

JAR - 5 / 2

E-ISSN: 2687-3338

AUGUST 2023



JOURNAL OF
AVIATION
RESEARCH

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ





JOURNAL OF
AVIATION
RESEARCH

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ

5 / 2

İSTANBUL - 2023



JOURNAL OF
**AVIATION
RESEARCH**

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ

Yılda iki sayı olarak yayımlanan uluslararası hakemli,
açık erişimli ve bilimsel bir dergidir.

Cilt: 5
Sayı: 2
Yıl: 2023

2019 yılından itibaren yayımlanmaktadır.

© Telif Hakları Kanunu çerçevesinde makale sahipleri ve
Yayın Kurulu'nun izni olmaksızın hiçbir şekilde
kopyalanamaz, çoğaltılamaz. Yazıların bilim,
dil ve hukuk açısından sorumluluğu
yazarlarına aittir.

Elektronik ortamda yayımlanmaktadır.
<https://dergipark.org.tr/jar>
Ulaşmak için tarayınız:

This is a scholarly, international, peer-reviewed, open-access
journal published international journal published twice a year.

Volume: 5
Issue: 2
Year: 2023

Published since 2019.

© The contents of the journal are copyrighted and may not
be copied or reproduced without the permission of the
publisher. The authors bear responsibility for the
statements or opinions of their
published articles.

This journal is published digitally.
<https://dergipark.org.tr/jar>
Scan for access:



Yazışma Adresi:
Süleyman Demirel Üniversitesi
Sivil Havacılık Yüksekokulu Müdürlüğü
Keçiborlu / Isparta - Türkiye

E-Posta:
journalofaviationresearch@gmail.com

Telefon:
+90 246 211 85 00

Dahili:
8505

Correspondence Address:
Süleyman Demirel University
Directorate of Civil Aviation School
Keçiborlu / Isparta - Türkiye

E-Mail:
journalofaviationresearch@gmail.com

Telephone:
+90 246 211 85 00

Ext:
8505



JOURNAL OF AVIATION RESEARCH

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Yayın Sahibi

Doç. Dr. İnan Eryılmaz

Baş Editör

Doç. Dr. İnan Eryılmaz

Editör Kurulu

Doç. Dr. İnan Eryılmaz
Doç. Dr. Deniz Dirik
Doç. Dr. Yasin Şöhret
Dr. Öğr. Üyesi Şener Odabaşoğlu
Dr. Öğr. Üyesi Leyla Adiloğlu Yalçinkaya
Dr. Tamer Saraçyakupoğlu

Dil Editörleri

Doç. Dr. Deniz Dirik
Doç. Dr. Tuğba Erhan

Yayın ve Danışma Kurulu

Prof. Dr. Cem Harun Meydan
Prof. Dr. Dukagjin Leka
Prof. Dr. Ender Gerede
Prof. Dr. Ferişt Kolbakır
Prof. Dr. Osman Ergüven Vatandaş
Doç. Dr. Akansel Yalçinkaya
Doç. Dr. Asena Altın Gülova
Doç. Dr. Burcu Güneri Çangarlı
Doç. Dr. Engin Kanbur
Doç. Dr. Eyüp Bayram Şekerli
Doç. Dr. Ferhan Sayın
Doç. Dr. Florina Oana Virlanuta
Doç. Dr. Güler Tozkoparan
Doç. Dr. Hakkı Aktaş
Doç. Dr. Mehmet Kaya
Doç. Dr. Önder Altuntaş
Doç. Dr. Özgür Demirtaş
Doç. Dr. Rüstem Barış Yeşilay
Doç. Dr. Semih Soran
Dr. Öğr. Üyesi Birsan Açıkcel
Dr. Öğr. Üyesi Hasan Hüseyin Uzunbacak
Dr. Öğr. Üyesi Muhittin Hasan Uncular
Dr. Öğr. Üyesi Rukiye Sönmez
Dr. Öğr. Üyesi Tahsin Akçakanat
Dr. Öğr. Üyesi Uğur Turhan
Öğr. Gör. Dr. Rıza Gürler Akgün

Grafik Tasarım

Öğr. Gör. Dr. Rıza Gürler Akgün

Owner

Assoc. Prof. Dr. İnan Eryılmaz, Ph.D.

Editor in Chef

Assoc. Prof. Dr. İnan Eryılmaz, Ph.D.

Editorial Board

Assoc. Prof. İnan Eryılmaz, Ph.D.
Assoc. Prof. Deniz Dirik, Ph.D.
Assoc. Prof. Yasin Şöhret, Ph.D.
Asst. Prof. Şener Odabaşoğlu, Ph.D.
Asst. Prof. Leyla Adiloğlu Yalçinkaya, Ph.D.
Tamer Saraçyakupoğlu, Ph.D.

Language Editors

Assoc. Prof. Deniz Dirik, Ph.D.
Assoc. Prof. Tuğba Erhan, Ph.D.

Editorial and Advisory Board

Prof. Cem Harun Meydan, Ph.D.
Prof. Dukagjin Leka, Ph.D.
Prof. Ender Gerede, Ph.D.
Prof. Ferişt Kolbakır, Ph.D.
Prof. Osman Ergüven Vatandaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Akansel Yalçinkaya, Ph.D.
Assoc. Prof. Asena Altın Gülova, Ph.D.
Assoc. Prof. Burcu Güneri Çangarlı, Ph.D.
Assoc. Prof. Engin Kanbur, Ph.D.
Assoc. Prof. Eyüp Bayram Şekerli
Assoc. Prof. Ferhan Sayın, Ph.D.
Assoc. Prof. Florina Oana Virlanuta, Ph.D.
Assoc. Prof. Güler Tozkoparan, Ph.D.
Assoc. Prof. Hakkı Aktaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Mehmet Kaya, Ph.D.
Assoc. Prof. Önder Altuntaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Özgür Demirtaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Rüstem Barış Yeşilay, Ph.D.
Assoc. Prof. Semih Soran, Ph.D.
Asst. Prof. Birsan Açıkcel, Ph.D.
Asst. Prof. Hasan Hüseyin Uzunbacak, Ph.D.
Asst. Prof. Muhittin Hasan Uncular, Ph.D.
Asst. Prof. Rukiye Sönmez, Ph.D.
Asst. Prof. Tahsin Akçakanat, Ph.D.
Asst. Prof. Uğur Turhan, Ph.D.
Lect. Rıza Gürler Akgün, Ph.D.

Graphic Design

Lect. Rıza Gürler Akgün, Ph.D.



JOURNAL OF
**AVIATION
RESEARCH**
HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Araştırma Makaleleri / Research Articles

MEHMET KADİR BİNGÖLLÜ - HATİCE ZÜMRÜT TONUS

Duygusal Zekânın Karar Verme Tarzları Üzerindeki Etkisinde Güç Mesafesinin Düzenleyici Rolü: Havayolu Pilotları Üzerinde Bir Araştırma

The Moderator Role of Power Distance in the Effect of Emotional Intelligence on Decision-Making Styles: A Research on Airline Pilots 96 - 114

ÖZGÜR KAYMAZ

Sivil Havacılıkta Aday Pilotların Eğitim Giderlerinin Muhasebeleştirilmesi

Accounting The Training Expenses of Candidate Pilots in Civil Aviation 115 - 128

TUGAY ÖNEY - YEŞİM TÜM KILIÇ

Havacılık Sektöründe İş Tutkunluğu Emniyetli Davranışı Etkiler Mi?

