

Aşırı İş Yükünün İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü: Sivil Havacılık Sektöründe Bir Araştırma

The Role of Distributive Justice in the Effect of Excessive Workload on Job Stress, Burnout and Turnover Intention: A Study on Civil Aviation Sector

Ömer TURUNÇ^a Burak ULUSOY^b

^a Antalya Bilim Üniversitesi, Eğitim Enstitüsü, Antalya, Turkey omer.turunc@antalya.edu.tr

^b Antalya Bilim Üniversitesi, Eğitim Enstitüsü, Antalya, Turkey ulusoyburak07@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Aşırı İş Yükü İş Stresi Tükenmişlik Dağıtım Adaleti İşten Ayrılma Niyeti Sivil Havacılık	Amaç – Bu çalışmada, sivil havacılık sektörü personellerinde olduğu düşünülen aşırı iş yükü algısının tükenmişlik düzeyine, işten ayrılma niyeti düşüncesine ve iş stresi üzerindeki etkisinin ve bu ilişkide dağıtım adaleti etkisinin aracılık rolünü üstlenip üstlenmediğinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Yöntem – Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden çoklu hiyerarşik regresyon modeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri sivil havacılık sektöründe faaliyetlerini yürüten bir işletmede basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak 138 çalışandan anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Veriler toplanmış ölçeklerin uyumluluğunu belirlemek için doğrulayıcı faktör, hiyerarşik regresyon, korelasyon, t-testi ve tek yönlü ANOVA testi analizleri uygulanmıştır. Bulgular – Araştırmada 10 hipotez test edilmiştir. Aşırı iş yükü iş stresini, tükenmişliği, İAN'yi pozitif ve dağıtım adaletini algısını ise negatif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Dağıtım adaleti algısının iş stresi üzerinde ise anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucu çıkmıştır. Ayrıca, aşırı iş yükü ile iş stresi; tükenmişlik ve İAN ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici olmadığı belirlenmiştir. Araştırmada çıkan bir başka sonuç, sendika üyesi olmayan çalışanların sendika üyesi çalışanlara oranla tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Tartışma – Aşırı iş yükü algısı kaynaklı stres, tükenmişlik, işten ayrılma niyetinin oluşması ve dağıtım adaletini sağlanmadığına yönelik oluşan algılar çalışanlar ve işletmeler üzerinde oluşturduğu olumsuz sonuçlar; işletmelerin sektörde devamlılığını sağlayabilmesine, strateji ve hedeflerini gerçekleştirmesine olumsuz yönde etki edecektir. Çalışanlarında ve işletmelerinde istenmeyen bu durumların yaşanmaması adına aşırı iş yükünün azaltılmasına ve dağıtım adaletinin sağlanmasına yönelik olarak; yönetsel planlama ve iyileştirmeler, problemlerinin tespiti, personel sayısının artırılması, görev dağılımının gözden geçirilmesi, ödüllendirme, çalışanlardan şikâyet ve öneri dönüşleri alınması gibi bir takım önleyici ve düzeltici çalışmalar yapılabileceği değerlendirilmektedir.
Gönderilme Tarihi 24 Haziran 2023 Revizyon Tarihi 8 Eylül 2023 Kabul Tarihi 15 Eylül 2023	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Overwork Work Stress Formation of Burnout Distribution Justice Intention to Leave Civil Aviation	Purpose – In this research, it is aimed to reveal the effect of excessive workload perception, which is thought to occur in civil aviation sector personnel, on burnout level, intention to quit and work stress, and whether the distributive justice effect plays an intermediary role in this relationship. Design/methodology/approach – This research was conducted with multiple hierarchical regression model, one of the quantitative research methods. The data of the research were obtained from 138 employees in an enterprise operating in the civil aviation sector by using a simple random sampling method using the questionnaire technique. Confirmatory factor, hierarchical regression, correlation, t-test and one-way ANOVA tests were applied to determine the compatibility of the collected scales. Findings – Ten hypotheses were tested in the study. Excessive workload affects work stress, childbirth, IAN positively, and the perception of distributive justice negatively and positively. The perception of distributive justice affects education centers and IAN negatively and positively. If the perception of distributive justice was on job stress, it was concluded that it did not have a cure. In addition, work stress with excessive workload; that distributive justice is not intended in the
Received 24 June 2023 Revised 8 September 2023 Accepted 15 September 2023	

*Bu makale Antalya Bilim Üniversitesi / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü / İşletme Bilim Dalı'nda yazılan "Aşırı İş Yükünün İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü: Sivil Havacılık Sektöründe Bir Araştırma" adlı Yüksek Lisans Tezinden türetilmiştir.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Turunç, Ö., Ulusol, B. (2023). Aşırı İş Yükünün İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü: Sivil Havacılık Sektöründe Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (3), 1997-2010.

Article Classification:

Research Article

relationship between birth and IAN. Another member result of the research is that there are groups that are proportionally allocated to non-union worker union members and their intention to leave is higher.

Discussion – Stress caused by the perception of excessive workload, burnout, the intention to leave the job and the perceptions of distributive justice have negative consequences on employees and businesses; It will have a negative effect on the continuity of the enterprises in the sector and the realization of their strategies and goals. In order to reduce the excessive workload and to ensure distribution justice in order to avoid these undesirable situations in its employees and businesses; It is considered that a number of preventive and corrective studies can be carried out such as managerial planning and improvements, identifying problems, increasing the number of personnel, reviewing the distribution of tasks, rewarding, receiving complaints and suggestions from employees.

1. GİRİŞ

Toplumsal düzenin önemli bir parçası olmakla beraber, kişilerin yaşamının ve gününün bir bölümünü oluşturan iş hayatı, insanlar için önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmelerin ana hedefleri içerisindeki maddi kazanç sağlama ve iş hayatındaki devamlılığını sağlayabilmesi güçlüklerle dolu bir süreçtir.

Sektör çalışanlarında, işletmelerin rekabet yarışı, hedeflerini gerçekleştirme çabası, ekonomik etkenler, stratejileri, ulusal ve uluslararası etkenler, işin yapısı gereği, örgütsel faktörler ve kişinin özellikleri gibi etkenlerden kaynaklı aşırı iş yükü algısı oluşturduğu düşünülmektedir. İş yükü algısı kaynaklı bu süreçte iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi sonuçlarla karşı karşıya kalınabilmektedir (Bozdoğan, 2020: 2 68-69).

