



Sivil Havacılıkta Kabin Memurlarının İş Yaşam Dengelerinin Mesleki Tükenmişlikleri Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma

Mesut ÖZTIRAK¹ 

Öz

Bu çalışmanın amacı, kabin memurlarının iş yaşam dengelerinin mesleki tükenmişlikleri üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Çalışma saatlerinin yoğun, iş temposunun yorucu olduğu kabin memurlarında iş yaşam dengesinin doğru kurulması çalışanların tüm ilişkilerini etkileyebilmektedir. Çalışmada anket formu kullanılarak nicel veri toplanmıştır. Araştırmanın evreni İstanbul Yeni Havalimanı (İGA) olmak üzere kabin memurları oluşturmaktadır. Anket yöntemi kullanılarak 412 çalışan kişiye ulaşılmıştır. Araştırmada analiz yöntemi olarak SPSS 21.0 programı, Pearson korelasyon ve regresyon testi kullanılmıştır. Ölçek puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon testi ile etkisi ise regresyon testi ile analiz edilmiştir. İş Yaşam Dengesinin, Tükenmişliğe etkisinin incelenmesi amacıyla kurulan model anlamlıdır. Sonuçlar incelendiğinde İş Yaşam Dengesi, Tükenmişliği negatif etkilemektedir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi gibi demografik değişkenliklere göre farklılıklar olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca çalışmanın sivil havacılık sektöründe iş yaşam dengesi ve mesleki tükenmişlik alanlarında gelecekteki araştırmalar için bir temel oluşturacağı ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kabin Memuru, İş Yaşam Dengesi, Mesleki Tükenmişlik

Jel Kodları: M1, M12, M52, M54

A Research on the Effect of Work-Life Balances of Flight Attendants in Civil Aviation on Occupational Burnout

Abstract

The aim of this study is to investigate the effect of work-life balance of flight attendants on their professional burnout. Establishing the right work-life balance in flight attendants, whose working hours are intense and work schedule is tiring, can affect all relations of the employees. In the study, quantitative data were collected using a questionnaire. The universe of the research consists of cabin attendants, including Istanbul New Airport (IGA). By using the survey method, 412 employees were reached. SPSS 21.0 program, Pearson correlation and regression test were used as analysis method in the research. The relationship between the scale scores was analyzed with the Pearson correlation test and the effect was analyzed with the regression test. The model established to examine the effect of Work-Life Balance on Burnout is meaningful. When the results are examined, Work-Life Balance affects Burnout negatively. It is observed that there are differences according to demographic variability such as age, gender, marital status, education level, working time. In addition, it is thought that the study will form a basis for future research in the fields of work-life balance and professional burnout in the civil aviation sector and contribute to the literature.

Keywords: Flight Attendant, Work-Life Balance, Occupational Burnout

Jel Classification Codes: M1, M12, M52, M54

Atıf/Cite as: Öztirak, M. (2023). Sivil Havacılıkta Kabin Memurlarının İş Yaşam Dengelerinin Mesleki Tükenmişlikleri Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Karadeniz Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 25-43.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, mesutoztirak@esenyurt.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4828-7293

1. Giriş

Sivil havacılıkta kabin memurlarının iş yaşam dengesinin mesleki tükemişlikleri üzerindeki etkisi, çalışma koşulları, iş beklentileri, psikolojik faktörler ve kişisel yaşam arasındaki denge ile ilgilidir. Kabin memurları, yoğun çalışma saatleri, jet lag etkileri, sürekli yolculuklar ve değişken çalışma programları gibi zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu faktörler, iş yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir ve mesleki tükemişliğe yol açabilir. iş yaşam dengesi, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi korumayı ifade etmektedir. Bu çalışmada kabin memurlarının iş yaşam dengesinin mesleki tükemişlik üzerindeki araştırılacak olup. İstanbul ilinde İstanbul Yeni havalimanında gümrüksüz bölgeden çıkış yapan kabin memurları üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Örgütsel davranış alanyazında daha önce iş yaşam dengesi ve mesleki tükemişlik kavramları üzerine farklı sektörlerde çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Fakat sivil havacılık sektöründe kabin memurları üzerine gerçekleştirilen çalışma ulusal ve uluslararası literatürde rastlanmamış olup bu çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünölmektedir. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümünde iş yaşam dengesi, iş yaşam dengesini etkileyen faktörler ve iş yaşam dengesinin sonuçlarına değinilmiştir. İkinci bölümde mesleki tükemişlik, mesleki tükemişliği etkileyen faktörler ve mesleki tükemişliğin sonuçları ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise amacı ve hipotezler analiz kısmı, son bölümde ise tartışma sonuç ve önerilere yer verilmiştir. Bu bağlamda sürekli değişen çalışma programları, uzun uçuş saatleri ve jet lag etkileri kabin memurlarının fiziksel ve zihinsel yorgunluğunu artırabilir. Bu durum, performanslarını düşürebilir ve mesleki tükemişliğe neden olabilir. Kabin memurlarının değişken çalışma saatleri ve sürekli seyahat etme gereklilikleri, aile ve sosyal yaşamları üzerindeki etkileri olabilir. Uzun süreler evden uzakta olmak, aile bağlarını zorlayabilir ve sosyal ilişkileri etkileyebilir. Bu durum, memnuniyetsizlik, stres ve tükemişlik hissi yaratabilir. iş-Stres ilişkisi: Yoğun çalışma temposu, zaman baskısı, zorlu yolcu durumları ve acil durum müdahaleleri gibi faktörler kabin memurlarında iş stresine neden olabilir. iş stresi, tükemişlik hissini artırabilir ve fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına yol açabilir. Kabin memurlarının değişken çalışma saatleri ve sürekli seyahat etme gereklilikleri, kişisel ihtiyaçların ihmal edilmesine neden olabilir. Yetersiz uyku, düzensiz beslenme ve egzersiz eksikliği gibi faktörler, genel sağlık durumunu olumsuz etkileyebilir ve tükemişlik hissini artırabilir. iş yaşam dengesi, kabin memurlarının mesleki tükemişliklerini etkileyebilir. İyi bir iş yaşam dengesi sağlamak, kabin memurlarının sağlıklı bir şekilde çalışmasını ve mesleki tatminlerini artırmasını destekleyebilir. Bu, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, uygun dinlenme ve rehabilitasyon süreçlerinin sağlanması, destekleyici çalışma ortamlarının oluşturulması ve çalışanların kişisel yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olacak politikaların uygulanması gibi önlemlerle sağlanabilir.

