

Savaşa Yönelik Tutum ile Çalışma Motivasyonu İlişkisinde Mesleki Tutumların Aracılık Etkisi: Havacılık Yönetimi Öğrencileri Örneği*

Mehmet Fatih VURAL¹
Nejla AYDINOĞLU²

Özet

Bu çalışma, havacılık yönetimi bölümü öğrencilerinin savaşa yönelik tutumunun çalışma motivasyonuna etkisinde mesleki tutumun aracılık rolünü ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, nicel araştırma yöntemi kullanılmış, havacılık yönetimi bölümünde okuyan öğrencilerin katılımıyla ve anket tekniğiyle veriler toplanmıştır. Özellikle havacılık sektöründe eğitim alan öğrenciler üzerinde yapılan araştırmada, kriz ve belirsizlik ortamlarının, savaş durumlarının bireylerin motivasyon düzeylerini ve mesleki tutumlarını nasıl etkilediği analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre savaşa yönelik olumlu tutum çalışma motivasyonunu önemli ölçüde etkilemektedir. Savaşa yönelik tutumun çalışma motivasyonuna etkisinde mesleki tutumun kısmen dolaylı bir şekilde aracılık ettiği görülmektedir. Öte yandan çalışmanın bulguları, çalışan motivasyonunun hem bireysel faktörlerden hem de örgütsel destek, liderlik yaklaşımları ve çalışma koşulları gibi dışsal faktörlerden önemli ölçüde etkilenebilir nitelikte olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, motivasyon artırıcı teşviklerin ve mesleki dayanıklılığı güçlendirecek eğitim programlarının çalışanların savaş ortamlarında etkili bir şekilde görevlerini yerine getirmeyi sürdürebilmeleri adına hayati öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Savaşa yönelik tutum, Mesleki motivasyon, Mesleki tutum, Havacılık yönetimi

JEL Kodları: M1, M12, M19

The Mediating Effect of Occupational Attitudes on the Relationship between Attitude Towards War and Work Motivation: The Sample of Aviation Management Students

Abstract

This study aimed to examine the mediating role of occupational attitude in the relationship between aviation management students' attitudes towards war and their work motivation. A quantitative research method was employed, and data were collected through a survey with aviation management students. The study focused on understanding how war and crisis environments influence individuals' motivation and occupational attitudes. Findings showed that positive attitudes towards war have a significant effect on work motivation. Additionally, occupational attitude was found to partially mediate this relationship, indicating its indirect role. The results also highlighted that work motivation is influenced not only by individual perceptions but also external factors such as organizational support,

* Bu çalışma için Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 25.10.2024 tarihli toplantısında 291200 sayılı karar numarası ile etik kurul izni alınmıştır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Ardahan Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, mehmetfatihvural@ardahan.edu.tr, orcid.org/0000-0002-7822-6400

² Öğr. Gör. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, SBF, Hemşirelik Bölümü, nejla@uludag.edu.tr, orcid.org/0000-0003-2732-9431

leadership styles, and working conditions. Findings emphasize the importance of developing motivational strategies and resilience-enhancing training programs. Such programs are essential for supporting employees, particularly in high-stress sectors like aviation, to maintain motivation and fulfill their professional responsibilities effectively during of crisis.

Keywords: Attitude towards war, Occupational motivation, Occupational attitude, Aviation management

JEL Classification: M1, M12, M19

1. Giriş

Savaş, toplumları ve kurumları derinden etkileyen, bireylerin mesleki ve kişisel yaşamlarında kalıcı izler bırakan bir olgudur (Dillon ve Reid, 2009). Bu etkiler, özellikle kriz dönemlerinde kritik görevler üstlenen çalışanlar için daha belirgindir. Kriz durumları ve savaşın iş gücü üzerindeki etkileri, bireylerin işyerindeki tutumlarını, davranışlarını ve karar alma süreçlerini derinden şekillendirebilmektedir (Şen, 2019; Durmuş ve Tokyay, 2021). Havacılık sektörü gibi yüksek risk ve hassasiyet gerektiren alanlarda, çalışanların mesleki tutumu ve motivasyonu savaş ve kriz koşullarından doğrudan etkilenmektedir (Hunter ve Burke, 1994; Tabche vd., 2024). Çalışanların savaşa yönelik tutumları ise, bu süreçte sergiledikleri mesleki bağlılık ve motivasyon düzeyini belirlemede önemli bir faktördür.

Havacılık sektörü gerek askerî gerekse sivil operasyonlarda kriz ve savaş dönemlerinde stratejik roller üstlenen pilotlar, hava trafik kontrolörleri ve bakım personelinin içermektedir. Bu meslek gruplarının savaş ve kriz zamanlarında işlerine yönelik tutumları, işlerini yerine getirme biçimlerini ve hayatta kalma stratejilerini belirgin bir biçimde şekillendirebilmektedir (Cahill vd., 2020). Özellikle savaş koşullarında görev bilinci, kriz yönetimi ve psikososyal dayanıklılık gibi unsurlar, çalışanların mesleklerine yönelik tutumlarını ve motivasyonlarını doğrudan etkilemektedir (Cherng vd., 2022). Bununla birlikte askerî pilotlar ve hava trafik kontrolörleri üzerinde yapılan önceki araştırmalar, bu meslek gruplarının kriz anlarında motivasyonlarını korumalarının hayati önem taşıdığını göstermektedir (Pylväs vd., 2015). Öte yandan, mesleki tutumu güçlü olan bireylerin kriz dönemlerinde daha dirençli oldukları ve görevlerini daha etkili şekilde yerine getirdikleri belirlenmiştir (Tsang, 1998). Ayrıca, savaş dönemleri sırasında yaşanan stres ve risk faktörleri, çalışanların görev bilinci ve mesleki bağlılıklarını sınamaktadır (Maslach ve Leiter, 2008). Bu bağlamda, mesleki tutum ve motivasyonu destekleyecek psikososyal programların ve liderlik yaklaşımlarının geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır (Herzberg, 1968). Savaş dönemlerinde çalışan motivasyonunun artırılmasının, operasyonel başarının yanı sıra çalışan sağlığı ve refahı açısından da kritik olduğu düşünülmektedir.