Does Job Passion Affect Safety Behavior in the Aviation Industry? 129 - 154

MEHMET ERGEÇ - EBRU AYKAN

Lider-Üye Etkileşimi ve Algılanan İş Yükünün Çalışan Performansına Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma

The Effect of Leader-Member Interaction and Perceived Workload on Employee Performance: A Study in The Aviation Industry 155 - 171



Lider-Üye Etkileşimi ve Algılanan İş Yükünün Çalışan Performansına Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma

Mehmet ERGEÇ¹

Ebru AYKAN²

Araştırma Makalesi	DOI: 10.51785/jar.1334148
Gönderi Tarihi: 28.07.2023	Kabul Tarihi: 21.08.2023
	Online Yayın Tarihi: 30.08.2023

Öz

Havacılık alanında hava araçlarının sahip olduğu teknolojiler kadar onların bakım ve uçuşa elverişlilikleri de önemlidir. Uçuşa elverişlilik hava aracı bakım personeli tarafından doğru ve zamanında yapılan bakım ve onarımlarla sağlanmaktadır. Bakım ve onarımların kalitesi ise hava aracı bakım personellerinin iş performansı ile doğrudan ilgilidir. Bu çalışmada havacılık sektöründe çalışanların iş performansları üzerinde lider-üye etkileşimi ve algılanan iş yükünün etkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda Isparta ilinde kamu ve özel sektörde çalışan 251 hava aracı bakım personeline araştırma sorularını içeren anket uygulanmıştır. Katılımcılardan toplanan verilere SPSS ve JAMOVI istatistiksel analiz programları aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre iş performansı ile lider-üye etkileşimi ve algılanan iş yükü arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Ayrıca iş performansı üzerinde hem lider-üye etkileşimi, hem de algılanan iş yükünün yordayıcı etkileri tespit edilmiştir. Ancak araştırma da algılanan iş yükünün iş performansını üzerindeki olumlu etkisinin sebebinin katılımcıların yüksek gelirli iş garantisi ya da lider-üye arasındaki sosyal mübadele sonucu ortaya çıkmış olabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan İş Yükü, Çalışan Performansı, lider-üye etkileşimi, Havacılık Sektörü.

JEL Sınıflandırma: M10, M12, M19.

The Effect of Leader-Member Interaction and Perceived Workload on Employee Performance: A Study in The Aviation Industry

Abstract

In aviation, their maintenance and airworthiness are as important as the technologies of aircraft. Airworthiness is ensured by correct and timely maintenance and repairs by aircraft maintenance personnel. The quality of maintenance and repairs is directly related to the job performance of aircraft maintenance personnel. In this study, the effect of leader-member interaction and perceived workload on the work performance of employees in the aviation industry was investigated. In this context, a questionnaire containing research questions was applied to 251 aircraft maintenance personnel working in the public and private sectors in Isparta. Confirmatory factor analysis, correlation, and regression analysis were performed on the data collected from the participants using SPSS and JAMOVI statistical analysis programs. According to the findings of the research, there is a significant and positive relationship between job performance, leader-member interaction, and perceived workload. In addition, the predictive effects of both leader-member interaction and perceived workload on job performance were determined. However, in the research, the reason for the positive effect of the perceived workload on job performance may have emerged as a result of the high-income job guarantee of the participants or the social exchange between the leader and the member.

Key Words: Perceived Workload, Employee Performance, Leader-Member Interaction, Aviation Industry.

JEL Classification: M10, M12, M19.

¹ Doktora Öğrencisi, Kayseri Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Bölümü mehmetergec8638@gmail.com

² Prof. Dr., Kayseri Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Bölümü ebruaykan@kayseri.edu.tr

GİRİŞ

Küreselleşme ve gelişen teknolojilerle birlikte değişen çevre şartlarına daha hızlı uyum sağlayabilmek ve örgütsel performansı artırabilmek için örgüt yapıları ve iş yapış şekillerinde önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Bu değişimlerin en önemlilerinden bir tanesi de örgüt içerisinde yönetici ve iş gören arasındaki ilişkiyi konu alan lider-üye etkileşimi (LÜE) konusundaki değişimdir. Küresel rekabetin artması, iş görenlerin artık sadece ekonomik tatminle ilgilenmeyişleri, gelişen ulaşım ve iletişim teknolojileri gibi unsurlar örgütlerde LÜE'nin evrilmesi ve geliştirilmesi gerekliliğine sebep olmaktadır. Bu kapsamda artık yeni nesil yöneticiler emir ver, kenara çekil ve bekle uygulanması yerine sürekli etkileşim içinde, kontrol ve güveni hissettirecek şekilde, ulaşılabilir, diyalog kurulabilir, danışılabilir, daha uyumlu ve aktif bir davranış tarzını benimser şekilde dönüşmeye başlamışlardır.

Literatür incelendiğinde pek çok lider tanımı görülmekle birlikte; liderliğin, hedef grupla etkileşime geçme, yapıyı harekete geçirme, grup üyelerinin etkinliklerini artırabilmek için düzenlemeler yapma, yönlendirme, planlama, grubun performansını değerlendirme ve grup içerisinde olumlu bir hava yakalama süreci (Bass, 1990) olarak ifade edildiği görülmektedir. Bu kapsamda lider ile örgüt üyeleri arasında bir ilişkinin doğması kaçınılmazdır. Normal şartlar altında liderin tüm örgüt üyelerine karşı eşit davranması beklenirken Lider-üye etkileşimi teorisine (Dansereau vd., 1975: 76) göre bu durum tamamen eşit bir şekilde gelişmemektedir (Liden ve Maslyn, 1998: 43). LÜE teorisi ile ilgili çalışmalara bakıldığında liderlerin kendilerine bağlı olan üyelerle daha yakından ve yüksek nitelikli etkileşimde buldukları, diğerleriyle ise sadece iş ilişkisi çerçevesinde ilişki kurdukları görülmektedir. Bu durum iş görenlerin iş performansı, örgütsel bağlılığı, iş tatmini, iş gücü devir hızı gibi pek çok konu üzerinde etkili olabilmektedir (Özutku, Veysel ve Cevrioğlu, 2008: 198).

LÜE konusunda literatür incelendiğinde, Rol kuramı (Biddle, 2013) ve Sosyal Mübadele kuramından (Homans, 1958) açıkça etkilendiği görülmektedir. Sosyal mübadele kuramı, karşılıklı olarak ortaya çıkan bir ilişkide tarafların birbirlerine birtakım iyilikler yapması ve karşılıklı fayda olarak tanımlanabilir (Gürbüz 2006). Bu kurama göre, iyilik yapan taraflardan birisi karşı taraftan bu iyiliği karşılığında bir fayda beklentisi içine girmesidir. Bu beklenti kuramının anahtar kelimesi olan "karşılıklılık" kavramının ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Eryılmaz, Dirik ve Altın Gülova, 2017). Hali hazırda mübadele kelimesinin sözlük anlamı da karşılıklı değiş-tokuş olarak bilinmektedir. Lider ve üye arasında etkileşimin karşılıklı olduğu işletmelerde üyenin terfisi, takdiri, eğitimi ve iletişimi gibi performansına doğrudan etki eden pek çok konuda sağlıklı bir süreç yürütülmektedir. Bu durum çalışanların performansı üzerinde doğrudan etkili olabilmektedir (Aykan ve Sönmez, 2014).

Bir örgütün çalışanlarının gösterdiği yüksek iş performansı örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasını kolaylaştıracaktır (Polatçı, Sobacı ve Kaban, 2020). İş performansının oluşumunda iş görenlerin bireysel yetenekleri, yeteneklerini sergileme istekleri, kurumun çalışan performansını artırmak için uyguladığı politikalar doğrultusunda oluşturulan çalışma koşulları, işyerindeki fiziksel ortam ve çevresel şartlar etkili olmaktadır (Bingöl, 2014). İş performansı; görev ve bağlamsal performans olarak ikiye ayrılmaktadır. Görev performansı; iş yerinde teknik faaliyetlerin yerine getirilmesi, bu faaliyetler kapsamında ihtiyaç duyulan

işlerin yapılması ve iş gören yeteneklerini kapsamaktadır. Ayrıca teknik konular ve iş görenlerin uzmanlık alanları da görev performansının ilgi alanındadır (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009). Öte yandan bağlamsal performans ise; iş görenlerin görev yapma konusunda hevesli davranmaları, daha fazla çalışma konusunda gönüllü olmaları, iş birliği ve takım çalışması gibi konulara daha yatkın olmaları ve işletme içi kurallara uymaları şeklinde ifade edilmektedir. Bağlamsal performansta iş birliği ile takım başarısı hedeflenmektedir (Yürür ve Ünlü, 2011: 185).

