



İş Stresi ve Tükenmişlik Algularının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Havacılık Sektörü Çalışanları Örneği

Yaşar AKÇA¹, Saniye YÜCEL²

¹Bartın Üniversitesi, Bartın, Türkiye

<https://orcid.org/0000-0001-6207-0387>

²Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak, Türkiye

<https://orcid.org/0000-0001-5082-9376>

Email: yakca@bartin.edu.tr, saniye.ycel@gmail.com

Türü: Araştırma Makalesi (Alındı: 08.08.2021 - Kabul: 07.12.2021)

Öz

Küresel anlamda yoğun rekabetin yaşandığı havacılık sektöründe, çalışan faktörünün önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Türkiye’de özellikle 2003 yılında yaşanan serbestleşme sonrası hava ulaşımı her kesim tarafından kullanılabilir düzeye gelmiştir. Bu fiili durum, havacılık işletmeleri açısından çalışanlarla bütünleşme gereksinimini ortaya koymaktadır. Yoğun rekabet, yüksek performans ve verimlilik beklentisi, zaman baskısı ve fazla iş yükü gibi faktörler çalışanlar üzerinde strese ve tükenmişliğe neden olmaktadır. Böylece çalışanların örgütlerine bağlılıkları zamanla azalmaktadır. Havacılık işletmelerinin öncelikli amacı, hedeflere ulaşabilmek için çalışanların sağlıklarını korumak ve onların çalıştıkları örgüte bağlılıklarını artırmak olmalıdır. Bu doğrultuda havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan toplam 179 kişiye anket çalışması uygulanmıştır. Veriler SPSS programı ile analiz edilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda havacılık sektörü çalışanlarının, iş streslerinin ve tükenmişlik algularının örgütsel bağlılıkları üzerinde negatif yönde etkileri vardır. Personelin iş stresini ve tükenmişlik duygularını azaltmaya yönelik yapılacak faaliyetler, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyecektir.

Anahtar Kelimeler: Havacılık Sektörü; İş Stresi; Tükenmişlik Algısı, Örgütsel Bağlılık.



The Effect of Job Stress and Burnout Perceptions on Organizational Commitment: An Example From Aviation Industry Employees

Abstract

In the aviation industry, where intense competition is experienced globally, the importance of the employee factor increases day by day. In Turkey, especially after the introduction to liberalization during 2003, air transportation reached a level that can be used by everyone. This actual situation reveals the need for integration with the employees in terms of aviation enterprises. Factors such as intense competition, high performance and efficiency expectations, time pressure and high workload may cause excessive stress and subsequently the burnout on the employee. Thus, employees' loyalty to their Organizations decreases over time. The primary purpose of aviation companies should be to protect the health of employees and increase their loyalty to the organization they work in. Accordingly, a total of 179 people work in aviation sector enterprises are surveyed. The data obtained from questionnaires are analyzed in the SPSS program and the results are evaluated. As a result of the research, job stress and burnout perceptions of aviation sector employees have negative effects on their organizational commitment. It is evaluated that the activities to be done to reduce the work stress and burnout feelings of the personnel will affect the organizational commitment positively.

Keywords: Aviation Industry; Job Stress; Perception of Burnout, Organizational Commitment.



Giriş

Ulaşım sektöründe hava taşımacılığı önemli bir paya sahiptir. Yolcular, daha hızlı, güvenli ve konforlu olduğu için diğer taşıma türlerine oranla hava taşımacılığını tercih etmektedir. Sektördeki işletmeler, kaliteli hizmet verebilmek için öncelikle çalışanlarını memnun etmelidir. Zira çalıştığı işletmeden memnun olan çalışan mutlu ve huzurlu olur. Daha profesyonel hizmet sunar ve performansı yükselir. Ters durumda ise çalışan, işine karşı isteksiz olur. Hizmet sunarken memnuniyetsizlik davranışlarına yansır. Hizmet sunduğu kişilerden olumsuz geri bildirimler alır. Zamanla işinden uzaklaşır ve çalıştığı işletmeye yabancılaşır. İşletme çapında performansı ve verimliliği artırmayı hedefleyen yöneticiler, stres ile tükenmişliği göz ardı etmemeli ve örgütsel bağlılığı sağlamak üzere gerekli önlemleri zamanında almalıdır. Türk havacılık sektörü, hizmet başarısını artırma hedefini gerçekleştirmek istiyorsa çalışanların işletmeye bağlılıklarını yükseltmesi gerekmektedir.

