

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ULUSLARARASI İŞLETMECİLİK BİLİM DALI

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: TÜRKİYE
HAVAYOLU PİLOTLARI DERNEĞİ ÜYELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

LEYLA ADİLLER

İstanbul, 2011

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ULUSLARARASI İŞLETMECİLİK BİLİM DALI

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: TÜRKİYE
HAVAYOLU PİLOTLARI DERNEĞİ ÜYELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

LEYLA ADİLLER

Danışman: DOÇ. DR. REFİKA BAKOĞLU DELİORMAN

İstanbul, 2011

Marmara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Tez Onay Belgesi

İŞLETME Anabilim Dalı ULUSLARARASI İŞLETMECİLİK Bilim Dalı
Yüksek Lisans öğrencisi LEYLA ADİLLER' nin İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ ve
İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: TÜRKİYE HAVAYOLU PİLOTLARI DERNEĞİ ÜYELERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun
30.09.2011 tarih ve 2011-20/18 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından
oybirliği/oyçokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi : 24.10.2011

1) Tez Danışmanı : DOÇ. DR. REFİKA BAKOĞLU DELİORMAN

2) Jüri Üyesi : PROF. DR. İNCİ ARTAN ERDEM

3) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ.DR. HABİB KOÇAK



GENEL BİLGİLER

| | |
|---------------------------|--|
| İsim ve Soyisim | : Leyla Adiller |
| Anabilim Dalı | : İşletme |
| Program | : Uluslararası İşletme |
| Tez Danışmanı | : Doç.Dr. Refika Bakoğlu Deliorman |
| Tez Türü ve Tarihi | : Yüksek Lisans-2011 |
| Anahtar Kelimeler | : İş-Aile Çatışması, İş Stresi, İş Tatmini |

ÖZET

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: TÜRKİYE HAVAYOLU PİLOTLARI DERNEĞİ ÜYELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmada, İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ile İş Tatmini değişkenleriyle ilişkisi ve İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ile İş Tatmini düzeyleri üzerindeki etkileri incelenmektedir. İş-Aile Çatışması değişkeni, İş Aile Çatışması ve Aile İş Çatışması olmak üzere iki alt boyuta sahiptir. Aynı şekilde İş Tatmini değişkeni, Dışsal İş Tatmini ve İçsel İş Tatmini olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışmanın bir diğer değişkeni olan İş Stresi ise tek boyutludur. Çalışmanın amacı doğrultusunda Türkiye Havayolu Pilotları Derneği'ne üye olan pilotlara gönderilen anket formları ile elde edilen veriler analiz edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, İş-Aile Çatışması alt boyutları ile İş Stresi arasında pozitif bir ilişki, İş Aile Çatışması ile Dışsal İş Tatmini arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer yandan, Aile İş Çatışması ile Dışsal İş Tatmini arasında ve İş-Aile Çatışması alt boyutları ile İçsel İş Tatmini arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

GENERAL KNOWLEDGE

| | |
|--------------------------------|--|
| Name and Surname | : Leyla Adiller |
| Field | : Business |
| Programme | : International Business |
| Supervisor | : Assoc. Prof. Dr. Refika Bakoğlu Deliorman |
| Degree Awarded and Date | : Master – 2011 |
| Keywords | : Work-Family Conflict, Work Stress, Job Satisfaction |

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT ON WORK STRESS AND JOB SATISFACTION: RESEARCH ON TURKEY AIRLINE PILOTS' ASSOCIATION

This study is designed to clarify the relationship between Work-Family Conflict and Work Stress and the relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction. Also, the effects of Work-Family Conflict on Work Stress and Job Satisfaction were investigated. Work-Family Conflict scale consists of two subscales: Work Family Conflict and Family Work Conflict. Also, Job Satisfaction scale has two subscales: Extrinsic Satisfaction and Intrinsic Satisfaction. Furthermore, Work Stress is one dimensional scale. The research data was collected from the members of Turkey Airline Pilots's Association. The result of this study reveals that, work family conflict and family work conflict have positive effects on work stress. Work family conflict have negative effects on extrinsic satisfaction, while there has been no significant relationship between family work conflict and extrinsic satisfaction. Finally, hasn't been found significantly relations between work-family conflict and intrinsic satisfaction.

TEŞEKKÜRLER

Öğrencisi olmakla onurlandığım değerli hocam Doç. Dr. Refika Bakoğlu Deliorman'a tez danışmanlığı süresince gösterdiği sabır; paylaştığı bilgi ve birikim için teşekkür borçluyum.

Yüksek lisans eğitimi süresince sunulan TCS bursundan ve diğer tüm imkânlardan yararlanmamı sağlayan Türkiye Cumhuriyeti'ne teşekkürlerimi sunuyorum.

Eğitim aldığım süre zarfında desteğini ve güler yüzünü hiç eksik etmeyen değerli hocam Prof. Dr. Uğur Yozgat'a; akademik bilgisiyle beni yönlendiren değerli hocam Prof. Dr. Ercan Gegez'e; tez çalışmam esnasında bilgi birikimini aktaran ve desteğini esirgemeyen Dr. Cem Kozlu'ya; tanımaktan mutluluk duyduğum Öğr. Gör. Vecdi İbrahim Büyükyüksel'e; tez sürecinin planlanması aşamasında beni yönlendiren Arş. Gör. Savaş Ateş'e; yardım etme konusunda bir an bile tereddüt etmeyen değerli hocam Arş. Gör. Harun Yılmaz'a; tez çalışmam esnasında yardımlarını esirgemeyen Yard. Doç. Dr. Abdullah Mohammadi ile sevgili hocam Arş. Gör. Gül Eser'e ve beni daima destekleyen ve anlayışla karşılayan Akansel Yalçınkaya'ya teşekkürler.

Çalışma alanının belirlenmesi noktasında ve araştırma evrenine ulaşma aşamasında yardımlarını esirgemeyen IFALPA ve Uluslararası İlişkiler Koordinatörü Kaptan Pilot Nuri Sakarya ve çalışmanın her aşamasında destek veren, tanımaktan mutluluk duyduğum Barış Sürekli'ye gösterdikleri ilgi ve sabır için çok teşekkür ediyorum.

Çalışmada emeği geçen Kaptan Pilot Kubilay Yılmaz'a, Kaptan Pilot Okan Üreksoy'a, Kaptan Pilot Hakan Yurdakul'a, Kaptan Pilot Bahadır Altan'a, Kaptan Pilot Cahit Taşbaş'a; TALPA derneğinin tüm diğer Yönetim Kurulu üyelerine ve anket çalışmasının örneklemini oluşturan pilotlara şükranlarımı sunuyorum.

Tez çalışması boyunca beni yalnız bırakmayan Elvan Hüdaverdi, Hatice Hasan, Zekiye Kocaçınar, Nurcan Kazımov, Seval Halil ve tüm diğer arkadaşlarıma hayatımda oldukları için teşekkürlerimi sunuyorum.

Ve son olarak, hayatım boyunca sevgi, sabır ve özverilerini benden hiç eksik etmemiş olan yaşam kaynağım aileme, hayatıma kattıkları değer için ve bir an olsun desteklerini esirgemedikleri için sonsuz teşekkürler. İyi ki varsınız.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

| | |
|--------------------|-----|
| ÖZET..... | II |
| ABSTRACT..... | III |
| TEŞEKKÜRLER..... | IV |
| İÇİNDEKİLER..... | VI |
| TABLO LİSTESİ..... | IX |
| ŞEKİL LİSTESİ..... | XI |
| KISALTMALAR..... | XII |
| GİRİŞ..... | 1 |

BÖLÜM I: KAVRAMLAR

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI, İŞ STRESİ VE İŞ TATMİNİNE İLİŞKİN KAVRAMLAR

| | |
|---|----|
| 1.1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI..... | 3 |
| 1.1.1. İş-Aile Çatışması Kavramı ve Tanımı..... | 3 |
| 1.1.2. İş-Aile Çatışması Türleri..... | 7 |
| 1.1.2.1. Zaman Esaslı Çatışma..... | 8 |
| 1.1.2.2. Gerginlik Esaslı Çatışma..... | 9 |
| 1.1.2.3. Davranış Esaslı Çatışma..... | 10 |
| 1.1.3. İş-Aile Çatışması Boyutları..... | 11 |
| 1.1.3.1. İş Aile Çatışması..... | 11 |
| 1.1.3.2. Aile İş Çatışması..... | 12 |
| 1.1.4. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri..... | 13 |
| 1.2. İŞ STRESİ..... | 15 |

| | |
|--|----|
| 1.2.1. İş Stresi Tanımı..... | 16 |
| 1.2.2. İşletmelerde Stres Kaynakları..... | 16 |
| 1.3. İŞ TATMİNİ..... | 19 |
| 1.3.1. İş Tatmini Tanımı..... | 19 |
| 1.3.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler..... | 20 |

BÖLÜM II: TEORİK ALTYAPI

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ

| | |
|---|----|
| 2.1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞ STRESİ..... | 22 |
| 2.2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞ TATMİNİ..... | 31 |

BÖLÜM III: ARAŞTIRMA

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ VE İŞ TATMİNİ ETKİSİNE YÖNELİK Bİ ARAŞTIRMA

| | |
|---|----|
| 3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI..... | 37 |
| 3.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLIKLARI..... | 37 |
| 3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ..... | 38 |
| 3.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ..... | 38 |
| 3.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ..... | 39 |
| 3.5.1. Araştırman Süreci Aşamaları..... | 39 |
| 3.5.2. Araştırma Yöntemine İlişkin Genel Bilgi..... | 40 |
| 3.5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Aletlerine İlişkin Genel Bilgi..... | 41 |
| 3.5.3.1. İş-Aile Çatışması Değişkeni Ölçüm Aleti..... | 41 |
| 3.5.3.2. İş Stresi Değişkeni Ölçüm Aleti..... | 42 |
| 3.5.3.3. İş Tatmini Değişkeni Ölçüm Aleti..... | 43 |
| 3.5.3.4. Demografik Bilgilerin Ölçümü..... | 44 |

| | |
|---|-----|
| 3.5.4. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Aletleri Güvenirlikleri..... | 44 |
| 3.6. ARAşTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ..... | 48 |
| 3.7. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME..... | 51 |
| 3.7.1. Faktör Analizi ve Sonuçları..... | 52 |
| 3.7.1.1. İş-Aile Çatışması Değişkenine İlişkin Faktör Analizi ve Sonuçları..... | 52 |
| 3.7.1.2. İş Stresi Değişkenine İlişkin Faktör Analizi ve Sonuçları | 54 |
| 3.7.1.3. İş Tatmini Değişkenine İlişkin Faktör Analizi ve Sonuçları | 54 |
| 3.7.2. Demografik Bilgilerin İş-Aile Çatışması, İş Stresi ve İş Tatmini Üzerine Etkisi | 56 |
| 3.7.3. İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İş Tatmini İle İlişkileri..... | 62 |
| 3.7.4. İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri..... | 64 |
| 3.7.4.1. İş-Aile Çatışmasının İş Stresi Üzerindeki Etkisi..... | 65 |
| 3.7.4.2. İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi..... | 67 |
| 3.7.4.2.1. İş-Aile Çatışmasının Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkileri | 68 |
| 3.7.4.2.2. İş-Aile Çatışmasının İçsel İş Tatmini Üzerindeki Etkileri..... | 70 |
| SONUÇ VE ÖNERİLER..... | 72 |
| YARARLANILAN KAYNAKLAR..... | 77 |
| EKLER..... | 94 |
| EK 1: Anket Formu | 94 |
| EK 2: Anket Formunun TALPA Resmi Sitesindeki Görünümü..... | 98 |
| EK 3: Özgeçmiş..... | 101 |

TABLO LİSTESİ

| | Sayfa No. |
|--|-----------|
| Tablo 1.1. İş-Aile Çatışması Tanımı..... | 4 |
| Tablo 2.1. İş-Aile Çatışması, İş Aile Çatışması ile İş Stresi Arasındaki İlişki..... | 23 |
| Tablo 2.2. İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini Kavramları Arasında İlişki..... | 32 |
| Tablo 3.1. İş-Aile Çatışması Ölçüm Aletinin Farklı Çalışmalardaki Cronbach's Alpha Değerleri | 45 |
| Tablo 3.2. İş Stresi Ölçüm Aletinin Farklı Çalışmalardaki Cronbach's Alpha Değerleri..... | 46 |
| Tablo 3.3. İş Tatmini Ölçüm Aletinin Farklı Çalışmalardaki Cronbach's Alpha Değerleri..... | 47 |
| Tablo 3.4. İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması, İş Stresi, Dışsal İş Tatmin ve İçsel İş Tatmin Ölçüm Aletlerinin Güvenirlilik Analizi Sonuçları..... | 47 |
| Tablo 3.5. Türkiye Havayolu Pilotları Derneği Pilotlarının Demografik Bilgileri | 49 |
| Tablo 3.6. İş-Aile Çatışması Ölçüm Aletine İlişkin Faktörler..... | 53 |
| Tablo 3.7. İş Tatmini Ölçüm Aletine İlişkin Faktörler..... | 55 |
| Tablo 3.8. Değişkenlerin Bakıma İhtiyaç Duyan Ebeveyne Sahip Olma Durumuna Göre Farklılaşması..... | 57 |
| Tablo 3.9. Değişkenlerin Eğitim Durumuna Göre Farklılaşması..... | 60 |
| Tablo 3.10. Değişkenlerin Medeni Duruma Göre Farklılaşması..... | 61 |
| Tablo 3.11. İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İş Tatmini Kavramları Arasındaki Korelasyon Değerleri..... | 63 |
| Tablo 3.12. İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının İş Stresi Üzerindeki Etkilerine | |

| | |
|---|----|
| İlişkin Regresyon Analizi Tablosu..... | 65 |
| Tablo 3.13. İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının İş Stresi Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Katsayıları Tablosu..... | 66 |
| Tablo 3.14. İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının Genel İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu..... | 67 |
| Tablo 3.15. İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının Genel İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Katsayıları Tablosu..... | 68 |
| Tablo 3.16. İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu..... | 69 |
| Tablo 3.17. İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine Regresyon Katsayıları Tablosu..... | 69 |
| Tablo 3.18. İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının İçsel İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Katsayıları Tablosu..... | 70 |

ŞEKİL LİSTESİ

| | Sayfa No. |
|---|------------------|
| Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli..... | 38 |
| Şekil 3.2. Araştırma Süreci Aşamaları..... | 40 |

KISALTMALAR

| | |
|---------------------|---|
| TALPA | : Türkiye Havayolu Pilotları Derneği |
| TSK | : Türk Silahlı Kuvvetleri |
| ET | : Emniyet Teşkilatı |
| THK | : Türk Hava Kurumu |
| HY | : Havayolları Tarafından Desteklenen Okul |
| T.H. VE U.O. | : Türkiye'deki Havacılık Okulu ve Uçuş Okulu |
| Y.H. VE U.O. | : Yabancı Ülkelerdeki Havacılık Okulu ve Uçuş Okulu |

GİRİŞ

İyi bir çalışan, iyi bir amir, iş yerinde ve sosyal hayatta iyi bir arkadaş, iyi bir eş, iyi bir baba ve iyi bir çocuk olmak için ihtiyaç duyulan zamanın ve enerjinin kısıtlı olması kişinin birden çok rolü üstlenmesinde sorun yaşamasına sebep olabilmektedir. Aşırı rol yükünden kaynaklanan çatışma neticesinde sorumlulukların yerine getirilememesi veya sorumluluklardan birinin yerine getirilmesi durumunda zihnin diğer sorumluluk ile meşgul olması, işletmelerin performans çıktılarının verimsiz olmasına yol açabilmekle birlikte kişinin mutsuz veya başarısız olmasını da beraberinde getirebilmektedir. Bu durum, bireyin iş ve aile arasında kalması ve bu iki alanın birbiri ile çatışması olarak açıklanabilmektedir. Literatürde İş-Aile Çatışması ile kavramlaştırılan söz konusu durum ile ilgili birçok çalışma bulunmaktadır.

Diğer yandan, işin kendine özgü dinamikleri karşısında bireyin psikolojisinin değişebilmesi, bunun işteki performansa, kişiler arası konuşmalara veya davranışlara taşınması ve bireyin kendisini baskı altında hissetmesi, araştırmacıların iş stresi konusuna da yönelmelerini sağlamıştır. Bireyin kendisini gergin hissetmesinin ve olayları söz konusu psikolojinin çerçevesinde değerlendirmesinin altında yatan nedenlerin araştırılması, iş hayatının yanı sıra özel hayatta yaşanabilen istenmeyen durumların veya ani değişikliklerin bu psikoloji üzerinde etkili olup olmadığının ortaya çıkarılma çabası ile ilgilidir.

İlgili literatüre bakıldığında işin bireye sundukları ile bireyin sunulmasını arzu ettiği arasında eşitlik olması veya sunulanın beklenilenden yüksek seviyede olması işten mutluluk duyulmasını sağlamaktadır. Bu durum İş Tatmini olarak kavramlaştırılmaktadır. İş hayatının kendine özgü özelliklerinin bireyi mutlu veya mutsuz etmesinin yanı sıra iş hayatı dışındaki çevrenin de birey üzerinde olumlu olumsuz etkisi bireyin iş hayatındaki performansına, psikolojisine, düşüncelerine ve davranışlarına yansımaktadır. Bu nedenle, araştırmacılar iş tatmini kavramını uzun süredir incelemekte ve farklı sektörlerde iş tatmininin neden ve sonuçlarını irdelemektedir.

İş ve özel hayat için önem arz edildiği düşünülen İş-Aile Çatışması, İş Stresi ile İş Tatmini kavramları çalışmanın değişkenlerini oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, iş-aile çatışmasının iş stresi ve iş tatmini ile ilişkisi ve bununla birlikte iş-aile çatışmasının iş stresi ile iş tatmini düzeyleri üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda iş-aile çatışmasının yaşanması muhtemel olarak görülen pilotluk mesleğine mensup bireyler, çalışmanın örnekleme için uygun görülmüş ve örnekleme oluşturan Türkiye Havayolu Pilotları Derneği'ne üye pilotlardan elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Çalışma kavramlar, teorik altyapı ve araştırma bölümü olmak üzere üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş-aile çatışması, iş stresi ve iş tatmini kavramları incelenecektir. İkinci bölümde, iş-aile çatışmasının iş stresi ve iş tatmini kavramları ile ilişkisine yönelik olarak yapılan çalışmalar değerlendirilecektir. Üçüncü bölümde ise havayolu işletmeleri için önemli konumda bulunan pilotların yaşadıkları iş-aile çatışmasının, iş stresi ve iş tatmini ile ilişkisine ve iş-aile çatışmasının diğer kavramlar üzerindeki etkisine yönelik araştırma tasarımına ve bulgularına değinilecektir.

Türkçe literatürde, iş-aile çatışması, iş stresi ve iş tatmini kavramları arasındaki ilişkinin farklı sektörlerdeki durumunu ortaya koyan birçok çalışma bulunmaktadır fakat söz konusu kavramlar arasındaki ilişki ve etkiler daha önce havayolu pilotları açısından değerlendirildiğine dair çalışmalara araştırma süresince rastlanılmamıştır. Çalışma, havayolu pilotlarının yaşadığı iş-aile çatışmasının iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkiler ile birlikte iş-aile çatışmasının iş stresi ve iş tatmini üzerine olan etkisinin analiz edilmesi açısından önem taşımaktadır.

BÖLÜM I: KAVRAMLAR

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI, İŞ STRESİ VE İŞ TATMİNİNE İLİŞKİN KAVRAMLAR

1.1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

Yaşayan bir sistem olarak kabul edilen ailenin, yaşayan her sistemde olduğu gibi kendi iç dengesinin olduğu ve bunu korumak istediği kabul edilmektedir. Bu dengenin kurulup sürdürülebilmesi için sistemi oluşturan bireylerden zaman, enerji, emek ve sevgi gibi taleplerde bulunulduğu ileri sürülmektedir (Aycan ve diğ., 2007; 25). Friedman ve diğerlerine göre (2001; 11), günümüzde iş ile yaşam arasında denge kurma sorunu temel sorun haline gelmiştir. Eş ve çocuklar bireyden ilgi ve yakınlık beklerken, işin de bireyden fiziksel ve duygusal enerjinin büyük bir bölümünü talep etmesi çalışanlar açısından yıpratıcı olarak kabul edilmektedir. Bu durum, bireyin iş ve aile arasında kalması ve bu iki alanın birbiri ile çatışması olarak açıklanabilmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde, İş-Aile Çatışması kavramına ilişkin bilgiler vermeye çalışılmaktadır.

1.1.1. İş-Aile Çatışması Kavramı ve Tanımı

İş ve aile konusunda akademik çalışmaların, 30 yılı aşkın bir süredir sayıca arttığı kaydedilmiştir (Pitt-Catsouphes ve diğ., 2006; 1). Literatürde sıkça kullanılan İş-Aile Çatışmasına ilişkin tanımlar Tablo 1.1.'de özet olarak vermeye çalışılmıştır.

Tablo 1.1. İş-Aile Çatışması Tanımı

| Yazar | Yıl | Tanım |
|---|---------------------------|--|
| Pleck, | 1977; 417 | <i>İş-Aile Rol Sistemi</i> , erkeklerin ve kadınların iş rolleri ile erkeklerin ve kadınların aile rollerinden oluşan bir sistemdir. |
| Kopelman, Greenhaus, Connolly, | 1983; 200- 201 | <i>İş Çatışması</i> , iş çevresinde üstlenilen rol baskısı ile kişinin iş tecrübesi arasındaki uyumsuzluğun boyutudur. <i>Aile Çatışması</i> , ailede üstlenilen rol ile kişinin kendisi arasındaki uyumsuzluğun boyutudur. |
| Greenhaus ve Beutell, | 1985; 77 | <i>İş-Aile Çatışması</i> , iş ve aile çevresinde oluşan rol baskılarının bazı açılardan birbiri ile uyumsuz olması sonucunda meydana gelen roller arası çatışmanın bir şeklidir. |
| Frone ve Rice, | 1987; 46 | <i>İş-Aile Çatışması</i> , kişinin ailedeki rolünün beklentileri ile çalışma yaşamındaki talepleri karşılama yetersiz olduğunun fark edilmesi durumunda, ya da bu sürecin tam tersinin yaşanması durumunda meydana gelen çatışmadır. |
| Higgins ve Duxbury, | 1992; 391. | <i>İş Çatışması</i> , iş çevresi ile kişinin kendisi arasındaki uyumsuzluk ve <i>aile çatışması</i> , kişinin aile çevresi ile kendisi arasındaki uyumsuzluktur. <i>İş-Aile Çatışması</i> , iş ve aile çevresinden gelen rol baskılarının bazı açılardan uyumsuz olması durumunda oluşan kişiler arası çatışmanın bir şeklidir. |
| Netemeyer, Boles, McMurrian, | 1996; 400 | <i>İş-Aile Çatışması</i> , yetişkinlerin yaşamında önemli iki odak nokta konumunda olan aile ve iş alanlarında rol beklentilerinin her zaman uyumlu olmaması neticesinde ortaya çıkan çatışmadır. |

Tablo 1.1. İş-Aile Çatışması Tanımı (devamı)

| Yazar | Yıl | Tanım |
|---------------------------------|-------------------|--|
| Kinnunen ve Mauno, | 1998; 158 | <i>İş-Aile Çatışması</i> , iş ve aile taleplerinin dengesinin sağlanmasındaki yetersizliğin sonucudur. |
| Carlson, | 1999a; 236 | <i>İş-Aile Çatışması</i> , çok yönlü şekillerde (zaman, davranış gibi) oluşan ve çok yönlü alanlarda (iş, aile gibi) faaliyet gösteren karmaşık bir yapıdır. |
| Parasurama n ve Simmers, | 2001; 556 | <i>İş-Aile Çatışması</i> , iş ve aile rollerinin kesişmesinden meydana gelen birbirine zıt baskıdır. |
| Lambert ve diğ, | 2002; 36 | <i>İş-Aile Çatışması</i> , iki alandan -iş ve aile- gelen ve çelişen birçok talebin karşılanmaya çalışılmasının sonucudur. |
| Çarıkçı, | 2002; 617 | İş aile rollerinin eş zamanlı ve çok sayıda taleplerinin olması neticesinde işin aileyi engellemesi (işin aileye müdahale etmesi) ve ailenin işi engellemesi (ailenin işe müdahale etmesi) durumudur. |
| Hill ve diğ., | 2004; 1303 | <i>İş-Aile Çatışması</i> , iş yaşamının aile yaşamı için zararlı olduğunun fark edilmesi durumunda veya bunun tam tersi aile yaşamının iş yaşamı için zararlı olduğunun fark edilmesi durumunda yaşanan istenmeyen durumdur. |
| Voydanoff, | 2005; 708 | <i>İş-Aile Çatışması</i> , iş ve aile rolleri ile ilgili talep ve olanakların birbirini dengelememesi durumudur. |
| Efeoğlu ve Özgen, | 2007; 238 | <i>İş-Aile Çatışması</i> bir işletmenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun var olmasıdır. |
| Erdem, | 2009; 1444 | <i>İş-Aile Çatışması</i> , işin ailevi sorumlulukları, ailenin de iş ile ilgili sorumlulukları olumsuz yönde etkilemesidir. |

Tablo 1.1.'de de görüldüğü gibi İş-Aile Çatışması, bireyin kendisi ile işi arasında ve bireyin kendisi ile ailesi arasındaki uyumsuzluk durumu olarak belirtilmektedir (Kopelman, Greenhaus, Connolly, 1983; 200-201, Higgins ve Duxbury, 1992; 391, Carlson, Kacmar ve Stepina, 1995; 17, Netmeyer, Boles ve McMurrian, 1996; 400, Efeoğlu ve Özgen, 2007; 238). Söz konusu uyumsuzluk, üstlenilen rollerin fazla olmasından, tek rolün olmasından ya da kişi ile rol gerekliliği arasında uyumun olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir (Kopelman, Greenhaus ve Connolly, 1983; 200-201). Bunun yanı sıra uyumsuzluğun, taleplerin karşılanmaması durumunda da meydana geldiği savunulmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985; 77, Frone ve Rica, 1987; 46, Kinnunen ve Mauno, 1998; 158, Lambert ve diğ., 2002; 36).

Greenhaus ve Beutell (1985; 77) göre İş-Aile Çatışması, iş ve aile çevresinde oluşan rol baskılarının bazı açılardan birbiri ile uyumsuz olması neticesinde meydana gelen roller arası çatışmanın bir şeklidir. Roller Arası Çatışma ise bireyin üyesi olduğu grubun içindeki rol baskıları, başka bir grubun üyeliğinden kaynaklanan rol baskıları ile uyumsuzluk içersinde olduğu zaman ortaya çıkan çatışma olarak tanımlanabilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2001; 398).

Pleck'e (1977) göre kadın ile erkeklerin iş rolleri ile aile rollerinin sistem gibi analizi, roller arası ilişkilerin araştırılmasını sağlamaktadır. Ayrıca bu durum, kadın ve erkeğin iş ve aile yaşamındaki rollerinin değişimi konusunda önceden tahmin yürütülmesine imkân vermektedir.

Voydanoff'a (2005; 708) göre işten aileye ve aileden işe yönelik çatışmanın algılanmasına sebep olan iş ve aile rolleri ile ilgili talepler ve olanaklar şu şekilde açıklanmaktadır. Talepler, bireylerin fiziksel ve mantıksal güç harcanarak cevap verilmesi veya uyum sağlanması zorunlu olan rol gereklilikleri, beklentiler ve standartlar ile ilgili yapısal veya psikolojik isteklerdir. Olanaklar ise performansı kolaylaştıran, talepleri aşağıya çeken veya ek olanakları meydana getiren yapısal ve psikolojik değerlerdir.

Araştırmacılara göre, talepler ile olanakların dengede olmaması işin aileye ya da ailenin işe baskı yapması (Parasurman ve Simmers, 2001; 556) ve işin aileyi

engellemesi ya da ailenin işi engellemesi ile söz konusu olabilmektedir (Çarıkçı, 2002; 617). Başka bir çalışmada Hill ve diğerlerine (2004; 1303) göre İş-Aile Çatışması, iş yaşamının aile yaşamı için zararlı olduğunun fark edilmesi durumunda veya bunun tam tersi aile yaşamının iş yaşamı için zararlı olduğunun fark edilmesi durumunda yaşanmaktadır, bu düşünce Erdem (2009; 1444) tarafından da savunulmaktadır.