Çelik ve Çıra'ya (2013) göre iş performansını etkileyen bir diğer unsur olan algılanan iş yükü ise çalışanların işleri ile uyumunun bozulmasına sebep olan psikolojik ve fiziksel bir zorlanmadır. Çalışanın iş yeri şartlarının işin verimli bir şekilde yapılabilmesine uygun olmaması, kullanılan araç-gereçlerin işin gereklerine uymaması, işin çalışanın yetenekleri ile uyumsuzluğu ve daha birçok sebep çalışanın işine karşı hissettiği iş yükü algısını etkilemektedir. İşyerindeki fiziksel şartlar, makine ve üretim araçlarının yerleşim sorunları, mesai saatleri, dinlenme süreleri iş yükü dağılımı gibi konularda iş yükü algısını etkileyerek verimsizliğe sebep olabilmektedir (Ekinci ve Can, 2018). Çalışanın performansını olumsuz yönde etkileyen ve çalışanın iş ortamından kaynaklanan bu negatif yönlü baskılara iş yükü denilmektedir (Becker vd., 1995). Ayrıca iş yükü psikolojik açıdan çalışanın zorlanma düzeyini gösterirken, nicelik olarak da belli bir zaman diliminde iş görenden beklenen iş miktarını ifade etmektedir (Cole vd., 2004).

Yapılan literatür incelemesi ve teorik gerekçelendirmeler doğrultusunda mevcut araştırmanın amacı; havacılık sektöründe LÜE ve algılanan iş yükünün çalışan performansı üzerindeki etkisini ölçmektir. Araştırmada elde edilen sonuçlarla havacılık sektöründe çalışan performansına ilişkin bulgular sektör profesyonelleri ile paylaşılarak iş görenlerin performansıyla birlikte topyekûn sektörün performansının nasıl artırılacağına ilişkin öneriler ortaya konmuştur.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Lider-Üye Etkileşimi

Liderlik, takipçilerini örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda motive edebilme, yönlendirebilme, yönetebilme ve etkileyebilme yeteneğidir (House vd., 2004: 15). Lider, örgütün faydası için karar alabilen, amaç ve hedefleri gerçekleştirmek için takipçilerini etkileyebilen, organize ederek örgütleyen ve harekete geçiren kişidir (Harmanacı, Doğan ve Demirtaş, 2021: 378). Üye/iş gören, örgütün en üst kademesinden en alt kademesine kendisine, verilen görevleri belirli bir ücret karşılığında, önceden belirlenen yetki ve sorumluluklar çerçevesinde, amaç ve hedefleri gerçekleştirmek için sürekli yapan kişidir (Aşkun, 1972: 24-27).

Liderlerin örgüt içerisinde tutum ve davranışları iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu farklılaşmanın başlangıç noktası LÜE'nde ilişkinin hangi tarafın tavır ve davranışlarına göre şekilleneceğidir. Bu yaklaşımlardan ilki liderin tutum, davranış, karakter, kişilik özellikleri ve algılarından oluşan lider kaynaklı yaklaşımdır (Wang vd., 2005). Bu yaklaşıma göre lider, organizasyon içerisindeki birey ve grupların performanslarını esas alarak onlara karşı nasıl davranması gerektiğine karar vermektedir. İkinci yaklaşım ise, sosyal değişime konu olan

liderin çalışanlarla kaynak paylaşımını konu alan etkileşim odaklı yaklaşımdır (Oğuzhan, 2016). Bu yaklaşım ise liderden ve çalışandan kaynaklanan birçok değişkenden etkilenebilmektedir. Bunlardan bazıları karşılıklı güven, saygı, yazılı ya da sözlü formal ya da informal sözleşmeler ve liderin güç kaynakları şeklinde sıralanabilir (Gagnon ve Michael, 2004). Bu iki yaklaşımın da konuya lider ya da çalışan açısından tek taraflı bakması araştırmacıları konuyu lider ve üyenin birlikte incelendiği ve etkileşimin karşılıklı doğasına odaklanılması gerekliliğine itmiştir. Bu sebeple araştırmacılar konuyu LÜE şeklinde karşılıklı olarak incelemeye başlamışlardır.

LÜE, lider ve üye (yönetici ve iş gören) arasındaki sosyal etkileşimi temel alan karşılıklı ilişki üzerine kurulmuş ilişki temelli bir yaklaşımdır (Deluga, 1994). LÜE teorisi, karşılıklı etkileşim temelinde ortaya çıkan tutum ve davranışların incelendiği, bu karşılıklı ilişki sayesinde oluşan ortak kültür ve değer yaratan davranışların odak noktasını oluşturduğu bir yaklaşım şeklinde tanımlanmaktadır (Graen ve Scandura, 1987: 186). LÜE ile ilgili yazarlar, dört alt boyutun (etkileşim biçimi) varlığından söz etmektedirler. Bunlar; iş ya da görevle ilgili davranışlar (katkı), karşılıklı bağlılık (sadakat), davranışlar üzerinde değişiklik yaratabilme (etki) ve bu üç boyutun tamamlayıcısı konumunda olan kişinin liderinin mesleki bilgisine olan güveni ve saygısını ifade eden (mesleki saygı) şeklinde açıklanmaktadır (Liden ve Maslyn, 1998: 45-49).

LÜE yaklaşımına göre lider ve üye arasındaki ilişki karşılıklı güven ve isteklerin tatmin seviyesine göre gelişir ve boyut kazanır. Üyelerin liderle olan ilişkisi yüksek ya da düşük nitelikte bir iş ilişkisi olarak ortaya çıkabilir (Graen ve Uhl-Bien, 1995: 220). Liderleriyle yüksek nitelikli iş ilişkisi ile etkileşimde olan üyelerin örgütsel bağlılıkları ve performansları daha yüksektir. Liderler ise bu astlarına karşı kaynak sağlama, sosyal destek verme ve ödül konusunda daha cömert davranmaktadırlar (Schriesheim vd., 2001: 526). Öte yandan liderleriyle düşük nitelikli iş ilişkisinde olan üyeler ise, iş sözleşmesinin kapsamının gerekleriyle sınırlı kalmakta, lidere ulaşma konusunda zorluk yaşamakta ve daha az örgütsel kaynağa sahip olmaktadır. Ayrıca lider üye etkileşiminde bilgi paylaşımı gibi karşılıklı etkileşim gerektiren konularda kısıtlanmakta iş gören tatminsizliği, azalan örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi gibi pek çok olumsuz durumun ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir (Maslyn ve Uhl-Bien, 2001). Maslyn ve Uhl-Bien'in yaptığı çalışmada lider ve üye arasındaki kaliteli etkileşimin performansı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla kaliteli ve yüksek düzeyde ilişkili bir LÜE'nin çalışan performansını ve örgütsel performansı olumlu yönde etkileyeceği düşünülebilir. Bu sebepten dolayı "H₁" hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H₁: Hava aracı bakım personelinin algıladığı lider-üye etkileşimi performans düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır.

1.2. Algılanan İş Yükü

Endüstri devriminden bu yana kitlesel üretime odaklanmasıyla birlikte iş görenlerden kapasitelerini zorlayan işler her zaman talep edilmiştir. Klasik yönetim anlayışında insanın bir maliyet unsuru olarak görülmesi daha az çalışandan daha fazla çıktı üretmesini beklemekle iş yükünün geçmişten günümüze iş yaşamında sürekliliğini koruyan bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Günümüzde insan hakları, azaltılan çalışma saatleri, artan

gelirler ve daha rahat çalışma ortamları sayesinde iş görenler geçmişe kıyasla daha fazla imkâna sahip olsalar da iş yükü konusu hala en büyük stres kaynaklarından biri olarak varlığını sürdürmektedir (Bliese ve Castro, 2000: 66-72). Küreselleşme ve gelişen iletişim ve ulaşım araçları dolayısıyla artan rekabet iş görenleri daha üretken olmaya zorlamakta, onları en kısa zamanda görev ve sorumluluklarının gereklerini eksiksiz yerine getirmeye zorlayarak iş yükü algılarını artırmaktadır. İş yerinde geçirilen zamana sığdırılmaya çalışılan iş miktarının artması algılanan iş yükünün de artmasına neden olmaktadır (Spector ve Jex, 1998).