Stres, bireyler tarafından olumsuz dış etkenlere karşı fiziksel ve duygusal tepki olarak tanımlanmaktadır (Çökük, 2018). Çalışma hayatında yaşanan stres, çalışanların performanslarını, davranış ve düşüncelerini, yolcularla iletişimlerini etkilemektedir. Ulaşım sektöründe rekabetin fazla olması, vardiyalı çalışma saatleri, yolcu ve yönetici beklentilerinin yüksek olması, zaman baskısı, resmî tatil ve bayramlarda ekstra mesai gibi faktörler havacılık sektörü çalışanlarında stres nedenidir. Ayrıca örgütün yapısı, örgütün yönetim şekli ve çalışma koşulları da stresi etkilemektedir. Yaşanılan yoğun stresin sonucunda, çalışanların iş performansı düşerken, fizyolojik, psikolojik ve sosyal birçok sorunlar ortaya çıkmaktadır.

İş stresi kavramı ise, çalışan ile çalışma ortamı arasındaki etkileşim neticesinde çalışan üzerindeki yoğun baskı ve gerginliktir (Efeoğlu, 2006). Sürekli artan iş yükü, fazla mesai, olumsuz çalışma ortamları ve vardiyalı çalışma gibi faktörler stresli çalışmanın başlıca nedenleridir. Çalışma ortamının çok kalabalık, çok gürültülü, aşırı sıcak ya da soğuk, kötü kokulara sahip olması, yetersiz aydınlatma gibi durumlar çalışanlar için örgüt içi stres kaynaklarıdır. Başka bir ifadeyle çalışma ortamının personelin sağlığına uygun olmaması çalışanlarda örgütsel strese sebep olmaktadır (Özgün, 2015). Bu durum çalışanların, iş yerlerine bağlılıklarını ve örgütsel bütünleşmelerinde başlıca engeller arasındadır.

Tükenmişlik algısı, bireysel ve örgütsel stres kaynakları sonucu ortaya çıkan yıpranma, enerji ve güç kaybı, çalışanın iş performansını ve örgüte karşı hissettiği bağlılığı azaltan yorgunluk halidir (Havle, İlnem, Yener, & Gümüş, 2008; Izgar, 2012). Tükenmişlik algısı aynı zamanda çalışanın umutsuzluk, çaresizlik ve bitkinlik duyguları, yaptığı işe, insanlara, hayata yönelik olumsuz tutum ve davranışları içermektedir (Maslach & Jackson, 1981). Çalışanların hem sosyal hayatını hem de iş hayatını derinden etkilemektedir. Tükenmişlik, özellikle insanlarla birebir iletişimin gerekli olduğu ve yolcularına hizmet vermekle yükümlü olan havacılık sektörü çalışanlarında sıkça rastlanmaktadır. Aşırı iş yükü, aşırı sorumluluk, zaman baskısı, resmi bayram ve tatillerde ekstra mesai ve vardiyalı çalışma saatleri gibi etkenler havacılık çalışanlarının yaşadıkları tükenmişliğin nedenleri arasındadır. Diğer taraftan iş dünyasına yeni adım atan bireylerin gelecekleri için büyük bir istek, heves ve idealleri vardır. Bireyleri olumsuzluğa iten çalışma koşulları kapsamında, düşük maaş, uzun mesai saatleri, müşteri yoğunluğu, kişisel hedefleri ve idealleri ile ulaştıkları nokta arasındaki fark dikkati çekmektedir. Bireylerin iş dünyasına girerken belirledikleri amaçlara ulaşamayacaklarını düşünmeye başladıklarında ise tükenmişliğe giden süreç devreye girmektedir. Tükenmişlik algısı, bu durumu yaşayan bireye zarar vermektedir. Fakat burda tükenmişliğin belirtileri bireyden bireye ve tükenmişliğe sebep olan durumlara göre farklılık göstermektedir.



