



KABİN EKİPLERİNDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ¹

Aybike ZORLU ²
Şafak GÜNDÜZ ³

Öz

Havayolları, havacılık ekosisteminin önemli bir parçasıdır ve sürdürülebilir olmak için kaynaklarını verimli şekilde kullanmalıdır. Havayolu hizmet üretiminde önemli rol oynayan ve havayollarının marka imajını yansıtan kabin ekipleri, havayollarının en önemli kaynaklarından biridir. Havacılığın dinamik yapısı ve çalışma şartları kabin ekiplerinin hem iş hem de aile hayatlarındaki sorumlulukları arasında denge kurmalarını zorlaştırarak çatışma yaratabilir. Bu araştırma kapsamında kabin ekiplerinde iş-aile ve aile-iş çatışmalarının işten ayrılma niyetine etkisi araştırılmış ve bu değişkenlerin demografik faktörlere göre farklılık durumları incelenmiştir. Bu araştırma kapsamında Türkiye'deki havayollarında kabin görevlisi olarak çalışan 404 kişiden veri toplanmıştır. Anket ile toplanan verilerin analizi için SPSS 28.0 istatistik programı kullanılmıştır. Tüm ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilirliğini belirlemek için Cronbach-Alfa katsayısı incelenmiştir. Aynı zamanda geçerlilik ve faktör analizleri yapılmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arası ilişkinin varlığını ve derecesini tespit etmek üzere yapılan çoklu regresyon analizi neticesinde kabin ekiplerinin yaşadığı iş-aile ve aile-iş çatışmalarının işten ayrılma niyetlerini etkilediği sonucuna varılmıştır. Demografik faktörler ve değişkenlerin ilişkisi için parametrik ve non-parametrik testlerden faydalanılmış ve iş-aile çatışmasının medeni hal ve eğitim durumuna, aile-iş çatışmasının medeni hal, eğitim durumu ve çocuk sayısına ve işten ayrılma niyetinin medeni hal ve aylık gelire göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler : İş-Aile Çatışması, İşten Ayrılma Niyeti, Kabin Ekipleri

JEL Sınıflandırması : M10, M19

¹ Bu çalışma, Maltepe Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 04.04.2022 tarihli ve 2022/11-08 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.

² Dr. Öğr. Üyesi, Maltepe Üniversitesi, aybikezorlu@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5393-729X.

³ Prof. Dr., Yeditepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, safak.gunduz@yeditepe.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2589-8780.

Atıf/Citation (APA 6):

Zorlu, A., & Gündüz, Ş. (2024). Kabin ekiplerinde iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin incelenmesi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(4), 795-820. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.1433905>.

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT AND QUITTER INTENTION IN CABIN CREWS

Abstract

Airlines are an important part of the aviation ecosystem and must use their resources efficiently to be sustainable. Cabin crews, who play an important role in airline service production and reflect the brand image of airlines, are one of the most important resources of airlines. The dynamic structure and working conditions of aviation can create conflict by making it difficult for cabin crew to balance their responsibilities in both work and family life. Within the scope of this research, the effects of work-family and family-work conflicts on intention to quit in cabin crews were investigated and the differences of these variables according to demographic factors were examined. Within the scope of this research, data was collected from 404 people working as cabin attendants in airlines in Turkey. As a result of the multiple regression analysis conducted to determine the existence and degree of the relationship between dependent and independent variables, it was concluded that the work-family and family-work conflicts experienced by cabin crews affected their intention to quit. Parametric and non-parametric tests were used for the relationship between demographic factors and variables, and it was revealed that work-family conflict differs significantly according to marital status and educational status, family-work conflict varies significantly according to marital status, educational status and number of children, and intention to quit varies according to marital status and monthly income. has come out.

Keywords : Work-Family Conflict, Intention to Leave, Cabin Crew

JEL Classification : M10, M19

GİRİŞ

Tüm sektörler gibi havacılık endüstrisi de küreselleşmeyle birlikte hızla büyüme sürecine girmiştir. Bu süreç, çeşitli krizlerin yaşanmasına rağmen, küresel işbirliklerin ve ticaret hacminin artışı, yeni teknolojilere bağlı uçak üretiminin hızlanması gibi faktörlerin bir sonucu olarak havacılık sektörünün gelişimini önemli ölçüde teşvik etmektedir. Havacılık şirketlerinin bu değişen ortama uyum sağlaması gerekmektedir. Günümüzün rekabetçi iş ortamında hizmet sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin başarısı, müşterilerine kaliteli hizmet sunabilen, çıkabilecek her türlü pürüzde çözüm üretme kabiliyetine sahip ve müşteri memnuniyeti ile sadakatini arttırabilen yetenekli çalışanlara dayanmaktadır (Cheng, Hong, Yang, 2018:95). Krizlerin ve artan rekabetin gölgesinde, havayolları sürdürülebilirliklerini korumak için kaynaklarını verimli bir şekilde kullanmalıdır. Bu kaynaklar içinden en önemlilerinden biri de insan kaynağıdır. Havayolu müşteri hizmetlerinde kritik bir rol oynayan kabin ekipleri, havayolu şirketlerinin dışarıya yansıttığı marka imajının belirleyicilerindendir. Uçuş emniyeti ve müşteri memnuniyeti açısından, kabin ekiplerinin önemi büyüktür.

Havacılık sektörünün dinamik iş yapısı nedeniyle kabin ekiplerinin içinde buldukları çalışma koşulları iş- aile dengesi kurmalarının önüne geçebilir. Kabin ekipleri gibi müşteriyle bire bir iletişim kuran çalışanların iş yükümlülükleri, çeşitli nedenlerle iş dışı faaliyetlerine katılımı engeller (Byrne & Canato, 2017:105). Öngörülemez plansız uçuş değişimleri, uçuş gecikmeleri ve iptalleri, kabin memurlarının beklenmedik şekilde orada bulunamayan meslektaşlarının yerini almak zorunda olmaları gibi faktörler iş dışı faaliyetleri ile ilgili planlarını sekteye uğratabilir (Fu, 2013:50). Bu beklenmedik durumlar, aileyle ilgili sorumlulukların yerine getirilememesiyle sonuçlanmakta (Hu & Ho, 2016:64), dolayısıyla uçuş görevlilerinin tutumlarını, iş performansını ve refahını olumsuz yönde etkilemektedir (Tang, Chang, Wang, Lai, 2020:1). İş ve aile kavramları karşılıklı etkileşim halindedir. Kişilerin yaşamında önemli bir rol oynayan bu iki alan arasında bir çatışma meydana gelirse, çalışanlar olumsuz etkilenebilir. İş aile çatışmasından muzdarip çalışanlar işten ayrılmak isteyebilir (Karatepe & Kılıç, 2007:250). Literatür incelendiğinde, iş - aile çatışması nedeniyle sorun yaşayan bireylerin işten ayrılma niyeti içerisinde olabileceğini gösteren çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Acun, 2016; Çarıkçı ve

Çelikkol, 2009; Haar, 2004). Konu kabin ekibi açısından ele alındığında, hem fiziksel hem de psikolojik olarak çalışma koşullarındaki tüm olumsuz koşullara rağmen, havacılık sektörü, çalışanların uzun yıllar bu alanda çalışmasını sağlayan birçok avantaja da sahiptir.

Kabin ekipleri hem standart operasyon prosedürleri hem de emergency prosedürleri yerine getirirken müşteri memnuniyetini sağlamak zorunda olduğundan, birçok konuda eğitim almaları kaçınılmazdır. Kişisel gelişim ve teknik (teorik ve pratik) eğitimler, ciddi zaman ve maddi kaynak gerektirir. Kabin ekiplerinin işi bırakmaları sebebiyle yeni alımların yapılması, alınan yeni çalışanların yetiştirilme süreci önemli bir maliyet unsurudur. Havayolu işletmeleri, deneyimli personelinin devir hızını düşük tutmayı amaçlar. Çünkü ortaya çıkacak ilave maliyetlerden kaçınmak ister. Kabin ekiplerinin işi bırakma düşüncesi içerisine girmesi havayolları açısından hem maddi hem de manevi kayıplara neden olabilir. Kabin ekipleri kabinde çalıştıkları süreç içerisinde aynı zamanda havayolunun pazarlama ve müşteri hizmetleri fonksiyonlarını da dengede tutmak durumundadır (Kearns, 2019:56). Bu sebeple deneyimli personelin işi bırakması havayolunun prestij kaybına sebep olabilir. Tüm bu olumsuz etkisi olabilecek durumlar neticesinde kabin memurlarının karşılaşılabileceği olası sorunlar ve bu sorunların çözümlerinin araştırılması ve ortaya çıkan sonuçlara göre bu sorunlara müdahale edilmesi gerekmektedir (Chen, 2017:51). Bu çalışmanın amacı, tüm bu olumlu ve olumsuz koşullar altında kabin ekiplerinin işten ayrılma niyetlerini incelemektir. Bu çerçevede, havayolu şirketlerindeki yöneticilere tavsiyelerde bulunmak da amaçlanmıştır.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

I.I. İş-Aile Çatışması Kavramı

İş-aile çatışması konusu hem psikologlar hem de iş dünyası profesyonelleri için ilgi çekici bir araştırma konusu olmuştur (Mumu, Tahmid ve Azad, 2021:2). Kahn ve arkadaşlarının (1964) Rol Kuramını ele alan çalışması iş-aile çatışmasının temelini oluşturur. İş-aile çatışması, bir bireyin işçi, eş ve çoğu durumda ebeveyn gibi birden fazla rolü yerine getirmesi sürecinde ortaya çıkabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985:77). Bu roller tek başlarına bir çatışma yaratmamaktadır. Çatışma, aralarındaki olumsuz etkileşim sonucu ortaya çıkar (Efeoğlu ve Özgen, 2007:239). Günümüzde birçok çalışan iş ve aile sorumlulukları arasında gidip gelir. Bir alanın rol talebi diğerine etki etmeye başladığında çatışma doğar (Nohe, Meier, Sonntag, Michel, 2015:523). Rol çatışması; bireyin sahip olduğu birçok rolü aynı anda üstlenmesi neticesinde bir rolün diğerine uyumu zorlaştırdığı noktada oluşur (Greenhaus & Beutell, 1985:76).