Literatür incelendiğinde algılanan iş yükünün tanımının farklı şekillerde yapıldığı görülmektedir. Algılanan iş yükü, iş görenler tarafından iş yerindeki görevlerin ve rollerin zorlayıcılığı olarak tanımlanmaktadır. Bu zorlayıcılık ise vardiya usulü çalışma şartları, fazladan mesai, iş sözleşmesi dışında görev beklentileri ve iş görenlerin kapasitesini aşan görev talepleri şeklinde sıralanabilmektedir (Greenhaus vd., 1989). Ayrıca iş yükü nitel ve nicel olacak şekilde iki farklı açıdan ele alınabilmektedir. Nitel iş yükü görevlerin zorluk derecesini ifade etmekle birlikte tamamlanamayacak kadar zor olmasını, nicel iş yükü ise çalışma saatlerinin fazla olmasını ifade etmenin yanı sıra belirlenen çalışma süresi içinde tamamlanamayacak kadar çok olmasını ifade etmektedir (Elloy ve Smith, 2003). Bu duruma karşı iş görenler tarafından oluşan farkındalığa ise algılanan iş yükü denmektedir.

İş görenler tarafından algılanan iş yükünü belirleyen özelliklerden bazıları; bilgi yükünün fazlalığı, zaman baskısı, teslim tarihleri, hafta sonları ya da mesai saatlerinden sonra çalışmayı gerektiren iş gerekleri ve yönetilmesi gereken iş gören sayısı şeklinde sıralanabilir (Wallace, 1999). Günümüz iş yaşamında hissedilen enflasyonist ekonomik gerekçeler dolayısıyla iş görenlerin daha fazla kazanç sağlamaya çalışması sebebiyle özellikle özel sektörde iş görenlerin çalışma süreleri iş kanununa göre haftalık üst sınır olan 45 saate kadar çıkabilmektedir. Bu durumun iş görenlerin zaman-temelli çatışmalar yaşamaları sebebiyle aile ve sosyal yaşantılarını da etkilediği ortaya çıkmaktadır. İş görenlerin aile ve sosyal yaşamlarından zaman çalmalarına sebep olan fazla çalışma süreleri yine algılanan iş yükü olarak tespit edilmiştir (Torun ve Ercan, 2006). Ayrıca bu algılanan iş yükü duygu-temelli çatışmalara da sebep olmaktadır (Altaş, 2022). Wallace (1999) yaptığı çalışmada gereğinden yoğun ve fazla çalışma süreleri ve görev miktarının iş görenler üzerinde çeşitli fizyolojik ve psikolojik etkiler yarattığını tespit etmiştir. Bunlar yorgunluk, stres, gerginlik, dikkat dağınıklığı ve uykusuzluk gibi farklı şekillerde kendini gösterebilmektedir. Buraya kadar açıklanan gerekçeler doğrultusunda algılanan iş yükünün iş görenlerin performansı üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir.

1.3. Çalışan Performansı

Günümüzde örgütlerin etkin ve verimli olabilmesi ve bu verimliliğin ölçülebilmesi için performans değerlendirme uygulamaları kullanılmaktadır. Çünkü ölçülmeyen performans belirsizlik yaratmakta bu durumda işletmelerin karlılıklarını düşürmekte, kaynak kullanımını olumsuz yönde etkilemekte ve rekabet avantajlarını yitirmelerine sebep olabilmektedir. Bu sebeplerden dolayı performans oldukça önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Alan yazına bakıldığında zaman birçok araştırmacı tarafından performans konusunda pek çok farklı tanım yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlardan bazıları

şunlardır. Çalışan performansı iş görenlerin kendilerine tahsis edilen kaynaklarla belirlenen hedef ve amaçların ne kadarını yerine getirdiklerinin nitel ve nicel olarak ifadesidir (Doğan, 2018: 29). Çalışanların belirli bir süre içerisinde iş yerinde sergiledikleri tutum ve davranışlarla yapılan görevlerin çıktılarıdır (Açıkalın, 1999: 102). Çalışanların örgüt tarafından belirlenen hedef, amaç, misyon ve vizyon doğrultusunda sonuç üretme becerisidir (Monil ve Tahir, 2011). Örgüt içerisinde iş görene planlanan amaçlara ulaşma derecesidir. Doğru bir performans ölçümü ile elde edilen çıktı için yüksek-düşük, yeterli-yetersiz ya da iyi-kötü şeklinde performans değerlendirme ifadeleri kullanılabilir.

Günümüz iş dünyasında küreselleşmeyle birlikte artan rakip sayısı işletmelerin sahip oldukları teknolojiyle birlikte insan performansına titiz bir şekilde odaklanmalarını zorunlu kılmıştır (Uzuntarla, Ceyhan ve Fırat, 2017). Bu nedenle işletmelerde çalışan performansının örgüt açısından istenilen seviyede olabilmesi için kontrol edilmesi ve aynı zamanda yönetilmesi gerekmektedir. Performans yönetimiyle birlikte iş görenler daha bilinçli hale gelmekte, sorumluluk almaktan çekinmemekte ve kalite odaklı çalışarak daha etkin ve verimli olmaya çabalamaktadırlar (Bin ve Shmailan, 2018). Çalışanların işletmenin değer, ilke, amaç ve hedefleri ile bütünleşmesi sonucunda yüksek performanslı bir çalışma ekosistemi oluşacak ve işletme performansı da yükselecektir. Ayrıca iş görenlerin yüksek performans sergilemesini isteyen işletmelerde çalışanları için ekonomik, psikolojik ve sosyal motivasyon kaynakları yaratarak üstüne düşen sorumlulukları da yerine getirmelidir (Turunç, 2010: 252).

Çalışanların iş performanslarının işletmeden işletmeye farklılık gösterdiği bilinmektedir. Çünkü bazı işletmeler müşteri memnuniyeti, maliyet liderliği ya da verimliliği esas alırken bazı işletmeler ise karlılık, pazar payı ve kalite gibi kriterlere odaklanmaktadır. Bu durum işletmelerin rekabet avantajı elde etmek, pazar paylarını korumak ve ortalamanın üzerinde kar elde edebilmek için çalışanlarından yüksek performans beklemesine sebep olmaktadır (Landy ve Conte, 2010: 175). Öte yandan kişi-iş uyumunun sağlandığı işletmelerde de çalışan performansı doğal olarak yükselmektedir. İş görenler kendi yeteneklerine uygun işlerde çalıştıklarında hem kendilerini daha rahat hissetmekte hem de daha yüksek performans ortaya koyarak işletme için daha fazla toplam fayda yaratabilmektedirler (Polatçı, Sobacı ve Kaban, 2020).

