T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı

HAVACILIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM DENGESİNİN İNTİHAR OLASILIĞINA ETKİSİNDE İŞ STRESİNİN ARACILIK ROLÜ: İSTANBUL ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Nuray SİVASLI

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZBEK

İstanbul – 2026

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Nuray SİVASLI

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Havacılık Sektöründe Çalışanların İş Yaşam Dengesinin İntihar Olasılığına Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: İstanbul Örneği

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Havacılık Yönetimi

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 06.01.2026

Sayfa Sayısı : 174

Tez Danışmanları : Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZBEK

Dizin Terimleri : İş Yaşam Dengesi , İntihar Olasılığı , İş Stresi , Havacılık Sektörü , Havacılık Yönetimi

Türkçe Özet : Bu araştırma, İstanbul'da havacılık sektörü çalışanlarının iş-yaşam dengesi ile intihar olasılığı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide iş stresinin aracılık rolünü incelemiştir. 411 katılımcıdan elde edilen anket verilerinin analizi sonucunda, iş-yaşam dengesi ile intihar olasılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış; iş-yaşam dengesi ile iş stresi arasında pozitif yönlü zayıf, iş stresi ile intihar olasılığı arasında ise negatif yönlü çok zayıf bir ilişki saptanmıştır. Bulgular, iş stresinin aracılık rolünü desteklerken, demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Çalışmanın, havacılık sektörü ve ilgili literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Dağıtım Listesi : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
: 2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Nuray SİVASLI

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı

HAVACILIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM DENGESİNİN İNTİHAR OLASILIĞINA ETKİSİNDE İŞ STRESİNİN ARACILIK ROLÜ: İSTANBUL ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Nuray SİVASLI

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZBEK

İstanbul – 2026

“Bu çalışma İstanbul Gelişim Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından desteklenmiştir. Proje numarası: SYL-2025-313”.

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Nuray SİVASLI

…./…./2026

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Nuray Sivaslı'nın Havacılık Sektöründe Çalışanların İş Yaşam Dengesinin İntihar Olasılığına Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: İstanbul Örneği adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Havacılık Yönetimi anabilim dalı, Havacılık Yönetimi bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan *Doç. Dr. Dursun BOZ*

İmza

Üye *Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan ÜNAL*

İmza

Üye *Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZBEK*

(Danışman)

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

…/…/2026

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, İstanbul'da havacılık sektöründe görev yapan çalışanların iş-yaşam dengesi düzeylerinin intihar olasılığı üzerindeki etkisini incelemek ve bu ilişkide iş stresinin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Havacılık sektörü; yüksek sorumluluk düzeyi, düzensiz çalışma saatleri ve yoğun operasyonel baskılar nedeniyle çalışanların psikolojik iyi oluşunu olumsuz yönde etkileyebilecek çeşitli risk faktörlerini bünyesinde barındırmaktadır. Bu doğrultuda, çalışmada iş–yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı arasındaki ilişkiler nicel araştırma modeli çerçevesinde ele alınmıştır.

Çalışma kapsamında, İstanbul'daki hava yolu şirketlerinde görev yapan 411 çalışandan anket yöntemiyle veri toplanmış; elde edilen veriler sosyal bilimlerde kullanılan istatistiksel analiz teknikleri aracılığıyla değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde frekans ve betimleyici analizler ile geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, faktör analizi, korelasyon, regresyon ve aracılık analizleri ile t-testi ve ANOVA gibi istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre, iş–yaşam dengesi ile intihar olasılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ($p > 0,05$). İş–yaşam dengesi ile iş stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$), pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bulgular, intihar olasılığı ile iş stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) , negatif yönlü ve çok zayıf düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Havacılık sektöründe çalışanların iş–yaşam dengesi ile intihar olasılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$). İş–yaşam dengesinin alt boyutları ile intihar olasılığı arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. İş stresi ile intihar olasılığı arasında düşük düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bulgular, İstanbul'da havacılık sektöründe çalışanların iş–yaşam dengesi düzeyleri ile intihar olasılığı arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Ayrıca, iş–yaşam dengesi, intihar olasılığı ve iş stresi değişkenlerinin demografik gruplara göre ortalamaları karşılaştırılmış ve gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Bu çalışma, çalışanların iş–yaşam dengesindeki bozulmanın intihar olasılığı üzerinde doğrudan bir etki oluşturmadığını; ancak söz konusu ilişkinin önemli bir bölümünün, iş stresindeki artış aracılığıyla dolaylı olarak gerçekleştiğini ortaya

koymaktadır. Bu bağlamda, elde edilen bulguların, havacılık sektörü uygulamaları ile akademik literatüre anlamlı katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşam Dengesi, İntihar Olasılığı, İş Stresi, Havacılık Sektörü, Havacılık Yönetimi

SUMMARY

The aim of this study is to examine the effect of work–life balance levels on suicide probability among employees working in the aviation sector in Istanbul and to reveal the mediating role of job stress in this relationship. The aviation sector encompasses various risk factors that may adversely affect employees' psychological well-being due to its high level of responsibility, irregular working hours, and intense operational pressures. In this context, the relationships among work–life balance, job stress, and suicide probability were examined within the framework of a quantitative research model.

Within the scope of the study, data were collected through a questionnaire from 411 employees working in airline companies in Istanbul, and the obtained data were analyzed using statistical analysis techniques commonly employed in the social sciences. The data analysis included frequency and descriptive analyses, validity and reliability analyses, factor analysis, correlation, regression, and mediation analyses, as well as statistical methods such as independent samples t-tests and one-way analysis of variance (ANOVA).

According to the analysis results, no statistically significant relationship was found between work–life balance and suicide probability ($p > 0.05$). However, a statistically significant ($p < 0.05$), positive, and weak relationship was identified between work–life balance and job stress. The findings further indicate that there is a statistically significant ($p < 0.05$), negative, and very weak relationship between suicide probability and job stress. Similarly, no statistically significant relationship was observed between work–life balance and suicide probability among employees in the aviation sector ($p > 0.05$). In addition, no significant relationship was found between the sub-dimensions of work–life balance and suicide probability. A low-level and negative relationship was also identified between job stress and suicide probability.

The findings demonstrate that job stress plays a mediating role in the relationship between work–life balance levels and suicide probability among employees working in the aviation sector in Istanbul. Furthermore, the mean differences of work–life balance, suicide probability, and job stress variables across demographic groups were compared, and statistically significant differences were identified among the groups.

Overall, this study reveals that deterioration in employees' work–life balance does not have a direct effect on suicide probability; however, a substantial portion of this relationship occurs indirectly through increased job stress. In this regard, the findings are expected to make meaningful contributions to aviation sector practices and the academic literature.

Keywords: Work-Life Balance, Suicide Probability, Job Stress, Aviation Industry, Aviation Management

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **i**
SUMMARY ..... **iii**
İÇİNDEKİLER ..... **v**
KISALTMALAR ..... **vii**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **viii**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **xi**
EKLER LİSTESİ ..... **xii**
ÖNSÖZ ..... **xiii**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
İŞ YAŞAM DENGESİ

1.1. İş Yaşam Dengesi Kavramı ve Önemi ……...5
1.1.1. Denge Kavramı ……6
1.2. İş Yaşam Dengesi Tanımı ……..8
1.2.1. İş Aile Yaşamında Dengenin Sağlanmasına İlişkin Model ……9
1.3. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler …… 10
1.4. İş Yaşam Dengesi ve Ruhsal Sağlık ……12
1.5. İş Yaşam Dengesinin Çalışan Sağlığına Etkileri ……..13
1.6. İş Yaşam Dengesi ile İntihar Olasılığı Arasındaki İlişki ……14
1.7. Havacılık Sektöründe İş Yaşam Dengesi ……16
1.7.1. Havacılık Sektörü Çalışanlarında İş Yaşam Dengesi Sorunları ……17
1.7.2. Vardiyalı Çalışma ve Zaman Yönetimi Zorlukları ……..19
1.7.3. Uzak Görevler ve Aileden Ayrı Kalma ……20
1.7.4. Sosyal Hayatla Uyum Problemleri ……...21
1.7.5. Duygusal Emek ve Yıpranma Süreci ……22
1.7.6. Fiziksel Yorgunluk ve Sağlık Riskleri ……..23
1.8. İş Yaşam Dengesini Geliştirmeye Yönelik Kurumsal Stratejiler ……24

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ STRESİ

2.1. İş Stresi Kavramı ve Önemi……..…….....…….26
2.2. İş Stresinin Kaynakları ve Türleri……..……..…..27
2.3. İş Stresine Neden Olan Faktörler……..……...…….....29
2.4. İş Stresinin Sonuçları……...……....30

2.5. İş Stresi ile Başa Çıkma Yöntemleri……..……..…….....32
2.6. İş Stresi ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki…….……...……..……33
2.7. İş Stresi ile İntihar Olasılığı Arasındaki İlişki…..…….……....……..….34
2.8. Havacılık Sektöründe İş Stresi……....……...…….....35
2.8.1. Havacılık Çalışanlarında İş Stresi Nedenleri…….....……...…….…...36
2.8.2. Havacılık Sektöründe İş Stresinin Sonuçları……...……..……..37
2.8.3. Operasyonel Baskılar ve Zaman Kısıtları ……38
2.8.4. Güvenlik Sorumluluğu ve Risk Algısı ……39
2.8.5. Kurumsal Hiyerarşi ve Denetim Sistemleri…...…..……....…...……40
2.9. İş Stresinin Azaltılmasına Yönelik Müdahale Yöntemleri.....……..……...41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İNTİHAR OLASILIĞI

3.1. İntihar Olasılığı Kavramı ve Psikolojik Yaklaşımlar…….……...43
3.2. Çalışma Yaşamında İntihar: Risk Faktörleri…….……..……..44
3.3. İş Ortamı ve Sektörel Riskler…….……....……..45
3.4. Havacılık Çalışanlarında Ruhsal Sağlık ve İntihar Olasılığı……....46
3.4.1. Psikolojik Dayanıklılık ve Stresle Başa Çıkma Mekanizmaları…….…..47
3.4.2. Depresyon, Tükenmişlik ve Yorgunluk Sendromları……..…….48
3.4.3. İntihar Olasılığını Artıran Sektörel Risk Faktörleri……..……49
3.5. İntiharı Önlemeye Yönelik İşletme Politikaları ve Destek Mekanizmaları…....49

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırma Modeli…… 52
4.1.1. Hipotez Geliştirme……... 52
4.2. Araştırmanın Amacı…… 56
4.3. Araştırmanın Önemi…… 56
4.4. Evren ve Örneklem…….. 56
4.5. Verileri Toplama Araçları…….. 57
4.6. Veri Analizi……. 58
4.7. Araştırmanın Sınırlılıkları ……..……...……..…… 58
4.8. Etik Kurul Onayı ve Destek ……...……. 58
4.9. Finansal Destek ve Teşekkür ……...59
4.10. Bulgular ……59
4.10.1. Tablolar ……..59
SONUÇLAR VE ÖNERİLER ……..…… 120
KAYNAKÇA ……. 124

KISALTMALAR

EASA	**:**	Avrupa Havacılık Güvenliği Ajansı
DSÖ / WHO	**:**	Dünya Sağlık Örgütü
SHGM	**:**	Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü
IATA	**:**	Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği
ICAO	**:**	Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyeti ……..……..……..……...…....59
Tablo 2. Katılımcıların Medeni Durumu ……..……..……..…….…….....59
Tablo 3. Katılımcıların Yaş Aralığı ……..……..……..…...……..59
Tablo 4. Katılımcıların Çalıştıkları Yer …...……..……..…..……....…...…..……..60
Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Durumu ……...…...……..……..…....……60
Tablo 6. Katılımcıların Çalışma Yılları ……..……..……..……..……60
Tablo 7. Katılımcıların Kurumda Çalışma Yılları ……..…..……..61
Tablo 8. Katılımcıların Yönetsel Görevi ..……..……..……..……..61
Tablo 9. Katılımcıların Aylık Gelirleri ……...……..……..……61
Tablo 10. Katılımcıların Çocuklarının Olup Olmadığı ……...……..……62
Tablo 11. Katılımcıların Çocuk Sayısı ……...62
Tablo 12. Katılımcıların Sosyal Faaliyetler İçin Yeterli Bütçe Ayırabiliyor Musunuz Sorusun Verilen Yanıtlar ……..……..……..……..62
Tablo 13. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerin Sayısı, Ortalaması, Standart Hata, Varyans, Skewness (Çarpıklık), Kurtosis (Basıklık), Aralık, Minimumum, Maximum Değerleri ……..……...……..……...……63
Tablo 14. Araştırma Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analiz ……..…63
Tablo 15. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett'ın Küresellik Testi ……...…..65
Tablo 16. İş Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Varyans Değeri …..... 66
Tablo 17. İş Yaşam Dengesi Ölçeği Analizi Madde Yükleri ……..……. 67
Tablo 18. İntihar Olasılığı Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Varyans Değeri ……..... 68
Tablo 19. İntihar Olasılığına Etki Ölçeği Analizi Madde Yükleri ……..……...70
Tablo 20. İş Stresi Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Varyans Değeri ……..…..... 71
Tablo 21. İş Stresi Ölçeği Analizi Madde Yükleri ……..……. 72
Tablo 22. Korelasyon Tablosunun Değerlendirilmesi ……..……... 74
Tablo 23. Değişkenlerin Korelasyon Analizi ……..…….....75
Tablo 24. Havacılık Sektöründe Çalışanların İş Yaşam Dengesinin ve İş Stresinin İntihar Olasılığına Etkisi Regresyon Analizi ……..…...…….. 77
Tablo 25. Havacılık Sektöründe Çalışanların İş Yaşam Dengesinin ve İş Stresinin Sosyal Destek/Benlik Algısına Etkisi Regresyon Analizi ……..…….. 78
Tablo 26. Havacılık Sektöründe Çalışanların İş Yaşam Dengesinin ve İş Stresinin İntihara Karşı Olmak Etkisi Regresyon Analizi ……80
Tablo 27. Havacılık Sektöründe Çalışanların İş Yaşam Dengesinin ve İş Stresinin Umutsuzluk / Yalnızlık Olmak Etkisi Regresyon Analizi …… 82
Tablo 28. Havacılık Sektöründe Çalışanların İş Yaşam Dengesinin ve İş Stresinin İntihar Düşüncesine Etkisi Regresyon Analizi ……..……... 83
Tablo 29. Havacılık Sektöründe Çalışanların İş Yaşam Dengesinin ve İş Stresinin Hayattan Endişe Duymak Etkisi Regresyon Analizi ……..……. 85
Tablo 30. Aracılık Testi ……..……... 87
Tablo 31. Cinsiyete Göre İş Yaşam Dengesi, İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması …..……...……88

Tablo 32. Cinsiyete Göre İş Yaşam Dengesi, İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması t-Testi …..…….....……...89
Tablo 33. Medeni Duruma Göre İş Yaşam Dengesi, İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması ……..……..…….89
Tablo 34. Medeni Duruma Göre İş Yaşam Dengesi, İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması t-Testi ……..……90
Tablo 35. Yönetsel Görevi Olanlarla Yönetsel Görevi Olmayana Göre İş Yaşam Dengesi, İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması ……91
Tablo 36. Yönetsel Göreve Göre İş Yaşam Dengesi, İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması t-Testi ……..92
Tablo 37. Çocuk Sahibi Olup Olmadığına Göre İş Yaşam Dengesi, İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması …….. 93
Tablo 38. Çocuk Sahibi Olup Olmadığına Göre İş Yaşam Dengesi, İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması t-Testi …….....94
Tablo 39. Yaş Aralığı ile İş Yaşam Dengesi, İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması Anova ..……..……..…….95
Tablo 40. Yaş Aralığı ile İş Yaşam Dengesi, İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması Post-Hoc (Tukey) Testi …….……...96
Tablo 41. Anlamlı Fark Olan Gruplar …….……..…….98
Tablo 42. Anlamlı Fark Olan Karşılaştırmalar ……...98
Tablo 43. Anlamlı Fark Olan Karşılaştırmalar …….……..... 98
Tablo 44. Eğitim Durumu ile İş Yaşam Dengesi , İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması Anova ……..……..…..……..... 99
Tablo 45. Eğitim Durumu ile İş Yaşam Dengesi, İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması Post-Hoc (Tukey) Testi ……99
Tablo 46. Anlamlı Fark Olan Karşılaştırmalar …….101
Tablo 47. Anlamlı Fark Olan Karşılaştırmalar …….102
Tablo 48. Çalıştıkları Yere Göre İş Yaşam Dengesi , İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması Anova ……..……..102
Tablo 49. Çalıştıkları Yere Göre İş Yaşam Dengesi , İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması Post-Hoc (Tukey) Testi …..…….103
Tablo 50. Anlamlı Fark Olan Karşılaştırmalar …….104
Tablo 51. Anlamlı Fark Olan Karşılaştırmalar …….104
Tablo 52. Gelir Durumuna Göre İş Yaşam Dengesi , İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması Anova ……..……..105
Tablo 53. Gelir Durumuna Göre İş Yaşam Dengesi , İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması Post-Hoc (Tukey) Testi …….105
Tablo 54. Anlamlı Fark Olan Karşılaştırmalar …….…….....106
Tablo 55. Anlamlı Fark Olan Karşılaştırmalar …….…….....106
Tablo 56. Anlamlı Fark Olan Karşılaştırmalar …….…….....107
Tablo 57. Sosyal Faaliyetlere Bütçe Ayırma Durumuna Göre İş Yaşam Dengesi , İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması Anova.....107

Tablo 58. Sosyal Faaliyetlere Bütçe Ayırmaya Göre İş Yaşam Dengesi, İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması Post-Hoc (Tukey) Testi 108
Tablo 59. Anlamlı Fark Olan Karşılaştırmalar ….109
Tablo 60. Anlamlı Fark Olan Karşılaştırmalar ……..……109
Tablo 61. Çalışma Yılına Göre İş Yaşam Dengesi , İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması Anova ……..……...109
Tablo 62. Çalışma Yılına Göre İş Yaşam Dengesi, İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması Post-Hoc (Tukey) Testi ……..110
Tablo 63. Anlamlı Fark Olan Karşılaştırmalar ……...……. 112
Tablo 64. Kurumda Çalışma Yılına Göre İş Yaşam Dengesi, İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması Anova ……..…….. 113
Tablo 65. Kurumda Çalışma Yılına Göre İş Yaşam Dengesi, İş Stresi ve İntihar Olasılığı Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması Post-Hoc (Tukey) Testi ……...113
Tablo 66. Anlamlı Fark Olan Karşılaştırmalar……..…….116
Tablo 67. Anlamlı Fark Olan Karşılaştırmalar……..…… 116
Tablo 68. Hipotez Sonuçları…… 117

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Kişinin İçinde Bulunduğu Yaşam Evreleri: İşle Özdeşleşmiş Bir "Ben" ……...7
Şekil 2. Kişinin İçinde Bulunduğu Yaşam Evreleri: Aileyle Özdeşleşmiş Bir "Ben" …….7
Şekil 3. Kişinin İçinde Bulunduğu Yaşam Evreleri: Ayrı Bir Alan Olarak "Ben" …….8
Şekil 4. İş-Aile Yaşamında Dengenin Sağlanmasına İlişkin Model …….10
Şekil 5. Araştırma Modeli …….....52

EKLER LİSTESİ

EK-A Demografik Özellikler……..……..……..……150
EK-B İş-Yaşam Dengesi Ölçeği……..……..……152
EK-C İntihar Olasılığı Ölçeği……..…..……153
EK-D İş Stresi Ölçeği……..…..……....155

ÖNSÖZ

Öncelikle tez çalışmamın planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Nurgül ERDAL ve Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZBEK hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamda veri toplamama yardımcı olarak bana destek veren katılımcılarıma ve başta Aleyna Karagöz, Beren Koral, Serpil Dinç olmak üzere tüm arkadaşlarıma destekleri için çok teşekkür ederim.

Sevgili annem Olcay Birsin, değerli eşim Önder Sivaslı ve biricik oğlum Noyan'a, her anımda yanımda oldukları ve beni cesaretlendirdikleri için sonsuz teşekkür ederim.

Ayrıca tezin ve projenin gerçekleştirilmesinde finansal ve diğer konularda destek sağlayan İstanbul Gelişim Üniversitesi ve İstanbul Gelişim Üniversitesi Bilimsel Araştırma Koordinatörlüğü'ne teşekkür ederim.

Nuray SİVASLI

GİRİŞ

Küreselleşme, iletişim, bilişim ve ulaşım teknolojilerindeki gelişmeler havacılık sektörünü yeniden yapılanmaya sürüklemiştir. Küresel ticaretin artması hava kargoyu ve yolcu taleplerini arttırmıştır. Şiddetli rekabet ortamında faaliyetlerini sürdüren hava yolu şirketleri rekabet edebilmek ve rekabet avantajı sağlayabilmek için çaba harcamaktadırlar. Hava yolu şirketlerinde hâkim olan yoğun ve yüksek stres düzeyine sahip çalışma ortamları, havacılık sektörü çalışanlarının iş ve aile yaşamları arasındaki dengeyi olumsuz yönde etkilemekte; buna bağlı olarak çalışanların hem fiziksel hem de ruhsal sağlık düzeylerinde bozulmalara yol açmaktadır. Havacılık sektöründe görev yapan uçuş ekibi, yer hizmetleri personeli, hava trafik kontrolörleri, bakım ve teknik personel gibi farklı meslek grupları; vardiyalı çalışma düzeni, gece uçuşları, uzun süreli evden ve sosyal yaşamdan uzak kalma, düzensiz uyku örüntüleri ve yüksek sorumluluk düzeyi gibi çok boyutlu mesleki stresörlerle başa çıkmak durumunda kalmaktadır. Bu zorlu çalışma koşulları, hava yolu çalışanlarının algılanan iş stresi düzeyini artırmakta, iş–aile yaşam dengelerini olumsuz yönde etkilemekte ve uzun vadede çalışanların psikolojik iyi oluşlarını zayıflatarak yaşam doyumlarında azalmaya yol açabilmektedir.

İş ve aile yaşamı, yetişkin bir kişinin sosyal hayatının iki alanını gösterir (Hışman ve Mengi, 2025). İş yaşam dengesi kişilerin iş ve özel yaşamlarını dengeli biçimde sürdürebilmeleri; işin getirdiği baskı, çalışma süresi, esneklik, sosyal ve aile yaşamına katılım gibi boyutlarla ilişkilidir. İş ve aile iki ayrı hayatı gösterir ve bunların birbiri ile uyumlu olması gerekir (Kablay ve Elma, 2018). İş ve aile yaşamı arasındaki dengenin kurulması ve her iki alanın rollerinin uygulanması zordur (Doğrul ve Tekeli, 2010).

Stres kelimesi Latince “estrica” kelimesinden gelmektedir. Bireylerin çeşitli olaylarda ya da tehlikeli durumlar karşısında sergilediği bir uyarı veya tehlike işareti olarak kabul edilen, belirli bir şekli olmayan fizyolojik ve/veya psikolojik tepkilerdir (Araujo ve Miyake, 2017; Aruldoss, Kowalski ve Parayitam, 2020). İş stresi ise bireyin işini yaparken gerek işin kendine has yapısından veya işin uygulamasından, gerekse çalışanın bireysel özelliklerinden doğan uyumsuzluk ve bu uyumsuzluğa karşı gösterilen tepkilerdir (Büyükyılmaz, Vargün ve Uygurtürk, 2020; Deveci, 2017).

Stresli olan çalışanların güvenlik önlemi alma konusunda yetersiz olmalarının bir sonucu olarak, iş kazaları ortaya çıkabilmekte ve çalışan zarara uğramaktadır (Özdemir, Yıldız ve Köroğlu, 2025). İş stresinin ortaya çıkmasında iş yaşam dengesi önemli rol oynar. İş yaşam dengesi bozulduğunda çalışanlar, stres düzeyi yüksek bir iş ortamında yaşamaktadır; bu durum, depresyon, tükenmişlik, iş tatminsizliği gibi zihinsel sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına yol açabilir (Serbest, Keser ve Tüfekçi Yaman, 2025).

Türkiye'de yapılan çalışmalar iş stresi ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkilerin güçlü olduğunu göstermektedir. Karanfil (2024a), çalışanların iş-yaşam dengesindeki bozulmanın algılanan stresi önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca ruhsal iyilik halinin bu etkide orta düzeyde aracılık rolü olduğunu ifade etmiştir. Serbest (2024), uzaktan çalışmada iş stresi ve iş yaşam dengesi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu, iş stresiyle iş-yaşam dengesinin alt boyutları arasında da anlamlı ilişkiler olduğunu bulmuştur. Uluç, Duman ve Duman (2025) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, idari personelin iş-yaşam dengesi ve kendilerine ayırabildikleri zaman düzeyi arttıkça, algılanan iş stresi düzeylerinin anlamlı biçimde azaldığı ortaya konulmuştur. Havacılık sektöründe iş stresiyle ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Turunç ve Ulusoy (2023), tükenmişlik ve işten ayrılma niyetini incelemiştir. Aksu ve Odabaş (2021), havacılık sektöründe stres yönetimi ve çözüm önerilerini incelemiştir.

İntihar davranışını etkileyen çok sayıda bireysel, psikolojik ve çevresel faktör bulunmaktadır ve bu davranış, söz konusu faktörlerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, bireylerin intihar davranışına yönelmesinde rol oynayan duygusal durumların ve psikolojik süreçlerin anlaşılması büyük önem taşımaktadır (Oyuncakçı ve Güloğlu, 2022). İntihar belirli toplumlarda değil hemen hemen tüm toplumlarda görülmektedir (Eskin, 2007). İntihar üç aşamada gelişir. Birinci aşamada kişi intihar davranışını gerçekleştirmek için zihninde planlama yapar. İkinci aşamada kişi, girişimde bulunur ancak bu ölümle sonuçlanmayan bir aşamadır. Üçüncü aşama ise bireyin intihar davranışı sonucunda can kaybı yaşamasıyla oluşur (Siyez, 2006). Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) intiharı kişinin hayatını sona erdirme niyetiyle gerçekleştirdiği, kendine zarar verici bir eylem olarak tanımlamaktadır. İntihar aynı zamanda, önlenebilir erken ölümlerin önde gelen sebeplerindendir. İntihar en genel

tanımıyla kişilerin sonunun ölümle biteceğini bildiği halde kendisine yönelik uyguladığı şiddet davranışıdır (Kale, 2018).

Türkiye'de ve dünya genelinde yapılan çalışmalar, stresli yaşam olaylarının ve kronik stresin intihar düşüncesi ve girişim riskini artırdığını göstermektedir. Örneğin Karaoğlu ve Durak Batıgün (2021), ekonomik güçlük ve intihar olasılığı arasındaki ilişkiyi tanımlarken algılanan stresin de bunlarla ilişkisini incelemiştir. Karataş ve Çelikkaleli (2018), intihar olasılığını stresle birlikte ele almıştır. İntihar ile ilgili alan yazı incelendiğinde intihara çeşitli sebepler neden olmaktadır. Bunlardan, intihar davranışı görülen vakaların bireyselleşme ve sosyal destek mekanizmalarının kaybolması ile ilişkisi olduğu vurgulanmıştır (Batıgün, 2008; Cansız Kösesoy ve Şahin, 2022; Cansız Kösesoy, 2022). İntiharın aile yapısı ile ilişkili olduğu belirtilmiştir (Güleç ve Aksaray, 2006; Fidan, Ceyhun ve Kırpınar, 2011). Kişilerin gelişim dönemlerine ilişkin yaşantılar ile intihar incelenmiştir (Akın ve Berkem, 2013; Aslan ve Hocaoğlu, 2014; İdiğ Çamuroğlu, 2014). İntiharın inanç, faktörüyle ilişkili olduğunu belirtilmiştir (Martı, 2016). İntiharın karşısında güç olarak tarih, aidiyet ve maneviyat önemlidir (Kösesoy, 2022). Özellikle günümüzde sık karşılaşılan madde kullanımı ve zararlı alışkanlıkların intihara etkisi araştırılmıştır (Roy ve Janal, 2007; Roy, 2009; Cansız Kösesoy, 2022). Kişileri derinden etkileyen toplumsal ve ekonomik krizler ve intihar ilişkisini artırmaktadır (Atila ve Çelikkaya, 2020; Garbioğlu, Balcı, Akkaya ve Karbeyaz, 2020). İntihar ile fizyolojik ve ruhsal hastalıkların ilişkili olduğu bilinmektedir (Reardon, 2015; Adıgüzel, 2018; Amadasun, 2020; Arslantatar ve Atasü Topçuoğlu, 2021).

Büyük şehirlerde yaşamak insanların iş ve aile yaşamını derinden etkilemekte ve strese sebep olmaktadır. Özellikle İstanbul nüfus fazlalığı, ulaşım sıkıntısı, hareketli yaşam, ekonomik sıkıntılar nedeniyle bireyleri etkilemektedir. İstanbul gibi büyük metropol kentlerde yaşayan bireyler sakin şehirlerde yaşayanlara göre daha fazla olumsuzluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Türkiye'de havacılık sektöründe çalışanların büyük çoğunluğu İstanbul'da ikamet etmektedir. Bu çalışanlara mesleki stres, vardiyalı çalışma ve sosyal/kişisel yaşam alanlarının baskı altında olması yanında metropol şehrinin de ortaya çıkardığı olumsuzluklar çalışanların iş stresini artırmakta iş ve yaşam dengesini alt üst etmektedir. Bunlarla baş edemeyen hava yolu çalışanları intihar olasılığını düşünmekte ve psikolojileri bozulmaktadır. Bu çalışma

havacılık sektöründe çalışanların iş-yaşam dengesinin intihar olasılığına etkisinde iş stresinin aracılık rolünü incelemektedir. İş yaşam dengesi ve iş stresi ile ilgili çalışmalar olmasına rağmen iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığını birlikte inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Bu bağlamda, çalışmanın havacılık sektörüne ve literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş-yaşam dengesi, ikinci bölümde iş stresi, üçüncü bölümde intihar olasılığı ve dördüncü bölümde metodoloji kısmı bulunmaktadır. Tartışma, sonuç ve öneriler ile tez tamamlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAM DENGESİ

1.1. İş Yaşam Dengesi Kavramı ve Önemi

Bireyler iş ve özel hayat arasında denge kurabildiklerinde sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürebilirler. İş yaşamı ve aile yaşamı ayrı faktörler olmasa da insanların yaşamlarını etkiler. İş yaşamında mutlu olan bireyler aile yaşamında da mutlu olmaları daha fazladır ya da aile yaşamında mutlu olan bireyler iş yaşamımda da daha mutlu ve başarılı olabilirler. İnsan fiziksel, sosyal, ruhsal bir bütündür. Bu bağlamda iş veya yaşamda meydana gelen herhangi bir olay onları etkiler, bu yüzden iş ve yaşam dengesini iyi dengelemesi gerekir.

İş yaşam dengesi, bireyin işi ve özel yaşamı arasındaki dengeyi anlatmaktadır (Borah ve Bagla, 2016). İş yaşam dengesi, bireylerin profesyonel sorumlulukları ile özel yaşamlarındaki roller arasında tatmin edici ve sürdürülebilir bir uyum kurabilme yeteneğini ifade eder. Bu kavram, çalışanların hem işyerindeki performanslarını sürdürebilmeleri hem de kişisel yaşamlarında ruhsal ve fiziksel bütünlüklerini koruyabilmeleri açısından kritik bir öneme sahiptir (Greenhaus ve Allen, 2011). Geleneksel iş modellerinde çalışanlar iş ile özel yaşamlarını kesin çizgilerle ayırabilmekteyken, günümüzde teknolojik gelişmeler, artan rekabet ve esnek çalışma modelleri bu sınırları giderek belirsizleştirmiştir (Kossek, Baltes ve Matthews, 2011). İş yaşam dengesi yalnızca bireysel bir ihtiyaç değil, aynı zamanda örgütsel performans ve sürdürülebilirlik açısından da belirleyici bir faktördür. Yaşam kalitesi kavramı nesnel ve öznel olarak değerlendirilmektedir (Kasap, 2025). İş ve yaşam dengesi bu iki alandaki ihtiyaçların etkin bir şekilde yönetilmesidir (Chawla ve Sondhi, 2011). İş-yaşam dengesi; tatmin dengesi, zaman dengesi ve bağlılık dengesi olarak değerlendirilmektedir (Doğan, Arslan ve Doğan, 2025).

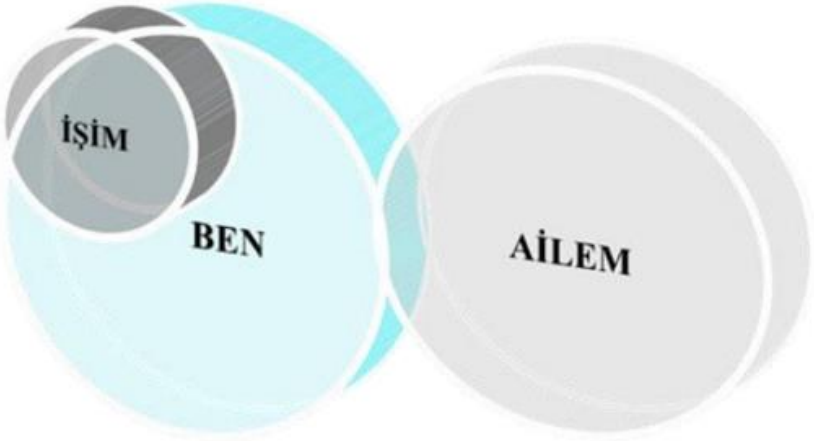
Çalışanların işle ilgili taleplerini özel yaşamlarıyla dengeleyememeleri, stres düzeylerini artırarak tükenmişlik, kaygı ve depresyon gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmekte; bu durum uzun vadede işten ayrılma eğilimlerini ve üretkenlik kayıplarını da beraberinde getirebilmektedir (Clark, 2000; Haar, Russo, Sune ve Ollier-Malaterre, 2014). İş yaşam dengesinin korunması, çalışanların motivasyonunu

artırmakta ve örgüte olan bağlılıklarını güçlendirmektedir (Burke, 2002). Özellikle yoğun ve düzensiz çalışma saatlerinin yaygın olduğu sektörlerde, iş yaşam dengesi daha da karmaşık bir hâl almaktadır. Havacılık sektörü gibi vardiyalı çalışma sistemine sahip meslek gruplarında, bireylerin dinlenme sürelerinin kısıtlı olması ve sosyal yaşamdan uzak kalmaları, bu dengeyi ciddi biçimde tehdit etmektedir (Ekstedt, 2018). Yöneticiler, liderler insan kaynakları bölümü, geliştirme uzmanları, çalışanlara güven aşılayarak ve kurum kültürünü geliştirerek onları psikolojik olarak güvende hissettirmelidir (Joo, Yoon ve Galbraith, 2023). Bu bağlamda iş yaşam dengesini sağlamak, yalnızca bireyin değil, örgütün de aktif rol aldığı çok boyutlu bir süreçtir. Uygun mesai planlamaları, psikososyal destek hizmetleri ve esnek çalışma politikaları gibi uygulamalar, çalışanların yaşam kalitesini doğrudan etkileyen stratejiler arasında yer almaktadır (Allen, Johnson, Kiburz ve Shockley, 2013).

Sonuç olarak, iş yaşam dengesi günümüz çalışma yaşamının en temel ve vazgeçilmez bileşenlerinden biri haline gelmiştir. Bu dengenin bozulması yalnızca bireysel sağlık sorunlarına değil, örgütsel verimliliğin azalmasına ve toplumsal düzeyde psikolojik risklerin artmasına yol açmaktadır. Bu nedenle, iş yaşam dengesinin sürdürülebilirliğini sağlayacak kurumsal politikaların geliştirilmesi hem birey hem de toplum sağlığı açısından zorunludur.

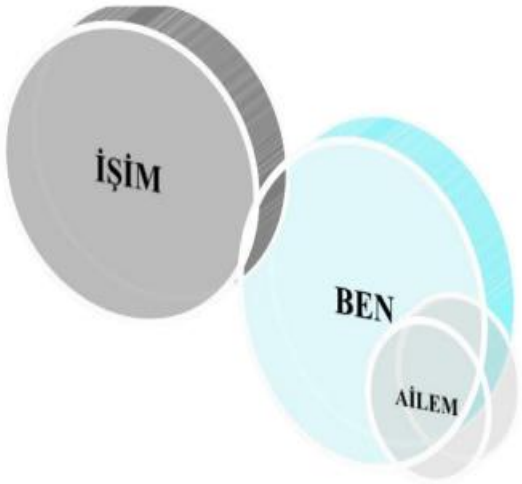
1.1.1. Denge Kavramı

Kişilerin, sağlıklı, kaliteli ve mutlu bir hayatı olması için aile, iş, çevre ve bireysel (bedensel, zihinsel, bilişsel, duygusal, sosyal, manevi ve ruhsal) olarak dengeyi içinde olmalıdır. İş ve ailedeki roller birbirleri ile etkileşim halindedir ve denge korunmalıdır (Grzywacz ve Carlson, 2007). Kişiler aile ve iş hayatını dengelemeli ve bunu etkileyebilecek olumsuz faktörleri uzaklaştırmalıdır (Parlak, 2016). İş yaşam dengesi; kişilerin sosyal yaşamları ile iş yaşamları arasında dengeyi koruyabilmektir (Yıldız ve Dilek, 2016). Şekil 1, Şekil 2 ve Şekil 3'te kişinin içinde bulunduğu yaşam evreleri gösterilmektedir (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007).



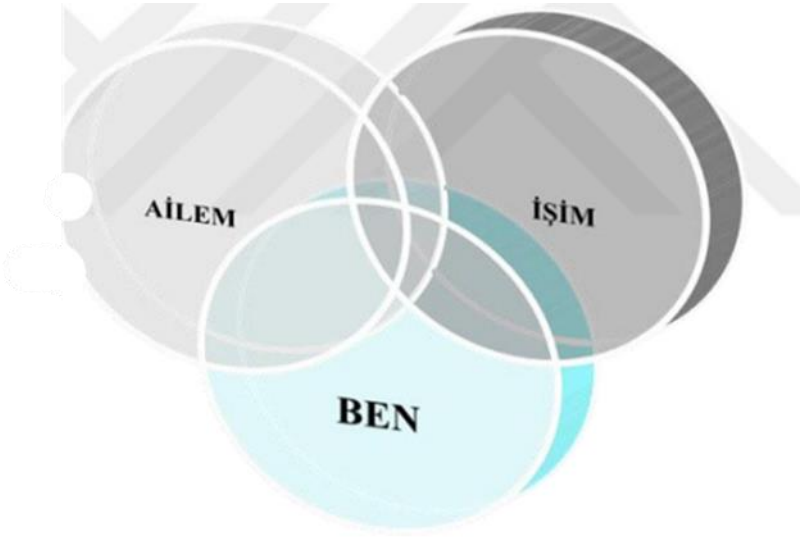
Şekil 1. Kişinin içinde bulunduğu yaşam evreleri: işle özdeşleşmiş bir "ben"
Kaynak: Aycan vd., 2007

Şekil 1' de bireyin aile ve iş yaşantısındaki yeri görülmektedir. Burada kişi adeta işle özdeşleşmiş fakat aile ile kopuktur.



Şekil 2. Kişinin içinde bulunduğu yaşam evreleri: aileyle özdeşleşmiş bir "ben"
Kaynak: Aycan vd., 2007

Şekil 2' de ise birey ailesiyle iç içe olmasına rağmen işten kopuktur.



Şekil 3. Kişinin içinde bulunduğu yaşam evreleri: ayrı bir alan olarak "ben"
Kaynak: Aycan vd., 2007

Şekil 1, Şekil 2 ve Şekil 3'te görüldüğü gibi bireyin yaşantısı değerlendirildiğinde aile ve iş farklı dengede olabilir. Genellikle işin ilk yıllarında ya da ortasında kişiler iş ile aile arasında denge kurmada zorlanabilirler. Hatta kariyer hedeflerine odaklanırken kişisel ihtiyaçlarını önemsemeyebilirler. Kariyer olarak ilerlemiş olanlarda ise işle ilgili talepler azalmıştır ve kişi kendi için ne yaptığını düşünür. Orta yaşa kadar bireyler kendini aile ve işin bir uzantısı olarak kabul eder. Daha sonra ortaya çıkan sağlığa dayalı tasalar bireyin hayatı sorgulamaya başlamasına sebep olur. Burada iş ve aile rollerinin dengesi değişir ve kişi kendini işten ve aileden bağımsız hisseder (Aycan vd., 2007).

1.2. İş Yaşam Dengesi Tanımı

İş-aile yaşam dengesi kelimesi 1930'lu yıllarda iş yaşam dengesi olarak ortaya çıkmıştır. İlk kez ise 1977 yılında Kanter'in "İş ve Aile" isimli kitabında tanımlanmaktadır (Yılmaz ve Söyük, 2022). "İş-Yaşam Dengesi" denince kişilerin iş ve aile hayatındaki sorumluluklarının birbirleri ne uyumlaştırılmasıdır (Altıntaş ve Altıntaş, 2023). Bazen iş yaşam dengesindeki "denge" kelimesi yerine "çatışma" kelimesi kullanıldığı görülmektedir. İş-yaşam çatışması, kişilerin iş ve aile yaşamında rollerinin dengeli olmamasını göstermektedir (Al, 2023). İş yaşam dengesi araştırmalarda sık sık kullanılmasına rağmen net tanımı bireyin iş kaynaklı sorumlulukları ile kişisel yaşamına ilişkin rollerini birbirini engellemeyecek şekilde

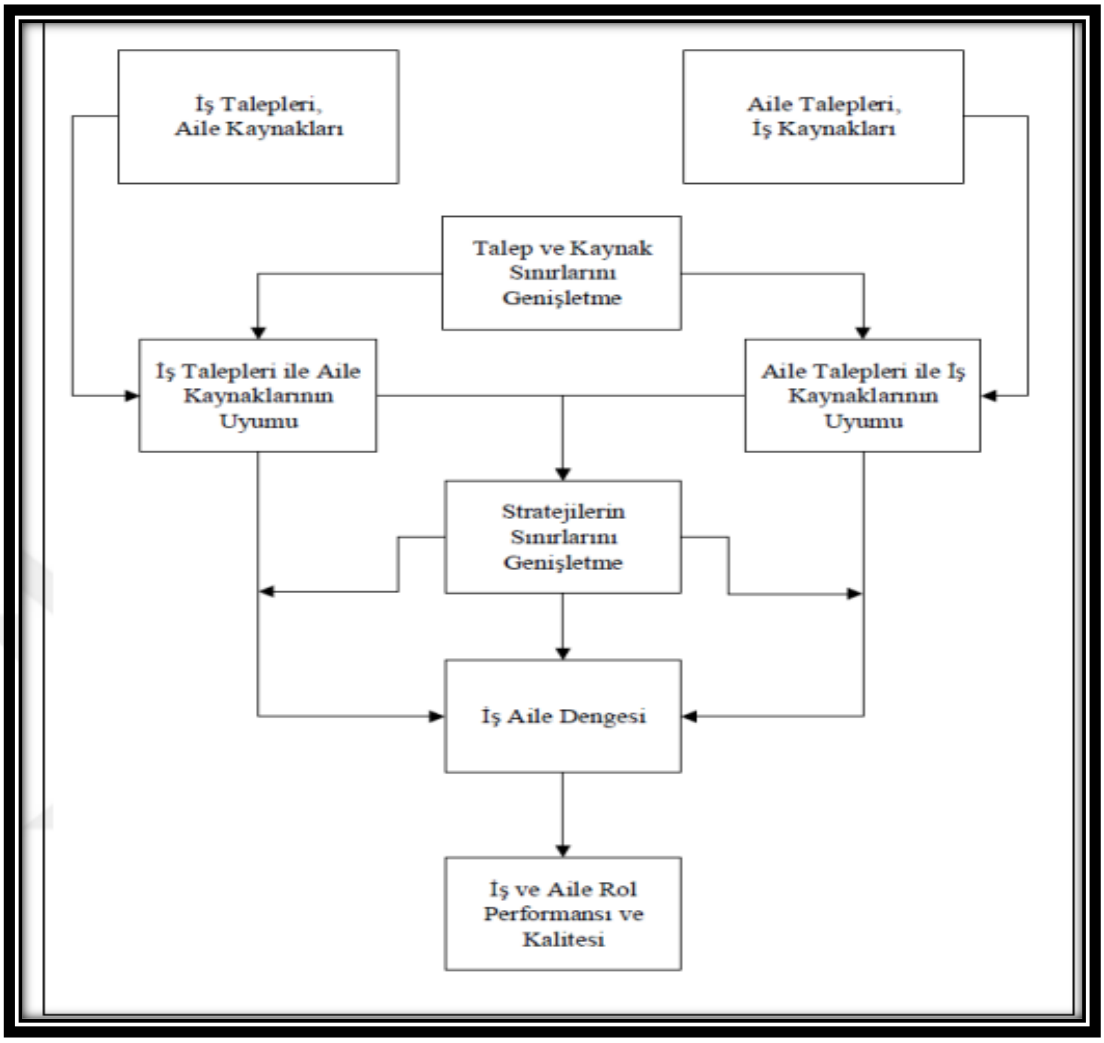
sürdürebilmesi olarak ifade edilmektedir. Bu denge, çalışanın hem mesleki yükümlülüklerini yerine getirirken zorlanmamasını hem de özel yaşamında tatmin sağlayacak zamanı ve enerjiyi koruyabilmesini gerekli kılan bir uyum durumunu temsil eder (Haktanır, 2023). Bunun sebebi sürekli değişen dünyada iş ve aile yaşamını etkileyen etkenlerin devamlı değişmesidir.

