

**Sivil Havacılık İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam
Doyumlarının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Kars
Harakani Havalimanı Örneği**

*The Effect of Life Satisfaction of Employees Working in Civil Aviation
Enterprises on Job Stress and Intention to Leave: The Case of Kars
Harakani Airport*

Dr. Öğr. Üyesi Tayfun YILDIZ

Ardahan Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşletme Bölümü

Ardahan University

Faculty of Economics and Administrative Sciences

Department of Business

tayfunyildiz@ardahan.edu.tr

Yılmaz ŞİMŞEK

İşletme Bilim Uzmanı

Business Science Specialist

yilmazsimsek24@hotmail.com

Temmuz 2020, Cilt 11, Sayı 2, Sayfa: 59-76

July 2020, Volume 11, Number 2, Page: 59-76

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2020

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Abdurrahim ŞENOCAK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Esra TAŞÇI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLI T - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI YÖK
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ *İstanbul Gelişim Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *TBMM*
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Erdal ÇELİK *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGÜN *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*
Prof. Dr. E. Murat ENGİN *Galatasaray Üniversitesi*
Prof. Dr. Bülent ERDEM *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Nükhet HOTAR *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR *Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU *Atılım Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*

Prof. Dr. Fatih UŐAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Erine YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Engin YILDIRIM Anayasa Mahkemesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñ YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Sivil Havacılık İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Doyumlarının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Kars Harakani Havalimanı Örneği

The Effect of Life Satisfaction of Employees Working in Civil Aviation Enterprises on Job Stress and Intention to Leave: The Case of Kars Harakani Airport

Tayfun Yıldız¹

Yılmaz Şimşek²

Öz

Yapılan çalışma sivil havacılık çalışanlarının yaşam doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve etkinin belirlenmesini amaç edinmiştir. Bu kapsamda Kars Harakani Havalimanında çalışan 115 kişiden veriler toplanarak, SPSS ve AMOS programları aracılığıyla analizler gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu analizler doğrultusunda; yaşam doyumu ve iş stresi arasında ($r:-0,427$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki, yaşam doyumu ile işten ayrılma niyeti arasında ($r:-0,333$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında ($r:0,638$) pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların iş stresinin yaşam doyumu üzerinde %40,1'lik negatif yönlü etkisi bulunmaktadır. İşten ayrılma niyetinin yaşam doyumu üzerinde %31,1'lik negatif yönlü etkisi bulunmaktadır. Buradan hareketle yaşam doyumunun iş stresi ve işten ayrılma niyetini azaltan bir faktör olduğu ifade edilebilir. İşten ayrılma niyetinin iş stresi üzerinde %63,4'lük pozitif yönlü etkisinin bulunduğu görülmüştür. İş stresi ve işten ayrılma niyetinin beraber bulunduğu ortamlarda yaşam doyumunun bu değişkenleri negatif yönlü olarak etkilediği tespit edilmiştir (%33,9).

Anahtar Sözcükler: Sivil Havacılık, Yaşam Doyumu, İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti

Abstract

The aim of the study is to determine the relationship and effect between the life satisfaction of civil aviation workers, job stress and turnover intention. In this context, data were collected from 115 people working at Kars Harakani Airport and analyzes were carried out through SPSS and AMOS programs. In this context, data were collected from 115 people working at Kars Harakani Airport, and assessments were made through SPSS and AMOS programs. There are significant negative relationship between life satisfaction and job stress ($r:-0.427$), significant negative relationship between life satisfaction and turnover intentions ($r:-0.333$), significant positive relationship between job stress and turnover intentions ($r:- 0.638$). Work stress of employees has a negative effect of 40.1% on their life satisfaction. Intention to quit has a negative effect of 31.1% on life satisfaction. Based on this, it can be stated that life satisfaction is a factor that reduces job stress and the intention to quit. It has been observed that intention to quit has a 63.4% positive effect on job stress. It was found that life satisfaction in environments where job stress and intention to quit work together negatively affect these variables (33.9%).

Keywords: Civil Aviation, Life Satisfaction, Job Stress, Turnover Intentions

¹ Dr.Öğr.Üyesi, Ardahan Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, tayfunyildiz@ardahan.edu.tr

² İşletme Bilim Uzmanı, yilmazsimsek24@hotmail.com

GİRİŞ

İşletmeler için önemli bir rekabet avantajı sağlayan, değerli ve ikamesi zor olan kaynakların başında “nitelikli iş gücü” yani kalifiye insan kaynağı yer almaktadır. Bu bağlamda beklenmedik anda yaşanan iş gücü kayıpları işletmeleri hedeflerinden uzaklaştıran ve istenmeyen zararlara sebebiyet veren bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yetiştirilmesi gereken siparişlerin aksaması, müşteriye verilen sözlerin zamanında yerine getirilememesi, işletmedeki kalifiye personelin eksikliği nedeniyle üretilen ürünlerde ve hizmetlerde istenen kalitenin yakalanamaması gibi işletmeye olumsuz etkileri olmaktadır. Ayrıca bir personelin istenmeyen durumlar sebebi ile işten ayrılması sonucunda bundan etkilenen iş arkadaşlarının ve iş gruplarının da işten ayrılması çoğu zaman gerçekleşen bir durumdur. İşten ayrılma niyeti işletmeden ayrılmak isteyen kişinin aldığı ilk karardır. Çalışanın yaptığı iş tanımının değişmesi ya da aile ve çevresel faktörlerin değişimine göre bu durum işten ayrılmaya dönüşebilmektedir. İşten ayrılma niyeti içerisinde bulunan çalışana terfi ve ikramiye verilmesi sonucunda çalışanın bu tutumu bazen değişebilmektedir. Çalışanların işten ayrılmasına neden olan veya devam etmesini sağlayan birçok değişken bulunmaktadır. Ancak yapılan çalışmada bu değişkenlerden sadece yaşam doyumu ve iş stresi değişkenleri incelenmiştir.

Yaşam doyumu kişilerin bütün yaşamı boyunca istedikleri ile elde ettiklerini kıyasladığı ve karşılığında kendini başarılı veya başarısız bulduğu bir ölçümdür. Bu ölçümün sonucunda kişiler iş hayatı özelinde başarısız olmaları durumunda işten ayrılma niyeti sergilemekte ya da başarılı olmaları durumunda işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Yaşam doyumu iş stresi ile de ilişkili bir kavramdır, iş stresinin bulunduğu ortamlarda yaşam doyumu azalmaktadır.

İş stresi işin ve örgütün yapısına uygun olarak kişilerin iç dünyasında yaşadığı stresi tanımlamaktadır. İş stresinin bulunduğu ortamlarda kişilerin işten ayrılma niyeti artmaktadır. İş stresinin azalması işten ayrılma niyetinin de azalmasını sağlamaktadır.