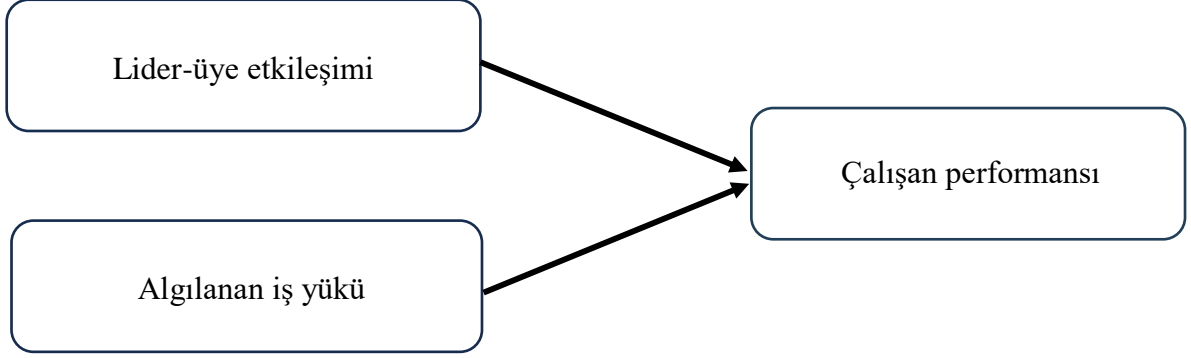
Çalışanların performanslarını etkileyen pek çok sebep vardır. Bunlar fiziksel şartlar, yönetimden kaynaklanan sebepler ve iş görenden kaynaklanan sebepler olacak şekilde sıralanabilir. Çalışanlar, verilen görevleri zamanında ve istenilen kalitede yerine getirdiklerinde yüksek performans aksi durumda ise düşük performans söz konusu olmaktadır (Bingöl, 2014). Çalışanların yönetici ya da amirleriyle olan ilişkileri ve kendilerine verilen görevler için sağlanan kaynak, imkân ve zaman konusunda algıladıkları iş yükünün çalışan performansı üzerinde bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu sebepten dolayı “H₂” hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H₂: *Hava aracı bakım personelinin algıladığı lider-üye etkileşimi ve iş yükünün çalışan performansı üzerinde etkisi vardır.*

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Hava aracı bakım personellerinin iş performansları üzerinde lider-üye etkileşimi ve algılanan iş yükünün etkisinin araştırıldığı ve değişkenlerin kavramsal çerçeve kısmında detaylı bir şekilde açıklandığı bu çalışmada, LÜE ve algılanan iş yükü bağımsız değişkenler olup çalışan performansı ise bağımlı değişkendir. Araştırmanın modeli ise aşağıdaki şekildedir.



Şekil 1. Lider-Üye Etkileşimi ve Algılanan İş Yükünün Çalışan Performansına Etkisi

2.2. Evren-Örneklem

Araştırmanın evreni Isparta ilinde kamu ve özel sektörde çalışan hava aracı bakım personellerini kapsamaktadır. Araştırmanın katılımcıları arasında askeri personel olan hava aracı bakım personelleri de olduğu için gizlilik kapsamında evrenin büyüklüğü açıklanmamıştır. Ancak örnekleme yöntemi olarak amaçlı ve kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak havacılık sektöründe çalışan yeterli sayıda hava aracı bakım personeline ulaşılmaya çalışılmıştır. Amaçlı rastgele örnekleme tekniği ile belirlenen durumlarda daha zengin verilere ulaşabilmek ve araştırmanın inanılabilirliğini arttırabilmek amaçlanmaktadır (Flick, 2022). Kartopu ya da zincir örnekleme tekniğinin kullanılmasıyla da evreni oluşturan birimlere ulaşmanın zor olduğu ya da evren hakkında sahip olunan bilgilerin (bilgi derinliği ve büyüklük vb.) eksik olduğu durumlarda kullanılmaktadır (Patton, 2005). Bu teknikte, evren içerisindeki kritik ve zengin veriye sahip kişilere ulaşılarak referans ile veri toplama süreci başlatılır (Creswell, 2017). Araştırmacı zincirleme şekilde sürdürdüğü araştırmada ihtiyaç duyulan veri doygunluğuna ulaşıldığı an veri toplama süreci tamamlanmış olur (Kerlinger & Lee, 1999). Zincir sayesinde ulaşılan kişilerin isimleri artık tekrarlanmaya başladığında zincir birleşmiş olur ve örneklem tamamlanır (Kothari, 2004). Bu yüzden örneklem büyüklüğü belirlenirken ulaşılabilen maksimum sayıya ulaşılabilmesi amaçlanarak belli bir sınır konulmamıştır. Çalışma için etik kurul onayı Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu'ndan alınmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği uygulanmıştır. Veri toplama aracı olarak cevaplamanın kolaylığı, internet ortamında paylaşım imkânı ve en sık kullanılan veri toplama aracı olması nedeniyle anket kullanılmıştır. Ayrıca anket çalışması yapılırken olasılığa dayalı olmayan örnekleme seçim tekniklerinden kartopu örnekleme ve amaçlı örnekleme seçim tekniği ile ulaşılabilecek azami sayıya ulaşılabilmesi amacıyla

katılımcılardan Isparta ilinde ulaşabildikleri sivil/asker tüm hava aracı bakım personellerine anketi ulaştırmaları istenmiştir. Çalışma da internet ortamında oluşturulan anket katılımcıların cep telefonlarına gönderilerek araştırma verileri 2023 yılı temmuz ayı boyunca toplanmıştır. Çalışmada toplam 258 anket formundan 251 tanesinin geçerli olduğu belirlenmiş ve analize tabi tutulmuştur.

Çalışmada yapılan literatür incelemesi sonucunda, LÜE ve algılanan iş yükünün çalışan performansına etkisini ölçebilmek maksadıyla üç farklı ölçeğe ihtiyaç duyulmuştur. Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği: Bu çalışmada LÜE’ni ölçmek için Liden ve Maslyn (1998)’in Türkçe geçerliliği Erdoğan vd., (2006) tarafından yapılan ölçeği kullanılmıştır. Liden ve Maslyn’ın (1998) ölçeğinin Türk örneklem üzerinde kullanıldığı araştırmalarda $\alpha = ,92$ (Liden vd., 2006) ve $\alpha = ,94$ (Erdoğan vd., 2006) gibi daha yüksek güvenilirlik değerlerinin elde edildiğinin tespit edilmiş olması da ayrıca ölçek seçiminde etkili olmuştur. Bu ölçeğin katkı, sadakat, etki ve mesleki saygı olmak üzere her biri üç madde içeren dört boyutu vardır. 5’li Likert ölçeği 1= “Kesinlikle Katılmıyorum” ve 5= “Kesinlikle Katılıyorum” olmak üzere kullanılmıştır. Orijinal ölçek için iç tutarlılık katsayıları her bir boyut için ayrı ayrı hesaplanmış ve etki, sadakat, katkı ve mesleki saygı için sırasıyla ,90; ,74; ,57 ve ,89 bulunmuştur. Türkçe versiyonu Aslan ve Özata (2009) tarafından geliştirilmiş ve iç tutarlılık katsayısı ,94’tür. Çalışma kapsamında kullanılan ölçeğin iç tutarlılık katsayısı,93’tür. Ölçek önceden Türkçe geçerleme çalışması yapıldığı ve farklı çalışmalarda kullanıldığı için değişkenlerin bir kuram temelinde önceden belirlenmiş faktör, boyut ve yapılar üzerinde yer alıp almadığının test edilmesi amacıyla DFA yapıldı. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum iyiliği değerleri şöyledir; $X^2/df:1,45$, RMSEA:0,043, SRMR:0,039, CFI:0,999, TLI:0,999, GFI:0,997. DFA sonuçlarına göre ölçüm aracı uyum iyiliği değerlerin uygun olduğu görülmüştür (Şimşek, 2007; Çelik ve Yılmaz, 2013).

Algılanan İş Yükü Ölçeği: Çalışanların algılanan iş yükünü ölçmek için Spector ve Jex (1998) tarafından geliştirilen Nicel İş Yükü Envanteri Ölçeği (QWI) kullanılmıştır. Bu ölçek, katılımcıların iş yükü algısını ölçmeyi amaçlayan ve yapılan işlerin yoğunluğunun zaman sıklığı üzerinden değerlendirilebilmesine olanak sağlayan “her zaman ve hiçbir zaman” ifadeleri sorulara eklenerek beş soru yeniden düzenlenmiştir. 5’li Likert ölçeği 1= “Kesinlikle Katılmıyorum” ve 5= “Kesinlikle Katılıyorum” olmak üzere kullanılmıştır. Beş madde, çalışanın iş yükünün hiçbir zamandan her zamana olacak şekilde hissettiği iş yükü algısını ölçmeyi amaçlamaktadır. Daha yüksek puanlar, daha yüksek iş yükünü göstermektedir. Bu ölçeğin Keser (2006) tarafından Türkçe geçerlemesi yapılmıştır. Keser’in araştırmasına göre ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ,70’tir. Bu çalışmada iç tutarlılık katsayısı ,85 olarak hesaplanmıştır. Ölçek önceden Türkçe geçerleme çalışması yapıldığı ve farklı çalışmalarda kullanıldığı için değişkenlerin bir kuram temelinde önceden belirlenmiş faktör, boyut ve yapılar üzerinde yer alıp almadığının test edilmesi amacıyla DFA yapıldı. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre uyum iyiliği değerleri şöyledir; $X^2/df:1,67$, RMSEA:0,052, SRMR:0,015, CFI:0,995, TLI:0,987, GFI:0,985.