İş-Aile Çatışmasının iş tatminsizliği, tükenmişlik, çalışan devir oranı, psikolojik üzüntü (depresyon gibi), yaşam ile evlilik tatminsizliği (Netmeyer, Boles ve McMurrian, 1996; 400) ve iş stresi (House ve Rizzo, 1972) gibi birçok değişken ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Çalışma, iş-aile çatışması kavramının sadece iş stresi ile iş tatmini kavramları ile ilişkisini kapsamaktadır.

Ayrıca bu çalışmada iş-aile çatışması kavramı, işte üstlenilen rolün gerekliliklerinin yerine getirilmesinde harcanan zaman, emek ve enerjinin aileyi doğrudan ve/veya dolaylı yönde etkilemesi ile ailede üstlenilen rolün gerekliliklerinin yerine getirilmesinde harcanan zaman, emek ve enerjinin işi doğrudan ve/veya dolaylı yönde etkilemesi süreci anlamında kullanılmaktadır.

1.1.2. İş-Aile Çatışması Türleri

İş-Aile Çatışması ile ilgili çalışmalarda, çatışmanın genel olarak zaman esaslı (time-based conflict), gerginlik esaslı (strain-based conflict) ve davranış esaslı (behavior-based conflict) olarak sınıflandırıldığı görülmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985; 77, Greenhaus ve diğ., 1989; Kinnunen ve Mauno, 1998; 158, Carlson,1999a; 237, 135, Geurts ve diğ., 1999; 1137, Yang ve diğ., 2000; 113, Çarıkçı, 2001a; 31, Bruck ve Allen, 2003; 258-259, Poelmans ve Sahibzada, 2004; 419, Yüksel, 2005; 303, Giray ve Ergin, 2006; 84, Taslak, 2007; 68, Karatepe ve Uludağ, 2008; 33, Doruk, 2008; 38., Öcal, 2008; 7-9, Burke ve diğ., 2009; 391, Toraman,2009; 17, Liu ve Low, 2011; 120). İş-Aile Çatışması türleri ile ilgili ayrıntılı bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

1.1.2.1. Zaman Esaslı Çatışma

Çok sayıda rol üstlenmenin kişinin zamanla yarışmasına sebep olabileceği düşüncesinin yanı sıra bir role ilişkin faaliyetlere harcanan süre nedeniyle diğer role ilişkin faaliyetlerin yerine getirilemediği düşüncesi birçok çalışmada ileri sürülmektedir (Greenhaus ve Beutell,1985; 77, Loerch ve diğ, 989; 209,Carlson ve diğ., 1995; 18, Yang ve diğ, 2000; 114, Parasuraman ve Simmers, 2001; 556, Voydanoff, 2005; 709, Duxbury ve diğ, 2008; 129, Koyuncu ve diğ, 2009; 1). Zaman esaslı çatışma, çalışma süresinin fazlalığı, çalışma programı, iş yükü (Greenhaus ve Beutell, 1985; 77, Steiber, 2009; 470), vardiyalı çalışma, iş seyahatleri (Voydanoff, 2005; 709) ile ilgili olabileceği gibi kısıtlı zaman zarfında aşırı rol yükünden kaynaklanabildiği de ifade edilmektedir.

Greenhaus ve Beutell (1985; 77-78) göre zaman esaslı çatışma iki şekilde olabilmektedir; birincisi, üstlenilen rolün gerekliliklerinin zaman baskısı nedeniyle fiziksel olarak diğer rolün beklentilerini karşılayamaması durumunda meydana gelmektedir. İkincisi, rolün gerekliliklerinin yerine getirilmesi süresince zihnin diğer rol ile meşgul olması durumunda oluşmaktadır

Zaman esaslı çatışmanın belirli bir alana (örneğin üstesinden gelinmesi gereken iş sayısının fazlalığına) ilişkin baskılar nedeniyle oluşması, iş ve özel hayatla ilgili taleplerin birbiri ile rekabet etmesine sebep olabileceği savunulmaktadır (Carlson ve diğ, 1995; 18). Bununla birlikte, bir rol için ayrılan zamanın diğer bir rolün gerçekleştirilmesini zorlaştıracak ya da engelleyecek şekilde sınırlı olması durumunda da zaman esaslı çatışmanın yaşanması muhtemel olarak görülmektedir (Taslak, 2007; 68). Aile çevresindeki zaman esaslı çatışmanın yaşanması, çocuklara ayrılan zaman ve eşin çalışma durumu ile ilgili olabileceği ileri sürülmektedir (Kinnunen ve Mauno, 1998; 159).

Shalla'ya (2004; 352) göre havacılık sektöründe emek sarf eden bireylerin çalışma zamanları diğer sektörlerde olduğu kadar belirli bir standarda bağlı değildir. Havacılık çalışanlarının sadece bazıları, Pazartesi gününden Cuma gününe kadar 09-17 saatleri arasında çalışma imkanına sahiptir. Bunun nedeni, sektörün doğası nedeniyle çalışma programlarının farklı şekillerde düzenlenmesidir. Çalışma programları,

vardiyalı çalışma, hafta sonu çalışma, gece mesaisi, düzensiz saatlerde çalışma veya çağrı üzerine çalışmaya göre düzenlenmektedir. Bunun dışında, uçuşlar arası bekleme veya konaklama zorunluluğunun olması, çalışma saatlerinin uzun olması veya fazla mesai gerekliliği söz konusu programların bu faktörlere göre şekillenmesine sebep olabilmektedir. Yazara göre başta pilotlar olmak üzere uçuş mürettebatının çalışma yeri ve zamanı, yer personeline nazaran çok farklıdır. Uçuş ekibinin çalışma günü bir şehirde başlamakta ve diğer bir şehirde sona ermektedir. Uçuşlar arası bekleme süresi genelde birkaç günü alabilmektedir, bu da genelde evden uzak bir mesafede olmayı gerektirmektedir. Bunların yanı sıra, pilotların çalışma süresi ile ödeme sistemi arasındaki düzenleme de diğer havacılık çalışanlarından ve diğer sektördeki çalışanlardan farklılık göstermektedir.

1.1.2.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

İş-Aile Çatışmasının ikinci türünü Gerginlik Esaslı Çatışma oluşturmaktadır. Çalışmalarda iş hayatındaki stres kaynaklarının, tansiyon, endişe, yorgunluk, depresyon, ilgisizlik, çabuk sinirlenme gibi gerginlik belirtilerine sebep olması durumunda gerginlik esaslı çatışmanın olduğu konusunda fikir birliği bulunmakla birlikte; Gerginlik Esaslı Çatışmada üstlenilen rolün, söz konusu gerginlik belirtileri nedeniyle diğer rolün performansını (Greenhause ve Beutell, 1985; 80, Loerch ve diğ., 1989; 289, Dolcos, 2006; 25) işlevselliğini (Aycan ve diğ., 2007; 32) ve/veya başarısını (Koyuncu ve diğ., 2009; 3) olumsuz yönde etkilediği düşüncesi de savunulmaktadır. Örneğin, Valk ve Simons'a (1997; 1) göre uzun mesafeli uçuşlar, zaman dilimlerinde hızlı bir değişim yaşanmasına, uyku saatlerinin aksamasına, uyku dengesizliğin yaşanmasına ve uyku kaybına sebep olmaktadır. Bu durum, havayolu pilotlarının yorgunluğuna sebep olabilmektedir. Yazara göre yorgunluk, uçuş faaliyetlerinde güvenlik ve verimlilik açısından düşüşün yaşanması ile sonuçlanabilmektedir.

İş ile ilgili gerginlik, işteki stres veya tükenmişlik sonucunda aile sorumluluklarının yerine getirilmesinde kişinin yorgun veya isteksiz olması ile ilgili olduğu ve aile ile ilgili gerginliğin de, eşin çalışma durumu ile aile beklentilerinin uygun olmamasından ortaya çıktığı düşüncesi savunulmaktadır (McMillan ve diğ, 2010;

10). Örneğin, Voydanoff'a (2005; 709) göre iş güvensizliği, zaman ve iş yükü baskısı, psikolojik olarak iş yaşamından aile yaşamına yayılmaktadır. Diğer yandan rahatsızlık, boşanma gibi istenmeyen durumların aile çevresinde yaşanması ve bu durumun kişinin iş yaşamına taşınması kişinin gergin olmasına sebep olmaktadır.

Duygusal açıdan üzüntüye sebep olabilecek yoğun çalışmanın kısa süreye sığdırılması gerekliliğinin aşırı rol yüküne sebep olduğunun ve gerginlik esaslı çatışma ile sonuçlandığının belirtildiği çalışmalar da bulunmaktadır (Frone ve diğ., 1997; 150).

Çarıkçı'ya (2001a; 33) göre Gerginlik Esaslı Çatışma, Psikolojik Nedenli Çatışma olarak da tanımlanabilmektedir.

1.1.2.3. Davranış Esaslı Çatışma

Çalışmalarda bir role ilişkin beklentilerin diğer roldeki davranış şekilleri arasındaki uyumsuzluk sonucunda (Greenhaus ve Beutell, 1985; 82, Kinnunen ve Mauno, 1998; 158, Yang ve diğ. 2000; 113, Koyuncu ve diğ., 2009; 3) ya da bir rol için gerekli olan davranışın diğer bir rol için uygunsuz olduğu durumlarda Davranış Esaslı Çatışmanın meydana geldiği savunulmaktadır (Taslak, 2007; 68). Söz konusu çatışma, bir rolde talep edilen davranışlar, tutumlar ve değerler, bir diğer rolde talep edilenlerle bağdaşmadığı durumlarda (Özen ve Uzun, 2005; 133), bir rol için geçerli olan davranış şekilleri diğer rolün davranış şekleriyle çeliştiği durumlarda (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009a; 156) ya da çatışabildiği durumlarda (Adak, 2007; 143) ortaya çıktığı belirtilmektedir. Örneğin, Greenhaus ve Beutell (1985; 82) göre birey, yönetici kimliği nedeniyle iş çevresinde özgüveni yüksek, duygusal açıdan tutarlı, gerektiğinde sert bir tutum içinde olmalıdır. Diğer yandan birey aile üyeleri ile olan ilişkilerinde kendisinden beklendiği kadar sıcakkanlı, dikkatli ve duygusal ilişkiler kuran biri olmalıdır.

Bu durum, bazı çalışmalarda iş alanı ile ilgili sorunların çözümünde sergilenen tutumun, aile içindeki sorunların çözümünde uygun olmadığı durumlarda çatışmanın yaşanabilme ihtimalini ortaya koymaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000; 182, Efeoğlu, 2006; 18).

1.1.3. İş-Aile Çatışması Boyutları

İş-Aile Çatışması konusunda yapılan çalışmaların büyük bir bölümüne göre iş aile çatışması ve aile iş çatışması olmak üzere iki yönlüdür (Netemeyer ve diğ., 1996; 400, Frone ve diğ. 1997; 146, Kinnunen ve Mauno, 1998; 158, Çarıkçı, 2001a; 34, Lambert ve diğ., 2002; 36, Bruck ve Allen, 2003; 259, Voydanoff, 2005; 708, Aycan ve Eskin, 2005; 453, Aksakal ve diğ., 2006; 32, Pitt-Catsoupes ve diğ., 2006, Adak, 2007; 142, Karatepe ve Bektashi, 2008; 517). Bu iki kavramın birbirinden farklı ancak birbiri ile etkileşim içinde olduğu savunulmaktadır. İş Aile Çatışması iş hayatındaki sorumlulukların aile yaşantısındaki sorumlulukları etkilediği, Aile İş Çatışmasında ise aile hayatına ilişkin sorumlulukların iş hayatını etkilediği ifade edilmektedir (Karapınar ve diğ., 2006; 86).

1.1.3.1. İş Aile Çatışması

Bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmesini engellemesi neticesinde ortaya çıkan İş Aile Çatışması, işin aileye yönelik olan çatışmanın bir türüdür denilebilmektedir (Netemeyer ve diğ., 1996; 401, Çarıkçı, 2001a; 34, Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; 6). Başka bir deyişle, kişinin iş ile ilgili sorumlulukları, görevleri veya işinden kaynaklanan taleplerinin, ailesi ve evi ile ilgili sorumluluklarını yerine getirilmesini engellemesi ve aile hayatının kalitesini düşürmesi olarak tanımlanabilmektedir (Giray ve Ergin, 2006; 84).

İş ile ilgili sorunların aileye olan yansıması, işin niteliğine göre değişebilmekte ve söz konusu çatışma, kişinin aile yapısı, alınan ücret, yaş, hayat standartları, aile tatmini, bireyin kendi tatmini gibi faktörlere göre farklılık gösterebildiği düşünülmektedir (Voydanoff ve Kelly, 1984; 882). Bunların yanı sıra, çalışma saatlerinin sayısının fazlalığı, düzensizliği, fazla mesailer, hafta sonu çalışmaları, çok erken ve geç saatlerde yapılan toplantılar, sık yapılan iş yolculukları, ücretin düşüklüğü, işle ilgili fiziksel yetersizlikler, iş güvensizliği, çalışma koşullarındaki yetersizlikler, üstlerin anlayışlı ve esnek olmamaları, katı örgütsel yapı, esnek olmayan bir örgüt

kültürü gibi birçok faktör iş aile çatışmasının yaşanmasına etki edebileceği belirtilmektedir (Çarıkçı, 2001a; 37).

Sonuç olarak, işteki sorunlar aile alanına ve aile yapısının belirlenmiş kalıplarına yansımaktadır, buna bağlı olarak evlilik tatmininin azalması, anne-baba ile çocuklar arasındaki ilişkilerin zedelenmesi ve rol tatmininin azalması söz konusu olabilmekte ve bireyin ebeveynlerle, arkadaşlarla ve sosyal çevreyle olan ilişkilerin de bozulmasına sebep olabileceği savunulmaktadır (Aycan ve diğ., 2007; 57). Özellikle, uzun mesafe uçuş yapan ve kendine yeterli zaman ayıramayan pilotların, düzgün ve dengeli ev hayatlarına sahip olmadıkları için, sık boşandıkları ve aynı zamanda insanlarla ilişki kurmada sorun yaşadıkları belirtilmiştir. Bu durumun, alkol ve ilaç bağımlılığı ile hafifletilmeye çalışılması neticesinde hem kişinin sağlığının hem de uçuş emniyetinin ciddi tehdit altına girdiği ifade edilmiştir (Hava-İş Eğitim Broşürü, 2004; 6-7).

1.1.3.2. Aile İş Çatışması

İş-Aile Çatışmasında işin etkisinin büyük olmasına rağmen, aile yapısının da söz konusu çatışmada etkili olduğu bilinmektedir. Aile yapısının özellikleri ve sorumlulukları, kişinin işinde fiziksel yorgunluğa, enerji yokluğuna, zihnin aile ile meşgul olmasına sebep olabileceği kabul edilmektedir (Voydanoff, 1988; 751). Başka bir deyişle Aile İş Çatışması, aile ile ilgili taleplerin karşılanması durumunda, iş ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmemesi (Netemeyer ve diğ., 1996; 401) ya da işteki performansın etkilenmesi neticesinde ortaya çıkabileceği düşüncesi savunulmaktadır.

Psikoloji, sosyoloji, aile üzerine yapılan çalışmalar, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi alanlarında yapılan çalışmalar göstermiştir ki aile içi sorunlar ve çatışmalar, işe ayrılan zaman (Powel ve Greenhaus, 2010; 1016) ile ilgilidir. Ayrıca çocuk sayısı, çocukların yaşı, eşin veya sevgilinin çalışma durumu, bakıma muhtaç yaşlı ebeveynin varlığı gibi faktörlerle yaşanan çatışmanın şiddeti değişebilmektedir (Aycan,2008; 359). Örneğin, aile bireylerinden birinin rahatsızlığı işe devamsızlığı etkileyebilmekte (Higgins ve diğ. 1994; 144, Kinnunen ve Mauno, 1998; 158),

çalışırken zihnin hasta olan aile bireyi ile meşgul olması da çatışmanın yaşanmasına sebep olmaktadır.

Aileden kaynaklanan sorunlarının işe yansımaları çeşitli şekillerde olabilmektedir. Araştırmacılara göre bunlardan bazıları, işe devamsızlık ile işi bırakma eğiliminde artış; iş tatmininde, kuruma bağlılıkta, rol tatminini ile motivasyonda azalış ve takım çalışmasında verimsizlik ile iş performansında düşüş yaşanması şeklinde ifade edilebilmektedir (Aycan ve diğ., 2007; 63). Zira bu durum, pilotlar için de geçerlidir. Pilotlar için aile, duygusal bir dayanım ve güven kaynağı olabileceği gibi, aynı zamanda bir stres kaynağı da olabilmektedir. Aileye bağlılık, performansı bazen olumsuz olarak etkilemekte ve bu durum özellikle pilotların görev için ailelerinden uzun süre ayrı kalmak zorunda olduğu zamanlarda görülmekte olduğu savunulmaktadır (Gümüştakin ve Öztemiz, 2004; 62).

1.4. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri

İş-aile çatışması, yukarıda bahsedildiği gibi çeşitli faktörlere bağlı olabilmektedir. Bu konuda yapılmış çalışmalara göre söz konusu faktörler, kişinin kendi özelliklerine, işin özelliklerine veya ailenin yapısına göre değişiklikler göstermektedir (Poelmans, 2005; 8, Doruk, 2008; 42, Serinkan ve Toraman, 2010; 365, Çarıkçı ve diğ., 2010; 56,)

İş-Aile Çatışması üzerinde, etkisi en çok araştırılan kişisel özelliklerden biri cinsiyettir (Poelmans ve diğ., 2005; 9, Martinengo ve diğ., 2010; 1366, Powel ve Greenhaus, 2010; 513). Poelmans ve diğerlerine (2005; 9) göre, rol ve sorumluluklarının cinsiyete göre farklılaşması, roller arası çatışma seviyesinin de değişik olmasına neden olmaktadır. Erkeğin iş aile çatışmasını daha yüksek oranda yaşaması ve kadının aile iş çatışmasını daha fazla yaşaması söz konusu farklılığa bir örnektir.

Çarıkçı'ya (2001b; 341) göre kişinin yaşı, dolaylı bir çatışma nedeni olarak değerlendirilmektedir. Buna göre, kişinin yaşı ilerledikçe işiyle ve ailesiyle ilgili rolleri farklılaşmakta; işinin ve ailesinin ondan beklentileri zamanla değişmektedir.

Bunların dışında bireylerin kişisel farklılıklarının onların çevreleri ve kendileri ile ilgili algılarının biçimlenmesinde etkili olduğu ve bunlara bağlı olarak bireylerin yaşadıkları iş aile ve aile iş çatışmalarının bireysel özellikler ile ilişkili olduğu düşünülmektedir (Giray ve Ergin, 2006; 87). Buna göre, A tipi kişiliği olanların daha yüksek seviyelerde çatışma yaşamaları beklenmektedir (Çarıkçı, 2001b; 341).

Eğitim seviyesi de iş-aile çatışmasına etki edebilecek bir diğer faktör olarak görülmektedir. Araştırmacıya göre, yüksek eğitim seviyesine sahip olan kişilerin terfi etme, şehir dışındaki görevlere gönderilme gibi fırsatlara daha fazla sahip olmaları iş-aile çatışmasının yaşanmasına sebep olabilmektedir (Zhang, 2011; 91).

İş-aile çatışmasına sebep olan iş ile ilgili etmenlerden en önemlileri ise çalışma saatlerinin fazlalığı ya da düzensizliği olarak görülmektedir (Serinkan ve Toraman, 2010; 365). Bunun dışında iş yükü (Greenhaus ve Beutell, 1985; 77, Steiber, 2009; 470), vardiyalı çalışma, iş seyahatleri (Voydanoff, 2005; 709) de iş ile ilgili oluşabilecek sorunların nedenleri olarak belirtilmektedir.

Öte yandan, kişilerin medeni durumu, eşin çalışma hayatında yer alıyor olup olmaması, aile içinde çocuk olup olmaması ve çocukların sayısı (Serinkan ve Toraman, 2010; 365), bakıma muhtaç yaşlı ebeveynin varlığı (Aycan, 2008; 359) iş-aile çatışmasının yaşanmasına neden olabilecek diğer faktörler olarak düşünülmektedir.

Parasuraman ve Greenhaus'a (2002; 305) göre çalışmaların büyük bir bölümü evli veya beraber yaşayan, çocuk sahibi olan ve çalışan kadın ve erkekler üzerine odaklanmaktadır fakat, tek başına çalışmak zorunda kalan kadınların, bekarların, çocuk sahibi olmayan çalışanların, bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olanların, üvey çocuğu ya da korunmaya muhtaç çocuğa sahip olanların yaşadıkları iş-aile çatışması gözden kaçırılabilir.

Serinkan ve Toraman'a (2010; 365) göre işletmeler, çocuk bakımı yardımları, kreş hizmetleri, anne-baba doğum izinleri ve esnek çalışma imkanları ile çalışanlarının aile hayatlarına saygılı bir tutum geliştirdiklerinde çalışanların yaşadıkları çatışmalarda önemli oranda azalma olabilmektedir.

Jody Hoffer Gittel (2003), *The Southwest Airlines Way* isimli kitabında Southwest Havayolu İşletmesi çalışanlarına verilen önem derecesinden, iş ve aile arasındaki dengenin sağlanmasında nasıl çaba sarf edildiğinden bahsetmektedir. Southwest Havayolu yöneticisi Herb Kelleher, "*çalışanlarının oldukları gibi davranmalarını ve Southwest'e geldiklerinde kendi kişilikleri ile savaştıklarını sağladıklarını*" belirtmektedir. Yazara göre bu durum, çalışmaktan zevk alınmasını ve stresin azaltılmasını sağlamaktadır. Tüm çalışanlar, birbirlerinin zor günlerini önemsemektedir. Çalışanlarının aile fertlerinin ölümü veya doğum yapması durumunda diğerlerine de bilgi verilmektedir. Havayolu işletmelerine göre, çalışanlarının ailelerinin de işletmeden bahsederken "biz" olarak bahsetmeleri, çocuk ve eşlerin işletme hakkında aynı duyguları hissettiklerinin bir göstergesidir. Çalışanlar, nasıl bir iş ortamına sahip olduklarını bilmeleri açısından, eş ve çocuklarını işyerlerine getirme konusunda sürekli cesaretlendirilmektedir. Bunların dışında, sosyal faaliyetlerinin ve yardımlaşma faaliyetlerinin planlanması ve esnek çalışma programlarının düzenlenmesi hem çalışanlar açısından hem de işletme açısından yarar sağlamaktadır (Gittel, 2003; 114-123).

1.2. İŞ STRESİ

İş, çoğu kişi için hayatın merkezi ve önemli unsuru olarak görülmektedir. Çalışma hayatı, kişinin işi yapması ile kişiye verilen değer açısından, hayatın gerekliliklerini karşılaması açısından ve bireyin yeteneğinin, kabiliyetinin ve bilgisinin sergilemesine bir vesile olması açısından önem arz etmekte olduğu kabul edilmektedir. (Muchinsky, 2000; 303). Çalışma hayatının kendi içindeki dinamikleri ve çevrenin etkisi, her gün çeşitli seviyelerde stresin yaşanmasına sebep olabilmektedir.

Bu durumda, stres gündelik hayatın olağan bir parçası halini alabilmektedir. İyi yönetildiğinde verimliliğin artmasında etkili olabilen stres, kötü yönetilmesi veya yok sayılması halinde ise tehlikeli olabildiği ifade edilmektedir (Hargreaves, 1999; 8).

1.2.1. İş Stresi Tanımı

Balcıoğlu'na (2005; 9) göre stres Latince'de "estricia" eski Fransızca'da "estrece" kelimelerinden gelmektedir. İsim olarak birinci anlamı "zorlanma, gerilme ve baskıdır". Kelime, 17.y.y.'da "felaket, musibet, bela, dert, keder, elem" gibi anlamlarda kullanılmıştır.

Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan durum (McAfee ve Champagne, 1987; 353, Baltaş ve Baltaş, 1992; 23, Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005; 299) ya da talepler karşısında vücudun verdiği tepki olarak tanımlanmaktadır. Oluşan baskının derecesi, bu baskıya karşı koyup koyulamayacağını belirlemektedir (Hargreaves, 1999; 8). Ayrıca stresin, kişinin olmasını istediği durumla algıladığı durum arasında önemli saydığı bir fark olması durumunda ortaya çıkacağı düşünülmektedir (Baltaş, 2002; 6).

İş Stresi, "kişinin işyerinde kendisini aşırı baskı altında hissetmesi veya kişiden çeşitli taleplerde bulunulması durumunda oluşan olumsuz tepki" (The Health and Safety Executive, 2011) olarak tanımlanabileceği gibi, aynı zamanda "bireyin yeteneklere, fiziksel ya da psikolojik etkenlere bağlı olarak oluşan ve bireyde gerilim yaratan durum" olarak da tanımlanabilmektedir (Erdem ve diğ., 2009; 1445).

1.2.2. İşletmelerde Stres Kaynakları

İnsanların fizyolojik ve psikolojik dengelerini bozarak, strese yol açan etkenlerin önemli bir kısmı iş hayatından kaynaklandığı kabul edilmektedir (Eroğlu, 2009; 486). İş hayatında yaşanan stresin hem çalışanlar açısından, hem de yöneticiler açısından önemli olduğu bir diğer ifade ile bireysel ve örgütsel neden ve sonuçların var olduğu düşünülmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005; 297).

Literatürde stres kaynaklarına, stresör (stressor) de denilebilmektedir (Balcı, 2010; 10). Araştırmacılara göre stres kaynakları, çalışanların mutluluğunu etkileyen

geniş bir dizi çevresel koşul ya da durumu ifade etmektedir (Hart ve Cooper, 2009; 120). Stres kaynakları, genel olarak bireysel, örgütsel ve çevresel stres kaynakları olarak gruplandırılmaktadır.

Bireysel Stres Kaynakları: Bireysel stres kaynaklarından biri kişilik özellikleri olarak kabul edilmektedir. Buna göre, A tipi kişilik özelliklerine sahip kişiler ile B tipi kişilik özelliklerine sahip kişilerin yaşadıkları stres seviyesi değişebilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005; 306, Aktaş, 2001; 30). Başa çıkma, kontrol odağı olma, dayanıklılık ve kişinin kendisine duyduğu saygı gibi farklı kişilik özelliklerinin stres kaynakları üzerindeki doğrudan, dolaylı ve düzenleyici etkileri konusunda geniş bir literatür bulunmaktadır (Hart ve Cooper, 2009; 121).

Çoğu çalışma, pilotların kişisel özellikleri ile kazalar arasında bir bağ olduğunu göstermektedir. Pilotların kişisel özelliklerinin stresle başa çıkmada yetersiz kalması, uçuş faaliyetlerini olumsuz yönde etkilemesine sebep olmaktadır (Jeeva ve V., 2008; 62). Bunun dışında yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi (Griffin, 2006; 6), algılar, amaçlar, değerler, başarı güdüsü, iş deneyimi gibi kişisel farklılıkların da bireysel stres kaynakları arasında yer aldığı görülmektedir (Solmuş, 2004; 77).

Örgütsel Stres Kaynakları: Araştırmalara göre, örgüte ilişkin stres kaynakları arasında da rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı rol yüklenmesi (Hart ve Cooper, 2009; 120), örgütsel kültür, örgütsel değişim, aşırı merkeziyetçi yönetim anlayışı, aşırı veya az iş, kararlara katılımın eksikliği, teknoloji, örgüt politikaları, iletişim ile geribildirim eksikliği, kişilerarası çatışmalar, kariyer belirsizliği, ücret yetersizliği, zaman baskısı, vardiyalı çalışma, iş ortamının fiziksel şartları (ısı, ışık, havalandırma, gürültü vb), iş güvencesinin eksikliği, esnek olmayan iş saatleri, tehlikeli iş ortamında çalışma (radyasyon, kimyasal atıklar vb) gibi birçok faktör bulunmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2001; 433-435, Solmuş, 2004; 77, Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005; 303-306, Eroğlu, 2009; 474-478.).

