



HAVACILIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN DEMOGRAFİK FAKTÖRLERE GÖRE İNCELENMESİ: ADİYAMAN HAVALİMANI ÖRNEĞİ

ANALYSIS OF BURNOUT LEVELS OF AVIATION INDUSTRY EMPLOYEES BASED ON DEMOGRAPHIC FACTORS: THE CASE OF ADIYAMAN AIRPORT

Hakan KANTARCI 

Dr. Öğr. Üyesi

İstanbul Esenyurt Üniversitesi

İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi

 hakankantarci@hotmail.com.tr

Hatice TEZCAN 

İstanbul Esenyurt Üniversitesi

İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi

 2220180002@iesu.edu.tr

Ahmet Eren AYDIN 

İstanbul Esenyurt Üniversitesi

İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi

 2320180034@iesu.edu.tr

Taha Can DEMİR 

İstanbul Esenyurt Üniversitesi

İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi

 2220180017@iesu.edu.tr

ÖZ

Günümüz hızlı yaşamının çalışma hayatına getirdiği bir kavram olarak tükenmişlik, uzun süreli iş stresi ve aşırı çalışma sonucunda çalışanların fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak yıpranması durumudur. Havacılık sektörü yapısı gereği iş yükünün fazla olduğu, zaman baskısının sürekli hissedildiği, yüksek emniyet algısı, kural ve prosedürlerin katılığı ve yüksek stres barındıran bir yapıya sahip olması çalışanları doğrudan etkilemekte ve zamanla onlarda tükenmişlik duygusunun artmasına neden olmaktadır. Tükenmişlik duygusu da motivasyon ve performans düşüklüğüne dolayısıyla verim kaybına yol açmaktadır. Bu çalışmada, Adıyaman Havalimanında çalışan personellerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular, Adıyaman havalimanında çalışan personellerin genel tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Sonuçlar cinsiyet, yaş, medeni durum ve gelir durumu değişkenlerine göre çalışanların tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığını göstermiştir. Çalışanların eğitim düzeyleri değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutunda, lisans mezunu çalışanların tükenmişlik düzeylerinin diğer eğitim gruplarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: Tükenmişlik, Maslach Tükenmişlik Envanteri, Adıyaman Havalimanı, Çalışanlar, Havacılık sektörü.

ABSTRACT

Burnout, as a concept brought to working life by today's fast-paced life, is the physical, emotional and mental wear and tear of employees as a result of long-term work stress and overwork. Due to its structure, the aviation industry has a high workload, constant time pressure, high safety perception, strict rules and procedures, and high stress, which directly affects employees and leads to an increase in burnout over time. Burnout leads to low motivation and performance, and thus to loss of productivity. This study aims to determine if the burnout levels of the personnel working at Adıyaman Airport differ according to some variables. The findings showed that the general burnout levels of the personnel working at Adıyaman Airport were at a moderate level. The results showed that there was no significant difference between the burnout levels of the employees according to gender, age, marital status and income status variables. In the depersonalization sub-dimension according to the educational level of the employees, it was found that the burnout levels of the employees with bachelor's degree were higher than the other educational groups.

Keywords: Burnout, Maslach Burnout Inventory, Adıyaman Airport, Employees, Aviation industry.

Makale Geliş Tarihi / Receiving Date 22.03.2025

Makale Kabul Tarihi / Acceptance Date 05.05.2025

Araştırma Makalesi/Research Paper

1. GİRİŞ

Profesyonel çalışma ortamlar iyi organize edilmediğinde ve yönetilmediğinde, çalışanları fiziken ve psikolojik olarak tüketen olumsuz sonuçlara yol açabilir. Tükenmişlik sendromu, günümüz toplumlarında en önemli psikososyal mesleki tehlikelerden biri haline gelmiş olup hem bireyler hem de kuruluşlar için önemli maliyetler üretmektedir (Simionato vd., 2019; Han vd., 2019; Epstein vd., 2020). Tükenmişliğin neden ortaya çıktığı ve nasıl geliştiği sorusunu yanıtlamaya çalışan çeşitli yaklaşımlar ortaya atılmıştır (Pines, 2002; Llorens vd., 2005; Maslach, 2011; Golembiewski vd., 1983; Hatfield vd., 1993; Bakker ve Demerouti, 2017; Manzano ve Ramos, 2000). İnsandaki tükenmişliğin gelişimi özgüven ve özyeterlilik gibi bireysel değişkenlere bağlı olabilir. Bu sendrom bireyin mesleki hedeflere ulaşmada kendi yetkinliği konusunda şüphe duyması durumunda tetiklenir (Manzano-García ve Ayala-Calvo, 2013). Yine geçmişteki olumsuz başarısızlık deneyimleri çalışma için harici özveri eksikliği, tamamlanan başarılı çalışma hakkında olumlu geri bildirim eksikliği veya aşırı olumsuz eleştiri ve işteki zorluklar. Bu şekilde, etkililik krizleri düşük profesyonel tatmine yol açacaktır ve bu da zamanla sürdürülürse duygusal tükenmeye ve ardından stresle başa çıkmanın bir yolu olarak duyarsızlaşmaya neden olabilecektir (Llorens ve Salanova, 2011). Golembiewski ve diğerleri (1983)' ne göre ise tükenmişlik iş yükü veya rol belirsizliği gibi örgütsel stresörlerin veya risk faktörlerinin varlığı nedeniyle başlar ve öncesinde bazı bireyler başa çıkma stratejisi olarak örgütsel bağlılıklarında bir azalma gösterirler ki bu da duyarsızlaşmaya yol açabilir. Havacılık sektörü, beraberinde getirdiği yüksek stres ve yoğun çalışma temposu ile tükenmişlik sendromuna zemin hazırlayan bir alan olarak öne çıkmaktadır. İşin yoğun ve stresli olması veya işyerinin örgütsel faktörlerinin çalışanda tükenmişlik yaratma yeteneğine sahip olabilir. Ancak, belirli bireysel faktörlerin özgüven eksikliği veya problemlerle başa çıkma mekanizmalarının kullanımı gibi kişisel düzenleyici etkiler tükenmişliğin olumsuz etkisini azaltabilir (Edu-Valsania vd., 2022).

