

T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



COVID-19 PANDEMİSİ SÜRECİNDE HAVACILIK ÇALIŞANLARININ  
STRES VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN MESLEKİ  
BAĞLILIKLARINA ETKİSİ

DOKTORA TEZİ

Hilal ÖZTÜRK

İşletme Anabilim Dalı  
İşletme Doktora Programı

EKİM 2022

T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



COVID-19 PANDEMİSİ SÜRECİNDE HAVACILIK ÇALIŞANLARININ  
STRES VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN MESLEKİ  
BAĞLILIKLARINA ETKİSİ

DOKTORA TEZİ

Hilal ÖZTÜRK  
181220002

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Doktora Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tuna USLU

EKİM 2022



**T.C.**  
**İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ**

**Doktora Tez Onay Belgesi**

Enstitümüz, İşletme Doktora Programı (181220002) numaralı öğrencisi Hilal ÖZTÜRK'ün "COVID-19 Pandemisi Sürecinde Havacılık Çalışanlarının Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Bağlılıklarına Etkisi" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 21/10/2022 tarihinde oluşturduğu jüri tarafından *Oy Birliği* ile *Doktora Tezi* olarak *Kabul* edilmiştir.

**Öğretim Üyesi Adı Soyadı**

**Tez Savunma Tarihi:** 21.10.2022

- 1) **Tez Danışmanı:** Prof. Dr. Tuna USLU
- 2) **Jüri Üyesi:** Doç. Dr. Gül ESER
- 3) **Jüri Üyesi:** Dr. Öğr. Üyesi İsmail ÖZDEMİR
- 4) **Jüri Üyesi:** Dr. Öğr. Üyesi Neşe SARUHAN
- 5) **Jüri Üyesi:** Dr. Öğr. Üyesi Tuncel ÖZ

## YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum “Covid-19 Pandemisi Sürecinde Havacılık Çalışanlarının Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Bağlılıklarına Etkisi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim (21/10/2022).

Hilal ÖZTÜRK



**Ahmet Atlas'a ve Saffet Barlas'a...**

## ÖNSÖZ

Öncelikle bu yolun en başından en sonuna kadar bana destek olan sayın danışmanım Prof. Dr. Tuna USLU hocama, 2015 yılında özel öğrenci olarak Yıldız Teknik Üniversitesi'nde başladığım doktora maceramın her alanında desteğini esirgemeyen Doç. Dr. Serdar BOZKURT hocama, doktora eğitimimi destekleyen sayın müdürüm Dr. Öğr. Üyesi Tuncel ÖZ hocama, akademik anlamda beni destekleyen yol arkadaşım Öğr. Gör. Duygu TOPAL YILDIRIM hocama, yeterlilikten itibaren bana destek olan ve tez jurisinde yer alıp bana bu unvanı layık gören Doç. Dr. Gül ESER hocama, benim bir dediğimi iki etmeyen canım babam rahmetli Saffet ÖZTÜRK'e, canım annem Neriman ÖZTÜRK'e, kardeşim Zuhale ÖZTÜRK KARAYİĞİT'e ve eniştem Fazlı Tolga KARAYİĞİT'e teşekkürü bir borç bilirim.

Ekim 2022

Hilal ÖZTÜRK

---

## İÇİNDEKİLER

### Sayfa

ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR.....	viii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	ix
ŞEKİL LİSTESİ.....	xi
ÖZET.....	xii
ABSTRACT .....	xiv
<b>1. GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
1.1 Araştırmanın Konusu.....	3
1.2 Araştırmanın Amacı .....	3
1.3 Araştırmanın Kapsamı .....	3
1.4 Araştırmanın Önemi .....	3
1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
<b>2. STRES FAKTÖRÜ TANIMI VE KAPSAMI.....</b>	<b>5</b>
2.1 Stresin Bireysel Sonuçları.....	5
2.1.1 Stresin davranışsal sonuçları .....	6
2.1.2 Stresin Psikolojik Sonuçları .....	6
2.1.3 Stresin fizyolojik sonuçları.....	7
2.2 Stresin Örgütsel Sonuçları .....	7
2.2.1 Performans düşüklüğü.....	8
2.2.2 İş gören devir hızı .....	8
2.2.3 İşe devamsızlık .....	8
2.3 Stresin Alt Boyutları.....	9
2.3.1 İş yükü .....	9
2.3.2 Karar verme .....	9
2.3.3 Beceri kullanma .....	9
2.3.4 Sosyal destek .....	10
<b>3. TÜKENMİŞLİK FAKTÖRÜ VE TÜKENMİŞLİK SENDROMU.....</b>	<b>11</b>
3.1 Tükenmişlik Kuramları.....	11
3.1.1 Duygusal tükenme .....	12
3.1.2 Duyarsızlaşma .....	12
3.1.3 Düşük kişisel başarı hissi .....	12
3.2 Tükenmişlik Dönemleri .....	13
3.3 Kriz (Travma) Sonrası Tükenmişlik.....	13
<b>4. MESLEKİ BAĞLILIK .....</b>	<b>15</b>
4.1 Mesleki Bağlılığın Boyutları.....	15
4.1.1 Duygusal mesleki bağlılık .....	16
4.1.2 Mesleki devam bağlılığı.....	16
4.1.3 Mesleki normatif bağlılık .....	16
4.2 Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları.....	16
4.2.1 Becker'in yan bahisler yaklaşımı.....	17

4.3 Mesleki Bağlılığın Sonuçları .....	19
4.4 Mesleki Bağlılığın Diğer Değişkenlerle İlişkisi.....	20
<b>5. COVID-19 PANDEMİSİ'NİN ÇALIŞMA YAŞAMINA ETKİLERİ.....</b>	<b>22</b>
<b>6. YÖNTEM .....</b>	<b>34</b>
6.1 Araştırma Soruları .....	34
6.1 Araştırmanın Modeli .....	35
6.2 Alan, Veri Kaynakları, Yer- Süre ve Destek .....	35
6.2 Verilerin Analizi.....	36
6.3 Bulgular .....	37
6.3.1 Frekans tabloları .....	37
6.3.2 Araştırma soruları/Ki-Kare testleri .....	39
6.3.4 Fark Analizleri.....	42
6.3.5 Korelasyon sonuçları .....	48
6.3.6 Aracılık test sonuçları .....	50
6.3.7 Regresyon sonuçları.....	51
<b>7. SONUÇ.....</b>	<b>54</b>
<b>8. TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....</b>	<b>59</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>66</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>82</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>96</b>

## **KISALTMALAR**

<b>COVID-19</b>	: 2019 Korona Virüs Hastalığı
<b>IATA</b>	: Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>SHGM</b>	: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü
<b>THY</b>	: Türk Hava Yolları



## ÇİZELGE LİSTESİ

### Sayfa

<b>Çizelge 6.1:</b> Araştırma Grubunun Meslek Durumu'na Göre Demografik Özellikleri	37
<b>Çizelge 6.2:</b> Araştırma Grubunun Tecrübe Durumu'na Göre Demografik Özellikleri	37
<b>Çizelge 6.3:</b> Araştırma Grubunun Çocuk Sahipliği Durumuna Göre Demografik Özellikleri	38
<b>Çizelge 6.4:</b> Psikolojik Destek Almaya İhtiyaç Duydunuz Mu?	38
<b>Çizelge 6.5:</b> Psikolojik destek aldınız mı?	38
<b>Çizelge 6.6:</b> Psikolojik Destek Almaya İhtiyaç Duymak İle Cinsiyet Faktörünün Karşılaştırılması	39
<b>Çizelge 6.7:</b> Psikolojik Destek Almak İle Cinsiyet Faktörünün Karşılaştırılması	39
<b>Çizelge 6.8:</b> Psikolojik Destek Almaya İhtiyaç Duymak İle Yaş Faktörünün Karşılaştırılması	39
<b>Çizelge 6.9:</b> Psikolojik Destek Almak İle Yaş Faktörünün Karşılaştırılması	40
<b>Çizelge 6.10:</b> Psikolojik Destek Almaya İhtiyaç Duymak İle Medeni Durum Faktörünün Karşılaştırılması	40
<b>Çizelge 6.11:</b> Psikolojik Destek Almak İle Medeni Durum Faktörünün Karşılaştırılması	40
<b>Çizelge 6.12:</b> Psikolojik Destek Almaya İhtiyaç Duymak İle Meslek Faktörünün Karşılaştırılması	41
<b>Çizelge 6.13:</b> Psikolojik Destek Almak İle Meslek Faktörünün Karşılaştırılması	41
<b>Çizelge 6.14:</b> Psikolojik Destek Almaya İhtiyaç Duymak İle Tecrübe Faktörünün Karşılaştırılması	42
<b>Çizelge 6.15:</b> Psikolojik Destek Almak ile Tecrübe Faktörünün Karşılaştırılması	42
<b>Çizelge 6.16:</b> COVID-19 Pandemisi Sürecinde Medeni Durumun Stres, Tükenmişlik Sendromu ve Mesleki Bağlılık Alt Faktörleri ile Olan İlişkisi	43
<b>Çizelge 6.17:</b> COVID-19 Pandemisi Sürecinde Cinsiyetin Stres, Tükenmişlik Sendromu ve Mesleki Bağlılık Alt Faktörleri ile Olan İlişkisi	44
<b>Çizelge 6.18:</b> Pandemi Sürecinde Psikolojik Destek Almaya Duyulan İhtiyaç ile Stres, Tükenmişlik Sendromu ve Mesleki Bağlılık Alt Faktörleri ile Olan İlişkisi	45
<b>Çizelge 6.19:</b> COVID-19 Olmanın Stres, Tükenmişlik Sendromu ve Mesleki Bağlılık Alt Faktörleri ile Olan İlişkisi	46
<b>Çizelge 6.20:</b> Çocuk Sahibi Olmanın Stres, Tükenmişlik Sendromu ve Mesleki Bağlılık Alt Faktörleri ile Olan İlişkisi	47
<b>Çizelge 6.21:</b> Stres ve Tükenmişlik Sendromu'nun Mesleki Bağlılık ile İlişkisinin İncelenmesi	48
<b>Çizelge 6.22:</b> Stres'in Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi (Basamak1)	50
<b>Çizelge 6.23:</b> Stres'in Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi (Basamak2)	50

<b>Çizelge 6.24:</b> Stres ve Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Çoklu Regresyon İle İncelenmesi (Basamak3) .....	50
<b>Çizelge 6.25:</b> Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişken Mesleki Devam Bağlılığı ile Karşılaştırılması.....	51
<b>Çizelge 6.26:</b> Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişken Duygusal Mesleki Bağlılık ile Karşılaştırılması.....	52
<b>Çizelge 6.27:</b> Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişken Normatif Mesleki Bağlılık ile Karşılaştırılması.....	52
<b>Çizelge A.1:</b> Yolcu Trafığı .....	83
<b>Çizelge A.2:</b> Uçak Trafığı.....	83
<b>Çizelge A.3:</b> COVID-19 Krizi Esnasında Batan Havayolu İşletmeleri .....	83



## ŞEKİL LİSTESİ

	<b><u>Sayfa</u></b>
<b>Şekil 4.1:</b> Mesleki Bağlılığın Sonuçları.....	20
<b>Şekil 6.1:</b> Araştırmanın Modeli.....	35
<b>Şekil A.1:</b> 2019-2020 Avrupa Hava Sahası Trafikleri .....	82
<b>Şekil A.2:</b> Havaalanları Yıllık Trafik Durumu .....	85
<b>Şekil A.3:</b> Dünya Hava Trafığı Değişimleri Kasım 2019-Kasım 2020.....	85
<b>Şekil A.4:</b> Dünya Hava Trafığı Değişimleri Mayıs 2022-Mayıs 2019 .....	86
<b>Şekil A.5:</b> Avrupa Havaalanı Yolcu Trafığı 5 Yıllık Tahmin .....	86

# COVID-19 PANDEMİSİ SÜRECİNDE HAVACILIK ÇALIŞANLARININ STRES VE TÜKENİMLİK DÜZEYLERİNİN MESLEKİ BAĞLILIKLARINA ETKİSİ

## ÖZET

COVID-19 pandemisi süresince insanların hayat mücadelesi daha da artmış, pandeminin psikolojik baskıları herkesi derinden etkilemiştir. İnsanlar pandeminin ilk döneminde (Mart 2020 - Haziran 2020) evlerinden çalışmış ancak sonra yüz yüze çalışmaya geçildiğinde hastalığa yakalanma riski faktörü ortaya çıkmıştır. Havacılık sektörü halen hem kısıtlama ve yasaklar hem de havayolu müşteri talebindeki daralma ile yüzleşmektedir ve bu durumun etkileri endüstriyi daha uzun yıllar etkileyeceği öngörülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, havacılık sektörü çalışanlarının COVID-19 pozitif veya COVID-19 temaslı insanlarla aynı ortamda bulunma durumu söz konusu olduğunda ya da pandeminin hayatımıza getirdiği kısıtlamalarla beraber iş hayatındaki sıkıntıların (çalışma koşulları, ücretsiz izinler, işten çıkarmalar vb.) ve stresin artması ile strese bağlı olarak tükenmişlik sendromunun tetiklenmesi sonucunda mesleki bağlılıklarının azalıp azalmadığını sorgulamaktır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılarak yapılmıştır. Araştırmaya 143 kadın ve 161 erkek çalışan katılmış olup bu kişilerden elde edilen verilerde eksiklik olmadığı saptanmış ve tamamı kullanılmıştır.

Tez altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde COVID-19 konusuna giriş yapılmış ve genel literatürden bahsedilmiş, ikinci bölümde stres ve stresin alt boyutları anlatılmış olup; üçüncü bölümde tükenmişlik sendromunun içeriği ve alt boyutları açıklanmıştır; dördüncü bölümde bağımlı değişken olan mesleki bağlılık konusu ve alt boyutları anlatılmış, beşinci bölümde COVID-19 pandemisinin çalışma hayatına ve havacılık sektörüne etkilerinden bahsedilmiş, son olarak da araştırmanın analizleri yapılmış ve tablolar açıklanmıştır.

Pandemi sürecinde çalışan ya da çalışmayan (ücretsiz izne çıkarılan ya da işten çıkarılan) havacılık çalışanlarının yaşadığı stres buna bağlı olarak ortaya çıkan tükenmişlik sendromu ve bunların mesleki bağlılıklarına etkisi düşünülerek hipotezler oluşturulmuştur. Sonuçlara t-testi, korelasyon ve regresyon yapılarak gidilmiş ve regresyonda Baron ve Kenny'nin (1986) üç basamaklı modelinden yararlanılmıştır.

COVID-19 döneminde havacılık çalışanlarının pandemi ve iş yaşamındaki daralmalarla yüzleşmesiyle yaşadıkları stresin tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisine bakıldığında olan stresin, tükenmişlik sendromu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Stresin mesleki bağlılık üzerindeki etkisine bakıldığında bağımsız değişken olan stresin bağımlı değişken olan mesleki bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Son olarak stres ve tükenmişlik sendromunun mesleki bağlılık üzerindeki etkisine baktığımızda stresin etkisi olmadığı ancak tükenmişlik sendromunun mesleki bağlılık üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Bu durumda stresin doğrudan olan etkisinin dolaylıya dönüştüğünü ve tükenmişlik sendromunun stres ile mesleki bağlılık arasında tam bir aracılık rolü

oynadığını göstermektedir. Yani havacılık sektöründeki çalışanların tükenmişliği mesleki bağlılığa iş stresi nedeniyle etki etmektedir. Bu nedenle pandemi döneminde stres arttıkça çalışanların mesleki bağlılıkları da artmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** *Havacılıkta COVID-19 süreci, COVID-19, Stres, Tükenmişlik sendromu, Mesleki bağlılık*



**THE EFFECT OF STRESS AND BURNOUT LEVELS OF EMPLOYEES  
ON THEIR OCCUPATIONAL COMMITMENT DURING THE COVID-19  
PANDEMIC PROCESS: AVIATION INDUSTRY EXAMPLE**

**ABSTRACT**

During the COVID-19 pandemic, the struggle for life has increased and the psychological pressures of the pandemic have deeply affected everyone. During the first pandemic period (March 2020 – June 2020), people worked from their homes, but when they switched to face-to-face work, the risk factor of contracting the disease emerged. During the COVID-19 pandemic process, one in five employees began to show depressive symptoms. In this context, the aim of this research is to increase the stress of aviation sector employees when it comes to COVID-19 positive or COVID-19-contacted people being in the same environment, or the difficulties in business life (working conditions, unpaid leaves, dismissals, etc.) The aim of this study is to question whether it triggers burnout syndrome due to stress and whether their professional commitment decreases as a result. The research was conducted using the questionnaire technique, one of the quantitative research methods. 143 female and 161 male employees participated in the study and it was determined that there was no deficiency in the data obtained from these people and all of them were used.

The thesis consists of six chapters. In the first part, the subject of COVID-19 was introduced and the general literature was mentioned, in the second part stress and the sub-dimensions of stress were explained, in the third part the content and sub-dimensions of the burnout syndrome were explained, in the fourth part the dependent variable and its sub-dimensions were explained, in the fifth part COVID-19 The effects of the pandemic on working life and the aviation sector were mentioned, and finally, the analyzes of the research were made and the tables were explained.

Hypotheses have been created considering the stress experienced by aviation employees who are working or not able to work (whether on unpaid leave or fired) during the pandemic process, and accordingly the burnout syndrome and its effect on their professional commitment. The results were reached by t-test, correlation and regression and Baron and Kenny's (1986) three-step model was used in the regression.

When we look at the effect of the stress experienced by aviation workers during the COVID-19 period on the burnout syndrome when they face the pandemic and the contractions in their business life, it is seen that stress, which is the independent variable, has a significant effect on the dependent variable, the burnout syndrome. When the effect of stress on professional commitment is examined, it is seen that stress, which is the independent variable, has a significant effect on the dependent variable, professional commitment. Finally, when we look at the effect of stress and burnout syndrome on professional commitment, it is seen that stress does not have an effect, but burnout syndrome has an effect on professional commitment. In this case, it shows that the direct effect of stress turns into indirect and the burnout syndrome

plays a full mediating role between stress and professional commitment. In other words, the burnout of employees in the aviation sector affects professional commitment due to job stress. For this reason, as the stress increased during the pandemic period, the professional commitment of the employees increased.

**Keywords:** *COVID-19 process in aviation, Pandemic effect, Stress, Burnout syndrome, Occupational commitment*



## 1. GİRİŞ

COVID-19 pandemisi dendiğinde dünya üzerinde, bugüne kadar hiç bu kadar geniş bir alana yayıldığı görülmemiş salgın bir hastalıktan bahsedilmektedir. TDK'ye göre pandemi, salgın demek değildir. Epidemiyoloji veya salgın, sınırları belirli bir alanda enfeksiyonun yayılmasını ifade etmektedir. Ancak salgın, ülke sınırları içinde yayılır ve birden fazla ülkeyi etkisi altına alırsa pandemi olmaktadır. COVID-19 söz konusu olduğunda ise 31 Aralık 2019'da Çin'in Wuhan kentinde ilk bildirilen vakadan sonra birkaç ay içerisinde neredeyse tüm dünyaya yayılmış olan yeni bir solunum hastalığından bahsedilmektedir. COVID-19 pandemisinde tüm dünya üzerinde, özellikle ilk iki ay boyunca neredeyse hiç evden çıkılamamıştır. Dünya Sağlık Örgütü'nün bile covid virüsünün bu türüne karşı ne yapacağını bilememesi, herkesin elini kolunu bağlamıştır. ODTÜ Gıda ve Güvenlik Laboratuvarı'nın açıklamasına göre aslında Koronavirüsler ilk kez 1960 yılında tanımlanmıştır ve son 20 yılda küçük çaplı olsa da iki ölümcül koronavirüs salgını olmuştur. Bunlardan bir 2002'de Çin'in güneyinde ortaya çıkan SARS, diğeri de 2012 yılında Suudi Arabistan'da görülen MERS'tir. Ancak virüsün daha ölümcül olan ve çözümlenemeyen hâli 2019 yılında ortaya çıkmış ve neredeyse dünya üzerindeki herkese bulaşmıştır. Dünya Sağlık Örgütü tarafından COVID-19 (2019 koronavirüs hastalığı) olarak adlandırılan bu hastalığa karşı Çin, İngiltere, ABD, Rusya, Almanya, Küba, Türkiye gibi ülkeler aşı geliştirmiştir. Virüs hızla dünyaya yayılarak tüm insan nüfusu için ciddi şekilde sağlık sorunları, ekonomik sorunlar, çevresel ve sosyal sorunlar yaratmıştır ve bu durum Ekim 2022 itibariyle devam etmektedir. COVID-19 pandemisinin havacılık sektörü üzerindeki olumsuz etkileri incelendiğinde, sektörel taşımacılık faaliyetlerinin dünya genelinde %90 üzerinde azaldığı görülmektedir (Eurocontrol, 2020). Yurt içi ve yurt dışı uçuşları, taşımacılık hizmetleri, demiryolu hizmetleri, spor, eğitim, ticaret ve hizmet kuruluşları, salgından oldukça olumsuz etkilenmiştir (Duran ve Acar, 2020, 57). Yine Uluslararası Çalışma Örgütü'nün farklı bir çalışmasında, COVID-19'un yayılması, uçuş iptalleri ve ülkeye özgü kısıtlamaların (seyahat tavsiyeleri, önlemler ve yasaklar) uluslararası seyahati

neredeyse tamamen durdurduğundan bahsedilmektedir (ILO Monitor, 2020). Sivil havacılık sektörü dünya çapında doğrudan 10,2 milyon çalışan istihdam etmektedir. Ancak havacılık ve bağlı sektörlerle beraber yaklaşık 25 milyon kişinin bu endüstride işsiz kalma ihtimalinden söz edilmektedir (IATA, 2020). Türkiye’de ise havacılık sektöründe çalışan kişi sayısının 210.000’den fazla olduğu belirtilmektedir (Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü [SHGM], 2020). Asya Pasifik’te 11,2 milyon, Avrupa’da 5,6 milyon, Latin Amerika’da 2,9 milyon, Kuzey Amerika’ da 2 milyon, Afrika’ da 2 milyon ve Orta Doğu’ da 0,9 milyon kişi işini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalmıştır (ILO, 2020). Aynı zamanda Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği (IATA) tarafından yapılan tahminlere göre salgının sektöre zararı 252 milyar dolar olacağı ifade edilmiştir (IATA, 2020). Bu da havacılık sektöründe çalışanların, pandemiden doğrudan ve dolaylı olarak ciddi anlamda olumsuz şekilde etkilendiğini göstermektedir. Özellikle bu dönemde havacılık sektörüyle çalışma yapmak istememizin nedeni hizmet sektörü oluşudur. Hem havacılığın durma noktasına gelmesi hem de sürekli insanlarla iç içe geçirilen bir süreç içerisinde olmaları ortaya enteresan sonuçlar çıkarması beklentisine yol açmıştır.

COVID-19 Dünya’yı karşı koyulmaz bir tehditle baş başa bırakmış ve Türkiye’de içinde olmak üzere COVID-19’un çok geniş bir alana ulaşmasında aynı zamanda etkili olmuştur (Zhuang vd., 2020; Bénassy-Quéré vd., 2020; Remuzzi ve Remuzzi, 2020). Çalışmalara göre, COVID-19 pandemisinde her beş çalışandan biri depresif semptomlar göstermeye başlamıştır (Rodriguez-Lopez v.d., 2021). Havacılık sektörünün hızlı bir gelişim gösterdiği son 50 yılda sektörel büyüme üzerinde çeşitli etkenler kaynaklı daralma ve duraklama dönemleri olduğu görülmektedir (Körfez Savaşları, 2008 Küresel Krizi, SARS, İkiz Kuleler Saldırısı). Ancak bu süreçte hava trafiğini neredeyse durma noktasına getirecek COVID-19 benzeri bir kriz hiç yaşanmamıştır. Özellikle Çin başta olmak üzere Asya ile dünya ticaretinin azalması ve ülkelerin salgının yayılımını önlemek amacıyla bölge ile uçuşlarını kısıtlaması, yolcu ve kargo taşımacılık faaliyetleri üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır (Mhalla, 2020). Ayrıca bu darbelerin sonrasında Avrupa’daki, Amerika’daki ve ülkemizdeki havacılık sektörü ciddi yaralar almıştır. Eurocontrol’ün sitesinden alınan verilere doğrultusunda 1980 yılından itibaren Avrupa havaalanları yoğunluk grafiğine göre 2020 yılında sert bir düşüş olmuştur. Yine Kasım 2019 ila Kasım 2020 arasında Avrupa bölgesinde -%58, Asya/Pasifik bölgesinde -%48, Kuzey Amerika’ da -%59,

Güney Amerika' da -%71 ve Afrika bölgesinde -%51 düşüş yaşanmıştır. Ekim 2022'ye geldiğimizde bu süreçte tam 40 adet hava yolu iflas etmiştir, etmeyenlerde ciddi mücadelelerle bu süreci devam ettirmiştir. Bu bağlamda işsizlik ve güvensizlik korkusuyla beraber sektördeki daralmalarla yüzleşen kişilerin COVID-19 faktörüyle stres seviyelerinin yükselmesi ve stres faktörünün yoğunluğuyla beraber tükenmişlik sendromunun ortaya çıkması ve hatta çalışanların mesleki bağlılıklarını sorgulamaları gündeme gelen bazı konulardan olmaktadır.

### **1.1 Araştırmanın Konusu**

COVID-19 pandemisi sürecinde havacılık sektöründe sektörel daralmalarla yüzleşen ve hastalığın bulaşma korkusuyla yaşayan çalışanların stres, strese bağlı olarak tükenmişlik sendromu yaşama ihtimalleri ve bu durumun mesleki bağlılıklarına etkilerini incelemek bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

### **1.2 Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı, COVID-19 pandemisi sürecinde havacılık sektöründeki daralmalarla yüzleşen ve hastalığın bulaşma korkusuyla yaşayan çalışanlarının stres faktörlerinin ne kadar yoğun olduğunun, strese bağlı olarak tükenmişlik sendromu yaşayıp yaşamadıklarının ve bunların mesleki bağlılıkları üzerindeki etkilerinin incelenmesiyle çıkan sonuçlar doğrultusunda sonraki pandemilerde ya da kriz dönemlerinde önlemler alabilmek adına yol haritası çizmektir.

### **1.3 Araştırmanın Kapsamı**

Türk Hava Yolları, Pegasus Hava Yolları, Onur Air, Çelebi Hava Yolları, İstanbul Grand Airport ve Sabiha Gökçen Havalimanı'nda, Mart-2020-Ağustos 2021 tarihleri arasında, COVID-19 pozitif ya da COVID-19 temaslı olan kişilerle aynı ortamda bulunma durumu söz konusu olan, sektörel daralmalarla yüzleşen, bununla beraber iş ve gelir kaybı korkusu yaşayan havacılık çalışanları bu çalışmanın kapsamındadır.

### **1.4 Araştırmanın Önemi**

COVID-19 pandemisinden tüm sektörler etkilenmiştir. Ancak hizmet sektörü anlamında baktığımızda bu süreçte insanlarla iç içe çalışmak zorunda olan kişilerin

daha büyük stres yaşadığı görülmüştür. Ayrıca pandemi sebebiyle bir çok kişi işten çıkarılmış ya da ücretsiz izine ayrılmış olması da bu sürecin bir diğer zor tarafını oluşturmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra hiç bu kadar geniş çaplı işten çıkarmalar olmadığını söylemektedir (ILO, 2020). Tüm bunlar göz önüne alındığında, öncelikle ilk iki ay hava trafiğinin durma noktasına gelmesi, sonrasında da pandeminin uzaması sebebiyle hava yolu şirketleri ile havacılık işletmelerinin personel azaltarak işlerine devam etmeleri, işlerine devam eden personelin de insanlarla iç içe olması gibi durumlar düşünüldüğünde havacılık sektörü çalışanlarının işten çıkarılma, gelir azalması, ücretsiz izin, hastalanma ya da hastalanıp bunu ailelerine bulaştırma gibi risk faktörlerini düşünüp üzerlerinde oluşabilecek stresi, strese bağlı olarak tükenmişlik sendromu yaşayabilmeleri ve bunlarla beraber mesleki bağlılıklarını sorgulayıp sorgulamadıkları öğrenilmek istenilmiştir.

Bu bağlamda “stres yaşayan havacılık çalışanların tutum ve davranışlarının tükenmişlik sendromu ile bir bağlantısı var mıdır? Varsa mesleki bağlılıklarına etki etmiş midir? Eğer ettiyse çalışanlar psikolojik yardıma ihtiyaç duymuşlar mıdır?” gibi soruların cevaplarını bulmak tezin önemini oluşturmaktadır.

### **1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları**

COVID-19 tüm dünya ülkelerini etkilemiştir. Diğer ülkelerdeki hava yolları ile çalışanlarına ulaşamamak araştırmanın kısıtıdır. Ancak Eurocontrol'un verileri sayesinde o ülkelerdeki bilgilere erişmek mümkün olmuş ve teze bu bilgiler de eklenmiştir.

## **2. STRES FAKTÖRÜ TANIMI VE KAPSAMI**

Stresin tanımına baktığımızda vücuda yüklenen özel olamayan isteme karşı vücudun tepkisine “stres” dendiğini görmekteyiz (Selye, 1976:4). Yine başka bir tanıma göre stres, “bireyin fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir” (Cüceloğlu, 1994:32).

İş stresinin tanımına bakacak olursak bireylerde meydana gelen ve onları normal faaliyetlerden sapmaya zorlayan durumdur (Sürgevil; 2006:7). Beehr-Newman, stresi çalışan kişi ile iş arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak değerlendirmektedir (Beehr-Newman, 1978:665-669).

Hizmet sektöründe çalışan kişilerin stres faktörlerinin daha fazla olduğu tüm araştırmalarda dile getirilmektedir. Bu bağlamda havacılık sektöründe yaşanan krizle beraber stres faktörünün üst seviyelere çıkması beklenen bir durumdur. Ayrıca stres, denge bozukluğu, durumlara direnç gösterme, fiziksel ya da ruhsal rahatsızlık, gerginlik, yorgunluk ve kronik yorgunluk gibi kavramlar ile yakından ilişkilidir (Köse 2013, 39).

### **2.1 Stresin Bireysel Sonuçları**

Özellikle iş stresinin bireysel sonuçları, birçok araştırmacı tarafından davranışsal, psikolojik ve fizyolojik tepkiler olarak sınıflandırılmıştır. Sigara kullanımının artması, aşırı alkol alımı, dikkat dağınıklığı sonucu kaza yapmak, şiddete meyilli olmak, genel isteksizlik davranışsal sonuçlara aile ile sorunlar yaşamak, uyku düzensizliği, depresif ruh hali, tükenmişlik sendromu belirtileri göstermek psikolojik sonuçlara ve baş, boyun, sırt gibi fiziksel bölge ağrıları yaşamak ve kanser gibi geçemeyen hastalıklar yaşayabilmek ise stresin fizyolojik sonuçlarına örnek gösterilebilmektedir (Öner; 1988.1).