Prince ve diğerlerine (1997; 286) göre yukarıda bahsedilen örgütsel kaynakların bir arada yaşandığı mesleğe en iyi örnek pilotluktur. İş yükü, zamanın kısıtlı olması, önemli uçuş bilgilerinin alınmasını engelleyen gürültü, emniyetli uçuş faaliyetleri için kurallara ve kanunlara bağlılığın gerekliliği, diğer uçuş mürettebatı ile olası çatışmanın yaşanması, mekanik hatalar veya hava durumu ile ilgili sorunların ortaya çıkması, aileden uzak kalmakla sonuçlanan çalışma sürelerinin uzunluğu gibi

faktörler, uçuş mürettebatının her gün karşı karşıya kaldığı durumlar olarak belirtilmektedir. Yazara göre bunların yaşanması, pilotların kendilerini kötü hissetmelerine sebep olmakta ve sabırlarını zorlamaktadır. Tüm bu faktörler göz önüne alındığında pilotluk mesleğinin stres ortamının yaşanması için gerekli koşullara ne yazık ki sahip olduğu görülmektedir.

Çevresel Stres Kaynakları: Çevresel kaynaklar ise, ailesel sorumluluklar, iş-aile çatışması, ekonomik ve politik belirsizlikler, yaşam kalitesi, boşanma ve ölüm gibi kişi üzerine etki edebilecek faktörleri içeren durumlar olarak kabul edilmektedir (Solmuş, 2004; 77). Butcher'e (2002; 175) göre pilotların uçuş programları, pilotların aileleri ile olan ilişkilerinde gerginlik yaşamalarına sebep olmaktadır. Mesleğe özgü özellikler, aile ile ilgili ilişkilerde veya çocukların okulları ile ilgili konularda pilotların sürekli kendilerini stres altında hissetmelerine sebep olduğu düşüncesi savunulmaktadır.

Her insanın karşılaşılabileceği genel stres kaynaklarına ek olarak pilotluk mesleğinin özelliğinden kaynaklanan stresler de bulunmaktadır. Bu tür stresler Havacılık Kaynaklı Stresler olarak adlandırılabilir (Gümüştakin ve Öztemiz, 2004; 61-62).

Havacılık Kaynaklı Stresler: "psikososyal" ve "çevresel" olmak üzere iki çeşite ayrıldığı belirtilmektedir. Psikososyal stres, pilotluk mesleğine özgü iş stresi nedeniyle; sıklıkla ve titizlikle sağlık muayenesinden geçirilmelerine rağmen pilotların yaşayabileceği çeşitli hastalıklar sebebiyle oluşan stres çeşididir. Ayrıca, ailelerden uzak kalmanın aile bağlarına olan olumsuz etkisi nedeniyle; çalışma ile dinlenme programlarının karar verme yeteneğini etkilemesi ve havaaracı kazası ile kaza oranı gibi olumsuzların yaşanıyor olması neticesinde oluşan strestir. Diğer yandan çevresel stresler de, irtifa, hız, ısı, hava aracı dizaynı, hava araçlarının karakteristikleri, kötü hava, aletli uçuş koşulları ve gece uçuşu nedenleriyle oluşan stresler olarak özetlenmektedir (Gümüştakin ve Öztemiz, 2004; 61-62). Pilotların yaşadıkları stresin önemli bir bölümü, aile ve evlilik yaşamındaki sorunlardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Örneğin, Butcher'ın (2002; 175) çalışmasında, 1983 yılında İspanya'da 181 kişinin ölümüne sebep olan uçak kazasında, yapılan incelemelere göre, kazadan çok kısa süre önce kokpitteki ses kayıtlarından, kaptan pilotun yardımcı pilota özel hayatında yaşadığı sorunları anlattığı ortaya çıktığı belirtilmektedir. Bu durum, aile veya iş nedeniyle ortaya çıkan stres faktörlerin düzgün kontrol edilmediği takdirde iki

yönlü birbirini etkilediği ve istenmeyen sonuçların meydana gelmesine sebep olduğunu doğrular niteliktedir.

1.3. İŞ TATMİNİ

Aynı teknolojileri kullanma, aynı pazarlarda aynı tüketicilere aynı ürünleri pazarlama veya hizmet sunma zorunluluğu, çalışma şartlarının değiştirilmesine; farklı stratejilerin benimsenmesine ve insan faktörüne daha fazla önem verilmesine sebep olabilmektedir. Bu durum, doğru işi doğru kişinin yapması gerekliliğindeki önemi her geçen gün daha fazla arttırabilmektedir. Havacılık sektörü, hata payının minimum seviyede tutulması gerekliliğinin en çok önem arz ettiği sektörlerden biri olarak görülmektedir. Bunun aksinin gerçekleşmesi durumunda maliyet kalemlerindeki artışın yanı sıra çok sayıda can kaybının yaşanması söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle, havayolu işletmelerinin bünyesindeki çalışanlarının iş tatminini arttırma yönündeki çabaları, istenmeyen sonuçları engellemeyi sağlayabileceği düşüncesi ile ilgilidir.

1.3.1. İş Tatmini Tanımı

İş Tatmini inceleyen araştırmalara göre, Latince’de *yeterli* anlamına gelen *satis* kelimesinden türetilen tatmin kavramının yorumlanmasında iki temel ilke vardır: Bu ilkelere birincisi, tatmini bir süreç, ikincisi ise bir sonuç olarak görmektedir. Bir süreç olarak tatmine bakıldığında, tatminin kendisinden ziyade temelinde yatan unsurlar ve psikolojik süreçler üzerinde durulmaktadır. Bu bakış açısı, alınan ve beklenen arasındaki bir değerlendirmeyi ortaya koymaktadır. Sonuç açısından tatmin ise beklentinin karşılanması olarak görülmektedir (Naktiyok, 2002; 168, Yapraklı ve Yılmaz, 2007; 160).

İş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarılardan ve iş arkadaşları ile çalışmaktan zevk alınması bunun sağladığı mutluluk şeklinde tanımlanabilmektedir (Şimşek ve diğ., 2003; 150). Başka bir tanıma göre, iş tatmini, işgörenlerin çalıştıkları işlerine karşı

duydukları olumlu düşünceler ya da işgörenlerin yaptıkları işlerden duydukları doyum ve işlerine olan bağlılıktır (Karatepe ve Halıcı, 1998;141).

Araştırmacılara göre iş tatmini, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutum (Özkalp ve Kirel, 2001;128) çalışanların beklentilerinin karşılanması neticesinde oluşan düşünce (Yang, 2010; 609) veya iş ile ilgili genel değerlendirmedir (Kim ve diğ., 2005; 174).

1.3.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini etkileyen faktörlerin sayısı ve çeşidi kişiden kişiye ve/veya işin kendi özelliklerine göre değişiklik gösterebileceği gibi genelde iki grup altında incelenmektedir.

Kişisel Faktörler: İlgili literatür incelendiğinde bu grupta bireyin yaşı, cinsiyeti (Aşık, 2010; 38, Chen, 2006; 275), unvanı, kıdemi (Yelboğa, 2007; 2), yetenekleri, bilgi düzeyi, tecrübeleri ve kişilik özellikleri bulunduğu görülmektedir (Özdevecioğlu, 2003; 696).

Butcher'e (2002; 171) göre, havayolu pilotlarının kişisel özellikleri değişiklik gösterebilmekte fakat genel olarak birkaç noktada bir araya gelmektedir. Yazara göre, pilotların ilgi alanları ve motive olma şekilleri farklıdır. Örneğin, pozitif bakış açısına sahip olmak, başarılı bir pilot olmanın anahtar faktörü olarak görülmektedir. Bunun dışında, ekip çalışmasında yetenekli, bilgileri kullanmada ve karar olmada hızlı olabilen, sürekli motivasyona sahip olabilen, güvenilir, girişimci, zeki, sakin, kararlı ve uyumlu gibi niteliklere sahip olabilen kişilerin mesleklerinde daha başarılı ve daha fazla motive oldukları gözlenmektedir.

Örgütsel Faktörler: İkinci gruba giren örgütsel faktörler ise iş ve iş ortamına bağlı faktörleri oluşturmaktadır. Bu konuyu inceleyen çalışmalara göre, örgütsel faktörler grubunda da, işin zorluk derecesi, ücret, terfi olanakları, işin içsel özellikleri, uygun ödüllendirme sistemi, beşeri ilişkilerin düzeyi gibi faktörler yer almaktadır (Özdevecioğlu, 2003; 696, Özkalp ve Kirel, 2001; 130)

Yukarıda bahsedilen kişisel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra pilotluk mesleğine özgü faktörlerin de iş tatminini olumlu ve/veya olumsuz etkileyebilmektedir. Örneğin, uçuş mürettebatının iş tatmini doğrudan etkileyen faktörler arasında tükenmişlik ve kişisel başarı da yer almaktadır, fakat jetlag ve duyarsızlaşmanın yaşanması ise iş tatmini ile dolaylı yönden ilişkisi bulunduğu kabul edilmektedir (Ng.ve diğ., 2011;5).

Düşük maliyetli havayolu işletmelerinin fiyat baskıları, küresel ekonomideki gelişmeler, geleneksel havayolu işletmelerini maliyetlerini düşürme yöntemlerini araştırmaya sevk etmiştir. Örneğin ABD’de uçuş mürettebatının, uçuşlar arası bekleme süreleri 44 saatten 24 saate düşmüştür. Bekleme sürelerinin ve dinlenme sürelerindeki söz konusu düşüş, uçuş mürettebatının yorgunluğunun artmasına, hizmette verimliliğin düşmesine ve moral bozukluğuna sebep olduğu düşünülmektedir (Ng ve diğ., 2011;1). Dolayısıyla bu durum iş tatminini etkilemektedir.

İş tatminsizliğinin yaşanması, istenmeyen durumların meydana gelmesine sebep olmaktadır. Bu durumun pilotların kendisini kötü hissetmesine sebep olabilmesinin yanı sıra, havayolu işletmesinin performans çıktılarını, emniyeti, güvenliği de dolumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Aynı zamanda ücret, evlilik durumu, iş tatmini, normatif bağlılık ve devamlılık, uçuş mürettebatının iş gücü devrini etkileyen temel faktörleri oluşturduğu belirtilmektedir (Chen,2006; 276).

BÖLÜM II: TEORİK ALTYAPI

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ

Çalışmanın bu bölümünde, iş aile çatışması ile aile iş çatışması boyutlarının iş stresi ile iş tatmini kavramları arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Bu amaçla, söz konusu kavramlar arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar özetlenmeye çalışılmıştır.

2.1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞ STRESİ

Rekabetin artması ile işletmelerin pazar paylarını koruma ve/veya büyütme endişeleri artmıştır. Buna bağlı olarak işletmelerin yönetim tarzı değişmiş, kısmi çalışma, vardiyalı çalışma gibi farklı çalışma programları benimsenmiş ve söz konusu değişime ayak uydurabilen nitelikli personel arayışı artmıştır. Bunun yanı sıra, yoksulluğun artması veya halkın bilinçlenmesi ve eşitlik düşüncesinin içselleştirilmesi kadının iş dünyasında yer almasını sağlamış, erkek ve kadın aynı veya benzer şartlarda çalışmaya başlamıştır.

Eve ayrılan sürenin istenildiği gibi değerlendirilmemesi, işi ve ailesi arasında kalan bireyin dengeyi sağlayamaması ile sonuçlanmış veya işe ayrılan zaman ile enerjinin iş hayatı için yetersiz olması, bireyin kendisini stres altında hissetmesine sebep olmuştur. İş-Aile Çatışması ile İş Stresi arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı konusunda literatürde geniş çaplı araştırmalar bulunmaktadır. Tablo 2.1.'de, İş-Aile çatışmasını irdeleyen çalışmalar ve İş-Aile Çatışması ile İş Stresi kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar özetlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 2.1. İş-Aile Çatışması, İş Aile Çatışması ile İş Stresi Arasındaki İlişki

| Yazarlar | Yıl | Örneklem | Ölçekler | Araştırma Sorusu | Önemli Sonuçları |
|---|------|--|--|---|--|
| Bahr, Stephen J. | 1979 | 4322 bayan, 30-44 yaş aralığı | Kendisinin geliştirdiği ölçek | Stres (refah, düşük gelir) ile evlilik dengesi arasındaki ilişki | Evlilik yaşamında dengenin olması, gelir, devletten alınan destek ile ilgilidir. Stresin evlilik yaşamına olan etkisi ayrıca yaş, evlenme yaşı, eğitim seviyesi, ilk evliliğin olması, eşin eğitim durumu gibi faktörlere göre de değişiklik gösterebilmektedir. Yiyecek yardımı gibi devlet desteği alan çiftlerin boşanma sıklığı, desteği almayan çiftlerden daha yüksektir. Bu durum iş-aile çatışmasının yaşanmasında gelir ve iş stresi ilişkisini göstermektedir. |
| Loerch, K.J., Russel, J.E.A. ve Rush, M.C. | 1989 | 156 kişi, Erkeklerde yaş ortalaması 42.97, kadınlarda yaş ortalaması 35.54 | Üç farklı ölçekten (Barnett& Baruch,1985); Greenhaus& Beutell, 1985; Pleck ve diğ., 1980) yararlanarak kendi oluşturdukları ölçek | Zaman Esaslı Çatışma, Gerginlik Esaslı Çatışma ve Davranış Esaslı Çatışma | Aile-İş Çatışması çeşitlerinden sadece zaman esaslı çatışmanın kadınlar ve erkekler üzerinde farklı olduğu tespit edilmiştir |

Tablo 2.1. İş-Aile Çatışması, İş Aile Çatışması ile İş Stresi Arasındaki İlişki (devamı)

| Yazarlar | Yıl | Örneklem | Ölçekler | Araştırma Sorusu | Önemli Sonuçları |
|--|------|---|---|---|--|
| Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., Rabinowitz, S. ve Beutell, N. | 1989 | 119 erkek, 119 kadın, yaş aralığı 23-61 | İş Stresi Ölçeği (Rizzo, House & Lirtzman, 1970) İş-Aile Çatışması Ölçeği (Kopelman ve diğ., 1983) | İş-Aile çatışmasının İş Stresi; İşin özellikleri; İş uyumu; İş programı özellikleri ve demografi özellikler arasındaki ilişki | İş-Aile Çatışmasının iş stresi üzerindeki etkisi hem erkek hem de kadın çalışanlar için geçerli olduğu tespit edilmiş olup, işin özellikleri, işe uyumluluk iş-aile çatışmasının yaşanmasında kadınlar için önem arz ettiği fakat erkekler için önemsenmediği belirlenmiştir. Çalışma programının ise iş-aile çatışması ile ilişkisi bulunamamıştır. |
| Higgins ve Duxbury, | 1992 | 136 çift kariyerli erkekler, 137 geleneksel kariyere sahip erkekler, 36-40 yaş aralığı | İş Stresi Ölçeği (Kahn, Wolfe, Wuinn, Snoek & Rosenthal, 1964) İş-Aile Rol Çatışması Ölçeği (Pleck, J. 1979) | İş Çatışması, Aile Çatışması, İş-Aile Çatışması, Yaşam Tatmini | Çift kariyerli bireylerde iş ve aile çatışması daha fazla olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda çift kariyerli bireylerde iş çatışması ile iş yaşamındaki kalite arasında negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Fakat iş-aile çatışması ile iş yaşamı kalitesi arasında doğrudan bir etkiye rastlanmaktadır. |
| Netemeyer, R.G., Boles, J.S. ve McMurrian | 1996 | 1.128 kadın & 54 erkek-yaş ort. 43 2.96 erkek & 66 kadın yaş ort. 45 3.142 kadın & 44 erkek, yaş ort. 48. | Kendilerinin geliştirdikleri ölçek | İş-Aile Çatışması, İş Stresi, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Tatmini arasındaki ilişki | İş Aile Çatışması alt boyutu ve Aile İş Çatışması alt boyutu ile iş stresi, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. |

Tablo 2.1. İş-Aile Çatışması, İş Aile Çatışması ile İş Stresi Arasındaki İlişki (devamı)

| Yazarlar | Yıl | Örneklem | Ölçekler | Araştırma Sorusu | Önemli Sonuçları |
|--|------|---|---|---|---|
| Triplett, R., Mullings, J.L. ve Scarborough, K.E. | 1999 | 202 kişi, %78 erkek ve % 22 kadın, yaş ortalaması 32.23 | İş Stresi Ölçeği (Lindquist & Whitehead, 1986) İş-Aile Çatışması Ölçeğini kendileri geliştirmişler | İş-Aile Çatışmasının İş Stresine etkisi | İş-Aile Çatışmasının İş Stresi üzerine önemli derecede etkisi olduğu tespit edilmiştir. |
| Grandey, A.A. ve Cropanzano, R. | 1999 | 132 kişi, %40 kadın, &60 erkek, yaş aralığı 21-60 | İş Stresi (Kopelman ve diğ.1983 ile Rizzo, Hause& Lirtzman, 1970) ölçeklerinden maddeler alınarak oluşturulmuş) İş-Aile Çatışması Ölçeği (Kopelman ve diğ.1983) | İş-Aile Çatışması İş Stresi arasındaki ilişki | Yaş ve cinsiyet özelliklerinin iş stresi üzerine önemli bir etkisi bulunmamaktadır. Yaşın İş-Aile Çatışması ile negatif ilişkisi bulunmaktadır. Evlilik durumu, çocuk sayısı gibi değişkenlerin aile-iş çatışması üzerine etkisi bulunmaktadır. İş-Aile Çatışması ile iş stresi arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. İş stresi ve İş-Aile Çatışması arasındaki ilişkinin İş Tatmini ile doğrudan ilişkisi bulunmaktadır |

Tablo 2.1. İş-Aile Çatışması, İş Aile Çatışması ile İş Stresi Arasındaki İlişki (devamı)

| Yazarlar | Yıl | Örneklem | Ölçekler | Araştırma Sorusu | Önemli Sonuçları |
|--------------------------------------|-------|------------------------------|---|--|---|
| Carlson, D.S. ve Perrewé, P.L | 1999b | 314 kadın, yaş ortalaması 44 | İş Stresi Ölçeği (Rizzo, House& Litzman, 1970) İş-Aile Ölçeği (Frone ve diğ. 1992) | İş Stresi, rol çatışması, rol belirsizliği, iş ile ilgili zaman baskısı, aile ile ilgili zaman baskısı, iş-aile çatışması, işin sosyal desteği ve ailenin sosyal desteği arasındaki ilişki | Çatışma sebepleri ile sosyal destek(iş stresi, rol belirsizliği, zaman baskısı, iş ve aile sosyal desteği) arasında önemli bir ilişkiye rastlanmamıştır. İş-Aile Çatışması ile iş stresi, rol belirsizliği arasında da önemli bir ilişki bulunamamıştır. |
| Çarıkcı, İ.H. | 2001b | 200 kadın, 180 erkek, | Kendisinin geliştirdiği ölçek | Demografik özellikler, iş ve aile rolleri arasındaki çatışma ve iş ile aile rollerine verilen önem | İş-aile çatışmasının ortaya çıkışında etkili olan faktörler olarak kişinin cinsiyeti, iş yerindeki konumu, kişiye bağlı olarak çalışan ast sayısı, haftalık çalışma saatlerinin sayısı, çalışma saatlerinin düzeni, çalışma hayatının süresi ve anne ve babaya zaman ayırma sıklığı görülmektedir. Çalışanların medeni durumları, çocuk sahibi olmaları, çocuklarının yaşları veya ailelerinin büyüklükleri gibi faktörler aile iş çatışması üzerinde etkisi görülmemektedir. |

Tablo 2.1. İş-Aile Çatışması, İş Aile Çatışması ile İş Stresi Arasındaki İlişki (devamı)

| Yazarlar | Yıl | Örneklem | Ölçekler | Araştırma Sorusu | Önemli Sonuçları |
|---|------|--|---|---|---|
| Stoeva, A.Z. Chiu, R.K. ve Greenhaus, J.H. | 2002 | 148 kişi, 77 erkek ve 71 kadın, yaş aralığı 20-30 | İş Stresi Ölçeği (Arsenault, Doln& Van Ameingen, 1991) İş-Aile Çatışması (Kopelman ve diğ. 1983) | İş Stresi, Aile Stresi ve İş-Aile Çatışması arasındaki ilişki | İş stresi ile iş aile çatışması arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Aile stresi ise aile iş çatışması arasında pozitif ilişkilidir. |
| Evans O ve Steptoe, A. | 2002 | 225 kadın, 142 erkek (172 kadın ile 61 erkek hemşire; 53 kadın ile 81 erkek muhasebeci), yaş ortalaması erkeklerde 32.8, kadınlarda 32.1 | İş Stresi ölçeği farklı ölçeklerden uyarlanmıştır. İş-Aile Çatışması Ölçeği (Lazarus& Folkman, 1989) | Cinsiyet, İş stresi, ev stres, iş-ile çatışması arasındaki ilişki | Erkek hemşirelerin ve kadın muhasebecilerin diğerlerine oranla daha fazla iş stresi yaşadığı belirtilmiştir. Hemşirelerin genel anlamda muhasebecilere nazaran daha fazla iş stresi yaşadığı tespit edilmiştir. Yaş, cinsiyet, maaş, çalışma saatleri, sosyal destek ve risk yüksek iş stresi ile, düşük sosyal destek, iş tatminsizliğine sebep olmaktadır. |
| Boyar, Scott L., Jr, C.P.M., Pearson, A.W.,- ve Keough, S. | 2003 | 432 kişi, 130 erkek, 286 kadın, 16 kişi cinsiyetini belirtmemiş . Yaş aralığı 18-60 | İş Stresi Ölçeği (Rizzo, House& Litzman, 1970) İş-Aile Çatışması (Netemeyer ve diğ., 1996) | İş Stresi, İş-Aile Çatışması, | İş Stresinin üç unsuru-rol çatışması, aşırı rol yükü ve rol belirsizliği- iş aile çatışması ile ilişkilidir. Özellikle rol çatışması ve aşırı rol yükünün iş aile çatışması üzerine önemli bir etkisi bulunmaktadır. Aile sorumluluklarının aile iş çatışması üzerine pozitif etkisi vardır görüşü desteklenmemiştir. İş Aile Çatışması ile Aile İş Çatışması arasındaki ilişkisi kısmen desteklenmiştir. |

Tablo 2.1. İş-Aile Çatışması, İş Aile Çatışması ile İş Stresi Arasındaki İlişki (devamı)

| Yazarlar | Yıl | Örneklem | Ölçekler | Araştırma Sorusu | Önemli Sonuçları |
|---|------|--|---|--|--|
| Judge, T.A. ve Colquitt, J.A. | 2004 | 201 kişi, yaş ortalaması 43 | İş Stresi Ölçeği (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983) İş-Aile Çatışması Ölçeği (Gutek ve diğ., 1991) | Örgütsel Adalet Algısı, İş Stresi ve İş-Aile Çatışması arasındaki ilişki | Örgütsel adalet algısı ile kişiler arası adalet algısının doğrudan iş-aile çatışması ve iş stresi üzerine negatif etkisi bulunmaktadır. İş Tatmini ile iş-aile çatışması ve iş stresi üzerinde etkisi bulunmaktadır. İş Stresi ve İş-Aile Çatışması arasında ilişki tespit edilmiştir. |
| Wallace, J.E | 2005 | 836 erkek ve 365 kadın, yaş ortalaması 42 | İş-Aile Çatışması Ölçeği (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996) | İş Stresi, Depresyon ve İş-Aile Çatışması arasındaki ilişki | İş talepleri, İş kontrolü, depresyon ve iş aile çatışması yaratmaktadır. Bunun dışında sosyal destek ise depresyon ve iş-aile çatışmasını azaltmaktadır |
| Giray, M.D. ve Ergin, C. | 2006 | 314 kişi, 157 erkek, 157 kadın. Erkeklerin yaş ortalaması 41.7; Kadınların yaş ortalaması 38.5 | İş-Aile Çatışması Ölçeği (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996) | İş-Aile Çatışması, Kendini Kurgulama ve Yaşam Olayları Listesi arasındaki ilişki | Kadınlar, erkeklere nazaran daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır. İş-Aile Çatışması alt boyutlarında ise benzerlik görülmektedir. Kadınlar ve erkekler, iş aile çatışmasını aile iş çatışmasına göre daha fazla yaşamaktadırlar. |
| Karapınar, P.B., İlsev, A. Ve Ergeneli, A. | 2006 | 286 kişi, 133 erkek ve 153 kadın; yaş aralığı 30 altı-50 üstü | İş-Aile Çatışması Ölçeği (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996) | İş-Aile Çatışması ve Demografik özellikler | Aile İş çatışması ile anlamlı ilişkilere sahip demografik değişkenler ise; çalışanların yaşı, eşinin çalışma durumu ve çocukların yaşıdır |

Tablo 2.1. İş-Aile Çatışması, İş Aile Çatışması ile İş Stresi Arasındaki İlişki (devamı)

| Yazarlar | Yıl | Örnekle m | Ölçekler | Araştırma Sorusu | Önemli Sonuçları |
|---|-----------|--|--|---|---|
| Efeoğlu, İ.E ve Özgen, H. | 2006 2007 | 144 erkek ve 18 kadın; yaş aralığı 20-40 üstü | İş-Aile Çatışması Ölçeği (Netemeyer, Boles& McMurrian, 1996) İş Stresi Ölçeği (Rizzo, House& Litzman, 1970) | İş-Aile Çatışması, İş Stresi, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişki | İş-Aile Çatışmasının, iş stresi üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi bulunmaktadır |
| Leaptrott J. | 2009 | 187 kadın | İş-Aile Çatışması Ölçeği (Netemeyer, Boles& McMurrian, 1996) | İş-Aile Çatışması, Bilgi Arama Davranışları ve Sıklığı arasındaki ilişki | İş-Aile Çatışması bilgi arama davranışı ve sıklığı arasında önemli bir ilişki bulunmuştur |
| Erdem,R, Aslan, Ş., İşal, D ve Sarıgüzel, H. | 2009 | 88 kadın, 61 erkek; yaş aralığı 19-60 yaş arası | İş-Aile Çatışması Ölçeği (Netemeyer, Boles& McMurrian, 1996) İş Stresi Ölçeği (Rizzo, House& Litzman, 1970) | İş-Aile Çatışması, İş Stresi, Algılanan Sosyal Destek arasındaki ilişki | İş ve aile çevresi karşılıklı bir şekilde birbirini etkilemektedir. İş-aile çatışması arasındaki ilişki anlamsız bulunmuştur. Bunun dışında da iş stresi yükseldikçe aile-iş çatışması artmaktadır. |
| Turunç, Ömer ve Çelik, Mazlum | 2010 | 172 kişi, 31 kadın, 141 erkek; yaş aralığı 18-39 ve üstü | İş-Aile Çatışması Ölçeği (Netemeyer, Boles& McMurrian, 1996) | İş Aile Çatışması; Algılanan Örgütsel Destek; Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişki | Örgütsel özdeşleşme- iş aile çatışması değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. İş-aile çatışmasının örgütsel özdeşleşme ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. |

Yukarıda değinildiği gibi, İş-Aile Çatışması ile İş Stresi kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır, konu ile ilgili ulaşılabilen akademik çalışmaların özeti Tablo 2.1.'de verilmeye çalışılmıştır. Tablo 2.1., çalışmaların yazarlarını, çalışmaların yayınlandığı tarihi, örneklem büyüklüklerini, araştırmada ölçülmesi hedeflenen değişkenler için yararlanılan ölçüm aletlerini, araştırmanın değişkenlerini ve araştırmanın önemli görülen sonuçlarını kapsamaktadır.

Görüldüğü üzere, çalışmaların büyük bir bölümü iş-aile çatışması değişkeninin iş stresi değişkeni ile anlamlı bir ilişkinin var olduğunu belirtirken (Higgins ve Duxbury, 1992, Netemeyer ve diğ., 1996, Triplett ve diğ., 1999, Grandey ve diğ., 1999, Stoeva ve diğ., 2002, Boyar ve diğ., 2003, Judge ve diğ., 2004, Efeoğlu ve Özgen, 2006), bazı çalışmalarda iş-aile çatışması ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (Carlson ve diğ., 1999, Çarıkçı, 2001).