2. İş Yaşam Dengesi

2.1. İş Yaşam Dengesinin Tanımı

İş yaşam dengesi, çalışanların iş ve özel yaşamları arasında denge sağlama yeteneğini ifade eder. Bu denge, çalışanların iş gereksinimlerini karşılamak ve aynı zamanda aile, hobiler, sağlık, dinlenme gibi özel yaşamlarına zaman ve enerji ayırmak arasında bir denge kurmalarını içerir. İş yaşam dengesi konusu son yıllarda önem kazanmış ve birçok çalışma bu konuyu ele almıştır. İş yaşam dengesi üzerinde etkili olan faktörler arasında şunlar sayılabilir (Güzel, E., Güzel, D., Yıldırım, M., & Taşpınar, M. S. 2023; Erben ve Ötken, 2014):

- Esnek çalışma düzenleri: Esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkanı gibi uygulamalar çalışanların iş yaşamlarını özel yaşamlarıyla daha iyi dengelemelerini sağlayabilir.
- İş-özel yaşam çatışması: İş ve özel yaşam arasında çatışma yaşanması, iş yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir. Örneğin, işe daha fazla zaman ve enerji harcamak özel yaşamı olumsuz etkileyebilir.
- Destekleyici çalışma ortamı: Çalışanlara destek sağlayan bir çalışma ortamı, iş yaşam dengesini iyileştirebilir. Örneğin, esnek çalışma saatleri, kreş imkanı gibi destekleyici politikalar çalışanların iş ve özel yaşamlarını daha iyi dengelemelerine yardımcı olabilir.
- İş stresi yönetimi: Yüksek iş stresi, iş yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir. Stres yönetimi tekniklerinin kullanılması ve iş stresinin azaltılması, çalışanların daha iyi bir denge sağlamalarına yardımcı olabilir.

İş yaşam dengesi konusu, çalışanların iş tatmini, motivasyon, verimlilik, sağlık ve mutluluk gibi birçok açıdan önemlidir. İşverenlerin ve yöneticilerin iş yaşam dengesi konusunda farkındalık yaratması ve uygun politikaları uygulaması, çalışanların hem iş hem de özel yaşamlarında daha dengeli bir yaşam sürmelerine yardımcı olabilir.

2.2. İş Yaşam Dengesini Açıklamaya Yönelik Yaklaşımlar

İş yaşam dengesi konusunda açıklama yapmak için kullanılan çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. İş yaşam dengesini anlamak ve açıklamak için aşağıda belirtilen yaklaşımlar sıklıkla kullanılmaktadır (Şişman, S., & Yıldırım, Y. 2023; Karakılıç, G. 2023; Öztirak, M. 2023):

- İş-özel yaşam çatışması ve uyum yaklaşımı: Bu yaklaşımda, iş ve özel yaşam arasındaki çatışma ve uyum üzerine odaklanılır. İş ve özel yaşamlar arasında zaman, enerji ve kaynakların bölüşümüyle ilgili dengeyi sağlama çabaları incelenir. İş ve özel yaşam arasında çatışma yaşandığında, iş yaşam dengesi olumsuz etkilenebilir.
- Kaynak teorisi: Bu yaklaşımda, iş yaşam dengesini etkileyen kaynaklar üzerinde durulur. Çalışanların kaynakları (zaman, enerji, destek) iş ve özel yaşamları arasında nasıl dağıttığı

ve bu kaynakların yeterliliği iş yaşam dengesini etkileyebilir. Kaynak teorisi, çalışanların kaynakları yönetme becerilerini ve kaynakların iş ve özel yaşamları arasında paylaşımını açıklamaya çalışır.

- Sosyal etkileşim ve destek yaklaşımı: Bu yaklaşımda, sosyal etkileşim ve destek ağları iş yaşam dengesini üzerinde önemli bir rol oynar. Çalışanların destekleyici sosyal ilişkilere sahip olmaları, iş ve özel yaşamları arasında denge sağlama becerisini artırabilir. Sosyal destek, iş stresiyle başa çıkma, iş tatmini ve genel refah üzerinde olumlu etkilere sahip olabilir.
- iş-özel yaşam entegrasyonu yaklaşımı: Bu yaklaşımda, iş ve özel yaşamın ayrılmaz bir Şekilde entegre olduğu ve birbirini etkilediği düşüncesi üzerinde durulur. iş ve özel yaşamların uyumlu bir Şekilde bir arada var olması ve birbirini desteklemesi hedeflenir. Çalışanların iş yaşam dengesini konusunda esneklik, uyum ve denge sağlama becerileri önemlidir.

Bu yaklaşımlar, iş yaşam dengesini kavramını açıklamak ve çalışanların iş ve özel yaşamları arasında denge sağlama sürecini anlamak için farklı perspektifler sunar. Araştırmacılar ve uzmanlar, bu yaklaşımları kullanarak iş yaşam dengesini daha iyi anlamak ve çalışanlara destek olmak için çeşitli çalışmalar yürütmektedirler.

2.3. Kabin Memurlarının iş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

Kabin memurları, sivil havacılık sektöründe çalışan profesyonellerdir ve iş yaşam dengesini etkileyen çeşitli faktörlere maruz kalabilirler. işte kabin memurlarının iş yaşam dengesini etkileyen bazı önemli faktörler (Sümer, P. 2023; zbek Kayabaş, i. 2023; Dursun, E., ztrak, M., & Dursun, D. 2022):

- Esnek alışma saatleri: Kabin memurları genellikle esnek çalışma saatlerine sahiptir. Uzun uçuş süreleri, farklı zaman dilimlerinde çalışma ve düzensiz çalışma programları, iş yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir. Bu faktör, sosyal ilişkiler, uyku düzeni ve özel yaşam etkinlikleri üzerinde etkili olabilir.
- Uzun ve yoğun çalışma saatleri: Kabin memurları bazen uzun uçuşlarda görev yaparlar ve bu durum iş yaşam dengesini zorlaştırabilir. Uzun saatler boyunca sürekli olarak uyanık kalmak, yorgunluk ve enerji düzeyinde azalmaya neden olabilir.
- Geçici konaklamalar ve sürekli seyahat: Kabin memurları, sık sık farklı Őehirlerde veya ülkelerde konaklama yapmak zorunda kalabilirler. Bu durum, aile ve sosyal ilişkileri etkileyebilir ve özel yaşamla iş arasında denge sağlamayı zorlaştırabilir. iş-özel yaşam atışması: Kabin memurları, iş ve özel yaşamları arasında çatışma yaşayabilirler. Örneğin, uzun süreli görevler nedeniyle aile ile zaman geçirmekte zorlanabilirler. Bu atışma, iş yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir.

- Stresli çalışma ortamı: Kabin memurları, yolcu memnuniyetini sağlamak, güvenlik protokollerini uygulamak ve acil durumlara yanıt vermek gibi sorumluluklarla karşı karşıyadır. Yoğun ve stresli bir çalışma ortamı, iş yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir ve mesleki tükenmişliğe yol açabilir.
- Destekleyici iş politikaları: İşverenlerin kabin memurlarına yönelik destekleyici politikaları ve uygulamaları, iş yaşam dengesini iyileştirebilir. Örneğin, esnek çalışma düzenleri, psikolojik destek, sağlık hizmetleri gibi faktörler, kabin memurlarının iş yaşam dengesini destekleyebilir.