### **2.1.1 Stresin davranışsal sonuçları**

Stresin bir diğer etkisi de dikkat dağınıklığı sebebiyle kazalara neden olmasıdır (Artan, 1987: 46). Stres faktörüyle beraber host ve ya hosteslerin özellikle yolculara kötü muamelede bulunulması ya da dikkat dağınıklığı nedeniyle farklı hatalar yapması kişileri zor duruma sokan diğer unsurlardır. Stres faktörüne bağlı olarak gelişen hastalıklar kurumlarda bir taraftan motivasyon ve üretim kayıplarına neden olurken, diğer taraftan da yüksek sağlık harcamalarını beraberinde getirmektedir. Çalışan açısından bakıldığında ise iş stresinin hastalıklara neden olması sonrası tükenmişlik faktörünün devreye girdiği ve kişilerin intihar etmeye daha meyilli hale geldikleri görülmektedir.

Yoğun iş stresi, motivasyon üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Çalışma temposunda düşüş yaşamak, kendini yorgun hissetmek, kimseye tahammül edememek, bu iletişimde bozulmalar yaşamak ve kişinin öfkesinin artması stresin çalışma hayatına olumsuz etkileridir. Farklı insanlar aynı koşullar altında bile stres faktörüne birbirinden çok farklı tepkiler gösterebilmektedir (Schafer, 1987: 311). Biri sakin kalabilirken diğeri kavgacı ve gerilimli olabilmektedir. Bu durum ise oldukça olağandır çünkü herkesin stresle mücadele yöntemi farklıdır.

### **2.1.2 Stresin Psikolojik Sonuçları**

Vucüt bazı hastalıklarda olduğu gibi stresli durumlarda da bazı tepkiler vermektedir. Stres sonrasında kişilerde ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıkların en belirginleri aşağıdaki gibidir.

#### **2.1.2.1 Kaygı (Endişe)**

Bireyin içinde bulunduğu durum huzursuzluk, endişe, korku ve karamsarlık; kaygı sözcüğüyle tanımlanmaktadır. Endişe ya da kaygı, yaşamın evrelerinde geçici olduğu gibi, bazı bireyler için içselleşmiştir ve düzenli bir biçimde hayatlarını etkilemektedir. Sürekli kaygı yaşayan kişi olayları stresli algılamaya daha yakın olmaktadır ve stresli bireyde aslında endişe yaşamaya hazır durumdadır (Baltaş ve Baltaş, 2002: 110- 157).

### **2.1.2.2 Depresyon**

Depresyon çeşitli nedenlerden ortaya çıkabilmektedir. Bunlardan birkaçına bakacak olursak da işte başarısızlık, işten ayrılma isteği, sorunlarla uzun süre uğraşmak, çok yakın birini kaybetmek gibi nedenleri sıralayabiliriz. Kişiler çok sıkıntılı olayları kısa dönemde atlatabilecekleri gibi bunalım yaşayarak uzun sürede de atlatabilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2002: 113).

### **2.1.2.3 Uykusuzluk**

Uyku düzensizliği stresin ilk işaretlerinden birisidir. Stres faktörü ortaya çıktığında kaslarda gerilim artar ve beynin merkezi uyanık kalır. Bu durum kronikleşirse sonrasında çeşitli sağlık sorunları ortaya çıkacaktır. Özellikle psikologlar yatakta çalışmamanın öneminden bahsetmektedirler çünkü yatakta iş faktörü ortaya çıkarsa beyin yatak ile çalışma arasında bir bağlantı kurabilmekte ve yatakla rahatlama arasındaki bağlantı kaybolmaktadır. İnsanın kendisini stres altında hissettiği zaman az uyuması stres faktörünü daha da arttıracaktır (Baltaş ve Baltaş, 2002: 110- 157).

### **2.1.2.4 Tükenme belirtisi**

Hayatı çekilmez hissetmek tükenme belirtisi olarak tanımlanmaktadır. Uykusuzluk, canlılığını kaybetme, baş ağrısı, göğüs ağrıları, ani öfke patlamaları, sürekli kızgınlık, yalnızlık duygusu, çaresizlik, şüphecilik, cesaretsizlik ve can sıkıntısı tükenmişliğin belirtilerindendir. Daha çok profesyonel kadrolarda bulunan kişilerde ve hizmet sektörü çalışanlarında görülebilmektedir (Çutuk, 2011: 17).

### **2.1.3 Stresin fizyolojik sonuçları**

Stresin bir çok hastalığa etki ettiği bilinmektedir. Çarpıntı, iştah kesilmesi ya da tansiyon yükselmesi ya da düşmesi bunlardan bazılarıdır. Özellikle COVID-19'un yan etkileriyle ilişkilendirildiğinde, COVID-19 korkusunun stres faktörüyle bir araya gelmesi bile çalışanı hasta etmeye yetecekken, kişinin sonrasında COVID-19'a yakalanması çalışanı ayrıca strese sokmaktadır.

## **2.2 Stresin Örgütsel Sonuçları**

Stres faktörü altında kalan havacılık çalışanları genel olarak bakıldığında motivasyonunu kaybetmektedir. Bununla beraber özellikle COVID-19 döneminde

koşulların da değişmesiyle her stres sürecinde yaşanan belirli değişkenler bu dönemde de ortaya çıkmıştır.

### **2.2.1 Performans düşüklüğü**

Performans düşüklüğü, kişinin aşırı stres yaşaması sonucunda dikkatini azalmakta olup yargı ve karar verme gibi zihinsel beceri gerektiren işlerde örgüt için zarar verici sonuçlar doğurmaktadır (Cooper vd., 1987:105). Havacılık sektörü bağlamında strese bağlı olarak yaşanan performans düşüklüğünde, kişi işe gitmek istemeyebilmektedir. İşe gitse bile işi yavaşlatabilmekte ya da verilen görevleri yapmayabilmektedir. Bu aşamaların sonucu tükenmişlik sendromuna kadar gidebilmektedir.

### **2.2.2 İş gören devir hızı**

Kurumda devamlı strese maruz kalarak çalışmak, kişilerin iş tatminini engellemektedir. Çalışanlar yeteneklerini kullanamadıkları, yükselme olanağı bulamadıkları ortamlarda çalışmakta zorlanmaktadırlar bu durumda işgören devir hızı yüksek olabilmektedir.

İşgören devir hızının minimum seviyede olması örgütün amaçlarına ulaşmasında etkili olmaktadır (Cooper vd., 1987: 108). Ancak bu oranın diğer şirketlere göre yüksek olması iş yeri koşullarının kalitesinin sorgulanması demektir. Sektördeki firma sayısı az olduğundan havacılık anlamında işgören devir hızı çok fazla görülmemektedir. Ancak, özellikle COVID-19 döneminde ücretsiz izinlerin ve işten çıkarmaların çok olduğu göz önünde bulundurulursa, kişiler farklı sektörlerle yönelerek iş gören devir hızını arttırmış olmaktadır.

### **2.2.3 İşe devamsızlık**

İşte devamsızlık yapan çalışanların genel olarak hangi hastalıklardan işe gelmedikleri araştırıldığında, bunların %40'ının stresten kaynaklanan hastalıklar olduğu görülmüştür (Albercht, 2000: 82). İşe devamsızlığın ortadan kaldırılması için, bu devamsızlığa neden olan koşulların ya da hastalıkların örgütteki kaynaklarına bakılması ve bunların düzeltilmesi gerekmektedir. Ayrıca strese bağlı olarak işe devamsızlık kişilerde isteksizlik, sorumsuzluk ve tembellik gibi faktörleri de tetiklemektedir. Bu noktada havacılık çalışanlarının covid döneminde genel olarak

kendi isteklerinden ziyade zorunlu olarak işlerine devamsızlık yaptığını belirtmek doğru olacaktır.

### **2.3 Stresin Alt Boyutları**

Theorell ve arkadaşları tarafından 1988 yılında geliştirilen, 40'tan fazla yabancı dile çevrilen “Örgütsel Stres Ölçeği” öncelikle üç boyutlu olarak tasarlanmıştır (Demiral vd.; 2007). Ancak 1998 yılında bu ölçeğe sonradan, sosyal destek konusu da eklenmiştir (Theorell; 1998; 97).

#### **2.3.1 İş yükü**

Çalışanların belirli bir süre içerisinde yapabilecekleri işten daha fazla sorumluluğun yüklenilmesine aşırı iş yükü denilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2001; 436). Aşırı iş yükü kadar yetersiz iş yükü de stres yaratan faktörler arasındadır. Zamanının çoğunu oturarak geçiren ya da zekanın kullanılmadığı işlerde çalışan bireylerde stres yaşamaktadır. İş yükünün normal bir seviyede tutulması gerekmektedir. COVID-19 döneminde işten çıkarılanlar ya da ücretsiz izine çıkarılanların yerine kurumda kalanların daha fazla çalışması gerekmiştir ve bu da kişileri daha fazla strese sokmuştur.

#### **2.3.2 Karar verme**

Çalışanların iş yerindeki karar verme süreçlerinde yaşadıkları zorluklar stresin oluşup oluşmamasında büyük ölçüde etkilidir. Özellikle çalışanları etkileyen konularla ilgili olarak çalışanların fikrinin hiç sorulmadığı durumlarda herkes stres yaşamaktadır (Aytaç, 2002: 3). Kararlara katılım sürecinde çalışanların bu duruma dâhil edilmesi kişilerde iş tatmini ve kendine güveni sağlamakta, işle ilgili korkuların önüne geçmektedir. Bu durum da çalışanlarda verimlilik artışına neden olur ve çalışanların kuruma bağlılık duygusunu geliştirir (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004: 113).

#### **2.3.3 Beceri kullanma**

Çalışanlar kendi becerilerini tam olarak kullanamadıkları zaman strese girebilmektedirler. Sürekli kendi alanı dışında çalışmalar yapması, sadece para kazanma amacıyla ilgi alanında olmayan, yeteneklerini geliştiremeyeceği işler yapması kişileri strese sokmaktadır. Yeteneklerin ve yeterliliklerin doğru anlamda

kullanılması, iş yerinde çalışanlara geliştirme şansı verilmesi kişiyi bu anlamda motive edecektir.

#### **2.3.4 Sosyal destek**

Sosyal destek, örgütte çalışan kişilerin yaşadığı stresin etkilerini azaltmak için farklı yardım çalışmalarını içermektedir. Sosyal destek sağlanan çalışan psikolojik anlamda rahatlayabilmektedir. Çalışanlara çeşitli konularda sosyal anlamda destek verilmesi, kurumlarda yöneticilerin sosyal destek konularına zamanını ve dikkatini harcaması anlamına gelmektedir (Ekinci ve Ekici, 2003:110-111). Bu çalışmalara ek olarak, sosyal anlamda çalışanların desteklenmesi stres faktörünü ciddi düzeyde azaltmaktadır. Havacılık sektörü aslında bu konuda yıllardır örnek davranışlar sergilemektedir. Bu sektördeki örgütler maddi ve manevi anlamda sosyal destek vermiştir ancak COVID-19 sonrası kurumların elinde olmayan nedenlerden dolayı işten çıkarmalar ya da ücretsiz izinler artmıştır, bu yüzden sosyal destek düzeyi de minimuma inmiştir.

Daha önce yapılan çalışmalarda havacılık çalışanlarının iş streslerine ilişkin bulgular elde edilmiştir. Skultety ve arkadaşlarının 2019 yılında yaptıkları araştırmada havacılık sektörü çalışanlarının özellikle uzun uçuş öncesi strese girdiklerini belirtmişlerdir, bu stresi de iş tatmini ile ilişkilendirmişlerdir. Yine Aka ve arkadaşları 2015 yılında iş stresi sonucu çalışanların performansının düşmesiyle beraber, depresyon ve kaygı gibi faktörleri etkilediğinden bahsetmişlerdir. Stresle ilgili son olarak Akça'nın 2020 yılında yaptığı COVID-19 pandemisi sonrasındaki araştırma da hava trafiğinin %90 azalmasıyla beraberinde gelen hasta olma ve işsizlik korkusunun da kişileri strese soktuğunu ifade edilmektedir.

### 3. TÜKENMİŞLİK FAKTÖRÜ VE TÜKENMİŞLİK SENDROMU

Tükenmişlik, Türk Dil Kurumu sözlüğünde; “Gücün yitirilmiş olması ve çaba göstermeme durumu” şeklinde ifade edilmektedir. Ayrıca tükenmişlik, kronik stresin ciddi bir özelliğidir (Collings & Murray, 1996).

Günümüzün özellikle hizmet sektöründe öne çıkan kavramlarından biri olarak bilinen tükenmişlik sendromu, ilk olarak müşteri hizmetlerinin yaşadığı zorluklarla mücadele anlamında 1970’ler de Amerika’ da kullanılmıştır (Dalkılıç, 2014, s.5). Sonrasında Christina Maslach’ın bu kavram üzerine çalışmış ve şekillendirmiştir.

#### 3.1 Tükenmişlik Kuramları

Freudenberger 1974’te “Journal of Social Issues”te yayınlanan çalışmasında Amerika’da ücretsiz kliniklerde çalışan personelin uzun mesai saatleri, düşük ücret, yetersiz kaynaklar sebebiyle kişilerin duygusal enerjilerinin tükendiği bulgusuna ulaşmıştır (Örmen, 1993).

1980 yılında Chernis, örgütsel, kişisel ve kültürel faktörleri içeren teorisiyle tükenmişlik üzerinde aşırı iş yükünün ve kişilerin iş hayatlarına dair gerçekçi olmayan hayallerinin iş hayatının doğruları arasındaki farktan kaynaklanabileceğini ortaya koymuştur (Örmen, 1993).

Yine tükenmişlik Pearlman ve Hartman’ a göre strese karşı verilen ve üç faktörden oluşan bir cevaptır. Bu faktörler; duygusal ve fiziksel tükenme, iş yavaşlatma ve başkalarına karşı duyarsızlaşmayı içeren davranış boyutundaki hareketlerdir (Sılığ, 2003).

Maslach Tükenmişlik olgusunu üç boyutta ifade etmiştir, literatürde bu model çok boyutlu tükenmişlik modeli olarak da bilinmektedir (Maslach vd., 1981).

- Fiziksel anlamda yorgunluk hissetmek,
- İşten ve hizmet verilen herkesten soğumak,
- Kişinin kendinden şüphelenmeye varmasını sağlayan ruhsal yorgunluk hissi,

Maslach'ın tükenmişlik modeli, literatürde “Üç Boyutlu Tükenmişlik Modeli” olarak da adlandırılmaktadır. Bu modele göre tükenmişlik, “Yaygın olarak insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde bireylerin, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri, işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmalarını ve kişisel başarı hislerinin azalması şeklinde görülen bir sendrom” olarak tanımlanmıştır (Sürgevil, 2006). Maslach'ın tükenmişlik modeli aşağıdaki başlıklar altında toplanmıştır;

### **3.1.1 Duygusal tükenme**

Tükenmişliğin ilk basamağı duygusal tükenmedir. Bu nedenle de ilk müdahale bu noktada yapılabilirse durum düzeltilebilecektir. Bu boyutta tükenme faktörü yorgunluğa benzemektedir. Fakat kapsamlı ve daha dirençli özelliklerinden dolayı kronik yorgunluğa daha yakın olarak değerlendirilmektedir. Bu aşamada tükenmişlik yaşayan kişi kendini bitkin, yorulmuş, enerjisi bitmiş ve duygusal açıdan yıpranmış hissetmektedir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008). Bu yıpranma durumundan sonra kişiler duyarsızlaşmaya başlamaktadır ve çalışanlar ertesi gün işe gitmek istememektedir.

### **3.1.2 Duyarsızlaşma**

Duyarsızlaşma olarak adlandırılan ve kişilerin karşılaştığı diğer bireylere ve çalışma hayatlarına karşı geliştirmiş olduğu soğukluk, ilgisizlik ve hissizlik gibi duygular tükenmişlik sendromunun ikinci aşamasıdır. Duyarsızlaşma yaşayan çalışanlar, bu durumun dozu arttıkça diğer insanlara karşı daha saygısız ve küçük düşürücü davranabilmektedirler (Izgar, 2001). Ayrıca çalıştığı kurum içerisinde aykırı davranışlar geliştiren kişinin çevresine ilgisiz olması, çalışma hayatında ve arkadaş çevresi tarafından dışlanmasına neden olmaktadır.

### **3.1.3 Düşük kişisel başarı hissi**

Kişinin işinde yetersiz olması ya da bu durumu bu şekilde anlamlandırması, düşük kişisel başarı hissini oluşturabilmektedir. Her çalışan insan iş yaşamına yüksek beklentilerle başlamaktadır. Ancak zaman geçtikçe bu beklentiler hayata geçirilememektedir. Özellikle kişilerin iş yaşamı ile uymayan yüksek beklentileri, kurumsal kural ve ilkelerin kişileri sınırlandırması, çalışanın yaptığı işle ilgili geri

dönüt alamaması gibi faktörler bu sorunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Maslach vd. 2001).

### 3.2 Tükenmişlik Dönemleri

Tükenmişlik sendromu dört aşamadan oluşmaktadır. Her aşama farklı bir boyutu ifade etmektedir. Bu dönemler (Maslach ve Jackson; 1981:102-103);

- Şevk ve Coşku Dönemi: Başlangıçta kişinin umudu, motivasyonu ve mesleki amaçları olmaktadır. Ancak çalışan birey, çalışma ortamında bu beklentilerini karşılayamadığında, önyargı ve sık eleştiri ile karşılaştığında kendine ve hayata yeterli zaman ayıramadığında, motivasyon düşüşü ve tüm bunlarla mücadele edemeyince durgunlaşmaya başlamaktadır.
- Durgunluk Dönemi: Bu dönemde işin en başında hissedilen motivasyon azalmaktadır ve bireyin istedikleri olmadığı için hayal kırıklığı oluşmaktadır. Kişi için, iş dışındaki ilgi alanları daha önemli hale gelmektedir.
- Engelleme Dönemi: Bu dönemi yaşayan kişi, işinin değeri ve anlamıyla ilgili sorular sormaya başlamakta ve işi sürdürüp sürdürmemeyi sorgulamaktadır. İşinin sınırları işin amaçlarını gerçekleştirmeye ve işi yapmaya engel ve tehdit olarak görmektedir. Duygusal, davranışsal, fiziksel problemler bu dönemde görülmeye başlamaktadır.
- İlgisizleşme Dönemi: Bu dönemdeki kişi artık derin duygusal kopmalar, kısırlaşma, umutsuzluk, inançsızlık sergilemektedir. “İş, iştir” düşüncesi olduğu için işine çok az zaman harcar. Bu dönemde yaşanan ilgisizlik en yoğun safhadadır. İşe geç gelme, duyarsızlık, rutin yapılacaklar dışında başka bir iş yapmama, sürekli işten yakınma gözlemlenmektedir. Tükenmişlik sendromu her dönemi farklı özellikler taşıdığı için dönem dönem ayrılarak değerlendirilmeli ve incelenmelidir.

### 3.3 Kriz (Travma) Sonrası Tükenmişlik

COVID-19 pandemisi sonrası stres faktörünün yoğun yaşanmasıyla beraber kişilerde travma sonrası stres bozukluğu görüldüğü belirtilmektedir. Bu çok ayrı ve psikolojik bir durum olduğu için detaylı incelenmeyecektir ancak kısaca bahsetmek

gerekmektedir. TSSB(travma sonrası stres bozukluğu) doğal afetler, trafik kazaları, teknoloji kazaları, işkence, psikolojik şiddet, tecavüz gibi çok çeşitli olaylardan sonra görülebilen bir hastalıktır. Bu sendrom ani olarak kendini belli eden nedensiz korkular, çok şiddetli panik atak nöbetleri, ölüm duygusu ve aynı zamanda öz kontrolünü yitirme ile birlikte kendini gösteren bir sendromdur. Bu sendromun en ağır sonucu ise bireyin öz güvenini yitirmesidir. Kendisine yardım eden bir başkasının bulunmaması halinde kişi, yaşamının devamı için gerekli etkinlikleri yapamaz hale gelir (Tınaz; 2008; 158). Havacılık çalışanlarının özellikle bu dönemde COVID-19 korkusu kaynaklı ciddi strese girdiği eldeki veriler ışığında söylenebilmektedir; bu noktada tükenmişlikle ilişkisi de incelenmiştir ancak çalışmanın amacı ve kapsamı düşünülerek TSSB üzerinde detaylı bir yorumlama yapılmayacaktır.

Literatürde havacılık ve tükenmişlik alanında daha önce yapılan çalışmalara baktığımızda International Transport Workers Federation'ın 2009 yılında yaptığı çalışmada kabin ekiplerinin %70'nin gün sonunda kendini tükenmiş hissettiğini söylediği belirtilmiştir. %50'si işe giderken kendini yorgun hissetmekte ve %45'i kendini duygusal anlamda bitkin hissetmektedir. Yine aynı çalışmanın devamında yer hizmetleri personelinin %25'inin kendini tükenmiş hissettiği ve %15'nin duygusal bitkinlik hissettiği belirtilmektedir. Demerouti ve Nachreiner (2019), pilotlar üzerinde tükenmişlik ve iş performansı üzerine yaptıkları çalışmada, pilotların %40'ının yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını, tükenmişlik nedeniyle hayatlarından memnun olmadıklarını bulmuştur. Pandemi öncesinde böyle bir sonuç varken pandemi sürecinde işsiz kalma ya da gelir kesintisi korkusu ile kişilerin mesleğine tutundukları düşünülebilmektedir.

#### 4. MESLEKİ BAĞLILIK

Mesleğe bağlılık kısaca kişinin mesleğine yönelik tutumu, bireyin seçilmiş olduğu bir meslekte çalışma isteği olarak tanımlanmaktadır (Carson ve Bedian, 1994, s.240). Mesleki bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır, bunlar duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığıdır ve bu faktörlerin çalışmaya etkileri farklıdır (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002).

Mesleki bağlılığın bir diğer tanımını da Morrow yapmıştır. Morrow'a göre, kişinin mesleğinde yıllarca çalışması sonucunda çalışan mesleğini içselleştirmeye başlamaktadır (Morrow, 1983, s.489). Morrow mesleki bağlılığı ayrıca üç alt boyutta incelemiştir. Bunlar:

**İşe yönelik genel tutum:** İşe yönelik değer yargılarını içermektedir. Bu durumda çalışan iş ile hayatını bütünleştirmektedir.

**Mesleki planlama düşüncesi:** Bu aşamada çalışan, mesleğinin geleceği için kendisini eksik konularda yetiştirmek ve mesleğinde ilerleme gösterebilmek için uzun vadeli, geleceğe dönük fikir ve planlar geliştirmektedir.

**İşin nispi önemi:** Çalışma hayatı ile ilgili olan ve çalışma dışı faaliyetler arasındaki seçeneklerin ortaya konulmasıdır. Mesleki bağlılık çalışan kişinin yaşam doyumunu arttırmaktadır çünkü kişilerin iş yaşamı kendi hayatının bir parçasıdır. Sevilen işi yapmak kişiyi mesleğe daha da bağlamaktadır.

##### 4.1 Mesleki Bağlılığın Boyutları

Genel olarak çalışmalarda Meyer, Allen ve Smith'in (1993) ifade ettiği gibi mesleki bağlılık; duygusal, normatif ve devamlılık olmak üzere üç boyut olarak ele alınmaktadır. Bu çalışmada da Meyer ve diğerleri tarafından geliştirilen üç boyutlu mesleki bağlılık modeli esas alınmıştır.

#### **4.1.1 Duygusal mesleki bağıllık**

Duygusal bağıllık bireyin yaptığı mesleği sevmesi, mesleğini hayatının merkezinde görmesi ve mesleğini geliştirmek için çaba harcaması olarak ifade edilebilmektedir (Ceylan ve Bayram, 2006: 106). Birey mesleğinin gerektirdiği amaçları gerçekleştirmek için isteklidir ve mesleki gelişimi için çaba harcar.

Mesleğine duygusal olarak bağlı kişiler meslekte kalmayı çok güçlü bir şekilde arzularlar. Çalışan kişinin mesleğin de yaşadığı olumlu deneyimler ve fırsatlar arttıkça duygusal bağıllıkları artmaktadır. Mesleğine duygusal olarak bağlı kişilerin mesleki gelişime daha fazla önem verdikleri ve bu anlamda kendilerini geliştirmeye çalıştıkları görülmektedir (Tak vd. 2009: 37).

#### **4.1.2 Mesleki devam bağıllığı**

Mesleki devam bağıllığı, kişinin mesleğine devam etme zorunluluğu duymasını ifade etmektedir. Bu zorunlu bağıllık, iş değiştirmenin maliyetli oluşundan ya da kendi mesleğine yıllarını vermiş olup kendini bu anlamda geliştirmek için yapılan yatırımlardan dolayı ortaya çıkmaktadır (Ceylan ve Bayram, 2006: 106).

#### **4.1.3 Mesleki normatif bağıllık**

Normatif bağıllık dediğimiz bağıllık çeşidi, çalışanın mesleğine devam etmek için zorunluluk duymasıdır (Blau, 2001). Ancak bu zorunluluk maddiyat kaynaklı olmaktan değil; iş, aile ortamı, ekip arkadaşları ve yöneticilere duyulan saygı gibi dışsal etkenlerden kaynaklanan bir zorunluluk çeşididir.

Çalışanlar bu durumu ailelerinde aynı meslekte kişiler olması ya da kariyer gelişiminin maddi olarak desteklenmesi gibi nedenlerle normatif mesleki bağıllığın gelişmesinde neden-sonuç ilişkisi içerisinde girebilmektedirler (Meyer, Allen ve Smith, 1993).

#### **4.2 Davranışsal Bağıllık Yaklaşımları**

Davranışsal bağıllık, bireyin geçmişteki davranışlarından dolayı mesleğe bağlı kalma süreci ile ilgilidir (Mowday, 1982, s.25). Mesleğe ya da örgüte bağlı kalmak; örgütten ayrılmak istememek ya da işe devamsızlık yapmamak vb. davranışlara denmektedir. Davranışsal bağıllık, çalışanın kendi davranışlarına karşı gelişmektedir. Davranışsal bağıllık yaklaşımı çeşitlerinde bizim çalışmamızla ilişkili olduğu için

Becker'in "Yan Bahis Yaklaşımı" üzerinden tartışmaya devam edilecektir. Pandemi döneminde çalışanlar farklı davranışsal bağlılıklar geliştirmişlerdir. Normalde zamanda yapmayacağı davranışlar pandemi sürecinde ortaya çıkmıştır. Alt başlıklar olarak baktığımızda, kişilerin beklentileri, sosyal pozisyona uyumu, kendini ifade sorunu gibi konularla çalıştığımız değişkenler arasındaki ilişkiler birebir örtüşmektedir.

#### **4.2.1 Becker'in yan bahisler yaklaşımı**

Becker (1960)'in örgütsel bağlılık ile ilgili tanımlamasının temelini "yan bahisler teorisi" oluşturmaktadır. Becker'in bu yaklaşımı kişilerin örgüt ya da meslek ile arasındaki örgütsel ya da mesleksi bağlılık ilişkisini kapsamlı bir şekilde inceleme teşebbüsünde bulunan en eski çalışmalardan birisidir. Becker'in teorisine göre örgüt ile çalışan arasındaki ilişki ekonomik değiş-tokuş temeline dayalı bir "sözleşme" ilişkisidir (WeiBo, Kaur ve Jun, 2010:13).

Hayatımız boyunca seçimler yapmaktayız, bununla beraber yaptığımız seçimlerle yan seçimler de yapmaktayız. Howard Becker bu fikirden yola çıkarak kişinin mesleğini ya da örgütü seçmesiyle beraber gelebilecek olan yan seçimlerden bahsetmiştir. Becker'e göre mesleki bağlılık bağlamında yan bahisleri oluşturan çeşitli sebepler mevcuttur.

#### **Genel Kültürel Beklentiler**

Genel kültürel beklentiler; önemli referans gruplarının nelerin sorumluluk getiren davranışları oluşturduğuna ilişkin beklentilerini ifade etmektedir (Powell ve Meyer, 2004:158). Başka bir ifadeyle toplumun veya diğerlerinin işgören üzerindeki genel beklentileri şeklinde tanımlanabilir. İşgörenin bir işletmedeki hizmet süresinin uzunluğu bu beklentilere örnek gösterilebilir. Genel olarak toplum tarafından kısa sürede işten ayrılan bir birey yetersiz ya da işten işe atlayan güven duyulmayan birisi olarak değerlendirilmektedir (Becker, 1960: 36). Başka bir durumda ise; işgören yeni başladığı bir iş olmasına rağmen daha iyi bir iş teklif aldığına bu güven duygusunu zedelememek için daha iyi olanakları olan yeni işi tercih etmekten kaçınmaktadır. Böyle bir durum oluştuğunda, olayın arkasındaki sebepler göz önünde bulundurulmadan sorunun işgörenden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu gibi olumsuz sonuçlardan dolayı işgörenler çalıştıkları organizasyonlarda sorunlarla karşılaşsalar dahi işten ayrılmayı ikinci plana atmaktadırlar. İşgöreni etkileyen bu

beklentiler çeşitli şekillerde kendilerini göstermektedir. İşverenin beklentileri, aile ve arkadaş gruplarının beklentileri, işe başlarken organizasyon ile yapılan minimum çalışma süresine dair anlaşma, işletmenin işgören için katlandığı eğitim maliyetleri, işgörenin bu işi bulmasına yardımcı olanlara karşı hissettiği zorunluluk gibi etkenler çalışanların işletmelerine bağlılık sergilemelerine sebep olan durumların başında gelmektedir. Bu yaklaşıma göre söz konusu beklentilerin ihlal edilmesi olumsuz sonuçlara sebebiyet verebilmektedir (Powell ve Meyer, 2004:158).

### **Bürokratik Düzenlemeler**

Bürokratik düzenlemeler, organizasyonlar tarafından uzun süreli çalışmayı teşvik edici veya ödüllendirici içeriğe sahip kurallar ve politikalar (Powell ve Meyer, 2004:159). Kıdem tazminat sistemi bu düzenlemelere örnek olarak gösterilebilir. Genel olarak bürokratik düzenlemeler, işgörenlerin bağlılık sergilemesinin en önemli etkenlerinin başında gelmektedir. Bu düzenlemelerin bağlılık üzerindeki etkisini arttıran etmenler incelendiğinde mevcut maaş düzeyi, kıdemden kaynaklı elde edilen faydalar, çalışanı teşvik eden ikramiye sistemi, organizasyonun çalışanları için sağladığı sosyal yardımlar (tatil planlaması, ekstra sağlık sigortası, esnek çalışma saatleri, çocuk bakımı gibi), emeklilik birikimlerine işveren katkısı vb. etmenler bağlılığın oluşmasına neden olan unsurların başında gelmektedir. Bununla beraber işletmeler tarafından çeşitli bürokratik düzenlemeler aracılığıyla bağlılık sergilemeleri istenen işgörenler bu yönden saptıklarında çeşitli sosyal ve ekonomik yaptırımlara maruz kalmayı göze almaktadır (Griffin ve Hepburn, 2005).