Söz konusu ilişkiyi etkileyen değişkenler arasında yaş, kişilik özellikleri, iş yerindeki konum, kişiye bağlı olan ast sayısı, çalışma saatleri, çalışma saatlerin düzeni, anne ve babaya zaman ayırma sıklığı yer almaktadır (Çarıkçı, 2001b, Karapınar ve diğ., 2006).

Bazı çalışmalara göre evlilik yaşamını, gelir ve bireyin mensup olduğu ırk etkilemektedir. Gelirin yüksek olması iş stresini azaltmakta ve bu durum iş-aile çatışmasının daha az yaşanmasına sebep olmaktadır. Amerika Birleşik Devletlerinde yapılan söz konusu çalışmada, beyaz ve siyah ırka mensup olan bireyleri ayrı ayrı incelemekte ve bu ırklara mensup olan bireylere yapılan devlet yardımlarının evlilik yaşamlarını etkilediği belirtilmektedir (Bahr, 1979; 556).

Cinsiyetin iş-aile çatışmasının yaşanmasında önemli bir faktör olarak belirtilen çalışmada, kadınların zamana dayalı iş-aile çatışmasının erkeklere nazaran daha fazla yaşadığı tespit edilmiştir (Loerch,1989; 297, Greenhaus ve diğ., 1989; 144, Giray ve diğ., 2006). Diğer yandan 225 kadın ve 142 erkek üzerine yapılan çalışmaya göre ise erkek hemşireler ile kadın muhasebecilerin, kadın hemşireler ile erkek muhasebecilere göre daha fazla iş stresi yaşadığı belirtilmiştir (Ayrıntılı bilgi için bknz: Evans ve Steptoe, 2002).

Tablo 2.1.'de yer alan çoğu çalışmada, iş-aile çatışmasının iş stresi üzerindeki etkisinin hem erkek hem de kadın çalışanlar için geçerli olduğu tespit edilmiş olup işin özellikleri, işe uyumluluk iş-aile çatışmasının yaşanmasında kadınlar için önem arz ettiği fakat erkekler için önemsenmediği belirlenmiştir (Greenhaus ve diğ., 1989, Netemeyer ve diğ., 1996, Triplett ve diğ., 1999, Grandey ve diğ., 1999, Carlson ve diğ., 1999b). Çalışma programının ise iş-aile çatışması ile ilişkisi bulunamamıştır (Greenhaus ve diğ., 1989; 144).

2.2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞ TATMİNİ

Yaşamın sürdürülebilmesinin ekonomik boyutu ve sosyal çevrede sahip olunan statüye gösterilen saygı çerçevesinde birey, çalışmaya ihtiyaç duymakta; çalışırken işin ona sundukları ile beklentileri arasında en azından eşitlik aramaktadır. Eşitliğin olmayışı veya beklentiler ile yaşananlar arasında dengenin olmayışı bireyin iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. İş hayatının bireye sunduklarının yanı sıra özel hayatın iş hayatını etkileyip etkilemediği tartışma konusudur. Aile ile ilgili sorunlarının giderilmesinde işten sağlanan gelirin yetersiz kalması, aileye ayrılması düşünülen zamanın iş ortamında geçirilmesi, özel hayattaki mutsuzluğun iş hayatına yansması durumunda iş tatmininin etkilenebildiği bilinmektedir.

Literatürde, iş-aile çatışmasının iş tatminini etkileyip etkilemediğini, etkilemesi durumunda ne yönde etkilediğini inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Araştırma kapsamında incelenen çalışmalardan İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini kavramları arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmalara Tablo 2.2.'de yer vermeye çalışılmıştır.

Bu amaca yönelik hazırlanan Tablo 2.2., çalışmaların yazarlarını, çalışmaların yayınlandığı tarihi, örneklem büyüklüklerini, araştırmada ölçülmesi hedeflenen değişkenler için yararlanılan ölçüm aletlerini, araştırmanın değişkenlerini ve araştırmanın önemli görülen sonuçlarını kapsamaktadır.

Tablo 2.2. İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini Kavramları Arasında İlişki

| Yazarlar | Yıl | Örneklem | Ölçekler | Araştırma Sorusu | Önemli Sonuçları |
|---|------|---|---|---|---|
| Kopelman, Richard E., Greenhaus, Jeffrey H. ve Connolly, Thomas F., | 1983 | 181 erkek üzerine yapılmış çalışma, yaş ortalaması 43.3 olarak belirlenmiştir | İş Stresi Ölçeği (Rizzo, House& Litzman, 1970) Rollerarası Çatışma Ölçeği (Pleck ve diğ., 1980) İş Tatmini Ölçeği (Hackman& Oldham, 1975) | İş Stresi, Aile Çatışması, Roller arası Çatışma ve İş Tatmini arasındaki ilişki | Roller arası çatışmanın iş tatmini ile iş tatminin yaşam tatmini ile ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. |
| Pararsuraman, S., Greenhaus, J.H, Rabinowitz, S., Bedeian, A.G., ve Mossholder, K.W. | 1989 | 413 kişi, yaş aralığı 30-59 | Minnesota İş Tatmini Ölçeği, 1967 İş-Aile Çatışması Ölçeği (Burke ve diğ.,1979) | Eşin çalışma durumu, işe ayrılan süre, iş-aile çatışması, iş tatmini, evlilik uyumu, yaşam kalitesi arasındaki ilişki | Eşleri çalışan erkeklerin, eşleri çalışmayan erkeklere göre iş tatmini, evlilik uyumu ve yaşam kalitesi konusunda daha düşük seviyeye sahip olduğu belirlenmiştir. |
| Carlson, D.S., Kacmar, K.M. ve Stepina, L.P. | 1995 | 76 erkek, 53 kadın, yaş aralığı 23-64 | Kendilerinin geliştirdikleri ölçek | İş-Aile Çatışması, sosyal kimlik, işe ayrılan zaman ve prosedür arasındaki ilişki | İş-Aile çatışması ile işin özellikleri arasında ilişki tespit edilmişken, aile özellikleri ile ilişki söz konusu değildir. Kişinin kendisini çatışmada hissetmesi ile işe veya eve ayırdığı zaman arasında ilişki bulunamamıştır. Kimlik duygusu güçlü olan kişilerin, güçlü olmayanlara kıyasla daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı tespit edilmiştir. |

Tablo 2.2. İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini Kavramları Arasında İlişki(devamı)

| Yazarlar | Yıl | Örneklem | Ölçekler | Araştırma Sorusu | Önemli Sonuçları |
|--|------|--|--|--|---|
| Stewart W. ve Barling, J. | 1996 | 189 erkek, yaş ortalaması 38.5 | İş Stresi Ölçeği (Rizzo ve House 1972) Rollerarası Çatışma (Kopelman ve diğ., 1983) İş Tatmini Ölçeği (Warr ve diğ., 1979) | İş tecrübesi, iş tatmini, baba-çocuk davranışı arasındaki ilişki | Babanın iş tecrübesi ile çocuğun davranışları (dışa dönüklük, çekingencilik, okulda rekabet edebilme), iş ile ilgili tepkilerin (iş tatmini, iş ile ilgili kötü psikoloji, iş stresi) ve ebeveyn olarak davranışlar arasında dolaylı yönden ilişki bulunmaktadır. |
| Aryee, S., Fields, D. Ve Luk, V. | 1999 | 91 kadın ve 229 erkek, yaş aralığı 30-49 ve üstü | İş Tatmini Ölçeği (Brayfield ve Rothe, 1951) İş-Aile Çatışması Ölçeği (Gutek ve diğ., 1991) | İş-Aile Çatışması, Yaşam Tatmini, İş Tatmini, Özel Yaşam Tatmini, İşe Bağlılık, İş Çatışması, Aile Çatışması, Aileye Bağlılık ve Demografik Bilgiler | İş stresi ve iş bağlılığı ile iş tatmini, iş stresi ile iş-aile çatışması, aile çatışması ile özel yaşam tatmini ve son olarak iş tatmini ile yaşam tatmini arasında ilişki tespit edilmiştir |
| Boles, J.S., Howard, W.Gary ve Donofrio, H.H. | 2001 | 144 kişi | İş-Aile Çatışması (Netemeyer, Boles& McMurrian, 1996) İş Tatmini (Smith ve diğ.,1969) | İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini üzerine etkisi | İş Aile Çatışması ile Aile İş Çatışmasının iş tatmini üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. |

Tablo 2.2. İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini Kavramları Arasında İlişki(devamı)

| Yazarlar | Yıl | Örneklem | Ölçekler | Araştırma Sorusu | Önemli Sonuçları |
|---|------|----------------------------------|--|--|---|
| Kiecolt, K.J. | 2003 | 9.761 kişi, yaş ortalaması 39.12 | Kendisi tarafından geliştirilmiş | İş-aile tatmini | İşte mutlu olanların sayısı 1980'lerde düşüş kaydetmiştir. Söz konusu ortalama 1973'te %16.1 oranından 1994 yılında %10.8 oranına düşmüştür. Evde mutlu olanların sayısı da 1973 yılındaki %31.8 oranından 1994 yılında %40.4 oranına yükselmiştir. |
| Namasivayam ve Mount | 2004 | 419 kişi, yaş ortalaması 36.66 | İş Tatmini Ölçeği (Allen ve Meyer, 1990) İş-Aile Çatışması Ölçeği (Boles, Howard& Donofrio, 2001) | İş Tatmini ve İş-Aile Çatışması arasındaki ilişki | İş aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif ilişki tespit edilmesine rağmen aile iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif ilişki tespit edilememiştir. |
| Frye, N.K ve Breugh, J.A | 2004 | 135 kişi | İş-Aile Çatışması Ölçeği (Netemeyer, Boles& McMurrian, 1996) İş ve Aile Tatmini Ölçeği (Brayfield& Rothe, 1951) | İş Aile Çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Arkadaş Canlısı Kurallar, Örgütsel Destek, Çalışma Saatleri, Çocuk Sorumlulukları | Çalışma saatleri, arkadaş canlısı kuralların varlığı ve örgütsel destek ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. İş-aile çatışmasının iş tatmini ve aile tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. |
| Perrone, K.M., Webb, L.K. ve Blalock, R.H. | 2005 | 35 erkek ve 60 kadın | İş –Aile Çatışması (Gutek, Searle ve Klepa, 1991) İş Tatmin (Shouksmith, Pajo ve Jepsen, 1990) | İş-Aile Çatışması, İş Tatmini, Evlilik Tatmini, Yaşam Tatmini | İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. İş-Aile Çatışması ile evlilik tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. |

Tablo 2.2. İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini Kavramları Arasında İlişki(devamı)

| Yazarlar | Yıl | Örnekle m | Ölçekler | Araştırma Sorusu | Önemli Sonuçları |
|--|------|---|--|--|---|
| Yüksel, İhsan | 2005 | 98 kişi, yaş ortalaması 27.91 | İş-Aile Çatışması (Wayne ve diğ., 2004) Minnesota İş Tatmini Ölçeği, 1967 | İş-Aile Çatışması, Kariyer Tatmini ve İş Tatmini arasındaki ilişki | İş-Aile Çatışması ile Kariyer Tatmini, İş Tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. |
| Özdevecioğlu, Mahmut ve Doruk, Nihal Ç. | 2009 | 242 erkek, 63 kadın; yaş aralığı 18-46 ve üzeri | İş-Aile Çatışması Ölçeği (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996) Minnesota İş Tatmini Ölçeği, 1967 | İş-Aile Çatışması, Yaşam Tatmini ve İş Tatmini arasındaki ilişki | İş Aile Çatışması ile Aile İş Çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini arasında negatif yönlü ve orta şiddetli bir ilişki bulunmaktadır. |
| Ergenli, İlsev ve Karapınar | 2010 | 286 kişi, %46.5 erkek, %53.5 kadın | İş-Aile Çatışması Ölçeği (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996) Minnesota İş Tatmini Ölçeği 1967 | İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini arasındaki ilişki | Kadınların iş tatmini erkeklere nazaran iş-aile çatışmasından daha fazla etkilendiği tespit edilmiştir. |

Tablo 2.2.'de de görüldüğü gibi, İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini kavramları arasındaki ilişkiler geçmişten günümüze birçok araştırmacının ilgisini çekmiş, bu amaçla birçok çalışmada söz konusu ilişkiler çeşitli örneklem grupları üzerinde incelenmiş, iş-aile çatışması ile iş tatminin ölçümünde çeşitli ölçüm araçları geliştirilmiş (Carlson, D.S., Kacmar, K.M. ve Stepina, L.P., 1995; Kiecolt, K.J.; 2003) veya yaygın olarak kullanılan ölçüm aletlerinden yararlanılmıştır (Kopelman, Richard E. ve diğ. 1983; Pararsuraman, S. ve diğ. 1989; Stewart W. ve Barling, J., 1996; Aryee, S. ve diğ., 1999; Boles, J.S., ve diğ. 2001; Namasivayam ve Mount, 2004; Frye, N.K ve Breugh, J.A, 2004; Yüksel, İhsan, 2005; Özdevecioğlu, ve diğ., 2009; Ergenli ve diğ., 2010). Hangi çalışmalarda hangi ölçüm aletleri ile neyin ölçülmesi hedeflendiği Tablo 2.2.'de görülebilmektedir.

İş-Aile Çatışması değişkeni ile İş Tatmini değişkeni arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmaların büyük bir bölümünde değişkenler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmişken (Kopelman ve diğ., 1983, Parasuraman ve diğ.,1989, Stewart ve Barling, 1996, Netmeyer ve diğ, 1996; Aryee ve diğ., 1999, Grandey ve diğ., 1999, Boles ve diğ., 2001, Evans ve Steptoe, 2002, Judge ve Colquitt,2004, Yüksel, 2005, Özdevecioğlu, 2009, Ergenli, İlsev ve Karapınar, 2010) değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilmediği çalışmalar da mevcuttur (Namasivayam ve Mount, 2004, Frye ve diğ., 2005, Perrone, K.M., Webb, L.K. ve Blalock, R.H, 2005, Frye ve diğ.,2005, Efeoğlu, 2006;114-115, Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; 89).

Çalışmaların bazılarında İş Aile Çatışması alt boyutları ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Bu çalışmalara göre, İş-Aile Çatışmasının alt boyutlarından iş aile çatışması ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmişken, aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır (Efeoğlu,2006; 114-115, Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; 89).

İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda, söz konusu değişkenlerin haricinde işe ve aileye olan bağlılık (Frone ve diğ., 1987), evlilik uyumu, yaşam kalitesi eşlerin çalışma durumu (Parasuraman ve diğ., 1989), işin ve ailenin özellikleri, kişinin işe ve aileye ayırmak zorunda olduğu zaman (Carlson ve diğ., 1995) gibi faktörlerin de etki edebileceği gibi iş tecrübesi (Stewart ve Barling, 1996), çalışma saatleri, örgütsel desteğin varlığı (Frye, N.K ve Breugh, J.A, 2004) gibi faktörlerin de göz önünde tutulması gerektiği belirtilmektedir.

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde, iş-aile çatışmasının iş stresi ile iş tatmini ilişkisine ve iş aile çatışmasının iş stresi ile iş tatmini kavramları üzerindeki etkiler örneklem dahilindeki pilotlar üzerinde incelenmeye çalışılmıştır.

BÖLÜM III: ARAŞTIRMA

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI, İŞ STRESİ VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacı, Türkiye Havayolu Pilotları Derneği'ne üye olan pilotların yaşadıkları iş-aile çatışmasının iş stresi ve iş tatmini ile ilişkilerini ve bununla birlikte iş-aile çatışmasının iş stresi ile iş tatmini düzeyleri üzerindeki etkilerini analiz etmektir. Bu amaçla öncelikle iş-aile çatışması kavramının alt boyutları olan iş aile çatışması ile aile iş çatışmasının sırasıyla iş stresi ve iş tatmini ile ilişkileri incelenmeye çalışılmış, daha sonra iş aile çatışması ile aile iş çatışmasının iş stresi ve iş tatmini düzeyleri üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Türkiye Havayolu Pilotları Derneği'ne üye olan pilotların görevlerini halen sürdürmeleri, yoğun uçuş programlarına sahip olmalarına sebep olmaktadır. Bu durum, pilotların anket çalışmalarına zaman ayıramamalarına neden olabilmektedir. Araştırma süresince pilotların yoğun uçuş programlarına sahip olmaları ile birlikte kişisel özellikleri nedeniyle anketlere sıcak bakmamaları araştırmanın ilk sınırlılığını oluşturmaktadır. Bununla birlikte sözkonusu dernek tarafından üyelerin demografik bilgilerinin çalışmanın başında paylaşılmaması çalışmanın örneklemini oluşturan pilotların tesadüfi olarak seçilmemesine sebep olmakta ve bu durum sonuçların yalnız örneklem ile sınırlı kalmasına ve genelleme yapılamamasına yol açmaktadır, bu durum çalışmanın bir diğer sınırlılığını teşkil etmektedir.

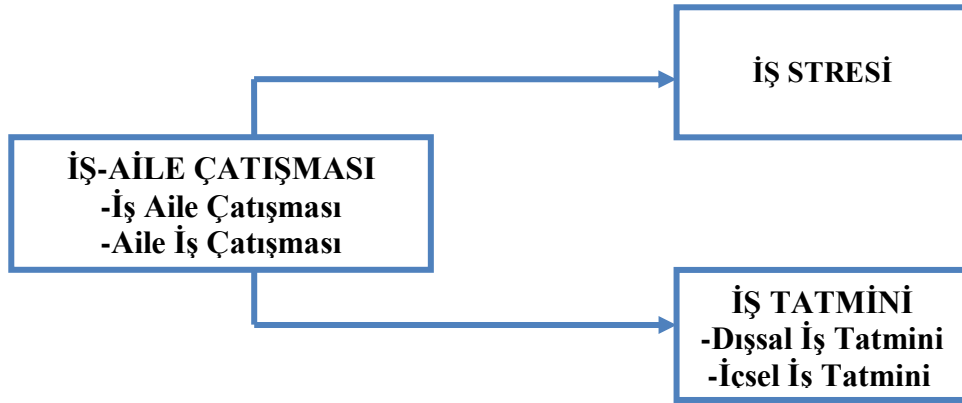
Ayrıca araştırma sadece erkek pilotları kapsamı nedeniyle sınırlıdır. Katılımcıların verdikleri cevapların samimi ve doğru olduğu varsayımıyla sınırlıdır. Son olarak, bu çalışma belirli bir zaman dilimi içerisinde yapıldığından dolayı gerçekleştiği zaman dilimiyle sınırlıdır.

3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmanın modeli, iş-aile çatışması, iş stresi ile iş tatmini konularının irdelendiği ve iş-aile çatışmasının iş stresi ile iş tatmini arasındaki ilişkilerinin ve etkilerinin değerlendirildiği çalışmaların incelenmesi neticesinde oluşturulmuştur. Bu kapsamda, ilişkilerin ne yönde olduğu, hangi değişkenler arasında ne tür ilişkilerin ve etkilerin var olduğu, oluşturulan modellerin ve ölçüm yöntemlerin neler olduğu incelenmiştir.

Araştırmada, iş-aile çatışması altboyutlarının iş stresi ve iş tatmini altboyutları ile ilişkileri ve iş-aile çatışması altboyutlarının iş stresi ile iş tatmini altboyutları üzerindeki etkileri incelenmektedir.

Araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir.



Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli

3.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen hipotezler şu şekildedir:

H_1 = İş Aile Çatışmasının İş Stresi üzerine pozitif etkisi vardır

H_2 = Aile İş Çatışmasının İş Stresi üzerine pozitif etkisi vardır

H₃ = İş Aile Çatışmasının Dışsal İş Tatmini üzerine negatif etkisi vardır

H₄ = Aile İş Çatışmasının Dışsal İş Tatmini üzerine negatif etkisi vardır

H₅ = İş Aile Çatışmasının İçsel İş Tatmini üzerine negatif etkisi vardır

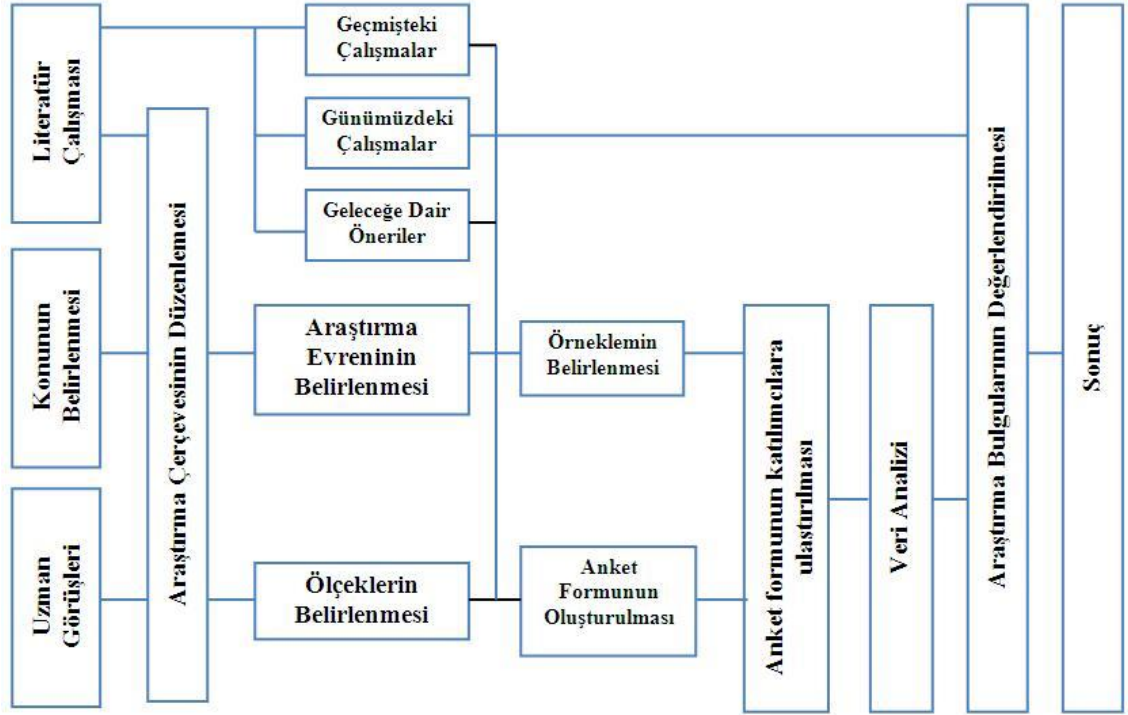
H₆ = Aile İş Çatışmasının İçsel İş Tatmini üzerinde negatif etkisi vardır

3.5.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.5.1. Araştırma Süreci Aşamaları

Araştırma çerçevesinin düzenlenmesinde uzman görüşlerine ve literatür çalışmalarına başvurulmuştur, bununla birlikte konunun belirlenmesi ile de araştırma çerçevesi belirlenmiştir. Literatür çalışmasında geçmişteki çalışmaların yanı sıra günümüzdeki çalışmalar ve yapılmış çalışmalardaki geleceğe dair öneriler dikkatlice incelenmiştir. Daha sonra, araştırma evreni seçilmiş ve söz konusu araştırma evrenine ulaşma yöntemleri belirlenmiştir.

Geniş literatür çalışması neticesinde oluşturulan araştırma çerçevesi yardımı ile araştırma ölçüm aletleri belirlenmiştir. Ölçüm aletlerinin belirlenmesi ile birlikte araştırma konusuna uygun bir şekilde anket formu hazırlanmış, anket formunun araştırmaya dahil edilen katılımcı pilotlara ulaştırılması sağlanmış ve onlardan edinen veriler SPSS 15.0 programı ile değerlendirilmiştir. Son olarak, araştırmanın sonuç ve öneriler kısmı ile de araştırma tamamlanmıştır. Araştırma Süreci Aşamaları Şekil 3.2.'de de görülebilmektedir.



Şekil 3.2. Araştırma Süreci Aşamaları

3.5.2. Araştırma Yöntemine İlişkin Genel Bilgi

Araştırmada kullanılan veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Anket formları 1 Mart 2011 tarihinde, Türkiye Havayolu Pilotları Derneği (TALPA) üyesi yetkili kişilere teslim edilmiştir. Araştırma süreci ise 14.03.2011 tarihinde başlamış ve 14.05.2011 tarihinde tamamlanmıştır. Anket formu araştırma süresince TALPA resmi web sitesinde yer almıştır (<http://www.talpa.org/site/?p=1907>).

14.03.2011-14.04.2011 tarihleri arasında üye pilotlara anket duyurusu e-posta yöntemi ile de ayrıca bildirilmiş fakat yeterli sayıda geri dönüş sağlanmadığı için 14.04.2011-14.05.2011 tarihleri arasında anket duyurusu, pilotlara e-posta yoluyla tekrar hatırlatılmıştır. Sitede yer alan anket formuna ilişkin soruların herhangi birine cevap verilmemesi durumunda sistemin hata verilmesi sağlanmış, bu sayede tüm sorulara yanıt alınmıştır. Ayrıca, ankete eklenen “Yarım Kalmış Ankete Devam Et”

butonu ile uçuş programı nedeniyle kısıtlı bir zamana sahip olan pilotların anketi daha sonra cevap verme seçeneği de sunulmuştur (Ek 2).

3.5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Aletlerine İlişkin Genel Bilgi

Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, İş-Aile Çatışması değişkenini ölçmeye ilişkin sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde İş Stresi değişkenini ölçmeye ilişkin sorular ve üçüncü bölümde de İş Tatmini değişkenini ölçmeye ilişkin sorular yer almaktadır. Ayrıca, dördüncü bölümde demografik özellikleri belirlemeye yönelik oluşturulan sorular bulunmaktadır. Bunun dışında, ankette yer alan kişisel bilgilerin gizliliğine dikkat çekmek amacıyla soruların akademik çalışma ile ilgili olduğu açıklaması anketin başında belirtilmektedir (EK 1).

Çalışmanın bu bölümünde çalışmada kullanılan ölçüm aletleri konusunda genel bilgiler verilmiştir.

3.5.3.1. İş-Aile Çatışması Değişkeni Ölçüm Aleti

Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen İş-Aile Çatışması ölçüm aleti, çalışanların iş yaşamında ortaya çıkan sorunların sebep olduğu iş aile çatışması ve özel yaşamında ortaya çıkan sorunların sebep olduğu aile iş çatışmasını ölçen bir ölçüm aletidir. Ölçüm aleti, 5’li Likert ölçeğine göre geliştirilmiş, 1 kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katıyorum anlamını taşımaktadır. Ölçüm aletinde, İş Aile Çatışması alt boyutunu ölçen 5 ifade ile Aile İş Çatışması alt boyutunu ölçen 5 ifadenin toplamından oluşan 10 ifade yer almaktadır. (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996: 405). Ölçüm aletinde, “İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor” ve “Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor” gibi ifadeler yer almaktadır (EK 1).

İş-Aile Çatışması ile ilgili yapılan geniş araştırma neticesinde Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından geliştirilen ölçüm aletinin sık kullanılan ölçüm aleti

olduğu tespit edilmiştir (Boles, J.S., Howard, W.Gary ve Donofrio, H.H., 2001; Frye, N.K ve Breaugh, J.A , 2004; Wallace, J.E, 2005; Aycan ve Eskin,2005, Efeoğlu, İ.E ve Özgen, H.; 2006, Efeoğlu, İ.E ve Özgen, H.; 2007; Giray, M.D. ve Ergin, C, 2006; Karapınar, P.B., İlsev, A. Ve Ergeneli, A., 2006; Yildirim ve Aycan, 2008; Leaptrott, J., 2009, Erdem,R, Aslan, Ş., İşal, D ve Sarıgüzel, H., 2009; Özdevecioğlu, Mahmut ve Doruk, Nihal Ç., 2009; Turunç, Ömer ve Çelik, Mazlum, 2010).

Tüm havacılık meslek grubuna uygulanabilecek bir İş-Aile Çatışması ölçüm aletinin olmaması ve Netemeyer ile diğerleri (1996) tarafından geliştirilen İş-Aile Çatışması ölçüm aletinin havayolu pilotlarına uyması nedeniyle söz konusu ölçüm aleti kullanılmıştır. Ayrıca, söz konusu ölçüm aletinin seçiminde, Türkçe diline tercüme edilmesi ve kültürel uyarlamının yapılması (Aycan ve Eskin, 2005; 460, Giray ve Ergin, 2006; 89, Efeoğlu, İ.E ve Özgen, H.; 2006, Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; 82) gibi faktörler de dikkate alınmıştır.