Yazında, savaş dönemlerinde askerî pilotların görev bilinci ve motivasyonu üzerine çeşitli çalışmalar yapılmış; bu çalışmalarda, görev bağlılığının ve mesleki tutumun operasyonel başarı için kritik olduğu vurgulanmıştır (Hunter ve Burke, 1994). Ancak, bu çalışmalar çoğunlukla bireysel motivasyon veya mesleki bağlılıkla sınırlı kalmış; savaşa yönelik tutumun mesleki tutum ve motivasyon üzerindeki etkileri

derinlemesine incelenmemiştir. Ayrıca, hava trafik kontrolörleri ve bakım personeli gibi diğer havacılık çalışanları üzerine yapılan araştırmalar, genellikle kriz dönemlerinde iş stresi ve tükenmişlik gibi konulara odaklanmış, bu meslek gruplarının savaşa yönelik tutumları ihmal edilmiştir (Tsang, 1998; Cahill vd., 2020).

Öte yandan, savaş dönemi ve kriz koşullarında savaşa yönelik tutum ile çalışma motivasyonu arasındaki ilişkiyi mesleki tutumların aracılık rolüyle birlikte değerlendiren çalışmalar sınırlıdır. Yazındaki bir diğer boşluk ise, savaş dönemlerinde meslek adayı öğrencilerin, kriz koşullarına uyum sağlama, savaşa yönelik tutumları ve mesleki tutumları üzerine yapılan çalışmaların yeterince olmamasıdır. Oysa, öğrencilerin özellikle kriz dönemleri ve savaş koşullarındaki tutumları üzerine yapılan araştırmalar, onların işlerine olan bağlılıkları ve performansları arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamamıza olanak tanımaktadır (Şen, 2019). Bu araştırma, bu eksiklikleri gidererek, havacılık sektöründe farklı meslek gruplarında çalışacak olan öğrencileri kapsayan bir analiz sunmakta ve savaşa yönelik tutumun mesleki tutum ve motivasyon üzerindeki etkilerini aynı anda değerlendirmektedir. Bununla birlikte, savaş ve kriz koşullarında mesleki tutumlar ve motivasyon üzerinde oluşan etkilerin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlanmakta, havacılık sektörü gibi yüksek riskli alanlarda çalışacak öğrencilerin kriz durumlarına daha iyi uyum sağlayabilmeleri için mesleki hazırlık süreçlerinde farkındalık oluşturacak yaklaşımlar geliştirilmesine dikkat çekilmektedir.

Bu kapsamda, savaş ve kriz koşullarında havacılık sektöründe çalışmayı hedefleyen meslek adayı öğrencilerin savaşa yönelik tutumları, motivasyon düzeyleri ve mesleki tutumları bu çalışmanın odağını oluşturmaktadır. Bu araştırmada, kriz dönemleri ve savaş koşullarına yönelik tutumların nasıl evrildiği ve öğrencilerin bu tutumları algılama biçimlerine ilişkin derinlemesine bir analiz sunulmakta olup, havacılık sektörü öğrencilerinin savaşa yönelik tutumları ve mesleki tutumları arasındaki ilişkiyi ortaya koyacaktır. Aynı zamanda savaşa yönelik tutum ile çalışma motivasyonu arasındaki ilişkide mesleki tutumların aracılık rolünü de incelemeyi hedeflemektedir. Bu çalışmanın yazına katkısı, havacılık sektöründe kariyer yapmayı hedefleyen aday öğrenciler için değerli içgörüler sunması ve onların mesleki tutum, motivasyon ve savaşa yönelik tutumları arasındaki ilişkileri bütüncül bir yaklaşımla ele alarak mevcut araştırmalardaki önemli bir boşluğu doldurmasından kaynaklanmaktadır. Bu sayede hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde uygulanabilir öneriler geliştirerek, yazına geniş bir katkı kazandırılması hedeflenmektedir.

Tüm bu kavramsal çerçevede çalışmanın araştırma soruları şu şekilde belirlenmiştir: Savaşa yönelik tutumlar, havacılık yönetimi öğrencilerinin mesleki tutumlarını ve motivasyonlarını nasıl etkilemektedir? Savaşa yönelik tutum ile çalışma motivasyonu ilişkisinde mesleki tutumların aracılık etkisi var mıdır?

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Mesleki Tutum ile Savaşa Yönelik Tutum İlişkisi

Mesleki tutum, bireyin yaptığı işe ve mesleğine yönelik geliştirdiği duygusal,

bilişsel ve davranışsal eğilimlerin bir bütünüdür (Aydoğmuş, 2021). Bu tutum, kişinin mesleğini nasıl algıladığı, işine ne kadar bağlı olduğu ve iş ortamında sergilediği davranışlarla yakından ilişkilidir. Mesleki tutum, bireyin çalışma hayatındaki doyumunu, performansını ve kariyer gelişimini doğrudan etkilemektedir (Murwaningsih, 2024). Özellikle stresli ve riskli meslek gruplarında mesleki tutum, bireyin meslek hayatındaki kalıcılığını ve motivasyonunu belirleyen önemli bir faktördür (Liou, 1994). Savaşlar ve kriz dönemleri gibi olağanüstü koşullar, bireylerin mesleki tutumlarını farklı yönlerden etkileyebilir. Bu etkiler bağlılığı artırabileceği gibi, bireyde tükenmişlik, kaygı ve isteksizlik gibi olumsuz sonuçlara da yol açabilir (Mahmoud ve Reisel, 2015).

Mesleki tutumun önemi, bireyin iş ortamında gösterdiği performansı ve verimliliği doğrudan etkilemesinden kaynaklanmaktadır. Pozitif bir mesleki tutum, bireyin işine olan bağlılığını artırır ve mesleki motivasyonunu güçlendirmektedir (Cho ve Huang, 2012). Bunun sonucunda, birey daha üretken olurken aynı zamanda mesleğinden de üst düzey tatmin sağlamaktadır (Knoop, 1994). Negatif bir mesleki tutum ise işten ayrılma eğilimini artırabilir, düşük performansa ve mesleki tükenmişliğe neden olabilir (Maslach ve Leiter, 2008). Özellikle savaş ve çatışma ortamlarında çalışan sağlık personeli, askerler ve güvenlik güçleri gibi meslek grupları, yoğun stres ve risk altında çalıştıkları için mesleki tutumları daha kırılgan olabilir. Bu bağlamda, bireyin mesleki tutumunu güçlendiren destek mekanizmalarının ve psikososyal programların oluşturulması büyük önem taşımaktadır (Kraimer vd., 2011).

Geçmiş çalışmalar incelendiğinde (Brunk vd., 2010; Braun-Lewensohn vd., 2015; Smith ve Rosenstein, 2017), savaş ve çatışma dönemlerinin mesleki tutum üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Örneğin, savaş bölgelerinde görev yapan hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, yüksek düzeyde mesleki bağlılık sergileyen bireylerin aynı zamanda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir (Vinokur, vd., 2011; Chang vd., 2017). Bu çalışmalara göre, bireylerin mesleki tutumlarını koruyabilmesi için psikososyal destek programlarına ve mesleki dayanıklılık eğitimlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Savaş ve kriz dönemlerinde, mesleki tutumun korunması ve güçlendirilmesi, bireylerin meslek hayatında sürdürülebilir bir motivasyona sahip olmalarını sağlayabilmektedir.