Tükenmişlik sendromu, profesyonel meslek mensuplarında sıklıkla gözlemlenen, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi ile belirginleşen bir durumdur. Bu durum, bireylerin yaşam kalitesini ciddi biçimde olumsuz etkileyebilir ve bu nedenle araştırmaları önem kazanmaktadır. İlk olarak Freudenberg (1974) tarafından tanımlanmış olan bu kavram, Maslach (1976) tarafından daha da derinlemesine ele alınmış ve sosyal bakım profesyonelleri arasında yorgunluk, alaycılık ve azalan bağlılığın kademeli bir süreci olarak literatürde geniş bir yankı bulmayı başarmıştır. Tükenmişlik kavramını Halbesleben ve Buckley (2004); duygusal bitkinlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissini azalmasıyla karakterize edilen iş stresine karşı psikolojik bir tepki olarak izah etmişlerdir. Montero- Marin ise tükenmişlik sendromunun her zaman aynı şekilde gelişmediğini ve aksine, çalışanların iş faaliyetlerine olan bağlılığına bağlı olarak telaşlı, mücadele edememe ve bitkin olmak üzere üç varyasyon olabileceğini öne sürmektedir (Edu-Valsania vd., 2022). Bu alt varyasyonlar, çalışanların işlerine olan bağlılık seviyelerinde kademeli bir bozulmanın olduğu ve uygulanacak müdahalenin seçilmesinde yankıları olan aşamalar olarak da anlaşılabilir (Montero-Marín vd., 2014). Bu teorik bakış açısından tükenmişlik, katılım seviyelerinde kademeli bir azalma ile gelişen bir durum olarak kabul edilir ve coşkudan ilgisizliğe doğru dönüşebilir (Montero-Marín vd., 2016). Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği ile

karakterize etmektedirler. Duygusal tükenme, kişinin diğer insanlarla teması nedeniyle duygusal olarak tükenmişlik hissine atıfta bulunur ve tükenmişliğin merkezi gerginlik boyutudur. Duyarsızlaşma, kişinin hizmetinin veya bakımının alıcıları olan bu kişilere karşı olumsuz veya aşırı derecede kopuk bir tepki anlamına gelir. Son olarak, kişisel başarının azalması, kişinin işinde yeterlilik ve başarılı olma hissini azalması anlamına gelir (Maslach & Leiter, 2008).

İnsan odaklı çalışma ortamlarında tükenmişlik sendromu üzerine gerçekleştirilen derinlemesine araştırmalar, sendromun etkilerini daha iyi anlamaya ve belirlemeye yardımcı olmuştur. Havacılık sektörü de yüksek stres seviyeleri, yoğun iş temposu ve hataya yer olmayan çalışma koşulları dolayısıyla tükenmişliğin sıkça incelendiği ve araştırıldığı alanlar arasında önemli bir yer kaplamaktadır. Çeşitli akademik çalışmalarda, havacılık çalışanlarının karşılaştığı duygusal ve zihinsel yüklerin, iş tatminsizliği gibi unsurların ve yüksek hata riski faktörlerinin, tükenmişliği tetikleyici etkileri üzerinde durulmaktadır. Ayrıca, kültürel ve organizasyonel yapının tükenmişlik sendromu üzerindeki etkileri de teorik çerçevede önemli bir yer tutmakta ve bu konu üzerindeki bilimsel çalışmalar, tükenmişliğin önlenmesine yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Tükenmişliğin tanınması ve onunla başa çıkabilme becerilerinin artırılması, bireylerin mesleki yaşam kalitesini yükseltmek adına kritik bir öneme sahiptir (Uslu, 2021; Bulut, 2023; Elmadibi, 2022).

Havacılık sektöründe mesleki tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalar, çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum ve deneyim düzeyleri gibi faktörlere bağlı olarak farklı tükenmişlik seviyeleri yaşadığını göstermektedir. Southwest havayolları uçuş görevlisi olarak çalışanların yaşam tarzlarının tükenmişlik seviyelerini belirlemeye yönelik yapılan çalışmada yeni işe alınan uçuş görevlilerinin 2020 ve 2021'de işe alınanlara göre daha az tükenmişlik yaşadığını ve aktarmalı uçuşlarda iş arkadaşlarıyla zaman geçirmenin daha düşük tükenmişlik seviyeleri ile ilişkili olduğunu ve ergenlik yaşında çocukları olan ebeveynlerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Light, 2023).

Kızılcan ve Demiral (2021), kabin ekipleri üzerinde yürüttükleri çalışmada cinsiyetin tükenmişlik alt boyutları üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığını, ancak yaşın önemli bir değişken olduğunu tespit etmiştir. Genç ve tecrübesiz çalışanlar daha yüksek tükenmişlik seviyeleri yaşarken, deneyim kazandıkça tükenmişlik düzeyinin azaldığı gözlemlenmiştir (Kızılcan & Demiral, 2021; Tuna, 2019). Benzer şekilde, Konak'ın (2020) çalışması da yaşın tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Medeni durumun tükenmişlik seviyeleri üzerinde belirleyici bir faktör olmadığı belirlenmiştir (Kızılcan & Demiral, 2021; Konak, 2020; Şahin, 2014). Eğitim seviyesi açısından yapılan araştırmalarda ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Kadioğlu, 2019). Bununla birlikte, müşterilerle doğrudan iletişimde olan kabin ekipleri, yer hizmetleri çalışanları, hava trafik kontrolörleri ve uçak bakım teknisyenlerinin daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir (Kızılcan ve Demiral, 2021; Tuna, 2019; Öztürk, 2019). Çiftçi (2017) tarafından yapılan çalışmada, Adıyaman Havalimanı'nın örgütsel sağlığı ve çalışanlarının iş tatmin düzeyleri analiz edilmiştir. Çalışma, havalimanı çalışanlarının iş tatminini etkileyen faktörleri ve bu tatminin örgütsel sağlık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma sonucunda, çalışanların iş tatmin düzeylerinin, genel örgütsel sağlık ile güçlü bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur. İş tatmini yüksek olan çalışanların, örgütsel sağlık açısından daha olumlu değerlendirmeler yaptığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, çalışanların bireysel özellikleri ve

örgütsel faktörler arasında etkileşimlerin olduğu, bu etkileşimlerin havalimanının genel verimliliği ve operasyonel başarısına katkı sağladığı tespit edilmiştir. Bu araştırma, havacılık sektöründe iş tatmini ve örgütsel sağlık arasındaki ilişkiye yönelik değerli veriler sunmaktadır.

Adıyaman Havalimanı özelinde ele alınacak olan bu inceleme, yerel ölçekli bir perspektif sunarak, bu sektörde çalışan bireylerin karşılaştığı zorlukları ve tükenmişlik durumlarını irdelemeyi hedeflemektedir. Küreselleşmenin etkisiyle artan hava yolu taşımacılığı ve rekabetin getirdiği yük, çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıkları üzerinde belirgin etkiler yaratmıştır. Bu durum hem iş performansını hem de genel yaşam kalitesini ciddi şekilde etkileyebilmektedir. Bireylerin içinde bulunduğu bu zorlu şartların ve stres faktörlerinin etkilerini daha iyi anlamak adına, çeşitli araştırmalar ışığında çıkarımlar yapılması önemlidir. Çalışmanın odağı, havacılık sektörü çalışanlarının yaşadığı tükenmişliğin, iş performansı ve genel refah seviyeleri üzerindeki etkilerini belirlemektir. Bu bağlamda, tükenmişlik kavramı ve Adıyaman Havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin tespitinin önemli olduğu düşünülmektedir. Çünkü, sektördeki bireylerin karşılaştığı sorunlar hakkında daha derinlemesine bir anlayış geliştirilecek ve bu konuda çözüm önerileri üzerinde durulması sağlana bilecektir. Ayrıca, tükenmişlik sendromunun giderilmesine yönelik stratejilerin belirlenmesi ve uygulanması için yol haritası oluşturulmasına da katkı sağlayacak olması bakımından da bu çalışma önemlidir. Çalışmanın bulgularının ve sonucunun havacılık sektöründe daha sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlayabileceği ifade edilebilir.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmada, Aralık 2024 Tarihinde Adıyaman Havalimanında çalışan personellerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı fark olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır.