Tükenmişlik her kişide değişik seviyelerde oluştuğu için tükenmişlik belirtileri de kişilerde değişik şekillerde görülebildiğinden (Şahin, 2019), tükenmişlikle mücadele etmek gerekmektedir (Kalkızoğlu, 2018). Örgütsel düzeyde mücadele etmek için, çalışanların görev tanımları net yapılmalıdır. İşin gereksinimlerine uygun personel planlaması gerçekleştirilmelidir. Sorunlar ortaya çıktığı anda çözümlenmelidir. Yöneticilerin çalışanları destekledikleri bir ortam oluşturulmalıdır. Çalışanların bireysel ihtiyaçları karşılanmalıdır. Alınacak kararlar için personelin katılımı sağlanmalıdır. Hoşgörülü, adaletli, esnek, dinleyen ve çalışana değer veren yöneticiler tükenmişliğin giderilmesinde son derece önemlidir.

Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı örgüte karşı hissettiği duyguların ve davranışların gücünü, çalıştığı örgüt ile bütünleşmesini ifade etmektedir (Akbaş, 2010). Bu bağlılık, çalışma koşullarına, örgüt yönetimine ve kişisel özelliklerin farklılığına göre değişmektedir. Örgüte bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler olarak; işin önemi, yönetimin bakış açısı, ücret, örgütsel iletişim ve örgütsel adalet gelmektedir. Bireyin çalıştığı örgüte karşı hissettiği aidiyet duygusu ile yetenek ve çabasını örgütün amaçları için kullanması, örgütsel hedeflerin gerçekleşmesinde önemlidir. Örgütsel bağlılık sayesinde çalışanın işe devamsızlık yapmaması, işini bırakmaması, işletmenin faaliyetlerinde çaba, mücadele ve performans göstermesi söz konusudur. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini artırabilmenin en hızlı yolu, çalışanın hedefleri ile örgütün hedeflerini birbirine paralel hale getirmektir (Güney, 2011). Çalışanlar, hem örgütsel hedeflere ulaşmak için hem de kendi hedeflerine ulaşmak için daha fazla emek ve çaba sarf edecekler, örgüte daha fazla bağlılık duymaya başlayacaklardır. En az maliyetle en yüksek verim ve performans sayesinde işletme rekabet üstünlüğü elde edecektir (Keskin, 2018). Çalışanların örgütsel bağlılıklarının artmasıyla, olumlu tutum ve davranışlarda bir yükselme, örgütle özdeşleşme görülecektir.

Bu çalışmanın amacı; Türkiye’de havayolu ve yer hizmetlerinde çalışanların iş stresi ile örgütsel bağlılık ve tükenmişlik algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi, yaşanan sorunlara çözüm önerilerinin geliştirilmesidir.

Literatür Taraması

Ağyüz (2013) tarafından yapılan ‘Bankacılık Sektöründe Çağrı Merkezi Çalışanlarının Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma’ başlıklı çalışmaya, 302 çağrı merkezi çalışanı katılmıştır. Araştırma sonucunda, tükenmişlik algısı ile işyerine bağlılık arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Demirel, Tohum ve Kartal (2017) tarafından yürütülen ‘Tükenmişliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerine Araştırma’ başlıklı çalışmaya 254 hemşire katılmıştır. Araştırma sonucunda tükenmişlik algısı ile işyerine bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkiye işaret edilmiştir. Ayrıca tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki ortaya konulmuştur.

Turhan, Erol, Demirkol ve Özdemir (2018) tarafından yürütülen ‘Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresi Arasındaki İlişki’ başlıklı çalışmaya 390 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılık ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin işlerinde yaşadıkları stres arttıkça, örgütsel bağlılık algıları azalmaktadır.

Aksanaklı ve İnandı (2018) tarafından yürütülen ‘Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’ başlıklı çalışmaya, 284 okul yöneticisi katılmıştır. Araştırma sonucunda, işyerine bağlılık boyutu ile tükenme arasında



negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Okul yöneticilerinin devam bağlılıkları arttıkça tükenme düzeyleri azalırken kişisel başarıları artmaktadır.

