



AŞIRI İŞ YÜKÜNÜN TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİNDE SENDİKA ÜYELİĞİNİN ROLÜ: SİVİL HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Burak ULUSOY*

ulusoyburak07@gmail.com

ORCID: 0000-0002-7041-5282

Prof. Dr. Ömer TURUNÇ

omer.turunc@antalya.edu.tr

ORCID: 0000-0003-2234-6523

Yasin Oğuz ÖZMENEKŞE

oguzozmenekse@gmail.com

ORCID: 0000-0002-4386-9262

ÖZ: Aşırı iş yükü çalışan sağlığı, performansı ve motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilmekle birlikte; çalışanlarda olumsuz algı, duygu ve davranışların gelişmesine neden olabilmektedir. Tükenmişlik, çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyen ve aşırı iş yükü neticesinde gelişebilecek duygular arasında yer almaktadır. Bu nedenle aşırı iş yükü ve tükenmişlik ilişkisinin sıklıkla araştırılmış konular arasında yer aldığı düşünülmektedir. Ancak aşırı iş yükü ve tükenmişlik ilişkisi üzerine yapılmış çalışmalar incelendiğinde, bir başka değişkenin bu ilişki üzerindeki etkisinin nadir olarak araştırıldığı görülmüştür. Bu durum literatürde önemli bir boşluğu gözler önüne sermektedir. Mevcut boşluğu doldurmak ve ilgili alanyazına katkı sağlamak amacıyla yapılan bu çalışmada; aşırı iş yükü ve tükenmişlik ilişkisinde çalışanların sendikalılık durumunun düzenleyici etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Katılımcılarının kolayda örnekleme yöntemiyle 2022-2023 yıllarında sivil havacılık sektöründe çalışan kişilerden seçilmiş ve 419 katılımcıyla yapılan bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket formları kullanılmış, elde edilen veriler SPSS paket programı ve eklentisi olan AMOS 22 aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz sonucunda aşırı iş yükünün tükenmişliği pozitif ve anlamlı olarak etkilediği; aşırı iş yükü ve tükenmişlik ilişkisinde sendika üyeliğini düzenleyici rolünün bulunmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Aşırı İş Yükü, Tükenmişlik, Sendika

THE ROLE OF UNION MEMBERSHIP IN THE EFFECT OF EXCESSIVE WORKLOAD ON BURNOUT: A STUDY IN THE CIVIL AVIATION INDUSTRY

ABSTRACT: Excessive workload can adversely affect employee health, performance and motivation; it can also lead to the development of negative perceptions, emotions and behaviors in employees. Burnout is among the emotions that negatively affect the performance of employees and may develop as a result of excessive workload. Therefore, it is thought that the relationship between work overload and burnout is among the frequently researched topics. However, whether there is any effect of another variable on the relationship between work overload and burnout has rarely been investigated and this situation reveals an important gap. In this study, which aims to fill the existing gap and contribute to the related literature, it was investigated whether the unionization status of employees has a moderating effect on the relationship between excessive workload and burnout. This study, in which the participants were selected from the people working in the civil aviation sector in 2022-2023 with the convenience sampling method and 419 participants, was carried out with the quantitative research method. Questionnaire forms were used as data collection tools, and the data obtained were analyzed using the SPSS package program and its add-on AMOS 22. As a result of the analysis, it was found that excessive workload has a positive and significant effect on burnout; union membership does not have a moderating role in the relationship between excessive workload and burnout.

Keywords: Excessive Workload, Burnout, Union

Makale Gönderim Tarihi: 19.09.2023

Makale Kabul Tarihi: 17.10.2023

Citation Information / Kaynakça Bilgisi: Ulusoy, B., Turunç, Ö., ve Özmenekşe, Y.O. (2023). Aşırı iş yükünün tükenmişliğe etkisinde sendika üyeliğinin rolü: Sivil havacılık sektöründe bir araştırma, Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 8(2), 161-177.

1. GİRİŞ

Hemen her sektörde işletmelerin müşteri memnuniyeti, kalite, rekabet ve verimlilik hedeflerine ulaşmada çalışan performansının kritik önem taşıdığı bilinmektedir (Gupta ve Kamboj, 2014; Matzler, Fuchs ve Schubert, 2004). Çalışanların psikolojik iyi oluş durumuna sahip olmasının, çalışan performansının beklenen düzeylerde gerçekleşmesi adına belirleyici olduğunu ifade etmek mümkündür (Arıkan ve Çandır, 2019: 464). Çalışanların iş ortamında psikolojik olarak iyi hissetmelerini engelleyen faktörlerin başında ise aşırı iş yükünün veya aşırı iş yükü algılarının bulunması gelmektedir (Faiz, 2019).

Geçmişten bugüne, çalışma hayatının var olduğu andan itibaren zorlu çalışma şartlarının ve aşırı iş yükünün bulunduğu iş ortamlarından bahsetmek mümkündür (Başol ve Yalçın, 2020).

İş görenler bireysel veya örgütsel nedenlerle aşırı iş yükü algısına sahip olabilmektedir. İş yükü aynı zamanda stres oluşumuna da etki edebilmektedir (Turunç vd., 2018). Aşırı iş yükü algısı, çalışanlarda olumsuz psikolojik duygu ve tutumların gelişmesine neden olmakta, tükenmişlik ise aşırı iş yükü algısının önemli sonuçlarından biri olarak görülmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Aşırı iş yükü algısına bağlı olsun olmasın çalışanlarda gelişen tükenmişlik duygusunun verimliliği ve kaliteyi olumsuz yönde etkilediği dikkate alındığında, iş örgütlerinin çalışanlarda tükenmişlik duygusunun gelişmesini önlemeye yönelik bir yapıda şekillendirilmesi, oldukça önemlidir (Çetin Aydın, Aytaç ve Şanlı, 2021). Tükenmişlik sendromu, çalışanların hem bireysel hem de örgütsel performansını olumsuz etkileyebilir (Ari ve Bal, 2008). Çalışanların tükenmişlik sendromuyla mücadele edebilmeleri adına bireysel ve örgütsel düzeyde desteklenmeleri gerekmektedir. Bu noktada, sendikaların çalışanların tükenmişlik duygularını azaltmada önemli bir rol oynayabileceği düşünülmektedir. Sendikalar, çalışanların haklarını savunarak, iş yükünün adil bir şekilde paylaşılmasını, çalışma koşullarının iyileştirilmesini ve iş güvencesinin sağlanmasını talep edebilir hatta çalışanlara bu konuda güvence sağlayabilmektedir (Özdemir, 2014). Böylece, çalışanların iş stresi azalabilir, iş tatmininin artması konusundaki engeller kaldırılabilir ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemeye teşvik edilebilirler (Podsakoff, Whiting, Podsakoff ve Blume, 2009). Ayrıca, sendikalar çalışanların bireysel özelliklerini de geliştirmeye yardımcı olabilirler. Örneğin, sendikalar çalışanlara eğitim olanakları sunarak, onların özyeterliklerini artırabilirler. Özyeterlik ise, çalışanların kendi yeteneklerine güven duymaları ve işlerini başarıyla yapabileceklerine inanmaları olarak tanımlanabilmektedir (Bandura, 1997). Özyeterlik sahibi çalışanlar, karşılaştıkları zorlukları fırsat olarak görebilmekte, iş stresini daha kolay aşabilmekte ve tükenmişlik duygusuna kapılma ihtimalleri azalabilmektedir (Luthans, Avoilo, Avey ve Norman, 2006). Benzer şekilde, sendikalar çalışanlara psikolojik destek hizmetleri sağlayarak tükenmişliğe eğilimlerini azaltabilirler. Sendikalar aracılığıyla çalışanlara, stresle baş edebilme ve olumsuz deneyimleri tecrübe olarak değerlendirme yeteneği kazandırılabilir (Masten ve Reed, 2002). Stresin üstesinden gelme yeteneği kazandırılmış çalışanların, iş hayatındaki değişimlere kolayca uyum sağlayabileceği ve tükenmişlik duygusuna direnç gösterebileceği düşünülmektedir (Luthans vd., 2006).