- Adıyaman Havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri hangi düzeydedir?
- Adıyaman Havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
- Adıyaman Havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri yaşa göre farklılık göstermekte midir?
- Adıyaman Havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri eğitim durumuna göre farklılık göstermekte midir?
- Adıyaman Havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri medeni duruma göre farklılık göstermekte midir?
- Adıyaman Havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri gelir durumuna göre farklılık göstermekte midir?)

3. YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu çalışmada bir durumu, olayı ya da olguyu olduğu gibi tanımlamaya yönelik bir araştırma modeli olan betimsel tarama modeli kullanıldı. Bu modelde, araştırmacı mevcut durumu ya da

geçmişte var olan bir durumu betimleyerek, herhangi bir değişkeni değiştirmeden veya müdahale etmeden analiz yapar (Büyüköztürk, 2024).

Araştırmanın çalışma grubunu 2024 Yılı Aralık ayında Adıyaman Havalimanında çalışan gönüllü 62 personel oluşturmaktadır.

3.2. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ölçeği kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, gelir durumu gibi demografik bilgiler yer almaktadır. Havalimanı çalışanlarının tükenmişliklerini ölçmek için, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Ergin (1992) tarafından yapılan, 22 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach-alpha güvenirlik katsayısı 0,87 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise Cronbach-alpha güvenirlik katsayısı 0,82 olarak saptanmıştır. Maddedeki ifadeler 5’li Likert tipi ölçek esas alınarak derecelendirilmiştir. Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci alt boyut olan “duygusal tükenme” boyutu 8 ifade, ikinci alt boyut olan “duyarsızlaşma” boyutu 6 ifade ve üçüncü alt boyut olan “kişisel başarı” boyutu ise 8 ifaden oluşmaktadır (Çam, 1992).

3.3. VERİLERİN ANALİZİ

Yüz yüze toplanan verilerin elektronik ortama aktarılmasında Yılmaz (2007) ve Şencan (2019) tarafından kullanılan yaklaşım dikkate alınarak duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları ifadelerinde “Hiç bir zaman” cevabına 1, “Çok nadir” cevabına 2, “Bazen” cevabına 3, “Çoğu Zaman” cevabına 4 ve “Her zaman” cevabını verenlere ise 5 puan verilmiş iken, kişisel başarı alt boyutunu oluşturan ifadeler tersine çevrilerek “Hiç bir zaman” cevabına 5, “Çok nadir” cevabına 4, “Bazen” cevabına 3, “Çoğu Zaman” cevabına 2 ve “Her zaman” cevabını verenlere ise 1 puan verilmiştir. Bu nedenle çalışmada kişisel başarı alt boyutu kişisel başarısızlık olarak ele alınmıştır. Bu şekildeki düzenlemeye ilişkin “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ölçeğinin seçeneklere karşılık gelen puanları Yılmaz (2007) tarafından oluşturulmuş ve puan ortalaması 1,00-1,80 ise “çok az tükenmiş”, 1,81-2,60 ise “az tükenmiş”, 2,61-3,40 ise “orta düzeyde tükenmiş”, 3,41-4,20 ise “çoğunlukla tükenmiş”, 4,21-5,00 ise “fazla tükenmiş” şeklinde değerlendirilmiştir. Verilerin bilgisayar ortamına aktarılmasından sonra SPSS istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizi kapsamında öncelikle betimsel istatistikler hesaplanarak, verilerin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri belirlenmiştir. Değişkenlere bağlı olarak, değişkenler arasındaki farklılıkların ikili karşılaştırmalar için t-Testi ve tek yönlü varyans analizi için ise ANOVA testi kullanılmıştır. Verilerin analizinde kullanılan bu teknikler betimsel istatistik kapsamındadır (Büyüköztürk, 2024).

Bu çalışma kapsamında gönüllü katılımcıların demografik özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1 de verilmektedir.

Tablo 1: Demografik değişkenlere göre frekans ve yüzde dağılımları

	Değişken	N	%
Cinsiyet	Kadın	16	25,8
	Erkek	46	74,2
Yaş	15-25	11	17,7
	26-35	25	40,3
	36-45	18	29
	56-65	8	12,9
Medeni Durum	Evli	34	54,8
	Bekar	28	45,2
Eğitim Durumu	Lise	15	24,2
	Ön lisans	10	16,1
	Lisans	32	51,6
	Yüksek Lisans	5	8,1
Gelir Düzeyi	0 – 20000 TL	6	9,7
	20001 – 40000TL	18	29
	40001– 60000TL	9	14,5
	60001– 80000TL	20	32,3
	80001– Üstü TL	9	14,5

Tablo 1 analiz edildiğinde; cinsiyet değişkenine göre oran olarak erkeklerin %74,2 ile kadınlara göre daha fazla olduğu, yaş değişkenine göre en fazla orana sahip grubu %40,3 ile 26-35 yaş, en az orana sahip grubu ise %12,9 ile 56-65 yaş grubunun oluşturduğu görülmektedir. Yine bir başka değişken olan medeni durum değişkenine göre ise evli olanların oranı %54,8 ile, bekar olanlara göre kısmen fazla olduğu ifade edilebilir. Öğrenim durumu değişkenine göre ise en fazla orana sahip grubu %51,6 ile lisans mezunları, en az orana sahip grubu ise %8,1 ile Yüksek lisans mezunu oluşturmaktadır. Gelir düzeyi değişkenine göre en fazla orana sahip grubu %32,3 ile 60001-80000, en az orana sahip grubu ise %14,5 ile 40001-60000 ile 80001-üstü grupları oluşturmaktadır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma sorularına verilen cevaplardan elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Adıyaman havalimanı çalışanlarının Maslach Tükenmişlik Envanteri ölçeğinden (MTEÖ) aldıkları puanların aritmetik ortalamaları Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2:Havalimanı çalışanlarının MTEÖ puanlarının ortalama değerleri

	N	Minimum	Maksimum	$\bar{X}$	S
Duygusal tükenme	62	1,00	4,63	2,4153	0,8707
Duyarsızlaşma	62	1,33	4,83	2,3629	0,7715
Kişisel başarısızlık	62	2,25	4,50	3,5343	0,5877
Genel Tükenmişlik	62	1,82	4,27	2,8079	0,5585

Tablo 2 incelendiğinde havalimanı çalışanlarının genel MTEÖ puanlarının 1,82 ile 4,27 puan arasında değiştiği ve aritmetik ortalamasının 2,81 olduğu görülür. Bu bulguya göre ve ölçeğin alt boyutları “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” alt boyutlarında “az tükenmiş”, “kişisel başarısızlık” alt boyutunda ise “çoğunlukla tükenmiş” boyutunda olduğu söylenebilir. Çalışanların genel tükenmişlik düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Cinsiyet değişkenine göre havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri arasında farkın olup olmadığına ilişkin t-Testi sonucu Tablo 3 de görülmektedir.