Yazın incelemesi neticesinde, aşırı iş yükü, iş stresi, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve dağıtım adaleti değişkenleri ile ilişkilerinin incelenmesini bir arada içeren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Söz konusu değişkenlerin nicel verilerle desteklenmesinin ve literatür incelenmesi ile yorumlanmasının yanında sivil havacılık sektörü ve örgütsel davranış bilimleri alanlarında çalışan araştırmacılar ile havacılık yönetimine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Aşırı İş Yükü

Çalışma hayatındaki artan rekabet, işletmelerdeki personeller üzerindeki beklentilerde değişime gidilmesine neden olmuştur. İş ve işçi arasındaki arz talep dengesindeki değişiklikler sonucunda da personellerden istenen performans beklentileri artmaktadır (Quick vd., 2002: 190; Altay ve Turunç, 2018: 194).

Nitel olarak iş yükü, taleplerin ya da görevlerinin yapılmasında zorluklar çekilmesi olarak değerlendirilirken, nicel iş yükü ise kişinin çok fazla görev alması ve/veya bu görevlerin tamamlayabilmesi için verilen sürenin yetersiz olmasıdır (Derya, 2008:14; Çelik ve Çıra, 2013: 11).

2.1.1 Zihinsel İş Yükü

Zihinsel iş yükü fiziksel işlerin aksine zihinde yapılan işlerdir. Düşünme, analitik hesap yapma, araştırma yapma ve iletişim, zihinsel iş yüküne girer (Dağdeviren vd., 2005: 520). Fiziksel gücü pek gerektirmeyen, zihin gücünün kullanıldığı iş yükü türüdür.

2.1.2 Fiziksel İş Yükü

Fiziksel iş yükünde, ergonomik olmayan çalışmalar ile kas iskelet sisteminin zorlanması arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ergonomiye uyumlu olmayan ve çalışma için ürünün yetersiz ve uygunsuz olduğu çalışmalarda, fiziksel iş yükü ağırlara neden olabilmektedir. Fiziksel işler kas-iskelet sistemleriyle doğrudan bağlantılı olduğu için bu konuya ayrıca dikkat edilmelidir (Krause vd., 2005: 9).

2.1.3 Çevresel İş Yükü

Çevresel etkenlerden kaynaklanan iş yükü türüne çevresel iş yükü denir. Çalışma alanındaki gürültüye maruz kalma, ses, ışıklandırma sistemi, aydınlatma şekli, ortamda bulunan yanıcı, boğucu, yakıcı vb. zehirli gazlar, tozlar ve ısı gibi etkenler çevresel iş yüküne neden olabilmektedir (Korkmaz, 2012: 23).

2.1.4 Konuma Bağlı İş Yükü

Konumsal iş yükü çalışma sırasında bedenin sağlıksız bir şekilde durması, duruş bozuklukları ve bedenin sağlık açısından uygun olmayan hareketleri ile oluşur (Bingöl, 2018: 8). Çalışma duruşunu kısaca tanımlayacak olursak; beden ve uzuvların işin yapılışı sırasında ya da işi yapmaya yönelik aldığı şekilsel hareketlerdir (Haslegrave' dan [1994] akt. (Çiçek vd., 2018: 68).

2.2 İş Stresi

Stres kavramının sözcüğü "estrica" kelimesinden gelmiştir. 17. Yüzyılda anlam olarak kötü olay, alt edilmesi zor durum, beklenmedik bir zamanda başa gelen sıkıntı veren bir durum, tasa ve üzüntü gibi ifadelerde kullanılmıştır. 18. ve 19. Yüzyıllarda ise kavram ve ifade olarak değişime uğramış, kişiye ve ruhsal yapıya yapılan zorluk, baskı yapma, zorlama gibi anlamlarda kullanılmıştır. Ayrıca bu tür davranışlara karşı tepki oluşturma anlamında da kullanılmaya başlanmıştır (Güçlü, 2001: 92; Demirel, 2013: 222).

2.2.1 İş Stresine Etki Eden Faktörler

Çalışanlarda iş kaynaklı bazı unsurlar stres yaşamalarına neden olabilmektedir. Çalışmanın hangi şartlarda yapıldığı, işin yapılış süreci, işin niteliği gibi unsurlar iş kaynaklı stres neden olabilmektedir (Schafer, 1987: 74; Turunç ve Çelik 2010: 186). İş yerinde stres yaşanmasının en büyük nedenlerinden biri iş yüküdür (Turunç vd., 2018: 2417). Aşırı iş yükü, çalışan personele normalde tamamlayabileceği süreden daha kısa bir sürede o işi tamamlanmasının istenmesi sonucu yetenek ve kapasite seviyelerinin üzerinde iş yapmalarına neden olabilmektedir. Bu durumda da personeller strese maruz kalabilmektedir (Biçki, 2016: 35).

Ücret düştükçe ya da arttıkça stres seviyesinde anlamlı bir etkiye sahip olmaktadır. Ücret arttıkça stres algılamaları azalmaktadır (Gök, 2015: 438). İnsanlar yaşamlarında bir den fazla strese neden olan durumlarla karşılaşabilmektedir ve bireysel farklılıklar nedeni vermiş oldukları yanıtlar herkeste aynı olmayabilir. Kişilerin endişe seviyeleri, netleşmeyen durumlara karşı tavrı, işe olan ilgisizliği ve çalışma hayatına olan bakış açısı gibi etkenler bireysel özellikler kaynaklı yaşanan stresi etkileyebilir (İlgar, 2001: 161).

2.3 Tükenmişlik

Çalışma hayatı insanlar için stresli bir hal aldığında duygusal olarak yıpratıcı olabilir ve tükenme yaşamalarına neden olabilmektedir (Maslach ve Jackson 1981: 99). Freudenberger (1974), profesyonel iş hayatının bireyde oluşturduğu tükenme hissiyatını tükenmişlik olarak ifade edilmektedir (Turunç ve Altan, 2021: 540).

Tükenmişlik yaşayan bireylerin duygularında yılma, yılgınlık, başaramama, umudunu kaybetme, bulunduğu durumdan kurtulamayacağını ve düzeltmeye olan inancı vb. gibi duygular ile yakınlık gösterdiği görülmektedir (Şanlı ve Tan, 2017: 131). Tükenmişlik kavramına büyük katkıları olan Maslach tükenmişliği boyutlandırarak üç alt boyutta ele alarak açıklamıştır. Bu boyutlar "Duygusal Tükenme", "Duyarsızlaşma" ve "Düşük Kişisel Başarı Hissi" şeklinde ifade edilmektedir (Maslach vd., 2001:402-403; Maslach ve Leiter, 2016:103).

2.3.1 Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Kişisel faktörler tükenmişlik yaşanmasında etkili faktörlerdir. Karakter özellikleri, değerleri, işe olan tutumları ve tecrübe gibi etkenler tükenmişliğin yaşanmasına etki etmektedir (Maslach vd., 2001: 409; Cemaloğlu ve Şahin, 2007: 482; Uyav, 2019: 160).