İş Performansı Ölçeği: 1999 yılında Goodman ve Svyantek tarafından geliştirilen görev performansı ölçeği ve 2007 yılında Jawahar ve Carr tarafından geliştirilen bağlamsal performans ölçeğinin birlikte kullanılmasıyla oluşturulan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçeğin Bağcı (2014) tarafından Türkçe geçerlemesi

yapılmıştır. 5'li Likert ölçeği 1= “Kesinlikle Katılmıyorum” ve 5= “Kesinlikle Katılıyorum” olmak üzere kullanılmıştır. Şahin (2018) tarafından yapılan çalışmada iş performansı ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı ,91 çıkmıştır. Ölçeğin alt boyutunda yer alan görev performansı ve bağlamsal performansın Cronbach alfa katsayıları ayrı ayrı ,91 bulunmuştur. Bu çalışmada ise iç tutarlılık katsayısı ,94 olarak hesaplanmıştır. Ölçek önceden Türkçe geçerleme çalışması yapıldığı ve farklı çalışmalarda kullanıldığı için değişkenlerin bir kuram temelinde önceden belirlenmiş faktör, boyut ve yapılar üzerinde yer alıp almadığının test edilmesi amacıyla DFA yapıldı. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum iyiliği değerleri şöyledir; $X^2/df:3,01$, RMSEA:0,089, SRMR:0,044, CFI:0,935, TLI:0,919, GFI:0,906.

2.4. Verilerin Analizi

Toplanan verilerin korelasyon ve regresyon analizleri SPSS ve JAMOVI paket programları kullanılarak yapılmıştır. Ölçek yapısını analiz etmek için tanımlayıcı istatistiklere ek olarak güvenilirlik analizi ve uyum indekslerine de belirtilen analiz programları aracılığıyla bakılmıştır. Ayrıca katılımcılardan herhangi bir kişisel kimlik bilgisi talep edilmemiştir.

3. BULGULAR

Hava aracı bakım personelleri üzerinde yapılan araştırmanın bulgularına dair detaylı bilgiler bu bölümde açıklanmıştır.

Tablo 1. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Özellik	Seçenek	Frekans	Yüzde
Yaşınız	20-30	37	14,8
	30-40	160	63,7
	40-50	49	19,5
	50 ve üstü	5	2
Cinsiyet	Erkek	246	98
	Kadın	5	2
Eğitim Durumu	Lise	9	3,6
	Yüksekokul	42	16,7
	Üniversite	179	71,3
	Yüksek Lisans	16	6,4
	Doktora	6	2,4
En son atandığınız görev yerinizdeki çalışma süreniz?	1-3 yıl	142	56,5
	4-6 yıl	76	30,3
	7-9 yıl	15	6
	10 ve üstü yıl	18	7,2
Toplam çalışma süreniz?	1-10 yıl	38	15,2
	11-20 yıl	135	53,7
	21-30 yıl	77	30,7
	30 ve üstü yıl	1	0,4
Genel olarak iş performansınızı 10 üzerinden değerlendiriniz.	1-2	0	0
	3-4	1	0,4
	5-6	6	2,4
	7-8	144	57,4
	9-10	100	39,8

Çalışmanın katılımcılarının cinsiyet yaş ve eğitim durumu gibi konularda örnekleme nasıl temsil edildiklerini ölçmek amacıyla demografik verilere ihtiyaç duyulmuştur. Demografik

verileri incelendiğinde ise hava aracı bakım personellerinin %64'lük kısmının 30-40 yaş aralığında olduğu, %98'lik kısmın ise 50 yaş altında olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında %88'lik kısmın yüksek okul ve üniversite mezunu olduğu ve bu alanda çalışan iş görenlerin oldukça eğitilmiş bir grup olduğu göze çarpmaktadır. Cinsiyet tarafı ele alındığında ise katılımcıların %98'inin erkek olduğu ve bu sektörün erkekler tarafından domine edilen bir alan olduğu açıkça görülmektedir. Katılımcıların en son çalışmakta oldukları iş yeri verisine bakıldığında 1-3 yıl %56, 4-6 yıllık çalışma süresi %30 civarında çıkmıştır. Bu durum katılımcıların çoğunluğunun son çalışma yerinde 1-6 yıl arası görev yaptığını ortaya çıkarmıştır. Toplam çalışma süresi verilerine bakıldığı zaman 1-10 yıllık kısım %15, 11-20 yıllık kısım yaklaşık %54 ve 21-30 yıllık kısım ise yaklaşık %31 olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca çalışmada öz-beğenirlik konusunda katılımcıların kendilerini değerlendirmeleri istenmiş ve %97 civarında katılımcıların kendi performanslarını en üst grupta değerlendirildiği görülmüştür.

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler, ölçek ortalamaları, standart sapmalar ve iç tutarlılık katsayıları Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Korelasyon Analizi

Değişkenler (N=251)	Ort.	S	1	2	3	4	5	6	7
1.Lider-Üye Etkileşimi	3,19	,827	(,932)						
1.1.LÜE (Etki)	2,96	1,00	,883**	(,905)					
1.2.LÜE (Sadakat)	3,19	,992	,874**	,723**	(,880)				
1.3.LÜE (Katkı)	3,41	,910	,802**	,578**	,597**	(,745)			
1.4.LÜE (Mslk.Saygı)	3,21	,956	,865**	,708**	,659**	,597**	(,892)		
2.Algılanan İş Yükü	3,42	,556	-,010	-,045	,041	-,026	-,006	(,802)	
3.İş Performansı	4,09	,617	,281**	,168**	,220**	,356**	,230**	,347**	(,938)

**p<0,01, * p<0,05, Parantez içi değerler iç tutarlılık katsayılarıdır.

Korelasyon analizi bulgularına bakıldığında, LÜE ve alt boyutları (etki, sadakat, katkı ve mesleki saygı) ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Algılanan iş yükü ile iş performansı arasında literatürdeki pek çok çalışmanın (Çelik ve Çıra, 2013; Bulut ve Ataay, 2017) aksine çalışmada pozitif yönlü bir ilişki varlığı tespit edilmiştir. Araştırma hipotezleri bağlamında değerlendirildiğinde ise LÜE ile iş performansı (r=0,281, p<0,01) ve algılanan iş yükü ile iş performansı (r=0,347, p<0,01) arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır.

