

**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**STRESİN, TÜKENMİŞLİĞİN VE MUTLULUĞUN İŞ
TATMİNİNE ETKİSİ: PİLOTLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kaan BAKANOĞLU

**İşletme Ana Bilim Dalı
İşletme Yönetimi Programı**

OCAK/2021

**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**STRESİN, TÜKENMİŞLİĞİN VE MUTLULUĞUN İŞ
TATMİNİNE ETKİSİ: PİLOTLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Kaan BAKANOĞLU
(Y1712.040053)**

**İşletme Ana Bilim Dalı
İşletme Yönetimi Programı**

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Seçil ULUFER KANSOY

OCAK/2021

YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL ve ONAY SAYFASI

Teslim Tarihi : 11.12.2020

Savunma Tarihi : 08.01.2021

ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Stresin, Tükenmişliğin ve Mutluluğun İş Tatminine Etkisi: Pilotlar Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmamın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (08 / 01 / 2021)

Kaan BAKANOĞLU

ÖNSÖZ

Öncelikle tez boyunca gece gündüz demeden bana yardımcı olan tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Seçil ULUFER KANSOY’a, tez için veri toplama konusunda yardımlarını esirgemeyen ve anketleri üyesi olan pilotlara göndererek kısa zamanda pilotlara ulaşmamızı sağlayan Türkiye Hava Yolu Pilotları Derneği’ne (TALPA), TALPA Yönetim Kurulu Başkanı Kaptan Pilot Hüseyin Murat ERSOY’a, tez süresince kendisine danıştığım Kaptan Pilot Göker BİLİR’e ve tüm eğitim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen ve her zaman yanımda olan sevgili aileme teşekkürlerimle...

Ocak 2021

Kaan BAKANOĞLU

STRESİN, TÜKENMİŞLİĞİN VE MUTLULUĞUN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: PİLOTLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Havacılık, hızla gelişim içerisinde olan bir ulaşım şeklidir. Hızla büyüyen havacılık sektörü hem zaman hem de yolcu konforu açısından, diğer ulaşım şekillerine göre, avantajlı olduğundan insanlar tarafından sıklıkla tercih edilmeye başlanmıştır. İnsanların ulaşım aracı olarak hava araçlarını daha çok tercih etmesi ile birlikte, hava yolu şirketleri de büyümeye başlamış, yeni uçak siparişleri vermiş ve vermeye devam etmektedirler. Ancak, bu hızlı büyüme karşısında asla taviz verilmeyecek en önemli konu hiç kuskusuz ki uçuş güvenliğidir.

Yapılan araştırmalar, hava araçlarının yaşamış olduğu kaza-kırımlarda insan faktörünün %70 seviyelerinde olduğunu göstermiştir. Bu sebepten dolayı havacılıkta insan faktörü önem arz etmekte ve çalışanların çalışma saatleri, işe gidip gelirken yolda geçirilmesi gereken zaman ve hatta dinlenme saatine kadar tüm her şey uluslararası havacılık örgütleri tarafından kural haline getirilmiştir. Bu sebeple bu tezde, havacılık sektörünün en önemli parçalarından biri olan pilotların stres, tükenmişlik ve mutluluk seviyelerini ölçerek iş hayatlarında iç dünyalarının nasıl olduğunu gözlemlemek ve ayrıca bu seviyelerin pilotların iş tatminlerini ne kadar etkilediklerini ölçmek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda pilotların cinsiyet, yaş, kıdem gibi kişisel özelliklerinin stres, tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmin seviyeleri üzerinde bir etkilerinin olmadığı görülmüştür. Ancak, iş dışında uğraşılan bir hobinin kişilerdeki stres, tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmin seviyelerini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Kişilerin eğitim seviyelerinin yükselmesi ile stres seviyelerinin de yükseldiği görülmüş olup, tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmin seviyeleri üzerinde bir ilişki bulunmamıştır. Pilotların tecrübe yıllarına bakıldığında tecrübeleri arttıkça stres, tükenmişlik ve iş tatmin seviyelerinin arttığı görülmüştür. Ancak mutluluk ile bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca, stres ve tükenmişliğin pilotların mutluluğu ve iş tatminleri üzerinde ayrı ayrı olumsuz etkileri olduğu da gözlemlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Stres, Tükenmişlik, Mutluluk, İş Tatmini, Havacılık, Pilot

THE EFFECTS OF STRESS, FATIGUE AND HAPPINESS ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON PILOTS

ABSTRACT

Aviation is a form of transportation that is developing rapidly. The rapidly growing aviation sector has started to be preferred by people because it is advantageous compared to other modes of transportation in terms of both time and passenger comfort. As people prefer aircrafts more as a means of transportation, airline companies have started to grow, have placed new aircraft orders and continue to give. However, the most important issue that will never be compromised in the face of this rapid growth is undoubtedly flight safety.

Studies have shown that, the human factor is around 70% is affected the accidents and incidents in aviation. For this reason, the human factor is important in aviation, and everything from the working hours of the employees, the time to spend on the way to and from work, and even the rest time, has become a rule by international aviation organizations. For this reason, in this thesis, it is aimed to measure the stress, fatigue and happiness levels of pilots, which are one of the most important parts of the aviation industry, to observe how their inner world is in business life and also to measure how these levels affect pilots' job satisfaction. As a result of the research, it was observed that personal characteristics of pilots such as gender, age, seniority did not have any effect on their stress, fatigue, happiness and job satisfaction levels. However, it has been observed that a hobby occupied outside of work positively affects the levels of stress, fatigue, happiness and job satisfaction. It was observed that the stress levels of individuals increased with the increase in education levels, and there was no relationship on fatigue, happiness and job satisfaction levels. Looking at the years of experience of the pilots, it was seen that the levels of stress, fatigue and job satisfaction increased as their experience increased. However, no relationship was found with happiness. It is also observed that stress and fatigue have separate negative effects on pilots' happiness and job satisfaction.

Key Words: Stress, Fatigue, Happiness, Job Satisfaction, Aviation, Pilot

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ	vii
ÖNSÖZ.....	ix
ÖZET.....	xi
ABSTRACT	xiii
İÇİNDEKİLER	xv
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xxi
ŞEKİL LİSTESİ.....	xxiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xxv
I. SİVİL HAVACILIK.....	1
A. Sivil Havacılığın Başlangıcı ve Gelişimi	1
B. Sivil Havacılığın Gelişimi	2
1. Sivil Havacılığın Dünyadaki Gelişimi.....	2
2. Sivil Havacılığın Türkiye’deki Gelişimi.....	4
C. Sivil Havacılıkta Pilotaj Eğitimi	5
1. Private Pilot License (PPL)	5
2. Airline Transport Pilot License (ATPL).....	6
3. Commercial Pilot License (CPL).....	6
4. Instrument Rating (IR).....	6
5. Multi Engine Rating (ME).....	6
6. Pilot in Command (PIC)	7
7. Type Rating.....	7
II. İŞ TATMİNİ.....	9
A. İş Tatmini Kavramı ve Önemi	9
B. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	9
1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler	10

a. Yaş.....	10
b. Cinsiyet.....	10
c. Medeni durum	11
d. Çalışanların kişisel özellikleri	11
2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler	12
a. Ücretlendirme	12
b. Çalışma şartları.....	12
c. İşin kendisi ve nitelikleri	12
d. Terfi.....	13
e. Çalışma arkadaşları	13
f. Yönetim.....	13
g. Denetim	14
h. Motivasyon.....	14
i. Takdir edilme	14
C. İş Tatmininin Sonuçları.....	14
D. Havacılıkta İş Tatmini	15
III. STRES KAVRAMI.....	17
A. Stres Kavramı ve Tanımı	17
B. Çalışma Yaşamı ve Stres	17
C. Çalışma Yaşamında Stres Kaynakları.....	18
1. Örgüt Dışı Stres Kaynakları.....	19
2. Örgütsel Stres Kaynakları	19
a. Görevin yapısına ilişkin stres kaynakları	20
b. Örgütsel yönetim tarzına ilişkin stres kaynakları	20
D. Stres Seviyesini Etkileyen Bireysel Faktörler	21
1. Cinsiyet	21
2. Yaş	21
3. Eğitim Durumu	21
E. Eğitim Süreci ve Stres İlişkisi	22
F. Stresin Belirtileri	22
G. Stres ve İş Tatmini Arasındaki İlişki	23

H. Stres ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki	24
I. Stres ve Mutluluk Arasındaki İlişki	24
J. Havacılıkta Stres Durumu.....	24
IV. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI	27
A. Tükenmişlik Kavramı ve Önemi	27
B. Tükenmişliğin Belirtileri.....	27
1. Fiziksel Belirtiler	28
2. Davranışsal Belirtiler	28
C. Tükenmişliğin Nedenleri	28
1. Çevresel Nedenler.....	29
2. Kişisel Nedenler.....	29
a. Cinsiyet.....	29
b. Yaş	29
c. Eğitim durumu.....	30
d. Tecrübe.....	30
D. Tükenmişlik ile Başa Çıkma Yolları	31
E. Tükenmişlik ile İş Tatmini Arasındaki İlişki	32
F. Havacılıkta Tükenmişlik Durumu.....	32
V. MUTLULUK KAVRAMI	35
A. Mutluluk Kavramının İncelenmesi.....	35
1. Mutluluğun Tanımı	35
2. Öznel İyi Olma Yapısı	35
3. Mutluluğu Etkileyen Bireysel Faktörler	35
a. Cinsiyet.....	35
b. Yaş	36
c. Eğitim durumu.....	36
d. Medeni durum	36
e. Gelir.....	36
f. Kişilik	37
B. Mutluluk ve İş Tatmini Arasındaki İlişki	37

C. Mutluluk ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki	37
D. Havacılıkta Mutluluk Durumu.....	38
VI. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	39
A. Araştırmanın Amacı.....	39
B. Araştırmanın Önemi.....	40
C. Araştırmanın Modeli	40
D. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	41
E. Araştırmanın Verilerinin Toplanması	41
F. Güvenilirlik Testleri	42
G. Araştırmanın Hipotezleri	43
H. Verilerin Değerlendirilmesi	45
VII. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	47
A. Kişisel Bilgilere Göre Elde Edilen Bulgular	47
B. Kişisel Bilgilerin Ölçekler Üzerindeki Bulguları	49
1. Cinsiyetin Değişkenler Üzerindeki Etkisi.....	49
2. Kıdemin Değişkenler Üzerindeki Etkisi	52
3. İş Dışında Yapılan Hobinin Değişkenler Üzerindeki Etkisi	56
4. Yaşın Değişkenler Üzerindeki Etkisi.....	60
5. Eğitim Seviyesinin Değişkenler Üzerindeki Etkisi.....	62
6. Tecrübenin Değişkenler Üzerindeki Etkisi	65
7. Değişkenlerin Birbirleri Üzerindeki Etkileri	71
a. Stresin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	74
b. Tükenmişliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	75
c. Mutluluğun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi	76
VIII. SONUÇ ve ÖNERİLER	77
IX. KAYNAKÇA.....	83
X. EKLER.....	97
Ek.1. Anketler.....	97

Ek.2. Etik Kurul Onay Formu	101
ÖZGEÇMİŞ.....	103

ÇİZELGE LİSTESİ

Çizelge 1: Pilotların Cinsiyet Durumu.	47
Çizelge 2: Pilotların Yaş Durumu.	47
Çizelge 3: Pilotların Eğitim Seviyesi.	48
Çizelge 4: Pilotların Kıdem Durumları.	48
Çizelge 5: Pilotların Görev Tecrübeleri.	48
Çizelge 6: Pilotların İş Dışında Hobi Durumu.	49
Çizelge 7: Cinsiyet ve Stres Faktörü Arasındaki İlişki.	49
Çizelge 8: Cinsiyet ve Tükenmişlik Faktörü Arasındaki İlişki.	50
Çizelge 9: Cinsiyet ve Mutluluk Faktörü Arasındaki İlişki.	51
Çizelge 10: Cinsiyet ve İş Tatmini Faktörü Arasındaki İlişki.	51
Çizelge 11: Kıdem ve Stres Faktörü Arasındaki İlişki.	52
Çizelge 12: Kıdem ve Tükenmişlik Faktörü Arasındaki İlişki.	53
Çizelge 13: Kıdem ve Mutluluk Faktörü Arasındaki İlişki.	54
Çizelge 14: Kıdem ve İş Tatmini Faktörü Arasındaki İlişki.	55
Çizelge 15: Hobi ve Stres Faktörü Arasındaki İlişki.	56
Çizelge 16: Hobi ve Stres Sıklık Durumu.	56
Çizelge 17: Hobi ve Tükenmişlik Faktörü Arasındaki İlişki.	57
Çizelge 18: Hobi ve Tükenmişlik Sıklık Durumu.	57
Çizelge 19: Hobi ve Mutluluk Faktörü Arasındaki İlişki.	58
Çizelge 20: Hobi ve Mutluluk Sıklık Durumu.	58
Çizelge 21: Hobi ve İş Tatmini Faktörü Arasındaki İlişki.	59
Çizelge 22: Hobi ve İş Tatmini Sıklık Durumu.	59
Çizelge 23: Yaş ve Stres Faktörü Arasındaki İlişki.	60
Çizelge 24: Yaş ve Tükenmişlik Faktörü Arasındaki İlişki.	60
Çizelge 25: Yaş ve Mutluluk Faktörü Arasındaki İlişki.	61
Çizelge 26: Yaş ve İş Tatmini Faktörü Arasındaki İlişki.	61
Çizelge 27: Eğitim Seviyesi ve Stres Faktörü Arasındaki İlişki.	62
Çizelge 28: Eğitim Seviyesi ve Stres Sıklık Durumu.	62

Çizelge 29: Eğitim Seviyesi ve Stres Tukey Testi.	63
Çizelge 30: Eğitim Seviyesi ve Tükenmişlik Faktörü Arasındaki İlişki.	64
Çizelge 31: Eğitim Seviyesi ve Mutluluk Faktörü Arasındaki İlişki.	64
Çizelge 32: Eğitim Seviyesi ve İş Tatmini Arasındaki İlişki.	65
Çizelge 33: Tecrübe ve Stres Faktörü Arasındaki İlişki.	65
Çizelge 34: Tecrübe ve Stres Sıklık Durumu.	66
Çizelge 35: Tecrübe ve Stres Tukey Testi.	66
Çizelge 36: Tecrübe ve Tükenmişlik Faktörü Arasındaki İlişki.	67
Çizelge 37: Tecrübe ve Tükenmişlik Sıklık Durumu.	67
Çizelge 38: Tecrübe ve Tükenmişlik Tukey Testi.	68
Çizelge 39: Tecrübe ve Mutluluk Faktörü Arasındaki İlişki.	69
Çizelge 40: Tecrübe ve İş Tatmini Faktörü Arasındaki İlişki.	69
Çizelge 41: Tecrübe ve İş Tatmini Sıklık Durumu.	69
Çizelge 42: Tecrübe ve İş Tatmini Tukey Testi.	70
Çizelge 43: Stres Faktörü Normal Dağılım Analizi.	71
Çizelge 44: Tükenmişlik Faktörü Normal Dağılım Analizi.	72
Çizelge 45: Mutluluk Faktörü Normal Dağılım Analizi.	72
Çizelge 46: İş Tatmini Faktörü Normal Dağılım Analizi.	73
Çizelge 47: Değişkenlerin Birbirleri Üzerindeki Etkisi.	73
Çizelge 48: Stres ve İş Tatmini ANOVA ilişkisi.	74
Çizelge 49: Stres ve iş Tatmini Regresyon Analizi.	74
Çizelge 50: Tükenmişlik ve İş Tatmini ANOVA ilişkisi.	75
Çizelge 51: Tükenmişlik ve İş Tatmini Regresyon Analizi.	75
Çizelge 52: Mutluluk ve İş Tatmini ANOVA ilişkisi.	76
Çizelge 53: Mutluluk ve İş Tatmini Regresyon Analizi.	76

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Araştırmanın Modeli.....	41
-----------------------------------	----

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ATPL	: Airline Transportation Pilot Licence
ATO	: Approved Training Organization
CPL	: Commercial Pilot Licence
CRM	: Crew Resources Management
DELAG	: German Airship Travel Corporation
F/O	: First Officer
IR	: Instrument Rating
ME	: Multi Engine
NR	: Night Rating
PIC	: Pilot in Command
PPL	: Private Pilot Licence
SHGM	: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
THY	: Türk Hava Yolları
vd.	: ve diğerleri

I. SİVİL HAVACILIK

A. Sivil Havacılığın Başlangıcı ve Gelişimi

Tarih boyunca insanlığın uçuş isteği havacılık ile ilgili yapılan çalışmalara verilen önemi arttırmış, bu sayede de sivil havacılığın temelleri atılmıştır. Sürekli araştırma ve geliştirme duygusu içerisinde olan insanlık, doğadan etkilenecek kuşları incelemeye başlamış ve uçuş isteklerini gerçekleştirmeye çalışmışlardır.

Bu çabalar tarihin ilk yıllarına kadar uzanmıştır. Tarihteki uçuş isteğine dair efsaneler/söylentiler şu şekildedir (slideshare.net, 14.07.2019);

- İkarus Efsanesi (kaz kanatları)
- 4. Yüzyıl Çinliler (planörler)
- 9. Yüzyıl; Mağribiler (planörler)
- 1002; İmam İsmail Cevheri (paraşüt)
- 15. Yüzyıl; Leonardo da Vinci (ornithopter) çizimleri

Milattan sonraki ilk yıllardan itibaren havacılık üzerine çalışan insanlar uçuşmanın tek başına insan gücü ile olmayacağını anlamışlardır (slideshare.net, 14.07.2019). Bunun anlaşılması ile yapılan çalışmalar sonucunda havanın kaldırma kuvveti keşfedilmiş ve sıcak hava balonları ortaya çıkmıştır (slideshare.net, 14.07.2019).

Yapılan keşif sonucunda 1700'lü yıllarda ilk balon çalışmaları başlamış ve hızla gelişerek 1800'lü yıllarda zeplin olarak adlandırılan dev balonlara dönüşmüşlerdir (slideshare.net, 14.07.2019).

Havacılıkta zeplinlerden farklı olarak motor teknolojisinin 1903 yılında Wright kardeşler tarafından geliştirilmesi ise havacılığın daha güçlü ve uzun menzilli olmasının önünü açmıştır (slideshare.net, 14.07.2019).

Dünya Savaşları'nın başlaması, sivil havacılığa verilen önemin askeri havacılığa doğru yön değiştirmesine vesile olmuş ve havacılık çalışmalarına hız verilmesini ve gelişmesini sağlamıştır. Örneğin; savaş başlangıcında Fransa'nın 216 uçağı varken, Fransa savaş sonuna kadar toplam 51.040 uçak ve 92.594 motor üretimi gerçekleştirmiştir. Diğer bir taraftan İngiltere savaş boyunca toplam 22.647 uçak üretip, 27.333 savaş pilotuna eğitim vermiştir. Rusya ise, savaş sonuna kadar toplam 1.758 uçak üretip, 5.100 pilot yetiştirmiştir. Almanya savaş boyunca toplam 48.537 uçak ve 42.100 adet motor üretmiştir (Yalçın, 2016: 181-236).

Dünya Savaşları sonrasında elde edilen tecrübeler doğrultusunda Sivil Havacılık tekrardan gelişmeye başlamış ve ABD'nin öncülüğü ile 52 ülke 1/7 Aralık 1944 tarihlerinde Şikago'da buluşmuş ve günümüzde Şikago Konvansiyonu diye adlandırılan, sivil havacılığın tüm dünyada ortak hareket etmesini sağlayan konvansiyonu meydana getirmişlerdir. Anlaşmanın ana amaçları şunlardır (Çebi, İstanbul Aydın Üniversitesi, 2014: 18);

- Milletlerarası Sivil Havacılığın tüm dünyada tek bir noktada buluşması,
- Milletlerarası Hava Hukukunda kanunların ortaya çıkarılıp, tayin edilmesi.

Türkiye, Şikago Konvansiyonuna 5 Haziran 1945 yılında üye olmuştur ve SHGM tarafından “Şikago Sözleşmesi ve Eklerinin Uygulanması Talimatı” yayınlanarak ülkemizde de resmiyet kazanmıştır (web.shgm.gov.tr, 14.07.2019).

B. Sivil Havacılığın Gelişimi

1. Sivil Havacılığın Dünyadaki Gelişimi

Gelişimini hızlıca sürdüren havacılık, havanın kaldırma kuvvetini kullanan balonlardan ziyade artık motorlar ile güç üreten uçaklara sahip olmuştur. 1700'li yıllarda balonlar ile kısa mesafeler gidilirken, 1900'li yılların başlangıcında yaşanan gelişmeler sonucu ortaya çıkan motor gücü ile daha uzak mesafeler aşılmış ve artık havacılık tarifeli seferlerin yapıldığı bir konuma gelmiştir (Çebi, İstanbul Aydın Üniversitesi, 2014: 18).

Havacılığın ortaya çıkmasında ve gelişmesinde rol oynayan balon uçuşlarına bakıldığında, ilk balon fikri Henry Cavendish tarafından 1767 yılında İngiltere'de ortaya çıkmıştır. Balon ile uçuş fikrinin ortaya çıkmasından sonra yapılan ilk sıcak

hava uçuşu 1783 yılında Montgolfier Kardeşler tarafından Fransa’da gerçekleştirilmiştir. Montgolfier Kardeşlerin sıcak havayı kullanarak yaptıkları uçuş denemesinin ardından yine aynı yıl içerisinde Jaques Cesar Charles ve Robert Brothers ilk hidrojen gazlı balon uçuşunu gerçekleştirmişlerdir. Yaşanan bu gelişmeler sonucunda yine 1783 yılında Montgolfier Kardeşler balon uçuşu denemişler ancak bu sefer içerisine canlı hayvanlar (horoz, ördek, koyun) koyarak ilk balonla canlı uçuşunu gerçekleştirmişlerdir. Balonla ilk canlı uçuşunun ardından yine 1783 yılında J. Pilatre de Rozier tarafından ilk insanlı balon uçuşu yapılmıştır. Bu gelişmelerin sonucunda 1784 yılında J. Baptiste Meusnier ilk kez güç ile kontrol edilen balon uçuşunu gerçekleştirmiştir (slideshare.net, 14.07.2019).

Yapılan balon uçuşları ile birlikte gelişen havacılık sonucu zeplin uçuşları başlamıştır. Tarihteki önemli zeplin uçuşları bakıldığında zaman, ilk zeplin 1852 yılında Henri Giffard tarafından Fransa’da yapılmıştır ve ilk buharla çalışan ve insan taşıyan zeplin olmuştur (britannica.com, 5.12.2019). Ancak günümüzde zeplinelere adını veren ve en başarılı olan uçuş denemesi 1900 yılında Ferdinand Zeppelin tarafından Almanya’da gerçekleştirilmiştir (britannica.com, 5.12.2019). Tarihteki ilk ticari zeplin uçuşu ise ilk yolcu hava yolu olarak bilinen DELAG “*Deutsche Luftschiffahrts-Aktiengesellschaft*, ya da *German Airship Transportation Corporation Ltd*” tarafından 1908 yılında gerçekleştirilmiştir (slideshare.net, 14.07.2019).

Havacılığın ilerlemeye başlaması ile birlikte yavaş yavaş uçak üreticileri de ortaya çıkmaya başlamış ve Amerika’da ilk başlarda havacılıkta büyük yatırımlar yaparak dünyanın en büyük askeri ve sivil uçak üreticisinden biri olan Boeing, 1916 yılında Seattle, Washington’da kurulmuştur (boeing.com, 21.02.2019). Avrupa tarafından gelen uçak üretme hamlesi ise Boeing’e göre biraz daha geç kalsa da Avrupa ülkelerinin ortak ürettiği Airbus, 1970 yılında Fransa’da kurulmuştur (airlinehaber.com, 14.07.2019).

Sivil Havacılığın gelişmesi ve uçak üreticilerinin ortaya çıkması ile birlikte havayolları da gelişmeye başlamıştır. Hava yollarının gelişmesindeki başlıca sebepler (Hoş, İstanbul Üniversitesi, 2003);

- Havacılık ve uçak sanayisinin durmadan ilerlemesi,
- Hava yollarındaki kural ve hareketleri düzenleyen milletlerarası anlaşmaların yapılması,

- Havaalanı yapım tekniklerinin sürekli gelişmesidir.

Dünyada havacılık tarihinde yapılmış olan ilk ticari uçuş 1914 yılında Tony Jannus tarafından Amerika’da yapılmıştır ve yolcu olarak Abram Pheil taşınmıştır. Bu uçuşun gerçekleşmesinden 5 sene sonra ilk hava yolları ortaya çıkmaya başlamıştır (haberturk.com, 21.02.2019).

2. Sivil Havacılığın Türkiye’deki Gelişimi

Ülkemizde yapılan ilk çalışmalar, 1912 yılında, Sefaköy’de bulunan iki hangarlı küçük bir havalimanında başlamıştır. Atatürk’ün "*İstikbal Göklerdedir*" sözünü kendisine referans alan Türk Hava Kurumu, o zamanki adı ile Türk Tayyare Cemiyeti, 1925 yılında kurulmuş ve ülkemiz sivil havacılığının temeli oluşturulmuştur (shgm.gov.tr, 14.07.2019).