İşin fiziksel ve zihinsel olarak yorucu olması, mesai saatlerinin fazla olması, adalet konusunda iş yeri ile işçinin beklentilerinin farklı olması gibi unsurların yanında kararlara katılım ve duygusal olarak beğenilme ve tatmin gibi etkenler tükenmişliğin yaşanmasında örgütün neden olduğu unsurlardır (Ertuğrul, 2018; 84). Tükenmişlik literatürü incelemesi yapıldığı zaman tükenmişlik yaşanmasında örgütsel nedenlerden altı alan önem arz ederek sıklıkla karşımıza çıkmaktadır; iş yükü, kontrol, ödül, topluluk, adalet ve değerler (Leiter ve Maslach, 2003: 96).

2.4 İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyetini, çalışanların bilinçli bir şekilde işten ayrılmayı düşünmesi veya istemesi şeklinde ifade edebiliriz. Ayrıca işten çıkma, ayrılma ve alternatif iş arama niyetine sahip olmak şeklinde tanımlanabilir (Teet ve Meyer, 1993: 262). Schwepker'e (2001) göre "İşten ayrılma niyeti, çalışanların örgütü terk etmek için

yaptıkları planın temelini teşkil etmektedir” (Altay ve Turunç, 2018: 203). “Kısaca işten ayrılma niyeti, çalışanın işten ayrılmaya yönelik duygu ve düşünceleridir şeklinde de ifade edilebilir” (Aydemir ve Akdoğan, 2019: 1628). İşten ayrılma düşüncesi, kişinin işi bırakma konusunda bilinçli olarak aldığı kararı, işinden ayrılma eyleminin gerçekleşene kadar ki düşüncesidir (Çalışkan ve Bekmezci, 2019: 385).

2.5 Dağıtım Adaleti

Adams’ a göre (1969) eşitsizlik (inequity) kavramı; verdiği emek, güç, çaba, harcama vb. eylemlerin karşılığında alınan girdilerini, diğerlerinin verdiği emek, güç, çaba, harcama vb. eylemlerin karşılığında alınan girdilerini kendininki ile kıyasladığında benzer/aynı olmadığı zaman oluşur (Ulutaş, 2018: 336). Adil bir ücret yönetiminin sağlanması için öncelikle uygun ücret politikasının ve ücret sisteminin oluşturulması gerekir (Çakır, 2006: 20). İş görenler örgütlerinin adaletli tutum ve davranışlarda bulunup bulunmadığına; kişisel olarak örgüt için harcadığı uğraş, vakit vb. katkıların bedeli/dönüşü olarak elde ettiği maaşı, yükselme vb. kazanımlarını kıyaslamaktadır. Bu kıyaslama sonrası, iş görenler iş yerlerinin adalet bakımından kaynakların adaletli bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığının yargısı “dağıtım adaleti” algısını oluşturur (Turunç, 2011: 148).

Hipotezlerin Oluşturulması ve İlişkiler

Aşırı İş Yükü ve İş Stresi İlişkisi: Çalışma şartlarının zorluğu, aşırı iş, işin yapılma biçimi gibi faktörler iş görenlere stres yaşatabilmektedir (Aytaç, 2005: 835). Görev ve/veya mesuliyet yükünün fazla olması çalışanlarda yaşanan stresin artmasına neden olmaktadır (Erat, 2012: 154). Bozdoğan ve Aslan (2020: 90), Çiftci’nin (2022: 28) ve Erat’ın (2012: 154) tarafından yapılan çalışmalarda “aşırı iş yükü stresi pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir” varsayımı kabul görmüştür. Bu kapsamda alan yazısı ışığında, aşırı iş yükünün iş stresi üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla hipotez 1 oluşturulmuştur.

Hipotez 1: *Aşırı iş yükü algıları, iş stresini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.*

Aşırı İş Yükü ve Tükenmişlik İlişkisi: Çalışanların tükenmişlik yaşamalarını etkileyen iş yeri kaynaklı faktörlere örnek olarak iş yükü ve kavramını gösterebiliriz (Budak ve Sergevil, 2005: 97). İş görenler bireysel, örgütsel, örgütsel vatandaşlık ve teknolojik etkenlerden dolayı aşırı iş yükü algısına sahip olabilirler. Aşırı iş yükünün yarattığı olumsuzluklar iş görenlerin tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır (Bozdoğan ve Aslan, 2020: 87). Bozdoğan ve Aslan’ın (2020: 87) ve Ögen’in (2021: 85) yaptıkları çalışmalarda aşırı iş yükü algısının tükenmişliği pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bu kapsamda alan yazısı ışığında, aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla hipotez 2 oluşturulmuştur.

Hipotez 2: *Aşırı iş yükü algısı tükenmişlik düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.*

Aşırı İş yükü ve İşten Ayrılma Niyeti ilişkisi: İşten ayrılma düşünceleri, görevlerini yerine getirmedeki yaşanan zorluk ve/veya olumsuzluklardan kaçınmak için başka bir işe girme düşüncesi kaynaklı olabilir (Çiftci, 2022: 31). Altay ve Turunç’un (2018: 210) ve Akçakanat ve Uzunbacak (2019: 223) tarafından yapılan araştırmalarda aşırı iş yükü algısının işten ayrılma niyetini olumlu yönde ve anlamlı olarak etki ettiği görülmektedir. Bu kapsamda alan yazısı ışığında, aşırı iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla hipotez 3 oluşturulmuştur.

Hipotez 3: *Aşırı iş yükü algısı işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.*

Aşırı İş yükü ve Dağıtım Adaleti ilişkisi: Çalışanların aşırı iş yükü algısı dağıtım adaleti algılarını etkileyebilmektedir. Şahin ve Taşkaya’nın (2010: 102-105) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada benzer sonuçlar görülmektedir. Bu kapsamda alan yazısı ışığında, aşırı iş yükünün dağıtım adaleti algısı üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla hipotez 4 oluşturulmuştur.

Hipotez 4: *Aşırı iş yükü algısı dağıtım adaletini negatif ve anlamlı olarak etkiler.*

Dağıtım Adaleti ve Stres ilişkisi: İş yeri stres kaynakları olarak ücretin düşük olması, çalışanların değerlendirilmesinde adil olunmaması, işleri tamamlamak için sürenin yetersiz olması, emek veya uğraş gibi çıktıların karşılığını verilmemesi vb. şeklinde sıralanabilir (Yılmaz ve Ekici, 2006:49). Dağıtım adaletini sağlanması için “ödül, terfi ve ceza” ların iş görenlerin tamamı içerisinde eşit ve adil bir yaklaşımla uygulanması gerekmektedir (Yıldırım ve Eraslan, 2020: 172). Yaptığı çalışmada çalışanların dağıtım adaleti algısının iş stresini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Erat, 2012: 142). Bu kapsamda alan yazısı ışığında, dağıtım adaletinin iş stresi üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla hipotez 5 oluşturulmuştur.