Bu faktörler, kabin memurlarının iş yaşam dengesini etkileyen bazı önemli noktalar. Kabin memurlarının işverenler, sendikalar ve sektör paydaşları tarafından iş yaşam dengesine önem veren politikaların ve destekleyici tedbirlerin uygulanması, çalışanların sağlık, refah ve tatmin düzeylerini artırabilir.

2.4. Kabin Memurlarının İş Yaşam Dengesinin Sonuçları

Kabin memurlarının iş yaşam dengesi konusunda yaşadığı zorluklar, bir dizi sonuç ortaya çıkarabilir. İş yaşam dengesindeki sorunlar, hem kabin memurlarının hem de işverenlerin üzerinde etkili olabilir. İş yaşam dengesinin bozulması çeşitli sonuçlara neden olabilir (Kaynak, Ö. M., & Yashıdağ, 2023; Kavak, O., Topçuoğlu, E., & Kaygın, E. 2023; Öztırak, M., & Güney, S. 2022):

- Mesleki tükenmişlik: Kabin memurları, yoğun çalışma saatleri, düzensiz uyku düzenleri ve sürekli seyahat gibi faktörler nedeniyle mesleki tükenmişlik riskiyle karşı karşıya kalabilirler. Mesleki tükenmişlik, duygusal, zihinsel ve fiziksel olarak tükenmişlik hissi, motivasyon kaybı ve performans düşüklüğü gibi belirtilerle kendini gösterebilir.
- Fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları: İş yaşam dengesinin bozulması, kabin memurlarının fiziksel ve psikolojik sağlığını etkileyebilir. Uzun çalışma saatleri, sürekli seyahat, stresli çalışma ortamı ve uyku düzenindeki değişiklikler, sağlık sorunlarına yol açabilir. Yorgunluk, uyku bozuklukları, depresyon, anksiyete gibi sorunlar sıkça görülen sonuçlardır.
- İş tatmini ve motivasyon kaybı: İş yaşam dengesindeki sorunlar, kabin memurlarının iş tatmini düzeyini ve motivasyonunu etkileyebilir. Sürekli olarak iş ve özel yaşam arasında denge kurma zorunluluğu, memnuniyetsizlik ve motivasyon kaybına neden olabilir. Bu da çalışanların performansını olumsuz etkileyebilir.
- Aile ve sosyal ilişkilerde zorluklar: Kabin memurlarının uzun çalışma saatleri, düzensiz çalışma programları ve sürekli seyahat etmeleri, aile ve sosyal ilişkilerinde zorluklara neden olabilir. Aile üyeleriyle zaman geçirmekte zorlanma, sosyal etkinliklere katılmama gibi durumlar iş yaşam dengesinin etkileridir.

- Kariyer planlaması zorlukları: iş yaşam dengesindeki sorunlar, kabin memurlarının kariyer planlaması üzerinde de etkili olabilir. Sürekli seyahat etmek, düzensiz çalışma saatleri ve iş-özel yaşam dengesi sorunları, kabin memurlarının kariyer gelişimini etkileyebilir ve ilerlemelerini sınırlayabilir.

Bu sonuçlar, kabin memurlarının iş yaşam dengesi konusunda karşılaştığı zorlukların etkilerini yansıtılmaktadır. işverenlerin ve sektör paydaşlarının, çalışanların iş yaşam dengesini desteklemeye yönelik politikalar ve tedbirler geliştirmesi önemlidir. Çalışanların sağlık, refah ve performanslarını korumak için iş yaşam dengesi sağlanmalı ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır.

3. Mesleki Tükenmişlik

3.1. Mesleki Tükenmişliğin Tanımı

Mesleki tükenmişlik, yoğun iş stresi, duygusal ve fiziksel tükenmişlik ile motivasyon kaybı gibi belirtilerle kendini gösteren bir çalışma yaşamı sorunudur. Genellikle sürekli stres, yüksek iş talepleri, duygusal zorlanma ve sürekli olarak iş beklentilerini karşılamaya çalışma sonucunda ortaya çıkar. Mesleki tükenmişlik, çalışanların enerjisinin tükenmesi, duygusal olarak tükenmeleri ve işlerine olan ilgilerini kaybetmeleriyle karakterizedir. Mesleki tükenmişlik üç ana boyutta kendini gösterir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Erkul ve Dalđı, 2014):

- Duygusal tükenme: Çalışanlar sürekli olarak yorgun, enerjisi azalmış ve tükenmiş hissederler. Duygusal tükenme, işle ilgili duygusal tepkilerin azalması, duygusal tepkisellikte azalma ve empati yeteneğinde azalma ile ilişkilidir.
- Duyarsızlaşma (depersonalizasyon): Çalışanlar, meslektaşlarına ve işlerine karşı duygusal olarak uzaklaşma eğilimi gösterebilirler. Duyarsızlaşma, kişisel ilişkilerin azalması, iş arkadaşlarına karşı empati eksikliği ve soğuk, mesafeli bir tutum sergileme ile ilişkilidir.
- Kişisel başarı hissini azalması: Çalışanlar, işlerinde başarı hissini kaybedebilirler. nceki başarılarından zevk alma ve işleriyle ilgili tatmin duygusu azalır. Bu durum, motivasyon düşüklüğü, verimlilik kaybı ve genel iş memnuniyetsizliği ile ilişkilidir.

Mesleki tükenmişlik, bireylerin çalışma yaşamında önemli bir sorun olabilir ve hem kişisel hem de mesleki yaşam üzerinde olumsuz etkilere sahip olabilir. iş yükünün kontrol edilememesi, düşük destek ve takdir, duygusal zorlanma, iş rolü belirsizliği gibi faktörler, mesleki tükenmişliği artırabilir. Mesleki tükenmişliği önlemek veya yönetmek için işverenlerin destekleyici çalışma ortamı sağlaması, iş-özel yaşam dengesine önem vermesi ve çalışanların duygusal ihtiyaçlarına önem vermesi önemlidir.