Aykan, Karakuş ve Karakoç (2019) tarafından gerçekleştirilen ‘İş Yaşamında Yalnızlık Algısı ve İş Stresinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Erciyes Üniversitesi İdari Personeli Örneği’ başlıklı çalışmaya, 255 idari personel katılmıştır. İş stresinin örgütsel bağlılık ile negatif yönde etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

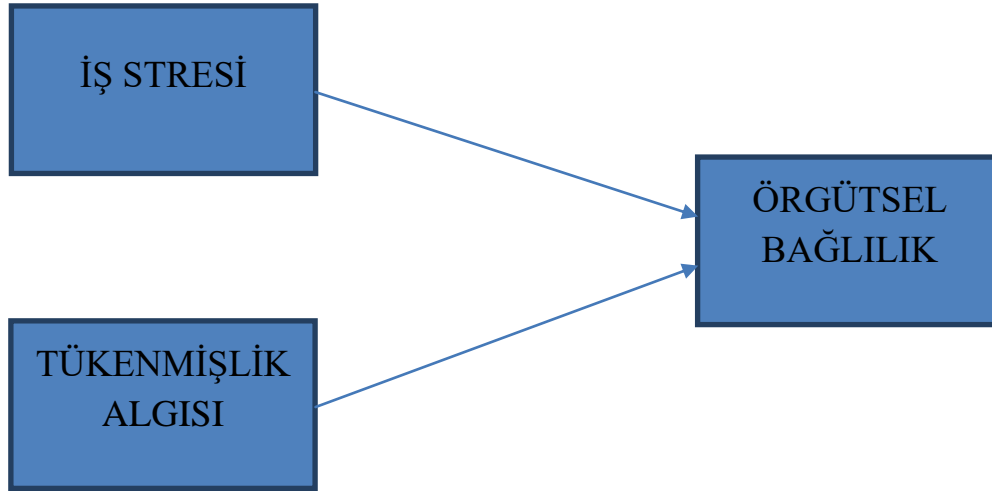
Tuna (2019) tarafından yapılan ‘Kabin Memurlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Performanslarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma’ başlıklı çalışmaya 312 çalışan katılmıştır. Araştırma sonucunda, kabin memurlarının tükenme durumları işyerine bağlılıklarını negatif olarak etkilemektedir.

Kalay (2020) tarafından yapılan ‘Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Çorlu Örneği’ başlıklı çalışmaya 74 muhasebe meslek mensubu katılmıştır. Araştırma sonucunda muhasebe meslek mensuplarının duygusal bağlılıkları azaldıkça tükenmişlik hissi artmaktadır.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Oluşturulan araştırma modelinde, çalışanların iş stresi ve tükenmişlik algılarının örgütsel bağlılığa etkileri incelenmiştir. İş stresi ve tükenmişlik algısı bağımsız değişken, örgütsel bağlılık ise bağımlı değişkendir (bakınız Şekil 1.). Araştırma kapsamında çalışanların iş stresi ve tükenmişlik algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koyan hipotezler oluşturulmuştur.

Şekil 1. Araştırma modeli



H1: Havacılık sektörü çalışanlarında, iş stresinin örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H2: Havacılık sektörü çalışanlarında, tükenmişlik algısının örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönde etkisi vardır.