3.5.3.2. İş Stresi Değişkeni Ölçüm Aleti

House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen İş Stresi ölçüm aleti, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresle ilişkili olan psikolojik ve psikosomatik semptomlarını ölçmektedir. Ölçüm aleti, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresin ne derecede zihnini meşgul ettiğini ve kendisini geceleri uykusuz bıraktığını belirlemeye yönelik olarak düzenlenmiştir (Efeoğlu 2006; 70). Ölçüm aleti, toplam 7 ifadeden oluşmaktadır ve 5’li Likert ölçeğine göre geliştirilmiştir, 1 kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum anlamını taşımaktadır. İş Stresi ölçüm aletine ilişkin ifadeler arasında “İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır” ve “Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum” gibi ifadeler yer almaktadır (EK 1).

Araştırmada, House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen İş Stresi ölçüm aletinin kullanılmasının nedeni, literatürde söz konusu ölçüm aletinin sık kullanılan bir ölçüm aleti olmasıdır (Kopelman,Richard E., Greenhaus, Jeffrey H. ve Connolly, Thomas F., 1983, Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., Rabinowitz, S. ve Beutell, N., 1989; Stewart W. ve Barling, J., 1996, Carlson, D.S. ve Perrewe, P.L., 1999; Lim,

V.K.G. ve Teo, T.S.H., 1999; Boyar, Scott L., Jr, C.P.M., Pearson, A.W., ve Keough, S., 2003; Erdil O. ve Keskin H., 2003; Bhuian, S.N., Menguc, M., Borsboom, R., 2005; Day ve Chamberlain, 2006; Efeođlu, İ.E ve Özgen, H, 2006, Obradović J. ve Obradović, Ć, 2008; Erdem,R, Aslan, Ş., İřal, D ve Sarıgüzel, H., 2009; Dıđın Ö. ve Ünsar, 2010).

Bununla birlikte, Türkçe literatürüne kazandırılmış bir ölçüm aleti olması, ölçüm aletini tercih edilebilir kılmıştır (Erdil O. ve Keskin H., 2003; Efeoğlu, İ.E ve Özgen, H, 2006; Erdem,R, Aslan, Ş., İşal, D ve Sarıgüzel, H., 2009; Dığın Ö. ve Ünsar, 2010).

3.5.3.3. İş Tatmini Değişkeni Ölçüm Aleti

Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini ölçüm aletinin 100 ifadeden oluşan uzun formu ve 20 ifadeden oluşan kısa formu bulunmaktadır. 5’li Likert ölçeğine göre geliştirilmiş olan ölçüm aletinde, 1 “Hiç Memnun Değilim” , 5 “Çok Memnunum” anlamını taşımaktadır. Bu çalışmada 20 ifadeden oluşan kısa form kullanılmıştır. Ölçüm aletinde, “Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından” ve “İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından” gibi ifadelere yer verilmiştir (EK 1).

Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ölçüm aleti Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (...) Minnesota İş Tatmini alt boyutları olan Dışsal Tatmin ile İçsel Tatmin maddeleri şu şekildedir: (Yelboğa, 2007; 7).

1. Alt Boyut:-Dışsal Tatmin: 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19
2. Alt Boyut: İçsel Tatmin: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20

Genel İş Tatmini, ölçüm aletinde yer alan tüm maddeler olan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 numaralı maddeleri içermektedir (Yelboğa, 2007; 7).

Minnesota İş Tatmini ölçüm aletinin, Türk ve yabancı literatürde sık kullanıyor olması ölçüm aletinin tercih edilmesinde yardımcı olmuştur (Bedeian, A.G., Burke, B.G. ve Moffett, R.G., 1988; Pararsuraman, S., Greenhaus, J.H, Rabinowitz, S., Bedeian, A.G., ve Mossholder, K.W., 1989; Ang, J. ve Soh, P.H., 1997; Aydın R. Ve Kutlu, Y., 2001; Erdil ve Keskin, 2003; Frye, N.K ve Breaugh, J.A, 2004; Yüksel, İhsan, 2005; Ceylan, A. Ve Ulutürk, Y.H., 2006; Ahmadi, K. ve Alireza, K. 2007; Yıldırım ve Aycan, 2008; Yang ve Chang, 2008; Golbasi, Z., Kelleci, M. ve Dogan, S., 2008; Özdevecioğlu, Mahmut ve Doruk, Nihal Ç., 2009; Eğinli, A.T. 2009, Yılmaz ve Karahan, 2009; Beyazsaçlı ve Serin, 2010).

Ayrıca, pilotların iş tatminini ölçme yönünde yapılan çalışmada (Ahmadi, K ve Alireza, K., 2007; 159-163) Minnesota İş Tatmini ölçüm aletinin kullanılmış olması ve pilotluk mesleğine paralel meslek grubu olan kabin ekiplerinin iş tatminini ölçmede de söz konusu ölçüm aletinin tercih edilmesi (Chen, 2006; 274-276), çalışmada ölçüm aletinin seçimi için önemli rol oynamıştır.

3.5.3.4. Demografik Bilgilerin Ölçümü

Demografik özellikleri belirlemeye yönelik oluşturulan sorular, araştırma amacı doğrultusunda uzmanlara danışılarak araştırmacı tarafından belirlenmiştir.

Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, eşinin çalışma durumu, çocuk sayısı ve bakıma ihtiyaç duyan ebeveynin varlığı sorularının yer aldığı Demografik Özellikler bölümü anketin son bölümünü oluşturmaktadır (EK 1).

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Aletleri Güvenirlikleri

Araştırmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan İş-Aile Çatışması, İş Stresi ile İş Tatmini ölçüm aletlerinin önce farklı çalışmalarda tespit edilen güvenilirlik bilgilerine daha sonra bu çalışmada tespit edilen güvenilirlik bilgilerine yer verilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçüm aletlerinin güvenilirliği Cronbach's Alpha değeri kullanılarak değerlendirilmiştir. Cronbach's Alpha, sorular arası korelasyona bağlı uyum değeridir. Cronbach's Alpha değeri faktör altındaki soruların toplamdaki güvenilirlik seviyesini göstermektedir (Sipahi ve diğ., 2010; 89).

Cronbach's Alpha katsayısına bağlı olarak ölçüm aletinin 0.80 ile 1.00 değerleri arasında olması ölçüm aletinin yüksek derecede güvenilir bir ölçüm aleti olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2009; 405).

Çalışmada iş-aile çatışmasını ölçme amacıyla kullanılan, Netemeyer ve diğerleri (1996) tarafından geliştirilen İş-Aile Çatışması ölçüm aletinin güvenilirliğinin farklı çalışmalarda tespit edilen değerleri Tablo 3.1.'de verilmiştir.

Tablo 3.1. İş-Aile Çatışması Ölçüm Aletinin Farklı Çalışmalardaki Cronbach's Alpha Değerleri

| Çalışmalar | Ölçüm Aleti | |
|--|-------------------|-------------------|
| | İş-Aile Çatışması | |
| | İş Aile Çatışması | Aile İş Çatışması |
| | Cronbach's Alpha | |
| Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996; 405 | 0,88 | 0,89 |
| Frye ve Breaugh, 2004; 207 | 0.90 | 0.82 |
| Aycan ve Eskin, 2005; 460 | 0.89 | 0.90 |
| Wallace, 2005; 519 | 0.90* | |
| Karapınar ve diğ., 2006; 95 | 0.89 | 0.85 |
| Giray ve Ergin, 2006; 89 | 0.89 | 0.79 |
| Efeoğlu, İ.E ve Özgen, H.; 2006; 76 | 0.88 | 0.85 |
| Turunç ve Çelik, 2010; 218 | 0.83 | 0.88 |
| Baloğlu ve diğ., 2010; 88 | 0.83 | 0.88 |
| Yıldırım ve Aycan, 2008; 1370 | 0.84* | |
| Karatepe ve Uludağ, 2008; 34 | 0.88 | 0.75 |
| Erdem ve diğ., 2009; 1450 | 0.90 | 0.85 |
| Leaptrott, 2009; 6 | 0.85* | |
| Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; 82 | 0.91 | 0.74 |

Tablo 3.1.'de görüldüğü gibi, araştırma kapsamında incelenen farklı çalışmalarda, İş-Aile Çatışması ölçüm aletinin Cronbach's Alpha değerlerinin yüksek oranlarda tespit edildiği belirtilmiştir. Güvenirliğin yüksek oranlarda belirlenmesi İş-Aile Çatışması ölçüm aletinin bu çalışmada kullanılmasının bir diğer nedenidir.

Aynı şekilde, bu çalışmada iş stresini ölçme amacıyla kullanılan, House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen İş Stresi ölçüm aletinin farklı çalışmalardaki Cronbach's Alpha değerleri Tablo 3.2.'de verilmiştir.

Tablo 3.2. İş Stresi Ölçüm Aletinin Farklı Çalışmalardaki Cronbach's Alpha Değerleri

| Çalışmalar | Ölçüm Aleti |
|---|------------------|
| | İş Stresi |
| | Cronbach's Alpha |
| Bedian, A.G., Burke, B.G. ve Moffett, R.G., 1988, 481 | 0,87 |
| Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Rabinowitz, S. ve Beutell, N., 1989; 140 | 0,75 |
| Stewart, Wendy ve Barling, Julian, 1996, 226 | 0,83 |
| Carlson, Dawn S. ve Perrewé, Pamela L., 1999b, 522 | 0,85 |
| Lim, Vivien, K.G. ve Teo, Thompson, S.H., 1999, 280 | 0,89 |
| Grandey ve Cropanzano, 1999; 359 | 0,71 |
| Lim ve Teo, 1999; 280 | 0,89 |
| Erdil O. ve Keskin H., 2003, 18 | 0,77 |
| Bhuiyan, S.N., Menguc, B. ve Borsboom, R. 2005; 144 | 0,72 |
| Efeoğlu, İ.E ve Özgen, H., 2006; 70 | 0,84 |
| Obradović J. ve Obradović, Ć, 2008; 445 | 0,82 |
| Erdem, R., Aslan, Ş. İşal, D. Ve Sarıgüzel, H., 2009; 1450 | 0,84 |
| Dığın Ö. ve Ünsar, 2010; 138 | 0,82 |
| Dığın, Özerk ve Ünsar, Sinan, 2010; 138 | 0,82 |

İş Stresi ölçüm aletinin literatürde farklı çalışmalarda tespit edilen Cronbach's Alpha değerlerinin Tablo 3.2.'de görüldüğü gibi yüksek oranlarda tespit edilmesi, İş Stresi ölçüm aletinin bu çalışmada kullanılmasının bir diğer nedenini oluşturmaktadır.

Bununla birlikte, bu çalışmada iş tatminini ölçme amacıyla kullanılan, Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini ölçüm aletinin araştırma kapsamında incelenen farklı çalışmalarda tespit edilen Cronbach Alpha değerlerine Tablo 3.3.'te yer verilmiştir.

Tablo 3.3. İş Tatmini Ölçüm Aletinin Farklı Çalışmalardaki Cronbach's Alpha Değerleri

| Çalışmalar | Ölçüm Aleti |
|---|-----------------------------------|
| | İş Tatmini Cronbach's Alpha |
| Weiss, Dawis, England ve Lofquist, 1967; 14 | 0.97 |
| Bedian, A.G., Burke, B.G. ve Moffett, R.G., 1988; 481 | 0,92 |
| Ang, J ve Soh, P.H., 1997; 262 | 0,86 |
| Aydın, R. Ve Kutlu, Y., 2001; 39 | 0,87 |
| Kök, 2006; 304 | 0,85 |
| Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; 83 | 0.93 |
| Ceylan A. Ve Ulutürk, Y.H., 2006; 52 | 0.86 |
| Demirel ve Erdamar, 2009; 2213 | 0.89 |
| Yıldırım ve Aycan, 2008; 1370 | 0.90 |
| Yang ve Chang, 2008; 882 | 0.92 |
| Şanlı ve Akbaş, 2009; 79 | 0.91 |
| Yılmaz, H. Ve Karahan, A., 2009; 204 | 0,77 |
| Serinkan, C ve Bardakçı,A., 2009; 126 | 0,81 |
| Beyazsaçlı,M. ve Serin, N.B., 2010; 982 | 0,99 |
| Gül, H., Oktay, E. Ve Gökçe H., 2008; 5 | 0,90 |

Son olarak Tablo 3.3.'te de görüldüğü gibi, araştırma kapsamında incelenen çalışmalarda kullanılan Minnesota İş Tatmini ölçüm aletinin Cronbach Alpha değerlerinin yüksek güvenilirliği temsil etmesi, İş Tatmini ölçüm aletinin bu çalışmada kullanılmasının bir diğer nedenini oluşturmaktadır.

Farklı çalışmalardaki ölçüm aletlerinin güvenilirliklerine ilişkin durum değerlendirildikten sonra bu çalışmada yapılan güvenilirlik analizleri neticesinde elde edilen Cronbach's Alpha değerleri incelenmiştir. Ölçüm aletlerinin Cronbach's Alpha değerleri ile madde sayıları Tablo 3.4.'te gösterilmektedir.

Tablo 3.4. İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması, İş Stresi, Dışsal İş Tatmin ve İçsel İş Tatmin Ölçüm Aletlerinin Güvenirlik Analizi Sonuçları

| Ölçüm Aletleri | Madde Sayısı | Cronbach's Alpha |
|--------------------------|--------------|------------------|
| İş Aile Çatışması | 5 | 0,890 |
| Aile İş Çatışması | 5 | 0,809 |
| İş Stresi | 7 | 0,840 |
| İş Tatmini-Dışsal Tatmin | 7 | 0,863 |
| İş Tatmini-İçsel Tatmin | 8 | 0,827 |

Tablo 3.4.'te de görüldüğü üzere, ölçüm aletlerinin Cronbach Alpha değerleri yüksek güvenirliliği temsil etmektedir. Ölçüm aletlerinin Cronbach'a Alpha değerlerinin yüksek olması, araştırma kapsamında incelenen çalışmalarda belirtilen değerler ile paralellik göstermektedir.

3.6. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma evrenini, Türkiye Havayolu Pilotları Derneği'ne üye olan pilotlar oluşturmaktadır.

1958 yılında THY bünyesinde pilotların sosyal ve kültürel gereksinimlerini karşılamak, mesleki gelişmelerine katkıda bulunmak amacıyla kurulan THY Pilotları Cemiyeti, Türk sivil havacılığın özel sektöründe katılımının sağlanması ve 1985 yılından itibaren özel havayolu işletmelerinin kurulması sonucu, ihtiyaca cevap veremez hale geldiğinden, tüm sektör uçucu kokpit ekiplerini bir dernek çatısı altında toplayabilmek gayesiyle 1996 yılında kendisini lağvederek, tüm maddi varlıklarını 05 Haziran 1996 yılında kısa ismiyle TALPA olarak isimlendirilen Türkiye Havayolu Pilotları Derneği'ne devretmiştir. Dernek Uluslararası Havayolu Pilotları Dernekleri Federasyonu'nun (IFALPA) üyesidir. Dernek faaliyetleri, 5253 sayılı Dernekler Kanunu ile Dernek Tüzüğü esaslarına göre yürütülmektedir. Türkiye'deki havayolu pilotlarının büyük çoğunluğunu bünyesinde barındıran derneğin üye sayısı gelişen sivil havacılığa paralel olarak hızla artmaktadır. Derneğin merkezi İstanbul'dadır (<http://www.talpa.org/tr/kurumsal/talpa-hakkinda>, 07.07.2011).

TALPA'ya üye olan 1120 pilota ilişkin ayrıntılı bilgilere araştırma süreci başında ulaşılamamıştır. Daha sonra, dernek tarafından paylaşılan bilgiler araştırmacı tarafından araştırmaya uygun olarak düzenlenmiştir. Söz konusu bilgiler Tablo 3.5.te verilmiştir.

Tablo 3.5. Türkiye Havayolu Pilotları Derneği Pilotlarının Demografik Bilgileri

| Demografik Özellikler | | Araştırmanın Evreni | | Araştırmanın Örneklemi | |
|--------------------------------------|--|---------------------|--------------|------------------------|--------------|
| | | N | % | N | % |
| Cinsiyet | Kadın | 12 | % 1.0 | 0 | %0 |
| | Erkek | 1108 | % 98.9 | 200 | %100 |
| | Toplam | 1120 | % 100 | 200 | % 100 |
| Yaş | 35 ve altı | 148 | % 13.2 | 45 | %22.5 |
| | 36-41 | 190 | % 16.9 | 28 | % 14 |
| | 42-47 | 238 | % 21.2 | 50 | %25 |
| | 48-53 | 222 | % 19.8 | 37 | %8.5 |
| | 54 ve üstü | 278 | % 24.8 | 40 | %20 |
| | Bilgi yok | 44 | % 3.9 | - | - |
| | Toplam | 1120 | % 100 | 200 | % 100 |
| Eğitim | Türk Silahlı Kuvvetleri Kaynaklı | 731 | % 65.2 | 131 | %65.5 |
| | Emniyet Teşkilatı Kaynaklı | 6 | % 0.5 | 5 | %2.5 |
| | Türk Hava Kurumu Kaynaklı | 55 | % 4.9 | 8 | %4.0 |
| | Havayolları Tarafından Desteklenen Okul Kaynaklı | 20 | % 1.7 | 13 | %6.5 |
| | Türkiye'deki Havacılık Okulu ve Uçuş Okulu Kaynaklı | 64 | % 5.7 | 25 | %12.5 |
| | Yabancı Ülkelerdeki Havacılık Okulu ve Uçuş Okulu Kaynaklı | 102 | % 9.1 | 18 | %9.0 |
| | Bilgi yok | 142 | % 12.6 | - | - |
| | Toplam | 1120 | % 100 | 200 | % 100 |
| Medeni Durum | Evli | 592 | %52.8 | 157 | %78.5 |
| | Bekar | 528 | % 47.1 | 34 | %17.0 |
| | Eşinden Ayrılmış | - | - | 9 | %4.5 |
| | Toplam | 1120 | % 100 | 200 | % 100 |
| Eşinin Çalışma Durumu | Evet | - | - | 59 | %35.5 |
| | Hayır | - | - | 107 | %64.5 |
| | Toplam | - | - | 166 | % 100 |
| Çocuk Sayısı | 0 | - | - | 12 | %6.0 |
| | 1 | - | - | 53 | %26.5 |
| | 2 | - | - | 94 | %47.0 |
| | 3 ve üstü | - | - | 7 | %3.5 |
| | Toplam | - | - | 166 | % 83 |
| Bakıma İhtiyaç Duyan Ebeveyn Varlığı | Evet | - | - | 46 | %23.0 |
| | Hayır | - | - | 154 | %77.0 |
| | Toplam | - | - | 200 | % 100 |

Tablo 3.5.'te de görüldüğü gibi, TALPA'ya üye olan pilotların 12'si kadın, 1108'i erkektir. Pilotlar, 148'i 35 ve altı, 190'ı 36-41, 238'i 42-47, 222'si 48-53 ve 278'i 54 ve üstü yaş aralığına mensupturlar, 44 kişi hakkında ise herhangi bir bilgi bulunmamaktadır.

Eğitim açısından değerlendirildiğinde, pilotların büyük bir bölümünün Türk Silahlı Kuvvetleri kaynaklı olduğu görülmüştür. Yabancı ülkelerdeki havacılık okulu ve uçuş okulu kaynaklı olan pilotların sayısı 102, Türkiye'deki havacılık okulu ve uçuş okulu mezunu sayısı 64, Türk Hava Kurumu Kaynaklı pilotların sayısı 55, havayolları tarafından desteklenen okul kaynaklı pilotların sayısı 20 ve Emniyet Teşkilatı Kaynaklı pilotların sayısı 6'dır. Pilotların 592'si evliken 528'i bekar. Eşinden ayrılan pilotlar hakkında bilgi verilmemiştir.

TALPA'ya üye olan pilotların görevlerini halen sürdürmeleri, yoğun uçuş programlarına sahip olmalarına sebep olmaktadır. Bu durum, pilotların anket çalışmalarına zaman ayıramamalarına neden olabilmektedir. Ayrıca, belirtilmesi gereken bir diğer önemli nokta pilotların kişisel özellikleri ile kişisel sebepleri nedeniyle anket çalışmalarına sıcak bakmadıklarıdır. Bütün bunların yanı sıra çalışmanın başında üyelerin demografik bilgileri sözkonusu dernek tarafından paylaşılmamıştır. Havayolu pilotlarından geri dönüş almanın zorluğu ile çalışmanın başında iletişim bilgileri dışındaki bilgilere ulaşmanın zorluğu, çalışmanın örneklemini belirlemede tabakalı örnekleme ve kota örnekleme yöntemine gidilememesinin sebebidir.

TALPA'ya üye olan 1120 pilota gönderilen anketlerin geri dönüş oranı %17.85 olarak belirlenmiştir (n=200).

Katılımcılara yöneltilen anket formunun son bölümünde yer alan demografik sorular, frekans dağılıma tabi tutulmuştur. Yapılan frekans analizi sonucunda elde edilen bilgilere de Tablo 3.5'te yer verilmiştir.

Tablo 3.5'te de görüldüğü gibi, sorulara cevap veren pilotların tamamının erkek olduğu görülmüştür. Bu durum Türkiye'de genel olarak kadın pilot sayısının az olması ve TALPA'ya üye pilotların sadece %1'nin kadın ve %99'unun erkek olması ile ilgilidir. Katılımcıların % 25'ini 42-47 yaş arası pilotlar, %22.5'ini 35 ve 35 yaşından

genç pilotlar, %20'sini 54 ve üstü yaşa sahip pilotlar, % 18.5'ini 48-53 yaş arası pilotlar ve %14'ünü ise 36-41 yaş arası pilotlar oluşturmaktadır.

Eğitim açısından değerlendirildiğinde, ankete cevap verenlerin % 65.5 gibi büyük bir bölümünün Türk Silahlı Kuvvetleri Kaynaklı olduğu ortaya çıkmıştır. TALPA'ya üye olan pilotların çoğunluğunun Türk Silahlı Kuvvetleri Kaynaklı olduğu yine Tablo 3.5.'ten görülebilmektedir. Örneklem dahilindeki katılımcıların, %12.5'i Türkiye'deki Havacılık Okulu ve Uçuş Okulu Kaynaklı pilotlardan oluşmaktayken; %9'u Yabancı Ülkedeki Havacılık Okulu ve Uçuş Okulu Kaynaklı, %6.5'i Havayolları Tarafından Desteklenen Okul Kaynaklı, % 4'ü Türk Hava Kurumu Kaynaklı ve %2.5'i Emniyet Teşkilatı Kaynaklı pilotlardan oluşmaktadır.

Aynı zamanda analizler neticesinde Tablo 3.5.'te görüldüğü gibi katılımcıların %78.5'inin evli olduğu, %34'ünün bekar ve %4.5'inin eşinden ayrılan pilotlar olduğu belirlenmiştir.

Medeni durumları evli ve eşlerinden ayrılmış olan katılımcıların %29.5'inin eşleri çalışırken, %53.5'i çalışmamaktadır.

Bunun yanı sıra, Tablo 3.5.te de görüldüğü gibi, cevap verenlerin %47'si 2 çocuğa sahipken, %26.5'i 1 çocuğa ve %7'si 3 ve üstü çocuğa sahiptir. %6'sı ise çocuk sahibi değildir. Son olarak, katılımcıların % 77'nin bakıma muhtaç yaşlı ebeveynleri yokken, %23'ü bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahiptirler

3.7. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Araştırma çerçevesinde sağlanan veriler SPSS (Statistical Package for the *Social Sciences*-Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi) 15.0 programı yardımıyla analiz edilmekte ve yorumlanmaktadır. Bu kapsamda öncelikle faktör analizleri sonuçları irdelenmekte, daha sonra TALPA'ya üye olup örneklem dahilindeki pilotların iş-aile çatışması, iş stresi ve iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını sınamak amacıyla ANOVA analizi ile t-testi analizi yöntemlerinden faydalanmaktadır. Bunların yanı sıra, Korelasyon ve Regresyon

analizleri yardımıyla iş-aile çatışmasının iş stresi ile iş tatmini değişkenleri ile ilişkileri ve iş-aile çatışmasının iş stresi ile iş tatmini üzerindeki etkileri analiz edilmekte ve yorumlanmaktadır.

3.7.1. Faktör Analizleri ve Sonuçları

Faktör analizi, başlıca amacı aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak için daha az sayıdaki temel boyuta indirgemek veya özetlemek olan bir grup çok değişkenli analiz tekniğine verilen genel bir isimdir (Altunışık ve diğ., 2007; 222).

Araştırmada anket ile toplanan veri setinin faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığı Örneklem Yeterliliği İstatistiği (Kaiser-Meyer-Olkin-KMO) ve Barlett Küresellik Testi (Barlett's Test of Sphericity) değerleri ile karar verilmektedir (...) Barlett Küresellik Testi, değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığını göstermektedir. Barlett Testinin p değeri 0,05 anlamlılık derecesinden düşükse değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişkinin bulunduğu kabul edilmektedir (Sipahi ve diğ., 2010; 79).

Benzer şekilde KMO Örneklem Yeterliliği İstatistiğinin de değişkenler arası korelasyonların faktör analizine uygunluğunu test ettiği kabul edilmektedir. KMO değeri 0 ile 1 arasında değişmektedir. 0,80 ve yukarısı değişkenlerin birbiri ile mükemmel bir şekilde hatasız tahmin edilebileceğini göstermektedir. KMO örneklem yeterliliğinin kabul edilebilir en alt sınırı 0,50'dir (Sipahi ve diğ., 2010; 80).

3.7.1.1. İş-Aile Çatışması Değişkenine İlişkin Faktör Analizi ve Sonuçları

Araştırma kapsamında yapılan faktör analizi sonuçlarına göre, İş-Aile Çatışması ölçüm aletine ilişkin maddelerin literatür ile paralel olarak 2 faktör altında toplandığı gözlemlenmiştir. Bunlar "İş Aile Çatışması" ve "Aile İş Çatışması"

boyutlarıdır. Analizler sırasında iki faktör başlığı altında yer alan ifadeler Tablo 3.6’da verilmiştir.

Tablo 3.6. İş-Aile Çatışması Ölçüm Aletine İlişkin Faktörler

| Faktörün Adı | Soru İfadesi | Faktör Aralıkları | Faktörün Açıklayıcılığı (%) | Güvenirlilik |
|---|--|-------------------|-----------------------------|--------------|
| İş Aile Çatışması | İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantıyla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum | 0,874 | 36,377 | 0,890 |
| | İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor | 0,862 | | |
| | İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum | 0,833 | | |
| | İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz etkiliyor | 0,802 | | |
| | İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum | 0,739 | | |
| Aile İş Çatışması | Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum | 0,830 | 27,990 | 0,809 |
| | Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor | 0,786 | | |
| | Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor | 0,768 | | |
| | Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor | 0,695 | | |
| | Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor | 0,596 | | |
| Toplam | | 64,367 | | |
| Örnekleme Yeterliliği İstatistiği (KMO) Ölçüsü | | : 0,829 | | |
| Barlett Küresellik Testi | | Ki kare | : 963,588 | |
| | | sd | : 45 | |
| | | p değeri | : 0,000 | |

Tablo 3.6.’da görüldüğü gibi KMO değerinin 0,82 olması, değişkenlerin faktör analizine uygunluğunun mükemmel bir seviyede olduğunu göstermektedir. Ayrıca, p değerinin 0,000 olması değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir

ilişkinin varlığı olduğunu göstermektedir. Faktör analizi neticesinde İş-Aile Çatışmasını ölçmek için kullanılan ölçüm aletinin İş Aile Çatışmasını (Soru: 1, 2, 3, 4, 5) ve Aile İş Çatışmasını (Soru: 6, 7, 8, 9, 10) ölçen iki boyutu bulunduğu tespit edilmiştir. Faktörlerin dağılımı literatüre uymakla birlikte İş Aile Çatışmasını ölçen sorular ve Aile İş Çatışmasını ölçen sorular olarak 2 faktör elde edilmiştir.