3.2. Mesleki Tükenmişliği Açıklamaya Yönelik Yaklaşımlar

Mesleki tükenmişlik konusunda açıklama yapmak için farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. işte mesleki tükenmişliği açıklamaya yönelik bazı önemli yaklaşımlar (şıklar ve Tunalı, 2012, am,

Z., & Öğülmüş, S. (2019): Maslach ve Jackson Modeli: Bu model, mesleki tükenmişliği üç boyutta ele alır: duygusal tükenme, depersonalizasyon ve kişisel başarı hissini azalması. Duygusal tükenme, işle ilgili duygusal yorgunluğu ifade ederken, depersonalizasyon, işe karşı duygusal uzaklaşmayı ifade eder. Kişisel başarı hissini azalması ise işteki başarı ve tatmin duygusunun kaybını ifade eder. Karasek ve Theorell Modeli: Bu model, iş stresi ve kontrol düzeyi üzerine odaklanır. Model, düşük kontrol ve yüksek iş stresi ile mesleki tükenmişlik arasında ilişki olduğunu öne sürer. Düşük kontrol, çalışanların işlerini etkileyememeleri veya kararlarını verememeleri anlamına gelir ve bu da tükenmişliği artırabilir. Hobfoll' un Kaynak Koruma Modeli: Bu model, kaynaklar ve stres arasındaki etkileşimi vurgular. Mesleki tükenmişlik, çalışanların kaynaklarının tükenmesi veya tehdit altında olması durumunda ortaya çıkar. Kaynaklar, maddi ve manevi destek, özerklik, sosyal ilişkiler gibi çeşitli faktörleri içerir. Bu model, kaynakları korumak ve yeniden kazanmak için stratejiler geliştirmenin önemini vurgular. Demands-Control-Support Modeli: Bu model, iş talepleri, iş kontrolü ve sosyal destek arasındaki etkileşimi vurgular. Yüksek iş taleplerine sahip ancak düşük kontrol ve sosyal destekle karşılaşan çalışanlar, mesleki tükenmişlik riski altındadır. Model, iş taleplerini yönetmek, iş kontrolünü artırmak ve sosyal destek sağlamak gibi önlemlerin tükenmişlik riskini azaltabileceğini öne sürer. Bu yaklaşımlar, mesleki tükenmişliği açıklamak için kullanılan bazı temel teorik çerçeveleri temsil etmektedir. Her bir yaklaşım, farklı faktörleri vurgulayarak mesleki tükenmişliğin nedenlerini ve mekanizmalarını anlamamıza yardımcı olmaktadır.

3.3. Kabin Memurlarının Mesleki Tükenmişliğini Etkileyen Faktörler

Kabin memurlarının mesleki tükenmişliklerini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerden bazıları şunlardır: (Kızılcın, S., & Demiral, G. 2021; Konak, İ. 2020; Günay, A. 2018):

Yoğun çalışma temposu: Kabin memurları genellikle yoğun ve düzensiz çalışma saatlerine sahiptir. Uzun uçuşlar, jet lag, sürekli seyahat etme gibi faktörler, fiziksel ve duygusal açıdan yorucu bir çalışma temposuna neden olabilir.

Duygusal yük: Kabin memurları, yolcularla etkileşimde bulunmak zorunda oldukları için duygusal açıdan zorlayıcı durumlarla karşılaşabilirler. Özellikle zorlu yolcularla başa çıkmak, duygusal tükenme riskini artırabilir.

Uzun süre ayrı kalma: Kabin memurları sık sık seyahat ettikleri için ailelerinden ve sosyal çevrelerinden uzun süre ayrı kalabilirler. Bu da aile ve sosyal ilişkilerde zorluklara neden olabilir ve tükenmişlik riskini artırabilir.

İş-özel yaşam dengesi zorlukları: Kabin memurlarının düzensiz çalışma saatleri ve sürekli seyahat etmeleri, iş-özel yaşam dengesini sağlamakta zorluklara neden olabilir. İş ve özel yaşam arasında denge kurmakta güçlük çekmek, stres ve tükenmişlik riskini artırabilir.

İş güvencesi endişesi: Havacılık sektöründe iş güvencesi, kabin memurlarının üzerinde sürekli bir endişe kaynağı olabilir. Ekonomik dalgalanmalar, havayolu şirketlerindeki değişiklikler veya işten çıkarmalar, kabin memurlarının tükenmişlik riskini artırabilir.

Düşük kontrol düzeyi: Kabin memurları, uçuşlar sırasında belirli prosedürler ve talimatlara uymak zorundadırlar. Bu durum, çalışanların işlerini kontrol etme yeteneklerini sınırlayabilir ve tükenmişlik riskini artırabilir.

Destek eksikliği: Kabin memurları, çalışma ortamında yeterli destek ve takdir görmek isteyebilirler. İş arkadaşlarından, yöneticilerden ve havayolu şirketinden yeterli destek ve geri bildirim alamamak, tükenmişlik riskini artırabilir.

Bu faktörler, kabin memurlarının mesleki tükenmişliğini etkileyebilecek önemli unsurlardır. Kabin memurlarının iş yaşam dengesini sağlamak, duygusal destek almak, stresle başa çıkmak ve öz bakım uygulamak gibi önlemler, mesleki tükenmişlik riskini azaltmada yardımcı olabilir.

3.4. Kabin Memurlarının Mesleki Tükenmişliğin Sonuçları

Kabin memurlarının mesleki tükenmişlik yaşaması çeşitli olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bu olumsuz sonuçlardan bazıları şunlardır: (Jorayeva, P. 2021; Kadioğlu, R. 2019; Nişancı, Z. N., & abuk, D. 2017):

Fiziksel ve duygusal sağlık sorunları: Mesleki tükenmişlik, kabin memurlarında fiziksel ve duygusal sağlık sorunlarına yol açabilir. Sürekli stres, yorgunluk, uyku bozuklukları, anksiyete, depresyon gibi durumlar ortaya çıkabilir. Performans düşüklüğü: Mesleki tükenmişlik, kabin memurlarının iş performansını olumsuz etkileyebilir. Dikkat eksikliği, motivasyon kaybı, hataların artması gibi etkiler performans düşüklüğüne neden olabilir. İş tatminsizliği: Kabin memurlarının mesleki tükenmişlik yaşaması, iş tatminsizliği ile ilişkilidir. İşlerine olan ilgi ve tutkularını kaybeden kabin memurları, işlerinden ve çalışma ortamından memnuniyetsizlik duyabilirler.

İşten ayrılma niyeti: Mesleki tükenmişlik, kabin memurlarında işten ayrılma niyetini artırabilir. Yüksek stres, düşük motivasyon ve tatminsizlik nedeniyle kabin memurları, alternatif kariyer seçenekleri veya sektör dışı çalışma fırsatları arayabilirler. İş ve özel yaşam dengesinin bozulması: Mesleki tükenmişlik, kabin memurlarının iş ve özel yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir. Sürekli seyahat, düzensiz çalışma saatleri ve aileyle ayrı kalma gibi faktörler, kişisel ilişkilerde zorluklara ve stres artışına yol açabilir. İş ilişkilerinde zorluklar: Mesleki tükenmişlik, kabin memurlarının iş ilişkilerinde zorluklar yaşamasına neden olabilir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma, meslektaşları ve yolcularla ilişkilerde sorunlara yol açabilir. Bu sonuçlar, kabin memurlarının mesleki tükenmişlik yaşamasının iş ve kişisel hayatları üzerinde olumsuz etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Kabin memurlarının mesleki tükenmişliği yönetmeleri, iş-özel yaşam dengesini sağlamaları ve destek almaları önemlidir. İşverenlerin de çalışanlarına destek

ve kaynak sağlaması, stresle başa çıkma stratejileri sunması ve çalışma koşullarını iyileştirmesi gerekmektedir.