İş ve yaşam dengesi kavramının kökeni, iş ve aileyi inceleyen araştırmalara dayalıdır. İlk kez Joplin, Shaffer, Francesco ve Lau (2003), iş ve aile arasındaki ilişki için "çatışma" sözcüğü kullanmışlardır. Daha sonra da çatışma yerine denge kullanılmıştır (Gunasundari ve Muthumani, 2013; Hill, Hawkins, Ferris ve Weitzman, 2001; Issimova, 2019). İş birçok insan için yaşamın merkezi haline dönüşmüştür. Daha fazla kazanmak, kariyer sağlamak için enerjilerini iş yaşamına vermişlerdir. Bu durum onların iş ve aile yaşam dengesini bozmaktadır (Işık, 2024).

1.2.1. İş-Aile Yaşamında Dengenin Sağlanmasına İlişkin Model

İş yaşam dengesi, bireylerin hayatları süresince yaşamlarının plan ve program içinde sürmesidir. Bireyler hayatlarında inisiyatifli davrandıklarında gerektiğinde ile gerektiğinde iş yaşamlarına ağırlık vererek dengeyi sağlamalıdır (Javed, Khan, Yasir, Aamir ve Ahmed, 2014). İş yaşam dengesi, bağlılık, tatmin ve zaman gibi değişkenlerin dengede olma durumunu gösterir. Bağlılık bireyin iş ve ailesindeki rollere eşit olarak psikolojik duymasıdır. Tatmin, aile ve iş hayatından eşit şekilde memnun olmayı gösterirken, zaman ise hem işe hem de aileye eşit seviyede zaman ayırmayı gösterir (Gökkaya, 2014).

İş ve aile yaşamı dengesini sağlamak için iki farklı bakış açısı bulunmaktadır. Birincisi, bireyin sahip olduğu her rolü eşit olarak önemsemesidir. İkincisi ise bunun zıttı olarak, iş ve aileye eşit olarak önemsememesidir (Yasım, 2021). İş yaşam dengesi kişinin iş ve sosyal ve bireysel hayat arasında denge kurmasıdır. Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler kişilerin yaşamını derinden etkilemiş ve dengeyi bozmuştur. Farklı ülkelerdeki iş seyahatleri, uyumsuz çalışma saatleri, yoğun seyahat programları, günlük iş yükünün artması, çalışma saatlerinin belirsizliği iş yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir (Keser ve Güler, 2021). Şekil 4' de iş aile yaşam dengesi sağlanması gösterilmektedir.



Şekil 4. İş-Aile Yaşamında Dengenin Sağlanmasına İlişkin Model
Kaynak: Voydanoff, P. (2005). Toward A Conceptualization Of Perceived Work-Family Fit And Balance: A Demands And Resources Approach. *Journal Of Marriage And Family*, *67*(4), s.824.

Şekil 4'te iş-aile yaşamında dengenin sağlanmasına ilişkin model görülmektedir. Bireyin hayatında iş talepleri ve aile talepleri bulunur. Bunları gerçekleştirmek için iş ve aile kaynaklarından yararlanır. İş talepleri ile aile kaynaklarının uyumu ve aile talepleri ile iş kaynaklarının uyumunu genişlettiğinde ve stratejiler geliştirdiğinde iş aile dengesi sağlanır iş ve ailede performans ve memnuniyet artar.

1.3. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

İş yaşam dengesinin sürdürülebilirliği, bireysel, kurumsal ve çevresel pek çok değişkenin etkileşiminden doğar. Bu dengeyi şekillendiren faktörler; çalışanların sosyo-demografik özelliklerinden işin niteliğine, örgütsel destek yapılarından kültürel normlara kadar geniş bir yelpazeyi kapsar (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003). Özellikle modern iş yaşamında rollerin giderek çeşitlenmesi, bireylerin hem işte hem

de özel yaşamda artan sorumluluklarla karşı karşıya kalmasına neden olmuştur. Kişilerin ailelerinden uzak ve iş hayatı odaklı çalışma ortamlarının olması öncelikle kendi sağlıklarını daha sonra da buna bağlı olarak örgütsel sağlığı olumsuz yönde etkilemiştir (Yasım, 2021).

Bireysel düzeyde iş yaşam dengesini etkileyen başlıca faktörler arasında yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve kişilik özellikleri yer almaktadır. Örneğin, çocuk sahibi olan çalışanlar iş dışı rollerine daha fazla zaman ayırmak durumunda kaldıklarından iş-yaşam çatışması yaşama olasılıkları artmaktadır (Voydanoff, 2005). Bununla birlikte, zaman yönetimi becerisi yüksek olan bireylerin iş yaşam dengesini kurma konusunda daha başarılı oldukları görülmektedir (Macan, 1994).

Kurumsal faktörler ise yönetsel yaklaşımlar, esnek çalışma uygulamaları, vardiya sistemleri, görev tanımları ve iş yoğunluğu gibi unsurları içerir. Çalışanların esnek çalışma saatlerine sahip olmaları, uzaktan çalışma imkanları ve iş yerinde psikolojik destek mekanizmalarının bulunması, iş yaşam dengesini olumlu yönde etkileyen temel uygulamalar arasındadır (Kossek, Lautsch ve Eaton, 2010). İş yükünün adil dağıtılmaması ya da sürekli fazla mesai gibi unsurlar ise çalışanların özel yaşam alanlarını ihmal etmelerine neden olabilir.

Çevresel ve kültürel faktörler de iş yaşam dengesi üzerinde etkili olmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri, aile içi sorumluluk paylaşımı, kültürel değerler ve ekonomik koşullar bu dengeyi belirleyen dışsal etmenler arasında yer alır. Özellikle ataerkil yapıların baskın olduğu toplumlarda kadın çalışanların iş dışı sorumluluklarının daha fazla olması, iş yaşam dengesi kurma konusunda ciddi bir yük oluşturmaktadır (Lewis, 2001). Ayrıca ekonomik belirsizliklerin ve iş güvencesizliğinin yoğun olduğu dönemlerde bireylerin işlerine tutunma eğilimi artmakta, bu durum özel yaşamlarından fedakârlık etmelerine neden olmaktadır (Schieman, Glavin ve Milkie, 2009).

Havacılık sektörü gibi vardiyalı ve düzensiz çalışma sistemine sahip alanlarda bu faktörlerin etkisi daha da derinleşmektedir. Uzun uçuş süreleri, farklı zaman dilimlerinde çalışma, ani görev değişiklikleri ve aileden uzak kalma gibi mesleki koşullar, bireyin hem fiziksel hem de duygusal olarak yıpranmasına neden olabilir. Özellikle vardiyalı çalışanların sosyal etkinliklere katılımında azalma, aile içi

çatışmalar ve sosyal izolasyon gibi sonuçlar sıkça gözlemlenmektedir (Jiang, Xu ve Wong, 2014).

Sonuç olarak, iş yaşam dengesini etkileyen faktörler çok boyutlu olup, bireyin yaşam tarzı kadar çalıştığı sektörün yapısına ve işverenin sunduğu imkanlara da bağlıdır. Bu faktörlerin dikkatle analiz edilmesi hem çalışanların refahını artırmak hem de işveren açısından daha sürdürülebilir bir iş gücü yaratmak açısından önem taşımaktadır.

1.4. İş Yaşam Dengesi ve Ruhsal Sağlık

İş yaşam dengesi, bireyin işle ilgili yükümlülükleri ile özel yaşam sorumluluklarını uyum içinde yürütebilme yetisiyle doğrudan ilişkilidir. Bu dengenin kurulmasında yaşanan güçlükler, bireylerin yalnızca fiziksel değil, ruhsal sağlıklarını da ciddi biçimde etkileyebilmektedir. Özellikle uzun çalışma saatleri, esnek olmayan iş koşulları ve kişisel zamana yeterince yer verilememesi, ruhsal bütünlüğün bozulmasına neden olabilmektedir (Grzywacz ve Bass, 2003). Çalışanların kişisel yaşamlarındaki rollerini sağlıklı biçimde yerine getirememesi, stres, tükenmişlik, depresyon ve anksiyete gibi sorunların ortaya çıkmasına zemin hazırlar (Frone, 2000).

Ruhsal sağlık, Dünya Sağlık Örgütü tarafından bireyin kendi potansiyelini gerçekleştirebilmesi, yaşamın olağan stresleriyle başa çıkabilmesi, verimli çalışabilmesi ve topluma katkıda bulunabilmesi hali olarak tanımlanmaktadır. İş yaşam dengesinin bozulması ise bu potansiyelin gerilemesine ve ruhsal direncin azalmasına neden olmaktadır (WHO, 2001). İş ve özel yaşam arasında kurulamayan denge, özellikle çalışan bireylerin kimlik karmaşası yaşamasına, yaşam doyumlarının azalmasına ve sosyal ilişkilerde bozulmalara yol açabilmektedir (Marks ve MacDermid, 1996).

Araştırmalar, iş-yaşam çatışmasının ruh sağlığı üzerinde doğrudan olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir. Özellikle çalışanın işle ilgili talepleri özel yaşamına sızdığında veya özel yaşam sorumlulukları iş performansını etkilediğinde psikolojik baskı artmakta ve bu durum zihinsel yorgunluk, duygusal tükenmişlik ve ilgisizlik gibi sorunlara yol açabilmektedir (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 2005). Ayrıca bireyin yeterince dinlenememesi, sosyalleşememesi ya da ailesiyle vakit geçirememesi,

yalnızlık duygusunu ve değersizlik hissini artırmakta, bu da depresif belirtilerin gelişmesine neden olabilmektedir (Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000).

Ruhsal sağlık üzerindeki bu etkiler, havacılık gibi yüksek düzeyde dikkat, sorumluluk ve psikolojik dayanıklılık gerektiren sektörlerde çok daha belirgin şekilde gözlemlenmektedir. Uzun vardiyalar, zaman dilimi geçişleri, sosyal izolasyon ve ani görev değişiklikleri, havacılık çalışanlarının iş yaşam dengesini zedeleyerek ruhsal dayanıklılıklarını azaltabilmektedir (Ekstedt, 2018). Bu durum sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda sektörün güvenliğini ve hizmet kalitesini de doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla, iş yaşam dengesinin korunması sadece çalışan memnuniyeti açısından değil, ruh sağlığının sürdürülebilirliği ve işlevselliği açısından da kritik öneme sahiptir. Özellikle yoğun ve stresli sektörlerde, bu dengeyi sağlamak için örgütsel farkındalık oluşturulmalı, psikososyal destek sistemleri geliştirilmeli ve çalışanların özel yaşamlarına saygı duyulmalıdır (Johnson, Hall ve Theorell, 2005).

1.5. İş Yaşam Dengesinin Çalışan Sağlığına Etkileri

İş yaşam dengesinin korunması, yalnızca çalışan memnuniyeti açısından değil, aynı zamanda fiziksel ve ruhsal sağlık üzerinde doğrudan belirleyici bir role sahiptir. Denge sağlanamadığında çalışanlar, stres, tükenmişlik, uykusuzluk, anksiyete, depresyon ve fiziksel rahatsızlıklar gibi çeşitli sağlık sorunları ile karşı karşıya kalabilmektedir (Kalliath ve Brough, 2008). Bu durum hem bireysel verimliliğin azalmasına hem de iş gücü kaybının artmasına neden olurken, örgütsel açıdan da devamsızlık, işten ayrılma ve düşük motivasyon gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Son yıllarda yapılan araştırmalar, iş yaşam dengesi ile çalışan sağlığı arasında çift yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yani sağlıklı çalışanlar daha kolay denge kurabilirken, bu dengenin kurulması da sağlık durumunu olumlu yönde etkilemektedir. Özellikle esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkanları ve iş yerinde psikososyal destek mekanizmaları çalışanların hem ruhsal hem de bedensel sağlıklarını korumada önemli rol oynamaktadır (Molino, Ingusci, Signore, Manuti, Giancaspro, Russo ve Zito, 2020).

Aşırı iş yükü ve uzun çalışma saatleri, bireyin özel yaşamına zaman ayırmasını engellediği gibi fiziksel tükenmişliğe de neden olmaktadır. Özellikle vardiyalı

çalışanlar ve gece mesaisine kalanlar arasında sindirim problemleri, kalp-damar rahatsızlıkları ve uyku bozuklukları gibi somatik belirtilerin yaygın olduğu saptanmıştır (Gärtner, Reichel ve Brandstätter, 2021). Bunun yanında sürekli olarak işle ilgili düşüncelerin zihni meşgul etmesi, "bilişsel yorgunluk" ve "zihinsel tükenme" kavramlarının artmasına neden olmakta, bu da çalışanların ruhsal sağlıklarını tehdit etmektedir (Cropley ve Zijlstra, 2011).

Özellikle havacılık gibi stres düzeyi yüksek, dikkat ve koordinasyon gerektiren sektörlerde iş yaşam dengesinin sağlık üzerindeki etkisi daha da belirgin hale gelmektedir. Uzun süreli görevlerde bulunmak, farklı saat dilimlerinde çalışmak ve sosyal yaşamdan uzak kalmak gibi faktörler, havacılık çalışanlarının hem fiziksel hem de psikolojik yönden yıpranmasına neden olmaktadır. Yapılan araştırmalarda, havacılık sektöründe çalışan bireylerde kronik yorgunluk, uykusuzluk ve kas-iskelet sistemi problemlerinin sık görüldüğü, bunun da uzun vadede ciddi sağlık riskleri doğurduğu tespit edilmiştir (Reis, Oliveira ve Cardoso, 2023).

İş yaşam dengesinin bozulması, aynı zamanda bireyin bağışıklık sistemini zayıflatmakta, hastalıklara karşı direncini azaltmakta ve sağlık hizmetlerine olan başvuru sıklığını artırmaktadır. Ayrıca duygusal tükenme ile depresif belirtiler, öfke nöbetleri, motivasyon kaybı ve hatta bazı durumlarda intihar düşünceleri bile ortaya çıkabilmektedir (Schieman ve Young, 2013). Bu bağlam da hem işverenlerin hem de kamu politikalarının çalışan sağlığını önceleyen dengeli iş modellerini desteklemesi büyük önem taşımaktadır.

Sonuç olarak, iş yaşam dengesinin sağlanması, sadece bireysel sağlığın korunmasına değil, aynı zamanda sağlıklı ve üretken bir iş gücünün sürdürülebilirliğine de doğrudan katkı sağlamaktadır. Bu nedenle örgütlerin, çalışanların iş ve özel yaşamları arasında sağlıklı bir sınır kurabilmelerini destekleyecek yapısal düzenlemelere gitmeleri, uzun vadede hem birey hem kurum yararına olacaktır.

1.6. İş Yaşam Dengesi ile İntihar Olasılığı Arasındaki İlişki

İş yaşam dengesinin bozulması, bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlıklarını olumsuz yönde etkileyerek uzun vadede yaşam doyumunu azaltmakta ve psikolojik dayanıklılığı zayıflatmaktadır. Bu durum, özellikle duygusal tükenme, depresyon,

anksiyete gibi ruhsal problemlere zemin hazırlarken, bazı bireylerde daha ileri boyutta düşünsel ya da davranışsal düzeyde intihar eğilimlerinin gelişmesine neden olabilmektedir (Demirer, 2022).

İntihar olasılığı; bireyin yaşamını sonlandırmaya yönelik düşünceler, niyetler ve eylemlerini kapsayan çok boyutlu bir psikolojik süreçtir. İş yaşam dengesinin bozulduğu durumlarda, özellikle bireyin özel yaşamında destek sistemlerinin zayıf olması, stresin kronikleşmesi ve çözüm yollarının tükenmesi gibi faktörler bu süreci tetikleyebilmektedir (Kahn, Wood ve Foster, 2021). Yapılan araştırmalar, iş–özel yaşam çatışmalarının depresif semptomları artırdığını ve bu durumun zamanla intihar düşüncelerine dönüşebileceğini ortaya koymaktadır (Milner, Witt, Maheen ve LaMontagne, 2018).

Türkiye'de yapılan nitel ve nicel araştırmalarda da iş yaşam dengesizliğinin ruhsal sağlığı olumsuz etkilediği, özellikle yoğun iş temposuna sahip sektörlerde çalışan bireylerde tükenmişlik sendromunun intihar riskini artırdığı vurgulanmaktadır (Yılmaz, 2021). Özellikle duygusal destek eksikliği, örgütsel baskılar ve işle ilgili başarısızlık duygusu gibi faktörlerin, çalışanların yaşam anlamını sorgulamasına neden olduğu belirtilmiştir (Uçar, 2020).

Havacılık sektörü, iş yaşam dengesinin sağlanmasında ciddi zorluklar içeren meslek gruplarını barındırmaktadır. Uzun vardiyalar, saat dilimi geçişleri, sosyal izolasyon ve sürekli yüksek dikkat gerektiren görevler, bu alanda çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik anlamda tükenmesine yol açabilmektedir (Reis vd., 2023). IATA'nın (2022) yayımladığı sektör raporunda, özellikle pandemi sonrası dönemde havacılık çalışanlarının ruhsal sağlık risklerinde belirgin bir artış olduğu ve bu risklerin çoğunlukla iş–özel yaşam dengesizliğinden kaynaklandığı ifade edilmiştir.

Uluslararası alanda yapılan çalışmalar, iş yaşam dengesi düşük olan bireylerin intihar düşüncelerine sahip olma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Örneğin, Kanada'da sağlık çalışanları üzerinde yürütülen bir araştırmada, iş–özel yaşam çatışması yaşayan bireylerde intihar düşüncelerinin görülme sıklığının anlamlı düzeyde fazla olduğu saptanmıştır (Samra, Griffiths ve Cox, 2019). Benzer şekilde, Avrupa Havacılık Güvenliği Ajansı (EASA) tarafından 2021 yılında yayımlanan bir

analizde, pilot ve kabin memurlarında yaşanan iş–özel yaşam çatışmasının, depresyon ve intihar riski ile doğrudan ilişkili olduğu rapor edilmiştir.

İş yaşam dengesinin bozulması aynı zamanda bireyin öz-değer duygusunu, aidiyet hissini ve geleceğe yönelik umutlarını da zayıflatmakta, bu da intihar olasılığını güçlendiren psikososyal etkenler arasında sayılmaktadır (Schieman ve Young, 2013). Çalışanların hem özel yaşamlarını hem de iş yaşamlarını sağlıklı biçimde yürütebilmeleri için örgütsel destek, psikolojik danışmanlık hizmetleri ve esnek çalışma modelleri gibi yapısal çözümler son derece önemlidir.

Sonuç olarak, iş yaşam dengesinin korunamaması yalnızca çalışma verimliliği açısından değil, çalışanların yaşamlarını sürdürebilme istekleri ve yaşam anlamı açısından da hayati bir risk unsuru taşımaktadır. Bu nedenle özellikle havacılık gibi yüksek riskli sektörlerde bu dengeyi gözeten politikalar, insan sağlığının ve yaşamının korunması açısından stratejik bir öneme sahiptir.

1.7. Havacılık Sektöründe İş Yaşam Dengesi

Havacılık sektörü, dinamik yapısı ve yüksek operasyonel sorumlulukları nedeniyle çalışanların iş-yaşam dengesi üzerinde ciddi etkiler yaratan bir alandır. Uçuş planlarının düzensizliği, uzun mesailer, vardiyalı çalışma sistemleri ve zaman farklarının getirdiği biyolojik yıpranma, çalışanların özel hayatlarını yönetmesini zorlaştırmaktadır (Öztırak, 2023). Bu bağlamda havacılık personelinin iş ve yaşam dengesini koruma çabaları, yalnızca bireysel değil, aynı zamanda örgütsel düzeyde de ele alınmalıdır.

Havacılıkta özellikle kabin ve kokpit ekiplerinin uçuş görevleri, sabit olmayan saatlerde ve farklı zaman dilimlerinde gerçekleşmektedir. Jet lag, uyku bozuklukları ve biyolojik saatin bozulması gibi etkiler, çalışanların yalnızca fiziksel değil, ruhsal sağlıklarını da olumsuz etkilemektedir (Evans ve Radcliffe, 2024). Uzun süre aileden ve sosyal çevreden uzak kalma, ilişkisel problemlere ve izolasyon hissine neden olmakta, bu durum çalışanların yaşam doyumunu ve iş motivasyonunu azaltmaktadır.

Yapılan araştırmalar, havacılık sektöründe iş yaşam dengesinin bozulmasının tükenmişlik sendromu, depresyon ve anksiyete gibi psikolojik sorunları artırdığını göstermektedir (Demerouti, Bakker ve Leiter, 2024). Özellikle İstanbul gibi büyük şehirlerde, yoğun trafik, yüksek yaşam maliyeti ve işin getirdiği stres yükü,

çalışanların psikolojik dayanıklılığını sınamaktadır (Yıldırım ve Kılıç, 2019). Sektörde uygulanan yoğun görev rotasyonları ve ani görev değişiklikleri, çalışanların kişisel plan yapmasını zorlaştırmakta ve bu durum özel yaşamda istikrarsızlığa neden olabilmektedir (Karanfil, 2024c). Öte yandan, örgütsel destek mekanizmalarının sınırlı olması da iş-yaşam dengesi üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Sosyal destek eksikliği, dinlenme sürelerinin yetersizliği, görev planlamalarında adaletsizlik algısı ve kurumsal iletişim eksikliği, işten doyum almayı ve yaşam kalitesini düşürmektedir (Özdemir ve Kılıç, 2020). Özellikle vardiyalı sistemde çalışan personelin uyku düzeni, sosyal ilişkileri ve aile içi rolleri ciddi şekilde etkilenmektedir (Selvi, Özdemir, Özdemir, Aydın ve Beşiroğlu, 2010).

Literatürde, havacılık sektörü çalışanlarının iş yaşam dengesine yönelik tutumları ile kariyer tatmini arasında da anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Karanfil'in (2024b) çalışmasında, vardiyalı çalışmaya yönelik olumsuz tutumların iş yaşam dengesini olumsuz etkilediği, bu etkinin de kariyer tatminiyle dolaylı olarak ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Benzer şekilde, Öztop ve Değirmencioğlu (2019) iş yaşam dengesinin, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde aracı bir rol oynadığını göstermiştir.

Sonuç olarak, havacılık sektörü çalışanlarının iş-yaşam dengesi, yalnızca bireysel esenlik açısından değil, aynı zamanda uçuş emniyeti ve kurumsal verimlilik açısından da kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, hava yolu işletmeleri insan kaynakları politikalarında esneklik, görev rotasyon planlamasında adalet ve sosyal destek mekanizmalarında güçlendirme stratejileri uygulamalıdır. Aksi halde, iş-yaşam dengesinin bozulması, yalnızca çalışan memnuniyetini değil, havacılık güvenliğini de tehdit eden bir unsur haline gelebilir (Petrescu ve Simmons, 2008; Kaya, 2020).

1.7.1. Havacılık Çalışanlarında İş Yaşam Dengesi Sorunları

Havacılık sektörü, yüksek düzeyde disiplin, dikkat ve etkili stres yönetimi gerektiren, 24 saat kesintisiz operasyonların sürdüğü dinamik bir alandır. Çalışanlar genellikle vardiyalı sistemde görev yapmakta, gece uçuşlarına katılmakta ve farklı zaman dilimlerine maruz kalmaktadır. Bu durum, kişisel yaşam planlamasını zorlaştırarak iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir (Karanfil, 2024).

İş-yaşam dengesindeki bozukluklar, zaman yönetimi sorunlarının ötesinde aile ilişkilerinde zedelenme, sosyal izolasyon, yorgunluk ve uyku bozuklukları gibi pek çok olumsuz sonucu beraberinde getirmektedir. Özellikle uzun süre görev yapan kabin memurları ve pilotlar, aileleriyle geçirdikleri zamanın kısıtlı olması nedeniyle psikolojik iyi oluşları ve genel yaşam doyumları olumsuz etkilenmektedir (Öztırak, 2023; Demerouti, Bakker ve Leiter, 2024b).

Havacılık çalışanlarının uçuş planlamalarının ani değişikliklere açık olması ve mesleki sorumlulukların ağırlığı, iş ve kişisel roller arasında çatışmalara yol açmaktadır. Bu rol çatışmaları, iş-aile yaşamı arasında sıkışmışlık hissi yaratmakta ve tükenmişlik sendromunu tetiklemektedir (Evans ve Radcliffe, 2024; Greenhaus ve Powell, 2006).

Vardiyalı çalışma, özellikle gece vardiyalarında biyolojik ritmin bozulmasına, uyku düzeninin olumsuz etkilenmesine ve kronik yorgunluğa neden olmaktadır. Yetersiz dinlenme ve sosyal destek eksikliği, uzun vadede psikolojik dayanıklılığın azalmasına ve tükenmişliğe yol açmaktadır (Selvi vd., 2010; Özdemir ve Kılıç, 2020).

İş-yaşam dengesinin bozulmasıyla birlikte çalışanlarda sosyal izolasyon ve yalnızlık duygusu artmakta, bu durum depresyon, anksiyete ve intihar düşünceleri gibi ruhsal sorunlara zemin hazırlamaktadır (Smith ve Wiggins, 2024).

İş-yaşam dengesinin olumsuz etkileri, sadece bireysel sağlıkla sınırlı kalmayıp iş performansını ve kurumsal bağlılığı da etkilemektedir. Düzensiz uyku, jet lag ve yorgunluk, hata yapma riskini artırmakta, iş yerinden memnuniyetsizlik, stres ve aile sorunları motivasyon kaybına ve işten ayrılma niyetine neden olmaktadır (Evans ve Radcliffe, 2024; Özdemir ve Kılıç, 2020).

Özellikle İstanbul gibi büyük metropollerde çalışan havacılar, trafik, yüksek yaşam maliyeti ve yoğun iş temposu gibi ek dışsal faktörlerle karşılaşmakta, iş-yaşam dengelerini korumakta daha fazla zorluk yaşamaktadır. Bu nedenle, kurumların çalışan ihtiyaçlarına uygun destek programları geliştirmesi, dinlenme sürelerini düzenlemesi ve görev planlamalarını optimize etmesi büyük önem taşımaktadır (Kaya, 2020; Petrescu ve Simmons, 2008).

Sonuç olarak, havacılık sektöründe çalışanların iş-yaşam dengesi hem bireysel refah hem de uçuş güvenliği ve operasyonel başarı açısından kritik bir öneme sahiptir.

Bu bağlamda, çalışanların psikososyal ihtiyaçlarının karşılanması için etkili politikaların geliştirilmesi gerekmektedir (Kaya, 2020).

1.7.2. Vardiyalı Çalışma ve Zaman Yönetimi Zorlukları

Havacılık sektörü, özellikle uçuş ekipleri ve yer hizmetleri personeli açısından düzensiz ve esnek çalışma saatlerinin hâkim olduğu bir iş yapısına sahiptir. Bu bağlamda vardiyalı çalışma düzeni, çalışanların biyolojik ritimlerini zorlamakta ve zaman yönetimiyle ilgili çeşitli sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Özellikle gece vardiyaları, erken sabah uçuşları ve uzun süreli görevlerde, çalışanların uyku düzenleri ve kişisel yaşamları ciddi biçimde etkilenmektedir. Bu durum yalnızca fiziksel yorgunlukla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda zihinsel performans, karar verme becerileri ve dikkat sürelerinde de azalma yaratmaktadır (Åkerstedt, 2003).

Vardiyalı çalışmanın getirdiği en temel sorunlardan biri, bireylerin iş ve özel yaşamlarını planlamakta zorlanmalarıdır. Zaman yönetiminin etkin bir şekilde yapılamaması hem profesyonel hem de kişisel alanlarda çatışmalara neden olabilmektedir. Bu durum uzun vadede tükenmişlik, iş stresi ve yaşam doyumunda azalma gibi olumsuz sonuçlar doğurabilir (Costa, 2016). Özellikle havacılık gibi yüksek riskli sektörlerde zaman baskısı altında yapılan görevler, emniyet yönetimi açısından da potansiyel bir tehdit oluşturmaktadır (Caldwell, Mallis, Caldwell, Paul, Miller ve Neri, 2021).

Vardiyalı çalışma düzenine uyum sağlayamayan çalışanlarda, zaman yönetimi becerilerinin düşük olması nedeniyle görev önceliklerinin belirlenmesinde güçlük yaşanmakta; bu da operasyonel verimliliği düşürmektedir. Ayrıca, kronik uyku yoksunluğu ve düzensiz yaşam ritmi, dikkat dağınıklığına ve hata oranlarında artışa neden olabilmektedir (Roach, Reid, Dawson ve Ferguson, 2020). Çalışanların kendi zamanlarını planlamada yaşadığı sıkıntılar, sosyal izolasyon, aile içi ilişkilerde gerilim ve sosyal yaşamdan uzaklaşma gibi psikososyal etkilerle de birleşerek genel yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilir (Tucker ve Folkard, 2012).

Sonuç olarak, vardiyalı çalışma sistemi, havacılık sektörü çalışanları için zaman yönetimini yalnızca iş bağlamında değil, aynı zamanda bireysel ve sosyal bağlamda da zorlaştıran önemli bir faktördür. Etkili zaman yönetimi stratejilerinin geliştirilmesi

ve organizasyonel destek mekanizmalarının sağlanması, bu sorunun etkilerini azaltmada kritik bir rol oynayabilir.

1.7.3. Uzak Görevler ve Aileden Ayrı Kalma

Havacılık sektöründe çalışanlar, özellikle kokpit ve kabin ekipleri, mesleklerinin doğası gereği uzun süreli seyahatlerde bulunmakta ve sık sık evlerinden uzakta kalmaktadır. Bu durum, çalışanların aile yaşantılarıyla olan bağlarını zayıflatmakta ve iş-yaşam dengesi üzerinde önemli baskılar yaratmaktadır. Uzak görevler hem fiziksel hem de psikolojik yorgunluğa neden olmakta; sosyal izolasyon, yalnızlık ve aile içi iletişimin azalması gibi sonuçlar doğurmaktadır (Yıldırım ve Kılıç, 2019).

Aileden uzak kalma, özellikle vardiyalı ve düzensiz çalışma saatleriyle birleştiğinde, çalışanların sosyal rollerini yerine getirmesini zorlaştırmakta, ebeveynlik ve eş rolleri gibi ailevi sorumluluklarını ihmal etmelerine yol açabilmektedir. Bu tür rol çatışmaları, çalışanların yaşam doyumunu azaltmakta ve duygusal tükenmişliği artırmaktadır (Öztırak, 2023). Araştırmalar, sık sık farklı şehirlerde ya da ülkelerde görev yapan kabin personelinin, aile bağlarını sürdürebilmek için ek çaba harcadıklarını ve zamanla bu durumun ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkiler oluşturduğunu göstermektedir (Smith ve Wiggins, 2024).

Uzak görevler ayrıca bireylerin aile etkinliklerinden, özel günlerden ve çocuklarının gelişim süreçlerinden mahrum kalmalarına neden olmakta, bu da suçluluk duygusu, pişmanlık ve aile üyeleriyle bağın zayıflaması gibi psikolojik etkiler yaratmaktadır (Karanfil, 2024c). Uzun süreli evden uzak kalma durumları, evde kalan eş ya da partnerin de ek sorumluluklar yüklenmesine neden olmakta ve çiftler arasında ilişki dinamiklerini olumsuz etkileyebilmektedir (Schieman ve Young, 2013).

Havacılık çalışanlarının uzakta geçirdikleri sürelerin yoğunluğu, iş stresinin birikmesine ve sosyal destek sistemlerinden uzak kalmalarına da yol açmaktadır. Özellikle kriz dönemlerinde (örneğin; çocuk hastalığı, aile içi krizler vb.) çalışanın evde bulunamaması, bireysel stres düzeyini daha da artırmaktadır. Bu tür durumlar uzun vadede hem işte verimliliğin düşmesine hem de ruhsal sorunların (anksiyete, depresyon vb.) gelişmesine neden olabilmektedir (Uçar, 2020).

Uzak görevlerin aile yaşamı üzerindeki etkileri göz önünde bulundurulduğunda, havacılık işletmelerinin çalışanların aileleriyle bağlarını sürdürebilmeleri için

destekleyici politikalar geliştirmesi büyük önem taşımaktadır. Esnek izin uygulamaları, aile destek programları ve psikolojik danışmanlık hizmetleri, çalışanların iş-aile dengesini kurmalarına yardımcı olabilir (Petrescu ve Simmons, 2008).

1.7.4. Sosyal Hayatla Uyum Problemleri

Havacılık sektöründe çalışan bireylerin, özellikle de kabin ekiplerinin yoğun ve düzensiz çalışma saatleri, vardiyalı sistemler ve sürekli seyahat etmeyi gerektiren iş tanımları nedeniyle sosyal hayatla uyum sağlamakta önemli zorluklar yaşadıkları görülmektedir. Bu mesleki koşullar, çalışanların arkadaş çevresiyle olan ilişkilerini sürdürmesini zorlaştırmakta, sosyal etkinliklere katılımı sınırlandırmakta ve bireylerin toplumsal bağlarını zayıflatmaktadır (Karatepe, 2010).

Kabin ekiplerinin hafta sonları, bayramlar veya özel günlerde çalışmak zorunda kalmaları, aile ve arkadaşlarıyla geçirebilecekleri zamanı azaltmakta, bu da sosyal izolasyon ve yalnızlık hissini artırmaktadır (Bakker, Demerouti ve Sanz-Vergel, 2014). Özellikle toplumun çoğunluğunun çalışmadığı zaman dilimlerinde aktif olarak çalışan bireyler, sosyal ortamlarda yer alma konusunda dezavantajlı duruma düşmektedirler. Bu durum, uzun vadede aidiyet duygusunun zayıflamasına ve sosyal yaşamdan kopmaya yol açabilmektedir (Demir ve Ardıç, 2022).

Sosyal hayatla uyum problemleri, çalışanların yaşam kalitesini düşürmekte ve duygusal tükenmişliğe katkıda bulunmaktadır. İş dışındaki yaşamla bütünleşememe, bireylerde tatminsizlik, sosyal hayattan uzaklaşma ve yalnızlaşma gibi sonuçlar doğurabilmektedir (Lu, Lin, Wu ve Cooper, 2020). Bununla birlikte, sosyal destek sistemlerinden (aile, arkadaş, sosyal gruplar) uzak kalmak, psikolojik dayanıklılığı zayıflatmakta ve bireyin stresle baş etme kapasitesini azaltmaktadır (Yıldız, 2021).

Bu bağlamda, havacılık sektöründe görev yapan çalışanların iş dışı yaşamlarına zaman ayırabilmeleri, sosyal çevreleriyle bağlarını koruyabilmeleri ve sosyal hayata entegre olabilmeleri için kurumsal düzeyde destekleyici politikaların geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Esnek vardiya planlamaları, dinlenme günlerinin sosyal ihtiyaçlara göre düzenlenmesi ve çalışanlara yönelik sosyal destek programları, bu uyum problemlerini azaltmada etkili olabilir (Park ve Lee, 2023).

1.7.5. Duygusal Emek ve Yıpranma Süreci

Hizmet sektöründe görev yapan çalışanlar, özellikle de kabin ekipleri gibi yüz yüze müşteri ilişkisi kuran meslek grupları, işlerinin doğası gereği yüksek düzeyde duygusal emek harcamaktadır. Duygusal emek, çalışanların iş gerekleri doğrultusunda hissettiklerinden farklı duyguları sergilemeleri gerektiği durumları ifade eder (Hochschild, 1983). Bu durum, zamanla bireylerde psikolojik yorgunluk ve tükenmişlik hissine yol açabilmektedir.

Havacılıkta kabin personeli, yolcu memnuniyetini sağlamak ve şirket imajını korumak adına, duygularını sürekli kontrol etmek, bazen hissetmedikleri bir nezaket, sabır ya da mutluluğu sergilemek zorundadır (Grandey, 2003). Özellikle stresli uçuşlarda, müşteri şikayetlerinde ya da kriz anlarında profesyonel bir tutum sergilemek, çalışanlardan yoğun bir duygusal efor talep etmektedir. Bu sürekli bastırılan ya da düzenlenen duygular zamanla çalışan üzerinde psikolojik baskı oluşturarak, duygusal tükenmeye neden olmaktadır (Brotheridge ve Lee, 2002).

Duygusal emek, genellikle yüzeysel ve derinlemesine olmak üzere iki türde değerlendirilir. Yüzeysel duygusal emek, bireyin gerçek hislerini bastırıp yüzeyde beklenen davranışı sergilemesidir ve bu durum uzun vadede daha fazla tükenmişlik yaratmaktadır. Derinlemesine duygusal emek ise, kişinin içsel bir dönüşümle duygularını işin gerektirdiği şekilde uyarlamasıdır ve daha az olumsuz sonuç doğurur (Zapf, 2002).

Araştırmalar, yüksek düzeyde duygusal emek harcayan çalışanların işten doyumlarının azaldığını, stres düzeylerinin arttığını ve işten ayrılma niyetlerinin yükseldiğini göstermektedir (Karatepe ve Aleshinloye, 2009). Özellikle kabin ekiplerinde duygusal emek, fiziksel yorgunluğa ek olarak psikolojik yıpranmayı da beraberinde getirmekte, bu da genel yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilmektedir (Basim ve Begenirbaş, 2012).

Sonuç olarak, duygusal emeğin uzun vadeli etkileri göz önüne alındığında, havacılık işletmelerinin çalışan destek programları, psikolojik danışmanlık hizmetleri ve duygusal farkındalık eğitimleri gibi önlemlerle bu yıpranma sürecini yönetmeleri büyük önem taşımaktadır.

1.7.6. Fiziksel Yorgunluk ve Sağlık Riskleri

Fiziksel yorgunluk, çalışanların bedensel kapasitelerinin sürekli zorlanması sonucu ortaya çıkan ve iş performansı ile genel sağlığı olumsuz etkileyen önemli bir faktördür. Özellikle havacılık sektörü gibi yüksek dikkat ve konsantrasyon gerektiren, zaman baskısının yoğun olduğu iş alanlarında fiziksel yorgunluğun etkileri çok daha belirgin hale gelmektedir (Cabon, Deharveng, Muzet, ve Mollard, 2012). Uzun vardiya süreleri, gece çalışmaları, sık zaman dilimi değişiklikleri ve düzensiz uyku alışkanlıkları, havacılık çalışanlarının fizyolojik dengesini bozmakta, enerji düzeylerinde azalmaya ve kronik yorgunluğa yol açmaktadır (Powell, Spencer, ve Thomson, 2007).

Yetersiz dinlenme süreleri ve uyku kalitesindeki düşüş, kas-iskelet sistemi sorunları, kardiyovasküler hastalıklar, metabolik rahatsızlıklar ve bağışıklık sisteminde zayıflama gibi sağlık problemlerinin artmasına neden olmaktadır (Dorrian, Lamond ve Dawson, 2006). Fiziksel yorgunluk genellikle psikolojik stresle birlikte ortaya çıkmakta, stres toleransının azalmasıyla birlikte tükenmişlik sendromunu hızlandırmaktadır (Sallinen ve Kecklund, 2010). İş ve özel yaşam arasında denge kuramayan çalışanlarda, fiziksel yorgunluk daha şiddetli hissedilmekte ve uzun vadede depresyon, anksiyete gibi ruhsal bozuklukların gelişimini tetikleyebilmektedir (Bonde, Hansen, Stansfeld ve Kolstad, 2016).

Fiziksel yorgunluğun iş performansına olan etkileri de dikkat çekicidir. Yorgunluk sebebiyle dikkat dağınıklığı, reaksiyon sürelerinde uzama, hata yapma sıklığında artış ve iş kazaları riski yükselmektedir (Williamson, Lombardi, Folkard, Stutts, Courtney, ve Connor, 2011). Bu durum, hata tolere edilemeyen havacılık sektöründe hem bireysel çalışan güvenliği hem de genel operasyon güvenliği açısından ciddi riskler oluşturmaktadır. Bu nedenle, havacılık sektöründe fiziksel yorgunluğun önlenmesi için vardiya ve dinlenme sürelerinin ergonomik ilkeler doğrultusunda planlanması, çalışanların uyku hijyeni ve fiziksel sağlıklarına yönelik eğitimlerin artırılması ve iş ortamının çalışan sağlığını destekleyecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca iş-yaşam dengesi politikalarıyla fiziksel yorgunluğun psikolojik etkilerinin azaltılması hem çalışan sağlığının korunması hem de operasyonel güvenliğin sürdürülebilirliği açısından kritik öneme sahiptir (Costa, 2010; Demerouti vd., 2024a).

1.8. İş Yaşam Dengesini Geliştirmeye Yönelik Kurumsal Stratejiler

Havacılık sektörü gibi yüksek tempolu, vardiyalı ve yoğun sorumluluk gerektiren iş alanlarında çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlıklı bir şekilde sürdürebilmeleri hem çalışan memnuniyeti hem de hizmet kalitesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, kurumların çalışanlarına yönelik geliştirdiği stratejik uygulamalar hem bireysel hem de kurumsal fayda yaratma potansiyeline sahiptir (Demerouti vd., 2024b).

Esnek Çalışma Modelleri: Kurumların uygulamaya koyduğu esnek çalışma modelleri, çalışanların iş saatlerini yaşam koşullarına göre düzenlemelerine olanak tanımakta, bu da iş-yaşam dengesi üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır. Özellikle uçuş planlamalarının daha esnek ve önceden bildirilebilir olması, kabin ekibi gibi hareketli pozisyonlarda görev yapan çalışanların kişisel hayatlarını organize etmelerini kolaylaştırmaktadır (Kossek ve Thompson, 2016). Esnek vardiya planlamaları ve dönüşümlü izin sistemleri hem tükenmişliği önlemekte hem de psikolojik dayanıklılığı artırmaktadır (Allen, Johnson, Kiburz ve Shockley, 2013).

Kurumsal Destek ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri: İş-yaşam dengesini destekleyici kurumsal stratejiler arasında, çalışanlara yönelik profesyonel psikolojik destek ve danışmanlık hizmetlerinin sunulması kritik bir yer tutmaktadır. Havacılık sektöründe yaşanan stres, tükenmişlik ve sosyal izolasyon gibi olumsuzluklarla başa çıkmada kurumsal psikososyal destek sistemlerinin varlığı çalışanların hem iş performansını hem de yaşam kalitesini artırmaktadır (Johnson, Hall ve Theorell, 2005). Ayrıca bu tür destekler, intihar riski gibi kritik konularda da önleyici bir rol oynayabilmektedir (EASA, 2021).