Sivil havacılık sektörü açısından bakıldığında, rekabet üstünlüğü, hizmet kalitesinin artırılması ve müşteri memnuniyetinin sağlanmasında çalışanların psikolojik olarak iyi durumda olmalarının belirgin etkilerinden bahsetmek mümkündür (Akça ve Yücel, 2021). Gerek sektörün gelişimine katkı sağlamak gerek de performansı doğrudan etkileyen aşırı iş yükü algısı neticesinde ortaya çıkabilen iş gören tükenmişliği arasındaki ilişkinin şekillenmesinde sendikalılık durumu etkisinin ölçülmesi bu çalışmanın motivasyonunu oluşturmaktadır. İşletmeler açısından bakıldığında aşırı iş yükü ve tükenmişlik ilişkisinde etki yaratabilecek değişkenlerin tespit edilmesinin; çalışanlarda gelişebilecek tükenmişliği önleyici yöntemlerin önceden geliştirmesini kolaylaştırabileceği düşünülmektedir (Bolat, 2011). Ayrıca iki kavram arası ilişkide yordayıcı, ılımlatıcı, aracı vb. etkisi bulunan kavramların tespit edilmesinin literatürü zenginleştirebileceği ve benzer alanlarda çalışmalar yapacak araştırmacılara zaman kazandırabileceği düşünülmektedir. İlgili alanyazına ve sektöre katkı sağlamak amacıyla yapılan bu çalışmada; aşırı iş yükü ve tükenmişlik ilişkisinde çalışanların sendikalılık durumunun düzenleyici etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Katılımcılarının kolayda örnekleme yöntemiyle 2022-2023 yıllarında sivil havacılık sektöründe çalışan kişilerden seçildiği ve 419 katılımcıyla yapılan bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket formları kullanılmış, elde edilen veriler SPSS paket programı ve eklentisi olan AMOS 22 aracılığıyla analiz edilmiştir. Çalışmanın kavramsal çerçeve bölümünde aşırı iş yükü, tükenmişlik ve sendika kavramları irdelenmiş sonraki bölümde ilgili literatür yardımıyla kavramlar arası ilişkilendirme yapılmıştır. Araştırmanın tartışma ve sonuç bölümünde, aşırı iş yükü algısı ve tükenmişlik ilişkisinde sendikalılık durumunun rolüne ilişkin bulgular değerlendirilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Aşırı İş Yükü

Literatürde aşırı iş yükünün çeşitli tanımları bulunmaktadır (Dewi ve Riana, 2019). Aşırı iş yükü, bir çalışanın belirli bir süre içerisinde yapabileceğine inandığından daha fazla işi gerçekleştirmekle sorumlu olduğunu algılamasıyla ortaya çıkmaktadır (Greenglass, Burke ve Moor, 2003) Aşırı iş yükü, çalışanın yapması gereken veya tamamlaması gereken işlerde ihtiyaç duyduğu süreye, fiziksel ve/veya zihinsel olarak yeterliliğe sahip olmaması şeklinde de tanımlanmaktadır (Yakut, Kuru ve Güngör, 2020). Aşırı iş yükü iş kapasitenin zorlanması, kapasitenin üstünde iş beklentisi durumu olarak bilinmektedir (Uysal, Akbulut ve Ertan, 2015). Bir başka tanımda aşırı iş yükü, çalışana kısa sürede ve yetersiz kaynakla birden fazla görevi veya işi yapmasının istenmesi durumu şeklinde ifade edilmektedir (Leung ve Chang, 2002'den akt. Erdem, 2020). İş gören, kendine verilen görevlerin sahip olduğu imkanlar dahilinde yapabileceğinden fazla olduğunu ve verilen görevleri tamamlayabilme konusunda kendini yeterli görmediği takdirde aşırı iş yükü algısına sahip olabilmektedir (Koçak, Kerse ve Yücel, 2019). "Aşırı iş yükü, kişilerin belirli bir iş türü için beceri veya o işe eğilimi sahip olmamasından kaynaklanabilir" (Maslach vd., 2001). İşletmelerde yapılan işler herkes için aynı zorlukta olmayabilir. Görevi ya da işi yapacak kişi o iş için uygun yeterlilikte ve kabiliyette olmalıdır. İş görenlerin verilen işin gerekliliklerini karşılayamadığı veya karşılayabileceğini üzerinde sorumluluk yüklediğine inandığı durumlarda da aşırı iş yükü algısı oluşabilmektedir (Turunç ve Ögen, 2022). Çalışma ortamlarındaki, iş birliği ve yönetici desteği çalışanlarda gelişen aşırı iş yükü algısının önlenmesine veya son bulmasına katkı sağlayan unsurlar arasında yer almaktadır (Bowling vd., 2015).

İş yükü fiziksel, zihinsel ve çevresel olmak üzere üç boyutta incelenmektedir. Zihinsel iş yükü, bilgi, tecrübe ve düşünce yardımıyla gerçekleştirilen işlerin oluşturduğu yükü ifade etmektedir (Pelenk ve Acaray, 2020). Karar verme, hesaplama, iletişim kurma, araştırma ve hatırlama gibi algısal ve bilişsel faaliyetlerin meydana getirdiği iş yükünü ifade etmektedir (Chaffin, 1975). Fiziksel iş yükü, bireyin bir işi gerçekleştirmek üzere harcadığı fiziksel efora karşılık gelmektedir (Öztürk ve Erdem, 2020). İş görenler işyerinde nispeten düşük bedensel faaliyette bulunsa dahi; oturarak veya hareket halinde gerçekleştirdikleri işlerde dahi bir bedensel performans sergilemektedir. İşlerin tek düzeliği veya yoğunluğu, iş yapış sırasındaki bedensel rahatlık düzeyleri, işi gerçekleştirirken bedensel pozisyonları dahi iş yükünün fiziksel boyutunu temsil etmektedir. Bu noktada yalnızca yoğun bedensel faaliyetlere dayalı işleri fiziksel iş yükünün yegâne parçası olarak değerlendirmemek gerektiği düşünülmektedir (Ordukaya, 2011). İş ortamının sahip olduğu özellikler, ısı, aydınlatma, hava kirliliği, gürültü gibi faktörler ise iş yükünün çevresel boyutuna karşılık gelmektedir (Atik ve Akoğlan Kozak, 2016).

Aşırı iş yükü çalışanların gündelik hayatlarında dahi strese neden olan, iş performansını, iş tatminini, iş-aile uyumunu, örgütsel bağlılığı ve yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilen bir faktör olarak görülmektedir (Akçakanat ve Uzunbacak, 2019). Aşırı iş yükü iş stresini tetikleyen başlıca faktörler arasında yer almaktadır (Er, Kaya ve Temiz, 2018). Çalışanlar iş stresi ve aşırı iş yüküne bağlı olarak sessizleşmekte, sessiz istifa eğiliminde olmakta ve tükenmişlik eğilimi göstermektedir (Yıldız ve Özmenekşe, 2022). Mücevher ve Çetinceli (2023) Isparta ilinde 560 özel sektör çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada aşırı iş yükünün tükenmişliği anlamlı bir şekilde pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Sivil havacılık sektöründe aşırı iş yükünün etkilerinin araştırıldığı çalışmalara bakıldığında, aşırı iş yükünün çalışanlar üzerinde diğer sektörlerde olduğu gibi tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyeti gelişmesine neden olabildiği anlaşılmaktadır (Saldıraner, 1991; Korkmaz, Aras, Yücel ve Kıygın, 2013). Ayrıca Çoban (2019) sivil havacılık çalışanlarına yönelik bir araştırmasında aşırı iş yükü ve zaman baskısının çalışanların iş süreçlerinde hata yapmasına neden olabileceğini tespit etmiştir. Sektöre yönelik araştırmalar ışığında zamanla yarışılan ve hataya mahal olmayan havacılık sektöründe aşırı iş yükünün; kalite, verimlilik, maliyetler ve müşteri memnuniyeti üzerinde belirleyici etkileri olan bir kavram olduğunu ifade etmek mümkündür.

2.2 Tükenmişlik

Herhangi bir olay veya duruma karşı gelişen akut stres reaksiyonlarının aksine tükenmişlik, devam eden mesleki stres etkenlerine karşı bir tepki sürecine karşılık gelmektedir (Leiter ve Maslach, 2004). Dünya Sağlık Örgütü "Uluslararası Hastalık Sınıflandırması 11. Revizyonu"nda tükenmişliği hastalık durumunu etkileyen

faktörler arasında sınıflandırılmış ve sağlık durumunu etkileyen mesleki bir olgu olarak tanımlanmıştır (WHO, 2019). Karacaoğlu ve Çetin (2015) tükenmişliği “bireyin fiziksel bitkinliğini, uzun süren yorgunluğunu, çaresizlik ve umutsuzluğunu, işine, yaşama ve diğer kişilere yönelik sergilediği olumsuz tutumlarını ve bireysel başarı duygusundaki azalmayı içeren bir sendrom” şeklinde tanımlamıştır.