4. Yöntem

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı kabin memurlarının iş yaşam dengesinin mesleki tükenmişlikleri üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Araştırmada ayrıca, kabin memurlarının demografik özelliklerine göre iş yaşam dengesi ve mesleki tükenmişlik algılarının farklılaşp farklılaşmadığı da incelenmiştir.

Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmada kabin memurlarında iş yaşam dengesinin mesleki tükenmişlikleri üzerinde etkisinin olduğu varsayılmaktadır.

Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez önerilmiştir:

H1: İş yaşam dengesi mesleki tükenmişliği pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H2: Kabin memurlarının mesleki tükenmişlikleri demografik değişkenlere farklılık göstermektedir.

H3: Kabin memurlarının iş yaşam dengeleri demografik değişkenlere farklılık göstermektedir.

Araştırma modeli, aşağıda Şekil 1' de gösterilmiştir.



4.2. Araştırmanın Yöntemi

Kabin memurlarının iş yaşam dengelerinin mesleki tükenmişlik ile ilişkisini inceleyen bu çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, birden fazla sayıda değişkenin birbiri ile ilişkilerinin araştırıldığı ve ilişkilerin değişim düzeyini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2005). Nicel araştırma yöntemi olan ilişkisel tarama yönteminde korelasyon, regresyon ve farklılık testleri kullanılarak ilişkinin düzeyi ve nedenlerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017).

4.3. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini 2019 Aralık ayı içinde İstanbul Yeni havalimanında faaliyet gösteren sivil havayolu işletmelerinde görev yapmakta olan kabin memurları oluşturmaktadır. Bu bölgede dönemsel olarak değişmekle birlikte 18.000-20.000 arasında kabin memuru çalıştığı saptanmıştır (SHGM, 2019). Örneklem büyüklüğü hesaplanırken güven seviyesi %95 ve kabul edilebilir hata miktarı +/-%5 olarak kabul edilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Buna göre

araştırmanın güvenilir örneklem büyüklüğü alt sınırı 377 olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemine kolay ulaşılır örneklem metodu ile seçilen 414 kabin memuru oluşturmaktadır. Kolay ulaşılabilir örneklem metodu zaman ve finansal kısıtlılık nedeniyle kolay ulaşılabilen örneklem grubu ile çalışılmasına olanak sağlayan örneklem metodudur (Baltacı, 2018).

4.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada bireysel bilgi formu, iş yaşam dengesi ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

Bireysel Bilgi Formu: Kabin memurlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kabin içindeki görev pozisyonu ve çalışılan yılın öğrenilmesini amaçlayan soru formudur.

İş Yaşam Dengesi Ölçeği: Çalışmada Apaydın (2011) tarafından geçerliliği ve güvenilirlik analizleri yapılmış 30 maddelik İş Yaşam Dengesi ölçeği kullanılmıştır. Buna göre, güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,888 olarak hesaplanmıştır. İş yaşam dengesi ölçeği, çalışanların iş yaşamı ile özel yaşam alanları arasındaki dengenin nasıl oluştuğunu incelemektedir. İş Yaşam Dengesi ölçeği 5'li Likert tipi ölçek ile düzenlenmiştir (Tuğsal, 2018). İş Yaşam dengesi beş faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler, yaşamı ihmal etme Cronbach's Alfa Değeri 0,602, yaşamın işten ibaret olması Cronbach's Alfa Değeri 0,847, İş Yaşam uyumu 0,725, kendine zaman ayırma Cronbach's Alfa Değeri 0,740 ve eve iş getirme Cronbach's Alfa Değeri 0,683'tür. Ölçeğin açıklanan kümülatif varyansı ise %60,25 olarak saptanmıştır (Apaydın, 2011).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği: Maslach'ın tükenmişlik ölçeğinden uyarlanan ölçek, 7'li Likert tipinde 22 maddeden oluşan ölçek, üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı faktörleridir. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı duygusal tükenme boyutu için 0.88, duyarsızlaşma boyutu için 0.78, kişisel başarı boyutu için 0.74 saptanmıştır. Yapı geçerliği için uygulanan doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin bilimsel düzeyde kabul edilebilir uyum düzeyine sahip olduğunu göstermektedir (Ince ve şahin, 2015: 390).

4.5. Kısıtlılıklar

Araştırma İstanbul Hava Limanı'nda gümrüksüz bölgeden çıkış yapan 414 Kabin memuru ile sınırlıdır. Araştırma 01 Aralık 2019 ile 30 Aralık 2019 arasında yapılmıştır.

5. Bulgular

Analizler SPPSS 21.0 paket programı kullanılarak %95 güven düzeyinde çalışma yapılmıştır. Maddeler içindeki ölçekler yoluyla sağlanan çarpıklık, basıklık değerleri +3 ve -3 arasında olduğunda normal dağılım için yeterlidir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986).

Parametrik olan Pearson korelasyon, regresyon testi kullanılıp ölçek puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon testi ile etkisi ise regresyon testi ile analize tabi tutulmuştur. Cronbach's alfa

katsayısı ölçeğin güvenilirlik düzeyini vermektedir. Katsayı 0 ile 1 arasında değişmektedir. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki şekilde yorumlanabilir (Nunnally, 1967, 248).

$.00 \leq \alpha < .40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$.40 \leq \alpha < .60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,

$.60 \leq \alpha < .80$ ise ölçek oldukça güvenilir,

$.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 1: Demografik Değişkenler

		n	%
Yaşınız	22-28 Yaş arası	161	38,9
	41 Yaş ve Üstü	253	61,1
Cinsiyetiniz	Erkek	115	27,8
	Kadın	299	72,2
Medeni Durum	Bekar	276	66,7
	Evli	138	33,3
Eğitim Durumu	Lisans	115	27,8
	Lise	138	33,3
	Ön lisans	46	11,1
	Lisansüstü	115	27,8
Pozisyon	Kabin Amiri	253	61,1
	Kabin Memuru	161	38,9
Çalışma Yılı	1-5 Yıl	138	33,3
	6-10 Yıl	46	11,1
	11-15 Yıl	92	22,2
	16-20 Yıl	46	11,1
	21 Yıl ve üstü	92	22,2

Yaş aralığı 22-28 olan kişilerin oranı %38,9, 41 yaş ve üstü olan kişilerin oranı ise %61,1'dir. Erkeklerin oranı %27,8, kadınların oranı ise %72,2'dir. Bekar olan kişilerin oranı %66,7, evli olan kişilerin oranı ise %33,3'tür.

Eğitim düzeyine göre, lisans mezunları ve liselerde okuyanların oranı %33,3'tür. Ön lisans mezunlarının oranı %11,1 ve lisansüstü mezunlarının oranı da %27,8'dir.