TALPA'ya üye olup örneklem kapsamındaki havayolu pilotlarının iş-aile çatışması toplam % 64,367 açıklayıcılık düzeyine sahip olmakla birlikte İş Aile Çatışması alt boyutunun güvenilirliği 0,89 ve Aile İş Çatışması alt boyutunun güvenilirliği 0,80 olarak hesaplanmıştır. Genel İş-Aile Çatışması Ölçüm Aletinin Cronbach's Alpha değeri ise 0,847 olarak tespit edilmiştir.

3.7.1.2. İş Stresi Değişkenine İlişkin Faktör Analizi ve Sonuçları

İş stresini ölçmek amacıyla literatürde sıkça kullanılan 7 soruluk İş Stresi ölçüm aleti TALPA'ya üye olan 200 pilota uygulanmıştır. Faktör analizi neticesinde İş Stresi ölçüm aletinin KMO değeri 0,858 ve Barlett's test p değeri 0,000 olduğu için faktör analizi yapılabileceğine karar verilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda İş Stresi sorularının tek bir boyutta toplandığı tespit edilmiştir.

Ayrıca İş Stresi boyutunu oluşturan yedi sorunun Cronbach's Alpha değerinin 0,840 olarak hesaplanması soruların tutarlı olduğunu göstermektedir. Bu yedi soruyla İş Stresi ölçüm aletindeki varyansın % 51,366 oranın açıklandığı bulunmuştur.

3.7.1.3. İş Tatmini Değişkenine İlişkin Faktör Analizi

İş tatminini ölçme amacıyla literatürde sıkça kullanılan 20 soruluk Minnesota İş Tatmini ölçüm aleti TALPA'ya üye olan 200 pilota uygulanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda literatüre uygun bir sonuç elde edildiği görülmüş ve İş Tatmini ölçüm aleti 2 faktör altında toplanmıştır. Bunlar "Dışsal İş Tatmini" ve "İçsel İş Tatmini" olarak adlandırılmıştır. Analizler sırasında Soru 1, Soru 2, Soru 3, Soru 7 ve Soru 13 ölçmeyi amaçlanan kavramları ölçmediği tespit edilmiş ve analiz dışı bırakılmıştır.

Analiz dışında kalan soruların faktör analizi soru grubundan çıkartılarak tekrar faktör analizi yapılmıştır. Kalan 15 soru ile yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 3.7.'de verilmiştir.

Tablo 3.7. İş Tatmini Ölçüm Aletine İlişkin Faktörler

| Faktörün Adı | Soru İfadesi | Faktör Aralıkları | Faktörün Açıklayıcılığı (%) | Güvenirlilik |
|--|--|--|-----------------------------|--------------|
| Dışsal İş Tatmin | Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından | 0,869 | 26,680 | 0,863 |
| | Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından | 0,841 | | |
| | İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından | 0,701 | | |
| | Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından | 0,668 | | |
| | Çalışma şartları bakımından | 0,660 | | |
| | Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşmaları bakımından | 0,623 | | |
| | İş içinde terfi olanağımın olması bakımından | 0,603 | | |
| | İçsel İş Tatmin | Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından | | |
| Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından | | 0,669 | | |
| Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden | | 0,665 | | |
| Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından | | 0,661 | | |
| Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem bakımından | | 0,645 | | |
| Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından | | 0,640 | | |
| Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından | | 0,565 | | |
| Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından | | 0,496 | | |
| Toplam | | 51,328 | | |
| Örnekleme Yeterliliği İstatistiği (KMO) | | | : 0,857 | |
| Barlett Küresellik Testi | | | Ki kare : 1243,670 | |
| | | | sd : 105 | |
| | | | p değeri : 0,000 | |

Tablo 3.7.'de görüldüğü gibi KMO değerinin 0,85 olması, değişkenlerin faktör analizine uygunluğunun mükemmel bir seviyede olduğunu göstermektedir. Ayrıca, p değerinin 0,000 olması değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir

ilişkinin varlığı olduğunu göstermektedir. Faktör analizi neticesinde iş tatminini ölçmek için kullanılan Minnesota İş Tatmini ölçüm aletinin Dışsal İş Tatminini (Soru: 5, 6, 12, 19, 17, 18, 14) ve İçsel İş Tatminini (Soru: 11, 10, 20, 16, 9, 4, 8, 15) ölçen iki boyutu bulunduğu tespit edilmiştir. Faktörlerin dağılımı literatüre uymakla birlikte dışsal iş tatminini ölçen sorular ve içsel iş tatminini ölçen sorular olarak 2 faktör elde edilmiştir.

Tablo 3.7.'de görüldüğü gibi TALPA'ya üye olan ve örneklem kapsamına dahil olan pilotların iş tatmini toplam %51,328 açıklayıcılık düzeyine sahip 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Dışsal İş Tatmini alt boyutunun güvenirliliği 0,86 ve İçsel İş Tatmini alt boyutunun güvenirliliği 0,82 olarak hesaplanmıştır.

3.7.2. Demografik Bilgilerin İş-Aile Çatışması, İş Stresi ve İş Tatmini Üzerine Etkisi

Çalışmanın bu bölümünde faktör analizinden elde edilen İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması, İş Stresi, Dışsal İş Tatmini ve İçsel İş Tatmini değişkenlerinin, demografik özelliklere göre değişimi Bağımsız Örneklem t-testi ile Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)'nden yararlanarak incelenmektedir.

İki bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analiz yöntemine Bağımsız Örneklem t-testi denilmektedir (Sipahi ve diğ., 2010; 118). Bu çalışmada da, araştırmaya katılan pilotların yaşadıkları iş-aile çatışmasının, iş stresinin ve iş tatminin **bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olma** durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı, Bağımsız Örneklem t-testi analizi ile incelenmiştir.

İstatistiksel olarak anlamlı farklılaşmanın tespit edildiği Aile İş Çatışması, Genel İş-Aile Çatışması, Dışsal İş Tatmini ve Genel İş Tatmini değişkenlerine ilişkin veriler Tablo 3.8.'de verilmiştir

Tablo 3.8. Değişkenlerin Bakıma İhtiyaç Duyan Ebeveyne Sahip Olma Durumuna Göre Farklılaşması

| | Bakıma İhtiyaç Duyan Ebeveyne Sahip Olma | N | \bar{X} | Ss | T | SD | P |
|--------------------------------|--|-----|-----------|--------|--------|-----|------|
| Aile İş Çatışması | Evet | 46 | 2,5609 | ,88103 | 2,528 | 198 | ,012 |
| | Hayır | 154 | 2,2299 | ,74686 | | | |
| Genel İş-Aile Çatışması | Evet | 46 | 3,1109 | ,74214 | 2,113 | 198 | ,036 |
| | Hayır | 154 | 2,8610 | ,69191 | | | |
| Dışsal İş Tatmini | Evet | 46 | 2,8230 | ,85565 | -2,404 | 198 | ,017 |
| | Hayır | 154 | 3,1401 | ,76286 | | | |
| Genel İş Tatmini | Evet | 46 | 3,3681 | ,71454 | -2,147 | 198 | ,033 |
| | Hayır | 154 | 3,5766 | ,53123 | | | |

Bağımsız Örneklem t-testi analizi sonuçlarına göre, ankete katılan pilotların yaşadıkları aile iş çatışmasının, genel iş-aile çatışmasının, dışsal iş tatminin ve genel iş tatminin bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olup olmama durumuna göre değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Öte yandan, ankete katılan pilotların yaşadıkları iş aile çatışmasının, içsel iş tatminin ve iş stresinin bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olup olmama durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, Aile İş Çatışması değişkeninin olasılık düzeyi $p=0,01<0,05$ ve $t= 2,52$ olarak tespit edilmiştir. Ankete katılan pilotların yaşadığı aile iş çatışmasının, bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olma durumuna göre değişim gösterdiği gözlenmiştir. Bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne olanların ortalama değeri 2,56, olmayanların ise 2,22 olarak bulunmuştur. Bu durumda, bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olan örneklem dahilindeki pilotların yaşadıkları aile iş çatışmasının, olmayanlara kıyasla daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan, Dışsal İş Tatmini değişkeninin olasılık düzeyi ise $p=0,01<0,05$ ve $t=-2,404$ olarak tespit edilmiştir. Bu durumda, katılımcıların yaşadığı dışsal iş tatminin, bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olup olmama durumuna göre değişim gösterdiği gözlenmiştir. Bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olan katılımcıların ortalama değeri 2,82 ve bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olmayanların ortalama değeri ise 3,14 olarak bulunmuştur. Buna göre, bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olmayan bireylerin dışsal iş tatmini ortalamasının daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Farklı bir deyişle, bakıma ihtiyaç duyan

ebeveyne sahip katılımcıların yaşadıkları dışsal iş tatmini, olmayanlara kıyasla daha düşüktür (Tablo 3.8.).

Tablo 3.8.'de de görüldüğü gibi, katılımcıların yaşadıkları Genel İş-Aile Çatışmasının bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olup olmama durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olanların ortalama değeri 3,11, olmayanların ise 2,86 olarak bulunmuştur. Buna göre, bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olan bireylerin yaşadıkları genel iş-aile çatışmasının daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda, katılımcıların yaşadıkları Genel İş Tatmininin bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olma durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olanların ortalama değeri 3,36, olmayanların ise 3,57 olarak tespit edilmiştir. Buna göre, bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olmayan bireylerin yaşadıkları genel iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların yaşadıkları iş aile çatışmasının ($p=0,29>0,05$ ve $t=1,061$), iş stresinin ($p=0,72>0,05$ ve $t=0,348$) ve içsel iş tatmininin ($p=0,21>0,05$ ve $t=-1,234$), bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olma durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre, bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olan katılımcıların ve bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olmayan katılımcıların yaşadıkları iş aile çatışması, iş stresi ve içsel iş tatminin aynı düzeyde olduğu kabul edilebilmektedir.

Aynı şekilde, ankete katılan pilotların yaşadıkları iş aile çatışmasının, aile iş çatışmasının, iş stresinin, içsel iş tatmininin ve dışsal iş tatminin **eşlerin çalışma durumuna** göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Bağımsız Örneklem t-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre; katılımcıların yaşadıkları iş aile çatışmasının ($p=0,85>0,05$; $t=-0,179$), aile iş çatışmasının ($p=0,83>0,05$; $t=0,215$), genel iş-aile çatışmasının ($p=0,99>0,05$, $t=0,002$), içsel iş tatmininin ($p=0,69>0,05$; $t=0,398$), dışsal iş tatmininin ($p=0,56>0,05$; $t= 0,578$), genel iş tatmininin ($p=0,57>0,05$; $t=0,565$) ve iş stresinin ($p=0,75>0,05$; $t= 0,312$) katılımcı pilotların eşlerinin çalışma durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre, eşi çalışan ve çalışmayan katılımcıların yaşadıkları iş aile çatışmasının, aile iş çatışmasının, genel iş-aile

çatışmasının, içsel iş tatmininin, dışsal iş tatmininin, genel iş tatminin ve iş stresinin aynı düzeyde olduğu kabul edilebilmektedir.

İkiden fazla bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analiz yöntemine ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) denilmektedir (Sipahi ve diğ., 2010; 124). Katılımcıların yaşlarına, medeni durumuna, eğitim seviyesine ve çocuk sayısına göre değişkenlerin farklılaşp farklılaşmayacağıın tespiti için ANOVA'dan yararlanılmıştır.

Çalışmada kullanılan ANOVA verilerine göre, örneklem dahilindeki pilotların yaşadıkları iş aile çatışmasının ($p=0,77>0,05$; $F=0,444$), aile iş çatışmasının ($p=0,76>0,05$; $F=0,465$), genel iş-aile çatışmasının ($p=0,80>0,05$; $F=0,403$), içsel iş tatminin ($p=0,94>0,05$; $F=0,180$), dışsal iş tatminin ($p=0,43>0,05$; $F=0,949$), genel iş tatminin ($p=0,79>0,05$; $F=0,421$) ve iş stresinin ($p=0,36>0,05$; $F=1,090$) katılımcıların **yaşlarına** göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, farklı yaş gruplarında olan katılımcıların iş aile çatışması, aile çatışması, genel iş-aile çatışması, içsel iş tatmini, dışsal iş tatmini, genel iş tatmini ve iş stresi aynı düzeyde olduğu kabul edilebilmektedir.

Öte yandan, katılımcıların **eğitim durumlarına** göre değişkenlerin farklılaşp, farklılaşmadığıın tespiti için ANOVA'dan yararlanılmıştır.

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) verilerine göre, alınan eğitimin kaynağına göre İş Aile Çatışması, Genel İş-Aile Çatışması, İçsel İş Tatmini, Genel İş Tatmini ve İş Stresi değişkenlerinde $p>0,05$ olduğundan farklılık görülmemiştir. Diğer yandan, analiz sonuçlarına göre katılımcıların aldıkları eğitime göre yaşadıkları Aile İş Çatışması ve Dışsal İş Tatmin $p<0,05$ olduğundan farklılığın yaşandığı görülmüştür. İstatistiksel olarak anlamlı farklılaşmanın tespit edildiği Aile İş Çatışması değişkenine ilişkin veriler Tablo 3.9.'da verilmiştir.

Tablo 3.9. Değişkenlerin Eğitim Durumuna Göre Farklılaşması

| Değişkenler | Eğitim | N | \bar{X} | SD | Kaynak | KT | SD | OKT | F | P |
|-------------------|-------------------------|-----|-----------|-------|---------------|--------|-----|-------|------|------|
| Aile İş Çatışması | TSK Kaynaklı | 131 | 2,2504 | ,8012 | Gruplar arası | 7,539 | 5 | 1,508 | 2,50 | ,032 |
| | ET Kaynaklı | 5 | 1,5600 | ,3286 | | | | | | |
| | THK Kaynaklı | 8 | 2,8750 | ,7554 | Grup içi | 116,61 | 194 | ,601 | | |
| | HY Okul Kaynaklı | 13 | 2,2000 | ,5477 | | | | | | |
| | T. H. Ve U. O. Kaynaklı | 25 | 2,5440 | ,8195 | Toplam | 124,15 | 199 | | | |
| | Y. H. Ve U. O. Kaynaklı | 18 | 2,4111 | ,7275 | | | | | | |
| | Toplam | 200 | 2,3060 | ,7898 | | | | | | |

Tablo 3.13.'te görüldüğü gibi, Aile Çatışması değişkeninde olasılık düzeyi $p=0,03<0,05$ ve $F=2,50$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, katılımcıların eğitim kaynağına göre yaşadıkları aile iş çatışmasında farklılık yaşandığı görülmüştür. Değişimin kaynağının tespiti için yapılan Post-Hoc Testi Tukay ve Bonferroni de fark bulunan gruplar şu şekildedir:

- ❖ Türk Silahlı Kuvvetleri Kaynaklıların Aile İş Çatışması ortalama değeri (2,25) Türk Hava Kurumu Kaynaklı eğitim alanların ortalamasından (2,87) daha küçük bulunmuştur.
- ❖ Emniyet Teşkilatı Kaynaklıların Aile İş Çatışması ortalama değeri (1,56) Türk Hava Kurumu Kaynaklı eğitim alanların ortalamasından (2,87) daha küçük bulunmuştur.

ANOVA verilerine göre, örneklem dahilindeki pilotların yaşadıkları iş aile çatışmasının ($p=0,68>0,05$; $F=0,62$), genel iş-aile çatışmasının ($p=0,13>0,05$; $F=1,68$), içsel iş tatminin ($p=0,40>0,05$; $F=1,02$), dışsal iş tatminin ($p=0,09>0,05$; $F=1,90$), genel iş tatminin ($p=0,16>0,05$; $F=1,59$) ve iş stresinin ($p=0,21>0,05$; $F=1,43$), aldıkları eğitimin kaynağına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda, farklı eğitim kaynaklarından eğitim alan katılımcıların yaşadıkları iş aile çatışmasının, genel iş-aile

çatışmasının, içsel iş tatminin, dışsal iş tatminin, genel iş tatminin ve iş stresinin aynı düzeyde olduğu kabul edilebilmektedir.

Katılımcıların **medeni durumuna** göre yaşadıkları iş aile çatışmasının, genel iş-aile çatışmasının, içsel iş tatmininin, dışsal iş tatmininin, genel iş tatminin ve iş stresinin $p>0,05$ olduğundan farklılık göstermediği tespit edilmiş fakat aile iş çatışması değişkeninde olasılık düzeyi $p<0,05$ olarak tespit edildiği için farklılaşmanın yaşandığı bulunmuştur. İstatistiksel olarak anlamlı farklılaşmanın tespit edildiği Aile İş Çatışması değişkenine ilişkin verilere Tablo 3.10.'da yer verilmiştir.

Tablo 3.10. Değişkenlerin Medeni Duruma Göre Farklılaşması

| Değişkenler | Medeni Durum | N | \bar{X} | SD | Kaynak | KT | SD | OKT | F | P |
|-------------------|---------------|-----|-----------|---------|---------------|----------|-----|--------|-------|------|
| Aile İş Çatışması | Bekar | 157 | 4,7097 | 3,40582 | Gruplar arası | 78,794 | 2 | 39,397 | 3,802 | ,023 |
| | Evli | 34 | 3,7186 | 3,14485 | | | | | | |
| | Ayrılmış | 9 | 2,2000 | 2,28035 | Grup içi | 3046,202 | 294 | 10,361 | | |
| | Toplam | 200 | 4,0034 | 3,24922 | Toplam | 3124,997 | 296 | | | |

Tablo 3.10.'de görüldüğü gibi, Aile İş Çatışması değişkeninde olasılık düzeyi $p=0,023< 0,05$ ve $F= 3,802$ olarak tespit edildiğinden medeni duruma göre değişim yaşandığı görülmüştür. Değişimin kaynağının tespiti için yapılan Post-Hoc Testi Tukay ve Bonferroni de fark bulunan gruplar şu şekildedir.

- ❖ Bekarların Aile İş Çatışması ortalama değeri (4,709), Ayrılmış olanların ortalamasından (2,28) daha yüksek bulunmuştur.
- ❖ Evlilerin Aile İş Çatışması ortalama değeri (3,718), Ayrılmış olanların ortalamasından (2,28) daha yüksek bulunmuştur.

Öte yandan ANOVA verilerine göre, örneklem dahilindeki pilotların yaşadıkları iş aile çatışmasının ($p=0,28>0,05$; $F=1,259$), genel iş-aile çatışmasının ($p=0,22>0,05$; $F=1,506$), içsel iş tatmininin ($p=0,51>0,05$; $F=0,659$), dışsal iş tatmininin ($p=0,06>0,05$; $F=2,780$), genel iş tatmininin ($p=0,16>0,05$; $F=1,830$) ve iş stresinin ($p=0,97>0,05$; $F=0,023$) medeni duruma göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda evli, bekar veya eşinden ayrılmış olan katılımcıların yaşadıkları iş aile çatışmasının, genel iş-aile çatışmasının, içsel iş tatmininin, dışsal iş tatmininin, genel iş tatmininin ve iş stresinin aynı düzeyde olduğu kabul edilebilmektedir.

Son olarak, katılımcıların sahip oldukları **çocuk sayısına** göre değişkenlerin farklılaşıp, farklılaşmadığının tespiti için ANOVA'dan yararlanılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre, örneklem dahilindeki pilotların yaşadıkları iş aile çatışmasının ($p=0,24>0,05$; $F=1,402$), aile iş çatışması ($p=0,45>0,05$; $F=0,883$), genel iş-aile çatışmasının ($p=0,18>0,05$; $F=1,638$), içsel iş tatmininin ($p=0,44>0,05$; $F=0,887$), dışsal iş tatmininin ($p=0,82>0,05$; $F=0,301$), genel iş tatmininin ($p=0,57>0,05$; $F=0,668$) ve iş stresinin ($p=0,74>0,05$; $F=0,406$) medeni duruma göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda farklı çocuk sayısına sahip olan katılımcıların yaşadıkları iş aile çatışmasının, genel iş-aile çatışmasının, içsel iş tatmininin, dışsal iş tatmininin ve iş stresinin aynı düzeyde olduğu kabul edilebilmektedir.

3.7.3. İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İş Tatmini İle İlişkileri

Çalışmanın bu bölümünde daha önce teorik altyapıya dayanarak geliştirilen hipotezler doğrultusunda TALPA'ya üye olan 200 pilotun iş-aile çatışması düzeylerinin iş stresi ve iş tatmini ile ilişkilerini sınamaya yönelik olarak iş-aile çatışması alt boyutları olan iş aile çatışması ile aile iş çatışması değişkenlerinin iş stresi ve iş tatmini alt boyutları ile ilişkilerini irdeleyen Pearson Korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular ortaya koyulmakta ve değerlendirilmektedir.

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi veya bir değişkenin iki veya daha çok değişken ile olan ilişkisini test etmek, varsa bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir (Kalaycı, 2009;115).

Korelasyon katsayısının 1.00 olması, mükemmel pozitif bir ilişkiyi; -1.00 olması, mükemmel negatif bir ilişkiyi; 0.00 olması, ilişkisinin olmadığını göstermektedir. Korelasyon katsayısının büyüklük bakımından yorumlanmasında üzerinde tam olarak ortaklaşılan aralıklar bulunmamakla birlikte, korelasyonu yorumlamada şu sınırların sıklıkla kullanılabileceği not edilmelidir. Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0.70 – 1.00 arasında olması, yüksek; 0.70-0.30 arasında olması, orta; 0.30- 0.00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilmektedir (Büyüköztürk, 2006; 32). Çalışmanın Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 3.11.'de verilmiştir.

Tablo 3.11. İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İş Tatmini Kavramları Arasındaki Korelasyon Değerleri

| Bağımsız Değişkenler | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|---|
| 1 İş Aile Çatışması | 1 | | | | | | |
| 2 Aile İş Çatışması | ,331(**) | 1 | | | | | |
| 3 Genel İş-Aile Çatışması | ,851(**) | ,777(**) | 1 | | | | |
| 4 İçsel İş Tatmin | -,325(**) | -,165(*) | -,308(**) | 1 | | | |
| 5 Dışsal İş Tatmin | -,011 | -,117 | -,073 | ,541(**) | 1 | | |
| 6 Genel İş Tatmini | -,212(**) | -,164(*) | -,232(**) | ,907(**) | ,845(**) | 1 | |
| 7 İş Stresi | ,659(**) | ,377(**) | ,649(**) | -,435(**) | -,149(*) | -,351(**) | 1 |

**anlam düzeyi $p < 0,01$, *anlam düzeyi $p < 0,05$ olan korelasyon değerleri

Pearson Korelasyon analizi sonuçlarına göre, İş-Aile Çatışmasının alt boyutu olan **İş Aile Çatışması** değişkeni ile **İş Stresi** değişkeni arasında %99 güven aralığında orta düzeyli ve olumlu bir ilişki ($r=0,659$) bulunmaktadır, söz konusu korelasyon değeri

dikkat çekicidir. *İş Aile Çatışması* değişkeni ile *Genel İş Tatmini* değişkeni arasında %99 güven aralığında düşük düzeyli ve olumsuz bir ilişki ($r=-0,212$) ve *İçsel İş Tatmini* değişkeni arasında %99 güven aralığında orta düzeyli ve olumsuz ($r=-0,325$) bir ilişki söz konusudur.

İş-Aile Çatışmasının ikinci alt boyutu olan *Aile İş Çatışması* değişkeni ile *İş Stresi* değişkeni arasındaki arasında %99 güven aralığında orta düzeyli pozitif bir ilişki ($r=0,377$) bulunmaktadır. *Aile İş Çatışması* değişkeni ile *Genel İş Tatmini* değişkeni arasında %95 güven aralığında düşük düzeyli negatif yönlü ($r=-0,164$) bir ilişki ve *Aile İş Çatışması* değişkeni ile *İçsel İş Tatmini* değişkeni arasında %95 güven aralığında düşük düzeyli negatif yönlü ($r=-0,165$) anlamlı ilişki söz konusudur.

Öte yandan, *İş Aile Çatışması* ile *Aile İş Çatışması* değişkenleri ile İş Tatmini alt boyutu olan *Dışsal İş Tatmini* değişkenleri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 3.11.'de de görüldüğü gibi, *Genel İş-Aile Çatışması* ile *Genel İş Tatmini* değişkenleri arasında %99 güven aralığında düşük düzeyli ve negatif bir ilişki ($r=-0,232$) ve *Genel İş-Aile Çatışması* ile *İş Stresi* değişkenleri arasında %99 güven aralığında orta düzeyli ve pozitif bir ilişki ($r=0,649$) söz konusudur.

3.7.4. İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri

Çalışmanın amacı doğrultusunda, iş-aile çatışması kavramı ve bu kavramın alt boyutlarının iş stresi ile iş tatmini kavramları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yönteminden yararlanılmış buna ilişkin bilgilere yukarıda yer verilmiştir. Bu bölümde ise, iş aile çatışması ile aile iş çatışması kavramlarının, iş stresi ile iş tatmininin alt boyutları üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla Regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ile aralarındaki ilişkinin bir matematiksel eşitlik ile açıklanma sürecidir (Büyüköztürk, 2006;91).

Çalışmanın bağımlı değişkenlerinin hangi bağımsız değişkenler tarafından daha çok etkilendiğini regresyon analizleri ile gösterilmektedir. Regresyon çözümlemesinin yapılmasının amacı bağımlı değişkenin tümünü ölçmek değil bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişkenler üzerindeki olası etkilerini belirlemektir.

Regresyon denklemlerimizin genel tanımı aşağıdaki gibidir;

$$Y_i = \alpha + \sum \beta_i X_i + u_i$$

Denklemden ;

Y_i : Bağımlı değişkenler

X_i : Bağımsız değişkenler

α : Bağımlı değişkenin bağımsız değişken ve kukla değişkenler sıfır olduğunda aldığı değer ya da regresyon sabitidir.

u_i : Hatalar, kalıntılar

3.7.4.1. İş-Aile Çatışmasının İş Stresi Üzerindeki Etkisi

İş-Aile Çatışmasının İş Stresi üzerindeki etkisini incelemek için Çoklu Doğrusal Regresyon analizinden yararlanılmıştır. Çoklu Doğrusal Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3.12.'de gösterilmektedir.

Tablo 3.12. İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının İş Stresi Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu

| Çoklu Korelasyon Katsayısı R | Belirlilik Katsayısı R ² | Düzeltilmiş R ² Belirlilik Katsayısı | Standart Sapma |
|------------------------------|-------------------------------------|---|----------------|
| ,680 | ,462 | ,457 | ,61298 |

Bağımlı değişken (etkilenen değişken) : İş stresi

Bağımsız değişkenler (etkileyen değişken) : İş Aile Çatışması ve Aile İş Çatışması

Belirleme Katsayısı olarak da bilinen R^2 değeri bağımlı değişkendeki varyansın (değişimin) yüzde kaçının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını ifade etmektedir (Altunışık ve diğ., 2007; 207). Tablo 3.12’de görüldüğü gibi bu modelde **İş Stresi** değişkeninin yaklaşık % 46,2’ sinin bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı görülmüştür.

Tablo 3.13. İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının İş Stresi Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Katsayıları Tablosu

| Bağımsız Değişkenler | Regresyon Katsayısı –B | Standart Sapma | Standartlaştırılmış Regresyon Katsayısı –Beta | T | Önem düzeyi (p) |
|--------------------------|------------------------|----------------|---|--------|-----------------|
| İş Aile Çatışması | ,527 | ,049 | ,600 | 10,830 | ,000 |
| Aile İş Çatışması | ,187 | ,058 | ,178 | 3,214 | ,002 |

Bu modele göre, **İş Stresi** değişkenini bağımsız değişkenlerin ikisi de etkilemektedir. Bağımsız değişkenlerde beta katsayısı en yüksek (0,527) olan **İş Aile Çatışması** değişkenidir. **Aile İş Çatışması** değişkeninin ise beta katsayısı 0,187 olarak bulunmuştur.