2.2. Çalışma Motivasyonu ile Savaşa Yönelik Tutum İlişkisi

Çalışma motivasyonu, bireylerin iş yaşamında hedeflerine ulaşmak için gösterdikleri çaba ve isteklilik düzeyini ifade eder (Björklund, 2001). Motivasyon, bireyin işine karşı sergilediği tutumunu, performansını ve bağlılığını belirleyen en önemli unsurlardan biridir. Çalışan motivasyonu, bireysel içsel faktörler (örneğin, kişisel tatmin, kariyer gelişimi) ve dışsal faktörler (örneğin, maaş, çalışma ortamı, yönetici tutumu) tarafından şekillenir (Ryan ve Deci, 2000). Savaş ve kriz dönemlerinde motivasyon, bireylerin psikolojik dayanıklılığı ve mesleki performansları açısından kritik bir öneme sahiptir. Özellikle yüksek risk ve belirsizlik içeren bu dönemlerde çalışanların motivasyonlarını koruyabilmeleri, organizasyonların başarısı için hayati bir rol oynamaktadır.

Çalışan motivasyonunun önemi, bireylerin iş verimliliği, iş tatmini ve organizasyonel bağlılıkları üzerinde doğrudan etkili olmasından kaynaklanır. Yüksek motivasyona sahip çalışanlar, görev ve sorumluluklarını daha istekli yerine getirir, yaratıcı çözümler üretir ve iş birliği içinde çalışmaya daha yatkındır (Herzberg, 1968). Bunun aksine, düşük motivasyon, işte verim kaybına, devamsızlığa ve tükenmişlik sendromuna yol açabilir (Maslach ve Leiter, 2008). Savaş ve kriz dönemlerinde motivasyonu yüksek tutmak, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırmakta ve zorlu koşullarda bile performanslarını sürdürebilmelerini sağlamaktadır (Tella vd., 2007). Özellikle havacılık sektörü çalışanları için motivasyon, mesleki sorumluluklarını yerine getirebilmek için hayati bir unsur olduğu düşünülmektedir (Vural, 2023).

Yapılan araştırmalar (Tang ve Safwat, 1998; Batryn, 2023; Kononenko vd., 2024; Kornieieva vd., 2024) savaş ve kriz dönemlerinin çalışan motivasyonu üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir. Örneğin, savaşlarda görev yapan askerler üzerinde yapılan bir çalışmada, görev bilinci ve ulusal sorumluluk duygusunun motivasyonu artırdığı belirlenmiştir (Kellet, 2013). Ancak aynı çalışma, sürekli risk ve stresin zamanla motivasyon kaybına ve psikolojik yıpranmaya yol açtığını da ortaya koymuştur.

3. Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli ve hipotezlere, araştırmanın örneklemine ve veri toplama yöntemlerine yer verilecektir.

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmada, savaşa yönelik tutumun çalışma motivasyonuna etkisinde mesleki tutumun aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Örneklem grubu olarak havacılık sektöründe gelecek nesil çalışanları olan havacılık yönetimi lisans öğrencileri seçilmiştir. Aday meslek üyeleri havacılık sektörünün ihtiyaç duyduğu çalışan potansiyelini oluşturmaktadır. Bu bağlamda veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Havacılık yönetimi öğrencilerinin savaşa yönelik tutumlarının çalışma motivasyonu üzerindeki etkisinde mesleki tutumun aracılık rolünü anlamak amacıyla bu model benimsenmiştir. Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler:

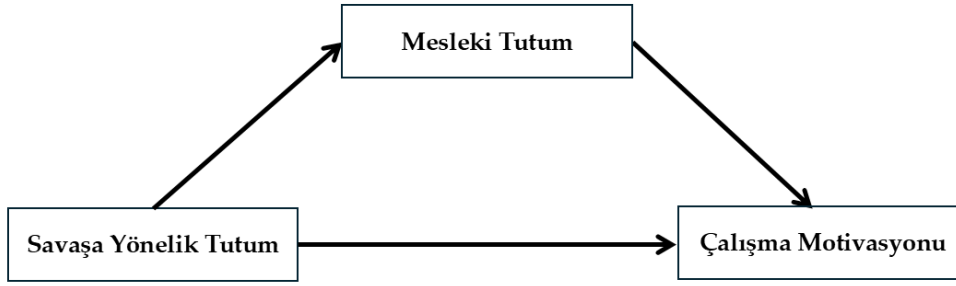
H1: Mesleki tutum ile çalışma motivasyonu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Savaşa yönelik tutum ile mesleki tutum arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H3: Savaşa yönelik tutum ile çalışma motivasyonu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4: Savaşa yönelik tutum ile çalışma motivasyonu arasındaki ilişkide mesleki tutumun aracılık rolü vardır.

Belirlenen hipotezlere yönelik kavramsal model aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 1: Çalışmanın Kavramsal Modeli

3.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın evrenini Gümüşhane Üniversitesi Havacılık Yönetimi Bölümü'nde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırma verileri Havacılık Yönetimi öğrencilerinden yüz yüze anket yoluyla toplanmıştır. Tüm öğrencilerin dahil edilmiştir. Erişilebilirlik, zaman ve maliyet gibi faktörler nedeniyle kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evreni 140 kişiden oluşmaktadır. Toplam 114 katılımcının desteğiyle araştırma süreci tamamlanmıştır.

Toplam 114 katılımcıya anket uygulanmış, hatalı ve eksik cevaplanan anket oluşmadığı için tüm anketler analize tabi tutulmuştur. Araştırma anketi 4 bölümden oluşmaktadır. Soruların birinci bölümü öğrencilerin yaş, cinsiyet ve sınıf düzeylerini belirlemeye yönelik demografik sorulardan oluşmaktadır. Ölçeğin ikinci bölümü mesleki tutumu belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Üçüncü bölümde öğrencilerin çalışma motivasyonuna ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Ölçeğin dördüncü ve son bölümünde ise katılımcıların savaşa yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Ölçekte demografik sorular dışındaki sorular "1: Kesinlikle Katılmıyorum'dan 5: Kesinlikle Katılıyorum'a kadar değişen 5'li Likert ölçeğine göre tasarlanmıştır.