Tablo 3: MTEÖ ölçek puanlarının cinsiyete göre t -Testi sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	t	p
Duygusal tükenme	Kadın	16	2,5156	1,0615	0,532	0,597
	Erkek	46	2,3804	0,8044		
Duyarsızlaşma	Kadın	16	2,4896	1,11964	0,760	0,450
	Erkek	46	2,3188	0,61747		
Kişisel başarısızlık	Kadın	16	3,3593	0,5698	-1,393	0,169
	Erkek	46	3,5951	0,5875		
Genel Tükenmişlik	Kadın	16	2,8153	0,7705	0,61	0,951
	Erkek	46	2,8053	0,4743		

P>0,05

Havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre hem genel ölçekte hem de ölçeğin alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p=0,95>0,05$). Erkek çalışanlar ile kadın çalışanların MTEÖ genel tükenmişlik puan ortalamaları birbirlerine oldukça yakın oldukları, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik alt boyutunda kadınların ortalama puanlarının yüksek, kişisel başarısızlık alt boyutunda ise erkek çalışanların ortalama puanlarının daha yüksek olduğu Tablo 3’ ün analizinden elde edilmiştir. Bu çalışmada, erkek ve kadın çalışanlar arasında tükenmişlik düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin puan ortalamasının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Anova Testi sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4:MTEÖ Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

	Varyans Kaynağı	Kareler toplamı	SD	Kareler Ort.	F	P
Duygusal Tükenme	Gruplar arası	1,991	3	0,664	0,870	0,462
	Grup içi	44,252	58	0,763		
	Toplam	46,243	61			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	3,895	3	1,298	2,323	0,084
	Grup içi	32,412	58	0,559		
	Toplam	36,307	61			
Kişisel Başarısızlık	Gruplar arası	1,355	3	0,452	1,329	0,274
	Grup içi	19,713	58	0,340		
	Toplam	21,068	61			
Genel Tükenmişlik	Gruplar arası	1,340	3	49,287	1,464	0,234
	Grup içi	17,691	58	82,054		
	Toplam	19,031	61			

(15-25 yaş=11 çalışan; 26-35 yaş=25 çalışan; 36-45 yaş=18 çalışan; 46-55 yaş=8 çalışan)

Tablo 4 incelendiğinde havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre hem genel tükenmişlik hem de ölçeğin alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($P>0,05$). Bu bulguya göre havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini yaş faktörünün etkilemediği söylenebilir.

Eğitim düzeyi değişkenine göre havalimanı çalışanlarının MTEÖ puan ortalamaları arasında fark olup olmadığına ilişkin Anova testi sonuçları Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5:Havalimanı Çalışanlarının MTEÖ Puan Ortalamalarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

	Varyans Kaynağı	Kareler toplamı	SD	Kareler Ort.	F	P
Duygusal Tükenme	Gruplar arası	1,789	3	0,596	0,778	0,511
	Grup içi	44,454	58	0,766		
	Toplam	46,243	61			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	5,455	3	1,818	3,418	0,023*
	Grup içi	30,852	58	0,532		
	Toplam	36,307	61			
Kişisel Başarısızlık	Gruplar arası	1,640	3	0,547	1,425	0,245
	Grup içi	22,239	58	0,383		
	Toplam	23,878	61			
Genel Tükenmişlik	Gruplar arası	1,608	3	0,536	1,784	0,160
	Grup içi	17,423	58	0,300		
	Toplam	19,031	61			

(Yüksek lisans=5 çalışan; Lisans=32 çalışan; Ön lisans=10 çalışan; Lise=15 çalışan)

Havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin MTEÖ puan ortalamaları arasında eğitim düzeyi değişkenine göre duygusal tükenme, kişisel başarısızlık alt boyutlarında ve genel tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığı ($P>0,05$), duyarsızlaşma alt boyutunda ise anlamlı fark olduğu ($P<0,05$) Tablo 5'te görülmektedir. Söz konusu bu farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Scheffé testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Havalimanı Çalışanlarının Eğitim Düzeyi Değişkeni göre MTEÖ Ölçeğinin Duyarsızlaşma Alt Boyutuna Yönelik Scheffé Testi Sonuçları

	Gruplar	Ortalama Fark	Standart Hata	P
Duyarsızlaşma	Ön lisans–Lisans	0,8302	0,2642	0,027*
	Ön lisans–Lise	0,7667	0,2977	0,097
	Ön lisans–Yüksek Lisans	0,7000	0,3994	0,389

P<0,05

Tablo 6 incelendiğinde ölçeğin duyarsızlaşma alt boyutunda ön lisans mezunları ile lisans mezunları arasında istatistiksel olarak ön lisans mezunları lehine anlamlı ($p<0,05$) bir fark vardır. Bu bulguya göre çalışanlarda lisans mezunu olanların ön lisans mezunu olanlardan daha duyarlı olduğu ifade edilebilir.

Medeni durumuna göre havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri arasında fark gösterip göstermediğine ilişkin yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 7:MTEÖ Puan Ortalamalarının Çalışanların Medeni Durum Değişkenine göre t -Testi sonuçları Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	S	t	p
Duygusal tükenme	Evli	34	2,4779	0,85140	0,621	0,537
	Bekar	28	2,3393	0,90322		
Duyarsızlaşma	Evli	34	2,4216	0,69174	0,657	0,514
	Bekar	28	2,2917	0,86617		
Kişisel başarısızlık	Evli	34	3,5993	0,61220	1,592	0,117
	Bekar	28	3,3482	0,62487		
Genel Tükenmişlik	Evli	34	2,9024	0,53140	1,482	0,144
	Bekar	28	2,6932	0,57862		

P>0,05

Havalimanı çalışanlarının evli veya bekar olmalarının tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark oluşturmadığı Tablo 7’nin analizinden ifade edilebilir. Ancak MTEÖ ölçeğinin hem alt boyutlarında hem de genel tükenmişlik düzeylerinde evli olanların tükenmişlik düzeyleri ortalama puanlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Gelir durumuna göre havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri arasında fark gösterip göstermediğine yönelik yapılan Anova testi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8:MTEÖ Puan Ortalamalarının Gelir Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

	Varyans Kaynağı	Kareler toplamı	SD	Kareler ort.	F	P
Duygusal Tükenme	Gruplar arası	5,357	4	1,339	1,867	0,129
	Grup içi	40,886	57	0,717		
	Toplam	46,243	61			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	0,862	4	0,216	0,347	0,845
	Grup içi	35,445	57	0,622		
	Toplam	36,307	61			
Kişisel Başarısızlık	Gruplar arası	1,781	4	0,445	1,148	0,343
	Grup içi	22,098	57	0,388		
	Toplam	23,878	61			
Genel Tükenmişlik	Gruplar arası	0,463	4	0,116	0,355	0,839
	Grup içi	18,568	57	0,326		
	Toplam	19,031	61			

(20.000 TL altı = 6 çalışan; 20.001 – 40.000 TL=18 çalışan; 40.001– 60.000 TL=9 çalışan; 60.001– 80.000 TL=20 çalışan; 80.001 TL- Üstü = 9 çalışan)

Tablo 8 analiz edildiğinde havalimanı çalışanlarının gelir durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında (hem genel tükenmişlikte hem de ölçeğin alt boyutlarında) istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülür ($P>0.05$).