Aile Dostu Politikalar: Kurumların benimsediği aile dostu politikalar, çalışanların ailevi sorumlulukları ile mesleki yükümlülükleri arasında denge kurmasına yardımcı olmaktadır. Ebeveyn izni, çocuk bakım desteği, aile ile konaklama olanakları ve esnek izin sistemleri bu kapsamdaki uygulamalardandır (Gregory ve Milner, 2009). Bu politikalar yalnızca kadın çalışanlar için değil, tüm çalışanlar için iş-yaşam uyumunu destekleyici unsurlar olarak değerlendirilmektedir.

Eğitim ve Farkındalık Programları: İş-yaşam dengesi konusunda çalışanların bilinç düzeylerini artırmak ve stratejik beceriler kazandırmak amacıyla kurumlar

tarafından çeşitli eğitim ve farkındalık programları düzenlenmektedir. Zaman yönetimi, stresle başa çıkma, psikolojik dayanıklılık gibi konuları içeren bu eğitimler, çalışanların hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarında daha dengeli bir yapı kurmalarını sağlamaktadır (Demerouti vd., 2024a). Ayrıca yöneticilerin de bu konuda eğitilmesi, kurumsal kültürün dönüşümüne katkı sunmaktadır (Schieman, Glavin ve Milkie, 2009).

İşyeri Refah Programları: Son yıllarda işyerlerinde uygulamaya alınan refah programları, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını desteklemeyi hedeflemektedir. Spor salonu üyelikleri, sağlıklı beslenme destekleri, meditasyon ve yoga atölyeleri gibi uygulamalar, çalışanların yaşam kalitesini artırmakta ve iş kaynaklı stresi azaltmaktadır (Baicker vd., 2010). Araştırmalar, bu tür refah programlarının sadece sağlık çıktılarını iyileştirmekle kalmayıp, çalışan bağlılığını ve iş performansını da doğrudan artırdığını göstermektedir (Song ve Baicker, 2019; Gubler vd., 2018).

Kurumsal stratejilerle desteklenen iş-yaşam dengesi, yalnızca bireysel iyilik hali için değil; aynı zamanda hizmet kalitesinin, güvenliğin ve kurum içi sürdürülebilirliğin sağlanması açısından da stratejik bir gerekliliktir. Özellikle havacılık gibi yüksek sorumluluk içeren sektörlerde bu tür uygulamaların hayata geçirilmesi, çalışanların örgütsel bağlılığını ve psikolojik dayanıklılığını önemli ölçüde desteklemektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ STRESİ

2.1. İş Stresi Kavramı ve Önemi

İş stresi, bireyin iş yaşamında karşılaştığı çevresel taleplerin, kişisel kaynaklarını veya yeteneklerini aştığını hissetmesi sonucu ortaya çıkan psikolojik ve fizyolojik bir gerilim durumudur (Lazarus ve Folkman, 1984). İş ortamındaki belirsizlikler, yüksek performans beklentileri, zaman baskısı ve rol çatışmaları, iş stresinin başlıca nedenleri arasında yer almaktadır (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal, 1964). Özellikle havacılık gibi yüksek risk içeren ve sürekli dikkat gerektiren sektörlerde iş stresi, sadece çalışan sağlığını değil, aynı zamanda operasyonel güvenliği de tehdit etmektedir. Uzun vadede ise tükenmişlik, depresyon, uyku bozuklukları ve kalp-damar rahatsızlıkları gibi ciddi sağlık sorunlarına yol açabileceği gibi, çalışanların örgütsel bağlılığını ve motivasyonunu da zayıflatmaktadır (Ganster ve Rosen, 2013). Bu nedenle, iş stresinin tanınması, önlenmesi ve yönetilmesi hem bireysel sağlığın korunması hem de verimli ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturulması açısından büyük önem taşımaktadır. Son yıllarda yapılan araştırmalar, iş stresinin yalnızca bireysel değil, örgütsel maliyetlerinin de oldukça yüksek olduğunu ortaya koymakta; bu durum işverenlerin stres yönetimi programlarına olan ilgisini artırmaktadır (Demerouti ve Bakker, 2024).

İş stresi, bireyin fiziksel, duygusal ve zihinsel sağlığını tehdit eden çok boyutlu bir sorundur. Stres altındaki çalışanlarda sıkça gözlenen belirtiler arasında uykusuzluk, kronik yorgunluk, dikkat dağınıklığı, baş ağrısı, mide problemleri ve bağışıklık sisteminin zayıflaması yer almaktadır (Öztürk ve Yılmaz, 2021). Psikolojik düzeyde ise anksiyete, depresyon, tükenmişlik sendromu ve iş tatminsizliği gibi sonuçlara neden olabilmektedir. Özellikle uzun süreli iş stresi, bireyin yaşam kalitesini düşürerek sosyal ilişkilerinin zedelenmesine ve iş-yaşam dengesinin bozulmasına neden olur (Karatepe, 2013; Demerouti ve Bakker, 2024).

İş stresi yalnızca bireysel düzeyde olumsuzluklara yol açmakla kalmaz, aynı zamanda örgütsel performansı da ciddi biçimde etkiler. Yüksek stres seviyeleri, çalışan devri oranının artmasına, devamsızlıkların çoğalmasına ve iş kazalarının yaşanma sıklığının yükselmesine neden olabilir (Selye, 1976; Akar ve Ustaoğlu,

2020). Stresin neden olduğu konsantrasyon kaybı, hata yapma olasılığını artırarak havacılık gibi yüksek hassasiyet gerektiren sektörlerde ciddi güvenlik açıklarına sebep olabilir. Ayrıca, stres altındaki çalışanlar arasında iş tatminsizliği yaygın hale gelmekte, bu da çalışan bağlılığını ve kurumsal aidiyeti zayıflatmaktadır (Maslach ve Leiter, 2016).

İş stresine neden olan faktörler genellikle işin niteliğine, örgüt yapısına ve bireysel özelliklere bağlı olarak değişmektedir. Bunlar arasında aşırı iş yükü, belirsiz rol tanımları, kontrol eksikliği, düşük karar verme yetkisi, zaman baskısı ve örgütsel destek yetersizliği sayılabilir (Kahn vd., 1964; Bakker ve Demerouti, 2007). Havacılık sektöründe ise vardiyalı çalışma, uzun süreli uçuşlar, jet lag, kabin basıncı, yolcu ilişkileri ve uçuş güvenliği sorumlulukları bu nedenleri daha da karmaşık hale getirmektedir.

İş stresini azaltmak ve yönetilebilir hale getirmek için bireysel ve kurumsal düzeyde çeşitli stratejiler geliştirilmektedir. Bireysel düzeyde stresle başa çıkma mekanizmaları arasında zaman yönetimi becerilerinin geliştirilmesi, mindfulness teknikleri, fiziksel egzersiz, yeterli uyku ve sosyal destek sistemlerinden faydalanma yer almaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Kurumsal düzeyde ise ergonomik çalışma koşullarının sağlanması, açık iletişim kültürünün geliştirilmesi, çalışan destek programları ve stres yönetimi eğitimlerinin düzenlenmesi önemli bir yer tutmaktadır (Karatepe ve Uludağ, 2008; Demerouti ve Bakker, 2024b).

2.2. İş Stresinin Kaynakları ve Türleri

İş stresi, çalışanların maruz kaldığı çeşitli içsel ve dışsal etkenlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmakta olup, bu etkenlerin anlaşılması stresin önlenmesi ve yönetilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Literatürde iş stresinin kaynakları genellikle işin doğasından, örgütsel faktörlerden, kişiler arası ilişkilerden ve bireysel farklılıklardan kaynaklanan unsurlar olarak sınıflandırılmaktadır (Leka, Griffiths ve Cox, 2003). Her bir kaynak, çalışanların psikolojik ve fizyolojik tepkilerini farklı şekillerde etkileyerek stres düzeylerini belirlemektedir.

İşin yapısından kaynaklanan stresörler, görev belirsizliği, aşırı iş yükü, zaman baskısı ve monoton işler gibi unsurları içermektedir. Özellikle havacılık sektörü gibi yüksek dikkat ve sorumluluk gerektiren sektörlerde, vardiyalı çalışma sistemleri ve

operasyonel risklerin yüksekliği, bu tür stresörlerin etkisini daha da artırmaktadır. Rol çatışması ve rol belirsizliği, çalışanların görev tanımlarının net olmaması ya da çelişkili beklentilerle karşı karşıya kalmaları durumunda ortaya çıkan yaygın bir stres kaynağıdır (Kahn vd., 1964).

Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları arasında yetersiz liderlik, otoriter yönetim tarzı, örgütsel destek eksikliği, düşük karar verme yetkisi ve performans değerlendirme sistemlerindeki adaletsizlikler öne çıkmaktadır (Karatepe, 2013). Bu tür yapısal sorunlar, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyerek stres düzeylerini artırmaktadır.

Kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stresörler ise yöneticilerle, meslektaşlarla ya da müşterilerle yaşanan iletişim problemleri, çatışmalar ve mobbing gibi olumsuz sosyal etkileşimlerdir. Özellikle çok paydaşlı ve yoğun insan ilişkileri içeren çalışma ortamlarında, bu faktörler ciddi psikolojik baskı yaratabilmektedir (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2020).

Bireysel farklılıklardan kaynaklanan stres kaynakları ise çalışanın kişilik özellikleri, stresle başa çıkma becerileri, yaşam deneyimleri ve sosyal destek düzeyiyle ilişkilidir. Aynı iş ortamında bulunan iki çalışanın aynı stres kaynağından farklı derecelerde etkilenmesi bu bireysel farklılıklardan kaynaklanmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984).

İş stresi sadece kaynaklarına göre değil, türlerine göre de sınıflandırılabilir. Genel olarak iş stresi türleri şu şekilde ele alınmaktadır:

- Akut stres: Kısa süreli, ani gelişen ve genellikle belirli bir olayla ilişkili stres türüdür. Uçuş öncesi hazırlıklar veya yoğun bir vardiya dönemi örnek verilebilir.

- Kronik stres: Uzun süre devam eden, süreklilik kazanan ve genellikle kontrol edilemeyen koşullardan kaynaklanan stres türüdür. Sürekli yetersiz yönetim desteği veya aşırı iş yükü bu gruba girer.

- Travmatik stres: Özellikle kriz anlarında veya ciddi olaylar sonrası ortaya çıkan yoğun stres türüdür. Uçuş sırasında yaşanan acil durumlar buna örnek verilebilir (Cooper, Quick ve Schabracq, 2009).

Sonuç olarak, iş stresinin kaynakları ve türleri çok boyutlu olup hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ele alınması gereken karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu nedenle, iş yerlerinde stresin kaynağına yönelik stratejik analizler yapılarak, çalışan sağlığını ve performansını destekleyecek politika ve uygulamaların geliştirilmesi önem arz etmektedir (Demerouti ve Bakker, 2024b).

2.3. İş Stresine Neden Olan Faktörler

İş stresine neden olan faktörler, çalışanların iş ortamında karşılaştıkları fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel koşullardan kaynaklanmaktadır. Bu faktörler, bireysel özelliklerle etkileşim içinde çalışanların stres düzeylerini ve stresle başa çıkma becerilerini şekillendirmektedir. İş yerinde ortaya çıkan stres, genellikle birden fazla faktörün birleşiminden oluşmakta ve çalışanların iş doyumu, verimliliği ve ruhsal sağlığı üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Beehr ve Glazer, 2005).

Aşırı İş Yükü ve Zaman Baskısı: En yaygın stres faktörlerinden biri olan aşırı iş yükü, çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini aşan iş talepleriyle karşı karşıya kalmaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Özellikle havacılık gibi zaman hassasiyetinin yüksek olduğu sektörlerde, sıkışık uçuş programları ve art arda gelen görevler çalışanlarda sürekli bir zaman baskısı yaratmakta ve bu da kronik strese yol açabilmektedir (Yıldız ve Güner, 2021).

Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması: Çalışanların görev tanımlarının net olmaması, sorumluluk alanlarının belirsizliği ya da birden fazla kişiden çelişkili beklentilerle karşılaşmaları, stresin önemli bir kaynağıdır. Rol çatışması ve belirsizlik, bireyin örgüt içindeki konumuna dair algısını olumsuz etkileyerek güvensizlik ve tükenmişlik duygularını artırabilmektedir (Rizzo, House ve Lirtzman, 1970).

Örgütsel Destek Eksikliği: Yönetici desteğinin yetersizliği, adaletsiz performans değerlendirme sistemleri, terfi olanaklarının sınırlı olması ve çalışanların karar alma süreçlerine dahil edilmemesi gibi örgütsel faktörler, çalışanların değersiz hissetmelerine neden olmakta ve bu durum iş stresini artırmaktadır (Karatepe, 2012).

Kişiler Arası İlişkilerde Yaşanan Sorunlar: İş yerinde yaşanan iletişim problemleri, takım içi çatışmalar, liderlik sorunları, duygusal zorbalık (mobbing) ve sosyal izolasyon, bireyin psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkileyen önemli stres

kaynaklarıdır. Özellikle ekip çalışmasına dayalı iş kollarında bu tür ilişkisel çatışmalar daha yaygındır (Einarsen vd., 2020).

İş Güvencesizliği ve Kariyer Belirsizliği: Ekonomik krizler, sektördeki dalgalanmalar veya işletme içi belirsizlikler çalışanlarda işten çıkarılma korkusu yaratmakta ve bu durum ciddi bir stres kaynağına dönüşmektedir. Sürekli değişen koşullarda geleceğe dair netlik olmaması, çalışanın mesleki motivasyonunu düşürmekte ve ruhsal dayanıklılığını zayıflatmaktadır (De Witte, Pienaar ve De Cuyper, 2016).

Fiziksel Çalışma Koşulları: Yetersiz dinlenme alanları, gürültü, yetersiz ışıklandırma, ergonomik olmayan ekipmanlar gibi fiziksel çevre koşulları da stres üzerinde etkili olabilmektedir. Bu durum uzun vadede hem fiziksel hem psikolojik sağlık sorunlarına zemin hazırlamaktadır (Leka vd., 2003).

Duygusal Emek ve Müşteri İlişkileri: Hizmet sektöründe özellikle müşteriyle doğrudan temas halinde olan çalışanlar, duygularını kontrol etmek ve her koşulda olumlu bir tutum sergilemek zorunda kaldıklarında duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar. Bu durum, duygusal emeğin yoğun olduğu pozisyonlarda çalışanlar için önemli bir stres kaynağıdır (Hochschild, 1983).

Bu faktörlerin her biri, çalışanın iş ortamına dair algısını ve stres düzeyini etkilemektedir. Stresle etkili mücadele edilebilmesi için, öncelikle bu faktörlerin doğru bir şekilde tespit edilmesi ve uygun müdahale stratejilerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Özellikle havacılık gibi yüksek riskli ve dinamik sektörlerde, çalışanların stres kaynaklarına duyarlı olunması hem bireysel sağlığı hem de operasyonel güvenliği doğrudan etkilemektedir (Demerouti ve Bakker, 2024a).

2.4. İş Stresinin Sonuçları

İş stresinin hem bireysel düzeyde hem de örgütsel düzeyde çok boyutlu etkileri bulunmaktadır. Stresin etkileri genellikle psikolojik, fizyolojik ve davranışsal olarak sınıflandırılırken, uzun vadede örgütsel performans üzerinde de ciddi sonuçlar doğurabilmektedir (Leka vd.,2003). Özellikle havacılık gibi hata kabul etmeyen sektörlerde iş stresinin sonuçları yalnızca çalışanların sağlığını değil, yolcu güvenliğini ve uçuş emniyetini de doğrudan etkileyebilmektedir (Demerouti ve Bakker, 2024a).

Psikolojik Sonuçlar: İş stresi, çalışanlarda kaygı, depresyon, tükenmişlik sendromu, motivasyon kaybı ve duygusal yorgunluk gibi çeşitli psikolojik sorunlara neden olabilmektedir (Maslach ve Leiter, 2016). Sürekli stres altında çalışan bireylerin zihinsel işlevlerinde azalma görülmekte, karar verme süreçleri yavaşlamakta ve dikkat hataları artmaktadır. Bu durum özellikle yüksek dikkat gerektiren işlerde görev yapan kabin ekipleri açısından kritik riskler oluşturur.

Fizyolojik Sonuçlar: Uzun süreli iş stresi, bireylerde baş ağrısı, mide problemleri, kardiyovasküler rahatsızlıklar, hipertansiyon ve uyku bozuklukları gibi birçok fizyolojik belirtiye yol açabilmektedir. Yapılan çalışmalar, stresin bağışıklık sistemini zayıflattığını ve kişileri çeşitli hastalıklara karşı daha savunmasız hale getirdiğini ortaya koymuştur (Selye, 1976). Özellikle vardiyalı çalışma sistemine sahip havacılık çalışanlarında bu tür sağlık sorunlarının görülme sıklığı daha fazladır.

Davranışsal Sonuçlar: İş stresi çalışanların davranışlarında da değişikliklere neden olur. Performans düşüklüğü, işe devamsızlık, geç kalma, hatalı kararlar alma, işten ayrılma eğilimi ve mesleki tatminsizlik gibi durumlar stresin davranışsal sonuçları arasında yer alır (Ivancevich, Matteson ve Preston, 1982). Ayrıca, stres altındaki bireylerde sigara, alkol veya diğer madde kullanımı gibi sağlıksız başa çıkma davranışları da gözlemlenebilir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012).

Örgütsel Sonuçlar: İş stresinin yalnızca bireyleri değil, örgütlerin genel işleyişini de olumsuz etkilediği bilinmektedir. Stresin neden olduğu düşük iş performansı, artan hata oranları, iş kazaları, yüksek çalışan devri ve işe bağlılıkta azalma, örgütsel başarıyı sekteye uğratmaktadır (Cooper, Dewe ve O'Driscoll, 2001). Özellikle havacılık gibi yüksek güvenlik gerektiren sektörlerde bu sonuçlar doğrudan operasyonel riski artırmakta ve yolcu güvenliğini tehdit edebilmektedir (Flin, O'Connor ve Crichton, 2008).

Duygusal Tükenme ve Tükenmişlik Sendromu: Stresin en yaygın ve tehlikeli sonuçlarından biri duygusal tükenmişliktir. Bu durum, kişinin işle ilgili enerjisinin tükenmesi, işe yabancılaşması ve kişisel başarı hissinde azalma ile karakterizedir (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişlik, özellikle yoğun yolcu ilişkisi ve kriz yönetimi gerektiren görevlerde çalışan kabin personeli arasında yaygındır (Karatepe, 2015).

Sonuç olarak, iş stresinin sonuçları yalnızca bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde değil, örgütlerin sürdürülebilir başarısı ve hizmet kalitesi üzerinde de belirleyici rol oynamaktadır. Bu nedenle iş stresi hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ciddi biçimde ele alınması gereken bir risk faktörüdür.

2.5. İş Stresi ile Başa Çıkma Yöntemleri

İş stresiyle başa çıkma, çalışanların psikolojik, duygusal ve fiziksel sağlığını korumaları açısından oldukça kritik bir öneme sahiptir. İş yerinde karşılaşılan stresörlerin etkili biçimde yönetilememesi, bireylerin tükenmişlik, depresyon, kaygı bozukluğu gibi psikolojik rahatsızlıklara sürüklenmesine yol açabilmektedir (Ganster ve Rosen, 2013). Bu nedenle iş stresinin yönetimi, yalnızca bireyin sağlığı için değil, aynı zamanda örgütsel verimlilik ve sürdürülebilirlik açısından da stratejik bir gerekliliktir.

İş stresini azaltmaya yönelik başa çıkma yöntemleri genel olarak bireysel ve örgütsel düzeyde ele alınmaktadır. Bireysel başa çıkma stratejileri arasında problem odaklı ve duygu odaklı baş etme yöntemleri öne çıkmaktadır. Problem odaklı başa çıkma, stresin kaynağına yönelik doğrudan müdahaleyi içeren bir yaklaşımken; duygu odaklı başa çıkma ise stresin yarattığı duygusal etkilerin hafifletilmesine yöneliktir (Lazarus ve Folkman, 1984). Örneğin, zaman yönetimi becerilerinin geliştirilmesi, fiziksel egzersiz, sosyal destek arayışı ve gevşeme teknikleri gibi uygulamalar, bireysel düzeyde yaygın kullanılan yöntemler arasında yer almaktadır (Sonnentag ve Fritz, 2015).

Örgütsel düzeyde ise, stresle başa çıkmayı destekleyen uygulamalar arasında esnek çalışma saatleri, görev tanımlarının netleştirilmesi, adil liderlik uygulamaları, psikolojik danışmanlık hizmetleri ve ergonomik çalışma koşullarının sağlanması gibi müdahaleler yer almaktadır (Kompier, 2003). Özellikle yüksek stresli sektörlerde, işverenlerin çalışanlara yönelik stres farkındalık eğitimleri ve stres yönetimi programları sunması, iş stresinin etkili biçimde yönetilmesine katkı sağlamaktadır (Demerouti ve Bakker, 2024b).

Son yıllarda yapılan çalışmalar, bilinçli farkındalık temelli stres azaltma (Mindfulness-Based Stress Reduction-MBSR) programlarının çalışanların stres düzeylerini azalttığını ve psikolojik dayanıklılıklarını artırdığını göstermektedir

(Hülsheger, Alberts, Feinholdt ve Lang, 2013). Özellikle havacılık gibi dikkat ve odaklanmanın kritik olduğu alanlarda bu tür uygulamaların, çalışanların zihinsel iyilik halini korumada etkili olduğu vurgulanmaktadır (Aydın ve Sarıoğlu Uğur, 2023).

Ayrıca, sosyal destek sistemlerinin güçlü olması, çalışanların stresli durumlarla baş etme kapasitelerini artırmaktadır. Aile, arkadaş çevresi ve iş arkadaşları gibi sosyal kaynaklardan alınan destek, bireylerin duygusal yükünü hafifletmekte ve dayanıklılığı artırmaktadır (Karademas, 2006). Bu bağlamda hem bireysel farkındalığın artırılması hem de örgütsel düzeyde yapısal düzenlemelerin yapılması, iş stresiyle başa çıkma süreçlerinin etkinliğini artıran temel unsurlar arasında yer almaktadır.

2.6. İş Stresi ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki

Günümüzde iş dünyasının giderek artan rekabet koşulları, yoğun iş yükü, esnek olmayan çalışma saatleri ve yüksek performans beklentileri, çalışanların iş ve özel yaşamları arasında denge kurmalarını zorlaştırmaktadır. Bu durum, iş stresinin önemli bir kaynağı haline gelmekte ve bireylerin yaşam kalitesi üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Greenhaus ve Allen, 2011). İş stresi ile iş yaşam dengesi arasında çift yönlü ve dinamik bir ilişki bulunmaktadır. Yoğun stres altında çalışan bireylerin özel yaşamlarını ihmal etme eğiliminde olduğu, bu durumun da genel yaşam doyumunu ve psikolojik sağlığı olumsuz etkilediği ifade edilmektedir (Frone, 2003).

İş stresi, bireylerin hem fiziksel hem de zihinsel kapasitelerini zorladığında, bireylerin özel yaşamlarındaki rollerini sağlıklı bir şekilde sürdürebilmeleri güçleşmektedir. Özellikle havacılık gibi zaman baskısı ve görev yoğunluğunun yüksek olduğu sektörlerde çalışanların iş-yaşam sınırlarını ayırmakta zorlandıkları görülmektedir (Karatepe ve Uludağ, 2008). Bu durum, aile ilişkilerinin zayıflamasına, sosyal izolasyona ve tükenmişlik sendromuna yol açabilmektedir (O'Neill, Harrison, Cleveland, Almeida, Stawski ve Crouter, 2009). Nitekim iş yaşam dengesi bozulduğunda, çalışanların stres düzeylerinde belirgin artış gözlenmekte ve bu durum iş performansını da olumsuz etkilemektedir.

Literatürde, iş stresinin iş yaşam dengesi üzerinde doğrudan ve dolaylı etkiler yarattığına dair pek çok ampirik bulgu mevcuttur. Özellikle iş talepleri arttıkça, çalışanların özel yaşamlarına ayırabildikleri zaman ve enerji azalmakta; bu da rol çatışmalarını artırarak dengeyi bozabilmektedir (Voydanoff, 2005). İş stresi ile başa

çıkma becerisi gelişmiş bireylerin, iş yaşam dengelerini daha başarılı bir şekilde sürdürebildikleri belirtilmektedir (Beutell, 2010). Bununla birlikte, örgütsel destek, esnek çalışma saatleri, hibrit çalışma imkânları ve aile dostu politikaların uygulanması hem stresin azaltılmasına hem de iş yaşam dengesi üzerinde pozitif etkiler yaratılmasına katkı sunmaktadır (Allen, Cho ve Meier, 2020).

Türkiye'de yapılan güncel çalışmalar da benzer sonuçlara işaret etmektedir. Örneğin, Uğurlu ve Yıldız (2022) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, iş stresi arttıkça iş-özel yaşam dengesinin anlamlı düzeyde bozulduğu ve bireysel yaşam doyumunun azaldığı saptanmıştır. Benzer şekilde, havacılık sektöründe görev yapan çalışanlar üzerinde yürütülen araştırmalar da yoğun vardiya sistemi, zaman baskısı ve görev karmaşıklığı gibi etmenlerin iş stresini artırdığı ve bu durumun iş-yaşam dengesini doğrudan olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır (Demir ve Kılıç, 2023).

Sonuç olarak, iş stresi ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki hem bireysel hem de örgütsel düzeyde dikkate alınması gereken bir konudur. Etkili stres yönetimi uygulamaları ve dengeyi gözeten iş politikaları, çalışan refahını artırmanın yanı sıra, örgütsel bağlılık ve verimlilik üzerinde de olumlu sonuçlar doğurmaktadır.

2.7. İş Stresi ile İntihar Olasılığı Arasındaki İlişki

İş stresi, bireyin fiziksel ve psikolojik sınırlarını zorlayan yoğun baskılarla karşılaştığında ortaya çıkan ve zamanla tükenmişlik, depresyon ve anksiyete gibi ciddi psikolojik rahatsızlıklara yol açabilen bir durumdur. Bu rahatsızlıkların ilerlemesi, bireyin yaşam doyumunu azaltmakta, kendine ve çevresine karşı olan ilgisini kaybetmesine neden olmakta, nihayetinde ise intihar düşüncesi veya girişimine kadar ilerleyebilmektedir (Milner, Witt, LaMontagne ve Niedhammer, 2018). Dolayısıyla iş stresi, intihar davranışlarının oluşum sürecinde önemli bir risk faktörü olarak değerlendirilmektedir.

Özellikle yüksek riskli ve yoğun baskı içeren sektörlerde çalışan bireyler, diğer meslek gruplarına kıyasla daha yüksek düzeyde stres yaşamakta ve bu durum, onların ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Havacılık sektörü çalışanları da bu gruba dahildir; zira uzun çalışma saatleri, vardiyalı sistemler, operasyonel sorumluluklar ve insan hayatına doğrudan etki eden kararlar, bu çalışanları duygusal ve zihinsel olarak

ciddi anlamda yıpratmaktadır (Berg, Hem, Lau ve Ekeberg, 2020). Yapılan araştırmalar, havacılık personelinde görülen stresin, depresif semptomları artırdığını ve intihar olasılığını güçlendiren etkenler arasında yer aldığını göstermektedir (Wu, Yang, Liu ve Huang, 2023).

İş stresinin intihar davranışları üzerindeki etkisi çoğu zaman dolaylı yollardan kendini göstermektedir. Özellikle tükenmişlik sendromu, anlam kaybı, çaresizlik hissi ve sosyal izolasyon gibi durumlar, bireyin umutsuzluk düzeyini artırarak intihar düşüncelerine zemin hazırlamaktadır (İşcan ve Korkmaz, 2022). Nitekim psikiyatri literatüründe, "işe bağlı psikolojik tükenmişlik" olgusunun, intihar davranışı ile güçlü bir ilişkisi olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca, işyerinde yaşanan mobbing, adaletsizlik ve destek eksikliği gibi faktörlerin de intihar riskini artırdığı bilinmektedir.

İş stresi ile intihar arasındaki bu ilişki, yalnızca bireysel değil, toplumsal ve kurumsal bir problem olarak da ele alınmalıdır. Kurumların çalışanların psikolojik sağlığını koruyacak mekanizmalar oluşturması, çalışan destek programları uygulaması ve stresin erken fark edilmesini sağlayacak izleme sistemleri kurması bu noktada kritik öneme sahiptir. Ayrıca, iş yaşam dengesinin sağlanması, sosyal destek sistemlerinin güçlendirilmesi ve ruh sağlığı hizmetlerine erişimin artırılması da intihar olasılığını azaltabilecek önleyici stratejiler arasında yer almaktadır (Demerouti ve Bakker, 2024b).

Sonuç olarak, iş stresi bireylerin ruhsal bütünlüğünü tehdit eden bir unsur olup, özellikle yeterli başa çıkma kaynaklarına sahip olmayan bireylerde intihar riskiyle doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda iş stresi, sadece performans ve üretkenlik açısından değil, bireyin yaşam hakkı bağlamında da ciddiyetle ele alınması gereken bir faktördür.

2.8. Havacılık Sektöründe İş Stresi

Havacılık sektörü, yüksek güvenlik standartları, yoğun sorumluluk gerektiren görevler ve sürekli değişen operasyonel koşulları nedeniyle çalışanlar üzerinde yoğun stres yaratan bir iş alanıdır. Özellikle uçuş ekipleri, zaman baskısı altında karar verme zorunluluğu, vardiyalı çalışma düzeni, jet lag, yetersiz dinlenme süreleri ve sosyal yaşamdan kopukluk gibi faktörlerle karşı karşıyadır (Taylor ve Thomas, 2020). Bu unsurlar, çalışanların sadece fiziksel sağlığını değil, aynı zamanda psikolojik

dayanıklılığını da olumsuz etkilemektedir. Yapılan çalışmalar, pilotlar, kabin memurları ve hava trafik kontrolörleri gibi pozisyonlarda görev yapan personelin genel çalışanlara kıyasla daha yüksek stres düzeyine sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Cooper ve Sloan, 2022).

Havacılık sektöründe iş stresi, genellikle "görünmeyen bir tehdit" olarak değerlendirilmekte ve çoğu zaman güvenlik risklerinin arka planında kalmaktadır. Ancak stresin artması, çalışanların dikkat düzeyini azaltmakta, karar alma süreçlerini sekteye uğratmakta ve hata yapma olasılığını ciddi şekilde artırmaktadır (Baker, 2019). Özellikle kabin ekiplerinin insan ilişkileri, yolcu memnuniyeti, kriz yönetimi ve acil durumlara müdahale gibi alanlarda sürekli tetikte olması, bu stresin daha da yoğun yaşanmasına neden olmaktadır (Shan, Song ve Jiang, 2021). Ayrıca, görev tanımındaki belirsizlikler, otoriteyle ilişkiler, mesleki tatminsizlik ve örgütsel destek eksikliği gibi faktörler de iş stresinin yapısal boyutunu oluşturmaktadır (Tuncel ve Ekmekci, 2023).

İş stresi, sadece bireyin sağlığını değil, aynı zamanda kurumların performansını ve havacılık güvenliğini de doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla, havacılık işletmelerinin çalışanlarını stresle başa çıkma becerileriyle donatması, psikososyal destek mekanizmaları geliştirmesi ve sağlıklı bir iş-yaşam dengesi oluşturması sektör açısından stratejik bir gereklilik haline gelmiştir (ICAO, 2022). Bu bağlamda, havacılık sektörü özelinde uygulamaya konan stres yönetimi programlarının sayısının artırılması, çalışan memnuniyetini yükseltmekle kalmayıp aynı zamanda uçuş emniyetini de güvence altına alacaktır (Lee, Kim ve Park, 2024).

2.8.1. Havacılık Sektörü Çalışanlarında İş Stresi Nedenleri

Havacılık sektöründe görev yapan çalışanlar, diğer birçok sektöre kıyasla daha yüksek düzeyde stres faktörlerine maruz kalmaktadır. Bu stresin temel kaynakları arasında zaman baskısı, uyku yetersizliği, uzun çalışma saatleri, vardiyalı sistem, iş güvencesi endişesi, sürekli değişen operasyonel koşullar, fiziksel yorgunluk ve yolcu ilişkilerinden doğan duygusal emek yer almaktadır (Jou, Lin ve Hsu, 2021; Arslan ve Bayraktar, 2022).

Kabin ekipleri ve pilotlar, zamanında kalkış ve varış, ani hava değişimleri, teknik arızalar ve acil durumlarda doğru karar alma gibi yüksek dikkat ve sorumluluk

gerektiren görevleri yerine getirirken ciddi bir bilişsel yük altında çalışmaktadırlar. Bu koşullar, özellikle vardiyalı ve düzensiz çalışma saatleriyle birleştiğinde, biyolojik ritmin bozulmasına, uyku kalitesinde düşüşe ve psikolojik dengenin zedelenmesine yol açmaktadır (Van den Berg, Knutsson ve Åkerstedt, 2020).

Bunun yanında, kabin memurları gibi ön saflarda görev alan personel, yolcularla sürekli yüz yüze iletişim halinde oldukları için duygusal emek tüketimi oldukça fazladır. Olumsuz yolcu davranışları, iletişim sorunları, şikâyetlerle başa çıkma zorunluluğu gibi durumlar, çalışanların stres düzeylerini artırmaktadır (Chen ve Chen, 2023). Ayrıca, bazı şirketlerde görülen düşük örgütsel destek, yetersiz ödüllendirme sistemleri ve belirsiz kariyer yolları da çalışanların psikolojik stresini pekiştirmektedir (Koç ve Yıldırım, 2021).

Güvenlik odaklı kültürün baskın olduğu havacılık sektöründe hata yapma riskinin yüksek olması ve bu hataların ağır sonuçlar doğurabilme ihtimali, çalışanlar üzerinde sürekli bir "mükemmel olma zorunluluğu" baskısı yaratmaktadır. Bu durum da stresin kronikleşmesine neden olabilmektedir (Rodríguez-González, Rodríguez-Carjaval ve Blanco, 2022). Dolayısıyla, havacılık çalışanlarının karşılaştığı stres faktörleri yalnızca bireysel değil; aynı zamanda işin yapısal, yönetsel ve çevresel koşullarından da kaynaklanmaktadır. Bu sebeple, stresin nedenlerine yönelik çok yönlü bir analiz ve örgütsel destek mekanizmalarının geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

2.8.2. Havacılık Sektöründe İş Stresinin Sonuçları

Havacılık sektöründe çalışanlar üzerinde oluşan iş stresi, sadece bireysel düzeyde değil, kurumsal ve sektörel ölçekte de önemli sonuçlara yol açmaktadır. Uzun süreli iş stresi, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkileyerek yorgunluk, tükenmişlik sendromu, uyku bozuklukları, konsantrasyon kaybı ve depresyon gibi sağlık sorunlarına neden olabilmektedir (Chung, Choi ve Lee, 2020). Bu tür psikolojik bozukluklar, özellikle görev sırasında hata yapma riskini artırmakta ve operasyonel güvenliği ciddi şekilde tehdit etmektedir.

İş stresinin uzun vadede örgütsel bağlılıkta azalma, iş tatminsizliği, motivasyon düşüklüğü ve işe devamsızlık gibi olumsuz sonuçlara yol açtığı da görülmektedir (Biron ve van Veldhoven, 2012). Özellikle kabin ekipleri ve pilotlar gibi doğrudan

insan hayatını etkileyen kararlar alan personel için, stresin bu tür sonuçları uçuş güvenliğini riske atmakta ve kazaların dolaylı sebepleri arasında değerlendirilmektedir (Taylor, 2021). Yapılan bazı araştırmalarda, stresin kronikleşmesinin işten ayrılma niyeti üzerinde de etkili olduğu, bu durumun da insan kaynakları yönetimi açısından ciddi maliyetler doğurabileceği ifade edilmektedir (Bailey, Dollard ve Richards, 2015).

İş stresinin sosyal ilişkiler üzerinde de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Havacılık gibi ekip çalışmasına dayalı iş ortamlarında, stresin kişiler arası çatışmaları artırdığı ve ekip içi uyumu bozduğu gözlemlenmektedir (Kompier, 2006). Bu durum, ekip içi iletişimi ve koordinasyonu sekteye uğratarak hem çalışan memnuniyetini hem de hizmet kalitesini düşürmektedir. Dolayısıyla iş stresinin yalnızca bireysel bir rahatsızlık değil, aynı zamanda örgütsel performansı ve hizmet kalitesini etkileyen yapısal bir sorun olduğu kabul edilmelidir.

2.8.3. Operasyonel Baskılar ve Zaman Kısıtları

Havacılık sektörü doğası gereği yüksek tempolu, anlık kararların alındığı ve zamanla yarışın söz konusu olduğu bir çalışma ortamını içerir. Özellikle kabin ekipleri, pilotlar, yer hizmetleri ve hava trafik kontrolörleri gibi çalışan grupları, operasyonel süreçlerde zamanla sınırlı, çok yönlü ve yoğun görevleri eş zamanlı olarak yürütmek zorundadır. Bu durum, zaman baskısı ve operasyonel stresin temel kaynaklarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Cahill, Cullen, Anwer, Gaynar ve Wilson, 2020).

Zaman kısıtları, çalışanların görevlerini eksiksiz ve prosedürlere uygun şekilde yerine getirmelerini zorlaştırmakta; bu da bireysel hata riskini artırmakta ve stres düzeylerini yükseltmektedir. Özellikle uçuş gecikmeleri, ani görev değişiklikleri, yolcu şikâyetleri, beklenmedik hava koşulları gibi dışsal faktörler de operasyonel yükü daha da artırarak çalışanların zaman yönetimini sekteye uğratmaktadır (Sonnentag ve Fritz, 2015). Bu baskılar altında çalışan bireyler, görevlerini kısa sürede tamamlamak için daha çok efor sarf etmekte ve bu da tükenmişlik, anksiyete ve iş doyumsuzluğu gibi psikolojik sonuçlara neden olabilmektedir (Demirkol ve Yıldız, 2022).

Operasyonel baskılar yalnızca bireysel düzeyde değil, ekip dinamikleri üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Ekip içinde zamanla yarış halinde olmak, iletişim kalitesini düşürebilmekte ve ekip içi koordinasyonu olumsuz etkileyebilmektedir.

Bunun yanında, zaman baskısıyla birlikte alınan hızlı kararlar bazen güvenlik prosedürlerinin göz ardı edilmesine neden olabilmekte ve bu durum ciddi emniyet riskleri doğurabilmektedir (Flin, O'Connor ve Crichton, 2017).

Zaman baskısının süreklilik arz etmesi, çalışanlarda kronik stresin gelişmesine ve uzun vadede mesleki tükenmişlik sendromuna dönüşmesine neden olabilir. Ayrıca bu baskının, çalışanların özel yaşam dengesini de olumsuz etkileyerek psikososyal refahlarını tehdit ettiği görülmektedir (Tuncel ve Başar, 2023). Dolayısıyla operasyonel baskıların yönetilmesi hem bireysel refahın korunması hem de havacılıkta emniyet kültürünün sürdürülebilirliği açısından kritik bir öneme sahiptir.

2.8.4. Güvenlik Sorumluluğu ve Risk Algısı

Havacılık sektöründe çalışanlar, özellikle de pilotlar, kabin ekipleri, hava trafik kontrolörleri ve bakım personelleri gibi doğrudan uçuş güvenliğinden sorumlu bireyler, yüksek düzeyde bir güvenlik sorumluluğu altındadırlar. Bu bireylerin verdikleri kararlar, yalnızca kendi yaşamlarını değil, aynı zamanda yüzlerce yolcunun hayatını da doğrudan etkileyebilmektedir. Bu nedenle çalışanların taşıdığı bu büyük sorumluluk, psikolojik baskı düzeyini önemli ölçüde artırmakta ve yoğun bir stres kaynağı oluşturmaktadır (Leitner, 2020).

Güvenlik kültürünün kurumsal yapıya entegre edilmesi, çalışanlarda hem görev bilincini pekiştirmekte hem de güvenlik risklerine karşı bireysel farkındalık geliştirmektedir. Ancak bu durum, beraberinde sürekli bir tetikte olma hâlini ve "hata yapma kaygısını" doğurabilmektedir. Çalışanlar her an doğru karar vermek zorunda olduklarını bildiklerinden, özellikle kritik görevlerdeki bireylerde iş stresinin kronikleşme riski artmaktadır.

Risk algısı da bu bağlamda önemli bir değişkendir. Çalışanların bir riski ne düzeyde tehlikeli algıladığı hem tehlikeye yönelik tepkilerini hem de stres düzeylerini etkilemektedir. Literatürde, yüksek risk algısının çalışanlarda kaygı düzeyini artırarak dikkat dağınıklığına ve performans düşüklüğüne neden olabileceği ifade edilmektedir (Flin vd., 2017). Bu durum, özellikle yoğun ve zaman baskısı altındaki operasyonlarda çalışanların karar kalitesini olumsuz etkileyebilir.

Özellikle pandemi sonrası dönemde, biyolojik risklerin (örneğin bulaşıcı hastalıklar) de havacılık güvenliği kavramına dahil edilmesi, çalışanların risk algısını

çok boyutlu hâle getirmiştir. Hem operasyonel hem de sağlık temelli tehditleri aynı anda yönetmek durumunda kalan personelin stres yükü artmış, bu durum örgütsel destek ve psikolojik sağlamlık stratejilerinin önemini bir kez daha ortaya koymuştur (Wong, Loke ve Wong, 2021).

Sonuç olarak, havacılık çalışanlarında güvenlik sorumluluğu bilincinin yüksek olması, sektörel kalite açısından olumlu bir durum olmakla birlikte, bu sorumluluğun oluşturduğu psikolojik baskı ve yüksek risk algısı, iş stresini tetikleyen temel faktörlerden biridir. Bu nedenle çalışanların psikolojik dayanıklılığını artıracak kurumsal destek mekanizmalarının etkin şekilde işletilmesi gereklidir.

2.8.5. Kurumsal Hiyerarşi ve Denetim Sistemleri

Havacılık sektörü, yüksek güvenlik gereksinimleri ve insan hayatını doğrudan etkileyen operasyonel riskler nedeniyle katı hiyerarşik yapılar ve sistematik denetim mekanizmaları ile yönetilmektedir. Bu yapılar, uçuş emniyetinin sağlanmasında kritik rol oynarken, çalışanlar üzerinde baskı unsuru olarak da ortaya çıkabilmektedir. Özellikle alt kademedeki kabin ekipleri ve teknik personel, karar alma süreçlerinden büyük oranda dışlanmakta, emir-komuta zincirinde uygulayıcı pozisyonuna indirgenmektedir. Bu durum, çalışanların kontrol algısını zayıflatmakta ve iş stresinin artmasına neden olmaktadır (Demirel, 2020; Bourrier, 2005). Katı hiyerarşik yapılar, bilgi akışında yavaşlamalara ve iletişim kopukluklarına yol açabilir; bu da özellikle zaman baskısı altında yapılan operasyonlarda kritik problemlere sebebiyet verebilir (İnce ve Şahin, 2021; Kanki, Helmreich ve Anca, 2010). Böyle durumlarda çalışanlar, sadece görevlerini yerine getirmekle kalmayıp, üst yönetimin ani ve sık değişen talepleri karşısında psikolojik baskıya maruz kalmaktadır.

Denetim sistemleri, hizmet kalitesi ve uçuş güvenliğinin sürekliliğini sağlamak amacıyla düzenli olarak uygulanmaktadır. Ancak, bu sistemlerin çalışanlarda sürekli izlenme ve değerlendirilme hissi yaratması, iş stresi ve psikolojik yorgunluk üzerinde olumsuz etkiler doğurabilmektedir. Performansa dayalı ve cezalandırıcı denetim yaklaşımları, çalışanların motivasyonunu düşürürken, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde de negatif sonuçlar yaratmaktadır (Karatepe ve Tüzün, 2017). Özellikle hataların cezalandırma amacıyla öne çıkarılması, çalışanların hata yapmaktan korkmasına ve sorunları gizlemesine yol açarak güvenlik kültürüne zarar verebilir. Bu

nedenle, havacılık sektöründe “adil kültür” (just culture) yaklaşımının benimsenmesi büyük önem taşımaktadır. Adil kültür, hataların cezalandırıcı değil, öğrenme ve gelişim fırsatı olarak görülmesini teşvik ederek çalışanların güvenli davranışlarını artırmakta ve psikolojik baskıyı azaltmaktadır (Dekker, 2007).