Hem aile hem de iş alanları tüketici alanlardır ve aralarındaki ilişki Kıtık Hipotezine dayanır. Her iki alan da kısıtlı olan zamanı ve enerjiyi kullanmak ister. Bu nedenle kimi zaman bu iki alan birbiriyle karşı karşıya kalabilir ve çatışma meydana gelir (Hill, 2005:795). İş yaşamında kadınların sayısının artmasının etkisiyle ebeveynlerin ikisi de çalışma hayatında yer almaktadır. Erkeğin çalıştığı kadının evdeki sorumlulukları üstlendiği geleneksel aile tipinden çift kariyerli aile tipine geçiş yapılması, tek ebeveynli evlerin sayısının artması sebebiyle aile olmanın gerektirdiği ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumluluklar cinsiyet rolleriyle sınırlandırılmanın ötesine geçmiştir. Bunun yanında rekabetin yoğun şekilde yaşandığı iş yaşamında çalışanların ekstra sorumluluklar almaları beklenmektedir. Artan mesai saatleri, iş gezileri ve çalışma şartlarının gerektirdiği ekstra yükler iş görenlerin aile hayatlarındaki sorumlulukları üzerinde olumsuz etki yaratmaya başlamıştır (Özen Kutanis, 2015:46).

Eski çalışmalar ele alındığında sadece işin aileyi etkilediği bir yapıdan bahsedildiği görülmektedir (akt: Netemeyer, Boles ve McMurrin, 1996). Ancak bu iki alan birbirinden bağımsız yapılar olsa da karşılıklı etkileşim içerisindedir. Algı değişimiyle beraber iş-aile çatışması çift yönlü olarak ele alınmıştır. Örneğin hasta olan çocuğuna bakmak zorunda olan ebeveyn bu nedenle işe gidemezse bu durumda iş yerindeki performansı olumsuz etkilenebilir. Ya da uzun çalışma saatleri kişilerin aileye ayırması gereken zamandan harcamasına sebep olarak aile hayatını olumsuz etkileyebilir (Duxbury, Higgins ve Lee, 1994:64). İşteki sorumluluklardan ötürü ailenin olumsuz etkilenmesi sonucu iş-aile çatışması ve tam tersi şekilde ailedeki sorumluluklardan kaynaklı olarak iş yerinde yaşanan

olumsuzlukların sonucu aile-iş çatışması oluşur (Frone, Russell ve Cooper, 1992:67). İş aile çatışması aynı zamanda üç tür çatışma olarak derinlemesine ele alınmıştır. Bunlar zamana dayalı, gerginliğe dayalı ve davranışa dayalı çatışmalardır. Zamana dayalı çatışma, iş programının esnek olmaması ve iş veya aile zaman talepleri gibi zaman veya dikkatin tek bir alana tahsis edilmesinin engellenmesi durumunda ortaya çıkar. . Bu durum diğer alandaki rol performansını düşürür. Gerginliğe dayalı çatışma, rol belirsizliği veya aşırı rol yükü gibi bir alandaki stres veya gerilimin artması, diğer alandaki rol performansını engellediğinde ortaya çıkar. Davranış temelli çatışma, davranışsal alışkanlıklar ve rol beklentileri gibi bir alandan aktarılan davranışlar diğer alandaki rol performansını engellediğinde ortaya çıkar (Bruck, Allen ve Spector, 2002:340). Carlson, Kacmar ve Williams (2000:251) tarafından yapılan çalışma, tüm bu yapıları bir araya getirerek iş-aile çatışmasını üç farklı boyut ve iki yönden daha derinlemesine inceledi. Bu nedenle, iş-aile çatışmaları üç farklı boyutla (zaman, gerilim, davranış) ele alınmıştır ve aile-iş çatışmaları da üç farklı boyutla (zaman, gerilim, davranış) ele alınmıştır. Böylelikle iki yönlü ve altı boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır.

I.II. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

Rekabet avantajı elde etmek isteyen işletmelerin temel insan sermayesi yetenekli çalışanlardan oluşur (Lee & Maurer, 1997:722). Çalışanların örgüte ne kadar faydalı olduğunu anlayan örgütler, çalışanlarına yatırım yapmaya başlamıştır. Bununla birlikte, sadece kadroların oluşturulması yeterli değildir; daha önemlisi, bu kadrolar aracılığıyla işletmenin sürdürülebilirliğini sağlamaktır. Sonuç olarak, bu çalışanları işletme bünyesinde tutmak çok önemlidir (Torun, 2016:229). İşe yeni giren bir kişinin eğitilmesi, tecrübe kazanması ve yeteneklerini geliştirmesi zaman ve para gerektirir. Bu da şirkete önemli bir maliyet faktörü olarak yansır. Bunun yanında işten ayrılan çalışanlardan sonra bozulan örgütsel işleyiş, şirkette kalan çalışanların motivasyonunu azaltır.

İşten ayrılma, örgüt ve çalışanı arasındaki iş ilişkisinin sonlanması olarak bilinir. İsteyerek veya zorunlu olarak gerçekleşebilir (Price & Mueller, 1981:550). İsteyerek işten ayrılan bir kişi, çalışma ortamındaki sorunlardan veya daha iyi bir iş bulmasından dolayı bu kararı verebilir (Aslan & Etyemez, 2015:485). Zorunlu işten ayrılmada ise çalışan, örgütü tarafından çeşitli nedenlerle yetersiz görülmüştür ve örgüt, çalışanın fayda sağlamayacağını düşündüğü için işten çıkarma kararı almıştır (Demirci, 2019:1248).

İşten ayrılma niyeti, araştırmalara göre gönüllü işten ayrılma davranışının öncülüdür (Tett & Meyer, 1993:262). Kişinin şu anda çalıştığı işi, mesleği veya her ikisini birden sonlandırma kararı, işten ayrılma niyetini belirler (Steers & Mowday, 1981:240). March ve Simon'un (1958) Gönüllü İşten Ayrılma Teorisi, kavramının temelini oluşturmaktadır. Teoriye göre, bir çalışanın devam etmesi veya ayrılması iki şeye bağlıdır. Birincisi, hali hazırda çalıştığı işinden ayrılma arzusu ve ikincisi, örgütü terk etmedeki kolaylıktır (Cho & Son, 2012:102). İşten ayrılmak çok aşamalı bir süreçtir. Öncelikle çalışan işten ayrılmayı düşünür ve yaptığı işi kendi içinde değerlendirir. İşinden memnun değilse, işten ayrılmanın faydalarını ve maliyetlerini düşünür. Alternatif iş fırsatları arar ve eğer bulursa bunları değerlendirir. Değerlendirmenin tamamlanmasının ardından, işinde kalma veya ayrılma kararı verecektir (Yener, 2018:173).

Araştırmacılar, işten ayrılan çalışanlarla ilgili araştırmalarında işten ayrılan personele ulaşmanın veya anketlere yanıt almanın zorluğu sebebiyle, işten ayrılma niyeti üzerine odaklanmışlardır (Johnsrud & Rosser, 2002:520). İşletmeler açısından çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin araştırılması ve bunlarla ilgili çalışmalar yapılması, işten ayrılmanın sonuçlarına katlanmaktan daha ucuzdur. Şirketlerin çalışanlarının işten ayrılmasını önlemek için politikalarında değişiklikler yapması ve böylelikle işi bırakmalarını engellemeye çalışması gerekmektedir (Hayes ve ark., 2012:888).

II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

II.I. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırma kapsamında kabin ekiplerinde iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenecek olup, aynı zamanda iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyetinin demografik faktörlere göre farklılık gösterme durumları ele alınacaktır.