### **Sosyal Pozisyona Uyum**

Sosyal pozisyona uyum için birey tarafından yapılan düzenlemeler, işgörenin mevcut duruma uyum sağlamak için yaptığı yatırımlar ile ifade edilmektedir (Powell ve Meyer, 2004:159). Bununla beraber yaptığı bu yatırımlar, uyum sağlamaya çalıştığı durum haricinde gelişen olaylardan işgöreni uzaklaştırabilmektedir. Mevcut durumuna uyum sağlamış olan işgören, çoğu zaman bu uyumdan kaynaklı olarak kendisi için daha iyi olabilecek değişiklikleri kabul etmeyip, mevcut durumunu korumayı seçmektedir (Lam ve Rahma, 2014:13). İşgörenin organizasyon içindeki statüsünü güçlendirmek veya bazı özel beceri ve yeteneklere sahip olmak için harcamış olduğu zaman ve enerji bu duruma örnek verilebilir. Bu uyum için yapılan çalışmaların bağlılık üzerindeki etkisini arttıran etmenler incelendiğinde; organizasyona özel olarak sergilediği gelişim ve aldığı eğitimler, bilgi ve becerisini

arttırmak için harcadığı zaman, organizasyonun istediği performans düzeyine ulaşmak ve bu seviyeyi korumak için sergilediği çaba ve harcadığı zaman bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

### **Kendini İfade Sorunu**

Kendini ifade etme sorunu; işgörenin tutarlı bir imaj yaratma girişimiyle ortaya çıkmaktadır. Bu imajı oluşturmak için belirli kalıplarda davranışlar sergilemesi gerekmektedir (Powell ve Meyer, 2004:158). Bu davranışları sergilerken yapılacak hatalar, çizilmek istenen bu tutarlı imaj yaratma çabasına gölge düşürebilmektedir (Lam ve Rahma, 2014:13). Kendini ifade etme sorununun bağlılık ile olan ilişkisini inceleyecek olursak işgörenin çalıştığı işletmeden kazandığı saygı ve prestij, örgütüne bağlı olmakla ilgili ünü, bu organizasyonda çalışmakla kazandığı statü, "işten işe atlayan" bir çalışan imajı sergilememe düşüncesi, bu organizasyonda çalışmakla kazandığı sosyal imaj gibi etkenler işgörenlerin içinde buldukları işletmelere bağlılık sergilemelerini sağlamaktadır.

### **İş Dışı Endişeler**

İş dışı endişeler, organizasyon dışından yapılan ve organizasyondan ayrılmayla birlikte kesintiye uğrayan alt bağlayıcı aktivitelerle (sosyal çevreyle kurulan köklü bağlar vb.) ifade edilmektedir (Powell ve Meyer, 2004:159). Bu endişeler için yapılan çalışmaların bağlılık üzerindeki etkisini arttıran etmenler incelendiğinde sosyal çevredeki arkadaşlık bağları, iş dışı aktivitelere olan bağlılık (sosyal sorumluluk çalışmaları vb.), iş değişikliğinden kaynaklı ailesel zorluklar (çocukların okul değişikliği, eşin yeni bir iş bulma çabası vb.) örnek gösterilebilir.

Becker'in bu yaklaşımı çeşitli çalışmalarla test edilmiş; kabul gören ya da eleştirilen tarafları olmuştur. Allen ve Meyer (1984) yan bahisler yaklaşımını inceledikleri araştırmalarında, bu yaklaşımı işgörenin ekonomik ihtiyaçlarına dayalı bir bağlılık olarak nitelendirmiştir (Shore vd.; 2000: 429).

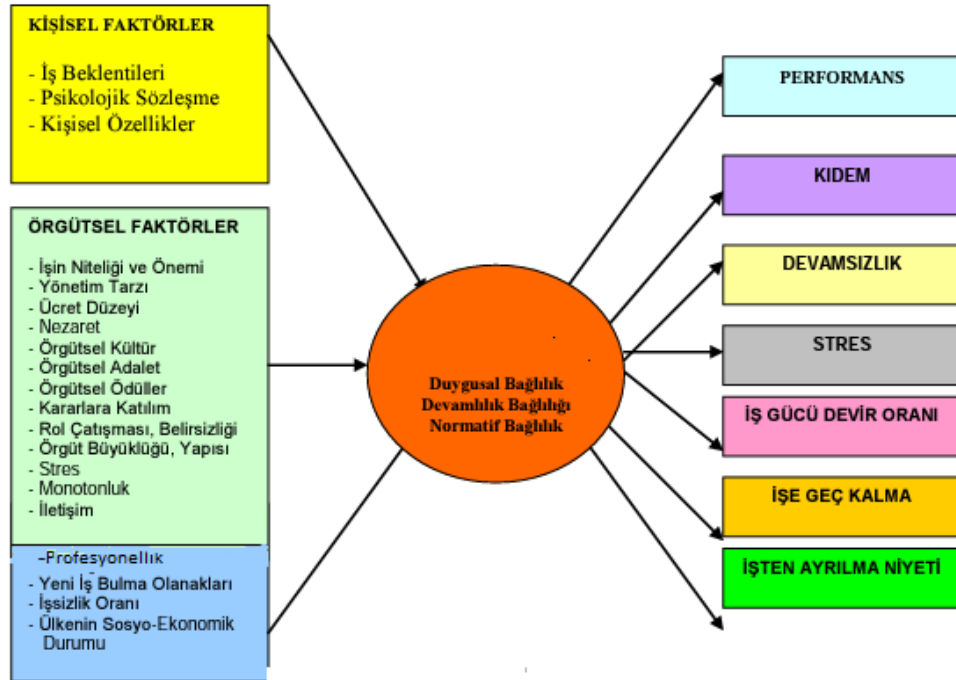
### **4.3 Mesleki Bağlılığın Sonuçları**

Mesleğe karşı psikolojik bağlılık kişilerin mesleki amaç ve değerlerine inanması, bu amaçlarla bütünleşmesi ve mesleğinde çok istekli bir şekilde çalışmasıdır (Pai vd., 2012: 18). Dolayısıyla kurumlarda mesleki bağlılık çok önemlidir. Mesleki bağlılık

ile ilgili literatür incelemesinde mesleki bağlılığın bir çok olumlu sonuçlarının olduğu görülmektedir (Steyrer vd., 2008).

Çalışanlarda mesleki bağlılığı etkileyen faktörlere bakıldığında kişinin işinden ve yöneticisinden tatmin olması ile mesleğine ve örgütüne karşı tutumu arasında olumlu bir ilişki olduğu söylenmektedir (London 1983; 620). Yine iş etiği ile bağlılık (kariyer, iş, örgütsel bağlılık) arasındaki ilişki incelenmiştir. İş etiği ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Blau ve Ryan; 1997: 435). Uludağ ve diğerlerinin (2022) makalesinde pandemi sürecinde “iş-aile çatışmasının kadınların işten ayrılma niyetleri ile pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir” denmiştir. Daha önce yapılan bir diğer çalışmada pandemi sürecinde iş-aile çatışması ve mesleki bağlılık arasında yönetici desteğinin önemi vurgulanmıştır (Yücel vd. 2021).

Örgütsel bağlılık anlamında bakacak olursak da Suliman, örgütsel ve mesleki bağlılık anlamında yaptığı çalışmada Şekil 1’ deki sonuçlara ulaşmıştır.



Şekil 4.1: Mesleki Bağlılığın Sonuçları

Kaynak: (Suliman, 2002: s.72)

#### 4.4 Mesleki Bağlılığın Diğer Değişkenlerle İlişkisi

Genel olarak literatüre bakıldığında stresin ya da tükenmişlik sendromunun mesleki bağlılıkla ilişkisi negatif yöndedir, ancak belirli çalışmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Stres faktörüyle mesleki bağlılık literatürü incelendiğinde Güney Kore’de

1997 yılında farklı kuruluş çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada strese neden olan faktörlerden iş ve rol belirsizliği rol karmaşası, iş fırsatı ve kurumsal kaynakların yetersizliği ile çalışanların duygusal bağlılıkları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Ko vd., 2011). 2001 yılında sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada çalışanların iş tatmin düzeyi ile mesleğe olan duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya konarak çalışanların iş tatmininde etkili olan tutum ve davranışlar, iş deneyimi, eğitim ve yaş seviyesi, iletişim, bağlılık ve stres düzeyi, kurumsal adalet gibi faktörler vurgulanmaktadır (Laschinger vd.; 2005). Tıp öğrencileri üzerine yapılan bir araştırmada öğrenci rolleri ve rol stresi ile duygusal bağlılıkları arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Dixon, 2005).

Yine sağlık sektörü üzerine yaptıkları araştırmada, mesleki bağlılıkla çalışanların rol stresi arasındaki ilişkide, stresin çalışanların mesleki bağlılığını olumsuz etkilediği belirtilmiştir (Jing-Horng Lou vd., 2012). Son olarak beyaz yakalılar üzerinde yapılan bir araştırmada, iş rutinliği, işte bağımsız olmama, rol belirsizliği ve iş yükü ile mesleki bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Rayton, 2006).

Tükenmişlik sendromu faktörüyle mesleki bağlılık literatürü incelendiğinde Çetin ve diğerlerinin (2011) yaptığı araştırmada duygusal ve normatif bağlılığın tükenmişliğin tüm tükenmişlik boyutlarıyla negatif yönde ilişkisi olduğunu ancak devam bağlılığı boyutunun hiçbir tükenmişlik boyutu ile ilişkili olmadığını saptamışlardır. Ayrıca bu çalışma sonuçlarına göre, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı tükenmişliğin tüm boyutları üzerinde etkili olurken, normatif bağlılık sadece duygusal tükenme üzerinde etkili olmaktadır. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık, tükenmişlik boyutları üzerinde negatif yönde etki yaparken, devam bağlılığının her üç tükenmişlik boyutu üzerinde de pozitif yönde etki yapması dikkat çekicidir. Yine 1998 yılında Tan ve Akhtar'ın Çin'de yaptığı araştırmada duygusal tükenmenin normatif bağlılıktan etkilendiği sonucuna varılmıştır.

## 5. COVID-19 PANDEMİSİ'NİN ÇALIŞMA YAŞAMINA ETKİLERİ

Araştırmacılar, hava taşımacılığının pandemilerin dünya çapında yayılmasını kolaylaştırdığını ortaya koymuştur (Wilder-Smith vd., 2003). Wen ve diğerleri (2005) SARS'ın seyahat faaliyetleriyle ilişkili olarak sağlık riskleri nedeniyle turistlerin seyahat etme istekleri üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır. Rosselló vd. (2017) farklı pandemilerde ziyaretçi gelişlerinin kişiler üzerindeki etkisini incelemiş ve salgının patlak vermesiyle beraber ziyaretçi sayılarının önemli ölçüde aşağı çekildiğini tespit etmişlerdir. Örneğin sıtmanın yayılması bile gelen ziyaretçi sayısını %47 oranında azaltmıştır. Gazetede yazılan bir habere göre özellikle COVID-19'un Omicron varyantının çıkmasıyla beraber hastalığın bulaşma riskinin uçakla iki ila üç kat arttığı söylenmektedir (Independent Türkçe Gazetesi, 23.12.2021).

Blake ve diğerleri'nin 2003'teki araştırmasına göre şap hastalığı, İngiltere'deki turizm gelirlerini azaltmıştır. Havacılık ve turizm sektöründe yüz yüze iletişimin ve temasın yoğun olması, ulusal sınırlar içinde ve uluslar arasında insan ve mal hareketliliğinin yüksek olması nedeniyle kişilerin bulaşıcı hastalıklara karşı savunmasız olduğu görülmüştür. Bununla birlikte COVID-19 pandemisi, 200'den fazla ülkeye yayıldığı ve havacılık endüstrisi pandeminin yayılmasına katkıda bulunduğu için önceki tüm pandemileri geride bırakmıştır (Sun vd., 2020).

Biron ve diğerleri (2020) evden çalışmanın değişimine değinmiş; daha önce yapılan çalışmalarla evden çalışmanın faydalarının görüldüğünü ancak bu dönemde yarardan çok, kariyer durgunluğuna bağlı olarak yaşanan stres ve her saat ulaşılabilir olmak gibi zararlarının bulunduğunu, tüm bunların da aile içi çatışmalara neden olduğunu söylemişlerdir. Yine başka bir çalışmada iş yerlerinde kişilerin pandemi öncesi sorunlarının aslında çok büyük sorunlar olmadığından bahsedilmiş ve bu bağlamda kişilerin iş yerlerine daha da bağlandıkları belirtilmiştir (De-La Calle-Duran vd., 2021). Kırk sekiz işletmenin incelendiği bir başka çalışmada pandemi döneminde işletmelerin hayatta kalmak için stratejilerini değiştirmek zorunda kaldıklarından bahsedilmiştir (Özsungur; 2021). Aynı çalışmada pandemi sırasında

kurulan işletmelerin pandemi öncesinde kurulan işletmelerden daha tedbirli davrandıkları da ifade edilmiştir (Özsungur; 2021). Yine çeşitli sektörlerde çalışan 408 kişiyle yapılan bir başka çalışmada, tükenmişlik sendromu ve alt boyutlarının görev performansı ile ilişkisi incelenmiş ve aralarında herhangi bir etki olmadığı bulunmuştur. Bireylerin tükenmişlik yaşamalarına rağmen bunu hiçbir zaman işlerine taşımadıkları saptanmıştır (Erdal ve Sivashoğlu, 2021).

Başka bir çalışmada öğrencilerin yaşadığı COVID-19 tükenmişliğinin, okul tükenmişliğini desteklediği görülmüştür (Taşören ve Burhan, 2022). Bir diğer çalışmada sağlık çalışanlarının özellikle bu dönemde ciddi tükenmişlik yaşadığından bahsedilmiştir (Konlan vd., 2022).

Sağlık alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde de benzer sonuçlara ulaşıldığı anlaşılmaktadır. Hemşirelerin iş streslerinin COVID-19'la beraber arttığı ortaya çıkarılmış (Jeyapaul vd. 2022), Piotrowski ve diğerlerinin (2022) yayınladığı Polonya'da yapılan başka bir çalışmada da hemşirelerin COVID-19'la beraber meslekî streslerinin arttığı ve iş tatminlerinin ise dikkate değer oranda düşüş gösterdiği belirtmiştir. Zimbabve'de çalışan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin COVID-19 pandemisiyle beraber arttığından bahsedilmiştir (Moyo vd., 2022). Mayo Clinic'te Sinsky ve diğerleri tarafından Ağustos 2021 tarihinde yayınlanan ve 124 kurumdan 20.665 kişinin katıldığı araştırma sonucu oluşan "COVID-Related Stress and Work Intentions in a Sample of US Health Care Workers" isimli makalede en çok hemşirelerin işten ayrılma niyetinin yükseldiğinden, doktorların ise çalışma saatlerinin kendilerini tükenmişliğe sürüklediğinden ayrıca kurumların kendisine değer verdiğini hissettirmesinin, sağlık çalışanlarının tükenmişlik yaşamaması adına önemli olduğundan bahsedilmiştir. Endonezya sağlık çalışanları arasında yapılan bir çalışmada hastane çalışanlarının pandemiyle beraber işe güvensizliğinin de arttığı tespit edilmiştir (Rachma vd., 2022).

Zhou ve diğerleri de (2022) yaptıkları çalışmada pandemi sürecinde algılanan sosyal desteğin, tükenmişlik yaşayan Çinli sağlık çalışanlarının iyilik hallerine etki ettiğini söylemişlerdir. Suudi Arabistan'da yapılan bir başka çalışmada COVID-19 ile ilgili yaşanan stresin yalnız yaşamakla da ilgili olduğundan bahsedilmiştir (Alharbi ve Taylan, 2022). İrlanda'da sağlık çalışanları üzerine yapılan bir çalışmada, pandemi sürecinden başlayarak 6 ila 12 ay içerisinde çalışanların ciddi olarak iş değiştirmeyi

düşündüğü ifade edilmektedir (Murray vd., 2022). Yıldırım vd. 2021 yılında, sağlık çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada COVID-19 tükenmişliğinin, iyimserlik ve sosyal bağlılığın aracı rolü üzerine etkisine bakmıştır; buradan çıkan sonuçlara göre iyimserlik ve sosyal bağlılığa aynı anda odaklanmanın ciddi anlamda olumlu sonuçları olduğu ve çalışanların tükenmişlikle mücadelede yol kat ettikleri ispatlanmıştır. Yine 2022 yılında Birleşik Krallık'ta yapılan bir diğer çalışma, bütün olumsuz duygulara rağmen “iyileşmek” için kişilerin çabalarından bahsetmiştir. Kişilerin çalışırken kendilerini daha özerk hissettikleri ve iş arkadaşlarına yakın olduklarında kurumlarına bağlılıklarının daha da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer alanlardaki çalışmalara baktığımızda ilk olarak, konaklama işletmelerinde çalışan personelin özellikle pandemi sürecinde işten ayrılma niyetlerinin arttığını ve iş yeri stresinin çoğaldığı söylenmiştir (Khawaja, 2022). Chen ve Qui (2022), pandemi sürecinde restoran çalışanlarının iş stresleri ile örgütte ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin pozitif çıktığını söylemiştir. Ancak enteresan olarak, Elsafty ve Shafik (2022), tarafından yapılan çalışmada Mısır'daki bankacılık çalışanlarının pandemi sürecinin performanslarına etki etmediğini söylemiş hatta olumlu anlamda çalışmalarının daha da arttığı belirtilmiştir.

Hindistan'da akademisyenler üzerinde Karani ve diğerleri (2022) tarafından yapılan çalışmada, pandemi sürecinde akademisyenlerin yaşadıkları psikolojik sözleşme ihlalinin mesleki stresi olumlu, mesleki stresin ise işe bağlılığı olumsuz etkilediğinden bahsedilmiştir. Kumpikaite-Valiuniene ve diğerleri (2022), pandemi sonrası yapılan iş seyahatlerinde çalışanların iş yükünde azalma yaşadıklarını ve daha iyi bir iş yaşam dengesi kurduklarını belirtmişlerdir.

Pandeminin etkilerinin tartışıldığı başka bir alan yazına ait çalışmada Haist ve Kurth (2022), Almanya'daki düşük statülü gurbetçilerin pandemi sürecinde işsizlikle stresle beraber pandemi stresini de yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bunun sebebi olarak da devlet ne kadar destek verirse versin işverenlerden gelen dış desteğin eksik oluşu onları strese sokmuştur denilmektedir. Bir diğer makalede çalışanların psikolojik sağlıkları ile örgütlerin stratejik hamlelerinin karşılıklı olarak destekleyici olması daha sağlıklı bir çalışma hayatı sağlamak için önemlidir denilmektedir (Kaptangil, 2021).

Employee Relations isimli dergide Kundu ve diğerleri tarafından 3 Mayıs 2022 tarihinde yayınlanan “COVID-19 challenges and employees' stress: mediating role of

family-life disturbance and work-life imbalance” isimli, 45 ülkeden 1556 çalışan katılımcı ile yapılan çalışma COVID-19 zorluklarının çalışanlar arasında strese neden olduğunu göstermiş ve bu zorluklar iş-yaşam dengesini kurmakta kişileri daha da zorlamıştır denilmektedir.

Hayes ve diğerleri (2022), tarafından Amerika Birleşik Devletleri’ndeki 19 farklı eyaletten 100 farklı okul müdürüyle görüşülerek yapılan çalışmada pandemi sonrası okulların açılmasıyla müdürlerin kişisel bakımlarına önem verip vermedikleri araştırılmış, çünkü önce müdürlerin hastalığa karşı tedbirli olması amaçlanmıştır. Li ve diğerleri (2022) tarafından yayınlanan çalışmada insan kaynakları uygulamalarının zorunlu uzaktan çalışma sürecinde kişileri olumsuz etkilediğinden bahsetmişlerdir. Başka bir makalede, pandemide evden çalışmanın zor olduğunu ancak bir çok farklı bakış açısının da iş dünyasına kazandırıldığını söylemişlerdir (Manroop vd., 2022). Bir diğer çalışmada ise, iş-yaşam dengesi anlamında bakıldığında işe gidip gelmemek zaman tasarrufu sağlasa da kişilerin sosyalliklerinin elinden alınması yine bir stres faktörü ortaya çıkardığından bahsetmektedirler (Gauer vd. 2022). Kaya ve diğerleri (2021), bu süreçte artan stres, yaşanan duygusal, ruhsal ve ekonomik zorlukların anksiyete, depresyon ve travma sonrası stres bozukluklarına yol açarak aile ve evlilik yaşantısını olumsuz etkilediğinden bahsetmiştir. Bu durum göz önüne alınarak aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

H1: COVID-19 pandemisi sürecinde medeni durumun stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki bağlılık alt faktörleri ile ilişkisi vardır.

Kapoor ve diğerleri (2021), pandemi sürecinde algılanan stres ile psikolojik olarak iyi olmak arasında ters ilişki bulunduğunu söylemişlerdir. Saleh 2022 yılında Mısır’da yaptığı çalışmasında, “Evde Kal” çağrısıyla beraber Mısır’da yaşayan yetişkinlerin zihinsel sağlıklarının ciddi anlamda etkilendiğini söylemiştir. Türkiye’de yapılan bir çalışmada COVID-19 fobisi incelenmiş ve çevre bilinci, stres ve kaygı ile orta düzeyde bir ilişki ortaya çıkmıştır (Değirmenci vd., 2022). Pandemi başında Carli (2020) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise kadınların pandemide daha çok strese girdikleri ve erkeklere oranla daha çok kadının işini kaybettiği söylenmiştir. Bu nedenle kadın ve erkek arasında stresin farklı algılanabileceği, farklı düzeylerde tükenmişlik yaşanabileceği ve bu durumların mesleki bağlılıklarına etki edeceği düşünülerek aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H2: COVID-19 pandemisi sürecinde cinsiyetin stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki bağlılık alt faktörleri ile ilişkisi vardır.

Fawehinmi ve diğerleri (2022), pandemi sürecindeki işe bağlılığın arkadaş ve aile desteğiyle psikolojik olarak güçlendirilmesinden bahsetmişlerdir. Puyod ve diğerleri (2021), pandemi sürecindeki rol belirsizliğinin strese yol açtığından bahsetmektedir. Rozman ve diğerleri (2022), Slovenya'daki COVID-19 pandemisi sırasında evden çalışan çalışanların hem iş verimliliği üzerinde hem de iş tatminleri üzerinde de olumlu bir etkisi olduğunu bulmuşlardır. Ahmad ve Bilal (2022), çalışanların COVID-19 korkusunun iş güvensizliğini olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Soman ve diğerlerinin (2022) Kerela (Hint Eyaleti)'da yaptığı çalışmada, pandemi döneminde kadın çalışanlarda anne olanların anne olmayanlara oranla daha fazla stres yaşadığını belirtmişlerdir. Adisa ve diğerlerinin (2021), pandemi sürecinde ani bir kararla evden çalışmaya başlamanın kişilerin iş güvencesizliğiyle beraber strese soktuğunu ve çalışan bağlılığını olumsuz düzeyde etkilediğini söylemektedir.

Shjarback ve diğerlerinin (2022), pandemi döneminde polisin halka olan birebir ilişkisinin tekrar gözden geçirilmesi ve COVID-19'dan dolayı önlemler alınması gerektiğini vurgulamıştır. Liu-Lasters ve diğerleri (2022), pandemi döneminde turizm endüstrisinin hiç görülmemiş derece zorluklarla karşılaştığını ve çok büyük işten çıkarmalar olduğunu söylemiştir. Ceglie ve diğerleri (2022), pandemi döneminde öğretmenlerin hiç karşı karşıya kalmadıkları deneyimler olduğunu ve bu deneyimlerin uzun yıllar hissedileceğini söylemişlerdir. Süpermarket çalışanları arasında Mayer ve diğerleri (2022) tarafından yapılan bir çalışmada ise, kişilerle birebir çalışmak ve temaslarda bulunmak zorunda olan süpermarket çalışanlarının yüksek oranda strese girdiğini ve psikolojik olarak zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Rahimi ve diğerleri (2022), otelcilik çalışanlarının pandemi döneminde ruh sağlıklarının yüksek düzeyde etkilendiğinden bahsetmektedir. Chhabra ve diğerleri (2022), "COVID-19 salgını gibi kriz dönemlerinde çalışan mutluluğunun birey ve kuruluşların hayatta kalması için çok önemli olduğunu göstermektedir" demiştir. Genaro ve diğerleri (2022), pandemiyle beraber toplumda cinsiyetçilik farkının arttığından bahsetmişlerdir. Tuzovic ve diğerleri (2021) ise sosyal mesafe kurallarının çalışan refahını arttırdığını söylemişlerdir.

Mushtaque ve diğerleri de (2021) Pakistan'da yapılan bir çalışmada öğretmenlerin pandemiye çevrimiçi uygulamaları kullanmak zorunda kalmalarıyla beraber gelen

teknolojik stresten bahsetmişlerdir. Kokubun ve diğerleri (2022), pandemide çalışanların kaygı duyduklarını ve zamanla bu kaygının işten ayrılma niyetini tetiklediğini söylemişlerdir.

Patel (2021), pandemide Hindistan'da intiharların arttığını söylemiştir. Naveed ve diğerleri (2022), COVID-19'un stresi arttırdığını, dindar olmanın ise COVID-19 korkusunu olumsuz etkilediğini söylemişlerdir. Kulkarni ve diğerleri (2022), pandemiden etkilenen banka çalışanlarının çalışan bağlılığını olumsuz etkilediğini ve bununla ilgili çalışmalar yapılması gerektiğini söylemişlerdir. Sarwar ve diğerleri (2022), pandemi döneminde çalışanların algılanan stres düzeylerinde artış olduğunu göstermektedir denilmiştir. Shipman ve diğerleri (2021), Afrikalı-Amerikalı çalışanların COVID-19'la beraber gelen tele-çalışma faktörünün, iş tatminini olumsuz etkilediğinden bahsetmiştir. Jiang ve diğerleri, 2020 yılında yaptıkları araştırmada yaşam kalitesinin önemini pandemi döneminde bir kez daha vurgulamışlardır. Bu çalışmaya göre bireyin ruhsal ya da fiziksel problemlerinin olması herkesin duygusal olarak vereceği tepkilerde farklılık gösterebilmektedir; ayrıca kişiler çeşitli vasıtalarla duydukları, gördükleri ya da izledikleri haber ve görüntülerle, kendisi, çevresi ve geleceği ile ilgili olumsuz duygulara kapılabilmektedir, denmektedir (Jiang vd. 2020).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yaptığı bir araştırmaya göre küresel çalışma saatleri 2020'nin ilk çeyreğinde kriz öncesi duruma (2019'un dördüncü çeyreği) kıyasla yaklaşık yüzde 4,5 oranında azalmış, ikinci çeyrekteki küresel çalışma saatlerinin kriz öncesi son çeyreğe göre yüzde 10,5'e kadar azalacağı söylenmiştir (ILO, 2020). Bu araştırmalara bakıldığında yine İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana, bu kadar geniş kapsamlı işten çıkarmalar ve genel iş aksayıları olmadığı görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün farklı bir çalışmasında COVID-19'un yayılması, uçuş iptalleri ve ülkeye özgü kısıtlamaların (seyahat tavsiyeleri ve yasaklar) uluslararası seyahati neredeyse tamamen durdurduğundan bahsedilmektedir. Sivil havacılık sektörü dünya çapında 10,2 milyon işçi istihdam etmektedir. Ancak havacılık ve bağlı sektörlerle beraber yaklaşık 25 milyon kişinin işsiz kalma ihtimalinden söz edilmiştir (ILO, 2020). Bu doğrultuda; Asya Pasifik'te 11,2 milyon, Avrupa'da 5,6 milyon, Latin Amerika'da 2,9 milyon, Kuzey Amerika'da 2 milyon, Afrika'da 2 milyon ve Orta Doğu'da 0,9 milyon kişi işini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalmıştır.

Akça (2020), genel olarak önlemler alınmadığı takdirde sektörün çok büyük kayıplara uğrayacağından bahsetmiştir. Macit ve Macit (2020), Türkiye’deki tüm havayolu şirketlerinin finansal sıkıntılar yaşayacakları, salgın ne kadar sürerse sektörün o kadar yara alacağı ve salgın bitiminde belki bazı havayolu işletmelerinin varlıklarının son bulabileceğini söylemişlerdir. 2022’ye baktığımızda Onur Air ve Atlas Havayolları’nın iflas haberlerinin gazeteler yansıdığı görülmüştür. “Ünlü Hava Yolu İflasını Açıkladı” başlığıyla, gazetede bir haber yayınlanmıştır (Yeniçağ Gazetesi, 25.06.2021). Onur Air için de “Onur Air’ ın iflası istendi” başlığıyla gazetede başka bir haber yayınlanmıştır (Hürriyet Gazetesi, 12.04.2022).

Yine dünya çağında 2020 yılı için hava yollarının işçiler ile ilgili aldığı kararlara bakacak olursak; Kanada Hava Yolları 15.200 çalışanı izne ayırırken 1.300 yöneticiyi geçici olarak işten çıkarmış, Yeni Zelanda Hava Yolları, çalışanların yaklaşık üçte birini işten çıkarmış, Alitalia Hava Yolları, Mayıs 2020 itibariyle 4000’e yakın kişiyi geçici olarak işten çıkarmış, Amerikan Hava Yolları, çalışanları kısa süreli ücretsiz izne çıkarmış ve pilotları erken emeklilik konusunda desteklemiştir. İngiliz Hava Yolları, Pilotların maaşından %50 kesinti yaparken, kabin ekibinden ve yer personelinden 30.000’den fazla kişiyi de açığa almış, Emirates Hava Yolları, çalışanların maaşlarında kesintiler yapmış, Lufthansa Hava Yolları, çalışanların çoğuna kısa çalışma programı uygulamış ve ek olarak 22.000 işçi çıkarmış, Qatar Hava Yolları 200 çalışanını işten çıkarmış, Ryanair ise maaşlarda büyük oranda kesintiler yapmıştır. Ayrıca Airbus 15.000 işçi ve Air France 7.500 işçi çıkarmıştır. Thy’de de 60 yaş üstü 1000’ in üzerinde pilot ücretsiz izne çıkarılmış ancak kaç işçi çıkardığı ile ilgili net veriler paylaşılmamıştır (Şen ve Bütün., 2021).

Gazetede çıkan bir diğer habere göre, tüm dünyada ülkeleri pandemide yerli pilotlarını korurken, Türkiye’nin yabancılar için bir cennet olduğundan bahsetmiştir. Yabancı pilotların THY tarafından daha çok tercih edildiğini, Atlas Jet’in ve Onur Air’ın eski pilotlarına iş verilmediğini söylemiştir (Sözcü Gazetesi, 06.10.2021). Pandemide işsiz kalan yirmi üç yıllık savaş pilotu, Cimer’e sivil havacılıktaki Türk pilotların işsiz kalmasını detaylıca şikâyet olarak yazmış ve Türk pilotların Avrupa’da uçmasının imkânsız olduğu halde, bu kadar yabancı pilotun Türkiye’de istihdam edilmesinin yanlış olduğunu söylemiştir. Hatta işsiz kalan pilotların taksicilik yaptığı ve Onur Air’da çalışan eski bir pilotun intihar ettiği belirtilmiştir (Sözcü Gazetesi; 07.12.2021). Yine aynı gazetede yayınlanan bir diğer habere göre

pilot Özgün Gönder iki yıldır çalışmadığını ve Türk pilotların işsiz kalmasına tepki olarak lisansını yaktığını söylemiştir (Sözcü Gazetesi, 19.02.2022). Dünya üzerinden örnek verecek olursak da İspanya'da Ryanair ve EasyJet havayollarından sonra Iberia Exspress'te de 532.000 kabin memurunun greve gittiği yazılmıştır (Bianet; 28.08.2022). Almanya'da pandemi sonrası işten çıkarmalardan dolayı uçuş iptallerinin devam ettiği söylenmiş ve havalimanlarına 2000 Türk işçinin alınacağı duyurulmuştur (Turizm Gazetesi; 24.06.2022).