İş yeri tükenmişliği iş ortamı, çalışan ve çalışmanın bir bileşimi olarak görülmektedir (Dewi ve Riana, 2019). Çalışanın diğer çalışanlar ile sağlıklı bir iletişim kuramaması veya toksik iş ilişkileri yaşaması, aşırı iş yüküne maruz kalması gibi etkenler tükenmişlik yaşamasına neden olabilmektedir. (Naktiyok ve Karabey, 2005). Maslach vd. (2001) tükenmişliği duyarsızlaşma, kişisel başarı hissini azaltması ve duygusal tükenme olarak üç boyutta incelemiştir. Duygusal tükenme, diğer boyutlara nazaran daha kolay tespit edilen bir boyuttur. Kişilerde yorulma, çöküş yaşama, güçsüz hissetme, enerji düşüklüğü gibi durumların duygusal tükenmenin bir yansıması olması muhtemeldir (Gündüz, 2005). Tükenmişliğini duyarsızlaşma şeklinde yansıtan çalışanlar görev ve sorumluluklarını gönülsüz bir şekilde yerine getirebilmektedir. Duyarsızlaşan çalışanlar, çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine ve hedef kitleye karşı ilgisiz ve duyarsız davranabilmekte; zaman zaman olumsuz davranış ve hareketlerde bulunma eğiliminde olabilmektedirler (Akbolat ve Işık, 2008). Tükenmişliği kişisel başarı hissini azaltması yönünde seyreden çalışanlar yaptıkları işler için yeterli donanıma sahip olmadıklarını düşünmekte, başarımlarını yok sayabilmekte, özgüven duygularını yitirebilmekte ve iş ortamındaki tüm olumsuzluklarda kendilerini suçlayabilmektedir (Maslach ve Zimbardo, 1982; Tuğrul ve Çelik, 2002).

Çalışanların iş yükündeki artışlarının duygusal tükenme ve sinizm duygularında da artış göstermesine etki edebilir (Greenglass vd., 2003). Tükenmişlik sendromuna ilişkin literatür incelendiğinde kavramın çalışanların aşırı iş yükü gibi stres yaratan çeşitli faktörlere bilinçli veya bilinçsiz olarak gösterdiği tepki olarak açıklandığı görülmektedir. Stres neticesinde çıktısı tükenmişlik olan bu tepki; çalışanlarda bitkinlik, sinizm, işten kopukluk duyguları, etkisizlik, başarı eksikliği gibi hem birey hem de işyeri için olumsuz etkileri bulunan durumları meydana getirmektedir (Maslach vd., 2001).

2.3 Sendika

Sendika, bir sınıftan olanların iş ve kazanç bakımından çıkarlarını korumak için kurdukları birlik anlamına gelmekte ve Fransızca güvenilen kimse anlamındaki “Syndicat” kelimesinden türetilmiştir (Yenihan ve Ün, 2019). Kronolojik kökeni Sanayi Devrimi’ne kadar dayanan sendikaların ilk dönemde, çeşitli hükümetler veya devlet yöneticileri tarafından sindirme ve vazgeçirme gibi tutumlara maruz bırakıldığı bilinmektedir. 21. yüzyıla gelindiğinde sendikaların rekabet, karlılık, üretkenlik gibi hedeflerde tamamlayıcı etkilerinin bulunduğu hükümetler ve devlet yöneticileri tarafından kabul görmeye başlamıştır (Özveri, 2012; İyilikli, 2022). Çalışanlar, işletme veya işverene karşı haklarını korumak üzere, etkili ve güçlü bir oluşuma ihtiyaç duymakta, bu bağlamda giderleri üyeleri yani çalışanlar tarafından karşılanan ve hiçbir kâr amacı gütmeyen sendikalar kurulmaktadır (Öztürk, 2011).

Sendika, bir sınıftan olanların iş ve kazanç bakımından çıkarlarını korumak için kurdukları birlik anlamına gelmekte ve Fransızca güvenilen kimse anlamındaki “Syndicat” kelimesinden türetilmiştir (Yenihan ve Ün, 2019). Sendikalar işçilerin haklarını koruma ve güvence altına alma konusunda etkin kurumlar arasında yer almaktadır. Sendikalar çalışanların menfaatlerini savunma ve toplu müzakereler yoluyla iş ilişkilerini düzenleme görevini üstlenmektedirler. Sendikaların amaçları, işleyiş biçimleri ve faaliyetleri, özel mevzuat tarafından belirlenen prensiplere göre düzenlenmektedir (Akyığıt, 2013).

İşçi sendikaları çalışanlara iş güvencesinin tesis edilmesi, mesleğinde gelişim imkânı, çalışma şartlarının iyileştirmesi konularında oldukça etkili olmakla birlikte; çalışan ücretleri ve özlük haklarının iyileştirilmesinde hükümetler tarafından dikkate alınan kurumlar arasında yer almaktadır (Duman ve Duman, 2016). Sendikaların çalışanların mola süreleri, çalışma süreleri ve vardiyalarıyla ilgili insani normları gözettiği ve bu amaçla çalışan lehine bir noktada konumlandığı kabul görmektedir (Hagedorn, Paras, Greenwich ve Hagopian, 2016).

Çalışanlara yönelik yıldırma veya sindirme eylemleri karşısında iş görenler zaman zaman güçsüz ve tek başına kalabilmektedir. Yıldırma veya sindirme eylemleri, güvenlik ve sağlık tehditleri bakımından hukuki bir sorun olmakla birlikte; kişilerin çalışma hakkına kastedilmesi sendikalar için de önemli bir sorun olarak görülmektedir. Sendikalar yıldırma ve sindirme eylemlerinin önlenmesi veya son bulması için izlenecek çözüm yöntemlerinden akla ilk gelenler arasında yer almaktadır (Yüçetürk, 2012).

Bilgi paylaşımı ve karar verme süreçlerine katkı sağlayabilecek müdahaleler çalışanların olumsuz duygularını azaltabilmekte; aşırı iş yükü, stres ve tükenmişlikle başa çıkma olumlu katkıları

sağlayabilmektedir (Greenglass vd., 2003). Thomsen vd. (2006) sağlık sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları bir araştırmada, ağır iş yükü ve düşük maaş gibi unsurların kişilerin kariyerlerine devam edebilmelerine engel olduğunu tespit etmişlerdir. Zuberi (2011) yaptığı çalışmada hastane destek personellerinin özelleştirme sonrası aşırı iş yüküne maruz kaldıklarını, maaşlarında büyük oranda düşüş olduğunu ve geçinmekte zorlandıklarını ifade etmiştir. Mevzu bahis olumsuzlukların aşılması sendikaların varoluş nedenleri arasında yer almaktadır. Fiili hiçbir katkısı olmasa dahi sendikaların yarattığı güvence ortamının çalışanların aşırı iş yükü nedeniyle tükenmişliğe sürüklenmesini önleyebileceği düşünülmektedir.

3. Araştırma Hipotezleri

3.1 Aşırı İş yükü Tükenmişlik İlişkisi

İlgili alanyazın incelemesi yapıldığında aşırı iş yükü algısı ve tükenmişlik ilişkisinin oldukça fazla sayıda araştırıldığı anlaşılmaktadır. “İş yükü, tükenmişliğin tükenme yönüyle doğrudan ilişkilidir” (Maslach vd., 2001). Öztürk ve Erdem (2020)’in sınıf öğretmenlerinde yaşanan aşırı iş yükü ve tükenmişlik ilişkisi incelendiği çalışmada “iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu” tespit edilmiştir. Naldan ve arkadaşlarının (2019) ameliyathane çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, personel çalışma sürelerinin artması ile tükenmişlik düzeyi arasında pozitif bir ilişki olduğu bulgularına rastlanılmıştır. Yakut ve arkadaşlarının (2020) 112 sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, “aşırı iş yükünün; sağlık personelinin Covid-19 korkusunun tükenmişlik üzerindeki etkisinde kısmi aracı etkiye” sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Turunç ve Ögen (2022)’in sağlık sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları başka bir araştırmada “aşırı iş yükünün çalışanların tükenmişliği üzerinde anlamlı etkisi olduğu ve tükenmişlik düzeyini artırdığı” gözlemlenmiştir. Greenglass vd. (2003) ise aşırı iş yükünün sıkıntı veren duyguları anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Karacaoğlu ve Çetin’in (2015) AFAD personelleri üzerinde yaptıkları çalışmada iş yükünün tükenmişliği etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bowling vd. (2015) yaptıkları çalışmada da aşırı iş yükünün tükenmişliği etkilediği görülmektedir. Literatür ve yapılan araştırmaların doğrultusunda hipotez 1 oluşturulmuştur.

H₁: Çalışanların aşırı iş yükü algıları tükenmişlik düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

3.2 Aşırı İş Yükünün Tükenmişliğe Etkisinde Sendika Üyelüğünün Rolü İlişkisi

İş ortamında yoğun bir rekabet olmasa da aynı sektörde faaliyet gösteren işletmeler arasındaki rekabet gün geçtikçe artmaktadır. Bu neden işletmeler çalışanlarından normalin üzerinde performans beklemektedir. İşletmeler işlerin yoğun olduğu dönemlerde personel alımıyla kapasiteyi artırmaktan ziyade mevcut çalışanlarına daha fazla iş yükü yüklemeyi düşük maliyetli fakat yönetmesi zorlu bir alternatif olarak görebilmektedir (Erdem vd., 2017).