5. TARTIŞMA

Havalimanı çalışanları, gece vardiyaları, düzensiz mesai saatleri, uçuşların zamanında gerçekleşmesi için hızlı ve hatasız çalışma beklentisi, öfkeli veya memnuniyetsiz yolcularla sık sık muhatap olma gibi yüksek stresli ve yoğun tempolu bir iş ortamında çalıştıkları için mesleki tükenmişlik riski oldukça yüksektir (Karanfil, 2024). Bu çalışmada, Adıyaman Havalimanı çalışanlarının genel tükenmişlik düzeylerinin “orta düzeyde” ($\bar{X}=2,81$) olduğu saptandı (Tablo 1). Ölçeğin duygusal tükenme ($\bar{X}=2,42$) ve duyarsızlaşma ($\bar{X}=2,36$) alt boyutlarında çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerinin “az tükenmiş” seviyesinde, ancak ölçeğin kişisel başarısızlık alt boyutunda ise çalışanların tükenmişlik düzeylerinin ($\bar{X}=3,53$) “çoğunlukla tükenmiş” seviyesinde olduğu belirlendi. Kabin memurlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan çalışmada kabin memurlarının genel tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tuna, 2019). Bu sonuç bizim çalışmanın sonucu ile örtüşmektedir. Benzer durum sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışmada da tespit edilmiştir (Dönmez ve İlgar, 2020). Okat ve Koçak(2019) yiyecek içecek işletmeleri çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik yapmış oldukları çalışmada da çalışanların tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak bu çalışmanın sonuçları ile farklılık gösteren araştırmalar da mevcuttur. Yılmaz (2023) havacılık sektörü yer hizmetlerinde vardiyalı çalışanların mesleki tükenmişliklerinin belirlenmesine yönelik yapmış olduğu çalışmada çalışanların genel tükenmişlik düzeyinin yüksek oranda olduğunu saptamıştır. Yer hizmetlerinde çalışan personel ile uçuş hizmetlerinde çalışan personelin tükenmişlik düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemeye yönelik yapılan çalışmada hem yer hizmetleri çalışanların hem de uçuş hizmetleri çalışanlarının genel tükenmişlik düzeylerinin az tükenmiş seviyesinde oldukları saptanmıştır (Özaslan Çalışkan, 2016). Sonuç olarak, bu çalışmada tespit edilen çalışanların orta düzeydeki tükenmişlik bulgusu hem önceki araştırmalarla uyumlu hem de bazı açılardan farklılık gösteren yönleri sahip olduğu ifade

edilebilir. Havalimanı çalışanlarının genel tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde tespit edilmiş olması onların tükenmişlik oranının tamamen göz ardı edilmemesi gerektiği de unutulmamalıdır. Çalışanların belirli bir seviyede tükenmişlik yaşaması, uzun vadede iş verimliliğini ve çalışan memnuniyetini olumsuz etkileyebileceği açıktır. Dolayısıyla, havalimanı yönetiminin çalışanların tükenmişliğini en aza indirmek için önleyici stratejiler geliştirmesi önem taşımaktadır.

Bu çalışmada, erkek ve kadın çalışanlar arasında tükenmişlik düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (Tablo 3). Yani, cinsiyet tükenmişlik üzerinde önemli bir etken olarak ortaya çıkmamıştır. İsrail’de yapılan bir çalışmada, havalimanında çalışan 100 güvenlik görevlisinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığını ortaya koymuştur (Rosenbloom vd., 2016). Kabin ekibinin mesleki tükenmişlik düzeyinin belirlenmesine yönelik bir başka çalışmada da kabin ekibi çalışanlarının cinsiyetleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır (Kızılcan ve Demiral, (2021). Benzer durum önceki çalışmalarda da saptanmıştır (Yıldız Kırılmaz vd., 2003; Girgin, 2010; Şahin, 2014; Cinay, 2015; Özgül ve Atan, 2016; Tuna, 2019). Pilotların tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan çalışmada cinsiyetin pilotların tükenmişliklerini etkileyen bir değişken olmadığını ortaya koymuştur (Yönt, 2022). Ancak çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu saptayan çalışmalarda vardır. Yılmaz (2022)’ın yolcu hizmetleri çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmada mesleki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre erkeklerin lehine istatistiksel olarak farklılaştığını saptamıştır. Sonuç olarak bu çalışmada da cinsiyet değişkeni ile çalışanların tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamadığı söylenebilir.

Havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile farklı yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Tablo 4). Bu sonuca göre havalimanı çalışanlarının genç veya yaşlı olmalarının tükenmişlik düzeylerinde belirleyici bir etkisi olmadığını söylenebilir. Benzer bir durum Ahola vd. (2006)’nin Finlandiya’da 30-64 yaş aralığındaki 2000 sağlık çalışanı üzerinde yapmış oldukları çalışmada da yaşın genel olarak çalışanların mesleki tükenmişliğini etkilemediğini tespit etmişlerdir. Yine ülkemizde eğitim müfettişi yardımcılarının mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan çalışmada da yaş faktörünün mesleki tükenmişlik üzerinde etkili olmadığı saptanmıştır (Yıldırım ve Ekinci, 2012). Ancak Sudu Arabistan havayolları çalışanları üzerine yapılan bir çalışmada yaş kategorisine göre anlamlı fark olduğu (31-45 yaş aralığındaki çalışanlardan 46 yaş ve üzeri çalışanlardan daha fazla tükenmişlik düzeyine sahip olduğu) belirlenmiştir (Ekore vd., 2020). Yine yolcu hizmetleri çalışanlarının tükenmişliğine ilişkin yapılan başka bir çalışmada yaş aralıkları arttıkça buna bağlı olarak mesleki tükenmişlik düzeyleri puan ortalamasının arttığı tespit edilmiştir (Yılmaz, 2022). Buna karşın pilotların yaş değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeylerine ilişkin yapılan analizde, 26-30 yaş arasındaki pilotların en yüksek ortalamaya, 61 yaş ve üzerindeki pilotların ise en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmüştür (Yönt, 2022). Yine pilotların tükenmişliği ile yapılan başka bir çalışmada da 51-65 yaş grubunun 21-35 ve 36-50 yaş grubundan daha yüksek tükenmişlik puan ortalamasına sahip olduğu saptanmıştır (Light, 2023). Dolayısıyla mesleki tükenmişlik ile çalışanların yaş durumları arasında anlamlı fark bazı çalışmalarda farklı yaş grupları arasında var iken birçok çalışmada da bizim çalışmanın sonuçları ile paralellik gösterdiği söylenebilir.