Akkanat (2021), hem havayollarının aldığı tedbirlerin, hem de ülkeler tarafından alınan kısıtlamaların çalışanların hayatlarına ciddi etkiler edeceğinden söz etmiştir. Hopancı ve diğerleri (2021), Eurocontrol (Avrupa Hava Seyrüsefer Güvenliği Örgütü)'nün üç senaryosundan bahsetmiştir. Birinci senaryo olarak, aşının 2021 yazında geniş kitleler tarafından ulaşılabilir olması veya pandeminin sona ermesi ve 2024 yılında Avrupa'da havacılık sektörünün eski haline dönebileceği, ikinci senaryo olarak aşının 2022 yazında geniş kitleler tarafından ulaşılabilir olması veya pandeminin sona ermesi ile 2026 yılında Avrupa'da havacılık sektörünün eski haline döneceği ve üçüncü senaryo olarak aşının etkisiz olması ve pandeminin devam etmesiyle beraber 2029 yılına kadar bu duruma alışılmasıyla Avrupa'da havacılık sektörünün eski haline döneceğini söylemişlerdir. Ancak 2022 yılına geldiğimizde Avrupa hava sahası %88 oranında pandemi öncesine dönmüştür (Eurocontrol, 01.09.2022). Fakat ilgili çalışmaya bakıldığında bu %88 oranının yapılan sefer sayısı olduğunu bilinmektedir. Genel olarak bakıldığında çalışanların iş yapma biçimi, maliyetlerdeki artış gibi niteliksel konuların bu anlamda ele alınmadığı görülmektedir. Bir dergide bu konuyla ilgili şunlar denilmiştir; bunlar gibi faktörlerin sonuçlarından daha uzun süre etkileneceğiz. Sektörde her şey normal gitse de geriye dönüş olmayacağı ve bütün dinamiklerin yerinden sarsıldığı görülmüştür. Çalışanların psikolojileri ya da iş yapma şekilleri değişmiştir. Eski haline bazı şeyler dönemeyecektir (Marketing Türkiye, 08.04.2022). Öte yandan Tav'ın Ceosu Serkan Kaptan, Türkiye'de 2019 Haziran'a göre Haziran 2022'de havada henüz %76'ya ulaşıldığını söylemiştir (Turizm Günlüğü; 22.06.2022).

İstanbul Grand Airport Havayolu ve Kargo Pazarlama Direktörü Majid Khan'ın açıklamasına göre pandemide küçülen havacılık sektörünün aksine İstanbul Havalimanı'nda farklı bir yol izlenerek, geleceğe yatırım yapılacağı konuşulmuştur (Demirören Haber Ajansı; 03.09.2022). Bir başka habere göre emekli kaptan

pilot Bahadır Altan, Türkiye'dekiler dâhil olmak üzere pandemi döneminde havayolu şirketlerinin hem çalışanların ücretlerini düşürdüğüne hem de personel sayısını azalttığına dikkat çekmiş; çalışanların işsiz kalacakları korkusuyla daha düşük maaşlara tamam dediklerini söylemiştir (Bianet; 11.12.2022). Bir diğer gazete, pandeminin Türk Hava Yolları'na yaradığını, borcun azaldığını, kâr edildiğini ve sonrasında yeni personel alındığını söylemiştir (Turizm Gazetesi; 12.08.2022). Son olarak da THY Başkanı Ahmet Bolat ahde vefanın çok önemli olduğunu, pandemide 65.000 çalışanın canla başla çalıştığını ve her birine 20.000 TL prim verildiğini söylemiştir (Sabah Gazetesi; 11.09.2022). Xiao ve diğerleri (2022), pandemi döneminde havacılık sektörü çalışanlarının iş güvencesizliği yaşamaları nedeniyle performanslarının arttığından bahsetmiştir. Gole ve diğerleri (2021), pandemiyle beraber büyük bir baskının oluştuğunu ve bu baskının çalışanları yoğun strese soktuğunu söylemektedir. Botlikova ve diğerleri (2022), 2019'a nazaran Mart-Haziran 2020 dönemlerinde Avrupa hava taşımacılığının yüz milyon kişi azaldığını ve işsizliğin ciddi oranda arttığını belirtmektedir. Surhatorn ve diğerleri (2022), pandemide gelen iş stresi ile beraber kurumlara olan güvenin azaldığından bahsetmektedir. Cahill ve diğerleri (2021), pandemi döneminde havacılık çalışanlarının yüksek düzeyde depresyon ve kaygı yaşadıklarını söylemektedir. Bu sürecin çalışanlar için zorluğundan bahsedecek olursak Deveci ve diğerlerinin (2022) araştırmasına göre pandemi döneminde Türkiye'deki hava yollarında çalışan pilotlarda %50, kabin ekibinde %35 ve yer hizmetleri personelinde %30 maaş kesintisi yapılmıştır. Maneroop ve diğerleri (2020), pandemi dönemindeki olayları derlemiş, tüm dünya COVID-19'dan etkilense bile İtalyan havacılık sektörünün daha fazla etkilendiğini söylemişlerdir. Chua ve diğerleri (2022), iş güvencesizliği ve mali kaygıların rol çatışmasına neden olduğu bunun da psikolojik stres yaratmada önemli bir rol oynadığı söylenmiştir. Nkrumah ve diğerleri (2022), havacılık çalışanlarının COVID-19 ile bağlantılı olarak ölüm korkusunu yaşadıklarını söylemişlerdir. Ayrıca Taylor ve diğerlerinin yaptığı "Development and initial validation of the COVID Stress Scales" isimli çalışmada aşırı kaygılı kişilerin panik ataklarının arttığından, daha önce Sars sürecinde de benzer durumların olduğundan bahsedilmiştir (Taylor vd.,2020). Bununla beraber psikolojik destek almak isteyenlerin ve sonrasında psikolojik destek alanların ya da maddi durumlardan veya kariyerini olumsuz etkilemesinden korkmalarından (Leymann, 1990:123), dolayı psikolojik destek almadığı görülmektedir. Bu da sürecin havacılık çalışanlarını ne kadar yıprattığını ve

ellerinden bir şey gelmediğini göstermektedir. Bu noktada kurumlara ciddi sorumluluk düşmektedir. Aynı zamanda COVID-19 salgını sürecinde kişilerin gösterdikleri en temel tepkinin “kaygı” ve “panik” olması, hazırlanacak strateji ve planların bu durumlara göre yapılmasını gerektirmektedir (Lima vd., 2020).

Dube ve diğerleri (2021), sektörün yaşadığı bu düşüşte pandemi için önlemler olarak kaliteli müşteriye çekebileceklerini söylemişlerdir. Göv ve Erbay (2021), pandemide sıkıntı yaşayan havayollarını hareketlendirmek için uygun fiyatlı biletlerin satılması gerektiğinden bahsetmişlerdir. Arora ve diğerleri (2021), IATA'nın pandemi sonrası daha güvenli ve konforlu uçuş için seyahat kartı gibi yeniliklerinin olacağından, pandemi gibi büyük kriz durumlarında artık daha tedbirli olunacağından bahsetmiştir. Joseph Amankwah-Amoah (2021), havayollarının pandemi sayesinde hatalarını ve kusurlarını en aza indirdiğinden bahsetmektedir. Migdadi (2022), bölgesel ve uluslararası havayollarının pandemi sonrası stratejilerinin değişmesi gerektiğinden bahsetmiştir.

Kathpal ve diğerleri (2021), pandemide Hindistan'ın en büyük havayolu şirketinin iflas ettiğini detaylarıyla anlatmıştır. Daha önce 2011 yılında zarar etmelerine rağmen hiç bu kadar büyük zarar etmediğinden bahsetmiştir. Suk ve diğerleri (2021), virüsün şirketlerin karar verme süreçlerini hızlıca etkilediğini ancak çok geçmeden tahribatın beklenildiğinden daha fazla yükseldiğini söylemişlerdir. Lázaro Florido-Benítez (2021), Endülüs bölgesinde yirmi üç milyon yolcu düşüşüyle havacılığın ciddi anlamda yara aldığını söylemektedir. Welch (2021), pandemide batma tehlikesiyle karşı karşıya kalan Boeing'in dört aşamalı bir süreç takip ettiğini ve bu süreçte alınacak herhangi bir yanlış kararda şirketin bir daha ayağa kalkamayacak olduğundan bahsetmiştir. Havacılıkta çok önemli bir şirket olan Boeing'in hata da bulunma lüksü olmayacağını söylemiştir.

Karunakaran ve diğerleri (2022), pandemiyle beraber gelen az uçuş talebiyle uçak kazalarının azaldığından ve yüksek güvenlik standartlarının arttığından bahsetmişlerdir. Farklı bir bakış açısına da değinilecek olursa Akyüz (2022), havacılık sektörünün durulmasıyla beraber hava kalitesinin arttığından bahsetmektedir. Mackenzie Wright (2021), seyahatlerin minimuma inerek COVID-19'un karbon ayak izi salınımını azalttığını ve aslında hayatımızda bu anlamda olumlu değişiklikler yapacağını söylemiştir. Delcea ve diğerleri (2022), sosyal mesafeyi ve kuralları uygulayan havayollarının pandemi döneminde daha fazla tercih

edileceğini vurgulamışlardır. Ahmad ve diğerleri (2022) pandemi sonrası gelecekte, tüm seyahatlerde kişilerin sağlık koşullarına daha çok dikkat edeceklerinden bahsetmişlerdir. Yusriza ve diğerleri (2022), pandemide ürün tedarikğine ihtiyaç olmadığından tedarikçilerin de iş performanslarının düştüğünden ve bundan sonra pandemi gibi senaryolara hazırlıklı olmaları gerektiğinden bahsetmektedir.

Aslında bu süreçte sektördeki firmalardan etkilenmeyen hatta olumlu anlamda etkilenip artış gösteren sadece hava kargo şirketleri olmuştur (Yüksek vd., 2022). Çünkü pandemide insanlar evlerinden çıkamadığı için kargo yolu ile gerek yurt içi gerek yurt dışı olmak üzere yüksek oranda alışverişler yapmıştır. Ancak yurt dışından gelen ürünler pandemi engeline takıldığı için bu oran yurt içinde daha çok artış göstermiştir. Bu bağlamda baktığımızda Türkiye ihracat oranı gıda anlamında %70,5 oranında artmıştır (Öçal, 2022). Hava kargo taşımacılığı bu anlamda ciddi artış göstermiştir. Yolcu taşımacılığı negatif etkilenmiştir ancak hava kargo taşımacılığı pozitif etkilenmiştir.

Bir başka noktada da Venüs ve Holtforth'un 2022 yılında yaptığı bir çalışmaya göre yorgunluğun pilotlar üzerindeki etkisine bakılmış ve onların fiziksel ve zihinsel sağlığı ile ilişkisi olduğunu, uzun vadede risk altında olabileceklerini söylemişlerdir. Pandemide önce uçuşlar azalmıştır ancak Haziran 2020 itibariyle uçuşlarında artmasıyla işten çıkarılan pilotların yerine yeni pilotlar alınmamış ve doğal olarak kalan pilotlara ciddi iş yükü düşmüştür. Bu durumda aslında insanların hem yorgunluk, hem stres hem de tükenmişlik faktörüyle başa çıkması kişileri ciddi anlamda etkilemiş ve insanların hayatlarını riske atmıştır. Yılmaz ve diğerlerinin de 2022 yılında yaptığı bir diğer araştırmada uçuş görevlilerinin yorgunluk ve uykusuzluklarının sivil havacılık operasyonlarında son yıllarda yaşanan hızlı büyümeyle beraber yetersiz oluşundan bahsetmişlerdir. Zaten gidilen ülkede kalış süreleri daha kısalan uçuş görevlileri, pandemiyle beraber gelen iş yüküyle birlikte daha da yoğun tempo arasında kalmıştır. 2022'ye kadar da Türkiye'de ki hava yolları işe alım yapmamıştır. Dünya gazetesinin 14.04.2022 tarihli haberine göre Türk Hava Yolları 1000 kabin memuru, 200 pilot alımı yapacaklarını duyurmuştur. Sonrasında Pegasus Hava Yolları da 12.09.2022'de pilot alımı için ilan çıkmıştır. Hatta bir haberde başvuru için son günler diye haber yayınlanmıştır.(Airport Haber, 22.09.2022). Ancak bu kadar süre alım yapılmaması işçi alımı yapılması bekleyen personeli strese sokmuştur.

Genel olarak baktığımızda tüm dünyaya etki eden bir süreç yaşanmıştır. Böyle bir durumda havacılık çalışanlarının da stres seviyesinin yüksek olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu nedenle hastalığa yakalanma endişesi, pandeminin getirdiği ekonomik şartların zorluğu, iş kaybı korkusu gibi durumların da kişileri strese soktuğu ve tükenmişlik sendromuna sürüklediği söylenebilmektedir. Her iki değişkenin de mesleki bağlılıkla bir ilişkisi olabileceği düşünüldüğünden aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H3: COVID-19 salgını sürecinde havacılık çalışanları arasında stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki bağlılık arasında anlamlı ilişkiler vardır.

Literatürde de gördüğümüz üzere çalışan stresinin tükenmişliği arttırması durumunun mesleki bağlılığa da etki edebileceği düşünüldüğünden aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H4: COVID-19 salgını sürecinde, çalışan stresinin tükenmişlik aracılığıyla mesleki bağlılık üzerinde negatif etkisi vardır.

## 6. YÖNTEM

### 6.1 Araştırma Soruları

S1. Havacılık sektöründeki çalışanların cinsiyet bazlı olarak bakıldığında psikolojik destek almaya ihtiyaç düzeyleri farklılaşmış mıdır? Havacılık sektörü çalışanlarında psikoloğa gitmek cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

S2. Havacılık sektöründeki çalışanların, yaş bazlı olarak bakıldığında psikolojik destek almaya ihtiyaç düzeyleri farklılaşmış mıdır? Havacılık sektörü çalışanlarında psikoloğa gitmek yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

S3. Havacılık sektöründeki çalışanların, medeni durum bazlı olarak bakıldığında psikolojik destek almaya ihtiyaç düzeyleri farklılaşmış mıdır? Havacılık sektörü çalışanlarında psikoloğa gitmek medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?

S4. Havacılık sektöründeki çalışanların, meslek bazlı olarak bakıldığında psikolojik destek almaya ihtiyaç düzeyleri farklılaşmış mıdır? Havacılık sektörü çalışanlarında psikoloğa gitmek mesleğe göre farklılaşmakta mıdır?

S5. Havacılık sektöründeki çalışanların, tecrübe süresi bazlı olarak bakıldığında psikolojik destek almaya ihtiyaç düzeyleri farklılaşmış mıdır? Havacılık sektörü çalışanlarında psikoloğa gitmek tecrübe süresine göre farklılaşmakta mıdır?

S6. Pandemi sürecinde psikolojik destek almaya duyulan ihtiyaç ile stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki bağlılık alt faktörleri ile ilişkisi var mıdır?

S7. COVID-19 olmanın stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki bağlılık alt faktörleri ile ilişkisi var mıdır?

S8. Çocuk sahibi olmanın ile stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki bağlılık alt faktörleri ile ilişkisi var mıdır?

S9. Pandemi sürecinde mesleki bağlılığın alt boyutlarına stres ve tükenmişlik sendromunun alt boyutlarının ayrı ayrı etkisi var mıdır?

## 6.1 Araştırmanın Modeli

Bir bilimsel araştırmanın sağlıklı bir şekilde sonuçlandırılması için veri ve kalitesi önemli bir yer tutmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Buna bağlı olarak araştırma, amaçlı örnekleme yöntemiyle tarama modelinde betimsel bir çalışma olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın amacı kapsamında, COVID-19 pozitif ya da COVID-19 temashı kişilerle aynı ortamda bulunan ya da temas edip çalışmaya katılan havacılık çalışanlarının (pilot, host, hostes, yer hizmetleri görevlisi... vb.) COVID-19 salgını süresince dünya genelinde havacılık sektöründe gerçekleşen yaptırımların (işten çıkarmalar, ücretsiz izinler, sosyal güvencenin azalması vb.) onlar üzerinde mesleki anlamda stres ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin derinlemesine bilgi edinebilmek için nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır.



Şekil 6.1: Araştırmanın Modeli

## 6.2 Alan, Veri Kaynakları, Yer- Süre ve Destek

Türk Hava Yolları, Onur Air, Pegasus, Çelebi Hava Yolu, İGA ve Sabiha Gökçen Havaalanı çalışanlarının evren, COVID-19 pozitif ya da COVID-19 temashı kişilerle fiziksel iletişim kuran ve sektördeki daralmalarla yüzleşip işsiz kalma korkusu yaşayan havacılık çalışanlarının örneklem olduğu bu çalışma için anket yöntemiyle bilgiler toplanmıştır ayrıca araştırmada kullanılan değişkenlerin anketleri daha önce kullanılmış, geçerliği ve güvenilirliği ispatlanmış olan sorulardır. Sorular pilotlara, host ve hosteslere, yer hizmetlerine ve diğer grup dediğimiz, mühendisler, uçak bakım teknisyenleri, havaalanında çalışan sağlık ekibi, hava trafik kontrolörleri, havaalanı temizlik çalışanları, bilgi işlem, satış, kalite yönetimi ve eğitim müdürlüğünde çalışan personele sorulmuştur. Toplamda 306 anket yapılmış ve veri kaybı olmamıştır.

## **Araştırmada Kullanılan Ölçekler;**

COVID-19 ile ilgili yapılan çalışmalar (Batıgün ve Ertürk, 2020), doğrultusunda çeşitli ifadeler oluşturulmuş olup, bu ifadelerin geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olup olmadığına karar vermek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Kavram olarak güvenilirlik, veri toplama araçlarının test edilmesi sürecinde, yapılan ölçümlerin tekrarlanabilir sonuçlar vermesi veya tekrarlardaki tutarlılığı ifade etmektedir (Ural ve Kılıç, 2021). Güvenilirlik analizi için ise sosyal bilimlerde en çok tercih edilen Alfa katsayısı (Cronbach Alpha) kullanılmıştır (Erkuş, 2009, s. 132). Kurumdaki stres algısını ölçmek için kullanılan, Cohen, Kamarc ve Mermelstein tarafından 1983 tarafından geliştirilen ve Türkçeye Eskin, Harlak, Demirkıran ve Dereboy tarafından çevrilen “algılanan stres ölçeği” (2013) kullanılmış ve stres düzeyi ölçeğinin yapılan analiz sonrası güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0,892$  olarak tespit edilmiştir. Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen ve Türkçeye 1992 yılında Ergin tarafından çevrilen Maslach tükenmişlik ölçeği kullanılmış ve tükenmişlik düzeyi ölçeğinin yapılan analiz sonrası güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0,876$  olarak tespit edilmiştir. Mesleki bağlılık anlamında da Meyer, Allen ve Smith tarafından 1993 yılında geliştirilen ve Türkçeye Dağlı, Elçiçek ve Han tarafından 2018 yılında çevrilen ölçek kullanılmıştır. Ayrıca mesleki bağlılık ölçeğinin yapılan analiz sonrası Cronbach Alpha katsayısı ( $\alpha=0.77$ )’dir. Alfa katsayıları dikkate alınarak araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının oldukça güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

## **6.2 Verilerin Analizi**

Araştırmanın verileri SPSS 25.0 programı aracılığıyla işlenmiş ve istatistiki analizleri yapılmıştır. Veri seti dağılımının normallliğini test etmek amacıyla One-Sample Kolmogorov Smirnov testinden yararlanılmıştır. Anlamlılık düzeyi  $p<.05$  olarak belirlenmiş ve verilerin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. Bu nedenle havacılık alanında çalışanlardan toplanan bu verilerle regresyon ve Pearson korelasyon analizi yapılarak sonuca gidilmiştir.

### 6.3 Bulgular

Yapılan faktör analizi sonucunda değişkenlerin alt boyutlarına bakılmış ve orijinal alt boyutları ile benzer sonuçlar çıktığı görülmüştür. Bu nedenle her bir değişkenin kendi orijinal alt boyutunun kullanılmasına karar verilmiştir. Stresin alt boyutları iş yükü (stres1), karar verme (stres2), beceri kullanma (stres3), sosyal destek (stres4) şeklinde; tükenmişlik sendromunun alt boyutları duygusal tükenme (tükenmişlik1), duyarsızlaşma (tükenmişlik2), başarı duygusunun azalması (tükenmişlik3) şeklinde; son olarak da mesleki bağlılığın alt boyutları duygusal mesleki bağlılık (bağlılık1), mesleki devam bağlılığı (bağlılık2) ve normatif mesleki bağlılık (bağlılık3) şeklinde bahsedilecektir.

#### 6.3.1 Frekans tabloları

Tez çalışması doğrultusunda araştırmaya 20-25 yaş arasında 75 kişi, 26-30 yaş arasında 66 kişi, 31-34 yaş arasında 74 kişi, 35 yaş üstü de 89 kişinin, cinsiyet bazında baktığımızda 143 kadın ve 161 erkeğin katıldığı, aynı zamanda medeni durum anlamında baktığımızda da 175 bekar ve 129 evli havacılık çalışanının katıldığı görülmektedir.

**Çizelge 6.1:** Araştırma Grubunun Meslek Durumu'na Göre Demografik Özellikleri

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Pilot	34	11,2	11,2	11,2
Host/Hostes	94	30,9	30,9	42,1
Yer Hizmetleri	83	27,3	27,3	69,4
Diğer	93	30,6	30,6	100,0
Toplam	304	100,0	100,0	

Araştırmamıza 34 pilot, 94 host/hostes, 83 yer hizmetleri görevlisi, 93'de havaalanı ve havacılık sektöründeki diğer firmaların farklı pozisyonlarındaki kişiler katılmıştır.

**Çizelge 6.2:** Araştırma Grubunun Tecrübe Durumu'na Göre Demografik Özellikleri

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
6 ay-2 yıl	42	13,8	13,8	13,8
3-5 yıl	130	42,8	42,8	56,6
6-10 yıl	81	26,6	26,6	83,2
11 yıl +	51	16,8	16,8	100,0
Toplam	304	100,0	100,0	

Tecrübe bazında baktığımızda da 6 ay ila 2 yıl arası tecrübe süresi olanlar 42 kişi, 3 ila 5 yıl arası tecrübeli 130 kişi, 6 ila 10 yıl arası tecrübeli 81 kişi ve 11 yıl üstü tecrübeli 51 kişi araştırmamıza katılmıştır.

**Çizelge 6.3:** Araştırma Grubunun Çocuk Sahipliği Durumuna Göre Demografik Özellikleri

	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli Yüzde</b>	<b>Kümülatif Yüzde</b>
Evet	81	26,6	26,6	26,6
Hayır	223	73,4	73,4	100,0
Toplam	304	100,0	100,0	

Çalışanların stres faktörünü arttırabileceğini düşünerek “Çocuğunuz var mı?” diye sorduğumuz soru karşılığında 81 kişi çocuğunun olduğunu, 223 kişi çocuğunun olmadığını söylemiştir.

**Çizelge 6.4:** Psikolojik Destek Almaya İhtiyaç Duydunuz Mu?

	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli Yüzde</b>	<b>Kümülatif Yüzde</b>
Hayır	224	73,7	73,7	73,7
Evet	80	26,3	26,3	100,0
Toplam	304	100,0	100,0	

**Çizelge 6.5:** Psikolojik destek aldınız mı?

	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli Yüzde</b>	<b>Kümülatif Yüzde</b>
Hayır	288	94,7	94,7	94,7
Evet	16	5,3	5,3	100,0
Toplam	304	100,0	100,0	

“Bu dönemde psikolojik destek almaya ihtiyaç duyduunuz mu?” sorusunun cevabı olarak havacılık çalışanlarının %73,7’sinin hayır cevabını, %26,3’ünün evet cevabını verdiği görülmektedir. Ancak bu sonuca rağmen Çizelge 6.5’te görüldüğü üzere ihtiyaç duysalar bile, belirli nedenlerden dolayı psikolojik destek almak isteyen %26,3’lük kişinin sadece %5,3’ünün psikolojik destek aldığı görülmektedir.

### 6.3.2 Araştırma soruları/Ki-Kare testleri

S1. Havacılık sektöründeki çalışanların cinsiyet bazlı olarak bakıldığında psikolojik destek almaya ihtiyaç düzeyleri farklılaşmış mıdır? Havacılık sektörü çalışanlarında psikoloğa gitmek cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

**Çizelge 6.6:** Psikolojik Destek Almaya İhtiyaç Duymak İle Cinsiyet Faktörünün Karşılaştırılması

	Hayır	Evet	Genel Toplam	P
Kadın	99	44	143	
Erkek	125	36	161	,117
Toplam	224	80	304	

Çizelge 6.6.'ya baktığımızda 44 kadın çalışanın ve 36 erkek çalışanın psikolojik destek almaya ihtiyacı olduğu, ancak buna rağmen Çizelge 6.7'ye baktığımızda 6 kadın çalışanın ve 10 erkek çalışanın psikolojik destek aldığı görülmektedir. Anlamlılık bakımından incelediğimizde ise psikolojik destek alma ihtiyacı ve cinsiyet arasında ve ayrıca psikolojik destek almak ile cinsiyet arasında da anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır.

**Çizelge 6.7:** Psikolojik Destek Almak İle Cinsiyet Faktörünün Karşılaştırılması

	Hayır	Evet	Genel Toplam	P
Kadın	137	6	143	
Erkek	151	10	161	,456
Toplam	288	16	304	

S2. Havacılık sektöründeki çalışanların, yaş bazlı olarak bakıldığında psikolojik destek almaya ihtiyaç düzeyleri farklılaşmış mıdır? Havacılık sektörü çalışanlarında psikoloğa gitmek yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

**Çizelge 6.8:** Psikolojik Destek Almaya İhtiyaç Duymak İle Yaş Faktörünün Karşılaştırılması

	Hayır	Evet	Genel Toplam	P
20-25	61	14	75	
26-30	36	30	66	,001
31-34	58	16	74	
35+	69	20	89	
Toplam	224	80	304	

Bu süreçte psikolojik destek almaya en çok ihtiyaç duyanların 26-30 yaş grubu olduğu Çizelge 6.8’de görülmektedir. Yine en çok psikolojik destek alan kişinin de bu grupta olduğunu Çizelge 6.9’da görmekteyiz. Ayrıca psikolojik destek alma ihtiyacı ile yaş arasında (p: ,001) ve psikolojik destek alma ile yaş arasında (p: ,040) anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

**Çizelge 6.9:** Psikolojik Destek Almak İle Yaş Faktörünün Karşılaştırılması

	Hayır	Evet	Genel Toplam	P
20-25	73	2	75	
26-30	58	8	66	,040
31-34	72	2	74	
35+	85	4	89	
Toplam	288	16	304	

S3. Havacılık sektöründeki çalışanların, medeni durum bazlı olarak bakıldığında psikolojik destek almaya ihtiyaç düzeyleri farklılaşmış mıdır? Havacılık sektörü çalışanlarında psikoloğa gitmek medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?

**Çizelge 6.10:** Psikolojik Destek Almaya İhtiyaç Duymak İle Medeni Durum Faktörünün Karşılaştırılması

	Hayır	Evet	Genel Toplam	P
Bekar	127	48	175	
Evli	97	32	129	,693
Toplam	224	80	304	

Çizelge 6.10’a baktığımızda 48 bekâr ve 32 evli çalışanın psikolojik destek almaya ihtiyacı olduğu, buna rağmen Çizelge 6.11’e baktığımızda 10 bekâr ve 6 evli çalışanın psikolojik destek aldığı görülmektedir. Anlamlılık anlamında baktığımızda ise psikolojik destek alma ihtiyacı ve medeni durum arasında ve ayrıca psikolojik destek alma ile medeni durum arasında anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır.

**Çizelge 6.11:** Psikolojik Destek Almak İle Medeni Durum Faktörünün Karşılaştırılması

	Hayır	Evet	Genel Toplam	P
Bekar	165	10	175	
Evli	123	6	129	,798
Toplam	288	16	304	

S4. Havacılık sektöründeki çalışanların, meslek bazlı olarak bakıldığında psikolojik destek almaya ihtiyaç düzeyleri farklılaşmış mıdır? Havacılık sektörü çalışanlarında psikoloğa gitmek mesleğe göre farklılaşmakta mıdır?

**Çizelge 6.12:** Psikolojik Destek Almaya İhtiyaç Duymak İle Meslek Faktörünün Karşılaştırılması

	<b>Hayır</b>	<b>Evet</b>	<b>Genel Toplam</b>	<b>P</b>
Pilot	26	8	34	
Host/Hostes	55	39	94	,000
Yer Hizmetleri	71	12	83	
Diğer	72	21	93	
Toplam	224	80	304	

Havacılık meslek gruplarında çalışanların psikolojik destek almaya ihtiyaç duymalarıyla anlamlı farklılık sonuçlarına baktığımızda, en çok host/hostes grubunun bunu istediğini Çizelge 6.12’de görmekteyiz. Genel olarak ihtiyaç duydukları halde psikolojik destek alan çok az kişi mevcut, dört kişi host/hostes grubundan destek alırken, beş pilotun psikolojik destek aldığı da Çizelge 6.13’de görülmektedir. Ayrıca psikolojik destek alma ihtiyacı ile meslek grubu ilişkisi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ( $p: ,000$ ), ancak bu ihtiyacı icraat haline geçirebilen çalışan çok az olduğu için psikolojik destek almak ile meslek grubu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ( $p: ,075$ ) ortaya çıkmıştır.

**Çizelge 6.13:** Psikolojik Destek Almak İle Meslek Faktörünün Karşılaştırılması

	<b>Hayır</b>	<b>Evet</b>	<b>Genel Toplam</b>	<b>P</b>
Pilot	29	5	34	
Host/Hostes	90	4	94	,075
Yer Hizmetleri	80	3	83	
Diğer	89	4	93	
Toplam	288	16	304	

S5. Havacılık sektöründeki çalışanların, tecrübe süresi bazlı olarak bakıldığında psikolojik destek almaya ihtiyaç düzeyleri farklılaşmış mıdır? Havacılık sektörü çalışanlarında psikoloğa gitmek tecrübe süresine göre farklılaşmakta mıdır?

**Çizelge 6.14:** Psikolojik Destek Almaya İhtiyaç Duymak İle Tecrübe Faktörünün Karşılaştırılması

	<b>Hayır</b>	<b>Evet</b>	<b>Genel Toplam</b>	<b>P</b>
6 Ay-2 Yıl	32	10	42	
3-5 Yıl	88	42	130	,112
6-10 Yıl	67	14	81	
11 Yıl +	37	14	51	
Toplam	224	80	304	

Havacılık çalışanlarının tecrübe durumu ile psikolojik destek alma ihtiyacı arasındaki ilişkiye bakıldığında en çok 3-5 yıl arasında çalışan kişilerin bu ihtiyacı duydukları Çizelge 6.14’de görülmektedir. Yine bu gruptan 9 kişinin psikolojik destek aldığı Çizelge 6.15’de görülmektedir. Ayrıca her iki çizelgede de tecrübe ile anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

**Çizelge 6.15:** Psikolojik Destek Almak ile Tecrübe Faktörünün Karşılaştırılması

	<b>Hayır</b>	<b>Evet</b>	<b>Genel Toplam</b>	<b>P</b>
6 Ay-2 Yıl	38	4	42	
3-5 Yıl	121	9	130	,140
6-10 Yıl	78	3	81	
11 Yıl +	51	3	51	
Toplam	288	16	304	

#### **6.3.4 Fark Analizleri**

Pandemi döneminde cinsiyetin ve mesleki durumun ayrıca “Psikolojik destek almaya ihtiyaç duyduunuz mu?”, “COVID-19'a yakalandınız mı?” ve “Çocuğunuz var mı?” sorularının stres, tükenmişlik ve mesleki bağlılık ile ilişkisine bakılmak istenmiş ve araştırma soruları oluşturulmuştur. Bu soruların cevaplarını aramak ve aralarındaki ilişki durumlarını öğrenmek için t-testi yapılmış ve bu testler yorumlanmıştır.