İlk Sivil Hava Taşımacılığı ise 1933 yılında 5 uçaklık küçük bir filo sahip olan "Türk Hava Postaları" adı ile başlatılmıştır. Cumhuriyetimizin 10. yılında, Havayolları Devlet İşletme İdaresine ülkemizde hava yollarının kurulması ve işletilmesi için yetki verilmiştir. Tüm dünyada havacılığın gelişmesi ile birlikte, ülkemizde de havacılığın gelişmesi ve denetiminin yapılması için Sivil Havacılık Dairesi 1954 yılında kurulmuş ve 1987 yılında yeniden yapılanarak günümüzdeki adını almıştır. 18 Kasım 2005 tarihinde çıkan bir kanun ile Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, ekonomik özgürlüğünü elde etmiş ve günümüz yapısını almıştır (shgm.gov.tr, 14.07.2019).

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü verilerine göre, ülkemiz havacılığı son 5 yılda ciddi bir artış göstermiştir. 2014-2018 yılları arasında ülkemizdeki toplam uçak (yolcu ve kargo) sayısına bakıldığında, 2014 yılında toplam 422 uçak varken bu sayı 2018 yılında %22 artarak 515 uçak olmuştur (shgm.gov.tr, 14.07.2019).

2014-2018 yılları arasında ülkemizdeki toplam uçuş trafiği verilerine bakıldığında, 2014 yılında ülkemizde 1.345.954 uçuş olmuşken, 2018 yılında bu sayı %15 oranında artarak 1.544.169’a ulaşmıştır (dhmi.gov.tr, 14.07.2019).

2014-2018 yılları arasındaki 5 yıllık süreçte ülkemiz hava yollarını kullanan toplam yolcu sayısı (yurtdışından gelen transit yolcular da dahil) verilerinde ise, 2014

yılında ülkemiz hava yollarını kullanan yolcu sayısı 166.181.339 iken, bu sayı 2018 yılında %27 artarak 210.576.844 seviyesine ulaşmıştır (dhmi.gov.tr, 14.07.2019).

C. Sivil Havacılıkta Pilotaj Eğitimi

Pilot en genel anlamıyla, *hobi, hususi veya profesyonel olarak bir hava taşıtını kullanan, sevk ve idaresini üstlenen meslek grubunun genel adıdır* (shgm.gov.tr, 23.02.2019) şeklinde tanımlanmıştır. Pilot olabilmek için alınan eğitime ise Pilotaj Eğitimi ya da kısaca Pilotaj da denilmektedir.

Ülkemizde ve dünyada havacılık sektörünün sürekli gelişmesi ve büyümesi ile dünya genelinde çok fazla pilota ihtiyaç duyulmuştur ve duyulmaya da devam edecektir (airporthaber.com, 23.02.2019).

Dünya üzerinde oluşan bu ihtiyacı karşılamak için ise pilotaj eğitimine ilgi çok artmıştır. Pilotaj eğitimi aşırı disiplin çerçevesinde düzenli ders çalışma ve başarıyı sürekli devam ettirme çerçevesinde, uzun zaman alan yoğun ve stresli bir eğitim döneminden oluşmaktadır (shgm.gov.tr, 14.07.2019).

Bir pilotun alması gereken eğitimler şu şekildedir;

- 1) Private Pilot License (PPL)
- 2) Airline Transport Pilot License (ATPL)
- 3) Commercial Pilot License (CPL)
- 4) Instrument Rating (IR)
- 5) Multi Engine (ME)
- 6) Pilot in Command (PIC)
- 7) Type Rating

1. Private Pilot License (PPL)

Türkçesi Hususi Pilot Lisansı olan PPL sahibi bir pilot; lisansında bulunan uçak sınıfı ve tipinde, ticari bir amaç olmadan, herhangi bir gelir elde etmeksizin, sorumlu pilot ya da ikinci pilot olarak uçabilir (shgm.gov.tr, 14.07.2019). *Ticari Uçuş; yük, yolcu ve posta taşınması yapılan ve karşılığında gelir elde edilen bir uçuştur* (shgm.gov.tr, 14.07.2019). PPL eğitimi, en az 18 yaşında olup, lise mezunu ve gerekli sağlık şartlarını sağlayan aday öğrencinin onaylı eğitim kursunda (ATO) teorik eğitimi tamamlayıp sınava girdiğinden itibaren 18 ayda bitirilmelidir. Eğitimi süresince de 10 saati yalnız olmak üzere toplam 45 saatlik bir uçuş eğitimi yapılır. Bu eğitimin

sonunda ek olarak 5 saatlik bir uçuş eğitimi ile Gece Uçuş Yetkisi (NR) adayın lisansına eklenebilir. Tüm eğitimin sonunda yapılan uçuş sınavlarında başarılı olunması durumunda aday, PPL Lisansına sahip olabilir (shgm.gov.tr, 14.07.2019).

2. Airline Transport Pilot License (ATPL)

Ücret karşılığı yapılan uçuş operasyonlarında hava aracını kullanan, uçuştan sorumlu olan pilotun sahip olması gereken lisansdır. Bu lisans için en az 21 yaşında, lise mezunu ve gerekli sağlık şartlarını sağlamak gereklidir (shgm.gov.tr, 14.07.2019). PPL Eğitimi başarıyla tamamlayan adaylar, yaklaşık 650 saatlik teorik eğitimden sonra yapılan 14 derslik teori sınavını başarıyla vermeleri durumunda ATPL Teori belgelerini almaya hak kazanırlar. 1500 saatlik uçuş tecrübesine sahip olan pilotlar yapılacak kontrol sınavından başarılı olmaları durumunda ATPL Lisanslarını almaya hak kazanırlar(shgm.gov.tr, 14.07.2019).

3. Commercial Pilot License (CPL)

Bu lisans için de en az 18 yaşında, lise mezunu ve gerekli sağlık şartlarını sağlamak gereklidir. Teorik eğitimlerin sonunda sınavlarını başarıyla tamamlayan adaylar, 15 saatlik CPL Uçuş Eğitimi sonrası yapılan uçuş sınavında başarılı olmaları durumunda CPL Lisanslarını almaya hak kazanır. Ve bu lisans sayesinde, ticari hava taşımacılığı yapan bir hava aracında ikinci pilot olarak uçabilir. Aday entegre yani tüm eğitimleri iç içe alması durumunda 150, modüler yani eğitimleri teker teker alması durumunda da 200 saatlik uçuşa sahip olur (shgm.gov.tr, 14.07.2019).

4. Instrument Rating (IR)

PPL sahibi pilotların IR teorik eğitimleri sonrasında 35 saati simülatör, 15 saati de uçakta yapılacak olan toplam 50 saatlik uçuş ardından girilecek uçuş sınavında başarılı olunması sonucunda aletli uçuş (IR) yetkisi kişiye verilir. Bu yetki ile kişi, kötü hava şartlarında görüş azalması durumunda, dışarıdan görsel referans almadan, sadece uçağın ekran ve yardımcı seyrüsefer aletlerine bakarak uçuşu güvenle gerçekleştirebilir (shgm.gov.tr, 14.07.2019).

5. Multi Engine Rating (ME)

Pilot lisansına sahip olan kişilere, tek motor haricinde 2 veya daha fazla motora sahip uçakları kullanma yetkisini verir. Toplamda 15 saatlik eğitimin ardından kontrol uçuşunda başarılı olan aday, Çok Motor Yetkisine sahip olur (shgm.gov.tr, 14.07.2019).

6. Pilot in Command (PIC)

Eğitimden ziyade, PPL Lisansına sahip pilotların 88 saat uçmak zorunda oldukları bir tecrübe kazanma aşamasıdır. Bu 88 saat boyunca kişi, uçağın sorumlu pilotu olarak uçar ve tüm karar ve yetkiler ondadır (gdhucusokulu.com, 14.07.2019).

7. Type Rating

CPL/IR ve ME lisanslarına sahip olan pilot artık ATPL(A) Frozen lisansına sahiptir. Bu lisansa sahip olduktan sonra pilota kullanacağı uçağın yetkisi verilmesi gerekmektedir. Bu sebeple de kendisine tip eğitimi denilen Type Rating verilmelidir. Bu eğitim şirketlerin kendi bünyesinde verilebileceği gibi dışarıdan imkanlar doğrultusunda da alınabilir. Yaklaşık 2 ay süren teorik ve simülatör eğitimlerinin ardından eğitim alınan uçak tipiyle kontrol uçuşuna çıkılır ve başarılı olunması durumunda kişiye o uçağın yetkisi verilir ve lisansına işlenir (iftc.aero, 14.07.2019). Sivil havacılıkta pilotaj eğitimi ortalama 18-24 ay sürmekte ve devamında alınan 2 aylık tip eğitimi ile bu süre 20-26 aya çıkmaktadır (shgm.gov.tr, 14.07.2019).

II. İŞ TATMİNİ

A. İş Tatmini Kavramı ve Önemi

İş tatmini ilk defa 1924-1933 yılları arasında Hawthorne çalışmaları ile ortaya çıkmıştır (Kaur, 2012: 49-52). İlk çalışmadan itibaren iş tatmini konusu için bugüne kadar birçok çalışma yapılmış olup, birçok kez de tanımlama yapılmıştır (Koca, 2015: 401). Koustelios'a göre iş tatmini *çalışanların işlerinden memnun olmalarıdır* (Koustelios, 2001: 354). Fred Luthans ise *bir kişinin işini ya da işle alakalı hayatını, memnuniyet verici ya da pozitif bir duygu ile sonuçlanan bir olay olarak takdir etmesidir* şeklinde tanımlamıştır (Can, 2008: 64). Weis'e göre ise iş tatmini, *iş durumuna duygusal bir tepkidir* (Weiss, 2002: 174). Yvonne, Rahman ve Long'un yapmış olduğu çalışmada ise iş tatmini *kişinin hali hazırda yapmış olduğu işten duyduğu zevk ile memnuniyet hissetmesi* olarak tanımlanmıştır (Yvonne, 2014: 1875-1883). Azirinin 2011 yılında yapmış olduğu çalışmada iş tatmini *çalışanın yapmış olduğu işi üzerindeki başarısı ve başarı sonucunda hissettiği başarı duygusu* olarak tanımlanmıştır (Aziri, 2011: 77-86).

İş tatmini, çalışma hayatında yarattığı etkiler açısından önem arz etmektedir. Öyle ki, iş tatmininin düşük olması durumunda kişinin sadece iş hayatı değil kişisel yaşamı da olumsuz etkilenmektedir (Çarıkçı, 2000: 155-168).

Bir işletmenin elde ettiği en büyük zenginliğini insan kaynakları olarak tanımlamak mümkündür. İşletmedeki çalışanların nicelik ve nitelik olarak uygunluğu, kişinin iş tatminini etkilemesinden dolayı işletmenin başarısını ya da başarısızlığını belirlemektedir. Bu sebeple, işletmenin ihtiyaç duyduğu insan gücünü temin edebilmek için yapılacak istihdam politikaları, işletme için hayati bir öneme sahiptir (Türk, 2007).

B. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini hakkında yapılan çoğu araştırmada, iş tatminini etkileyen faktörler birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde anlatılmaktadır. İş tatmininin bu şekilde birçok farklı değişkene bağlı olması sebebiyle, yöneticiler çalışanlarının iş tatmini

seviyelerini yükseltmek ve durumu daha iyi seviyelere getirmek için göz önüne almaları gereken bir sürü farklı konu olduğunu unutmamaları gerekmektedir (Hancı, Haliç Üniversitesi, 2019: 83).

Türk'e (2007) göre iş tatminini etkileyen faktörler, yapılan işin niteliği, yapılan iş karşılığı alınan ödeme, yükselme olanağı, övülmek, çalışma koşulları, denetim, çalışma arkadaşları, yönetim, işgörenin kişiliği, sosyal kolaylıklar ve motivasyon şeklindedir (Türk, 2007).

Mammadova (2013) ise iş tatminini etkileyen faktörleri ikiye ayırmıştır. Bunlar kişisel ve örgütsel faktörlerdir. Kişisel faktörlerde yaş, cinsiyet, medeni durum, bireysel özellikler ve hizmet süresi varken, örgütsel faktörlerde ise ücret, terfi, çalışma şartları, yapılan iş ve yapılan işin özellikleri, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, yönetim biçimi, karar verme ve kararlara katılım, iletişim tarzı, makam ve mevkii, denetim biçimi, örgüt kültürü, örgütün yapısı ve özellikleri bulunmaktadır (Mammadova, 2013).

1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler

a. Yaş

Yaş, iş tatminini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen faktörlerden biri haline gelmiştir. İnsanların yaşlarının ilerlemesi ile birlikte işlerinden duydukları tatminlerin de arttığı görülmüştür. Gençler daha heyecanlı olduklarından yaşlılara göre daha tatminsizlerdir. Yaşlılar da gençlere göre daha gerçekçi beklentiler gösterdikleri için gençlere göre daha tatminkar görünmektedirler (Ghazzawi, 2011: 25-54).

Çalışanların yaşlarının ilerlemesiyle birlikte terfi alma ihtimalleri de ortaya çıkmaktadır. Çalışanların yaşları ilerlerken çalıştıkları kuruluşa olan bağlılıkları da artar. Ayrıca, yaşları ilerlemiş çalışanlar gençlere göre daha çok tecrübe sahibi oldukları için, o tecrübeler kişilerin motivasyonunu da yükselterek iş tatmini seviyelerini de yükseltmektedir (Mammadova, 2013: 29-30).

b. Cinsiyet

Yapılan araştırmalarda kadın ve erkeklerin bir konuda farklı beklentilere sahip olduğu görülmüş ve kadınların daha fazla iş tatminine sahip oldukları görülmüştür. Ancak, yapılan işin durumuna göre de bunun tam tersi yani erkeklerin kadınlardan daha çok iş tatminine sahip olması olabilir (Eroğlu, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2008).

Mammadova bir araştırmasında da kadınların iş tatmininin erkeklere göre daha düşük olduğunu söylemektedir. Bunun nedenini ise kadınların yaptıkları işlerde erkeklere göre daha az para kazanması şeklinde açıklamıştır. Ayrıca, başka bir araştırmaya göre de kadınlar için sosyal yaşam daha ön planda iken, erkekler için para, ilerleme ve diğer etkenler daha ön planda olmaktadır (Mammadova, 2013: 30). Yapılan araştırmada, genel anlamda iş tatminini cinsiyet anlamında bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. Ancak, özel sektörde çalışan kadınların iş tatmin seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Cinsiyet ile iş tatmini ilişkisi kişilerin erkek ya da kadın olmalarından ziyade, çalıştıkları sektör ve işlerinden memnun olup olmadıklarına bağlıdır.

c. Medeni durum

Cimete, Gencalp ve Keskin tarafından hemşirelere yönelik yapılan bir araştırmada, çalışanlardan boşanmış ya da dul olanlarda bekarlara göre daha fazla iş tatmini olduğu gözlemlenmiştir (Mammadova, 2013: 30-31).

Tüm bu araştırmalara bakıldığında, medeni durumların iş tatminini nasıl etkilediği tam olarak anlaşılamamakla birlikte, genellikle evli olanların, bekârlara göre daha fazla iş tatminine sahip oldukları gözlemlenmektedir (Hancı, Haliç Üniversitesi, 2019: 85).

d. Çalışanların kişisel özellikleri

Çalışanların bireysel özellikleri, iş tatmini üzerinde rol oynayan en önemli etkenlerdendir. İnanç, bakış açısı ve değer yargıları kişiden kişiye değişiklik göstermektedir (Mammadova, 2013: 31). Kişisel anlamda herhangi bir yeteneği pek olmayan ve topluma ayak uyduramamış kişilerde iş tatmini düşük olarak gözlemlenmiştir. Bunun yanında, gelişmiş öz güven sahibi, güçlü, kararlı kişiliğe sahip ve kendine güvenen kişilerde ise iş tatmini çok daha yüksek seviyelerde gözlemlenmiştir (Özpehlivan, Okan Üniversitesi, 2015).

Farklı kişilik yapısına sahip bireyler, çalışma ortamında gerçekleşen farklı durumlara karşı farklı karşılıklar verebilir. Hali hazırda bulunan şartlar bazı kişiler için yüksek iş tatmini verirken, bazıları için düşük iş tatmini verebilir. Kişilik özelliklerinin değiştirilmesinde işletmeler yetersiz kalacağından, işletmeye uygun personel seçiminde çeşitli kişilik analiz testleri yapılmaktadır (Mammadova, 2013: 31-32).

2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

a. Ücretlendirme

İşgörenlerin, zihnen ve bedenen istifade ettiği emekleri karşılığında aldıkları bedel şeklinde tanımlanabilecek olan ücretin (Özpehlivan, Okan Üniversitesi, 2015: 29), işin kişiden taleplerine, bireyin kabiliyetlerine ve toplum içindeki ekonomik yapıya göre eşit yapıda olması, çalışanın işe bakış açısını olumlu anlamda düzeldiği görülmüştür (Hancı, Haliç Üniversitesi, 2019: 87). Yapılan çalışmalarda ücretin, iş tatminini tek başına hem arttırabildiği hem de düşürebildiği görülmektedir. Her ne kadar yüksek seviyede ücret almak, yüksek iş tatmini anlamına gelmese de çalışan kişi tarafından beklenen ücret ve elde edilen ücret arasındaki denge önem bir duruma gelmiştir. Çalışanların fayda ya da mutluluğu yalnızca sahip olunan ücretle değil, artan ücretlere de bağlı olduğu görülmüştür (Mammadova, 2013: 33).

b. Çalışma şartları

Yapılan işe ait fiziki şartlar iş tatminine etki eden faktörler arasında bulunmaktadır. Yapılan işin tehlikeli olması, çalışma ortamının ıssızlığı, çalışan kişinin evinden uzak olması gibi durumlar da iş tatminini olumlu ya da olumsuz etkilemektedir (Özcan, 2011: 116-117). Çalışma ortamının elverişli olması, çalışanın moral seviyesini yüksek tutarak iş tatminini de olumlu yönde etkileyeceğinden, ısınma, aydınlanma, havalandırma v.b. fiziksel durumların iyi ayarlanması, çalışanların istek ve arzuları doğrultusunda olması gerekmektedir. Çoğu zaman çalışanların işlerine karşı olumsuz davranışları, hissettikleri kaygı ve hayal kırıklıkları ve psikolojik sorunları iş ortamlarındaki bu şartlardan yakınmalarıyla ortaya çıktıkları görülmektedir (Türk, 2007: 78).

Çalışanlar genel olarak, çalışma şartlarının iyi olduğu ortamlarda çalışmak istemektedirler. Çalışma ile ilgili koşullar iş hayatını etkilediği gibi, çalışanların şahsi hayatlarını da etkilemektedir (Mammadova, 2013: 34).

c. İşin kendisi ve nitelikleri

İşin, genel olarak nasıl bir niteliğe sahip olduğu ve toplumdaki genel görünümü, işten elde edilen tatmin seviyesini etkileyen faktörlerdendir. İşin zor ve sorumluluk gerektirmesi, kişinin kendini geliştirmesine ve öğrenmesine olanak sağlaması, ilgi çekici olması iş tatminini arttıran nedenlerden olurken, işteki zorluk derecesi de işten duyulan tatmin düzeyini olumlu açıdan etkilemektedir (Özcan, 2011: 114).

İşin kendisi beş farklı iş özelliğini esas almaktadır (Türk, 2007: 76);

- Otonomi: Çalışanın işi yaparken karar verebilme serbestliğidir.
- Görev Kimliği: Çalışanın işi baştan sona kadar götürmesi ile değerlendirilen bir nitelik.
- Görevin Önemi: Çalışma arkadaşlarının ve müşterilerin işi ne derecede önemli gördüğüdür.
- Beceri Çeşitliliği: Kaç türkü faaliyet ve becerinin iş için gerekli olduğudur.
- Görev Geri Bildirimi: Çalışan kişinin performansının iyi ya da kötü derecesi hakkında aldığı geri bildirim düzeyidir.

Yapılan işin monoton olmayışı, çalışana heyecan vermesi, kişinin kendini geliştirme imkânı bulması çalışanların işe karşı tatmin seviyelerini artırmaktadır (Mammadova, 2013: 35).

d. Terfi

Çalışanların terfi alma ihtimalleri bile çalışanların iş tatminlerini olumlu yönde etkileyebilir. Çalışan yükselebilmek için çok daha özverili bir şekilde çalışmaya devam eder (Özpehlivan, Okan Üniversitesi, 2015: 36).

Ancak yükselmenin anlamı her çalışan için farklı olabilir. Bazıları için yükselme fazla kazanç elde etme anlamı taşıırken, bazıları içinse psikolojik gelişme, üst konum sahibi olma anlamlarını taşıyabilir. Genel anlamda terfi, çalışanları olumlu yönde etkileyeceğinden iş tatminini de arttıracaktır (Türk, 2007: 77).

e. Çalışma arkadaşları

Bir çalışan için, başarılı bir grup bünyesinde olmak ve başarılı insanlarla çalışmak, iş tatminini arttıran sebepler haline gelebilmektedir (Özpehlivan, Okan Üniversitesi, 2015: 32).

Yapılan çalışmalar gösterir ki tüm herkes iş hayatlarında sevgi ve saygı çerçevesinde çalışan iş arkadaşlarıyla birlikte çalışmak istemektedir. Bu durum meydana geldiği zaman kişiler bir takım haline gelip bütünleşmeyi sağlayıp başarıyı elde ederek iş tatminine neden olmaktadır (Hancı, Haliç Üniversitesi, 2019: 89).

f. Yönetim

Çalışanlara karşı yönetimin sergilediği davranışlar da iş tatminini doğrudan etkileyebilmektedir. Çalışanlarına karşı kötü davranışlar sergileyen bir yönetimin

olduğu kurumda, çalışanlar arasındaki iş tatmini seviyesi düşük olduğu görülmüştür. Ancak, yönetimi tarafından değer verilen, sorunları çözülen ve kötü davranışlar sergilenmeyen çalışanların, iş yerlerine karşı aidiyet duygusu beslediği ve iş tatminlerini arttırdıkları görülmüştür (Hancı, Haliç Üniversitesi, 2019: 90).

g. Denetim

Genel olarak denetim çalışanlar tarafından hoş karşılanmayan bir durum olduğundan sürekli sorun olan bir durum oluşturmaktadır. Sürekli denetim altında olan ve sürekli kusurları aranan çalışanların da iş tatminleri düşük olur. Bu sebepten dolayı çalışanlar, demokratik denetimin yer almasını sağlayan, bilhassa da özdenetime yer veren kurumlarda çalışmayı istemektedirler (Türk, 2007: 78).

h. Motivasyon

Motivasyon sadece çalışma hayatımızda değil, hayatımızın her alanında çok önemlidir. Çalışanlar işlerindeki başarılarından dolayı ödüllendirilmesi onlar için iyi bir motivasyon kaynağı olabilir. Kurumları vereceği küçük bir para ödülü çalışanın motivasyonunu yükseltir ve doğal olarak da kişinin iş tatminini de yükseltir ve kurum için daha iyi şekilde çalışmaya başlayarak yapılan işe karşı hissedilen iş tatmini seviyesinde artış görülür (Türk, 2007: 80).

i. Takdir edilme

Kişi yaptığı başarılı işler sonucunda takdir edilmeyi hak etmektedir. Eğer çalışanın ücret ya da ödül gibi maddi kazançlar haricinde sözlü ya da yazılı takdir edilmesi durumunda iş yerine ve yöneticilerine olan bağının geliştiği, iş tatmini arttığı ve bu sayede hem çalışanın hem de kurumun başarıya ulaştığı görülmüştür (Özpehlivan, Okan Üniversitesi, 2015: 38).

C. İş Tatmininin Sonuçları

İşgörenlerin iş yaşamlarında sahip oldukları iş tatmini seviyelerine göre olumlu ya da olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlar sadece çalışan açısından değil, işveren ve örgüt açısından da önem arz etmektedir. Dışardan izlendiğinde iş tatmininin çalışanın hayatını etkiliyormuş gibi görünse de belirli bir zaman sonucunda ortaya çıkan sonuçlar çalışandan ziyade iş ortamını ve örgütü etkilemektedir (Hancı, Haliç Üniversitesi, 2019: 91).

Yapılan araştırmalar sonucunda, iş tatmini seviyesi yüksek olan, yani işinden memnun olan, çalışanların sağlık durumlarının iyi ve stres seviyelerinin düşük olduğu gözlemlenmiştir. Ancak iş tatmin seviyesi düşük olduğunda, yani işinden memnun olmayınca, çalışanların baş ağrısı, bulantı, yorgunluk gibi fiziksel belirtilere sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu iş tatminsizliğinin daha da devam etmesi durumunda kalp krizi, ülser, yüksek tansiyon gibi ciddi problemleri ortaya çıkardığı grlmştir (Hancı, Haliç niversitesi, 2019: 92).

alışmalara göre, iş tatmini seviyesinin düşük olması durumunda kişinin işten ayrılma niyetinin yükseldiği anlaşılmaktadır. Çalışanın işini sevmesi durumunda işini severek ve isteyerek yaptığı ve işinden uzak kalmak istemediği grlmştir. İş tatminsizliği yaşanması sonucunda işten ayrılan çalışanların ardından geride kalan çalışanlar arasında da huzursuzluk yaşandığı ve moral bozulması olduğu ve bunlar sonucunda da maliyet sorunlarının ortaya çıktığı grlmştir (Türk, 2007: 98).

İş tatmininin yüksek olmasının çalışanlarda başarıyı da getirdiği grlmştir. Başarılı olan çalışanlarda, başarıları sonucunda elde ettikleri yüksek ücret, terfi ya da ödüller sayesinde, iş tatmini seviyelerinin yüksek olduğu ve çalıştıkları kurumlara sadık olarak, ayrılmak istemedikleri görülmektedir (zcan, 2011: 122).