Literatüre bakıldığında, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Araştırmalar göstermiştir ki çalışanların mensubu olduğu aile ve iş alanları arasında doğacak bir çatışma işten ayrılma niyetini tetiklemektedir (Turunç ve Çelik, 2010:216; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:156). Haar (2004:37) tarafından yapılan çalışma, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin olumlu ve anlamlı olduğunu göstermiştir. Adkins & Premeaux (2012:388) tarafından yapılan çalışmada ise esnek çalışma düzeninin iş ve aile arasındaki çatışmayı negatif etkilediği saptanmıştır. Kabin görevliliği mesleğinin çalışma şartlarından biri de esnek çalışma düzenidir. Bu bağlamda, araştırmalar paralelinde aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Tablo 1. Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Hipotezleri

H1a:Kabin ekiplerinin yaşadığı iş- aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır.
H1b:Kabin ekiplerinin yaşadığı aile-iş çatışmasının ile işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Literatüre bakıldığında bireylerin yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu ve bakmakla yükümlü olunan kişi niteliği ve niceliği gibi kişisel özelliklerin araştırıldığı görmek mümkündür (McBey & Karakowsky, 2001:41). İş aile çatışmasının en önemli sebeplerinden birinin yaş olduğunu söylenebilir. Yaşın ilerlemesiyle ortaya çıkacak bilgi ve tecrübe artışının iş ve aile alanlarına olumlu katkı sağlayacağı ya da ileri yaşa bağlı sorunluluk artışıyla beraber stresinde artacağı yönünde sonuçları olan araştırmalar bulunmaktadır (Giray ve Ergin, 2006:85).

Yetersiz ücret, bireyin stresini artırabilir. Bu nedenle alınan ücret de önemlidir ve çeşitli değişkenlerle ilişkisi incelenmelidir (Durna, 2004:194). Ailenin çocuk bakımı sorumluluğu olması, bakım bekleyen bir kişinin sorumluluğunun üstlenilmesi, kişilerin medeni hali gibi unsurlar da iş sorumluluklarını engelleyebilir ve buna bağlı çatışma yaratabilir (Fu & Shaffer, 2001:505). Aşağıdaki hipotezler kabin memurlarının iş-aile ve aile-iş çatışmalarını yaşaması ve işten ayrılma niyetine girmesinin farklı demografik özelliklere göre nasıl değiştiğini belirlemek için oluşturulmuştur.

Tablo 2. Demografik Faktörlerle İlgili Hipotezler

H2a: İş-aile çatışması kabin ekiplerinde yaşa göre farklılık göstermektedir.
H2b: Aile-iş çatışması kabin ekiplerinde yaşa göre farklılık göstermektedir.
H2c: İşten ayrılma niyeti kabin ekiplerinde yaşa göre farklılık göstermektedir.
H3a: İş aile çatışması kabin ekiplerinde cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
H3b: Aile-iş çatışması kabin ekiplerinde cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
H3c: İşten ayrılma niyeti kabin ekiplerinde cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H4a: İş-aile çatışması kabin ekiplerinde medeni hale göre farklılık göstermektedir. H4b: Aile-iş çatışması kabin ekiplerinde medeni hale göre farklılık göstermektedir. H4c: İşten ayrılma niyeti kabin ekiplerinde medeni hale göre farklılık göstermektedir.
H5a: İş-aile çatışması kabin ekiplerinde eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. H5b: Aile-iş çatışması kabin ekiplerinde eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. H5c: İşten ayrılma niyeti kabin ekiplerinde eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
H6a: İş-aile çatışması kabin ekiplerinde aylık gelire göre farklılık göstermektedir. H6b: Aile-iş çatışması kabin ekiplerinde aylık gelire göre farklılık göstermektedir. H6c: İşten ayrılma niyeti kabin ekiplerinde aylık gelire göre farklılık göstermektedir.
H7a: İş-aile çatışması kabin ekiplerinde eşin çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir. H7b: Aile-iş çatışması kabin ekiplerinde eşin çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir. H7c: İşten ayrılma niyeti kabin ekiplerinde eşin çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir.
H8a: İş-aile çatışması kabin ekiplerinde çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir. H8b: Aile-iş çatışması kabin ekiplerinde çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir. H8c: İşten ayrılma niyeti kabin ekiplerinde çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.
H9a: İş-aile çatışması kabin ekiplerinin ev işleri, çocuk/yaşlı/engelli bakımında destek alıyor olmasına göre farklılık göstermektedir. H9b: Aile-iş çatışması kabin ekiplerinin ev işleri, çocuk/yaşlı/engelli bakımında destek alıyor olmasına göre farklılık göstermektedir. H9c: İşten ayrılma niyeti kabin ekiplerinin ev işleri, çocuk/yaşlı/engelli bakımında destek alıyor olmasına göre farklılık göstermektedir.

II. II. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Türkiye' deki havayolu şirketlerinde görev yapan kabin ekipleridir. Türkiye'nin ulusal havacılık otoritesi olan Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nden elektronik posta yoluyla kabin ekibi olarak çalışan kişi sayısı talep edilmiştir. 24.03.2023 tarihinde gelen yanıtta 2022 yılı sonu itibarıyla 17864 kabin ekibi olduğu tarafımıza bildirilmiştir.

Kabin ekiplerinin yoğun uçuş programı, zaman kısıtı ve katılımın gönüllülük gerektirmesi gibi farklı faktörler sebebiyle evren içerisinde örneklem seçilmiştir. Gürbüz ve Şahin (2018:132) 20.000 ve üzerinde bir hacme sahip olan evreni 0,95 güven aralığında temsil edebilecek olan örneklem grubunun en az 379 olmasını önermektedir. Bu araştırma Gönüllü 404 kişinin katılımıyla gerçekleşmiştir. Araştırmaya dâhil olan tüm ölçekler "Google Forms" platformu üzerinden katılımcılara iletilmiştir. Araştırmada kayıp veri bulunmamaktadır.

II. III. Veri Toplama Araçları

Literatür araştırması sırasında ulusal ve uluslararası yayınlar incelenmiş ve bu çalışma için en uygun yöntem olarak anketle veri toplama yöntemi seçilmiştir. Hazırlanan anket iki bölümden

oluşmaktadır. İlk bölümde işten ayrılma niyeti ölçeği, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ölçekleri bulunmaktadır. Ölçekleri kullanmak üzere izinler alınmıştır. Ayrıca bu araştırma için Maltepe Üniversitesi Etik Kurulu'nun 04.04.2022 tarih ve 2022/11-08 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Anketin ikinci bölümünde ise katılımcıların demografik özelliklerini ortaya çıkaracak sorular bulunmaktadır.

Carlson, Kacmar ve Williams (2000) tarafından geliştirilen, Cronbach Alfa değeri 0.83 olan aile-iş ve iş-aile çatışması ölçekleri, çalışmada bireylerin iş-aile çatışması derecelerini belirlemek için kullanılmıştır. Ölçek Erdoğan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır ve Cronbach Alfa değeri iş aile çatışması için 0.89, aile iş çatışması için 0.88 olarak bulunmuştur. Zaman, gerginlik ve davranış esaslı çatışma olmak üzere ayrı ayrı üç alt boyutu bulanan iki ölçek toplam dokuz ifadeden oluşur. Cammann ve ark. (1983) tarafından geliştirilen ve Gürbüz & Bekmezci (2012) tarafından Türkçeye çevrilen ve Cronbach Alfa değeri 0.90 olan işten ayrılma niyeti ölçeği ise katılımcıların işten ayrılma niyetini ölçmek üzere kullanılmıştır ve bir boyut ve üç ifadeden oluşmaktadır. Tüm ölçekler 5'li likert formdadır.

III. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

III. I. Tanımlayıcı istatistikler

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre, ankete katılanların %15.3'ünü 18-25 yaş arasındakiler, % 32.2'sini 26-33 yaş arasındakiler, bu orana yakın olarak %33.4'ünü 34-41 yaş arasındakiler, %15.8'ini 42-49 yaş arasındakiler ve % 3.2 sini 50 yaş ve üzeri katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş ortalamasının 34.25 olduğu görülmektedir. Standart sapması 8.23'dür. Cinsiyet açısından dağılıma bakıldığında katılımcıların %69.3'ünün kadın olduğu ve %30.7'sinin erkek olduğu görülmektedir. Medeni hali bekâr olanların oranı tüm katılımcıların %52.2 si medeni hali evli olanlar ise yine tüm katılımcıların %47.8'idir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde doktora mezunlarının %2.7'lik kısmı meydana getirdiği görülmektedir. Tüm katılımcılar için yüksek lisans mezunu oranının %9.2, lisans mezunu oranının %46.3, ön lisans mezunu oranının %32.2 ve lise mezunu oranının %9.7 olduğu görülmektedir. Katılımcılardan aylık geliri 8000 TL ve üzeri olanların oranı %73.52 tir. 7001-8000 TL olan katılımcıların oranı tüm katılımcıların %11.1'i, 4000-5000 TL olanlar %5.9'u, 5001-6000 TL olanlar %5'i ve son olarak 6001-7000 geliri olanlar ise %4.5'idir. Medeni durumu bekâr olan katılımcılar çıkarıldıktan sonra geriye kalan katılımcıların cevaplamaları analiz edildiğinde, evli olan katılımcıların eşlerinin tam zamanlı çalışma oranı %78.1'dir. Cevaplar incelendiğinde medeni durumu bekâr olan katılımcıların arasından 8 kişi eşlerinin çalışma durumu sorusunu cevaplandırmıştır. Bu durum sonuçlarda etki göstermemektedir. Standart sapma 0.793'dür. Tüm katılımcıların %64.4'ünün çocuğu bulunmamaktadır. Bir çocuğu olanların oranı %25.7, iki çocuğu olanların oranı %8.9 ve üç çocuk ve fazlasına sahip olan katılımcıların oranı ise %1'dir. Standart sapma 0.698'dir.