Hipotez 5: Dağıtım adaleti iş stresini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Dağıtım Adaleti ve Tükenmişlik İlişkisi: İş görenlerin iş yeri için yaptıkları karşısında aldıkları somut ve/veya soyut ödüllendirilmeler tükenmişlik düzeylerini etkilemektedir. Çünkü bu durum kişinin motive olmasını sağlamaktadır (Budak ve Sergevil, 2005: 105). Şeşen'in (2010: 82), Balık ve Şengül'ün (2016: 122), Meydan vd. 'nin (2011: 187) Doğrar vd.'nin (2020:3643) yaptıkları çalışmalarda dağıtım adaleti algısının tükenmişliği anlamlı ve negatif yönde etki ettiği tespit edilmiştir. Bu kapsamda alan yazısı ışığında, dağıtım adaletinin tükenmişlik algısı üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla hipotez 6 oluşturulmuştur.

Hipotez 6: Dağıtım adaleti tükenmişlik düzeyini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Dağıtım Adaleti ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş görenlerde iş yerleri için dağıtım adaletinin sağlandığı yönündeki düşüncelerinin olumlu olması işi bırakma düşüncelerinde düşüş olacağı şeklinde ifade edilebilir (Doğrar vd., 2020: 3641-3643; Ulutaş, 2018: 347). Ayazlar ve Güzel'in (2013: 15) yaptığı çalışmada dağıtım adaleti düşüncesinin işten ayrılma niyetini etkilediği görülmektedir. Doğrar vd. 'nin (2020: 3641), Addai ve arkadaşlarının (2018: 235), Turunç'un (2011: 157) ve Solmaz'ın (2010: 51) yaptıkları çalışmalarda çalışanların dağıtım adaleti algısının işten ayrılma niyeti düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Bu kapsamda alan yazısı ışığında, dağıtım adaleti algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla hipotez 7 oluşturulmuştur.

Hipotez 7: Dağıtım adaleti işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Dağıtım adaletinin düzenleyici rolünü görmek için aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

Hipotez 8: Çalışanların aşırı iş yükü algıları – iş stresi ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü vardır.

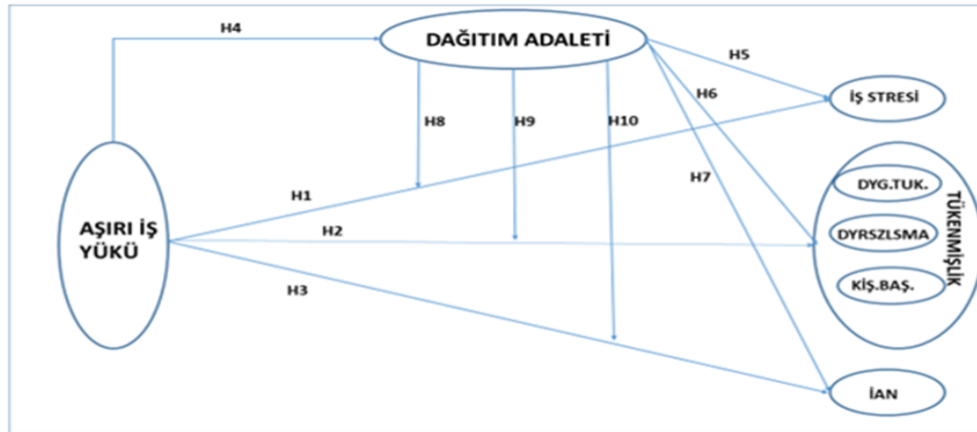
Hipotez 9: Çalışanların aşırı iş yükü algıları – tükenmişlik ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü vardır.

Hipotez 10: Çalışanların aşırı iş yükü algıları – İAN ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü vardır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1 Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmada sivil havacılık sektörü çalışanlarında aşırı iş yükünün iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetinin oluşmasında ki etkisinin ortaya konması ve bu etkide dağıtım adaleti etkisinin aracılık rolünün olup olmadığı ele alınmaktadır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırmanın Hipotezleri:

Hipotez 1: Aşırı iş yükü algıları, iş stresini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 2: Aşırı iş yükü algısı tükenmişlik düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 3: Aşırı iş yükü algısı işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 4: Aşırı iş yükü algısı dağıtım adaletini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 5: Dağıtım adaleti iş stresini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 6: Dağıtım adaleti tükenmişlik düzeyini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 7: Dağıtım adaleti işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 8: Çalışanların aşırı iş yükü algıları – iş stresi ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü vardır.

Hipotez 9: Çalışanların aşırı iş yükü algıları – tükenmişlik ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü vardır.

Hipotez 10: Çalışanların aşırı iş yükü algıları – İAN ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü vardır.

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Antalya’da sivil havacılık sektöründe faaliyetlerini yürüten bir işletmenin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmayı sivil havacılık sektöründe faaliyetlerini yürüten bir işletmenin sivil havacılık çalışanları arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen elemanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya beden işçisi, satın alma, şoför, operatör, muhasebe, İK, temizlik, güvenlik vb. personeller dâhil edilmemiştir. Verilerin toplandığı 2022 yılları döneminde örnekleme dahil olan aktif çalışan sayısı yaklaşık olarak 200 civarındadır. Örneklem büyüklüğü %95 güvenilirlik sınırları içerisinde 132 olarak belirlenmiştir (Sekaran, 1992). Araştırma gönüllülük ve isteğe bağlı esasına dayanan, kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen 200 kişiye anketler çevrimiçi form üzerinde uygulanmış ve 141 kişi anketi tam olarak yanıtlamıştır. Bu anketlerden 3 tanesi güvenilir olmadığı gerekçesiyle çıkartılmış, kalan 138 anket verisi analize dâhil edilmiştir. Ardından değişkenlere ait normal dağılımı bozduğu görülen 3 anket verisi de çıkartılmış kalan 135 kişinin doldurduğu anket analizlere dâhil edilmiştir. (Sekaran, 1992: 253).

3.3 Veri Toplama Araçları

Anket aracılığıyla veriler toplanmıştır. Anket çalışması 54 ifadeden meydana gelmektedir. Sivil havacılık çalışanlarından oluşan katılımcılara çevrimiçi bir formda uygulanmıştır. Anket formu birinci bölümde demografi ile ilgili on soru ikinci bölümde kırk dört maddelik ölçek soruları toplamda ise 54 sorudan oluşmaktadır.

Çalışanların aşırı iş yükü algısı düzeylerini belirlemek için Peterson vd.’nin (1995) geliştirdiği ve Çuhadar ve Gencer’in Türkçe uyarlamasını (2016) yaptığı beş maddeden oluşan “aşırı iş yükü ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı güvenilirlik analizinde .83 şeklinde bulunmuştur. Tüm ölçeklerin uyum iyiliği değerleri toplu olarak şekil 2’ de gösterilmektedir.