Regresyon modelimizin denklemi aşağıdaki gibi ifade edilebilir;

$$Y_{iş\ stresi} = 0,987 + 0,527 X_{iş\ aile} + 0,187 X_{aile\ iş} + u_i \text{ (hatalar)}$$

Analiz sonuçlarına göre **İş Stresi** değişkeni, **İş Aile Çatışması** ile **Aile İş Çatışması** faktörlerinin pozitif etkisi altındadır. Bu sonuçlara göre, katılımcıların İş Aile Çatışma düzeyi arttıkça İş Stresi düzeyi de artmaktadır. İş Aile Çatışması değişkenindeki 1 birimlik artış İş Stresi değişkeninde 0,527 birimlik artışa neden olmaktadır. Aynı şekilde, katılımcıların Aile İş Çatışması düzeyi arttıkça İş Stresi

düzeyi de artmaktadır. Aile İş Çatışması değişkenindeki 1 birimlik artış İş Stresinde 0,18 birimlik artışa neden olmaktadır.

Elde edilen bulgulara göre “*İş Aile Çatışmasının İş Stresi üzerine pozitif etkisi vardır*” şeklinde ifade edilen H_1 hipotezi ile “*Aile İş Çatışmasının İş Stresi üzerine pozitif etkisi vardır*” şeklinde ifade edilen H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Bu durum çalışmanın örneklemini oluşturan TALPA’ya üye pilotların yaşadıkları iş-aile çatışmasının iş stresini pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Başka bir deyişle örneklem kapsamındaki pilotların yaşadıkları iş-aile çatışmasının artması durumunda iş stresinin artacağı, iş-aile çatışmasının azalması durumunda da iş stresinin de azalacağını göstermektedir.

3.7.4.2. İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

İş-aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek için Çoklu Doğrusal Regresyon analizinden faydalanılmıştır. Çoklu Doğrusal Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3.14’te gösterilmektedir.

Tablo 3.14. İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının Genel İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu

| Çoklu Korelasyon Katsayısı R | Belirlilik Katsayısı R^2 | Düzeltilmiş R^2 Belirlilik Katsayısı | Standart Sapma |
|------------------------------|----------------------------|--|----------------|
| ,234 | ,055 | ,045 | ,56995 |

Bağımlı değişken (etkilenen değişken) : Genel İş Tatmini

Bağımsız değişkenler (etkileyen değişken) : İş Aile Çatışması ve Aile İş Çatışması

Söz konusu modelde **Genel İş Tatmini** değişkeninin bağımsız değişkenler tarafından yaklaşık % 5,5’ inin açıklandığı görülmüştür (Tablo 3.14.).

Tablo 3.15. İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının Genel İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Katsayıları Tablosu

| Bağımsız Değişkenler | Regresyon Katsayısı -B | Standart Sapma | Standartlaştırılmış Regresyon Katsayısı - Beta | T | Önem düzeyi (p) |
|----------------------|------------------------|----------------|--|--------|-----------------|
| İş Aile Çatışması | -,109 | ,045 | -,177 | -2,409 | ,017 |
| Aile İş Çatışması | -,078 | ,054 | -,105 | -1,432 | ,154 |

Bu modele göre, **Genel İş Tatmini** değişkenini bağımsız değişkenlerin sadece biri etkilemektedir. Etkili bağımsız değişken olan **İş Aile Çatışması** değişkeninin beta katsayısı -0,109 olarak bulunmuştur (Tablo 3.15.).

Regresyon modelinin denklemini aşağıdaki gibi ifade edilebilmektedir;

$$Y_{İş Tatmini} = 4,092 - 0,109 X_{İş aile} + u_i \text{ (hatalar)}$$

Elde edilen bulgulara göre, İş Tatmini yalnızca İş Aile Çatışması faktörünün negatif etkisi altındadır. Başka bir deyişle, İş Aile Çatışması yüksek olan bireyin İş Tatmini düşük olmaktadır. Uygulamada anlamlı olan bu model istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur. Ancak modelin açıklayıcılık oranının da % 5,5 gibi düşük bir oranda olduğu dikkate alınırsa iyi bir model olamayacağı söylenebilmektedir.

3.7.4.2.1. İş-Aile Çatışmasının Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkileri

İş-Aile Çatışmasının Dışsal İş Tatmini üzerindeki etkisini incelemek için yararlanılan Çoklu Doğrusal Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3.16'da gösterilmektedir.

Tablo 3.16. İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu

| Çoklu Korelasyon Katsayısı R | Belirlilik Katsayısı R ² | Düzeltilmiş R ² Belirlilik Katsayısı | Standart Sapma |
|------------------------------|-------------------------------------|---|----------------|
| ,330 | ,109 | ,100 | ,75352 |

Bağımlı değişken (etkilenen değişken) : Dışsal İş Tatmini

Bağımsız değişkenler (etkileyen değişken) : İş Aile Çatışması ve Aile İş Çatışması

Tablo 3.16’da da görüldüğü gibi bu modelde **Dışsal İş Tatmini** değişkeninin yaklaşık % 10,9’unun, bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı görülmüştür.

Tablo 3.17. İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine Regresyon Katsayıları Tablosu

| Bağımsız Değişkenler | Regresyon Katsayısı -B | Standart Sapma | Standartlaştırılmış Regresyon Katsayısı - Beta | T | Önem düzeyi (p) |
|----------------------|------------------------|----------------|--|--------|-----------------|
| İş Aile Çatışması | -,254 | ,060 | -,303 | -4,254 | ,000 |
| Aile iş Çatışması | -,065 | ,072 | -,065 | -,906 | ,366 |

Bu modele göre; **Dışsal İş Tatmini** değişkenini bağımsız değişkenlerin sadece biri etkilemektedir. Etkili bağımsız değişken olan **İş Aile Çatışması** değişkeninin beta katsayısı Tablo 3.17’de görüldüğü gibi -0,254 olarak bulunmuştur.

Regresyon modelinin denklemi aşağıdaki gibi ifade edilebilir;

$$Y_{İş Tatmini} = 4,155 - 0,254 X_{İş aile} + u_i \text{ (hatalar)}$$

Elde edilen bulgulara göre, Dışsal İş Tatmini, yalnızca İş Aile Çatışması faktörünün negatif etkisi altındadır. İş Aile Çatışması yüksek olan bireyin Dışsal İş Tatmin değeri düşük olmaktadır. Farklı bir deyişle, İş Aile Çatışması 1 birim arttığında Dışsal İş Tatmin değeri 0,254 puan azalma kaydetmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı

bulunan bu modelde, İş Aile Çatışması değişkeni Dışsal İş Tatmini değerinin % 10,9 oranında açıklamaktadır.

Buna göre, “*İş Aile Çatışmasının Dışsal İş Tatmin üzerine negatif etkisi vardır*” şeklinde ifade edilen H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

Öte yandan, analiz sonuçlarına göre “*Aile İş Çatışmasının Dışsal İş Tatmini üzerine negatif etkisi vardır*” şeklinde ifade edilen H_4 hipotezi reddedilmiştir.

Bu durum, ankete katılan pilotların yaşadıkları iş-aile çatışmasının dışsal iş tatminini negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Değişkenler arasında bulunan ters ilişki, iş aile çatışmasının artması durumunda örneklem dahilindeki pilotların hissettikleri dışsal iş tatminin azalacağını ifade etmektedir. Aile iş çatışmasının ise dışsal iş tatminini etkilediği konusunda herhangi bir bulguya rastlanılmamıştır.

3.7.4.2.2. İş-Aile Çatışmasının İçsel İş Tatmini Üzerindeki Etkileri

İş-Aile Çatışmasının İçsel İş Tatmini üzerindeki etkisini incelemek için yararlanılan Çoklu Doğrusal Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3.18’de gösterilmektedir.

Tablo 3.18. İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının İçsel İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Katsayıları Tablosu

| Bağımsız Değişkenler | Regresyon Katsayısı -B | Standart Sapma | Standartlaştırılmış Regresyon Katsayısı - Beta | T | Önem düzeyi (p) |
|----------------------|------------------------|----------------|--|--------|-----------------|
| İş Aile Çatışması | ,018 | ,043 | ,032 | ,422 | ,673 |
| Aile İş Çatışması | -,089 | ,052 | -,128 | -1,707 | ,089 |

Bağımlı değişken (etkilenen değişken) : İçsel İş Tatmini

Bağımsız değişkenler (etkileyen değişken) : İş Aile Çatışması ve Aile İş Çatışması

Elde edilen bulgulara göre, **İçsel İş Tatmini** değişkenini bağımsız değişkenlerden hiç biri etkilememektedir. Dolayısıyla İçsel İş Tatmini değişkeninin İş Aile Çatışması ya da Aile İş Çatışması değişkenleri tarafından açıklanamadığı görülmektedir. Bu model İstatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

Bu durumda **“İş Aile Çatışmasının İçsel Tatmin üzerine negatif etkisi vardır”** şeklinde ifade edilen **H₅** hipotezi ile **“Aile İş Çatışmasının İçsel Tatmin üzerinde negatif etkisi vardır”** şeklinde ifade edilen **H₆** hipotezi $p>0,05$ olarak tespit edildiğinden reddedilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma, örneklem kapsamındaki pilotların yaşadıkları iş-aile çatışmasının iş stresi ile iş tatmini arasındaki ilişkisinin ve bununla birlikte iş-aile çatışmasının iş stresi ile iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. İş-aile çatışması, iş stresi ve iş tatmini kavramları hakkındaki bilgiler ve iş-aile çatışmasının iş stresi ile iş tatmini arasındaki ilişkiler çalışmanın teorik kısmında ele alınmış daha sonra örneklem üzerindeki durumu analiz edilmiştir. İş-aile çatışmasının yaşanmasına sebep olabilecek nitelikte iş hayatına ve çalışma koşullarına sahip olduğu düşünülen havayolu pilotları, çalışmanın örneklemini için uygun görülmüştür. Bu amaçla, Türkiye Havayolu Pilotları Derneği'ne üye olan pilotlara gönderilen anket formları ile elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Her işletmede olduğu gibi havayolu işletmelerinde de en önemli kaynaklardan biri insan kaynağıdır. Havayolu işletmeleri özelinde bu duruma bakıldığında insan kaynağı gurubu içersinde yer alan en önemli kesimin pilotlar olduğu söylenebilir. Yapılan çalışmalar, pilotların havayolu taşımacılığında uçuş emniyetini doğrudan etkileyen en önemli insan grubu olduğunu göstermektedir (Şekerli ve Gereede, 2011; 20). Öyle ki, bazı çalışmalar, havacılık kazalarının yaklaşık %70'inin pilot hatalarından kaynaklanan kazalar olduğunu ortaya koymaktadır (McFadden ve Towell, 1999; 177).

Analiz sonuçlarına göre, örneklem kapsamındaki pilotların yaşadıkları iş-aile çatışması ve iş stresi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun sonucunda, katılımcıların iş-aile çatışma düzeyinin artması durumunda iş stresi düzeyinin de arttığı söylenebilir. Bu sebeple, yaptıkları işin doğası gereği yoğun bir stres altında çalışan havayolu pilotlarının havacılık emniyeti ve güvenliğini olumsuz yönde etkileyebilecek durumlarla karşılaşmaması için iş-aile çatışması ile aile iş çatışmasından kaçınmaları önerilebilir. Bununla birlikte, havayolu işletmelerinin, pilot ve ailelerini iş ile aile arasındaki dengenin sağlanması konusunda uzmanlara yönlendirmeleri veya işletmenin bu konuda uzman psikologları bünyesine katmaları söz konusu sorunların azaltılmasında yararlı olabilir. Pilotlar ile benzer mesleğe sahip olan hava trafik kontrolörlerinin örneklem olarak seçildiği ve iş stresini azaltma konusunda önerilere yer verildiği çalışmada (Ünal ve diğ., 2006; 114), hava trafik kontrolörlerine

stresle başa çıkmada fiziksel sağlığın ve ruhsal durumun iyi bir şekilde korunması, bu amaçla çeşitli egzersizler ile gevşeme tekniklerinin kullanılması örneklem dahilindeki pilotlar için de önerilebilir.

Çalışmada elde edilen bulgular, literatürde iş-aile çatışması ile iş stresi kavramları arasındaki ilişkiyi farklı alanlarda inceleyen birçok çalışma ile paralellik göstermektedir (Higgins ve Duxbury, 1992, Netemeyer ve diğ., 1996, Triplett ve diğ., 1999, Grandey ve diğ., 1999, Stoeva ve diğ., 2002, Boyar ve diğ., 2003, Judge ve diğ., 2004, Efeoğlu ve Özgen, 2006, Erdem ve diğ., 2009)

Gelecekte bu konuda yapılacak araştırmalarda, iş-aile çatışmasının pilot eşleri açısından da incelenmesi konuyu daha anlaşılabilir kılmakla birlikte, eşlerin pilotlara destek vermesi ile iş-aile çatışmasının azaltılabilmesi sağlanabilir. Farklı örneklem grubunda yapılan çalışmalarda da, sosyal desteğin iş-aile çatışmasını azalttığı yönünde bulgular tespit edilmiştir (Wallace, J.E., 2005). Bu noktadan yola çıkarak iş-aile çatışmasının azaltılması durumunda iş stresinin de azaltılabileceği düşünölmektedir.

Araştırma kapsamında incelenen bir diğer konu, örneklem dahilindeki pilotların yaşadıkları iş-aile çatışmasının iş tatminini etkileyip etkilemediğidir. Elde edilen bulgulara göre, ankete katılan pilotların yaşadıkları iş aile çatışması, dışsal iş tatminini negatif yönde etkilemektedir. Buna göre, katılımcıların yaşadığı iş aile çatışması arttıkça dışsal iş tatmininde azalma görölmektedir.

Başka bir deyişle, uzun mesafelere uçulması, uçuşlar arası bekleme sürelerinin uzun olması, yurt veya şehir dışında kalma zorunluluğunun olması, vardiyalı çalışma gibi pilotluk mesleğine özđü özellikler nedeniyle aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilememesi, pilotların iş aile çatışması yaşamasına sebep olmakta ve bu da bireyin hissettiği dışsal iş tatminini azaltmaktadır. Uçuş personeli üzerine yapılan bir çalışmaya göre, iş tatmini ile iş performansı arasında pozitif bir ilişkinin tespit edildiği belirtilmektedir. Buna göre, iş tatmini arttıkça iş performansı artmakta ya da iş tatmini azaldıkça iş performansı da azalmaktadır (Ng ve diğ., 2011; 4). Bu durum, pilotların iş tatminini yüksek seviyede tutulmasının performans çıktılarının verimli olmasını

sağlaması sebebiyle, havayolu işletmelerinin bu konuya ne kadar önem vermeleri gerektiğini göstermektedir.

Yukarıda bahsedilenlerin yanı sıra, 2011 yılında yayınlanan T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu raporuna göre, Türkiye’de ve civar ülkelerde havacılık sektörünün hızla gelişmesi, havayolu pilotu talebini artırmış, buna karşın Türkiye’de pilot eğitimi çalışmaları oldukça yetersiz kalmıştır. Rapora göre, Türkiye’de 2010 yılı itibariyle bine yakın yabancı uyruklu pilot çalışmaktadır. Bu durum, havayolu işletmelerinin, pilotların iş tatminini yüksek tutma konusunda daha fazla hassas davranmaları gerektiğinin bir göstergesi niteliğindedir.

Farklı çalışmalarda uçuş personelinin yaşadığı iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilmesi (Chen ve Kao, 2011; 255), havayolu işletmelerinin bünyesindeki uçuş personelinin örgüte bağlılıklarını arttırması yönünde faaliyetlerde bulunması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu yolla iş tatminin artırılabilceği düşünülebilmektedir. Gelecekteki çalışmalarda, havayolu pilotlarının iş-aile çatışmasının nasıl azaltılabileceği sorusuna yanıt aranmasının yanında, havayolu pilotlarının iş tatminlerini artırma yollarının ve yöntemlerinin ortaya konulacağı çalışmaların hayata geçirilmesi, hem pilotlara hem de havayolu işletmelerine önemli faydalar sağlayabilir.

Çalışmada elde edilen bulgura göre, aile iş çatışmasının dışsal iş tatmini etkilediğine dair bulgulara rastlanmadığı gibi içsel iş tatmini değişkeninin iş-aile çatışması ya da aile iş çatışması değişkenleri tarafından açıklanamadığı tespit edilmiştir. Bu durum, pilotluk mesleğinin prestijli bir meslek olarak görülmesi, pilotların toplum tarafından saygın bir kişi olarak görülmesi, ülke şartlarına kıyasla yüksek ücret, yurt içi yurt dışı eğitim ve ulaşım hakkı gibi pek çok sosyal imkanın işletmeler tarafından pilot ve pilot ailelerine sunulmasında etkili olmuş olabilir.

Literatürde, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır, fakat iş tatmini değişkeni genel olarak değerlendirilmekte olup İş Tatmini alt boyutları ile ilişkiler değerlendirilmemiştir. Çalışmada iş-aile çatışmasının genel iş tatmini değişkeni üzerinde anlamlı bir etkisinin olmaması literatürdeki bazı

çalışmalar literatürdeki bazı çalışmalar ile paralellik göstermektedir (Namasivayam ve Mount,2004, Perrone, K.M., Webb, L.K. ve Blalock, R.H., 2005; 231, Frye ve diğ.,2005, Efeoğlu,2006;114-115, Özdevecioğlu ve Doruk, 2009;89) fakat çoğu çalışmalar bu durumun aksini yansıtmaktadır (Kopelman ve diğ., 1983, Parasuraman ve diğ.,1989, Stewart ve Barling, 1996, Netmeyer ve diğ, 1996; Aryee ve diğ., 1999, Grandey ve diğ., 1999, Boles ve diğ., 2001, Evans ve Steptoe, 2002, Judge ve Colquitt,2004, Yüksel, 2005, Özdevecioğlu, 2009, Ergenli, İlsev ve Karapınar, 2010).

Öte yandan analiz sonuçlarına göre, ankete katılan pilotların yaşadıkları iş aile çatışmasının, iş stresinin ve içsel iş tatmininin bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olma durumuna; eşlerinin çalışıp çalışmama durumuna; yaşa; eğitim kaynağına; medeni duruma ve çocuk sayısına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Katılımcıların yaşadıkları aile iş çatışmasının ise, bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olma durumuna, alınan eğitimin kaynağına ve medeni duruma göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre, bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip olan örneklem dahilindeki pilotların yaşadıkları aile iş çatışmasının, olmayanlara kıyasla daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Eşinden ayrılmış olan pilotların yaşadıkları aile iş çatışmasının bekarlara ve evlilere kıyasla daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Buna ilaveten araştırmaya katılan pilotların Türk Hava Kurumu Kaynaklı olanların yaşadıkları aile iş çatışmasının Türk Silahlı Kuvvetleri Kaynaklı pilotlara ve Emniyet Teşkilatı Kaynaklı pilotlara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan pilotların dışsal iş tatmininin sadece bakıma ihtiyaç duyan ebeveynin varlığı durumuna göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre, bakıma ihtiyaç duyan ebeveyne sahip katılımcıların yaşadıkları dışsal iş tatmini, olmayanlara kıyasla daha düşüktür.

Diğer yandan, eşi çalışan ve çalışmayan pilotların, farklı yaş ve eğitim gurubunda olan pilotların; evli, bekar ve eşinden ayrılmış olan pilotların ve farklı sayıda çocuk sahibi olan pilotların yaşadıkları dışsal iş tatmininin aynı düzeyde olduğu söylenebilir.

Demografik bilgilerin çoğunun değişkenler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmanın tespit edilememesinde de pilotların ülke şartlarına kıyasla yüksek

cret, yurt içi yurt dışı eēitim, ulaşım ve konaklama hakkı gibi pek çok sosyal imkanın işletmeler tarafından pilot ve pilot ailelerine sunulması etkili olmuş olabilir. Aynı zamanda bu durum, katılımcıların tümünün erkek olması; örneklem kapsamındaki pilotların eşlerinin büyük bir bölümünün alıŐmıyor veya çalışmaya ihtiyaç duymuyor olması ve rneklemimin büyük bir bölümünün sahip olduēu ocuk sayısının en fazla iki olması (Tablo 3.5.) ile ilgili de olabilir.

Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda, örneklem grubunun büyütülmesi ve Türkiye’de sayıca az olan kadın pilotlarının da örneklem grubuna katılması farklı sonuçların elde edilmesini saēlayabilir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Adak, Nurşen, (2007) “Kadınların İkilemi: İş ve Yaşamı”, *Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay’a Armağan Özel Sayısı*, 137-152
- Ahmadi, K. ve Alireza, K., (2007), “Stress and Job Satisfaction Among Air Force Military Pilots”, *Journal of Social Science*, Cilt:3, Sayı:3, 159-163.
- Aksakal, E.G., Yılmaz, B.S., Erdem, R. (2006), “Work Life Balance: A New Concern of Global Organizations”, Çoşkun Can Aktan (Editör), 2nd International Conference on Business, Management and Economics, Yaşar University, 29-41.
- Aktaş, Aliye Mavili, (2001), “Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 56, Sayı: 4, 25-42.
- Altunışık, Remzi, Çoşkun, Recai, Bayraktaroğlu, Serkan ve Yıldırım, Engin, (2007), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya Yayıncılık, İstanbul.
- Ang, J. Ve Soh, P.H., (1997), “User Information Satisfaction, Job Satisfaction and Computer Background: An Exploratory Study”, *Information & Management*, 32, 255-266.
- Aryee, Samuel, Fields, Dail ve Luk, Vivienne, (1999), “A Cross-Cultral Test of a Model of the Work-Family Interface”, *Journal of Management*, Cilt :25, Sayı :4, 491-511.
- Aşık, Nuran Akşit, (2010), “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 467, 31-51.
- Aycan, Zeynep ve Eskin, Mahmut, (2005), “Relative Contrubions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for

- Men and Women: The Case of Turkey”, *Sex Roles*, Cilt: 53, Sayı: 7/8, 453-471.
- Aycan, Zeynep, (2008), “Cross-Cultural Approaches to Work-Family Conflict” *Hanbook of Work-Family Integration Research, Theory and Best Practices*, 353-370.
- Aycan, Zeynep, Eskin, Mahmut ve Yavuz, Serap, (2007), *Hayat Dengesi*, 1. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Aydın, R. Ve Kutlu, Y., (2001), “Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişilerarası Çatışma Eğilimi ile İlgili Değişkenler ve İş Doyumunun Çatışma Eğilimi ile Olan İlişisini Belirleme”, *C.Ü.Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5(2), 37-45.
- Bahr, Stephen J., (1979), “The Effects of Welfare on Marital Stability and Remarriage” *Journal of Marriage and Family*, Cilt: 41, Sayı: 3, 553-560.
- Balcıoğlu, İbrahim, (2005),“Stres Kavramı ve Tarihsel Gelişimi” *Medikal Açından Stes ve Çareleri Sempozyum Dizisi*, Sayı: 47, 9-12.
- Baloğlu, Nuri, Yüksel, Sedat ve Karadağ, Engin, (2010), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yapılandırılmacı Düşünme Stilleri ve Yaşam Çatışması”, *Kuramsal Eğitimbilim*, 3 (2), 83-99.
- Baltaş, Acar ve Baltaş, Zuhale, (1992), *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, 12. Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Baltaş, Zuhale, (2002), *Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres*, 2. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Bedeian, A.G., Burke, B.G. ve Moffett, R.G., (1988), “Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Male and Female Professionals”, *Journal of Management*, Cilt: 14, Sayı: 3, 475-492.

- Beyazsaçlı, M. ve Serin, N.B., (2010), “Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”, *International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, 979-986.
- Bhuiyan, S.N., Menguc, B. Ve Borsboom, R., (2005), “Stressors and Job Outcomes in Sales: A Triphasic Model Versus A Linear-Quadratic-Interactive Model”, *Journal of Business Research*, 58, 141-150.
- Boles, J.S., Howard, W.G. ve Donofrio, H.H., (2001), “An Investigation Into The Inter-Relationships Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work Satisfaction”, *Journal of Managerial Issues*, Cilt: XIII, Sayı: 3, 376-390.
- Boyar, Scott L., Jr, C.P.M., Pearson, A.W. ve Keough, S. (2003), “Work-Family Conflict: A Model of Linkages Between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions”, *Journal Of Managerial Issues*, Cilt: XV, 175-190.
- Bruck, Carly S. ve Allen, Tammy D., (2003), “The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior and Work-Family Conflict” *Journal Of Vocational Behavior*, 63, 457-472.
- Burke, R.J., Koyuncu, M., Fiksenbaum, L. ve Demirer, Halil, (2009), “Time Affluence, Material Affluence And Well Being Among Turkish Managers” *Cross Cultural Management: An International Journal*, Cilt: 16, Sayı: 4, 386-397.
- Butcher, James N., (2002), “Assessing Pilots with ‘the Wrong Stuff’: A Call for Research on Emotional Health Factors in Commercial Aviators” *International Journal of Selection and Assessment*, Cilt: 10, Sayı: 1/2, 168-184.
- Büyüköztürk, Şener, (2006), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Carlson, Dawn S., (1999a), “Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict” *Journal of Vocational Behavior*, Cilt: 55, 236-253.

- Carlson, Dawn S. ve Perrewé, Pamela L., (1999b), "The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict", *Journal of Management*, Cilt: 25, Sayı: 4, 513-540.
- Carlson, Dawn S., Kacmar, K. Michele ve Stepina, Lee P. (1995), "An Examination of Two Aspects of Work-Family Conflict", *Women in Management Review*, Cilt: 10, Sayı: 2, 17-25.
- Chen, Ching-Fu ve Kao, Ya-Ling, (2011), "The Antecedents and Consequences of Job Stress of Flight Attendants-Evidence from Taiwan", *Journal of Air Transport Management*, 17, 253-255.
- Chen, Ching-Fu, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Flight Attendants' Turnover Intentions: A Note", *Journal of Air Transport Management*, 12, 274-276.
- Çarıkçı, İlker H., (2001a), Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutları), *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
- Çarıkçı, İlker H., (2002), "Üniversite Öğretim Elemanlarının İş ve Aile Rollerinde Yaşadıkları Çatışmaların Şiddeti ve Çatışmaları Belirleyen İş ve Aile Alanı Değişkenleri-Üniversite Hastanesi Çalışanları Örneği", *10. Ulusal Yönetim Organizasyon Bildiri Kitabı*, 23-25 Mayıs, 617-625.
- Çarıkçı, İlker H. Ve Çelikkol, Özlem, (2009a), "İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi S.B.E. Dergisi*, Sayı: 9, 153-170.
- Çarıkçı, İlker H., (2001b), "İş Aile Çatışmaları: Etkileşim, Süreç ve Nedenler-Türkiye'deki Banka Çalışanlarında Bir Uygulama", *IX. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, İstanbul, s.337-348.

- Çarıkçı, İlker H., Çiftçi, M. ve Derya S., (2010), “İş-Aile Çatışması:Türkiye’deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2, 53-65.
- Day, A.L. ve Chamberlain, T.C., (2006), “Committing to Your Work, Spouse and Children: Implications for Work-Family Conflict”, *Journal of Vocational Behavior*, 68, 116-130.
- Demirel, H. Ve Erdamar, G.K., (2009), “Examining The Relationship Between Job Satisfaction and Family Ties of Turkish Primary School Teachers”, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2211-2217.
- Dıgın, Özerk ve Ünsar, Sinan, (2010), “Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Dumlupınar Üniversitesi S.B.E Dergisi*, Sayı: 26, 133-145.
- Dolcos, Sanda Monica, (2006), “Managing Life and Work Demands: The Impact of Organizational Support On Work-Family Conflict in Public and Private Sectors”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, North Carolina: North Carolina State University.
- Doruk, Nihal Çakmak, (2008), “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatminin Rolü”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kayseri: Erciyes Üniversitesi SBE.
- Duxbury, L., Lyons, S. ve Higgins C., (2008), “Too Much to do, and Not Enough Time: An Examination of Role Overload”, *Handbook of Work-Family Integrations: Research, Theory and Best Practices*, 125-140.
- Edwards, J.R. ve Rothbard N.P., (2000), Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs”, *The Academy of Management Review*, Cilt: 25, Sayı: 1, 178-199.