Pozisyon olarak kabin amiri olan kişilerin oranı %61,1, kabin memuru olan kişilerin oranı ise %38,9'dur.

Çalışma yılına göre, 1-5 yıl arası çalışanların oranı %33,3'tür. 6-10 yıl arası çalışanların oranı %11,1, 11-15 yıl arası çalışanların oranı %22,2'dir. 16-20 yıl arası çalışanların oranı %11,1 ve 21 yıl ve üstü çalışanların oranı da %22,2'dir.

Tablo 2: İş Yaşam Dengesi ile Tükenmişlik ölçek ve alt boyut Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler, Normallik Testi ve Güvenirlik Katsayıları

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık	Güvenirlik
İş Yaşam Uyumu	414	2,00	4,83	3,50	0,68	,030	-,036	,680
Yaşamı İhmal Etme	414	1,50	4,50	2,57	0,72	,929	,620	,700
Kendine Zaman Ayırma	414	1,25	5,00	3,24	0,93	-,094	-,320	,710
Yaşamın İşten İbaret Olması	414	1,00	4,00	2,61	1,02	-,472	-1,121	,803
İş Yaşam Dengesi	414	1,90	4,20	2,99	0,63	,188	-,695	,869
Duygusal Tükenmişlik	414	1,31	4,54	2,70	0,88	,227	-,821	,912
Kişisel Başarı	414	2,50	4,88	4,08	0,73	-,877	-,359	,840
Tükenmişlik Ölçeği	414	1,18	3,86	2,29	0,68	,364	-,249	,910

İş Yaşam Uyumu ölçeğindeki minimum değer 2,00, maksimum değer 4,83 ve ortalama değer 3,50'dir. Standart sapma (ss) 0,68, çarpıklık (skewness) değeri 0,030 ve basıklık (kurtosis) değeri -0,036'dır. Güvenirlik (reliability) değeri ise 0,680'dir.

Yaşamı İhmal Etme ölçeğindeki minimum değer 1,50, maksimum değer 4,50 ve ortalama değer 2,57'dir. Standart sapma 0,72, çarpıklık değeri 0,929 ve basıklık değeri 0,620'dir. Güvenirlik değeri ise 0,700'dür.

Kendine Zaman Ayırma ölçeğindeki minimum değer 1,25, maksimum değer 5,00 ve ortalama değer 3,24'tür. Standart sapma 0,93, çarpıklık değeri -0,094 ve basıklık değeri -0,320'dir. Güvenirlik değeri ise 0,710'dur.

Yaşamın İşten İbaret Olması ölçeğindeki minimum değer 1,00, maksimum değer 4,00 ve ortalama değer 2,61'dir. Standart sapma 1,02, çarpıklık değeri -0,472 ve basıklık değeri -1,121'dir. Güvenirlik değeri ise 0,803'tür.

İş Yaşam Dengesi ölçeğindeki minimum değer 1,90, maksimum değer 4,20 ve ortalama değer 2,99'dur. Standart sapma 0,63, çarpıklık değeri 0,188 ve basıklık değeri -0,695'tir. Güvenirlik değeri ise 0,869'dur.

Duygusal Tükenmişlik ölçeğindeki minimum değer 1,31, maksimum değer 4,54 ve ortalama değer 2,70'tir. Standart sapma 0,88, çarpıklık değeri 0,227 ve basıklık değeri -0,821'dir. Güvenirlik değeri ise 0,912'dir.

Kişisel Başarı ölçeğindeki minimum değer 2,50, maksimum değer 4,88 ve ortalama değer 4,08'dir. Standart sapma 0,73, çarpıklık değeri -0,877 ve basıklık değeri -0,359'dur. Güvenirlik değeri ise 0,840'tır.

Tükenmişlik Ölçeğinde minimum değer 1,18, maksimum değer 3,86 ve ortalama değer 2,29'dur. Standart sapma 0,68, çarpıklık değeri 0,364 ve basıklık değeri -0,249'dur. Güvenirlik değeri ise 0,910'dır.

İş Yaşam Dengesi ile Tükenmişlik ölçek ve alt boyut puanlarından elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri +3 ile -3 arasında olduğundan normallik sağlanmış olup analizlerimizde parametrik olan test teknikleri kullanılacaktır.

Güvenirlik katsayıları incelendiğinde Kendine Zaman Ayırma, Yaşamı İhmal Etme ve İş Yaşam Uyumu boyutlarının güvenilirlik katsayısı 0,600 ile 0,800 arasında olduğundan katsayısının oldukça yüksek olduğu diğer tüm puanların 0,800 üstü olduğundan güvenilirlik katsayılarının çok yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3: İş Yaşam Dengesi ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Duygusal Tükenmişlik	Kişisel Başarı	Tükenmişlik Ölçeği
İş Yaşam Uyumu	r	-,607**	,431**	-,633**
	p	,000	,000	,000
Yaşamı İhmal Etme	r	-,610**	,139**	-,522**
	p	,000	,005	,000
Kendine Zaman Ayırma	r	-,705**	,348**	-,676**
	p	,000	,000	,000
Yaşamın İşten İbaret Olması	r	-,136**	-,311**	,016
	p	,005	,000	,740
İş Yaşam Dengesi	r	-,654**	,188**	-,574**
	p	,000	,000	,000

**p<0,01

İş Yaşam Dengesi ile Tükenmişlik Arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan Pearson korelasyon testi sonuçları aşağıda verilmiştir

İş Yaşam Uyumu ile Duygusal Tükenmişlik arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki ($r=-0,607$); Kişisel Başarı arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=0,431$); Tükenmişlik Ölçeği arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki ($r=-0,633$) bulunmaktadır.

Yaşamı İhmal Etme ile Duygusal Tükenmişlik arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki ($r=-0,610$); Kişisel Başarı arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=0,139$); Tükenmişlik Ölçeği arasında negatif yönlü orta bir ilişki ($r=-0,522$) bulunmaktadır.

Kendine Zaman Ayırma ile Duygusal Tükenmişlik arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki ($r=-0,705$); Kişisel Başarı arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=0,348$); Tükenmişlik Ölçeği arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki ($r=-0,676$) bulunmaktadır.

Yaşamın İşten İbaret Olması ile Duygusal Tükenmişlik arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki ($r=-0,136$); Kişisel Başarı arasında negatif yönlü orta bir ilişki ($r=-0,311$) bulunmaktadır.

İş Yaşam Dengesi ile Duygusal Tükenmişlik arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki ($r=-0,654$); Kişisel Başarı arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=0,188$); Tükenmişlik Ölçeği arasında negatif yönlü orta bir ilişki ($r=-0,574$) bulunmaktadır.