Çalışanların tükenmişlik seviyelerini ölçmek için Maslach ve Jackson’nun (1981) tükenmişlik ölçeğinden yararlanılmıştır. Üç alt ölçekten oluşmaktadır. Beş maddeden oluşan Duyarsızlaşma (DS)”, yedi maddeden oluşan “Kişisel Başarı (KB) ve dokuz maddeden oluşan “Duygusal Tükenme” (DT) alt ölçeklerdir. Ergin (1993) tarafından da kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları KB 72, DS 65 ve DT 83 olarak bulunmuştur.

Çalışanların iş stresi seviyelerini ölçmek için, Cohen vd’nin (1983) iş stresi ölçeği ölçeğinden yararlanılmıştır. Küçükusta (2007) tarafından da kullanılan dört maddeden oluşan “iş stresi ölçeği” kullanılmıştır. Yapılan çalışmada güvenilirlik analizi sonucunda çalışmada ölçek güvenilirliği .76 olarak bulunmuştur.

Çalışanların işten ayrılma niyeti algılarını ölçmek Wayde ve arkadaşlarının (1997) işten ayrılma niyeti ölçeğinden yararlanılmıştır. Küçükusta (2007) çalışmasında da uygulana üç maddeden oluşan “işten ayrılma niyeti ölçeği” kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı.83 şeklinde tespit edilmiştir.

Çalışanların dağıtımsal adalet düzeylerini değerlendirmek için Moorman’ca (1991) geliştirilmiş ölçekten yararlanılmıştır. Çelik vd.’nin (2014) çalışmasında da uygulanan beş maddeden oluşan “dağıtım adaleti ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı uygulanan güvenilirlik analizi sonrası .83 şeklinde tespit edilmiştir.

Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan 03.06.2022 tarih ve 2022/22 karar numaralı toplantısı ile etik kurul izni alınmıştır.

3.4 Veri Toplama ve Değerlendirme Tekniği

Araştırmada verilerinin analizi için SPSS ve AMOS programları kullanılmıştır. Uygulanan ölçeklerin uyumluluğunun tespiti için yapı geçerlikleri doğrulayıcı faktör analizinde AMOS programı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan tüm ölçekler için güvenilirlik testi olarak Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti, tükenmişlik ve iş stresi değişkenlerinin demografik özelliklere göre değişiklik durumunu test etmek için t-testleri ve ANOVA analizleri uygulanmıştır.

Değişkenler	CMIN/DF		GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	RMSEA
	X ²	df	≤5	≥.85	≥.80	≥.90	≥.90	≤.08
Aşırı İş Yükü	212,8	81	2,6	0.92	0.85	0.92	0.93	0.07
Tükenmişlik	214	82	2,6	0.92	0.91	0.93	0.91	0.08
İş Stresi	51	18	2,8	0.93	0.91	0,93	0,92	0,07
İşten Ayrılma Niyeti	41.2	17	3	0.91	0.91	0,92	0,92	0,06
Dağıtım Adaleti Algısı	121	30	4	0.92	0.90	0.91	0.92	0.07

Şekil 2. Ölçeklerin DFA Bulguları

4. BULGULAR

4.1. Değişkenler Arası İlişkiler

Tablo 1. Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Tükenmişlik	İş Stresi	İşten Ayrılma Niyeti	Dağıtım Adaleti	Aşırı İş Yükü
Tükenmişlik	-				
İş Stresi	.47**	-			
İşten Ayrılma Niyeti	.78**	.36**	-		
Dağıtım Adaleti	-.63**	-.16**	-.55**	-	
Aşırı İş Yükü	.71**	.40**	.53**	-.56**	-

***p<.001

Tablo 1 incelendiğinde tükenmişlik ve iş stresi arasındaki ilişkinin; anlamlı ve pozitif yönde olduğu görülmektedir (p> 0,01). Tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi incelendiğinde, aynı şekilde pozitif ve anlamlı bir ilişkiden bahsetmek mümkündür (p> 0,01). Tükenmişlik değişkeninin dağıtım adaleti değişkeniyle ilişkisine bakıldığında anlamlı fakat negatif yönde bir ilişkinin olduğu dikkat çekmektedir. Bu bağlamda sivil havacılık çalışanlarının dağıtım adaleti algılarının olumsuz seyrettiği sürece tükenmişlik düzeylerinin artması muhtemeldir. Öte yandan Tablo 1'e göre tükenmişlik düzeyleri yüksek olan sivil havacılık sektörü çalışanlarında, aşırı iş yüküne maruz kaldıkları düşüncesi uyanmaktadır (p> 0,01). İşten ayrılma niyeti bariz olan çalışanların yüksek iş stresi yaşadığı da tabloda yer alan verilerden görülmektedir (p> 0,01). Ayrıca Tablo 1'e göre iş stresi yaşayan bireylerin aşırı iş yüküne maruz kaldığı inançları bulunmaktadır (p> 0,01). İş stresi konusunda bir başka gösterge de iş stresi yüksek çalışanların, dağıtım adaleti algılarının negatif ve anlamlı bir şekilde geliştiği yönündedir. İş stresi ve aşırı iş yükü arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu Tablo 1 ile sabittir. Sivil havacılık sektöründe çalışanların dağıtım adaleti algıları ve işten ayrılma niyetlerine bakıldığında; çalışanların dağıtım adaleti algısı azaldıkça işten ayrılma niyetlerinin arttığı görülmektedir (p=-0,55). Aşırı iş yüküyle karşı karşıya olduğunu düşünen çalışanlarda Tablo 1'e göre işten ayrılma niyetinin de yüksek düzeylerde geliştiğini ifade etmek mümkündür. Araştırmaya katılım sağlayan katılımcıların özelliklerine istinaden aşırı iş yükü taşıdığına inanan çalışanların, dağıtım adaleti algıları negatif yönde gelişmekte dolayısıyla bu katılımcıların dağıtım adaleti konusunda negatif ve anlamlı bir yargıya sahip oldukları anlaşılmaktadır.