Kurumsal hiyerarşinin katı yapısı, çalışanların karar alma süreçlerine katılımını kısıtlayarak iş yerinde güçsüzlük ve değersizlik duygularını pekiştirebilir. Bu durum, çalışanlarda özgüven kaybına, motivasyon azalmasına ve dolayısıyla iş stresi seviyesinin yükselmesine neden olur. Öte yandan, yatay iletişim kanallarının güçlendirilmesi ve çalışanların yönetim süreçlerine aktif katılımının sağlanması, örgüt içinde aidiyet duygusunu artırmakta ve psikolojik iyilik halini desteklemektedir (Demirel, 2020; İnce ve Şahin, 2021). Ayrıca, denetim sistemlerinin daha şeffaf, adil ve destekleyici biçimde tasarlanması, çalışanların performanslarını geliştirmelerine olanak tanırken, psikososyal risklerin de azaltılmasına katkı sağlamaktadır (Johnson, Hall ve Theorell, 2005).

Sonuç olarak, havacılık sektöründe kurumsal hiyerarşi ve denetim sistemlerinin yapısı, çalışanların deneyimlediği iş stresinin önemli belirleyicilerindendir. Bu nedenle, daha esnek hiyerarşik yapılar, katılımcı yönetim anlayışları ve gelişim odaklı denetim uygulamalarının hayata geçirilmesi, çalışanların iş yükü ve psikolojik baskılarının azaltılmasında etkili olacaktır. Böylece hem çalışan sağlığı korunacak hem de operasyonel güvenlik artırılacaktır.

2.9. İş Stresinin Azaltılmasına Yönelik Müdahale Yöntemleri

Havacılık sektörü, yüksek güvenlik gereklilikleri, operasyonel belirsizlikler ve sürekli zaman baskısı gibi faktörlerle stresin yoğun şekilde deneyimlendiği bir çalışma alanıdır. Bu bağlamda, iş stresini azaltmaya yönelik müdahaleler yalnızca çalışan sağlığını korumakla kalmaz; aynı zamanda güvenlik performansını ve örgütsel sürdürülebilirliği de doğrudan etkiler (Kinman ve Teoh, 2018). Havacılıkta iş stresini azaltmaya yönelik müdahale yöntemleri bireysel, yönetsel ve örgütsel düzeylerde çok katmanlı şekilde ele alınmalıdır.

İlk olarak, *bireysel müdahale yöntemleri* çalışanların psikolojik dayanıklılıklarını artırmayı hedefler. Özellikle stresle başa çıkma becerileri, nefes egzersizleri, bilinçli farkındalık (mindfulness), duygusal dayanıklılık eğitimleri gibi

yaklaşımlar, bireysel düzeyde stresle mücadelede etkili olmaktadır (Kabat-Zinn, 2015). Ayrıca havacılık personelinin görev öncesi ve sonrası yeterli dinlenme sürelerine erişiminin sağlanması, yorgunluk kaynaklı stresin önüne geçilmesinde önemli bir etkendir (ICAO, 2023).

Yönetsel müdahale yöntemleri, çalışanlara yönelik destekleyici liderlik davranışlarını ve iletişim kanallarının güçlendirilmesini içerir. Yöneticilerin açık iletişimi teşvik etmesi, geri bildirim süreçlerini şeffaf yürütmesi ve çalışanların psikososyal ihtiyaçlarına duyarlılık göstermesi, stres algısını azaltmada önemli bir rol oynamaktadır (Karatepe ve Uludag, 2017). Ayrıca vardiya planlamalarının çalışanların biyolojik ritimlerine uygun yapılması, zaman baskısını dengeleyen etkili bir yöntemdir.

Örgütsel düzeyde müdahaleler ise sistematik değişiklikleri ve politikaları kapsar. Kurum içi psikolojik danışmanlık hizmetlerinin sunulması, stres yönetimi eğitimlerinin düzenli hale getirilmesi ve iş yükünün dengeli dağıtımı, havacılık personelinin tükenmişliğe karşı korunmasına katkı sağlar. Özellikle SHGM ve DHMİ gibi düzenleyici kurumların oluşturduğu yönergeler doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği politikalarının güncellenmesi, sektörde kurumsal düzeyde stresin azaltılmasına zemin hazırlar (SHGM, 2022; DHMİ, 2021).

Son olarak, işletmelerde erken uyarı sistemlerinin kurulması ve çalışan memnuniyeti anketlerinin düzenli aralıklarla yapılması, olası stres kaynaklarının proaktif biçimde tespit edilmesini sağlar. Bu tür sistemler aracılığıyla alınan veriler, çalışan deneyimini geliştirmeye ve stresin kaynağını yapısal olarak ortadan kaldırmaya olanak tanır (Toker ve Biron, 2020). Tüm bu müdahaleler, iş stresinin havacılık gibi yüksek riskli sektörlerde sadece bireysel bir sorun değil, aynı zamanda sistemsel bir güvenlik ve verimlilik meselesi olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, iş stresinin azaltılmasına yönelik stratejilerin sürdürülebilir, bütüncül ve sektörün özgün yapısına uygun olarak tasarlanması gerekmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İNTİHAR OLASILIĞI

3.1. İntihar Olasılığı Kavramı ve Psikolojik Yaklaşımlar

İntihar olasılığı, bireyin yaşamına son verme düşüncesi ve davranışıyla ilişkili risk durumunu ifade eder ve psikolojik, sosyolojik ve biyolojik pek çok faktörden etkilenmektedir (Shneidman, 1996). Psikolojik açıdan intihar, genellikle kişinin çaresizlik, umutsuzluk ve yoğun duygusal acı yaşamasıyla bağlantılıdır (Jobes, 2016). Bu bağlamda, bireyin stresle başa çıkma yetenekleri, sosyal destek ağları ve psikolojik dayanıklılığı, intihar riskinin belirlenmesinde kritik öneme sahiptir (Mann, Brent ve Aranga, 2005).

Psikolojik yaklaşımlar açısından, intihar düşüncesi ve davranışı çok boyutlu olarak ele alınmaktadır. Bilişsel kuramlar, kişinin olumsuz düşünce ve inanç kalıplarının intihar eğilimini artırabileceğini vurgular (Alloy, Abramson, Hogan, Whitehouse ve Rose, 2000). Benlik değeri düşüklüğü, umutsuzluk ve anlam kaybı gibi psikolojik durumlar, intihar olasılığını güçlendiren önemli faktörler arasında yer almaktadır (Beautrais, 2000). Ayrıca, kişiler arası psikoloji perspektifi, sosyal izolasyon, destek eksikliği ve reddedilme algısının intihar riskini artırabileceğini ortaya koymaktadır (Joiner, 2005).

Sosyolojik yaklaşımlar ise intiharın yalnızca bireysel bir sorun olmadığını, toplumsal yapı ve normlarla da yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Durkheim'in klasik çalışması, toplumdaki bağların zayıflamasının ve sosyal bütünleşmenin düşüklüğünün intihar oranlarını yükseltebileceğini ortaya koymuştur (Durkheim, 1897). Güncel araştırmalar da benzer şekilde, iş yaşamı, ekonomik koşullar, kültürel değerler ve aile ilişkilerindeki bozulmaların intihar riskini artırdığını desteklemektedir (Wu vd., 2023; Berg vd., 2020c).

Bilişsel, duygusal ve sosyal etkenlerin bir araya gelmesi, intihar olasılığının çok boyutlu ve dinamik bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, intihar riskinin değerlendirilmesi ve önleyici müdahalelerin tasarlanması sürecinde psikolojik yaklaşımların, sosyolojik perspektiflerin ve bireysel faktörlerin birlikte ele alınması büyük önem taşımaktadır (Seligman, 1975).

3.2. Çalışma Yaşamında İntihar: Risk Faktörleri

İş yaşamı, bireylerin sosyal ve ekonomik yaşamlarının önemli bir parçası olmakla birlikte, bazı durumlarda psikolojik risklerin ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilmektedir. Özellikle iş stresi, iş tatminsizliği, uzun çalışma saatleri ve belirsiz görev tanımları gibi faktörler, çalışanların ruhsal sağlığını olumsuz etkileyerek intihar riskini artırabilmektedir (Milner vd., 2018; Demerouti ve Bakker, 2024b). İş yükü, rol çatışmaları ve zaman baskısı gibi faktörler, çalışanlarda tükenmişlik, anksiyete ve depresyon gibi psikolojik sorunların gelişmesine yol açabilmektedir (Ganster ve Rosen, 2013; Karatepe, 2013).

Çalışma yaşamındaki olumsuz deneyimler, bireylerin yaşam doyumunu düşürmekte ve sosyal ilişkilerde zedelenmeye neden olabilmektedir. İş tatminsizliği, çalışanların kendilerini değersiz hissetmelerine, motivasyon kaybına ve mesleki bağlılıkta azalmaya yol açarken, uzun süreli stres ise umutsuzluk ve çaresizlik duygularını pekiştirerek intihar düşüncelerine zemin hazırlayabilmektedir (Milner vd., 2018; Öztürk ve Yılmaz, 2021).

Araştırmalar, iş yaşamındaki risk faktörlerinin yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel performans ve verimlilik üzerinde de etkili olduğunu göstermektedir. Yüksek düzeyde iş stresi ve tatminsizlik, devamsızlık oranlarının artmasına, işten ayrılma eğiliminin yükselmesine ve çalışan bağlılığının azalmasına neden olabilmektedir (Demerouti ve Bakker, 2024b). Dolayısıyla, iş yaşamında intihar riskinin anlaşılabilmesi için, bu risk faktörlerinin hem bireysel hem de kurumsal bağlamda ele alınması gerekmektedir.

Çalışma yaşamında intihar riskini artıran faktörler çok boyutludur ve genellikle psikososyal, bireysel ve çevresel etkenlerin etkileşimiyle ortaya çıkar.

Psikososyal etkenler, iş yaşamındaki sosyal ve psikolojik ortamın birey üzerindeki etkilerini ifade eder. İş yerinde yaşanan stres, rol belirsizliği, iş yükü fazlalığı ve iş tatminsizliği, çalışanların ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen başlıca psikososyal riskler arasında yer almaktadır (Milner vd., 2018; Ganster ve Rosen, 2013). İş arkadaşlarıyla yaşanan çatışmalar, mobbing ve sosyal destek eksikliği, psikososyal stresin artmasına neden olarak intihar düşüncesi riskini güçlendirebilmektedir. Özellikle rekabetin yüksek ve taleplerin yoğun olduğu iş

ortamlarında, çalışanlar kendilerini çaresiz ve yetersiz hissedebilir, bu da depresyon ve umutsuzluk düzeylerini artırmaktadır (Öztürk ve Yılmaz, 2021).

Bireysel faktörler, kişinin genetik yapısı, kişilik özellikleri, psikolojik dayanıklılığı ve geçmiş deneyimlerini kapsar. Kendi içinde mükemmeliyetçi eğilimler, yüksek duyarlılık ve düşük stres toleransı, iş yaşamında karşılaşılan zorluklar karşısında intihar riskini artırabilmektedir. Ayrıca depresyon, anksiyete ve tükenmişlik gibi psikolojik rahatsızlıklar, bireysel düzeyde risk oluştururken; kişisel başa çıkma mekanizmalarının yetersizliği, bu risklerin daha da güçlenmesine yol açmaktadır (İşcan ve Korkmaz, 2022).

Çevresel faktörler, işyeri koşulları, ekonomik durum, sosyal çevre ve aile ilişkileri gibi dışsal unsurları içerir. Uzun çalışma saatleri, vardiyalı sistemler, düşük iş güvenliği ve finansal belirsizlik, çalışanlarda sürekli stres ve kaygıya yol açabilmektedir (Berg vd., 2020b). Ayrıca aile desteğinin zayıf olması, sosyal izolasyon veya çevresel travmalar, bireyin ruhsal direncini düşürerek intihar düşüncelerini tetikleyebilir (Wu, Yang, Liu ve Huang, 2023). Bu nedenle, çevresel faktörler hem doğrudan hem de dolaylı olarak iş yaşamında intihar riskinin oluşumunda kritik bir rol oynamaktadır.

3.3. İş Ortamı ve Sektörel Riskler

İş ortamı, çalışanların psikolojik sağlığı üzerinde doğrudan etkili olan ve intihar riskini şekillendiren kritik bir faktördür. Özellikle yüksek stres, aşırı iş yükü, belirsiz rol tanımları, kontrol eksikliği ve yetersiz sosyal destek gibi unsurlar, çalışanlarda tükenmişlik, depresyon ve kaygı gibi psikolojik sorunlara yol açabilmektedir (Milner vd., 2018; Wu vd., 2023). Bu olumsuz etkiler, bireylerin yaşam doyumunu düşürerek, stresle başa çıkma kapasitesini zayıflatmakta ve dolaylı olarak intihar riskini artırmaktadır. İş yerindeki performans baskısı, sık sık değişen iş talepleri ve uzun süreli vardiyalar gibi çalışma koşulları, psikolojik dayanıklılığı azaltan ve çalışanları risk altına sokan önemli etkenler arasında yer almaktadır (Demerouti ve Bakker, 2024b).

Havacılık sektörü, yüksek güvenlik hassasiyeti ve operasyonel karmaşıklığı nedeniyle bu riskleri daha belirgin şekilde yaşamaktadır. Pilotlar, kabin ekipleri ve yer hizmetleri personeli, sürekli olarak zaman baskısı altında ve kritik kararlar verme sorumluluğuyla çalışmaktadır. Uzun vardiyalar, gece uçuşları, jet lag ve ani

operasyonel değişiklikler, çalışanların biyolojik ve psikolojik ritimlerini bozmakta, tükenmişlik ve duygusal yorgunluk gibi durumları artırmaktadır (Berg vd., 2020; Wu vd., 2023). Bu koşullar, çalışanların sadece fiziksel yorgunluğunu değil, aynı zamanda psikolojik dayanıklılığını da zorlamaktadır.

Operasyonel baskılar, karar verme süreçlerindeki karmaşıklık ve yüksek hata maliyetleri, çalışanlarda sürekli bir stres algısı yaratmakta ve iş yerinde güvenlik endişelerini yükseltmektedir. Kabin ekipleri, pilotlar ve kontrolörler gibi havacılık sektöründe kritik görevler üstlenen çalışanlar, hata yapma korkusuyla sürekli baskı altında kalmakta, bu durum stresin kronikleşmesine ve potansiyel olarak intihar düşüncelerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (ICAO, 2018).

Sektörel normlar ve kültürel beklentiler de iş ortamında riski etkileyen faktörlerdendir. Havacılıkta profesyonellik ve performans beklentileri, çalışanların duygusal zorluklarını dışa vurmasını sınırlayabilmekte, stresle başa çıkma mekanizmalarını yeterince kullanmalarını engelleyebilmektedir. Bu durum, bireylerin destek arama davranışlarını azaltmakta ve intihar riskini dolaylı olarak artırmaktadır (Kinman ve Teoh, 2018).

Sonuç olarak, iş ortamı ve sektörel özellikler, intihar riskinin anlaşılmasında merkezi bir öneme sahiptir. Özellikle havacılık sektörü gibi yüksek riskli ve yoğun çalışma temposuna sahip alanlarda, operasyonel baskılar, uzun vardiyalar ve kritik karar sorumlulukları, çalışanların psikolojik sağlığını ve dayanıklılığını doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle, iş ortamına yönelik risk değerlendirmeleri ve önleyici stratejiler hem bireysel sağlık hem de sektörel güvenlik açısından hayati önem taşımaktadır.

3.4. Havacılık Çalışanlarında Ruhsal Sağlık ve İntihar Olasılığı

Havacılık sektörü, yüksek güvenlik standartları, kesintisiz dikkat gerektiren operasyonlar ve sürekli zaman baskısıyla karakterizedir. Bu faktörler, çalışanların ruhsal sağlığı üzerinde doğrudan ve ciddi etkiler yaratmaktadır. Uzun uçuş saatleri, vardiyalı çalışma, jet lag, kabin basıncı değişiklikleri ve yolcu ilişkileri, kabin ve kokpit ekiplerinin sürekli olarak hem fiziksel hem de psikolojik olarak yüksek düzeyde uyanık kalmasını gerektirir (Berg vd., 2020). Bu yoğun baskılar, stres, anksiyete ve

depresyon gibi psikolojik sorunların yaygınlaşmasına zemin hazırlar ve uygun başa çıkma mekanizmaları geliştirilmediğinde intihar riskini artırabilir.

Araştırmalar, havacılık çalışanlarının genel nüfusa kıyasla psikolojik rahatsızlıklara daha duyarlı olabileceğini göstermektedir. Özellikle kabin ekibi ve pilotlar arasında iş stresi, tükenmişlik ve uyku bozuklukları gibi faktörlerin yoğun yaşandığı tespit edilmiştir (Wu vd., 2023). Uzun süreli stres, bireyde çaresizlik ve umutsuzluk duygularının pekişmesine yol açarak intihar düşüncelerinin ortaya çıkma olasılığını yükseltmektedir. Örneğin, pilotlar üzerinde yapılan çalışmalarda, sıkı operasyonel kurallar ve hataya toleransın düşük olması nedeniyle artan kaygı düzeylerinin, psikolojik dayanıklılığı düşük bireylerde intihar riskini artırdığı gözlenmiştir (Berg vd., 2020).

Sektöre özgü psikolojik etkiler arasında karar alma baskısı, operasyonel hataların yol açabileceği sonuçlar ve sürekli gözetim altında olma hissi öne çıkmaktadır. Havacılıkta kritik kararlar kısa sürede alınmak zorundadır ve herhangi bir hata, yolcu güvenliğini doğrudan etkileyebilir. Bu durum, çalışanlarda sürekli bir performans kaygısı yaratmakta ve stresin kronikleşmesine neden olmaktadır (Kinman ve Teoh, 2018). Ayrıca, havacılık çalışanları, yüksek stres ve yorgunlukla başa çıkmak için yeterli sosyal destek ve psikolojik danışmanlık hizmetlerine erişimde sınırlılıklar yaşayabilir, bu da intihar olasılığını artıran bir risk faktörüdür.

Sonuç olarak, havacılık sektöründe çalışanların ruhsal sağlığı, sadece bireysel refah açısından değil, operasyonel güvenlik ve sektörün sürdürülebilirliği açısından da kritik bir öneme sahiptir. İş yerinde stres yönetimi, psikolojik destek programları ve sosyal destek sistemlerinin güçlendirilmesi, intihar riskinin azaltılmasında etkili stratejiler olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle, havacılık sektöründe ruhsal sağlık önlemleri hem bireysel hem de kurumsal düzeyde planlanmalı ve uygulanmalıdır.

3.4.1. Psikolojik Dayanıklılık ve Stresle Başa Çıkma Mekanizmaları

Psikolojik dayanıklılık, bireyin stresli ve zorlu durumlarla karşılaştığında, olumsuz etkileri minimize ederek işlevselliğini sürdürebilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007). Havacılık sektörü, yüksek sorumluluk, zaman baskısı ve sürekli dikkat gerektiren operasyonel görevler nedeniyle çalışanların psikolojik dayanıklılıklarını yoğun şekilde test eden bir ortamdır (Wu vd., 2023). Bu

nedenle, psikolojik dayanıklılık havacılık çalışanlarının hem iş performansını koruması hem de ruhsal sağlığını sürdürmesi açısından kritik bir öneme sahiptir.

Stresle başa çıkma mekanizmaları, bireylerin psikolojik dayanıklılığını artırmak için kullanılan yöntemleri kapsar. Bilişsel yeniden yapılandırma, bireyin stresli durumları yeniden değerlendirmesi ve olumsuz düşüncelerle başa çıkabilmesini sağlar (Gross, 2015). Bilinçli farkındalık(mindfulness) ve meditasyon teknikleri, dikkat odaklı farkındalık sağlayarak stres düzeyini düşürmekte etkili olduğu araştırmalarla gösterilmiştir (Kabat-Zinn, 2015). Sosyal destek mekanizmaları da psikolojik dayanıklılığı güçlendirir; aile, arkadaş ve iş arkadaşlarından alınan destek, stresle başa çıkmada koruyucu bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Ozbay, Johnson, Dimoulas, Morgan, Charney ve Southwick, 2007).

Havacılık sektöründe stresle başa çıkma stratejileri, yalnızca bireysel çabalarla sınırlı kalmayıp, kurumsal destek programlarıyla güçlendirilmektedir. Uçuş öncesi ve sonrası dinlenme sürelerinin yeterli olması, stres yönetimi eğitimleri, simülasyon bazlı kriz yönetimi eğitimleri ve psikolojik danışmanlık hizmetleri, çalışanların iş stresini yönetmesine katkı sağlayan başlıca yöntemlerdir (Kinman ve Teoh, 2018).

3.4.2. Depresyon, Tükenmişlik ve Yorgunluk Sendromları

Havacılık çalışanları, uzun vardiyalar, uçuş saatlerindeki düzensizlikler ve operasyonel sorumluluklar nedeniyle yüksek düzeyde stres yaşamaktadır. Bu durum, uzun vadede depresyon, tükenmişlik ve yorgunluk sendromlarının ortaya çıkmasına yol açabilmektedir (Berg vd., 2020). Depresyon, duygudurum bozuklukları ve motivasyon kaybıyla kendini gösterirken, tükenmişlik sendromu iş performansını ve iş tatminini olumsuz etkileyebilir (Maslach ve Leiter, 2016).

Yorgunluk sendromları, özellikle uzun uçuşlar, jet lag ve vardiyalı çalışma gibi sektöre özgü koşullarda belirginleşir. Uyku düzeninin bozulması, dikkat dağınıklığı ve karar verme yetilerinde azalma hem operasyonel güvenliği hem de çalışan sağlığını tehlikeye atabilir. Araştırmalar, tükenmişlik ve depresyonun, iş stresinin yoğun olduğu havacılık çalışanlarında intihar olasılığı ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir (Wu vd., 2023).

Bu sendromların önlenmesinde erken müdahale kritik öneme sahiptir. Psikolojik danışmanlık, stres yönetimi programları ve çalışan destek hizmetleri, bireylerin ruhsal

sağlığını koruyarak tükenmişlik ve depresyon riskini azaltabilir (Kinman ve Teoh, 2018). Ayrıca, örgütsel düzeyde iş yükünün dengeli dağıtılması ve vardiya planlamalarının biyolojik ritimlere uygun yapılması, yorgunluk ve tükenmişliği minimize edebilecek uygulamalardandır (Demerouti ve Bakker, 2024b).

3.4.3. İntihar Olasılığını Artıran Sektörel Risk Faktörleri

Havacılık sektörü, yüksek risk, yoğun sorumluluk ve kesintisiz dikkat gerektiren görevler nedeniyle çalışanlar açısından önemli stres kaynakları barındırmaktadır. Uzun vardiyalar, zaman kısıtları ve ani operasyonel değişiklikler, çalışanlarda stres düzeyini artırarak psikolojik dayanıklılığı zorlamaktadır (Berg vd., 2020). Özellikle karar alma süreçlerinde yüksek sorumluluk gerektiren pozisyonlarda çalışanlar, hata yapma korkusu ve cezalandırılma endişesi ile sürekli psikolojik baskı altında kalabilmektedir (Dekker, 2007).

Kurumsal hiyerarşi ve denetim mekanizmaları da sektöre özgü risk faktörlerinden biridir. Sıkı denetimler ve katı performans kriterleri, çalışanlarda sürekli izlenme ve baskı algısı yaratarak psikolojik stresi artırmaktadır (Demirel, 2020). Bunun yanı sıra, sosyal destek eksikliği, adaletsiz yönetim ve örgütsel aidiyetin düşük olması, intihar riskini artıran diğer faktörler arasında yer almaktadır.

Araştırmalar, bu sektörel risklerin sadece bireysel düzeyde değil, sistemsel olarak da ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır. İş yerinde güvenli iletişim ortamının sağlanması, adil yönetim kültürünün uygulanması ve çalışanların psikolojik destek mekanizmalarına erişiminin artırılması, intihar olasılığını azaltmada önemli stratejiler olarak öne çıkmaktadır (Demerouti ve Bakker, 2024b).

3.5. İntiharı Önlemeye Yönelik İşletme Politikaları ve Destek Mekanizmaları

Havacılık sektörü, yüksek sorumluluk, operasyonel baskılar ve kesintisiz dikkat gerektiren bir iş ortamı sunduğundan, çalışanların ruhsal sağlığını korumak için kurumsal düzeyde önlemler büyük önem taşımaktadır. İşletmeler, çalışanlarının psikolojik dayanıklılığını artırmak ve intihar riskini azaltmak amacıyla çeşitli destek programları geliştirmektedir. Kurumsal destek programları hem bireysel hem de örgütsel düzeyde çalışanların stresle başa çıkmasına yardımcı olmayı hedefler (Kinman ve Teoh, 2018). Bu programlar kapsamında düzenli olarak stres yönetimi

eğitimleri, kriz durumlarında hızlı destek hatları ve farkındalık seminerleri sunulmaktadır.

Psikolojik danışmanlık hizmetleri, çalışanların iş yerinde yaşadıkları baskı, tükenmişlik veya depresyon gibi durumlarla başa çıkabilmesini sağlayan kritik bir müdahale aracıdır. Bireysel danışmanlık ve grup terapileri, çalışanların duygusal yüklerini azaltmak, duygusal ifade becerilerini geliştirmek ve olumsuz düşünce kalıplarını yeniden yapılandırmak için etkili yöntemler sunmaktadır (Wu vd., 2023; Demerouti ve Bakker, 2024b). Ayrıca danışmanlık hizmetlerinin anonim ve erişilebilir olması, çalışanların destek aramaktan çekinmemelerini sağlar ve erken müdahale fırsatını artırır.

Farkındalık eğitimleri ve bilinçli farkındalık (mindfulness) programları, çalışanların duygusal farkındalık ve stresle başa çıkma kapasitelerini artırarak intihar riskini azaltıcı etkiler sunmaktadır (Kabat-Zinn, 2015). Bu eğitimler, çalışanların kendilerini ve duygusal tepkilerini daha iyi anlamalarına, stresli durumları objektif değerlendirmelerine ve olumsuz duygu yönetiminde beceri kazanmalarına olanak tanır. Özellikle havacılık sektöründe yoğun vardiyalar ve operasyonel belirsizlikler göz önüne alındığında, bu tür programlar çalışan sağlığı ve iş performansı açısından hayati önem taşımaktadır.

İş-yaşam dengesi ve sosyal destek stratejileri de intiharın önlenmesinde kritik rol oynar. Çalışanların iş ve özel yaşamlarını dengede tutabilmeleri için esnek çalışma saatleri, yeterli dinlenme süreleri ve izin politikalarının uygulanması gerekmektedir (Berg vd., 2020; Demerouti ve Bakker, 2024b). Sosyal destek mekanizmaları, iş arkadaşları, aile ve yöneticilerden alınan duygusal ve pratik destek ile güçlendirilmelidir. Yapılan araştırmalar, güçlü sosyal destek ağlarına sahip çalışanların stres ve tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğunu ve intihar risklerinin anlamlı derecede azaldığını göstermektedir (Ozbay vd., 2007).

Sonuç olarak, havacılık sektöründe intiharı önlemeye yönelik işletme politikaları, çok katmanlı ve bütüncül bir yaklaşım gerektirir. Kurumsal destek programları, psikolojik danışmanlık, farkındalık eğitimleri ve iş-yaşam dengesi uygulamaları hem bireysel hem de örgütsel düzeyde intihar riskinin azaltılmasında etkili stratejiler olarak öne çıkmaktadır. Bu politikaların sürekli gözden geçirilmesi,

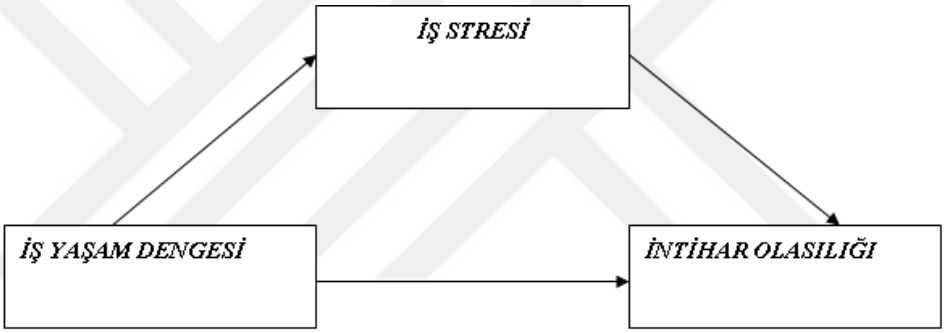
sektöre özgü risklerin güncel olarak değerlendirilmesi ve çalışan geri bildirimlerinin alınması, sürdürülebilir bir önleyici yaklaşımın temelini oluşturur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Kesitsel tarama modeli çerçevesinde, İstanbul ilinde bulunan sivil ve özel havacılık sektöründe çalışanlardan yüz yüze anket yönetimi ile veriler toplanmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkeni intihar olasılığı, bağımsız değişkeni iş yaşam dengesi ve aracı değişkeni iş stresidir. Toplanan veriler istatistiksel yöntemlerle değerlendirilmiştir. Bu model, değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmeye ve neden-sonuç ilişkilerini analiz etmeye olanak sağlamıştır. Araştırma modeli Şekil 5'te gösterilmektedir.



Şekil 5. Araştırma Modeli

4.1.1. Havacılık Sektöründe İş Yaşam Dengesi, İntihar Olasılığı İş Stresi İlişkisi Hipotez Geliştirme

Ülkelerin sosyo-ekonomik refahının yükseltilmesinde havacılık sektörü önemlidir (Artar ve Türkay, 2021). Hava yolu küresel tedarik zinciri açısından önemli bir ulaşım şeklidir. Hızlı ve güvenli teslimatı ve düşük hasar ve kayıp oranları ile en çok tercih edilen ulaşımdır (Ekinci ve Rodoplu, 2024; Karakuş ve Özbek, 2025). Tüm hizmet işletmelerinde olduğu gibi havacılık sektörü de emek yoğun sektördür (Genç, Aydın ve Yılmaz, 2016). En gelişmiş dijital teknolojiyi kullanarak müşterilerine katma değerli kaliteli hizmetler sunarlar (Kalemba, Campa ve Ivanov, 2017).

Havacılık sektörü yapı gereği çalışanlar açısından oldukça stresli bir sektördür. Hem iş hem de aile hayatını etkilemektedir. İnsanların yaptığı iş stresi (Tütüncü ve

Demir, 2003; Güzel ve Özgül, 2014). İş yerinde çalışanların duyguları ve bunun sonucunda ortaya çıkan çalışan davranışlarını en iyi açıklayan teorilerden biri "duygusal olaylar teorisidir''. Weiss ve Crapanzano (1996) tarafından geliştirilen bu teori kişilerin iş yerindeki tecrübeleri onların iş ve aile yaşantısını etkilemektedir (Weiss ve Crapanzano, 1996). Bu yüzden çalışanın örgüt içinde yaşadığı iş yaşam dengesi/dengesizliği ve iş stresi duygusal olaylar teorisine dayandırılabilir. İş yaşam dengesi ve iş stresi ilişkisi çeşitli araştırmalar yapılmıştır.

Genç vd., (2016a) otel işletmelerinde çalışanların duygusal zekalarının iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisini araştırmış çalışanların kendi duygularının farkında olması ve duygu düzenlemenin iş stresini etkilediği, bunun yanında duygusal zekanın iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Literatür doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi intihar olasılığını negatif yönde etkilemektedir.

H2: Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu yaşamın işe olumsuz etkisi intihar olasılığını pozitif yönde etkilemektedir.

H3: Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu işin yaşama olumlu etkisi intihar olasılığını negatif yönde etkilemektedir**.**

H4: Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu işin yaşama olumsuz etkisi intihar olasılığını pozitif yönde etkilemektedir.

H5: Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi intihar olasılığını pozitif yönde etkilemektedir.

H6: Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi alt boyutu iş yeri ve fiziki ortam ile ilgili stres intihar olasılığını pozitif yönde etkilemektedir**.**

H7: Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi alt boyutu baskı hissetme ile ilgili stres intihar olasılığını pozitif yönde etkilemektedir.

H8: Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi alt boyutu iş arkadaşları ile ilgili stres intihar olasılığını pozitif yönde etkilemektedir.

H9: Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi alt boyutu işin kendisiyle ile ilgili stres intihar olasılığını pozitif yönde etkilemektedir.

H10: Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi sosyal destek / benlik algısını negatif yönde etkilemektedir.

H11: Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi intihara karşı olmak algısını pozitif yönde etkilemektedir.

H12: Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi umutsuzluk / yalnızlık algısını pozitif yönde etkilemektedir.

H13: Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi intihar düşüncesini pozitif yönde etkilemektedir.

H14: Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi hayattan endişe duymak algısını negatif yönde etkilemektedir.

H15: Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi sosyal destek/ benlik algısını negatif yönde etkilemektedir.

H16: Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi intihara karşı olmak algısını negatif yönde etkilemektedir.

H17: Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi umutsuzluk / yalnızlık algısını pozitif yönde etkilemektedir.

H18: Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi intihar düşüncesini pozitif yönde etkilemektedir.

H19: Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi hayattan endişe duymak algısını negatif yönde etkilemektedir.

H20: Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi ile iş yaşam dengesi arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H21: Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi ile intihar olasılığı arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H22: Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi ile intihar olasılığı arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H23: Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin intihar olasılığına etkisinde iş stresinin aracılık rolü bulunmaktadır.

H24: İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının cinsiyete göre farklılık vardır.

H25: İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının medeni duruma göre farklılık vardır.

H26: İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının yönetsel göreve göre farklılık vardır.

H27: İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının çocuk sahibi olup olmadığına göre farklılık vardır.

H28: İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının yaş aralığı göre farklılık vardır.

H29: İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının eğitim durumuna göre farklılık vardır.

H30: İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının çalıştığı yere göre farklılık vardır.

H31: İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının gelir durumuna göre farklılık vardır.

H32: İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının sosyal faaliyetlere bütçe ayırmasına göre farklılık vardır.

H33: İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının çalışma yılına göre farklılık vardır.

H34: İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının kurumda çalışma yılına göre farklılık vardır.

4.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, İstanbul'da havacılık sektöründe çalışan bireylerin iş yaşam dengesi ile intihar olasılığı arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkide iş stresinin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Havacılık sektöründe çalışanların büyük çoğunluğu İstanbul'da ikamet etmektedir. İstanbul'un büyükşehir olması da birçok sorunu ortaya çıkarmaktadır. Araştırma, çalışanların iş ve özel yaşam dengesini sağlama düzeylerinin intihar eğilimi üzerindeki etkisini anlamayı, ayrıca iş stresinin bu süreçte nasıl bir aracılık etkisi gösterdiğini açıklamayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda çalışma, havacılık sektöründeki çalışanların ruhsal sağlıklarını korumaya yönelik örgütsel ve bireysel düzeyde önleyici stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

4.3. Araştırmanın Önemi

Havacılık sektörü, yoğun çalışma saatleri, düzensiz vardiya sistemleri, uzun uçuşlar, yüksek sorumluluk seviyesi ve stresli çalışma koşulları sebebiyle çalışanların psikolojik sağlıklarının olumsuz etkilenmekte ve iş yaşam dengesini bozmaktadır.

Bu araştırma, İstanbul'da havacılık sektöründe çalışan bireylerin iş yaşam dengesi ile intihar olasılığı arasındaki ilişkiyi inceleyerek, iş stresinin bu ilişkideki aracılık rolünü ortaya koymayı hedeflemesi bakımından literatüre özgün bir katkı sağlamaktadır. Mevcut araştırmalar genellikle iş stresi ve iş yaşam dengesi ilişkisine odaklanmışken, bu çalışma intihar olasılığı gibi kritik bir psikolojik sonucu ele alması yönüyle önem taşımaktadır. Elde edilecek bulgular, havacılık sektöründe çalışanların ruhsal sağlıklarını desteklemeye yönelik örgütsel politika, psikolojik destek programları ve stres yönetimi stratejilerinin geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Ayrıca, iş yaşam dengesi ve stres yönetimi konusunda farkındalık yaratılarak hem bireysel hem de kurumsal düzeyde daha sürdürülebilir bir çalışma ortamının oluşturulmasına zemin hazırlayabilir.

4.4. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki havacılık sektörü çalışanları oluşturacaktır. Evren büyüklüğüne göre, %95 güven aralığında en az 384 kişi örneklem olarak kabul edilecektir. Evren 10.000.000 ve üzerinde bir büyüklüğe

sahipse örneklemin %95 güven Aralığında 384 olması makul kabul edilebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016). En az 384 havacılık sektörü çalışanı çalışmaya katılacaktır.

4.5. Veri Toplama Araçları

Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin intihar olasılığına etkisinde iş stresinin aracılık rolü: İstanbul örneği adlı çalışmanın veri toplama ölçekleri aşağıda ayrıntılı olarak gösterilmektedir. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; yazarlar tarafından oluşturulan demografik bilgiler olacaktır.

İkinci bölümde; Ekinci ve Sabancı (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan 17 maddelik İş-Yaşam Dengesi Ölçeği kullanılacaktır. Ölçek dört alt boyuttan oluşmaktadır. Yaşamın işe olumsuz etkisi boyutu 6,7,8,9,10.11 sorulardan oluşmaktadır. İşin yaşama olumsuz etkisi boyutu1,2,3,4,5 sorulardan oluşmaktadır. Yaşamın işe olumlu etkisi boyutu 15,16,17 sorulardan oluşmaktadır. İşin yaşama olumlu etkisi boyutu 12,13,14 sorulardan oluşmaktadır. Bu çalışmada faktör analizine göre üç alt boyutta incelenmiştir. Yaşamın işe olumsuz etkisi: 1,2,3,4,5,6, İşin yaşama olumlu etkisi: 12,13,14,15,16,1. İşin yaşama olumsuz etkisi: 7,8,9,10,11 soruları kapsamaktadır.

Üçüncü bölümde; Durak Batıgün ve Şahin (2018) tarafından geliştirilen 36 maddelik İntihar Olasılığı Ölçeği kullanılacaktır. Cull ve Gill (1988) tarafından ergenler ve yetişkinlerde intihar riskini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş, 4 alt boyutu vardır. Sosyal Destek / Benlik Algısı, 2,6,10,11,15,17,18,22,23,26,27,29,35,36 sorulardan oluşmaktadır. Öfke / Dürtüsellik, 1,3,4,8,13,34, sorulardan oluşmaktadır. Umutsuzluk / Yalnızlık 9,14,16,28,31,33 sorulardan oluşmaktadır. İntihar Düşüncesi 7,29,21,24,25,30,32 sorulardan oluşmaktadır. Bu çalışmada Sosyal Destek / Benlik Algısı, 4,10,8,3,5,13,16,12,1,15,2, İntihara karşı olmak, 30,31,32,33,34,35,36 TA3 Umutsuzluk / Yalnızlık 26,24,23,27,25,29,21,22,20, TA 4: İntihar düşüncesi: 14,11,19,17,7,18,6 ve hayattan endişe duymak 28,9 soruları kapsamaktadır.

Dördüncü bölüm ise Tatar, (2020) tarafından geliştirilen 20 maddelik İş Stresi Ölçeğidir. Tek boyutta incelenmiştir. İş yeri ve fiziki ortam ile ilgili stres:13,14,15,16,17,18,19,20 Baskı hissetme: 1,2,6, İş arkadaşları ile ilgili stres: 3,4,9,10 İşin kendisiyle alakalı stres: 5,7,8,11,12.

4.6. Veri Analizi

Elde edilen veriler, SPSS 24 istatistiksel analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir. Betimsel istatistikler, geçerlilik, güvenilirlik, anlamlılık, normallik testi, faktör analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi, aracılık analizi ve farklılık testleri uygulanmıştır.

4.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, belirli bazı sınırlılıklar çerçevesinde yürütülmüştür. Öncelikle, araştırmanın örneklemini yalnızca İstanbul'da havacılık sektöründe çalışan bireyler oluşturmaktadır. Bu bağlamda sonuçlar, Türkiye genelindeki tüm havacılık çalışanlarına veya diğer sektörlere genellenemeyebilir.

İkinci olarak, araştırmada kullanılan veriler katılımcıların öznel beyanlarına göre değerlendirilmiştir. Özellikle iş stresi, intihar olasılığı ve iş yaşam dengesi gibi hassas konularda sosyal istenirlik yanlılığı veya öz bildirim hatası gibi olası yanlılık risklerini beraberinde getirebilir.

Üçüncü olarak, çalışma kesitsel bir araştırmadır. Bu bağlamda değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak ortaya çıkarılmış olsa bile nedensel sonuçlar hakkında kesin yargılara varılamaz.

Ayrıca, araştırmanın veri toplama süreci 10.07.2025-17.10.2025 tarihleri arasında belirli zaman aralığı ile sınırlıdır.

Son olarak, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin kültürel uyumu ve geçerliliği her ne kadar daha önce yapılmış çalışmalarda test edilmiş olsa da İstanbul'daki havacılık sektörü çalışanlarının özgün çalışma koşulları bağlamında farklı etkiler gösterebilir.

4.8. Etik Kurul Onayı ve Destek

Tez öncesinde 30.05.2025 tarih ve 2025-11 sayılı toplantısında İGÜ etik kurulu yönergesinin 12(1) maddesine göre 09.05.2025 tarih ve 2025-07 toplantısında oy birliği ile etik kurulu onayı alınmıştır.

4.9. Finansal Destek ve Teşekkür

Proje (tez) İstanbul Gelişim Üniversitesi olanakları ölçüsünde gerçekleştirilmiştir. Katkılarından dolayı İstanbul Gelişim Üniversitesi'ne teşekkür ederiz.

4.10. Bulgular

4.10.1. Tablolar

Tablo 1. Katılımcıların cinsiyeti

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
Erkek	227	55,2	55,2	55,2
Kadın	184	44,8	44,8	100,0
Toplam	411	100,0	100,0	

Tablo 1'de katılımcıların cinsiyeti görülmektedir. Toplam 411 kişi katılmıştır. Bunların 227 tanesi (%55,2) erkek ve 184 tanesi (%44,8) kadındır.

Tablo 2. Katılımcıların medeni durumu

Medeni Durum	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
Bekâr	235	57,2	57,2	57,2
Evli	176	42,8	42,8	100,0
Toplam	411	100,0	100,0	

Tablo 2'de katılımcıların medeni durumu görülmektedir. Bunların 235 tanesi (%57,2) bekâr ve 176 tanesi (%42,8) evlidir.