D. Havacılıkta İş Tatmini

Havacılıkta bulunan tüm kurallar geçmişte yaşanmış kötü kazalar sonucunda elde edilmiş kötü tecrübelerle ortaya çıkmıştır. Tüm bu kazalar sonucunda düzenlenen kurallar için “*Havacılıkta kurallar kanla yazılmıştır*” sözü ortaya çıkmıştır. Havacılık sektöründe stres seviyesi ve iş yükü çok fazladır. Yapılacak basit bir hata sonucunda yüzlerce insan hayatını kaybedebilir, milyonlarca lira kayıp ortaya çıkabilir. Yapılan araştırmalarda, havacılıkta yaşanan kazaların yaklaşık %70 - 80’i insan hatası kaynaklı olduğu grlmştir (kongre.shgm.gov.tr, 24.08.2019). Bu sebeple çalışanların çalışma yaşamları boyunca tüm dikkatlerini işlerine vererek işlerini hatasız ve düzenli yapmaları gerekmektedir (kongre.shgm.gov.tr, 24.08.2019).

C. Hoole ve L. Vermeulen’in 2003 yılında yapmış olduğu çalışma sonucunda, büyük hava yollarında çalışanların iş tatmin seviyelerinin, küçük hava yollarındakilere göre daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Bunun sebebi olarak da büyük hava yollarında çalışanların daha hızlı terfi almaları, daha çok para kazanmaları, iş

garantilerinin daha yüksek olması ve çalıştıkları şirkete daha çok güven duymalarını göstermiştir (Vermeulen ve Hoole, 2003: 52-57).

Uyar'ın 2012 yılında yaptığı tez çalışmasının sonucunda, havacılık sektöründe çalışan kişilerin büyük çoğunluğunun yaptığı işten gurur duyduğu ve işlerinin çok anlamlı olduğunu düşündüklerini ve bu sayede de iş tatminlerinin yüksek olduğunu belirtmiştir (Uyar, Kültür Üniversitesi, 2012).

Iqbal ve Waseem'in 2012 yılında Hava Trafik Kontrolörleri ile yapılan çalışmasında, iş ortamlarında stres ile iş tatmininin negatif yönde bağlantılı olduğu, yani stres seviyesinin artması ile çalışanların iş tatminlerinin azaldığı sonucuna varılmıştır (Iqbal ve Waseem, 2012: 53-70).

Uyar'ın 2013 yılında yapmış olduğu makale çalışması sonucunda, havacılık personelinin iş tatmin seviyelerinin diğer sektörlerle oranla daha yüksek olduğu, bunun sebebi olarak da diğer sektörlerle göre ücretlerinin daha iyi olması, çalışanların rol ve görevlerinin daha net olması gösterilmiştir (Uyar, 2013: 258-288).

Bir başka araştırmada ise havacılık sektöründe çalışanların iş içerisindeki motivasyonlarının yüksek olduğu, dolayısı ile iş tatmin seviyelerinin de yüksek olduğu görülmüştür (Suntur, İstanbul Teknik Üniversitesi, 2012).

III. STRES KAVRAMI

A. Stres Kavramı ve Tanımı

Günümüz dünyasında, çağdaş topluluk insanları çalışma ve sosyal yaşantılarına küçümsenmeyecek oranda hareket ve hız getirmişlerdir. Bu şekilde devam eden yaşantılarında çağımızın gerçeği olan stres kaçınılmaz olmuştur (Güney, 2017: 405).

Modern çalışma hayatının neden olduğu sorunların içerisinde stres, tüm dikkatleri üzerine çeken bir konu olmuştur. Çünkü stres, iş yaşamında olan herkesi etkilemektedir (Güney, 2017: 405).

Stres konusu için bugüne kadar birçok çalışma yapılmış olup, birçok kez de tanımlama yapılmıştır. Ivancevich ve Matteson stres *kişi üzerinde bedenen ya da ruhsal sonuçlar ortaya çıkaran, dışarıdan gelen rastgele bir tesir, boyut ya da yaşanan hadise sonucu ortaya çıkan ve kişisel özellikler ya da ruhsal süreçlerle ortaya konan bir uyum tepkisi* (Ivancevich ve Matteson, 1980: 6-9) olarak açıklarken Cüceloğlu ise *kişinin, etraftan gelen olumsuz koşullar sebebiyle, bedenen ve ruhsal olarak sınırlarının zorlandığı gayretidir* (Cüceloğlu, 1991: 321) şeklinde açıklamıştır. Yates'in araştırmasında stres, *kişinin bünyesinin baskı ve isteklere karşı gösterdiği net olmayan tepkidir* (Yates, 1986: 29) şeklinde açıklanmıştır. Halil Can'ın yaptığı çalışmada stres *tüm fizyolojik, ruhsal ve patolojik faktörlerin canlı üzerinde gösterdiği tepkidir* (Can, 1992: 278) şeklinde açıklanmıştır. Yücel Ertekin'in çalışmasında ise stres *canlının etrafına uyum sağlamak için ödediği bedeldir* (Ertekin, 1993: 5) şeklinde açıklanmıştır.

B. Çalışma Yaşamı ve Stres

Modern toplumların kaçınılmaz bir problemi olan stres, bireylerin neredeyse tüm gününü geçirdikleri çalışma ortamlarından da kaynaklanmakta, hatta iş yaşamının insanları strese sokan temel faktörlerden biri olduğu yapılan araştırmalar sonucu dile getirilmiştir (Güney, 2017: 407).

Kişilerin çalışma hayatlarındaki başarıları açısından stresi değerlendirdiğimizde dört işlevsel faktörün öne çıktığı görülmüştür (Ertekin, 1993: 5);

- İş, temel bir stres kaynağıdır olduğundan çalışanların kabiliyetlerine olumsuz bir etki yapar.
- İş dışında bulunan bazı etkenlerin neden olduğu stres kaynakları zaman içerisinde iş dünyasında da ortaya çıkmaya başlar.
- Çalışan, işini devam ettirirken aynı zamanda bulunduğu stresli ortamdan kendini çıkartmaya başlar.
- İşteki başarı ya da başarı seviyesinin düşmesi stres sebebi olarak gösterilebilir. Yani çalışan, yapmış olduğu işi direkt stres sebebi olarak gösterebilir.

Stresli iş ortamında, çalışanların ruhsal anlamda gergin olmaları, çalışma arkadaşları ile anlaşamamaları ve uyumsuz kişilik özellikleri gösterdiği görülmektedir. Bu sebeple stres seviyesi yüksek kişilerde *endişelenme, mutsuz olma, karar vermede arada kalma, sabırsızca davranma, alıngan olma, daima eleştirici olma, yapıcı öneriler sunamama, öncelik gösterememe, derinlemesine çalışamama, empati gösterememe, unutkanlık* gibi özellikler görülmektedir (Güney, 2017: 408).

C. Çalışma Yaşamında Stres Kaynakları

Çalışma ortamlarında stresi ortaya çıkaran etkenler için yapılan birçok araştırmada elde edilen verilere göre bazı sınıflandırılmalar yapılmıştır. Bu sınıflandırılmalar yapılırken dikkate alınan noktalar şunlardır;

Direkt iş ile alakalı etkenler,

- İş ortamındaki mesleki ilerleme,
- Çalışanların iş ortamındaki rolü,
- İş harici sosyal ilişki,
- Örgütsel çevre.

Çalışma yaşamında stresi ortaya çıkartan etkenler kişinin çevresinde, stresin kendisi ise kişinin kendisinde olduğu görülmüştür (Taylan ve Yaralıoğlu, 1991: 105).

1. Örgüt Dışı Stres Kaynakları

Çalışma yaşamındaki stresi konu alan çoğu çalışmada örgüt dışı stresin sebepleri göz ardı edilerek stresin sebebi sürekli örgütün içerisinde aranmıştır. Ancak, ilerleyen zamanda yapılan araştırmalarda çoğu örgüt dışı faktörlerin stresin oluşumunda etkili oldukları görülmüştür. Aile içi huzursuzluk, sağlık sorunları, ev ya da iş değiştirme, ekonomik problemler de çalışanlar için stres kaynağı olmuştur ve kişilerin işteki performanslarını olumsuz etkileyerek huzursuz olmalarına sebep olmuştur (Albrecht, 1988: 172).

2015'te yapılan araştırmada, mesleki anlamda bilgi birikimi yüksek ve alanında uzman olan kişilerin tercih edildiği iş ortamında, çalışanların terfi ederek daha iyi bir konuma gelebilmeleri için büyük emek verdikleri görülmüştür. Araştırma, çalışanların üstün çaba göstermelerinin, aile yaşamlarında ihmale, bunun sonucunda da aile arasında çatışmaya sebep olduğunu göstermiştir. Aile yaşamının ihmali de çatışma ortamı ve aile içinde strese sebep olduğundan kişi üzerindeki stres seviyesinin arttığı görülmüştür (Tekingündüz vd, 2015).

Cinsiyet farklılığı, ırk ya da sosyal sınıf farklılığı da stres kaynağı olmaktadır. Yapılan araştırmalara göre, erkeklerin egemen olduğu bir çalışma ortamında rekabet halinde olan kadınların sürekli olarak stres altında oldukları gözlemlenmiştir (Hall, 1980).

2. Örgütsel Stres Kaynakları

Çalışanların iş ortamlarında bulunan stres kaynakları iş haricinde olan stres kaynaklarından çok daha etkili olmuştur. Örgütsel stres kaynakları *örgütün politikaları, yapısı, çalışma şartları ve aşamaları, örgütsel yapının karmaşıklaşması ya da örgütün büyümesi ve örgütün kültürel yapısı* olarak gösterilmiştir (Güney, 2017: 410).

Örgüt içi farklı konularda çalışma, sürekli takip edilmesi gereken kanun ve mevzuatın yoğunluğu, sahip olunan statü ve net olmayan örgüt politikaları iş stresinin temelini oluşturmaktadır (Luthans, 1985: 134).

Yapılan işin kendisi, işin nitelikleri ve çalışma ortamı çalışanlarda stres ortaya çıkartan önemli örgütsel faktörlerden olmuştur. Örgütsel yapıda stres yaratan kaynaklardan bazıları şunlardır (Güney, 2017: 410);

a. Görevin yapısına ilişkin stres kaynakları

Çalışanların görev yapısına ilişkin idrak seviyesi, maharet ve davranışları, örgütsel davranışın etkili ve başarılı olmasında önem arz etmektedir. Yapılacak görevlerin önceden ortaya konulması ile çalışanları belirli kurallar çerçevesinde çalışmaları sağlanmaktadır. Görevle alakalı bir sorun yaşanması durumunda da çalışanlar sürekli bir stres yaşamaktadır.

Görevin yapısının neden olduğu stres kaynakları şunlardır (Güney, 2017: 410);

- İş yükünün fazlalığı,
- Aynı işin yapılması (monotonluğu) ve sıkıcı olması,
- Verilen ücretin yetersizliği,
- Konum anlamında ilerleme imkanının az olması,
- Uzun süreli çalışma saatleri,
- Çalışma ortamının olumsuzluğu.

b. Örgütsel yönetim tarzına ilişkin stres kaynakları

Örgütsel yapıda strese sebep olan bir diğer etken de örgütün yönetimidir. Çalışanlar görevlerinin gerekliliklerinden dolayı yönetim kademesinde bulunanların isteklerini yerine getirmek durumundadır. Ancak her yöneticinin istekleri farklıdır. Bu durum karşısında çalışanlar da istemeyerek de olsa farklı davranmak zorunda kalırlar. Bu durumun da sürekli böyle devam etmesi kişilerde stres ortaya çıkarır. Bu sebeple örgütün yönetim kademesinden kaynaklı stres, çalışanlar üzerinde oldukça etkili duruma gelmiştir (Güney, 2017: 412).

Örgütsel yönetimin tarzına ilişkin stres kaynakları şunlardır (Güney, 2017: 412);

- Karar verme,
- Karara katılma,
- Yetki eksikliği,
- Sorumlulukların verdiği huzursuzluk,
- Değerlendirmede haksızlıkların yapılması,
- Yöneticilerin astları desteklememesi.

D. Stres Seviyesini Etkileyen Bireysel Faktörler

1. Cinsiyet

Matud'un 2003 yılında 2816 kişi arasında yapmış olduğu çalışma sonucunda, kadınların erkeklere göre daha fazla stres seviyesine sahip oldukları görülmüştür. Stres sebeplerine bakıldığında da kadınlar daha çok ev, aile hayatı ve sağlık açısından stres yaşarken erkeklerin iş ve maddi açıdan stres yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca stres ile başa çıkmada kadınların erkeklere göre daha başarılı olduğu da belirtilmiştir (Matud, 2004: 1401-1415).

Savcı ve Aysan'ın 2014 yılında üniversite öğrencileri ile yapmış olduğu çalışma sonucunda, hissedilen stres seviyesinin kız öğrencilerde erkeklere göre daha fazla olduğu görülürken, stresin üstesinden gelme konusunda kız öğrencilerin daha başarılı olduğu görülmüştür (Savcı ve Aysan, 2014: 54).

2. Yaş

Literatür taramasını yaptığımızda özellikle yaş ve stresin birbirlerine direkt etkisinden ziyade dolaylı yollardan etkileri ya da yaş ile gelen sağlık sorunlarının stres ile ilişkisi gibi çalışmaların olduğu görülmüştür.

Uludağlı'nın 2017 yılında yapmış olduğu çalışmada, insanların anne karnından yaşlılığa kadar hissettikleri stres araştırılmış ve insanların hayatları boyunca hemen her dönemde stres ile karşılaştığı ve stresin kaçınılmaz olduğu sonucuna varmıştır (Uludağlı, 2017: 198-208).

Kahraman'ın 2019 yılında yaptığı çalışmada katılımcıların yaşı ile stres seviyeleri arasındaki ilişki incelenmiş ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamadığı sonucuna varılmıştır (kahraman, Harran Üniversitesi, 2019: 93).

3. Eğitim Durumu

Örücü ve diğerlerinin 2011 yılında 156 kişi ile yapmış olduğu çalışma sonucunda, çalışanların sahip oldukları eğitim seviyeleri ile iş hayatlarındaki stres seviyeleri arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğu görülmüştür. Yani çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe iş streslerinin düşmesi beklenmektedir (Örücü vd, 2011: 121).

Lunau ve diğerlerinin 2014 yılında yapmış olduğu çalışma sonucunda, düşük eğitim niteliğine sahip katılımcıların iş stres seviyelerinin, yüksek eğitim niteliğine sahip katılımcılara göre, yüksek olduğunu göstermiştir (Lunau vd, 2015: 1-17).

Öztürk ve Şahverdioğlu'nun 2019 yılında 146 çalışan ile yapmış olduğu araştırma sonucunda, çalışanların iş stresleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü bir korelasyona sahip olduğu gözlemlenmiş, bununla birlikte işten ayrılma isteği ile eğitim durumu arasında da pozitif yönlü bir ilişki gözlemlenmiştir. Çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe işten ayrılma niyetlerinin, bununla birlikte iş streslerinin arttığı gözlemlenmiştir (Öztürk ve Şahverdioğlu, 2019: 679-702).

E. Eğitim Süreci ve Stres İlişkisi

Engin ve diğerlerinin 2013 yılında yaptığı çalışma sonucunda stres düzeyi ile kişinin eğitim performansı arasında bir korelasyon olduğu görülmüş, eğitim döneminde stres altında olan öğrencilerin eğitim başarısının düşerek öğrenme kalitelerinin olumsuz etkilendiği görülmüştür (Kaya vd, 2013: 297).

Savcı ve Aysan'ın 2014 yılında üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışma sonucunda, öğrencilerin eğitim hayatları boyunca yaşadığı sorunlar neticesinde öğrencilerin stres seviyelerinin yükseldiğini göstermişlerdir (Savcı ve Aysan, 2014: 54).

Aafreen ve diğerlerinin 2018 yılında 80 öğrenci arasında yapmış olduğu çalışma neticesinde, öğrencilerden yaklaşık %50'sinin ders çalışma ile alakalı sebepten stres yaşadığını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca öğrencilerin stres altında olmasından dolayı uzun vadede kötü alışkanlıklar edinmesine, devamsızlık yapmasına, not ortalamalarının düşmesine ve hatta okulu bırakma seviyesine bile gelebileceğini göstermiştir (Aafreen vd, 2018: 1776-1780).

F. Stresin Belirtileri

İnsanların stres karşısında verdiği tepkiler belirli bir zaman sonra hastalıkların gelişmesine neden olmaktadır. Bu hastalıklar bedensel ya da zihinsel hastalıklar olabilir (Baltaş, 1990: 29).

Stresin belirtileri çoğu zaman birbiri içerisine geçmiş durumda olurlar. Bu sebeple de çok karmaşıktır. Ve her insanda da stresin belirtileri aynı değildir (Telman, 1986: 13).

İnsanlar genellikle stres altında oldukları zaman şu belirtileri göstermişlerdir (Baltaş, 1990: 30);

- Daha önce kolay kolay alınan kararları almakta güçlük,
- Değersizlik, yetersizlik, güvensizlik ve terk edilmişlik duygusu,
- En iyi olan yerine garanti olanı seçmek,
- Kişisel hata ve başarısız olunan durumları sürekli düşünmek,
- Normalden daha titiz ve işin gerektirdiğinden daha çok çalışmak,
- Uyku bozukluğu,
- Göreceli olarak önemsiz konularda çok endişelenmek ya da tam tersi gerçekten bir sorunla karşılaşıldığında da ilgisiz ve kayıtsız davranma.

G. Stres ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Stres, çalışanlar üzerinde olumsuz etki bırakarak, işlerinde daha az verimli olmalarını sağlamaktadır. İş ortamında hissedilen stres seviyesi hem işgörenin hem de onun çevresinin hayatı için olumsuz bir etki gösterir ve bu durum sonucunda insanlarda iş veriminin düşmesi gözlemlenir. İş veriminin düşmesi de kişilerde iş tatmini seviyesinin düşmesine neden olmaktadır (Aktaş, 1992: 156).

Stres seviyesinin yüksek olduğu iş ortamı, çalışanların ruhsal anlamda gerginliğine, çevresindekilerle anlaşamamasına ve uyumsuz bir kişilik özelliği göstermesine sebep olabilmektedir. Bunun sonucu olarak da iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Güney, 2017: 408).

Yapılan araştırmalarda örgüt içindeki stres seviyesinin artması ile iş tatmini seviyesinin azaldığı görülmüştür (Özdayı, İstanbul Üniversitesi, 1990: 150). Zincirkıran ve diğerlerinin yaptığı çalışmada ise iş stresi ve iş tatmini arasında anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (Zincirkıran vd, 2015: 59-71). Ayrıca, Bayar ve Öztürk'ün yapmış olduğu çalışmada araştırma görevlilerinin stres ve iş tatminleri arasındaki ilişki araştırılmış, sonuç olarak da stresli çalışma ortamının iş tatminini olumsuz etkilediği görülmüştür (Bayar ve Öztürk, 2017: 525-546).

H. Stres ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Onay ve Kılıcı'nın 2011 yılında 127 katılımcı ile yapmış olduğu çalışma sonucunda, iş stresinin tükenmişlik duygusunu pozitif yönde etkilediği hatta ilerleyen dönemlerde işten ayrılmaya kadar gidebileceği gösterilmiştir (Onay ve Kılıcı, 2011: 363-372).

Lee ve diğerlerinin 2014 yılında 472 katılımcı ile yapmış olduğu çalışma sonucunda, iş stresinin kişilerin psikolojik stres seviyesi ile tükenmişlik seviyesini pozitif yönde etkilediği gösterilmiştir (Lee vd, 2015: 427-431).

Şahin ve Bedük 2019 yılında 379 banka çalışanının iş stresi ve tükenmişlik ilişkilerini incelemiş olup, çalışma ortamlarında iş stres seviyesi yüksek olan çalışanların aynı şekilde tükenmişlik seviyelerinin de yüksek olduğu görülmüştür. Çalışma sonucunda da iş stresi ve tükenmişlik duygularının anlamlı bir ilişkiye sahip oldukları gösterilmiştir (Şahin ve Bedük, 2019: 1448-1458).

I. Stres ve Mutluluk Arasındaki İlişki

Schiffrin ve Nelson'un 2008 yılında yapmış olduğu araştırma sonucunda, stres ve mutluluk arasında ters yönlü bir ilişki olduğu ve stres seviyesi arttıkça kişinin mutluluk seviyesinin düştüğü gözlemlenmiştir (Schiffrin ve Nelson, 2008: 33-39).

Zarbova'nın 2018 yılında yaptığı ve aralarında pilotların, hava trafik kontrolörlerinin, yöneticilerin ve doktorların bulunduğu 90 kişilik bir araştırma sonucunda, stres seviyesi ile mutluluk seviyesi arasında negatif yönlü bir korelasyon olduğu gözlemlenmiştir (researchgate.net, 4.05.2020).

J. Havacılıkta Stres Durumu

Gümüştekin ve Öztemiz'in 2004 yılında yapmış olduğu çalışmada, uçuş ekibine etki eden stres kaynakları incelenmiş ve stresin uçuş ekibini nasıl etkilediği araştırılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda yapılan işin özelliği, takdir edilme ya da terfi alma, yönetici ile ilişki, maddi olanaklar, ekip arkadaşları arası ilişki ve aile yaşamı stres kaynağı olarak belirlenmiştir. Bu stres kaynakları arasında en üst seviyede stres kaynağı olarak maddi durum ve takdir edilmeme yer almıştır. Uçuş ekibinin yaşamış olduğu bu stres sebebi ile de personelin iş performansının olumsuz yönde etkilendiği gösterilmiştir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 61-85).

Karal'ın 2012 yılında yapmış olduğu çalışma sonucunda, pilotların stres altındayken sahip oldukları bilgi ve beceriyi yeteri kadar kullanamadığı ve uçuş emniyetinin tehlikeye atıldığı gösterilmiştir. Ayrıca, pilotlar üzerindeki stresin CRM (EKY) üzerinde de olumsuz etkisi olduğunu göstermişlerdir. Ek olarak dünya sivil havacılık tarihinin en büyük kazası olan ve 1997 yılında 583 kişinin ölümüyle sonuçlanan Tenerife kazasının sebebi olarak CRM eksikliği gösterilmiştir (Karal, Beykent Üniversitesi, 2012).

Güler'in 2014 yılında yaptığı çalışmada, binlerce feet yüksekte uçan, yüzlerce knot hızla giden ve yakıt yüklü olan bir uçağın tüm kontrolünün pilottayken aynı zamanda diğer sistemlerin, uçakların ve hava sisteminin takibi, ekibin kontrolü ve haberleşmenin devamlılığının sağlanması gibi nedenlerin strese sebep olduğu gösterilmiştir. Bu nedenler sonucu ortaya çıkan stres sonucu olarak da pilotların uçuş performansının ve karar verme yetkilerinin olumsuz yönde etkilendiği gösterilmiştir (Güler, 2014: 55).

Hajiyousefi ve diğerlerinin yapmış olduğu araştırmada, stresin havacılığın bir gerçeği olduğu ve stresin kişilerde yarattığı performans bozukluğu ile uçuş güvenliğinin riske atıldığı gösterilmiştir. Ayrıca havacılık, hız, sıcaklık değişimi, basınç değişimi, ses, titreşim, hipoksi hastalığı, egzoz dumanı ve hareketsizlik gibi nedenlerden dolayı riskli ve stres açısından zengin bir ortamdır. Stresi etkileyen tüm bu etkenler nedeniyle uçuş güvenliğinin olumsuz etkilendiği de gösterilmektedir (Hajiyousefi vd, 2015: 1263-1274).

Akalın'ın 2019 yılında 101 havayolu pilotu ile yapmış olduğu çalışma sonucunda, 8 yıl ve daha fazla tecrübeye sahip pilotların stres düzeylerinin daha yüksek olduğu gösterilmiştir. Ayrıca, pilotlar iş yükü fazlalığını ve görev çatışmasını iş stresi sebepleri olarak göstermişlerdir. Ek olarak, çalışmada, pilotların stres seviyelerinin işteki performanslarını olumsuz yönde etkilediği de gösterilmiştir (Akalın, Beykent Üniversitesi, 2019).

Stokes ve Kite'ın Uçuş Stresi adlı kitabında, pilotların iş yüklerinin ve stres seviyelerinin fazla olduğu söylenmiştir. Örnek olarak, bir pilotun rutin bir uçuş öncesinde yapılacak uçuşun planlanması, uçağın dış kontrollerinin yapılması, güncel hava durumu bilgilerinin alınması ve anlık değişimlerinin takip edilmesi, uçakta herhangi bir arızanın olup olmadığının takibi; uçuş sırasında da havacılıkta *Aviate*,

Navigate and Communicate olarak bilinen uçağı güvenle uçur, nereye gittiğinin farkında ol ve iletişimde kal şeklinde çevirebileceğimiz bir yapıyla uçağın kontrolü ve tüm bunlar haricinde yaşanabilecek herhangi bir acil durumda, panik yapmadan, daha önceden eğitimini almış olduğu prosedürleri uygulayarak uçuş güvenliğinin sağlanması gerekliliği pilotlar üzerinde hem iş yükü hem de stres oluşturmaktadır (Stokes ve Kirsten, 2017).

IV. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

A. Tükenmişlik Kavramı ve Önemi

İlk defa Herbert Freudenbergr tarafından 1974 yılında tanımlanmıştır (Boymul, Çağ Üniversitesi, 2015: 30). Freudenbergr, “başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu iş ve enerji kaybı, kişinin iç kaynaklarında tükenme” şeklinde tanımlamıştır (Freudenberger, 1974: 159-165).