Tablo 4: İş Yaşam Dengesi Boyutlarının, Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarına Etkisinin İncelenmesi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Model F	Model p	Beta	t	p	R2
Duygusal Tükenmişlik	İş Yaşam Uyumu	186,899	,000*	-,043	-,974	,331	,646
	Yaşamı İhmal Etme			-,575	-10,871	,000*	
	Kendine Zaman Ayırma			-,448	-11,631	,000*	
	Yaşamın İşten İbaret Olması			,342	8,283	,000*	
Kişisel Başarı	İş Yaşam Uyumu	68,015	,000*	,333	5,832	,000*	,399
	Yaşamı İhmal Etme			,232	3,357	,001*	
	Kendine Zaman Ayırma			,134	2,675	,008*	
	Yaşamın İşten İbaret Olması			-,569	-10,567	,000*	
Tükenmişlik Ölçeği	İş Yaşam Uyumu	195,038	,000*	-,162	-3,754	,000*	,656
	Yaşamı İhmal Etme			-,531	-10,181	,000*	
	Kendine Zaman Ayırma			-,396	-10,422	,000*	
	Yaşamın İşten İbaret Olması			,484	11,872	,000*	

* $p<0,05$

İş Yaşam Dengesi Boyutlarının, Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarına Etkisinin İncelenmesi için yapılan regresyon testi sonuçları aşağıda verilmiştir

İş Yaşam Dengesi Boyutlarının, Duygusal Tükenmişliğe etkisinin incelenmesi amacıyla kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). Sonuçlar incelendiğinde Yaşamı İhmal Etme ve Kendine Zaman Ayırma, Duygusal Tükenmişliği negatif etkilemekte ($Beta=-0,575$, $Beta=-0,448$, $p<0,05$) iken Yaşamın İşten İbaret Olması pozitif etkilemektedir ($Beta=0,342$, $p<0,05$). Duygusal Tükenmişlik üzerindeki değişimin %64,6'sı Yaşamı İhmal Etme, Kendine Zaman Ayırma ve Yaşamın İşten İbaret Olması tarafından açıklanmaktadır.

İş Yaşam Dengesi Boyutlarının, Kişisel Başarıya etkisinin incelenmesi amacıyla kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). Sonuçlar incelendiğinde İş Yaşam Uyumu, Yaşamı İhmal Etme ve Kendine Zaman Ayırma, Kişisel Başarıyı pozitif etkilemekte ($Beta=0,333$, $Beta=0,232$,

Beta=0,134, $p<0,05$) iken Yaşamın İşten İbaret Olması negatif etkilemektedir (Beta=-0,569, $p<0,05$). Kişisel Başarı üzerindeki değişimin %39,9'u İş Yaşam Uyumu, Yaşamı İhmal Etme, Kendine Zaman Ayırma ve Yaşamın İşten İbaret Olması tarafından açıklanmaktadır.

İş Yaşam Dengesi Boyutlarının, Tükenmişliğe etkisinin incelenmesi amacıyla kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). Sonuçlar incelendiğinde İş Yaşam Uyumu, Yaşamı İhmal Etme ve Kendine Zaman Ayırma, Tükenmişliği negatif etkilemekte (Beta=-0,162, Beta=-0,531, Beta=-0,396, $p<0,05$) iken Yaşamın İşten İbaret Olması pozitif etkilemektedir (Beta=0,484, $p<0,05$). Tükenmişlik üzerindeki değişimin %65,6'sı İş Yaşam Uyumu, Yaşamı İhmal Etme, Kendine Zaman Ayırma ve Yaşamın İşten İbaret Olması tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 5: İş Yaşam Dengesinin, Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarına Etkisinin İncelenmesi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Model F	Model p	Beta	t	p	R2
Duygusal Tükenmişlik		307,205	,000*	-,654	-17,527	,000*	,427
Kişisel Başarı	İş Yaşam Dengesi	15,025	,000*	,188	3,876	,000*	,035
Tükenmişlik Ölçeği		202,778	,000*	-,574	-14,240	,000*	,330

* $p<0,05$

İş Yaşam Dengesinin, Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarına Etkisinin İncelenmesi için yapılan regresyon testi sonuçları aşağıda verilmiştir

İş Yaşam Dengesinin, Duygusal Tükenmişliğe etkisinin incelenmesi amacıyla kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). Sonuçlar incelendiğinde İş Yaşam Dengesi, Duygusal Tükenmişliği negatif etkilemektedir (Beta=-0,656, $p<0,05$). Duygusal Tükenmişlik üzerindeki değişimin %42,7'si İş Yaşam Dengesi tarafından açıklanmaktadır.

İş Yaşam Dengesinin, Kişisel Başarıya etkisinin incelenmesi amacıyla kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). Sonuçlar incelendiğinde İş Yaşam Dengesi, Kişisel Başarıyı pozitif etkilemektedir (Beta=0,188, $p<0,05$). Kişisel Başarı üzerindeki değişimin %3,5'i İş Yaşam Dengesi tarafından açıklanmaktadır.

İş Yaşam Dengesinin, Tükenmişliğe etkisinin incelenmesi amacıyla kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). Sonuçlar incelendiğinde İş Yaşam Dengesi, Tükenmişliği negatif etkilemektedir (Beta=-0,574, $p<0,05$). Tükenmişlik üzerindeki değişimin %33,0'ü İş Yaşam Dengesi tarafından açıklanmaktadır.

6. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma sonucunda iş yaşam dengesinin, mesleki tükenmişliğe etkisinin incelenmesi amacıyla kurulan model anlamlıdır. Yapılan pearson korelasyon ve regresyon testi sonucunda iş yaşam dengesi ve mesleki tükenmişlik ölçeklerinin alt boyutları arasında da negatif yönlü güçlü bir ilişki olduğu sonucuna rastlanmıştır. Batur ve Saylık tarafından 2022 yılında yapılan

araştırma da halk eğitim merkezinde 335 çalışana gerçekleştirilen çalışmada iş yaşam dengesi düzeyinin genelini anlamlı düzeyde ve negatif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Birkan tarafından 2020 yılında gerçekleştirilen çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş yaşam dengeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna rastlanmıştır. zutlu'nun 2019 yılında bankacılık sektörü çalışanlarına üzerinde gerçekleştirdiği çalışma da tükenmişliğin iş yaşam dengesi ve çalışan sağlığı üzerindeki etkisi olduğuna rastlanmıştır. Bu sonuçlar gerçekleştirilen çalışma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Kabin memurluğunda çalışanlar genellikle yoğun bir iş temposuna ve düzensiz çalışma saatlerine sahip olabilirler. Bu durum, iş yaşamıyla kişisel yaşam arasında denge sağlamayı zorlaştırabilir ve mesleki tükenmişliğe neden olabilir. Kabin memurluğunda iş yaşamı dengesini ve mesleki tükenmişliği azaltmak için öneriler aşağıda sunulmuştur;

Planlama ve zaman yönetimi: iş programının düzenli olarak planlanması ve önceliklere göre zamanın yönetilmesi. iş dışı aktivitelerinize ve dinlenmeye zaman ayırılması

Sosyal destek: Arkadaşlar, aile üyelerin veya meslektaşlar ile sosyal bağlantıların sürdürülmesi. Onlarla zaman geçirerek ve duygusal destek alarak stresin azaltılmasının sağlanması

Düzenli egzersiz: Egzersiz yapmak, enerjuyu artırabilir, stresi azaltır ve genel sağlığı destekler. Günlük egzersiz rutini oluşturarak fiziksel ve zihinsel sağlığa zen gösterilmelidir

Dinlenme ve uyku düzeni: Uyku düzenine zen gösterilmesi ve yeterli dinlenme süresi ayırılması.

işten uzaklaşma: iş dışında yapabilecek hobilere, ilgi alanları ve aktiviteler bulunması. Bu aktiviteler kişiye enerji verir ve işten uzaklaşmasını sağlar.