1. Literatür Taraması

1.1. Yaşam Doyumu

Genellikle psikolojide ağırlıklı olarak negatif yönlü çalışmalara yer verilirken pozitif yönlü psikolojik araştırmalar 90’lı yıllardan itibaren artış göstermeye başlamıştır. Öznel iyi oluş bu araştırmalardan birini oluşturmaktadır. Öznel iyi oluş, bireyin kendini mutlu, huzurlu ve iyi hissetmesi ile kişinin yaşamını bir bütün olarak olumlu değerlendirmesini ifade etmektedir (Diener, 1994: 106). Öznel iyi oluşun duygusal ve bilişsel olmak üzere iki farklı boyutu bulunmaktadır. Duygusal boyut, kişilerin kendi durumunu olumlu ve olumsuz olarak nitelendirdiği ve etkilendiği unsurlardan meydana gelmektedir. Bilişsel boyut ise yaşam doyumunu oluşturmaktadır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999: 277).

Yapılan bu çalışmada yaşam doyumu kavramı incelenmektedir. Yaşam doyumu, kişinin yaşam kalitesini ve ihtiyaçlarının karşılanma oranını ifade etmektedir. Bir nevi yaşam doyumu kişinin hayattan ne istediği ve arzuladığının karşılığında elde edilen sonucun karşılaştırılması ve değerlendirilmesidir (Zengin, 2019a: 1478). İstenen ile elde edilen gerçek durumunun kişi tarafından karşılaştırılarak, yaşamdan ne kadar memnun kaldığının bir ifadesidir yaşam doyumu (Özer ve Karabulut, 2003: 72). Ayrıca kişinin yaşam faaliyetleri, sorumlulukları, hedeflerine ulaşma seviyesi, olumlu bir kişi olması ve iyimser bir tutum sergilemesi olarak da tanımlanmaktadır (Sung, 2003: 1094).

Buradan hareket ile yaşam doyumunu kişinin tüm yaşamına karşı olumlu bir tutum olarak tanımlamak mümkündür (Jan ve Masood, 2008: 33).

Yaşam doyumunu kavramı ilk olarak Neugarten, Havighurst ve Tobin (1961) tarafından ifade edilmiştir. Kavramsal olarak doyum ve memnuniyet nedenleri Ereksel Kuram, Uyumsuzluk Kuramları, Kişilik Kuramları, Uyum Kuramı, Aşağıdan Yukarıya ve Yukarıdan Aşağıya Kuramları ile açıklanmaktadır (Öztürk ve Yıldız, 2017: 658). Yaşam doyumunu söz konusu olduğunda, belli bir durumla ilgili tüm memnuniyetlerin değil, tüm deneyimlerin memnuniyetinin olduğu anlaşılmaktadır. Genel olarak, bireyin istekleri ve başarıları arasındaki uyum ne kadar artarsa, yaşamdan o kadar fazla memnuniyet alınmaktadır (Diener, Oishi ve Lucas, 2003: 405). Kişilerin yaşamdan duydukları doyum, aile, arkadaş, akraba, iş ve birlikte yaşanan topluma karşı yaratılan, alınan olumlu davranışların bir eseridir (Hasçeltik ve Özmen, 2019: 389). Kişinin yaşadığı doyum kişilik yapısı, çevrenin kişi üzerinde yarattığı değişim, sorunlar ile baş etme teknikleri gibi çeşitli faktörlerin bileşimine bağlıdır. Hayatın güzel ve iyi bir yönünün olduğu sadece hayatın kötülüklerle çevrildiğini belirten insanların yüksek yaşam doyumuna sahip kişiler olduğu belirtilmektedir (Şahin, 2019: 159).

1.2. İş Stresi

Stres kavramı genel olarak, organizmanın uyum sağlaması ya da tepki vermesini gerektiren her türlü uyarana karşı verdiği tepki şeklinde tanımlanmaktadır (Selye, 1956). Farklı bir tanımla stres, kişinin ruh sağlığı noktasında uyarı, baskı ve tehlikeye karşı verilen yanıt olarak da ifade edilmektedir (Auerbach ve Gramling, 1998:42). İş stresi, işgörenleri örgütsel alanda fizyolojik ve psikolojik anlamda tehdit ederek hem sağlıklarını hem de verimliliklerini olumsuz etkileyen bir olgudur (De Bruin, 2006: 69). Ayrıca stres çalışanın çalışma alanında üstlendiği rolleri yerine getirirken baskı ve gerilim yaşamasına neden olmaktadır. Özellikle çalışan ve içerisinde yer aldığı çevre arasında zayıf bir uyum söz konusuysa bireyin yaşadığı stres seviyesi daha da yüksek olmaktadır. Yaşanan bu iş stresinin düzeyi, işin niteliklerine göre farklılık gösterir ve bireyin işinden elde ettiği doyumunu etkileyerek bireyin mutsuz olmasına neden olmaktadır (Naktiyok, 2019: 450).

Genel anlamda bireylerin duyumsadıkları strese karşı verdikleri iki temel tepki vardır. Bunlar “savaş” ya da “kaç” davranışlarıdır. Tıpkı bireylerde olduğu gibi örgütlerinde strese karşı verdikleri iki tepki söz konusudur. Bunlar mevcut stres kaynağına karşı “boyun eğme” ya da “direnme” davranışlarıdır (Kahn ve Boysiere, 1992: 572). Genel anlamda olumsuz etkileri üzerinde durulan stresin kontrol altında tutulabilmesi durumunda bireyler ve örgütler bakımından bir takım olumlu (verimlilik, performans, kalite vb.) etkilerinin olduğu da ilgili alan yazında ifade edilmektedir (Cox, Griffiths ve Rial-González, 2000: 22). Çalışanların örgüt içerisinde duyumsadıkları stres genellikle, işe gelmeme, iş ilişki süreçlerinde kayıp, işten ayrılma gibi davranışların sayısında artışa neden olmaktadır. Bunların yanı sıra stres, verimsizlik, performans düşüklüğü, iş doyumumsuzluğu, iş kazalarında artış, tükenmişlik, işe karşı kayıtsızlık, grevler ve işte başarısız olma gibi örgütsel anlamda yıkıcı nitelikte hem birey hem de grup bazında olumsuz durumların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Barnett ve Brennan, 2006: 261).

İş ile ilgili stres kaynakları, her birey için bireyin sahip olduğu yetenek ve niteliklere bağlı olarak değişiklik göstermektedir (Ramamurthi ve ark., 2016: 529). Her çalışma alanının kendisine has bir takım potansiyel stres kaynakları bulunmaktadır. Stres kavramı üzerine çalışan araştırmacılara (Barnett ve Brennan, 2006: 262) göre, stres

kaynaklarına ilişkin tüm meslekler için geçerli yedi ayrı kategori bulunmaktadır. Bu kaynakları şu şekilde sıralamak mümkündür (Arnold ve ark., 2016):

- i) Meslekle ilişkili iç faktörler,
- ii) Bireyin organizasyon içindeki rolü,
- iii) Kişilik özellikleri ve stresle başa çıkma yöntemleri,
- iv) İşle ilgili ilişkiler,
- v) Kariyer gelişimi düzeyi,
- vi) Örgütsel kültür ve iklim,
- vii) Aile ve iş arasındaki denge bu yedi maddeyi oluşturmaktadır.

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanların memnuniyetsizliğini belirten bir davranıştır. Çalışanların işten ayrılması örgütler için büyük problemleri beraberinde getirmektedir. Çalışanların yetiştirilmesi örgütler için uzun zaman ve para harcanmasını gerektiren bir süreçtir (Gülertekin-Genç ve Gümüş, 2018:212). Ayrıca işten ayrılan çalışanların rakip örgütlerde işe başlaması, bilgi ve tecrübesini rakiplere aktarması ise daha maliyetli bir süreçtir. Çalışanlar çalışma ortamlarından memnun kalmazsa, işten ayrılma niyeti ortaya çıkacak ve iş memnuniyeti yüksek olduğunda işten ayrılma niyeti azalacaktır (Seyrek ve İnal, 2017: 64).

Tett ve Meyer (1993: 259)'e göre işten ayrılma niyeti işten ayrılmaya öncülük eden en büyük etkidir. Gaertner (1999: 479) 'a göre işten ayrılmak, kendi istek ve beklentilerinin karşılanmaması nedeniyle çalışanın işyerini terk etmesi davranışıdır. İşten ayrılma niyeti, iş koşullarının çalışanlar tarafından beğenilmemesi sonucu gerçekleştirilen yıkıcı ve aktif bir eylemdir (Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988: 599).

İşten ayrılma süreci her zaman olumsuz sonuçlar yaratan bir durum değildir. Özellikle düşük performans gösteren çalışanların ayrıldığı durumlarda, örgüt için olumlu bir sonuç ortaya çıkmaktadır (George ve Jones, 1996: 320). İşten ayrılan kişinin yerine daha yetenekli ve vasıflı kişilerin gelmesi mümkündür. Ayrıca yıllardır aynı işleri yapan kişilerin işten ayrılması sonucunda birçok yolsuzluk ve eksikliğin tespiti ve aydınlanması da mümkündür. Bu olumlu yönler ek olarak, işten çıkarmalar, yeni bir çalışan bulma, kısa sürede eğitim, organizasyonun bozulması, önemli projelerin kesintiye uğraması veya çalışanlar arasında yaşanan mutsuzluk, ekip çalışmasının engellenmesi gibi olumsuz sonuçlarda ortaya çıkarabilmektedir (Güllüce ve ark., 2019 :35). Buradan hareketle örgütler için kişileri değerlendirip işten çıkmasına teşvik etmek olumlu, çalışanların kendi isteği ile kontrolsüz bir şekilde ayrılması olumsuz sonuçlar yaratacaktır (Newstorm ve Davis, 2013).

Çalışanların işten ayrılmayı gerektiren koşullar; dış etmenler, örgütsel etmenler ve kişisel etmenler olmak üzere üç farklı grupta toplanmaktadır. Kişisel etmenler; emeklilik, hastalık, askerlik, eğitim, evlilik gibi unsurlar oluşturmaktadır. Örgütsel etmenler; ücretler, kariyer ve terfi fırsatları, teşvikler ve ödüller, iş tatmini, stres, işyerinin fiziksel koşulları gibi etmenlerden oluşturmaktadır (Kaygın, Güllüce, Zengin ve Bağcıoğlu, 2018: 202) Dış etmenleri ise depresyon, sel ve doğal afetler gibi kişilerin ve örgütlerin engellemesinin mümkün olmadığı olaylar oluşturmaktadır (Faiz, 2019: 29).

1.4. Araştırmanın Hipotezleri

İlgili alan yazını incelendiğinde; yaşam doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti kavramlarının üçünü birlikte inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamış olmasından dolayı bu çalışma önemlidir. Ancak bu kavramları ikili bir şekilde inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır.

Yaşam doyumu ve iş stresi arasında; Ekşi, Çini ve Sevim (2020:1465), Yıldız ve Tekin (2018) ile Sarı, Uyumaz ve Kaya (2019: 429) tarafından yapılan çalışmalarda değişkenler arasında negatif yönlü anlamlı ilişki ve etki tespit edilmiştir.

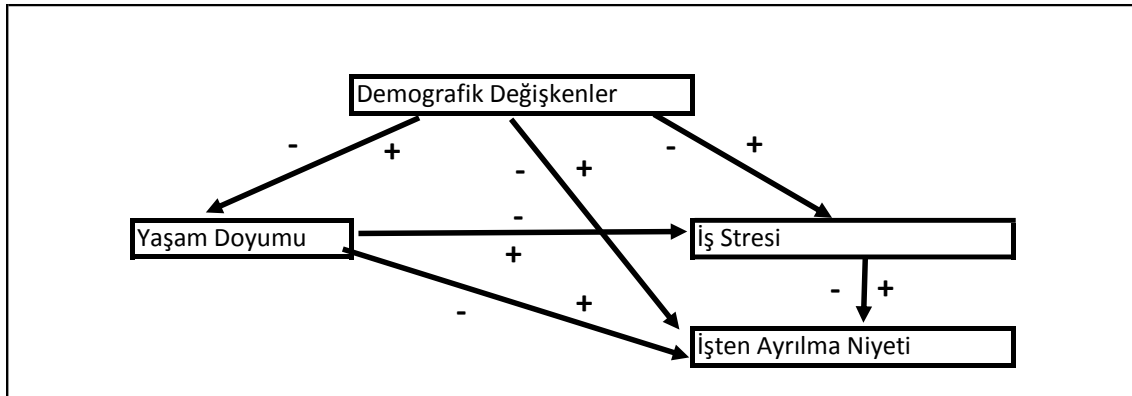
Yaşam doyumu ve işten ayrılma niyeti arasında; Kışlalı (2019:196), Yılmaz, Keser ve Yorgun (2010:103) ve Türk ve Akın Gürdal (2019:24) tarafından yapılan çalışmalarda değişkenler arasında negatif yönlü anlamlı ilişki ve etki tespit edilmiştir.

İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında; Baltacı (2018:1529), Dirik (2019:131), Taş ve Özkara (2019:487), Onay ve Kılıcı (2011:372) ve Yenihan, Öner ve Çiftiyıldız (2014:45) tarafından değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki ve etki tespit edilmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda çalışma sonucunda, yaşam doyumu ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin tespiti beklenmektedir.

Tüm bu görüşlerin ışığında araştırma modeli ve aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

Şekil 1. Araştırma Modeli



H1: Yaşam Doyumu İş Stresini negatif ve anlamlı bir şekilde etkiler.

H2: Yaşam Doyumu İşten Ayrılma Niyetini negatif ve anlamlı bir şekilde etkiler.

H3: İş Stresi İşten Ayrılma Niyetini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkiler.

H4: Yaşam doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti boyutları demografik değişkenler açısından farklılıklar göstermektedir.

H4a: Yaşam doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti boyutları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H4b: Yaşam doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti boyutları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H4c: Yaşam doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti boyutları yaşa göre farklılık göstermektedir.

H4d: Yaşam doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti boyutları eğitim duruma göre farklılık göstermektedir.

H5e: Yaşam doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti boyutları gelir durumuna göre farklılık göstermektedir.

2. Araştırma ve Yöntemi

Bu kısımda araştırmanın amacı ve modeli, örneklemin seçimi, veri toplama aracının geliştirilmesi, veri toplama süreci ve veri toplamada kullanılan istatistiksel yöntem ve teknikler açıklanmıştır. Bu veriler uygun istatistik paket programları kullanılarak analiz edilmiştir.

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırma Kars İli Merkez İlçesinde bulunan Kars Harakani Havalimanı çalışanları üzerinde yapılmıştır. Kars Havalimanı 1988 yılında hava trafiğine açılmış olup, şehir merkezine uzaklığı 6 km'dir. İç ve dış hatlar olmak üzere yıllık 3 milyon 500 bin yolcu ağırlama kapasitesine sahiptir. Anketler havalimanında araştırmacıların kendisi tarafından uygulanmıştır. Yaşam Doyumu Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinden oluşan anket basit tesadüfi örneklem şeklinde araştırma evreninde bulunan havalimanı işletmesi çalışanlarına uygulanmıştır.

Araştırma evrenini oluşturan çalışanların sayısı 150'dir. Araştırma evreni için minimum örneklem %5 önem düzeyinde ve %5 hata payı ile anket uygulanacak örnek kitesinin büyüklüğünü belirlemek için <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm> sitesindeki hesaplama aracı kullanılmış ve "108" minimum örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. Araştırma, yüz yüze anket sistemi üzerinden uygulama 01 Haziran 2020 tarihi ile 07 Haziran 2020 tarihleri arasında yapılmıştır. Anketler havalimanında çalışan 115 çalışana uygulanmış, hatalı ve eksik anket olmadığından 115 anketin tamamı değerlendirmeye alınarak analizler yapılmıştır.

2.2. Soru Formlarının Oluşturulması

Bu çalışmada, temelde nicel verilere dayalı araştırma ve ölçme yöntemi benimsenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde cinsiyet, çalışma süresi, çalışan sayısı ve sektöre ilişkin hususları içeren araştırma kapsamındaki çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik kapalı uçlu sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde yaşam doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyetini ölçen 5'li likert tipinde çoktan seçmeli sorular yer almıştır.

Yaşam doyumunun ölçümü için Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçeye çevrilen Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu ve 5 ifadeden oluşmaktadır.

İş stresinin ölçümü için De Bruin (2006) tarafından geliştirilen 9 ifadeli İş Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyutludur. Ölçeğin Türkçeye çevrimi yazarlar tarafından yapılmış, çevirim işlemi için önce ifadeler Türkçeye çevrilerek anlam ve ifadeler kontrol edilmiş, sonrasında ise ifadeler tekrar İngilizceye çevrilerek anlam kayması ve hatalarının önüne geçilmesi sağlanmıştır.

İşten ayrılma niyetinin ölçümü için Polat (2009) tarafından geliştirilen 5 ifadeli İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyutludur.

Araştırmada verilerin Skewness Kurtosis değerleri ile normal dağılıp dağılmadığı ölçülmüştür. Bu kapsamda verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri +1,5 ile -1,5 arasında bulunması nedeniyle verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir (Denis, 2019:28).

Araştırmada elde edilen verilere Kaise-Meyer-Olkin (KMO) Örnekleme Ölçüsü örneklem yeterlilik ölçütü, araştırma analizinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi (Barlett'in Küresellik Testi) ve güvenilirlik için cronbach alpha testleri uygulanarak sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur. Araştırmada açımlayıcı faktör analizi yapılarak faktör yükleri 0,4'in altında yer alan İş Stresi Ölçeğinden 1 soru, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinden 1 soru çıkarılmıştır. Alpar (2013:849)'a göre tespit edilen değerler orta ve yüksek güvenilirliktedir.

Tablo 1. Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlik Testleri Tablosu

Değişkenler	İfadeler	Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha	KMO	Barlett Küresellik Testi (p)	Açıklanan Varyans
YAŞAM DOYUMU	YD2	,853	0,851	0,838	245,018; p < 0,001	%54,995
	YD1	,806				
	YD4	,764				
	YD3	,689				
	YD5	,561				
İŞ STRESİ	IS5	,870	0,938	0,911	690,22; p < 0,001	%65,364
	IS6	,866				
	IS3	,809				
	IS4	,804				
	IS7	,797				
	IS9	,794				
	IS8	,788				
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	IAN5	,908	0,684	0,678	152,54; p < 0,001	%57,005
	IAN4	,858				
	IAN2	,628				
	IAN3	,423				

YD: Yaşam Doyumu, IS: İş Stresi, IAN: İşten Ayrılma Niyeti

Açımlayıcı faktör analizinin ardından AMOS paket program ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda tüm modeller için elde edilen regresyon yükleri incelendiğinde tüm ifadelerin regresyon yükleri 0,50'den yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Ayrıca kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış, sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur. Schreiber ve arkadaşları (2006: 324) tarafından belirlenen standartlara göre doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının tamamı analiz yapmak için uygundur.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	X ² (df)	SRMR	CFI	GFI	NFI	ECVI	RMSEA
Standart	X²(df)< 5	SRMR<0,1	CFI≥0,9	GFI≥0,9	NFI≥0,9	ECVI<0,9	RMSEA ≤ 0,08
Yaşam Doyumu	0,682	0,014	1,000	0,990	0,989	0,217	0,000
İş Stresi	1,500	0,024	0,987	0,948	0,962	0,553	0,066
İşten Ayrılma Niyeti	0,550	0,017	1,000	0,998	0,997	0,163	0,000

Yapılan analizlerin sonucu örneklemin normal dağıldığı, ölçeklerin ölçüm için uygun olduğunu göstermiştir.

3. Bulgular

Araştırmaya katılanlardan 100 (%87) kişinin erkek, 15 kişi (%13) kadın olduğu, 21 (18,3) kişinin 20 ile 30 yaş arasında, 51 (%44,3) kişi 31 ile 40 yaş arasında, 27 (%23,5) kişi 41 ile 50 yaş aralığında, 16 (%13,9) kişi 51 ile 60 yaş aralığında, 86 (%74,8) kişi evli, 29 (%25,2) kişi bekar, Lise ve altı 15 (%13), Önlisans 43 (%37,3), Lisans ve Üstü 57 (%49,5), 13 (%11,3) kişi 4.000 TL ve altında maaş almakta, 17 (%14,8) kişi 4.001 ile 6.000 TL arasında maaş almakta, 85 (%73,9) kişi 6.001 TL üzerinde maaş almakta olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Değişken	f	%
CİNSİYET		
Kadın	15	87
Erkek	100	13
YAŞ		
20-30 Yaş Arası	21	18,3
31-40 Yaş Arası	51	44,3
41-50 Yaş Arası	27	23,5
51-60 Yaş Arası	16	13,9
GELİR DURUMU		
4.000 TL ve Altı	13	11,3
4.001-6.000 TL	17	14,8
6.001 TL ve Üzeri	85	73,9
MEDENİ DURUM		
Evli	86	74,8
Bekar	29	25,2

EĞİTİM DURUMU		
Lise ve Altı	15	13
Önlisans	43	37,3
Lisans ve Üstü	57	49,5
TOPLAM	115	100

Tablo 4. Değişkenler Arasında Korelasyon Analizi

	YD	IS	IAN
YD	1		
IS	-,427**	1	
IAN	-,333**	,638**	1

N:115, **p<0,01, *p<0,05

Düşük Güç: $r < 0,30$, Orta Güç: $0,30 < r < 0,70$, Yüksek Güç: $r > 0,70$

Değişkenler arasında yapılan Pearson Korelasyon analizine göre yaşam doyumu ve iş stresi arasında ($r:-0,427$) negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki, yaşam doyumu ile işten ayrılma niyeti arasında ($r:-0,333$) negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında ($r:0,638$) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

3.1. Hipotezlerin Test Edilmesi

Tablo 5. Yaşam Doymu ile İş Stresi Arasında Regresyon Analizi

Model	St. Olmayan Katsayılar		St.Katsayılar		
	Beta	Std. Hata	Beta	t	p
(Sabit)	4,050683656	0,162799675		24,881399	0,000
IS	-0,401302726	0,079947943	-0,426989563	5,0195504	0,000

Bağımlı Değişken: Yaşam Doymu
Düzeltilmiş R²: 0,175, Durbin-Watson: 1,685, F: 25,196

Çalışanların yaşam doyumu ile iş stresi arasındaki etkiyi (regresyon) belirlemek için doğrusal regresyon analizi yapılmış, Durbin-Watson analizi ile değişkenler arasında oto korelasyon olmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda iş stresinin yaşam doyumu üzerinde %40,1'lik negatif yönlü etkisinin bulunduğu görülmüştür. Yaşam doyumunun %17,5'lik kısmının iş stresine bağlı olarak açıklandığı tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre H1 hipotezi (Yaşam Doymu İş Stresini negatif ve anlamlı bir şekilde etkiler) kabul edilmiştir. Sonuç olarak, iş stresi kişilerin yaşam doyumunu olumsuz etkileyen bir faktördür.

Tablo 6. Yaşam Doyumu ile İşten Ayrılma Niyeti Arasında Regresyon Analizi

Model	St. Olmayan Katsayılar		St.Katsayılar		p
	Beta	Std. Hata	Beta	t	
(Sabit)	3,93993175	0,182649741		21,570968	0,000
IAN	-0,311693609	0,082909108	-0,333423007	3,7594616	0,000

Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu
Düzeltilmiş R²: 0,103, Durbin-Watson:1,740, F: 14,134

Çalışanların yaşam doyumu ile işten ayrılma niyeti arasındaki etkiyi (regresyon) belirlemek için doğrusal regresyon analizi yapılmış, Durbin-Watson analizi ile değişkenler arasında oto korelasyon olmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda işten ayrılma niyetinin yaşam doyumu üzerinde %31,1'lik negatif yönlü etkisinin bulunduğu görülmüştür. Yaşam doyumunun %10,3'lük kısmının işten ayrılma niyetine bağlı olarak açıklandığı tespit edilmiştir. H2 hipotezi (Yaşam Doyumu İşten Ayrılma Niyetini negatif ve anlamlı bir şekilde etkiler) kabul edilmiştir. Sonuç olarak, işten ayrılma niyeti kişilerin yaşam doyumunu olumsuz etkileyen bir faktördür.

Tablo 7. İş Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasında Regresyon Analizi

Model	St. Olmayan Katsayılar		St.Katsayılar		p
	Beta	Std. Hata	Beta	t	
(Sabit)	0,565230174	0,158688365		3,5618879	0,001
IAN	0,634855138	0,072032464	0,638259305	8,8134586	0,000

Bağımlı Değişken: İş Stresi
Düzeltilmiş R²: 0,402, Durbin-Watson:1,899, F: 77,677

Çalışanların iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki etkiyi (regresyon) belirlemek için doğrusal regresyon analizi yapılmış, Durbin-Watson analizi ile değişkenler arasında oto korelasyon olmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda işten ayrılma niyetinin iş stresi üzerinde %63,4'lük pozitif yönlü etkisinin bulunduğu görülmüştür. İşten ayrılma niyetinin %40,2'lik kısmının işten ayrılma niyetine bağlı olarak açıklandığı tespit edilmiştir. H3 Hipotezi (İş Stresi İşten Ayrılma Niyetini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkiler) kabul edilmiştir. Sonuç olarak, işten ayrılma niyetinin kişilerin iş stresi yaşamalarında önemli derece etkili olduğu belirlenmiştir.

Tablo 8. Değişkenler Arasında Çoklu Regresyon Analizi

Model	St. Olmayan Katsayılar		St.Katsayılar		
	Beta	Std. Hata	Beta	t	p
(Sabit)	4,13192127	0,184871454		22,350239	0,000
IAN	-0,09605485	0,10336107	-0,102751215	0,9293136	0,355
IS	-0,339666084	0,103915304	-0,361407645	-3,268682	0,001

Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu
Düzeltilmiş R²: ,174 , Collinearity VIF:1,687, F: 13,015

Çalışanların yaşam doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyetleri arasındaki etkileşimini belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmış, Collinearity analizi ile değişkenler arasında oto korelasyon olmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda iş stresinin yaşam doyumu üzerinde %33,9'luk negatif yönlü etkisinin bulunduğu görülmüştür. Yaşam doyumunun %17,4'lük kısmının iş stresine bağlı olarak açıklandığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, iş stresi ve işten ayrılma niyetinin beraber bulunduğu ortamlarda iş stresinin işten ayrılma niyetine göre daha etkili bir faktör olduğu belirlenmiştir.

Tablo 9. Cinsiyete Göre t Testi Analizi Sonuçları

CİNSİYET		N	\bar{x}	Ss	t	p
YD	Erkek	100	3,2960	,79771	-,294	,769
	Kadın	15	3,3600	,69775		
IS	Erkek	100	1,7875	,79346	-2,455	,016
	Kadın	15	2,3417	,95486		
IAN	Erkek	100	2,0025	,84574	-1,214	,227
	Kadın	15	2,2833	,76103		

Hair ve arkadaşlarına (2014:667) göre t ve Anova testi ile yapılan ölçümün sonucunun p değerinin 0.05'den küçük bir değere sahip olması anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir. Değişkenlerin levne testi p değerinin 0,05'den büyük olması sebebiyle gruplar arasında dağılımın homojen dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Cinsiyete göre yapılan t testi sonuçları ($p=0,016<0,05$) iş stresi açısından anlamlı bir farklılığın bulunduğunu göstermektedir. Sivil havacılık işletmesinde çalışan kadınların erkeklere göre anlamlı derecede daha çok iş stresi yaşadığı belirlenmiştir. Bu durumda $H4a$: Yaşam doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti boyutları cinsiyete göre farklılık göstermektedir. $H4a$ hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 10. Medeni Duruma Göre t Testi Analizi Sonuçları

MEDENİ DURUM		N	\bar{x}	Ss	t	p
YD	Evli	86	3,4279	,72219	3,016	,003
	Bekar	29	2,9379	,85206		
IS	Evli	86	1,8328	,81813	-,595	,553
	Bekar	29	1,9397	,88554		
IAN	Evli	86	1,9971	,80668	-,926	,356
	Bekar	29	2,1638	,92648		

Değişkenlerin levene testi p değerinin 0,05' den büyük olması sebebiyle gruplar arasında dağılımın homojen dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Medeni duruma göre yapılan t testi sonuçları ($p=0,003<0,05$) yaşam doyumu açısından anlamlı bir farklılığın bulunduğunu göstermektedir. Sivil havacılık işletmesinde çalışan evli kişilerin bekar kişilere göre anlamlı derecede daha çok yaşam doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir. *H4b*: Yaşam doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti boyutları medeni duruma göre farklılık göstermektedir. *H4b* hipotezi kısmen kabul edilebilir düzeydedir.

Tablo 11. Yaşa Göre ANOVA Testi Analizi Sonuçları

BOYUT	YAŞ	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
YD	20-30 yaş arası	21	3,0381	,84527	1,500	0,218	
	31-40 yaş arası	51	3,3373	,85556			
	41-50 yaş arası	27	3,2889	,63083			
	51-60 yaş arası	16	3,5750	,62769			
IS	20-30 yaş arası	21	1,8274	0,70984	0,616	0,606	
	31-40 yaş arası	51	1,8333	0,97649			
	41-50 yaş arası	27	2,0324	0,77954			
	51-60 yaş arası	16	1,6953	,53223			
IAN	20-30 yaş arası	21	2,0952	0,71360	2,640	0,049	2>4
	31-40 yaş arası	51	2,2206	0,91056			
	41-50 yaş arası	27	1,9167	0,84637			
	51-60 yaş arası	16	1,5938	,53910			

Değişkenlerin levene testi p değerinin 0,05' den büyük olması sebebiyle gruplar arasında dağılımın homojen dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Yaşa göre yapılan Anova (tek yönlü varyans analizi) testi sonuçları ($p=0,0049<0,05$) 31 ile 40 yaş arasındaki kişiler ile 51 ile 60 yaş arasındaki kişiler arasında anlamlı bir farklılığın bulunduğunu göstermektedir. Sivil havacılık işletmesinde çalışan 51 ile 60 yaş arasındaki kişilerin işten ayrılmak istemediği, 31 ile 40 yaş arasındaki kişilerin ise işten ayrılmaya daha yatkın olduğu ve iki grup arasında anlamlı düzeyde bir farklılığın bulunduğu belirlenmiştir. Bu durumda *H4c*: Yaşam doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti boyutları yaşa göre farklılık göstermektedir. *H4c* hipotezi kısmen kabul edilebilir.

Tablo 12. Eğitim Durumuna Göre ANOVA Testi Analizi Sonuçları

BOYUT	EĞİTİM	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
YD	Lise ve altı	15	3,3067	1,11577	0,149	0,862	
	Önlisans	43	3,3535	,67307			
	Lisans ve üstü	57	3,2667	,77028			
IS	Lise ve altı	15	1,8083	0,95064	0,046	0,955	
	Önlisans	43	1,8517	0,78597			
	Lisans ve üstü	57	1,8794	,84975			
IAN	Lise ve altı	15	2,2667	0,85287	0,891	0,413	
	Önlisans	43	1,9360	0,78318			
	Lisans ve üstü	57	2,0570	,87375			

Değişkenlerin levene testi p değerinin 0,05' den büyük olması sebebiyle gruplar arasında dağılımın normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Eğitim durumuna göre yapılan Anova testi sonuçları ($p>0,05$) herhangi bir anlamlı farklılığın bulunmadığını göstermektedir. Bu durumda *H4d*: Yaşam doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti boyutları eğitim duruma göre farklılık göstermektedir. *H4d* hipotezi reddedilmiştir. Farklılık bulunamamasının sebebi olarak teknik destek personelinin çokluğu ve bu alanda kişilerin kendilerini geliştirmeye yatkın olmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir (Cam ve ark., 2017: 199).

Tablo 13. Gelire Göre ANOVA Testi Analizi Sonuçları

BOYUTLAR	GELİR	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
YD	4.000 TL ve altı	13	2,9385	1,14130	2,576	0,081	
	4.001-6000 TL arası	17	3,1176	,84575			
	6.001 TL'den fazla	85	3,3976	,68764			
IS	4.000 TL ve altı	13	2,3462	1,25328	7,725	0,001	3>1 3>2
	4.001-6000 TL arası	17	2,3456	0,96676			
	6.001 TL'den fazla	85	1,6882	,65198			
IAN	4.000 TL ve altı	13	2,7885	1,08420	7,065	0,001	1>3
	4.001-6000 TL arası	17	2,1324	0,83440			
	6.001 TL'den fazla	85	1,9059	,73798			

Değişkenlerin levene testi p değerinin 0,05' den büyük olması sebebiyle gruplar arasında dağılımın normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Gelire göre yapılan Anova testi sonuçları ($p=0,001<0,05$) 6.001 TL üzerinde maaş alan kişiler ile diğer gruplar arasında iş stresine açısından anlamlı bir farklılığın bulunduğunu, işten ayrılma niyeti boyutunda 4.000 TL ve altı ile 6.001 TL üzerinde gelir elde edenler arasında anlamlı bir farklılığın bulunduğunu göstermektedir. Bu durumda *H5e*: Yaşam doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti boyutları gelir durumuna göre farklılık göstermektedir. *H4e* hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

SONUÇ

Sivil havacılık işletmesinde çalışan kadınların erkeklere göre anlamlı derecede daha çok iş stresi yaşadığı belirlenmiştir. Daha önce yapılan çalışmalarda iş stresi açısından kadın ve erkek arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı (Günday ve Keleş, 2017:686), erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş stresi yaşadığı çalışmalar (Baltacı,2018:1513) bulunmaktadır. Sivil havacılık bünyesinde kadınların daha çok yolcular ile iletişimde bulunulacak biletleme, bagaj kontrolü, üst arama gibi faaliyetlerde istihdam edilmesi nedeniyle kadın çalışanların iş stresinin daha fazla olduğu düşünülmektedir.

Sivil havacılık işletmesinde çalışan evli kişilerin bekar kişilere göre anlamlı derecede daha çok yaşam doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir. Literatürde evlilerin daha çok yaşam doyumuna sahip olduğuna (Şentürk ve Bayraktar, 2018:37), bekarların daha çok yaşam doyumuna sahip olduğuna (Yenihan, Öner ve Balcı,2016:43), medeni durum ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığına (Haşçeltik ve Özmen, 2019:395; Soba, Babayiğit ve Demir, 2017: 281) dair çalışmalar bulunmaktadır.

Kadınların erkeklere göre daha stresli olması Haşit ve Yaşar'ın (2015) çalışması ile benzerlik göstermektedir. Kars İlinin bulunduğu coğrafik özellikler bakımından genellikle kışlar ağır geçmekte, -40 °C bulan soğuklar nedeniyle dışarı çıkmak ve sosyal aktivite imkanları kısıtlı olmaktadır. Bu nedenle evli olan bireyler için aile ile vakit geçirme ve hayatı paylaşmak daha katlanabilir bir yaşam portföyü oluşturmaktadır (Zengin, 2019b: 318).

Yaş arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetinin de emekliliğe hazırlık açısından artması beklenmektedir. Ancak ülkemizde emeklilik sonrası ücretlerde yaşanan büyük düşüş nedeniyle işten ayrılmak istemeyen ana grubun emeklilik hakkını elde etmiş 51-60 yaş arasında kişilerin olduğu belirlenmiştir. 31-40 yaş arasında yer alan kişilerin kariyer beklentisi içerisinde bulunmasının kişilerin işten ayrılma niyetinin artmasına neden olduğu düşünülmektedir (Günday ve Keleş, 2017:688).

Çalışanların iş yerlerinden elde ettiği gelirin yetersiz kalması sonucunda iş yaşamına olumsuz yönde etkilerinin olabileceği ve bu etkilerden bazılarının işten ayrılma ve iş stresi olabileceği değerlendirilmektedir (Bahadır, 2017:9; Yıldız ve Bayrakçı, 2020:518). Bu tespitin paralelinde yapılan analiz sonucunda işten ayrılma niyeti ve iş stresinin gelir arttıkça azaldığı, maaş azaldıkça işten ayrılma niyeti ve iş stresinin arttığı belirlenmiştir.

Yapılan analiz sonucunda; Yaşam doyumu ve iş stresi arasında (r:-0,427) negatif yönlü anlamlı bir ilişki, yaşam doyumu ile işten ayrılma niyeti arasında (r:-0,333) negatif yönlü anlamlı bir ilişki, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında (r:0,638) pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların iş stresinin yaşam doyumu üzerinde %40,1'lik negatif yönlü etkisi bulunmaktadır. İşten ayrılma niyetinin yaşam doyumu üzerinde %31,1'lik negatif yönlü etkisi bulunmaktadır. Buradan hareket ile iş stresi ve işten ayrılma niyetinin kişilerin yaşam doyumunu olumsuz etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. İşten ayrılma niyetinin iş stresi üzerinde %63,4'lük pozitif yönlü etkisinin bulunduğu görülmüştür. İş stresi ve işten ayrılma niyetinin beraber bulunduğu ortamlarda yaşam doyumuna değişkenlerin %33,9'luk negatif yönlü etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. İş stresi ve işten ayrılma niyetinin beraber bulunduğu ortamlarda yaşam doyumu üzerinde iş stresinin işten ayrılma niyetine göre daha etkili bir faktör olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda H1 hipotezi (Yaşam Doyumu İş Stresini negatif ve anlamlı bir şekilde etkiler) ,H2 hipotezi (Yaşam Doyumu İşten Ayrılma Niyetini

negatif ve anlamlı bir şekilde etkiler) ve H3 Hipotezi (İş Stresi İşten Ayrılma Niyetini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkiler) kabul edilmiştir. H4 Hipotezi: Yaşam doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti boyutları demografik değişkenler açısından farklılıklar göstermektedir hipotezi ise her boyut için olmasa da bazı boyutlar için anlamlı çıkmış ve kısmen kabul edilmiştir.

Kaynakça

- Alpar, R. (2013). **Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Yöntemler (Dördüncü Baskı)**. Ankara: Detay Yayıncılık
- Arnold, J., Randall, R., Patterson, F., Silvester, J., Robertson, I., Harris, D., . . . Axtell, C. (2016). **Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace**. Harlow: Pearson Education.
- Auerbach, S.M. and Gramling, S.E. (1998). **Stress Management: Psychological Foundations**. New Jersey: Prentice Hall.
- Bahadır, M. (2017). "Sağlık Çalışanlarında İş Stresi ve Yabancılaşma (Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği)". Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Baltacı, A. (2018). "Din Görevlilerinin İş Doyumu, İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Çok Örneklemli Bir Çalışma". *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi-Cumhuriyet Theology Journal*, 22 (3), 1509-1536.
- Barnett, R.C. and Brennan, R.T. (2006). "The Relationship Between Job Experiences and Psychological Distress: A Structural Equation Approach". *Journal of Organizational Behaviour*, 16(3), 259-276.
- Cam, E., Atan, M., Çelik, E., Aslan, B. ve Boz Eravcı, D. (2017). "İmalat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13, 189-200.
- Cox, T., Griffiths, A. and Rial-González, E. (2000). **Research on work-related stress**. Lüksemburg: European Communities.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). "Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (59), 1250-1262.
- De Bruin, G.P. (2006). "The Dimensionality of the General Work Stress Scale: A Hierarchical Exploratory Factor Analysis". *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 68-75.
- Denis, D.J. (2019). **SPSS Data Analysis for Univariate, Bivariate, and Multivariate Statistics**. New Jersey, John Wiley&Sons, Inc.
- Diener, E. (1994). "Assesing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities". *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S. (1985). "The Satisfaction with Life Scale". *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.

- Diener, E., Oishi, S. and Lucas, R.E. (2003). "Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life". *Annu.Rev.Psychol*, 54, 403-425.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. and Smith, H.L. (1999). "Subjective Well Being: Three Decades of Progress". *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302.
- Dirik, D. (2019). "Ulusal Yazın Bağlamında İşten Ayrılma Niyetinin Öncüllerine İlişkin Bir Meta-Analiz Çalışması". *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 131-155.
- Ekşi, H., Çini, A. ve Sevim, E. (2020). "Çocuklarda Okul Temelli Yalnızlık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Algılanan Stresin Aracı Rolü". *Kastamonu Education Journal*, 28 (3), 1460-1470.
- Faiz, E. (2019). "Aşırı İş Yükü ve Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Satış Personelleri Üzerinde Bir Araştırma". *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10 (1), 26-38.
- Gaertner, S. (1999). "Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models". *Human Resource Management Review*, 9(4), 479-493.
- George, J.M. and Jones, G.R. (1996). "The Experience of Work and Turnover Intentions: Interactive Effects of Value Attainment, Job Satisfaction, and Positive Mood". *Journal of Applied Psychology*, 81 (3), 318-325.
- Gülertekin Genç, S. ve Gümüş, M. (2018). "Turizm İşletmelerinde Liderlik Tarzıyla İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Duygu İkliminin Aracılık Etkisi". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (1), 209-228.
- Güllüce, A. Ç., Kaygın, E., Zengin, Y., Sağbaş, M. ve Karabal, C. (2019). "Stratejik Liderlik Anlayışının Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: İstanbul İli Örneği". *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (7), 30-47.
- Günday, F. ve Keleş, H. (2017). "Örgütsel Stresin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, (Özel Sayı)*, 681-694.
- Hair, J., Anderson, E.R., Tahtam, L.R. and Black, C.W. (2014). **Multivariate data analysis. (Yedinci Baskı)**. Essex: Pearson Education Limited.
- Haşit, G , Yaşar, O . (2015). Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres Kaynakları: Bir Kamu Kurumu Örneği . *Sakarya İktisat Dergisi* , 4 (4) , 1-30
- Jan, M. and Masood, T. (2008). "An Assessment of Life Satisfaction Among Women". *Studies on Home and Community Science*, 2(1), 33-42.
- Kahn, R.L. and Boysiere, P. (1992). "Stress in organizations". In M. Dunnette & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. California: Consulting Psychologists Press. (pp.571-650).
- Kaygın, E., Güllüce, A.Ç., Zengin, Y. ve Bağcıoğlu, D. (2018). "Otantik Liderlik Davranışının Duygusal Emek ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi: Enerji Sektörü Örneği". *ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (7), 195-224.

- Kışlalı, İ. (2019). "Koçluk Hizmeti Alan Çalışanların Mutluluk Düzeyleriyle İşten Ayrılma Niyeti ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15 (1), 181-202.
- Neugarten, B.L., Havighurst, R.J. and Tobin, S.S. (1961). "The Measurement of Life Satisfaction". *Journal of Gerontology*, 16, 134-143.
- Newstorm, W.J. and Davis, K. (2013). **Organizational Behavior: Human Behavior at Work (Öndördüncü Baskı)**. New York: Mc Graw Hill Inc
- Onay, M. ve Kılıcı, S. (2011). "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 363-372.
- Naktiyok, S. (2019). "Örgütsel İletişimin İş Tatmini Üzerine Etkisinde Yöneticiye Güven Algısının Aracı Rolü." *Turkish Studies*, 14 (2), 443-464.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö.Ö. (2003). "Yaşlılarda Yaşam Doyumu". *Turkish Journal of Geriatrics*, 6 (2): 72-74.
- Özmen, M. ve Haşçeltik, Z. (2019). "İzlenim Yönetimi Taktikleri ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: Tekstil Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 3 (2), 384-405.
- Öztürk, M. ve Yıldız, M. (2017). "Yaşam Doyumu ve Suç Korkusu Arasındaki İlişki (Mersin Örneği)". *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (1), 1-30.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması (Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü)* <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Ramamurthi, K., Vakılbashi, A., Rashid, S., Mokhber, M., and Basiruddin, R. (2016). "Impact of Job Stressors Factors on Employees' Intention to Leave Mediated by Job Engagement and Dispositional Factors". *International Review of Management and Marketing*, 6 (3), 528-531.
- Rusbult, C.E. Farrell, D., Roggers, G. and Mainous, A. (1988). "Impact of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction," *Academy of Management Journal*, 31 (3), 599-627.
- Sarı, E., Uyumaz, G. ve Kaya, C. (2019). "Çözüm Odaklılığın Yordayıcı Değişkenleri: Yaşam Doyumu, Stres, Depresyon ve Yılmazlık". *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (21), 423-438.
- Schreiber, J.B., Nora, A., Stage, F.K., Barlow, E.A. and King, J. (2006). "Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review". *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-338.
- Selye, P. (1956). **The Stress of Life**. New York: Mc Graw-Hill.
- Seyrek, İ. H. ve İnal, O. (2017). "İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1 (1), 63-74.
- Soba, M., Babayiğit, A. ve Demir, E. (2017). "Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik; Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (19), 269-286.

- Sung, K. W. (2003). "Influencing Variables on Life Satisfaction of Korean Elders in Institutions". *Journal of Korean Academy of Nursing*, 33(8), 1093-1100.
- Survey System (2020). <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm> (Erişim: 01.06.2020).
- Şahin, A. (2019). "Üniversite Öğrencilerinde Bilinçli Farkındalık ile Yaşam Doyumu ve İyi Oluş Arasındaki İlişkiler". *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 151-176.
- Şentürk, F. ve Bayraktar, E. (2018). "İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi". *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9 (1), 24-41.
- Tett, R.P. and Meyer, J. P. (1993). "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings". *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Türk, S. ve Akın Gürdal, S. (2019). "Mutluluk İşten Ayrılma Niyetini Azaltır Mı? Mutluluk ve Yaşam Doyumunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi". *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), 14-28.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Çiftiyıldız, K. (2014). "İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma". *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5 (1), 38-49.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Balcı, B. (2016). "İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 33-49.
- Yıldız, S. ve Bayrakçı, C. (2020). "İşyeri Nezaketsizliği ile İş Stresi Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma". *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), 515-529 .
- Yıldız, Ş. ve Tekin, U. (2018). "Beyaz Yakalı İşçilerde İş Stresinin İş ve Yaşam Doyumuna Etkisi". *Aydın Sağlık Dergisi*, 4 (1), 61-88.
- Yılmaz, Y., Keser, D. ve Yorgun, Y. (2010). "Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması". *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6 (1), 87-107.
- Zengin, Y. (2019a). "The Effect of Ethical Climate on Job Satisfaction within the Context of Organizational Trust: A Research in Banking Sector". *Opus*, 13 (19), 1472-1501.
- Zengin, Y. (2019b). "Karanlık liderliğin örgütsel seslilik ve iş tatmini üzerindeki etkisi". *KAÜİİBFD*, 10 (19), 310-337.