Eğitim durumu değişkenine göre havalimanı çalışanlarının duygusal tükenme, kişisel başarısızlık alt boyutlarında ve genel tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığı, duyarsızlaşma alt boyutunda ise anlamlı fark olduğu saptandı (Tablo 5). MTEÖ ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalamasında, ön lisans mezunu çalışanların tükenmişlik düzeylerinin lisans mezunu çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 6). Basım ve Şeşen (2006)' in iki üniversite hastanesi ile iki devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin mesleki tükenmişliklerinin belirlenmesine yönelik yapmış oldukları araştırmada eğitim düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyinin azaldığını saptamışlardır. Sağlık çalışanlarının tükenmişliğine yönelik yapılan bir başka çalışmada ise sağlık çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça duyarsızlaşma puan ortalamalarının arttığı görülmüştür (Türkmenoğlu ve Sümer, 2017). Araştırmacılar tarafından bu sonuç eğitim düzeyi yüksek çalışanların, eğitim düzeyi düşük çalışanlara göre, işe ilişkin beklentilerinin görece daha yüksek olması ve bu beklentilerin zaman içerisinde karşılanmaması nedeniyle tükenmişlik olgusuyla daha fazla karşı karşıya kaldıkları şeklinde yorumlanmıştır (Okat ve Koçak, 2019; Yılmaz, 2023). Buradaki tartışma sonucunda çalışanların eğitim düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişkinin farklılık gösterdiği ifade edilebilir.

Havalimanı çalışanlarının medeni durumlarının tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur (Tablo 7). Uçak bakım teknisyenleri üzerine yapılan bir araştırmada da medeni duruma göre bakım teknisyenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Çoban ve Aydoğdu, 2020). Bu sonuç bizim araştırmanın sonucu ile uyumludur. Yine hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan başka bir çalışmada da çalışanların medeni durumunun genel tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı etki oluşturmadığı saptanmıştır (Kılınç, 2024). Kızılcan ve Mirak (2022)'in pilotların tükenmişliklerinin belirlenmesine yönelik yapmış oldukları araştırmada medeni durumun tükenmişlik üzerinde anlamlı fark oluşturmadığını saptamışlardır. Ancak, farklı sonuçların elde edildiği araştırmalar da mevcuttur. Şeker (2019) avukatların mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmada bekar çalışanların evli çalışanlara göre tükenmişliklerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer sonuç kabin ekibinin mesleki tükenmişlik seviyesinin belirlenmesine yönelik yapılan araştırmada da saptanmıştır (Kızılcan ve Demiral, 2021). Yolcu hizmetlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan bir başka çalışmada, bekar çalışanların ($\bar{X}=3,39$) evli çalışanlara ($\bar{X}=3,46$ ortalama) göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında evli çalışanlar lehine anlamlı fark olduğu saptanmıştır (Yılmaz, M. K. 2022). Çin'de farklı mesleklerde çalışanların tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan bir başka araştırmada da bekar ve evli bireyler arasındaki tükenmişlik seviyelerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir (Liu & Jipeng, 2021). Sonuç olarak çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı konusu bu çalışmada ve diğer araştırmacılar tarafından net olarak ortaya konulamadığı söylenebilir.

Gelir durumuna göre havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri arasında fark gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizlerde hem ölçeğin alt boyutunda hem de genel tükenmişlik düzeyinde anlamlı fark olmadığı saptandı (Tablo 8). Din görevlilerinin çeşitli değişkenlere göre tükenmişlik düzeyini belirlemek için yapılan çalışmada da ekonomik durum ile genel tükenmişlik arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır (Kayıklık, 2007). Muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeylerine yönelik yapılan bir araştırmada gelir düzeyi düşük olanların, gelir düzeyi yüksek olanlara oranla mesleki tükenmişliklerinin anlamlı düzeyde yüksek tükenmişlik

gösterdikleri saptanmıştır (Ay ve Avşaroğlu, 2010). Yolcu hizmetleri çalışanlarının tükenmişlikleri ile gelir durumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan bir çalışmada genel mesleki tükenmişlik düzeylerinin gelir seviyesine göre kademeli olarak artış gösterdiği belirlenmiştir (Yılmaz, 2022). Çalışanların gelir durumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen önceki birçok çalışmada gelir durumu ile tükenmişlik arasında anlamlı fark bulunmasına rağmen (Schaufeli ve Bakker, 2004; Maslach ve Leiter, 2016; Okat ve Koçak, 2019) bizim çalışmamızda fark olmadığı yönündedir. Bu durumun nedeni, mesleki tükenmişliğin çok boyutlu bir kavram olması olarak görülebilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın sonuçları Adıyaman Havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Orta düzeyde tükenmişlik yaşayan çalışanlar hala üretken olabilir, ancak zamanla tükenmişlik seviyesi artabilir. Eğer bu durum iyi yönetilemezse, yüksek tükenmişlik düzeyine ulaşarak işten kopma, sağlık sorunları ya da motivasyon kaybı gibi daha ciddi etkiler ortaya çıkabilir ve iş verimi düşebilir. Çalışanların tükenmişlik riskinin azaltılabilmesi için çalışanlara yönelik iş yeri danışmanlık hizmetlerinin artırılması önerilebilir.

Araştırmanın sonuçları, Adıyaman Havalimanı çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik faktörlerden bağımsız olduğunu ancak eğitim durumunun etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar doğrultusunda, havalimanı çalışanların mesleki tükenmişlik riskinin azaltılabilmesi için çalışanlara yönelik düzenli psikolojik destek hizmetleri sağlanabilir.

Özellikle lisans mezunu çalışanlar arasında gözlemlenen duyarsızlaşma eğilimini azaltmak amacıyla, tükenmişlik, stres yönetimi ve sağlıklı iş yaşamı konularında eğitim seminerleri düzenlenebilir.

Bu çalışma, Adıyaman Havalimanı çalışanları ile sınırlı iken, farklı havalimanları ve sektörler arasında karşılaştırmalı çalışmaların yapılması, tükenmişlik nedenlerinin daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Ayrıca, uzun süreli takip çalışmalarının yapılması, tükenmişlik düzeylerindeki değişimlerin izlenebilmesi açısından önerilebilir.

YAZAR KATKILARI

HK - %50, AEA - %25, HT- %12,5, TCD - %12,5.

FON DESTEĞİ

Bu çalışma herhangi bir resmi, ticari ya da kâr amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği almamıştır.