En yaygın kullanılan tanımını ise 1981 yılında Christina Maslach yapmıştır. Maslach; “devamlı başka insanlarla birlikte çalışan, aşırı duygusal isteklerle karşı karşıya kalan kişilerde ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının işe, hayata ve topluma karşı olumsuz duyguların ortaya çıkması sonucunda ortaya çıkan bir hastalıktır.” şeklinde tanımlamıştır (Maslach ve Jackson, 1981: 99-113)

İnsanlar yapıları gereği, vücudundaki sinir sisteminin uyum içerisinde çalışmasıyla enerji üreten bir varlıktır. İşlerini yaparken ondan zevk alanlar, işlerini çok uzun zaman boyunca yapabilirler. Sabahtan akşama, akşamdan sabaha kadar çalışabilirler. Yorulmaları durumunda da sadece birkaç saat dinlenme ile tekrardan işlerinin başına dönebilirler (Çam, 1993: 155).

Tükenmişlik yaşayan insanlarda performans düşmesi yaşanır. Bu da kişinin performansını etkileyerek işin niteliğinin düşmesine sebep olur. Performansın düşmesi aynı zamanda kişinin motivasyonunu da olumsuz etkiler ve kişinin kendisini engellenmiş hissetmesine neden olur. Bunun sonucunda da artık kişi yapmış olduğu işi umursamamaya başlar ve o iş artık o kişi için önemsiz bir hal alır. Bunun sonucunda da artık kişi işini yaparken çaba göstermemeye başlar (Ardıç ve Polatçı, 2009: 21-46).

B. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik belirtisi, genelde bir işi gerçekten çok iyi yapıp, başarılı olmak isteyen, o işi elde edebilmek için elinden gelen her şeyi yapan ve hatta elinden gelenin de üzerinde bir çaba sarf eden kişilerde görülmektedir. Bu tarz kişiler belirli bir süre sonucunda artık yaptıkları işe yetişememeye başlar ve bunun sonucunda da yapmaya

çalıştıkları işi bitiremeyip başarısız olurlar ve bu durum sonucunda da büyük hayal kırıklığı hissetmeye başlamaktadırlar. Aşırı yük altına girerek çalışmak, tükenmişliğin en büyük nedenlerinden birisidir. Kişiler, çalıştıkları ortamların uygun olmadığı zaman, işlerini severek yapamadıklarında ya da problemlerle ilgili çözümlere ulaşamadıkları zaman tükenmişlik belirtisi gösterebilmektedir. Tükenmişlik yaşayan birisine dışarıdan bakıldığı zaman garip, eleştiren, kızgın ve eleştirilere kapalı bir yapı içerisinde görülürler (Ören ve Türkoğlu, 2006: 3-4).

Tükenmişlik sendromu insanlarda bir anda görülen bir durum değildir. Tam tersine ağır ağır ve gizlice ilerleyen bir durumdur. Tükenmişliğin gösterdiği belirtileri de göz ardı etmek onun ilerlemesine kolaylık sağlamaktadır. Bu sebeple tükenmişliğin sinsi sürecinin belirtileri iyi bilinmeli ve takip edilerek zamanında müdahale edilmesi çok önemlidir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 73).

1. Fiziksel Belirtiler

Yorgunluk, bitkinlik ve uyuşukluk hissi, sürekli görülen baş ağrısı, uykusuzluk hali, solunumun güçlüğüyle yapılması, kilo verme, genel anlamda vücutta ağrılar, yüksek kolesterol, kalp rahatsızlıkları ihtimalinin artması ve sık sık grip olunması ve soğuk algınlığıdır (Ateş, Namık Kemal Üniversitesi, 2018: 29).

2. Davranışsal Belirtiler

Çok çabuk sinirlenme, işe gitmekten nefret etme, çoğu konuya şüphe içerisinde yaklaşma, alıngan olma, takdir edilmediğini düşünme, özgüvende azalma, aile içerisinde çatışma, arkadaşlarından uzaklaşma, içe kapanıklık, suçluluk hissi, heves kırılması, çaresizlik, kolayca ağlama, konsantrasyon bozukluğu, unutkanlık, kendi kendine zihinsel meşguliyet içerisinde olma, rol çatışması, görev ve kurallara ilgili karışıklık, çalışılan kuruma karşı ilgi azlığı, bazı şeyleri erteleme, başarısızlık hissi ve suçlayıcı olma durumlarıdır (Izgar, 2003: 7-8).

C. Tükenmişliğin Nedenleri

Yapılan mesleğin taleplerini ya da gerekliliklerini sağlayamama durumunda tükenmişlik durumu tetiklenir. Çalışılan fiziksel ortamın gürültüsü, ısı vs. ve vardiyalı çalışma şekli önemli bir rol oynamaktadır. Belirli bir seviyeye kadar neredeyse her meslekte benzer stres ortamları vardır. Bu yüzden tükenmişlik neredeyse her meslekte bulunabilir (Ateş, Namık Kemal Üniversitesi, 2018: 30).

Tükenmişliği ortaya çıkaran nedenlerin en önemlileri arasında birinci neden olarak çalışma ortamı etkenleri, ikinci olarak da demografik etkenler gelmektedir (Ateş, Namık Kemal Üniversitesi, 2018: 30).

1. Çevresel Nedenler

İşin niteliği, mesai süresi, iş yerinin özellikleri, iş yükü, hizmet verilen kişilerle geçirilen zaman, iş arkadaşlarının ve örgütsel desteğinin az olması, terfi imkanının olmaması, rol belirsizliği, ödül verilmemesi, çalışanların toplanıp toplanmaması, iş aralarının olup olmaması, yönetimle geçirilen sürenin uzunluğu, idari baskı, az ve yetersiz ücret, yoğun evrak işi, eğitim yetersizliği, takdir eksikliği, önemli kararlara katılmama, ulaşım zorluğu, uygulanan liderlik tarzı, iş ortamında olan iletişim, yetersiz araç ve gereç, ailesel, ekonomik ve toplumsal etkenler olarak yazılabilir (Ateş, Namık Kemal Üniversitesi, 2018: 31).

2. Kişisel Nedenler

a. Cinsiyet

Balkıs ve diğerlerinin 2011 yılında 487 öğretmen adayı ile yapmış olduğu çalışma sonucunda, erkeklerin tükenmişlik seviyelerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu gösterilmiştir. Ancak, cinsiyetin tükenmişliği etkileyip etkilemediği açısından net bulguların bulunamadığı da söylenmiştir. Erkeklerin kadınlara göre daha yüksek tükenmişlik seviyesine sahip olmalarının cinsiyetten ziyade kişilerin üstlendikleri rollerden olabileceğini söylemişlerdir (Balkıs vd, 2011: 151-165).

Yenihan ve diğerlerinin 2018 yılında 90 üniversite araştırma görevlisi arasında yapmış olduğu araştırma sonucunda, tükenmişlik seviyesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış, daha önceden yapılmış olan çoğu çalışmada da bu iki faktör arasında bir ilişki bulunamadığını göstermişlerdir (Yenihan vd, 2018: 47-56).

Aknar ve diğerlerinin 2018 yılında 197 çalışan ile yapmış oldukları çalışma sonucunda, cinsiyetin çalışanların tükenmişlik seviyesi üzerinde anlamlı bir ilişki bulamamışlardır (Aknar vd, 2018: 1-16).

b. Yaş

Aslan ve Özata'nın 2008 yılında 310 sağlık personeli ile yapmış olduğu çalışmada, tükenmişlik seviyesinin yaş ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı gösterilmiştir (Özaslan ve Özata, 2008: 77-97).

Tokatlıoğlu'nun 2016 yılında 150 çalışan ile yapmış olduğu araştırmada, çalışanların yaşları ile tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bireylerin yaşları arttıkça tükenmişlik seviyelerinin de arttığı gözlemlenmiştir (Tokatlıoğlu, Beykent Üniversitesi, 2016).

Aknar ve diğerlerinin 2018 yılında 197 çalışan ile yapmış oldukları çalışma sonucunda, yaş ile çalışanların tükenmişlik seviyesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu gösterilmiştir. Çalışanların yaşları ile tükenmişlik seviyeleri arasında negatif yönlü korelasyon olduğunu söylemişlerdir (Aknar vd, 2018: 1-16).

c. Eğitim durumu

Mollaoğlu'nun 2009 yılında 138 katılımcı ile yapmış olduğu çalışma sonucunda, katılımcıların eğitim seviyeleri ile tükenmişlik seviyeleri arasında bir korelasyon olduğu ve katılımcıların eğitim seviyeleri yükseldikçe tükenmişlik seviyelerinin düştüğü gözlemlenmiştir (Mollaoğlu, 2009: 1-5).

Alikari ve diğerlerinin 2015 yılında 129 katılımcı ile yapmış oldukları araştırma sonucunda, katılımcıların eğitim seviyeleri ile tükenmişlik seviyeleri arasında bir korelasyon olduğu ve kişilerin eğitim seviyeleri düştükçe tükenmişlik seviyelerinin arttığı gösterilmiştir (Alikari vd, 2015: 376-380).

Aknar ve diğerlerinin 2018 yılında 197 çalışan ile yapmış oldukları çalışma sonucunda, çalışanlardan eğitim seviyeleri düşük olanların tükenmişlik seviyelerinin eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Aknar vd, 2018: 1-16).

d. Tecrübe

Tokatlıoğlu'nun 2016 yılında 150 çalışan ile yapmış olduğu araştırmada, katılımcıların tecrübeleri ile tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Katılımcıların mesleki kıdem süreleri arttıkça tükenmişlik seviyelerinin de arttığı gözlemlenmiştir (Tokatlıoğlu, Beykent Üniversitesi, 2016).

Yıldız ve Güneş'in 2017 yılında 280 eczane çalışanı ile yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların tecrübeleri ile tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir (Yıldız ve Güneş, 2017: 45-66).

Aknar ve diğerlerinin 2018 yılında 197 çalışan ile yapmış oldukları çalışma sonucunda, çalışanların tecrübeleri ile çalışanların tükenmişlik seviyesi arasında

anlamalı bir ilişki olduğu gösterilmiştir. Çalışma süresi 1 yıldan daha az olan çalışanların diğer çalışanlara göre daha yüksek tükenmişlik seviyesine sahip olduğu ve çalışanların tecrübeleri ile tükenmişlik seviyeleri arasında negatif yönlü bir korelasyon olduğunu göstermişlerdir (Aknar vd, 2018: 1-16).

D. Tükenmişlik ile Başa Çıkma Yolları

Kişilerin hedefleri ile bağlantılı olan tükenmişlik, beklentilerin elde edilememesine karşı olarak kişide yaşanan hayal kırıklığı ve yorgunluktur. Eğer bir kişinin beklentileri gerçekten olabilecek durumun çok üzerindeyse ve kişi ona ulaşmak için gereğinden fazla çaba gösteriyorsa bunun sonucu kişide hayal kırıklığının yaşanması ve huzursuzluğa yol açacaktır. Ve bunun sonunda da kişi işinde yoğun bir çatışma yaşayarak tükenmeye başlayacaktır (Sürgevil, 2006: 54).

Tükenmişliğin örgütsel ve bireysel anlamda alınan önlemlerle engellenebileceği araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır. Bireysel anlamda alınabilecek önlemler (Skeja, İstanbul Üniversitesi, 2012);

- Kişinin güç ve inancını yeniden artırmak için düşünce yapısını değiştirmek gerekir,
- Kişinin tükenmenin ne olduğunu bilmesi, onun kendisi için erken teşhis koymasına yardımcı olacaktır,
- Kişiler duygu ve düşüncelerini paylaşımları için teşvik edilmeli
- Kişi kaldıramayacağı yüklerin altına girmemesi için kendi sınırını iyi bilmeli,
- Kişilerin sosyal hayatlarını daha aktif kullanmaları için gerekli teşvikler yapılmalı,
- Kişi her öğle yemeğinde aynı yere gitmek gibi artık monoton hale gelen durumlarını azaltmalı, iş hayatına farklılık katmalıdır,
- İş çıkışlarında rahatlatıcı aktivitelere katılmak yararlıdır,
- Bazı durumlarda geçmişte yaşadığı iyi anıları hatırlayarak kişi kendini rahatlatmalıdır.

Yönetim kadrosu olarak tükenmişliği ortadan kaldırmak için alınacak önlemler şunlardır (Izgar, 2003: 29);

- Yoğun iş dönemlerinde yardımcı personel desteği sağlamak,
- Çalışanların kararlara katılım imkanı sağlamak,
- Çalışanlarının başarılarını takdir etmek ve ödüllendirmek,
- Çalışanların kişisel gelişim ve dinlenme sürelerini gözden geçirip, daha iyi seviyelere çıkarmak,
- Çalışanlar ile iletişim miktarını azaltıp, kalitesini artırmak,
- Kişileri yapamadığı görevlerden alıp, yeni görevlere atamak örnek olarak gösterilebilir.

E. Tükenmişlik ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

Tükenmişlik, *insanların hedef koyduğu başarıyı elde edememe durumunda ortaya çıkan ve kişinin içten içe kendisini yıpratması olarak* tanımlanmıştır. Ancak iş tatmini, *kişinin yaptıkları işe karşılık çalışma ortamında hissettiği haz ve işe karşı hissettiği olumlu duygular olarak* tanımlanmıştır (Mammadova, 2013: 19-20).

Yapılan araştırmalara göre; yaptığı işten memnun olmayan kişi, işine karşı tatminsiz olacaktır. Tükenmişliği artıran olumsuz durumlar arttıkça kişinin iş tatmin seviyesi düşmekte, tam tersine çalışanın yapmış olduğu işine ve kendisine ait başarı hissini oluşturan faktörü arttıkça da kişinin iş tatmini de artmaktadır (Çelebi ve Kayasandık, 2018: 90).

Almila Erol ve diğerlerinin acil servis çalışanları üzerine yaptığı araştırmada, iş tatminini tükenmişliğin en büyük sebebi olarak göstermişlerdir (Almila vd, 2012: 103-110). Çelebi ve Kayasandık'ın banka çalışanları üzerine yaptığı çalışmada da tükenmişliğin iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya çıkarmışlardır (Çelebi ve Kayasandık, 2018: 90).

F. Havacılıkta Tükenmişlik Durumu

Çalışkan'ın 2016 yılında yaptığı ve havacılık sektöründe çalışan yer hizmetleri ekibi ile uçuş personelinin kıyaslandığı çalışma sonucunda, uçuş personelinin diğer personellerden daha farklı çalışma koşullarında bulunmalarından dolayı uçucu personelin daha fazla tükenmişlik seviyesine sahip oldukları açıklanmıştır (Çalışkan, 2016: 609-621).

Zaslona ve diğerlerinin 2017 yılında 291 pilot ile yapmış olduğu araştırmada, pilotların yorgunluklarıyla mücadelesini araştırmış ve sonuç olarak da pilotların görevleri sırasındaki dinlenme zamanlarını uyuyarak geçirmeye çalıştıklarını göstermişlerdir. Çalışmaya katılan pilotlar, yeteri kadar dinlenememe sonucunda yorgunluk seviyelerinin artacağını ve bunun sonucunda da uçuş güvenliğinin tehlikeye girebileceğini söylemişlerdir (Zaslona vd, 2018: 1-11).

Göker'in 2018 yılında yapmış olduğu çalışma sonucunda, uzun süreli uyanık kalma, dinlenme sürelerinin az olması, çalışma saatlerinin tutarsız olması, görev sürelerinin uzun ve uyku kalitelerinin düşük olması nedeniyle pilotların tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymuştur (Göker, 2018: 185-194).

Çelebi tarafından 2019 yılında havacılık bölümleri arasında tükenmişlik seviyesi farklılığı araştırması yapılmış ve Havacılık ve Uzay Mühendisliği, Hava Trafik Kontrol, Havacılık Elektrik Elektronik ve Havacılık Yönetimi bölümlerinden 571 öğrenci ile yapmış olduğu araştırma sonucunda, Havacılık ve Uzay Mühendisliği öğrencilerinin diğer bölümlere göre çok daha fazla tükenmişlik seviyesine sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bunun sebebi olarak da öğrencilerin görmüş olduğu derslerin zorluk seviyesinin yüksek ve yabancı dilde olması gösterilmiştir (Çelebi, Eskişehir Teknik Üniversitesi, 2019).

Yapılan araştırmalar sonucunda, en çok tükenmişlik seviyesine sahip pilotların günde birkaç bacak uçuş yapan ve yıl içerisinde 650 saatten fazla uçuş yapan pilotlar olduğu gösterilmiştir. Ayrıca, İngiltere'de 1147 pilot ile yapılan çalışmada, pilotların %20'sinin yüksek seviyede tükenmişlik yaşadığı gösterilmiştir (Öztürk, Kocaeli Üniversitesi, 2019:53).

V. MUTLULUK KAVRAMI

A. Mutluluk Kavramının İncelenmesi

1. Mutluluğun Tanımı

İnsanlık, var olduğu günden bugüne sürekli mutluluğu anlamaya, tanımlamaya ve onu yakalamaya çalışmıştır (Kangal, 2013: 214-233). Mutluluk, bir diğer adı ile öznel iyi oluş, insan hayatının tüm yönlerini etki altına alan bir tanım olmuştur. Mutluluk, *kişinin hissetmiş olduğu olumlu duyguların olumsuz duygulardan fazla olması ve kişinin hayattan aldığı haz* olarak tanımlanmıştır (Diener, 1984: 542-575).

Felsefede de mutluluk kavramı ayrıca işlenmiştir (Kangal, 2013: 214-233). Filozoflar mutluluğu insan duygularının en yüksek ve tek yönlendiricisi olarak göstermişlerdir. Aristoteles insanın mutlu bir yaşam sürmesi için erdemli hareket etmesi gerektiğini söylemiştir (Büyükdüvenci, 1993: 41-45).

2. Öznel İyi Olma Yapısı

Andrew ve Withey'in 1976 yılında söylediğine göre, mutlu olmanın *olumlu duygu, olumsuz duygu ve yaşam doyumu* olmak üzere 3 çeşit yapısı vardır. Olumlu duygu *neşe, sevgi, coşku* gibi iyi olan durumları ifade ederken, olumsuz duygu *üzüntü, sıkıntı, endişe, stres, suçluluk* gibi hoş olmayan durumları ifade etmektedir. Yaşam doyumu ise, kişilerin kendi hayatlarını tek bir bütün olarak incelediklerinde nasıl değerlendirdiklerini göstermektedir (Diener, 2006: 397-404).

3. Mutluluğu Etkileyen Bireysel Faktörler

Günümüzde mutlu olmayı etkileyen faktörler araştırmacılar tarafından geniş bir şekilde araştırılmaktadır. Araştırmalar sonucunda mutluluğu etkileyen faktörler *cinsiyet, yaş, eğitim, gelir ve kişilik faktörleri* olarak belirlenmiştir (Kangal, 2013: 214-233).

a. Cinsiyet

Mutluluğun cinsiyet ile ilişkisi üzerine yapılan ilk araştırmalarda cinsiyetin mutluluğu etkilediğine dair olumlu sonuçlara ulaşılamamıştır. Haring ve diğerlerinin

1984 yılında 146 çalışma ile yaptığı araştırmada erkeklerin kadınlara göre çok az bir üstünlük (0,04) ile mutlu olduğunu göstermiştir. Bir başka araştırmayı 1989 yılında Wood vd yapmıştır ve 93 çalışmayı inceleyerek kadınların erkeklere göre daha mutlu olduğu sonucuna varmışlardır. 1995 yılında Diener ve Diener'in 13.118 öğrenci ile yaptığı araştırmada da cinsiyet ve mutluluk arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Tüm bu çalışmalar neticesinde kadın ve erkek arasında mutluluk için anlamlı bir ilişki olmadığı ve cinsiyetin mutluluğu belirlemediği sonucuna ulaşılmıştır (Kangal, 2013: 214-233).

b. Yaş

1983 yılında Stock vd'nin 221 çalışmayı incelemesi sonucunda yaşın mutluluğa etkisinin %1 civarında olduğu ortaya çıkmıştır. Diener ve Suh'un da 1997 yılında 60.000 kişi ile yaptığı araştırmanın sonucunda da yaş ve mutluluk arasında anlamlı bir bağlantı bulunamamıştır. 2005 yılında Michalos vd'nin yaptığı ve Agrawal vd'nin 2011 yılında yaptığı sonuçlarda da yaş ve mutluluğun anlamlı bir ilişkisinin olduğu açıklanmıştır (Kangal, 2013: 214-233). Sonuç olarak yapılan araştırmalar sonucunda yaş ve mutluluk arasında tutarlı bir ilişki bulunmadığı ortaya çıkmıştır (Diener, 2009: 391-406).

c. Eğitim durumu

1984 yılında Witter vd'nin yapmış olduğu araştırma sonucunda eğitim ve mutluluk arasında yaklaşık %1-%3 arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. Ancak yine aynı araştırmada mesleki statünün kontrol altına alınması durumunda bu ilişkinin daha düşük seviyelere geldiği görülmüştür. Sonuç olarak eğitim ve mutluluk arasında güçlü bir anlamlı ilişki bulunamamıştır (Kangal, 2013: 214-233).

d. Medeni durum

Haring-Hidore vd'nin 1985 yılında yaptıkları araştırma sonucunda evlilik ve mutluluk arasında 0,14 oranında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. 2000 yılında Diener vd'nin uluslararası çapta yapmış olduğu çalışma sonucunda da elde edilen verilerin tüm dünya ile benzer özellikler gösterdiği ve evliliğin mutluluk ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu söylenmiştir. Sonuç olarak evlilik ve mutluluk arasında anlamlı bir ilişki vardır ve evlilik mutluluğun önemli bir belirleyicisidir (Kangal, 2013: 214-233).

e. Gelir

Yapılan araştırmalarda gelir ile mutluluk arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenmiştir. İnsanların gelirleri yükseldikçe mutluluk oranlarının da yükseldiği

görülmüştür. Veenhoven'ın 1994 yılında yaptığı araştırmasında kişisel gelirin mutluluk ile arasında küçük anlamlı bir bağ olduğu söylemiştir. Ancak, kişisel ihtiyaçların giderilmesinden sonra gelirin pek bir öneminin kalmadığı ortaya çıkmıştır (Myers ve Diener, 1995: 10-19).

f. Kişilik

Yapılan çalışmada kişiliğin mutluluk üzerine etkisi %39 oranına kadar ulaştığı söylenmiştir (Steel vd, 2008: 138-161). Çok az sayıdaki çalışmalarda kişiliğin mutluluğu etkilemediği görülmüştür. Araştırmalar, kişilik özelliğinin mutluluğu etkileyen en güçlü ve tutarlı faktör olduğunu göstermiştir (Kangal, 2013: 214-233).

İnsanların kişilik özellikleri onların mutluluk durumlarını da etkilemektedir. Sürekli gergin olan birisi iş yerinde de gergin olacağından iş memnuniyet oranını da düşürecek ve sonucunda mutsuzluğa sebep olacaktır (Işık vd, 2017: 457-471).

B. Mutluluk ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

İnsanların sahip olduğu hisler, onların iş hayatındaki ayrılmaz bir parçadır. Bu günlerde kişilerin duygu durum şartları iş hayatları için çok önemlidir (Gülbüz ve Yüksel, 2008: 174-190). Bu nedenle mutluluk ve iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında, çalışanların mutlu veya mutsuz olmaları kişisel çalışma ortamları üzerinde etkili olmakta ve kişinin iş tatmini çerçevesinde büyük öneme sahip olmaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 1-30).

Işık vd'nin 2017 yılında yapmış oldukları araştırma sonucunda iş yerindeki mutluluğun çalışanların iş tatmin seviyelerinin yüksek olmasıyla sağlandığı görülmüştür. Aynı zamanda çalışma ortamında iş tatminlerinin yüksek olması sonucunda çalışanların günlük hayatlarında da yüksek doyuma sahip olduğu ve mutluluk duydukları görülmüştür (Işık vd, 2017: 457-471).

C. Mutluluk ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Literatürde tarama yapıldığında tükenmişlik ile mutluluk arasındaki ilişkinin araştırılmadığını, onun yerine mutluluk ile iş stresi ya da iş tatmini üzerinden araştırmaların yapılarak kişilerin tükenmişlik seviyeleri ile yaptıkları işten mutlu olup olmadıklarını göstermeye çalışılmıştır. Ancak, Aylay'ın 2019 yılında 116 kişi ile

yapmış olduğu araştırmada, kişilerin tükennişlik seviyeleri ile mutluluk seviyeleri arasında ters bir korelasyon olduğu ve kişilerin tükennişlik seviyelerinin düşmesi ile birlikte mutluluk seviyelerinin yükseldiği gözlemlenmiştir (Altay, Üsküdar Üniversitesi, 2019).

D. Havacılıkta Mutluluk Durumu

Karahan ve Akduman'ın 2017 yılında yayınladığı ve Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri öğrencileri ile yapılan çalışmanın yayınlandığı makale sonucunda, sivil havacılık çalışanlarının sosyal görüşleri ile mutlulukları arasında ters bir orantı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda sosyal görünüşleri açısından bir kaygısı bulunmayan çalışanların mutluluk seviyelerinin yükseldiği görölmüştür (Karahan ve Akduman, 2017: 72-80).

VI. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın amacına, modeline, evren ve örneklemine, verilerin toplanma yöntemine, hipotezlere ve verilerin değerlendirilmesine yer verilecektir.

A. Araştırmanın Amacı

Havacılık, hızla gelişim içerisinde olan bir ulaşım şeklidir. Hızla büyüyen havacılık sektörü hem zaman hem de yolcu konforu açısından, diğer ulaşım şekillerine göre, avantajlı olduğundan insanlar tarafından sıklıkla tercih edilmeye başlanmıştır. İnsanların ulaşım aracı olarak hava araçlarını daha çok tercih etmesi ile birlikte, hava yolu şirketleri de büyümeye başlamış, yeni uçak siparişleri vermiş ve vermeye devam etmektedirler. Ancak, bu hızlı büyüme karşısında asla taviz verilmeyecek en önemli konu hiç kuskusuz ki uçuş güvenliğidir. Her ne kadar hava taşıtları dünyanın en güvenli ulaşım araçları olarak görülse de çok sık olmamakla birlikte, onlar da kaza-kırım yaşayabilmektedirler.