4.2. Demografik Gruplardaki Farklılıklar

Tablo 2. t Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	Sig
Tükenmişlik	Kadın	3,09	0,90	3,09	,19
	Erkek	2,91	0,74	2,91	
	Evli	41	3,01	0,73	,85
	Bekar	94	2,98	0,84	
	Sendikalı	17	2,56	0,74	
	Değil	118	3,05	0,80	,02

Tükenmişliğin medeni duruma, sendika ve cinsiyet etkenine göre değişikliğini test etmek için uygulanan t-testi sonucunda tükenmişliğin sendikalılık durumuna göre farklılaştığı, sendikalı olmayanların tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 3. t Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	Sig
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	53	2,84	1,28	,49
	Erkek	81	2,99	1,12	
	Evli	41	2,79	1,08	,30
	Bekar	94	3,01	1,22	
	Sendikalı	17	2,41	1,27	
	Değil	118	3,02	1,16	,04

Tükenmişliğin demografik farklılık etkenine göre değişiklik durumunu test etmek için uygulanan t-testi sonucunda çalışanların İAN düşüncelerinin sendikalılık durumuna göre farklılaştığı, sendikalı olmayanların İAN düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

4.3. Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenlerin birbiri ile yordayıcı etkisi ve düzenleyici etkisini çıkarmak için hiyerarşik regresyon analizleri uygulanmıştır. AIY-İS, AIY-İAN ve AIY-Tükenmişlik ilişkisini ve bu etkide dağıtım adaletinin (DA) düzenleyici rolünü araştırmak için hiyerarşik regresyon analizleri yapılmış ve bulgular tabloda verilmektedir. Hipotezleri test etme amacıyla uygulanan regresyon (hiyerarşik) analizinde yaş, çalışma süresi, "Aşırı iş yükü" (AIY) bağımsız değişken, "işten ayrılma niyeti" (İAN), "tükenmişlik" (TUK), "iş stresi" (İS) bağımlı değişken ve "dağıtım adaleti" (DA) değişkeni de düzenleyici şeklinde modelde uygulanmıştır. İş yeri tecrübesi ve yaş, aşırı iş yükü ve dağıtım adaleti modele dâhil edilirken merkezileştirilmiştir (Cohen vd., 2003).

Tablo 4. AIY-IS İlişkisinde DA'nın Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	İş Stresi		
	1.Aşama β	2.Aşama B	3.Aşama B
AIY	.41***(H1)	.45***	.44***
DA		.07(H5)	.06
AIYx DA			.07 (H8)
R ²	.17	.17	.18
Düz. R ²	.15	.14	.14
F	9***	6,8***	5,6***

***p≤.001

Yapılan analiz sonuçlarında AIY İS'i olumlu olarak yordamaktadır ($\beta = .41$; $p \leq .001$). Bu durumda hipotez 1 kabul edilmiştir. AIY' İS'i artırmaktadır. Bir diğer sonuç DA' nın İS üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucu çıkmıştır ($\beta = .07$; $p > .05$). Düzenleyici (moderatör) değişken, değişkenler arası ilişkinin gücünü ve yönünü etkileyen bir değişkendir" (Baron ve Kenny, 1996: 1174). AIY-IS ilişkisinde DA' nın düzenleyici

etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir ($\beta = .07, p > .05$). Düzenleyici etki hipotezi 8 bu durumda kabul edilmemiştir.

AIY-TUK ilişkisi ve bu ilişkide dağıtım adaletinin (DA) düzenleyici etkisini (rolü) test etmek için hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Tablo 5’te bulgular gösterilmektedir.

Tablo 5. AIY-TUK İlişkisinde DA’nın Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	Tükenmişlik		
	1.Aşama β	2.Aşama β	3.Aşama B
AIY	.70***(H2)	.52***	.52***
DA		-.34***(H6)	-.34***
AIYx DA			.01 (H9)
R ²	.51	.59	.59
Düz. R ²	.50	.57	.57
F	46,7***	46,8***	37,2***

***p≤.001

Tablo 5’te gösterilen DA’nın düzenleyici rolünün analizi (çoklu regresyon) sonuçlarına göre incelenmiştir. AIY-TUK ilişkisinde DA’nın düzenleyici etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir ($\beta = .01, p > .05$). Düzenleyici etki hipotezi 9 bu durumda kabul edilmemiştir.

Bu safhada AIY-İAN ilişkisini ve bu ilişkide dağıtım adaletinin (DA) düzenleyici etkisini test etmek için analizler (hiyerarşik regresyon) yapılmış ve bulgular Tabloda verilmiştir.

Tablo 6. AIY-İAN İlişkisinde DA’nın Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	İşten Ayrılma Niyeti		
	1.Aşama β	2.Aşama β	3.Aşama B
AIY	.53***(H3)	.33***	.33***
DA		-.38***(H7)	-.38***
AIYx DA			.06 (H10)
R ²	.28	.37	.38
Düz. R ²	.27	.36	.35
F	17,7***	19,8***	16,2***

***p≤.001

Tablo 6’da sunulan sonuçlar da AIY- İAN değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler ($\beta = .53; p \leq .001$) görülmektedir. Bu durumda Hipotez 3 kabul edilmiştir. AIY- İAN’ı artırmaktadır. Ve DA İAN’ın üzerinde anlamlı olarak etki ettiği görülmektedir ($\beta = -.38; p \leq .001$).

Tablo 6’da gösterilen DA’nın düzenleyici rolünün analizi (çoklu regresyon) sonuçlarına göre incelenmiştir. AIY-TUK ilişkisinde DA’nın düzenleyici etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir ($\beta = .06, p > .05$). Düzenleyici etki hipotezi 10 bu durumda kabul edilmemiştir.

Analizin bu safhasında AIY’nın düzenleyici rolü DA üzerindeki etkisi incelenmiştir ve bulgular Tablo 7’de sunulmuştur. Tabloda sunulan analiz sonuçlarında AIY DA ile anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmektedir ($\beta = -.52; p \leq .001$) Bu durumda Hipotez 4 kabul edilmiştir.

Tablo 7. AIY-İAN İlişkisinde DA'nın Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	Dağıtım Adaleti	
	1.Aşama β	2.Aşama B
AIY		-52*** (H4)
AIYx DA		.03
R^2	.10	.37
Düz. R^2	.09	.36
F	7,7***	26,8***

*** $p \leq .001$

5. SONUÇ ve TARTIŞMA

Elde edilen bulgularda aşırı iş yükü algısının işten ayrılma niyetini olumlu ve anlamlı yönde etki ettiği görülmektedir. Bu sonuç aşırı iş yükü algısı ile işten ayrılma niyeti algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen (Faiz, 2019: 26) satış personelleri üzerinde, (Çelik ve Çıra, 2013: 16) turizm sektörü çalışanları üzerinde, (Bozdoğan ve Aslan, 2020: 91) bankacılık sektörü çalışanları üzerinde, (Altay ve Turunç, 2018: 210) özel güvenlik personeli üzerinde yaptıkları çalışma sonuçlarıyla uyumludur.

Elde edilen bulgularda iş yükü algısı iş stresini olumlu ve anlamlı yönde etki ettiği görülmüştür. Aşırı iş yükü algısının iş stresine olan etkisini inceleyen (Bozdoğan ve Aslan, 2020: 90) bankacılık sektörü çalışanları üzerinde (Çiftci, 2022: 28) zincir market çalışanları üzerinde, (Erat, 2012: 154) üniversitelerde görev yapan akademik personeller üzerinde, (Singh, 1998: 80) satış personelleri üzerinde yaptıkları çalışma sonuçlarıyla uyumludur.