ETİK BEYAN

Yazarlar bu makalede araştırma ve yayın etiğine bağlı kalındığını, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na ve fikir ve sanat eserleri için geçerli telif hakları düzenlemelerine uyulduğunu ve herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını belirtmiştir.

KAYNAKÇA

- Ahola, K. vd.(2006). Burnout in the general population. Results from the finnish health 2000 study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 41(1), 11-7. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00127-005-0011-5>, (Erişim Tarihi: 13 Mart 2025).
- Ay, M. ve Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi 1- Mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>, (Erişim Tarihi: 13 Mart 2025).
- Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273. <https://psycnet.apa.org/buy/2016-48454-001>, (Erişim Tarihi: 13 Mart 2025).
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Mesleki tükenmişlikte bazı demografik değişkenlerin etkisi: Kamuda bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6(2), 15 – 23. https://dergipark.org.tr/tr/pub/eab/issue/39839/472374#article_cite, (Erişim Tarihi: 13 Mart 2025).
- Bulut, G. (2023). 2000’li yıllarda Türk dizi sektörü çalışma ilişkileri ve koşullarına eleştirel bir bakış. *Journal of Social Research and Behavioral Sciences*, 9(18),. <https://doi.org/10.52096/jsrbs.9.18.27>, (Erişim Tarihi: 13 Mart 2025).
- Büyüköztürk, Ş. (2024). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni., SPSS uygulamaları ve yorum (31. bs.). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cinay, F. (2015). İlkokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. (Yüksek Lisans Tezi).Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çam, O. (1992). Hemşireleri Mesleki Yaşamları Nasıl Etkiliyor? Tükenmişlik ne demektir? *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 8(1), 60-67. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/egehemsire/issue/49653/636601>, (Erişim Tarihi: 12 Mart 2025).
- Çiftçi, H. (2017). Adıyaman Havalimanının Örgütsel Sağlığı ve Çalışanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Analizi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (64), 463-478. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/abuhbsd/issue/35995/403939>, (Erişim Tarihi: 10 Mart 2025).
- Çoban, R. ve Aydoğdu, T. (2020). Havacılık Sektöründe Zaman Baskısının Teknostrese Etkisi: Uçak Bakım Teknisyenleri Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 2442-2460. <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/1158>, (Erişim Tarihi: 10 Mart 2025).
- Dönmez, İ. ve İlgar, M.Z.(2020). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi Hatay İskenderun İlçesi Örneği. *Biruni Sağlık ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(1), <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bsebd/issue/65317/1006362>, (Erişim Tarihi: 10 Mart 2025).

- Edú-Valsania, S., Laguia, A. ve Moriano, J.A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(3), 1780, 1-27. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>, (Erişim Tarihi: 10 Mart 2025).
- Ekore, JO. Allui, A. Al. Shareef, S. ve Zawawi R. (2020). A cross-sectional investigation of prevalence of occupational burnout in Saudi aviation industry. *International Journal of Engineering Business Management*, 12, 1-8. <https://doi.org/10.1177/1847979020946919>, (Erişim Tarihi: 10 Mart 2025).
- Elmadibi, A. (2022). Duygusal emek davranışları ve tükenmişlik düzeyleri ile emeklilik kararı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bağımsız çalışanlar üzerine bir araştırma (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Epstein, E.G., Haizlip, J., Liaschenko, J., Zhao, D., Bennett, R. ve Marshall, M.F. (2020). Moral distress, mattering, and secondary traumatic stress in provider burnout: A call for moral community. *AACN Adv. Crit. Care*, 31, 146–157. <https://doi.org/10.4037/aacnacc2020285>, (Erişim Tarihi: 15 Mart 2025).
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Kongre Düzenleme Kurulu ve Türk Psikoloji Derneği Yayını, Ankara.
- Fiscaoeconomia, 6(2), 895-908. <https://doi.org/10.25295/fsecon.1088274>, (Erişim Tarihi: 15 Mart 2025).
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, S.159- 165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>, (Erişim Tarihi: 15 Mart 2025).
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörlerin araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 32-48. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6146/82502>, (Erişim Tarihi: 15 Mart 2025).
- Golembiewski, R.T., Munzenrider, R. ve Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *J. Appl. Behav. Sci.*, 19, 461–481 <https://doi.org/10.1177/002188638301900408>, (Erişim Tarihi: 15 Mart 2025).
- Han, S. vd. (2019). Estimating the attributable cost of physician burnout in the United States. *Ann. Intern. Med.* 170, 784–790. <https://doi.org/10.7326/m18-1422>, (Erişim Tarihi: 15 Mart 2025).
- Hatfield, E., Cacioppo, J.T. ve Rapson, R.L. (1993). Emotional contagion. *Curr. Dir. Psychol. Sci.*, 2, 96–100. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10770953>, (Erişim Tarihi: 15 Mart 2025).
- Jonathon R.B., Halbesleben, J.R.B. ve M. Ronald Buckley, M.R. (2004). Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>, (Erişim Tarihi: 15 Mart 2025).

- Kadioğlu, R. (2019), Havacılık Organizasyonlarında Çalışan Lojistik Profesyonellerinde İş Doyumu Ve Tükenmişlik: Kokpit Ve Kabin Personelleri Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Karanfil, S.Mumlu (2024). Sivil Havacılıkta Gece Çalışmasının İş Yaşam Dengesi, Algılanan Stres ve Mental İyi Oluş Açısından Değerlendirilmesi. İşletme Araştırma Dergisi, C:16, Si 2 S.1116-1134.
- Kayıklık, H. (2007). Din görevlilerinde tükenmişlik. Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 7 (2), 1-19. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cuilah/issue/4173/55030>, (Erişim Tarihi: 15 Mart 2025).
- Kılınç, A.G. (2024). Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli
- Kızılcan, S. ve Demiral, G. (2021). Kabin Ekibinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi: Bir Özel Havayolu Şirketi Örneği. *Havacılık ve Uzay Çalışmaları Dergisi*, 2(1). S.17-46. <https://doi.org/10.52995/jass.955267>, (Erişim Tarihi: 15 Mart 2025).
- Kızılcan, S. ve Mızrak, K. C. (2022). An Airline Application on Burnout Syndrome in Pilots.
- Konak, İ. (2020), Uçuş Ekiplerinde İş Doyumu, Örgütsel Stres, Psikosomatik Belirtiler İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Bir Havayolu Şirketi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Light, L. (2023). Southwest Airlines Flight Attendants: A Study of Burnout and Quality of Life. A Thesis Presented to the Faculty of the University Honors Program. Northeastern Illinois University, Boston. <https://neiudc.neiu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1044&context=uhp-projects>, (Erişim Tarihi: 15 Mart 2025).
- Liu Z. ve Jipeng, E. (2021).The Influence of Gender and Marital Status on Job Burnout.9th International Education, Economics, Social Science, Arts, Sports and Management Engineering Conference, 240-244. https://webofproceedings.org/proceedings_series/ESSP/IEESASM%202021/WHCP21D044.pdf, (Erişim Tarihi: 13 Mart 2025).
- Llorens, S. ve Salanova, M. (2011). Burnout: Un problema psicológico y social. *Riesgo Labor.*, 37, 26–28. https://www.academia.edu/103420694/Burnout_un_problema_psicol%C3%B3gico_y_social, (Erişim Tarihi: 16 Mart 2025).
- Llorens, S., García-Renedo, M. ve Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: Un estudio longitudinal enprofesores de secundaria. *Rev. De Psicol. Del Trab. Y De Las Organ.*, 21, 55–70. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039004.pdf>, (Erişim tarihi: 15 Mart 2025).
- Manzano, G. ve Ramos, F. (2000). Enfermería hospitalaria y síndrome de burnout. *Rev. De Psicol. Del Trab. Y De Las Organ.*, 16,197–213. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63240.pdf>, (Erişim Tarihi: 15 Mart 2025).