Çalışmada mesleki tutum boyutunu ölçmek için kullanılan ölçek, Kaya (2003) tarafından öğrencilerin havacılık mesleğine ilişkin tutumlarını ölçmek amacıyla geliştirilen "Mesleki Tutum Ölçeği" kullanılarak sınıf ortamında toplanmıştır. Soruları cevaplamak 10-15 dakika sürmüştür. Mesleki Tutum Ölçeği, 5'li Likert tipi bir ölçek olup, mesleğin farklı yönlerini tanımlayan ifadeleri içeren 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,950'tir.

Çalışmaya katılan öğrencilerin motivasyon düzeylerini belirlemek için Kaya ve Nazıroğlu (2008) tarafından geliştirilen mesleki motivasyon ölçeği kullanılmıştır. Mesleki motivasyon ölçeğinin yapı geçerliliğini sağlamak amacıyla faktör analizleri yapılmıştır. KMO değeri 0,910 olarak bulunmuştur. 19 maddeden oluşan ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,870'tir.

Çalışmaya katılan öğrencilerin savaşa yönelik tutum düzeylerini belirlemek amacıyla Aktaş ve Özmen (2013) tarafından geliştirilen "Savaş kavramına ilişkin öğrenci görüşleri" adlı ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 24 maddeden oluşmaktadır. Cronbach Alpha katsayısı 0,807'dir.

Araştırma verileri 1 Kasım - 25 Kasım 2024 tarihleri arasında yüz yüze anket

uygulama yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmanın yürütülmesi için; Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Etik Kurulu'ndan yazılı izin, araştırmaya katılan tüm öğrencilerden ise sözlü izin ve gönüllü onam formu alınmıştır. Araştırma verilerinin analizi SPSS 24.0 ve Smart PLS 4 paket programları kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi ile yapılmıştır.

3.3. Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de gösterilmektedir. Örneklemenin %64'ü kadın, %36'sı erkektir. Katılımcıların tamamı 18-23 yaş aralığındadır. Eğitim düzeyine bakıldığında, %41,2'si birinci sınıf, %28,1'i ikinci sınıf, %23,7'si üçüncü sınıf ve %7'si dördüncü sınıf öğrencisidir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)
Kadın	73	%64
Erkek	41	%36
Yaş	Sayı	Yüzde (%)
18-23	114	%100
24-28	----	----
29-35	----	----
36 ve üzeri	----	----
Sınıf	Sayı	Yüzde (%)
Birinci Sınıf	47	%41,2
İkinci Sınıf	32	%28,1
Üçüncü Sınıf	27	%23,7
Dördüncü Sınıf	8	%7

Araştırmanın ölçüm modelinin geçerlik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesinde Wong (2013)'ün çalışmaları kapsamında SmartPLS 4 paket programı yardımıyla elde edilen yakınsama geçerliliği değerleri sırasıyla gösterge yükleri, bütünleşik güvenilirlik (CR), Cronbach alfa (CA), ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri olup, bu değerler Tablo 2'de gösterilmektedir. Araştırmanın ölçüm modelinin geçerlik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesinde Tablo 2'de paylaşılan değerler yakından incelendiğinde araştırmada toplam üç gizil gizli? değişkenin yer aldığı görülmektedir. Gizil değişkenlerin gösterge değerlerinin faktör yük aralıkları savaşa yönelik tutum için ,739 ile ,835 arasında; mesleki tutum için ,709 ile ,844 arasında; çalışma motivasyonu için ,862 ile ,927 farklı değerler almıştır. Ayrıca araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla yazında kabul gören 0,60 gizil değişkenleri modelden çıkarılmıştır. Tablo 2'de görüldüğü üzere gösterge güvenilirliği için gözlenen gösterge yükleri gerekli geçerliliği sağlamıştır. Çalışmanın ölçüm modelinin iç tutarlılık güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla Cronbach'ın Alpha katsayılarından yararlanılmıştır.

Tablo 2'de görüldüğü üzere α katsayıları ölçeklerin güvenilir kabul edilebilmesi için gerekli olan 0,60'ın üzerindedir. Ayrıca Tablo 2'de güvenilir kabul edilebilmesi için ölçüm modelinin bütünleşik değerlerinin yazında kabul gören

0,70'in üzerinde olması gerektiği görülmektedir. Ölçüm modelinin geçerliliğini sınamak amacıyla öncelikle AVE değerlerine bakılması gerekmektedir. Tablo 2'de görüldüğü gibi AVE değerleri genel yazında kabul gören 0,50 sınırının üzerinde bulunmuş ve yakınsama geçerliliği doğrulanmıştır. Çalışmada ölçüm modelinin geçerliliğini sağlamak için diğer ölçütler, Fornell-Larcker değerleri ve değişkenler arasındaki korelasyon değerlerine bakmaktır. Bu ölçütlere ilişkin değerler Tablo 2'de gösterilmiştir. Tablo 2'de ölçüm modelinin Fornell-Larcker değerleri (koyu siyah renkte) ,767 ile ,905 arasında değişmektedir. Fornell ve Larcker (1981) ölçütüne göre ölçüm modelinde kullanılan her bir değişkenin AVE değerlerinin karekökü, bulunduğu sütunlardaki korelasyon değerlerinden büyük olmalıdır. Bu ölçütler Tablo 2'de gösterilen ayrışma geçerliliği için sağlanmıştır. Ayrıca doğrultusal değerlerinin (VIF) 5'in altında olmasına dikkat edilmiştir. Modelin geçerlilik ve güvenilirlik değerlerinin sağlanmasıyla ölçüm modelinin doğrulayıcı faktör analizi için koşulları sağladığı görülmüştür.

Tablo 2: Faktör Yükleri, Ölçüm Modelinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Değerleri

Yapı	İfade Kodu	Faktör Yükleri	VIF Değerleri	Cr. Alpha	Birleşik Geçerlilik (CR)	Ortalama Varyans (AVE)
Savaşa Yönelik Tutum	SYT1	0,855	1,821	0,807	0,872	0,631
	SYT2	0,739	1,604			
	SYT3	0,796	1,638			
	SYT4	0,782	1,811			
Çalışma Motivasyonu	MOT1	0,921	3,793	0,926	0,948	0,819
	MOT2	0,927	3,982			
	MOT3	0,908	3,548			
	MOT4	0,862	2,440			
Mesleki Tutum	MT1	0,709	1,328	0,859	0,895	0,589
	MT2	0,844	1,377			
	MT3	0,771	1,222			
	MT4	0,821	1,537			
	MT5	0,735	1,494			
	MT6	0,713	1,186			

Ayrıştırma geçerliliği için önerilen Fornell-Larcker değerleri kullanılmış olup, Tablo 3'te gösterilmektedir. Tablo 3'ten de görüldüğü gibi her değişkenin değeri bulunduğu satır ve sütundaki diğer değerlerden büyüktür. Bu durum Fornell-Larcker ayrışma geçerlilik ölçütünün karşılandığını göstermektedir.