Elde edilen bulgularda aşırı iş yükü algısının tükenmişlik seviyesini olumlu ve anlamlı yönde etki ettiği görülmüştür. Bu sonuç aşırı iş yükünün tükenmişlik seviyesine etkisini inceleyen (Bolat, 2011: 96) turizm sektörü çalışanları üzerinde, (Faiz, 2019: 28) satış personelleri üzerinde, (Bozdoğan ve Aslan, 2020: 87) bankacılık sektörü çalışanları üzerinde, (Ögen, 2021: 85) sağlık sektörü çalışanları üzerinde ve (Kaya ve Aydın, 2021: 708) doktorlar üzerinde yaptıkları çalışma sonuçlarıyla uyumludur.

Elde edilen sonuçlarda aşırı iş yükünün dağıtım adaleti algısını olumsuz ve anlamlı yönde etki ettiği görülmüştür. (Şahin ve Taşkaya, 2010: 102-105) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Elde edilen bulgularda dağıtım adaletinin tükenmişlik düzeylerini negatif ve anlamlı yönde etki ettiği görülmüştür. Bu bulgu dağıtım adaleti ile tükenmişlik düzeylerini ilişkileri inceleyen (Şeşen, 2010: 82) öğretmenler üzerinde, (Balık ve Şengül, 2016: 122) kamu çalışanları üzerinde, (Meydan vd., 2011: 187) kamu sektörü yöneticileri üzerinde ve (Doğrar vd., 2020:3643) telekomünikasyon alanında çalışan işletmedeki mühendisler ile yapılan çalışma sonuçlarıyla uyumludur.

Elde edilen sonuçlarda dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti düzeylerini negatif ve anlamlı yönde etki ettiği görülmektedir. Bu sonuç dağıtım adaletinin işten ayrılma niyetine etkisini araştıran Ayazlar ve Güzel'in (2013: 15) otel işletmeleri çalışanları üzerinde, Solmaz'ın (2010: 51) finans çalışanları üzerinde ve Addai ve arkadaşlarının (2018: 235) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışma sonuçlarıyla uyumludur.

Elde edilen sonuçlarda dağıtım adaleti algıları iş stresi üzerinde anlamlı bir etki oluşturmadığı görülmektedir. Bu hipotez desteklenmemiştir. Buna gerekçe olarak sivil havacılık sektörünün yapısı gereği stres oluşturmaya müsait bir yapıda olması ve/veya oluşan aşırı iş yükünün (vardiyalı çalışma) dağıtım adaletinin stres düzeyleri üzerindeki etkisini kaldırdığı düşünülmektedir.

Dağıtım adaletinin aşırı iş yükü-ışten ayrılma niyeti, dağıtım adaletinin aşırı iş yükü-stresi ilişkisinde, dağıtım adaletinin aşırı iş yükü-ışten tükenmişlik ilişkisinde düzenleyici bir rolü olmadığı görülmüştür. Sektörün yapısı gereği zorlu çalışma şartları, örgütsel etkenler ve bireysel etkenler kaynaklı dağıtım adaletinin düzenleyici etkisini kaldırdığı düşünülmektedir.

Çalışmada özellikle sendikaya üye olup olmama durumu dikkat çekmiştir. Sendikalı olmayan çalışanlarda tükenmişlik düzeylerinin ve ışten ayrılma niyetlerinin yüksek çıkması, çalışanlar için sendikanın önemini göstermiştir. Buradan çıkan sonuç, çalışanlar özellikle haklarının korunacağı bir yapıya sahip olduğunda kendilerini güvende hissedebilmesidir. Sendika durumuyla da bağlı olarak aslında dağıtım adaletinin de önemli olduğunun vurgusunu yapabiliriz. Bir noktada özellikle çalışanlar aslında adaletin, adil değerlendirmelerin olduğu yerde sendikaya da ihtiyaç duymayacaktır. Bu husus sağlanmadığında çalışanlar haklarının korunacağı bir yapıya doğru yönelmiş olmaktadır.

Yapılan bilimsel çalışma, dağıtım adaletinin sağlanmadığı yönündeki algılarının, tükenmişlik yaşanmasına ve ışten ayrılma niyetinin oluşması, sektörde çalışan bireylerin adalete, adil değerlendirmeye ihtiyaç duyduklarını ve aşırı iş yükünün çalışanlardaki etkisinin ne düzeyde olduğunu göstermiştir. Bu sektörde özellikle dağıtım adaleti ve aşırı iş yükünün yanında derinleme araştırmalar yapılması ve sendikaların etkisinin detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir.

Literatür bölümünde ele alınan iş yükünün iş stresi, tükenmişlik, ışten ayrılma niyetinin oluşması ve dağıtım adaleti sağlanmadığına yönelik oluşan algılar çalışanlar ve işletmeler üzerinde oluşturduğu olumsuz sonuçlar; işletmelerin sektörde devamlılığını sağlayabilmesine, strateji ve hedeflerini gerçekleştirmesine olumsuz yönde etki edecektir. Çalışanlarında ve işletmelerinde istenmeyen bu durumların yaşanmaması adına aşırı iş yükünün azaltılmasına ve dağıtım adaletinin sağlanmasına yönelik olarak; yönetimsel planlama ve iyileştirmeler, problemlerin tespiti, personel sayısının artırılması, görev dağılımının gözden geçirilmesi, ödüllendirme, çalışanlardan şikâyet ve öneri dönüşleri alınması gibi bir takım önleyici ve düzeltici çalışmalar yapılabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışmada bazı kısıtlar bulunmaktadır. Önemli kısıtlardan bir tanesi araştırmamızın Antalya ili sivil havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin çalışanları ile sınırlandırılmış olmasıdır. Benzer alanda çalışma yapacak olanlara farklı ölçek ve farklı örgüt kültürlerine sahip olan sivil havacılık işletmelerinde farklı ölçekte aşırı iş yükünün tükenmişlik ve iş stresine etkisinde sendikanın rolünün araştırılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Addai, P., Kyeremeh, E., Abdulai, W. ve Sarfo, J. O. (2018). Organizational Justice And Job Satisfaction As Predictors Of Turnover Intentions Among Teachers In The Offinso South District Of Ghana, *European Journal Of Contemporary Education*, 7 (2), 235-243.
- Akçakanat, T., ve Uzunbacak, H. H. (2019). Aşırı iş yükü algısının ışten ayrılma niyeti üzerine etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 3(3), 215-230.
- Altay, M. ve Turunç, Ö. (2018). İş Yükü, Çalışma Yaşam Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17), 191-229.
- Aytaç, S.S. (2005). Çalışanların İşlerine İlişkin Duygularının Stres Tepkileri Üzerindeki Etkisi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 833-851.
- Ayazlar, G. ve Güzel, B. (2013). Örgütsel Adaletin Otel Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti ve İşyerinde Sapma Davranışına Etkisi, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 10 (3), 6-23.
- Aydemir, C. ve Akdoğan, A.A. (2019). Psikolojik Performansın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (4), 1625-1637.
- Balık, E. ve Şengül, Ü. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık ve İş Tükenmişliği Üzerindeki Rolü: Çanakkale’de Ampirik Bir Uygulama, *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (3), 115-125.