- Efeoğlu, İ. Efe ve Özgen, Hüseyin, (2007), “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma” *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 2, 237-254.
- Efeoğlu, İ. Efe, (2006), “İş-Aile Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- Eğinli, A.T., (2009), “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 3, 35-52.
- Erdem, R., Aslan, Ş., İşal D. ve Sarıgüzel, H, (2009), “Hastane Çalışanlarında İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”, *Uluslararası Davraz Kongresi*, 24-27 Eylül, 1442-1454.
- Erdil, Oya ve Keskin, Halit, (2003), “Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması” *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, C: 32, S: 1, 7-24.
- Ergeneli, Azize, İlsev, Arzu ve Karapınar, P.B., (2010), “Work-family Conflict and Job Satisfaction Relationship: The Roles of Gender and Interpretive Habits”, *Gender, Work and Organization*, Cilt: 17, Sayı: 6, 679-695.
- Eroğlu, Feyzullah, (2009), *Davranış Bilimleri*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Evans, Olga ve Steptoe, Andrew, (2002), “The Contributions of Gender-Role Orientation, Work Factors and Home Stressors to Psychological Well-Being and Sickness Absence in Male-and Female- Dominated Occupational Groups”, *Social Science & Medicine*, 56, 481-492.
- Friedman, Stewart D., Christensen, Perry ve Degroot, Jessica, (2001),”İş ve Yaşam”, İbrahim Bingöl(çev.), *İş ve Yaşam Dengesi*, Harvard Business Review, BZD Yayıncılık, İstanbul, 11-38.

- Frone, Micheal R. ve Rice, Robert W., (1987), "Work-Family Conflict: The Effect of Job and Family Involvement", *Journal of Occupational Behaviour*, Cilt: 8, s: 45-53.
- Frone, Micheal R., Yardley, John K. ve Markel, Karen S., (1997), "Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface", *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Frye, N.K. ve Breaugh, J.A., (2004), "Family-Friendly Policies, Supervisor Support, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Satisfaction: A Test Of A Conceptual Model", *Journal of Business and Psychology*, Cilt: 19, Sayı: 2, 197-200.
- Geurts, Sabine, Rutte, Christel ve Peeters, Maria (1999), "Antecedents and Consequences of Work-Home Interference Among Medical Residents", *Social Science & Medicine*, 48, 1135-1148.
- Giray, M. Deniz ve Ergin, Canan, (2006), "Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi", *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 57, 83-101.
- Gittel, Jody Hoffer, (2003), *The Southwest Airlines Way*, McGraw-Hill, New York.
- Golbasi, Z., Kelleci, M. ve Dogan, S., (2008), "Relationships Between Coping Strategies, Individual Characteristics and Job Satisfaction in a Sample of Hospital Nurses: Cross-Sectional Questionnaire Survey", *International Journal of Nursing Studies*, 1800-1806.
- Grandey, A.A. ve Cropanzano, R. (1999), "The Conservation of Resources Model Applies to Work -Family Conflict and Strain", *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz S. ve Beutell, N.J., (1989), "Sources of Work-Family Conflict Among Two-Career Couples", *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.

- Greenhaus, Jeffrey H., ve Beutell, Nicholas J, (1985), "Sources of Conflict between Work and Family Roles", *The Academy of Management Review*, Cilt: 10, Sayı: 1, 76-83.
- Griffin, Marie L., (2006), "Gender and Stress: A Comparative Assessment of Sources of Stress Among Correctional Officers" *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 22: 5.
- Gül, Hasan, Oktay, Ercan ve Gökçe, Hakan, (2008), "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *Akademik Bakış*, Sayı: 15, 1-11.
- Gümüştekin, Gülten Eren ve Öztemiz, Ali Bircan, (2004), "Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama" *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, Sayı: 23, 61-85.
- Hargeaves, Gerard, (1999), *Stresle Baş Etmek*, Ali Cevdet Akkoyunlu (Çeviren), 1. Baskı, Doğan Kitap, İstanbul.
- Hart, Peter M. ve Cooper, Cary L., (2009), "İşyerinde Stres: Daha Basitleştirilmiş Bir Çevreye Doğru", Neil Anderson vb., (Editör), *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı*, 1. Basım, Literatür Yayınları, İstanbul, 109-131.
- Hava-İş Eğitim Broşürü,
http://www.havais.org.tr/dosyalar/icerik/sagliginizi_dusunun.pdf
[17.04.2011].
- Higgins, C., Duxbury, L. ve Lee C., (1994), "Impact of Life-Cycle Stage and Gender on the Ability to Balance Work and Family Responsibilities", *Family Relations*, Cilt: 43, Sayı: 2, 144-150.
- Higgins, Christopher A. Ve Duxbury, Linda E., (1992), "Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Man", *Journal of Organizational Behavior*, Cilt: 13, Sayı: 4, 389-411.

Hill, E. Jeffrey; Yang, Chongming; Hawkins, Alan J. Ve Ferris, Maria, (2004), “A Cross-Cultural Test of the Work-Family Interface in 48 Countries”, *Journal Of Marriage and Family*, Cilt: 66, Sayı: 5, 1300-1316.

http://www.talpa.org/site/?page_id=2, [20.06.2011].

Jeeva S.P, Leo ve V., Chandramohan, (2008), “Stressors and Stress Coping Strategies Among Civil Pilots: A Pilot Study”, *IJASM*, Cilt: 52, Sayı: 2, 60-64.

Judge, T.A. ve Colquitt, J.A. (2004), “Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 89, Sayı: 3, 395-404.

Kalaycı, Şeref, (2009), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.

Karapınar, Pınar B., İlsev, Arzu ve Ergeneli, Azize, (2006), “İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına Etki Eden Demografik Değişkenler ve Bu Çatışmalar Arasındaki İlişki”, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 2, 85-108.

Karatepe, Osman M. ve Bekteshi, Lorina, (2008), “Antecedents and Outcomes of Work-Family Facilitation and Family-Work Facilitation Among Frontline Hotel Employees”, *International Journal of Hospitality Management*, 27, 517-528.

Karatepe, Osman M. ve Halıcı, Ali, (1998), “İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Ampirik Bir Değerlendirme”, *VI. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 139-157

Karatepe, Osman M. ve Uludağ, Orhan, (2008), “Affectivity, Conflicts in the Work-Family Interface, and Hotel Employee Outcomes”, *International Journal of Hospitality Management*, 27, 30-41.

- Kiecolt, K. Jill, (2003), "Satisfaction With Work and Family Life: No Evidence of a Cultural Reversal", *Journal of Marriage and Family*, 65, 23-35.
- Kim, Woo Gon, Leong, Jerrold K. ve Lee, Yong-Ki, (2005), "Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant", *Hospitality Management*, 24, 171-193.
- Kinnunen, Ulla ve Mauno, Saija (1998), "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland" *Human Relations*, Cilt; 51, Sayı: 2, 157-177.
- Kinnunen, Ulla ve Mauno, Saija, (1998), "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland", *Human Relations*, Cilt: 51, Sayı: 2, 157-177.
- Kopelman, Richard E., Greenhaus, Jeffrey H. ve Connolly, Thomas F., (1983), "A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A Construct Validation Study", *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Koyuncu, M., Burke, R.J. ve Fiksenbaum, L., (2009), "Work-Family Conflict Among Turkish Managers: Potential Antecedents and Consequences", *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, Cilt: 11, Sayı: 1, 1-20.
- Kök, Sebahat, Bayrak, (2006), "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma" *İkdisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 1, 291-317.
- Lambert, Eric G., Hogan, Nancy L., ve Barton, Shannon M., (2002), "The Impact of Work-Family Conflict on Correctional Staff Job Satisfaction: An Exploratory Study" *American Journal of Criminal Justice*, Cilt: 27, Sayı: 1, 35-52.
- Leaptrott, John, (2009), "The Effect of Work-Family Role Conflict on Business Startup Decision-Making Processes", *Journal of Behavioral Studies in Business*, Cilt:1, 1-17.

- Lim, V.K.G. ve Teo, T.S.H., (1999), "Occupational Stress and IT Personnel in Singapore: Factorial Dimensions and Differential Effects", *International Journal of Information Management*, 19, 277-291.
- Liu, Jun Ying ve Low, Sui Pheng, (2011), "Work-Family Conflicts Experiences by Project Managers in the Chinese Construction Industry" *International Journal of Project Management*, 29, 117-128.
- Loerch, Kay J., Russel, Joyce E.A. ve Rush, Micheal C., (1989), "The Relationships Among Family Domain Variables and Work-Family Conflict for Men and Women", *Journal of Vocational*, 35, 288-308.
- MacFadden, Kathleen, Towell, Elizabeth, (1999), "Aviation Human Factors: A Framework For The New Millennium", *Journal of Air Transport Management* 5, 177-184.
- Martinengo, G., Jacob, J.I ve Hill, J., (2010), "Gender and the Work-Family Interface:Exploring Differences Across the Family Life Course", *Journal of Family Issues*, 31, 1363-1390.
- McMillan H.S, Morris, M.L. ve Atchley E.K., (2011), "Constructs of the Work/Life Interface: A Synthesis of the Literature and Introduction of the Concept of Work/Life Harmony", *Human Resource Development Review*, 10: 6, 6-25.
- Muchinsky, Paul M., (2000), *Psychology Applied to Work An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Altıncı Baskı, Wadsworth, Belmont.
- Naktiyok, Atılhan,(2002),"Motivasyonel Değerler ve İş Tatmini: Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 3-4, 165-185.
- Namasivayam, K. Ve Mount, D.J., (2004), "The Relationship of Work-Family Conflicts and Family-Work Conflict to Job Satisfaction", *Journal of Hospitality&Tourism Research*, Cilt: 28, Sayı: 2, 242-250.

- Netemeyer, Richard G., Boles, James S. Ve McMurrin, Robert, (1996), "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales" *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 81, Sayı: 4, 400-410.
- Ng, Siew Imm, Sambasivan, Murali ve Zubaidah, Siti, (2011), "Antecedents and Outcomes of Flight Attendants' Job Satisfaction", *Journal of Air Transport Management*, 1-5.
- Obradović J. Ve Obradović, Ć, (2008), "Work-Related Stressors of Work-Family Conflict and stres Crossover on Marriage Quality", *Zagreb God.*, 18, 437-460.
- Öcal, Özge, (2008), "İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkinini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma", *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Antalya: Akdeniz Üniversitesi SBE.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, Nihal Ç., (2009), "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı: 33, 69-99.
- Özdevecioğlu, Mahmut, (2003), "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Afyon, 695-710.
- Özen, Serap ve Uzun Turgay, (2005), "İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama", *Dokuz Eylül Üniversitesi S.B.E. Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 3, 128-147.
- Özkalp, Enver ve Kirel, Çiğdem, (2001), *Örgütsel Davranış*, 1. Baskı, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Pararsuraman, S., Greenhaus, J.H, Rabinowitz, S., Bedeian, A.G., ve Mossholder, K.W., "Work and Family Variables as Mediators of the Relationship between Wives' Employment and Husbands' Well Being", *The Academy of Management Journal*, Cilt: 32, Sayı: 1, 185-201

- Parasuraman, Saroj ve Greenhaus, Jeffrey H., (2002), "Toward Reducing Some Critical Gaps in Work-Family Research" *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.
- Parasuraman, Saroj ve Simmers, Claire A., (2001), "Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study", *Journal of Organizational Behavior*, Cilt: 22, Sayı: 5, 551-568.
- Perrone, Kristin M., Webb, L.K. ve Blalock, R.H., (2005), "The Effects of Role Congruence and Role Conflict on Work, Marital and Life Satisfaction", *Journal of Career Development*, Cilt: 31, Sayı: 4, 225-238.
- Pitt-Catsouphes, Marcie, Kossek, Ellen E. Ve Sweet, S., (2006), *The Work and Family Handbook Multi-Disiplinary Perspectives and Approaches*, 1. Baskı, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey.
- Pleck, Joseph H., (1977) "The Work-Family Role System" *Social Problems*, Cilt: 24, Sayı: 4, 417-427.
- Poelmans, S., O'Driscoll, M. ve Beham B.,(2005) "An Overview of International Research of the Work-Family Interface", Steven A. Y. Poelmans (Editör), *Work and Family: An International Research Perspective*, Manhwah N.J: L. Erlbaum. 3-46.
- Poelmans, Steven ve Sahibzada, Khatera, (2004), "A Multi-Level Model for Studying the Context and Impact of Work-Family Policies and Culture in Organizations", *Human Resource Management Review*, 14, 409-431.
- Powel, Gary N. Ve Greenhaus, Jeffrey H., (2010), "Sex, Gender, and Decisions at the Family→Work Interface", *Journal of Management*, Cilt: 6, Sayı: 4, 1011-1039.
- Powel, Gary N. Ve Greenhaus, Jeffrey H.,(2010), "Sex, Gender, and Decisions at the Family→Work Interface:Exploring Negative and Positive Interdependencies", *Academy of Management Journal*, Cilt: 53, Sayı: 3, 513-534.

- Prince, C., Bowers, C.A. ve Salas, E. (1997), "Stress and Crew Performance: Challenges for Aeronautical Decision Making Training" *Aviation Psychology in Practice*, 1. Basım, Neil J., Nick M. ve Ray F. (Editörler), Ashgate, Aldershot.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tüz, Melek, (2005), *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Aktüel Basım, İstanbul.
- Serinkan, Celalettin ve Bardakçı, Ahmet, (2009), "Pamukkale Üniversitesi'ndeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2009, Sayı: 21,115-132.
- Serinkan, Celalettin ve Toraman, Öznur, (2010), "İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *9. Ulusal İşletmecilik Kongresi*, Zonguldak, 364-369.
- Shalla, Vivian,(2004), "Time Warped: The Flexibilization and Maximization of Flight Attendant Working Time" *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, Cilt: 41, Sayı: 3, 345-368.
- Sipahi, Beril, Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M., (2010), *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analisi*, Beta, İstanbul.
- Steiber, Nadia, (2009) "Reported Levels of Time-based and Strain-based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach", *Soc Indic Res* 93, 469-488.
- Stewart, Wendy ve Barling, Julian, (1996), "Fathers' Work Experiences Effect Children's Behaviors Via Job-Related Affect and Parenting Behaviors", *Journal of Organizational Behavior*, Cilt: 17, 221-223.
- Stoeva, A.Z., Chiu, R.K. ve Greenhaus, J.H., (2002), "Negative Affectivity, Role Stress, and Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 60, 1-16.

- Şanlı, Savaş ve Akbaş, Turan, (2009), “Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Polis Bilimler Dergisi*, 11(2), 73-86.
- Şekerli, Eyüp Bayram ve Gerede, Ender, (2011), “Kültürün EKY’YE Etkileri ve Türk Pilotların Hofstede Kültür Boyutları Açısından Durumları”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2011, Cilt: 13, Sayı: 1, 17-38.
- Şimşek, M.Ş., Akgemici, T. Ve Çelik A., (2003), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 3. Baskı, Adım Matbaacılık, Konya.
- T.C. CUMHURBAŞKANLIĞI Devlet Denetleme Kurulu Araştırma İnceleme Raporu, 2011 <http://www.tccb.gov.tr/ddk/ddk48.pdf> [31.07.2011]
- Taslak, Soner, (2007), “İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma”, *Yönetim Dergisi*, Yıl:18, Sayı: 58, Ekim, 67-75.
- The Health and Safety Executive, <http://www.hse.gov.uk/stress/furtheradvice/whatisstress.htm> [17.04.2011]
- Toraman, Öznur, (2009), “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Denizli: Pamukkale Üniversitesi, SBE.
- Triplett, R., Mullings, J.L., ve Scarborough, K.E., (1999), “Examining The Effect of Work-Home Conflict on Work-Related Stress Among Correctional Officers” *Journal of Criminal Justice*, Cilt: 27, Sayı: 4, 371-385.
- Turunç, Ömer ve Çelik, Mazlum, (2010), “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 1, 209-232.
- Ünal E., Gülseren L., Tokathoğlu B., Kılıçarsalın E.E., Gülseren Ş., Mete L. Baysal S. ve Turgut S., (2006), “Hava Trafik Kontrolörlerinde Stresle Başa Çıkma

Eğitiminin Ruhsel Belirtiler ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi: Kontrollü, Prospektif Bir Çalışma”, *Klinik Psikiyatri*, Sayı: 9, 109-115.

Valk, P.J.L. ve Simons, M., (1997), “Pros and Cons of Strategic Napping on Long Haul Flights” *Aeromedical Support Issues in Contingency Operations*, The Netherlands AGARD AMP Symposium, 1-6.

Voydanoff, Patricia ve Kelly, Robert F., (1984), “Determinants of Work-Related Family Problems among Employed Parents” *Journal of Marriage and Family*, Cilt: 46, Sayı: 4, 881-892.

Voydanoff, Patricia, (1988), “ Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict Author(s), *Journal of Marriage and Family*, Cilt: 50, Sayı: 3, 749-761.

Voydanoff, Patricia, (2005), “Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationship”, *Journal of Family Issues*, Cilt: 26, 707-726.

Wallace, Jean E., (2005), “Job Stress Depression and Work-to-Family Conflict: A Test of the Strain and Buffer Hypotheses” *Relation Industrielles Industrial Relations*, Cilt: 60, Sayı: 3, 510-539.

Yang, F.H. ve Chang, C.C., (2008), “Emotional Labour, Job Satisfaction and Organizational Commitment Amongst Clinical Nurses: A Questionnaire Survey”, *International Journal of Nursing Studies*, 42, 879-887.

Yang, Nini, Chen, Chao C., ve Zou, Yimin, (2000), “Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison of The Effects of Work and Family Demands”, *Academy of Management Journal*, Cilt: 43, Sayı: 1, 113-123.

Yang, Jen-Te, (2010), “Antecedents and Consequences of Job Satisfaction in the Hotel Industry”, *International Journal of Hospitality Management*, 29, 609-619.

- Yapraklı, Şükrü ve Yılmaz, Mustafa Kemal, (2007), “Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurumda İlaç Mümessilleri Üzerinde Bir Saha Araştırması”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 1, 155-183.
- Yelboğa, Atilla, (2007), “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Tatmini İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, 1-18.
- Yıldırım, Dilek ve Aycan, Zeynep, (2008), “Nurses’ work demands and work-family conflict: A Questionnaire Survey”, *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1366-1378.
- Yılmaz, H. Ve Karahan, A., (2009), “Bireylerin Kişisel Özellikleri Yönünden İş Doyum Düzeylerine Göre Tükenmişlikleri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 3, 197-214.
- Yüksel, İhsan, (2005), “İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi”, *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 301-314.
- Zhang, Jianweil ve Liu, Yuxin, (2011), “Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect” *International Journal of Business and Management*, Cilt: 6, Sayı: 1, 89-103.

EK 1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Aşağıdaki sorular, havayolu pilotlarının yaşadıkları iş-aile çatışmasının iş stresi ve iş tatmini üzerine etkisini belirlemeye yönelik araştırmanın veri toplama aracıdır. Yanıtlarınız gizli tutulacak ve sadece araştırma amacıyla kullanılacaktır. Tüm sorulara yanıt vermeniz ve her soru için sadece bir seçeneği işaret etmeniz gerekmektedir.

1. İş-Aile Çatışmasına İlişkin Sorular

| | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Fikrim Yok | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|--|----------------------------|--------------|------------|-------------|---------------------------|
| 1.İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz etkiliyor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6.Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7.Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8.Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9.Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

2. İş Stresine İlişkin Sorular

| | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Fikrim Yok | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| 1.İşim sağlığıma doğrudan etkilemeye yatkındır | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.Farklı bir işle çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6.Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3. İş Tatminine İlişkin Sorular

| | Hiç Memnun Değilim | Memnun Değilim | Kararsızım | Memnunum | Çok Memnunum |
|--|--------------------|----------------|------------|----------|--------------|
| 1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6.Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7.Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 8.Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9.Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10.Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11.Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12.İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14.İş içinde terfi olanağımın olması bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15.Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16.Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17.Çalışma şartları bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18.Çalışma arkadaşlarımla birbiri ile anlaşmaları bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

4. Demografik Özelliklere İlişkin Sorular

1. Cinsiyetiniz

- a) Kadın b) Erkek

2. Yaşınız ____

3. Eğitim Durumunuz

- a) Türk Silahlı Kuvvetleri Kaynaklı
b) Emniyet Teşkilatı Kaynaklı
c) Türk Hava Kurumu Kaynaklı
d) Havayolları Tarafından Desteklenen Okul Kaynaklı

e) Türkiye'deki Havacılık Okulu ve Uçuş Okulu Kaynaklı

f) Yabancı Ülkelerdeki Havacılık Okulu ve Uçuş Okulu Kaynaklı

4. Medeni Durumunuz

a) Evli b) Bekar c) Eşinden Ayrılmış

5. Eşinin Çalışma Durumu

a) Evet b) Hayır

6. Çocuk Sayısı

a) 0 b) 1 c) 2 d) 3 ve üstü

7. Bakıma İhtiyaç Duyan Yaşlı Ebeveyniniz Var Mı?

a) Evet b) Hayır

Zaman Ayırdığınız İçin Teşekkür Ederiz

İyi Uçuşlar

Leyla Adiller

EK 2. Anket Formunun TALPA Resmi Sitesindeki Görünümü

The screenshot shows the TALPA website homepage. The header includes the TALPA logo and the text "Türkiye Hava Yolu Pilotları Derneği" and "Türkiye Airline Pilots' Association". The main content area features a sidebar on the left with a navigation menu, a central article titled "İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Araştırma", and a right sidebar with a login form and search options.

Kurumsal
Kurumsal Yayınlar
Arşiv
Üyelik İşlemleri
Faydalı Linkler
Bize Ulaşın
Anlaşmalı Kurumlar
Basında Biz
Güncel Haberler
Faydalı Dokümanlar
Uluslararası Yayınlar

Birikimlerinde size özel cazip oranlar.

Tüm pilotlar ABD'de "İleri görüntüleme cihazları" ve "Elle vücut arama" uygulamasından muaf tutuldu.

Tüm IFALPA Üyelerine
Değerli Meslektaşlarım,
Bilindiği üzere; Amerika Birleşik Devletleri Ulaştırma Güvenlik Yönetimi (Transport Security Administration), tüm yolcu ve uçuş mürettebatına "İleri Görüntüleme Teknolojisi (AIT)" kullanarak yapılan güvenlik uygulamasını başlatmıştır. Bu uygulama iki konuda endişeye yol açmıştır.
Devamı »

İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Araştırma

Değerli Üyelerimiz,
İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ konulu araştırma anketine katılımınız için teşekkürlerinizi sunarız.

ASM-Handbook

IFALPA Safety Bulletin
IFALPA Safety Bulletin

Pilotlar Günü'ne Davetlisiniz

"TÜRKİYE PİLOTLAR GÜNÜ" 26 NİSAN 2011 TARİHİNDE, POLAT RENAISSANCE OTEL'DE DÜZENLENECEK KOKTEYL / GÖSTERİ UÇUŞU (19.00 - 20.00) VE AKŞAM YEMEĞİ (20.00 - 24.00) İLE KUTLANACAKTIR.
Devamı »

SHGM Tavsiye ve İzleme Kurulu Toplantı Sonuç Raporu

SHGM TAVSİYE VE İZLEME KURULU TOPLANTI SONUÇ RAPORU

Referanslar: Hava Trafik Hizmetleri Bağlantılı Emniyet Olaylarının Rapor Edilmesi ve Değerlendirilmesine dair SHY 65-02 yönetmeliği gereği düzenlenen SHGM Tavsiye ve İzleme Kurulu Toplantısı

Toplantı Yer ve Tarihi: Sivil Havaokul Genel Müdürlüğü, Ankara 07.02.2011

Katılım Listesi : Kaptan Pilot Kubilay Yılmaz
Devamı »

ÜYE GİRİŞİ

Kullanıcı Adı
Şifre
Giriş
Şifremi Unuttum

Site İçi Arama

Bugün Doğanlar

- TUĞKAN İNAN
- NACİ KARADENİZ

Evlilik Yıldönümleri

The screenshot shows a detailed view of the survey article on the TALPA website. The header is the same as the previous screenshot. The main content area is focused on the article "İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Araştırma". The sidebar on the left is identical to the previous screenshot. The right sidebar contains the same login form and search options.

İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Araştırma

Değerli Üyelerimiz,
İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ konulu araştırma anketine katılımınız için teşekkürlerinizi sunarız.

EK 2. Anket Formunun TALPA Resmi Sitesindeki Görünümü (devamı)

www.estambol.com/talpaanket/index.php?sid=113118&lang=tr

Havayolu pilotlarının yaşadıkları iş-aile çatışmasının iş stresi ve iş tatmini üzerine etkisi

Sayın Katılımcı,

Aşağıdaki sorular, havayolu pilotlarının yaşadıkları iş-aile çatışmasının iş stresi ve iş tatmini üzerine etkisini belirlemeye yönelik araştırmanın veri toplama aracıdır. Yanıtlarınız gizli tutulacak ve sadece araştırma amacıyla kullanılacaktır. Tüm sorulara yanıt vermeniz ve her soru için sadece bir seçeneği işaretlemeniz gerekmektedir.

Bu ankette 44 soru var.

Gizlilik Notu
Bu anket anonimdir. Katıldığınız ankette size ait herhangi bir bilgi tutulmamaktadır. Verilen yanıtlar kurumumuzun koruması altındadır. Hiçbir şekilde üçüncü şahıslarla paylaşılmaz.

Sonraki >>

Çık ve Anketi Temizle Yarım Kalmış Ankete Devam Et

www.estambol.com/talpaanket/index.php

Havayolu pilotlarının yaşadıkları iş-aile çatışmasının iş stresi ve iş tatmini üzerine etkisi

0% 100%

İş-Aile Çatışmasına İlişkin Sorular

*1. İş sorumluluklarının aile ve ev yaşamını olumsuz etkiliyor
Aşağıdaki seçeneklerden birini seçiniz

Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Fikrim Yok
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

*2. İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor
Aşağıdaki seçeneklerden birini seçiniz

Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Fikrim Yok
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

*3. İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum
Aşağıdaki seçeneklerden birini seçiniz

Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Fikrim Yok
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

*4. İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşamıyla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum
Aşağıdaki seçeneklerden birini seçiniz

Kesinlikle Katılmıyorum

EK 2. Anket Formunun TALPA Resmi Sitesindeki Görünümü (devamı)

www.estambol.com/talpaanket/index.php

Havayolu pilotlarının yaşadıkları iş-aile çatışmasının iş stresi ve iş tatmini üzerine etkisi

0% 100%

İş-Aile Çatışmasına İlişkin Sorular

***1. İş sorumlulukların aile ve ev yaşamını olumsuz etkiliyor**
Aşağıdaki seçeneklerden birini seçiniz

Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Fikrim Yok
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

***2. İşimin aldığı zaman aile yaşamımı zorlaştırıyor**

Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Fikrim Yok
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

***3. İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum**
Aşağıdaki seçeneklerden birini seçiniz

Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Fikrim Yok
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

***4. İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşamıyla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum**
Aşağıdaki seçeneklerden birini seçiniz
Bu soru mecburidir.

2 - Print

www.estambol.com says: sitesindeki sayfa

(*) Yıldız olan sorulara vereceğiniz cevaplar bizim için çok önemli. Anketi tamamlayabilmemiz için lütfen bu sorulara cevap veriniz.

Tamam

www.estambol.com/talpaanket/index.php

Bitmemiş Anketinizi Kaydedin

Bu anket için aşağıya bir kullanıcı adı ve parola girerek kaydedin. Anketiniz, girmiş olduğunuz kullanıcı adı ve parolasıyla kaydedilecek, böylece daha sonraki bir zamanda bu kullanıcı adı ve parolayı kullanarak tekrar giriş yapıp ankete kaldığımız yerden devam edebileceksiniz.

Eğer bir e-posta adresi belirtirseniz girdiğiniz bilgiler bu adrese gönderilecektir.

Adı:

Parola:

Tekrar Parola:

E-posta Adresiniz:

Güvenlik Sorusu: 1 + 80 =

[Anket'e geri dön](#)

3 - Print

EK 3. Özgeçmiş

Adı Soyadı : Leyla Adiller

Doğum Yeri : Kosova

Doğum Tarihi : 03.08.1986

Eğitim Durumu

- **Yüksek Lisans Eğitimi** : Marmara Üniversitesi
(2009-2011) Sosyal Bilimler Enstitüsü
Uluslararası İşletmecilik
- **Lisans Eğitimi** : Anadolu Üniversitesi
(2004-2009) Sivil Havacılık Yüksek Okulu
Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği
- **Lise Eğitimi** : Sami Frasheri Lisesi
(2000-2004)

Yabancı Dil : İngilizce, Arnavutça

E-posta Adresi : leyla.adiller@gmail.com