**H1:** COVID-19 pandemisi sürecinde medeni durumun stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki bağlılık alt faktörleri ile ilişkisi vardır.

**Çizelge 6.16:** COVID-19 Pandemisi Sürecinde Medeni Durumun Stres, Tükenmişlik Sendromu ve Mesleki Bağlılık Alt Faktörleri ile Olan İlişkisi

Alt Faktörler	Medeni Durum	Kişi Sayısı	Ortalama	T	P
İş Yüğü(Stres1)	Bekar	175	3,6571	,152	,879
	Evli	129	3,6434		
Karar Verme (Stres2)	Bekar	175	3,6171	2,919	,004
	Evli	129	3,2171		
Beceri Kullanma (Stres3)	Bekar	175	3,0686	-1,062	,289
	Evli	129	3,1705		
Sosyal Destek (Stres4)	Bekar	175	2,3200	1,420	,157
	Evli	129	2,1705		
Duygusal Tükenme (Tükenmişlik1)	Bekar	175	3,1200	1,352	,177
	Evli	129	2,9612		
Duyarsızlaşma (Tükenmişlik2)	Bekar	175	2,7303	1,565	,119
	Evli	129	2,5597		
Başarı Duygusunun Azalması (Tükenmişlik3)	Bekar	175	3,5029	-,597	,551
	Evli	129	3,5465		
Duygusal Mesleki Bağlılık (Bağlılık1)	Bekar	175	3,1714	-,177	,859
	Evli	129	3,1798		
Mesleki Devam Bağlılığı (Bağlılık2)	Bekar	175	3,3100	-2,097	,037
	Evli	129	3,5252		
Normatif Mesleki Bağlılık (Bağlılık3)	Bekar	175	2,8143	-,958	,339
	Evli	129	2,9419		

COVID-19 pandemisi sürecinde medeni halin stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki bağlılığın alt faktörleri ile olan ilişkisi incelendiğinde, stresin alt faktörlerinden karar verme(stres 2) ve mesleki bağlılığın alt faktörlerinden mesleki devam bağlılığı(bağlılık 2) arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Çizelge 6.16'da görüldüğü üzere, bekar havacılık çalışanlarının karar verme konusunda evlilere oranla daha çok stres yaşadığı ve aynı zamanda evli havacılık çalışanlarının bu süreçte mesleklerine devam etmeye daha kararlı oldukları ortaya çıkmıştır.(Çizelge 6.16). Bu bağlamda H1 hipotezi doğrulanmıştır.

**H2:** COVID-19 pandemisi sürecinde cinsiyetin stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki bağlılık alt faktörleri ile ilişkisi vardır.

**Çizelge 6.17:** COVID-19 Pandemisi Sürecinde Cinsiyetin Stres, Tükenmişlik Sendromu ve Mesleki Bağlılık Alt Faktörleri ile Olan İlişkisi

Alt Faktörler	Cinsiyet	Kişi Sayısı	Ortalama	T	P
İş Yüğü(Stres 1)	Kadın	143	3,5816	-1,478	,141
	Erkek	161	3,7133		
Karar Verme (Stres 2)	Kadın	143	3,5245	1,060	,290
	Erkek	161	3,3789		
Beceri Kullanma (Stres 3)	Kadın	143	3,0210	-1,810	,071
	Erkek	161	3,1925		
Sosyal Destek (Stres 5)	Kadın	143	2,1795	-1,396	,164
	Erkek	161	2,3251		
Duygusal Tükenme (Tükenmişlik 1)	Kadın	143	2,8979	-2,532	,012
	Erkek	161	3,1901		
Duyarsızlaşma (Tükenmişlik 2)	Kadın	143	2,5203	-2,421	,016
	Erkek	161	2,7801		
Başarı Duygusunun Azalması (Tükenmişlik 3)	Kadın	143	3,4677	-1,405	,161
	Erkek	161	3,5691		
Duygusal Mesleki Bağlılık (Bağlılık 1)	Kadın	143	3,0937	-3,322	,001
	Erkek	161	3,2472		
Mesleki Devam Bağlılığı (Bağlılık 2)	Kadın	143	3,3584	-,793	,429
	Erkek	161	3,4394		
Normatif Mesleki Bağlılık (Bağlılık 3)	Kadın	143	2,8951	,382	,703
	Erkek	161	2,8447		

COVID-19 pandemisi sürecinde cinsiyetin stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki bağlılığın alt faktörleri ile olan ilişkisi incelendiğinde cinsiyet bazında tükenmişlik sendromunun alt faktörleri olan duygusal tükenme (tükenmişlik1), duyarsızlaşma (tükenmişlik2) ve mesleki bağlılığın alt faktörü olan duygusal mesleki bağlılık (bağlılık1) ile anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu bağlamda Çizelge 6.17’de bakıldığında erkeklerin kadınlara oranla daha fazla duyarsızlaştığını, duygusal olarak tükendiğini ancak duygusal olarak mesleklerine daha fazla bağlandıklarını söylemek mümkündür (Çizelge 6.17). Bu bağlamda H2 hipotezi doğrulanmıştır.

S6. Pandemi sürecinde psikolojik destek almaya duyulan ihtiyaç ile stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki bağlılık alt faktörleri ile ilişkisi var mıdır?

**Çizelge 6.18:** Pandemi Sürecinde Psikolojik Destek Almaya Duyulan İhtiyaç ile Stres, Tükenmişlik Sendromu ve Mesleki Bağlılık Alt Faktörleri ile Olan İlişkisi

Alt Faktörler	Psikolojik destek almaya ihtiyaç duyduunuz mu?	Kişi Sayısı	Ortalama	T	P
İş Yüğü(Stres1)	Hayır	224	3,6019	-1,862	,064
	Evet	80	3,7896		
Karar Verme (Stres2)	Hayır	224	3,2813	-4,161	,000
	Evet	80	3,9125		
Beceri Kullanma (Stres3)	Hayır	224	3,1116	-,008	,993
	Evet	80	3,1125		
Sosyal Destek (Stres4)	Hayır	224	2,2783	,696	,487
	Evet	80	2,1958		
Duygusal Tükenme (Tükenmişlik1)	Hayır	224	2,9679	-2,461	,014
	Evet	80	3,2900		
Duyarsızlaşma (Tükenmişlik2)	Hayır	224	2,5875	-2,195	,029
	Evet	80	2,8550		
Başarı Duygusunun Azalması (Tükenmişlik3)	Hayır	224	3,5480	1,234	,218
	Evet	80	3,4469		
Duygusal Mesleki Bağlılık (Bağlılık1)	Hayır	224	3,1777	,191	,849
	Evet	80	3,1675		
Mesleki Devam Bağlılığı (Bağlılık2)	Hayır	224	3,4230	,711	,478
	Evet	80	3,3406		
Normatif Mesleki Bağlılık (Bağlılık3)	Hayır	224	2,8192	-1,253	,211
	Evet	80	3,0063		

Araştırmamıza “Bu dönemde psikolojik yardım almaya ihtiyaç duyduunuz mu?” Sorusu bazında bakıldığında havacılık çalışanlarının stresin alt faktörü olan karar verme (stres2), tükenmişlik sendromunun alt faktörleri olan duygusal tükenme(tükenmişlik1) ve duyarsızlaşma(tükenmişlik2) ile anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Ayrıca daha fazla stres yaşayan kişiler Çizelge 6.18’de görüldüğü gibi psikolojik destek almaya ihtiyaç duymuşlardır. Aynı zamanda duygusal olarak tükenen ve yaptığı işte duyarsızlaşmaya başlayan havacılık çalışanlarının da psikolojik destek almaya ihtiyaç duydukları söylenebilmektedir. (Çizelge 6.18).

S7. COVID-19 olmanın stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki bağlılık alt faktörleri ile ilişkisi var mıdır?

**Çizelge 6.19:** COVID-19 Olmanın Stres, Tükenmişlik Sendromu ve Mesleki Bağlılık Alt Faktörleri ile Olan İlişkisi

Alt Faktörler	COVID-19' a yakalandınız mı?	Kişi Sayısı	Ortalama	T	P
İş Yüğü(Stres1)	Hayır	123	3,6477	-,067	,947
	Evet	181	3,6538		
Karar Verme (Stres2)	Hayır	123	3,4553	,095	,924
	Evet	181	3,4420		
Beceri Kullanma (Stres3)	Hayır	123	3,0244	-1,521	,129
	Evet	181	3,1713		
Sosyal Destek (Stres4)	Hayır	123	2,2412	-,243	,808
	Evet	181	2,2670		
Duygusal Tükenme (Tükenmişlik1)	Hayır	123	3,0667	,199	,843
	Evet	181	3,0431		
Duyarsızlaşma (Tükenmişlik2)	Hayır	123	2,6634	,084	,933
	Evet	181	2,6541		
Başarı Duygusunun Azalması (Tükenmişlik3)	Hayır	123	3,5081	-,302	,763
	Evet	181	3,5304		
Duygusal Mesleki Bağlılık (Bağlılık1)	Hayır	123	3,1886	,478	,633
	Evet	181	3,1657		
Mesleki Devam Bağlılığı (Bağlılık2)	Hayır	123	3,3476	-,869	,386
	Evet	181	3,4378		
Normatif Mesleki Bağlılık (Bağlılık3)	Hayır	123	2,7967	-,898	,370
	Evet	181	2,9171		

Araştırmamıza “COVID-19’a yakalandınız mı?” sorusu bazında bakıldığında havacılık çalışanlarının stresin alt faktörü olan iş yükü (stres1), karar verme (stres2), beceri kullanma(stres3), sosyal destek(stres4), tükenmişlik sendromunun alt faktörleri olan duygusal tükenme (tükenmişlik 1), duyarsızlaşma (tükenmişlik2), başarı duygusunun azalması (tükenmişlik3) ve mesleki bağlılığın duygusal mesleki bağlılık (bağlılık1), mesleki devam bağlılığı (bağlılık2) ve normatif mesleki bağlılık (bağlılık3) anlamında hiçbir faktörü ile anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu noktada diğer değişkenlerin bu faktörlerle farklılıkları çıktığını göz önüne alırsak, kişilerin aslında COVID-19 olmasından ziyade COVID-19 korkusu üzerinden hareket ettiği görülmektedir. Yani asıl olan hastalığa yakalanıp yakalanmamaktan değil de bu fikirle yaşıyor olmanın verdiği korkuyla davranışların sergilenmesidir (Çizelge 6.19).

S8. Çocuk sahibi olmanın stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki bağlılık alt faktörleri ile ilişkisi var mıdır?

**Çizelge 6.20:** Çocuk Sahibi Olmanın Stres, Tükenmişlik Sendromu ve Mesleki Bağlılık Alt Faktörleri ile Olan İlişkisi

Alt Faktörler	Çocuğunuz var mı?	Kişi Sayısı	Ortalama	T	P
Karar Verme (Stres2)	Evet	81	3,4239	-3,121	,002
	Hayır	223	3,7339		
Beceri Kullanma (Stres3)	Evet	81	3,2099	-2,099	,037
	Hayır	223	3,5336		
Sosyal Destek (Stres4)	Evet	81	3,1111	-,009	,993
	Hayır	223	3,1121		
Duygusal Tükenme (Tükenmişlik1)	Evet	81	2,1728	-,968	,334
	Hayır	223	2,2870		
Duyarsızlaşma (Tükenmişlik2)	Evet	81	2,7407	-3,286	,001
	Hayır	223	3,1659		
Başarı Duygusunun Azalması (Tükenmişlik3)	Evet	81	2,3086	-3,994	,000
	Hayır	223	2,7848		
Duygusal Mesleki Bağlılık (Bağlılık1)	Evet	81	3,5123	-,151	,880
	Hayır	223	3,5247		
Mesleki Devam Bağlılığı (Bağlılık2)	Evet	81	3,1136	-1,583	,114
	Hayır	223	3,1973		
Normatif Mesleki Bağlılık (Bağlılık3)	Evet	81	3,3395	-,730	,466
	Hayır	223	3,4238		
	Evet	81	2,6420	-2,086	,038
	Hayır	223	2,9507		

Araştırmamıza çocuk sahipliği durumu bazında bakıldığında havacılık çalışanlarının stresin alt faktörü olan karar verme (stres2) ve iş yükü(stres1) ile tükenmişlik sendromunun alt faktörlerinden duygusal tükenme (tükenmişlik1) ve duyarsızlaşma (tükenmişlik2) ile mesleki bağlılığın alt faktörü olan normatif mesleki bağlılık (bağlılık3) ile anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu bağlamda çocuk sahibi olan kişilerin bu süreçte stresli oldukları görülmüştür ancak iş konusunda da karar verirken bu durumu daha çok göze alan çocuk sahibi olmayan kişiler olmuştur. Aynı zamanda çocukları olmayanların iş yükü kısmında da kişileri strese soktuğu söylenebilmektedir (Çizelge 6.20).

COVID-19 döneminde havacılık çalışanlarında ayrıca çocuk sahibi olmayanların, duygusal anlamda tükenme yaşadıklarını ve işlerine karşı duyarsızlaştıklarını

söylemek mümkündür, çocuk sahibi olan kişiler aile kavramının sorumluluğundan dolayı bu durumları göz ardı edebilmektedirler. Çocuk sahibi olan bir kişinin çalışması gerektiği düşüncesiyle işine daha çok sahip çıkar ve olayların tükenmişlik sendromu boyutuna getirmeye izin vermeyebilmektedir. Aynı şekilde yine çocuk sahibi olmayan kişilerin normatif mesleki bağlılıklarının arttığı görülmektedir. Bu durumda çalışanlar mecbur oldukları için işe devam etmektedirler, çocuk sahibi olanlar yine kendilerini mesleki bağlılığın bu boyutuna getirmeden, mesleklerine sevgileri azalmadan çalışmaktadırlar.

### 6.3.5 Korelasyon sonuçları

**H3:** COVID-19 salgını sürecinde havacılık çalışanları arasında stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki bağlılık arasında anlamlı ilişkiler vardır.

**Çizelge 6.21:** Stres ve Tükenmişlik Sendromu'nun Mesleki Bağlılık ile İlişkinin İncelenmesi

		İş Yüğü (Stres1)	Karar Verme (Stres2)	Beceri Kullanma (Stres3)	Sosyal Destek (Stres4)	Duygusal Tükenme (Tükenmişlik1)	Duyarsızlaşma(Tükenmişlik2)	Başarı Duygusunun Azalması (Tükenmişlik3)	Duygusal Mesleki Bağlılık (Bağlılık1)	Mesleki Devam Bağlılığı (Bağlılık2)	Normatif Mesleki Bağlılık (Bağlılık3)
İş Yüğü (Stres1)	Korelasyon	1	,357**	,414**	,039	,485**	,309**	,069	,323**	,191**	,085
	P		,000	,000	,497	,000	,000	,230	,000	,001	,140
	Kişi Sayısı	304	304	304	304	304	304	304	304	304	304
Karar Verme (Stres2)	Korelasyon	,357**	1	,184**	,241**	,463**	,224**	-,075	-,113*	-,058	-,143*
	P	,000		,001	,000	,000	,000	,194	,048	,316	,012
	Kişi Sayısı	304	304	304	304	304	304	304	304	304	304
Beceri Kullanma (Stres3)	Korelasyon	,414**	,184**	1	,172**	,303**	,249**	,081	,098	,224**	,140*
	P	,000	,001		,003	,000	,000	,157	,088	,000	,015
	Kişi Sayısı	304	304	304	304	304	304	304	304	304	304
Sosyal Destek (Stres4)	Korelasyon	,039	,241**	,172**	1	,284**	,437**	-	,021	,104	,113*
	P	,497	,000	,003		,000	,000	,306**	,709	,071	,050
	Kişi Sayısı	304	304	304	304	304	304	304	304	304	304
Duygusal Tükenme (Tükenmişlik1)	Korelasyon	,485**	,463**	,303**	,284**	1	,623**	-	,157**	-,037	-,088
	P	,000	,000	,000	,000		,000	,262**	,006	,524	,127
	Kişi Sayısı	304	304	304	304	304	304	304	304	304	304

**Çizelge 6.21:** (Devamı) Stres ve Tükenmişlik Sendromu'nun Mesleki Bağlılık ile İlişkisinin İncelenmesi

		İş Yüğü (Stres1)	Karar Verme (Stres2)	Beceri Kullanma (Stres3)	Sosyal Destek (Stres4)	Duygusal Tükenme (Tükenmişlik1)	Duyarsızlaşma(Tükenmişlik2)	Başarı Duygusunun Azalması (Tükenmişlik3)	Duygusal Mesleki Bağlılık (Bağlılık1)	Mesleki Devam Bağlılığı (Bağlılık2)	Normatif Mesleki Bağlılık (Bağlılık3)
Duyarsızlaşma (Tükenmişlik2)	Korelasyon	,309**	,224**	,249**	,437**	,623**	1	-	,145*	,190**	,138*
	P	,000	,000	,000	,000	,000		,223**	,000	,011	,016
	Kişi Sayısı	304	304	304	304	304	304	304	304	304	304
Başarı Duygusunun Azalması (Tükenmişlik3)	Korelasyon	,069	-,075	,081	-	-	-	1	,291**	,373**	,252**
	P	,230	,194	,157	,306**	,262**	,223**		,000	,000	,000
	Kişi Sayısı	304	304	304	304	304	304	304	304	304	304
Duygusal Mesleki Bağlılık (Bağlılık1)	Korelasyon	,323**	-,113*	,098	,021	,157**	,145*	,291**	1	,395**	,323**
	P	,000	,048	,088	,709	,006	,011	,000		,000	,000
	Kişi Sayısı	304	304	304	304	304	304	304	304	304	304
Mesleki Devam Bağlılığı (Bağlılık2)	Korelasyon	,191**	-,058	,224**	,104	-,037	,190**	,373**	,395**	1	,685**
	P	,001	,316	,000	,071	,524	,001	,000	,000		,000
	Kişi Sayısı	304	304	304	304	304	304	304	304	304	304
Normatif Mesleki Bağlılık (Bağlılık3)	Korelasyon	,085	-,143*	,140*	,113*	-,088	,138*	,252**	,323**	,685**	1
	P	,140	,012	,015	,050	,127	,016	,000	,000	,000	
	Kişi Sayısı	304	304	304	304	304	304	304	304	304	304

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Korelasyon sonuçlarına baktığımızda iş yükü (stres1) ile duygusal mesleki bağlılık (bağlılık1) ve mesleki devam bağlılığı (bağlılık2) arasında pozitif ilişki vardır, karar verme (stres2) ile duygusal mesleki bağlılık (bağlılık1) ve normatif mesleki bağlılık (bağlılık3) arasında negatif ilişki vardır, beceri kullanma (stres3) ile mesleki devam bağlılığı(bağlılık2) ve normatif mesleki bağlılık (bağlılık3) arasında, sosyal destek (stres4) ile de normatif mesleki bağlılık (bağlılık3) arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda, duygusal tükenme (tükenmişlik1) ile duygusal mesleki bağlılık (bağlılık1) arasında, duyarsızlaşma (tükenmişlik2) ile mesleki bağlılığın tüm alt boyutlarıyla arasında son olarak da başarı duygusunun azalması

(tükenmişlik 3) ile yine mesleki bağlılığın tüm alt boyutlarıyla ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır (Çizelge 6.21). Bu bağlamda H3 hipotezi doğrulanmıştır.

### 6.3.6 Aracılık test sonuçları

H4: COVID-19 salgını sürecinde, çalışan stresinin tükenmişlik aracılığıyla mesleki bağlılık üzerinde negatif etkisi vardır.

Yapılan aracılık testi için regresyon kullanılmış ve Baron ve Kenny'nin (1986) üç basamaklı modelinden yararlanılmıştır. Basamak 1'de stresin tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Basamak 2'de basamakta stresin mesleki bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Son olarak basamak 3'de ise stres ve tükenmişlik sendromunun mesleki bağlılık üzerindeki etkisi çoklu regresyon ile incelenmiştir.

**Çizelge 6.22:** Stres'in Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi (Basamak1)

Düz.R <sup>2</sup>	F	P	Bağımsız Değişken	Beta	P	T
,346	,159	,000	Stres	,588	,000	12,415

**Bağımlı Değişken:** Tükenmişlik Sendromu

Stresin tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisine bakıldığında bağımsız değişken olan stresin bağımlı değişken olan tükenmişlik sendromu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir (Çizelge 6.22).

**Çizelge 6.23:** Stres'in Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi (Basamak2)

Düz.R <sup>2</sup>	F	P	Bağımsız Değişken	Beta	P	T
,048	15,324	,000	Stres	,220	,000	3,915

**Bağımlı Değişken:** Mesleki Bağlılık

Stresin mesleki bağlılık üzerindeki etkisine bakıldığında bağımsız değişken olan stresin bağımlı değişken olan mesleki bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu görülmektedir (Çizelge 6.23).

**Çizelge 6.24:** Stres ve Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Çoklu Regresyon İle İncelenmesi (Basamak3)

Düz.R <sup>2</sup>	F	P	Bağımsız Değişken	Beta	P	T
,085	13,941	,000	Stres Tükenmişlik Sendromu	,081 ,236	,237 ,001	1,184 3,464

**Bağımlı Değişken:** Mesleki Bağlılık

Stresin ve tükenmişlik sendromunun mesleki bağlılık üzerindeki etkisine baktığımızda stresin etkisi olmadığı ancak tükenmişlik sendromunun mesleki bağlılık

üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Bu durumda stresin doğrudan olan etkisinin dolaylıya dönüşmesini ve tükenmişlik sendromunun stres ile mesleki bağlılık arasında tam bir aracılık rolü oynadığını göstermektedir. (Çizelge 6.24). Bu bağlamda H4 hipotezi doğrulanmıştır.

### 6.3.7 Regresyon sonuçları

S9. Pandemi sürecinde mesleki bağlılığın alt boyutlarına stres ve tükenmişlik sendromunun alt boyutlarının ayrı ayrı etkisi var mıdır?

**Çizelge 6.25:** Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişken Mesleki Devam Bağlılığı ile Karşılaştırılması

Düz.R <sup>2</sup>	F	P	Bağımsız Değişkenler	Beta	P	T
,297	16,986	,000	İş Yüğü (Stres1)	,120	,058	1,903
			Karar Verme (Stres2)	-,116	,041	-2.050
			Beceri Kullanma (Stres3)	,076	,173	1,364
			Sosyal Destek (Stres4)	,177	,002	3,082
			Duygusal Tükenme (Tükenmişlik1)	-,214	,004	-2,890
			Duyarsızlaşma (Tükenmişlik2)	,295	,000	4,443
			Başarı Duygusunun Azalması (Tükenmişlik3)	,366	,000	6700

**Bağımlı Değişken:** Mesleki Devam Bağlılığı

Regresyon sonuçlarına baktığımızda, Çizelge 6.25’de stresin alt faktörlerinden, karar verme (stres2) ve sosyal destek (stres4) boyutlarının mesleki devam bağlılığına (bağlılık1) etki ettiği görülmektedir. Duygusal tükenme (tükenmişlik1) arttıkça mesleki devam bağlılığının (bağlılık1) azaldığı ve duyarsızlaşma (tükenmişlik2) ile başarı duygusunun azalması (tükenmişlik3)’nin anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Karar verme sürecinin (stres2) (-,116) negatif yönde ilerlemesinin mesleki bağlılığa (bağlılık1) pozitif yönde etki ettiğini söylemek mümkündür. Duygusal tükenme (tükenmişlik2) azaldıkça, mesleki devam bağlılığın (bağlılık1) arttığını (-,214), başarı duygusunun azalma durumu arttıkça da (,366) (tükenmişlik3)

mesleki devam bağlılığının (bağlılık1) arttığını da söyleyebilmemiz mümkün olmaktadır (Çizelge 6.25).

**Çizelge 6.26:** Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişken Duygusal Mesleki Bağlılık ile Karşılaştırılması

Düz.R <sup>2</sup>	F	P	Bağımsız Değişkenler	Beta	P	T
			İş Yüğü (Stres1)	,280	,000	4,457
			Karar Verme (Stres2)	-,338	,000	-5,965
			Beceri Kullanma (Stres3)	,150	,007	-2,708
,299	17,127	,000	Sosyal Destek (Stres4)	,161	,005	2,819
			Duygusal Tükenme (Tükenmişlik1)	-,229	,002	3,109
			Duyarsızlaşma (Tükenmişlik2)	,025	,707	,376
			Başarı Duygusunun Azalması (Tükenmişlik3)	,312	,000	5,722

**Bağımlı Değişken:** Duygusal Mesleki Bağlılık

Çizelge 6.26'de Duygusal mesleki bağlılık (bağlılık2) anlamında regresyon sonuçlarına baktığımızda, iş yükü(stres1), karar verme (stres2), beceri kullanma (stres3), sosyal destek (stres4) duygusal tükenme (tükenmişlik1), başarı duygusunun azalması(tükenmişlik3) ile anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir. (p< 0,01) Karar verme stresinin (-,338) azalmasıyla duygusal mesleki bağlılığın(bağlılık2) arttığını ve ayrıca duygusal tükenme (tükenmişlik1) (-,229) azaldıkça duygusal mesleki bağlılığın (bağlılık2) arttığını da söylememiz mümkün olmaktadır. (Çizelge 6.26).

**Çizelge 6.27:** Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişken Normatif Mesleki Bağlılık ile Karşılaştırılması

Düz.R <sup>2</sup>	F	P	Bağımsız Değişkenler	Beta	P	T
			İş Yüğü (Stres1)	-,184	,250	1,154
			Karar Verme (Stres2)	-,338	,003	-3,002
			Beceri Kullanma (Stres3)	,046	,441	,771
,182	9,452	,000	Sosyal Destek (Stres4)	,191	,002	3,082

**Çizelge 6.27:** (Devamı) Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişken Normatif Mesleki Bağlılık ile Karşılaştırılması

Düz.R <sup>2</sup>	F	P	Bağımsız Değişkenler	Beta	P	T
			Duygusal Tükenme (Tükenmişlik1)	-,204	,011	-2,561
			Duyarsızlaşma (Tükenmişlik2)	,241	,001	3,350
			Başarı Duygusunun Azalması (Tükenmişlik3)	,246	,000	4,177

Çizelge 6.27’de normatif mesleki bağlılık(bağlılık 3) anlamında regresyon sonuçlarına bakıldığında, karar verme(stres 2) (0,03), sosyal destek(stres4) (0,02), duygusal tükenme(tükenmişlik 1) (0,11), duyarsızlaşma(tükenmişlik 2) (0,01) başarı duygusunun azalması(tükenmişlik 3)(0,00) ile anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir (Çizelge 6.27).

## 7. SONUÇ

COVID-19 pandemisi döneminde havacılık sektörü hem kısıtlama ve yasaklar ile hem de havayolu müşteri talebindeki daralmalar ile yüzleşmiştir. Bundan dolayı Türk havacılık sektörünün önde gelen firmalarında çalışan personele COVID-19, stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki bağlılık alanında geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış sorular sorulmuş ve aralarındaki ilişkilere bakılmıştır. Havacılık sektöründe çalışan pilotlara, host ve hosteslere, yer hizmetlerine ve diğer grup dediğimiz mühendisler, uçak bakım teknisyenleri, havaalanında çalışan sağlık ekibi, hava trafik kontrolörleri, havaalanı temizlik çalışanları, bilgi işlem, satış, kalite yönetimi ve eğitim müdürlüğünde çalışan toplam 306 kişiye anket soruları sorulmuş olup hatalı anket olmamıştır.

Daha detaylı baktığımızda çalışmaya 20-25 yaş arasında 75 kişi, 26-30 yaş arasında 66 kişi, 31-34 yaş arasında 74 kişi, 35 yaş üstü de 89 kişinin; cinsiyet bazında baktığımızda 143 kadın ve 161 erkeğin; medeni durum anlamında baktığımızda da 175 bekâr ve 129 evli havacılık çalışanın araştırma katıldığı görülmektedir. Ayrıca 34 pilot, 94 host/hostes, 83 yer hizmetleri personeli ve 93 diğer dediğimiz grup (mühendisler, uçak bakım teknisyenleri, havaalanında çalışan sağlık ekibi, hava trafik kontrolörleri, havaalanı temizlik çalışanları, bilgi işlem, satış, kalite yönetimi ve eğitim müdürlüğü çalışanları) havacılık çalışanı dâhil olmuştur.

Tecrübe anlamında baktığımızda özellikle pandemi sürecinde çalışan kişilerden ziyade öncesinde çalışanlara ulaşılmaya çalışılmıştır. 6 ay-2 yıl arası çalışan 42 kişi, 3-5 yıl arasında çalışan 130 kişi, 6-10 yıl arasında çalışan 81 kişi ve 11 yıl ve üstü çalışan 51 kişi araştırmaya dâhil olmuştur.

Araştırmamızda bir diğer önemli konu da stres faktörünü belirlemesi açısından çocuk sahibi olma durumudur. Bu durum düşünülerek hazırlanan “Çocuğunuz var mı?” sorusuna 81 kişi çocuğunun olduğu, 223 kişi çocuğunun olmadığı yanıtını vermiştir.

Araştırmamıza t-testi sonucu olarak baktığımız COVID-19 pandemisi sürecinde cinsiyetin stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki bağlılık alt faktörleri ile olan

ilişkisi incelendiğinde cinsiyet bazında tükenmişlik sendromunun alt faktörleri olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve mesleki bağlılığın alt faktörü olan duygusal mesleki bağlılık ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu, stresin alt faktörleri olan iş yükü, karar verme, beceri kullanma, sosyal destek, tükenmişlik sendromunun alt faktörü olan başarı duygusunun azalması ve mesleki bağlılığın alt faktörü olan mesleki devam bağlılığı ve normatif mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Aynı zamanda sonuç olarak erkeklerin kadınlara oranla daha fazla duyarsızlaştığını, duygusal olarak tükendiğini ve duygusal olarak mesleklerine daha fazla bağlandıklarını söylemek mümkün olmaktadır. Bu bağlamda H1 hipotezi doğrulanmıştır. COVID-19 pandemisi sürecinde medeni durumun stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki bağlılık alt faktörleri ile olan ilişkisine bakıldığında da stresin alt faktörlerinden karar verme ve mesleki bağlılığın alt faktörlerinden mesleki devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca, bekar havacılık çalışanlarının karar verme konusunda evlilere oranla daha çok stres yaşadığı ve aynı zamanda evli havacılık çalışanlarının bu süreçte mesleklerine devam etmeye daha kararlı oldukları ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda H2 hipotezi doğrulanmıştır.