Materyal ve Metod

Bu çalışmanın evrenini havacılık sektöründe çalışan 200.000 kişi oluşturmaktadır (<https://www.apronmedya.com>). Örneklem ise 2019 yılı Eylül – Aralık döneminde Sabiha Gökçen havaalanında faaliyet gösteren havayolu ve yer hizmetleri işletmelerinin çalışanlarıdır. Araştırmada rastgele örneklem yoluyla havacılık sektöründe görev yapan 179 kişiye ulaşılmıştır.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formundaki ölçekler daha önce bilimsel çalışmalarda kullanılmış, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş sorulardan oluşturulmuştur. Bunlardan çalışanların iş stresini ölçmek amacıyla House & Rizzo (1972) tarafından geliştirilen, Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 'İş Stresi Ölçeği' kullanılmıştır. Bu ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresle ilişkili psikolojik algılarını ölçmektedir. İş stresi ölçeği toplam 7 sorudur. İş stresi ölçeğine ait Cronbach's Alpha katsayısı 0,887 ile oldukça güvenilirdir. Katılımcıların tükenmişlik algılarını ölçmek amacıyla 17 sorudan oluşan Maslach Tükenmişlik Anketi tercih edilmiştir. Türkçe'ye Günay (2016) tarafından uyarlanmıştır. Tükenmişlik algısı ölçeğine ait Cronbach's Alpha katsayısı 0,902 ile yüksek derecede güvenilirdir. Katılımcıların örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla Allen & Meyer (1993) tarafından hazırlanan, Sayın (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Örgütsel Bağlılık soruları 18 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel Bağlılık ölçeğine ait Cronbach's Alpha katsayısı 0,791 ile oldukça güvenilirdir. Anket katılımcısı 179 çalışandan 70'i (%39) kadın, 109'u (%61) erkektir. Çalışanların 91'i (%51) bekâr, 88 çalışan (%49) evlidir. Katılımcıların 167'si (%93) üniversite ve 12'si (%7) lise mezunudur. Havacılık sektöründeki çalışma süresi olarak 95 çalışanın (%53) 1 ile 5 yıl arasında, 45 çalışanın (%25) toplamda 6 ile 10 yıl arasında ve 39 çalışanın da 11 yıldan (%22) fazla iş tecrübesi vardır. Anket katılımcılarının 30'unun (%17) yaşı 18-24 aralığındadır. 25-34 yaş arası çalışanların sayısı 104 (%58), 35 yaş üzeri çalışanların sayısı 45 olup %25'lik oranı temsil etmektedir (Bakınız Tablo 1.).

Tablo 1. Katılımcılara ait demografik veriler

<u>Parametre</u>	<u>Değişken</u>	<u>Frekans</u>	<u>Yüzde</u>
Cinsiyet	Kadın	70	39
	Erkek	109	61
Medeni Durum	Evli	88	49
	Bekâr	91	51
Eğitim Durumu	Lise	12	7
	Üniversite	167	93
Çalışma Süresi	1-5 yıl	95	53
	6-10 yıl	45	25
	11+ yıl	39	22
Yaş	18-24 yaş	30	17
	25-34 yaş	104	58
	35+ yaş	45	25



Örneklem büyüklüğünün uygun olup olmadığını kontrol etmek için yapılan KMO testinin sonuçları; iş stresi için 0,855; tükenmişlik algısı için 0,887 ve örgütsel bağlılık için 0,827 bulunmuştur. Söz konusu değerler 1'e yakındır ve örneklem büyüklüğü mükemmeldir (Coşkun, Yıldırım ve Altunışık, 2017). Ayrıca yapılan analiz sonucunda Bartlett's testi istatistiği de 0,05'ten küçüktür. Veriler normal dağılıma sahiptir. Dolayısıyla iş stresi, tükenmişlik algısı ve örgütsel bağlılık ölçekleri faktör analizine elverişlidir.

Tablo 2. Değişkenlerin puan ortalamaları

Değişkenler	n	Ortalama	Standart Sapma
İş stresi	179	3,39	0,99
Tükenmişlik algısı	179	2,97	0,80
Örgütsel bağlılık	179	2,99	0,60

Tablo 2'de görüldüğü üzere katılımcıların iş stresi değişkenine ilişkin puan ortalaması (3,39±0,99) orta düzeydedir. Tükenmişlik algıları değişkenine ilişkin puan ortalaması ise (2,97±0,80) ile orta düzeydedir. Örgütsel bağlılık değişkenine ilişkin puan ortalamasının da (2,99±0,60) orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır.

İş stresi ve tükenmişlik algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve aralarındaki ilişkiyi belirleyebilmek için korelasyon analizi uygulanmıştır (bakınız Tablo 3.).

Tablo 3. Değişkenlerin korelasyon analizi

Değişkenler	n	r	Anlamlılık Düzeyi
İş stresi, Örg.bağl.	179	,160*	,032
Tükenmişlik, Örg.bağl.	179	,197**	,008

*. Korelasyon değeri %5 düzeyinde anlamlıdır.