Tablo 3. Katılımcıların yaş aralığı

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
25 altı	41	10,0	10,0	10,0
26-35	110	26,8	26,8	36,7
36-45	125	30,4	30,4	67,2
46-55	120	29,2	29,2	96,4
56+	15	3,6	3,6	100,0
Toplam	411	100,0	100,0	

Tablo 3'te katılımcıların yaş aralığı görülmektedir. En fazla 125 kişi (%30,4) ile 36-45 yaş aralığında çalışanlar bulunmaktadır. Bunu 120 kişi (%29,2) ile 46- 55 yaş,

110 kişi (%26,8) ile 26-35 yaş, 41 kişi ile (%10,0) ile 25 yaş ve altı, 15 kişi (%3,6) ile 56+ yaş takip etmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların çalıştıkları yer

Çalıştıkları Yer	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
Kokpit	138	33,6	33,6	33,6
Kabin	163	39,7	39,7	73,2
Yer	110	26,8	26,8	100,0
Toplam	411	100,0	100,0	

Tablo 4'te katılımcıların çalıştıkları yerler görülmektedir. En fazla 163 kişi (%39,7) ile kabin personeli bulunmaktadır. İkinci sırada 138 kişi (%33,6) ile kokpit personeli ve 110 kişi ile (%26,8) ile yer hizmetleri personelleri bulunmaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların eğitim durumu

Eğitim Durumu	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
Lise	23	5,6	5,6	5,6
Ön lisans	52	12,7	12,7	18,2
Lisans	172	41,8	41,8	60,1
Yüksek lisans	150	36,5	36,5	96,6
Doktora	14	3,4	3,4	100,0
Toplam	411	100,0	100,0	

Tablo 5'te katılımcıların eğitim durumları görülmektedir. En fazla 172 kişi (%41,8) ile lisans mezunu vardır. İkinci sırada 150 kişi (%36,5) ile yüksek lisans mezunu, üçüncü sırada 52 kişi (%12,7) ile ön lisans, dördüncü sırada 23 kişi ile (%5,6) ile lise mezunu sıralanmaktadır. En az 14 kişi ile (%3,4) doktora mezunu bulunmaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların çalışma yılları

Çalışma Yılı	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
1 yıldan az	29	7,1	7,1	7,1
1-5 yıl	102	24,8	24,8	31,9
6-10 yıl	41	10,0	10,0	41,8
11-15 yıl	102	24,8	24,8	66,7
16 yıl üstü	137	33,3	33,3	100,0
Toplam	411	100,0	100,0	

Tablo 6'da katılımcıların çalışma yılları görülmektedir. En fazla 137 kişi (%33,3) ile 16 yıl ve üzeri çalışan vardır. Bunu 102 kişi (%24,8) ile 11- 25 yıl ve 1-5 yıl takip etmektedir. En az 29 kişi (%7,1) 1 yıldan az ve 41 kişi (%10,0) 6-10 yıl takip etmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların kurumda çalışma yılları

Kurumda Çalışma Yılı	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
1 yıldan az	47	11,4	11,4	11,4
1-5 yıl	117	28,5	28,5	39,9
6-10 yıl	70	17,0	17,0	56,9
11-15 yıl	68	16,5	16,5	73,5
16 yıl üstü	109	26,5	26,5	100,0
Toplam	411	100,0	100,0	

Tablo 7'de katılımcıların kurumda çalışma yılları görülmektedir. En fazla 117 kişi (%28,5) ile 1-5 yıl, 109 kişi (%26,5) ile 16 yıl ve üzeri çalışan vardır. 70 kişi (%17,0) 6-10 yıl takip etmektedir. En az 47 kişi (%11,4) 1 yıldan az ve 68 kişi (%16,5) 6-10 yıl takip etmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların yönetsel görevi

Yönetsel Görevi	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
Evet	111	27,0	27,0	27,0
Hayır	300	73,0	73,0	100,0
Toplam	411	100,0	100,0	

Tablo 8'de katılımcıların yönetsel görev durumu görülmektedir. Bunların 111 tanesi (%27,0) yönetsel görevi bulunmaktadır. 300 kişi (%73,0) yönetsel görevi bulunmamaktadır.

Tablo 9. Katılımcıların aylık gelirleri

Gelir Düzeyi	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
Düşük	28	6,8	6,8	6,8
Orta	132	32,1	32,1	38,9
Yüksek	251	61,1	61,1	100,0
Toplam	411	100,0	100,0	

Tablo 9'da katılımcıların aylık gelirleri görülmektedir. En fazla 251 kişi (%61,1) yüksek gelir, 132 kişi (%32,1) orta ve 28 kişi ile (%6,8) düşük gelire sahiptir.

Tablo 10. Katılımcıların çocuklarının olup olmadığı

Çocuk Sahibi	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
Evet	197	47,9	47,9	47,9
Hayır	214	52,1	52,1	100,0
Toplam	411	100,0	100,0	

Tablo 10'da katılımcıların çocuklarının olup olmadığı görülmektedir. 197 kişinin (%47,9) çocuğu bulunmakta ve 214 kişinin ise (%52,1) çocuğu bulunmaktadır.

Tablo 11. Katılımcıların çocuk sayısı

Çocuk Sayısı	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
Çocuk yok	214	52,1	52,1	52,1
1	102	24,8	24,8	76,9
2	84	20,4	20,4	97,3
2'den fazla	11	2,7	2,7	100,0
Toplam	411	100,0	100,0	

Tablo 11'de katılımcıların çocuklarının sayısı görülmektedir. 214 kişi (%52,1) çocuk sahibi değildir. 102 kişi (%24,8) tek çocuk sahibidir. 84 kişi (%20,4) iki çocuklu ve 11 kişi (%2,7) 2'den fazla çocukludur.

Tablo 12. Katılımcıların sosyal faaliyetler için yeterli bütçe ayırabiliyor musunuz sorusuna verilen yanıtlar

Bütçe Ayırma	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
Sık Sık	98	23,8	23,8	23,8
Nadiren	174	42,3	42,3	66,2
Her zaman	139	33,8	33,8	100,0
Toplam	411	100,0	100,0	

Tablo 12'de katılımcıların sosyal faaliyetler için yeterli bütçe ayırabiliyor musunuz sorusuna verilen yanıtlar görülmektedir. 174 kişi (%23,8) nadiren, 139 kişi (%33,8) her zaman ve 98 kişi (%23,8) sık sık yanıtını vermiştir.

Tablo 13. Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin sayısı, ortalaması, standart hata, varyans, Skewness (Çarpıklık), Kurtosis (Basıklık), aralık, minimum, maximum değerleri

	İş Yaşam Dengesi	**İş Stresi**	**İntihar Olasılığı**
N	411	411	411
Hata	0	0	0
Ortalama	3,0136	2,4036	3,5402
Std. Deviation	,41931	,95382	1,03921
Variance	,176	,910	1,080
Skewness(çarpıklık)	,373	-,536	-,742
Std. Error of Skewness	,120	,120	,120
Kurtosis (basıklık)	1,752	-,098	-,863
Std. Error of Kurtosis	,240	,240	,240
Minimum	1,80	1,00	1,20
Maximum	4,50	5,00	4,84

Tablo 13'te bağımlı ve bağımsız değişkenlerin sayısı, ortalaması, standart hata, varyans, Skewness (çarpıklık), Kurtosis (basıklık), aralık, minimum, maximum değerleri görülmektedir. Toplam 411 çalışanından veriler toplanmıştır (n: 411). Evren 10.000.000 ve üzerinde bir büyüklüğe sahipse örneklemin %95 güven Aralığında 384 olması makul kabul edilebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016).

- İş yaşam dengesi ölçeği ortalaması 3,0136 , iş stresi ortalaması 2,4036 ve intihar olasılığı ölçeği ortalaması 3,5402 bulunmuştur.
- İş yaşam dengesi ölçeği Skewness (çarpıklık) ,373 ve Kurtosis (basıklık) 1,752'dir. İş stresi Skewness (çarpıklık) -,536 ve kurtosis (basıklık) -,098'dir.
- İntihar olasılığı ölçeği Skewness (çarpıklık) -,742 ve kurtosis (basıklık) -,863'tür. Tabloda görüleceği üzere tüm ölçeklerin değeri (-3 ile +3) aralığında olduğu için normal dağılım kabul edilmiştir (Kalaycı, 2010).

Tablo 14. Araştırma ölçekleri ve alt boyutlarının güvenilirlik analizi

Ölçek	**Cronbach's Alpha**	**Madde**
İş Yaşam Dengesi Ölçeği	,767	17
Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi	,915	6
İşin Yaşama Olumlu Etkisi	,911	9
İşin Yaşama Olumsuz Etkisi	,880	5

İntihar Olasılığı Ölçeği	,976	36
Sosyal Destek / Benlik Algısı	,957	11
İntihara Karşı Olmak	,960	7
Umutsuzluk / Yalnızlık	,942	9
İntihar Düşüncesi	,912	7
Hayattan Endişe Duymak	,672	2
İş Stresi Ölçeği	,939	20
İş Yeri ve Fiziki Ortam ile İlgili Stres	,931	8
Baskı Hissetme	,695	3
İş Arkadaşları ile İlgili Stres	,860	4
İşin Kendisiyle Alakalı Stres	,871	5
Toplam Ölçek Maddeleri	940	73

Tablo 14'te araştırma ölçekleri ve alt boyutlarının güvenilirlik analizi görülmektedir. Güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha testinden yararlanılmıştır.

- İş yaşam dengesi toplam 17 soru ve 3 alt boyutta incelenmiştir. Cronbach Alpha değeri ,767 bulunmuştur. Yaşamın işe olumsuz etkisi Cronbach Alpha değeri ,915 , işin yaşama olumlu etkisi Cronbach Alpha değeri ,911 , işin yaşama olumsuz etkisi Cronbach Alpha değeri ,880 bulunmuştur.

- İntihar olasılığı ölçeği toplam 36 sorudan oluşmakta ve 5 alt boyutta incelenmektedir. Cronbach Alpha değeri ,976 bulunmuştur. Sosyal destek / benlik algısı Cronbach Alpha değeri ,957 , intihara karşı olmak Cronbach Alpha değeri ,960 , umutsuzluk / yalnızlık Cronbach Alpha değeri ,942 , intihar düşüncesi Cronbach Alpha değeri ,912 , hayattan endişe duymak Cronbach Alpha değeri ,672 bulunmuştur.

- İş stresi ölçeği toplam 20 sorudan oluşmaktadır. Cronbach Alpha değeri ,939 bulunmuştur. 4 alt boyutu vardır. İş yeri ve fiziki ortam ile ilgili stres Cronbach Alpha değeri ,931 , baskı hissetme Cronbach Alpha değeri ,695 bulunmuştur. İş arkadaşları ile ilgili stres Cronbach Alpha değeri ,860 , işin kendisiyle alakalı stres Cronbach Alpha değeri ,871 bulunmuştur. Toplam 73 sorudan oluşan tüm ölçeklerin Cronbach Alpha değeri ,940 bulunmuştur.

Sosyal Bilimlerde Cronbach Alpha değeri 0,700 ve üzerinde değer aldığında ölçek/ölçekler güvenilir kabul edilmektedir. Bu çerçevede tüm alt boyutlar eşik

güvenirlik değerlerinin bir hayli üzerindedir. Ayrıca ölçeğin tüm sorularının yer aldığı genel bir güvenirlik analizi gerçekleştirilmiş ve sonuç 0,938 olarak bulunmuştur. Ölçeği oluşturan alt boyutların aritmetik ortalamasından daha yüksek bir güvenirlik değeri çıkması, anketi oluşturan alt boyutların birbirleri ile uyumunu ve ölçeğin doğru bir şekilde tasarlandığının göstergesi olarak kabul edilebilir (Büyüköztürk, 2017).

Tablo 15. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett'ın Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett'ın Küresellik Testi			
İş Yaşam Dengesi	Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü		**,862**
	Bartlett'ın Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	6151,079
		Df	136
		Sig	,000
İntihar Olasılığı	Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü		**,958**
	Bartlett'ın Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	15291,541
		Df	630
		Sig	,000
İş Stresi	Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü		**,883**
	Bartlett'ın Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	6564,800
		Df	190
		Sig	,000

Tablo 15'te araştırma ölçeklerinin faktör analizine uygunluğunu test etmek için iki ayrı ölçüm yapılmıştır. Örneklerin yeterliliğini test eden Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik ölçümü ve değişkenler arası korelasyon seviyesini ölçmek için de Bartlett'in küresellik testidir.

- İş yaşam dengesi ölçeği ortalaması, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ,862 ve sig ,000 bulunmuştur.

- İş stresi ölçeği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ,883 ve sig ,000 , intihar olasılığı ölçeği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ,958 ve sig ,000 bulunmuştur. KMO oranı 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Örneklem yeterliliği için limit değer 0,7'dir. 1ve 0,90 arası mükemmel, 0,90-0,80 arası iyi, 0,80-0,70 arası orta, 0,70-0,60 arası vasat, 0,60-0,50 arası kötü ve 0,50 altı kabul edilemez (Kaiser, 1974). Ortak varyansın açıklama derecesi 200 üstü örneklemlerde 0,50'den büyük olması beklenmelidir (Field, 2009). Bu araştırmada da değerler oldukça yüksektir.

Ölçeklerin Faktör Analizi ile Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan 3 ölçeğin açıklayıcı faktör analizleri ile geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. KMO ve Bartlett'in küresellik testlerinden başarıyla geçen değişkenlerin ve ölçeklerin geçerliliğinin sınanması için keşifsel faktör analizi yapılmıştır. Her üç değişken için ayrı ayrı yapılmış ve aşağıdaki tablolarda detaylı bir şekilde gösterilmiştir.

İş Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Analizi ile Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Ekinci ve Sabancı (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan 17 maddelik İş-Yaşam Dengesi Ölçeği kullanılacaktır. 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Yaşamın işe olumsuz etkisi boyutu, işin yaşama olumsuz etkisi boyutu, yaşamın işe olumlu etkisi boyutu ve işin yaşama olumlu etkisi boyutu bulunmaktadır. Tüm sorular; kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum olarak 5 seçenekli likert ölçeğinde hazırlanmıştır.

Tablo 16. İş yaşam dengesi ölçeği faktör analizi açıklanan varyans değeri

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklenen Karelerin Çıkarım Toplamları			Karesel Yüklemelerin Dönme Toplamları
	Toplam	% Varyans	Kümülatif	Toplam	% Varyans	Kümülatif	
1	7,971	46,890	46,890	7,971	46,890	46,890	5,753
2	2,862	16,838	63,728	2,862	16,838	63,728	4,678
3	1,638	9,635	73,363	1,638	9,635	73,363	5,844
4	,833	4,902	78,265				
5	,560	3,293	81,558				
6	,529	3,112	84,670				
7	,421	2,478	87,148				
8	,407	2,392	89,540				
9	,352	2,072	91,612				
10	,313	1,844	93,456				
11	,281	1,655	95,111				
12	,199	1,172	96,283				
13	,188	1,108	97,392				

14	,153	,901	98,292				
15	,117	,687	98,979				
16	,103	,605	99,584				
17	,071	,416	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 16' da iş yaşam dengesi ölçeğinin faktör analizi görülmektedir. Ekinci ve Sabancı (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan 17 maddelik İş-Yaşam Dengesi Ölçeği 4 alt boyuttan oluşmasına rağmen bu çalışmada 3 alt boyuta ayrılmıştır. Ölçeğin kümülatif varyans değeri %73,363 olarak bulunmuştur. Açıklanan varyans değeri 0,40 ile 0,60 arasında ise faktör analizi açısından uygunluğunu göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014).

Tablo 17. İş yaşam dengesi ölçeği analizi madde yükleri

Bileşenler	**Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi**	**İşin Yaşama Olumlu Etkisi**	**İşin Yaşama Olumsuz Etkisi**
3	,912		
4	,879		
2	,869		
6	,707		
1	,706		
5	,659		
13		,889	
12		,851	
14		,844	
15		,753	
17		,637	
16		,617	
9			,872
8			,859
7			,780
11			,668
10			,625

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 17'de iş yaşam dengesi ölçeği analizi madde yükleri görülmektedir. Toplam 17 sorudan oluşmaktadır ve 3 boyutta incelenmektedir; yaşamın işe olumsuz

etkisi: 1,2,3,4,5,6 , işin yaşama olumlu etkisi: 12,13,14,15,16,17 , işin yaşama olumsuz etkisi: 7,8,9,10,11.

- Ölçeğin tanımlanan faktörler ise madde yük değerleri ,625 ile ,912 arasında değişmektedir. Örneklem yeterliliği için limit değer 0,7'dir. 1ve 0,90 arası mükemmel, 0,90-0,80 arası iyi, 0,80-0,70 arası orta, 0,70-0,60 arası vasat, 0,60-0,50 arası kötü ve 0,50 altı kabul edilemez (Kaiser, 1974). Ortak varyansın açıklama derecesi 200 üstü örneklemlerde 0,50'den büyük olması beklenmelidir (Field, 2009).

İntihar Olasılığı Ölçeği Faktör Analizi ile Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

İntihar Olasılığına Etki Ölçeği, Cull ve Gill (1988) tarafından ergenler ve yetişkinlerde intihar riskini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş ve Durak Batıgün ve Şahin (2018) tarafından uyarlanmıştır. Toplam 36 maddeden oluşmakta olup 4 alt boyutu vardır. Bunlar; sosyal destek / benlik algısı, öfke / dürtüsellik, umutsuzluk / yalnızlık ve intihar düşüncesidir. Tüm sorular; kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum olarak 5 seçenekli likert ölçeğinde hazırlanmıştır.

Tablo 18. İntihar olasılığı ölçeği faktör analizi açıklanan varyans değeri

Bileşen	**Başlangıç Özdeğerleri**			**Yüklenen Karelerin Çıkarım Toplamları**			**Karesel Yüklemelerin Dönme Toplamları**
	Toplam	**% Varyans**	**Kümülatif**	**Toplam**	**% Varyans**	**Kümülatif**	
1	19,644	54,566	54,566	19,644	54,566	54,566	15,201
2	3,090	8,585	63,150	3,090	8,585	63,150	15,335
3	1,740	4,834	67,985	1,740	4,834	67,985	12,228
4	1,081	3,003	70,988	1,081	3,003	70,988	14,774
5	1,006	2,795	73,783	1,006	2,795	73,783	7,123
6	,781	2,169	75,952				
7	,714	1,985	77,937				
8	,623	1,731	79,668				
9	,554	1,538	81,206				
10	,499	1,385	82,591				
11	,491	1,364	83,955				

12	,463	1,285	85,240				
13	,439	1,218	86,459				
14	,405	1,125	87,584				
15	,386	1,073	88,657				
16	,356	,988	89,645				
17	,322	,894	90,539				
18	,308	,856	91,395				
19	,306	,850	92,245				
20	,288	,801	93,045				
21	,280	,777	93,823				
22	,230	,639	94,462				
23	,223	,620	95,081				
24	,211	,586	95,667				
25	,193	,536	96,204				
26	,186	,517	96,721				
27	,167	,465	97,186				
28	,155	,432	97,617				
29	,149	,413	98,031				
30	,138	,384	98,415				
31	,124	,344	98,759				
32	,113	,313	99,071				
33	,105	,290	99,362				
34	,091	,254	99,616				
35	,083	,232	99,848				
36	,055	,152	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 18'de intihar olasılığı ölçeğinin faktör analizi görülmektedir. Durak Batıgün ve Şahin (2018) tarafından uyarlanan, toplam 36 maddeden ve 4 alt boyuttan oluşan ölçek bu araştırmada 5 boyuta ayrılmıştır. Ölçeğinin birikmiş varyans %73,783 olarak bulunmuştur. Açıklanan varyans değeri 0,40 ile 0,60 arasında ise faktör analizi açısından uygunluğunu göstermektedir (Çokluk vd., 2014).

Tablo 19. İntihar olasılığına etki ölçeği analizi madde yükleri

Bileşenler	**Sosyal Destek / Benlik Algısı**	**İntihara Karşı Olmak**	**Umutsuzluk / Yalnızlık**	**İntihar Düşüncesi**	**Hayattan Endişe Duymak**
4	,934				
10	,902				
8	,900				
3	,854				
5	,811				
13	,736				
16	,724				
12	,699				
1	,651				
15	,610				
2	,558				
35		,939			
34		,923			
36		,919			
31		,901			
33		,858			
32		,813			
30		,782			
24			,835		
26			,810		
23			,784		
27			,730		
25			,661		
29			,615		
21			,594		
22			,563		
20			,506		
14				,891	
11				,847	
19				,732	

17				,714	
7				,656	
18				,622	
6				,561	
28					,611
9					,574

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 19'da intihar olasılığına etki ölçeği analizi madde yükleri görülmektedir. Toplam 36 sorudan oluşmakta ve 5 boyutta incelenmektedir. Sosyal destek / benlik algısı: 4,10,8,3,5,13,16,12,1,15,2 , intihara karşı olmak: 30,31,32,33,34,35,36 , umutsuzluk / yalnızlık: 26,24,23,27,25,29,21,22,2 , düşüncesi: 14,11,19,17,7,18,6 , hayattan endişe duymak: 28,9 sorulardan oluşmaktadır.

- Ölçeğin tanımlanan faktörler ise madde yük değerleri ,506 ile ,939 arasında değişmektedir. Örneklem yeterliliği için limit değer 0,7'dir. 1 ve 0,90 arası mükemmel, 0,90-0,80 arası iyi, 0,80-0,70 arası orta, 0,70-0,60 arası vasat, 0,60-0,50 arası kötü ve 0,50 altı kabul edilemez (Kaiser, 1974). Ortak varyansın açıklama derecesi 200 üstü örneklemlerde 0,50'den büyük olması beklenmelidir (Field, 2009).

İş Stresi Ölçeği Faktör Analizi ile Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Tatar, (2020) tarafından geliştirilen 20 maddelik İş Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Tek boyutta incelenmiş ve tüm sorular; kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum olarak 5'li likert olarak hazırlanmıştır.

Tablo 20. İş stresi ölçeği faktör analizi açıklanan varyans değeri

Bileşen	**Başlangıç Özdeğerleri**			**Yüklenen Karelerin Çıkarım Toplamları**		
	Toplam	**% Varyans**	**Kümülatif**	**Toplam**	**% Varyans**	**Kümülatif**
1	9,582	47,909	47,909	9,582	47,909	47,909
2	2,071	10,356	58,264	2,071	10,356	58,264
3	1,468	7,339	65,603	1,468	7,339	65,603
4	1,158	5,792	71,395	1,158	5,792	71,395
5	,810	4,051	75,447			

6	,734	3,672	79,119			
7	,653	3,263	82,382			
8	,521	2,604	84,986			
9	,469	2,345	87,331			
10	,389	1,944	89,275			
11	,359	1,797	91,073			
12	,339	1,693	92,765			
13	,311	1,557	94,322			
14	,267	1,337	95,658			
15	,231	1,153	96,811			
16	,189	,945	97,756			
17	,138	,691	98,447			
18	,114	,570	99,017			
19	,109	,547	99,564			
20	,087	,436	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 20'de iş stresi ölçeği faktör analizi görülmektedir. Tatar, (2020) tarafından geliştirilen 20 maddelik İş Stresi Ölçeği tek boyuttadır. Ölçeğinin kümülatif varyansı %71,395 olarak bulunmuştur. Açıklanan varyans değeri 0,40 ile 0,60 arasında ise faktör analizi açısından uygunluğunu göstermektedir (Çokluk vd., 2014).

Tablo 21. İş stresi ölçeği analizi madde yükleri

Bileşenler	**İş Yeri ve Fiziki Ortam ile İlgili Stres**	**Baskı Hissetme**	**İş Arkadaşları ile İlgili Stres**	**İşin Kendisiyle Alakalı Stres**
S1		,621		
S2		,623		
S3			,806	
S4			,706	
S5				,545
S6		,634		
S7				,717
S8				,934
S9			,717	
S10			,800	

S11				,602
S12				,554
S13	,512			
S14	,749			
S15	,707			
S16	,680			
S17	,674			
S18	,874			
S19	,914			
S20	,760			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 21' de iş stresi ölçeği faktör analizi yükleri görülmektedir. Tatar, (2020) tarafından geliştirilen 20 maddelik İş Stresi Ölçeği tek boyutta incelenmesine rağmen burada 4 boyutta incelenmiştir. Bunlar; iş yeri ve fiziki ortam ile ilgili stres:13,14,15,16,17,18,19,20 , baskı hissetme: 1,2,6 , iş arkadaşları ile ilgili stres: 3,4,9,10 , işin kendisiyle alakalı stres: 5,7,8,11,12'dir.

- Ölçeğin tanımlanan faktörler ise madde yük değerleri ,512 ile ,934 arasında değişmektedir. Örneklem yeterliliği için limit değer 0,7'dir. 1ve 0,90 arası mükemmel, 0,9-0,8 arası iyi, 0,8-0,7 arası orta, 0,70-0,60 arası vasat, 0,60-0,50 arası kötü ve 0,50 altı kabul edilemez (Kaiser, 1974). Ortak varyansın açıklama derecesi 200 üstü örneklemlerde 0,50'den büyük olması beklenmelidir (Field, 2009).

Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi aralık ve rasyo düzeyinde ölçülmüş olan iki değişken arasında ilişki veya bağımlılık olup olmadığını var ise yönünü ve gücünü göstermek için kullanılan bir analiz çeşididir. Korelasyon aynı zamanda araştırmaların sebebini ortaya çıkarmada ön bilgi vermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016).

Korelasyon analizinin temel varsayımları ise şunlardır; Örnekler birbirinden bağımsızdır, ölçümler birbirinden bağımsızdır, veriler en azından aralıklı ölçekle ölçülmüştür, değişkenler arasında doğrusal ilişki vardır ve örnek verileri normal dağılım göstermektedir. Korelasyon analiziyle bir ilişkinin varlığı ilgileşim katsayısıyla bulunabilir. "r" ile gösterilen korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında

değerler almaktadır. Eksi (-) değerler değişkenler arasında negatif yönlü ters bir ilişkiyi anlatırken pozitif (+) değerler ise pozitif yani doğru orantılı bir ilişkiyi ortaya koymaktadırlar (Nakip, 2006; Kurtluk, 2019). Korelasyon katsayının +1 olması iki değişken arasında tam bir pozitif doğrusal ilişki olduğunu yani x değeri 1 birim artarken y değerinin de bir birim arttığını belirtmektedir. Buna karşılık katsayı değerinin -1 olması ise, iki değişken arasında tam bir negatif ilişki olduğunu yani x değeri 1 birim artarken y değerinin de bir birim azaldığını göstermektedir. Katsayının (r) sıfır olması durumunda ise iki değişken arasında açık, görülebilir herhangi bir ilişkinin olmadığı göstermektedir.

Korelasyon katsayısı (r) sadece iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve gücü hakkında bilgi vermektedir. Buna karşılık değişkenler arasındaki ilişkinin türü veya formülasyonu hakkında bilgi sağlamamaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014).

Açıklayıcı faktör analizleri sonucunda ortaya çıkan değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesinde "Pearson Korelasyon Analizi" kullanılmaktadır. Bu analiz yorumları aşağıda gösterilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016).

Tablo 22. Korelasyon tablosunun değerlendirilmesi

Kuvvetli (-)	Orta (-)	Zayıf (-)	Zayıf (+)	Orta (+)	Kuvvetli (+)
$-1 \leq r < -0,7$	$-0,7 \leq r < -0,3$	$-0,3 \leq r < 0$	$0 < r \leq 0,3$	$0,3 < r \leq 0,7$	$0,7 < r \leq +1$

Kaynak: Kurtluk, E. (2019). Özel Hastanelerde Büyüme ve Rekabet Stratejileri Uygulamaları: Ankara İli Örneği. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 90.

Korelasyon katsayıları için hesaplanan anlamlılık değerleri, korelasyon katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı göstermektedir. Anlamlı düzeyde bir korelasyon bulmak, bu değişkenler arasında güçlü bir ilişki olmasını gerektirmez. Korelasyon katsayılarının anlamlılığı, örneklem büyüklüğüne güçlü biçimde bağlı olduğu için, örneklem büyüklüğü fazla olan bir çalışmada çok zayıf bir korelasyon katsayısı dahi, istatistiksel olarak anlamlı yorumlanmaktadır. Korelasyon katsayısının mutlak değerinin büyüklüğüne göre değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi yorumlanmalı, sonrasında ise istatistiksel anlamlılık düzeyi yorumlanması gerekmektedir (Bursal, 2017).

Tablo 23. Değişkenlerin korelasyon analizi

		İntihar Olasılığı Toplam (1)	İş Stresi Toplam (2)	İş Yaşam Dengesi Toplam (3)	Sosyal Destek/Benlik Algısı (4)	İntihara Karşı Olmak (5)	Umutsuzluk / Yalnızlık (6)	İntihar Düşüncesi (7)	Hayattan Endişe Duymak (8)
1	Pearson Correlation	1							
	Sig. (2-tailed)								
	N	411							
22	Pearson Correlation	-,114*	1						
	Sig. (2-tailed)	,021							
	N	411	411						
33	Pearson Correlation	,023	,290**	1					
	Sig. (2-tailed)	,646	,000						
	N	411	411	411					
44	Pearson Correlation	,841**	-,145**	-,043	1				
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,389					
	N	411	411	411	411				
555	Pearson Correlation	,924**	-,102*	,030	,656**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,038	,546	,000				
	N	411	411	411	411	411			
66	Pearson Correlation	,879**	-,080	,046	,629**	,761**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,106	,348	,000	,000			
	N	411	411	411	411	411	411		
67	Pearson Correlation	,890**	-,069	,048	,794**	,706**	,776**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,164	,327	,000	,000	,000		
	N	411	411	411	411	411	411	411	
78	Pearson Correlation	,761**	,029	,110*	,513**	,683**	,824**	,716**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,554	,026	,000	,000	,000	,000	
	N	411	411	411	411	411	411	411	411

*. Korelasyon 0,05 düzeyinde (2 kuyruklu) anlamlıdır.
**. Korelasyon 0,01 düzeyinde (2 kuyruklu) anlamlıdır.

- Tablo 23'te değişkenler arasında korelasyon analizi görülmektedir. İş yaşam dengesi ile intihar olasılığı arasında p> 0,05 olduğu için aralarında herhangi bir ilişki yoktur. H22 hipotezi desteklenmemiştir.

- İş yaşam dengesi ile iş stresi arasında Pearson Correlation=290 ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. H20 hipotezi desteklenmiştir. İntihar olasılığı ile iş stresi arasında Pearson Correlation= -114 ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır. H21 hipotezi desteklenmemiştir.
- İş yaşam dengesi ile intihar olasılığının alt boyutları sosyal destek / benlik algısı, intihara karşı olmak, umutsuzluk / yalnızlık, intihar düşüncesi, hayattan endişe duymak arasında hiçbiri ilişki bulunmamaktadır (p> 0,05). İş stresi ile intihar olasılığının alt boyutları sosyal destek / benlik algısı Pearson Correlation= -145 ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır ve intihara karşı olmak arasında Pearson Correlation= -102 ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır. İş stresi ve intihar olasılığının diğer alt boyutları arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır.

Değişkenler Arası Regresyon Analizi

Değişkenlerin arasında bulunan etkileşimin analiz edilmesi, iki değişkenden birindeki olası değişimin diğerindeki değişim ile açıklanması sağlamak amacıyla kullanılan istatistiksel yöntem olarak regresyon analizi kullanılır. Bu yöntem özellikle değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisinin test edilebilmesinde sıkça kullanılmaktadır. Birden fazla bağımsız değişkenin geçerli ve açıklayıcı modeller ortaya çıkarılabileceğinden dolayı sıklıkla kullanılan istatistiksel analizlerden birisidir (Güriş ve Çağlayan, 2005). Regresyon analizinde;

R : bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında olan korelasyonu,

R2: bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişken tarafından ne kadarını açıkladığı,

F : yapılan regresyon analizi sonucunun anlamlılığını (p<,05'ten küçük olması),

β : bağımsız değişkenin etkisi sabit kılınarak bağımlı değişken üzerindeki etkisinin test edilmesinde kullanılmaktadır (Kalaycı, 2010). Araştırmanın bu kısmında değişkenlerin arasındaki etkinin belirlenmesi için regresyon analizi yapılacaktır.

Tablo 24. Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin ve iş stresinin intihar olasılığına etkisi regresyon analizi

MODEL 1	**Karelerin Toplamı**	**Df**	**Ortalama Kare**	**F**	**Sig.**
Regresyon	41,561	8	5,195	5,205	,000 [b]
Sapma	401,219	402	,998		
Toplam	442,781	410			
Model	**R**	**R kare**	**Ayarlanmış R Karesi**	**Tahminin Standart Hatası**	
1	,306[a]	,094	,076	,99903	
Model	Standartlaştırılmamış Beta	Std. Hata	Standartlaştırılmış Beta	T	Sig
Sabit Terim	3,736	,420		8,899	,000
İş Yaşam Dengesi	-3,653	3,370	-1,474	-1,084	,279
Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi	1,078	1,007	,779	1,070	,285
İşin Yaşama Olumlu Etkisi	1,151	,895	1,099	1,286	,199
İşin Yaşama Olumsuz Etkisi	1,668	1,439	1,229	1,159	,247
İş Yeri ve Fiziki Ortam ile İlgili Stres	,037	,076	,034	,491	,623
Baskı hissetme	-,309	,079	-,274	-3,890	,000
İş Arkadaşları ile İlgili Stres	-,069	,072	-,066	-,964	,336
İşin Kendisiyle Alakalı Stres	-,049	,103	-,034	-,470	,638
İş Stresi	-,124	,054	-,114	-2,326	,021

a. Bağımlı Değişken: İntihar Olasılığı
b. Bağımsız Değişken: İş Yaşam Dengesi, İş Stresi, Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi, İşin Yaşama Olumlu Etkisi, İşin Yaşama Olumsuz Etkisi, İş Yeri ve Fiziki Ortam ile İlgili Stres, İş Arkadaşları ile İlgili Stres, İşin Kendisiyle Alakalı Stres

Tablo 24' de havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin ve iş stresinin intihar olasılığına etkisi regresyon analizi görülmektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi intihar olasılığını p>0,05 olduğu için etkilememektedir. H1 hipotezi desteklenmemiştir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu yaşamın işe olumsuz etkisi intihar olasılığını p> 0,05 olduğu için etkilememektedir. H2 hipotezi desteklenmemiştir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu işin yaşama olumlu etkisi intihar olasılığını p> 0,05 olduğu için etkilememektedir. H3 hipotezi desteklenmemiştir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu işin yaşama olumsuz etkisi intihar olasılığını p> 0,05 olduğu için etkilememektedir. H4 hipotezi desteklenmemiştir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi intihar olasılığını (F=5,205; t=-2,326; Beta =-,114; p=0,21) negatif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir H5 hipotezi desteklenmemiştir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş yeri ve fiziki ortam ile ilgili stres intihar olasılığını p> 0,05 olduğu için etkilememektedir. H6 hipotezi desteklenmemiştir.

- Havacılık sektöründe çalışanların baskı hissetmesi stres intihar olasılığını (F=5,205; t=-3,890; Beta =-274; p=0,00) negatif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir, H7 hipotezi desteklenmemiştir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş arkadaşları ile ilgili stres intihar olasılığını p> 0,05 olduğu için etkilememektedir. H8 hipotezi desteklenmemiştir.

- Havacılık sektöründe çalışanların işin kendisi ile ilgili stres intihar olasılığını p> 0,05 olduğu için etkilememektedir. H9 hipotezi desteklenmemiştir.

- R2 belirlilik katsayısı 0,094 sonucuyla iş yaşam dengesinin ve iş stresinin %09,4'ü intihar olasılığını oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 25. Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin ve iş stresinin sosyal destek / benlik algısına etkisi regresyon analizi

MODEL 2	**Karelerin Toplamı**	**Df**	**Ortalama Kare**	**F**	**Sig.**
Regresyon	60,077	8	7,510	7,873	,000[b]
Sapma	383,425	402	,954		
Toplam	443,502	410			
Model	**R**	**R kare**	**Ayarlanmış R Karesi**	**Tahminin Standart Hatası**	
1	,368[a]	,135	,118	,97662	
Model	Standartlaştırılmamış Beta	Std. Hata	Standartlaştırılmış Beta	T	Sig
Sabit Terim	4,458	,410		10,864	,000

İş Yaşam Dengesi	-9,865	3,294	-3,977	-2,995	,003
Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi	2,850	,985	2,059	2,895	,004
İşin Yaşama Olumlu Etkisi	2,770	,874	2,643	3,167	,002
İşin Yaşama Olumsuz Etkisi	4,273	1,407	3,147	3,038	,003
İş Yeri ve Fiziki Ortam ile İlgili Stres	,033	,074	,030	,448	,654
Baskı hissetme	-,363	,078	-,322	-4,684	,000
İş Arkadaşları ile İlgili Stres	,036	,070	,034	,513	,608
İşin Kendisiyle Alakalı Stres	-,091	,101	-,063	-,901	,368
İş Stresi	-,158	,053	-,145	-2,963	,003
a. Bağımlı Değişken: Sosyal Destek / Benlik Algısına b. Bağımsız Değişken: İş Yaşam Dengesi, İş Stresi, Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi, İşin Yaşama Olumlu Etkisi, İşin Yaşama Olumsuz Etkisi, İş Yeri ve Fiziki Ortam ile İlgili Stres, İş Arkadaşları ile İlgili Stres, İşin Kendisiyle Alakalı Stres					

Tablo 25. Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin ve iş stresinin sosyal destek / benlik algısına etkisi regresyon analizi görülmektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi sosyal destek / benlik algısını (F=7,873; t=-2,995; Beta =-3,977; p=0,03) negatif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir, H10 hipotezi desteklendi.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu yaşamın işe olumsuz etkisi sosyal destek / benlik algısını (F=7,873; t=2,895; Beta =-2,059; p=0,04) pozitif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu işin yaşama olumlu etkisi sosyal destek / benlik algısını (F=7,873; t=3,167; Beta = 2,643; p=0,02) pozitif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu işin yaşama olumsuz etkisi sosyal destek / benlik algısını (F=7,873; t=2,147; Beta = 3,038; p=0,03) pozitif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi sosyal destek / benlik algısını (F=7,873; t=-2,963; Beta = -145; p=0,03) negatif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir. H15 hipotezi desteklendi.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş yeri ve fiziki ortam ile ilgili stres sosyal destek / benlik algısını intihar olasılığını p> 0,05 olduğu için etkilememektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların baskı hissetmesi sosyal destek / benlik algısını (F5,205=; t=-4,684; Beta =-322; p=0,00) negatif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş arkadaşları ile ilgili stres sosyal destek / benlik algısını p> 0,05 olduğu için etkilememektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların işin kendisi ile ilgili stres sosyal destek / benlik algısını p> 0,05 olduğu için etkilememektedir.

- R2 belirlilik katsayısı 0,135 sonucuyla iş yaşam dengesinin ve iş stresinin %13,5'ü sosyal destek / benlik algısını etkilemektedir.

Tablo 26. Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin ve iş stresinin intihara karşı olmak etkisi regresyon analizi

MODEL 3	**Karelerin Toplamı**	**Df**	**Ortalama Kare**	**F**	**Sig.**
Regresyon	65,313	8	8,164	5,442	,000[b]
Sapma	603,106	402	1,500		
Toplam	668,418	410			
Model	**R**	**R kare**	**Ayarlanmış R Karesi**	**Tahminin Standart Hatası**	
1	,313[a]	,098	,080	1,22485	
Model	Standartlaştırılmamış Beta	Std. Hata	Standartlaştırılmış Beta	T	Sig
Sabit Terim	3,649	,515		7,090	,000
İş Yaşam Dengesi	,575	4,131	,189	,139	,889
Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi	-,177	1,235	-,104	-,143	,886

İşin Yaşama Olumlu Etkisi	,069	1,097	,053	,063	,950
İşin Yaşama Olumsuz Etkisi	-,086	1,764	-,052	-,049	,961
İş Yeri ve Fiziki Ortam ile İlgili Stres	,073	,093	,055	,790	,430
Baskı hissetme	-,358	,097	-,258	-3,677	,000
İş Arkadaşları ile İlgili Stres	-,076	,088	-,059	-,858	,391
İşin Kendisiyle Alakalı Stres	-,161	,126	-,092	-1,275	,203
İş Stresi	-,137	,066	-,102	-2,083	,038

a. Bağımlı Değişken: İntihara karşı olmak
b. Bağımsız Değişken: İş Yaşam Dengesi, İş Stresi, Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi, İşin Yaşama Olumlu Etkisi, İşin Yaşama Olumsuz Etkisi, İş Yeri ve Fiziki Ortam ile İlgili Stres, İş Arkadaşları ile İlgili Stres, İşin Kendisiyle Alakalı Stres

Tablo 26'da havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin ve iş stresinin intihara karşı olmak algısına etkisi regresyon analizi görülmektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi intihara karşı olmak p> 0,05 etkilememektedir. H11 hipotezi desteklenmedi.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu yaşamın işe olumsuz etkisi intihara karşı olmak p> 0,05 etkilememektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu işin yaşama olumlu etkisi intihara karşı olmak p> 0,05 etkilememektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu işin yaşama olumsuz etkisi intihara karşı olmak p> 0,05 etkilememektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi intihara karşı olmak algısını (F=5,442; t=-2,083; Beta =-102; p=0,038) negatif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir. H16 hipotezi desteklendi.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş yeri ve fiziki ortam ile ilgili stres intihara karşı olmak p> 0,05 etkilememektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların baskı hissetmesi intihara karşı olmak algısını (F=542; t=-3,677; Beta =- 258; p=0,00) negatif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş arkadaşları ile ilgili stres intihara karşı olmak p> 0,05 etkilememektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların işin kendisi ile ilgili stres intihara karşı olmak p> 0,05 etkilememektedir.

- R2 belirlilik katsayısı 0,098 sonucuyla iş yaşam dengesinin ve iş stresinin %09,8 intihara karşı olmak algısını etkilemektedir.

Tablo 27. Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin ve iş stresinin umutsuzluk / yalnızlık olmak etkisi regresyon analizi

MODEL 4	**Karelerin Toplamı**	**Df**	**Ortalama Kare**	**F**	**Sig.**
Regresyon	30,257	8	3,782	2,682	,007[b]
Sapma	566,947	402	1,410		
Toplam	597,204	410			
Model	**R**	**R kare**	**Ayarlanmış R Karesi**	**Tahminin Standart Hatası**	
1	,225[a]	,051	,032	1,18757	
Model	Standartlaştırılmamış Beta	Std. Hata	Standartlaştırılmış Beta	t	Sig
Sabit Terim	3,243	,499		6,499	,000
İş Yaşam Dengesi	-1,864	4,005	-,648	-,465	,642
Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi	,592	1,197	,369	,495	,621
İşin Yaşama Olumlu Etkisi	,677	1,063	,556	,636	,525
İşin Yaşama Olumsuz Etkisi	,903	1,710	,573	,528	,598
İş Yeri ve Fiziki Ortam ile İlgili Stres	,037	,090	,029	,409	,683
Baskı hissetme	-,209	,094	-,159	-2,212	,028
İş Arkadaşları ile İlgili Stres	-,189	,085	-,155	-2,218	,027

İşin Kendisiyle Alakalı Stres	,035	,123	,021	,283	,777
İş Stresi	-,101	,062	-,080	-1,619	,106
a. Bağımlı Değişken: Umutsuzluk Yalnızlık b. Bağımsız Değişken: İş Yaşam Dengesi, İş Stresi, Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi, İşin Yaşama Olumlu Etkisi, İşin Yaşama Olumsuz Etkisi, İş Yeri ve Fiziki Ortam ile İlgili Stres, İş Arkadaşları ile İlgili Stres, İşin Kendisiyle Alakalı Stres					

Tablo 27'de havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin ve iş stresinin umutsuzluk / yalnızlık algısına etkisi regresyon analizi görülmektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi umutsuzluk / yalnızlığı p> 0,05 etkilememektedir. H12 hipotezi desteklenmedi.
- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu yaşamın işe olumsuz etkisi umutsuzluk / yalnızlığı p> 0,05 etkilememektedir.
- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu işin yaşama olumlu etkisi umutsuzluk / yalnızlığı p> 0,05 etkilememektedir.
- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu işin yaşama olumsuz etkisi umutsuzluk / yalnızlığı p> 0,05 etkilememektedir.