Evde, ev işleri ve çocuk/yaşlı/engelli bakımında destek alma durumları incelendiğinde katılımcıların %57.4 yani yarısından fazlası destek almadığını belirtmiştir. Aile büyüklerinin desteğini alan %17.8, ücretli bir çalışandan destek alan %10.1, eş/eski eşten destek alan %9.2, kreş/anaokulundan destek alan %2.7 ve son olarak akraba/komşu/arkadaştan destek alan %1.7'dir. Bakmakla yükümlü olduğu kişisi bulunmayanların oranı ise %1'dir.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde	Standart Sapma
Yaş	18-25	62	15.3	8.23
	26-33	130	32.2	
	34-41	135	33.4	
	42-49	64	15.8	
	50 ve +	13	3.2	
Cinsiyet	Kadın	280	69.3	0.46
	Erkek	124	30.7	
Medeni Durum	Bekâr	211	52.2	0.5
	Evli	193	47.8	
Eğitim Durumu	Lise	39	9.7	0.88
	Ön lisans	130	32.2	
	Lisans	187	46.3	
	Yüksek lisans	37	9.2	
	Doktora	11	2.7	
Aylık Gelir	4000-5000	24	5.9	1.16
	5001-6000	20	5.0	
	6001-7000	18	4.5	
	7001-8000	45	11.1	
	8001 ve üzeri	297	73.5	
Eşlerin Çalışma Durumu	Tam zamanlı çalışıyor	157	78.1	0.79
	Yarı zamanlı çalışıyor	13	6.46	
	Çalışmıyor	27	13.43	
	Emekli	4	1.99	
Çocuk Sayısı	Çocuğum yok	260	64.4	0.69
	1	104	25.7	
	2	36	8.9	
	3 ve üzeri	4	1.0	
Bakım/Destek	Bakmakla yükümlü olduğum kimse yok	4	1	1.39
	Aile büyükleri	72	17.8	
	Akraba/Komşu/Arkadaş	7	1.7	
	Destek Almıyorum	232	57.4	
	Eş/Eski eş	37	9.2	
	Kreş/ anaokulu	11	2.7	
Ücretli çalışan	41	10.1		
		N: 404		

III.II. Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Araştırmada kullanılan 404 verinin faktör analizine uygunluğu, Bartlett küresellik testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı kullanılarak değerlendirildi.

İş-aile çatışması ölçeği üç boyut ve dokuz ifade içerir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0.905'tir. Tablo 4'te gösterildiği şekilde faktör yükleri 0.721-0.876 arasında değişmektedir. Yapı geçerliliği, tüm ifadelerin faktör yükleri 0.50'nin üzerinde olduğu için kanıtlanmıştır.

Tablo 4. Ölçeğin Faktörleri ve Faktör Yükleri

Faktör Adı	Madde	1	2	3	Cronbach Alfa	Açıklanan Varyans (%)
Zaman Esaslı İş-Aile Çatışması	İAÇ1	0.876			0.914	29.48
	İAÇ2	0.862				
	İAÇ3	0.777				
Gerginlik Esaslı İş-Aile Çatışması	İAÇ4		0.754		0.862	24.14
	İAÇ5		0.758			
	İAÇ6		0.723			
Davranış Esaslı İş-Aile Çatışması	İAÇ7			0.826	0.792	25.15
	İAÇ8			0.836		
	İAÇ9			0.721		
Toplam Varyans: %78.78						
KMO: 0.889 Yaklaşık Ki-kare: 2387.341 Serbestlik Derecesi: 36 Sig.:0.000						
Cronbach Alfa:0.905						

Aile-iş çatışması ölçeği 3 boyut ve 9 ifade içerir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0.902'dir. Tablo 5'te gösterildiği şekilde faktör yükleri 0.757-0.880 arasında değişmektedir. Yapı geçerliliği, tüm ifadelerin faktör yükleri 0.50'nin üzerinde olduğu için kanıtlanmıştır.

Tablo 5. Ölçeğin Faktörleri ve Faktör Yükleri

Faktör Adı	Madde	1	2	3	Cronbach Alfa	Açıklanan Varyans (%)
Zaman Esaslı Aile-İş Çatışması	AİÇ1	0.880			0.808	28.66
	AİÇ2	0.880				
	AİÇ3	0.826				
Gerginlik Esaslı Aile-İş Çatışması	AİÇ4		0.869		0.927	28.04
	AİÇ5		0.864			
	AİÇ6		0.843			
	AİÇ7			0.855	0.905	24.79

Davranış Esası Aile-İş Çatışması	AİÇ8			0.774		
	AİÇ9			0.757		
Toplam Varyans: %81.5						
KMO: 0.857		Yaklaşık Ki-kare: 2563.024		Serbestlik Derecesi: 36	Sig.:0.000	
Cronbach Alfa:0.902						

Tek boyut altındaki üç maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı Tablo 6'da görüldüğü üzere 0,929'dur. Tek boyut olduğu için faktör analizine uygunluğuna bakılmamış sadece güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır.

Tablo 6. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Güvenilirliği

Cronbach Alfa Katsayıları	
İşten Ayrılma Niyeti	0.929

III. III. Ölçeklerin Demografik Değişkenler ile İlişkisine Ait Bulgular

a. İş-aile çatışması ölçeği bulguları

Demografik değişkenler ve iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi incelemek üzere parametrik yöntemler kullanılmıştır. Ölçekteki sorulara verilen cevapların merkezi eğilim ölçülerinin yakınlığı ve Tablo 7'de de görüldüğü gibi sig.>0,05 olması aralıklı olan iş aile çatışması ölçeğinin dağılımının normal olduğunu göstermektedir. Aynı zaman da Tablo 8'de gösterilen Levene testi sonuçlarına göre sig.>0,05 bulunduğundan varyansların homojen olduğu görülmüştür.

Tablo 7. İş-Aile Çatışması Ölçeği Normallik Testi

İş-Aile Çatışması	İstatistikler	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi (Sig.)
Kolmogorov-Smirnov	0.043	404	0,074

Tablo 8. İş-Aile Çatışması Varyansların Homojenliği Testi

İş-Aile Çatışması	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	Anlamlılık Düzeyi (Sig.)
Levene	4	399	0.190

Katılımcılarının yaşı, eğitim durumu, aylık geliri, eşlerinin çalışma durumu, çocuk sayısı ve destek alma durumları ikiden çok grupta sınıflandırılmaktadır. Bu nedenle adı geçen demografik

değişkenlerin istatistiki açıdan farklılık durumlarını tespit etmek üzere ANOVA testine başvurulmuştur. Yapılan ANOVA testinin sonuçları Tablo 9'da gösterilmiştir. Buna göre, eğitim durumu değişkeni dışında diğer tüm değişkenlerde sig>0.05 olduğu için H2a, H6a, H7a, H8a ve H9a hipotezleri reddedilmiştir. İş-aile çatışması kabin ekiplerinde yaş, aylık gelir, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı ve destek alma durumuna göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Eğitim durumu değişkeni ele alındığında sig. <0.05 olduğu görülmektedir. Bu nedenle H5a hipotezi kabul edilmiştir. İş-aile çatışması kabin ekiplerinde eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Tablo 9. İş Aile Çatışması ve Demografik Değişkenler ANOVA Testleri

	Bağımlı Değişken	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık Düzeyi (sig.)
Yaş	Gruplar Arasında	6.481	4	1.620	1.849	0.119
	Gruplar İçinde	349.672	399	0.876		
	Total	356.154	403			
Eğitim Durumu	Gruplar Arasında	9.809	4	2.452	2.825	0.025
	Gruplar İçinde	346.344	399	0.868		
	Total	356.154	403			
Aylık Gelir	Gruplar Arasında	3.031	4	0.758	0.856	0.490
	Gruplar İçinde	353.123	399	0.885		
	Total	356.154	403			
Eşin Çalışma Durumu	Gruplar Arasında	0.843	3	0.281	0.303	0.823
	Gruplar İçinde	182.972	197	0.929		
	Total	183.815	200			
Çocuk Sayısı	Gruplar Arasında	4.943	3	1.648	1.87	0.133
	Gruplar İçinde	351.211	400	0.878		
	Total	356.154	403			
Ev İşleri/Bakım Destek	Gruplar Arasında	6.446	6	1.074	1.22	0.295
	Gruplar İçinde	349.708	397	0.881		
	Total	356.154	403			

Ortaya çıkan farklılık gruplarını bulmak için Bonferroni kullanılmıştır. Tablo 10'da görüldüğü üzere lise ve doktora grupları arasında farklılık bulunmaktadır. Doktoradan mezun olan kabin

memurlarının algıladıkları iş-aile çatışması, lise mezunu kabin memurlarının algıladıklarından daha yüksek düzeydedir.