Ulukan ve Yılmaz’ın (2016) yaptıkları çalışmada çalışanların işin sürekliliği, iş bulamama korkusu ve devam bağlılığı kaygılarıyla aşırı iş yüküne katlandıkları belirlenmiştir. Çalışanlar, yöneticilerinin veya iş arkadaşlarının iş yerindeki tutumlarına, eylemlerine, iş yerindeki ceza ve ödül sistemine, diğer çalışanlar arasındaki ilişkilere bağlı olarak kendi tutum ve davranışlarını şekillendirmektedirler (Söyük, 2018). Bazı işletmeler, çalışanlardan zaman, çaba, beceri ve esneklik açısından maksimum fayda beklerken; kariyer fırsatları, ömür boyu istihdam ve iş güvenliği gibi çalışanları stresten uzaklaştırabilecek konularda mevcut beklentiyle aynı oranda karşılık vermemektedir. Karşılıklılık kavramına uygun olmayan bu durum çalışanlarda tükenmişliğe yol açabilmektedir (Maslach, vd. 2001). İş yükü, kontrol, ödül, adalet ve değerler çalışanların tükenmişlik yaşanmasına etki edebilmektedir (Leiter ve Maslach, 2003). Hagedorn ve arkadaşlarının (2016) yaptıkları çalışmada sendikaların aşırı iş yükü ve tükenmişlik oluşturabilecek muhtemel etkenlerde işçiler lehine olumlu düzenlemeler yapılmasına katkı sağlayabildiği ifade edilmektedir. Duman ve Duman (2016)’in sendikaların çalışan ücretlerindeki etkisini araştırdığı bir çalışmada sendikasız çalışanların sendikalı çalışanlara oranla ücretlerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Başol ve Yalçın (2020: 893)’in yaptıkları araştırmada sendikaya katılımın yoğun olduğu durumlarda çalışanların aldıkları ücretlerde de artış olduğu bilgilerine ulaşılmıştır.

Seçer (2009) yaptığı çalışmada da kadın çalışanların cinsiyet ayrımcılığı algılarının sendikaya üyesi olma eğilimlerini etkilediğini tespit etmiştir. Yeniçeri ve arkadaşlarının (2009) imalat sanayii üzerine yaptıkları araştırma “dağıtımsal ve etkileşimsel adalet ile çalışanların duygusal tükenmişlikleri arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu” bilgisini ortaya koymuştur. Demir ve Eser (2019) finans sektöründe

yaptıkları çalışmada etkileşimsel ve dağıtımsal adalet algısının artmasıyla birlikte tükenmişliğin azaldığını yani değişkenler arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Balaban ve Konyalı (2016)'nın SGK çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, tükenmişlik düzeyi ile örgütsel adalet arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca Turunç ve arkadaşlarının (2018) özel sağlık sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada “sendika üyeliğinin, iş stresi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol üstlendiği” sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yer alan çalışmalar dikkate alındığında sendika üyeliğinin değişkenler üzerindeki anlamlı etkisi görülmektedir. Literatür ve yapılan araştırmalardan hareketle hipotez 2 oluşturulmuştur.

H₂: Çalışanların aşırı iş yükü algıları – tükenmişlik ilişkisinde sendika üyeliğinin düzenleyici rolü vardır.

4. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, sendika üyeliğinin değişkenler arası düzenleyici rolünü inceleme temelinde kurgulanmıştır. Bir bağımlı ve bir bağımsız değişken arasındaki ilişkinin şiddetini, azaltan, artıran veya yönünü değiştiren değişkenler, düzenleyici veya ılımlatıcı değişken olarak tanımlanmaktadır (Baron ve Kenny, 1986). Bir X bağımsız değişkeni düşünüldüğünde, bir Y bağımlı değişkeni ile arasındaki ilişki düzeyinin; Z değişkeni adı verilen üçüncü bir değişkenden etkilenecek güçlenmesi veya yön değiştirmesi, Z değişkenini X ve Y değişkenlerinin aracı (moderatör) değişkeni kılacaktır. Bir değişkenin aracı etkisinin var olup olmadığının ölçülmesine yönelik izlenecek adımlardan bir tanesi aşağıdaki gibidir (Avcı Vardar, 2019);

*Bağımsız veya aracı değişkenlerden en az birinin sürekli değişken olduğu durumlarda; bağımsız değişkenle birlikte aracı etkisi olduğu düşünülen değişkenlere ilişkin veriler standartlaştırılır,

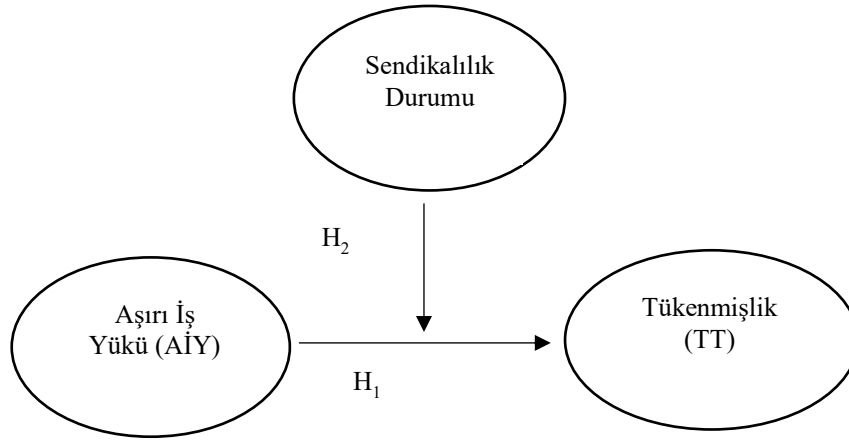
*Sonra bu standartlaştırılmış veriler de saklanarak her biri birbiriyle çarpılır, böylece etkileşim katsayısı veya interaction term (ITT) olarak bilinen katsayıya ulaşılır,

*Standartlaştırılmış veriler ve etkileşim katsayısıyla birlikte bağımsız değişken üzerindeki etkileri yol analizi ile incelenebilir.

Yukarıda belirtilen yöntemden yola çıkarak hem değişkenler arası ilişkilerin hem de aracı etkinin incelenmesi amacıyla veriler önce SPSS paket programına girilmiştir. Sonrasında araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Daha sonra İşten ayrılma niyeti ile etkileşimsel adalet değişkenlerine ait veriler standartlaştırılmıştır. Standartlaştırılmış veriler üzerinden etkileşim katsayısı hesaplanmıştır. Etkileşim katsayısı ve standartlaştırılmış verilerle birlikte AMOS 22 paket programında yol analizi yapılmış araştırmadaki hipotezler test edilmiştir.

4.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma kapsamında test edilmek üzere kurulmuş hipotezleri gösteren hipotetik araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Hipotetik Araştırma Modeli

Şekil 1’den hareketle bu araştırmayla test edilecek hipotezler aşağıdaki gibidir.

H₁: Çalışanların aşırı iş yükü algıları, tükenmişlik düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H₂: Çalışanların aşırı iş yükü algıları ve tükenmişlik ilişkisinde sendikalılık durumunun düzenleyici rolü vardır.

4.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’deki sivil havacılık sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmayı sivil havacılık çalışanları arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen katılımcılar oluşturmaktadır. Araştırmaya beden işçisi, satın alma, muhasebe, şoför, operatör, temizlik, güvenlik vb. personeller dâhil edilmemiştir. Sektörde İstihdam Edilen toplam personel sayısı 253.885’e ulaşmıştır. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5’lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 384 kişi olarak hesap edilmiştir. Örnekleme yöntemi olarak ulaşılabilirlik etkeninden dolayı kolayda örnekleme yapılmıştır. Tesadüfi olarak seçilen kişilerle online form üzerinden görüşülerek gönderilen yaklaşık 600 anketten 423 tanesi geri dönmüştür. Sektördeki örgütlerin kurumsal politikaları kaynaklı bazı örgüt çalışanları anket formunu doldurmayı reddetmiştir. Geri dönen anketlerden geçersiz olan 12 tanesi araştırmaya dahil edilmemiştir. Gönderilen anketlerden 411 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. (Sekaran, 1992).

Araştırma örnekleme dahil olan katılımcıların çalıştığı sektörün genel politikaları nedeniyle birtakım kısıtlara sahiptir. Özellikle sivil havacılık işletmelerinin şirket politikalarından çekincesi nedeniyle personel saha uygulamalarına destek verememekte veya personel katılmak istese de araştırma katılımına bağlı bulunduğu şirket tarafından izin verilmemektedir.