Tablo 28. Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin ve iş stresinin intihar düşüncesine etkisi regresyon analizi

MODEL 5	**K**	**Df**	**Ortalama Kare**	**F**	**Sig.**
Regresyon	24,948	8	3,118	2,972	,003[b]
Sapma	421,777	402	1,049		
Toplam	446,725	410			
Model	**R**	**R kare**	**Ayarlanmış R Karesi**	**Tahminin Standart Hatası**	
1	,236[a]	,056	,037	1,02430	
Model	Standartlaştırılmamış Beta	Std. Hata	Standartlaştırılmış Beta	T	Sig
Sabit Terim	3,550	,430		8,247	,000
İş Yaşam Dengesi	-4,889	3,455	-1,964	-1,415	,158
Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi	1,496	1,033	1,077	1,449	,148
İşin Yaşama Olumlu Etkisi	1,453	,917	1,382	1,585	,114

İşin Yaşama Olumsuz Etkisi	2,154	1,475	1,581	1,460	,145
İş Yeri ve Fiziki Ortam ile İlgili Stres	,009	,078	,008	,112	,911
Baskı hissetme	-,264	,081	-,233	-3,243	,001
İş Arkadaşları ile İlgili Stres	-,088	,074	-,084	-1,201	,230
İşin Kendisiyle Alakalı Stres	,091	,106	,064	,865	,388
İş Stresi	-,075	,054	-,069	-1,394	,164

a. Bağımlı Değişken: İntihar Düşüncesi
b. Bağımsız Değişken: İş Yaşam Dengesi, İş Stresi, Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi, İşin Yaşama Olumlu Etkisi, İşin Yaşama Olumsuz Etkisi, İş Yeri ve Fiziki Ortam ile İlgili Stres, İş Arkadaşları ile İlgili Stres, İşin Kendisiyle Alakalı Stres

Tablo 28'de havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin ve iş stresinin intihar düşüncesine etkisi regresyon analizi görülmektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi umutsuzluk / yalnızlığı p> 0,05 etkilememektedir. H17 hipotezi desteklendi.
- Havacılık sektöründe çalışanların iş yeri ve fiziki ortam ile ilgili stres umutsuzluk / yalnızlığı p> 0,05 etkilememektedir.
- Havacılık sektöründe çalışanların baskı hissetmesi umutsuzluk / yalnızlığı (F=2,682; t=- 2,212; Beta =- 159; p=0,028) negatif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir.
- Havacılık sektöründe çalışanların iş arkadaşları ile ilgili stres umutsuzluk / yalnızlığı (F=2,682; t=- 2,218; Beta =- 155; p=0,027) negatif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir.
- Havacılık sektöründe çalışanların işin kendisi ile ilgili stres umutsuzluk / yalnızlığı p> 0,05 etkilememektedir.
- R2 belirlilik katsayısı 0,051 sonucuyla iş yaşam dengesinin ve iş stresinin %05,1' umutsuzluk / yalnızlık algısını etkilemektedir.
- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin intihar düşüncesine etkisi p> 0,05 etkilememektedir. H13 hipotezi desteklenmedi.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu yaşamın işe olumsuz etkisi stresinin intihar düşüncesine etkisi p> 0,05 etkilememektedir.
- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu işin yaşama olumlu etkisi stresinin intihar düşüncesine etkisi p> 0,05 etkilememektedir.
- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu işin yaşama olumsuz etkisi stresinin intihar düşüncesine etkisi p> 0,05 etkilememektedir.
- Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi stresinin intihar düşüncesine etkisi p> 0,05 etkilememektedir. H18 hipotezi desteklenmedi.
- Havacılık sektöründe çalışanların iş yeri ve fiziki ortam ile ilgili stres intihar düşüncesini p> 0,05 etkilememektedir.
- Havacılık sektöründe çalışanların baskı hissetmesi intihar düşüncesini (F=;2,972 t=-3,243; Beta =-233; p=0,01) negatif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir.
- Havacılık sektöründe çalışanların iş arkadaşları ile ilgili stres intihar düşüncesini p> 0,05 etkilememektedir.
- Havacılık sektöründe çalışanların işin kendisi ile ilgili stres intihar düşüncesini p> 0,05 etkilememektedir.
- R2 belirlilik katsayısı 0,056 sonucuyla iş yaşam dengesinin ve iş stresinin %05,6' intihar düşüncesini etkilemektedir.

Tablo 29. Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin ve iş stresinin hayattan endişe duymak etkisi regresyon analizi

MODEL 6	**Karelerin Toplamı**	**Df**	**Ortalama Kare**	**F**	**Sig.**
Regresyon	39,896	8	4,987	3,366	,001[b]
Sapma	595,514	402	1,481		
Toplam	635,410	410			
Model	**R**	**R kare**	**Ayarlanmış R Karesi**	**Tahminin Standart Hatası**	
1	,251[a]	,063	,044	1,21712	
Model	Standartlaştırılmamış Beta	Std. Hata	Standartlaştırılmış Beta	T	Sig
Sabit Terim	2,841	,511		5,555	,000
İş Yaşam Dengesi	-,477	4,105	-,161	-,116	,908

Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi	,274	1,227	,165	,223	,824
İşin Yaşama Olumlu Etkisi	,320	1,090	,255	,293	,769
İşin Yaşama Olumsuz Etkisi	,344	1,753	,211	,196	,845
İş Yeri ve Fiziki Ortam ile İlgili Stres	,195	,092	,149	2,108	,036
Baskı hissetme	-,222	,097	-,165	-2,299	,022
İş Arkadaşları ile İlgili Stres	-,266	,087	-,212	-3,044	,002
İşin Kendisiyle Alakalı Stres	,043	,126	,025	,344	,731
İş Stresi	,038	,065	,029	,592	,554

a. Bağımlı Değişken: Hayattan Endişe Duymak
b. Bağımsız Değişken: İş Yaşam Dengesi, İş Stresi, Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi, İşin Yaşama Olumlu Etkisi, İşin Yaşama Olumsuz Etkisi, İş Yeri ve Fiziki Ortam ile İlgili Stres, İş Arkadaşları ile İlgili Stres, İşin Kendisiyle Alakalı Stres

Tablo 29'da havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin ve iş stresinin hayattan endişe duymak algısına etkisi regresyon analizi görülmektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi hayattan endişe duymak algısına p> 0,05 etkilememektedir. H14 hipotezi desteklenmedi.
- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu yaşamın işe olumsuz etkisi hayattan endişe duymak algısına p> 0,05 etkilememektedir.
- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu işin yaşama olumlu etkisi hayattan endişe duymak algısına p> 0,05 etkilememektedir.
- Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu işin yaşama olumsuz etkisi hayattan endişe duymak algısını p> 0,05 etkilememektedir.
- Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi hayattan endişe duymak algısını p> 0,05 etkilememektedir. H18 hipotezi desteklendi.
- Havacılık sektöründe çalışanların iş yeri ve fiziki ortam ile ilgili stres hayattan endişe duymak algısına (F=3,366; t= 2,108; Beta = 149; p=0,036) pozitif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir.
- Havacılık sektöründe çalışanların baskı hissetmesi hayattan endişe duymak algısına (F=3,366; t=-2,108; Beta =- 165 p=0,022) negatif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir.

- Havacılık sektöründe çalışanların iş arkadaşları ile ilgili stres hayattan endişe duymak algısına (F=3,366; t=- 3,044; Beta =- 212; p=0,002) negatif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir. H19 hipotezi desteklenmedi.

- Havacılık sektöründe çalışanların işin kendisi ile ilgili stres intihara karşı olmak p> 0,05 etkilememektedir.

- R2 belirlilik katsayısı 0,063 sonucuyla iş yaşam dengesinin ve iş stresinin %35,3' hayattan endişe duymak algısını etkilemektedir.

Tablo 30. Aracılık testi

	Standartlaştırılmamış Beta	**Standart hata**	**Standartlaştırılmış Beta**	**T Değeri**	**Sigma**
İş yaşam dengesi ⟶ İntihar olasılığı	,056	,123	,023	,460	,646
İş stresi ⟶ İntihar olasılığı	-,124	,054	-,114	-2,326	,021
İş yaşam dengesi+ İş stresi ⟶ İntihar olasılığı	-,144	,056	-,132	-2,572	,010
	,151	,127	,061	1,189	,235
İş yaşam dengesi ⟶ İş stresi	,660	,108	,290	6,131	,000

Tablo 30'da aracılık testi görülmektedir. Bağımsız değişken iş yaşam dengesi, Aracılık değişkeni iş stresi, Bağımlı değişken ise intihar olasılığıdır. Baron ve Kenny (1986) yaklaşımına göre aracılık etkisini belirlemek için 3 koşulun sağlanması gerekir. Aşağıda ayrıntılı olarak gösterilmektedir.

1-İş yaşam dengesi → İntihar olasılığı Standartlaştırılmamış Beta: 0,056; p = 0,646 (anlamlı değil). İş yaşam dengesi tek başına intihar olasılığını anlamlı şekilde yordamamaktadır.

2- İş yaşam dengesi → İş stresi Beta = 0,660; p = 0,000 anlamlı.

İş yaşam dengesi yükseldikçe iş stresi anlamlı şekilde artmaktadır. İş stresi → İntihar olasılığı, Beta = –0,124; p = 0,021 (anlamlı) ➞ İş stresi arttıkça intihar olasılığı azalmaktadır.

Aracılık Modeli – Birlikte Etki: İş yaşam dengesi + İş stresi → İntihar olasılığı İş yaşam dengesi Beta = –0,144, p = 0,010 (anlamlı); İş stresi Beta = 0,151, p = 0,235 (anlamlı değil). Aracılık modeline iş stresi dahil edildiğinde, iş yaşam dengesinin intihar olasılığı üzerindeki etkisi anlamlı hâle gelmiştir (p=.010). İş stresi, iş yaşam dengesinin intihar olasılığına etkisinde "aracılık (mediator)" rolü oynamaktadır. H23 hipotezi desteklenmiştir.

İki Bağımsız Grup Arasında Ortalamaların Karşılaştırılması

Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığına etki ölçeklerinin ortalamalarının cinsiyet açısından, medeni durum açısından ve yönetim görevi olup olmadığına göre aralarında fark olup olmadığını araştırmak için iki bağımsız grup arasında ortalamaların karşılaştırılması için t testi yapılmıştır.

Tablo 31. Cinsiyete göre iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması

Ölçek	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Sapma Ortalaması
İş yaşam dengesi	Erkek	227	3,0476	,48416	,03213
	Kadın	184	2,9717	,31817	,02346
İntihar olasılığı	Erkek	227	3,3158	1,11513	,07401
	Kadın	184	3,8171	,86272	,06360
İş stresi	Erkek	227	2,5066	1,03784	,06888
	Kadın	184	2,2765	,82382	,06073

Tablo 31'de Cinsiyete göre iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması görülmektedir. 227 kişi erkek, 184 kişi kadındır.

- İş yaşam dengesi erkekler için; ortalama= 3,0476 Std. Sapma=,48416 ve Std. Sapma Ortalaması ,03213'dir. Kadınlar için; ortalama=2,9717 Std .Sapma=,31817 ve Std. Sapma Ortalaması ,02346'dır.

- İntihar olasılığı erkekler için; ortalama= 3,3158 Std. Sapma=, 1,11513 ve Std. Sapma Ortalaması ,07401'dir. Kadınlar için; ortalama=3,8171 Std. Sapma=, 86272 ve Std. Sapma Ortalaması ,06360'dır.

- İş stresi erkekler için; ortalama= 2,5066 Std. Sapma= 1,03784 ve Std. Sapma Ortalaması ,06888'dir. Kadınlar için; ortalama= 2,2765 Std. Sapma=, 82382 ve Std. Sapma Ortalaması ,06073'dir.

Tablo 32. Cinsiyete göre iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması t-testi

		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		**Eşit Ortalamalar için t-Testi**					**%95 Güven Aralığı Farkı**	
		F	Sig	t	Df	Sig. (2-tailed)	Fark Ortalaması	Std hata ort.	Alt	Üst
İş yaşam dengesi	Eşit varyans	16,933	000	1,828	409	,068	,07584	,04148	-,00569	,15737
	Eşit olmayan varyans			1,906	393,150	,057	,07584	,03978	-,00238	,15406
İntihar olasılığı	Eşit varyans	46,503	,000	-5,004	409	,000	-,50133	,10019	-,69828	-,30437
	Eşit olmayan varyans			-5,137	408,151	,000	-,50133	,09759	-,69316	-,30949
İş stresi	Eşit varyans	18,110	,000	2,447	409	,015	,23011	,09405	,04524	,41499
	Eşit olmayan varyans			2,506	408,832	,013	,23011	,09183	,04959	,41064

Tablo 32'de cinsiyete göre yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması t testi sonuçları görülmektedir.

- İş yaşam dengesi Levene testi: F = 16.933 p = 0.000 → Varyanslar eşit değil.

t-Testi: t = 1.906; p = 0.057 değeri (p> 0.05) olduğu için kadın ve erkek gruplarında iş yaşam dengesi açısından fark yok.

- İntihar olasılığı Levene testi: F = 46.503 p = 0.000 → Varyanslar eşit değil.

t-Testi: t = 1-5.137; p = 0.000 değeri (p<0.001) olduğu için kadın ve erkek gruplarında fark var. Ortalama fark: –0.50133. Bu değer negatif olduğundan: ➞ kadın grubu intihar olasılığında daha yüksek puana sahiptir.

- İş stresi Levene testi: F = 18.110 p = 0.000 → Varyanslar eşit değil.

t-Test: t = 2.506; p = 0.013 ➞ Gruplar arasında iş stresi açısından anlamlı bir fark vardır. (p<0.05) Ortalama fark: 0.23011. Kadınlar daha yüksek iş stresine sahiptir. H24 hipotezi kısmi desteklendi.

Tablo 33. Medeni duruma göre yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması

Ölçek	**Medeni durum**	**N**	**Ortalama**	**Std. Sapma**	**Std. Sapma Ortalaması**
İş yaşam dengesi	Bekâr	235	3,0144	,44556	,02907

	Evli	176	3,0126	,38270	,02885
İntihar olasılığı	Bekâr	235	3,5810	1,04619	,06825
	Evli	176	3,4857	1,03026	,07766
İş stresi	Bekâr	235	2,4330	,95479	,06228
	Evli	176	2,3643	,95383	,07190

Tablo 33'te medeni duruma göre iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması görülmektedir. 235 kişi bekar ve 176 kişi evlidir.

- İş yaşam dengesi bekarlar için; ortalama= 3,0144 Std. Sapma=, 44556 ve Std. Sapma Ortalaması ,02907'dir. Evliler için; ortalama=3,0126 Std. Sapma=,38270 ve Std. Sapma Ortalaması ,02885'dir.
- İntihar olasılığı bekarlar için; ortalama= 3,5810 Std. Sapma= 1,04619 ve Std. Sapma Ortalaması ,06825'dir. Evliler için; ortalama=3,4857 Std. Sapma= 1,03026 ve Std. Sapma Ortalaması ,07766'dir.
- İş stresi bekarlar için; ortalama= 2,4330 Std. Sapma= ,95479 ve Std. Sapma Ortalaması ,06228'dir. Evliler için; ortalama= 2,3643 Std. Sapma= ,95383 ve Std. Sapma Ortalaması ,07190'dır.

Tablo 34. Medeni duruma göre yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması t-testi

		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		**Eşit Ortalamalar için t-Testi**					**%95 Güven Aralığı Farkı**	
		F	Sig	t	df	Sig. (2-tailed)	Fark Ortala.	Std. Hata Ort.	Alt	Üst
İş yaşam dengesi	Eşit varyans	,689	,407	,044	409	,965	,00183	,04185	-,08044	,08409
	Eşit olmayan varyans			,045	401,339	,964	,00183	,04095	-,07868	,08233
İntihar olasılığı	Eşit varyans	,006	,939	,919	409	,358	,09526	,10361	-,10842	,29894
	Eşit olmayan varyans			,921	380,121	,357	,09526	,10338	-,10802	,29854
İş stresi	Eşit varyans	,006	,936	,721	409	,471	,06863	,09514	-,11839	,25565

	Eşit olmayan varyans			,722	377,300	,471	,06863	,09512	-,11841	,25567

Tablo 34'te medeni duruma göre iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması t testi sonuçları görülmektedir.

- İş yaşam dengesi Levene testi: F = 16.933 p = 0.407 → Varyanslar eşittir.

t-Testi t = 0,044; p = 0.965 değeri (p> 0.05) olduğu için bekar ve evliler iş yaşam dengesi açısından fark yoktur.

- İntihar olasılığı Levene testi: p = 0,939 → Varyanslar eşittir.

t-Testi: t = 0,919; p = 0,358 değeri (p> 0.05) olduğu için bekar ve evliler iş yaşam dengesi açısından fark yoktur.

- İş stresi Levene testi: p = 0,936 → Varyanslar eşittir.

t-Testi: t = 0,721; p = 0,471 değeri (p> 0.05) olduğu için bekar ve evliler iş yaşam dengesi açısından fark yoktur. H25 hipotezi desteklenmedi.

Tablo 35. Yönetsel görevi olanlarla yönetsel görevi olmayana göre yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması

Ölçek	Yönetsel Görev	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Sapma Ortalaması
İş yaşam dengesi	Evet	111	2,8569	,39843	,03782
	Hayır	300	3,0716	,41256	,02382
İntihar olasılığı	Evet	111	3,6031	1,08925	,10339
	Hayır	300	3,5169	1,02096	,05895
İş stresi	Evet	111	2,1937	,75561	,07172
	Hayır	300	2,4813	1,00750	,05817

Tablo 35'te yönetsel göreve göre iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması görülmektedir. 111 kişinin yönetsel görevi vardır. 176 kişinin yönetsel görevi yoktur.

- İş yaşam dengesi yönetsel görevi olanlar için; ortalaması = 2,8569 Std. Sapma= ,39843 ve Std. Sapma Ortalaması ,03782'dir. Yönetsel görevi olmayanlar için; ortalama=3,0716 Std. Sapma= ,41256 ve Std. Sapma Ortalaması ,02382'dir.

- İntihar olasılığı yönetsel görevi olanlar için; ortalama= 3,6031 Std Sapma= 1,08925 ve Std. Sapma Ortalaması ,10339'dur. Yönetsel görevi olmayanlar için; ortalama=3,5169 Std Sapma= 1, 02096 ve Std. Sapma Ortalaması ,05895'dir.

- İş stresi yönetsel görevi olanlar için; ortalama= 2,1937 Std. Sapma= ,75561 ve Std. Sapma Ortalaması ,07172'dir. Yönetsel görevi olmayanlar için; ortalama = 2,4813 Std. Sapma= 1,00750 ve Std. Sapma Ortalaması ,05817'dir.

Tablo 36. Yönetsel göreve göre yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması t-testi

		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi				**Eşit Ortalamalar için t-Testi**			**%95 Güven Aralığı Farkı**	
		F	Sig	T	Df	Sig. (2-tailed)	Fark Ortala.	Std. Hata Ort.	Alt	Üst
İş yaşam dengesi	Eşit varyans	,023	,879	-4,726	409	,000	-,21465	,04542	-,30393	-,12537
	Eşit olmayan varyans			-4,803	202,841	,000	-,21465	,04469	-,30277	-,12652
İntihar olasılığı	Eşit varyans	1,686	,195	,746	409	,456	,08618	,11551	-,14090	,31325
	Eşit olmayan varyans			,724	185,909	,470	,08618	,11901	-,14861	,32096
İş stresi	Eşit varyans	20,660	,000	-2,735	409	,007	-,28756	,10514	-,49423	-,08088
	Eşit olmayan varyans			-3,114	260,799	,002	-,28756	,09234	-,46939	-,10572

Tablo 36'de yönetsel göreve göre iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının Karşılaştırılması t test sonuçları görülmektedir.

- İş yaşam dengesi Levene testi: p = 0,879 → Varyanslar eşittir

  t-Testi: t = 4,726; p = 0,000 (p<0,001 → çok güçlü düzeyde anlamlı) Ortalama Fark –0,21465, Güven Aralığı Alt: –0,3039; Üst: –0,12537 → Aralık tamamen negatif → fark nettir.

- Yönetsel görevi olanlar ile yönetsel görevi olmayanlar arasında ➞ Gruplar arasında iş yaşam dengesi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. Yönetsel görevi olmayanların iş yaşam dengesi puanının daha yüksek olduğunu görülmektedir.

- İntihar Olasılığı Levene Testi: p = 0,195 → Varyanslar eşittir.

t-Testi: t = 0,746; p = 0,456 ➞(p> 0,05) için yönetsel görevi olanlar ile yönetsel görevi olmayanlar arasında intihar olasılığı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

- İş Stresi Levene Testi: p = 0,000 → Varyanslar eşit değildir , bu nedenle eşit olmayan varyans satırı kullanılmalıdır.

t-Testi: t = –3,114; p = 0,002 (p<0,01 → anlamlı Ortalama Fark –0,28756 Güven Aralığı Alt: –0,46939 Üst: –0,10572 → Tamamen negatif → fark nettir.➞ Gruplar arasında iş stresi açısından anlamlı bir fark vardır. Yönetsel görevi olmayan grubun iş stresi daha düşüktür. H26 hipotezi kısmi desteklendi.

Tablo 37. Çocuk sahibi olup olmadığına göre yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması

Ölçek	Çocuk olup olmadığı	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Sapma Ortalaması
İş yaşam dengesi	Evet	197	2,9783	,36238	,02582
	Hayır	214	3,0462	,46409	,03172
İntihar olasılığı	Evet	197	3,5573	1,04569	,07450
	Hayır	214	3,5245	1,03540	,07078
İş stresi	Evet	197	2,2621	,82294	,05863
	Hayır	214	2,5339	1,04520	,07145

Tablo 37’ de çocuğu olup olmadığına göre iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması görülmektedir. 197 kişinin çocuğu vardır. 214 kişinin çocuğu yoktur.

- İş yaşam dengesi çocuğu olanlar için ortalaması = 2, 9783 Std Sapma=, 36238 ve Std. Sapma Ortalaması ,02582’dir. Çocuğu olmayanlar için ortalama=3,0462 Std Sapma=, 46409 ve Std. Sapma Ortalaması ,03172’dir.

- İntihar olasılığı çocuğu olanlar için, ortalama= 3,5573 Std Sapma= 1,04569 ve Std. Sapma Ortalaması ,07490'dir. Çocuğu olmayanlar için ortalama=3,5245 Std Sapma= 1, 03540 ve Std. Sapma Ortalaması ,07080'dir.

- İş stresi çocuğu olanlar için, ortalama=2,2621Std Sapma= ,82294 ve Std. Sapma Ortalaması ,05863'dir. Çocuğu olmayanlar için=2,5339 Std Sapma=, 1,04520 ve Std. Sapma Ortalaması ,07145'dir.

Tablo 38. Çocuk sahibi olup olmadığına göre iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması t-testi

		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		**Eşit Ortalamalar için t-Testi**					**%95 Güven Aralığı Farkı**	
		F	Sig	T	Df	Sig. (2-tailed)	Fark Ortalaması	Std. Hata Ort.	Alt	Üst
İş yaşam dengesi	Eşit varyans	11,373	001	-1,643	409	,101	-,06788	,04132	-,14910	,01334
	Eşit olmayan varyans			-1,660	398,579	,098	-,06788	,04090	-,14829	,01253
İntihar olasılığı	Eşit varyans	,002	,962	,320	409	,749	,03285	,10272	-,16908	,23478
	Eşit olmayan varyans			,320	405,502	,749	,03285	,10276	-,16917	,23486
İş stresi	Eşit varyans	14,933	,000	-2,912	409	,004	-,27182	,09333	-,45529	-,08836
	Eşit olmayan varyans			-2,941	399,557	,003	-,27182	,09243	-,45353	-,09012

Tablo 38'de çocuk sahibi olup olmadığına göre iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması t-testi sonuçları görülmektedir.

- İş yaşam dengesi Levene testi: p = 0,879 → Varyanslar eşittir p = 0,001 → Varyanslar eşit değildir.

  t-Testi: t = –1,660; p = 0,098 ➞ Gruplar arasında iş yaşam dengesi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. (p> 0,05) Ortalama fark: –0,06788

%95 güven aralığı: –0,14829 ile 0,01253 (aralık sıfırı kapsıyor → fark anlamlı değil)

- İntihar olasılığı Levene Testi: p = 0,962 → Varyanslar eşittir.

  t-Testi: t = 0,320; p = 0,749 ➞ Gruplar arasında intihar olasılığı açısından anlamlı bir fark yoktur. (p> 0,05) Güven aralığı sıfırı içeriyor → fark yok.
- İş stresi Levene Testi: p = 0,000 → Varyanslar eşit değildir.

  t-Testi: t = –2,941 p = 0,003 ➞ Gruplar arasında iş stresi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır (p<0,01 → güçlü anlamlılık) Ortalama fark: –0,27182'dir. Bu farkın negatif olması, Çocuğu olmayanın iş stresinin daha düşük olduğunu gösterir. H27 hipotezi kısmı desteklendi.

Yaş aralığı ile araştırma ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması için tek yönlü Anova testinden yararlanılmıştır.

Tablo 39. Yaş aralığı ile iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması ANOVA

		Kareler Toplamı	**Df**	**Ortalama Kareler**	**F**	**Sig**
İş yaşam dengesi	Gruplar	2,356	4	,589	3,429	,009
	Grup İçi	69,731	406	,172		
	Toplam	72,086	410			
İntihar olasılığı	Gruplar	3,724	4	,931	,861	,487
	Grup İçi	439,056	406	1,081		
	Toplam	442,781	410			
İş stresi	Gruplar	57,597	4	14,399	18,535	,000
	Grup İçi	315,410	406	,777		
	Toplam	373,008	410			

- İş yaşam dengesi Anova sonucu: p = 0,009 → p<0,05 yaş aralığı gruplar arasında iş yaşam dengesi açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- İntihar olasılığı Anova sonucu: p = 0,487 → p>0,05 yaş aralığı gruplar arasında intihar olasılığı anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.
- İş stresi Anova sonucu: p = 0,000→ p<0,05 yaş aralığı gruplar arasında iş stresi açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Tablo 40. Yaş aralığı ile yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Post-Hoc (Tukey) testi

Post-Hoc Analizi			Ortalama Fark	Sh	Sig	%95 Güven	
						Alt	Üst
İş yaşam dengesi	25 altı	25-35	,19796	,07583	,070	-,0098	,4057
		36-45	,20907*	,07459	,042	,0047	,4134
		46-55	,15961	,07497	,210	-,0458	,3650
		56 +	,41627*	,12506	,008	,0736	,7589
	26-35	25 altı	-,19796	,07583	,070	-,4057	,0098
		36-45	,01111	,05418	1,000	-,1373	,1596
		46-55	-,03835	,05470	,956	-,1883	,1115
		56 +	,21831	,11407	,312	-,0942	,5309
	36-45	25 altı	-,20907*	,07459	,042	-,4134	-,0047
		26-35	-,01111	,05418	1,000	-,1596	,1373
		46-55	-,04947	,05296	,884	-,1946	,0957
		56 +	,20720	,11324	,358	-,1031	,5175
	46-55	25 altı	-,15961	,07497	,210	-,3650	,0458
		26-35	,03835	,05470	,956	-,1115	,1883
		36-45	,04947	,05296	,884	-,0957	,1946
		56+	,25667	,11350	,160	-,0543	,5677
	56+	25 altı	-,41627*	,12506	,008	-,7589	-,0736
		26-35	-,21831	,11407	,312	-,5309	,0942
		36-45	-,20720	,11324	,358	-,5175	,1031
		46-55	-,25667	,11350	,160	-,5677	,0543
İntihar olasılığı	25 altı	25-35	,09086	,19028	,989	-,4305	,6122
		36-45	,10209	,18716	,982	-,4107	,6149
		46-55	-,07622	,18812	,994	-,5917	,4392
		56 +	-,26372	,31380	,918	-1,1236	,5961
	26-35	25 altı	-,09086	,19028	,989	-,6122	,4305
		36-45	,01123	,13595	1,000	-,3613	,3837
		46-55	-,16708	,13727	,741	-,5432	,2090
		56 +	-,35458	,28623	,729	-1,1389	,4297
		25 altı	-,10209	,18716	,982	-,6149	,4107

	36-45	26-35	-,01123	,13595	1,000	-,3837	,3613
		46-55	-,17831	,13290	,665	-,5425	,1859
		56 +	-,36581	,28416	,699	-1,1444	,4128
	46-55	25 altı	,07622	,18812	,994	-,4392	,5917
		26-35	,16708	,13727	,741	-,2090	,5432
		36-45	,17831	,13290	,665	-,1859	,5425
		56+	-,18750	,28479	,965	-,9679	,5929
	56+	25 altı	,26372	,31380	,918	-,5961	1,1236
		26-35	,35458	,28623	,729	-,4297	1,1389
		36-45	,36581	,28416	,699	-,4128	1,1444
		46-55	,18750	,28479	,965	-,5929	,9679
İş stresi	25 altı	25-35	,65205*	,16128	,001	,2101	1,0940
		36-45	,73941*	,15863	,000	,3048	1,1741
		46-55	1,21550*	,15944	,000	,7786	1,6524
		56 +	1,52175*	,26597	,000	,7930	2,2505
	26-35	25 altı	-,65205*	,16128	,001	-1,0940	-,2101
		36-45	,08736	,11523	,942	-,2284	,4031
		46-55	,56345*	,11635	,000	,2446	,8822
		56 +	,86970*	,24260	,003	,2050	1,5344
	36-45	25 altı	-,73941*	,15863	,000	-1,1741	-,3048
		26-35	-,08736	,11523	,942	-,4031	,2284
		46-55	,47608*	,11265	,000	,1674	,7847
		56 +	,78233*	,24085	,011	,1224	1,4423
	46-55	25 altı	-1,21550*	,15944	,000	-1,6524	-,7786
		26-35	-,56345*	,11635	,000	-,8822	-,2446
		36-45	-,47608*	,11265	,000	-,7847	-,1674
		56+	,30625	,24138	,711	-,3552	,9677
	56+	25 altı	-1,52175*	,26597	,000	-2,2505	-,7930
		26-35	-,86970*	,24260	,003	-1,5344	-,2050
		36-45	-,78233*	,24085	,011	-1,4423	-,1224
		46-55	-,30625	,24138	,711	-,9677	,3552

Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 40 yaş aralığı ile iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Post-Hoc (Tukey) testi görülmektedir.

İş Yaşam Dengesi Post-Hoc (Tukey) Analizi

Tablo 41. Anlamlı fark olan gruplar

Grup Karşılaştırması	Ortalama Fark	p Değeri	Yorum
25 altı – 36-45	0,20907	**0,042**	25 altı daha yüksek iş yükü
25 altı – 56+	0,41627	**0,008**	25 altı çok daha yüksek iş yükü

Tablo 41'de görüldüğü üzere diğer karşılaştırmalarda p> 0,05 → anlamlı fark yoktur. 25 yaş altındaki havacılık sektörü çalışanlarının iş yaşam yükü, özellikle 36–45 yaş, 56+ yaş gruplarına kıyasla daha yüksektir. Özellikle 56+ grubuyla fark oldukça yüksektir (0,41627).

İntihar Olasılığı Post-Hoc (Tukey) Analizi

Tüm p değerleri 0,05'ten büyüktür➞ Yaş grupları arasında intihar olasılığı bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır**.** Tüm güven aralıkları sıfırı içermektedir → fark yoktur.

İş Stresi Post-Hoc (Tukey) Analizi

Tablo 42'de görüldüğü üzere çok sayıda anlamlı fark vardır. Özellikle 25 yaş altı çalışanlar diğer yaş gruplarına göre çok daha yüksek iş stresi bildirmiştir.

Tablo 42. Anlamlı fark olan karşılaştırmalar

Grup Karşılaştırması	Ortalama Fark	p Değeri	Yorum
25 altı – 25-35	0,65205	**0,001**	25 altı daha stresli
25 altı – 36-45	0,73941	**0,000**	25 altı daha stresli
25 altı – 46-55	1,21550	**0,000**	25 altı çok daha stresli
25 altı – 56+	1,52175	**0,000**	25 altı aşırı stresli

Tablo 43. Anlamlı fark olan karşılaştırmalar

Grup Karşılaştırması	Ortalama Fark	p Değeri	Yorum
26-35 – 46-55	0,56345	**0,000**	26–35 daha stresli
26-35 – 56+	0,86970	**0,003**	26–35 daha stresli
36-45 – 46-55	0,47608	**0,000**	36–45 daha stresli
36-45 – 56+	0,78233	**0,011**	36–45 daha stresli

Tablo 43'te görüldüğü üzere yaş küçüldükçe iş stresi artmaktadır. 25 yaş altı çalışanlar, tüm diğer yaş gruplarına göre en yüksek stres düzeyine sahiptir. 56+ çalışanlar, genel olarak en düşük iş stresi olan gruptur. H28 hipotezi kısmi desteklendi.

Tablo 44. Eğitim durumu ile yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması ANOVA testi

		Kareler Toplamı	**Df**	**Ortalama Kareler**	**F**	**Sig**
İş yaşam dengesi	Gruplar	4,161	4	1,040	6,218	,000
	Grup İçi	67,925	406	,167		
	Toplam	72,086	410			
İntihar olasılığı	Gruplar	24,211	4	6,053	5,871	,000
	Grup İçi	418,570	406	1,031		
	Toplam	442,781	410			
İş stresi	Gruplar	6,030	4	1,508	1,668	,157
	Grup İçi	366,978	406	,904		
	Toplam	373,008	410			

- İş yaşam dengesi Anova sonucu: p = 0,000→ p<0,05 eğitim düzeyi gruplar arasında iş yaşam dengesi açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- İntihar olasılığı Anova sonucu: p = 0,000→ p <0,05 eğitim düzeyi gruplar arasında intihar olasılığı açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- İş stresi Anova sonucu: p = 0,157→ yaş aralığı gruplar arasında iş stresi açısından anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

Tablo 45. Eğitim durumu yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Post-Hoc (Tukey) testi

Post-Hoc Analizi			**Ortalama Fark**	**Sh**	**Sig**	**%95 Güven**	
						Alt	**Üst**
Yaşam dengesi	Lise	Ön lisans	-,15471	,10243	,556	-,4354	,1260
		Lisans	-,22298	,09081	,103	-,4718	,0258
		Yüksek lisans	-,35179*	,09159	,001	-,6028	-,1008
		Doktora	-,45541*	,13865	,010	-,8353	-,0755
	Ön lisans	Lise	,15471	,10243	,556	-,1260	,4354
		Lisans	-,06828	,06473	,829	-,2456	,1091
		Yüksek lisans	-,19708*	,06582	,024	-,3774	-,0167

		Doktora	-,30071	,12316	,106	-,6382	,0368
	Lisans	Lise	,22298	,09081	,103	-,0258	,4718
		Ön lisans	,06828	,06473	,829	-,1091	,2456
		Yüksek lisans	-,12880*	,04570	,040	-,2540	-,0036
		Doktora	-,23243	,11368	,247	-,5439	,0791
	Yüksek lisans	Lise	,35179*	,09159	,001	,1008	,6028
		Ön lisans	,19708*	,06582	,024	,0167	,3774
		Lisans	,12880*	,04570	,040	,0036	,2540
		Doktora	-,10363	,11430	,894	-,4168	,2096
	Doktora	Lise	,45541*	,13865	,010	,0755	,8353
		Ön lisans	,30071	,12316	,106	-,0368	,6382
		Lisans	,23243	,11368	,247	-,0791	,5439
		Yüksek lisans	,10363	,11430	,894	-,2096	,4168
İntihar olasılığı	Lise	Ön lisans	,75014*	,25426	,028	,0534	1,4468
		Lisans	,59927	,22543	,062	-,0184	1,2170
		Yüksek lisans	,25654	,22737	,792	-,3665	,8796
		Doktora	-,17895	,34419	,985	-1,1220	,7641
	Ön lisans	Lise	-,75014*	,25426	,028	-1,4468	-,0534
		Lisans	-,15087	,16069	,882	-,5912	,2894
		Yüksek lisans	-,49360*	,16340	,022	-,9413	-,0459
		Doktora	-,92909*	,30572	,021	-1,7668	-,0914
	Lisans	Lise	-,59927	,22543	,062	-1,2170	,0184
		Ön lisans	,15087	,16069	,882	-,2894	,5912
		Yüksek lisans	-,34273*	,11343	,022	-,6535	-,0319
		Doktora	-,77822*	,28219	,048	-1,5515	-,0050
	Yüksek lisans	Lise	-,25654	,22737	,792	-,8796	,3665
		Ön lisans	,49360*	,16340	,022	,0459	,9413
		Lisans	,34273*	,11343	,022	,0319	,6535
		Doktora	-,43549	,28375	,540	-1,2130	,3420
	Doktora	Lise	,17895	,34419	,985	-,7641	1,1220

		Ön lisans	,92909*	,30572	,021	,0914	1,7668
		Lisans	,77822*	,28219	,048	,0050	1,5515
		Yüksek lisans	,43549	,28375	,540	-,3420	1,2130
İş stresi	Lise	Ön lisans	-,18760	,23808	,934	-,8400	,4648
		Lisans	,05748	,21108	,999	-,5209	,6359
		Yüksek lisans	,17493	,21290	,924	-,4084	,7583
		Doktora	,30862	,32228	,874	-,5744	1,1917
	Ön lisans	Lise	,18760	,23808	,934	-,4648	,8400
		Lisans	,24508	,15046	,480	-,1672	,6573
		Yüksek lisans	,36253	,15300	,126	-,0567	,7818
		Doktora	,49622	,28626	,415	-,2882	1,2806
	Lisans	Lise	-,05748	,21108	,999	-,6359	,5209
		Ön lisans	-,24508	,15046	,480	-,6573	,1672
		Yüksek lisans	,11745	,10621	,803	-,1736	,4085
		Doktora	,25114	,26423	,877	-,4729	,9752
	Yüksek lisans	Lise	-,17493	,21290	,924	-,7583	,4084
		Ön lisans	-,36253	,15300	,126	-,7818	,0567
		Lisans	-,11745	,10621	,803	-,4085	,1736
		Doktora	,13369	,26569	,987	-,5943	,8617
	Doktora	Lise	-,30862	,32228	,874	-1,1917	,5744
		Ön lisans	-,49622	,28626	,415	-1,2806	,2882
		Lisans	-,25114	,26423	,877	-,9752	,4729
		Yüksek lisans	-,13369	,26569	,987	-,8617	,5943

Tablo 45'te görüldüğü üzere ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

İş Yaşam Dengesi Post-Hoc (Tukey) Analizi

Tablo 46. Anlamlı fark olan karşılaştırmalar

Grup Karşılaştırması	Ortalama Fark	p Değeri	Yorum
Lise – Yüksek lisans	–0,35179	0,001	Lise mezunları yaşam dengesinde daha düşük
Lise – Doktora	–0,45541	0,010	Lise mezunlarında yaşam dengesi en düşük

Ön lisans – Yüksek lisans	–0,19708	0,024	Ön lisans mezunları daha düşük
Lisans – Yüksek lisans	–0,12880	0,040	Lisans mezunları daha düşük
Yüksek lisans – Lise	–0,35179	0,001	Yüksek lisans mezunlarında yaşam dengesi daha yüksek

Tablo 46'da görüldüğü üzere eğitim düzeyi arttıkça yaşam dengesi anlamlı düzeyde artmaktadır. En yüksek yaşam dengesi yüksek lisans ve doktora mezunlarında, en düşük yaşam dengesi ise lise mezunlarında görülmüştür.

İntihar Olasılığı Post-Hoc (Tukey) Analizi

Bu değişkende birden fazla anlamlı fark vardır.

Tablo 47. Anlamlı fark olan karşılaştırmalar

Grup Karşılaştırması	Ortalama Fark	p Değeri	Yorum
Lise – Ön lisans	+0,75014	0,028	Lise mezunlarında intihar olasılığı daha yüksek
Ön lisans – Yüksek lisans	–0,49360	0,022	Ön lisans mezunları daha düşük
Ön lisans – Doktora	–0,92909	0,021	Doktora mezunlarında intihar olasılığı daha yüksek
Lisans – Yüksek lisans	–0,34273	0,022	Lisans daha düşük
Lisans – Doktora	–0,77822	0,048	Doktora grubunda daha yüksek
Doktora – Ön lisans	+0,92909	0,021	Doktora > Ön lisans
Doktora – Lisans	+0,77822	0,048	Doktora > Lisans

En yüksek intihar olasılığı doktora ve lise mezunlarında görülmektedir. En düşük intihar olasılığı ise yüksek lisans ve ön lisans mezunlarında gözlenmiştir. Eğitim arttıkça beklenenin aksine, özellikle doktora grubunda intihar olasılığı puanlarının anlamlı biçimde yükseldiği görülmektedir.

- İş stresi Post-Hoc Analizi: Bu değişkende hiçbir karşılaştırma anlamlı değildir (tüm p değerleri> 0,05). Tüm güven aralıkları sıfırı kapsamaktadır → fark yoktur.

- Eğitim düzeylerine göre iş stresi puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Yani iş stresi, eğitim seviyesinden bağımsızdır. H29 hipotezi kısmi desteklendi.

Tablo 48. Çalıştıkları yere göre yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Anova

		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kareler	F	Sig
	Gruplar	,764	2	,382	2,186	,114

İş yaşam dengesi	Grup İçi	71,322	408	,175		
	Toplam	72,086	410			
İntihar olasılığı	Gruplar	19,736	2	9,868	9,517	,000
	Grup İçi	423,045	408	1,037		
	Toplam	442,781	410			
İş stresi	Gruplar	24,044	2	12,022	14,056	,000
	Grup İçi	348,964	408	,855		
	Toplam	373,008	410			

- İş yaşam dengesi Anova sonucu: p = 114 p> 0,05 çalıştıkları yere göre gruplar arasında iş yaşam dengesi açısından anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.
- İntihar olasılığı Anova sonucu: p = 0,000→ p<0,05 çalıştıkları yere göre gruplar arasında intihar olasılığı açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- İş stresi Anova sonucu: p = 0,000→ p<0,05 çalıştıkları yere göre gruplar arasında iş stresi açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Tablo 49. Çalıştığı yere göre yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Post-Hoc (Tukey) testi

Post-Hoc Analizi			**Ortalama Fark**	**Sh**	**Sig**	**%95 Güven**	
						Alt	**Üst**
İş yaşam dengesi	Kokpit	Kabin	-,08826	,04837	,163	-,2020	,0255
		Yer	-,09534	,05344	,176	-,2210	,0304
	Kabin	Kokpit	,08826	,04837	,163	-,0255	,2020
		Yer	-,00707	,05159	,990	-,1284	,1143
	Yer	Kokpit	,09534	,05344	,176	-,0304	,2210
		Kabin	,00707	,05159	,990	-,1143	,1284
İntihar olasılığı	Kokpit	Kabin	,47498*	,11779	,000	,1979	,7521
		Yer	,44617*	,13015	,002	,1400	,7523
	Kabin	Kokpit	-,47498*	,11779	,000	-,7521	-,1979
		Yer	-,02881	,12565	,971	-,3244	,2667
	Yer	Kokpit	-,44617*	,13015	,002	-,7523	-,1400
		Kabin	,02881	,12565	,971	-,2667	,3244
İş stresi	Kokpit	Kabin	-,22261	,10698	,095	-,4743	,0290
		Yer	-,62304*	,11821	,000	-,9011	-,3450

	Kabin	Kokpit	,22261	,10698	,095	-,0290	,4743
		Yer	-,40043*	,11412	,001	-,6689	-,1320
	Yer	Kokpit	,62304*	,11821	,000	,3450	,9011
		Kabin	,40043*	,11412	,001	,1320	,6689

Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 49'da iş yaşam dengesi Post-Hoc analizi tüm karşılaştırmalarda p> 0,05'dir. Bu nedenle hiçbir grup arasında anlamlı fark yoktur. Personel birimleri arasında iş yaşam dengesi bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yani kokpit, kabin ve yer personeli benzer yaşam dengesi düzeyine sahiptir.

İntihar Olasılığı Post-Hoc (Tukey) Analizi

Tablo 50. Anlamlı fark olan karşılaştırmalar

Grup Karşılaştırması	Ortalama Fark	p Değeri	Yorum
Kokpit – Kabin	+0,47498	0,000	Kokpit > Kabin
Kokpit – Yer	+0,44617	0,002	Kokpit > Yer
Yer – Kokpit	–0,44617	0,002	Yer < Kokpit
Kabin – Kokpit	–0,47498	0,000	Kabin < Kokpit

- Kabin – Yer: p = 0,971 → fark yok.
- Kokpit personelinin intihar olasılığı puanı, kabin ve yer personelinden anlamlı düzeyde yüksektir.
- Kabin ve yer personeli arasında fark yoktur.

İş Stresi Post-Hoc (Tukey) Analizi

Tablo 51. Anlamlı fark olan karşılaştırmalar

Grup Karşılaştırması	Ortalama Fark	p Değeri	Yorum
Kokpit – Yer	–0,62304	0,000	Yer > Kokpit
Kabin – Yer	–0,40043	0,001	Yer > Kabin
Yer – Kokpit	+0,62304	0,000	Yer stresi en yüksek
Yer – Kabin	+0,40043	0,001	Yer > Kabin

- Kokpit – Kabin: p = 0,095 fark bulunmaktadır.