** . Korelasyon değeri %1 düzeyinde anlamlıdır.

İş stresi ile örgütsel bağlılık değişkenlerinin puanları arasında 0,160 pozitif düzeyde anlamlı ve zayıf seviyede bir ilişki olduğu yapılan Pearson Korelasyon Testi sonucunda belirlenmiştir (sig.=,032<,05). Tükenmişlik algısı ile örgütsel bağlılık değişkenlerinin puanları arasında 0,197 pozitif düzeyde anlamlı ve zayıf seviyede bir ilişki olduğu Pearson Korelasyon Testi sonucunda tespit edilmiştir (sig.=,008<,01).

Tablo 4. Hipotez Sonuçları

No	Araştırma Hipotezi	Sonuç
H1	Havacılık sektörü çalışanlarında, iş stresinin örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönde etkisi vardır.	Desteklenmiştir
H2	Havacılık sektörü çalışanlarında, tükenmişlik algısının örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönde etkisi vardır.	Desteklenmiştir

Tablo 4'te araştırmanın hipotez sonuçları gösterilmiştir. Araştırma başında oluşturulan hipotezler, araştırma sonucunda elde edilen bulgularla desteklenmiştir. H1 ile H2 hipotezleri kabul edilmiştir.



Çalışanların iş streslerinin ve tükenmişlik algılarının örgütsel bağlılık boyutu ile negatif yönlü ilişkiler teyit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle çalışanların işyerinden kaynaklanan stres ve tükenmişlik algıları arttıkça örgütsel bağlılıkları azalmaktadır.

Sonuç

Modern dünyada hava taşımacılığı sektörü diğer taşıma türlerine göre daha fazla ilgi görmekte ve bu ilgi her geçen gün daha fazla artmaktadır. Havacılık işletmelerinde faaliyetlerin devamı için temel koşul, personelin ve yolcuların memnuniyetini sağlamaktır. Havacılık işletmelerinin farklı beklenti şekillerini karşılayabilecek hizmetler üretmeleri ve nitelikli işgören ile çalışmaları gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Özellikle çalışan performansı, işletmeye sektörde rekabet edebilme gücü veren, kârlılığı ve verimliliği artıran en önemli unsurdur. İşletmelerin amaçlarından biri çalışanlarını memnun etmek olmalıdır. Zira çalıştığı örgütten memnun olan çalışan mutlu ve huzurlu olur. Daha nitelikli hizmet sunar ve işletme performansı yükselir. Tersisi durumda ise, işine karşı isteksiz olur. Hizmet sunarken memnuniyetsizlik davranışlarına yansır. Zamanla işinden uzaklaşır ve hatta çalıştığı işletmeye yabancılaşır. Bu sebeple örgütte performansı ve verimliliği artırmayı hedefleyen yöneticiler, personelin işyerine bağlılığını ve iş tatminini sağlayacak, çalışma ortamından kaynaklanan stresi azaltacak uygulamalara başvurmalıdır. Söz konusu uygulamaları gerçekleştirecek olan yöneticilerin, işletmede strese yol açan ve tükenmişliğe neden olan unsurları öncelikle belirlemeleri, gereken önlemleri almaları zorunludur. Böylece çalışanların örgütsel bağlılıklarında artış sağlanabilecektir.