Tablo 10. Eğitim Durumu Grupları Arasındaki Farklılıklar

Eğitim Durumu (I)	Eğitim Durumu (J)	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi (sig.)
Lise	Ön lisans	-0,168	0,170	1,000
	Lisans	-0,344	0,164	0,367
	Yüksek lisans	-0,400	0,214	0,622
	Doktora	-0,870	0,318	0,065

Kabin memuru olan katılımcılardan toplanan diğer demografik değişkenler cinsiyet ve medeni haldir. Tablo 11’de görüldüğü üzere, cinsiyet değişkeni incelendiğinde sig. (2-tailed)>0.05 olduğu görülmekte ve bu nedenle H3a hipotezi reddedilmektedir. Medeni hal değişkeni ele alındığında sig. (2-tailed)<0.05 olduğu görülmekte ve H4a hipotezi kabul edilmektedir. Kabin ekiplerinde iş-aile çatışması cinsiyet açısından farklılık göstermemekte ancak medeni hal açısından farklılık göstermektedir. Medeni hal değişkenindeki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek üzere grupların ortalamalarını ele aldığımızda, evli katılımcıların ortalamasının (3.3) bekâr katılımcıların ortalamasından (3.05) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 11. İş Aile Çatışması ve Demografik Değişkenler T Testi Sonuçları

	Bağımlı Değişken	T	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi (sig.)	Ortalamalar Farkı	Standart Hata Farkı	Ortalama
Medeni Hal	Varyans Eşitliği Varsayıldığında	-2.697	402	0.007	-0.25059	0.09291	Evli:3.3 Bekâr:3.05
	Varyans Eşitliği Olmadığı Varsayıldığında	-2.690	393.571	0.007	-0.25059	0.09315	
Cinsiyet	Varyans Eşitliği Varsayıldığında	0.313	402	0.754	0.03181	0.10152	
	Varyans Eşitliği Olmadığı Varsayıldığında	0.321	249.30	0.749	0.03181	0.09916	

b. Aile-iş çatışması ölçeği bulguları

Aile-iş çatışması ölçeği aralıklı bir ölçek olup, Tablo 12’de görüldüğü gibi merkezi eğilim ölçülerinin birbirine yakınlığı bu ölçeğin normal dağıldığını göstermektedir. Tablo 13’deki Levene testi sonucuna göre sig.>0.05 olduğu için varyansların eşit olduğu sonucuna varılmıştır. Bağımsız değişken olarak ele aldığımız her bir faktör ise kategoriktir. Tüm bu koşulların sağlanması ile Aile iş çatışması ölçeği için de İş aile çatışması ölçeğinde kullandığımız gibi parametrik yöntemlere başvurabiliriz.

Tablo 12. Ölçeğin Merkezi Eğilim Ölçüleri

Aile-İş Çatışması	Ortalama	Mod	Medyan
Merkezi Eğilim Ölçüleri	2,52	2	2.44

Tablo 13. Varyansların Homojenliği Testi

Aile-İş Çatışması	Serbestlik Derecesi1	Serbestlik Derecesi2	Anlamlılık Düzeyi (sig.)
Levene	4	399	0.433

Aile-iş çatışması ve kabin ekiplerinin demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek adına iş-aile çatışmasında olduğu gibi bağımsız örneklem testlerine başvurulmuştur. Yaş, eğitim durumu, aylık gelir, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı ve destek alma durumu ikiden çok alt değişkene sahip olduğu için ANOVA testi yapılmıştır. Tablo 14’de gösterilen test sonuçlarına göre yaş, aylık gelir, eşin çalışma durumu ve destek alıyor olma değişkenlerinde sig.>0.05’tir. Bu da bize aile-iş çatışmasının kabin ekiplerinde bu değişkenlere göre farklılık göstermediğini ifade eder. Böylelikle H2b, H6b, H7b, H9b hipotezleri reddedilmiş olur. Eğitim durumu ve çocuk sayısı değişkenleri ele alındığında Tablo 14’te sig. <0.05 olduğu görülmektedir. Buna durumda aile-iş çatışmasının çocuk sayısı ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Böylelikle H5b ve H8b hipotezler kabul edilmiştir.

Tablo 14. Aile-İş Çatışması ve Demografik Değişkenler ANOVA Testleri

	Bağımlı Değişken	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık Düzeyi (Sig.)
Yaş	Gruplar Arasında	6.470	4	1.617	1.907	0.109
	Gruplar İçinde	338.491	399	0.848		
	Total	344.961	403			
Eğitim Durumu	Gruplar Arasında	9.552	4	2.388	2.841	0.024
	Gruplar İçinde	335.409	399	0.841		
	Total	344.961	403			
Aylık Gelir	Gruplar Arasında	2.232	4	0.558	0.650	0.627
	Gruplar İçinde	342.729	399	0.859		
	Toplam	344.961	403			
Eşin Çalışma Durumu	Gruplar Arasında	1.045	3	0.348	0.419	0.739
	Gruplar İçinde	163.795	197	0.831		
	Toplam	164.841	200			
Çocuk Sayısı	Gruplar Arasında	9.229	3	3.076	3.665	0.013
	Gruplar İçinde	335.732	400	0.839		
	Toplam	344.961	403			
Ev İşleri/Bakım Destek	Gruplar Arasında	4.491	6	0.749	0.873	0.515
	Gruplar İçinde	340.469	397	0.858		
	Toplam	344.961	403			

Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek adına Post-Hoc testlerinden Bonferroni kullanılmıştır. Tablo 15’te de görüldüğü üzere iki çocuğu olan kabin memurlarının, çocuğu olmayanlara göre algıladıkları aile-iş çatışmasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($0.03 < 0.05$). Aynı şekilde iki çocuğu olanların algıladıkları iş-aile çatışması tek çocuklulara göre daha yüksektir ($0.013 < 0.05$). Çocuk sayısı arttıkça aile-iş çatışması artmıştır.

Tablo 15. Çocuk Sayısı Grupları Arasındaki Farklılıklar

Çocuk sayısı (I)	Çocuk sayısı (J)	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi (Sig.)
Çocuğum yok	1	0,089	0,106	1,000
	2	-0,460	0,163	0,030
	3 ve üzeri	-0,503	0,462	1,000
Çocuk sayısı (I)	Çocuk sayısı (J)	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi (Sig.)
1	Çocuğum yok	-0,089	0,106	1,000
	2	-0,549	0,177	0,013
	3 ve üzeri	-0,592	0,467	1,000

Tablo 16, eğitim durumu doktora olan kabin ekiplerinin algıladıkları aile-iş çatışması lise mezunu kabin ekiplerinin algıladıkları aile-iş çatışmadan yüksek olduğunu gösterir. Söz konusu fark %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlıdır ($0.029 < 0.05$). Ön lisans mezunu ve lisans mezunu kabin ekiplerinin algıladıkları aile-iş çatışması doktora mezunu olanlardan daha düşüktür. Bu farklılık %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlıdır ($0.062 < 0.10$, $0.056 < 0.10$). Sonuç olarak, kabin ekiplerinin aile-iş çatışması ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olması, doktora mezunu kabin ekiplerinin; lise, ön lisans ve lisans mezunu kabin ekipleriyle olan farklılıklarından kaynaklanmaktadır.

Tablo 16. Eğitim Durumu Grupları Arasındaki Farklılıklar

Eğitim Durumu (I)	Eğitim Durumu (J)	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi (sig.)
Lise	Ön lisans	-0,146	0,167	1,000
	Lisans	-0,145	0,161	1,000
	Yüksek Lisans	-0,388	0,210	0,659

Eğitim Durumu (I)	Eğitim Durumu (J)	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi (Sig.)
Ön lisans	Lise	0,146	0,167	1,000
	Lisans	0,000	0,105	1,000
	Yüksek Lisans	-0,242	0,171	1,000
	Doktora	-0,792	0,288	0,062
Eğitim Durumu (I)	Eğitim Durumu (J)	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi (Sig.)
Lisans	Lise	0,145	0,161	1,000
	Ön lisans	0,000	0,105	1,000
	Yüksek Lisans	-0,243	0,165	1,000
	Doktora	-0,793	0,284	0,056

Cinsiyet ve medeni hal değişkenleri iki grup halinde dağıldığı için bağımsız örneklem testlerinden T testi uygulanmıştır. Cinsiyet değişkeni incelendiğinde, Tablo 17’de görüleceği üzere sig. >0.05’tir. Bu nedenle H3b hipotezi reddedilmektedir. Kabin ekiplerinin algıladıkları aile-iş çatışması cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Kabin ekiplerinde medeni hale göre aile-iş çatışması farklılığına bakıldığında %10 anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu söylenebilir. Buna göre H4b hipotezi %5 anlamlılık düzeyinde reddedilmekte olup %10 anlamlılık düzeyinde kabul edilmektedir. Buna göre; bekâr katılımcıların algıladıkları aile-iş çatışması evli katılımcıların algıladığı aile-iş çatışmasından daha düşüktür.

Tablo 17. Aile-İş Çatışması ve Demografik Değişkenler T Testi Sonuçları

	Bağımlı Değişken	T	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi (Sig.)	Ortalamalar Farkı	Standart Hata Farkı	Ortalama
Medeni Hal	Varyans Eşitliği Varsayıldığında	-1.819	402	0.070	-0.167	0.092	Evli: 2.61 Bekâr:2.44
	Varyans Eşitliği Olmadığı Varsayıldığında	-1.821	400.510	0.069	-0.167	0.092	
Cinsiyet	Varyans Eşitliği Varsayıldığında	-0.577	402	0.564	-0.058	0.100	
	Varyans Eşitliği Olmadığı Varsayıldığında	-0.590	247.988	0.556	-0.058	0.098	

c. İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin bulgular

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin demografik değişkenlere göre farklılık durumlarını incelemek üzere bağımsız örneklem testlerine başvurulmaktadır. Tablo 18’de görüleceği üzere aralıklı olan işten ayrılma niyeti ölçeğine verilen cevapların sig.<0,05 olması yani normal dağılmaması ve Tablo 19’da gösterilen merkezi eğilim ölçülerinin birbirine yeteri kadar yakın olmaması nedeniyle parametrik testler kullanılamamaktadır. Bu nedenle Kruskal Wallis ve Mann Whitney testi kullanılacaktır.