Yapılan araştırmalar, hava araçlarının yaşamış olduğu kaza-kırımlarda insan faktörünün %70 seviyelerinde olduğunu göstermiştir. Bu sebepten dolayı havacılıkta insan faktörü önem arz etmekte ve çalışanların çalışma saatleri, işe gidip gelirken yolda geçirilmesi gereken zaman ve hatta dinlenme saatine kadar tüm her şey uluslararası havacılık örgütleri tarafından kural haline getirilmiştir. *Havacılıkta kurallar kanla yazılmıştır* sözüne de bakıldığında, bu kuralların geçmişte yaşanmış kötü tecrübeler sonucu çıktığı anlaşılabilmektedir. Bu yüzden bu tezdeki amacım, havacılık sektörünün en önemli parçalarından biri olan pilotların stres, tükenmişlik ve mutluluk seviyelerini ölçerek iş hayatlarında iç dünyalarının nasıl olduğunu gözlemlemek ve ayrıca bu seviyelerin pilotların iş tatminlerini ne kadar etkilediklerini ölçmektir.

B. Araştırmanın Önemi

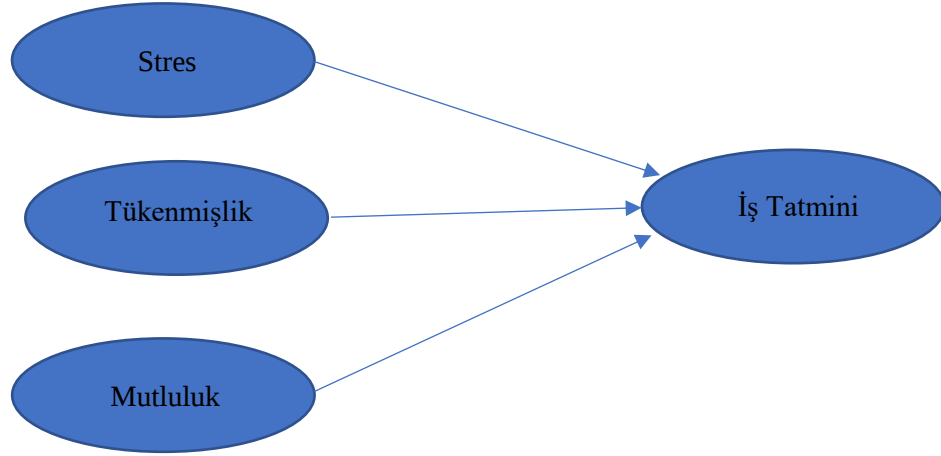
Hızla gelişmekte olan havacılık karşısında güvenlik, bu gelişmeyi sürdürebilmek için en önemli faktördür. Yaşanan kaza-kırımların insan faktörünün %70 seviyesinde olması sebebiyle uçuş ekiplerinin eğitim süreçleri ve sağlık durumları sürekli takip edilmektedir. 24 Mart 2015 tarihinde meydana gelen ve 150 kişinin ölümüne neden olan Germanwings kazası, uçuş ekiplerinin sağlık durumlarının takibi konusunun ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Açıklanan nihai kaza raporuna göre, uçağın kaptan pilotu tuvalet ihtiyacını gidermek için kokpiti terk ettikten hemen sonra yardımcı pilot kokpit kapısını kilitlemiş ve uçağın rotasına müdahale ederek uçağı dağlara doğru yönlendirerek intihar etmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, yardımcı pilotun psikolojik sorunlar yaşadığı ve ilaç kullandığı ancak bunları herkesten sakladığı ortaya çıkmıştır (Final Report, 2016).

Bu nedenlerden dolayı yapmış olduğum çalışmam, uzun ve yoğun çalışma temposu altında, eğitim dönemlerinden emeklilik süreçlerine kadar stres altında olup, her türlü zor şartlar altında *Aviate, Navigate and Communicate* prensibi ile çalışan pilotların stres, tükenmişlik ve mutluluk seviyelerinin ölçülmesi sonrası çıkan sonuçlar doğrultusunda yetkili otoritelerce ya da şirketler bünyesinde gerekli kararların alınmasına yardımcı olması konusunda önem arz etmektedir. Ayrıca, ülkemizde yapılmış havacılık çalışmalarına bakıldığında henüz bu konu üzerinde çalışılmadığı da görülmektedir.

C. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada Türkiye'deki hava yolu pilotlarının stres, tükenmişlik ve mutluluk seviyeleri ile iş tatmin seviyeleri arasındaki ilişki esas alınmıştır. Çıkan sonuçlar doğrultusunda alt hipotezler ortaya atılmıştır.

Araştırmanın modeli Şekil 1’de gösterilmiştir;



Şekil 1: Araştırmanın Modeli.

D. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evreni Türkiye Cumhuriyeti Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı bünyesinde bulunan Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından pilot lisansı verilmiş ve aktif olarak havayollarında çalışan pilotlardır. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğünün 5 Mayıs 2020 tarihinde vermiş olduğu cevaba göre Türkiye’de CPL lisansına sahip 2829, ATPL lisansına sahip 4163 adet pilot vardır. Gönderilmiş olan anketlere toplam 119 pilot cevap vermiş olduğundan araştırmamızın sonuçlarına ankete dönüş yapan 119 kişilik örneklem ile ulaşılmıştır. Araştırmanın süre kısıtlaması ve Türkiye’deki tüm pilotlara ulaşmanın mümkün olmadığı göze alındığından bu sayı yeterli bulunarak sonuca ulaşılmıştır.

E. Araştırmanın Verilerinin Toplanması

Araştırma sonucuna ulaşırken kullandığımız verilere zaman, maliyet ve çabuk ulaşılabilirlik anlamında avantajlı olan anket yöntemiyle ulaşılmıştır. Çalışmada 5 farklı ölçek tipi tek bir formata dönüştürülerek kullanılmıştır.

Anketin birinci bölümünde, katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, sahip olunan kıdem (Kaptan ya da F/O), kaç yıllık görev tecrübesi olduğu ve iş harici hobilerinin olup olmadığının sorulduğu katılımcıların demografik özellikleri hakkında sorular sorulmuştur.

Anketin ikinci bölümünde, katılımcıların iş streslerinin seviyesinin ölçüldüğü, House ve Rizzo tarafından geliştirilen 7 soruluk ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek 1985 yılında Baycan tarafından Türkçeye çevrilmiş ve geçerlilik, güvenilirlik testlerinden geçmiştir (Kahraman, Harran Üniversitesi, 2019: 78). 1 stres seviyesinin düşük olduğunu, 5 stres seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Anketin üçüncü bölümünde, katılımcıların tükenmişlik seviyelerinin ölçüldüğü, 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiş, 1992 yılında da Ergin'in ölçeğin Türkçeye çevrilmesinde yardımcı olduğu 22 soruluk Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır (Özcan, Bahçeşehir Üniversitesi, 2019: 46). 1 tükenmişlik seviyesinin az olduğunu, 5 tükenmişlik seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Anketin dördüncü bölümünde, katılımcıların mutluluk seviyelerinin ölçüldüğü, 29 soruluk Oxford Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır (Biçen, Gazi Üniversitesi, 2019:60). 1 mutluluk seviyesinin düşük olduğunu, 5 mutluluk seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Anketin beşinci ve son bölümünde ise, katılımcıların iş tatmin seviyelerinin ölçüldüğü, 1976 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist'in geliştirmiş olduğu 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır (Kahraman, Harran Üniversitesi, 2019: 78). 1 iş tatmin seviyesinin düşük olduğunu, 5 iş tatmin seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Katılımcılara gönderilmiş olan ölçeklerden demografik özelliklerin ölçüldüğü birinci kısım haricindeki tüm ölçekler 5'li Likert Ölçeği şeklindedir.

F. Güvenilirlik Testleri

Bu çalışmada kullanılmış olan ölçekler hali hazırda güvenilirliğini kanıtlamış ve genel geçer ölçeklerdir. Ancak bu çalışmada her bir ölçek için tekrardan güvenilirlik testi yapılmış ve Cronbach Alpha değerleri bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda, iş stres seviyesinin ölçüldüğü ölçekte Cronbach Alpha değeri ,861, tükenmişlik seviyesinin ölçüldüğü ölçekte Cronbach Alpha değeri ,928, mutluluk seviyesinin ölçüldüğü ölçekte Cronbach Alpha değeri ,950 ve iş tatmin seviyesinin ölçüldüğü ölçekte Cronbach Alpha değeri ,956 olarak bulunmuştur. Özdamar'ın 2002 yılında yapmış olduğu çalışmaya göre Cronbach Alpha katsayısı (Biçen, Gazi Üniversitesi, 2019:60);

0,60a<0,80 ise kullanılan ölçek oldukça güvenlidir.

0,80a<1.00 ise kullanılan ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

G. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada kullanılmış olan hipotezler şunlardır;

Hipotez 1a: Pilotların cinsiyeti ile stres düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 1b: Pilotların cinsiyeti ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 1c: Pilotların cinsiyeti ile mutluluk düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 1d: Pilotların cinsiyeti ile iş tatmin düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 2a: Pilotların yaşı ile stres düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 2b: Pilotların yaşı ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 2c: Pilotların yaşı ile mutluluk düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 2d: Pilotların yaşı ile iş tatmin düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 3a: Pilotların eğitim seviyeleri ile stres düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 3b: Pilotların eğitim seviyeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 3c: Pilotların eğitim seviyeleri ile mutluluk düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 3d: Pilotların eğitim seviyeleri ile iş tatmin düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 4a: Pilotların sahip oldukları kıdemleri ile stres düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 4b: Pilotların sahip oldukları kıdemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 4c: Pilotların sahip oldukları kıdemleri ile mutluluk düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 4d: Pilotların sahip oldukları kıdemleri ile iş tatmin düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 5a: Pilotların elde ettiği tecrübeleri ile stres düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 5b: Pilotların elde ettiği tecrübeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 5c: Pilotların elde ettiği tecrübeleri ile mutluluk düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 5d: Pilotların elde ettiği tecrübeleri ile iş tatmin seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 6a: Pilotların iş dışında hobi ile uğraşmaları ile stres düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 6b: Pilotların iş dışında hobi ile uğraşmaları ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 6c: Pilotların iş dışında hobi ile uğraşmaları ile mutluluk düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 6d: Pilotların iş dışında hobi ile uğraşmaları ile iş tatmin seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 7a: Pilotların sahip olduğu stres düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 7b: Pilotların sahip olduğu stres düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 7c: Pilotların sahip olduğu stres düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 8a: Pilotların sahip olduğu tükenmişlik düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 8b: Pilotların sahip olduğu tükenmişlik düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 9: Pilotların sahip olduğu mutluluk düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

H. Verilerin Değerlendirilmesi

Yapılan araştırmada elde edilen veriler SPSS 22 programında analiz edilmiş olup, verilen cevapların ortalama, frekans ve yüzdelik dağılımları hesaplanmış ve çıkan sonuçlar hem tablo halinde hem de yazı olarak gösterilmiştir. Hipotezler test edilirken iki gruptan oluşan değişkenler için T Testi, ikiden daha fazla değişkene sahip olanlar için ise ANOVA Testi gerçekleştirilmiştir. Değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunması durumunda da Post-hoc analizi yapılmıştır. Anket içerisinde kullanılan stres, tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmini ölçeklerinin birbirleri ile arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını değerlendirmek için de korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, elde edilen p değeri alpha değeri olan 0.05'den küçük ise H_0 reddedilmiştir. Eğer p değerimiz alpha değeri olan 0.05'den büyük ise de iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenmiştir.

VII. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Yapılan araştırmada elde edilen veriler SPSS programında analiz edilmiş olup, verilen cevaplara ortalama, frekans ve yüzdelik dağılımları hesaplanmış ve çıkan sonuçlar hem tablo halinde hem de yazı olarak gösterilerek sonuca ulaşılmıştır.

A. Kişisel Bilgilere Göre Elde Edilen Bulgular

Araştırmaya katılmış olan pilotların kişisel bilgileri analiz edilmiş olup, aşağıdaki çizelgelerde sunulmuştur.

Çizelge 1: Pilotların Cinsiyet Durumu.

Değer	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Erkek	116	97,5	97,5	97,5
Kadın	3	2,5	2,5	100,0
Toplam	119	100,0	100,0	

Çizelge 1’de çalışmaya katılan pilotların cinsiyet durumuna bakıldığında, pilotların %2,5’i kadın ve %97,5’i erkek olmuştur.

Çizelge 2: Pilotların Yaş Durumu.

Değer	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
18-27	13	10,9	10,9	10,9
28-37	45	37,8	37,8	48,7
38-47	29	24,4	24,4	73,1
48-57	28	23,5	23,5	96,6
58 ve üstü	4	3,4	3,4	100,0
Toplam	119	100,0	100,0	

Çizelge 2’de çalışmaya katılan pilotların yaş durumuna bakıldığında, pilotların %10,9’unun 18-27 yaş aralığında, %37,8’inin 28-37 yaş aralığında, %24,4’ünün 38-47 yaş aralığında, %23,5’inin 48-57 yaş aralığında ve %3,4’ünün 58 yaş ve üstünde olduğu görülmüştür.

Çizelge 3: Pilotların Eğitim Seviyesi.

Değer	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Lise	2	1,7	1,7	1,7
Lisans	78	65,5	65,5	67,2
Yüksek Lisans	37	31,1	31,1	98,3
Doktora	2	1,7	1,7	100,0
Toplam	119	100,0	100,0	

Çizelge 3'te çalışmaya katılan pilotların eğitim seviyelerine bakıldığında, pilotların %1,7'sinin Lise mezunu, %65,5'inin Lisans mezunu, %31,1'inin Yüksek Lisans mezunu ve %1,7'sinin ise Doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Çizelge 4: Pilotların Kıdem Durumları.

Değer	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
F/O	58	48,7	48,7	48,7
Kaptan	61	51,3	51,3	100,0
Toplam	119	100,0	100,0	

Çizelge 4'te çalışmaya katılan pilotların kıdem durumlarına bakıldığında, pilotların %48,7'sinin F/O olarak ve %51,3'ünün de Kaptan olarak görev yaptıkları görülmektedir.

Çizelge 5: Pilotların Görev Tecrübeleri.

Değer	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
2 veya daha az yıl	29	24,4	24,4	24,4
3-5 yıl	25	21,0	21,0	45,4
6-10 yıl	9	7,6	7,6	52,9
11-15 yıl	20	16,8	16,8	67,7
16 yıl ve üzeri	36	30,3	30,3	100,0
Toplam	119	100,0	100,0	

Çizelge 5'te çalışmaya katılan pilotların görev tecrübelerine bakıldığında, pilotların %24,4'ünün 2 veya daha az yıl, %21'inin 3-5 yıl, %7,6'sının 6-10 yıl, %16,8'inin 11-15 yıl ve %30,3'ünün de 16 yıl ve üzeri görev tecrübelerine sahip oldukları görülmüştür.

Çizelge 6: Pilotların İş Dışında Hobi Durumu.

Değer	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	97	81,5	81,5	81,5
Hayır	22	18,5	18,5	100,0
Toplam	119	100,0	100,0	

Çizelge 6’da çalışmaya katılan pilotların iş dışında bir hobi ile uğraşıp uğraşmadıklarına bakıldığında, pilotların %81,5’inin iş dışında bir hobi ile uğraştığı ancak %18,5’inin bir hobi ile uğraşmadığı görülmektedir.

B. Kişisel Bilgilerin Ölçekler Üzerindeki Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde kişisel bilgilerden olan cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, kıdem, mesleki tecrübe ve iş dışında bir hobinin olup olmaması durumlarının stres, tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmini üzerindeki etkileri gösterilmiştir.

1. Cinsiyetin Değişkenler Üzerindeki Etkisi

Çalışmanın bu bölümünde, cinsiyetin stres, tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmini üzerindeki etkileri gösterilmiştir.

Ho: Cinsiyet ile stres faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Cinsiyet ile stres faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 7: Cinsiyet ve Stres Faktörü Arasındaki İlişki.

		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		T testi						
Stres Ort.		F	Sig.	t	df	Sig (2 yönlü)	Ortalama farkı	Standart Sapma	%95 güven aralığı	
									Alt değer	Üst değer
	Varyansların Eşit olduğu varsayımı	2,838	0,095	-,260	117	,795	-,14039	,53984	-,120953	,92874
	Varyansların Eşit olmadığı varsayımı			-,841	3,722	,451	-,14039	,16695	-,61790	,33711

Yapılan test sonucunda çizelge 7’deki sig değeri alpha değeri olan 0,05’den büyük olduğundan Ho reddedilemez. Bu örneklem doğrultusunda cinsiyet ile stres faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ho: Cinsiyet ile tükenmişlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Cinsiyet ile tükenmişlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 8: Cinsiyet ve Tükenmişlik Faktörü Arasındaki İlişki.

		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		T testi						
Tük. Ort.		F	Sig.	t	df	Sig (2 yönlü)	Ortalama farkı	Standart Sapma	%95 güven aralığı	
									Alt değer	Üst değer
	Varyansların Eşit olduğu varsayımı	1,489	,225	,393	117	,695	,16876	,42930	-,68145	1,01896
	Varyansların Eşit olmadığı varsayımı			,809	2,514	,488	,16876	,20858	-,57381	,91132

Yapılan test sonucunda çizelge 8’deki sig değeri alpha değeri olan 0,05’den büyük olduğundan Ho reddedilemez. Bu örneklem doğrultusunda cinsiyet ile tükenmişlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ho: Cinsiyet ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Cinsiyet ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 9: Cinsiyet ve Mutluluk Faktörü Arasındaki İlişki.

		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		T testi						
Mut. Ort.		F	Sig.	t	df	Sig (2 yönlü)	Ortalama farkı	Standart Sapma	%95 güven aralığı	
									Alt değer	Üst değer
	Varyansların Eşit olduğu varsayımı	3,861	,052	,175	117	,862	,07204	,41277	- ,74544	,88951
	Varyansların Eşit olmadığı varsayımı			,692	5,564	,517	,07204	,10412	- ,18765	,33172

Yapılan test sonucunda çizelge 9'daki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den büyük olduğundan Ho reddedilemez. Bu örneklem doğrultusunda cinsiyet ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ho: Cinsiyet ile iş tatmini faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Cinsiyet ile iş tatmini faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 10: Cinsiyet ve İş Tatmini Faktörü Arasındaki İlişki.

		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		T testi						
İş Tat. Ort.		F	Sig.	t	df	Sig (2 yönlü)	Ortalama farkı	Standart Sapma	%95 güven aralığı	
									Alt değer	Üst değer
	Varyansların Eşit olduğu varsayımı	,121	,729	1,419	117	,158	,74310	,52359	-,29384	1,78005
	Varyansların Eşit olmadığı varsayımı			1,624	2,139	,238	,74310	,45765	- 1,10801	2,59422

Yapılan test sonucunda çizelge 10'daki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den büyük olduğundan Ho reddedilemez. Bu örneklem doğrultusunda cinsiyet ile iş tatmini faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

2. Kıdemin Değişkenler Üzerindeki Etkisi

Çalışmanın bu bölümünde, pilotların kıdem durumlarının stres, tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmini üzerindeki etkileri gösterilmiştir.

Ho: Kıdem ile stres faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Kıdem ile stres faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 11: Kıdem ve Stres Faktörü Arasındaki İlişki.

		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		T testi						
Stres Ort.		F	Sig.	t	df	Sig (2 yönlü)	Ortalama farkı	Standart Sapma	%95 güven aralığı	
									Alt değer	Üst değer
	Varyansların Eşit olduğu varsayımı	2,721	,102	-1,56	117	,121	-,26157	,16762	-,59354	,07040
	Varyansların Eşit olmadığı varsayımı			-1,57	112,991	,119	-,26157	,16661	-,59166	,06852

Yapılan test sonucunda çizelge 11'deki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den büyük olduğundan Ho reddedilemez. Bu örneklem doğrultusunda kıdem ile stres faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ho: Kıdem ile tükenmişlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Kıdem ile tükenmişlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 12: Kıdem ve Tükenmişlik Faktörü Arasındaki İlişki.

		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		T testi						
Tük. Ort.		F	Sig.	t	df	Sig (2 yönlü)	Ortalama farkı	Standart Sapma	%95 güven aralığı	
									Alt değer	Üst değer
	Varyansların Eşit olduğu varsayımı	5,146	,025	-,347	117	,729	-,04674	,13466	-,31342	,21995
	Varyansların Eşit olmadığı varsayımı			-,350	111,423	,727	-,04674	,13373	-,31172	,21824

Yapılan test sonucunda çizelge 12'deki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den büyük olduğundan Ho reddedilemez. Bu örneklem doğrultusunda kıdem ile tükenmişlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ho: Kıdem ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Kıdem ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 13: Kıdem ve Mutluluk Faktörü Arasındaki İlişki.

		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		T testi						
Mut. Ort.		F	Sig.	t	df	Sig (2 yönlü)	Ortalama farkı	Standart Sapma	%95 güven aralığı	
									Alt değer	Üst değer
	Varyansların Eşit olduğu varsayımı	,451	,503	,130	117	,896	,01688	,12946	- ,23951	,27328
	Varyansların Eşit olmadığı varsayımı			,131	116,758	,869	,01688	,12915	- ,23889	,27266

Yapılan test sonucunda çizelge 13'deki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den büyük olduğundan Ho reddedilemez. Bu örneklem doğrultusunda kıdem ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ho: Kıdem ile iş tatmini faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Kıdem ile iş tatmini faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 14: Kıdem ve İş Tatmini Faktörü Arasındaki İlişki.

		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		T testi						
İş Tat. Ort.		F	Sig.	t	df	Sig (2 yönlü)	Ortalama farkı	Standart Sapma	%95 güven aralığı	
									Alt değer	Üst değer
İş Tat. Ort.	Varyansların Eşit olduğu varsayımı	,243	,623	,997	117	,321	,16436	,16492	- ,16226	,49097
	Varyansların Eşit olmadığı varsayımı			,999	116,928	,320	,16436	,16460	- ,16163	,49035

Yapılan test sonucunda çizelge 14'deki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den büyük olduğundan Ho reddedilemez. Bu örneklem doğrultusunda kıdem ile iş tatmini faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

3. İş Dışında Yapılan Hobinin Değişkenler Üzerindeki Etkisi

Çalışmanın bu bölümünde, pilotların iş dışında bir hobi yapıp yapmamaları ile stres, tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmini üzerindeki etkileri gösterilmiştir.

Ho: İş dışında uğraşılan hobi ile stres faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: İş dışında uğraşılan hobi ile stres faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 15: Hobi ve Stres Faktörü Arasındaki İlişki.

		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		T testi						
Stres. Ort.		F	Sig.	t	df	Sig (2 yönlü)	Ortalama farkı	Standart Sapma	%95 güven aralığı	
									Alt değer	Üst değer
	Varyansların Eşit olduğu varsayımı	,136	,713	- 2,59	117	,011	-,55027	,21205	-,97022	-,1303
	Varyansların Eşit olmadığı varsayımı			- 2,68	32,488	,011	-,55027	,20496	-,96751	-,1330

Çizelge 16: Hobi ve Stres Sıklık Durumu.

Stres_Ort.	Hobi	N	Ortalama	St. Sapma	St. Hata Ort.
	Evet	97	3,3328	,90626	,09202
	Hayır	22	3,8831	,85900	,18314

Yapılan test sonucunda çizelge 15'deki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den küçük olduğundan Ho reddedilir. Bu örneklem doğrultusunda iş dışında uğraşılan hobi ile stres faktörü arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilmektedir. Bu doğrultuda, iş dışında bir hobi ile uğraşanların daha az iş stresi yaşadığı söylenebilmektedir.

Ho: İş dışında uğraşılan hobi ile tükenmişlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: İş dışında uğraşılan hobi ile tükenmişlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 17: Hobi ve Tükenmişlik Faktörü Arasındaki İlişki.

		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		T testi						
Tük. Ort.		F	Sig.	t	df	Sig (2 yönlü)	Ortalama farkı	Standart Sapma	%95 güven aralığı	
									Alt değer	Üst değer
	Varyansların Eşit olduğu varsayımı	1,059	,306	- 3,66	117	,001	-,60254	,16429	- ,92790	- ,2771
	Varyansların Eşit olmadığı varsayımı			- 3,35	28,590	,002	-,60254	,17983	- ,97056	- ,2345

Çizelge 18: Hobi ve Tükenmişlik Sıklık Durumu.

Tük._Ort.	Hobi	N	Ortalama	St. Sapma	St. Hata Ort.
	Evet	97	2,2652	,67594	,06863
	Hayır	22	2,8678	,77962	,16622

Yapılan test sonucunda çizelge 16'daki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den küçük olduğundan Ho reddedilir. Bu örneklem doğrultusunda iş dışında uğraşılan hobi ile tükenmişlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilmektedir. Bu doğrultuda, iş dışında bir hobi ile uğraşanların tükenmişlik seviyelerinin daha düşük olduğu söylenebilmektedir.

Ho: İş dışında uğraşılan hobi ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: İş dışında uğraşılan hobi ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 19: Hobi ve Mutluluk Faktörü Arasındaki İlişki.