Korelasyon analizi bulgularından hareketle LÜE ve algılanan iş yükünün iş performansı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmayı amaçlayan regresyon modeli aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

Tablo 3. Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Beta	t	p	F	(p)	R	R2
İş Performansı	LÜE	0,285	5,017	0,000	21,386	0,000	0,281	0,079
	Algılanan iş yükü	0,353	6,169	0,000	31,314	0,000	0,449	0,202

Araştırmada öne sürülen hipotezleri test edebilmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu maksatla analizin birinci adımında iş performansı bağımlı değişken, LÜE bağımsız değişken olarak ele alınmış ve analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre Lider-üye etkileşiminin iş performansını anlamlı ve pozitif yönlü yordadığı ($\beta=,285$; $p<.01$), belirlilik katsayısının ise ($R^2=,079$) olduğu görülmektedir ($F=21,386$). Bu bulgular doğrultusunda araştırmanın “H₁” hipotezi desteklenmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezini test etmek amacıyla regresyon analizinde modele ikinci adımda algılanan iş yükü dâhil edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre algılanan iş yükünün iş performansını anlamlı ve pozitif yönlü yordadığı ($\beta=,353$; $p<.01$), belirlilik katsayısının ise ($R^2=,202$) olduğu görülmüştür ($F=31,314$). Bu bulgular doğrultusunda araştırmanın “H₂” hipotezi desteklenmiştir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Hava aracı bakım personelleri ülkemizde kamu ve özel sektörde hava araçlarının uçuşa elverişliliğini sağlayan bakım ve uçuş faaliyetlerinin aksamadan devam edebilmesi için hava araçlarının planlı ve plansız bakım ve onarımlarını yapmakla birlikte uçuşa elverişliliklerini değerlendirebilmek için her türlü test ve tecrübe uçuşu faaliyetlerine de iştirak eden çalışanlardır. Bu sebeple güvenli ve emniyetli bir havacılık faaliyetinin icra edilebilmesi için hava araçlarının bakımları ile ilgili süreçlerin zamanında ve eksiksiz olarak yerine getirilmesi zorunludur (Uyar, 2013).

Havacılık işletmelerindeki bakım ve onarım faaliyetleri, yetkilendirilen havacılık kuruluşları ve üretici firmaların belirlediği prosedürler ve standartlar doğrultusunda yapılır. Hava aracı ve alt bileşen üretici firmaları ve yetki otoriteleri tarafından hazırlanan teknik dokümanlar, talimatlar ve yönergeler ile belirlenen çalışma koşulu gereklilikleri sektörün profesyonelleri içinde bir stres kaynağı ve ekstra iş yükü oluşturmaktadır (Eryılmaz, Dirik ve Odabaşoğlu, 2019). Günümüzde havacılık sektöründe yaşanan kaza kırım olaylarının neredeyse %80’i insan hatasından kaynaklanan faktörlere bağlanmaktadır (Shappell ve Wiegmann, 2000). Bu sebeple çalışmada iş görenlerin hata yapmasına sebep olan ve dolayısıyla iş performanslarını etkilediği düşünülen iki önemli faktör ele alınmıştır. Bu faktörler LÜE ve algılanan iş yüküdür.

Mevcut çalışmada havacılık profesyonellerinin iş performansları ile lider-üye etkileşimleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. LÜE’nin alt boyutları (etki, sadakat, katkı ve mesleki saygı) ile iş performansı arasında da literatürdeki farklı meslek grupları üzerinde yapılan (Cerit, 2012; Tekin, 2018; Özer, 2019; Uludağ, 2019; Biçer, 2021; Derelioğlu ve Çapraz, 2022) çalışmalarla paralel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ayrıca literatürde farklı sektörlerde yapılan pek çok çalışmada (Çelik ve Çıra, 2013; Bulut ve Ataay, 2017; Adıgüzel ve Küçükkoğlu, 2020) algılanan iş yükü ile iş performansı arasında da anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki varlığı söz konusu iken Töngür (2016) tarafından yapılan çalışma ile benzer şekilde bu çalışmada da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Algılanan iş yükü ile iş performansı arasındaki bu ilişkinin anlamlı ve pozitif yönlü olması çalışmanın yapıldığı havacılık sektöründeki iş görenlerin maddi anlamda diğer sektörlere göre gelirlerinin daha yüksek olması nedeniyle işlerini kaybetmek istemedikleri için algılanan iş yükünün negatif etkilerini

göz ardı etmeleri sebebiyle ortaya çıkmış olabileceği değerlendirilmektedir. Bu duruma sebep olan asıl etkenin ne olduğunun tespit edilebilmesi için de gelecekte hava aracı bakım personelinin işe gömülmüşlükleri gibi konuların ele alındığı çalışmaların yapılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Çalışmanın sonuçlarına göre sektördeki yöneticilerin lider-üye etkileşimi konusuna dikkat etmeleri, iş görenleri ile olan etkileşimi artırmaları ve iletişimi sağlıklı bir zemine oturtmalarının hava aracı bakım personellerinin iş performansını artıracakları öngörülmektedir. Bu etkileşimin geliştirilmesi iş görenlerin kendilerini örgütleri için daha değerli hissetmelerine katkı sağlayacak ve iş performanslarını olumlu yönde etkileyecektir.

Mevcut çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Katılımcıların araştırmada doğru ve güvenilir bilgiler verdikleri varsayılmasına rağmen, yanlış veya eksik bilgi vermeleri de olasıdır. Aslında bu durum, bireysel algılara dayalı her ampirik çalışmanın ortak sorunudur. Bu sınırlılık çalışmanın başında öngörüldüğü için veri toplama yöntemi bu riski ortadan kaldıracak veya en azından en aza indirecek şekilde tasarlanmıştır.

Veri toplama sürecinde, araştırmanın katılımcılarına yanıtlarının gizliliği konusunda güvence verilmiştir. Bu şartlar altında örgütleri hakkında ve algıları ile ilgili daha doğru bilgiler vermeleri beklenmektedir. Araştırmada evreni temsilen seçilen örnekleme bağı olarak, çalışma yalnızca hava aracı bakım personellerinin iş performanslarının çalışanların öz-algılarına göre değerlendirilmiş olmasıdır. Bu durumun hava aracı bakım personellerinin iş performanslarının yöneticileri ya da pilotlar, kabin ekibi, yer destek ekibi ve uçuş hattı hizmetleri personelleri gibi sektörün diğer paydaşları tarafından değerlendirilmesi halinde farklı olabileceği düşünülmektedir. Bu sebepten dolayı gelecek çalışmalarda hava aracı bakım personellerinin öz-algıları yerine sektörün diğer paydaşlarının algılarının incelenmesi de uygun olabilir. Ayrıca veriler sadece bir şehirdeki hava aracı bakım personellerinden toplandığı için o şehirdeki havacılık faaliyetlerinin yoğunluğu dikkate alınmalı İstanbul, Ankara ve Antalya gibi daha yoğun havacılık faaliyetlerinin olduğu şehirlerle Hakkâri, Kütahya ya da Uşak gibi neredeyse yoğunluğun sıfıra yakın olduğu şehirlerde farklı sonuçlar olabileceğinden hareketle örneklemin geniş kapsamlı olması farklı araştırma sonuçlarını ortaya çıkarabilecektir.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. (1999). *İnsan Kaynağının Yönetimi Geliştirilmesi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Adıgüzel, Z. ve Küçüköğlü, İ. (2020). Çalışma ortamında algılanan iş stresinin iş görenler üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-16.
- Altaş, S. S. (2022). Ağır iş yükü, iş-aile çatışması ve yönetici desteği arasındaki ilişkiler: Otomotiv sektörü üzerine bir araştırma. *Journal of Life Economics*, 9(1), 41-51.
- Aşkun, İ. C. (1972). İşgören morali. *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi*, 13(2), 1-45.
- Aykan, E. ve Sönmez, E. (2014). Mediating role of perceived organizational justice between internal marketing practices and employee task and contextual performance: A shopping center implication. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, (2), 1-15.
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Journal of Management and Economics Research*, 12(24), 58-72.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Becker, A. B., Warm, J. S., Dember, W. N. ve Hancock, P. A. (1995). Effects of jet engine noise and performance feedback on perceived workload in a monitoring task. *The International Journal of Aviation Psychology*, 5(1), 49-62.
- Biçer, M. (2021). Örgütsel sadakat ve lider-üye etkileşiminin çalışanların bireysel iş performansları üzerindeki etkileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1518-1538.
- Biddle, B. J. (2013). *Role theory: Expectations, identities, and behaviors*. Academic Press.
- Bin, A. S. ve Shmailan, A. (2015). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1-8.
- Bingöl, D. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi (Cilt 9)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Bliese, P. D. ve Castro, C. A. (2000). Role clarity, work overload and organizational support: Multilevel evidence of the importance of support. *Work & Stress*, 14(1), 65-73.
- Bulut, U. ve Ataay, A. (2017). Çağrı merkezlerinde çalışan performansını etkileyen faktörler: bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 1-16.
- Cerit, Y. (2012). Lider üye etkileşimi ile öğretmenlerin performansları arasındaki ilişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(28), 33-46.
- Cole, D., Panchanadeswaran, S. ve Daining, C. (2004). Predictors of job satisfaction of licensed social workers: perceived efficacy as a mediator of the relationship between workload and job satisfaction. *Journal of Social Service Research*, 31(1), 1-12.
- Creswell, J. W. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. New York: Sage.
- Çelik, H. E. Ve Yılmaz, V. (2013). *Lisrel 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Dansereau Jr, F., Graen, G. ve Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational behavior and human performance*, 13(1), 46-78.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(4), 315-326.
- Derelioğlu, S. ve Çapraz B. (2022). Politik yeti'nin performansa etkisinde algılanan desteğin düzenleyici rolü. *İzmir İktisat Dergisi*. 37(2). 406-427.
- Doğan, H. (2018). Örgütsel adalet algisi ile iş performansı arasındaki ilişki. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 26-46.
- Ekinci, E. B. M. ve Can, G. F. (2018). Algılanan iş yükü ve çalışma duruşları dikkate alınarak operatörlerin ergonomik risk düzeylerinin çok kriterli karar verme yaklaşımı ile değerlendirilmesi. *Ergonomi*, 1(2), 77-91.
- Elloy, D. F. ve Smith, C. R. (2003). Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 10(1), 55-66.
- Erdogan, B. ve Liden, R. C. (2006). Collectivism as a moderator of responses to organizational justice: implications for leader-member exchange and ingratiation. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(1), 1-17.
- Eryılmaz, İ., Dirik, D. ve Altın Gülova, A. (2017). İş tatmininin belirleyicisi olarak lider-üye etkileşimi ve politik yetinin düzenleyici rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16), 167-182.
- Eryılmaz, İ., Dirik, D. ve Odabaşoğlu, Ş. (2019). Güvenlik iklimi algısı ve iş performansı ilişkisinde genel öz yeterliliğin düzenleyici rolü: Helikopter teknisyenleri üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (2), 1854-1870.
- Flick, U. (2022). *An Introduction to Qualitative Research*. New York: Sage.
- Gagnon, M. A. ve Michael, J. H. (2004). Outcomes of perceived supervisor support for wood production employees. *Forest Products Journal*, 54(12).
- Gazete, T. R. (2004). İş Kanununa ilişkin çalışma süreleri yönetmeliği. *Alıntılanma adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/04/20040406>*.
- Goodman, S. A. ve Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Graen, George B. ve Scandura, Terri A., (1987). Toward a psychology of dyadic organizing. *Research In Organizational Behavior*, (9), 175-208.
- Graen, George B., ve Uhl-Bien, Mary (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (lmx) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multidomain perspective. *Leadership Quarterly*, (6), 219-247.