Tablo 18: Normallik Testi

İş-Aile Çatışması	İstatistikler	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi (Sig.)
Kolmogorov-Smirnov	0,158	404	0,000

Tablo 19: Merkezi Eğilim Ölçüleri

İşten Ayrılma Niyeti	Ortalama	Mod	Medyan
Merkezi Eğilim Ölçüleri	2,32	1	2

İşten ayrılma niyeti ve kabin ekiplerinin demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere non-parametrik testlere başvurulmuştur. Yaş, eğitim durumu, aylık gelir, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı ve destek alma durumu ikiden çok kategoriye sahip olduğu ve dağılımı normal olmadığı için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Tablo 20’de gösterilen sonuçlara göre yaş, eğitim durumu, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı ve destek alıyor olma değişkenlerinde sig.>0,05’tir. Bu da bize işten ayrılma niyetinin kabin ekiplerinde bu değişkenlere göre farklılık göstermediğini ifade eder. Böylelikle H2c, H5c, H7c, H8c, H9c hipotezleri reddedilmiştir. Aylık gelir değişkeni ele alındığından Tablo 20’de görüleceği üzere sig. <0.05’tir. Bu durumda İşten ayrılma niyetinin, aylık gelire göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Böylelikle H6c hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 20. İşten Ayrılma Niyeti ve Demografik Değişkenler Kruskal Wallis

	Bağımlı Değişken (İşten Ayrılma Niyeti)	
Yaş	Ki Kare	1.883
	Serbestlik Derecesi	4
	Asimptotik Anlamlılık Düzeyi	0.757
Eğitim Durumu	Ki-Kare	8.488
	Serbestlik Derecesi	4
	Asimptotik Anlamlılık Düzeyi	0.075
Aylık Gelir	Ki- Kare	13.431
	Serbestlik Derecesi	4
	Asimptotik Anlamlılık Düzeyi	0.009

Eşin Çalışma Durumu	Ki -Kare	3.820
	Serbestlik Derecesi	3
	Asimptotik Anlamlılık Düzeyi	0.282
Çocuk Sayısı	Ki-Kare	0.864
	Serbestlik Derecesi	3
	Asimptotik Anlamlılık Düzeyi	0.834
Ev İşleri/Bakım Destek	Ki- Kare	2.085
	Serbestlik Derecesi	6
	Asimptotik Anlamlılık Düzeyi	0.912

İşten ayrılma niyetinde aylık gelire göre değişen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Tamhane's t2 testine başvurulmaktadır. Tablo 21'de görüleceği üzere aylık geliri 4000-5000 arasında olan katılımcıların işten ayrılma niyeti aylık geliri 5001-600 ve 8000 ve üstü olan katılımcılardan daha yüksektir.

Tablo 21. Aylık Gelir Grupları Arasındaki Farklılıklar

Aylık Gelir (I)	Aylık Gelir (J)	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi (Sig.)
4000-5000	5001-6000	1,122	0,351	0,026
	6001-7000	0,796	0,422	0,502
	7001-8000	0,770	0,326	0,203
	8001+	0,985	0,276	0,014

Cinsiyet ve medeni hal değişenleri iki grup halinde dağılmaktadır. Bu nedenle Mann Whitney testine başvurulmuştur. Cinsiyet değişkeni ele alındığında Tablo 22'de görüleceği gibi sig.(2-tailed)>0.05'tir. Bu sebeple H3c hipotezi reddedilmektedir. Kabin ekiplerinin işten ayrılma niyeti içerişine girmesi cinsiyet açısından bir farklılık oluşturmamaktadır. Medeni hal değişkeninde ise Tablo 22'de görüleceği üzere sig.(2-tailed)<0.05'tir. Bu nedenle H4c hipotezi kabul edilmektedir. Tablo 23'te görüleceği üzere bekâr katılımcıların sahip olduğu ortalama evli katılımcıların sahip olduğu ortalamadan düşüktür. Bu nedenle bekâr kabin memurlarının işten ayrılma niyetinin evli kabin memurlarından düşük olduğu ifade edilmektedir.

Tablo 22. İşten Ayrılma Niyeti ve Demografik Değişkenler Mann Whitney

	Bağımlı Değişken (İşten Ayrılma Niyeti)	
Cinsiyet	Mann-Whitney U	17312.500
	Wilcoxon W	56652.500
	Z	-0.045
	Asimptotik Anlamlılık Düzeyi (2-tailed)	0.964
	Mann-Whitney U	17156

Medeni Hal	Wilcoxon W	39522
	Z	-2.780
	Asimptotik Anlamlılık Düzeyi (2-tailed)	0.005

Tablo 23: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinde Medeni Hale Ait Ortalamalar

Medeni Hal	N	Ortalama
Bekâr	211	2,18
Evli	193	2,48
Total	404	2,32

III. IV. Çoklu Regresyon Analizi

Çoklu regresyon analizi, bağımlı değişken üzerinde etkili olan bağımsız değişkenlerin neler olduğunu ve ne kadar etkili olduğunu açıklar. Çoklu regresyon analizinin kullanılması için öncelikle modele dâhil edilen değişkenlerin normal dağılması ve en az aralık ölçeğinde olması gerekir. Bu modele dâhil edilmek istenen değişkenlerin aralık ölçeğinde olduğu açıktır. Değişkenlerin normal dağılımlarını belirlemek için, her birinin çarpıklık ve basıklık değerleri değerlendirilir. Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1.5 ile +1.5 arasında değişmesi gerekmektedir (Gürbüz & Şahin, 2018:214). Tablo 24'te gösterildiği gibi, bağımlı değişken ve bağımsız değişkenlerin basıklık ve çarpıklık katsayıları -1.5 ile +1.5 arasında değişmektedir.

Tablo 24. Basıklık ve Çarpıklık Katsayıları

Bağımsız Değişkenler	Kurtosis (Basıklık)	Skewness (Çarpıklık)
İş-Aile Çatışması	-0.530	-0.008
Aile-İş Çatışması	-0.192	0.518
Bağımlı Değişken		
İşten Ayrılma Niyeti	-0.820	0.643

Bağımsız değişkenlerin birbirleriyle önemli ölçüde ilişkili olmamaları, çoklu regresyon analizinin bir diğer varsayımdır. Tablo 25, bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarını içerir. Tablo 25'da gösterildiği gibi, bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayısı 0,8'den büyük değildir. Sonuç olarak, bağımsız değişkenler arasında önemli bir ilişki olmamalıdır varsayımı da sağlanmıştır.

Tablo 25. Bağımsız Değişkenlerin Korelasyon Katsayıları

Bağımsız Değişkenler	İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması
İş-Aile Çatışması	1.000	0.671
Aile-İş Çatışması	0.671	1.000

Tablo 26, bağımsız ve bağımlı tüm değişkenler için betimleyici istatistikleri içerir. Buna göre, işten ayrılma niyeti değişkeni 1.295 standart sapma değeriyle en yüksek değişkendir.

Tablo 26. Değişkenlerin Betimleyici İstatistikleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
İş-Aile Çatışması	3.17	0.940
Aile-İş Çatışması	2.52	0.925
İşten Ayrılma Niyeti	2.32	1.295

Tablo 27, çoklu regresyon analizi sonuçlarını içerir. Çoklu regresyon modelinde, işten ayrılma niyetinin bağımlı değişken, aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması ise bağımsız değişkenlerdir. R^2 değeri, modelin determinasyon katsayısı olup, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki değişimi açıklama oranını temsil eder. İşten ayrılma niyeti değişkenindeki değişimin %41.5'ini tüm bağımsız değişkenler açıklayabilir, çünkü R^2 değeri 0.415 bulunmuştur. Bu modele dâhil edilmeyen diğer bağımsız değişkenler, %58,5'lik kalan kısmı açıklar. Bununla birlikte, standart tahmin hatası 0,985'tir.

Tablo 27. Çoklu Regresyon Modeli

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Standart Tahmin Hatası
1	0.645	0.415	0.411	0.985

Tablo 28, R değerinin anlamlılığını ölçen varyans analizi (ANOVA) sonuçlarını içerir. sig.<0.05 olduğu için bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 28. R Değeri Anlamlılığının Analizi

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (sd.)	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Regresyon	268.779	3	89.593	92.395	0.000

Tablo 29, regresyon modelinin sabitlerini ve değişkenlerini içeren katsayıları göstermektedir. Aile-iş ve iş-aile çatışmaları değişkenlerinin sig. değeri 0.05'in altında olduğu için bu değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Sonuç olarak H1a ve H1b hipotezleri kabul edilir.