İşletme, çalışanlarının yüksek performansı sayesinde, sektörde rekabet edebilme gücü elde edecektir. Ancak iş yoğunluğu, vardiyalı çalışma saatleri, verilen görevleri yerine getirebilmek için gereken zamanın yetersiz olması ve karar alırken fikir danışılmaması gibi durumlar çalışanları olumsuz yönde etkilemekte, stres yaşamalarına sebep olmaktadır. Çalışanlarda işe ve hayata yönelik umutsuzluk, bıkkınlık, isteksizlik görülmektedir. Tükenmişlik ve stres beraberinde çevreye kayıtsızlık davranışına yol açmaktadır. Araştırmada ortaya konulan bu durum literatürde işaret edilen sonuçlarla (Ağyüz, 2013; Demirel, Tohum ve Kartal, 2017; Turhan, Erol, Demirkol ve Özdemir, 2018; Aksanaklu ve İnandı, 2018; Aykan, Karakuş ve Karakoç, 2019; Tuna, 2019; Kalay, 2020) örtüşmektedir. Araştırmanın bulguları ile literatürdeki sonuçlar arasındaki benzerlikler tutarlıdır. Gerçekleştirilen anket uygulamasında, çalışanların iş stresi arttıkça işletmeye bağlılıklarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. İşletme ortamında stres ile yapılacak mücadele, çalışanların tükenmişlik duyguları ve örgütsel bağlılıkları üzerinde olumlu yönde etkilere sahip olacaktır. İş stresinin önlenmesi sonucunda, çalışanların tükenmişlik seviyelerinde azalma gerçekleşecek, örgütsel bağlılıklarında artış sağlanacaktır. Sonuç olarak havacılık sektöründe sabırlı, güler yüzlü, hareketli, yardımsever, mücadelecı bireylerin istihdam edilmesine özen gösterilmelidir. Çalışanların örgüte olan bağlılıkları, bir mecburiyet olmaktan çıkarılmalıdır. Havayolu işletmelerinde, gönüllülük esasına dayalı duygusal bağlılık ve aidiyet duygusunu öne çıkaran insan kaynakları yönetimi politikaları izlenmelidir.

** Bu çalışma, Saniye Yücel tarafından Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında Doç. Dr. Yaşar Akça danışmanlığında 2021 yılında sunulan ve kabul edilen “Havacılık Sektörü Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.*



KAYNAKLAR

- Ağyüz, N. (2013). Bankacılık sektöründe çağrı merkezi çalışanlarının tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akbaş, T. T. (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 121-137.
- Aksanaklu, P., & İnandı, Y. (2018). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 937-955.
- Aykan, E., Karakuş, G., & Karakoç, H. (2019). İş yaşamında yalnızlık algısı ve iş stresinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Erciyes Üniversitesi idari personel örneği, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 41-61.
- Coşkun, R., Yıldırım, E., & Altunışık, R. (2017). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Çökük, B. (2018). Örgütsel stres düzeyinin ölçümü ve demografik değişkenlerle ilişkisi: Bir kamu organizasyonu örneği, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 9(2), 59-83.
- Demirel, Y., Tohum, E. U., & Kartal, Ö. (2017). Tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler üzerine araştırma, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 444-460.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günay, A. (2016). Kabin ekiplerinde iş doyumunu ve tükenmişlik sendromu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güney, S. (2011). Örgütsel davranış, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Havle, N., İlnem, M. C., Yener, F., & Gümüş, H. (2008). İstanbul'da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi, *Düşünen Adam: Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 21(1-4), 4-13. <https://www.apronmedya.com> (erişim tarihi 28.11.2021)
- Izgar, H. (2012). Endüstri ve örgüt psikolojisi, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Kalay, Ü. (2020). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Çorlu örneği. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 13(1), 1-12.
- Kalkızoğlu, S. (2018). Tükenmişlik sendromunun iş tatminine etkisi: Perakende sektörü ve sanal örgüt çalışanlarına yönelik bir uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



Keskin, E. (2018). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Bankacılık sektöründe kadın çalışanlara yönelik bir uygulama, Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behavior* 2, 99-113.

Özgün, A. (2015). Duygusal emek davranışının iş stresi üzerindeki etkisi: Eğitim sektöründe bir uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Sayın, C. (2018). Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi bağlamında Ankara enerji sektörü özel şirket çalışanları üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şahin, M. (2019). Tükenmişlik duygusu ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Bankacılık sektöründe bir araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tuna, G. (2019). Kabin memurlarının tükenmişlik düzeylerinin örgütsel bağlılık ve çalışma performanslarına etkisi üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Turhan, M., Erol, Y. C., Demirkol, M., & Özdemir, T. Y. (2018). Örgütsel bağlılık, iş doyumu ve iş stresi arasındaki ilişki. *Turkish Studies Educational Sciences*, 1491-1507.