Araştırmaya psikojik yardım almaya ihtiyaç duyulması konusu anlamında baktığımızda havacılık çalışanlarının stresin alt faktörü olan karar verme, tükenmişlik sendromunun alt faktörleri olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Ayrıca daha fazla stres yaşayan kişiler psikolojik destek almaya ihtiyaç duymuşlardır. Aynı zamanda duygusal olarak tükenen ve yaptığı işte duyarsızlaşmaya başlayan havacılık çalışanlarının da psikolojik destek almaya ihtiyaç duyduklarını söylenebilmektedir.

Araştırmamıza COVID-19'a yakalandınız mı? sorusu anlamında bakıldığında havacılık çalışanlarının stresin alt faktörü olan karar verme, iş yükü, beceri kullanma, sosyal destek, tükenmişlik sendromunun alt faktörleri olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, başarı duygusunun azalması ve mesleki bağlılığın duygusal mesleki bağlılık, mesleki devam bağlılığı ve normatif mesleki bağlılık anlamında hiçbir faktörü ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı görülmektedir. Bu noktada diğer değişkenlerin bu faktörlerle ilişkilerinin çıktığını göz önüne alırsak, kişilerin aslında COVID-19 olmasından ziyade COVID-19 korkusu üzerinden hareket ettiği görülmektedir. Yani asıl olan hastalığa yakalanıp yakalanmamaktan ziyade bu fikirle yaşıyor olmanın verdiği korkuyla davranışların sergilenmesidir.

Korelasyon sonuçlarına baktığımızda iş yükü ile duygusal mesleki bağlılık ve mesleki devam bağlılığı arasında pozitif ilişki olduğu görülmektedir, kişilerin iş yüklerinin arttıkça duygusal mesleki bağlılıklarının pandemi zamanında arttığı görülmektedir. Pandemi dönemi olmasaydı bu sonucun böyle olmayacağını söylenebilmektedir. Çünkü normal çalışma şartlarında kişilerin iş yükleri arttıkça duygusal mesleki bağlılıklarının artması beklenmemektedir. Karar verme ile duygusal mesleki bağlılık ve normatif mesleki bağlılık arasında negatif ilişki olduğu görülmektedir. Pandemi döneminde topladığımız bu verilerde kişilerin önemli kararlar vermesi gerekti ve karar verirken duygusal mesleki bağlılıklarının ve normatif mesleki bağlılıklarının çalışma koşulları da düşünüldüğünde olumsuz etkilenmesinin gayet normal olduğunu söyleyebilmekteyiz. Beceri kullanma ile mesleki devam bağlılığı anlamlı bir ilişki olduğu ve beceri kullanma normatif mesleki bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Pandemi sürecinde insanların evde oturması aslında becerilerini kullanamamalarına neden olmuş ve normal koşullarda pozitif yönde anlamlı çıkması beklenmeyen normatif mesleki bağlılık bu süreçte anlamlı çıkmıştır. Sosyal destek ile de normatif mesleki bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu beklenen bir sonuçtur, sosyal desteğin olmaması normatif mesleki bağlılığı negatif yönde etkilemesi beklenir. Aynı zamanda, duygusal tükenme ile duygusal mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır ve duyarsızlaşma ile mesleki bağlılığın tüm alt boyutlarıyla arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yine havacılık çalışanlarının normal dönemdeki çalışma şartları ve koşulları düşünüldüğünde işe karşı duyarsızlaşan kimsenin işe her üç boyut içinde bağlılığı artmayacaktır. Ancak pandemi döneminde evde olan, ücretsiz izne çıkan, işten çıkarılan ya da işte kalanların daha fazla iş yükü ve hastalık korkusuyla çalıştığı düşünüldüğünde, başka iş bulamayacakları da göz önüne alındığında kişiler duyarsızlaşsalar bile işlerine her açıdan daha da çok bağlanmışlardır. Son olarak da başarı duygusunun azalması ile yine mesleki bağlılığın tüm alt boyutlarıyla pozitif yönde bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun anlamı da aynıdır çünkü çalışanların başarısız ve özgüvensiz olması normal koşullarda kişileri mesleğine bağlamayacakken, pandemi döneminde işlerini kaybetmek istememeleri onları mesleklerine her anlamda bağlı hale getirmiş olabilir. Bu bağlamda H3 hipotezi de desteklenmiştir.

Modelin aracılık testinde stresin tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisine bakıldığında stresin tükenmişlik sendromu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Stresin mesleki bağlılık üzerindeki etkisine bakıldığında ise bağımsız değişken olan stresin bağımlı değişken olan mesleki bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu görülmektedir. Literatürde birkaç çalışmaya baktığımızda, stresin bağlılığı negatif yönde etkilediğini söylememiz mümkündür. Overberghe ve diğerleri (2003) duygusal mesleki bağlılık, mesleki devam bağlılığı, normatif mesleki bağlılık ve işçilerin yöneticileriyle ilgili stresleri arasındaki ilişkiyi incelediklerinde, duygusal mesleki bağlılık ve normatif mesleki bağlılıkla stres arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Ayrıca Aydoğan (2008) iş stresinin, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ile olan ilişkisini Ankara'daki öğretmenler üzerinde incelediğinde de iş stresi ve duygusal bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki bulmuştur. Ancak yine pandemi koşulları sebebiyle stresin mesleki bağlılığı pozitif yönde etkilediğini söylenebilmektedir. Çünkü çalışanların normal koşullardaki stres sebepleri ile pandemi koşullarındaki stres sebepleri birbirinden çok farklıdır. Stresin ve tükenmişlik sendromunun mesleki bağlılık üzerindeki etkisine baktığımızda ise stresin etkisi olmadığı ancak tükenmişlik sendromunun mesleki bağlılık üzerinde etkisi pozitif olduğu görülmektedir. Bu durumda stresin doğrudan olan etkisinin dolaylıya dönüşmesini ve tükenmişlik sendromunun stres ile mesleki bağlılık arasında tam bir aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Bu bağlamda da H4 hipotezi doğrulanmaktadır.

Regresyon sonuçlarına baktığımızda ise, stresin alt faktörlerinden, karar vermenin mesleki devam bağlılığına negatif yönde etki ettiği ve sosyal destek boyutunun mesleki devam bağlılığına pozitif yönde etki ettiği görülmektedir. Duygusal tükenme arttıkça mesleki devam bağlılığının azaldığını çünkü duygusal tükenmenin mesleki devam bağlılığına negatif yönde etki ettiğini ve duyarsızlaşma ile başarı duygusunun azalması boyutlarının da mesleki devam bağlılığı ile karşılaştırılması sonucunda aralarında anlamlı ve pozitif bir ilişki görüldüğünü söylemek mümkündür.

Duygusal mesleki bağlılık anlamında regresyon sonuçlarına baktığımızda ise iş yükü, karar verme, beceri kullanma, sosyal destek, duygusal tükenme, başarı duygusunun azalması ile anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Stresin karar verme ve beceri kullanma boyutlarının duygusal mesleki bağlılıkla arasında negatif yönde bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Normatif mesleki bağlılığın ise stresin karar verme, sosyal

destek, tikenmişliğin alt boyutları olan duygusal tikenme, duyarsızlaşma, başarı duygusunun azalması ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğu görölmektedir. Stresin karar verme boyutunun ve duygusal tikenmişliğin normatif mesleki bağlılıkla arasında negatif yönlü bir ilişkisi olduğu da bulunan bir diğer sonuçtur.



## 8. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

COVID-19 pandemisi herkesin hayatını ciddi şekilde etkilemiştir. Gerek kişisel, gerek iş hayatı anlamında bakacak olursak insanlar bazı noktalarda çıkmaza sürüklenmiş ve yeni yollar keşfetmiştir. Bazı durumlarda ise iş yapış şekilleri değişmiştir. En basit şekilde baktığımızda bile pandemi öncesi bu kadar yoğun derece de online dersler, online toplantılar ya da online sınavlar bile yapılmıyorken, pandemiyle beraber yüz yüze toplantı yapılması ya da ders veya sınav yapılması ciddi artış göstermiştir ve pandemi sonrası bu durum devam etmiştir.

Hava kargo haricindeki diğer alanlarda (sivil havacılık faaliyetleri ve yer hizmetleri gibi) yoğun ve tempolu çalışan kişilerin bir anda işlerinin sekteye uğramasıyla kişilerin bazıları ücretsiz izne çıkarılmış, bazıları maaşlarını alsalar bile evlerde oturmuş, Mart 2020-Haziran 2020 süreci sonrası aktif çalışmaya devam edilmesiyle bir çok kişi işlerine dönememiş ayrıca dönenlerde maske, çift maske, siperlik, kolonya, dezenfektan ve eldiven gibi önlemler alsalar bile hastalığa yakalanmak korkusuyla strese girmişlerdir. Ekim 2022'ye kadar olan süreçte özellikle 2021'de ara dönemler de kapanmalar devam etmiş ve önlemler alınmıştır. Ancak artık Sağlık bakanı Prof. Dr. Fahrettin Koca COVID-19'un artık grip gibi geçtiğini söylemektedir (Demirören Haber Ajansı; 11.10.2022). Ayrıca literatüre baktığımızda hava kargo çalışanlarının bu dönemde havacılık sektörünün aksine çalışma düzeylerinin pozitif yönde olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda özellikle hava kargo çalışanlarıyla pandemi süreci ve örgüt bağlılığıyla ilgili bir araştırma yapılabilir.

Becker'in yan bahisler yaklaşımındaki bazı noktalara da değinirsek, genel olarak bürokratik düzenlemeler, işgörenlerin bağlılık sergilemesinin en önemli etkenlerinin başında gelmektedir. Bu noktada çıkan sonuçlara göre iş yükünün duygusal mesleki bağlılıkla anlamlı bir ilişkisi olması bu kuramı desteklemektedir. Sosyal pozisyona uyum anlamında baktığımızda birey tarafından yapılan düzenlemeler; işgörenin mevcut duruma uyum sağlamak için yaptığı yatırımlar ile ifade edilmektedir (Powell ve Meyer, 2004:159). Bununla beraber yaptığı bu yatırımlar, uyum sağlamaya çalıştığı durum haricinde gelişen olaylardan işgöreni uzaklaştırabilmektedir. Mevcut

durumuna uyum sağlamış olan işgören, çoğu zaman bu uyumdan kaynaklı olarak kendisi için daha iyi olabilecek değişiklikleri kabul etmeyip, mevcut durumunu korumayı seçmektedir (Lam ve Rahma, 2014:13). Havacılık çalışanlarının pandemide bu durumda kaldıkları görülmektedir. Stres yaşasalar dahi işsizlik korkusundan dolayı kurumlarını bırakmayışları da bu kuramı desteklemektedir. Aynı zamanda yine iş yükü konusunun duygusal mesleki bağlılık ve duygusal devam bağlılığı ile anlamlı bir ilişkisinin olması da yine bu kuramla ilişkilendirilebilmektedir. Becker'in kendini ifade etme sorununun bağlılık ile olan ilişkisi incelendiğinde işgörenin çalıştığı işletmeden kazandığı saygı ve prestij, örgütüne bağlı olmakla ilgili ünü, bu organizasyonda çalışmakla kazandığı statünün önemli olduğu görülmektedir. Havacılık çalışanlarının karar verme ve beceri kullanma konularında duygusal mesleki bağlılıkla aralarında anlamlı bir ilişkisinin olmasının da kuramı destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Aslında iş hayatında çalışanların kararlara katılımı kişileri psikolojik olarak kuruma daha bağlı hale getirmektedir. Ancak havacılık sektöründe bu durum COVID-19 dönemi için böyle olmamıştır çünkü bir kriz durumu söz konusudur ve üst düzey yönetim kararları hızlı vermek zorunda kalmıştır. Ayrıca havacılık çalışanlarının pandeminin kendi dışında gelişmesi, sosyal çevreden uzaklaşması iş dışı endişeler boyutuna örnek olabilir. Kişiler pandemi döneminde tükenme yaşasalar dahi zorunlu şekilde işlerine gitmişlerdir. İşin karar verme boyutunun kendi dışında gelişmesi, sosyal destek, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, başarı duygusunun azalmasının da normatif bağlılıkla anlamlı bir ilişkisi olması kuramı destekler niteliktedir. Ayrıca kişilerin normalde duygusal tükenme durumları işin içerisindeyken olması, pandemi döneminde ise bu tükenmenin daha çok işten uzaklaşıldığında olması önemli bir noktadır. Normal zamanlarda işten kaçmaya çalışılacak durumda olacak kişilerin bu dönemde ücretsiz izin kullanmaya zorlanması ya da işten çıkarılması ve pandemi sebebiyle başka iş bulamadığı için evde kapalı kalması kişileri duygusal tükenmeye itmiştir. Ayrıca Kelly ve diğerlerinin (2022) yaptığı araştırmada stresin bu süreçte artık akut olduğundan bahsetmektedir, akut stresin tükenmişlik sendromuna daha çok yol açtığını söylemişlerdir. Çünkü kişiler böyle bir süreç evde de otursalar ya da çalışsalar da sürekli stres altında kalmışlardır.

Stresin karar verme ve beceri kullanma boyutlarının duygusal mesleki bağlılıkla arasında negatif yönde bir ilişkisi olduğunun ortaya çıkması sonucunda şu noktaya

değirmek doğru olacaktır. Karar verme boyutunun alt nedenlerine baktığımızda özellikle ölçekte gözümüze çarpan kişinin işinde nasıl çalışacağına kararını verememesi pandemi dönemine özgü olarak duygusal mesleki bağlılığı negatif yönde etkilemiştir. Çünkü bu dönemde kişinin evde oturması ya da dilediği gibi çalışmaması durumu söz konusudur. Ya da beceri kullanma alt faktöründe belirtebileceğimiz işte yeni şeyler öğrenmeye imkan olmayışı da duygusal mesleki bağlılığı pandemiye özgü olarak negatif yönde etkilemiştir.

Stresin karar verme boyutunun ve duygusal tükenmişliğin, normatif mesleki bağlılıkla arasında negatif yönlü bir ilişkisi olduğunun ortaya çıkmıştır. Bu durum aslında kişinin çalışırken istediği şekilde karar vererek çalışmaması nedeniyle zorunlu bağlılığa pozitif yönde etki etmesi beklenmektedir. Ancak çalışanın evde oluşu ya da iş kaybetme korkusuyla çalışma ortamında kararları dilediği gibi verememesi onu yine de işinden soğutmamıştır. Pandemi bittiğinde çalışma hayatının normale döneceğini ümidiyle belki de kişinin normatif bağlılığı negatif etkilenmiştir. Duygusal tükenmişliğin normatif bağlılığa negatif etkisini yorumlarsak, aslında pandemi olmayan koşullarda bu durumun böyle olması beklenmemektedir. Çünkü ölçekteki alt nedenlere bakıldığında, işinin kendisini tükettiğini hisseden, duygusal olarak katılaştırmamasından endişe duyan ve sabahları işe gitmek istemeyen bir çalışanın zorunlu bağlılığı pozitif anlamda desteklenecektir. Ancak pandemide işe karşı tükenen insanların nedeni COVID-19'du. En büyük gündemleri bu hastalıktı. Bu nedenle işe geri dönmek için çok istekliyidiler. Normalde bu şartlarda mutsuz olsalar bile bu dönemde her koşulda çareyi çalışarak ve zihinlerini meşgul tutarak buldular.

Regresyon sonuçlarında özellikle yorumlamak istediğimiz duygusal mesleki bağlılıkla duygusal tükenme arasındaki anlamlı ilişkiyi göz önüne alırsak, Gemlik ve diğerlerinin (2010) yaptığı çalışmada duygusal mesleki bağlılığın arttıkça duygusal tükenmenin arttığı görülmektedir. Ancak bizim çalışmamızda bu tam tersidir. Normal çalışma şartlarında duygusal tükenmişlik arttıkça duygusal bağlılık artmamaktadır. Pandemi dönemi olduğu için çalışan kişi yoğun stres altında olmasına rağmen işine dört elle sarılmakta ve duygusal olarak mesleğine daha fazla bağlanmış bulunmaktadır. Buradaki önemli nokta öncelimizin stres faktörü olmasıdır. Çünkü aracılık testinde de gördüğümüz gibi işyerinde stresin duygusal tükenme gibi çalıştığı görülmektedir.

Duyarsızlaşma ile başarı duygusunun azalması boyutlarının da duygusal mesleki bağlılık ve mesleki devam bağlılığı ile karşılaştırılması sonucunda aralarında anlamlı ve pozitif bir ilişki görüldüğünü söylemek mümkündür. Bu konuya değinecek olursak, normal şartlarda tükenmenin alt faktörü olan duyarsızlaşmanın ya da başarısızlık hissinin duygusal mesleki bağlılığı ve mesleki devam bağlılığını pozitif yönde etkilemesi beklenmemektedir. Çünkü insanlar çalışırken duyarsızlaştığında ya da başarısız hissettiklerinde duygusal bağlılık ya da mesleki devam bağlılığı artmayacaktır. Ancak pandemi koşulları sebebiyle çalışma koşullarının farklı olması sonucu kişiler mutsuz olsalar bile işlerine bağlanmışlardır. Duyarsızlaşma ve başarı duygusunun azalması ile normatif mesleki bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Bu noktada duygusal mesleki bağlılığın ve mesleki devam bağlılığın artması beklenmese de, normatif mesleki bağlılığın artması beklenmektedir. Ancak burada enteresan olan kişilerin zor koşullar altında mesleklerine hem zorunlu olarak bağlanması hem de duygusal bağlılık ve devam bağlılığı yaşıyor olmalarıdır.

Yapılan çalışmalarda iyileşmek ya da iyi hissetmek kavramlarının literatürde daha çok karşımıza çıktığını görülmektedir. Çalışmamızda ortaya çıkan sonuçla stresin tükenmişlik sendromu aracılığıyla mesleki bağlılığa olumsuz etkisini göz önünde bulundurduğumuzda kişilerin yoğun çalışma temposu ya da işten çıkarmalar korkusuyla aslında iyileşmeye ne kadar ihtiyaçları olduğu görülmektedir. Hatta stresin alt faktörlerinden olan sosyal destek boyutunun mesleki devam bağlılığına pozitif yönde etki ettiği de görülmektedir. Bu noktada da pandemi döneminde kişilerin çok daha fazla sosyal desteğe ihtiyacı olduğu söylenebilmektedir. Bu nedenle bu alanda çalışma yapılmasının da göz önünde bulundurulması önem arz etmektedir. Yine literatüre baktığımızda havacılık sektöründe uzun süre işe alım yapılmamıştır. Bu durumunda havacılık çalışanlarını farklı duygusal şekillerde etkilemiş olabileceği düşüncesiyle sonrasında bu alanda da bir çalışma yapılması önerilmektedir.

Literatürde karşımıza çıkan bir diğer unsur kaliteli yaşam kavramıdır, çalışmamız sonrasında kişilerin stres ve tükenmişlik altında normatif olarak çalışmalarını çalışanların aslında yaşam kalitelerini sorgulamış olabilmektedirler. Kaliteli yaşamak ve yaşamak arasında ciddi fark vardır, yapılan çalışmalar ve bizim çalışmamız sonucunda yaşam kalitesinin önemi bir kez daha ortaya çıkmıştır. Daha sonrası için

COVID-19 pandemisi ya da farklı bir kriz döneminde yaşam kalitesi ile ilişkilendirilerek stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki bağlılık doğrultusunda çalışmalar yapılabileceği düşünülmektedir.

Bundan sonraki yaşanabilecek pandemi ya da büyük çaplı kriz durumları için bu noktanın göz önünde bulundurulması önemlidir. Bu faktörler göz önüne alınarak teknolojinin gelişmesiyle ve doğanın bozulmasıyla beraber gelebilecek olan sonraki salgınlarda ya da büyük çaplı kriz durumlarında olguya bağlı stres faktörünün oluşabileceği düşüncesiyle, bu ve benzeri çalışmalar göz önüne alınarak, havacılık grubu çalışanlarının stres düzeylerinin ve bunalımının artmaması için önlemler alınabileceği düşünülmektedir. Diğer taraftan, pandemi sürecinden etkilenme durumu ile mesleki bağlılık arasındaki anlamlı ilişki göz önüne alındığında, insanların psikolojik faktörlerden önce hayatta kalmak gibi temel içgüdülere yöneldiğinde, işyerinde stres, bunalım ve tükenmişlik gibi sorunların baskılandığı dahi düşünülebilir. Bu nedenle özellikle hava yollarının bu süreç sonrası bir psikolog istihdam etmesi ve ücretsiz olarak çalışanlarına destek vermesi ya da anlaşma yapılan bir klinikte uygun fiyatlarla çalışanların psikolojik destek almaya başlaması kurumun çalışanlarına hem değer verdiğini, hem de kişileri işe geri kazandırmak anlamında ciddi olarak yol kat edilebileceğini düşündürmektedir. Ayrıca bu durum kişilerin örgüte bağlılıklarını da arttıracaktır. Çünkü 2021 yılında yapılan bir diğer çalışma da “havacılık sektörü bu süreci ne kadar iyi yönetmeye çalışsa da, devlet kısa çalışma ödeneği desteği verse bile, ilk etapta ve sonrasında maaşlarda %50 indirim olmuş bu da kişilerin örgütsel bağlılıklarını düşürmüştür” denilmektedir (Ulutürk, 2021). Bu kapsamda araştırma sorusu olarak yine mesleki bağlılıkla beraber, çalışanların örgütsel bağlılıklarına da bakılmasının doğru olabileceği düşünülmektedir. Havalimanı işletmeleri ve havacılık şirketleri büyük çaplı şirketlerdir bu durum göz önüne alındığında kişilere destek olunması konusunda ciddi sıkıntılar yaşamayacakları öngörülebilmektedir.

Genel olarak çıkan sonuçlarla beraber baktığımızda bundan sonraki süreç için aşağıdaki öneriler sunulmuştur,

- Havacılık çalışanlarına ve ailelerine ücretsiz ya da cüzi bir ücretle psikolojik destek verilebilir ya da kişilere iş yerinde psikolojik danışmanlık verilebilir.

- Sadece COVID-19’da değil her hastalıkta doktor desteği ya da özel sağlık sigortası desteği verilebilir.
- Tüm hava yolları çalışanlarına pandemi dönemindeki zararlarını karşılamak üzere maddi destek verilebilir. O süreçte yaşanan stresi engeleyemez ancak mesleki bağlılıklarını arttırabilir.
- Kurumların kriz yönetmeliklerine gelecek “pandemi” süreçleri ile ilgili farklı önlemler eklenebilir. (Pandemi ortaya çıktıktan sonra alınan önlemler için geç kalmıştır, ön görülebilir farklı noktalar düşünülebilir).
- Mesai saatlerinin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerekmektedir, daha fazla kişi istihdam edilebilir. Böylelikle çalışanların stres ve tükenmişlik düzeyleri azalarak, mesleki bağlılıkları artacaktır.
- Pandemi tam anlamıyla bitse bile, kurumlarda sağlık önlemlerinin alınmasına devam edilmelidir ve bu önlemlerle ilgili eğitimlerin düzenlenerek kişileri bilinçlendirmeye devam edilmesi sağlanabilir.
- Yöneticilere Öneriler;
- Kişilerin iş yüklerinin hafifletilmesi ve görev tanımlarının tam anlamıyla netleşmesi gerekmektedir. Bu anlamda çalışmalar yapılabilir.
- Pandemi ya da kriz dönemlerinde insanlar daha çok gergin oldukları için sağlıklı düşünememektedirler, bu anlamda kişilerin üstlerine iş baskısıyla çok gidilmemesi gerekmektedir.
- Pandemi ya da kriz döneminde kurumların katkısının yanı sıra yöneticilerin de çalışanların motivasyonlarını ekstra arttırıcı çalışmalar yapması önerilmektedir.

#### Çalışanlara Öneriler;

- Kurum desteklemese bile stresinizi kontrol altında tutmanız ve psikolojik destek almanız çok önemlidir.
- Düzenli uyku, düzenli spor, sağlıklı beslenme artık herkesin yapmaya çalıştığı şeyler, ancak bunları gerçekten yaparsak hayatımızda nelerin değiştiğini görebiliriz.

- Gerçekten istediğimiz bir mesleği mi yapıyoruz sorusunu şimdi sormamız gerekmektedir. Kriz ya da pandemi dönemi geldiğinde bu soru için çok geç olabilir çünkü sıkışıp kaldığımız zaman işten ayrılamazsak stres ya da tükenmişlik düzeyimiz artacak, bu da psikolojimizi ciddi anlamda olumsuz etkileyecektir.

#### Araştırmacılara Öneriler;

- Çalışmamız sonucunda görülen hava kargo çalışanlarının bu süreçte diğer havacılık çalışanlarının tam tersine daha aktif çalışmasıdır. Bu anlamda pandemi süreci ya da pandemi süreci sonrasında değişen iş yapılış şekilleri ile ilgili araştırmalar yapılabilir.
- Yine hava kargo çalışanlarının da stres, tükenmişlik sendromu ve mesleki ya da örgütsel bağlılıkları incelenebilir.
- Stres faktörünün yaşam kalitesini etkilediği görülmektedir. Bu alanda da çalışma yapılabilir.
- Pandemi sürecinde olduğu kadar net sonuçlar alınamayacaktır ancak havacılık çalışanlarının bu süreç sonrasında örgütsel bağlılıklarına bakılabilir.
- Yine bu süreçte fark edilen bir diğer nokta da kişilerin aslında COVID-19 olmaktan ziyade bu fikirden korkmalarıdır. Bu anlamda kriz döneminde korku durumlarına her sektörde bakılıp farklı sonuçlarla çalışmalar yapılabilir.

Sonuç olarak insanlar ne kadar strese girse de söz konusu önlemler alındığında stres faktörü tükenmişlik sendromu ile desteklenmeyecektir. Böylelikle kişilerin mesleki bağlılıkları azalmayacak ve bu üç değişken açısından bakıldığında çalışma hayatlarından vazgeçmeyeceklerdir. Üstüne kurumlarına bağlılıklarının da artacağı bir gerçektir.

## KAYNAKLAR

- Adisa, T. A., Ogbonnoya, C., Adekoya, O. D. (2021).** Remote working and employee engagement: a qualitative study of British workers during the pandemic, *Information Technology & People*.
- Ahmad, B. & Saba B. (2022).** Does fear of COVID-19 undermine career optimism? A time-lagged quantitative inquiry of non-managerial employees, *Kybernetes*.
- Ahmad, N., Harun, A., Khizar, H. M. U., Khalid, J., Khan, S. (2022).** Drivers And Barriers Of Travel Behaviors During And Post COVID-19 Pandemic: A Systematic Literature Review And Future Agenda, *Journal Of Tourism Futures*.
- Akdoğan, A. A., Cingöz, A., Oflazer., S. M. (2009).** *Lider-Üye Etkileşiminin/Değişiminin Yenilikçi İş Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi*, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı (Editör: Ömer Torlak), Osmangazi Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 162, 379-386.
- Aka, B. & Özmutaf N. M. (2015).** Havacılık alanında çalışanların iş stresi ile başa çıkma davranışlarının takım performansına etkisi: ampirik bir yaklaşım. *3. Ulusal Havacılık Teknolojisi ve Uygulamaları Kongresi*, 23-24 Ekim, İzmir, Türkiye, 295-307.
- Akça, M. (2020).** COVID-19'un havacılık sektörüne etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 45-64.
- Akkanat, F. (2021).** 2020 Yılında COVID-19'un Türkiye'deki Havalimanları Uçuş İstatistiklerine Etkisi ve Bu Etkinin Havalimanı Sahiplik Durumuyla İlişkisi, *Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Aralık 2 (2), 129-143.
- Akyüz, M., A. (2022).** Environmental and enviroeconomic impacts of COVID-19 pandemic on commercial flights, *Aircraft Engineering and Aerospace Technology*.
- Albrecht, K. (2000).** *Gerilim ve Yönetici*, Çeviri:K.Tosun, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını no:197, İstanbul.
- Allen, N., & Meyer, J. (1984).** Testing Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69 (3): 372-378.
- Alharbi, R. & Taylan, O., (2022).** Job Stress Assessment and Analyzing the Factors Influencing Health Care Workers during COVID-19 Pandemic in Saudi Arabia, *Journal Of Science, Technology And Engineering Research*.
- Altıntaş, E. (2003).** *Stres Yönetimi*, İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.

- Amankwah-Amoah, J. (2021).** COVID-19 pandemic and innovation activities in the global airline industry: A review, *Environment International*, Volume 156, November 2021, 106719.
- Arıkanlı, A., Ulubaş, B. (2004).** *Yönetim:Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları*, Tarım ve Köy işleri Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- Arora, M., Tuchen, S., Nazemi, M., Blessing, L. (2021).** Airport pandemic response: An assessment of impacts and strategies after one year with COVID-19, *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 100449.
- Artan, İ. (1987).** Örgütsel Stres Kaynakları, *Marmara Üniversitesi İBBF Dergisi C4: 12-13*, İstanbul.
- Aytaç, S. (2002).** İşyerindeki Kronik Stres Kaynakları, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*,Cilt:4.
- Aydoğan, O. (2008).** İş Stresinin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Balay, R. (2000).** Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Baltaş, A. & Baltaş, Z. (2002).** *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi A.Ş., İstanbul, 21. Baskı.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986).** The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6):1173-1182
- Becker, H. (1960).** Notes on The Concept of Commitment, *American Journal of Sociology*, Vol. 66:32-42.
- Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1978).** Job Stress, Employee Health And Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model And Literature Review, *Personnel Psychology*, Winter Press, Pp. 665-669.
- Bénassy-Quéré, A., Marimon, R., Pisani-Ferry, J., Reichlin, L., Schoenmaker, D., & Weder, B. (2020).** COVID-19: Europe Needs A Catastrophe Relief Plan, In *Mitigating The COVID Economic Crisis: Act Fast and Do Whatever It Takes*, CEPR Press, London.
- Biron, M., Peretz, H., Turgeman-Lupo, K.(2020).** Optimism and Work from Home Adjustment in the COVID-19 Pandemic, University of Haifa, İsrail, 12(22), 9773; <https://doi.org/10.3390/su12229773>.
- Blake, A., Sinclair, M. T., Sugiyarto, G. (2003).** Quantifying The Impact Of Foot And Mouth Disease On Tourism And The UK Economy, *Tourism Economics*, 9(4), 449–465.
- Blau, G. J. (1985).** The Measurement and Prediction of Career Commitment, *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. & Ryan, J. (1997).** On Measuring Work Ethic: A Neglected Work Commitment Facet, *Journal of Vocational Behavior*, 51, 435-448.