Tablo 29. Katsayılar Tablosu

Model	Beta	t	Sig.
Sabit		-1.750	0.081
İş-Aile Çatışması	0.389	7.156	0.000
Aile-İş Çatışması	0.303	5.708	0.000

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Tüm sektörlerde olduğu gibi havacılık sektöründe de sürdürülebilir olmak için rekabet avantajı elde etmek önemli bir unsurdur. Bu anlamda kaynakların verimli ve doğru şekilde kullanılması gerekmektedir. Özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmeler için insan kaynağının doğru yönetilmesi gerekir. Havacılık ekosistemindeki ana elemanlardan biri olan havayolu işletmelerinde, hizmet sağlayıcı olarak kritik rol oynayan kabin ekipleri, hizmetin ilk elden yolcuya ulaştırılması aşamasında önemli role sahip elemanlardan biridir. Kabin ekipleri yolcu memnuniyetinin yanı sıra uçuş emniyeti ve güvenliğinden de sorumludurlar. Uçuş emniyeti ve güvenliği kabin ekiplerinin ilk ve en önemli sorumluluğudur ve bu anlamda yoğun bir eğitim dönemi geçirmektedirler. Bu eğitimlerin tümü havayolu işletmeleri için önemli maliyet unsuru olarak ele alınabilir. Bunun yanında havayolu işletmelerinin iş alım süreci, üniforma ve temin edilen ekipmanlar için de birçok maliyete katlanması gerekir. Dolayısıyla herhangi bir kabin ekibinin işten ayrılma niyetinde olması havayolu için önemlidir ve bu niyete girmelerine sebep olan sorunların incelenmesi önem arz eder. Bu çalışma ile işten ayrılma niyeti, iş aile ve aile iş çatışmaları açısından incelenmiş ve kabin ekiplerinin demografik faktörlerinin iş-aile/aile iş çatışması ve işten ayrılma niyeti ekseninde farklılıklarına bakılmıştır.

Yapılan birçok çalışma göstermiştir ki, işten aileye doğru ve aileden işe doğru gerçekleşen etkiyle oluşan çatışmalar ve demografik faktörler birbiriyle ilişki içerisindedir (Frone, Yardley, Markel, 1997:149; Karatepe & Kılıç, 2007:242). İşteki yükümlülüklerin gerçekleştirilmesi aşamasında ailede karşılaşılan sorunları ele alan iş-aile çatışması ve ailedeki yükümlülükleri gerçekleştirirken iş yerinde karşılaşılan sorunları ele alan aile iş çatışması kavramları yaş, aylık gelir, cinsiyet, eşin çalışma durumu ve çeşitli konularda destek alıyor olma durumuna göre farklılık göstermemektedir. İş aile çatışması kavramı aynı zamanda çocuk sayısına göre de farklılık göstermemektedir. Ancak medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri ele alındığında hem iş aile çatışması hem de aile iş çatışmasında farklılıklar ortaya konmuştur. Bekâr olan kabin ekiplerinin iş ve aile alanlarında algıladıkları çatışmalar daha düşüktür. Yapılan araştırmalar da çalışmamızla aynı yönde olacak şekilde bekâr bireylerin evlilere göre daha az işten kaynaklı aile içi çatışma yaşadığını göstermektedir (Bragger, Srednicki, Kutcher, Indovinove

Rosner, 2005:310). Bekâr çalışanlar aileyle ilgili yükümlülüklerinin az olması sebebiyle zaman ve enerji açısından daha esnek davranabilirler (Fu ve Shaffer, 2001:505). Kabin ekiplerinin düzenli bir çalışma saati yoktur ve ev dışında kalma, sürekli şehir ve ülke değiştirmek zorunda olma durumları ailelerinde işten kaynaklı bir çatışmaya zemin hazırlayabilir. Ailede yerine getirilmemiş bir sorumluluk stres faktörü oluşturarak yaptıkları işlere yansiyabilir. Dolayısıyla evli olan kabin ekipleri, evliliğin getirdiği sorumluluklardaki aksamalar sebebiyle çatışma içerisine girebilir.

Eğitim durumu değişkeni ele alındığında doktora mezunu olan kabin ekiplerinin yaşadığı iş-aile çatışmasının lise mezunu olanlardan, doktora mezunu kabin ekibinin algıladığı aile iş çatışmasının ise lisans, ön lisans ve lise mezunlarının algıladıklarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Doktora mezunu bir çalışanın iş yerinde tatmin olabileceği bir görevde yer almaması veya doktora mezunu olduğundan daha fazla görev verilmesi sebebiyle iş-aile çatışması yaşadığı düşünülebilir. Aile-iş çatışması aynı şekilde sahip olunan çocuk sayısına göre de farklılık göstermektedir. Bekârken daha yüksek performans gösteren çalışanlar, evlilik sonrası performans düşüşü yaşayabilir. Özellikle çocukları olduktan sonra bu düşüş daha da artabilir (Özmutaf, 2007:43). Çalışmalar göstermiştir ki, çocuk sayısının artması aile-iş çatışmasını da arttıracaktır (Carlson, 1999:240; Giray ve Ergin, 2006). Özellikle 0-6 yaş arasında küçük çocuklara sahip olmak çok önemli bir çatışma nedenidir (Voydanoff, 1988:754). Bu çocukların daha fazla bakıma ihtiyacı olması nedeniyle günlük ihtiyaçların karşılanmasıyla ilgili problemlere ve ek olarak eğitim ve sağlık konularıyla ilgili problemlerine daha çok rastlanmaktadır. Bu durumlar da ebeveynlerin işe geç kalmasına ya da hiç gidememelerine, işlerine yoğunlaşamamalarına neden olur (Giray ve Ergin, 2006:87). Çalışmamızda iki çocuğu olan kabin ekiplerinin yaşadığı aile-iş çatışması çocuğu olmayan ve tek çocuğu olan kabin ekiplerinin yaşadığı aile-iş çatışmasından daha fazladır. Literatüre paralel olarak çıkan sonuç göstermiştir ki, çocuk sayısının artması sorumlulukları da arttıracak ve aile iş çatışmasına sebep olacaktır.

Literatürde işten ayrılma niyeti ve demografik değişkenleri bir arada ele alan araştırmalar bulunmaktadır (Cotton & Tuttle, 1986:63; Gürpınar, 2006; 79). Bu çalışmada işten ayrılma niyetinin medeni duruma ve kişinin aylık gelirine göre değişiklik gösterdiği görülmüştür. Chen (2006) tarafından yapılan çalışmada evli olmayanların daha fazla işten ayrılma niyeti içerisinde bulunduğu tespit edilmiştir. Aynı sonuç, Cotton ve Tuttle (1986) ve Şengil (2023) tarafından yapılan çalışmalarda da ortaya konmuştur. Literatürün aksine bu çalışmada evli olan kabin ekiplerinin daha fazla işten ayrılma niyeti içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Kabin memurluğu mesleğinde standart çalışma saatlerinin bulunmaması ve sürekli seyahat halinde olma durumları nedeniyle aile sorumluluklarında oluşabilecek aksaklıklar işten ayrılma niyetine girmelerine sebep olabilir. Yapılan işin maddi getirisi işten ayrılma niyetini tetikleyen faktörlerden biridir. Maaş ve finansal çeşitli gelirlerin çalışanı tatmin etmesi işten ayrılma niyetini düşürür (Cotton & Tuttle, 1986:60). Bu çalışmaya göre aylık gelir farklılıkları işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir. Düşük gelir elde edenler tatminsizlik sebebiyle işten ayrılma düşüncesi içerisinde olabilir.

İş ve aile sorunları, çalışanların davranışını etkiler (Turunç ve Çelik, 2010:211). Bu çalışma, kabin ekiplerinin iş-aile ve aile-iş çatışmalarının işten ayrılma niyetlerini önemli ölçüde etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Kişilerin hem iş hem de aile hayatlarını bir arada sürdürmeye çalıştıkları süreçte enerji ve dikkat gibi kaynakları tükenir. Bu durum kişiyi strese sokabilir ve iş-aile çatışmalarına yol açabilir (Grandey ve Cropanzano, 1999:355). Ölçeklere verilen cevaplar incelendiğinde kabin ekiplerinin uçuşlar sebebiyle ev ve aile içi sorumluluk veya faaliyetlere yeterli zamanı ayıramadıkları, bu faaliyetlere katılma ve faaliyetleri devam ettirme konusunda motivasyon ve enerji kaybı yaşadıkları düşüncesine yakın oldukları görülmektedir.. Aile ve iş alanları etkileşimli ancak bağımsız yapılarıdır (Voydanoff, 2004:278). Katılımcılar, çocuk bakımıyla ilgili sorunlar, evli kabin ekiplerinin evle ilgili sorumlulukları gibi aile içi sorunlar nedeniyle işten ayrılmak isteyebilir. Mesleğin sürekli seyahat etmeyi gerektiren yapısı nedeniyle evdeki faaliyetlerin yerine getirilmemesi aile çatışmalarına yol açabilir. Aileyle daha çok zaman geçirmek isteyen çalışan, işten ayrılma niyeti içerisine girebilir

Havayolu yöneticilerinin işten ayrılma niyetinde olan çalışanları tespit edip çeşitli önlemler aldırması kritik öneme sahiptir. Çünkü işten ayrılma eğilimi davranışa dönüşürse ciddi maliyet unsuru olacaktır. Davranışa dönüşmediği zamanda ise çalışan memnuniyetini, verimliliğini düşürecek ve iş performansında da düşüşe sebep olacaktır (Dirik, 2019:132). Çalışanlarla bireysel görüşmeler yapılarak

sorunlarına odaklanılması kalıcı çözümler sağlayabilir. Havayolları, aile birimleri oluşturarak, ailelerin bir araya geldiği ve çalışanın işi ve ailesi arasında bağ kuracak etkinlikler düzenleyebilir. Eğitim durumu yüksek olan kişilerin yaşadığı çatışmaların da yüksek olduğu sonucuna bağlı olarak; havayolu işletmelerine, bu kişilerle birebir görüşmeler yapıp kendilerini geliştirdikleri alanlarda sorumluluklarını dengeleyecek şekilde destek vermeleri önerilebilir.