Tablo 3: Ölçüm Modelinin Fornell-Larcker Ayrışma Geçerliliği Sonuçları

	Mesleki Tutum	Savaşa Yönelik Tutum	Çalışma Motivasyonu
Mesleki Tutum	0,767		
Savaşa Yönelik Tutum	0,316	0,794	
Çalışma Motivasyonu	0,753	0,218	0,905

Ayrışmanın geçerliliğini ölçmek için kullanılan bir diğer ölçüt ise HTMT (Heterotrait-Monotrait Oranı) ölçütüdür. Bu ölçüte göre HTMT değeri 0,90'ın altında ise iki yansıtıcı yapı arasında ayrışma geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir (Henseler vd., 2015). Mevcut çalışmanın ayrışma geçerliliğini ortaya koymak için yapılan HTMT ayrışma geçerlilik analizi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4: HTMT Kriterleri Bağlamında Ayrışma Geçerliliği Sonuçları

	Mesleki Tutum	Savaşa Yönelik Tutum	Çalışma Motivasyonu
Mesleki Tutum			
Savaşa Yönelik Tutum	0,367		
Çalışma Motivasyonu	0,832	0,247	

Araştırma modeli üzerinde t-değerlerini ve araştırmanın anlamlılığını hesaplamak için önyüklem (Bootstrapping) yöntemi kullanılmıştır. Önyüklem, PLS-SEM'deki tahmin edilen değerlerin anlamlılık açısından test edilmesine olanak tanır. Bu yöntem, orijinal örneklemde çok sayıda alt örneklem alarak önceden belirlenmiş sayıda önyüklem örneği oluşturur (örn. 5000). PLS algoritması, her önyüklem örneğinden SEM sonuçlarını tahmin eder (örn. 5000 PLS-SEM tahmini). Bu yöntemde, araştırmanın t-değerlerini ve anlamlılığını yeniden hesaplar. Bu yöntemle, analiz sonrasında elde edilen t-testi puanlarından hangilerinin kritik t-değerleri üzerinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Araştırma modelinin parametreleri Tablo 5 ve Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 5: Doğrudan Etkiyi Gösteren Yapısal Model Yol Katsayıları

Yapı	Örneklem Ort.	Standart Spm.	T İstatistiği	p-Değeri
Mesleki Tutum → Çalışma Motivasyonu	0,760	0,052	14,545	0,000
Savaşa yönelik tutum → Mesleki Tutum	0,316	0,067	4,732	0,000
Savaşa yönelik tutum → Çalışma Motivasyonu	0,218	0,077	2,812	0,005

Tablo 6: Dolaylı Etkiyi Gösteren Yapısal Model Yol Katsayıları

Yapı	Örneklem Ort.	Standart Spm.	T İstatistiği	p-Değeri
Savaşa yönelik tutum, → Mesleki tutum → Çalışma Motivasyonu	0,240	0,055	4,388	0,000

Araştırmada oluşturulan hipotezlerin test edilmesi sonucunda mesleki tutum ve çalışma motivasyonu arasında pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Diğer yandan

bağımsız değişken olan savaşa yönelik tutum ile mesleki tutum arasında pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Aynı şekilde savaşa yönelik tutum ile çalışma motivasyonu arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırma modelindeki değişkenler için aracılık etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan hipotezlerin test edilmesi sonucunda savaşa yönelik tutumun mesleki algı yoluyla kariyer uyumluluğunu dolaylı olarak etkilediği görülmektedir. Hipotezlerin kabul/red durumunu gösteren tablo aşağıda sunulmuştur (Tablo 7).

Tablo 7: Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Reddedilmesinin Değerlendirilmesi

	Hipotezler	Hipotez Sonuçları
H1:	Mesleki tutum ile çalışma motivasyonu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
H2:	Savaşa yönelik tutum ile mesleki tutum arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
H3:	Savaşa yönelik tutum ile çalışma motivasyonu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
H4:	Savaşa yönelik tutum ile çalışma motivasyonu arasındaki ilişkide mesleki tutumun aracılık rolü vardır	Kabul

4. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma, havacılık yönetimi bölümü öğrencilerinin savaşa yönelik tutumlarının, mesleki tutumları ve çalışma motivasyonları üzerindeki etkilerini incelemiş ve önemli bulgular ortaya koymuştur. Bu bağlamda araştırma, kriz psikolojisi ve iş motivasyonu yazınına anlamlı bir katkı sağlamaktadır (Kahn vd., 2013; Hobfoll, 1989). Bulgular, savaşa yönelik olumlu tutumların, bireylerin mesleklerine daha bağlı ve olumlu bir yaklaşım sergilemelerine katkı sağladığını göstermektedir. Savaş gibi tehdit edici dışsal olayların, bireylerin içsel anlam dünyasında mücadele ve dayanıklılık unsurlarını tetikleyerek motivasyonu artırdığı görülmektedir. Frankl'in (1966) anlam arayışı kuramında da belirtildiği gibi, bireyler zorlu yaşam olaylarını anlamlı hale getirerek psikolojik esenliklerini ve motivasyonlarını koruyabilmektedir. Bu bulgu, Lazarus ve Folkman'ın (1984) stresle başa çıkma teorisindeki "değerlendirme" süreçleriyle de uyumludur.

Savaşa yönelik olumlu tutum, bireylerin zorluklar ve kriz ortamlarında daha güçlü bir mesleki bağlılık hissetmesine ve motivasyonlarının yüksek kalmasına olanak tanımaktadır. Bu durum, bireylerin dışsal çevresel faktörlerden etkilenmelerine rağmen, içsel motivasyonlarını mesleki hedeflerine yönlendirebilme becerisini de ortaya koymaktadır. Öz-determinizasyon kuramı çerçevesinde bu durum, bireyin içsel hedefleri doğrultusunda davranışlarını sürdürebildiğini göstermektedir (Deci ve Ryan, 2000). Ayrıca bireylerin psikolojik sermaye düzeyleriyle de bu durum desteklenebilir; çünkü umut, dayanıklılık ve iyimserlik gibi özellikler, olumsuz durumlarda bile olumlu sonuçlara ulaşmayı kolaylaştırmaktadır (Luthans vd., 2014). Böylesi olumsuz durumları olumlu hale dönüştürebilmek çalışanların duygusal dayanıklılığı sayesinde güçlenebilmektedir. Havacılık sektörü, karar verme baskısı, operasyonel hassasiyet ve ani krizlere müdahale gibi unsurlarla,

çalışanların duygusal dayanıklılığını sık sık sınamaktadır. Flin vd. (2008) tarafından belirtildiği üzere, havacılık gibi sektörlerde bireysel dayanıklılık hem güvenlik hem de operasyonel verimlilik açısından kritik bir unsurdur.