		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		T testi						
Mut. Ort.		F	Sig.	t	df	Sig (2 yönlü)	Ortalama farkı	Standart Sapma	%95 güven aralığı	
									Alt değer	Üst değer
	Varyansların Eşit olduğu varsayımı	,891	,347	3,356	117	,000	,61943	,15656	,30936	,92950
	Varyansların Eşit olmadığı varsayımı			4,311	34,682	,000	,61943	,14368	,32764	,91122

Çizelge 20: Hobi ve Mutluluk Sıklık Durumu.

Mut._Ort.	Hobi	N	Ortalama	St. Sapma	St. Hata Ort.
	Evet	97	3,7135	,67761	,06880
	Hayır	22	3,0940	,59166	,12614

Yapılan test sonucunda çizelge 17'deki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den küçük olduğundan Ho reddedilir. Bu örneklem doğrultusunda iş dışında uğraşılan hobi ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilmektedir. Bu doğrultuda, iş dışında bir hobi ile uğraşanların daha mutlu olduğu söylenebilmektedir.

Ho: İş dışında uğraşılan hobi ile iş tatmini faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: İş dışında uğraşılan hobi ile iş tatmini faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 21: Hobi ve İş Tatmini Faktörü Arasındaki İlişki.

		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		T testi						
İş Tat. Ort.		F	Sig.	t	df	Sig (2 yönlü)	Ortalama farkı	Standart Sapma	%95 güven aralığı	
									Alt değer	Üst değer
	Varyansların Eşit olduğu varsayımı	3,124	,080	2,435	117	,016	,50668	,20804	,09466	,91869
	Varyansların Eşit olmadığı varsayımı			2,951	40,769	,005	,50668	,17172	,15981	,85354

Çizelge 22: Hobi ve İş Tatmini Sıklık Durumu.

İş Tat._Ort.	Hobi	N	Ortalama	St. Sapma	St. Hata Ort.
	Evet	97	3,4680	,91978	,09339
	Hayır	22	2,9614	,67594	,14411

Yapılan test sonucunda çizelge 18'deki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den küçük olduğundan Ho reddedilir. Bu örneklem doğrultusunda iş dışında uğraşılan hobi ile iş tatmini faktörü arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilmektedir. Bu doğrultuda, iş dışında bir hobi ile uğraşanların iş tatmin seviyelerinin çok daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

4. Yaşın Değişkenler Üzerindeki Etkisi

Çalışmanın bu bölümünde, pilotların yaş durumlarının stres, tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmini üzerindeki etkileri gösterilmiştir.

Ho: Yaş ile stres faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Yaş ile stres faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 23: Yaş ve Stres Faktörü Arasındaki İlişki.

Stres Ortalaması	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	3,377	4	,844	,999	,411
Gruplar İçi	96,394	114	,846		
Toplam	99,771	118			

Yapılan ANOVA analizi sonucunda, çizelge 19'daki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den büyük olduğundan Ho reddedilmez. Bu örneklem doğrultusunda yaş ile stres faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ho: Yaş ile tükenmişlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Yaş ile tükenmişlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 24: Yaş ve Tükenmişlik Faktörü Arasındaki İlişki.

Tükenmişlik Ortalaması	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	3,244	4	,811	1,544	,194
Gruplar İçi	59,897	114	,525		
Toplam	63,141	118			

Yapılan ANOVA analizi sonucunda, çizelge 20'deki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den büyük olduğundan Ho reddedilmez. Bu örneklem doğrultusunda yaş ile tükenmişlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ho: Yaş ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Yaş ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 25: Yaş ve Mutluluk Faktörü Arasındaki İlişki.

Mutluluk Ortalaması	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	2,872	4	,718	1,477	,214
Gruplar İçi	55,439	114	,486		
Toplam	58,311	118			

Yapılan ANOVA analizi sonucunda, çizelge 21'deki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den büyük olduğundan Ho reddedilmez. Bu örneklem doğrultusunda yaş ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ho: Yaş ile iş tatmini faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Yaş ile iş tatmini faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 26: Yaş ve İş Tatmini Faktörü Arasındaki İlişki.

İş Tatmini Ortalaması	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	,911	4	,228	,275	,894
Gruplar İçi	94,504	114	,829		
Toplam	95,141	118			

Yapılan ANOVA analizi sonucunda, çizelge 22'deki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den büyük olduğundan Ho reddedilmez. Bu örneklem doğrultusunda yaş ile iş tatmini faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

5. Eğitim Seviyesinin Değişkenler Üzerindeki Etkisi

Çalışmanın bu bölümünde, pilotların eğitim seviyelerinin stres, tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmini üzerindeki etkileri gösterilmiştir.

Ho: Eğitim seviyesi ile stres faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Eğitim seviyesi ile stres faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 27: Eğitim Seviyesi ve Stres Faktörü Arasındaki İlişki.

Stres Ortalaması	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	14,478	3	4,826	6,507	,000
Gruplar İçi	85,293	115	,742		
Toplam	99,771	118			

Çizelge 28: Eğitim Seviyesi ve Stres Sıklık Durumu.

Stres Ort.	N	Ort.	St. Sapma	St. Hata	%95 güven aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Lise	2	2,2857	1,01015	,71429	-6,7901	11,3616	1,57	3,00
Lisans	78	3,2582	,90323	,10227	3,0546	3,4619	1,14	5,00
Yüksek Lisans	37	3,7838	,77197	,12691	3,5264	4,0412	1,00	5,00
Doktora	2	5,0000	,00000	,00000	5,0000	5,0000	5,00	5,00
Toplam	119	3,4346	,91952	,08429	3,2677	3,6015	1,00	5,00

Çizelge 29: Eğitim Seviyesi ve Stres Tukey Testi.

(I) Eğitim Seviyeniz	(J) Eğitim Seviyeniz	Ort. Farkı (I-J)	St. Hata	Sig.	%95 güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Lise	Lisans	-,97253	,61672	,396	-2,5803	,6353
	Yüksek Lisans	-1,49807	,62521	,084	-3,1280	,1318
	Doktora	-2,71429*	,86121	,011	-4,9595	-,4691
Lisans	Lise	,97253	,61672	,396	-,6353	2,5803
	Yüksek Lisans	-,52554*	,17191	,015	-,9737	-,0774
	Doktora	-1,74176*	,61672	,028	-3,3496	-,1340
Yüksek Lisans	Lise	1,49807	,62521	,084	-,1318	3,1280
	Lisans	,52554*	,17191	,015	,0774	,9737
	Doktora	-1,21622	,62521	,215	-2,8461	,4137
Doktora	Lise	2,71429*	,86121	,011	,4691	4,9595
	Lisans	1,74176*	,61672	,028	,1340	3,3496
	Yüksek Lisans	1,21622	,62521	,215	-,4137	2,8461

Yapılan ANOVA analizi sonucunda, çizelge 23'deki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den küçük olduğundan H_0 reddedilir. Bu örneklem doğrultusunda çizelge 24 ve 25'e bakıldığında eğitim seviyesi ile stres faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu doğrultuda bakıldığında, kişilerin eğitim seviyeleri yükseldikçe stres seviyelerinin de yükseldiği görülmektedir.

Ho: Eğitim seviyesi ile tükenmişlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Eğitim seviyesi ile tükenmişlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 30: Eğitim Seviyesi ve Tükenmişlik Faktörü Arasındaki İlişki.

Tükenmişlik Ortalaması	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	1,570	3	,523	,978	,406
Gruplar İçi	61,571	115	,535		
Toplam	63,141	118			

Yapılan ANOVA analizi sonucunda, çizelge 26'daki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den büyük olduğundan Ho reddedilmez. Bu örneklem doğrultusunda eğitim seviyesi ile tükenmişlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ho: Eğitim seviyesi ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Eğitim seviyesi ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 31: Eğitim Seviyesi ve Mutluluk Faktörü Arasındaki İlişki.

Mutluluk Ortalaması	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	2,197	3	,732	1,501	,218
Gruplar İçi	56,114	115	,488		
Toplam	58,311	118			

Yapılan ANOVA analizi sonucunda, çizelge 27'deki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den büyük olduğundan Ho reddedilmez. Bu örneklem doğrultusunda eğitim seviyesi ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ho: Eğitim seviyesi ile iş tatmini faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Eğitim seviyesi ile iş tatmini faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 32: Eğitim Seviyesi ve İş Tatmini Arasındaki İlişki.

İş Tatmini Ortalaması	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	4,191	3	1,397	1,761	,159
Gruplar İçi	91,223	115	,793		
Toplam	95,414	118			

Yapılan ANOVA analizi sonucunda, çizelge 28'deki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den büyük olduğundan Ho reddedilmez. Bu örneklem doğrultusunda eğitim seviyesi ile iş tatmini faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

6. Tecrübenin Değişkenler Üzerindeki Etkisi

Çalışmanın bu bölümünde, pilotların tecrübelerinin stres, tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmini üzerindeki etkileri gösterilmiştir.

Ho: Tecrübe ile stres faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Tecrübe ile stres faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 33: Tecrübe ve Stres Faktörü Arasındaki İlişki.

Stres Ortalaması	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	10,428	4	2,607	3,327	,013
Gruplar İçi	89,343	114	,784		
Toplam	99,771	118			

Çizelge 34: Tecrübe ve Stres Sıklık Durumu.

Stres Ort.	N	Ort.	St. Sapma	St. Hata	%95 güven aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
2 veya daha az yıl	29	3,2906	,59698	,11086	3,0636	3,5177	1,86	4,14
3-5 yıl	25	3,0914	,86492	,17298	2,7344	3,4485	1,00	4,43
6-10 yıl	9	4,1587	,62042	,20681	3,6818	4,6356	3,43	5,00
11-15 yıl	20	3,3286	1,13730	,25431	2,7963	3,8608	1,57	5,00
16 yıl ve üzeri	36	3,6667	,98205	,16368	3,3344	3,9989	1,14	5,00
Toplam	119	3,4346	,91952	,08429	3,2677	3,6015	1,00	5,00

Çizelge 35: Tecrübe ve Stres Tukey Testi.

(I) Görev tecrübesi	(J) Görev Tecrübesi	Ort. Farkı (I-J)	St. Hata	Sig.	%95 güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
2 veya daha az yıl	3-5 yıl	,19921	,24161	,923	-,4705	,8689
	6-10 yıl	-,86809	,33779	,083	-1,8044	,0682
	11-15 yıl	-,03793	,25731	1,000	-,7512	,6753
	16 yıl ve üzeri	-,37603	,22089	,437	-,9883	,2363
3-5 yıl	2 veya daha az yıl	-,19921	,24161	,923	-,8689	,4705
	6-10 yıl	-1,06730*	,34413	,020	-2,0212	-,1134
	11-15 yıl	-,23714	,26558	,899	-,9733	,4990
	16 yıl ve üzeri	-,57524	,23047	,099	-1,2141	,0636
6-10 yıl	2 veya daha az yıl	,86809	,33779	,083	-,0682	1,8044
	3-5 yıl	1,06730*	,34413	,020	,1134	2,0212
	11-15 yıl	,83016	,35534	,141	-,1548	1,8151
	16 yıl ve üzeri	,49206	,32992	,570	-,4225	1,4066
11-15 yıl	2 veya daha az yıl	,03793	,25731	1,000	-,6753	,7512
	3-5 yıl	,23714	,26558	,899	-,4990	,9733
	6-10 yıl	-,83016	,35534	,141	-1,8151	,1548
	16 yıl ve üzeri	-,33810	,24689	,648	-1,0225	,3463
16 yıl ve üzeri	2 veya daha az yıl	,37603	,22089	,437	-,2363	,9883
	3-5 yıl	,57524	,23047	,099	-,0636	1,2141
	6-10 yıl	-,49206	,32992	,570	-1,4066	,4225
	11-15 yıl	,33810	,24689	,648	-,3463	1,0225

Yapılan ANOVA analizi sonucunda, çizelge 29'daki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den küçük olduğundan H_0 reddedilir. Bu örneklem doğrultusunda çizelge 30 ve 31'e bakıldığında tecrübe ile stres faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu

doğrultuda bakıldığında, kişilerin tecrübeleri yükseldikçe stres seviyelerinin de yükseldiği görülmektedir.

Ho: Tecrübe ile tükenmişlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Tecrübe ile tükenmişlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 36: Tecrübe ve Tükenmişlik Faktörü Arasındaki İlişki.

Tükenmişlik Ortalaması	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	7,098	4	1,774	3,610	,008
Gruplar İçi	56,043	114	,492		
Toplam	63,141	118			

Çizelge 37: Tecrübe ve Tükenmişlik Sıklık Durumu.

Tükenmişlik Ort.	N	Ort.	St. Sapma	St. Hata	%95 güven aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
2 veya daha az yıl	29	2,1897	,44438	,08252	2,0206	2,3587	1,50	3,23
3-5 yıl	25	2,3291	,56671	,11334	2,0952	2,5630	1,18	3,27
6-10 yıl	9	3,1566	,65913	,21971	2,6499	3,6632	2,18	4,32
11-15 yıl	20	2,2364	,92022	,20577	1,8057	2,6670	1,14	4,82
16 yıl ve üzeri	36	2,4432	,81488	,13581	2,1675	2,7189	1,09	4,45
Toplam	119	2,3766	,73150	,06706	2,2438	2,5094	1,09	4,82

Çizelge 38: Tecrübe ve Tükenmişlik Tukey Testi.

(I) Görev tecrübesi	(J) Görev Tecrübesi	Ort. Farkı (I-J)	St. Hata	Sig.	%95 güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
2 veya daha az yıl	3-5 yıl	-,13944	,19135	,949	-,6699	,3910
	6-10 yıl	-,96691*	,26753	,004	-1,7085	-,2253
	11-15 yıl	-,04671	,20379	,999	-,6116	,5182
	16 yıl ve üzeri	-,25353	,17495	,597	-,7385	,2314
3-5 yıl	2 veya daha az yıl	,13944	,19135	,949	-,3910	,6699
	6-10 yıl	-,82747*	,27256	,024	-1,5830	-,0720
	11-15 yıl	,09273	,21034	,992	-,4903	,6758
	16 yıl ve üzeri	-,11409	,18254	,971	-,6201	,3919
6-10 yıl	2 veya daha az yıl	,96691*	,26753	,004	,2253	1,7085
	3-5 yıl	,82747*	,27256	,024	,0720	1,5830
	11-15 yıl	,92020*	,28143	,012	,1401	1,7003
	16 yıl ve üzeri	,71338	,26130	,056	-,0109	1,4377
11-15 yıl	2 veya daha az yıl	,04671	,20379	,999	-,5182	,6116
	3-5 yıl	-,09273	,21034	,992	-,6758	,4903
	6-10 yıl	-,92020*	,28143	,012	-1,7003	-,1401
	16 yıl ve üzeri	-,20682	,19554	,828	-,7488	,3352
16 yıl ve üzeri	2 veya daha az yıl	,25353	,17495	,597	-,2314	,7385
	3-5 yıl	,11409	,18254	,971	-,3919	,6201
	6-10 yıl	-,71338	,26130	,056	-1,4377	,0109
	11-15 yıl	,20682	,19554	,828	-,3352	,7488

Yapılan ANOVA analizi sonucunda, çizelge 32'deki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den küçük olduğundan H_0 reddedilir. Bu örneklem doğrultusunda çizelge 33 ve 34'e tecrübe ile tükenmişlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu doğrultuda bakıldığında, kişilerin tecrübeleri yükseldikçe tükenmişlik seviyelerinin de yükseldiği görülmektedir.

Ho: Tecrübe ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Tecrübe ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 39: Tecrübe ve Mutluluk Faktörü Arasındaki İlişki.

Mutluluk Ortalaması	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	4,118	4	1,030	2,166	,077
Gruplar İçi	54,193	114	,475		
Toplam	58,311	118			

Yapılan ANOVA analizi sonucunda, çizelge 35'deki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den büyük olduğundan Ho reddedilmez. Bu örneklem doğrultusunda tecrübe ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ho: Tecrübe ile iş tatmini faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Tecrübe ile iş tatmini faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 40: Tecrübe ve İş Tatmini Faktörü Arasındaki İlişki.

İş Tatmini Ortalaması	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	9,769	4	2,442	3,251	,014
Gruplar İçi	85,645	114	,751		
Toplam	95,414	118			

Çizelge 41: Tecrübe ve İş Tatmini Sıklık Durumu.

İş Tatmini Ort.	N	Ort.	St. Sapma	St. Hata	%95 güven aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
2 veya daha az yıl	29	3,4259	,87420	,16233	3,0933	3,7584	1,75	4,75
3-5 yıl	25	3,6800	,67051	,13410	3,4032	3,9568	2,35	5,00
6-10 yıl	9	2,4722	1,09119	,36373	1,6335	3,3110	1,00	3,95
11-15 yıl	20	3,3350	1,15258	,25773	2,7956	3,8744	1,00	4,60
16 yıl ve üzeri	36	3,3681	,73077	,12179	3,1208	3,6153	1,60	5,00
Toplam	119	3,3744	,89922	,08243	3,2111	3,5376	1,00	5,00

Çizelge 42: Tecrübe ve İş Tatmini Tukey Testi.

(I) Görev tecrübesi	(J) Görev Tecrübesi	Ort. Farkı (I-J)	St. Hata	Sig.	%95 güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
2 veya daha az yıl	3-5 yıl	-,25414	,23655	,819	-,9098	,4016
	6-10 yıl	,95364*	,33073	,037	,0369	1,8704
	11-15 yıl	,09086	,25193	,996	-,6075	,7892
	16 yıl ve üzeri	,05781	,21627	,999	-,5417	,6573
3-5 yıl	2 veya daha az yıl	,25414	,23655	,819	-,4016	,9098
	6-10 yıl	1,20778*	,33694	,004	,2738	2,1417
	11-15 yıl	,34500	,26003	,675	-,3758	1,0658
	16 yıl ve üzeri	,31194	,22565	,640	-,3135	,9374
6-10 yıl	2 veya daha az yıl	-,95364*	,33073	,037	-1,8704	-,0369
	3-5 yıl	-1,20778*	,33694	,004	-2,1417	-,2738
	11-15 yıl	-,86278	,34791	,102	-1,8271	,1016
	16 yıl ve üzeri	-,89583*	,32302	,050	-1,7912	-,0004
11-15 yıl	2 veya daha az yıl	-,09086	,25193	,996	-,7892	,6075
	3-5 yıl	-,34500	,26003	,675	-1,0658	,3758
	6-10 yıl	,86278	,34791	,102	-,1016	1,8271
	16 yıl ve üzeri	-,03306	,24173	1,000	-,7031	,6370
16 yıl ve üzeri	2 veya daha az yıl	-,05781	,21627	,999	-,6573	,5417
	3-5 yıl	-,31194	,22565	,640	-,9374	,3135
	6-10 yıl	,89583*	,32302	,050	,0004	1,7912
	11-15 yıl	,03306	,24173	1,000	-,6370	,7031

Yapılan ANOVA analizi sonucunda, çizelge 36'daki sig değeri alpha değeri olan 0,05'den küçük olduğundan H_0 reddedilir. Bu örneklem doğrultusunda çizelge 37 ve 38'e bakıldığında tecrübe ile iş tatmini faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu doğrultuda bakıldığında, kişilerin tecrübeleri yükseldikçe iş tatmin seviyelerinin de yükseldiği görülmektedir.

7. Değişkenlerin Birbirleri Üzerindeki Etkileri

Çalışmanın bu bölümünde pilotların stres, tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmini seviyelerinin birbirleri ile arasındaki ilişkileri gösterilmiştir. Yapılacak Korelasyon Analizi öncesinde normallik kontrolü yapılmış olup, Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılmıştır. Hair vd'nin 2013 yılında yapmış olduğu çalışmaya göre, Skewness değeri -1 ile +1 arasında ise normal dağıldığı kabul edilmektedir (Hair vd, 2013). Ayrıca, George ve Marraley'in yapmış olduğu çalışma sonucunda, Kurtosis değerinin -1 ile +1 arasında olmasının verilerin normalliğini ifade ettiğini göstermiştir (George ve Mallery, 2010).

Çizelge 43: Stres Faktörü Normal Dağılım Analizi.

Stres Ort.		İstatistik	St. Hata
Ortalama		3,4346	,08429
%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	3,2677	
	Üst Sınır	3,6015	
%5 Kırpılmış Ortalama		3,4632	
Medyan		3,4286	
Varyans		,846	
St. Sapma		,91952	
Min.		1,00	
Max.		5,00	
Açıklık		4,00	
Çeyrekler Açıklığı		1,14	
Çarpıklık		-,429	,222
Basıklık		-,066	,440

Çizelge 44: Tükenmişlik Faktörü Normal Dağılım Analizi.

Tükenmişlik Ort.		İstatistik	St. Hata
Ortalama		2,3766	,06706
%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	2,2438	
	Üst Sınır	5,5094	
%5 Kırpılmış Ortalama		2,3387	
Medyan		2,2727	
Varyans		,535	
St. Sapma		,73150	
Min.		1,09	
Max.		4,82	
Açıklık		3,73	
Çeyrekler Açıklığı		1,00	
Çarpıklık		,805	,222
Basıklık		,769	,440

Çizelge 45: Mutluluk Faktörü Normal Dağılım Analizi.

Mutluluk Ort.		İstatistik	St. Hata
Ortalama		3,5990	,06444
%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	3,4713	
	Üst Sınır	3,7266	
%5 Kırpılmış Ortalama		3,6149	
Medyan		3,5862	
Varyans		,494	
St. Sapma		,70297	
Min.		1,28	
Max.		4,86	
Açıklık		3,59	
Çeyrekler Açıklığı		1,17	
Çarpıklık		-,214	,222
Basıklık		-,127	,440

Çizelge 46: İş Tatmini Faktörü Normal Dağılım Analizi.

İş Tatmini Ort.		İstatistik	St. Hata
Ortalama		3,3744	,08243
%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	3,2111	
	Üst Sınır	3,5376	
%5 Kırpılmış Ortalama		3,4142	
Medyan		3,4500	
Varyans		,809	
St. Sapma		,89922	
Min.		1,00	
Max.		5,00	
Açıklık		4,00	
Çeyrekler Açıklığı		1,20	
Çarpıklık		-,540	,222
Basıklık		,074	,440

Çizelge 47: Değişkenlerin Birbirleri Üzerindeki Etkisi.

		Stres Ort.	Tükenmişlik Ort.	Mutluluk Ort.	İş Tatmini Ort.
Stres Ort.	Pearson Correlation	1	,636**	-,535**	-,506**
	Sig. (2 yönlü)		,000	,000	,000
	N	119	119	119	119
Tükenmişlik Ort.	Pearson Correlation	,636**	1	-,766**	-,570**
	Sig. (2 yönlü)	,000		,000	,000
	N	119	119	119	119
Mutluluk Ort.	Pearson Correlation	-,535**	-,766**	1	,719**
	Sig. (2 yönlü)	,000	,000		,000
	N	119	119	119	119
İş Tatmini Ort.	Pearson Correlation	-,506**	-,570**	,719**	1
	Sig. (2 yönlü)	,000	,000	,000	
	N	119	119	119	119

Çizelge 43'te yapılan korelasyon analizi sonucunda, stresin tükenmişlik ile pozitif yönde, mutluluk ve iş tatmininde ise negatif yönde bir ilişkisinin olduğu

görülmüştür. Tükenmişliğin stres seviyesi üzerinde pozitif yönlü, mutluluk ve iş tatmini üzerinde de negatif yönlü ilişkiye sahip olduğu görüşmüştür. Mutluluğun stres ve tükenmişlik ile negatif yönlü, iş tatmini ile de pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Son olarak iş tatmininin stres ve tükenmişlik ile negatif yönlü, mutluluk ile de pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

a. Stresin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Çalışmanın bu kısmında stresin iş tatmini üzerindeki etkisi gösterilmiştir.

Çizelge 48: Stres ve İş Tatmini ANOVA ilişkisi.

ANOVA	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Regresyon	24,427	1	24,427	40,261	,000 ^b
Artık	70,987	117	,607		
Toplam	95,414	118			

a Bağımlı Değişken: İş Tatmini Ortalaması

b Yordayıcı (Tahmin Edici) Değişken: Stres Ortalaması

Çizelge 49: Stres ve İş Tatmini Regresyon Analizi.

Model Katsayısı ^a	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı	t	Sig.
	B	St. Hata	Beta		
Sabit	5,074	,277		18,305	,000
Stres Ort.	-,495	,078	-,506	-6,345	,000

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini Ortalaması

Bu örneklem doğrultusunda yapılan Regresyon Analizi sonucunda, çizelge 45'te gösterilen stres seviyesi ile iş tatmini arasında %49,5 oranında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

b. Tükenmişliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Çalışmanın bu kısmında tükenmişliğin iş tatmini üzerindeki etkisi gösterilmiştir.

Çizelge 50: Tükenmişlik ve İş Tatmini ANOVA ilişkisi.

ANOVA	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Regresyon	31,048	1	31,048	56,436	,000 ^b
Artık	64,367	117	,550		
Toplam	95,414	118			

a Bağımlı Değişken: İş Tatmini Ortalaması

b Yordayıcı (Tahmin Edici) Değişken: Tükenmişlik Ortalaması

Çizelge 51: Tükenmişlik ve İş Tatmini Regresyon Analizi.

Model Katsayısı ^a	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı	t	Sig.
	B	St. Hata	Beta		
Sabit	5,041	,232		21,726	,000
Tükenmişlik Ort.	-,701	,093	-,570	-7,512	,000

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini Ortalaması

Bu örneklem doğrultusunda yapılan Regresyon Analizi sonucunda, çizelge 47’de gösterilen tükenmişlik seviyesi ile iş tatmini arasında %70,1 oranında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

c. Mutluluğun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Çalışmanın bu kısmında tükenmişliğin iş tatmini üzerindeki etkisi gösterilmiştir.