- Yer personelinin iş stresi kokpit ve kabin personeline göre anlamlı biçimde daha yüksektir. Kokpit ve kabin personeli birbirine benzer düzeydedir (p> 0,05). H30 hipotezi kısmi desteklendi.

Tablo 52. Gelir durumuna göre yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması ANOVA

		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kareler	F	Sig
İş yaşam dengesi	Gruplar	4,370	2	2,185	13,164	,000
	Grup İçi	67,716	408	,166		
	Toplam	72,086	410			
İntihar olasılığı	Gruplar	6,354	2	3,177	2,970	,052
	Grup İçi	436,427	408	1,070		
	Toplam	442,781	410			
İş stresi	Gruplar	75,873	2	37,937	52,091	,000
	Grup İçi	297,134	408	,728		
	Toplam	373,008	410			

- İş yaşam dengesi Anova sonucu: p = 000 p<0,05 gelir durumuna göre gruplar arasında iş yaşam dengesi açısından anlamlı şekilde fark bulunmaktadır.
- İntihar olasılığı Anova sonucu: p = 0,052→ = p> 0,05 gelir durumuna göre gruplar arasında intihar olasılığı açısından anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.
- İş stresi Anova sonucu: p = 0,000→ p<0,05 gelir durumuna göre gruplar arasında iş stresi açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Tablo 53. Gelir durumuna göre yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Post-Hoc (Tukey) testi

Post-Hoc Analizi			Ortalama Fark	Sh	Sig	%95 Güven	
						Alt	Üst
İş yaşam dengesi	Düşük	Orta	,42979*	,08476	,000	,2304	,6292
		Yüksek	,38701*	,08117	,000	,1961	,5780
	Orta	Düşük	-,42979*	,08476	,000	-,6292	-,2304
		Yüksek	-,04277	,04380	,592	-,1458	,0603
	Yüksek	Düşük	-,38701*	,08117	,000	-,5780	-,1961
		Orta	,04277	,04380	,592	-,0603	,1458
İntihar olasılığı	Düşük	Orta	-,40498	,21519	,145	-,9112	,1012
		Yüksek	-,49613*	,20607	,043	-,9809	-,0114

	Orta	Düşük	,40498	,21519	,145	-,1012	,9112
		Yüksek	-,09115	,11120	,691	-,3527	,1704
	Yüksek	Düşük	,49613*	,20607	,043	,0114	,9809
		Orta	,09115	,11120	,691	-,1704	,3527
İş stresi	Düşük	Orta	1,41288*	,17756	,000	,9952	1,8305
		Yüksek	1,71750*	,17003	,000	1,3175	2,1175
	Orta	Düşük	-1,41288*	,17756	,000	-1,8305	-,9952
		Yüksek	,30463*	,09175	,003	,0888	,5205
	Yüksek	Düşük	-1,71750*	,17003	,000	-2,1175	-1,3175
		Orta	-,30463*	,09175	,003	-,5205	-,0888

Tablo 53'te ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

İş Yaşam Dengesi Post-Hoc (Tukey) Analizi

Tablo 54. Anlamlı fark olan karşılaştırmalar

Grup Karşılaştırması	Ortalama Fark	p Değeri	Yorum
Düşük – Orta	+0,42979	0,000	Düşük < Orta
Düşük – Yüksek	+0,38701	0,000	Düşük < Yüksek
Orta – Yüksek		0,592	Anlamlı değil

Tablo 54'te düşük yaşam dengesi grubu hem orta hem de yüksek gruptan anlamlı biçimde daha düşük puanlara sahiptir. Orta ve yüksek gruplar arasında fark bulunmamaktadır. İş yaşam dengesi en düşük olan grup: Düşük, en yüksek olan gruplar: Orta ve Yüksek (birbirine eşdeğer).

İntihar Olasılığı Post-Hoc (Tukey) Analizi

Tablo 55. Anlamlı fark olan karşılaştırmalar

Grup Karşılaştırması	Ortalama Fark	p Değeri	Yorum
Düşük – Yüksek	–0,49613	0,043	Yüksek > Düşük
Orta – Düşük		0,145	Yok
Orta – Yüksek		p0,691	Yok

- Tablo 55'te yüksek intihar olasılığı grubunun puanı , düşük gruptan anlamlı olarak daha yüksektir.
- Orta grup hem düşük hem yüksek grupla benzer düzeydedir (anlamlı fark yok).

- En yüksek intihar riski: Yüksek grup, En düşük intihar riski: Düşük grup

İş Stresi Post-Hoc (Tukey) Analizi

Tablo 56. Anlamlı fark olan karşılaştırmalar

Grup Karşılaştırması	Ortalama Fark	p Değeri	Yorum
Düşük – Orta	+1,41288	0,000	Orta > Düşük
Düşük – Yüksek	+1,71750	0,000	Yüksek > Düşük
Orta – Yüksek	–0,30463	0,003	Yüksek > Orta

Tablo 56'da üç grup arasında net bir hiyerarşik fark vardır. Yüksek stres> orta stres> düşük stres. Bu değişkende tüm gruplar birbirinden anlamlı şekilde ayrılmaktadır.H31 hipotezi desteklendi.

Tablo 57. Sosyal faaliyetlere bütçe ayırma durumuna göre yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Anova

		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kareler	F	Sig
İş yaşam dengesi	Gruplar	,199	2	,100	,566	,568
	Grup İçi	71,887	408	,176		
	Toplam	72,086	410			
İntihar olasılığı	Gruplar	16,981	2	8,490	8,135	,000
	Grup İçi	425,800	408	1,044		
	Toplam	442,781	410			
İş stresi	Gruplar	44,257	2	22,129	27,463	,000
	Grup İçi	328,751	408	,806		
	Toplam	373,008	410			

- İş yaşam dengesi Anova sonucu: p = 0,568→ = p> 0,05 sosyal faaliyetlere bütçe ayırma durumuna göre gruplar arasında iş yaşam dengesi açısından anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.
- İntihar olasılığı Anova sonucu: p = 0,000→ p<0,05 Sosyal faaliyetlere bütçe ayırma durumuna göre gruplar arasında intihar olasılığı açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

- İş stresi Anova sonucu: p = 0,000→ p<0,05 Sosyal faaliyetlere bütçe ayırma durumuna göre gruplar arasında iş stresi açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Tablo 58. Sosyal faaliyetlere bütçe ayırmaya göre yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Post-Hoc (Tukey) testi

Post-Hoc Analizi			Ortalama Fark	Sh	Sig	%95 Güven	
						Alt	Üst
İş yaşam dengesi	Sık sık	Nadiren	-,05452	,05301	,559	-,1792	,0702
		Her zaman	-,04682	,05537	,675	-,1771	,0834
	Nadiren	Sık sık	,05452	,05301	,559	-,0702	,1792
		Her zaman	,00770	,04775	,986	-,1046	,1200
	Her zaman	Sık sık	,04682	,05537	,675	-,0834	,1771
		Nadiren	-,00770	,04775	,986	-,1200	,1046
İntihar olasılığı	Sık sık	Nadiren	,18097	,12902	,340	-,1225	,4845
		Her zaman	-,28707	,13475	,085	-,6040	,0299
	Nadiren	Sık sık	-,18097	,12902	,340	-,4845	,1225
		Her zaman	-,46803*	,11622	,000	-,7414	-,1947
	Her zaman	Sık sık	,28707	,13475	,085	-,0299	,6040
		Nadiren	,46803*	,11622	,000	,1947	,7414
İş stresi	Sık sık	Nadiren	-,38792*	,11337	,002	-,6546	-,1212
		Her zaman	,36712*	,11840	,006	,0886	,6456
	Nadiren	Sık sık	,38792*	,11337	,002	,1212	,6546
		Her zaman	,75503*	,10212	,000	,5148	,9952
	Her zaman	Sık sık	-,36712*	,11840	,006	-,6456	-,0886
		Nadiren	-,75503*	,10212	,000	-,9952	-,5148

Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

- İş yaşam dengesi Post-Hoc sonuçları: tüm karşılaştırmalarda p> 0,05'tir. Bu nedenle hiçbir grup arasında anlamlı fark bulunmamaktadır. İş yaşam dengesi, sosyal faaliyetlere bütçe ayırmaya göre, "sık sık", "nadiren" veya "her zaman" grupları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

İntihar Olasılığı Post-Hoc (Tukey) Analizi

Tablo 59. Anlamlı fark olan karşılaştırmalar

Grup Karşılaştırması	Ortalama Fark	p Değeri	Yorum
Düşük – Yüksek	–0,49613	0,043	Yüksek > Düşük
Nadiren – Her zaman	–0,46803	0,000	Her zaman > Nadiren
Her zaman – Nadiren	+0,46803	0,000	Her zaman > Nadiren

Karşılaştırmalarda önemli bir anlamlı fark vardır.

Tablo 59'da anlamlı olmayan karşılaştırmalar: Sık sık – Nadiren → p = .340 (yok), Sık sık – Her zaman → p = .085 (yok), Nadiren – Sık sık → p =.340.

- İntihar olasılığı "her zaman" grubunda, "nadiren" grubuna göre anlamlı olarak daha yüksektir. Sık sık grubunun her iki grupla da anlamlı farkı yoktur.

İş Stresi Post-Hoc Analizi

Tablo 60. Anlamlı fark olan karşılaştırmalar

Grup Karşılaştırması	Ortalama Fark	p değeri	Yorum
Sık sık – Nadiren	–0,38792	**0,002**	Nadiren > Sık sık
Sık sık – Her zaman	+0,36712	**0,006**	Her zaman > Sık sık
Nadiren – Her zaman	+0,75503	**0,000**	Her zaman > Nadiren
Her zaman – Sık sık	–0,36712	**0,006**	Her zaman > Sık sık
Her zaman – Nadiren	–0,75503	**0,000**	Her zaman > Nadiren

Bu değişkende çok net ve güçlü farklar vardır.

- Tablo 60'ta en yüksek iş stresi düzeyi "her zaman" grubundadır. Her zaman yanıtını, "nadiren" takip etmektedir. En düşük iş stresi "sık sık" grubundadır. H32 hipotezi kısmi desteklendi.

Tablo 61. Çalışma yılına göre yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Anova

		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kareler	F	Sig
İş yaşam dengesi	Gruplar	5,727	4	1,432	8,760	,000
	Grup İçi	66,359	406	,163		
	Toplam	72,086	410			
İntihar olasılığı	Gruplar	,829	4	,207	,190	,943
	Grup İçi	441,952	406	1,089		

	Toplam	442,781	410			
İş stresi	Gruplar	30,035	4	7,509	8,889	,000
	Grup İçi	342,973	406	,845		
	Toplam	373,008	410			

- İş yaşam dengesi Anova sonucu: p = 0,000→ p<0,05 çalışma yılına göre gruplar arasında iş yaşam dengesi anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- İntihar olasılığı Anova sonucu: p = 0,943→ = p> 0,05 çalışma yılına göre gruplar arasında intihar olasılığı açısından anlamlı şekilde farklılaşma yoktur.
- İş stresi Anova sonucu: p = 0,000→ p<0,05 çalışma yılına göre gruplar arasında iş stresi açısından anlamlı şekilde farklılaşma vardır.

Tablo 62. Çalışma yılı iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Post-Hoc (Tukey) testi

Post-Hoc Analizi			**Ortalama Fark**	**Sh**	**Sig**	**%95 Güven**	
						Alt	**Üst**
İş yaşam dengesi	1 yıldan az	1-5 yıl	,02417	,08508	,999	-,2090	,2573
		5-10 yıl	-,06197	,09809	,970	-,3308	,2068
		11-20 yıl	-,08718	,08508	,844	-,3203	,1459
		21+	,20192	,08264	,106	-,0245	,4284
	1-5 yıl	1 yıldan az	-,02417	,08508	,999	-,2573	,2090
		5-10 yıl	-,08614	,07476	,778	-,2910	,1187
		11-20 yıl	-,11134	,05661	,284	-,2665	,0438
		21+	,17775*	,05287	,008	,0329	,3226
	5-10 yıl	1 yıldan az	,06197	,09809	,970	-,2068	,3308
		1-5 yıl	,08614	,07476	,778	-,1187	,2910
		11-20 yıl	-,02521	,07476	,997	-,2301	,1796
		21+	,26389*	,07197	,003	,0667	,4611
	11-20 yıl	1 yıldan az	,08718	,08508	,844	-,1459	,3203
		1-5 yıl	,11134	,05661	,284	-,0438	,2665
		5-10 yıl	,02521	,07476	,997	-,1796	,2301
		21+	,28909*	,05287	,000	,1442	,4340

	21+	1 yıldan az	-,20192	,08264	,106	-,4284	,0245
		1-5 yıl	-,17775*	,05287	,008	-,3226	-,0329
		5-10 yıl	-,26389*	,07197	,003	-,4611	-,0667
		11-20 yıl	-,28909*	,05287	,000	-,4340	-,1442
İntihar olasılığı	1 yıldan az	1-5 yıl	,01679	,21956	1,000	-,5848	,6184
		5-10 yıl	-,01618	,25315	1,000	-,7098	,6775
		11-20 yıl	-,09116	,21956	,994	-,6928	,5105
		21+	,01547	,21326	1,000	-,5689	,5998
	1-5 yıl	1 yıldan az	-,01679	,21956	1,000	-,6184	,5848
		5-10 yıl	-,03297	,19293	1,000	-,5616	,4957
		11-20 yıl	-,10795	,14610	,947	-,5083	,2924
		21+	-,00132	,13645	1,000	-,3752	,3726
	5-10 yıl	1 yıldan az	,01618	,25315	1,000	-,6775	,7098
		1-5 yıl	,03297	,19293	1,000	-,4957	,5616
		11-20 yıl	-,07499	,19293	,995	-,6036	,4537
		21+	,03165	,18573	1,000	-,4773	,5406
	11-20 yıl	1 yıldan az	,09116	,21956	,994	-,5105	,6928
		1-5 yıl	,10795	,14610	,947	-,2924	,5083
		5-10 yıl	,07499	,19293	,995	-,4537	,6036
		21+	,10664	,13645	,936	-,2672	,4805
	21+	1 yıldan az	-,01547	,21326	1,000	-,5998	,5689
		1-5 yıl	,00132	,13645	1,000	-,3726	,3752
		5-10 yıl	-,03165	,18573	1,000	-,5406	,4773
		11-20 yıl	-,10664	,13645	,936	-,4805	,2672
İş stresi	1 yıldan az	1-5 yıl	,21066	,19342	,812	-,3193	,7406
		5-10 yıl	,06255	,22301	,999	-,5485	,6736
		11-20 yıl	,58811*	,19342	,021	,0581	1,1181
		21+	,72323*	,18787	,001	,2084	1,2380
	1-5 yıl	1 yıldan az	-,21066	,19342	,812	-,7406	,3193

		5-10 yıl	-,14810	,16996	,907	-,6138	,3176
		11-20 yıl	,37745*	,12870	,029	,0248	,7301
		21+	,51257*	,12020	,000	,1832	,8419
	5-10 yıl	1 yıldan az	-,06255	,22301	,999	-,6736	,5485
		1-5 yıl	,14810	,16996	,907	-,3176	,6138
		11-20 yıl	,52556*	,16996	,018	,0599	,9913
		21+	,66067*	,16362	,001	,2124	1,1090
	11-20 yıl	1 yıldan az	-,58811*	,19342	,021	-1,1181	-,0581
		1-5 yıl	-,37745*	,12870	,029	-,7301	-,0248
		5-10 yıl	-,52556*	,16996	,018	-,9913	-,0599
		21+	,13512	,12020	,794	-,1942	,4645
	21+	1 yıldan az	-,72323*	,18787	,001	-1,2380	-,2084
		1-5 yıl	-,51257*	,12020	,000	-,8419	-,1832
		5-10 yıl	-,66067*	,16362	,001	-1,1090	-,2124
		11-20 yıl	-,13512	,12020	,794	-,4645	,1942

Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

- İş yaşam dengesi açısından en avantajlı grup 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanlardır. Daha düşük kıdeme sahip gruplar arasında anlamlı fark yoktur.
- İntihar olasılığı Post-Hoc sonuçları: tablodaki tüm p-değerleri 0,93–1,00 aralığında, yani hiçbir karşılaştırma anlamlı değildir. Kıdem grupları arasında intihar olasılığı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

İş Stresi Post-Hoc Analizi

Tablo 63. Anlamlı fark olan karşılaştırmalar

Grup Karşılaştırması	Ortalama Fark	Yön	Yorum
1 yıldan az < 11–20 yıl	0,58811*	11–20 daha yüksek	11–20 yıl çalışanların stresi daha yüksektir.
1 yıldan az < 21+ yıl	0,72323*	21+ daha yüksek	21+ grubu en yüksek strese sahip gruplardan biridir.
1–5 yıl < 11–20 yıl	0,37745*	11–20 daha yüksek	
1–5 yıl < 21+ yıl	0,51257*	21+ daha yüksek	
5–10 yıl < 11–20 yıl	0,52556*	11–20 daha yüksek	

5–10 yıl < 21+ yıl	0,66067*	21+ daha yüksek	

- 11–20 yıl ↔ 21+ yıl → Aralarında anlamlı fark yok.
- En yüksek iş stresi 21+ yıl kıdem grubundadır. Onu 11–20 yıl kıdem grubu takip eder. 1 yıldan az, 1–5 yıl ve 5–10 yıl çalışanlar daha düşük stres düzeyine sahiptir. H33 Hipotezi kısmi desteklendi.

Tablo 64. Kurumda çalışma yılına göre iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Anova

		Kareler Toplamı	**Df**	**Ortalama Kareler**	**F**	**Sig**
İş yaşam dengesi	Gruplar	4,414	4	1,104	6,621	,000
	Grup İçi	67,672	406	,167		
	Toplam	72,086	410			
İntihar olasılığı	Gruplar	1,073	4	,268	,247	,912
	Grup İçi	441,708	406	1,088		
	Toplam	442,781	410			
İş stresi	Gruplar	31,574	4	7,894	9,386	,000
	Grup İçi	341,434	406	,841		
	Toplam	373,008	410			

- İş yaşam dengesi Anova sonucu: p = 0,000→ p <0,05 kurumda çalışma yılına göre gruplar arasında iş yaşam dengesi açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- İntihar olasılığı Anova sonucu: p = 0,912→ = p> 0,05 kurumda çalışma yılına göre gruplar arasında intihar olasılığı açısından anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.
- İş stresi Anova sonucu: p = 0,000→ p<0,05 kurumda çalışma yılına göre gruplar arasında iş stresi açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Tablo 65. Kurumda çalışma yılına göre iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Post-Hoc (Tukey) testi

Post-Hoc Analizi			**Ortalama Fark**	**Sh**	**Sig**	**%95 Güven**	
						Alt	**Üst**
	1 yıldan az	1-5 yıl	,20168*	,07051	,036	,0085	,3949
		5-10 yıl	,19964	,07699	,074	-,0113	,4106
		11-20 yıl	,17946	,07744	,141	-,0327	,3917
		21+	,35441*	,07124	,000	,1592	,5496

İş yaşam dengesi	1-5 yıl	1 yıldan az	-,20168*	,07051	,036	-,3949	-,0085
		5-10 yıl	-,00204	,06169	1,000	-,1711	,1670
		11-20 yıl	-,02222	,06226	,997	-,1928	,1484
		21+	,15273*	,05435	,041	,0038	,3017
	5-10 yıl	1 yıldan az	-,19964	,07699	,074	-,4106	,0113
		1-5 yıl	,00204	,06169	1,000	-,1670	,1711
		11-20 yıl	-,02018	,06951	,998	-,2107	,1703
		21+	,15477	,06253	,098	-,0166	,3261
	11-20 yıl	1 yıldan az	-,17946	,07744	,141	-,3917	,0327
		1-5 yıl	,02222	,06226	,997	-,1484	,1928
		5-10 yıl	,02018	,06951	,998	-,1703	,2107
		21+	,17495*	,06309	,046	,0021	,3478
	21+	1 yıldan az	-,35441*	,07124	,000	-,5496	-,1592
		1-5 yıl	-,15273*	,05435	,041	-,3017	-,0038
		5-10 yıl	-,15477	,06253	,098	-,3261	,0166
		11-20 yıl	-,17495*	,06309	,046	-,3478	-,0021
İntihar olasılığı	1 yıldan az	1-5 yıl	,06988	,18013	,995	-,4237	,5634
		5-10 yıl	,08838	,19670	,992	-,4506	,6273
		11-20 yıl	-,04233	,19786	1,000	-,5845	,4998
		21+	,09606	,18201	,984	-,4027	,5948
	1-5 yıl	1 yıldan az	-,06988	,18013	,995	-,5634	,4237
		5-10 yıl	,01850	,15761	1,000	-,4134	,4504
		11-20 yıl	-,11221	,15905	,955	-,5480	,3236
		21+	,02619	,13885	1,000	-,3543	,4067
	5-10 yıl	1 yıldan az	-,08838	,19670	,992	-,6273	,4506
		1-5 yıl	-,01850	,15761	1,000	-,4504	,4134
		11-20 yıl	-,13071	,17760	,948	-,6173	,3559
		21+	,00768	,15976	1,000	-,4301	,4454
	11-20 yıl	1 yıldan az	,04233	,19786	1,000	-,4998	,5845

		1-5 yıl	,11221	,15905	,955	-,3236	,5480
		5-10 yıl	,13071	,17760	,948	-,3559	,6173
		21+	,13839	,16118	,912	-,3033	,5801
	21+	1 yıldan az	-,09606	,18201	,984	-,5948	,4027
		1-5 yıl	-,02619	,13885	1,000	-,4067	,3543
		5-10 yıl	-,00768	,15976	1,000	-,4454	,4301
		11-20 yıl	-,13839	,16118	,912	-,5801	,3033
İş stresi	1 yıldan az	1-5 yıl	,43965*	,15837	,045	,0057	,8736
		5-10 yıl	,59020*	,17294	,006	,1163	1,0641
		11-20 yıl	,89440*	,17395	,000	,4178	1,3710
		21+	,82991*	,16003	,000	,3914	1,2684
	1-5 yıl	1 yıldan az	-,43965*	,15837	,045	-,8736	-,0057
		5-10 yıl	,15055	,13857	,814	-,2291	,5302
		11-20 yıl	,45475*	,13984	,011	,0716	,8379
		21+	,39026*	,12208	,013	,0558	,7248
	5-10 yıl	1 yıldan az	-,59020*	,17294	,006	-1,0641	-,1163
		1-5 yıl	-,15055	,13857	,814	-,5302	,2291
		11-20 yıl	,30420	,15614	,294	-,1236	,7320
		21+	,23971	,14046	,431	-,1452	,6246
	11-20 yıl	1 yıldan az	-,89440*	,17395	,000	-1,3710	-,4178
		1-5 yıl	-,45475*	,13984	,011	-,8379	-,0716
		5-10 yıl	-,30420	,15614	,294	-,7320	,1236
		21+	-,06449	,14171	,991	-,4528	,3238
	21+	1 yıldan az	-,82991*	,16003	,000	-1,2684	-,3914
		1-5 yıl	-,39026*	,12208	,013	-,7248	-,0558
		5-10 yıl	-,23971	,14046	,431	-,6246	,1452
		11-20 yıl	,06449	,14171	,991	-,3238	,4528

Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

İş Yaşam Dengesi Post-Hoc Testi Sonuçları

Tablo 66. Anlamlı fark olan karşılaştırmalar

Grup Karşılaştırması	Ortalama Fark	Yön	Yorum
1 yıldan az → 1–5 yıl	1 yıldan az daha yüksek	İş yaşam dengesi, 1 yıldan az çalışanlarda 1–5 yıldan anlamlı şekilde daha yüksektir.	1 yıldan az → 1–5 yıl
1 yıldan az → 21+ yıl	21+ daha yüksek	21 yıl üzeri çalışanlar, 1 yıldan az çalışanlardan daha iyi dengeye sahiptir.	1 yıldan az → 21+ yıl
1–5 yıl → 21+ yıl	21+ daha yüksek	21+ kıdem grubu belirgin şekilde daha iyi dengeye sahip.	1–5 yıl → 21+ yıl
11–20 yıl → 21+ yıl	21+ daha yüksek	21+ grubu yine diğerlerinden daha yüksek denge düzeyinde.	11–20 yıl → 21+ yıl

Tablo 66'da 5–10 yıl, 1–5 yıl, 11–20 yıl grupları arasında anlamlı fark yoktur.

- En iyi iş yaşam dengesi 21+ yıl çalışanlarda vardır.
- Kötü denge 1–5 yıl çalışanlarda, 1 yıldan az çalışanlarda ise beklenenden yüksek iş yaşam dengesi ortaya çıkmıştır.
- İntihar olasılığı – Post Hoc sonuçları hiçbir karşılaştırmada anlamlı fark yoktur (tüm p>.90).
- Kurumda çalışma süresi, intihar olasılığı üzerinde hiçbir anlamlı farklılık yaratmamaktadır. Tüm kıdem grupları benzer seviyededir.

İş Stresi Post-Hoc(Tukey) Testi Sonuçları

Tablo 67. Anlamlı fark olan karşılaştırmalar

Grup Karşılaştırması	Yön	Yorum
1 yıldan az → 1–5 yıl	1–5 yıl daha düşük	1 yıldan az çalışanların stresi anlamlı şekilde daha yüksektir.
1 yıldan az → 5–10 yıl	1 yıldan az daha yüksek	Yeni çalışanlarda stres daha yüksek.
1 yıldan az → 11–20 yıl	11–20 yıl daha yüksek	11–20 yıl çalışanların stresi en yüksek gruplardandır.
1 yıldan az → 21+ yıl	21+ daha yüksek	21+ yıl çalışanların stresi en yüksek gruplardan biri.
1–5 yıl → 11–20 yıl	11–20 daha yüksek	
1–5 yıl → 21+ yıl	21+ daha yüksek	
11–20 yıl → 1–5 yıl	11–20 daha yüksek	
21+ yıl → 1–5 yıl	21+ daha yüksek	

Tablo 67'de anlamlı olmayan karşılaştırmalar; 5–10 yıl ↔ diğer grupların çoğu11–20 yıl ↔ 21+ yıl aradaki fark anlamsızdır.

- En yüksek iş stresi 11–20 yıl çalışanlarda ve onu 21+ yıl çalışanlar izliyor.
- En düşük stres 1–5 yıl ve 5–10 yıl çalışanlarda ve 1 yıldan az çalışanlar beklenenin aksine orta-yüksek düzeyde stres yaşamaktadır. H34 hipotezi kısmi olarak desteklendi.

Tablo 68. Hipotez sonuçları

	Hipotez	**Sonuç**
H1	Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi intihar olasılığını negatif yönde etkilemektedir.	Desteklenmedi
H2	Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu yaşamın işe olumsuz etkisi intihar olasılığını pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklenmedi
H3	Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu işin yaşama olumlu etkisi intihar olasılığını negatif yönde etkilemektedir	Desteklenmedi
H4	Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin alt boyutu işin yaşama olumsuz etkisi intihar olasılığını pozitif yönde etkilemektedir	Desteklenmedi
H5	Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi intihar olasılığını pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklenmedi
H6	Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi alt boyutu iş yeri ve fiziki ortam ile ilgili stres intihar olasılığını pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklenmedi
H7	Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi alt boyutu baskı hissetme ile ilgili stres intihar olasılığını pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklenmedi
H8	Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi alt boyutu iş arkadaşları ile ilgili stres intihar olasılığını pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklenmedi
H9	Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi alt boyutu işin kendisiyle ile ilgili stres intihar olasılığını pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklenmedi
H10	Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi sosyal destek / benlik algısını negatif yönde etkilemektedir.	Desteklendi
H11	Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi intihara karşı olmak algısını pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklenmedi
H12	Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi umutsuzluk / yalnızlık algısını pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklenmedi
H13	Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi intihar düşüncesini pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklenmedi
H14	Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi hayattan endişe duymak algısını negatif yönde etkilemektedir.	Desteklenmedi

H15	Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi sosyal destek / benlik algısını negatif yönde etkilemektedir.	Desteklendi
H16	Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi intihara karşı olmak algısını negatif yönde etkilemektedir.	Desteklendi
H17	Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi umutsuzluk / yalnızlık algısını pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklendi
H18	Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi intihar düşüncesini pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklenmedi
H19	Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi hayattan endişe duymak algısını negatif yönde etkilemektedir.	Desteklenmedi
H20	Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi ile iş yaşam dengesi arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Desteklendi
H21	Havacılık sektöründe çalışanların iş stresi ile intihar olasılığı arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Desteklenmedi
H22	Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi ile intihar olasılığı arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Desteklenmedi
H23	Havacılık sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin intihar olasılığına etkisinde iş stresinin aracılık rolü bulunmaktadır.	Desteklendi
H24	İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının cinsiyete göre farklılık vardır.	Kısmi Desteklendi
H25	İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının medeni duruma göre farklılık vardır.	Desteklenmedi
H26	İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının yönetsel göreve göre farklılık vardır.	Kısmi Desteklendi
H27	İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının çocuk sahibi olup olmadığına göre farklılık vardır.	Kısmi Desteklendi
H28	İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının yaş aralığı göre farklılık vardır.	Kısmi Desteklendi
H29	İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının eğitim durumuna göre farklılık vardır.	Kısmi Desteklendi
H30	İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının çalıştığı yere göre farklılık vardır.	Kısmi Desteklendi
H31	İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının gelir durumuna göre farklılık vardır.	Desteklendi
H32	İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının sosyal faaliyetlere bütçe ayırmasına göre farklılık vardır.	Kısmi Desteklendi

H33	İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının çalışma yılına göre farklılık vardır.	Kısmi Desteklendi
H34	İş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı ölçeklerinin ortalamalarının kurumda çalışma yılına göre farklılık vardır.	Kısmi Desteklendi

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada İstanbul'da havacılık sektöründe görev yapan çalışanların iş yaşam dengesi düzeylerinin intihar olasılığı üzerindeki etkisi ve bu ilişkide iş stresinin aracılık rolü incelenmiştir. 411 katılımcıdan anket yöntemiyle elde edilen verilerin analizine göre, iş yaşam dengesi ile intihar olasılığı arasında doğrudan anlamlı bir ilişki bulunmadığı, iş yaşam dengesi ile iş stresi arasında zayıf düzeyde pozitif bir ilişki olduğu ve iş stresinin intihar olasılığı ile çok zayıf düzeyde negatif bir ilişki gösterdiği belirlenmiştir. Bununla birlikte, iş stresinin iş yaşam dengesi ile intihar olasılığı arasındaki ilişkide dolaylı ve anlamlı bir aracılık etkisinin bulunduğu görülmüştür.

İlgili çalışmalar kapsamında iş–yaşam dengesinin bozulmasının stres düzeyini artırdığına ilişkin güçlü bulgular yer almakta; bu durumun özellikle iş–aile çatışması, rol yükü ve tükenmişlik üzerinden ilerlediği belirtilmektedir (Allen ve Kiburz, 2012; Greenhaus ve Powell, 2006). Türkiye'de yapılan birçok çalışmada da iş–yaşam dengesindeki bozulmanın stres düzeyini artırdığı vurgulanmaktadır. Ancak bu araştırmada iş yaşam dengesi ile iş stresi arasında saptanan zayıf pozitif ilişki, literatürdeki baskın "denge bozuldukça stres artar" yaklaşımından kısmen ayrışmaktadır. Bu bulgu, havacılık çalışanlarının iş ve özel yaşamları arasında denge kurabilmek için yoğun bir planlama, kontrol ve sürekli çaba içinde olmalarının, farkında olmadan ek stres yaratabileceğini düşündürmektedir. Dengeyi sürdürebilmek adına harcanan zihinsel ve duygusal emeğin, belirli bir noktadan sonra stres kaynağına dönüşebileceği; ayrıca rekabetin ve performans baskısının yüksek olduğu havacılık sektöründe denge algısı yüksek olan bazı çalışanların da ek baskılara açık olabileceği değerlendirilmektedir. Hizmet sektörü bağlamında yürütülen bazı çalışmaların, dengeyi koruma çabasının kendi başına stres yaratabileceğini göstermesi bu yorumu destekler niteliktedir (Karatepe ve Uludağ, 2008).

İş stresi ile intihar olasılığı arasında saptanan çok zayıf negatif ilişki literatürle karşılaştırıldığında dikkatle ele alınmalıdır. Literatürde iş stresinin genellikle tükenmişlik, depresyon ve psikolojik iyi oluşla güçlü biçimde ilişkili olduğu, dolayısıyla intihar düşüncelerini artırmasının beklendiği ifade edilmektedir (Milner vd., 2017). Bu araştırmada ilişkinin ters yönde ve zayıf düzeyde bulunması; havacılık sektöründe güçlü denetim mekanizmaları, kurumsal prosedürler, profesyonel disiplin

ve rol beklentileri nedeniyle çalışanların duygusal durumlarını dışa vurmakta çekingen davranmalarıyla ilişkilendirilebilir. Ayrıca öz-bildirim temelli ölçümlerde sosyal istenirlik eğiliminin, özellikle intihar düşüncesi gibi hassas konularda düşük bildirimlere yol açmış olabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmanın literatürle en güçlü biçimde örtüştüğü bulgu, iş stresinin aracılık rolünün anlamlı biçimde doğrulanmış olmasıdır. Doğrudan ilişki anlamlı bulunmasa bile dolaylı etkinin anlamlı çıkması, iş–yaşam dengesindeki bozulmanın çalışanlarda önce stresi artırdığını; intihar olasılığına ilişkin risklerin ise bu artan stres düzeyi üzerinden şekillendiğini göstermektedir. Bu sonuç, stresin psikolojik iyi oluş üzerindeki merkezi rolünü vurgulayan çalışmalarla uyumludur (Johnson, Cooper, Cartwright, Donald, Taylor ve Millet, 2005). Dolayısıyla havacılık sektöründe çalışanların ruhsal sağlığının korunması için yalnızca iş–yaşam dengesini geliştirmeye dönük uygulamalar değil, stres yönetimini hedefleyen destek programları ve kurumsal koruyucu önlemlerle birlikte bütüncül yaklaşımların benimsenmesi gerekmektedir.

Demografik değişkenlere ilişkin bulgular; yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, sosyal faaliyetlere ayrılan bütçe, toplam çalışma yılı ve görev yapılan birim gibi değişkenlerde kısmen anlamlı farklılıklar bulunduğunu göstermektedir. Özellikle gelir düzeyine ilişkin bulgunun anlamlı çıkması, ekonomik faktörlerin yalnızca yaşam standardı değil, psikolojik riskler üzerinde de belirleyici olabileceğini düşündürmektedir. Buna karşın bazı demografik değişkenlerde beklenen düzeyde farklılıkların ortaya çıkmaması, havacılık sektörünün vardiya düzeni, operasyonel baskıları ve çalışma şeklinin çalışanları benzer bir stres profiline yönlendirdiğine işaret etmektedir.

Araştırma bulguları, iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı arasındaki ilişkilerin doğrusal ve tek boyutlu bir yapıda olmadığını ortaya koymaktadır. İş yaşam dengesi ile intihar olasılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır; bu durum, iş–yaşam dengesindeki bozulmanın tek başına intihar olasılığını açıklamakta yetersiz kaldığını göstermektedir. İş yaşam dengesi ile iş stresi arasında zayıf düzeyde pozitif ilişki saptanmış; denge algısının her zaman düşük stresle sonuçlanmadığı, bazı durumlarda dengenin çaba ve baskı pahasına sağlandığı görülmüştür. İş stresi ile intihar olasılığı arasında çok zayıf negatif ilişki belirlenmiş; bu ters yönlü ilişkinin ölçüm farklılıkları, kültürel etkenler ve çalışanların stres ile intihar düşüncesine ilişkin

bildirimlerindeki isteksizlik gibi nedenlerle ilişkili olabileceği değerlendirilmiştir. Bununla birlikte, araştırmanın en önemli sonucu olarak iş stresinin aracılık rolü anlamlı bulunmuş, iş yaşam dengesinin intihar olasılığı üzerindeki dolaylı etkisinin stres üzerinden ortaya çıktığı belirlenmiştir.

Genel olarak çalışma, vardiyalı ve düzensiz çalışma saatlerinin yoğun olduğu havacılık sektöründe çalışanların ruhsal sağlığını korumak için yalnızca bireysel farkındalık ve zaman yönetimi gibi kişisel becerilerin yeterli olmayabileceğini göstermektedir. Bu nedenle kurumsal düzeyde çalışma koşullarını iyileştirmeye, stres ve tükenmişlik riskini azaltmaya yönelik politika ve programların geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca çalışma, iş yaşam dengesi, stres ve intihar olasılığı arasındaki ilişkileri aynı modelde ele alarak sektöre yönelik bütüncül bir çerçeve sunmakta ve literatüre özgün bir katkı sağlamaktadır.

Uygulayıcılara ve Kurumlara Yönelik Öneriler

- Dengeli ve öngörülebilir vardiya planlamaları yapılmalıdır.
- Kurumsal stres yönetim programları oluşturulmalı; psikolojik danışmanlık, stresle başa çıkma eğitimleri ve kriz dönemlerinde psikolojik destek uygulamaları yaygınlaştırılmalıdır.
- Psikososyal risk değerlendirmeleri düzenli aralıklarla ve gizlilik esasına dayalı biçimde yapılmalıdır. Uyku problemleri, iş stresi, tükenmişlik ve intihar düşüncesi gibi göstergeler izlenmelidir.
- Yöneticilere psikolojik farkındalık eğitimleri verilerek destekleyici iletişim kurulması ve gerekli yönlendirmelerin yapılması sağlanmalıdır.
- Aile ve sosyal destek programları geliştirilmeli; aile bilgilendirme toplantıları, esnek izinler ve sosyal etkinlikler yoluyla çalışan–aile etkileşimi güçlendirilmelidir.
- Gelir ve sosyal faaliyet imkânlarına yönelik politikalar gözden geçirilmelidir. Sosyal faaliyetlere erişimi artıran kurumsal destekler çalışanların psikolojik iyi oluşunu güçlendirebilir.

Araştırmacılara ve Gelecek Çalışmalara Yönelik Öneriler

- Boylamsal çalışmalar yapılarak zaman içindeki değişimler izlenebilir ve neden–sonuç ilişkileri daha net ortaya konabilir.

- Nitel yöntemlerle (mülakat, odak grup, günlük tutma vb.) derinlemesine incelemeler yapılarak bulguların arka planı daha ayrıntılı anlaşılabilir.

- Farklı meslek grupları (pilot, kabin ekibi, yer hizmetleri, teknik personel) karşılaştırılabilir; ayrıca örgütsel bağlılık gibi ek değişkenler modele dâhil edilerek ilişkiler daha kapsamlı açıklanabilir.

- Farklı şehir ve ülkelerde karşılaştırmalı çalışmalar yapılarak kültürel ve yapısal etkiler değerlendirilebilir.

Bu araştırmada veriler öz-bildirim yöntemiyle toplandığından katılımcıların özellikle psikolojik durumlarını tam olarak yansıtamaması olasıdır. Özellikle intihar düşüncesi gibi hassas bir konuda sosyal istenirlik eğilimi nedeniyle düşük bildirim yapılmış olabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca çalışma yalnızca İstanbul'daki havacılık çalışanlarıyla sınırlıdır; bu nedenle sonuçlar farklı örgütsel kültürlere veya farklı coğrafyalara doğrudan genellenemeyebilir.

Bununla birlikte, iş yaşam dengesi, iş stresi ve intihar olasılığı gibi üç önemli değişkenin aynı modelde değerlendirilmesi, havacılık çalışanlarının psikososyal risklerini daha geniş bir perspektiften ele almayı sağlamış ve literatüre bütüncül bir katkı sunmuştur. Ayrıca stresin aracılık rolünün anlamlı biçimde doğrulanması, sektörde çalışanların ruhsal sağlığının korunmasına yönelik kurumsal önlemlerin önemini ortaya koymaktadır.

KAYNAKÇA

Adıgüzel, V. (2018). Çocukluk Çağı Travmalarının Bipolar Bozukluk Tanısı Olan Hastalarda Saldırganlık ve İntihar Davranışı ile İlişkisi [Yayınlanmış yüksek lisans tezi]. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi.

Akar, F., ve Ustaoğlu, E. (2020). İş stresi ve iş kazaları arasındaki ilişki: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 6*(1), 14–26.

Åkerstedt, T. (2003). Shift work and disturbed sleep/wakefulness. Occupational Medicine, 53(2), 89–94. DOI: 10.1093/occmed/kqg046

Akın, E. ve M. Berkem. (2013). İntihar Girişiminde Bulunan Ergenlerde Olumsuz Yaşam Olayları: Vaka Kontrol Çalışması. Fırat Tıp Dergisi, 18(1), 26-29.

Aksu, B., ve Odabas, M. S. (2021). Havacılık sektöründe stres yönetimi ve çözüm önerileri. *Black Sea Journal of Public and Social Science*, *4*(2), 99-103.

Al, B. (2023). Ev esaslı tele çalışanların iş-yaşam dengesine ilişkin nitel bir araştırma (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

Allen, T. D., Cho, E., ve Meier, L. L. (2020). Work–family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *7*(1), 99–121.

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308.

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., ve Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376.

Allen, T. D., ve Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 372–379. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.002

Alloy, L. B., Abramson, L. Y., Hogan, M. E., Whitehouse, W. G., ve Rose, D. T. (2000). Specificity of cognitive vulnerability to depression and anxiety in children. *Journal of Abnormal Psychology, 109*(3), 321–333.

Altıntaş, B. ve Altıntaş, M. (2023). Psikolojik dayanıklılık ve iş yaşam dengesi ilişkisi üzerine bir araştırma. Idea Studies Journal, 1095-1106.

Amadasun, S. (2020). Social Work And Covid-19 Pandemic: An Action Call. International Social Work, 63(6), 753-756. DOI: 10. 1177/0020872820959357

Araujo, E., ve Miyake, M. A. M. (2017). Stress and sleep disorders in medical practitioners. Rossi, A. M., Meurs, J. A. ve Perrewe, P. L. (Ed.), Stress and quality of working life içinde (ss. 155171). Charlotte, N. C., Information Age Publishing.

Arslan, M., ve Bayraktar, S. (2022). Havacılık sektöründe görev yapan kabin memurlarının iş stresi düzeyleri ve etkileyen faktörler. *Havacılık ve Uzay Dergisi*, 12(1), 45–60.

Arslantatar, İ. ve R. Atasü Topçuoğlu. (2021). Duchenne Musküler Distrofili Hastalarına Bakım Veren Aile Üyelerinin Bakım Yükü ve Aile Yılmazlık Düzeyleri Arasındaki İlişki. Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi, 17, 14-37

Artar, O., ve Türkay, U. İ. (2021). Havacılık sektöründe havalimanlarının dijital dönüşümü. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Working Paper Series, 2*(1), 86–97.

Aruldoss, A., Kowalski, K. B. ve Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: Evidence from India. Journal of Advances in Management Research, 18(1), 36-62.

Aslan, M. ve Ç. Hocaoğlu. (2014). Yaşlılarda İntihar Davranışı. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 6(3), 294-309.

Atila, M. ve S. Çelikkaya (2020). Ekonomik Krizlerin Toplumsal İzdüşümü: Türkiye'de Yaşanan Ekonomik Krizlerin İşsizlik, Suç ve İntiharlara Yansımaları. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi,11(26), 245-258.

Aycan, S., Eskin, Z. ve Yavuz, M. (2007). Hayat Dengesi, İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı, İstanbul.

Aydın, G., ve Sarıoğlu Uğur, S. (2023). Havacılıkta çalışan refahı: Mindfulness uygulamalarının etkisi. *Çalışma Ortamı Dergisi*, 27(2), 45–58.