Araştırmada ayrıca mesleki tutumun, savaşa yönelik tutum ile çalışma motivasyonu arasındaki ilişkiyi kısmen aracılık ettiği görülmüştür. Bu aracılık etkisi, bireylerin savaşa yönelik olumlu yaklaşımlarının, mesleki tutumlarını şekillendirerek onların iş motivasyonlarını artırdığını göstermektedir. Baron ve Kenny'nin (1986) ortaya koyduğu aracılık ilişkileri modeline göre, bu tür dolaylı etkiler bireysel tutumların çok boyutlu işleyişine işaret etmektedir. Yani bireyin kriz algısı, mesleki benliğini etkilerken bu benlik üzerinden motivasyon şekillenmektedir. Bu aracılık etkisi, mesleki tutumun kriz ve belirsizlik dönemlerinde çalışanların psikolojik dayanıklılığını artırma ve iş performansını sürdürebilme açısından ne denli önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Fredrickson'un (2001) olumlu duygular kuramı, bireylerin olumlu içsel kaynaklara dayalı olarak krizlere karşı daha esnek yanıtlar verebildiklerini belirtmektedir. Bu da savaş dönemlerinde mesleki tutumla çalışma motivasyonu arasındaki ilişkiyi doğrular niteliktedir.

Savaşa yönelik olumlu tutumların mesleki tutumları dolaylı olarak etkileyerek çalışma motivasyonunu artırdığı bulgusu, bireylerin çevresel tehditler karşısında geliştirdikleri tutumların, içsel mesleki değerlendirmeleri ve iş motivasyonlarını nasıl biçimlendirdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle havacılık gibi yüksek stresli ve riskli sektörlerde çalışan bireyler, savaş ve kriz ortamlarından dolayı ya da doğrudan etkilenebilmekte; bu durum ise onların mesleki bağlılıklarını ve motivasyonlarını şekillendirmektedir (Flin vd., 2008). Bununla birlikte, olumlu bir tutumun her zaman yapıcı bir sonuç doğuracağı varsayımı yanıltıcı olabilir. Uzun süreli stres maruziyeti ve sürekli tehdit algısı bireylerde tükenmişlik, duygusal yorgunluk ve iş doyumsuzluğu gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Maslach, 2018). Dolayısıyla, bu tarz psikolojik risklerin önlenmesi adına, çalışanların kriz ve belirsizlik dönemlerindeki psikolojik ihtiyaçlarına yönelik kapsamlı yaklaşımlar geliştirilmeli ve örgütsel düzeyde destek mekanizmaları oluşturulmalıdır. Özellikle havacılık sektörünün yoğun operasyonel yükü, zaman baskısı ve kriz ihtimali içeren doğası göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların karşılaştığı zorluklara özgü çözüm stratejileri geliştirilmesi gerekmektedir. Bu alanda yapılan çalışmalarda, havacılık sektöründe çalışmanın fiziksel, ruhsal ve sosyal yönlerden etkilerini anlamaya yönelik önemli bulgular elde edilmiştir (Bor vd., 2013; 2016; Ata, 2021; Elliott, 2025). Savaş ve kriz dönemlerinde ortaya çıkan psikolojik zorluklara karşı, havacılık psikologlarının sunduğu klinik temelli müdahale modelleri de değerli çözüm yolları sunmaktadır. Bu müdahaleler, çalışanların kriz algılarını düzenleyerek, mesleki tutumlarını ve iş performanslarını dengelemeye yardımcı olmaktadır. Özellikle terapötik uygulamalar çerçevesinde planlanan stres yönetimi programları, çalışanların belirsizlikle başa çıkma becerilerini geliştirmeye yönelik somut katkılar sunabilmektedir (Bor vd., 2024).

Özellikle savaş gibi belirsizlik ve risk unsurlarını içeren durumların, çalışanların mesleki bağlılıklarını ve motivasyonlarını nasıl şekillendirdiği konusundaki bulgular, örgütsel stratejiler geliştirmek için önemli bir temel oluşturmaktadır.

Kurumların kriz anlarında çalışan psikolojisini destekleyici yapı ve politikalar oluşturmaları, bireysel dayanıklılığı artırarak kurumsal sürdürülebilirliğe katkı sağlamaktadır (Bonanno, 2004). Kriz ortamlarında çalışan psikolojisinin desteklenmesinde liderlerin rolü de son derece önemlidir. Liderlerin açık iletişim kurmaları, ulaşılabilir olmaları ve duygusal destek sağlamaları, çalışanların kriz zamanlarında bile motivasyonlarını yüksek tutmalarına yardımcı olmaktadır (Avolio vd., 2004). Kriz dönemlerinde örgüt içi iletişimin güçlendirilmesi, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlamak ve işlerine olan bağlılıklarını artırmaktadır. Etkin iletişim stratejileri, çalışanların yalnız olmadıkları hissini geliştirmekte ve kolektif bir aidiyet duygusu yaratmaktadır (Mazzei vd., 2012). Bu bağlamda, düzenli anket uygulamaları, geri bildirim toplantıları ve açık kapı politikası gibi mekanizmalar, yöneticilerin çalışan ihtiyaçlarını anlamasına ve çözüm üretmesine katkı sağlar.