4.3 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Testi

Bir araştırmada kullanılan ölçeklerin faktörlerinin birbirleri arasındaki ilişkinin yeterlilik düzeyini ve araştırma kapsamında geliştirilen modeli açıklama kabiliyetini ölçmek üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmaktadır (Sargin, Oralhan ve Üvenç, 2020). Araştırma kapsamında kullanılan her bir ölçeğin yapı geçerliliğini ölçmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Tükenmişlik ve aşırı iş yükü algısı ölçeklerinin uyum değerleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin Uyum Değerleri

| | X ² | df | X ² /df | GFI | CFI | RMSEA |
|-----------------------------------|----------------|-----|--------------------|--------------|--------|--------------|
| Aşırı İş Yükü Algısı Ölçeği (AIY) | 40,539 | 12 | 3,378 | 0,971 | 0,968 | 0,067 |
| Tükenmişlik Ölçeği (TT) | 795,477 | 266 | 2,990 | 0,910 | 0,961 | 0,062 |
| İyi Uyum Değerleri* | | | ≤ 3 | ≥ 0,90 | ≥ 0,97 | ≤ 0,05 |
| Kabul Edilebilir Uyum Değerleri* | | | ≤ 4-5 | ≥ 0,89- 0,85 | ≥ 0,95 | ≤ 0,06- 0,08 |

* **Kaynak:** Meydan ve Şeşen (2015)

Katılımcılara sunulan anket formlarında yer alan ifadelerin, ilgili değişkenleri ölçme konusunda yapısal olarak geçerli olup olmadıklarını tespit etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi AMOS 22 paket programıyla gerçekleştirilmiştir. Tablo 1’de yer alan istatistikî verilere göre AIY ölçeğinin X²/df ve RMSEA parametreleri açısından kabul edilebilir aralıklarda olduğu (X²/df = 3,378<4 ve RMSEA= 0,067<0,08) görülmektedir. Tabloda AIY ölçeği üzerinden hesaplanmış GFI parametresinin iyi uyum değerlerine sahip olduğu ve CFI parametrelerinin kabul edilebilir aralıkta olduğu izlenmektedir (GFI= 0,971>0,90 ve CFI= 0,982>0,97). TT ölçeğinin uyum değerlerinin, X²/df ve GFI için iyi uyum değerleri arasında yer aldığı görülmektedir (X²/df = 2,990<3, GFI= 0,910>0,90). Diğer uyum değerlerinin ise kabul edilebilir aralıkta olduğunu ifade etmek mümkündür (CFI= 0,961>0,95 ve RMSEA= 0,062<0,08). Ancak tüm ölçeklere ilişkin uyum değerlerinin sağlanması AMOS 22 paket programının önerdiği modifikasyonların yapılması ve faktör yükleri 0,5 in altındaki ifadelerin araştırma dışında tutulmasıyla sağlanmıştır. Araştırmada devre dışı bırakılan ifadeler ve yapılan modifikasyonlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerden Çıkarılan Maddele İlişkin Bilgiler

| Ölçek Adı | İfade Sayısı | Çıkarılan İfade Sayısı | Çıkarılan İfadelerin Numaraları |
|----------------------------|--------------|------------------------|---------------------------------|
| Aşırı İş Yükü Algısı (AIY) | 11 | 4 | AIY5, AIY8, AIY10, AIY11 |
| Tükenmişlik (SA) | 22 | 3 | DT6, DYS4, KB3 |

Yapılan modifikasyonlarla birlikte ölçekler yapı geçerliliğini sağlamaktadır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin faktör yükleri ve Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayıları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklerin Faktör Yükleri ve Güvenilirlik Katsayıları

| Ölçekler | İfadeler | İfade Kodu | Faktör Yüğü | Güvenilirlik Katsayıları |
|----------------------------|--|------------|-------------|--------------------------|
| Aşırı İş Yükü Algısı (AIY) | İşimde benden talep edilenler kapasitemin üstündedir. | AIY_1 | 0,735 | 0,760 |
| | İş yüküm oldukça ağır. | AIY_2 | 0,721 | |
| | İşim hafta sonları ve aksamları da çalışmamı gerektiriyor. | AIY_3 | 0,914 | |
| | İş yüküm beni aşılıyor. | AIY_4 | 0,815 | |
| | Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum. | AIY_6 | 0,705 | |
| | İşlerimi rahat ve zamanında yetiştirebiliyorum. | AIY_7 | 0,550 | |
| | İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum. | AIY_9 | 0,793 | |
| | İşimden duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum. | DT_1 | 0,861 | |
| | İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum. | DT_2 | 0,867 | |
| Tükenmişlik (TT) | Sabahları kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum. | DT_3 | 0,901 | 0,865 |
| | Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten çok yıpratıcı. | DT_4 | 0,772 | |
| | Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum. | DT_5 | 0,907 | |
| | İşimin beni kısıtladığını hissediyorum. | DT_7 | 0,764 | |
| | İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil. | DT_8 | 0,694 | |
| | Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim. | DT_9 | 0,824 | |
| | İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum. | DYS_1 | 0,860 | |
| | Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum. | DYS_2 | 0,783 | |

| | | |
|--|-------|-------|
| Bu meslekte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim. | DYS_3 | 0,862 |
| İşimde duygusal sorunlarla soğukkanlılıkla ilgilenirim. | DYS_5 | 0,796 |
| İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlayabilirim. | KB_1 | 0,663 |
| İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolları bulurum. | KB_2 | 0,705 |
| Bu mesleğin beni duygusal olarak katılaştırmasından korkuyorum. | KB_4 | 0,804 |
| Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor. | KB_5 | 0,797 |
| İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum. | KB_6 | 0,720 |
| İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum. | KB_7 | 0,567 |
| Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum. | KB_8 | 0,741 |

Tablo 3 araştırmada kullanılan ölçeklerin, sırasıyla 0,760 (AİY) ve 0,865 (TT) Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayısı ile güvenilirliklerini ortaya koymaktadır. Ayrıca ölçeklerde yer alan ifadelerin faktör yüklerinin 0,5 ten büyük olduğu görülmektedir. Ölçeklerden çıkarılan maddelerin bu ölçüme dahil edilmediği görülmektedir.

4.4 Veri Toplama Aracı

Anketler sivil havacılık sektörü çalışanlarından oluşan katılımcılara çevrimiçi bir formda uygulanmıştır. Araştırmada veri toplamak için hazırlanan ölçek formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklere ilişkin önermelerin yer aldığı toplam 6 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise 11 önermeden oluşan aşırı iş yükü ölçeği ve 21 önermeden oluşan 3 boyutlu tükenmişlik ölçeği yer almaktadır.

4.4.1 Aşırı İş Yükü Ölçeği (AIY)

Peterson vd. (1995) tarafından aşırı iş yükünü ölçmek üzere tasarlanan, Çuhadar ve Gencer (2016) tarafından Türkçe geçerliliği yapılan 11 ifadeden oluşan 5'li Likert tipi "aşırı iş yükü ölçeği" kullanılmıştır. Çalışkan ve Bekmezci (2019) tarafından yapılan analizde ölçeğin Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayısı .82 bulunmuştur.

4.4.2 Tükenmişlik Ölçeği (TÜK)

Maslach ve Jackson (1981) tarafından tükenmişlik seviyesini ölçmek amacıyla geliştirilen 5 maddeden oluşan "Duyarsızlaşma" (DS), 9 maddeden oluşan "Duygusal Tükenme" (DT) ve 7 maddeden oluşan "Kişisel Başarı" (KB) şeklinde 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte toplam 21 önerme bulunmaktadır. Katılımcıların her bir önermeyi değerlemesi adına formlara 5'li Likert değerlendirme şablonu uygulanmıştır. Türkçede yaygın olarak kullanılan ölçeğin Ergin (1993) tarafından yapılan analiz çalışmalarında Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayıları Duygusal Tükenme alt ölçeği için .83, Duyarsızlaşma alt ölçeği için .65 ve "Kişisel Başarı alt ölçeği için .72 bulunmuştur.

5. Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve sendikalılık durumu gibi başlıklar altında gruplandırılmasının araştırmayla elde edilecek bulguları zenginleştirebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle katılımcılara ilişkin demografik veriler toplanmış ve Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikler

| Cinsiyet | | | N | % | |
|----------------------|----------|----------|---------------------------|----------|----------|
| Erkek | | | 252 | 61,31 | |
| Kadın | | | 159 | 38,69 | |
| Toplam | | | 411 | 100 | |
| Yaş | N | % | Sendikallik Durumu | N | % |
| 18- 26 | 170 | 41,36 | Sendikalı | 63 | 15,33 |
| 27- 35 | 156 | 37,96 | Sendikalı Değil | 348 | 84,67 |
| 36- 44 | 62 | 15,09 | Toplam | 411 | 100 |
| 45 ve üzeri | 23 | 5,59 | Çalışma Süresi | N | % |
| Toplam | 411 | 100 | 1 Yıldan Az | 88 | 21,41 |
| Eğitim Düzeyi | N | % | 1 Yıl- 3 Yıl | 87 | 21,17 |
| Lise | 37 | 9,00 | 3 Yıl- 6 Yıl | 95 | 23,11 |
| Ön lisans | 100 | 24,33 | 6 Yıl- 10 Yıl | 56 | 13,63 |
| Lisans | 221 | 53,77 | 10 Yıl- 15 Yıl | 43 | 10,46 |
| Lisansüstü | 53 | 12,90 | 15 Yıl ve Üzeri | 42 | 10,22 |
| Toplam | 411 | 100 | Toplam | 411 | 100 |