- Manzano-García, G. ve Ayala-Calvo, J.C. (2013). New perspectives: Towards an integration of the concept “burnout” and its explanatory models. *An. De Psicol.*, 29, 800–809. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.145241>, (Erişim Tarihi: 16 Mart 2025).
- Maslach C. ve Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99 – 113. <https://www.psicopolis.com/psicvaribox/burnout/misexpbout.pdf>, (Erişim Tarihi: 16 Mart 2025).
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 5(9), 16-22. https://www.researchgate.net/publication/263847499_Burned-Out, (Erişim Tarihi: 16 Mart 2025).
- Maslach, C., ve Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.93.3.498>, (Erişim Tarihi: 16 Mart 2025).
- Maslach, C., ve Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>, (Erişim Tarihi: 16 Mart 2025).
- Montero-Marín, J. (2016). El síndrome de burnout y sus diferentes manifestaciones clínicas: Una propuesta para la intervención (The burnout syndrome and its various clinical manifestations: A proposal for intervention). *Anest. Analg. Reanim*, 29, 1–16. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:201165258>, (Erişim Tarihi: 16 Mart 2025).
- Montero-Marin, J. vd. (2014). Coping with stress and types of burnout: Explanatory power of different coping strategies. *PLoS ONE*, 9, e89090. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0089090>, (Erişim Tarihi: 16 Mart 2025).
- Okat, Ç. ve Koçak, N. (2019). Yiyecek içecek işletmeleri çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gastroia: Journal of Gastronomy and Travel Research*, 3(2), 278-303. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/681054>, (Erişim Tarihi: 16 Mart 2025).
- Özaslan Çalışkan, B.Ö. (2016). Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Çalışma Grupları Açısından İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, S1, 609-621. <http://dx.doi.org/10.17740/eas.soc.2016.MSEMP-49>, (Erişim Tarihi: 16 Mart 2025).
- Özgül, F. ve Atan, T. (2016). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklerine göre incelenmesi (Ordu İli Örneği). *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (2): 1002-1016. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erziefd/issue/28295/300561>, (Erişim Tarihi: 16 Mart 2025).
- Öztürk, E. (2019), Havacılık Sektöründe Tükenmişlik Sendromu Nedenleri Ve Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Pines, A.M. (2002). Teacher burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teach. Teach.*, 8, 121–140. <https://doi.org/10.1080/13540600220127331>, (Erişim Tarihi: 16 Mart 2025).

- Rosenbloom, T., Malka, Y. ve Israel, S. (2016), "Job burnout of security guards of aviation company", *Personnel Review*, Vol. 45 No. 3, pp. 557-568. <https://doi.org/10.1108/pr-07-2014-0161>, (Erişim Tarihi: 16 Mart 2025).
- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>, (Erişim Tarihi: 16 Mart 2025).
- Schaufeli, W.B., Maassen, G.H., Bakker, A.B. ve Sixma, H.J. (2011). Stability and change in burnout: A 10-year follow-up study among primary care physicians. *J. Occup. Organ. Psychol.*, 84, 248-267. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/353.pdf>, (Erişim Tarihi: 11 Mart 2025).
- Simionato, G., Simpson, S. ve Reid, C. (2019). Burnout as an ethical issue in psychotherapy. *Psychotherapy*, 56, 470-482. <https://doi.org/10.1037/pst0000261>, (Erişim Tarihi: 11 Mart 2025).
- Şahin, M. S. (2014), İş Stresinin Tükenmişlik Üzerine Etkisi ve Devlet Hava Meydanları İşletmesi'nde Çalışan Hava Trafik Kontrolörleri Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şanlı, S. ve Akbaş, T. (2008). Adana ilinde çalışan polislerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Polis bilimleri dergisi*, vol.10, 73-86. <https://arastirmax.com/en/publication/polis-bilimleri-dergisi/10/2/adana-ilinde-calisan-polislerin-tukenmislik-duzeylerinin-bazi-degiskenler-acisindan-incelenmesi/arid/28c516c5-4949-4368-a789-5977800c5cf7>, (Erişim Tarihi: 11 Mart 2025).
- Şeker, M. (2019). Avukatlarda tükenmişlik (burnout) sendromu: Sivas ili merkez ilçe örneği. Yüksek Lisans Tezi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas
- Şencan, D. (2019). Temel Eğitim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yayımlanmış yüksek lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Tuna, G. (2019). Kabin Memurlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Performanslarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türkmenoğlu, B. ve Sümer, H. (2017). Sivas İl Merkezi Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri. *Institute of Health Sciences Journal*, 2(2), 24-34. <http://cusbed.cumhuriyet.edu.tr/en/pub/issue/33432/357385>, (Erişim Tarihi: 13 Mart 2025).
- Uslu, K. (2021). Gemi adamlarında stres, tükenmişlik, depresyon düzeyleri ve ilişkilerinin incelenmesi / Examination of stress, burnout, depression levels and relations in seaman (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- Yıldırım, M.C. ve Ekinci A. (2012). Eğitim Müfettiş Yardımcılarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi. II, 229-246. https://dergipark.org.tr/tr/pub/gopsbad/issue/48562/616650#article_cite, (Erişim Tarihi: 13 Mart 2025).
- Yıldız Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003). İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araştırması. İlköğretim-online 2(1): 2-9. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/429247>, (Erişim Tarihi: 13 Mart 2025).
- Yılmaz, A. (2007). İlköğretim müfettişlerinin mesleki görevlerini yerine getirme durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. Yayınlanmış doktora tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yılmaz, B. (2023). Havacılık Çalışanlarının Mesleki Tükenmişliklerinin Aleksitimi Düzeylerine Etkisi. (Yayınlanmış yüksek lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, M. K. (2022). Yer Hizmetlerinde Mesleki Tükenmişlik Sorunsalı: Havalimanı Yolcu Hizmetleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Social And Humanities Sciences*, 6(3), 11-36. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2865664>, (Erişim Tarihi: 13 Mart 2025).
- Yönt, M. (2022). Pilotların Çalışma Koşullarına İlişkin Algılarının Tükenmişlik Üzerine Etkisi. (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.