Sınırlar belirleme: iş ve kişisel yaşam arasında sınırlar belirlemek önemlidir. Örneğin, izin günlerinde işle ilgili konulara odaklanmamak ve telefonu iş dışında kapalı tutmak.

Stres yönetimi: Stresle başa çıkma tekniklerini öğrenmek ve uygulamak, mesleki tükenmişliği azaltmaya yardımcı olabilir. Derin nefes alma, meditasyon, yoga veya gevşeme teknikleri gibi yöntemleri denenebilir.

Psikolog desteği: Eğer mesleki tükenmişlikle başa çıkmakta zorlanılıyorsa, bir danışman veya psikologdan destek alınabilir. Profesyonel yardım, duygusal iyilik halini desteklemekte ve sağlıklı bir iş yaşam dengesi sağlanmasına yardımcı olabilir.

Araştırmanın örneklemini genişletilerek farklı sektörlerde ve işletme büyüklüklerinde konu incelenebilir.

Kaynakça

- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş- Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (1): 231-274.
- Batur, M. S. & Saylık, A. (2022). İş Yaşam Dengesinin Yordayıcısı Olarak Tükenmişlik: Türkiye’de Halk Eğitimi Merkezi Müdürleri Üzerine Bir Çalışma. *Trakya Eğitim Dergisi*, 12 (1), 381-395.
- Birkan, R. (2020). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş yaşam dengeleri üzerine etkisi (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).
- Çam, Z., & Öğülmüş, S. (2019). Çalışma Yaşamından Okula: Okul Tükenmişliğine Yönelik Kuramsal Yaklaşımlar. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, C, 11, 1.
- Dursun, E., Öztirak, M., & Dursun, D. (2022). The Effect of Organizational Commitment and Perception of Organizational Justice on Job Satisfaction A Case Study on Flight Attendant. *Journal Of Science and Innovative Technologies*, (22), 12–33.
- Erben, G. S. & Ötken, B. (2014). Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(22), 103-121. (Avşaroğlu, Deniz Ve Kahraman, 2005; Erkul Ve Dalgıç, 2014)
- Groeneveld, R.A. and Meeden, G. (1984), “Measuring Skewness and Kurtosis”, *The Statistician*, 33: 391-399.
- Günay, A. (2018). Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu (Doctoral Dissertation, Anadolu University (Turkey))
- Gürbüz S. Ve Şahin F. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güzel, E., Güzel, D., Yıldırım, M., & Taşpınar, M. S. (2023). Okul Yöneticilerinde İş Yaşam Dengesi Ve Sonuçları. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(3), 355-368.
- İnce, N. B. Ve Şahin, A. E. (2015). Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formunu Türkçe’ye Uyarlama Çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 2015; 6 (2); 385-399.
- Jorayeva, P. (2021). Uçuş Personellerinde Duygusal Emek ve İş Stresinin Tükenmişlik Üzerine Etkisi (Master's Thesis, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Kadioğlu, R. (2019). Havacılık Organizasyonlarında alışan Lojistik Profesyonellerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik: Kokpit ve Kabin Profesyonelleri Üzerine Bir Uygulama (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Karakılıç, G. (2023). Köy Okullarında alışan Öğretmenlerin İş Yaşam Dengeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki.
- Karasar, N. (2005). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kavak, O., Topçuoğlu, E., & Kaygın, E. (2023). Türkiye’de Meslek Olarak Kabin Hizmetleri ve Eğitimi. *alışma İlişkileri Dergisi*, 14(1), 59-80.
- Kaynak, Ö. M., & Yalıdağ (2023). B. Sivil Havacılık İşletmeleri Bağlamında Uçuş Emniyetiyle İlgili Teknik Olmayan İnsani Faktörler ve Rasyonel Karar Verme İlişkisi. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 12(1), 73-96.
- Kızılcın, S., & Demiral, G. (2021). Kabin Ekibinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi: Bir Özel Havayolu şirketi Örneği. *Havacılık ve Uzay alışmaları Dergisi*, 2(1), 17-46.
- Konak, İ. (2020). Uçuş Ekiplerinde İş Doyumu, Örgütsel Stres, Psikosomatik Belirtiler ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Bir Havayolu şirketi Örneği (Master's Thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Nişancı, Z. N., & abuk, D. (2017). Tükenmişlik ve İş Doyumu: Kabin Memurları Örneği. In International Congress on Afro-Eurasian Research II (Vol. 17, P. 211).
- Nunnally, J. C. (1967). Psychometric Theory, Mcgraw-Hill, Inc., 1. Baskı, New York.
- Özbek Kayabaş, İ. (2023). İtibar Yönetimi ve Havacılık Eğitimi İlişkisi Ekseninde Sektörel Bir Değerlendirme (Master's Thesis, TC Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Öztırak, M. (2023). The Accreditation Process of Civil Aviation Cabin Services Programs and The Importance of Vocational Employment. *İstanbul Esenyurt Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 37-49. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/iesbad/issue/78680/1290900>
- Öztırak, M., & Güney, S. (2022). The Mediator Role of Proactive Personality in The Effect of Psychological Empowerment on Self-Leadership a Study for the Aviation Industry Psikolojik Güçlendirmenin Öz Liderliğe Etkisinde Proaktif Kişiliğin Aracı Rolü Havacılık Sektörüne Yönelik Bir Araştırma . *Journal of Aviation*, 6(3), 318–324.
- Sağır, M., & Telli, E. (2023). Otantik Liderlik, Yetenek Yönetimi Ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki Etkileşim. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 306-326.
- Sümer, P. (2023). Havayolu İşletmelerinde İşsel Pazarlama Yaklaşımının Kabin Memurlarının İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Türkiye’de Faaliyet Gösteren Havayolu İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma (Master's Thesis, TC Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).

Şişman, S., & Yıldırım, Y. (2023). Örgütsel Değişimin İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: E-Ticaret Şirketi Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 6(1).

Tuğsal T. (2018). İş Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerine Etkisi. İstanbul: Cinius Yayınları.