Çizelge 52: Mutluluk ve İş Tatmini ANOVA İlişkisi.

ANOVA	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Regresyon	49,309	1	49,309	125,131	,000 ^b
Artık	46,105	117	,394		
Toplam	95,414	118			

a Bağımlı Değişken: İş Tatmini Ortalaması

b Yordayıcı (Tahmin Edici) Değişken: Mutluluk Ortalaması

Çizelge 53: Mutluluk ve İş Tatmini Regresyon Analizi.

Model Katsayısı ^a	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı	t	Sig.
	B	St. Hata	Beta		
Sabit	,065	,301		,215	,830
Mutluluk Ort.	,920	,082	,719	11,186	,000

Bu örneklem doğrultusunda yapılan Regresyon Analizi sonucunda, çizelge 49’da gösterilen mutluluk seviyesi ile iş tatmini arasında %92,0 oranında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

VIII. SONUÇ ve ÖNERİLER

Havacılık, hızla gelişim içerisinde olan bir ulaşım şeklidir. Hızla büyüyen havacılık sektörü hem zaman hem de yolcu konforu açısından, diğer ulaşım şekillerine göre avantajlı olduğundan insanlar tarafından sıklıkla tercih edilmeye başlanmıştır. İnsanların ulaşım aracı olarak hava araçlarını daha çok tercih etmesi ile birlikte hava yolu şirketleri de büyümeye başlamış, yeni uçak siparişleri vermiş ve vermeye devam etmektedirler. Ancak, bu hızlı büyüme karşısında asla taviz verilmeyecek en önemli konu hiç kuskusuz ki uçuş güvenliğidir. Her ne kadar hava taşıtları dünyanın en güvenli ulaşım araçları olarak görülse de, çok sık olmamakla birlikte, onlar da kazakırım yaşayabilmektedir.

Havacılık sektörünün ayrılmaz bir parçası olan pilotların eğitim süreleri bir hayli yoğun, uzun ve stresli geçmektedir. Öyle ki eğitim süreçleri ortalama 18-24 ay sürmektedir. Bu süre boyunca teorik eğitimler ve yazılı sınavlar sonunda yapılan uçuş eğitimleri vardır. Bu yoğun eğitim döneminin sonucunda yapılacak olan sınav uçuşu sonunda başarılı olan öğrenciler pilot olmaya hak kazanmaktadır. Kariyer hayatlarının daha en başından, eğitim dönemlerinden itibaren yoğun çalışma temposu ve stres altında çalışan pilotların yaptıkları işten duyduğu tatmin düzeyleri de etkilenmektedir. Bu sebeple bu tezde pilotların stres, tükenmişlik ve mutluluk seviyeleri ölçülerek iş tatminlerini ne kadar etkiledikleri ölçülerek sonuca ulaşılmıştır.

Bir işletmenin sahip olduğu en büyük zenginlik insan kaynaklarıdır. Çünkü sahip olunan çalışan profili ile işletme ya başarılı olmakta ya da başarısız olmaktadır. Bu sebepten dolayı çalışan profili işletmenin dikkat etmesi ve sürekli takip etmesi gereken bir noktadır. Çalışan profilini takip ederken yapılacak olan en iyi yöntem çalışanların iş tatmin seviyelerini ölçmek olacaktır. Çünkü literatürdeki çalışmalar incelendiğinde ulaşılan sonuçlara göre, çalışanların iş tatmin seviyelerinin düşmesi ile birlikte iş performansı da düşmektedir ve bunun sonucunda da yapılan iş olumsuz yönde

etkilenmektedir. Çalışma yaşamında stres durumuna bakıldığında iş yaşamı çalışanları strese sokan başlı başına bir durumdur. Stres seviyesi yüksek olan çalışanların iş tatmin, tükenmişlik ve mutluluk seviyeleri olumsuz yönde etkilenmiştir. Çalışma yaşamında tükenmişlik durumuna bakıldığında çalışanların yaptıkları işlerde tükenmişlik hissetmeleri sonucunda iş performansları düşmektedir ve iş tatmininden uzaklaşarak yaptıkları işlerde mutsuz hissetmektedirler. Çalışma yaşamında mutluluk durumuna bakıldığında ise çalışanların yaptıkları işlerde mutlu olmaları gerekmektedir. Aksi takdirde yapılan işte mutsuz olurlar ve iş tatminsizliği yaşayarak mutsuz hissetmektedirler.

Yapılan çalışma özelinde Türkiye’deki havayolu pilotları üzerinden elde edilen sonuçlara göre, çalışmanın toplam örneklem grubunu oluşturan pilotların %97,5’i erkek, %2,5’i kadın pilotlardan oluşmuştur. Türk Hava Yolları Genel Müdürü Bilal EKŞİ’nin 8 Ağustos 2018 tarihli Twitter paylaşımına göre THY’deki pilotların %3,8’inin kadın pilot olduğu düşünüldüğünde bu çalışmadaki kadın pilot oranının bu kadar az sayıda olması normal karşılanmaktadır. Çalışmaya katılan pilotların yaş durumuna bakıldığında, pilotların %10,9’unun 18-27 yaş aralığında, %37,8’inin 28-37 yaş aralığında, %24,4’ünün 38-47 yaş aralığında, %23,5’inin 48-57 yaş aralığında ve %3,4’ünün 58 yaş ve üstünde olduğu görülmüştür.

Çalışmaya katılan pilotların eğitim seviyelerine bakıldığında, pilotların %1,7’sinin Lise mezunu, %65,5’inin Lisans mezunu, %31,1’inin Yüksek Lisans mezunu ve %1,7’sinin ise Doktora mezunu olduğu görülmüştür. Ön Lisans mezunu pilot bulunmamıştır. Çalışmaya katılan pilotların kıdem durumlarına bakıldığında, pilotların %48,7’sinin F/O olarak ve %51,3’ünün de Kaptan Pilot olarak görev yaptıkları görülmüştür. Çalışmaya katılan pilotların görev tecrübelerine bakıldığında, pilotların %24,4’ünün 2 veya daha az yıl, %21’inin 3-5 yıl, %7,6’sının 6-10 yıl, %16,8’inin 11-15 yıl ve %30,3’ünün de 16 yıl ve üzeri görev tecrübelerine sahip oldukları görülmüştür. Çalışmaya katılan pilotların iş dışında bir hobi ile uğraşıp uğraşmadıklarına bakıldığında ise pilotların %81,5’inin iş dışında bir hobi ile uğraştığı ancak %18,5’inin bir hobi ile uğraşmadığı görülmüştür.

Katılımcıların cinsiyet durumlarından elde edilen sonuçlara göre, cinsiyetin stres, tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmini faktörleri ile anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır. Literatürdeki çoğu çalışmada da cinsiyetin bu değişkenler üzerinde bir etkisi olmadığı gösterilmiştir.

Katılımcıların kıdem durumlarından elde edilen sonuçlara göre, kıdemin stres, tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmini faktörleri ile anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır.

Katılımcıların hobi durumlarından elde edilen sonuçlara göre, iş dışında bir hobi ile uğraşma ile stres seviyesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani, iş dışında bir hobi ile uğraşmanın pilotların stres seviyelerinin düşmesine yardımcı olduğu görülmüştür. İş dışında bir hobi ile uğraşma ile tükenmişlik seviyesi arasındaki ilişkiye bakıldığında da hobi ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani, iş dışında bir hobi ile uğraşmanın pilotların tükenmişlik seviyelerinin düşmesine yardımcı olduğu görülmüştür. İş dışında bir hobi ile uğraşma ile mutluluk seviyesi arasındaki ilişkiye bakıldığında da hobi ile mutluluk arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani, iş dışında bir hobi ile uğraşmanın pilotların mutluluk seviyelerinin artmasına yardımcı olduğu görülmüştür. Ve son olarak iş dışında bir hobi ile uğraşma ile iş tatmin seviyesi arasındaki ilişkiye bakıldığında da hobi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani, iş dışında bir hobi ile uğraşmanın pilotların iş tatmin seviyelerinin artmasına yardımcı olduğu görülmüştür.

Katılımcıların yaş durumlarından elde edilen sonuçlara göre, yaşın stres, tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmini faktörleri ile anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır.

Katılımcıların eğitim seviyesi durumlarından elde edilen sonuçlara göre, eğitim seviyesi ile stres seviyesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Katılımcıların eğitim seviyelerinin yükseldikçe stres seviyelerinin de yükselmiş olduğu görülmüştür. Bu durumun nedeni olarak, kişilerin eğitim seviyeleri yükseldikçe şirket içi ek görev alma imkanlarının da arttığı ve bu durumdan dolayı stres seviyelerinin diğerlerine göre daha yüksek olabileceği gösterilebilir. Ancak, eğitim durumunun tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmini faktörleri ile anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır.

Katılımcıların tecrübe durumlarından elde edilen sonuçlara göre, tecrübe ile stres seviyesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Katılımcıların tecrübe yılları yükseldikçe stres seviyelerinin de yükselmiş olduğu görülmüştür. Bu durumun nedeni olarak, kişilerin tecrübe yılları yükseldikçe şirket içi ek görev alma imkanlarının arttığı ya da tecrübeli pilot olmanın verdiği ek sorumluluk durumlarından dolayı stres seviyelerinin diğerlerine göre daha yüksek olabileceği gösterilebilir. Tecrübe ile tükenmişlik seviyesi arasındaki ilişkiye bakıldığında tecrübe ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Katılımcıların tecrübe yılları yükseldikçe tükenmişlik seviyelerinin de yükselmiş olduğu görülmüştür. Bu durumun nedeni olarak da kişilerin tecrübe yılları yükseldikçe şirket içi ek görev alma imkanlarının arttığı ya da tecrübeli pilot olmanın verdiği ek sorumluluk durumlarından dolayı daha çok iş yaparak tükenmişlik seviyelerinin yükselmesine neden olabileceği gösterilebilir. Ayrıca 6-10 yıl tecrübe seviyelerindeki sıçramanın sebebi olarak da pilotların ortalama 5 yıllık tecrübenin sonucunda kaptan pilotluğa terfi ettirilmeleri gösterilebilir. Çünkü kaptanlık sürecinde tekrardan yoğun bir eğitim dönemine girildiğinden dolayı bu oranların diğer yıllara göre daha fazla olması beklenebilmektedir. Tecrübe ile iş tatmin seviyesi arasındaki ilişkiye bakıldığında tecrübe ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Katılımcıların tecrübe yılları yükseldikçe iş tatmin seviyelerinin de yükselmiş olduğu görülmüştür. Bu durumun nedenleri olarak, kişilerin tecrübe yılları ile birlikte bulundukları konumun yükselmesi, yetkili ve karar verici mercii olmaları ya da maddi imkanlarının diğerlerine göre daha iyi olması gösterilebilir. Ancak, katılımcıların tecrübe durumlarına göre bakıldığında tecrübe ile mutluluk faktörü arasında anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır.

Değişkenlerin birbiri üzerlerindeki etkilerine bakıldığında elde edilen sonuçlara göre, stresin tükenmişlik ile pozitif yönde, mutluluk ve iş tatmininde ise negatif yönde bir ilişkisinin olduğu görülmüştür. Yani, stres seviyesi yüksek olan bir pilotun tükenmişlik seviyesinin de yükseleceği ancak mutluluk ve iş tatmin seviyelerinin düşerek yaptığı işten memnun olmayacağı söylenebilmektedir. Tükenmişliğin stres seviyesi üzerinde pozitif yönlü, mutluluk ve iş tatmini üzerinde de negatif yönlü ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Yine aynı şekilde tükenmişlik seviyesi artan bir pilotun stres seviyesinin artacağı ve bunun sonucunda mutluluk ve iş tatmin seviyelerinin de düşeceği görülmüştür. Mutluluğun stres ve tükenmişlik ile

negatif yönlü, iş tatmini ile de pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu durumda mutluluk seviyesi yüksek olan bir pilotun stres ve tükenmişlik seviyesinin düşüp, iş tatmin seviyesinin de yükseleceği görülmektedir. İş tatmininin stres ve tükenmişlik ile negatif yönlü, mutluluk ile de pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu durumda iş tatmin seviyesi yüksek olan pilotların stres ve tükenmişlik seviyelerinin düşeceği ve mutluluk seviyelerinin de artacağı görülmektedir.

Yapılan analiz sonucunda, stres seviyesi ile iş tatmini arasında %49,5 oranında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yani, stres seviyesi, iş tatminini %49,5 oranında olumsuz yönde etkilemektedir. Tükenmişlik seviyesi ile iş tatmini arasında %70,1 oranında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yani, tükenmişlik seviyesi, iş tatminini %70,1 oranında olumsuz yönde etkilemektedir. Mutluluk seviyesi ile iş tatmini arasında %92,0 oranında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yani mutluluk seviyesi, iş tatminini %92,0 oranında olumlu yönde etkilemektedir.

Genel bir ifadeyle özetlemek gerekirse, pilotların cinsiyet, yaş, kıdem gibi kişisel özelliklerinin stres, tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmin seviyeleri üzerinde bir etkilerinin olmadığı görülmüştür. Ancak, iş dışında uğraşılan bir hobinin kişilerdeki stres, tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmin seviyelerini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Kişilerin eğitim seviyelerinin yükselmesi ile stres seviyelerinin de yükseldiği görülmüş olup, tükenmişlik, mutluluk ve iş tatmin seviyeleri üzerinde bir ilişki bulunmamıştır. Pilotların tecrübe yıllarına bakıldığında tecrübeleri arttıkça stres, tükenmişlik ve iş tatmin seviyelerinin arttığı görülmüştür. Ancak mutluluk ile bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca, stres ve tükenmişliğin pilotların mutluluğu ve iş tatminleri üzerinde ayrı ayrı olumsuz etkileri olduğu da gözlemlenmektedir.

2019 yılında 407 kabin ekibi ile birlikte yapılan çalışmada çalışanların duygusal emek değerleri ölçülmüş ve elde edilen sonuçlarda görevlerini samimi olmayan şekilde yapan kabin ekiplerinin zamanla mesleki olarak tükenmişlik yaşayabileceği ve iş tatmin seviyelerinin düşebileceği gösterilmiştir. Bunun doğrultusunda da kişilerin işlerinden ayrılmaya kadar gidebileceği gösterilmiştir (Ulufer ve Soran: 2019: 129-138). Havacılık sektöründe mutluluk üzerine yapılan çalışmaların azlığı ve duygusal emeğin kişilerin iş mutluluğunu da etkilediği (Özmen ve Ali, 2018: 274-238) düşünüldüğünde havacılık sektörü üzerinde çalışanların

mutluluk seviyelerini ölçecek daha fazla çalışmanın yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Gelecek dönemlerde bu konular üzerine araştırma yapmak isteyen araştırmacılara öneri yapmak gerekirse, bu araştırmanın bir devamı niteliğinde evren ve örnekleminin daha da genişletilerek, gerekirse hem yurtiçi hem de yurtdışında görev yapan pilotlardan veriler toplanarak daha geniş bir yelpazeden sonuçlara ulaşabilirler.

Hava yollarına öneriler de ise, hava yolu şirketlerinin insan kaynakları planlamasında bu çalışmanın faydalı olabileceği düşünülmektedir. Pilot alım sürecinde pilot seçimi, mülakat ya da mülakat sonrası seçim aşamalarında adayların verecekleri tepkilere ya da gösterdikleri tavır ve tutumlara göre seçimlerinde faydalı olabileceği düşünülmektedir. Hava yolları için pilot seçimi yapılırken uçuş güvenliği asla göz ardı edilmemelidir. Bu sebeple, bu araştırma sonucunda ortaya çıkan verilere istinaden insan kaynakları, aday kişilerin stres yönetimi, yapacakları işten tatmin olup olmamaları gibi mülakat sırasında anlaşılabilecek özellikleri karşısında daha dikkatli olmaları gerekmektedir. İşe alım haricinde, hali hazırda bünyesinde olan pilotların CRM kuralları çerçevesinde görevlerini yapıp yapmadıkları da kontrol edilmelidir. Ekip arasındaki iletişim eksikliği ya da anlaşamama kaynaklı stres seviyesi yüksek olan bir kokpitte uçuş güvenliği riske girebilir. Bu sebeple şirketler CRM çerçevesinde uçuşların gerçekleşip gerçekleşmediğini kontrol etmelidirler. Herhangi bir sorun olması durumunda gerekli müdahalelerin yapılması gerekmektedir. Diğer taraftan pilotlara uçuş görevi haricinde ek bir görev verilirken ek iş yükünün getireceği stresin de göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Eğitim ve tecrübe yılları doğrultusunda şirket içerisinde ek görev ya da sorumluluk verilirken stres seviyelerini çok fazla zorlamayacak görevlendirilmeler yapılmalı ve aşırı iş yükünden kaçınılmalıdır. Pilotların iş yaşamları haricinde boş zamanlarında herhangi bir hobi ile uğraşmaları teşvik edilmelidir.

Bu bağlamda, hava yolu şirketleri personel planlamaları yaparken insan kaynakları departmanlarını iyi hazırlamalı, işe alım süreçlerini yönetirken ileride karşılaşılabilecek sorunları öngörerek süreçleri yönetmelerini sağlamalı ve uygun kişileri işe almalıdır. Aksi takdirde ileriki dönemlerde yaşanabilecek stres kaynaklı bir kişilik bozukluğu, iş tatminsizliği ya da mutsuzluk nedeniyle bir kaza-kırım yaşanabilir ve telafisi olmayan zararlar ortaya çıkabilir.

IX. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

ALBRECHT, Karl, **Gerilim ve Yönetici**, Çev: Kemal Toksun ve diğerleri, İ.Ü. İşletme Fakültesi, İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını, İstanbul, 1988, s. 172.

BALTAŞ, Acar ve BALTAŞ Zuhul, **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, İstanbul, Remzi Kitapevi, 1990, s. 29.

BÜYÜKDÜVENÇİ, Sabri, **Aristoteles'te Mutluluk Kavramı**, Felsefe Dünyası, Ekim 1993, Sayı 9, ss41-45.

CAN, Halil, **Organizasyon ve Yönetim**, Adım Yayıncılık, Ankara, 1992, s. 278.

CÜCELOĞLU, Doğan, **İnsan ve Davranışı**, Evrim Matbaacılık, İstanbul, 1991, s. 321.

ERTEKİN, Yücel, **Stres ve Yönetim**, TODAİE Yayını, Ankara, 1993, s. 5.

GÜNEY, Salih, **Örgütsel Davranış**, İstanbul, Nobel Yayınları, 2017, s.405.

HALL, D.T. and HALL F.S., “Stress and the Two-career Couple”, Inc. Cooper and R. Payne, **Current Concens in Occupational Stress**, Wiley, New York, 1980.

IVANCEVICH, John M. and MATTESON Michael T., **Stress and Work**, Scott Foresman Glenview, 1980, ss.6-9.

IZGAR, Hüseyin, **Okul Yönetiminde Tükenmişlik**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Basım, 2003, ss.7-8.

LUTHANS, Fred, **Organizational Behavior**, McGraw Hill Book Company, New York, 1985, s.134.

MAMMADOVA, İlaha, **İş Tatmini**, İstanbul, 2013, Sokak Kitapları Yayınları.

ÖZCAN, Esra Dinç, **Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2011, 116-117.

SÜRGEVİL, Olca, **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri**, Ankara, 2006, Nobel Yayınevi, 1. Baskı, s.54.

TÜRK, M. Sezai, **Örgüt Kültürü ve İş Tatmini**, Ankara, Özkan Matbaası, 2007.

YATES, Jere E., **Gerilim Altındaki Yönetici**, Çev. Fatoş Dilber İlgi Yayıncılık, 1986, s. 29.

MAKALELER

AAFREEN vd., “Effect of Stress an Academic Performance of Students in Different Streams”, **Drug Invention Today**, Vol. 10, Issue 9, 2018, ss. 1776-1780.

AKTAŞ, Aliye, Ramazan Aktaş, “İş Stresi”, **Verimlilik Dergisi**, Ankara, MPM Yayını, 1992/1, s. 156.

AKNAR, Ahmet vd., “Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Tükenmişlik Algıları: Belekteki 5 Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Araştırma”, **International Journal of Management and Administration**, Vol. 2, No. 3, 2018, ss. 1-16.

ALIKARI, Victoria vd., “Assessment of Fatigue in End Stage Renal Disease Patients Undergoing Hemodialysis: Prevalence and Associated Factors”, **Medical Archives**, 69(6), 2015, ss. 376-380.

ARDIÇ, Kadir, POLATÇI Sema, “Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2009, Sayı. 32, ss. 21-46.

ARDIÇ, Kadir, POLATÇI Sema, “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama GAU Örneği”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2008, 10/2, s. 73.

AZIRI, Brikend, “Job Satisfaction: A Literature Review”, **Management Research and Practice**, Vol.3, Issue.4, 2011, 77-86.

- BAKAN, İsmail, BÜYÜKBEŞE Tuba, “Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 4, Sayı 7, 2004, ss. 1-30.
- BALKIS, Murat vd., “Tükenmişliğin Öğretmen Adayları Arasındaki Yaygınlığı, Demografik Değişkenler ve Akademik Başarı ile İlişkisi”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 29, Ocak 2011, ss. 151-165.
- BAYAR, Hilal Tuğçe, ÖZTÜRK Mustafa, “İş Stresinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: SDÜ Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt 22, Sayı 2, 2017 ss 525-546.
- CAN, Yusuf, SOYER Fikret, “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo-Ekonomik Beklentileri ile İş Tatmini Arasındaki İlişki”, **GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 28, sayı 1, 2008, s.64.
- ÇALIŞKAN, Burcu Özge Özaslan, “A Research About Comparing Burnout Levels of Different Working Groups”, **Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal**, 2016, Vol. S1, ss. 609-621.
- ÇARIKÇI, İlker H., “Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler: Süpermarket Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, cilt 5, sayı 2, 2000, s. 155-168.
- ÇELEBİ, Furkan, KAYASANDIK Alp Eren, “Tükenmişlik ve İş Tatmini İlişkisinde Ankara-Kızılay’daki Banka Çalışanları Örneği”, **Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Ekim 2018, Cilt 11, Sayı 4, s. 90.
- DIENER, Ed, “Subjective Well-Being”, **Psychological Bulletin** 95, 1984, ss. 542-575.
- DIENER, Ed, “Guidelines for National Indicators of Subjective Well-Being and Ill-Being”, **Journal of Happiness Studies**, 7 (4), 2006, ss. 397-404.
- DIENER, Ed, Katherine Ryan, “Subjective Well-Being: A General Overview”, **South African Journal of Psychology**, 39(4), 2009, ss. 391-406.

- EROL, Almila vd., “Acil Servis Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu”, **Klinik Psikiyatri**, Sayı 15, 2012, ss. 103-110.
- FREUDENBERGER, Herbert, “Staff Burn-Out”, **Journal of Social Issues**, 1974, ss. 159-165.
- GEORGE, D., & MALLERY, M., SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) **Boston: Pearson**, 2010.
- GHAZZAWI, Issam, “Does Age Matter in Job Satisfaction? The Case of U.S. Information Technology Professionals”, **Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict**, 15(1), 2011 s. 25-54.
- GÖKER, Zeynep, “Fatigue in the Aviation: An Overview of the Measurements and Countermeasures”, **Journal of Aviation**, 2018, Vol. 2, No. 2, ss. 185-194.
- GÜMÜŞTEKİN, Gülten E. ve ÖZTEMİZ Ali B., “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”, **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, Sayı 23, 2004, ss. 61-85.
- GÜRBÜZ, Sait, YÜKSEL Murad, “Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt 9, Sayı 2, 2008, ss. 174-190.
- HAIR, J. F., BLACK, W. C., BABIN, B. J., ANDERSON, R. E., & TATHAM, R. L., **Multivariate Data Analysis**, **Pearson Education Limited**, 2013.
- HAIJYOUSEFI, Hossein vd., “The Analysis of Occupational Stressors Among Pilots; Exercise, as a Strategy to Increase Flight Safety”, **International Journal of Sport Studies**, 5(12), 2015, ss. 1263-1274.
- IQBAL, Muhammad ve WASEEM Muhammad A., “Impact of Job Stress on Job Satisfaction Among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study from Pakistan”, **International Journal of Human Resources Studies**, Vol. 2, No. 2, 2012, pp.53-70.

- IŞIK, Zennübe, ÇETİNKAYA Neslihan, IŞIK Mehmet Fatih, “Mutluluğun İş Tatmini Üzerindeki Rolü: Erzurum İli Palandöken Kış Turizm Merkezinde Yer Alan Konaklama İşletmelerindeki Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Mart 2017, Cilt 21, Sayı 2, ss. 457-471.
- KANGAL, Ayça, “Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hane Halkı İçin Bazı Sonuçlar”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Kış 2013, Cilt 12, Sayı 44, ss. 214-233.
- KAUR, Ramandeep, “The Role of Factors on Job Satisfaction of Employees – An Empirical Study”, **Journal of Business and Management**, Vol.2, Issue 4, 2012, 49-52
- KAYA, vd., “Stres ve Öğrenme Arasındaki İlişki”, **Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, 2013, s.297.
- KOCA, Gökhan, ÖZÇİFÇİ Vesile, “İş Tatmini: Öğretim Elemanlarına Yönelik Bir Uygulama”, **Akademik Barış Dergisi**, sayı 48, Mart-Nisan 2015, s.401.
- KOUSTELIOS, Athanasios, “Personel Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers”, **International Journal of Educational Management**, 15(7), 2001, s. 354.
- LEE, Jin vd., “A Study on the Relationship Between Stress and Fatigue and Musculoskeletal Symptoms Experienced by Korean Radiation Workers”, **Journal of Physical Therapy Science**, 27(2), 2015, ss. 427-431.
- LUNAU, vd., “The Association Between Education and Work Stress: Does the Policy Context Matter?”, **PLOS ONE**, Vol. 10, No. 3, 2015, ss.1-17.
- MASLACH, Chiristina, Susan E. Jackson, “The Measurement of Experienced Burnout”, **Journal of Occupational Behaviour**, 1981, Vol. 2, ss. 99-113.
- MATUD, M. Pilar, “Gender Differences in Stress and Coping Styles”, **Personality and Individual Differences**, Vol. 37, 2004, ss. 1401-1415.