Araştırmaya katılım sağlayan bireylerin %61,31'inin erkek (N= 252) ve %38,69'unun kadın olduğu (N=159) tespit edilmiştir. Katılımcılar anket formlarına yaşlarını kendileri yazmış, daha sonra araştırmayla elde edilen verilerin işlenmesinde araştırmacı tarafından 4 farklı gruba ayrılmıştır. Buna göre katılımcıların (N= 411) neredeyse %80'inin 35 yaş ve altı çalışanlardan oluştuğunu ifade etmek mümkündür (N= 326). Katılımcıların sendikalı olup olmadıklarını ifade eden veriler incelendiğinde, bu araştırmanın katılımcılarının yalnızca %15,33'ünün sendikalı olduğu görülmektedir. Bu oran her 7 katılımcıdan yalnızca 1'inin sendikalı olduğunu göstermektedir (N= 63). Eğitim düzeyi açısından bakıldığında katılımcıların büyük bir çoğunluğunun, en az ön lisans düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir (N= 374 veya %91). Çalışma süreleri dikkate alındığında ise katılımcıların %20,68'inin 10 yıldan fazla sektör tecrübesi bulunduğu tespit edilmiştir (N= 85). 3 yıldan az çalışanların sayısının neredeyse %42,58 gibi bir orana karşılık gelmesinin (N= 175), araştırma sonucunda ilgi çekici sonuç ve yorumlara imkân tanıyabileceği düşünülmektedir.

Tablo 4. Ölçeklerde Yer Alan İfadelerin Tanımlayıcı İstatistikleri

| Kod | İfadeler | N | Ort. | Std. S. | Varyans |
|-----------------------------------|--|------------|--------------|--------------|--------------|
| Aşırı İş Yükü Algısı (AIY) | | 411 | 2,916 | 0,635 | 0,403 |
| AIY_1 | İşimde benden talep edilenler kapasitemin üstündedir. | 411 | 2,285 | 1,079 | 1,165 |
| AIY_2 | İş yüküm oldukça ağır. | 411 | 3,056 | 1,231 | 1,516 |
| AIY_3 | İşim hafta sonları ve aksamları da çalışmamı gerektiriyor. | 411 | 4,100 | 1,217 | 1,480 |
| AIY_4 | İş yüküm beni aşıyor. | 411 | 2,533 | 1,190 | 1,415 |
| AIY_6 | Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum. | 411 | 2,703 | 1,220 | 1,487 |
| AIY_7 | İşlerimi rahat ve zamanında yetiştirebiliyorum | 411 | 3,496 | 1,072 | 1,148 |
| AIY_9 | İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum. | 411 | 2,236 | 1,080 | 1,166 |
| Tükenmişlik (TT) | | 411 | 3,107 | 0,547 | 0,300 |
| Duygusal Tükenme (DT) | | 411 | 2,887 | 0,868 | 0,754 |
| DT_1 | İşimden duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum. | 411 | 2,808 | 1,377 | 1,897 |
| DT_2 | İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum. | 411 | 3,117 | 1,356 | 1,840 |
| DT_3 | Sabahları kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum. | 411 | 2,637 | 1,302 | 1,695 |
| DT_4 | Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten çok yıpratıcı. | 411 | 2,766 | 1,199 | 1,438 |
| DT_5 | Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum. | 411 | 2,732 | 1,269 | 1,611 |
| DT_7 | İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum. | 411 | 3,238 | 1,256 | 1,577 |
| DT_8 | İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil. | 411 | 2,185 | 1,093 | 1,195 |
| DT_9 | Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim. | 411 | 3,608 | 1,010 | 1,019 |
| Duyarsızlaşma (DYS) | | 411 | 3,144 | 0,614 | 0,377 |
| DYS_1 | İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum. | 411 | 2,268 | 1,267 | 1,606 |
| DYS_2 | Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum. | 411 | 3,732 | 0,951 | 0,904 |
| DYS_3 | Bu meslekte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim. | 411 | 2,818 | 1,231 | 1,515 |
| DYS_4 | İşimde duygusal sorunlarla soğukkanlılıkla ilgilenirim. | 411 | 3,757 | 0,835 | 0,697 |
| Kişisel Başarı (KB) | | 411 | 3,291 | 0,488 | 0,238 |
| KB_1 | İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlayabilirim. | 411 | 3,900 | 0,760 | 0,578 |
| KB_2 | İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolları bulurum. | 411 | 4,000 | 0,781 | 0,610 |
| KB_4 | Bu mesleğin beni duygusal olarak katılaştırmasından korkuyorum. | 411 | 2,893 | 1,255 | 1,574 |
| KB_5 | Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor. | 411 | 2,791 | 1,202 | 1,444 |
| KB_6 | İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum. | 411 | 3,696 | 0,893 | 0,798 |
| KB_7 | İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum. | 411 | 3,453 | 0,910 | 0,829 |
| KB_8 | Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum. | 411 | 2,307 | 1,176 | 1,384 |

Tablo 4'te araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ait ifadelerin ortalama, standart sapma ve varyans değerleri görülmektedir. Katılımcılara uygulanan ölçeklerde yer alan ifadeler ortalama değerleri açısından incelendiğinde; en yüksek ortalama değere 4,10 ile "İşim hafta sonları ve aksamları da çalışmamı gerektiriyor." ifadesinin sahip olduğu görülmektedir. Ölçekler arası ortalama değer incelemesi yapıldığında ise en yüksek ortalama değere sahip ölçeğin 3,29 ile Kişisel Başarı Ölçeği olduğunu ifade etmek mümkündür. Ortalama değerler üzerinden en düşük değere sahip ifadeye bakıldığında ise bu ifadenin 2,18 ile "İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil." ifadesi olduğu görülmektedir. Ölçekler arası en düşük ortalama değere ise Duygusal Tükenme Ölçeğinin sahip olduğu Tablo 4'te görülmektedir (2,88). Genel olarak ölçeklerin sahip olduğu ortalama değerler üzerinden yapılacak değerlendirmede; katılımcıların kişisel başarı algılarının diğer araştırmaya konu diğer algılarına nazaran yüksek olduğu, diğer ölçeklerin ortalama değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Araştırma modelinin test edilmesi amacıyla yapısal eşitlik modelinden faydalanılmış fakat model oluşturulmadan önce değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyon Tablo 5'te gösterilmiştir.

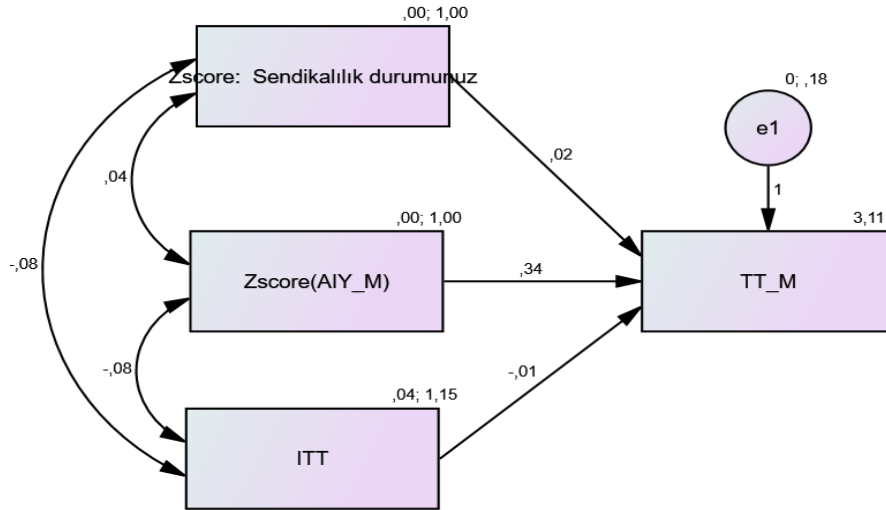
Tablo 5. Değişkenlere Ait Korelasyon Matrisi

| Değişkenler | | Aşırı İş Yükü Algısı | Tükenmişlik Düzeyi |
|----------------------|---------------------|----------------------|--------------------|
| Aşırı İş Yükü Algısı | Pearson Correlation | 1 | |
| Tükenmişlik Düzeyi | Pearson Correlation | ,629** | 1 |

**p<0,01

Tablo 5 incelendiğinde aşırı iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyi ilişkisinin; anlamlı ve pozitif yönde olduğu görülmektedir.