- Greenhaus, J.L., S. Parasuraman, C.S. Granrose, S. Raminowitz and N.J. Beutell (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal Of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 48-75.
- Harmancı, Y., Doğan, S. ve Demirtaş, Ö. (2021). Dile getirme davranışı aracı rolde iken dönüşümcü liderliğin örgütsel aidiyet algısı üzerindeki etkisi: Lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (47), 377-390.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American journal of sociology*, 63(6), 597-606.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W. ve Gupta, V. (2004). Culture, leadership, and organizations: The globe study of 62 societies. *Sage Publications*, 9-28
- Jawahar, I. M. ve Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 330-349.
- Kerlinger, F. N. ve Lee, H. B. (1999). *Foundations Of Behavioral Research*. New York: Harcourt College Publishers.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 100-119.
- Kothari, C. R. (2004). *Research Methodology: Methods and Techniques*. New Age International.
- Landy, F. J. ve Conte, J. M. (2010). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Usa: Wiley-Blackwell.
- Liden, R. C. ve Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: an empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
- Liden, R. C., Erdogan, B., Wayne, S. J. ve Sparrowe, R. T. (2006). Leader-member exchange, differentiation, and task interdependence: implications for individual and group performance. *Journal of Organizational Behavior*, 27(6), 723-746.
- Mamak Ekinci, E. B. ve Can, G. F. (2018). Algılanan iş yükü ve çalışma duruşları dikkate alınarak operatörlerin ergonomik risk düzeylerinin çok kriterli karar verme yaklaşımı ile değerlendirilmesi. *Ergonomi*, 1(2), 77-91.
- Maslyn, John M. ve Uhl-Bien, Mary (2001). Leader-member exchange and its dimensions: effects of self-effort and other's effort on relationship quality. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 697-708.
- Monil, M. ve Tahir, I. (2011). Determinants of job performance in frontline hotel employees in Malaysia using structural equation model: A proposed conceptual framework. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 1(1), 63-89.
- Oğuzhan, T. (2016). Çok boyutlu lider üye etkileşimine örnek davranışlar sergileme taktiğinin etkisi: Araççılık etik ikliminin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 355-373.

- Özdevecioğlu, M. ve Kanıgür, S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(1), 53-82.
- Özer, Ö. (2019). Hemşirelerde lider-üye etkileşimi ve çalışan performansının incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 6(1), 11-21.
- Özutku, H., Veysel, A. ve Cevrioğlu, E. (2008). Lider-üye etkileşim teorisi çerçevesinde, yönetici-ast etkileşimi ile örgütsel bağlılık boyutları ve iş performansı arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 193-210.
- Patton, M. Q. (2005). *Qualitative Research. Encyclopedia of statistics in behavioral science*. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Polatçı, S., Sobacı, F. ve Kaban, İ. (2020). Kişilik özellikleri ve kişi-iş uyumunun iş tatmini üzerine etkileri: Taşeron çalışanlar üzerine bir araştırma. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 12-30.
- Schriesheim, Chester A., Castro Stephanie L., Zhou, Xiaohua T. ve Yammarino, Francis J., (2001). The folly of theorizing “A” but testing “B” a selective level-of-analysis review of field and a detailed leader member exchange illustration. *The Leadership Quarterly*, (12), 515-551.
- Shappell, S. A. ve Wiegmann, D. A. (2000). The human factors analysis and classification system–HFACS.
- Spector, P.E. ve S.M. Jex (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory and physical symptoms inventory. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 3(4), 256-367.
- Şahin, S. ve Çankir, B. (2018). İş tatmininin iş performansına etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü: Satış ve pazarlama sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 389-402.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Ankara: Ekinoks
- Tekin, E. (2018). Lider-üye etkileşiminin çalışan performansı üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 343-364.
- Torun, A. ve Ercan, S. N. (2006). Küçük İşletmelerde İş-Aile Çatışmaları, Çalışma Hayatından Duyulan Memnuniyet ve Firma Başarısıyla İlgili Algılar. *G. Gençyılmaz (der.)*, (3), 17-18.
- Töngür, A. (2016). İş yükü, kişilerarası çatışma ve performans: Bankacılık sektörünün karşılaştırmalı analizi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(13).
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 251-269.
- Uludağ, G. (2019). Lider üye etkileşiminin işgören performansına etkisi üzerine bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 719-739.
- Uyar, T. (2013). Türk iş havacılığı sektörü teknisyenlerinde iş tatmini. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 258-288.

- Uzuntarla, Y., Ceyhan, S., ve Fırat, İ. (2017). Çalışan performansının incelenmesi: Sağlık sektörü örneği. *Gülhane Tıp Dergisi* 2017(59), 16-20
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, (20), 797- 816.
- Wang, H., Law, K. S., Hackett, R. D., Wang, D. ve Chen, Z. X. (2005). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 48(3), 420-432.
- Yürür, S. ve Ünlü, A. G. O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *Isguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(2).



Bu eser [Creative Commons Atf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır.