



Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi  
Van Yüzüncü Yıl University  
The Journal of Social Sciences Institute  
Yıl / Year: 2021 - Sayı / Issue: 51  
Sayfa/Page: 277-306  
ISSN: 1302-6879



**İşin Anlamlılığının İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü:  
Havaalanı Yer Hizmeti Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma\***  
*Mediation Role of Job Stress on the Relationship Between Meaningful Work and  
Intention to Leave: A Study on Airport Ground Service Staff*

• Ümmühan Beste YILDIRIM\*  
Mehmet Ali TAŞ\*\*  
Hüseyin ÇİÇEK\*\*\*

\*Öğr. Gör., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak Hikmet Tolunay Meslek Yüksekokulu, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü, Burdur/Türkiye.

Lecturer, Burdur Mehmet Akif Ersoy University, Bucak Hikmet Tolunay Vocational School, Transport Service, Burdur/Turkey. ubesteon@mehmetakif.edu.tr

ORCID: 0000-0002-5334-2333

\*\*Arş. Gör. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Burdur/Türkiye.

Res. Assist., Burdur Mehmet Akif Ersoy University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Health Management, Burdur/Turkey. matas@mehmetakif.edu.tr

ORCID: 0000-0001-9714-7188

\*\*\*Doç. Dr. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Burdur/Türkiye.

Assoc. Prof., Burdur Mehmet Akif Ersoy University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Business Management, Burdur/Turkey. hcicek@mehmetakif.edu.tr

**Makale Bilgisi / Article Information**

**Makale Türü / Article Type:**

Araştırma Makalesi/ Research Article

**Geliş Tarihi / Date Received:** 21/08/2020

**Kabul Tarihi / Date Accepted:** 09/01/2021

**Yayın Tarihi / Date Published:** 31/03/2021

**Atf:** Yıldırım, Ü.B., Taş, M. A. & Çiçek, H.

(2021). İşin Anlamlılığının İşten Ayrılma

Niyetiyle İlişkisinde İş Stresinin Aracılık

Rolü: Havaalanı Yer Hizmeti Çalışanları

Üzerinde Bir Araştırma. *Van Yüzüncü Yıl*

*Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*

*Dergisi*, 51, 277-306

**Citation:** Yıldırım, Ü.B., Taş, M. A. & Çiçek,

H. (2021). Mediation Role of Job Stress on

the Relationship Between Meaningful Work

and Intention to Leave: A Study on Airport

Ground Service Staff. *Van Yüzüncü Yıl*

*University the Journal of Social Sciences*

*Institute*, 51, 277-306

## Öz

Çalışma ortamında maruz kalınan iş stresi, çalışanların sıkça karşı karşıya kaldığı ortak bir sorundur ve çözülmediği takdirde işten ayrılmaya varacak kadar büyük olumsuzluklara neden olabilmektedir. Ancak büyük bir amaca hizmet etme veya işe tutkuyla bağlanma neticesinde çalışanlar daha az stres yaşamakta ve işten ayrılma düşüncesinde de azalma söz konusu olmaktadır. Bu savı test etmek ve ilgili kavramların ilişkisini araştırmak amacıyla Antalya, Kayseri ve Isparta illerinde yer alan havaalanlarında bir araştırma yürütülmüştür. Araştırma için 141 yer hizmeti çalışanından anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Veriler SPSS 22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular incelendiğinde; İşin anlamlılığının, hem iş stresini hem de işten ayrılma niyetini düşürdüğü tespit edilmiştir. İş stresinin ise işten ayrılma niyetini artırdığı saptanmıştır. Dikkat çekici bir bulgu olarak da işin anlamlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık etmesidir. Buradan hareketle işin anlamlılığı aslında iş stresini düşürdüğünden dolayı işten ayrılma niyetini etkilediği sonucuna ulaşılabilir. Dolayısıyla, çalışanların işi anlamlı bulmasının örgütler için önemli sonuçlar doğurduğu söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** İşin anlamlılığı, iş stresi, işten ayrılma niyeti.

\* Bu çalışma, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından etik açıdan uygun bulunmuştur (Kurul Karar Tarihi: 03.07.2020. Karar No: GO 2020/168).

## **Abstract**

Work stress in the working environment is a common problem faced by employees, and if not resolved, it can cause serious problems such as leaving the job. However, as a result of serving a great purpose or passionately engaging in work, employees experience less stress and decrease in the idea of intention to leave. A study was conducted in airports in Antalya, Kayseri and Isparta provinces to test this argument and to investigate the relationship of related concepts. For the research, data were collected from 141 Airport ground service staff using the survey technique. Data were analyzed using SPSS 22 package program. When the findings were examined, it was found that the meaningful work reduces both work stress and intention to leave. Work stress was found to increase intention to leave. As a remarkable finding, it was found that the meaningful work on the intention to leave was mediated by work stress. From this point of view, meaningful work can be reached as a result of decreasing the intention to leave because of it actually reduces job stress. Therefore, it can be said that employees find the meaningfulness of work has important consequences for organizations.

**Keywords:** Meaningful work, work stress, intention to leave.

## **Giriş**

Örgütlerde ve genel olarak çalışma hayatında insan faktörüne verilen önem gün geçtikçe artmaktadır. İşletmeler, mevcut çalışanlarına sahip çıkma hususunda önemli adımlar atmaktadır. Gerek işyerindeki çalışma ortamını düzenleme gerekse motivasyon kaynaklarını çeşitlendirme gibi birçok yola başvuran işletmeler, mevcut çalışanını tutma eğilimi gösterebilmektedir. Ancak bu durumun gerçekleşebilmesi için çalışanın da örgütte çalışmaya devam etmek istemesi gerekmektedir. Çalışan bu isteğini bilinçli ve içsel bir karar sonucunda ortaya koymaktadır (Kaptanoğlu, 2020: 163; Polat ve Meydan, 2010: 146). Bu kararı etkileyen birçok unsurun olduğu da bilinen bir gerçektir. Yoğun iş stresi, neye hizmet ettiği bilinmeyen ve ulvi amacı olmayan işler çalışanın işten ayrılma niyetinin yeşermesine neden olabilen unsurlardan sadece ikisidir. Bu nedenle bu niyetin ölçülmesi, onu besleyen veya bu niyetin düzeyini düşüren etmenlerin bilinmesi iş hayatı açısından kaçınılmaz bir zorunluluk olarak ifade edilmektedir.

Modern dünyada var olmaya çalışan insan her alanda değişimle karşılaşmakta ve karşılaştığı değişim karşısında kendisini güçsüz, yetersiz ve yeteneksiz hissedebilmektedir. Bu nedenle, doğal hayatın ritmine karışan stres kavramı, insanın kaçamayacağı bir hal almıştır. Stres olgusu, hayatın yapısal bir problemi ve doğal bir parçası haline gelmiş (Çankaya, 2020) olup, çalışanların işi bırakması gibi önemli sonuçlara sebep olmaktadır. Ancak bu kavramı kabullenmek durumunda olan insan, stresten ziyade stres ile nasıl baş edeceğini,

bunun üstesinden nasıl geleceğini araştırmak durumundadır. Bu da ancak stresin nedenlerini bilebilmekle mümkün olacağı düşünülmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 2).

İşten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan bir diğer unsur da işe anlam katmaktır. İnsanlar, hayatları boyunca bir anlam arayışı peşinde olmaktadır. Bu arayışın evrensel nitelikte olduğu ileri sürülmektedir. Yüce bir amaç için çalışmanın tüm insanlar için arzulan bir durum olduğu görülmektedir (Evcimen vd., 2020: 673). Nitekim toplum için değer yaratan bir işle meşgul olmanın performansı arttırdığı, buna karşın iş stresinin ve tükenmişliğin önüne geçtiği bilinmektedir (Cameron, 2013: 91).

Havaalanı yer hizmeti bölümünde hizmet veren çalışanlar bu araştırma kapsamında incelenecek örneklem olarak seçilmiştir. Yer hizmetleri, havacılık endüstrisinde işlerin hızlı ilerlemesi, verimli sonuçlar elde edilebilmesi ve her şeyden önemlisi güvenlik için çok önemlidir. Bu nedenle çalışma alanı çok çeşitli olup, tek bir göreve indirgenememektedir. Yer personelinin çalıştığı alanlar sıralanacak olursa; Check-in, grup check-in, VIP salonu, bilet bilgi işlemleri, uçuş kontrol merkezi, kayıp ve bulunan eşya ofisi, gümrük göçmenliği ve karantina (CIQ), boarding işlemi, transit yolcu ile ilgilenilmesi, uçağın ağırlık dengesi ve yük kontrolü gibi işlerdir. Havacılık sektöründe özellikle de yer hizmetlerinde yukarıda bahsedildiği üzere görev türlerinin fazla olması ve riskli çalışma koşulları gibi etmenler moralin, iş performansının düşmesine ve yoğun strese sebep olabilmektedir (Sun ve Chiou, 2010: 2865). Nitekim yapısı gereği havacılık sektöründe stres yüksek düzeyde olabilmektedir. Havacılık sektöründe sürekli değişim ve zaman baskısı altında çalışılmaktadır. Bunun yanında güvenliğin sağlanması noktasında duyulan fazla endişeyle ve stresle başa çıkılması önem arz etmektedir (Aka vd., 2015: 296). Bu şartlarda çalışan yer hizmeti çalışanlarının devir hızları da oldukça yüksek olmaktadır (Demir, 2012: 50).

Bu çalışmanın amacı, Havaalanı yer hizmetleri çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğu düşünülen stresin ve işin anlamlılığının araştırılmasıdır. Daha önemli bir amaç olarak da, işin anlamlılığını işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık rolünü belirlemektir. Literatür incelendiğinde bu şekilde bir modelle söz konusu değişkenlerin ilişkisini ortaya koyan bir araştırmanın olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle çalışmanın literatüre önemli bir katkısından ve özgünlüğünden söz edilebilmektedir. Bu anlamda stres düzeyi yüksek olan işlerde işin anlamlı olarak algılanması neticesinde işten ayrılma eğiliminin düşebileceği

konusunda araştırmacılara ve uygulamacılara önemli katkılar ve öneriler sunulacağı düşünülmektedir.

## **1. Kavramsal Çerçeve**

### **1.1. İşin Anlamlılığı**

Pozitif psikoloji çerçevesinde yer alan anlamlılık kavramı, çalışanların yaşamlarının farklı seviyelerindeki memnuniyetlerine dayanmaktadır (Çankır ve Yener, 2017: 177). Tüm çalışanlar anlam yüklediği, önemli amaçları olan ve faydalı olduğu bir işte çalışmak istemektedir. Anlamli iş beraberinde yüksek motivasyonu, özdeşleşme, iş tatmini, işe tutkunluk getirmekte, bu da çalışan performansını arttırmaktadır (Evcimen vd., 2020: 673; Bailey ve Madden, 2016: 3).

İşe anlam yüklemek; işi değerli, önemli ve büyük bir amaca hizmet etmek şeklinde görmektir. Yapılan işe tutkuyla bağlanmaktadır. İş maddi ödüllerin ötesinde görmektir. Yapılan işlerin iyi ve doğru olduğuna inanmaktır (Cameron, 2013: 91). İşin anlamlılığı psikolojik açıdan işgörenlerin kendilerini değerli ve yararlı hissetmeleri şeklinde açıklanmaktadır. Diğer taraftan işin anlamlılığı, yapılan işin gerekleriyle o işte çalışan kişinin davranışları, bireysel değerleri ve inanışları arasında bulunan uyumluluğu ifade ettiği ileri sürülmektedir. Sözü edilen bu uyumluluk, işin birey için önemini vurgulamaktadır. Anlamlılığın, insanların kendi iş rollerine ve görevlerine ne ölçüde yatırım yaptıklarına yansıyan önemli bir psikolojik durum olarak kabul edilmektedir (Dinç, 2019: 352; Spreitzer, 1995: 38).

Farklı araştırmacılara göre işin anlamlılığını etkileyen birden çok faktör bulunmaktadır. Söz gelimi işin anlamlı olması; çalışanın kendini iyi hissetmesi, önemli bir amaca hizmet etmesi veya işin sonraki kuşaklara da etki etmesi ve insanlarda birlik hissi uyandırması gibi etmenlerden bir veya bir kaçının gerçekleşmesine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Cameron, 2013: 99). Bunun yanında, çalışanların sahip oldukları iş rollerini ve bu rollerle ilgili değerleri, örgüt amaçlarının bir parçası olarak görmelerinden kaynaklanabileceği ifade edilmektedir (Ceylan vd., 2005: 41). Nitekim çalışanların işe atfettikleri rol, kendi yaşamı için verdiği önem derecesi ölçüsünde işine duyduğu saygı ve verdiği anlam da büyümektedir (Yener, 2018: 43). Çünkü önemli, zorlu ve katkı sağlayan şekilde nitelendirilen işlerin birey tarafından anlamlı olarak nitelendirildiği ileri sürülmektedir. Bu anlamda aslında işin anlamlılığının öznel değerlendirmelere dayandığı ifade edilmektedir (Dinç, 2019: 352; Tims vd., 2016: 46). Fairlie (2011: 510)'ye göre iş, bireyin kimliğiyle ve benliğiyle uyumluysa, bireyin kişisel gelişimini destekliyorsa ve işi sayesinde bireyin sosyal çevresindeki insanlar üzerinde etkisi bulunuyorsa anlamlıdır. İşin

anlamlılığı ilk olarak bireyin kimlik algısından etkilenmekle birlikte, değerler, motivasyonlar, inançlar, eğitim, iş tecrübeleri, çalışılan örgütün yapısı, aile, iş arkadaşları, yöneticiler, kültür ve toplumsal nitelikler gibi çok sayıda faktörün de işin anlamlılığının belirlenmesi konusunda etkili olabilmektedir (Wrzesniewski vd., 2013: 289-290). Diğer taraftan deneyimler, yaşamı anlamlı kılan işler, iş tatmini ve motivasyon sağlayan işlerin anlamlılığı ortaya koyduğu ileri sürülmektedir. Paralel olarak araştırmalarda anlamlı işlerin, iş tatmini ve işten ayrılma ile ilişkisinin olduğu ifade edilmektedir (Dik ve Duffy: 427-428).

İşin anlamlılığı kavramı çoğu zaman iyi yapılan bir iş ile gurur ve başarı duygusuyla ilişkilendirilmektedir. Potansiyellerini yerine getirdiklerini görebilen çalışanlar veya çalışmalarını yaratıcı ve ilginç bulmuş olanlar işlerini daha anlamlı algılamaktadır. Ayrıca takdir edilme, tanınma veya onaylanma da çok önemlidir. Kendini aşma, etkili bir amaç, benlik kavramının ön planda olması, kendini yansıtabilme ve kişisellik unsurlarını yaptığı işte bulan bir çalışan için iş, anlamlı hale gelmektedir (Bailey ve Madden, 2016: 6). Fakat, Spreitzer (1996: 487-489) işin anlamlılığını etkileyen sosyal yapısal özelliklerin de olduğunu ifade etmektedir. Rol belirsizliği, kontrol alanı, sosyo-politik destek, bilgiye erişim, kaynaklara erişim, katılımcı iş iklimi şeklinde sıraladığı görülmektedir (Ceylan vd., 2005: 35).

Her ne kadar çalışanlar, işin anlam ifade etmesini ve topluma yarar sağlamasını arzulasalar da örgütlerde bu kavramın tam olarak karşılık bulmadığı ortaya konulmuştur. Ancak kararlara katılım ve psikolojik güçlendirme gibi bazı uygulamalar sonucunda işe anlam yüklediği ileri sürülmektedir (Steger vd., 2012: 324). Böylelikle çalışanın değerleri, inançları ve amacı ile iş arasında uyumlu bir ilişki kurularak işin anlamlı olduğu hissi yaratılmaktadır (Chalofsky, 2003: 73). Nitekim kişilik/kimlik-iş uyumu sağlanması durumunda işin anlamlı olmasının muhtemel olduğu ileri sürülmektedir (Tims vd., 2016: 46). İş, çalışan için anlamlı ise çalışanın içsel motivasyonunu ve işe olan tutkusunu arttırmaktadır. Bireylerin ilgileri, merakları, zevkleri ve beklentileriyle yapmış oldukları işle uyumluysa içsel motivasyonun yükseldiği ileri sürülmektedir. İşin tutkuyla yapılması ve olağanüstü performansın sergilenmesi söz konusu olduğu ifade edilmektedir (Vallerand, 2012: 49; Evcimen vd., 2020: 673).

## **1.2. İş Stresi**

Stres; bela, felaket, kaygı, baskı ve zor gibi sözcükleri ifade etmektedir (Aydın, 2008: 2). Belirsizlik ve kontrol dışı gerçekleşen, hoş olmayan fiziksel ve duygusal duygu durumudur. Bu duygulara karşı

verilen tepkidir (Akçakanat, 2019: 903; Judge ve Colquitt, 2004: 396). İnsanların fiziksel veya psikolojik olarak baskı altında olduklarında hissettikleri gerilim durumudur (Gümüştakin ve Öztemiz, 2004: 64). Bu gerilim, endişe ve kaygı durumları meslek ve iş hayatında araştırılmaya başlanmış önemli konular olduğu görülmektedir (Rageb vd., 2013: 52).

İş hayatının getirdiği değişim ve hızlı uyum zorunluluğu, çalışanların telaşlanmasına ve stres yaşamasına sebep olmaktadır (Akova ve Işık, 2008: 18). Ancak stres olgusuna birçok faktörün sebep olduğu bilinen bir gerçektir. İnsanlar iş ortamında ya da işten kaynaklanan nedenlerle stres altında kalmaktadır. Nitekim çalışanların ruh ve biyolojik sağlığını olumsuz etkileyen her şey stres kaynağı olabilmektedir. Özellikle ekonomik belirsizliklerin artması ve iş kaynaklı yatırımlarda meydana gelen azalmalar işsizlik oranını arttırmakta böylelikle geleceğinden endişe duyan bireyler stres altında kalmaktadır (Aytaç, 2015: 2-4). Diğer taraftan insanların en çok iş hayatında stres altında kaldığı görülmektedir. Ancak insanlar aynı stres ortamında bulunsalar da farklı tepki verebilmektedirler. Bu da stres kavramının birçok araştırmacı tarafından araştırılmasına neden olduğu ileri sürülmektedir (Akgemci, 2000: 302).

Stresin nedenleri bireysel, çevresel ve iş ile ilgili olmak üzere üç kategoride incelenmektedir (Aydın, 2004: 54). Bireysel stresin nedenleri olarak kişilik, yaş, cinsiyet, aile hayatının birey üzerindeki etkileri şeklinde ifade edilmektedir (Soysal, 2009: 27). Çevresel stresin nedenleri ortamdaki uyaranlardan kaynaklanmaktadır. Aydınlatma, ısı, gürültü, havalandırma gibi etkenler öne çıkmaktadır (Aydın, 2008: 52; Işık, 2007: 22). İş stresi ise, örgüt ve işin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Parker ve DeCotiis, 1983: 160). Genellikle çalışanın işi ile ilgili psikolojik veya fizyolojik durumlarını değiştirecek faktörlerle etkileşime girdiği bir durumu ifade etmektedir. İş stresi, örgütlenme ve işle ilgili bireysel bir tepki olması nedeniyle genel stresten farklıdır (Chen ve Silverthorne, 2008: 574). Çalışanlar iş yerinde belirsizlik, rol çatışması, engellenme, fiziksel şartların yetersizliği, sıkı gözetim, kararlara katılamama, yabancılaşma, aşırı iş yükü, kariyer gelişimi, monotonluk, işten çıkarılma endişesi, zaman baskısı ve teknoloji gibi birçok stres kaynağıyla karşılaşmaktadırlar (Taş ve Özkara, 2020: 480; Kaplanoğlu, 2014: 133; Westman ve Etzion, 2002: 583). Temel olarak bu stres kaynakları bilişsel etkilere yol açmaktadır. Dolayısıyla çalışan tarafından çalışma koşullarının stresli olduğu düşünülmektedir. Stresli işlerin yerine getirilmesi zihinsel çaba gerektirdiği için işi yürütme sırasında bilgi işleminin çeşitli yönlerini olumsuz yönde etkilemektedir (Zapf vd., 2010: 372). Buna bağlı olarak araştırmalar, iş stresi altında kalan bir bireyin performansının ve işe devam etmesinin bu stresten

etkilendiğini ortaya koymaktadır. Kişi bu şartlar altında normal işleyişten sapmak zorunda kalmaktadır (Yozgat vd., 2013: 518-519).

Çalışanların iş ortamında yaşadıkları stres nedeniyle örgüte bakış açıları değişmektedir. Bunun sonucunda ise hem birey hem de örgüt için olumsuz sonuçlar meydana gelebilmektedir (Taş ve Özkara, 2020: 480; Turunç ve Çelik, 2010: 184). Yüksek oranda iş stresine maruz kalan çalışanlar işe tam anlamıyla odaklanamamaktadır. Yaşadıkları bu olumsuz durumlar, çalışanların iş performanslarının düşmesine neden olmaktadır (Rickard vd., 2012: 212-213). Bunun yanında işten kaytarma, işi aksatma, kalitenin azalması, hataların artması, isteksizlik, sadakatsizlik, işe kapanma, aşırı alınganlık ve işten ayrılmayı düşünme gibi birçok olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Hon vd., 2013: 416). Ayrıca çalışanlar arasında işbirliğinin sağlanamadığı, kırıncı ve sert davranışların sergilendiği ileri sürülmektedir (Aksoy ve Kutluca, 2005: 479). Stresin, depresyona ve değersizlik hissine neden olduğu da bilinen bir gerçektir (Çankaya, 2020: 123; Hang-Yue vd., 2005: 2137). Stres nedeniyle maruz kalınan bu durumlarda, çalışanın tükenmesi, kendini değersiz ve faydasız hissetmesi, işten ayrılma niyetinin yükselmesi ve başka iş arayışına girmesi doğal ve normal karşılanmalıdır (Taş ve Özkara, 2020: 480).

### 1.3. İşten Ayrılma Niyeti

Örgüte yeni çalışan istihdam etmek ve işi öğretmek, mevcut çalışanları elde tutmaktan daha maliyetlidir. Mevcut çalışanların elde tutulması örgütün performansı ve rekabet avantajı için de önemli bir etkidir (Çankaya, 2020: 123). Nitekim kalifiye çalışanlar, örgüt için stratejik bir kaynak niteliğindedir. Bu nedenle çalışanların neden örgütten ayrılmak istediği konusundaki düşüncelerini tetikleyen sebeplerin araştırıldığı görülmektedir. Çünkü işten ayrılma niyetinin tespit edilmesi, gerekli tedbirlerin alınmasına vesile olacağı ileri sürülmektedir (Harman vd., 2017: 52).

İşten ayrılma niyeti, çalışanın kuruluştan kısa vadede ayrılma ihtimalini öznel olarak değerlendirmesidir (Theron vd., 2014: 2). Örgütten ayrılma konusundaki güçlü bir kararı ve niyetidir. Çalışanın örgütten istifa etme olasılığıdır. Çalışan, ayrılma ihtimalini bilişsel olarak değerlendirmekte ve eyleme geçireceği bir süreç olarak kurgulamaktadır (Taş ve Özkara, 2020: 481; Hughes vd., 2010: 353). İş yerinden tatmin olmama gibi durumlarda çalışanların yıkıcı ve aktif eylemleridir (Akçakanat, 2019: 905; Rusbelt vd., 1988: 599) şeklinde tanımlar geliştirilmiştir.

İşten ayrılma niyeti, çalışanın işi bırakmasından bir önceki süreçtir ve çalışanların iş ortamlarından duydukları memnuniyetsizlik



sonucunda ortaya çıkmaktadır (Taş ve Özkara, 2020: 481). Bu ayrılma niyeti davranışa dönüşmediği durumlarda, çalışanın verimliliğinde ve performansında azalmanın ortaya çıktığı görülmektedir. Bunun yanında mesai saatleri içerisinde çalışanlar iş dışı faaliyetlere odaklanarak zaman hırsızlığına yönelebilmektedirler. Bunun sonucunda arzu edilemeyen sonuçlar kaçınılmaz olmaktadır. Bu nedenle ayrılma niyetini önleyebilmek adına tetikleyici faktörlerin tespit edilmesi hayati önem taşımaktadır (Dirik, 2019: 132).

İşten ayrılma niyetini besleyen nedenler arasında ödüllendirme/motivasyon yöntemlerindeki eksiklikler, memnuniyetsizlik, kariyer ve gelişim için yetersiz fırsatlar, rahatsız edici/stresli çalışma ortamı ve yönetici/iş arkadaşlarıyla çatışma gibi faktörlerin olduğu görülmektedir (Hussain vd., 2014: 188). Alternatif bir işin olup olmaması, işsizlik oranları gibi dışsal faktörlerin yanında ayrıca yaş, eğitim, cinsiyet gibi bireysel faktörler de önemli sebepler arasında sayılmaktadır (Örücü ve Özafşaroğlu, 2013: 339; Cotton ve Tuttle, 1986: 63). Bunun yanında tükenmişlik, anlam yüklenilmeyen işler, kişi-iş uyumsuzluğu, arkadaşlık ilişkileri gibi faktörler de işten ayrılma niyetini beslemektedir. Sonucunda ise çalışanların yaptıkları işi bıraktıkları ileri sürülmektedir (Janik ve Rothmann, 2015: 8).

#### **1.4. İşin Anlamlılığı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi**

İşin anlamlılığı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi, Schneider'in 1987'de kurduğu Çekim-Seçim-Çekişme (Attraction-Selection-Attrition) teorisi üzerine temellendirilmiş olan Birey-Örgüt Uyumu Kuramı ve İş Özellikler Kuramı (Hackman ve Oldham, 1976) ile açıklanabilmektedir. Birey-Örgüt Uyumu Kuramına göre bireyler kendileri ile benzer örgütleri tercih edeceği ifade edilmektedir. İnsanlar, kendileriyle uyumlu olduklarını düşündükleri ortamları tercih edecekleri ve uyum sağlamayacaklarını düşündükleri ortamdaki ayrılma eğiliminde olacakları ileri sürülmektedir. Kişi örgüt uyumsuzluğunun oluşması halinde stres ve tükenmişlik meydana gelebilmekte ve işten ayrılma niyeti oluşmaktadır (Schneider, 1987: 444). Bu bağlamda işi anlamlı bulmayan çalışanları işleriyle benlikleri arasında uyumsuzluk algılamaları muhtemeldir. Bu durum çalışanlarda stresin artmasına ve sonucunda da işten ayrılma niyetlerinin yeşermesine yol açabilmektedir. İş Özellikleri Kuramı (beceri çeşitliliği, görevin anlamı, görevin kimliği, otonomi ve geri bildirim), işin anlamlılığına atıf yapmaktadır. Bu kuram işin anlamlılığının iş stresi ve işten ayrılma niyetiyle ilişkili olabileceğine işaret etmektedir. Bu kuramların ifade ettiği ilişkilerden ve literatürde mevcut



çalışmaların bulgularından hareketle araştırmanın hipotezleri geliştirilmiştir.

Birçok çalışmada çalışanların yaptıkları işleri anlamlı bulduklarında, iş tatminlerinin arttığı, yaptıkları işi de bu sayede hayatlarının merkezine taşıdıkları ve işlerini tutkuyla yaptıkları tespit edilmiştir. Aksi durumlarda ise iş tatmini düşmekte ve yeni iş arayışına yönelmektedirler (Seçkin, 2015: 155). Nitekim işin anlamlılığı arttıkça iş stresinin seviyesinin düştüğü görülmektedir. İş ne kadar yararlı olarak algılanırsa, örgüt desteği sağlanırsa çalışanların iş stresinin azaldığı saptanmıştır (Akgündüz vd., 2017:62). İş tutkuyla yapmanın hem sosyal hem de iş hayatında mutluluğa yol açtığı saptanmıştır (Cameron, 2013: 94). Diğer taraftan iş tatmininin düzenleyici değişken olduğu durumlarda anlamlı işin; işe bağlılığı ile iş tatminini arttırdığı ve çalışanların stres düzeylerinde azalmaya yol açtığı tespit edilmiştir (Yener, 2013: 45). Ampirik kanıtlar, anlamlılığın pozitif psikolojik iyilik hali, olumlu ruh hali, daha fazla örgütsel bağlılık ve iş katılımına bağlı olduğunu göstermektedir (Albrecht ve Su, 2012: 4). En kötü şartlara sahip nahoş işler bile, yüce bir amaca hizmet eden birer iş şeklinde yorumlandığında iş stresinin ve iş gücü devir oranının düştüğü saptanmıştır (Cameron, 2013: 98). Diğer yandan iyi arkadaşlık ilişkileri sayesinde sosyal destek sağlanarak iş stresinin düştüğü ve iş ortamının anlam kazandığı tespit edilmiştir (May vd., 2004). Buradan hareketle H1 hipotezi geliştirilmiştir.

*H1: İşin anlamlılığı iş stresini negatif şekilde etkilemektedir.*

Örgütlerde çalışanların yönlendirilmesi, onlara sorumluluk verilmesi, kariyer geliştirme fırsatlarının olması işin anlamlılığını arttırmaktadır. Bu gibi durumlarda da çalışanların, işten ayrılma niyetlerinin büyük ölçüde azaldığı saptanmıştır (Sinha ve Sinha, 2012: 148). Pilotlar ve kabin ekibi çalışanlarında işin anlamının işten ayrılma niyetini azalttığı tespit edilmiştir (Prouse, 2010: 46). Tüm bunlar göz önüne alındığında günümüz örgütlerinin, işlerini çalışanlar için anlamlı kılmaya ve bu yolla da çalışanlarını elde tutmaya çalıştıkları tespit edilmiştir (Sinha ve Sinha, 2012: 151). Nitekim işin anlamlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir (Dinç vd., 2019: 360). İşin değerli ve anlamlı bulunması başka iş arayışını önlemekte ve işten ayrılma niyetini düşürmektedir (Suadicani vd., 2013: 100). Örgütsel bağlılık, ücret, başka iş alternatiflerinin bulunması ve çalışanın işi ile ilgili sahip olduğu özerklik, çalışanın işten ayrılma niyetini doğrudan etkilediği de bilinen bir gerçektir (Seyrek ve İnal, 2017: 65). Bu nedenle H2 hipotezi oluşturulmuştur.

*H2: İşin anlamlılığı işten ayrılma niyetini negatif şekilde etkilemektedir.*

Değer farklılıkları neticesinde oluşan kişi-iş uyumsuzluğu stres ve çatışma yaratabilmektedir. Bu anlamda iş stresi ve beraberinde getirdiği işten ayrılma niyeti; yöneticiler, işgörenler ve örgütler açısından üzerinde durulması gereken bir konu haline gelmiştir (İnce ve Aslan, 2019: 482). Çünkü işletmeler kâr elde edebilmek ve rekabette avantaj sağlamak için çalışanlarını elde tutmak zorundadır. Çalışanlar da aidiyet duygusuyla stressiz bir iş ortamında çalışmayı tercih ettiği görülmektedir. Dolayısıyla stresin işten ayrılma niyetiyle olumlu ilişkisinin olduğu bilinen bir gerçektir (Sökmen ve Şimşek, 2016: 615; Büte, 2011: 177). Çünkü çalışma ortamından kaynaklı stres faktörleri, işten ayrılma davranışlarından ziyade ayrılma niyetinin oluşmasına neden olmaktadır (Akçakanat, 2019: 905; Paillé, 2011: 3). İş yerinde stresli bir ortamda kalan çalışanlar, çalıştıkları ortam neticesinde meydana gelen psikolojik ve fizyolojik etkilerden etkilenmekte ve bunun sonucunda da bağlı buldukları iş yerine karşı olumsuz duygu ve düşünceler beslemektedirler. Bu da çalışanların örgüte bağlılıklarını azaltmakta, iş tatminlerini düşürmekte, devamsızlıklarını ve işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır. Nitekim iş stresi sonucunda sektör farkı gözetmeksizin çalışanların işten ayrılma niyetlerinde artış olduğu yapılan araştırmalarca tespit edilmiştir (Çankaya, 2020: 138; Turunç vd., 2010: 127; Yenihan vd., 2014: 41). Çalışanların, iş ortamında maruz kaldıkları stres işten ayrılma niyetine yol açtığı gibi bireysel ve örgütsel birçok olumsuz sonuçlar doğurduğu tespit edilmiştir. Bu olumsuz etkiler de bireyin işte göstermiş olduğu verimliliği düşürdüğü görülmektedir (Ersezgin ve Sevi Tok, 2019).

Yüksek stres seviyesine sahip olan işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Örgütte gerekli şartların sağlanmadığı durumlarda çalışanların örgüte ait hissetmemeleri gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır (Akova vd., 2015: 392). İş yerinde kötü çalışma koşulları, aşırı iş yükü, rol çatışmaları ve rol belirsizlikleri, kötü ilişkiler, işyeri politikaları ve karar alma süreçlerine katılım eksikliği gibi iş faktörlerinin iş stresine sebep olduğu ve bu stres ise çalışanların işten ayrılma niyetine yönelttiği tespit edilmiştir (İnce ve Aslan, 2019; Taş ve Özkara, 2020; Akçakanat, 2019; Taş vd., 2019; Barnes vd., 1998: 467-468). Duygusal tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği ve bu nedenle iş gücü devir oranının önemli bir etkeni olabileceği tespit edilmiştir (Onay ve Kılıcı, 2011: 363). Bu açıklamalar bağlamında H3 hipotezi geliştirilmiştir.

*H3: İş stresi işten ayrılma niyetini pozitif şekilde etkilemektedir.*

İşin anlamlılığı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti değişkenleri kullanılarak yapılan ikili modellerde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Taş ve Özkara, 2020; Akçakanat, 2019; İnce ve Aslan, 2019; Taş vd., 2019; Seçkin, 2018; Akgündüz vd., 2017; Seyrek ve İnal, 2017; Paillé, 2011; Cameron, 2013; Albrecht ve Su, 2012; Yenihan vd., 2014; Akova vd., 2015; Suadıcıni vd., 2013; 2006; Büte, 2011; Sökmen ve Şimşek, 2016; Sinha ve Sinha, 2012). Bunun yanında İnce ve Aslan (2019) yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş stresinin aracılık etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Dinç ve diğerleri (2019) ise örgütsel nostalji ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuşlardır. Taş ve diğerleri (2019), psikolojik iyi olmanın işten ayrılma niyetine etkisinde iş stresinin aracılık etkisinin olduğunu saptamışlardır. Taş ve Özkara (2020) ise iş stresinin algılanan yönetici desteği ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde aracılık etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Fakat Serinikli (2019), çalışanların örgütsel destek algılarının iş tatminlerine etkisinde iş stresinin aracılık etkisinin anlamlı olmadığını ortaya koymuştur. Bu anlamda iş stresinin aslında diğer değişkenlerin etkisini işten ayrılma niyetine iletebileceği görülmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada işin anlamlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık etkisi ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Bu amaç doğrultusunda H4 hipotezi geliştirilmiştir.

*H4: İşin anlamlılığının işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde iş stresinin aracılık rolü vardır.*

## **2. Araştırmanın Yöntemi**

Bu çalışmanın amacı, havaalanlarında yer hizmetleri memuru olarak çalışan personelin işe anlam katması, iş stresi ve işten ayrılma niyetleriyle ilgili görüşlerini tespit etmek ve bu değişkenler arasındaki anlamlı ilişkiyi ortaya koymaktır. Nitekim bu değişkenlerin birbirinden önemli düzeyde etkilenmesi beklenmektedir. Bu etki artırıcı olabileceği gibi azaltıcı niteliğe sahip olabilme ihtimal bulunmaktadır. Ancak bu çalışmada asıl araştırılmak istenen konu ise işe anlam yüklemeye sonucunda işten ayrılma niyetinin düşmesinde iş stresinin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Buradan hareketle toplanan veriler analiz edilerek bulgular sunulmuştur.

### **2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Bu çalışmada araştırmanın evreni olarak havaalanlarında hizmet veren yer hizmetleri çalışanları seçilmiştir. Türkiye’de çok sayıda havaalanı olmasından dolayı bir örneklem kitlesinin seçilmesi

gerekmektedir. Bu bağlamda kolayda yöntemi kullanılarak; Antalya, Kayseri ve Isparta illerinde bulunan havaalanlarının yer hizmetlerinde görev yapan toplam 141 çalışan üzerinde anket tekniği kullanılarak bir araştırma yapılmıştır. Veri seti içerisinde uç değer teşkil eden anketin olmaması nedeniyle tüm veriler değerlendirilerek analizler yapılmıştır.

## **2.2. Araştırmanın Veri Toplama Araçları**

*İşin Anlamlılığın Ölçeği (İAO)*: Steger, Dik ve Duffy (2012) tarafından geliştirilen bu ölçek 10 maddeden ve üç farklı boyuttan oluşmaktadır. İşin anlamlı ve önemli olduğunu gösteren *İşin Pozitif Anlamı* boyutu; bireye kendine ve dünyaya dair derin bir anlayış sağlayarak kişisel gelişimi sağlayan *İşten Anlam Yaratma* boyutu ve işin diğer insanlara olan etkisi arttıkça daha anlamlı hale geldiğini işaret eden *Çoğunluğun İyiliği* boyutu yer almaktadır. Tepki kategorileri de *1=Kesinlikle katılmıyorum* ve *5=Kesinlikle katılıyorum* şeklinde 5’li bir Likert derecelendirme kullanılmaktadır. Bu ölçeğin Türkçe dil eşdeğerliliği ve güvenilirlik çalışması Özkan (2017) tarafından gerçekleştirilmiştir.

*İş Stresi Ölçeği (İSÖ)*: 7 maddeden, tek boyuttan oluşan ve iş yerinde yaşanan stres semptomlarını inceleyen bu ölçek, House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilmiş olup Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe’ye çevrilmiş, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçekte *1=Kesinlikle katılmıyorum* ve *5=Kesinlikle katılıyorum* şeklinde 5’li bir Likert derecelendirme kullanılmaktadır.

*İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ)*: 3 maddeden ve tek boyuttan oluşan bu ölçek Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilmiştir. Örücü ve Özafşaroğlu (2013) tarafından da Türkçe’ye çevrilmiş, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçekte *1=Kesinlikle katılmıyorum* ve *5=Kesinlikle katılıyorum* şeklinde 5’li bir Likert derecelendirme kullanılmaktadır.

## **2.3. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizleri**

Ölçeklerin yapısal geçerliliğini ölçmek amacıyla SPSS 22 paket programı kullanılmıştır. Temel bileşenler (principal component) analizi ve “varimax” eksen döndürme tekniği kullanılarak Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Ölçeklerde yer alan maddelerin indirgenmesi ve maddelerin ilgili boyutlara olan yüklerinin ortaya konması amacıyla AFA uygulanmıştır (Durmuş vd., 2013: 73). Yapılan AFA neticesinde çoğunluğun iyiliği boyutunda yer alan 3. madde, iş stresi ölçeğinin 6. ve 7. maddeleri ve işten ayrılma niyet ölçeğinin de 3. maddesi gerekli faktör yükünlerini vermemeleri ve güvenilirlik değerlerini düşürmeleri nedeniyle analize dâhil edilmemişlerdir. Bu

analiz sonucunda ayrıca örneklem büyüklüğünün yeterliliğine ilişkin gerekli bilgiyi veren Kaiser-Meyer-Olkin'in (KMO) ve veri setinin çok değişkenli normalliğe sahip olduğunu gösteren Barlett's Küresellik Testi değerleri (Seçer, 2015: 79; Gürbüz ve Şahin, 2015: 311) de elde edilmektedir. KMO, Barlett's, Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) ve normal dağılım (Skewness ve kurtosis) değerleri ile ölçeklerin ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1:** KMO, Barlett's, Güvenirlilik, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

|                                    | KMO  | Barlett's | $\alpha$ | Skewness | kurtosis | Ort. | S.S. |
|------------------------------------|------|-----------|----------|----------|----------|------|------|
| <b>İşin Anlamlılığı Ölçeği</b>     |      |           | ,917     | -,865    | ,628     | 3.02 | ,98  |
| İşin Pozitif Anlamı                | ,935 | 731,18    | ,819     | -,591    | ,188     | 3.62 | ,93  |
| İşten Anlam Yaratma                |      |           | ,773     | -,686    | -,022    | 3.67 | ,97  |
| Çoğunluğun İyiliği                 |      |           | ,783     | -1,001   | ,882     | 3.84 | 1.00 |
| <b>İş Stresi Ölçeği</b>            | ,72  | 256,31    | ,794     | ,399     | -,228    | 2.66 | 1.09 |
| <b>İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği</b> | ,60  | 117,89    | ,823     | ,515     | -,644    | 2.45 | 1.22 |

Buna göre işin anlamlılığı ölçeği ve ilgili boyutlarının, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin Cronbach's Alpha güvenirlilik ( $\alpha$ ) değerlerinin yüksek ve örneklem büyüklüğünün de kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu işlemler sonucunda ölçeklerin KMO değerlerinin, dolayısıyla örneklem büyüklüğünün analiz yapmaya uygun olduğu ve sonuçlarının yorumlanabileceği tespit edilmiştir. Çünkü örneklem büyüklüğünün yeterli olabilmesi için KMO değerinin en az 0,60 ve Barlett's testi değerlerinin ise 0,05'ten küçük olması gerektiği ileri sürülmektedir (Seçer, 2015: 79). Ayrıca çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin +1 ile -1 arasında olması (Gürbüz ve Şahin, 2015) nedeniyle verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

### 3. Araştırmanın Bulguları

Katılımcıların cinsiyet dağılımı, unvanları, yaş aralıkları ve çalışılan süre dağılımlarına ilişkin veriler de toplanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2:** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

|                           |                  | Örneklem Dağılımı |      |              | Örneklem Dağılımı |         |
|---------------------------|------------------|-------------------|------|--------------|-------------------|---------|
|                           |                  | N                 | %    |              | N                 | %       |
| <b>Cinsi yet Dağılımı</b> | Kadın            | 61                | 43.3 | Yaş Dağılımı | 20-22             | 52 36.9 |
|                           |                  |                   |      |              | 23-25             |         |
|                           | Erkek            | 80                | 56.7 |              | 36                | 25.5    |
| <b>Unvan</b>              | Yolcu Hizmetleri |                   |      |              | 26-28             |         |
|                           | Memuru           | 104               | 73.8 |              | 21                | 14.9    |

|                       |    |      |                             |      |    |      |
|-----------------------|----|------|-----------------------------|------|----|------|
| Harekât Memuru        | 11 | 7.8  |                             | 29 + | 32 | 22.7 |
| Yolcu Hizmetleri Şefi | 2  | 1.4  |                             | 1    | 57 | 40.4 |
| Vardiya Sorumlusu     | 2  | 1.4  | <b>Çalışılan Süre (Yıl)</b> | 2-3  | 34 | 24.1 |
| Ramp Memuru           | 22 | 15.6 |                             | 4-5  | 22 | 15.6 |
|                       |    |      |                             | 6+   | 28 | 19.9 |

Tablo 2’deki bulgular incelendiğinde çalışanların erkek sayısı, kadınların sayısına nazaran daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların %73.8’i gibi büyük bir bölümü yolcu hizmetleri memuru unvanıyla çalıştığı görülmektedir. Bu çalışanların %36.9’u 20-22 yaş aralığında olduğu saptanmıştır. İlginç bir bulgu olarak da bu çalışanların büyük bir kısmı yani %40’4’ü 1 yıldır bu işte çalıştığı tespit edilmiştir.

Sosyo-demografik değişkenler bağlamında ölçeklerin ve ilgili boyutlarına ilişkin fark analizi de uygulanmıştır. Buna göre cinsiyet, unvan farklılığı ve yaş aralıkları dağılımı açısından değişkenlerin ortalamalarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ( $p>.05$ ). Buna karşın çalışılan süre bağlamında yapılan fark analizinde ise bazı değişkenlerin ortalamalarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular ise Tablo 3’te gösterilmiştir.

**Tablo 3:** Katılımcıların Çalıştıkları Süre Bağlamında Ölçeklerin Boyutlarına İlişkin Fark Analizi Tablosu

|                             | Çalışılan Süre (Yıl) | Ort. | S.S. | p    | f     | Anlamlı Fark |
|-----------------------------|----------------------|------|------|------|-------|--------------|
| <b>İş Stresi</b>            | 1                    | 2.21 | 1.21 | ,004 | 4,585 | 4-5>2-3      |
|                             | 2-3                  | 1.97 | .98  |      |       |              |
|                             | 4-5                  | 3.18 | 1.06 |      |       |              |
|                             | 6+                   | 2.92 | 1.25 |      |       |              |
| <b>İşten Ayrılma Niyeti</b> | 1                    | 2.55 | 1.06 | ,000 | 7,323 | 4-5>1        |
|                             | 2-3                  | 2.24 | .90  |      |       |              |
|                             | 4-5                  | 3.18 | 1.06 |      |       |              |
|                             | 6+                   | 2.98 | 1.19 |      |       |              |

*D.f. (Serbestlik Derecesi) gruplar arası=2 ve grup iç =173*

Tablo 3’te verilen bulgular incelendiğinde katılımcıların çalıştıkları süre bağlamında sadece iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin ortalamalarında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir ( $p<.05$ ). Bu verilere göre iş stresi değişkeninde 4-5 yıl çalışanların ortalamasının (Ort.=3,18; S.S.=1.06), 2-3 yıl aralığında çalışanların ortalamasından (Ort.=1,97; S.S.=,98) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında 4-5 yıl aralığında çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ortalamasının (Ort.=3,18; S.S.=1.06), 1 yıl (Ort.=2,55; S.S.=1,06) ve 2-3 yıl (Ort.=2,24; S.S.=,90) arasında çalışanların ortalamalarından

daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında 6+ çalışanların ortalaması da (Ort.=2,98; S.S.=1,19), 2-3 yıl (Ort.=2,24; S.S.=,90) arasında çalışanların ortalamasından daha fazla olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak bu araştırmada, çalışma yılı arttıkça hem iş stresi hem de işten ayrılma niyetinin arttığı görülmektedir.

**Tablo 4:** Korelasyon Analizi Tablosu

|                                | 1       | 2       | 3       | 4       | 5      | 6 |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|--------|---|
| 1. İşin Anlamlılığı Ölçeği     | -       |         |         |         |        |   |
| 2. İşin Pozitif Anlamı         | .929**  | -       |         |         |        |   |
| 3. İşten Anlam Yaratma         | .936**  | .842**  | -       |         |        |   |
| 4. Çoğunluğun İyiliği          | .903**  | .739**  | .750**  | -       |        |   |
| 5. İş Stresi Ölçeği            | -.304** | -.264** | -.232** | -.342** | -      |   |
| 6. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği | -.282** | -.256** | -.237** | -.285** | .895** | - |

Tablo 4'te katılımcıların işin anlamlılığı, iş stresi ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere yapılan korelasyon analizi bulgular yer almaktadır. Buna göre işin anlamlılığı ölçeği ve ilgili üç boyutunun tümü hem iş stresi hem de işten ayrılma niyeti ölçekleriyle anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkilerinin olduğu saptanmıştır ( $p<,01$ ). Yani işin anlamlılığı düzeyi yükseldikçe iş stresi ve işten ayrılma niyeti azalan bir eğilim gösterdiği ifade edilebilir. Bunun yanında iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ( $p<,01$ ). Değişkenler arasında ilişkinin olması aynı zamanda bağımsız değişken olarak belirlenen unsurların bağımlı değişkenler üzerinde etkilerinin olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle öncelikle doğrusal regresyon analizi uygulanarak elde edilen bulgular tablo 5, 6 ve 7'de gösterilmiştir.

Oluşturulan regresyon modellerinde çoklu bağlantı sorununun olmaması gerekmektedir (Kalaycı, 2010: 263). Bu sorunu gösteren değerler Tolerance ve VIF değerleridir. Kabul edilen değerler olarak Tolerance değerinin 0,2'den büyük ve VIF değerinin de 10'dan küçük olması değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunun olmadığını göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 264). Bunun yanında regresyon modelinde otokorelasyon sorununun gösteren Durbin Watson değerleri de 1,5 ile 2,5 arasında olması gerekmektedir (Kalaycı, 2010: 264). Son olarak da elde edilen regresyon modelinin anlamlı olup olmadığını ve veri setine ne derece uygun olduğunu gösteren F değeri de incelenmektedir. Bu değer ne kadar büyükse elde edilen model o kadar anlamlı olduğu kabul edilmektedir. F anlamlılık testinin significant değeri ise 0,005'ten ne kadar düşükse regresyon modeli,



bağımlı değişkeni tahmin etmede o kadar anlamlı bir katkısının olduğuna işaret etmektedir (İslamoğlu ve Alınacı, 2014: 362).

**Tablo 5:** İşin Anlamlılığının İş Stresi Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu

| İŞİN ANLAMLILIĞI VE BOYUTLARI | İŞ STRESİ |      |      | Regresyon Modelin Özeti   |
|-------------------------------|-----------|------|------|---|
|                               | $\beta$   | $p$  | S.H. |   |
| İşin Anlamlılığı Ölçeği       | -,304     | ,000 | ,099 | $R^2=,092$ ; Adj. $R^2=,086$ ; $F=14,113$ ; $p=,000$<br>DW=1,567; VIF<10; Tolerance>0,2   |
| İşin Pozitif Anlamı           | -,264     | ,002 | ,096 | $R^2=,069$ ; Adj. $R^2=,063$ ; $F=10,375$ ; $p=,002$ ;<br>DW=1,592; VIF<10; Tolerance>0,2 |
| İşten Anlam Yaratma           | -,232     | ,006 | ,093 | $R^2=,054$ ; Adj. $R^2=,047$ ; $F=7,871$ $p=,006$ ;<br>DW=1,570; VIF<10; Tolerance>0,2    |
| Çoğunluğun İyiliği            | -,342     | ,000 | ,087 | $R^2=,117$ ; Adj. $R^2=,111$ ; $F=18,471$ ; $p=,000$ ;<br>DW=1,545; VIF<10; Tolerance>0,2 |

Tablo 5’te verilen bulgulara göre işin anlamlılığı ölçeği ve tüm alt boyutlarının, iş stresi ölçeğiyle kurulan regresyon modellerinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<,05$ ). Tabloda verilen beta katsayıları göz önünde bulundurulduğunda bağımsız değişkenlerin tümü bağımlı değişkeni anlamlı ve negatif yönde etkilediği görülmektedir. Buna göre bir bütün olarak işin anlamlılığı ölçeği ( $\beta=-,304$ ;  $p<,01$ ), işin pozitif anlamı ( $\beta=-,264$ ;  $p<,01$ ), işten anlam yaratma ( $\beta=-,232$ ;  $p<,01$ ) ve çoğunluğun iyiliği ( $\beta=-,342$ ;  $p<,01$ ) değişkenlerinin iş stresini önemli düzeyde yordadıkları tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle H1 hipotezinin desteklendiği ifade edilebilir.

**Tablo 6:** İşin Anlamlılığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu

| İŞİN ANLAMLILIĞI VE BOYUTLARI | İŞTEN AYRILMA NİYETİ |      |      | Regresyon Modelin Özeti   |
|-------------------------------|----------------------|------|------|---|
|                               | $\beta$              | $p$  | S.H. |   |
| İşin Anlamlılığı Ölçeği       | -,282                | ,001 | ,111 | $R^2=,079$ ; Adj. $R^2=,073$ ; $F=11,965$ ; $p=,001$<br>DW=1,447; VIF<10; Tolerance>0,2   |
| İşin Pozitif Anlamı           | -,256                | ,002 | ,108 | $R^2=,066$ ; Adj. $R^2=,059$ ; $F=9,763$ ; $p=,002$ ;<br>DW=1,469; VIF<10; Tolerance>0,2  |
| İşten Anlam Yaratma           | -,237                | ,005 | ,103 | $R^2=,056$ ; Adj. $R^2=,049$ ; $F=8,255$ ; $p=,005$ ;<br>DW=1,448; VIF<10; Tolerance>0,2  |
| Çoğunluğun İyiliği            | -,285                | ,001 | ,099 | $R^2=,081$ ; Adj. $R^2=,075$ ; $F=12,305$ ; $p=,001$ ;<br>DW=1,424; VIF<10; Tolerance>0,2 |

Tablo 6 incelendiğinde, işin anlamlılığı ölçeği ve tüm alt boyutlarının işten ayrılma niyeti ölçeğiyle kurulan regresyon

modellerinin anlamlı olduğu görülmektedir ( $p < ,01$ ). Buna göre bir bütün olarak işin anlamlılığı ölçeği ( $\beta = -,282$ ;  $p < ,01$ ), işin pozitif anlamı ( $\beta = -,256$ ;  $p < ,01$ ), işten anlam yaratma ( $\beta = -,237$ ;  $p < ,01$ ) ve çoğunluğun iyiliği ( $\beta = -,285$ ;  $p < ,01$ ) değişkenlerinin tümü işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Bu bulgular neticesinde H2 hipotezinin desteklendiği söylenebilir.

**Tablo 7:** İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu

| İŞTEN AYRILMA NİYETİ |         |      |      |   |
|----------------------|---------|------|------|---|
|                      | $\beta$ | P    | S.H. | Regresyon Modelin Özeti   |
| İŞ STRESİ            | ,895    | ,000 | ,042 | $R^2 = ,800$ ; Adj. $R^2 = ,799$ ; $F = 557,196$ ; $p = ,000$<br>DW = ,913; VIF < 10; Tolerance > 0,2 |

Tablo 7’de iş stresinin işten ayrılma niyetiyle kurulan regresyon modelinin de anlamlı olduğu görülmektedir ( $p < ,01$ ). Buna göre iş stresinin işten ayrılma niyetini ( $\beta = ,895$ ;  $p < ,01$ ) anlamlı, güçlü ve olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. İşten ayrılma niyetinin stresten beslendiği ifade edilebilir. Buna göre H3 hipotezinin desteklenmiştir.

Bu araştırmada asıl cevabı aranan sorusu ise işin anlamlılığının işten ayrılma niyetiyle ilişkisinde iş stresinin aracılık rolünün olup olmadığıdır. Bu aracılık rolünü tespit etmek amacıyla çağdaş yaklaşım kullanılmıştır. Baron ve Kenny’nin nedensellik modeline nazaran daha avantajlı ve üstün kabul edilen çağdaş yaklaşım son zamanlarda daha fazla kullanıldığı görülmektedir. Çünkü çağdaş yaklaşım, Baron ve Kenny yönteminin öne sürdüğü ve arka arkaya sıraladığı aracılık etkisi koşullarını, güvenilirlik ve anlamlılık testlerini eleştirmektedir. Bu koşulların sağlanmasa da aracılık etkisinin olabileceğini vurgulamaktadır (Gürbüz, 2019). Çağdaş yaklaşım daha güvenilir modeller ürettiği ileri sürülmektedir. Nitekim aracılık etkisinin olması için de sobel testinden daha güçlü ve anlamlı sonuçlar veren bootstrap testi dikkate alınmaktadır. Ayrıca bağımsız değişkenin dolaylı etkisinin anlamlı olması yeterli kabul edilmektedir. Aracılık etki için başka bir şartın sağlanması veya başka bir analize gerek duyulmamaktadır (Gürbüz, 2019). Bu eleştiriler de birçok araştırmacı tarafından desteklendiği tespit edilmiştir (Cerin ve MacKinnon, 2009; Gürbüz, 2019; Hayes, 2009; Rucker vd., 2011).

Aracılık etkisini tespit etmek amacıyla bu çalışmada da pratik, kolay ve daha güvenilir olan Andrew F. Hayes’in geliştirdiği Process Makrosu kullanılmıştır (Hayes, 2013). Bu makroda bootstrap güven aralığı ile anlamlılık değeri (significancy) için güven derecesinin üst (ULCI) ve alt (LLCI) değerleri ve yeniden örnekleme metodu

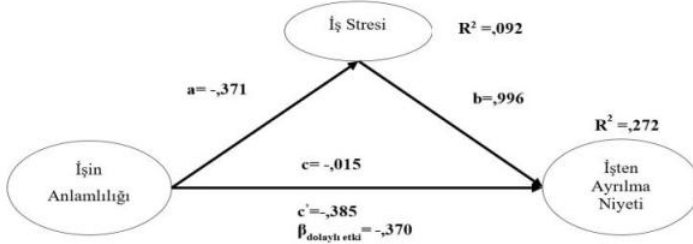
belirlenmekte ve tercih edilmektedir. Güven aralığının anlamlı sayılabilmesi için her ikisinin de ya sıfırdan büyük ya da küçük olması gerekmektedir. Yani dolaylı etkiye karşılık gelen alt ve üst güven aralığı sıfırın dışında olması gerekmektedir (Gürbüz, 2019: 57).

Bu araştırmada aracı etkiyi sınamak amacıyla 141 örneklem üzerinden %95 güven aralığında ve yanlılık hatasından arındırmak maksadıyla bootstrap yöntemi ile oluşturulan 1000'lik örneklem metodu kullanılarak aracılık modeli kurulmuştur. Bu çalışmada aracılık etkisi PROCESS makrosunun model 4'ü kullanılarak (Hayes 2013: 105-113) tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular da Tablo 8'de gösterilmiştir.

**Tablo 8:** İşin Anlamlılığının İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisinde İş Stresinin Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular Tablosu

| Bağımsız Değişken         | İş Stresi (M)        |  |      | İşten Ayrılma Niyeti (Y)                     |                |       |      |      |
|---------------------------|----------------------|--|------|--|----------------|-------|------|------|
|                           | $\beta$              | SE                                       | p    | $\beta$                                      | SE             | p     |      |      |
| İşin Anlamlılığı (X)      | a                    | -,371                                    | ,099 | ,000   | c'             | -,385 | ,111 | ,000 |
| İş Stresi (M)             | -                    | -  | -    | b  | ,996           | ,044  | ,000 |      |
| Sabit                     | i <sub>1</sub>       | 4,04                                     | ,377 | ,000   | i <sub>2</sub> | -,149 | ,268 | ,000 |
|                           | R <sup>2</sup> =,092 |  |      | R <sup>2</sup> = ,272                        |                |       |      |      |
|                           | F= 14,113, p =,000   |  |      | F =276,781, p =,000                          |                |       |      |      |
| X'in etkisinde aracı rolü | Y'ye M'nin           | $\beta_{\text{indirect effect}} = -,370$ |      | BootSE=,1034; LLCI95=-,5631, ULCI95 = -,1563 |                |       |      |      |
|                           |                      | $\beta_{\text{direct effect}} = -,015$   |      | Sobel testi SE=,1001; Z= -3,7011; p =,000    |                |       |      |      |

Tablo 8'de sunulan bulgulara göre işin anlamlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık rolüne sahip olduğu görülmektedir (p<,05). Çünkü burada gerçekleşen aracılık etkisinin ( $\beta = -,370$ , %95, CI [LLCI95=-,5631, ULCI95 = -,1563]) anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Burada işin anlamlılığının işten ayrılma niyetini iş stresi üzerinden etkilediği görülmektedir. Ancak burada gerçekleşen aracılık etkisinin kısmi olduğu görülmektedir. Çünkü iş stresinin modele dâhil edilmesiyle beraber işin anlamlılığında işten ayrılmaya giden yolun anlamlılığını yitirmediği tespit edilmiştir ( $\beta c' = -,385$ ; p<,01). Aracılık modeline bütünsel bir şekilde bakabilmek ve modeli daha anlaşılır hale getirmek adına elde edilen analiz değerleri Şekil 1'de gösterilmiştir.



**Şekil 1.** İşin Anlamlılığının İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisinde İş Stresinin Aracılık Rolüne İlişkin Model

Dolaylı etki, bootstrap güven aralığının %95 güven düzeyinde alt (LLCI) ve üst (ULCI) sınırlarının her ikisinin de sıfırın (0) altında olması (sıfırı kapsamaması) nedeniyle anlamlı olduğu görülmektedir. Diğer yandan işin anlamlılığı, iş stresindeki değişimin yaklaşık %09'unu ( $R^2 = .092$ ) açıklarken aynı zamanda işin anlamlılığının ve iş stresinin birlikte işten ayrılma niyetindeki değişimin yüzde %27'sini ( $R^2 = .272$ ) açıkladığı görülmektedir. Elde edilen bu sonuçtan hareketle H4 hipotezinin desteklendiği ifade edilebilir.

## Sonuç

İşe anlam yüklemek; işin değerli olduğu ve başka insanlar için fayda sağladığı hissi yaratmaktadır. Toksik bir çevrede iş yapmak zorunda kalan çalışanların işi anlamlı ve faydalı bulması bu çevreden kaynaklanan iş stresini ve dolayısıyla yeni iş arama niyetini düşürmesi beklenmektedir. Nitekim olumsuz bir atmosfer, yoğun stres ve kaygı dolu bir ortamda iş yapan çalışanların daha rahat ve olumlu bir iş ortamı arayışına girdiği bilinen bir gerçektir. Çünkü stres gibi olumsuz bir faktörün işten ayrılma niyetini beslediği yapılan birçok çalışma neticesinde ortaya çıkmıştır (Paillé, 2011).

Bu çalışmada ise işin anlamlılığının, iş stresini önemli ölçüde düşürdüğü tespit edilmiş ve birinci hipotezin desteklendiği saptanmıştır. Bu bulguyu destekleyen araştırmalar mevcut ve bu değişkenlerin ilişkili oldukları daha önce yapılmış çalışmalarla ortaya konulmuştur. İşin anlamlı olarak algılanması işten duyulan stresle negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Akgündüz vd., 2017: 62). Çalışanların, başkaları için faydalı işler yaptıklarını düşünmesi ve yaptıkları iş nedeniyle kendilerine değer vermeye başlaması sonucunda strese karşı daha dayanıklı olacakları söylenebilir. İşin anlamlılığı arttıkça iş stresinin seviyesi düşmektedir. Çalışanlar yaptıkları işi anlamlı bulduklarında işe bağlılıkları da artmaktadır (Akgündüz vd., 2017; Yener, 2013). İşin anlamlı bulmanın öyle sihirli bir gücü var ki en kötü işlerin bile karşılıksız yapılmasına yol açtığı saptanmıştır

(Cameron, 2013). Çünkü işe anlam katılması sonucunda çalışanların işten tatmin oldukları ve işi tutkuyla yaptıkları görülmektedir (Seçkin, 2018). Ayrıca işe derin anlam yüklemenin olumlu sonuçlarla ve olağanüstü verimlilikle ilişkisi de bilinen bir gerçektir (Cameron, 2013). Dolayısıyla yukarıda bahsedilen çalışmaların sonuçlarıyla bu çalışmanın bulgularının örtüştüğü söylenebilir.

Çalışmanın ikinci hipotezini sınamak amacıyla yapılan analiz sonucunda, işin anlamlılığı işten ayrılma niyetini düşürdüğü saptanmıştır. Daha önce yapılmış çalışmalar da bu bulguyu desteklediği görülmektedir. Söz gelimi, Sinha ve Sinha (2012), sorumluluk ve yetki sonucunda çalışanların işi sahiplendiğini, işe değer verdiğini ve işte devam etmek istediğini tespit etmişlerdir. Bunun yanında ulvi bir amaca hizmet etme düşüncesinin iş gücü devir oranını düşürdüğü saptanmıştır (Suadicani vd., 2013; Janik ve Rothman, 2015). Çalışanlar işi ne kadar anlamlı ve büyük bir amacın parçası gibi görürse örgüte olan bağlılığı ve işe devamlılığı artmaktadır (Suadicani vd., 2013). Dinç ve diğerleri (2019: 362) işin anlamlılığının işten ayrılma niyetini negatif etkilediğini tespit etmişleridir. Öyle ki Scroggins (2008: 76) işin anlamlılığının işten ayrılmanın en önemli yordayıcısı olduğunu ortaya koymuşlardır. Buradan hareketle işin yapılmaya değer, önemli ve faydalı olarak algılanması neticesinde çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin azalabileceği ifade edilebilir.

Araştırmanın üçüncü hipotezini test etmek amacıyla yapılan analizler neticesinde, çalışanların örgüt içerisinde yaşadıkları stres nedeniyle de işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışanların birer insan olduğu düşünülürse stresin psikolojik ve fizyolojik etkilerini yaşayabilecekleri ve bu nedenle bağlı oldukları işi bırakmak zorunda kalabilecekleri söylenebilir. Belli bir süre sonra çalışanlar örgüte karşı olumsuz duygu ve düşünceler beslemeye başlamaktadırlar. İş tatminleri düşecek, devamsızlıklar artacak ve yeni işi arayışları başlayacaktır (Yenihan vd., 2014). Çünkü iş nedeniyle yaşanan stres aidiyet hissine zarar vermektedir. Bu durumda mutsuz olan çalışanın da işten ayrılma niyetinin yüksek olması şaşırtıcı olmayacağı ifade edilmektedir (Akova vd., 2015; Barnes vd., 1998). Nitekim stresin, işten ayrılma niyetiyle olumlu ilişkisi olduğu görülmektedir (Sökmen ve Şimşek, 2016; Büte, 2011). Ancak çalışanların örgütte varlığını sürdürse de işten ayrılma niyetinin oluşmaya başladığı ifade edilmektedir (Paillé, 2013). Aslında kaygı sonucunda işten ayrılma niyetini her örgütte görmek mümkündür (Turunç vd., 2010; Yenihan vd., 2014). İş stresi tükenmişliği ardından işten ayrılma niyetini arttırdığı birçok araştırmanın sonucuyla (Çankaya, 2020; Aydın vd., 2020; Taş ve Özkara, 2020; Ersezgin ve

Sevi Tok, 2019; İnce ve Aslan, 2019; Taş vd., 2019; Onay ve Kılıcı, 2011) ve bu çalışmanın bulgusuyla desteklenmektedir.

Ancak çalışmanın asıl bulgusu ise dördüncü hipotez ile sınıranan işin anlamlılığının, yani işin faydalı olduğu, topluma ve büyük önemli bir amaca hizmet ettiği düşüncesinin çalışanların işten ayrılma niyetini etkilemesinde iş stresinin aracılık etkisidir. Nitekim işin anlamlılığı işten ayrılma niyetini iş stresi üzerinden etkilemesi muhtemel olduğu düşünülmektedir. Burada işe anlam katılması sayesinde çalışanların işten ayrılma niyetleri düzeyinin hem doğrudan hem de bu çalışanların iş stresi düzeyini azaltması yoluyla düşürmesi beklenmektedir. Yani işin anlamlı olarak algılanması neticesinde iş stresinin azalması, stres azaldığından dolayı da ayrılma eğiliminin düşmesi söz konusu olabilmektedir. İş stresinin aracılık etkisine ilişkin yapılmış çalışmalar da mevcuttur. Söz gelimi Serinikli (2019), çalışanların örgütsel destek algılarının iş tatminlerine etkisinde iş stresinin aracılık etkisinin anlamlı olmadığını ortaya koymuştur. Fakat, İnce ve Aslan (2019) yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş stresinin aracılık etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Taş ve diğerleri (2019), psikolojik iyi olmanın işten ayrılma niyetine etkisinde iş stresinin aracılık rolünün olduğunu bulmuşlardır. Taş ve Özkara (2020) ise algılanan yönetici desteği ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş stresinin aracılık etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Bu anlamda iş stresinin aslında diğer değişkenlerin etkisini işten ayrılma niyetine iletmediği ifade edilebilir.

Havaalanı yer hizmetleri çalışanlarının yaptıkları işlerin doğası gereği streslidir. Dolayısıyla bu çalışanların yaptıkları işlerin önemli, değerli ve ilgi çekici olduğunu düşünmeleri sağlanmalıdır. Yer hizmetlerinde yapılan işler sayesinde havaalanında uçuşların aksamadan sistemli şekilde yürüdüğü ve insanlara önemli bir fayda sağladıkları konusunda gerekli bilgilendirme toplantıları yapılmalıdır. Çalışanlar aslında insanların birbirine kavuşmasında ve güvenli bir yolculuk yapmalarına zemin hazırladıklarını bilmelidirler. Yaptıkları işlerin kritik derecede değerli ve gerekli olduğu gösterilmelidir. Nitekim işin değerli ve önemli olarak algılanması işe anlam yüklenmesi hizmet kalitesini ve işe karşı sadakati güçlendirebilmektedir. Böylelikle çalışanlar, işlerini severek yapacak ve stres düzeyleri düşebilecektir. Aşkın bir tutumla ve özverili şekilde işe sarılarak iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri düşürülebilecektir. Aksi takdirde anlamsız olarak algılanan işler angarya olarak görülerek stresin artmasına ve işten ayrılma niyetlerini güçlenmesine yol açacağı unutulmamalıdır.

İşten ayrılma niyeti örgütler için ciddi bir konudur. Bunun altında yatan gerçek sebeplerinin neler olduğunu araştırılması

gerekmektedir. Zamanla işten ayrılma niyetinin davranışa dönüştüğü aşikardır. Örgütün en önemli entelektüel sermayesi olan çalışanların elde tutulması ve rekabet gücü olarak kullanılması örgütün varlığı için çok önemlidir. Bu nedenle bu araştırma bağlamında şunlar ifade edilebilir: Yöneticiler çalışanlara önemli ve değerli bir amaç vermelidir. Çalışanların içsel enerjiyle çalışmasını sağlayan ilham aşılamalıdır. Yaptıkları iş ile kimlere nasıl fayda sağladıkları konusunda bilgi vermelidir. Buna karşın iş ortamını zehirleyen ve strese sebep olan etmenleri belirlemelidir. Gerekli tedbirleri alarak çalışanların tükenmesinin önüne geçmelidir.

Bu çalışma, sadece üç ilde bulunan havaalanı yer hizmetleri çalışanlarına uygulanmış ve çalışmanın kesitsel bir araştırma olması önemli kısıtlar olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda sonraki araştırmalarda havaalanlarının diğer bölüm çalışanları da dahil edilmelidir. Çalışmalar nitel bir yöntem izlenerek derinlemesine sorunları araştırılabilir. Bu örneklem üzerinde farklı işin anlam kaynakları belirlenebilir. Motivasyonlarını etkileyen veya zedeleyen diğer faktörler araştırılabilir.

### **Kaynakça**

- Aka, B., Özmutaf, N. M. ve Aka, B. (2015). Havacılık Alanında Çalışanların İş Stresi ile Başa Çıkma Davranışının Takım Performansına Etkisi: Ampirik Bir Yaklaşım. *III. Ulusal Havacılık Teknolojisi ve Uygulamaları Kongresi UHAT*. Tam Metin içinde (s. 296-308).
- Akçakanat, T. (2019). Hava Trafik Kontrolörlerinde Algılanan İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İş Tatmini ve Öznel Yorgunluk Algısının Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 901-920.
- Akgemci, T. (2000). Örgütlerde Stres ve Yönetimi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 301-309.
- Akgündüz, Y., Adan Gök, Ö. ve Alkan, C. (2017). Örgütsel Destek Algısı, İş Stresi, İşin Anlamlılığı ve Proaktif Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Yaratıcılığına Etkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel Çalışanlarında Uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 50-68.
- Akova, O. ve Işık, K. (2008). Otel İşletmelerinde Stres Yönetimi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 17-44.
- Akova, O., Emiroğlu, B. ve Tanrıverdi, H. (2015). İş Stresi İle Çalışanların İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: İstanbul'daki



- 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Management, Marketing and Logistics*, 2(4), 378-402.
- Aksoy, A. ve Kutluca, F. (2005). Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 458-486.
- Albrecht, S. ve Su, M. J. (2012). Job Resources and Employee Engagement in A Chinese Context: The Mediating Role of Job Meaningfulness, Felt Obligation and Positive Mood. *Int. J. Business and Emerging Market*, 4(4), 277-292.
- Aslan, H. ve İnce, E. (2019). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracı Rolü. *Iğdir University Journal of Social Sciences*, (20), 479-502.
- Aydın, G. Ç., Aytaç, S. ve Şanlı, Y. (2020). Hemşirelerde Algılanan Stres ve Stres Semptomlarının İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (Özel Sayı), 526-538.
- Aydın, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-74.
- Aytaç, S. (2015). Stres Kaynakları ve Stresin Psikolojik Semptomlarının Öfke Kontrolü ile İlişkisi: Polis Memurları Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 69(2), 1-27.
- Bailey, C. ve Madden, A. (2016). What Makes Work Meaningful - or Meaningless?. *MIT Sloan Management Review*, 57(4), 1-9.
- Barnes, L., Agago, M. ve Coombs, W. (1998). Effects of Job-Related Stress on Faculty Intention to Leave Academia. *Research in Higher Education*, 39(4), 457-469.
- Büte, M. (2011). Nepotizmin İş Stresi İş Tatmini Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 177-194.
- Cameron, K. (2013). *Pozitif Liderlik, Olağanüstü Bir Performans İçin Stratejiler*. Çekinirer, T. (Çev.). İstanbul: Arıtan Yayınevi.
- Cerin, E. ve MacKinnon, D. P. (2009). A Commentary on Current Practice in Mediating Variable Analyses in Behavioural Nutrition and Physical Activity. *Public Health Nutrition*, 12(8), 1182-1188.
- Ceylan, A., Çöl, G., ve Gül, H. (2005). İşin Anlamlılığını Belirleyen Sosyal-Yapısal Özelliklerin Güçlendirmeye Olan Etkileri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 35-51.
- Chalofsky, N. (2003). An Emerging Construct for Meaningful Work. *Journal Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.

- Chen, J. ve Silverthorne, C. (2008). The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572-82.
- Cotton, J. ve Tuttle, J. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Çankaya, M. (2020). Hastane Çalışanlarındaki İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 121-143.
- Çankır, B. ve Yener, S. (2017). *İş'te Pozitif Davranış*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Demir, M. (2012). Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(1), 47-64.
- Dik, B. ve Duffy, R. (2007). Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450.
- Dinç, M., Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2019). Örgütsel Nostaljinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İşin Anlamlılığının Aracılık Rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 349-369.
- Dirik, D. (2019). Ulusal Yazın Bağlamında İşten Ayrılma Niyetinin Öncüllerine İlişkin Bir Meta-Analiz Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26(1), 131-155.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2011). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Eren Gümüştekin, G. ve Gültekin, F. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23), 147-158.
- Ersezgin, R. ve Sevi Tok, E. S. (2019). Algılanan İş Stresi, Psikolojik Dayanıklılık, Başa Çıkma Stilleri ve Öz-Duyarlılığın Tükenmişlik Düzeyini Yordayıcı Etkisi. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(36), 1-36.
- Evcimen, C., Çakıcı, A. ve Çakıcı, C. (2020). İşin Anlamlılığının Sapma Davranışı ve Performansa Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 672-683.
- Fairlie, P. (2011). Meaningful Work, Employee Engagement, and Other Key Employee Outcomes: Implications for Human Resource

- Development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 508-525.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hang-Yue, N., Foley, S. ve Loi, I. R. (2005). Work Role Stressors and Turnover Intentions: A Study of Professional Clergy in Hong Kong. *Int. J. of Human Resource Management*, 16 (11), 2133–2146.
- Harman, W., Lee, T., Mitchell, T., Felps, W. ve Owens, B. (2007). The Psychology of Voluntary Employee Turnover. *Current Directions in Psychological Science*, 16(1), 51-54.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408-420.
- Hayes, A. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A regression-based Approach*. New York: Guilford Press.
- Hon, A., Chan, W. ve Lu, L. (2013). Overcoming Work-Related Stress and Promoting Employee Creativity in Hotel Industry: The Role Of Task Feedback From Supervisor. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 416–424.
- House, R. J. ve Rizzo, J. R. (1972). Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(3), 467-505.
- Hughes, L., Avey, J. ve Nixon, D. (2010). Relationships Between Leadership and Followers' Quitting Intentions and Job Search Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 351–362.
- Hussain, L., Yunus, N., Ishak, N. ve Daud, N. (2014). Does Remuneration Influence the Intention to Leave?: A Preliminary Study among Young Bankers in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 130, 186-192.
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İslamoğlu, A. H. ve Alınçık, Ü. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Janik, M. ve Rothmann, S. (2015 ). Meaningful Work and Secondary School Teachers' Intention to Leave. *South African Journal of Education*, 35(2), 1-13.

- Judge, T. A. ve Colquitt, J. A. (2004). Organizational Justice and Stress: The mediating Role of Work–Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89 (3), 395-404.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaptanoğlu, R. Ö. (2020). İşten Ayrılma Niyeti ve Toksik Liderliğin Etkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 161-173.
- Kaplanoğlu, E. (2014). Mesleki Stresin Temel Nedenleri ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM'ler Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 131-150.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., ve Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması. *GÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (İİBF)*, 3, 1-33.
- 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.
- Örücü, E. ve Özafşaroğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özkan, C. (2017). *İşin Anlamlılığının İş Performansı ve Sapma Davranışına Etkisi: Mersin İlinde Yapılan Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Mersin Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Paillé, P. (2011). Stressful Work, Citizenship Behaviour and Intention to Leave the Organization in a High Turnover Environment: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Management Research*, 3(1), 1-14.
- Parker, D. F. ve DeCotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177.
- Polat, M. ve Meydan, C. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 145-172.
- Prouse, E. (2010). *The Influences of Work Engagement and Intention to Turnover in Pilots and Cabin Crew in a New Zealand Based Airline Organisation*. (Unpublished Master's Thesis). Massey University, New Zealand.
- Rageb, M. A., Abd-El-Salam, E. M., El-Samadicy, A. ve Farid, S. (2013). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job

- Performance as a Mediator Between Role Stressors and Turnover Intentions a Study From an Egyptian Cultural Perspective. *The Business and Management Review*, 3(2), 51-73.
- Rickard, G., Lenthall, S., Dollard, M., Opie, T., Psych, B., Knight, S., et al. (2012). Organisational Intervention to Reduce Occupational Stress and Turnover in Hospital Nurses in the Northern Territory, Australia. *Collegian*, 19, 211-221.
- Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L. ve Petty, R. E. (2011). Mediation Analysis in Social Psychology: Current Practices and New Recommendations. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(6), 359-371.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous III, A. G. (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.
- Schnider, B. (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Scrogings, V.A. (2008). Antecedents and Outcomes of Experienced Meaningful Work: A Person-Job Fit Perspective. *Journal of Business Inquiry*, 7(1), 68-78.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seçkin, Ş. N. (2018). Yapılan İşin Anlamlılığı ve İşe Tutkunluk İlişkisi Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *ÇAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 143-160.
- Serinikli, N. (2019). Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının İş Tatminlerine Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(3), 585-597.
- Seyrek, İ. 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.
- Sinha, C. ve Sinha, R. (2012). Factors Affecting Employee Retention: A Comparative Analysis of two Organizations from Heavy Engineering Industry. *European Journal of Business and Management*, 4(3), 145-162.
- Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 17-40.
- Sökmen, A. ve Şimşek, T. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.

- Spreitzer, G. (1996). Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment. *The Academy of Management Journal*, 39(2), 483-504.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Steger, M. F., Dik, B. J. ve Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Suadicani, P., Bonde, J. P., Olesen, K. ve Gyntelberg, F. (2013). Job Satisfaction and Intention to Quit the Job. *Occupational Medicine*, 63(2), 96-102.
- Sun, K., ve Chiou, H. (2010). Aviation Ground Crews: Occupational Stresses and Work Performance. *African Journal of Business Management*, 5(7), 2865-2873.
- Taş, A. ve Özkara, Z. U. (2020). İş Stresinin Algılanan Yönetici Desteği İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Üstlendiği Rol. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(21), 475-504.
- Taş, Y., Akbolat, M., Amarat, M. ve Yıldırım, Y., (2019). Psikolojik İyi Olmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Stresinin Aracı Rolü. 3. *Uluslararası 13. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Tam Metin İçinde* (s. 960-969).
- Theron, M., Barkhuizen, N. ve Du Plessis, Y. (2014). Managing the Academic Talent Void: Investigating Factors in Academic Turnover and Retention in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-14.
- Tims, M., Derks, D. ve Bakker, A. (2016). Job Crafting and Its Relationships with Person – Job Fit and Meaningfulness: A Three-Wave Study. *Journal of Vocational Behavior*, 100(92), 44-53.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H. ve Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 12(2), 115-134.
- Vallerand, R. J. (2012). From Motivation to Passion: In Search of the Motivational Processes Involved in a Meaningful Life. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 53(1), 42-52.
- Vermunt, R. ve Steensma, H. (2003). Physiological Relaxation: Stress Reduction Through Fair Treatment. *Social Justice Research*, 16(2), 135-149.

- Westman, M. ve Etzion, D. (2002). The Impact of Short Overseas Business Trips on Job Stress and Burnout. *Applied Psychology: An International Review*, 51(4), 582–592.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. ve Berg, J. (2013). Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1, 281–302.
- Yener, S. (2013). Kadın Çalışanların Kadınsı Cinsiyet Normları ve İşin Anlamlılığı Arasındaki Etkileşimde Cinsiyet Rol Stresinin Aracı Rolü. *İşte Davranış Dergisi*, 3(1), 42-56.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Çift yıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Yozgat, U., Yurtkoru, S. ve Bilginoğlu, E. (2013). Job Stress and Job Performance among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 75, 518-524.
- Zapf, D., Vogt, C., Seifert, C., Mertini, H. ve Isic, A. (2010). Emotion Work as a Source of Stress: The Concept and Development of an Instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(3), 371–400.

### **Ek Beyan**

1. yazar %50, 2. yazar %30, 3. yazar %20 oranında katkı sağlamıştır.