Sendikalılık durumunun bağımlı ve bağımsız değişkenler üzerindeki düzenleyici rolünü ölçmek üzere bir model geliştirilmiş ve şekil 2’de gösterilmiştir.



$$\text{Interaction Term (ITT)} = (\text{Zscore: Sendikalılık Durumunuz}) * (\text{ZScore(AIY_M)})$$

Şekil 2: Sendikalılık Durumu Düzenleyici Rolüne İlişkin Ölçüm Modeli

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin desteklenip desteklenmediğini ölçmek üzere kurulan model Şekil 2’de gösterilmiştir. Buna göre araştırma verilerinden düzenleyici rolü olup olmadığı araştırılan sendikalılık durumu nominal değişkeni ve bağımsız değişken olan tükenmişlik aralık değişkeni değerleri standardize edilmiş, standardize skorların yanında bir etkileşim terimi olarak “ITT”, iki standardize değer birbirleriyle çarpılarak yeni bir değişken haline getirilmesiyle oluşturulmuştur. Yapılan düzenleyici rol değerlerine ilişkin sonuçlar Tablo 6’da gösterilmiştir. Ayrıca tabloda araştırmada kurulan hipotezlerin testine ilişkin veriler de bulunmaktadır.

Tablo 6: Hipotez Testi Sonuçları

| | Hipotezler | β | S.H. | C.R. | P | Sonuç |
|----------------|--|---------|------|--------|-------|---------------|
| H ₁ | Çalışanların aşırı iş yükü algıları, tükenmişlik düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler. | 0,342 | 0,21 | 16,265 | *** | Desteklendi |
| H ₂ | Çalışanların aşırı iş yükü algıları ve tükenmişlik ilişkisinde sendikalılık durumunun düzenleyici rolü vardır. | -0,014 | 0,20 | -0,688 | 0,492 | Desteklenmedi |

TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmayla elde edilen veriler, çalışanların aşırı iş yükü algıları ve tükenmişlik ilişkisinde sendikalı olma durumunun düzenleyici rolünün veya ılımlatıcı bir etkisinin bulunmadığını göstermektedir. Bu durumun sektördeki sendikalaşma eğiliminin düşük olmasıyla ilişki olduğu düşünülmektedir. Analize dahil edilen 411 katılımcıdan sadece %15,33 (63 kişi)'ü sendikalılardan oluşmakta analiz sonrası elde edilen sonuçların anlamsız olması bu durumla ilişkilendirilmektedir. Bulgularda sendikalılığın değişkenler üzerinde herhangi bir etkiye sahip olup olmadığı tespit edilemese de farklı örneklem grupları ve sektörlerde iş yerinde çalışan algı ve davranışlarına sendikalılık durumunun etkisinin bulunup bulunmadığının tespit edilmesinin literatüre önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

Yapılan analizler sonucunda aşırı iş yükü algısının, tükenmişlik düzeyini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuç Yakut vd. (2020), Turunç ve Ögen'in (2022) Karacaoğlu ve Çetin (2015)'in, Bowling vd. (2015) ve Greenglass ve diğerlerinin (2003) yaptığı araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Aşırı iş yükü kaynaklı tükenmişlik, personellerin verimliliğine ve davranışlarını olumsuz yönde etkileyebilecek önemli bir olumsuz örgütsel davranış örneğidir. Olumsuz örgütsel davranışlar, huzursuz çalışma ortamı ve stresli iş gücü işletmeleri hedeflerinden uzaklaştırabilecek etki yaratabilmektedir. Söz konusu etki, rekabetin yüksek olduğu ve personel yönetiminin gün geçtikçe önem kazandığı iş hayatında; gelişmekte olan ve hataya mahal olmayan sivil havacılık sektörü işletmeleri için dikkate alınması son derece önemli bir etkidir.

Aşırı iş yükü ölçeğinde yer alan ifadeler ortalama değerleri açısından incelendiğinde; en yüksek ortalama değere 4,10 ile "İşim hafta sonları ve akşamları da çalışmamı gerektiriyor." ifadesinin sahip olduğu görülmektedir. Bu durumun sivil havacılık sektörünün yapısı gereği günün her saati aktif olması gerekliliğinden ve vardiyalı çalışma sisteminden kaynaklandığı düşünülmektedir. Söz konusu ifadenin en yüksek ortalama değere sahip olması, katılımcıların aşırı iş yükü algılarının artmasında çalışma saatlerine ilişkin miktar ve zaman diliminin belirleyici etkiye sahip olduğu bilgisini açığa çıkarmaktadır.

Araştırmayla elde edilen bir başka bulgu ise katılımcıların (N= 411) neredeyse %80'inin 35 yaş ve altı çalışanlardan oluştuğudur (N= 326). Bu durum yoğun iş temposu ve sezonluk personel çalıştırılması nedeniyle havacılık sektöründe çalışanların genç ve genç-orta yaşlı kişilerden oluştuğunu göstermektedir. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında katılımcıların büyük bir çoğunluğunun, en az ön lisans düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir (N= 374). Bu sonuca göre sektör çalışanlarının eğitim seviyelerinin yüksek olduğu ifade edilebilir.

Bu çalışmayla sendikalılık durumunun aşırı iş yükü algısı ve tükenmişlik üzerindeki düzenleyici etkisinin ne düzeyde olduğunu ölçmek üzere daha fazla sendikalı katılımcıya ulaşılması gerektiği anlaşılmıştır. Katılımcıların sendikalılık durumlarının (N= 63 ve %15,33) sendikasız çalışanlarla eş değer olduğu durumlarda söz konusu düzenleyici etkinin varlığından veya yokluğundan bahsetmek daha doğru olacaktır. Bu yönüyle dâhi bu çalışmanın, aynı alanda gelecekte yapılacak araştırmalara ışık tutacağı ve yol gösterebileceği düşünülmektedir. Farklı ölçekler ve örneklem gruplarıyla aynı alanda yapılacak araştırmaların sivil havacılık sektörüne ve literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Etik Beyanı: *Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.*

Etik Kurul Onayı (Varsa): *Bu araştırma için Antalya Bilim Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 10.05.2023 tarih ve 2023/31 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.*

Yazar Katkıları: *Araştırmada tüm yazarlar eşit miktarda katkıda bulunmuştur.*

Çıkar Beyanı: *Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.*

KAYNAKÇA

- Akbolat, M., ve Işık, O. (2008). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri: Bir kamu hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 11(2), 229-254.
- Akça, Y., ve Yücel, S. (2021). İş stresi ve tükenmişlik algılarının örgütsel bağlılığa etkisi: Havacılık sektörü çalışanları örneği. *International Journal of Contemporary Educational Studies (IntJCES)*. 7(2), 557-566.
- Akçakanat, T., ve Uzunbacak, H.H. (2019). Aşırı iş yükü algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 3 (3), 215-230.
- Akyiğit, E. (2013). Yeni sistemde sendika üyeliği ve güvencesi. *Çalışma ve Toplum*, 2 (37), 41-90.
- Arıkan, S., ve Çankır, B. (2019). Gıda ve finans sektöründe çalışan performansı hangi faktörlerden etkileniyor? sürdürülebilir kalite algısı, psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk değişkenlerinin rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(UİK Özel Sayısı), 462-483.
- Ari, G. S., ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 1-16.
- Atik, E., ve Akoğlan Kozak, P.D.M. (2016). İş yükü algısı ve iş yükünün insan kaynakları yönetiminde kullanımı: eskişehir'de otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (Özel Sayı), 341-366.
- Avcı Vardar, E. (2019). Aracı ve Düzenleyici Etkilerin Modellenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Balaban, Ö., ve Konyalı, H. (2016). Kamu çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sakarya SGK örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 189-207.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Baron, R.M., ve Kenny, D.A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, (1), 1173–1182.
- Başol, O., ve Yalçın, E. C. (2020). Sendikaların emek piyasası üzerindeki etkileri: Oecd ülkeleri üzerine bir inceleme. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 20 (49), 879-898.
- Bolat, O. (2011). İş yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 87-101.
- Bowling, N.A., Alarcon, G.M., Bragg, C.B., ve Hartman, M.J. (2015). A meta-analytic review of potential relationships and consequences of workload. *Work and Stress*, 29 (2), 95-113.
- Chaffin, D.B. (1975). *Ergonomics guide for the assessment of human static strength*. American Industrial Hygiene Association Journal, 36(7), 505-511.
- Çalışkan, A., ve Bekmezci, M. (2019). Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmini ve yaşam tatmininin rolü, sağlık kurumu çalışanları örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 381-431.
- Çetin Aydın, G., Aytaç, S., ve Şanlı, Y. (2021). İşe ilişkin duygular, iş stresi ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: hemşireler üzerinde bir araştırma. *Journal of Social Policy Conferences*, (80), 1-35.