MOLLAOĞLU, Mukadder, “Fatigue in People Undergoing Hemodialysis”, **Dialysis & Transplantation**, June 2009, ss. 1-5.

MYERS, David, DIENER Ed, “Who is Happy?”, **Psychological Science**, 6(1), 1995, ss. 10-19.

STEEL, Piers, SCHMIDT Joseph, SHULTZ Jonal, “Refining the Relationship Between Personality and Subjective Well-Being”, **Psychological Bulletin**, Cilt 134, Sayı 1, 2008, ss. 138-161.

ŞAHİN, Mehmet, BEDÜK Aykut, “Çalışanlarda İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi”, **International Social Sciences Studies Journal**, 5(31), 2019, ss. 1448-1458.

ONAY, Meltem, KILCI Sevede, “İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 3, Sayı 2, 2011, ss. 363-372.

ÖREN, Nihal, TÜRKOĞLU Hayriye, “Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik”, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2006, Sayı 16, ss. 3-4.

ÖRÜCÜ, vd., “Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerine Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanları Üzerine Araştırma”, **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı 26, Eylül-Ekim 2011, ss. 1.21.

ÖZASLAN, Şebnem, ÖZATA Musa, “Duygusal Zeka ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Sağlık Çalışanları Örneği”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 30, Ocak-Haziran 2008, ss. 77-97.

ÖZMEN, Mehmet ve Apalı Ali, “Muhasebe Meslek Elemanlarında Duygusal Emek ve İşyeri Mutluluğu İlişkisi: Burdur Örneği”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi**, Cilt 21, Sayı 2, 2018, ss. 274-283.

ÖZTÜRK, Mustafa, ŞAHVERDİOĞLU Hilal, “Çalışan Kadınların Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Isparta İlinde Bulunan Özel Hastaneler Üzerine Bir Uygulama”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 24, Sayı 3, 2019, ss.679-702.

SAVCI, Mustafa ve AYSAN Ferda, “Üniversite Öğrencilerinde Algılanan Stres Düzeyi ile Stres ile Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişki”, **Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, Ekim 2014, s. 54.

SCHIFFRIN, Holly, Katherine Nelson, “Stress and Happy? Investigating the Relationship Between Happiness and Perceived Stress”, **Journal of Happiness Studies**, 2008, ss. 33-39.

TEKİNGÜNDÜZ, Sabahattin, Aysu Kurtuldu, Sibel Öksüz, “İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt 3, Sayı 4, 2015.

TELMAN, Nursel, “Stres ve İnsan”, **Stres Yönetimi Semineri, Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü**, 25 Aralık 1986, Gebze, s. 13.

ULUDAĞLI, Nilay Pekel, “Penetral Dönemden Yaşlılığa Stres ve Sonuçları”, **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**, Sayı 9, No. 2, 2017, ss. 189-208.

ULUFER, Seçil ve Soran Semih, “Effects of Demographic Factors and Personality on Emotional Labor. Mediating Role of Intention to Leave: A Research on Cabin Crew”, **Transportation research Procedia**, Sayı 43, ss. 129-138.

UYAR, Tevfik, “Türk İş Havacılığı Sektörü Teknisyenlerinde İş Tatmini”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt 5, Sayı3, 2013, ss.258-288.

VERMEULEN, Leopold and HOOLE C., “Job Satisfaction Among South African Aircraft Pilots”, **SA Journal of Industrial Psychology**, 29(1), 2003, pp 52-57.

YALÇIN, Osman, “Havacılık, Hava Gününün Doğuşu ve 1. Dünya Savaşına Etkisi”, **Ankara Üniversitesi Tük İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi**, Sayı 59, 2016, ss. 181-236.

YENİHAN, Bora vd., “Cinsiyet Farklılığının Tükenmişlik ve Yaşam Doyumuna Etkisi: Kırklareli Üniversitesinde Görev Yapan Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma”, **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1, 2018, ss. 47-56.

YILDIZ, Nurcan Çakır, GÜNEŞ Mehmet Şamil, “Örgütsel Stresin, Örgütsel Sessizlik ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Eczane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, 2017, ss. 45-66.

YVONNE, Wong, RAHMAN Rabeatul Husna Abdull and LONG Choi Sang, “Employee Job Satisfaction and Job Performance: A Case Study in a Franchised Retail Chain Organization” **Malesia Technology University**, 8(17), 2014, ss 1875-1883.

WEISS, Howard, “Deconstruction Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences”, **Human Resources Management Review**, Vol. 12, 2002, s. 174.

ZASLONA, Jennifer vd., “Shared Responsibility for Managing Fatigue: Hearing the Pilots”, **PLOS ONE**, 13(5), 2018, ss. 1-11.

ZİNCİRKIRAN, Mustafa vd., “İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma”, **Finans Politik&Ekonomik Yorumlar**, Cilt 52, Sayı 600, 2015, ss. 59-71.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

AIRBUS: 48 BİN UÇAK İÇİN 540 BİN PİLOTA İHTİYAÇ VAR, AirportHaber, (Erişim) airporthaber.com/havacilik-haberleri/Airbus-48-bin-ucak-icin-540-bin-pilota-ihhtiyac-var.html, 14 Temmuz 2019.

AIRBUS VE BOEING’İN BİLİNMEYEN HİKAYELERİ BÖLÜM-1”, Airline Haber, (Erişim) airlinehaber.com/Airbus-boeingin-bilinmeyen-hikayeleri-bolum-1/, 14 Temmuz 2019.

AIRSHIP, Britannica, (Erişim) <https://www.britannica.com/technology/airship#ref265869>, 5 Aralık 2019.

BİRESKA Zarbova, “Stress and Well-being”, ResearchGate, (Erişim) https://www.researchgate.net/publication/322635070_Stress_and_well-being, 4 Mayıs 2020.

BOEING, 2018, *Boeing Overview*, İnternet Afişı, (Erişim),
https://www.boeing.com/resources/boeingdotcom/company/general_info/pdf/boeing_overview.pdf, 21 Şubat 2019.

EASA A320&B737NG TYPE RATING TRAINING PROGRAMS, International Flight Training Center, (Erişim)
iftc.aero/wpcontent/themes/iftc/assets/pdf/Basic_TR_Programs.pdf, 14 Temmuz 2019.

EĞİTİM SÜRECİ, SHGM, (Erişim) web.shgm.gov.tr/tr/pilot/2113-a-egitim-sureci, 14 Temmuz 2019.

ERDİNÇ, Ercan “İnsan Faktörleri Analiz ve Sınıflandırma Sistemi”, 3. Ulusal Havacılık Tıbbi Kongresi, (Erişim) kongre.shgm.gov.tr/wp-content/uploads/2017/10/HCAFS.pdf, 23-25 Ekim 2017, Antalya.

FERDİNAND, Graf von Zeppelin”, Britannica, (Erişim)
<https://www.britannica.com/biography/Ferdinand-Graf-von-Zeppelin>, 5 Aralık 2019.

HAVAYOLU UÇAK FİLOSU İSTATİSTİKLERİ, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, (Erişim) web.shgm.gov.tr, 14 Temmuz 2019.

HAVAYOLU NAKLİYE PİLOTU LİSANS (ATPL) İŞLEMLERİ (Erişim)
web.shgm.gov.tr/tr/pilot/2099-d-dhavayolu-nakliye-pilotu-lisans-atpl-islemleri, 14 Temmuz 2019.

HAVALİMANLARI KARŞILAŞTIRMALI İSTATİSTİKLERİ, DHMİ Genel Müdürlüğü, (Erişim) www.dhmi.gov.tr/sayfalar/istatistik.aspx, 14 Temmuz 2019.

HAVALİMANLARI KARŞILAŞTIRMALI İSTATİSTİKLERİ, DHMİ Genel Müdürlüğü, (Erişim) www.dhmi.gov.tr/sayfalar/istatistik.aspx, 14 Temmuz 2019.

HUSUSİ PİLOT LİSANS (PPL) İŞLEMLERİ, SHGM, (Erişim)
web.shgm.gov.tr/tr/pilot/2097-b-hususi-pilot-lisans-pp-islemleri, 14 Temmuz 2019.

HUSUSİ PİLOT LİSANS (PPL) İŞLEMLERİ, SHGM, (Erişim)
web.shgm.gov.tr/tr/pilot/2097-b-hususi-pilot-lisans-pp-islemleri, 14 Temmuz
2019.

İNSAN FAKTÖRLERİ ANALİZ VE SINIFLANDIRMA SİSTEMİ, SHGM,
(Erişim), kongre.shgm.gov.tr/wp-content/uploads/2017/10/HFACS.pdf, 24
Ağustos 2019.

PİLOT LİSANSI ALMAK İÇİN UÇUŞ OKULLARINA BAŞVURACAK
ÖĞRENCİ ADAYLARINA YÖNELİK DUYURU, SHGM, (Erişim)
web.shgm.gov.tr/tr/s/1879-pilot-lisans-almak-icin-ucus-okullarina-
basvuracak-ogrenci-adaylarina-yonelik-duyuru

SALDIRANER Yıldırım Dünya’da ve Türkiye’de Sivil Havacılık Faaliyetleri
Gelişimi”, SlideShare, (Erişim)slideshare.net/reyyandemir/dnyada-ve-trkiyede-
sivil-havacln-geliimi, 14 Temmuz 2019.

SIFIRDAN HAVAYOLU, GDH Uçuş Okulu, (Erişim) gdhucusokulu.com/sifirdan-
havayolu/, 14 Temmuz 2019.

SİVİL HAVACILIK GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, *Havacılık Personeli-Pilot*, İncelenme
Tarihi 23 Şubat 2019, [http://web.shgm.gov.tr/tr/havacilik-personeli/2207-
pilot](http://web.shgm.gov.tr/tr/havacilik-personeli/2207-pilot), 14 Temmuz 2019.

ŞİKAGO SÖZLEŞMESİ VE EKLERİNİN UYGULANMASI TALİMATI, Sivil
Havacılık Genel Müdürlüğü,
(Erişim)web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/mevzuat/sekt
orel/taslaklar/2018/SHT_ICAO.pdf, 14 Temmuz 2019.

ŞİMŞEK, Guntay 2014, *100 Yıldır Uçuyoruz*, Haber Türk Gazetesi, (Erişim),
[https://www.haberturk.com/yazarlar/guntay-simsek-1091/925828-100-yildir-
ucuyoruz](https://www.haberturk.com/yazarlar/guntay-simsek-1091/925828-100-yildir-ucuyoruz), 21 Şubat 2019.

TARİHÇE, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, (Erişim)
web.shgm.gov.tr/tr/kurumsal/1-- tarihce, 14 Temmuz 2019.

TARİHÇE, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, (Erişim)
web.shgm.gov.tr/tr/kurumsal/1-- tarihce, 14 Temmuz 2019.

TİCARİ UÇUŞ NELERİ KAPSAR?, SHGM, (Erişim) web.shgm.gov.tr/tr/sikca-sorulan-sorular/271-ticari-ucus-neleri-kapsar, 14 Temmuz 2019.

TİCARİ PİLOT LİSANS (CPL) İŞLEMLERİ, SHGM, (Erişim) web.shgm.gov.tr/tr/pilot/2098-ticari-pilot-lisans-cpl-islemleri, 14 Temmuz 2019.

TEZLER

AKALIN, Zehra Didem, “Pilotlar Üzerindeki Stres Faktörleri ve İş Performansı Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, 2019.

ALTAY, Zeynep, “Sağ-Sol Beyin Meslek Seçimi ile İş Doyumu, Tükenmişlik ve Mutluluk İlişkisinin Ölçümlenme Çalışması”, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, 2019.

ATEŞ, Nursel, “Kamu Çalışanlarının İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Tekirdağ Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ, 2018, s.29.

BİÇEN, Gizem, “İşgören Mutluluk Düzeylerinin İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2019, s. 60.

BOYMUL, Ebru, “İş tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Bir Sanayii Kuruluşunda Alan Çalışması”, Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin, 2015, s.30.

ÇEBİ, Çağatay, “Türkiye’de Sivil Havacılığın Gelişimi ve Sorunları: THY’de Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, 2014.

ÇELEBİ, Mehmet Hanifi, “Havacılık Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi”, Yüksek Lisans Tezi”, Eskişehir Teknik Üniversitesi, 2019.

EROĞLUER, Kemal, “Örgütlerde İletişim Çalışanlarının İş Tatmini Üzerine Etkisi ve Konuya İlişkin Bir Uygulama” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2008.

HOŞ, B. Yücel 2003, “*Atatürk Havalimanı*”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, S.1.

HANCI, Rıfkı Serdar, 2019, “Örgüt İçi İletişimin İş Tatminine Etkisi ve Bir Örnek İnceleme”, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul, s. 83.

KAHRAMAN, Orhan, “Stres ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Milano’daki Türk KOBİ Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, 2019, s. 93.

KARAL, Hakan, “Uçak Kazalarında İnsan Kaynaklı Risklerin Önlenmesine Yönelik Ekip Kaynakları Yönetimi: Türkiye Cumhuriyeti Pilotları Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, 2012.

SUNTUR, Ahmet Serhat, “Havacılık Sektöründe İş ve Çalışan Niteliğinin Çalışanların Motivasyon ve İş Tatminine Etkisi”, Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Endüstri Mühendisliği ABD, 2012.

SKEJA, Aferina, “Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2012.

ÖZCAN, Anıl Hıdır, “Kuşaklara Göre İş Tatmini, Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi”, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, 2019, s. 46.

ÖZDAYI, Nurhayat, “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırılmalı Analizi”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1990, s. 150.

ÖZPEHLİVAN, Murat, “Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Okan Üniversitesi, 2015.

ÖZTÜRK, Ezgi, “Havacılık Sektöründe Tükenmişlik Sendromu Nedenleri ve Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, 2019, s.53.

TOKATLIOĞLU, Türkan, “Anaokulu Çalışanlarının İş Doyumu, Ücret Beklentisi, Meslek İçi Toplam Çalışma Süresi ve Yaş Grupları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul, 2016.

UYAR, Tefik, İş Havacılığı Teknisyenlerinde İş Tatmini ve Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.

DİĞER KAYNAKLAR

BEA French Civil Aviation Safety Investigation Authority, Final Report for Germanwings, 2016.

ÇAM, Olcay, “Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenilirliğinin Araştırılması”, **VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları**, 1993, Ankara, s. 155.

GÜLER, Nurdan, “Pilotlarda Psikososyal Risklerin Belirlenmesi”, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2014, s.55.

KARAHAN, Gülnaz ve AKDUMAN Gülbeniz, “Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Öğrencilerinin Sosyal Görünüş Kaygısı ve Öznel İyi Oluş (Mutluluk) İlişkisi”, **International Vocational School Symposium**, 2017, Cilt 2, ss. 72-80.

STOKES, Alan and KITE Kirsten, Flight Stress: Stress, Fatigue and Performance in Aviation, Routledge, 2017.

TAYLAN, Bahattin ve YARALIOĞLU Kaan, “Karar Verme İşlevini Yerine Getirenler Açısından Stresin Önemi, İş Verimine Etkisi ve Alınabilecek Önlemler”, **3. Ergonomi Kongresi**, MPM Yayını, Ankara, 1991, s. 105.

“Uçak Pilotu Lisans Yönetmeliği”, SHGM, 06.06.2006

X. EKLER

Ek.1. Anketler

Merhaba, İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Yönetimi Yüksek Lisansı programında yapmış olduğum "Stresin, Tükenmişliğin ve Mutluluğun İş Tatminine Etkisi: Pilotlar Üzerine Bir Araştırma" isimli tezime yardımlarınız için teşekkürler. Hali hazırda bir öğrenci pilot olarak yapmış olduğum bu araştırmada ki amacım havacılık sektörünün en önemli parçalarından biri olan pilotların stres, tükenmişlik ve mutluluk seviyelerini ölçerek iş hayatlarında iç dünyalarının nasıl olduğunu gözlemlemek ve ayrıca bu seviyelerin pilotların iş tatminlerini ne kadar etkilediklerini ölçmektir. Anket içerisinde toplam 84 soru bulunmaktadır. Tüm soruları dikkatlice okuyup, size en uygun olanını seçiniz.

Kişisel Bilgiler

Cinsiyetiniz nedir?

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek

Yaşınız nedir?

- ☐ 18-27
- ☐ 28-37
- ☐ 38-47
- ☐ 48-57
- ☐ 58 ve üstü

Eğitim seviyeniz nedir?

- ☐ Lise
- ☐ Ön lisans
- ☐ Lisans

- Yüksek Lisans
- Doktora

Bulunduğunuz görev nedir?

- F/O
- Kaptan

Kaç yıllık görev tecrübesine sahipsiniz?

- 2 veya daha az yıl
- 3-5 yıl
- 6-10 yıl
- 11-15 yıl
- 16 yıl ve üzeri

İş dışında uğraştığınız hobileriniz var mı?

- Evet
- Hayır

Stres Ölçeği

Soru	Aşağıda stres seviyenizin ölçülmesi için sorulmuş 7 soru bulunmaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatlice okuyarak kendinize uygun olduğunu düşündüğünüz 1 (bir) şıkla işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır.	1	2	3	4	5
2	Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	1	2	3	4	5
3	İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	1	2	3	4	5
4	Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	1	2	3	4	5
5	İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	1	2	3	4	5
6	Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	1	2	3	4	5
7	Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	1	2	3	4	5

Tükenmişlik Ölçeği

Soru	Aşağıda tükenmişlik seviyenizin ölçülmesi için sorulmuş 22 soru bulunmaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatlice okuyarak kendinize uygun olduğunu düşündüğünüz 1 (bir) şıkkı işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kendini işinden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
2	İşgününün sonunda kendini bitkin hissediyorum.	1	2	3	4	5
3	Sabah kalktığımda, bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
4	İş çevremdeki insanların ne hissettiğini hiç anlayamıyorum.	1	2	3	4	5
5	İş çevremdeki bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yorucu.	1	2	3	4	5
7	İşim yüzünden çevremdeki insanların sorunlarına çözüm bulamıyorum.	1	2	3	4	5
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanmıyorum.	1	2	3	4	5
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı daha sert birisi oldum.	1	2	3	4	5
11	Bu işin beni giderek katlihtırmasından korkuyorum.	1	2	3	4	5
12	Kendimi hiçbir şey yapamayacak kadar güçsüz hissediyorum.	1	2	3	4	5
13	İşimin beni kstıldığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
14	İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15	İşim gereği iş çevremdeki insanlara ne olduğu umrunda değil.	1	2	3	4	5
16	Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.	1	2	3	4	5
17	İş çevremdeki insanlarla aramızda rahat bir hava oluşturamıyorum.	1	2	3	4	5
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi çok cansız hissediyorum.	1	2	3	4	5
19	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	1	2	3	4	5
20	Yolum sonuna geldiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
21	İşindeki duygusal sorunlara serinkanlıkla yaklaşmıyorum.	1	2	3	4	5
22	İş çevremdeki bazı kişilerin sanki benim yüzümden problem yaşıyorlarmış gibi davrandıklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5

Mutluluk Ölçeği

Soru	Her satırda yalnızca 1 (bir) şıkkı işaretleyin.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kendimden hoşnut değilim.	1	2	3	4	5
2	Diğer insanlara karşı oldukça ilgiliyim.	1	2	3	4	5
3	Hayatın oldukça ödüllendirici olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4	Neredeyse herkese karşı oldukça sıcak duygular besliyorum.	1	2	3	4	5
5	Sabahları dinlenmiş olarak uyanırım.	1	2	3	4	5
6	Geleceğim hakkında pek iyimser değilim.	1	2	3	4	5
7	Pek çok şeyi eğlenceli buluyorum.	1	2	3	4	5
8	Yaptığım şeylere karşı ilgili ve kendini adayan birisiyim.	1	2	3	4	5
9	Hayat güzeldir.	1	2	3	4	5
10	Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
11	Çok gülen birisiyim.	1	2	3	4	5
12	Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5
13	Çekici biri olduğumu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
14	Yaptıklarımın yapmak istediklerim arasında büyük fark var.	1	2	3	4	5
15	Çok mutluym.	1	2	3	4	5
16	Çevremdeki güzellikleri fark ederim.	1	2	3	4	5
17	Diğer insanlar üzerinde daima neşeli bir etki bırakırım.	1	2	3	4	5
18	Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.	1	2	3	4	5
19	Yaşamımın kontrolü elimde değilmiş gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
20	Kendimi herhangi bir konuda sorumluluk alabilecek güçte hissediyorum.	1	2	3	4	5
21	Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissediyorum.	1	2	3	4	5
22	Genellikle neşeli ve sevinçliyim.	1	2	3	4	5
23	Herhangi bir konuda karar vermekte zorlanırım.	1	2	3	4	5
24	Yaşamımın belirli bir amacı ve anlamı yok.	1	2	3	4	5
25	Kendimi oldukça enerjik hissediyorum.	1	2	3	4	5
26	Genellikle olaylar üzerinde olumlu etkim vardır.	1	2	3	4	5
27	Diğer insanlarla birlikte olmaktan keyif almıyorum.	1	2	3	4	5
28	Kendimi çok sağlıklı hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
29	Geçmişimle ilgili pek mutlu anılara sahip değilim.	1	2	3	4	5

İş Tatmin Ölçeği

Soru	Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile 20 cümle bulunmaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatlice okuyarak kendinize uygun olduğunu düşündüğünüz 1 (bir) şıkki işaretleyiniz.	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1	Şimdiki işimden "beni her zaman memnun etmesi" bakımından	1	2	3	4	5
2	Şimdiki işimden "tek başıma çalışma olanağı olması" bakımından	1	2	3	4	5
3	Şimdiki işimden "ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı" bakımından	1	2	3	4	5
4	Şimdiki işimden "toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi" bakımından	1	2	3	4	5
5	Şimdiki işimden "yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı" bakımından	1	2	3	4	5
6	Şimdiki işimden "yöneticimin karar vermedeki yeteneği" bakımından	1	2	3	4	5
7	Şimdiki işimden "vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması" bakımından	1	2	3	4	5
8	Şimdiki işimden "bana sabit bir iş sağlaması" bakımından	1	2	3	4	5
9	Şimdiki işimden "başkaları için birşeyler yapabilme olanağını bana vermesi" bakımından	1	2	3	4	5
10	Şimdiki işimden "kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma" bakımından	1	2	3	4	5
11	Şimdiki işimden "kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması" bakımından	1	2	3	4	5
12	Şimdiki işimden "iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması" bakımından	1	2	3	4	5
13	Şimdiki işimden "yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret" bakımından	1	2	3	4	5
14	Şimdiki işimden "iş içerisinde terfi olanağımın olması" bakımından	1	2	3	4	5
15	Şimdiki işimden "kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi" bakımından	1	2	3	4	5
16	Şimdiki işimden "işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi" bakımından	1	2	3	4	5
17	Şimdiki işimden "çalışma şartları" bakımından	1	2	3	4	5
18	Şimdiki işimden "çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları" bakımından	1	2	3	4	5
19	Şimdiki işimden "yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme" bakımından	1	2	3	4	5
20	Şimdiki işimden "yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi" bakımından	1	2	3	4	5

Onay İletisi

Vermiş olduğunuz cevaplar için teşekkürler. Emniyetli uçuşlar :)

Ek.2. Etik Kurul Onay Formu

Evrak Tarih ve Sayısı: 09.02.2021-3564



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-88083623-020-3564
Konu : Etik Onayı Hk.

Sayın Kaan BAKANOĞLU

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 01.02.2021 tarihli ve 2021/01 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.
Bilgilerinize rica ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Alper FİDAN
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BEBE3R6J5 Pin Kodu : 60412

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : iau.yazisleri@iau.hu03.kep.tr

Bilgi için : Tuğba SÜNNETÇİ

Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı

Tel No : 31002



ÖZGEÇMİŞ

- **Ad – Soyad** : Kaan BAKANOĞLU
- **Doğum Tarihi** : 30.07.1993

ÖĞRENİM DURUMU

- **Lise** : Haydarpaşa Teknik Lisesi, Makine Ressamlığı, 2011
- **Ön Lisans** : İstanbul Üniversitesi, Makine, 2013
- **Lisans** : İstanbul Aydın Üniversitesi, Endüstri Mühendisliği (İngilizce), 2017
- **Yüksek Lisans** : İstanbul Aydın Üniversitesi, İşletme Yönetimi, 2021

MESLEKİ DENEYİM:

Lise hayatım boyunca çeşitli üretim kuruluşlarında staj yaptım. Mühendislik eğitimim boyunca da çeşitli kuruluşlarda staj yaptım. Mühendislik eğitimim ile birlikte 1 yıl boyunca Endüstri Mühendisi olarak çalıştıktan sonra pilotaj eğitimi almaya başladım ve eğitimlerimi 2020 yılında tamamlayarak hava yolu pilotu oldum.

YAYINLAR:

- BAKANOĞLU Kaan ve KANSOY ULUFER Seçil, “The Relationship Between Stress and Job Performance for Pilots”, *Pearson Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol 5, Issue 8, p. 16-20, 2020.