İş ortamında bireysel tutumların ne kadar etkili olabileceğini ve bu tutumların mesleki performans ve motivasyon üzerindeki belirleyici rolü vurgulanmaktadır. Bu bağlamda duygusal zekâ, öz farkındalık ve kişisel anlamlandırma süreçleri gibi bireysel psikolojik unsurlar stresli ve riskli ortamlarda mesleki tutumları etkilemektedir (Luthans vd., 2014). Savaşa yönelik olumlu tutumların bireylerin mesleki bağlılık ve motivasyonları üzerindeki etkilerini vurgulayan bu bulgular, kriz dönemlerinde çalışanların işlerine daha bağlı ve motive olmasının temelinde, bu tür durumlara yönelik olumlu bir algı geliştirmelerinin etkili olduğunu göstermektedir. Bu durum, tehdit algısının kontrol edilebilirlik ve anlam ile harmanlanarak pozitif bir uyum sürecine dönüşebileceğini savunan stres yönetimi kuramlarıyla da örtüşmektedir (Lazarus ve Folkman, 1984; Deci ve Ryan, 2000). Ancak bu olumlu etkinin her birey için geçerli olmayacağı da unutulmamalıdır. Kişisel özellikler, önceki yaşam deneyimleri ve bireyin mevcut mesleki bağlılık düzeyi bu ilişkide belirleyici olabilmektedir. Örneğin, yüksek düzeyde nörotiklik veya düşük öz yeterlik gibi bireysel farklılıklar, kriz dönemlerinde olumlu tutum geliştirme sürecini olumsuz etkileyebilmektedir (Fredrickson, 2001; Hobfoll, 1989). Bu nedenle, gelecekte yapılacak araştırmalarda, bireysel psikolojik özellikler ile örgütsel faktörlerin bu süreçteki etkileşimleri detaylı biçimde incelenmesi faydalı olacaktır. Bu doğrultuda önerilen destekleyici programlar, çalışanların stresle başa çıkma becerilerini geliştirmeyi, pozitif tutum geliştirmelerini sağlamayı ve psikolojik dayanıklılıklarını artırmayı hedeflemelidir. Örneğin, örgütler düzenli psikolojik danışmanlık hizmetleri sağlayarak çalışanların duygusal yüklerini azaltabilir. Ayrıca stres yönetimi, nefes kontrolü, dikkat odaklama ve duygu düzenleme eğitimleri ile çalışanların bu tür zorlayıcı süreçleri daha sağlıklı geçirmeleri mümkün hale getirilebilir (Bonanno, 2004).

Bu araştırma, havacılık yönetimi lisans öğrencilerini kapsamakta olup belirli bir yaş grubu ve meslek adaylığı düzeyine odaklanmaktadır. Bu durum, bulguların genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır. Bu nedenle, farklı sektörlerde (sağlık, savunma, eğitim gibi) çalışan bireyler üzerinde benzer araştırmalar yapılması önerilmektedir. Farklı sektörlerde kriz dönemlerinde çalışanların motivasyon, bağlılık ve performans düzeyleri arasında ortaya çıkacak benzerlik ve farklılıklar, çok sektörlü kriz yönetimi stratejilerinin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

(Arnold, 2005; Hobfoll vd., 2007).

Sonuç olarak, savaşa yönelik tutumların mesleki tutum ve motivasyon üzerindeki etkilerini anlamak, sadece bireysel psikolojik dayanıklılığı artırmakla kalmaz, aynı zamanda örgütlerin kriz koşullarında sürdürülebilirliğini güçlendirmesi açısından stratejik öneme sahiptir. Bu anlayış doğrultusunda geliştirilecek destekleyici uygulamalar hem bireysel refahı hem de kurumsal başarıyı artıracaktır.

Kaynaklar

Aktaş, Ö., Özmen, A. (2013), “Savaş Kavramı Üzerine Üniversite Öğrencilerinin Görüşleri (Kafkas Üniversitesi Örneği)”, *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 17(1): 37-55.

Arnold, J. (2005), *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*, Pearson Education.

Ata, N. (2021), “Türkiye’de Havacılık Psikiyatrisi ve Psikolojisi”, *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, 11(1): 160-172.

Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., May, D. R. (2004), “Unlocking the Mask: A Look at the Process by Which Authentic Leaders Impact Follower Attitudes”, *The Leadership Quarterly*, 15(6): 801–823.

Aydoğmus, M. (2021), “Investigation of the Effect of Social Entrepreneurship on Professional Attitude and Self-Efficacy Perception: A Research on Prospective Teachers”, *Studies in Higher Education*, 46(7): 1462-1476.

Baron, R. M., Kenny, D. A. (1986), “The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173–1182.

Batryn, N. (2023), “Wartime Leadership in The Context of Organizational Change Theories”, *International Science Journal of Management, Economics & Finance*, 2(1): 96-103.

Björklund, C. (2001), *Work Motivation: Studies Of Its Determinants And Outcomes*, Doktora Tezi, Stockholm School of Economics, Stockholm.

Bonanno, G. A. (2004), “Loss, Trauma, and Human Resilience”, *American Psychologist*, 59(1): 20–28.

Bor, R., Eriksen, C., Georgemiller, R. J., Gray, A. L. (2024), *Handbook of Aviation Neuropsychology: A Practical Guide for the Clinician*, Hogrefe Publishing.

Bor, R., Eriksen, C., Oakes, M., Baum, P. (2013), *Aviation Psychology*, In J. N. Zuckerman (Ed.), *Principles and Practice of Travel Medicine* (2nd ed., 315–327). Oxford: Wiley/Blackwell.

Braun-Lewensohn, O., Abu-Kaf, S., Sagy, S. (2015), “Attitudes Toward War and Peace and Their Relations with Anxiety Reactions Among Adolescents Living in a Conflictual Area”, *Journal of Youth Studies*, 18(1): 68-79.

Brunk, G. G., Secrest, D., Tamashiro, H. (2010), *Understanding Attitudes About War*, University of Pittsburgh Press, Pennsylvania.

Cahill, J., Cullen, P., Anwer, S., Gaynor, K., Wilson, S. (2020), “The Requirements for New Tools for Use by Pilots and the Aviation Industry to Manage Risks Pertaining to Work-Related Stress (WRS) and Wellbeing, and the Ensuing Impact on Performance and Safety”, *Technologies*, 8(3): 40.

Chang, H. Y., Shyu, Y. I. L., Wong, M. K., Chu, T. L., Lo, Y. Y., Teng, C. I. (2017), “How Does Burnout Impact the Three Components of Nursing Professional Commitment?”, *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 31(4): 1003-1011.

Cherng, C. F. G., Sher, J. S., Chu, H., Yu, L. (2022), “The Relationship Between Civil Pilots' Resilience, Psychological Well-Being and Work Performance.” *Transportation Research Procedia*, 66: 16-25.

Cho, V., Huang, X. (2012), “Professional Commitment, Organizational Commitment, and the Intention to Leave for Professional Advancement: An Empirical Study an IT Professionals”, *Information Technology and People*, 25(1): 31-54.

Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000), “The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and The Self-Determination of Behavior”, *Psychological Inquiry*, 11(4): 227-268.

Dillon, M., Reid, J. (2009), *The Liberal Way of War: Killing to Make Life Live*, Routledge London.

Durmuş, S., Tokyay, E. O. (2021), “Havacılık Yönetimi Lisans Öğrencilerinin Meslek Tercih Eğilimlerinin İncelenmesi”, *Journal of Aviation Research*, 3(2): 227-242.