- Blau, G. J. (2001).** On Assessing the Construct Validity of two Multidimensional Constructs: Occupational Commitment and Occupational Entrenchment, *Human Resource Management Review*, 11, 279-298.
- Blau, G. & Lunz, M. (1998).** Testing The Incremental Effect of Professional Commitment on Intent to Leave One's Profession Beyond the Effects of External, Personal, and Work-Related Variables, *Journal of Vocational Behavior*, 52, 260–269.
- Botlikova, M., Botlik, J., Stuchlikova, J. (2021).** Impacts of the global pandemic on the aviation industry of the European Union, *SHS Web of Conferences* 92, 01005, Globalization and its Socio-Economic Consequences
- Cahill, J., Cullen, P., Anwer, S., Gaynor, K. (2021).** The Impact of the COVID 19 Pandemic on Aviation Workers and the Aviation System, *International Symposium on Aviation Psychology*.
- Carson, K. D., Carson, P. P., Bedeian, A. G. (1995).** Development And Construct Validation of Career Entrenchment Measure, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 301-320.
- Carli, L. L. (2020).** Women, Gender equality and COVID-19, *Gender In Management*.
- Ceglie, R. J., Black, G., Saunders, S., (2022).** COVID-19's Impact on Teachers and the Teaching Profession, *Schoolchildren of the COVID-19 Pandemic: Impact and Opportunities*.
- Chhabra, B. ve Pandey, P. (2022).** Job insecurity as a barrier to thriving during COVID-19 pandemic: a moderated mediation model of knowledge hiding and benevolent leadership, *Journal of Knowledge Management*.
- Chua, B. L., Ansi, A., Kim, S., Wong, A. K. F., Han, H. (2022).** Examining Airline Employees' Work-Related Stress And Coping Strategies During The Global Tourism Crisis, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Çetin, F., Basım, H. N., Aydoğan, O. (2011).** Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik ile İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-70.
- Ceylan, C. & Bayram, N. (2006).** Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon ile Analizi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 105-120.
- Chakraborty, I., & Maity, P. (2020).** COVID-19 Outbreak: Migration, Effects On Society, Global Environ-Ment And Prevention, *Science of The Total Environment*, 138882.
- Chen, H. & Qui, R. (2022).** Restaurant Frontline Employees Turnover Intentions: Three-Way Interactions Between Job Stress, Fear Of COVID-19, And Resilience, *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*.
- Collings, J. & Murray, P. (1996).** Predictors Of Stress Amongst Social Workers: An Empirical Study, *British Journal Of Social Work*, 26, 375–387.

- Cooper, C. L. & Davidson. M. (1987).** Sources of stress at work and their relation to stressors in non-working environments, *Psychological Factors at Work And Their Relation to Health*, pp.99-123.
- Coyne, L.W., Gould, E. R., Grimaldi, M., Wilson, K. G., Baffuto, G., Biglan, A. (2020).** First Thingsfirst: Parent Psychological Flexibility And Self-Compassion During COVID-19. *Behavior Analysis In Practice*.
- Cüceloğlu D. (1994).** *İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çutuk, S. (2011).** Spor İşletmelerinde Mesleki Tükenmişlik Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Dalkılıç, O. S. (2014).** Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu. Ankara: Nobel Yayınları.
- Değirmenci, B., Durmaz, Y., Fidanoğlu, A., Değirmenci, S. (2022).** Psychological Effects Of COVID-19 Phobia On İndustrial Consumers: A Case Study İn Turkey, *Journal Of Business & Industrial Marketing*.
- De-la-Calle Duran, C. M. & Sanchez, J. R. (2021).** Employee Engagement and Wellbeing in Times of COVID19: A Proposal of the 5Cs Model, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, May, 18, 5470.
- Delcea, C., Cotfas, L.A., Milne, R. J., Xie, N., Mierzwiak, R. (2022).** Grey Clustering Of The Variations In The Back-To-Front Airplane Boarding Method Considering COVID-19 Flying Restrictions. *Grey Systems: Theory And Application*.
- Demerouti, E., Nachreiner, F. (2019).** Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung, *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft volume 73, pages119–130*.
- Demiral, Y., Ünal, B., Kılıç, B., Soysal, E., Bilgin, A.C., Uçku, R., Theorell, T. (2007).** İş Stresi Ölçeğinin İzmir Konak Belediyesinde Çalışan Erkek İşçilerde Geçerlilik ve Güvenilirliğin İncelenmesi, *Toplum Hekimliği Bülteni, Cilt 26, Sayı:1, Ocak-Nisan*.
- Deveci, M., Çiftçi, M. E., Akyurt, İ. Z., Gonzalez, E. D. R. Z. (2022).** Impact Of Covid-19 Pandemic On The Turkish Civil Aviation Industry, *Sustainable Operations And Computers*.
- Dixon, M. A. (2005).** Challenge is Key: An Investigation of Affective Organizational Commitment in Undergraduate Interns, *Journal of Education for Business, January/February:173–180*.
- Dube, K., Nhamo, G., Chikodzi, D. (2021).** COVID-19 Pandemic And Prospects For Recovery Of The Global Aviation İndustry, *Journal Of Air Transport Management*.
- Durak Batıgün, A. & Şenkal Ertürk, İ. (2020).** Çok Boyutlu COVID-19 Ölçeği Geliştirme, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Nesne Dergisi, 8(18), 406-421. DOI: 10.7816/Nesne-08-18-04*

- Duran, M. S. & Acar M. (2020).** Bir Virüsün Dünyaya Ettikleri: COVID-19 Pandemisinin Makro Ekonomik Etkileri. *International Journal Of Social And Economic Sciences*, 10(1), 54-67.
- Ekinci, H. & Ekici S. (2003).** İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma, *C. Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt : 27, Sayfa:109-120.
- Elsafy, A. & Shafik, L. (2022).** The Impact of Job Stress On Employee's Performance At One Of Private Banks In Egypt During COVID-19 Pandemic, *International Business Research*.
- Erdal, N. & Sivaslıoğlu, F. (2021).** Relationship Between Burnout Syndrome And Task Performance During Covid 19: A Field Study, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(8) s.146-162.
- Ergin, C. (1992).** Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi*, Ankara.
- Erkuş, A. (2009).** *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci*, İkinci Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eskin, M., Harlak H., Demirkıran F., Dereboy, Ç., (2013).** Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi. *New Symposium Journal*, 51 (3), 132-140.
- Fawehinmi, O., Ojo, A., O., Yusoff, Y. M. (2022).** Determinants Of Psychological Empowerment And Work Engagement During COVID-19 Pandemic, *Kybernetes*.
- Florido-Benítez, L. (2021).** The Effects Of COVID-19 On Andalusian Tourism And Aviation Sector, *Tourism Review*.
- Gauer, S. & Germann, B. (2022).** Managing COVID-19 In Workplaces – A Theoretical Framework For Integral Employees' Health, *Journal Of Corporate Real Estate*.
- Gemlik, N., Şişman, F. A., Sıgır, U. (2010).** The Relationship Between Burnout And Organizational Commitment Among Health Sector Staff In Turkey, *Journal of Global Strategic Management*, V.4. N.2. December.
- Gennaro, D., Loia, F., Piscopo, G. (2022).** Working Role Of Women In A Pandemic World: A Poetic Inquiry, *Management Research Review*.
- Gole, I., Dobrea, R. C., Gombos, C. C. (2021).** Aviation Industry - Challenges And Uncertainties After The COVID-19 Pandemic, *SHS Web Of Conferences*, Global Impact Of COVID-19 On Economy And Society.
- Göv, S. A. & Erbay, N. (2021).** The Effects Of The COVID-19 Pandemic On The Aviation Industry And Strategies: Opinions Of Turkish Aviation Academics, *International European Journal of Managerial Research*.
- Gül, H. (2003).** Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10 (1), 73-83.
- Gürbüz, Ş. & Şahin F. (2018).** *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Kitabevi, Ankara.

- Gürbüz, S. & Yüksel, M. (2008).** Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (2), 174-190.
- Han, B., Dağlı, A, Elçiçek, Z. (2018).** Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (68).
- Haist, J., & Kurth, P. (2022).** How Do Low-Status Expatriates Deal With Crises? Stress, External Support And Personal Coping Strategies During The COVID-19 Pandemic, *Journal Of Global Mobility*.
- Hayes, S. D., Anderson, E., Carpenter, B. W. (2022).** Responsibility, Stress And The Well-Being Of School Principals: How Principals Engaged In Self-Care During The COVID-19 Crisis, *Journal Of Educational Administration*.
- Hopancı, B., Akdeniz H., Şahin Ö. (2021).** COVID19 Pandemisinin Havacılık Sektörü Üzerine Etkileri, *Makine ve Mühendis Dergisi*.62 (704). S.446-467., *Eskişehir*
- Izgar, H. (2000).** Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya.
- Jeyapaul, S., Asiri, H. M. T., Al Makther, N. M. A., Alsayed, A. A., Asiri, H. A. A. A., Aqili, F. A. M., Alammari, A. H. M. (2022).** Perceived Job Stress And COVID-19 Pandemic Related Stress Predictors Among Nurses Working İn Saudi Arabia, *Middle Black Sea Journal Of Health Science*.
- Jiang, X., Deng, L., Zhu, Y., Ji, H., Tao, L., Liu, L., & Ji, W. (2020).** Psychological Crisis Intervention During The Outbreak Period Of New Coronavirus Pneumonia From Experience In Shanghai, *Psychiatry Research*, 286, 112903.
- Jing-Horng Lu, F., Hsu, Y., Chan, Y. S., Cheen, J., Kao, K. (2012),** Assessing College Student-Athletes' Life Stress: Initial Measurement Development and Validation, *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 16(4): 254-267.
- Kaptangil, İ. (2021).** COVID-19 Pandemic: Reflections on Organizational Life and Employee Psychology, *Contemporary Issues in Social Science*.
- Kapoor, V. & Yadav, J. (2021).** Perceived Stress And Psychological Well-Being Of Working Mothers During COVID-19: A Mediated Moderated Roles Of Teleworking And Resilience, *Employee Relations*.
- Karani, A., Mall, S., Deshpande, R., Jayswal, M. (2022).** Impact Of Psychological Contract Breach On İnnovative Behaviour And Well-Being Amongst Academicians During COVID-19, *International Journal Of Sociology And Social Policy*.

- Karunakaran, C. S., Babu J., A. (2022).** Impact Of Human Factors In Aircraft Accident Mitigation And Aircraft Maintenance Training Needs In Post COVID-19 Aviation, *Aircraft Engineering And Aerospace Technology*.
- Kathpal, S. & Akhtar, A. (2021).** Fall Of A Titan: Understanding The Jet Airways Crisis, *The CASE Journal*.
- Kaya, Y. & Işık, R. A. (2021).** COVID-19 ile Yaşanan Sosyal İzolasyonun Aile ve Evlilik Yaşamına Yansımaları: Fenomenolojik Bir Çalışma, *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*; 15(3), 510-520.
- Kelly, E. L., Cunningham, A., Pando, O., Smith, K., Arenson, C. (2022).** Burnout and Commitment to Primary Care: Lessons From the Early Impacts of COVID-19 on the Workplace Stress of Primary Care Practice Teams, *Annals Of Family Medicine, Vol. 20, No:1*.
- Khawaja, K., F., Sarfraz, M., Rashid, M., Rashid, M. (2022).** How Is COVID-19 Pandemic Causing Employee Withdrawal Behavior In The Hospitality Industry? An Empirical Investigation, *Journal Of Hospitality And Tourism Insights*.
- Ko, J., Price, J.J. & Mueller, C.W. (1997).** Assessment of Meyer and Allen's Three Component Model of Organizational Commitment In South Korea, *Journal of Applied Psychology*, 82. 961–973.
- Koçak, Z. & Harmancı, H. (2020).** COVID-19 Pandemi Sürecinde Ailede Ruh Sağlığı. *Karatay Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (5), 183-207.
- Kokubun, K., Ino, Y., Ishimura, K. (2022).** Social And Psychological Resources Moderate The Relation Between Anxiety, Fatigue, Compliance And Turnover Intention During The COVID-19 Pandemic, *International Journal Of Workplace Health Management*.
- Konlan D. K., Asampong E., Dako-Gyeke P., Glozah F.N.(2022),** Burnout Syndrome Among Healthcare Workers During COVID-19 Pandemic In Accra, Ghana, *Plus One*.
- Köse, S. (1982).** Çalışma Ortamında Gerilimi Giderme Yolları, *Personel Yönetimindeki Gelişmeler Semineri*, 5-7 Mayıs, İzmir.
- Kulkarni, P., Appasaba, L.V., Nishchitha, G. C. G. (2022).** The Influence Of COVID-19 On Employee Ergonomics And Employee Engagement Of Banking Employees, *Management Matters*.
- Kumpikaite-Valiuniene, V., Pinto, L., H., Gurbanov, T. (2022).** COVID-19: Prevalence Of Job-Demands, Stress, Work–Life Difficulties And Work–Life Balance Among International Business Travelers, *Journal Of Global Mobility*.
- Kundu, S. C., Tuteja, P., Chahar, P. (2022).** COVID-19 Challenges And Employees Stress: Mediating Role Of Family-Life Disturbance And Work-Life Imbalance, *Employee Relations*.
- Kuo, H. I., Chen, C. C., Tseng, W. C., Ju, L. F., Huang, B. W. (2008).** Assessing Impacts Of SARS And Avian Flu On International Tourism Demand To Asia, *Tourism Management*, 29(5), 917–928.

- Lai J., Ma S., Wang Y., Cai Z., Hu J., Wei N.(2019).** Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed To Coronavirus Disease, *JAMA Netw Open.* 2020; 3:E203976.
- Lam, J., ve Rahma, Y. (2014).** Top Management Commitment to Lean: The Effects of Side-Bets on The Implementation's Success, Master Thesis, Halmstad.
- Leymann, H. (1990).** Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims vol.5, p.123.*
- Li, G., Zheng, Q., Xia, M. (2022).** How Do Human Resource Practices Help Employees Alleviate Stress In Enforced Remote Work During Lockdown?, *International Journal Of Manpower.*
- Lima, C. K. T., de Medeiros Carvalho, P. M., Lima, I. D. A. S., de Oliveira Nunes, J. V. A., Saraiva, J. S., de Souza, R. I., .ve Neto, M. L. R. (2020).** The Emotional Impact of Coronavirus 2019-nCoV (New Coronavirus Disease), *Psychiatry Research*, 287, 112915.
- Liu-Lasters, B., Wen, H., Huang, W. (2022).** A Reflection On The Great Resignation In The Hospitality And Tourism Industry, *International Journal Of Contemporary Hospitality Management.*
- London, M. (1983).** Toward A Theory of Career Mobility, *The Academy of Management Review*, 8 (4), 620-630.
- Macit, A. & Macit D. (2020).** Türk Sivil Havacılık Sektöründe COVID-19 Pandemisinin Yönetimi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7(4), 100- 116.
- Maneenop S. & Kotcharin S. (2020),** The Impacts Of COVID-19 On The Global Airline Industry: An Event Study Approach, *Journal Of Air Transport Management.*
- Manroop, L., Petrovski, D. (2022).** Exploring layers of context-related work-from-home demands during COVID-19, *Personnel Review.*
- Maslach, S. & Jackson, E. (1981).** The Measurement Of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behaviour, Vol. 2, 99.*
- Maslach, C., Schaufeli W.B., Leiter M. P. (2001).** Job Burnout, *Annual Review of Psychology, C:52, 397-422.*
- Mayer, B., Helm, S., Barnett., M., Arora, M. (2022).** The Impact Of Workplace Safety And Customer Misbehavior On Supermarket Workers' Stress And Psychological Distress During The COVID-19 Pandemic, *International Journal of Workplace Health Management.*
- Mhalla, M. (2020).** The Impact of Novel Coronavirus (COVID-19) On The Global Oil And Aviation Markets, *Journal Of Asian Scientific Research, 10(2), 96-104.*
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991).** A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resources Management Review, 1, 61-89.*
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993).** Commitment to Organization and Occupations: Extension and Test of A Three Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology, 78 (4), 538-551.*

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch L., Topolnytsky, L. (2002).** Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Migdadi, K. A. (2022).** Airline Effective Operations Strategy During COVID-19 Pandemic: Across Regional Worldwide Survey, *Review Of International Business And Strategy*.
- Morrow, P. C. (1983).** Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment, *Academy of Management Review*, 8 (3), 486-500.
- Mowday, R.T., Porter, L. W., Steers, R. M. (1982).** Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, *Absenteeism, and Turnover (Vol. 153)*. New York: Academic Press.
- Moyo, N., Bhappu, A. D., Bhebhe, M., Ncube, F. (2022).** Perceived Risk of COVID-19 and Employee Decision-Making: How Psychological Distress during the Pandemic Increases Negative Performance Outcomes Among Healthcare Workers, *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Murray, J., Adamis, D., McNicholas, F. (2022).** COVID- 19 Related Occupational Stress In Staff In An Acute Paediatric Teaching Hospital In Ireland, *BMJ Paediatrics Open*.
- Mushtaque, I., Waqas H., Awais-E-Yazdan, M., (2022).** The Effect Of Technostress On The Teachers' Willingness To Use Online Teaching Modes And The Moderating Role Of Job Insecurity During COVID-19 Pandemic In Pakistan, *International Journal Of Educational Management*.
- Nammi, A. Z. & Nezhad, M. Z. (2009).** The Relationship Between Psychological Climate and Organizational Commitment, *Journal of Applied Sciences*, 9 (1), 161-166.
- Naveed, S., Lodhi, R. N., Mumtaz, M. U., Mustafa, F. (2022).** COVID Fear And Work-Family Conflict: A Moderated Mediated Model Of Religiosity, COVID Stress And Social Distancing, *Management Research Review*.
- Nkrumah, E. N. K., Liu, S., Fiergbor, D. D., Akoto, L. S. (2022).** The Thought of Death in a Pandemic Era: Can Anxiety Determine the Nexus between the Accessibility, Availability and Use of Personal Protective Equipment (PPE) for COVID-19 and Work Behaviour among Aviation Workers?, *Healthcare Journal*.
- Overberghe, C. T. V., H. Leffler, M. Matyasik, D. Sowinski, M. Sharma ve M. C. Frame (2003).** Stress, Commitment and Ethnicity-The Effects of Ethnicity on Perceives Stress with Supervisor and Organizational Commitment, *Graduate Organizational Attitudes and Behaviours Seminar, Illinois Institute of Technology*.
- Öçal, B., (2022).** COVID-19 Sürecinde İhracat ve Hava Kargo Taşımacılığı: Antalya Havalimanı Üzerine Bir Araştırma, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi. İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*.
- Öner, N. (1988).** *Stres ve Dini İnanç*. Ankara: TDV Yayınları.

- Örmen, U. (1993).** Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. & Aktaş, A. (2007).** Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28 (20), 1-20.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2001).** *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 923 Sayı:6, Eskişehir.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S., Saatçioğlu, Ö. Y. (2005).** Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 6 (2), 1-14
- Özsungur F., (2020).** Effects of COVID-19 on Organizational Psychology in Management and Strategic Context, *Biomedical Journal of Scientific & Technical Research*, Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi.
- Pai, F., Yeh, T., Huang, K. (2012).** Professional Commitment of Information Technology Employees under Depression Environments, *International Journal of Electronic Business Management*, 10 (1), 17-28.
- Patel, B. A. & Kumar, S. (2021).** A Sociological Study Of Suicide During COVID-19 In India, *Mental Health And Social Inclusion*.
- Piotrowski, A., Sygit-Kowalkowska, E., Boe, O., Rawat, S. (2022).** Resilience, Occupational Stress, Job Satisfaction, And Intention To Leave The Organization Among Nurses And Midwives During The COVID-19 Pandemic, *Environmental Research And Public Health*.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. J., Paine, B. and Bachrach, D. G. (2000).** Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research, *Journal Of Management*, 26 (3), 513–563.
- Powell, D. & Meyer, J. (2004).** Side-Bet Theory And The Three-Component Model of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 65:157-177.
- Puyod, J. V. & Charoensukmonghol, P. (2021).** Effects Of Workplace Rumors And Organizational Formalization During The COVID-19 Pandemic: A Case Study Of Universities In The Philippines, *Corporate Communications: An International Journal*.
- Rachma, U. P. & Sunaryo, S. (2022).** Impact Of Role Stress, Job Burnout And Job Insecurity On Job Performance During Pandemic COVID-19 Among Private Hospital Employees In Surakarta, Indonesia, *International Journal Of Scientific Research And Management*.
- Raiziene, S. & Endriulaitiene, A. (2007).** The Relations Among Empathy, Occupational Commitment, and Emotional Exhaustion of Nurses, *Medicina (Kaunas)*, 43 (5), 425-431.

- Rayton, B. (2006).** Examining The Interconnection Of Job Satisfaction And Organizational Commitment: An Application Of The Bivariate Probit Model, *The International Journal Of Human Resources Management*, Vol. 17.
- Reichers, A. E. (1986).** Conflict and Organizational Commitments, *Journal of Applied Psychology*, (71)3, 508-514.
- Rahimi, R., Akgündüz, Y., Bilgihan, A. (2022).** Impact Of COVID-19 On Mental Health And Career Anxiety Of Hospitality And Tourism Students In The UK, *Journal Of Hospitality And Tourism Insights*.
- Rodriguez-Lopez, A., Valdehita, S. R., Diaz-Ramiro, E.M. (2021).** Influence Of The COVID-19 Pandemic On Mental Workload And Burnout Of Fashion Retailing Workers In Spain, *International Journal Of Environ-Mental Research And Public Health*, May, 18, 983.
- Rosselló, J., Santana-Gallego, M., Awan, W. (2017).** Infectious Disease Risk And International Tourism Demand, *Health Policy And Planning*, 32(4), 538–548.
- Rozman, M. & Cancer, V. (2022).** Appropriately Organized Work And Employees' Concerns Related To Work From Home During The COVID-19 Pandemic: The Case In Slovenia, *Employee Relations*.
- Sabuncuğlu T. E. (2007).** Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Ege Akademik Bakış*, 7 (2), 613-628.
- Sağlam Arı. G., Çına Bal, E. (2008).** Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, *Manisa, Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C:15, No:1, 131-148.
- Saleh, M. S. (2022).** The “Stay At Home” Orders Effect On Mental Health Of Egyptian Adults During The COVID-19 Pandemic Partial Lockdown”, *International Journal Of Human Rights In Healthcare*.
- Sarwar, A., Abdullah, M. I., Imran, M. K., Rafiq, N. (2022).** “How Ostracism Jeopardizes Customers' Interests At Restaurants: A Study In Context Of COVID-19, *Journal Of Asian Business And Economic Studies*.
- Schafer, W. (1987).** *Stress Management For Wellness*. New York: Mc.Graw Hill.
- Selye, H. (1976).** *The Stress of Life*, Revised Edition, McGraw-Hill Book Company, New York.
- Seruya, F. M. & Hinojosa, J. (2010).** Professional and Organizational Commitment in Paediatric Occupational Therapists: The Influence of Practice Setting, *Occupational Therapy International*, 17, 125–134.
- Shipman, K., Burrell, D. N., Pherson, A. H. M. (2021).** An Organizational Analysis Of How Managers Must Understand The Mental Health Impact Of Teleworking During COVID-19 On Employees, *International Journal Of Organizational Analysis*.
- Shjarback, J. & Magny, O. (2022).** Cops And COVID: An Examination Of California Officers' Perceptions And Experiences While Policing During A Pandemic, *Policing: An International Journal*.

- Shore, L., Tetrick, L., Shore, T., ve Barksdale, K. (2000).** Construct Validity of Measures of Becker's Side Bet Theory, *Journal of Vocational Behavior*, 57:428-444.
- Sılığ, A. (2003).** Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Sinsky, C. A., Brown, R. L., Stilman, M. J., Linzer, M. (2021).** COVID-Related Stress and Work Intentions in a Sample of US Health Care Workers", *Mayo Clinic*.
- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM), (2020).** Faaliyet Raporu 2020. Ankara.
- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM), (2021).** Faaliyet Raporu 2021. Ankara.
- Skultety, F., Kandra, B., Maserosova, K. (2019).** Consequences Of Flight Crew Fatigue On The Safety Of Civil Aviation, *8th International Conference on Air Transport. 2019, Zilina, Slovakya, 278-289.*
- Soman, S. & Mohanan, D. (2022).** Home-Based Work And Stress In The Pandemic Period: A Case Of Working Women In Kerala, *IIM Ranchi Journal Of Management Studies*.
- Steyrer, J., S., M. & Langb, R. (2008).** Organizational Commitment-A Missinglink Between Leadership Behavior And Organizational Performance, *Elsevier Ltd. All Rights Reserved*.
- Suliman, A. M. T. (2002).** Is It Realy A Mediating Construct? The Mediating Role Of Organizational Commitment In Work Climate-Performance Relationship, *Journal Of Management Development, 21(3), P.172.*
- Suk, M. & Kim, W. (2021).** COVID-19 And The Airline Industry: Crisis Management And Resilience, *Tourism Review*.
- Sun, X., Wandelt, S., Zhang, A. (2020).** How Did COVID-19 Impact Air Transportation? A First Peek Through The Lens Of Complex Networks, *Journal Of Air Transport Management, 89, Article 101928.*
- Surhatorn, P. & Charoensukmongol, P. (2022).** Effects Of Trust In Organizations And Trait Mindfulness On Optimism And Perceived Stress Of Flight Attendants During The COVID-19 Pandemic, *Personnel Review*.
- Sürgevil Olca, (2006).** *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Ve Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Şen, G. & Bütün, E. (2021).** COVID-19 Salgınının Havacılık Sektörüne Etkisi: Gig Ekonomisi Alternatifi, *Journal Of Aviation Research, 3(1), 106-127.*
- Tak, B. Özçakır, A. Çiftçioğlu, A. Divleli, A. (2009).** Mesleki Bağlılığın Bireylerin Mesleklerine Ve Çalıştıkları Örgüte İlişkin Tutumlarını Nasıl Etkilediğini Anlamaya Yönelik Alan Araştırması, *İş Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 11 (3), 89-102.*
- Tan, D. S. K. & Akhtar, S. (1998).** Organizational Commitment and Experienced Brnout: An Exploratory Study From A Chinese Cultural Perspective, *The International Journal of Organizational Analysis, Vol. 6(4), 310-333.*

- Taşören A. B. & Burhan S. (2022).** The Role Of Emotional Distress In The Relationship Between COVID-19 Burnout And Academic Burnout In University Students, *Opus Journal Of Society Research, Cilt:19, Sayı:46., Mart 2022.*
- Taylor, S., Landry, C. A., Paluszek M.M., Fergus, T.A., Mckay, D., Asmundson, G. J. G (2020).** Develop-Ment And İntial Validation Of The COVID Stress Scales, *Journal Of Anxiety Disorders, Volume 72, May 2020, 102232.*
- Tınaz P., (2013).** *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, Beta Yayıncılık, Ankara, 3. Baskı.
- Tian, F., Li, H., Tian, S., Yang, J., Shao, J., Ve Tian, C., (2020).** Psychological Symptoms of Ordinary Chinese Citizens Based On SCL-90 During The Level I Emergency Response To COVID-19, *Psychiatry Research, 288, 112992.*
- Töres T. (1998).** *Job Charasteristics In A Theoretical And Practical Health Context*, C. Cooper (Ed.) , *Theories Of Organizational Stress*, Oxford, Oxford University Press, S. 97.
- Turnipseed, D. & Murkison, G. (2000).** Good Soldiers And Their Syndrome: Organizational Citizenship Behavior And The Work Environment, *North American Journal Of Psychology, 2 (2), 281-302.*
- Tuzovic, S. & Kabadayi, S. (2021).** The Influence Of Social Distancing On Employee Well-Being: A Conceptual Framework And Research Agenda, *Journal Of Service Management.*
- Uludağ, O., Olufunmi, Z. O., Lasisi, T. T., Eluwoe, K. K., (2022).** Women In Travel And Tourism: Does Fear Of COVID-19 Affect Women's Turnover İntentions?, *Kybernetes.*
- Ulutürk, F. (2021).** COVID-19'un Havacılık Sektörü Çalışanları Üzerine Olan Etkilerinin İncelenmesi. *Journal Of Social And Humanities Sciences Research, 8(72), 1817-1826.*
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2021).** *Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss ile Veri Analizi, 6.Baskı*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Welch, J. (2021).** Will Boeing Soar Again? Navigating A Corporate Recovery Process, *Journal Of Business Strategy, Vol. 42 No. 5.*
- Wen, Z., Gu, H., Kavanaugh, R. (2005).** The Impacts Of Sars On The Consumer Behaviour Of Chinese Domestic Tourists, *Current Issues In Tourism, 8(1), 22-38.*
- Wilder-Smith, A., Paton, N. I., Goh, K. T. (2003).** Short Communication: Low Risk Of Transmission Of Severe Acute Respiratory Syndrome On Airplanes: The Singapore Experience, *Tropical Medicine And International Health.*
- Wright, D. W. M. (2021).** Travel And The Climate Crisis: Exploring COVID-19 Impacts And The Power Of Stories To Encourage Change, *Journal of Tourism Futures.*

- Xiao, J., Mao, J. Quan, J., (2022).** Flight Attendants Staying Positive! The Critical Role Of Career Orientation Amid ThenCOVID-19 Pandemic” *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*.
- Yıldırım, M., Çiçek, İ., Şanlı, M. E. (2021).** Coronavirus Stress And COVID-19 Burnout Among Healthcare Staffs: The Mediating Role Of Optimism And Social Connectedness, *Current Psychology (2021) 40:5763–5771*.
- Yılmaz, M. K., Erbudak, G., Gündüz, S. (2022).** An Exploration Of The Causes And Effects Of Flight Attendant Fatigue In Turkish Aviation, *International Journal Of Research In Business And Social Science 11(5)(2022) 01-17*.
- Yusriza, F. A., Rahman, N. A. A., Jraisat, L., Upadhyay, A. (2022).** Airline Catering Supply Chain Performance During Pandemic Disruption: A Bayesian Network Modelling Approach, *International Journal Of Quality & Reliability Management*.
- Yücel, İ., Şirin, M., S., Baş, M. (2021).** The Mediating Effect Of Work Engagement On The Relationship Between Work–Family Conflict And Turnover Intention And Moderated Mediating Role Of Supervisor Support During Global Pandemic, *International Journal Of Productivity And Performance Management*.
- Zhou, T., Xu, C., Wang, C., Sha, S., Wang, Z., Zhou, Y., Zhang, X., Hu, D., Liu, Y., Tian, T., Liang, S., Zhou, L., Wang, Q. (2022).** Burnout and Well-Being of Healthcare Workers In The Post-Pandemic Period of COVID-19: A Perspective From The Job Demands-Resources Model, *Bmc Health Services Research*.
- Zhuang, Z., Zhao, S., Lin, Q., Cao, P., Lou, Y., Yang, L., & He, D. (2020).** Preliminary Estimation Of The Novel Coronavirus Disease (COVID-19) Cases In Iran: A Modelling Analysis Based On Overseas Cases And Air Travel Data, *International Journal Of Infectious Diseases.94, 29-31*.