- Çoban, R. (2019). Uçak bakım sektöründe iş yükü ve zaman baskısı üzerine bir örnek olay araştırması. *Journal Of Aviation*, 3 (1), 45-60.
- Çuhadar, M., ve Gencer, Z. (2016). Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılık algıları: Side ve Belek örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1323-1346.
- Dewi, R.S., ve Riana, I.G. (2019). İş yükünün rol stresi ve tükenmişlik üzerindeki etkisi. *Multidisipliner Akademik Dergisi*, 3 (3), 1-5.
- Duman, A., ve Duman, A. (2016). Türkiye’de sendika üyeliğinin kamu ve özel sektördeki ücretler üzerindeki etkileri. *Çalışma ve Toplum*, 48(1), 11-30.
- Er, S., Kaya, İ. E., ve Temiz, N. (2018). İş hayatındaki stresin çalışanların özel hayatına etkisi. *Dünya İnsan Bilimleri Dergisi*, 2018 (1), 7-20.
- Erdem, A.T. (2020). Mesleki özdeşleşmenin tükenmişliğe etkisinde iş yükü algısının aracılık rolü: hemşirelere yönelik bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 89-103.
- Erdem, H., Türen, U., ve Ercil, Y. (2017). İş yükü fazlalığı algısını oluşturan nedenlerden birisi nomofobi (no mobile phone phobia) olabilir mi?. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 1(2), 16-30.
- Ergin, D.Y. (1995). Ölçeklerde geçerlik ve güvenirlik. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(7), 125-148.
- Eser, G., ve Demir, H. (2019). Örgütsel adalet algısı ve tükenmişlik arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracı rolü. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 159-176.
- Faiz, E. (2019). Aşırı iş yükü ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: satış personelleri üzerinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 26-38.
- Greenglass, E.R., Burke, R.J., ve Moore, K.A. (2003). Reactions to increased workload: Effects on professional efficacy of nurses. *Applied psychology*, 52(4), 580-597.
- Gupta, P., ve Kamboj, N. K. (2014). Employee satisfaction: An organizational development approach (a case study of BHEL Ranipur Hardwar). *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)*, 3(10), 12-15.
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152-166.
- Hagedorn, J., Paras, C.A., Greenwich, H., ve Hagopian, A. (2016). The role of labor unions in creating working conditions that promote public health. *American Journal of Public Health*, 106(6), 989-995.
- İyilikli, H. H. (2022). Sendikal örgütlenmenin incelenmesi. 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum, 11 (33), 559-579
- Karacaoğlu, K., ve Çetin, İ. (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: AFAD örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sbe Dergisi*, 5 (1), 46-69.
- Koçak, D., Kerse, G., ve Yücel, İ. (2019). Çalışanlar Aşırı İş Yükleri Nedeniyle Aileleri ile Çatışma Yaşarlar Mı? Havaacılık Sektöründe Bir İnceleme. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (2), 374-389.
- Korkmaz, M., Aras, G., Yücel, A.S., ve Kıygın, S. (2013). Sivil havacılık sektöründe kabin personelinin algıladıkları liderlik stilleri ve iş tatmini üzerindeki ilişkileri: Türk Hava Yolları örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6 (7), 697-714.
- Leiter, M.P., ve Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies içinde* (ss. 91-134). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Leiter, M.P., ve Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. P.L. Perrewé, ve D.C. Ganster (Ed.), *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies içinde* (ss. 91-134). Greenwich: Jai Press.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., ve Norman, S.M. (2006). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C., ve Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.

- Maslach, C., ve Zimbardo, P.G. (1982). Burnout-the cost of caring. Prentice-Hall Inc New Jersey: Englewood Cliffs.
- Masten, A.S., ve Reed, M.G.J. (2002). Resilience in development. C.R.Snyder ve S.J.Lopez (Ed.), Handbook of Positive Psychology içinde (ss.74-88). Oxford: Oxford University Press.
- Matzler, K., Fuchs, M., ve Schubert, A.K. (2004). Employee satisfaction: Does Kano's Model apply?, Total Quality Management, 15(9-10), 1179-1198.
- Meydan, C.H., ve Şeşen, H. (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, 2. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mücevher, M.H., ve Çetinceli, K. (2023). Aşırı iş yükünün tükenmişliğe etkisinde özyeterlik ve dayanıklılığın aracılık rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 15(1), 671-684.
- Naktiyok, A., ve Karabey, C.N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19 (2), 179-198.
- Naldan, M.E., Karayağmurlu, A., Yayık, M., ve Arı, M.A. (2019). Ameliyathanede çalışan sağlık profesyonellerinde tükenmişlik, iş doyumunu ve depresyon. Selçuk Tıp Dergisi, 35(3), 152-158.
- Ordukaya, H. (2011). Fiziksel iş yükü ve ergonomi. Anahtar Dergisi, 273-274, 42-47.
- Özdemir, Y. (2014). Sendikaların tükenmişlik üzerindeki etkisi: bir alan araştırması. Yönetim Bilimleri Dergisi, 12(23), 1-22.
- Öztürk, M. (2011). Türkiye'de ve dünyada yeni sendikal perspektifler. Journal Of Social Policy Conferences, 53(1), 477-514.
- Öztürk, M.A., ve Erdem, M. (2020). Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 17 (1), 926-958.
- Özveri M, (2012), Sendikal Haklar/6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, İstanbul
- Pelenk, S.E., ve Acaray, A. (2020). Aşırı iş yükünün iş tatminine etkisinde işyeri maneviyatının düzenleyici rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 11(27), 480-497.
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., Cho, N. G., Jesuino, J. C., D'Amorim, M., Francois, P.-H., Hofmann, K., Koopman, P. L., Leung, K., Lim, T. K., Mortazavi, S., Munene, J., Radford, M., Ropo, A., Savage, G., ... Viedge, C. (1995). Role Conflict, Ambiguity, and Overload: A 21-Nation Study. The Academy of Management Journal, 38(2), 429-452.
- Podsakoff, N.P., Whiting, S.W., Podsakoff, P.M., ve Blume, B.D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 94(1), 122-141.
- Saldıraner, Y. (1991). Sivil havacılık faaliyetleri ve Türk sivil havacılık otoritesi için organizasyon yapısı önerisi. (Yayımlanmamış doktora tezi) Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sargın, S., Oralhan, B., ve Üvenç, A. S. (2020). Sosyal medya reklamcılığının tüketici satın alma davranışı üzerine etkisinin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi. Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi, (20), 632-639.
- Seçer, B. (2009). Kadınların sendikalara yönelik tutumları ile cinsiyet ayrımcılığı algılarının sendika üyesi olma isteğine etkisi. Çalışma ve Toplum, 4 (23), 27-60.
- Söyük, S. (2018). Örgütsel adalet ve iş tatmini: sağlık sektöründeki önemi. Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi, 5 (3), 435-444.
- Thomsen, J.L., Jarbøl, D., ve Sondergaard, J. (2006). Overwork, uncertain career opportunities, and lack of funding are major barriers to recruiting and retaining primary care medical researchers: A qualitative interview study. Family Medicine, 23(5), 545-549.
- Tuğrul, B., ve Çelik, E. (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12, 1-11.
- Turunç, Ö., Coşkun, M.B., ve İçdem, U. (2018). İş stresi örgütsel bağlılık ilişkisinde sendika üyeliğinin rolü. OPUS International Journal Of Society Researches, 9(16), 2411-2437.
- Turunç, Ö., ve Ögen, A. R. (2022). Aşırı iş yükü tükenmişlik ilişkisinde, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık rolü: sağlık çalışanlarında bir uygulama. Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 7(2), 118-128.
- Ulukan, N.C., ve Yılmaz, D. Ö. (2016). Kamu sağlık sektöründe çalışan taşeron kadın işçiler: Samsun ve Ordu ili örneği. Çalışma ve Toplum, 1(48), 87-114.
- Uysal, H.T., Akbulut, H., ve Ertan, S. (2015). Aşırı iş yükünün performans perspektifinden çalışma psikolojisinde negatifliğe etkisi: Muhasebe meslek mensuplarına yönelik bir araştırma. Journal Of International Social Research, 8(38), 942-953.

- WHO (2019). Burn-out an "occupational phenomenon":International classification of diseases <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> (Erişim Tarihi: 17.08.2023).
- Yakut, E., Kuru, Ö., ve Güngör, Y. (2020). Sağlık personelinin covid-19 korkusu ile tükenmişliği arasındaki ilişkide aşırı iş yükü ve algılanan sosyal desteğin etkisinin yapısal eşitlik modeliyle belirlenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 83(1), 241-262.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: imalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (1), 83-99.
- Yenihan, B., ve Ün, Ç. B. (2019). Sendika içi demokrasi üzerine bir karşılaştırma: işçi sendikaları ve kamu görevlileri sendikaları. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 302-333.
- Yıldız, S., ve Özmenekşe, Y. O. (2022). Kaçınılmaz son: sessiz istifa. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (4), 14-24.
- Yüçetürk, E.E. (2012). İşyerlerindeki yıldırma eylemlerini önlenmede sendikaların rolü: nitel bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 4 (35), 41-72.
- Zuberi, D. (2011). Outsourcing hospital support work: the effects of poverty wages, overwork and job insecurity on work and family life. *American Behavioral Scientist*, 55(7), 920-940.