- Bekmezci, M., Çalışkan, A., ve Eroğluer, K. (2018). *Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tatmini ve Yaşam Kalitesinin Rolü, Sağlık Kurumu Çalışanları Örneği*. 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Biçki, S. (2016). *Hizmet Sektörü Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi: İstanbul Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bolat, O. (2011). İş Yükü, İş Kontrolü ve Tükenmişlik İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (2), 87-101.
- Budak, G. Ve Sürgevil, O. (2016). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 95-108.
- Bozdoğan, S. C. (2020). *Aşırı İş Yükünün, Tükenmişlik, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi*, Yayımlanmış Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. E. (2007) Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2: 465-484.
- Çakır, Ö. (2006). Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri, *KAMU-İŞ Eğitim Yayınları*, Ankara
- Çalışkan, A., ve Özkan, H. (2019). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişliğe Etkisi İş Tatmininin Aracılık Rolü Mersin İli Kamu Hastaneleri Hemşirelerine Yönelik Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 180-194.
- Çelik, M.ve Çıra, A. (2013). The Mediating Role Of Work Overload On The Effects Of Organizational Citizen ship Behavior On Job Performance And TurnoverIntention. *Ege Academic Review*, 13 (1), 11-20.
- Cohen, S., Kamarck T. ve Mermelstein R. (1983). A Global Measure of Perceived Stres, *Journal Of Health And Social Behavior*. 24,385– 396.<https://doi.org/10.2307/2136404>
- Çiçek, E., Kazanç, N. ve Kâhya, E. (2018). Bir Mobilya İşletmesinin Montaj Hattında Ergonomik Risk Analizi. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, Özel Sayı: Ergonomi 2017, 67-82.
- Dağdeviren, M., Eraslan, E. ve Mustafa, K. (2005). Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması, *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(4), 517-525
- Demirel, E.T. (2013). Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 220-241.
- Derya, S. (2008). *Crossover Of Work-FamilyConflict: Antecedent And Consequences Of Crossover Process İn Dual-Earner Couples*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Koç Üniversitesi, İstanbul.
- Doğrar, C. C, Bostancı, B., ve Akyol, EM. (2020). Dağıtım Adaleti ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Duyarsızlaşmanın Aracılık Rolü: Bir Telekomünikasyon Firmasında Çalışan Mühendisler Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (4), 3633-3655.
- Erat, S. (2012). *Örgütlerde Algılar, Roller ve Yüklerin Örgütsel Stres ve Çalışan Sonuçlarına Etkisi: Üniversitelerde Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gebze Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Eroğlu, A. (2020). İş Yükünün İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İş Tatmini ve Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7 (2), 213-227.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout, *Journal Of Social Issues*, 30: 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gök, S. (2015). Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres. *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 27 (2), 429-448.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1).
- Haslegrave, C.M. (1994). *What Do We Mean By A Working Posture?* *Ergonomics*, 37(4), 781-799.<https://doi.org/10.1080/00140139408963688>

- İlgar, Ö. (2001). *Örgütsel stresin çalışan kadınlar üzerindeki etkileri ve stresle başa çıkma yolları* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Kaya, S. ve Aydın, S. (2021). İntörn Doktorların Tükenmişlik Durumları ve Tükenmişliği Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Uygulama. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 7 (3), 695- 712.
- Krause, N., Scherzer, T., ve Rugulies, R. (2005). Physical workload, work intensification, and prevalence of pain in low wage workers: results from a participatory research project with hotel room cleaners in Las Vegas. *American Journal Of Industrial Medicine*, 48(5), 326-337.
- Korkmaz, Z. (2012). *Yenidoğan Hemşirelerinde İş Analizi ve İş Yükü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri
- Leiter, M. P., ve Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies*. Emerald Group Publishing Limited.
- 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>
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). *Manual Of Maslach Burnout Inventory* (2th Ed.). California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Meydan Hc, Şeşen H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Ögen, R. A. (2021). *Aşırı İş Yükü, Tükenmişlik İlişkisinde İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya Bilim Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Öztürk Çiftci, D. (2022). Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 17 (65), 15-38.
- Quick, J. D. Cooper, C. L., Gavin, J. H., ve Quick, J. C. (2002). Executive Health: Building Self-Reliance For Challenging Times. *International Review Of Industrial And Organizational Psychology* 2002 Volume 17, 17, 187.
- Peterson, M. F. Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V. And Viedge, C. (1995). Role Conflict, Ambiguity, And Overload: A 21- Nation Study. *Academy Of Management Journal*, 38(2), 429-452.
- Schafer, Walter. (1987). *Stress Management For Wellness*. Harcourt Brace College Publishers.
- Schwepker, C.H. (2001). Ethical Climate's Relationship To Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover İntention İn The Sales force. *Journal Of Business Research*, 54(1), 39-52.
- Singh, J. (1998). Striking A Balance İn Boundary-Spanning Positions: An İntigation Of Some Unconventional İncidences Of Role Stressors And Job Characteristics On Job Out comes Of Sales people. *Journal Of Marketing*, 69-86.
- Solmaz, H. (2010). *Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods For Business*, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Şahin, B. Ve Taşkaya, S. (2010). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13 (2), 85-114.
- Şanlı, Ö. ve Tan, Ç. (2017). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27 (2), 131-142.
- Şeşen, H. (2010). Adalet Algısının Tükenmişliğe Etkisi: İş Tatmininin Aracı Değişken Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli ile Testi, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (2), 67-90.

- Tett, R.P. ve Meyer, J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based On Metaanalytic Findings", *Personnel Psychology*, Vol: 46, 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Tuğçe, U. (2019). Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü: Havalimanı Yer Hizmeti Çalışanlarında Bir Araştırma, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Turunç, D. Ö. (2011). Örgütsel Adaletin Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *ISGUC The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 13 (1), 143-166.
- Turunç, Ö., Coşkun, M. B., ve İçdem, U. (2018). İş Stresi Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Sendika Üyeliğinin Rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 9(16), 2411-2437.
- Ulutaş, M. (2018). Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların İş Doyumu Ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 333- 352.
- Turunç, Ö. ve Altan, S. (2021). Tükenmişlik ile Etik Dışı Davranış İlişkisinde Yaş ve İş Tecrübesinin Rolü. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (38), 538-577.
- Yılmaz, Y. Ve Ekici, D. (2006). Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 31-58.
- Yıldırım, İ. ve Eraslan, H. (2020). İşletmelerde Dağıtımsal Adalet: Seramik Sektöründe Bir Uygulama, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(73), 171-185.