## İnternet Kaynakları

- Airport Haber, 22.09.2022** <https://www.airporthaber.com/havacilik-haberleri/pegasusun-pilot-alim-ilani-icin-son-gunler.html>, (Erişim Tarihi: 15.10.2022)
- Bianet; 28.08.2022,** İspanya, Bir Havayolu Şirketinde Daha İşçiler Greve Gitti, <https://m.bianet.org/bianet/emek/266412-ispanya-bir-havayolu-sirketinde-daha-isciler-greve-gitti> (Erişim Tarihi: 23.09.2022)
- Demirören Haber Ajansı, 03.09.2022,** İstanbul Havalimanı Bölgesel Temsilcileri Ağırladı! <https://www.dha.com.tr/kurumsal/istanbul-havalimani-avrupadaki-bolgesel-havalimanlarinin-temsilcilerini-agirladi-2124993> Erişim Tarihi: 23.09.2022
- Demirören Haber Ajansı; 11.10.2022** <https://www.dha.com.tr/gundem/bakan-koca-covid-19-artik-grip-gibi-geciyor-2144397> Erişim Tarihi: 15.10.2022
- Dünya Gazetesi, 14.04.2022** <https://www.dunya.com/kose-yazisi/1000-kabin-memuru-200-pilot-alimi-yapacak/654973>, (Erişim Tarihi: 15.10.2022)

- EUROCONTROL**, 2019'a göre Avrupa Hava Sahası Karşılaştırılması  
<https://www.eurocontrol.int/publication/eurocontrol-comprehensive-aviation-assessment> (Erişim Tarihi: 01.09.2022).
- EUROCONTROL** <https://www.eurocontrol.int/covid19> (Erişim Tarihi: 10.9.2021).
- EUROCONTROL** <https://www.eurocontrol.int/covid19> (Erişim Tarihi: 25.5.2022).
- Hürriyet Gazetesi**, **12.04.2022**, Onur Air'ın iflası istendi!  
<https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/onur-airin-iflasi-istendi-42041526>  
Erişim Tarihi: 10.09.2022
- IATA**,<https://www.iata.org/contentassets/690df4ddf39b47b5a075bb5dff30e1d8/iata-future-airline-industry-pdf.pdf> (Erişim Tarihi: 9.9.2021).
- ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition Updated estimates and analysis** (29.04.2020).
- ILO Sectoral Brief: COVID-19 and civil aviation** (09.04.2020).
- Independent Türkçe Gazetesi**, **23.12.2021**, Uçakla COVID-19 bulaşma riski 2-3 kat arttı! <https://www.indyturk.com/node/451011/sa%C4%9Flik/kovid-19un-u%C3%A7akta-bula%C5%9Fma-riski-omicron-varyant%C4%B1yla-2-3-kat-artt%C4%B1> (Erişim Tarihi: 20.09.2022)
- International Transport Workers Federation(2009)**.Civil Aviation Section, Stressed and Fatigued on the Ground and in the Sky, London.
- ODTÜ**, **14.02.2020**, <http://soyerlab.fde.metu.edu.tr/sars-mers-ve-COVID-19-un-gecmisi>, (Erişim Tarihi: 15.07.2022).
- Prasso, S. (2019)**. China's Divorce Spike Is A Warning To Rest of Locked-Down World. Bloomberg Businessweek. (Erişim Tarihi: 28.06.2021).  
<https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-03-31/divorces-spike-in-china-after-coronavirusquarantines>.
- Remuzzi, A., & Remuzzi, G. (2020)**. COVID-19 and Italy: what next? The Lancet. (Erişim Tarihi: 20.03.2020), Adres: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30627-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30627-9).
- Sabah Gazetesi**, **11.09.2022**, Thy' den taşeron çalışanlara 20.000 TL prim!  
<https://www.sabah.com.tr/ekonomi/thyden-taseron-calisanlara-20-bin-lira-prim-6153035?paging=3> (Erişim Tarihi: 23.09.2022)
- Sözcü Gazetesi**, **06.10.2021**, Türkiye yabancı pilot cenneti!  
<https://www.sozcu.com.tr/2021/ekonomi/turkiye-yabanci-pilot-cenneti-tecrubeli-pilotlar-evde-yabancilar-ucuyor-6689634/> (Erişim Tarihi: 23.09.2022)
- Sözcü Gazetesi**, **07.12.2021**, Onur Air'ın Çalışanın İntihar Teşebbüsü,  
<https://www.sozcu.com.tr/2021/gundem/sivil-havacilik-gununde-isyen-23-yillik-savas-pilotuyum-yunan-thyde-ucuyor-ben-issizim-6812576/>,  
(Erişim Tarihi: 23.09.2022)
- Sözcü Gazetesi**, **19.02.2022**, Siz yabancı pilot uçuramaya devam edin dedi, lisansını yaktı!  
<https://www.sozcu.com.tr/2022/gundem/siz-yabanci-pilot-ucurmaya-devam-edin-dedi-lisansini-yakti-6962367/> (Erişim Tarihi: 23.09.2022)

**Turizm Günlüğü Gazetesi, 22.06.2022**, TAV CEO'su Serkan Kaptan; Havada 2019'a henüz ulaşılmadı!  
<https://www.turizmgunlugu.com/2022/06/22/tav-ceosu-serkan-kaptan/>  
(Erişim Tarihi: 23.09.2022)

**Turizm Gazetesi; 24.06.2022**, Almanya Havaalanı Kaosuna Çözüm Olarak Türkiye'den gelen 2000 Personeli bekliyor!  
<https://www.turizm gazetesi.com/haber/almanya-havaalani-kaosuna-cozum-olarak-turkiye-den-gelecek-iki-bin-personeli-bekliyor/82846>  
(Erişim Tarihi: 23.09.2022)

**World Health Organization (WHO), (18 March 2020b)**. Operational considerations for managing COVID-19 cases or outbreak in aviation: Interim guidance, <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331488/WHO-2019-nCoVAviation-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, (Erişim Tarihi: 25.08.2020).

**World Health Organization (WHO)**, <https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-COVID-19/novel-coronavirus-2019-ncov>, (Erişim Tarihi: 10.05.2022).

**Yeniçağ Gazetesi, 25.06.2021**, Atlas Jet İflas Ettiğini Açıkladı.  
<https://www.yenicaggazetesi.com.tr/-atlasjet-iflas-ettigini-acikladi-459503h.htm> Erişim Tarihi: 10.09.2022

**Yeniçağ Gazetesi, 25.06.2021**, Pandemiyle beraber çalışma koşulları değişti.  
<https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/is-dunyasi-degisiyor/>  
(Erişim Tarihi: 20.09.2022).

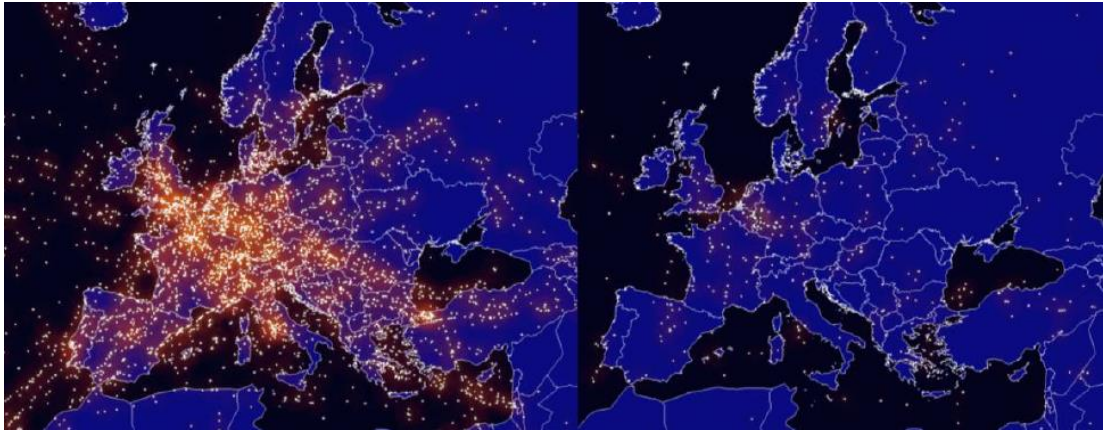
## EKLER

### Ek A: Covid-19'un Havacılık Sektörüne Etkisi

Uluslararası Çalışma Örgütü' nün yaptığı bir araştırmada da küresel çalışma saatleri 2020'nin ilk çeyreğinde kriz öncesi duruma (2019'un dördüncü çeyreği) kıyasla yaklaşık yüzde 4,5 oranında azalmış, İkinci çeyrekteki küresel çalışma saatlerinin kriz öncesi son çeyreğe göre yüzde 10, 5 ' e kadar azalma olacağı söylenmiştir (ILO, 2020). Yine Uluslararası Çalışma Örgütü' nün farklı bir çalışmasında, COVID-19'un yayılması, uçuş iptalleri ve ülkeye özgü kısıtlamaların (seyahat tavsiyeleri ve yasaklar) uluslararası seyahati neredeyse tamamen durdurduğundan bahsetmektedir. Sivil havacılık sektörü doğrudan dünya çapında 10,2 milyon işçi istihdam etmektedir. Ancak havacılık ve bağlı sektörlerle beraber yaklaşık 25 milyon kişinin işsiz kalma ihtimalinden söz edilmiştir (ILO, 2020).

Bu doğrultuda; Asya Pasifik' te 11,2 milyon, Avrupa' da 5,6 milyon, Latin Amerika' da 2,9 milyon, Kuzey Amerika' da 2 milyon, Afrika' da 2 milyon ve Orta Doğu' da 0,9 milyon kişi işini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalmıştır.

Aynı zamanda Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği (IATA) tarafından yapılan tahminlere göre salgının sektöre zararı 252 milyar dolar olacağı ifade edilmiştir. (Nisan 2020) (IATA, 2021). Bu da sektörün ciddi anlamda etkilendiğini göstermektedir.



**Şekil A.1:** 2019-2020 Avrupa Hava Sahası Trafikleri

**Kaynak:** (Eurocontrol; 2020)

**Çizelge A.1: Yolcu Trafiği**

Yolcu Trafiği	2003	2019	2020	2019-2020 Değişim (%)
İç Hat	9147	99.946,572	49.621,174	-50,4%
Dış Hat	25,296	108.427,124	31.986,0255	-70,5%
Transit	0	537,642	49,871	-90,7%
<b>Toplam</b>	<b>34,443</b>	<b>208.911,338</b>	<b>81.657,070</b>	<b>-60,9%</b>

**Kaynak:** (Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM), 2021)

2020 yılsonu itibariyle toplam yolcu sayısı 81,6 milyon olarak gerçekleşmiştir. İç hat sayısı önceki yıla göre %50,4; dış hat yolcu sayısı ise %70,5 azalmıştır. 2003 yılından itibaren gerçekleşen yolcu sayıları Çizelge A.1' de gösterilmiştir.

**Çizelge A.2: Uçak Trafiği**

Uçak Trafiği	2003	2019	2020	2019-2020 Değişim (%)
İç Hat	156,582	839,894	575,262	-31,5%
Dış Hat	218,405	716,523	280,571	-60,8%
Transit	154,218	478,013	201,414	-57,9%
<b>Toplam</b>	<b>529,205</b>	<b>2.034,430</b>	<b>1.057,247</b>	<b>-48,0%</b>

**Kaynak:** (Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM), 2021)

2020 yılsonu itibariyle toplam uçak trafiği 1 milyon olarak gerçekleşmiştir. İç hat trafiği önceki yıla göre %31,5, dış hat uçak trafiği %60,8, Transit uçak trafiği ise %57,9, azalmıştır. 2003 yılından itibaren gerçekleşen uçak trafiği Çizelge A.2' de yer almaktadır. Ayrıca pandemide iflas eden hava yolları Çizelge A.3'te görülmektedir.

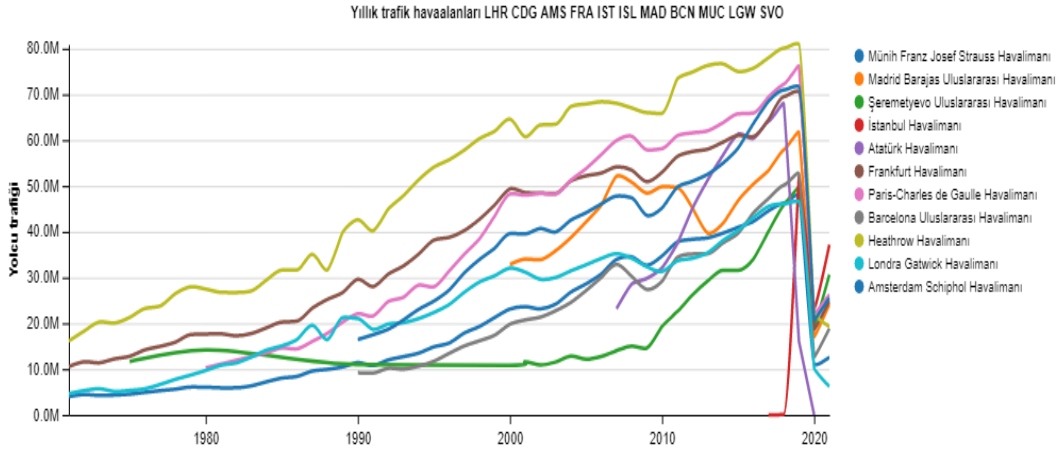
**Çizelge A.3: COVID-19 Krizi Esnasında Batan Havayolu İşletmeleri**

	Havayolu Şirketi	Ülkesi
1	Compass Airlines	ABD
2	Air Asia	Japonya
3	Air Georgian	Kanada
4	Air Italy	İtalya
5	AirAsia	Japan
6	LIAT	Antigua ve Barbuda
7	AtlasGlobal	Türkiye

**Çizelge A.3:** (Devamı) COVID-19 Krizi Esnasında Batan Havayolu İşletmeleri

	<b>Havayolu Şirketi</b>	<b>Ülkesi</b>
8	Avianca	Peru
9	BRA	İsveç
10	Cathay Dragon	Hong Kong
11	CityJet	İrlanda
12	Compass	ABD
13	TAME	Ekvador
14	Ernest Airlines	İtalya
15	Eurowings	Almanya
16	Expressjet	ABD
17	Flybe	İngiltere
18	Flyest	Arjantin
19	Germanwings	Almanya
20	Go2Sky	Slovakya
21	Interjet	Meksika
22	Island Express Air	İzlanda
23	Jet Time	Danimarka
24	Montenegro Airlines	Karadağ
25	LATAM	Arjantin
26	LIAT	Antigua
27	Level Europe	Avusturya
28	Miami Air International	ABD
29	Nantucket Express	ABD
30	NokScoot	Tayland
31	One Airlines	Şili
32	Ravn Alaska	ABD
33	SAA	G.Afrika
34	Shoreline Aviation	ABD
35	NokScoot	Singapur
36	South African Airways	G.Afrika
37	SunExpress Deutschland	Almanya
38	TAME EP	Ekvador
39	Tigerair	Avustralya
40	Trans States Airlines	ABD

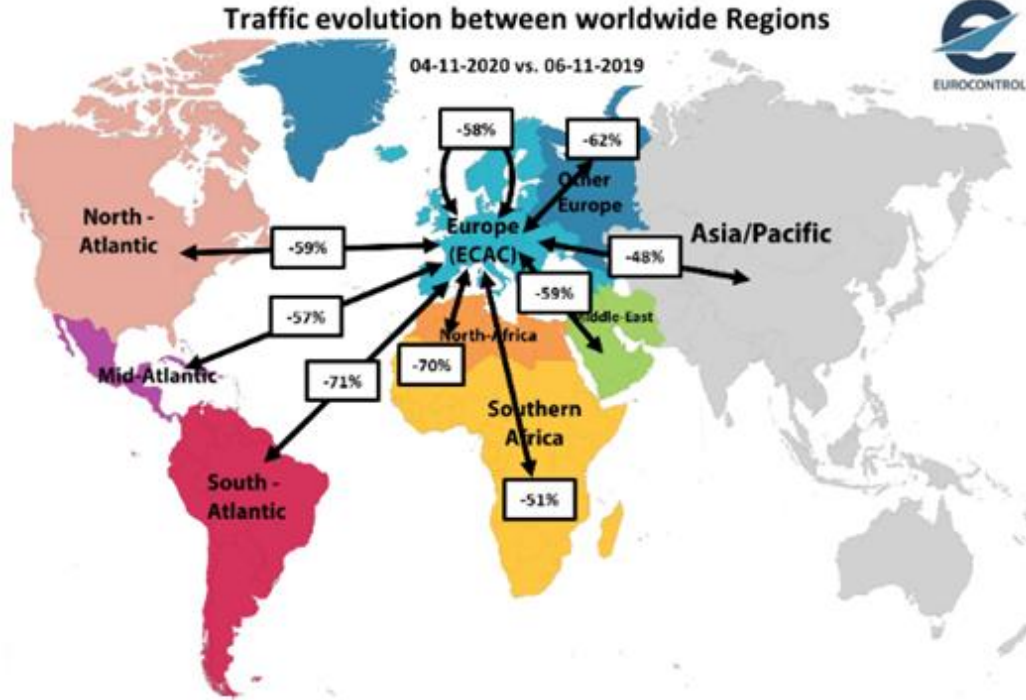
**Kaynak:** (Macit ve Macit;2021)



**Şekil A.2:** Havaalanları Yıllık Trafik Durumu

**Kaynak:** ([https://tr.wikipedia.org/wiki/Yolcu\\_trafi%C4%9Fine\\_g%C3%B6re\\_Avrupa%27n%C4%B1n\\_en\\_i%C5%9Flek\\_havalimanlar%C4%B1\\_listesi#Grafikte](https://tr.wikipedia.org/wiki/Yolcu_trafi%C4%9Fine_g%C3%B6re_Avrupa%27n%C4%B1n_en_i%C5%9Flek_havalimanlar%C4%B1_listesi#Grafikte))

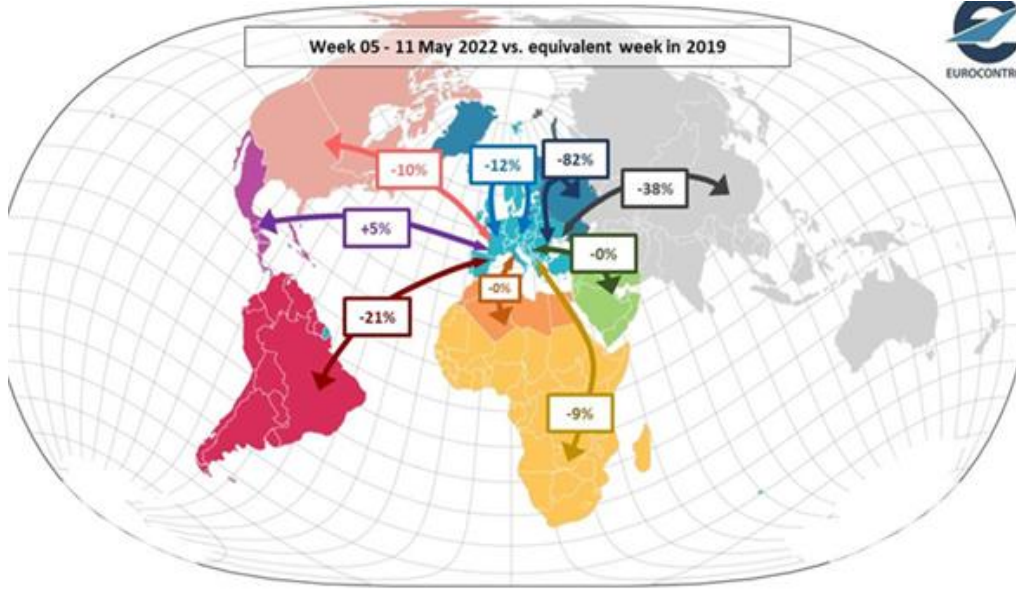
Şekil A 2'ye bakıldığında, 1980 yılından itibaren Avrupa hava alanı yoğunluk grafiği görülmektedir. Görüldüğü üzere 2020 yılında sert bir düşüş olmuştur.



**Şekil A.3:** Dünya Hava Trafik Değişimleri Kasım 2019-Kasım 2020

**Kaynak:** (<https://web.shgm.gov.tr/tr/manset-haber/6452-eurocontrol-COVID-19un-hava-trafigine-etkilerini-iceren-raporunu-yayimladi>, erişim tarihi: 25.05.2022)

Şekil A 3'te 6.11.2019 ile 4.11.2020 tarihleri arasında gerçekleşen dünya üzerindeki uçuş değişim yüzdeleri görülmektedir.



**Şekil A.4:** Dünya Hava Trafik Değişimleri Mayıs 2022-Mayıs 2019

**Kaynak:** (Eurocontrol 05-11 Mayıs Haftası Raporu)

Şekil A 4'te 05-11 Mayıs 2022 haftasının 2019' un aynı haftası ile karşılaştırılmasına bakıldığında havacılık anlamında hala tam anlamıyla toparlanılmadığını görmekteyiz. Ancak burada farklı bir faktörden bahsetmek gerekmektedir, şubat sonu başlayan Rusya-Ukrayna savaşı sonrası o bölgenin uçuş sayısındaki düşüşünün COVID-19 a bağlı olmadığını söylemek gerekmektedir. 12 Mayıs 2022' de Eurocontrol' ün yayınladığı rapora göre pandemi öncesindeki hava trafiğine %86' lık oranına dönüş yapılmıştır (Eurocontrol, May 12th 2022).



**Şekil A.5:** Avrupa Havaalanı Yolcu Trafik 5 Yıllık Tahmin

**Kaynak:** (<https://www.moodiedavittreport.com/a-deepening-crisis-passenger-traffic-at-europes-airports-set-to-fall-by-64-in-2021-compared-to-pre-pandemic-levels/>)

Şekil A 5'te Avrupa hava trafiğinin üç senaryosundan bahsedilmektedir. Bu durumda 2025 yılına iyi ihtimalle %5 büyüyerek, kötü ihtimalle -%10 büyüyerek ulaşılması planlanmaktadır.



## Ek - B: Ölçekler

### COVID-19 PANDEMİSİ SÜRECİNDE HAVACILIK ÇALIŞANLARININ STRES VE TÜKENİMLİK DÜZEYLERİNİN MESLEKİ BAĞLILIKLARINA ETKİSİ

Saygıdeğer havacılık çalışanları, bu araştırma bir doktora tez çalışması kapsamında COVID-19 Pandemisi' nin çalışanları nasıl etkilediğini incelemektedir. Sektör ve bilim adına bu zor günlerde bize biraz süre ayırıp cevap verebilerseniz çok memnun oluruz. Araştırmamız doktora tezi olarak sunulacak olup, verdiğiniz kişisel bilgiler üçüncü kişilerle asla paylaşılmayacaktır! Destekleriniz için çok teşekkür ederiz.

1. Yaşınız? \*

2. Cinsiyetiniz? \*

Kadın

Erkek

3. Medeni Durumunuz? \*

Bekar

Evli

4. Çocuğunuz var mı? \*

EVET  HAYIR

5. Havacılık Sektöründeki Çalıştığınız Pozisyon? \*

Pilot

Host/Hostes

Yer Hizmetleri

Diğer

6.soruya yanıtınız diğerse lütfen belirtiniz.

7. Havacılık Sektöründeki Tecrübe Süreniz? (Ay ya da Yıl) \*

8. İş yerinde çok hızlı çalışmak zorundayım.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

9. İş yerinde çok yoğun çalışmak zorundayım.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

10. Yaptığım iş çok fazla çaba gerektirmektedir.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

11. Her şeyi yapmak için yeterli zamanım yoktur.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

12. Yaptığım işte sık sık istemediğim taleplerle karşılaşıyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

13. İşim yeni şeyler öğrenmeme imkân sağlamamaktadır.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

14. İşim yeni şeyler öğrenmeme imkân sağlamamaktadır.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

15. Tekrar ve tekrar aynı şeyleri yapmak zorunda kalıyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

16. İşimde nasıl çalışacağımın kararını kendim veremiyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

17. İş yerimde diğer çalışanlarla iyi geçinemiyorum

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

18. İş arkadaşlarım beni desteklememektedir.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

19. Üstlerim ile iyi geçinemiyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

20. İşimden duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

21. İş gününün sonunda kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

22. Yeni bir iş günü için sabah uyandığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

23. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini kolayca anlayabilirim.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

24. İşim gereği karşılaştığım kişilere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı hissediyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

25. Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

26. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

27. İşimin beni tükettiğini hissediyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

28. İşim sayesinde insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

29. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı daha sertleştim.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

30. Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe duyuyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

31. Kendimi çok enerjik hissediyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

32. İşimin beni engellediğini hissediyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

33. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

34. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

35. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramızda rahat bir hava yaratabiliyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

36. İşimdeki insanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

37. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

38. İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

39. İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle soğukkanlılıkla baş ederim.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

40. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

41. Mesleğim kişisel imajım açısından önem taşımaktadır.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

42. Bu mesleği seçtiğim için pişmanım.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

43. Bu mesleği yaptığım için gurur duyuyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

44. Bu mesleği yapmaktan hoşlanmıyorum

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

45. Mesleğimi heyecan verici bir meslek olarak görüyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

46. Bu mesleği şimdi değiştirmeyi düşünmeyecek kadar çok şey verdim.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

47. Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

48. Beni mesleğimi değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

49. Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

50. Bu mesleğe devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

51. Bu mesleği bırakırsam kendimi suçlu hissederim.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

52. Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı bu mesleği yapmaya devam ediyorum

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

53. COVID-19 salgınından korkuyordum.

Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  Kesinlikle Katılıyorum

54. COVID-19 salgınından halen korkuyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  Kesinlikle Katılıyorum

55. COVID-19 salgın hastalığına yakalandınız mı?

EVET  HAYIR

56. Cevabınız evetse ne kadar süre işten uzak kaldınız?

14 gün  1 aya yakın  1 aydan fazla

57. Cevabınız evetse kaç kez yakalandınız?

58. Hastalığa yakalandıysanız hastanede yatarak mı geçirdiniz?

EVET  HAYIR

59. Hastalığa yakalandıysanız hastalığı evde mi geçirdiniz?

EVET  HAYIR

60. Cevaplarınız hayırsa COVID-19 hastası ile temaslı oldunuz mu? \*

EVET  HAYIR

61. Kiminle birlikte yaşıyorsunuz? \*

Anne – Baba  Eş- Çocuk/Çocuklar  Tek  Diğer

62. Ailemden birinin COVID-19' a yakalanmasından endişe duyuyorum. \*

EVET  HAYIR

63. Aileniz de COVID-19' a yakalanan oldu mu?

EVET  HAYIR

64. Ailenizden ya da yakın çevrenizden COVID-19' dan vefat eden oldu mu?

EVET  HAYIR

65. Bu dönemde psikolojik yardım almaya ihtiyaç duyduunuz mu?

EVET  HAYIR

66. Bu dönemde psikolojik yardım aldınız mı ya da hala alıyor musunuz?

EVET  HAYIR

67. Bireysel olarak aşağıdaki önlemlerden hangisini ya da hangilerini alıyorsunuz?

MASKE  ÇİFT MASKE  ELDİVEN  SİPERLİK

DEZENFEKTAN  KOLONYA

68. COVID-19 pandemi sürecinde siz hangi nedenle maske/siperlik takıyorsunuz?  
(Birden fazla şık işaretlenebilir) \*

Zorunlu olduğu için

Toplum sağlığını korumak için

Tıbbi bir korunma önlemi olduğu için

Enfeksiyonun size bulaşmasını engellemek için

Bu süreçte endişeli olduğunuz için

Çevrenizdekilere enfeksiyon bulaştırmamak için

Uyarılmadığım sürece maske takmıyorum

69. Kurumunuz da COVID-19' a yakalanan oldu mu? \*

EVET  HAYIR

70. Kurumunuz da COVID-19' dan vefat eden oldu mu? \*

EVET  HAYIR

71. Kurumunuz da COVID-19 pandemisi sürecinde kimse işten çıkarıldı mı? (Mart 2020- Ağustos 2021)

EVET  HAYIR

72. Kurumunuz da COVID-19 pandemisi sürecinde kişiler ücretsiz izne ayrılmak zorunda bırakıldı mı? (Mart 2020-Ağustos 2021)

EVET  HAYIR

## **ÖZGEÇMİŞ**

Hilal ÖZTÜRK

### **ÖĞRENİM DURUMU:**

- Yüksek Lisans: 2014, İstanbul Aydın Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi (Tezli)
- Lisans : 2011, Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Büro Yönetimi Öğretmenliği

### **MESLEKİ DENEYİM VE ÖDÜLLER:**

- 2011-2013 Dönmezler Lisans A.Ş. - (Satış Destek Sorumlusu)
- 2013-..... Nişantaşı Üniversitesi - (Öğretim Görevlisi)
- 2015-2018 Nişantaşı Üniversitesi - (Sağlık Programları Koordinatörü)
- 2022-..... Nişantaşı Üniversitesi - (Nişantaşı MYO Müdür Yardımcısı)
- 2014-2016 İstanbul Bilgi Üniversitesi - (Misafir Öğretim Görevlisi)
- 2017-2018 İstanbul Kent Üniversitesi - (Misafir Öğretim Görevlisi)
- 2020-2021 Doğuş Üniversitesi - (Misafir Öğretim Görevlisi)

### **TEZDEN TÜRETİLEN YAYINLAR, SUNUMLAR VE PATENTLER:**

- Öztürk Hilal, Uslu Tuna (2021). The effect of stress and burnout levels of employees on their occupational commitment during the COVID-19 pandemic process: Aviation industry example. Journal of Human Sciences, 18(4), 728-736., Doi: 10.14687/jhs.v18i4.6246 (Yayın No: 7360388)

### **DİĞER YAYINLAR, SUNUMLAR VE PATENTLER:**

### **BİLDİRİLER:**

- Topal Yıldırım Duygu, Öztürk Hilal (2021). İş Yaşam Kalitesinin Kurumu Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi: Havacılık Çalışanları Örneği. Anadolu Kongresi 8. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum) (Yayın No:7350902)
- Topal Yıldırım Duygu, Öztürk Hilal (2021). Mesleki Özdeşleşmenin Tükenmişlik Sendromuna Etkisi: Sağlık Çalışanları Örneği. Anadolu Kongresi 8. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7350906)
- Öztürk Hilal, Topal Yıldırım Duygu (2021). Havacılık Sektöründe Kişi-İş Uyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Balkan Zirvesi 5. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum) (Yayın No:7291803)

- Öztürk Hilal, Topal Yıldırım Duygu (2021). Covid-19 Pandemisi Sürecinde Sağlık Çalışanlarının Kurumu Psikolojik Sahiplenmelerinin İş Doyumlarına Etkisi. Balkan Zirvesi 5. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum) (Yayın No:7291797).
- Öztürk Hilal, Topal Yıldırım Duygu, Öz Tuncel (2021). Mobbing (Psikolojik Yıldırma), Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Havacılık Sektörü Örneği. Ufuk Üniversitesi 1.Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum) (Yayın No:7016855).
- Topal Yıldırım Duygu, Öztürk Hilal (2019). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Ierfm (International Economics Research And Financial Markets Congress (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum) (Yayın No:5479973)
- Topal Yıldırım Duygu, Öztürk Hilal (2018). Sinizm ve Örgüt Üzerine Etkileri. 1. Uluslararası Çağdaş Eğitim ve Sosyal Bilimler Sempozyumu (Iscsess) (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum) (Yayın No:4666678)
- Öztürk Hilal, İpek Işıkcı Nazenin, Faikoğlu Rehat, Müdüroğlu Kırmızıbekmez Aynur, Dereli Elif (2015). Mobbing, Effects On Organizations And Solutions. Health Care Academician Journal, 2(1), 27-33., Doi: 10.5455/sad.201502012733 (Yayın No: 7360502)

#### **KİTAPLAR:**

- Ofis Yönetimi "El Kitabı" (2018)., Öztürk Hilal,Topal Yıldırım Duygu, Seçkin Yayıncılık, Basım Sayısı:1, Sayfa Sayısı 200, Türkçe (Ders Kitabı), (Yayın No: 4380532)
- İş Hayatında Yazışmalar "El Kitabı" (2017)., Topal Yıldırım Duygu,Öztürk Hilal, Seçkin Yayıncılık, Basım Sayısı:1, Sayfa Sayısı 191, Türkçe (Ders Kitabı), (Yayın No: 3546693)