Bu araştırma Türkiye’de faaliyet gösteren havayolu işletmeleri ile sınırlıdır. Daha sonraki araştırmalarda uluslararası düzeyde bir inceleme yapılabilir. İş aile çatışması kavramı cinsiyet açısından daha derinlemesine incelenerek işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi çalışılabilir. Havayolu bazında işten ayrılma niyetini ortadan kaldıracak örgüt içi destekler araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acun, A. (2016). *İş aile çatışması ve turist rehberlerinin işten ayrılma niyetlerine etkisi*, (Doktora Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work family conflict. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 380-389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.003>
- Aslan, Z., & Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: hatay’daki otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 482-507. Erişim Adresi: https://isarder.org/2015/vol.7_issue.3_article022_full_text.pdf
- Bragger, J. D., Srednicki, O. R., Kutcher, E. J., Indovino, L.ve Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 303-324. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-8266-0>
- Bruck, C. S., Allen, T. D.ve Spector, P. E. (2002). The relation between work–family conflict and job satisfaction: a finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1836>
- Byrne, J.M., & Canato, A. (2017). It’s been a hard day’s night: work family interface and employee engagement. *Organ. Dynam.* 46 (2), 104–112. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.006>
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. (1983). Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices, Assessing the Attitudes and Perception of Organizational Members. S. E. Seashore, E. Lawler, P. H. Mirvisve, C. Cammann (Ed.), In Michigan Organizational Assessment Questionnaire. New York: John Wiley ve Sons.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1680>
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Chen, C. F. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants’ turnover intentions: A Note. *Journal of Air Transport Management*, 12, 274-276. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2006.05.001>
- Chen, S. C. (2017). Paternalistic leadership and cabin crews' upward communication: the motivation of voice behavior. *Journal of Air Transport Management*, 62(4), 44-53. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2017.02.007>
- Cheng, T.M., Hong, C.Y., Yang, B.C. (2018). Examining the moderating effects of service climate on psychological capital, work engagement, and service behavior among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 67, 94-102. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2017.11.009>

- Cho, D.-H., & Son, J.-M. (2012). Job embeddedness and turnover intentions: an empirical investigation of construction it industries. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 40, 101-110. Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/286015091_Job_Embeddedness_work_satisfaction_and_turnover_intentions_of_construction_IT_workers
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70. <https://doi.org/10.2307/258331>
- Çarıkcı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 153-170. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/sbe/issue/23196/247777>
- Demirci, U. (2019). İş doyumunu ile işten ayrılma niyeti ilişkisine istihdam şekillerinin etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(62), 1246-1258. DOI: [10.17719/jisr.2019.3134](https://doi.org/10.17719/jisr.2019.3134)
- Dirik, D. (2019). Ulusal yazın bağlamında işten ayrılma niyetinin öncüllerine ilişkin bir meta-analiz çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 26(1), 131-155. <https://doi.org/10.18657/yonveek.520699>
- Durna, U. (2004). Stres, A ve B tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 191-206. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13680/165545>
- Duxbury, L. E.ve Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.76.1.60>
- Efeoğlu, İ. E.ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/cusosbil/issue/4377/59983>
- Erdoğan, I. (2009). *The relationship between work-family conflict, life role salience and individual coping styles: A gender-sensitive study*, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personel Review*, 30(5), 502-522. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005936>
- Fu, Y.K., (2013). The influence of internal marketing by airlines on customer-oriented behavior: a test of the mediating effect of emotional labor. *Journal of Air Transport Management*. 32, 49–57. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2013.06.014>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, L. M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an integrative model of the work family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Giray, D. M.,& Ergin, C. (2006). Çift kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş aile ve aile iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olaylarıyla ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 83-101.Erişim adresi: <https://www.proquest.com/openview/13549c0f7c1de7626fa54f116a4f03886/1?pqorigsite=gscholar&cbl=28562>
- Grandey, A. A.ve Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350-370. DOI: 10.1006/jvbe.1998.1666
- Greenhaus, J., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Gürbüz, S, & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınları. Ankara.
- Gürbüz, S., & Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189-213. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuisletme/issue/9255/115789>
- Gürpınar, G. (2006). *Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, lider-üye mübadele ilişkisi ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler üzerine ampirik bir çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Haar, J. M. (2004). Work-family conflict and turnover intention: exploring the moderation effects of perceived work-family support. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1), 35-39. Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/279902256_Work-Family_Conflict_and_Turnover_Intention_Exploring_the_moderation_effects_of_perceived_work-family_support

- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., . . . North, N. (2012). Nurse Turnover: A Literature Review: An Update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887-905. DOI: [10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001)
- Hill, J. E. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793-819. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277542>
- Hu, J.L., & Ho, C.W. (2016). Service quality and non-salary mechanism for airline companies in Taiwan. *Journal of Air Transport Management*, 55, 61-66. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2016.02.016>
- Johnsrud, L. K., & Rosser, V. J. (2002). Faculty members' morale and their intention to leave: a multilevel explanation. *The Journal of Higher Education*, 73(4), 518-542. DOI: [10.1353/jhe.2002.0039](https://doi.org/10.1353/jhe.2002.0039)
- Karatepe, O., & Kılıç, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28, 238-252. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2005.12.019>
- Kearns, S. K. (2019). *Uluslararası Havacılığın Temelleri*. (A. Türkoğlan, A. Alkan, B. Çotuksöken, G. Tezer, H. Uyanık, M. Düzgün, O. E. Vatandaş, R. H. Kul, S. Korkmaz, S. Aydoğan, T. Saracıyakupoğlu, Çeviri) İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Lee, T. W., & Maurer, S. D. (1997). The retention of knowledge workers with the unfolding model of voluntary turnover. *Human Resource Management Review*, 7(3), 247-275. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(97\)90008-5](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(97)90008-5)
- March, J., & Simon, H. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley and Sons.
- McBey, K., & Karakowsky, L. (2001). Examining sources of influence on employee turnover in the part-time work context. *Career Development International*, 6(1), 39-48. <https://doi.org/10.1108/01437730010325013>
- Mumu, J. R., Tahmid, T., & Azad, M. A. K. (2021). Job satisfaction and intention to quit: A bibliometric review of work-family conflict and research agenda. *Applied Nursing Research*, 59, 151334. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151334>
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? a meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 522-536. <https://doi.org/10.1037/a0038012>
- Özen Kutanis, R. (2015). *Türkiye'de Örgütsel Davranış Çalışmaları*. Ankara: Gazi Kitap Evi Tic. Ltd. Şti.
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-60.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565. <https://doi.org/10.2307/255574>
- Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1981). Employee turnover and post-decision justification. *Research in Organizational Behavior*, 3, 235-282.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, (16), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Şengil, S. (2023). *Örgüt kültürü, iş yeri yalnızlığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Ankara medipol üniversitesi örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tang, A. D., Chang, M.L., Wang, T.H., & Lai, C. H. (2020). How to create genuine happiness for flight attendants: Effects of internal marketing and work-family interface. *Journal of Air Transport Management*, 87,1-9. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2020.101860>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunisobil/issue/2825/38175>
- Torun, Y. (2016). *Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma*. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and Family*, 50(3), 749-761. <https://doi.org/10.2307/352644>

Zorlu, A., & Gündüz, Ş. (2024). Kabin ekiplerinde iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin incelenmesi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(4), 795-820.

Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-to family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 275-285. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.4.275>Yener, S. (2018). İşten ayrılma niyetinin belirleyeni olarak psikolojik rahatlık. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 169-192. <https://doi.org/10.18037/ausbd.552551>

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar(lar)ına aittir. Bu çalışma, Maltepe Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 04.04.2022 tarihli ve 2022/11-08 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.

Yazar Katkıları : Yazarlar eşit oranda katkı sunmuşlardır.

Çıkar Beyanı : Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Teşekkür : Yayın sürecinde katkısı olan hakemlere ve editör kuruluna teşekkür ederiz.

Ethics Statement : The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal does not have any responsibility and all responsibility belongs to the author (s) of the study. This study was approved by the Maltepe University Ethics Committee with its decision dated 04.04.2022 and numbered 2022/11-08.

Author Contributions : The authors contributed equally.

Conflict of Interest : There is no conflict of interest between the authors.

Acknowledgement : We thank the referees and editorial board who contributed to the publishing process.