Elliott, R. W. (2025), *Review for the Handbook of Aviation Neuropsychology: A Practical Guide for the Clinician*: Bor, R., Eriksen, C., and Georgemiller, RJ (Eds.). Hogrefe Publishing, x/538, Newburyport.

Flin, R., O'Connor, P., Crichton, M. (2008), *Safety at The Sharp End: A Guide to Non-Technical Skills*, CRC Press, Florida.

Fornell, C., Larcker, D. F. (1981), “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error”, *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.

Frankl, V.E. (1966), “What is Meant by Meaning”, *Journal of Existentialism*, 7: 21-28.

Fredrickson, B. L. (2001), “The Role of Positive Emotions in Positive Psychology”, *American Psychologist*, 56(3): 218-226.

Henseler, J., Ringle, C. M., Sarstedt, M. (2015), “A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43: 115-135.

Herzberg, F. (1968), *One More Time: How Do You Motivate Employees*, Harvard

Business Review, Boston.

Hobfoll, S. E. (1989), "Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress", *American Psychologist*, 44(3): 513-524.

Hobfoll, S. E., Watson, P., Bell, C. C., Bryant, R. A., Brymer, M. J., Friedman, M. J., Ursano, R. J. (2007), "Five Essential Elements of Immediate and Mid-Term Mass Trauma Intervention: Empirical Evidence", *Psychiatry: Interpersonal and Biological Processes*, 70(4): 283-315.

Hunter, D. R., Burke, E. F. (1994), "Predicting Aircraft Pilot-Training Success: A Meta-Analysis of Published Research", *The International Journal of Aviation Psychology*, 4(4): 297-313.

Kahn, W. A., Barton, M. A., Fellows, S. (2013), "Organizational Crises and The Disturbance of Relational Systems", *Academy of Management Review*, 38(3): 377-396.

Kaya, M. (2003), "Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Son Sınıf Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Uygulaması ile Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 14(14-15): 89-115.

Kaya, M., Nazıroğlu, B. (2008), "Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler". *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 26(26-27): 25-53.

Kellett, A. (2013), *Combat Motivation: The Behaviour of Soldiers in Battle*, Springer Science and Business Media, Berlin.

Knoop, R. (1994), "Work Values And Job Satisfaction", *The Journal of Psychology*, 128(6): 683-690.

Kononenko, O., Ivanchenko, A., Gaivoronska, T., Khitrova, T., Semenko, S., Kuzmin, V. (2024), "Psychological and Social-Communication Aspects of HR Management Career in Wartime, Including Stress, Motivation, will and Efficiency of Working Conditions", *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 84: 206-223.

Kornieieva, T., Syniuk, O., Shevchenko, N., Marushko, N. (2024), "Dialectics of Job Stress and Organizational Peace. A critical study on the Management of Personnel Motivation in Enterprise Marketing in the Face of the Ukrainian War Experience", *Clío. Revista de Historia, Ciencias Humanas y Pensamiento Crítico*, 9: 711-739.

Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C., Bravo, J. (2011), "Antecedents and Outcomes of Organizational Support for Development: The Critical Role of Career Opportunities", *Journal of Applied Psychology*, 96(3): 485.

Liou, K. T. (1994), "The Effect of Professional Orientation on Job Stress", *Review of Public Personnel Administration*, 14(1): 52-63.

Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*, Springer, Berlin.

Luthans, B. C., Luthans, K. W., Avey, J. B. (2014), "Building the Leaders of Tomorrow: The Development of Academic Psychological Capital", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2): 191-199.

Mahmoud, A. B., Reisel, W. D. (2015), "Exploring Personal Experience of Wartime Crisis Effects on Job Insecurity in Syria", *Psihologia Resurselor Umane*, 13(2): 245-256.

Maslach, C. (2018), *Burnout: A Multidimensional Perspective*, in Professional Burnout: 19-32, CRC Press, Florida.

Maslach, C., Jackson, S. E. (1981), "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Organizational Behavior*, 2(2): 99-113.

Maslach, C., Leiter, M. P. (2008), "Early Predictors of Job Burnout and Engagement", *Journal of Applied Psychology*, 93(3): 498.

Mazzei, A., Kim, J. N., Dell'Oro, C. (2012), "Strategic Value of Employee Relationships and Communicative Organization". *Corporate Communications: An International Journal*, 17(3): 304-319.

Murwaningsih, T. (2024), "The Influence of Teacher Professional Attitude, Welfare, Continuous Self-Development, and Job Satisfaction on High School Teachers Performance", *International Journal of Instruction*, 17(1): 229-252.

Pylväs, L., Nokelainen, P., Roisko, H. (2015), "The Role of Natural Abilities, Intrinsic Characteristics, and Extrinsic Conditions in Air Traffic Controllers' Vocational Development", *Journal of Workplace Learning*, 27(3): 241-263.

Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000), "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions", *Contemporary Educational Psychology*, 25(1): 54-67.

Smith, D. G., Rosenstein, J. E. (2017), "Gender and The Military Profession: Early Career Influences, Attitudes, and Intentions", *Armed Forces & Society*, 43(2): 260-279.

Şen, G. (2019), "Üniversitede Havacılık Bölümlerinde Okuyan Öğrencilerin Meslek Seçiminde Etkili Olan Faktörlerin İncelenmesi", *Journal of Aviation*, 3(2): 122-131.

Tabche, I., Behery, M. H., Bin Ahmad, K. Z. (2024), "Resonant Leadership and Organizational Citizenship Behavior: A Moderated-Mediation Analysis of Followers' Resilience", *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(1): 18-42.

Tang, T. L. P., Safwat Ibrahim, A. H. (1998), "Importance of human needs during retrospective peacetime and the Persian Gulf War: Mideastern employees", *International Journal of Stress Management*, 5: 25-37.

Tella, A., Ayeni, C. O., Popoola, S. O. (2007), "Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria", *Library Philosophy and Practice*, 9(2):1-17.

Tsang, P. S. (1998), “Age, Attention, Expertise, and Time-Sharing Performance”, *Psychology and Aging*, 13(2): 323.

Vinokur, A. D., Pierce, P. F., Lewandowski-Romps, L., Hobfoll, S. E., Galea, S. (2011), “Effects of War Exposure on Air Force Personnel's Mental Health, Job Burnout and Other Organizational Related Outcomes”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1): 3.

Vural, S. (2023), “Why Are Flight Psychologists Important to Flight Safety?”, *Journal of Aviation* 7(1): 156-160.

Wong, K. K. K. (2013), “Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using Smartpls”, *Marketing Bulletin*, 24(1): 1-32.