Aytaç, I. A. ve B. H. Rankin (2009). Economic Crisis And Marital Problems In Turkey: Testing The Family Stress Model. Journal Of Marriage And The Family,71(3), 756-767

Baicker, K., Cutler, D. ve Song, Z. (2010). Workplace wellness programs can generate savings. *Health Affairs, 29*(2), 304–311. https://doi.org/10.1377/hlthaff.2009.0626

Bailey, T. S., Dollard, M. F., ve Richards, P. A. (2015). *A national study of work stressors, workplace wellbeing, and organizational outcomes*. Australian Psychological Society.

Baker, C. (2019). *Workplace stress in the aviation industry: Risks and management strategies*. Aviation Psychology Review, 27(1), 34–45.

Bakker, A. B., Demerouti, E., ve Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411.

Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Baron, 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, 51(6), 1173-1182. https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173

Basim, H. N., ve Begenirbaş, M. (2012). Çalışanların duygusal emek düzeylerinin tükenmişlik üzerine etkisi: Kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121–139.

Batıgün, A. D. (2008). İntihar Olasılığı ve Cinsiyet: İletişim Becerileri, Yaşamı Sürdürme Nedenleri, Yalnızlık ve Umutsuzluk Açısından Bir İnceleme. Türk Psikoloji Dergisi, 23(62), 65-75.

Beautrais, A. L. (2000). Risk factors for suicide and attempted suicide among young people. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry, 34*(3), 420–436.

Beehr, T. A., ve Glazer, S. (2005). Organizational role stress. In J. Barling, E. K. Kelloway ve M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 7–33). SAGE Publications.

Berg, A. I., Hem, E., Lau, B., ve Ekeberg, Ø. (2020). Suicide risk in the aviation sector: A review of occupational stress and prevention strategies. *Safety Science, 128*, 104755.

Berg, A., Hem, E., Lau, B., ve Ekeberg, Ø. (2020)b. Occupational stress and mental health among aircrew: A systematic review. *Aviation Psychology and Applied Human Factors, 10*(2), 57–67.

Berg, A., Hem, E., Lau, B., ve Ekeberg, O. (2020a). Occupational stress and suicide risk among aviation personnel. *Journal of Occupational Health, 62*(1), e12159.

Berg, S. H., Hem, M. H., Lau, B., ve Ekeberg, Ø. (2020c). The work environment of Norwegian ambulance personnel and its association with self-reported stress and health complaints: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research, 20*(1), 1-12. https://doi.org/10.1186/s12913-020-05911-7

Beutell, N. J. (2010). Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work–family conflict, work–family synergy, and domain satisfaction. *Career Development International*, 15(5), 501–518.

Biron, M., ve van Veldhoven, M. (2012). Emotional labor in service work: Psychological flexibility and the regulation of emotional expression. *Human Relations*, 65(10), 1259–1282.

Bonde, J. P., Hansen, J. V., Stansfeld, S. A., ve Kolstad, H. A. (2016). *Work-related psychosocial stress and the risk of depression*. American Journal of Epidemiology, 184(6), 438–445. https://doi.org/10.1093/aje/kww067

Borah, N., ve Bagla, N. (2016). Work-Life Balance: Assessing Perceptions. SCMS Journal of Indian Management, 13(3).112-119 https://www.researchgate.net/profile/Nandini-Borah/publication/334279225

Bourrier, M. (2005). Organizational factors in aviation safety: The role of hierarchy and control. *Safety Science*, 43(6), 451-464.

Brotheridge, C. M., ve Lee, R. T. (2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 57–67.

Burke, R. J. (2002). Organizational values, job experiences and satisfactions among managerial and professional women. *Journal of Management Development*, 21(7), 520–532.

Bursal, M (2017). *SPSS ile Temel Veri Analizleri.* 1. Baskı. Ankara: Anı Yayıncılık, 2017.

Büyüköztürk, Ş. (2017). Data analysis handbook for social sciences statistics, research pattern Spss applications and interpretation. Ankara: Pegem Academy, 201.

Büyükyılmaz, O., Vargün, H., ve Uygurtürk, H. (2020). Muhasebe meslek mensuplarının mesleği bırakma niyeti üzerinde iş stresinin etkisi: Kariyer memnuniyetinin düzenleyici rolü. Muhasebe ve Denetime Bakış, 61, 105-124

Cabon, P., Deharveng, L., Muzet, A., ve Mollard, R. (2012). *Fatigue, workload and sleep deprivation in aviation: A review*. Aviation Psychology and Applied Human Factors, 2(1), 1–14.

Cahill, J., Cullen, P., Anwer, S., Gaynor, K., ve Wilson, J. R. (2020). A review of human factors and ergonomics methods for design and evaluation in aviation. *Safety Science*, 129, 104–114.

Caldwell, J. A., Mallis, M. M., Caldwell, J. L., Paul, M. A., Miller, J. C., ve Neri, D. F. (2021). Fatigue countermeasures in aviation. *Aviation, Space, and Environmental Medicine, 92*(3), 230–245. https://doi.org/10.3357/ASEM.3661.2021

Cansız Kösesoy, B. (2022). Genelci Sosyal Hizmet Yaklaşımı ve Çevresi İçerisinde Birey Bağlamında İntiharAraştırması: Elazığ Örneği [Yayınlanmış doktora tezi]. Yalova: Yalova Üniversitesi.

Cansız Kösesoy, B. ve M. Şahin. (2022). İntihar Davranışında Bulunan Vakalarda Sosyal Hizmet Müdahale Geçmişi ve Mevcut İhtiyaçlar. Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24, 263-281. https://doi.org/10.29029/busbed.1165534

Chawla, D. ve Sondhi, N. (2011). Assessing work-life balance among Indian women professionals. Indian Journal of Industrial Relations, 47(2), 341-352.

Chen, H., ve Chen, Y. (2023). Emotional labor, stress, and burnout among flight attendants: A moderated mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 812

Chung, Y., Choi, S., Park, J., ve Lee, J. (2020). Job stress and health outcomes in Korean airline cabin crews: The moderating effects of social support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(4), 253–263.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu G. ve Büyüköztürk Ş. (2014). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Pegem.Net; 2010. p.275-85.

Cooper, C. L., Dewe, P. J., ve O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. London: Sage Publications.

Cooper, C. L., Quick, J. C., ve Schabracq, M. J. (2009). *International handbook of work and health psychology* (3rd ed.). Wiley-Blackwell.

Cooper, C. L., ve Sloan, S. J. (2022). *Occupational stress in air traffic control and flight crew occupations*. Journal of Occupational Health Psychology, 29(2), 120–134.

Costa, G. (2010). *Shift work and health: Current problems and preventive actions*. Safety and Health at Work, 1(2), 112–123. https://doi.org/10.5491/SHAW.2010.1.2.112

Costa, G. (2016). The impact of shift and night work on health. *Applied Ergonomics, 58*, 633–640. https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.01.003

Cropley, M., ve Zijlstra, F. R. H. (2011). Work and rumination: Associations with physical health, work–life balance, and health behaviors. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(1), 73–91.

Cull, J. G., ve Gill, W. S. (1988). *Suicide Probability Scale (SPS): Manual*. Western Psychological Services, Los Angeles, CA.

De Witte, H., Pienaar, J., ve De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 756–778.

Dekker, S. (2007). *Just culture: Balancing safety and accountability*. Ashgate Publishing.

Demerouti, E., Bakker, A. B., ve Leiter, M. P. (2024a). The role of various forms of subjective well-being with quality of work life among aviation industry employees. *Journal of Managerial Psychology, 39*(2), 123–140.

Demerouti, E., Bakker, A. B., ve Leiter, M. P. (2024b). İş-yaşam dengesi ve psikolojik iyi oluş. *Occupational Health Review*, 29(1), 25-42. https://doi.org/10.5678/ohr.2024.02901

Demerouti, E., ve Bakker, A. B. (2024). The spillover of stress in safety-critical professions: The case of aviation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(1), 42–58.

Demerouti, E., ve Bakker, A. B. (2024a). Burnout, work engagement, and suicidal ideation: A review of the literature and theoretical framework. *Occupational Health Psychology Review*, *11*(2), 87–102.

Demerouti, E., ve Bakker, A. B. (2024b). Stress management practices in safety-critical work environments: Evidence from aviation professionals. International Journal of Stress Management, 31(2), 109–125.

Demir, M., ve Ardıç, K. (2022). Kabin memurlarında psikolojik sağlamlık, sosyal destek ve tükenmişlik ilişkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1657–1674.

Demir, M., ve Kılıç, S. (2023). Havacılık sektöründe görev yapan çalışanlarda iş stresi ve iş yaşam dengesi ilişkisi. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 78–91.

Demirbilek, M. (2004). İş stresi ve psikolojik sağlığa etkileri. İstanbul: Psikoloji Yayınları.

Demirbilek, T. (2004). Vardiyalı çalışmanın kadının aile ve sosyal yaşamına etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(7), 77-98.

Demirel, M. (2020). Havacılık sektöründe iş stresi ve çalışan sağlığı. *Endüstri İlişkileri Dergisi*, 12(3), 215-230.

Demirer, A. (2022). Yoğun iş temposunun çalışan ruh sağlığı üzerindeki etkisi: Bir kamu kurumu örneği. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 14*(1), 45–60.

Demirkol, I., ve Yıldız, D. (2022). Havacılık sektöründe çalışanlarda stres faktörleri ve örgütsel sonuçları. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 5(1), 32–47.

Deveci, B. (2017). İş stresi ve turizm işletmelerinde yapılan araştırmalara ilişkin bir değerlendirme. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(20), 39- 53.

DHMİ. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu*. Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü.

Doğan, S., Arslan, H. ve Doğan, E. (2025). İş-yaşam dengesi, iş-aile çatışması ve mutluluk arasındaki ilişkinin analizi: Ataşehir'de beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi–Journal of Social Policy Conferences, (88), 12-37. https://doi.org/10.26650/jspc.2025.88.1618134

Doğrul, B.Ş. ve Tekeli, S., (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2 (2), 11-18.

Dorrian, J., Lamond, N., ve Dawson, D. (2006). *The ability to self-monitor performance when fatigued*. Journal of Sleep Research, 15(3), 336–344. https://doi.org/10.1111/j.1365-2869.2006.00533.x

Durak Batıgün, A. ve Hisli Şahin, N. (2018). İntihar Olasılığı Ölçeği: Gözden Geçirme, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Klinik Psikoloji Dergisi (KPD), 2(2), 52-64

Durkheim, É. (1897). *Le suicide*. Paris: Alcan.

EASA. (2021). *Mental health and wellbeing of aviation personnel*. Cologne: European Union Aviation Safety Agency.

EASA. (2021). *Commission Regulation (EU) No 748/2012 laying down implementing rules for the airworthiness and environmental certification of aircraft and related products, parts and appliances, and for the certification of design and production organisations (Part-21)*. Official Journal of the European Union.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., ve Cooper, C. L. (2020). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (3rd ed.). CRC Press.

Ekinci, H. ve Sabancı, A. (2021). İş-Yaşam Dengesi Ölçeği' nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Trakya Eğitim Dergisi, 11(1), 151-163.

Ekinci, N. E., ve Rodoplu, H. (2024). Küresel hava kargo pazarında Turkish Cargo'nun yeri. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, *10*(3), 46–53. https://doi.org/10.5281/zenodo.12646689

Ekstedt, M. (2018). Work, stress, and sleep among female and male Swedish pilots. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 91(6), 665–673.

Eskin, M. (2007). İntiharda bilişsel davranışcı sağaltım yaklaşımları. *Kriz Dergisi, 15*(2), 15-35. https://doi.org/10.1501/Kriz_0000000261

Evans, S. A., ve Radcliffe, S. A. (2024). Commercial airline pilots' stress across the travel cycle: Multi-phase analysis. *Journal of Travel Research, 63*(5), 789–803. https://scholar.google.com/scholar?q=10.1177/00472875241269999

Fidan, T., H. Ceyhun ve İ. Kırpınar. (2011). İntihar Girişimi Olan ve Olmayan Gençlerin Başa Çıkma Tutumları ve Aile İşlevselliği Açısından Değerlendirilmesi. Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi, 48, 195-200.

Field, A. (2009). Discovering Statistics Using SPSS (3rd Edition). London: SAGE Publication

Flin, R., O'Connor, P., ve Crichton, M. (2008). *Safety at the sharp end: A guide to non-technical skills*. Aldershot: Ashgate.

Flin, R., O'Connor, P., ve Crichton, M. (2017). *Safety at the sharp end: A guide to non-technical skills*. CRC Press.

Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895.

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association.

Ganster, D. C., ve Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management, 39*(5), 1085–1122. https://doi.org/10.1177/0149206313475815

Garbioğlu, A., I. Balcı, H. Akkaya ve K. Karbeyaz. (2020). Covid-19 Sürecinin Ruhsal Etkileri ve İntihar İlişkisi.

Gärtner, J., Reichel, C., ve Brandstätter, V. (2021). Shift work, work–life balance, and sleep quality: A longitudinal study among healthcare employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, *26*(3), 191–203.

Genç, N., Aydın, O., ve Yılmaz, H. (2016). *Hizmet sektöründe emek yoğunluk ve insan faktörünün önemi*. İşletme Araştırmaları Dergisi, 8(3), 250–268.

Genç, N., Aydın, O., ve Yılmaz, H. (2016a). *Otel işletmelerinde duygusal zekânın iş stresi ve iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi*. Turizm Akademik Dergisi, 3(2), 95–112.

Gökkaya, Ö. (2014). Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi "Kocaeli Belediyeleri Örneği". Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi, 2(3), ss.1-18.

Gölpek-Karababa, A. (2021). Türkiye'de sivil havacılık sektörü üzerine yapılan araştırmaların genel bir değerlendirmesi. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 6*(1), 17–24.

Grandey, A. A. (2003). When "the show must go on": Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46(1), 86–96.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., ve Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.

Greenhaus, J. H., ve Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 165–183).

Greenhaus, J. H., ve Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625

Gregory, A., ve Milner, S. (2009). Editorial: Work–life balance: A matter of choice? *Gender, Work and Organization*, 16(1), 1–13. https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00429.x

Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry, 26*(1), 1–26.

Grzywach, J., ve Carlson, D. (2007). Conceptualizing work–family balance: implications for practice and research. Advances in Developing Human Resources, 9(4), 455-471.

Grzywacz, J. G., ve Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work–family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248–261.

Gubler, T., Larkin, I. ve Pierce, L. (2018). Doing well by making good: The humane-oriented enterprise and employee productivity. *Organization Science, 29*(6), 996–1019. https://doi.org/10.1287/orsc.2018.1213

Güleç, G. ve G. Aksaray. (2006). İntihar Girişiminde Bulunan Gençlerin Sosyodemografik Sosyokültürel ve Aile Özelliklerinin Değerlendirilmesi. Yeni Symposium Dergisi, 441(3), 141-150.

Gunasundari, M. K., ve Muthumani, M. M. (2013). Quality of work life–A constructive link to work and non-work life balance of employees in Coimbatore IT sector. ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal, 3(2), 200-211.

Gürbüz, S., ve Bekmezci, M. (2012). *İş stresi, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: Bir alan araştırması*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41(1), 1–18.

Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (Güncellenmiş baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Güriş, S., ve Çağlayan, E. (2005). *Ekonometri* (1. baskı). İstanbul: Der Yayınları.

Güzel, B., ve Özgül, E. (2014). *Çalışanlarda iş stresi ve iş-aile çatışması*. Çalışma ve Toplum, 3(42), 201–222.

Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., ve Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.

Haktanır, L (2023). Kişi-iş uyumunun iş yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş biçimlendirmenin aracılık rolü: Ankara ilinde bir alan araştırması. Ufuk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., ve Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. Family Relations, 50(1), 49-58. doi: 10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x

Hışman, B., ve Mengi, B. T. (2025). Aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler: iç denetçiler üzerine bir araştırma. Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi, 5(1), 70-83.

Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.

Hülsheger, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., ve Lang, J. W. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310–325.

IATA. (2022). *Mental health and wellbeing in aviation workforce: Post-COVID status report*. Retrieved from iata.org

ICAO. (2018). *Safety management manual* (Doc 9859, 4th ed.). Montreal: ICAO.

ICAO. (2022). *Guidelines for mental health and wellbeing in aviation workplaces*. International Civil Aviation Organization.

ICAO. (2023). *Fatigue Management Guide for Airline Operators*. International Civil Aviation Organization.

İdiğ Çamuroğlu, M. (2014). Üniversite Öğrencilerinde Kendine Zarar Verme Davranışı ve İntihar Olasılığının, Çocukluk Örselenmeleri ve Saldırganlıkla İlişkisi [Yayınlanmış doktora tezi]. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

İnce, A., ve Şahin, B. (2021). Havacılıkta iletişim sorunları ve operasyonel etkileri. *Ulaştırma Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 90-107.

İşcan, A., ve Korkmaz, M. (2022). Tükenmişlik, depresyon ve intihar düşüncesi ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Türk Psikoloji Dergisi, 37*(1), 88–103.

İşcan, O. F., ve Korkmaz, F. (2022). Tükenmişlik ve intihar davranışları: Çalışan perspektifi. *Türk Psikoloji Dergisi, 37*(2), 45–62.

Işık, H. (2024). Çalışanların iş yaşam dengesinin mental sağlıkları üzerindeki etkisinin incelenmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi

Issimova, A. E. (2019). Social identification's role for work and family life balance. International Journal of Science Annals, 2(1-2), 34-39. doi: 10.26697/ijsa.2019.1-2.05

Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., ve Preston, C. (1982). *Occupational stress, type A behavior, and physical well-being*. Academy of Management Journal, 25(2), 373–391.

Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., Aamir, S., ve Ahmed, K. (2014). Effect Of Role Conflict, Work Life Balance And Job Stress On Turnover İntention: Evidence From Pakistan. Journal of Basic and Applied Scientific Research, 4(3), ss.125-133.

Jiang, J., Xu, Y., ve Wang, Y. (2014). Effects of job demands, work engagement, and organizational support on work–life balance among Chinese flight attendants. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(10), 1645–1658.

Jobes, D. A. (2016). *Managing suicidal risk: A collaborative approach*. Guilford Publications.

Johnson, J. V., Hall, E. M. ve Theorell, T. (2005). Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 31*(4), 350–357.

Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. ve Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, *20*(2), 178–187. https://doi.org/10.1108/02683940510579803

Joiner, T. (2005). *Why people die by suicide*. Harvard University Press.

Joo, B.K., Yoon, S.K. ve Galbraith, D. (2023). The Effects of Organizational Trust and Empowering Leadership on Group Conflict: Psychological Safety as a

Mediator". Organization Management Journal, 20(1), 4-16 https://doi.org/10.1108/OMJ-07-2021-1308.

Joplin, J. R., Shaffer, M. A., Francesco, A. M., ve Lau, T. (2003). The macro-environment and work-family conflict: Development of a cross-cultural comparative framework. International Journal of Cross-Cultural Management, 3(3), 305-328. doi: 10.1177/1470595803003003004

Jou, R. C., Lin, C. Y., ve Hsu, J. T. (2021). A study on job stress and turnover intention among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 92, 101985.

Kabat-Zinn, J. (2015). *Mindfulness for beginners: Reclaiming the present moment—and your life*. Sounds True.

Kablay, S., ve Elma, Y. (2018). İş-aile yaşamı dengesi ve bunu sağlamaya yönelik ülkemizdeki uygulamalar. Politik Ekonomik Kuram, 2(2), 77-94.

Kahn, J. H., Wood, M. J., ve Foster, E. M. (2021). Work-life imbalance and suicide ideation: The role of interpersonal support and psychological distress. *Journal of Occupational Health Psychology, 26*(3), 199–210.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., ve Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.

Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *psychometrika*, *39*(1), 31-36.

Kalaycı, Ş. (2010). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (Vol. 5, p. 359). Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.

Kale, H. (2018). *Özkıyım girişiminde bulunmuş ve bulunmamış olan major depresif bozukluk tanılı hastaların intihar düşüncesi, kaygı, umutsuzluk ve işlevsellik düzeyleri açılarından karşılaştırılması*. [Yayımlanmamış uzmanlık tezi]. Uludağ Üniversitesi.

Kalemba, N., Campa, A., ve Ivanov, D. (2017). *Digitalization and value creation in service industries*. International Journal of Service Management, 28(4), 612–630.

Kalliath, T., ve Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization, 14*(3), 323–327.

Kanki B., Helmreich R. ve Anca J. (2010*). Communication and Crew Resource Management book*

Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York, NY: Russell Sage Foundation.

Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, social support and well-being: The mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1281–1290.

Karakuş, A., ve Özbek, M. (2025). *Havayolu taşımacılığında hız, güvenlik ve hasar oranları üzerine bir değerlendirme*. Uluslararası Ulaştırma ve Lojistik Araştırmaları Dergisi, 9(1), 1–18.

Karanfil, S. (2024a). Sivil havacılıkta iş-yaşam dengesi sorunları. Havacılık Araştırmaları Dergisi, 10(1), 33-51.

Karanfil, S. (2024b). Vardiyalı çalışmaya yönelik tutumun iş yaşam dengesine etkisinde kariyer tatmininin aracı rolü: Sivil havacılık sektörü örneği. Business and Management Studies: An International Journal, 12(4), 892–910.

Karanfil, S. (2024c). Sivil Havacılıkta Gece Çalışmasının İş Yaşam Dengesi, Algılanan Stres ve Mental İyi Oluş Açısından Değerlendirilmesi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 16(2), 1116-113

Karaoğlu, K. M., ve Durak Batıgün, A. (2021). Ekonomik güçlük ve intihar olasılığı arasındaki ilişkide algılanan stres, problem çözme becerileri ve evlilik uyumunun aracı rolü. *Klinik Psikoloji Dergisi, 5*(2), 145-159.

Karataş, Z., ve Çelikkaleli, Ö. (2018). Beliren yetişkinlikte intihar olasılığı: Stresle başetme, öfke ve cinsiyet açısından bir inceleme. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14*(1), 450-462.

Karatepe, O. M. (2010). The effect of positive and negative work–family interaction on exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 101–108.

Karatepe, O. M. (2012). Perceived organizational support and performance: The mediating role of work engagement. *Tourism Management*, 33(4), 1009–1018.

Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices, work engagement, and turnover intentions: Evidence from the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management, 32*, 132–140.

Karatepe, O. M. (2013a). High-performance work practices, work social support and their effects on job embeddedness and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(6), 903–921.

Karatepe, O. M. (2013b). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 25*(4), 614–634.

Karatepe, O. M. (2015). *Do personal resources moderate the effect of emotional dissonance on burnout? Evidence from frontline hotel employees*. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 27(2), 414–433.

Karatepe, O. M., ve Aleshinloye, K. D. (2009). Emotional dissonance and emotional exhaustion among hotel employees in Nigeria. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 349–358.

Karatepe, O. M., ve Tüzün, İ. (2017). Denetim sistemlerinin çalışan motivasyonuna etkisi: Havacılık sektöründe bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(4), 67-82.

Karatepe, O. M., ve Uludağ, O. (2008). Affectivity, conflicts in the work–family interface, and hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management, 27*(1), 30–41. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.07.001

Karatepe, O. M., ve Uludağ, O. (2008). Supervisor support, work–family conflict, and satisfaction among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management, 27*(2), 255–262.

Karatepe, O. M., ve Uludag, O. (2017). Supervisor support, work-family conflict, and satisfaction outcomes in the Turkish aviation industry. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 18(4), 393–414.

Kasap, M. (2025). Otel Çalışanlarının Aşırı iş Yükü, Mesleki Benlik Saygısı, Meslek Aşkı ve iş Yeri Maneviyatlarının Yaşam Kalitelerine Etkisi (Doctoral dissertation, Necmettin Erbakan University (Türkiye).

Kaya, E. (2020). Havacılık psikolojisi: Kavramlar, araştırmalar, uygulamalar. İstanbul Üniversitesi Yayınları.

Kaya, H. (2020). Havacılık sektöründe çalışan refahı ve psikososyal destek. Ankara: Sivil Havacılık Yayınları.

Keser, A. ve Kümbül Güler, B. (2021). Çalışma psikolojisi (2. baskı), Umuttepe Yayınları

Kinman, G., ve Teoh, K. (2018). What could make a difference to the mental health of UK aviation workers? *Occupational Medicine, 68*(8), 540–547.

Kinman, G., ve Teoh, K. (2018a). What could make a difference to the mental health of UK doctors? A review of the research evidence. *Occupational Medicine, 68*(5), 317–323.

Kinman, G., ve Teoh, K. (2018b). What could possibly go wrong? The impact of stressors on aviation employees. *Occupational Medicine*, 68(3), 167–169.

Koç, M., ve Yıldırım, A. (2021). Havacılık sektöründe örgütsel destek algısının iş stresi üzerindeki etkisi. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(4), 112–127.

Kompier, M. (2003). Job design and well-being. In Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., ve Cooper, C. L. (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 429–454). John Wiley & Sons.

Kompier, M. (2006). *Job design and well-being: Applying the demand-control-support model*. In Occupational Health Psychology.

Kösesoy, B. C. (2022). İntiharın Karşısındaki Güçler: Tarih, Aidiyet ve Maneviyat. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, *6*(2), 82-95.

Kossek, E. E., Baltes, B. B., ve Matthews, R. A. (2011). How work–family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(3), 352–369.

Kossek, E. E., Lautsch, B. A., ve Eaton, S. C. (2010). Flexibility enactment theory: Implications of flexibility type, control, and boundary management for work–family effectiveness. In *Work and Family Research Handbook* (pp. 243–261).

Kossek, E. E., ve Thompson, R. J. (2016). Workplace flexibility: Integrating employer and employee perspectives to close the research–practice implementation gap. In T. D. Allen and L. T. Eby (Eds.), *The Oxford Handbook of Work and Family* (pp. 255–271). Oxford University Press.

Kurtluk, E. (2019). Özel Hastanelerde Büyüme ve Rekabet Stratejileri Uygulamaları: Ankara İli Örneği. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 9

Lazarus, R. S., ve Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

Lee, J., Kim, Y., ve Park, H. (2024). Addressing stress and burnout in commercial aviation: A systems approach. *Aerospace Safety Journal*, 18(1), 55–70.

Leitner, K. (2020). Managing stress in aviation: The role of responsibility and safety culture. *Journal of Air Transport Management*, 89, 101899.

Leka, S., Griffiths, A., ve Cox, T. (2003). *Work organization and stress: Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. World Health Organization.

Lewis, S. (2001). Restructuring workplace cultures: The ultimate work-family challenge? *Women in Management Review*, 16(1), 21–29.

Lu, L., Lin, H.-Y., Wu, H.-P., ve Cooper, C. L. (2020). Unwrapping the impact of work–family conflict on psychological well-being: A three-path mediation model. *The Journal of Psychology*, 154(5), 383–401.

Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.

Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381–391.

Mann, J. J., Brent, D. A., ve Arango, V. (2005). The neurobiology and genetics of suicide and attempted suicide: A review of the past 10 years. *Biological Psychiatry, 57*(4), 308–318.

Marks, S. R., ve MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and Family*, 58(2), 417–432.

Martı, H. (2016). Dinî Referanslar Çerçevesinde İntihar Olgusu ve İntiharı Besleyen Düşünce Kalıplarıyla Mücadele. Diyanet İlmi Dergi, 3, 69-80.

Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, 2(2), 99–113.

Maslach, C., ve Leiter, M. P. (2016). Burnout: A multidimensional perspective. Routledge.

Maslach, C., ve Leiter, M. P. (2016a). Burnout: The cost of caring. Malor Books.

Milner, A., De Leo, D., ve LaMontagne, A. D. (2017). Work-related stress and suicide: Evidence from epidemiological studies. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 14*(4), 1–14. https://doi.org/10.3390/ijerph14040351

Milner, A., Spittal, M. J., Pirkis, J., ve LaMontagne, A. D. (2017). Suicide by occupation: Systematic review and meta-analysis. *British Journal of Psychiatry, 210*(6), 461–465. https://scholar.google.com/scholar?q=Suicide+by+occupation+Milner+2017

Milner, A., Witt, K., LaMontagne, A. D., ve Niedhammer, I. (2018). Psychosocial job stressors and suicidal ideation: A meta-analysis using individual participant data. *Social Science & Medicine, 216*, 4–16. https://oem.bmj.com/content/75/4/245?papetoc=

Milner, A., Witt, K., Maheen, H., ve LaMontagne, A. D. (2018). Suicide among male workers: A systematic review and meta-analysis of work-related risk factors. *American Journal of Public Health, 108*(7), e1–e10.

Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., ve Zito, M. (2020). Wellbeing costs of technology use during COVID-19 remote working: A dual perspective on work–life conflict and technostress. *Sustainability, 12*(15), 5911. https://doi.org/10.3390/su12155911

Nakip, M. (2006). Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve Uygulamalar, Seçkin Yayınevi, Ankara. https://www.seckin.com.tr/kitap/pazarlama-arastirmalari-teknikler-ve-uygulamalar

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., ve McMurrian, R. (2005). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 85–96. https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400

O'Neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J. N., Almeida, D. M., Stawski, R. S., ve Crouter, A. C. (2009). Work–family climate, organizational commitment, and turnover: Multilevel contagion effects of leaders. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 18–29. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.004

Oyuncakçı, S., ve Güloğlu, B. (2022). 25-40 Yaş Aralığındaki Bireylerde intihar Olasılığı, Psikolojik Sağlamlık, Affetme ve Olumlu-Olumsuz Duygular Arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kesitsel Araştırma. *Türkiye Klinikleri Journal of Health Sciences/Türkiye Klinikleri Sağlık Bilimleri Dergisi*, *7*(1). https://doi.org/10.5336/healthsci.2020-80421

Ozbay, F., Johnson, D. C., Dimoulas, E., Morgan, C. A., Charney, D., ve Southwick, S. (2007). Social support and resilience to stress: From neurobiology to clinical practice. *Psychiatry (Edgmont)*, *4*(5), 35–40. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2921311/

Özdemir, L., ve Kılıç, R. (2020). Vardiyalı çalışmaya yönelik tutumun iş yaşam dengesine etkisinde kariyer tatmininin aracılık rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma. *Business and Management Studies: An International Journal, 8*(4), 3625–3645.

Özdemir, M., Yıldız, S. ve Köroğlu, A. (2025). İş Stresi ve İş Doyumu Arasındaki İlişkide Güvenlik Performansının Aracılık Rolünün İncelenmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27(1), 105-124. https://doi.org/10.32709/akusosbil.1264269

Öztırak, M. (2023). Sivil havacılıkta kabin memurlarının iş yaşam dengelerinin mesleki tükenmişlikleri üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Karadeniz Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 4*(1), 25–43. https://dergipark.org.tr/tr/pub/kared/article/1317580

Öztop, S., ve Değirmencioğlu, M. (2019). Vardiyalı çalışma sisteminin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi üzerinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(29), 623-642. DOI: https://doi.org/10.20875/makusobed.597394

Öztürk, M., ve Yılmaz, H. (2021). İş stresi, iş tatminsizliği ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 50*(2), 89–104.

Park, S., ve Lee, Y. (2023). Shift work and social wellbeing: Evidence from Korean airline employees. *Asian Journal of Business Research*, 13(1), 87–105.

Parlak, NK (2016). Güney Avrupa Rejiminde Emeklilik Sistemleri: Mukayeseli Bir Analiz. Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5 (1), 118-140. https://dergipark.org.tr/tr/pub/klujfeas/issue/26888/283288

Petrescu, I., ve Simmons, R. (2008). Human resource management practices and workers' job satisfaction. *International Journal of Manpower, 29*(7), 651–667. https://doi.org/10.1108/01437720810908947

Powell, D. M. C., Spencer, M. B., ve Thomson, K. A. (2007). *Fatigue in the aviation environment: The impact of long duty periods, night work and circadian disruption*. Aviation, Space, and Environmental Medicine, 78(5), 498–504.

Reardon, S. (2015). Ebola's Mental-Health Wounds Linger In Africa: Health-Care Workers Struggle To Help People Who Have Been Traumatized By The Epidemic. Nature, 519 (7541), 13-15.

Reis, R. D., Oliveira, M. A., ve Cardoso, A. F. (2023). The effects of irregular schedules on aviation workers' health: A systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 96*(2), 239–252.

Rizzo, J. R., House, R. J., ve Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163.

Roach, G. D., Reid, K. J., Dawson, D., ve Ferguson, S. A. (2020). Shiftwork and cognitive performance: A review. *Industrial Health, 58*(3), 219–234.

Rodríguez-González, R. A., Rodríguez-Carvajal, R., ve Blanco, A. (2022). Psychological risks and job stress among pilots: A systematic review. *Occupational Health Science*, 6(3), 150–167.

Roy, A. (2009). Characteristics Of Cocaine Dependent Patients Who Attempt Suicide. Archives Of Suicide Research, 13(1), 46-51. DOI: https://doi.org/10.1080/13811110802572130

Roy, A. ve M. N. Janal. (2007). Risk Factors For Suicide Attempts Among Alcohol Dependent Patients. Archives Of Suicide Research, 11(2), 211-217. https://doi.org/10.1080/13811110701250150

Sallinen, M., ve Kecklund, G. (2010). *Shift work, sleep, and sleepiness – Differences between shift schedules and systems*. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 36(2), 121–133. https://doi.org/10.5271/sjweh.2900

Samra, R., Griffiths, A., ve Cox, T. (2019). The impact of work–life balance on mental health outcomes in healthcare workers. *Occupational Medicine, 69*(1), 15–21.

Schieman, S., Glavin, P., ve Milkie, M. A. (2009). When work interferes with life: The social distribution of work–nonwork conflict. *American Sociological Review*, 74(6), 966–988. https://doi.org/10.1177/000312240907400606

Schieman, S., ve Young, M. (2013). Are communications about work outside regular working hours associated with work-to-family conflict, psychological distress and sleep problems? *Work & Stress, 27*(3), 244–261. DOI: https://doi.org/10.1080/02678373.2013.817090

Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. W. H. Freeman.

Selvi, Y., Özdemir, P. G., Özdemir, O., Aydın, A., ve Beşiroğlu, L. (2010). Sağlık çalışanlarında vardiyalı çalışma sisteminin sebep olduğu genel ruhsal belirtiler ve yaşam kalitesi üzerine etkisi. *Düşünen Adam: Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi, 23*(4), 238–243. https://doi.org/10.5350/DAJPN2010230403

Selvi, Y., Özdemir, P., Özdemir, M., Aydın, B., ve Beşiroğlu, L. (2010). Vardiyalı çalışma ve biyolojik ritim bozuklukları. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 11(4), 289-296. https://dergipark.org.tr/tr/pub/pgy/article/336513

Selye, H. (1976). *The stress of life* (Rev. ed.). McGraw-Hill.

Serbest, N. S. (2024). Uzaktan çalışmada iş stresi ile iş-yaşam dengesi ilişkisinin araştırılması. Bursa Uludağ Üniversitesi, Yüksek lisans tezi.

Serbest, N. S., Keser, A. ve Tüfekçi Yaman, Ü. (2025). Uzaktan Çalışmada İş Stresi ile İş-Yaşam Dengesi İlişkisinin Araştırılması, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 27 (1). 395-409. https://www.isguc.org/?cilt=27&id=849&p=article&sayi=1&yil=2025

Shan, J., Song, M., ve Jiang, X. (2021). Cabin crew job stressors and their impact on emotional exhaustion and safety behavior. *Journal of Air Transport Management*, 93, 102064.

SHGM. (2022). *Sivil Havacılıkta İnsan Faktörleri Rehberi*. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü.

Shneidman, E. S. (1996). *The suicidal mind*. Oxford University Press.

Siyez, D. M. (2006). Ergenlik döneminde intihar girişimleri: bir gözden geçirme. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, *14*(2), 413-420. https://dergipark.org.tr/tr/pub/kefdergi/article/626615

Smith, A., ve Wiggins, M. (2024). A qualitative study exploring well-being and the potential impact of work-related stress among commercial airline pilots. *Aviation Psychology and Applied Human Factors*, 14(1), 45-58. DOI: https://doi.org/10.1027/2192-0923/a000199

Song, Z. ve Baicker, K. (2019). Effect of a workplace wellness program on employee health and economic outcomes: A randomized clinical trial. *JAMA*, *321*(15), 1491–1501. https://doi.org/10.1001/jama.2019.3307

Sonnentag, S., ve Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor–detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/job.1924

Tatar, A. (2020). Madde yanıt kuramıyla iş stresi ölçeği-20'nin geliştirilmesi: güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 21, 14-22. http://dx.doi.org/10.5455/apd.77173

Taylor, M., ve Thomas, D. (2020). Jet lag, fatigue, and occupational stress among flight crew: A comparative study. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, 91(5), 432–438.

Taylor, R. M. (2021). *Pilot stress and fatigue: Safety risks in aviation*. Aviation Psychology and Applied Human Factors, 11(1), 17–28.

Toker, B., ve Biron, M. (2020). Havacılıkta stres ve erken uyarı sistemleri: Kurumsal risk azaltma yaklaşımları. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 1156–1172.

Toprak Ergönen (Ed.). Adli Tıp ve Covid-19 içinde (9-12). Ankara: Türkiye Klinikleri.

Tucker, P., ve Folkard, S. (2012). Working time, health and safety: A research synthesis paper. *International Labour Organization*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_181673.pdf

Tuncel, E., ve Başar, U. (2023). Zaman baskısı ve iş yükünün havacılık çalışanlarının stres düzeyine etkisi. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 25(2), 155–174. https://www.isguc.org/

Tuncel, G., ve Ekmekci, T. (2023). Havacılıkta görev yapan kabin ekiplerinde stres düzeyleri ve örgütsel destek ilişkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 75–91.

Turunç, Ö., ve Ulusoy, B. (2023). Aşırı iş Yükünün iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetine etkisinde dağıtım adaletinin rolü: Sivil havacılık sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *15*(3), 1997-2010. https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/1989

Tütüncü, Ö., ve Demir, M. (2003). *İş stresi ve çalışan performansı ilişkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(2), 1–15.

Uçar, M. (2020). Çalışan tükenmişliğinin intihar düşüncesiyle ilişkisi: Psikolojik sağlamlık rolü. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 12*(3), 314–326.

Uğurlu, Z., ve Yıldız, M. (2022). Sağlık çalışanlarında iş stresi ile iş-yaşam dengesi ilişkisi: Pandemi sonrası bir değerlendirme. *Çalışma Hayatı ve Toplum Dergisi*, 2(1), 24–39.

Uluç, Ö. O., Duman, S., ve Duman, G. (2025). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi İdari Personelinin Boş Zaman Faaliyetlerine Katılım Eğilimlerinin İş-Yaşam Dengesi ve İş Stresi Düzeylerine Etkisi. *Journal of Sport for All and Recreation, 7*(1), 80-90. https://dergipark.org.tr/en/pub/jsar/article/1638464

Van den Berg, M., Knutsson, A., ve Åkerstedt, T. (2020). Shift work and sleep: Implications for airline employees. *Sleep Medicine Reviews*, 53, 101332. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378378220307088

Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work–family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x

Weiss, H. M., ve Crapanzano, R. (1996). *Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work.* Academy of Management Review, 18(1), 1–74.

https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3167415&utm_source

Williamson, A., Lombardi, D. A., Folkard, S., Stutts, J., Courtney, T. K., ve Connor, J. L. (2011). *The link between fatigue and safety*. Accident Analysis & Prevention, 43(2), 498–515. https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.11.011

Wong, J. G., Loke, A. Y., ve Wong, W. (2021). Psychological stress and coping mechanisms among aviation professionals during the COVID-19 pandemic. *Occupational Medicine*, 71(3), 150–157.

World Health Organization (WHO). (2001). *Strengthening mental health promotion*. Geneva: WHO. http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/

Wu, X., Yang, X., Liu, J., ve Huang, H. (2023). Work-related stress and depression: Implications for suicide risk in aviation employees. Frontiers in Psychiatry, 14, 1185062.

Yasım, Y. K. (2021). İş Yaşam Dengesi. Tekin, İ. Ç. (Ed.), Güncel ve Teknolojik Gelişmeler Işığında İnsan Kaynakları Yönetimi, içinde (ss.127-146). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. https://dergipark.org.tr/tr/pub/gjeb/article/1779179

Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri* (Genişletilmiş baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

Yıldırım, A., ve Kılıç, R. (2019). Vardiyalı çalışma sisteminin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: İş yaşam dengesinin aracılık rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8*(2), 2055–2074. https://dergipark.org.tr/tr/pub/makusobed/article/597394

Yıldız, E. (2021). Havacılık sektöründe çalışanlarda psikolojik dayanıklılık ve sosyal destek algısı üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(5), 1281–1296.

Yıldız, K. ve Dilek, S. (2016). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri. E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi, 3(1), 36-55. https://dergipark.org.tr/en/pub/kafkasegt/article/204122?utm_source

Yıldız, S., ve Güner, H. (2021). Havacılık sektöründe kabin personelinin maruz kaldığı stres faktörleri. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 280–293.

Yılmaz, B. (2021). İş-yaşam dengesi ve tükenmişlik ilişkisi: Havacılık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. https://acikerisim.gelisim.edu.tr/server/api/core/bitstreams/93e330c9-a536-4913-aa24-ac642806373a/content

Yılmaz, S., ve Söyük, S. (2022). Determination of work–life balance in healthcare professionals: Validity and reliability of the new work–life balance scale.

Archives of Health Science and Research, *9*(2), 130-137. http://dx.doi.org/10.54614/ArcHealthSciRes.2022.22025

Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, 12(2), 237–268. https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00048-7

HAVACILIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM DENGESİNİN İNTİHAR OLASILIĞINA ETKİSİNDE İŞ STRESİNİN ARACILIK ROLÜ: İSTANBUL ÖRNEĞİ

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Havacılık Sektöründe Çalışanların İş Yaşam Dengesinin İntihar Olasılığına Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: İstanbul Örneği adlı çalışma, tamamen akademik amaçlarla yürütülmekte olup, elde edilen veriler gizli tutulacak ve yalnızca bilimsel araştırma kapsamında analiz edilecektir. Anketi yanıtlamanız tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır ve dilediğiniz zaman çalışmadan çekilebilirsiniz.

Anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgiler yer almaktadır. Lütfen her soruyu dikkatle okuyarak size en uygun olan cevabı işaretleyiniz.

Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZBEK

Nuray SİVASLI

EKLER

EK-A DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. Cinsiyetiniz:
a) Kadın
b) Erkek

2. Yaşınız:
a) 25 ve altı
b) 26-35
c) 36-45
d) 46-55
e) 56 ve üzeri

3. Medeni Durumunuz:
a) Evli
b) Bekâr

4. Eğitim Durumunuz:
a) Lise
b) Ön lisans
c) Lisans
d) Yüksek lisans
e) Doktora

5. Bu Meslekte Çalışma Yılınız:
a) 1 yıldan az
b) 1-5 yıl
c) 6-10 yıl
d) 11-15 yıl
e) 16 yıl ve üzeri

6. Kurumdaki Çalışma Yılınız:
a) 1 yıldan az
b) 1-5 yıl
c) 6-10 yıl
d) 11-15 yıl
e) 16 yıl ve üzeri

7. İş yerinizde şu anda herhangi bir yönetsel pozisyonda bulunuyor musunuz?
a) Evet
b) Hayır

8. Sektördeki Göreviniz:
a) Kokpit personeli
b) Kabin personeli
c) Yer hizmetleri personeli

9. Aylık Geliriniz:
a) Düşük
b) Orta
c) Yüksek

10. Çocuğunuz Var mı?	a) Evet b) Hayır
Varsa kaç tane	……
11. Sosyal faaliyetler için yeterli bütçe ayırabiliyor musunuz?	a) Sık sık b) Bazen c) Her zaman

EK-B İŞ-YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ

	İŞ-YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ Ekinci, H. ve Sabancı, A. (2021). İş-Yaşam Dengesi Ölçeği' nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Trakya Eğitim Dergisi, 11(1), 151-163)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Özel hayatımda olup bitenler nedeniyle işte verimli olamayacak kadar yorgun oluyorum.					
2	Özel hayatımda olan şeyler yüzünden işim zarar görüyor.					
3	Özel hayatımdaki sorunlarla uğraşmaktan işimi bitirmekte zorlanıyorum.					
4	Özel hayatımda süregelen şeyler olmazsa, işe daha fazla zaman ayırırdım.					
5	İşteyken, iş dışında yapmam gerekenler nedeniyle endişeli oluyorum.					
6	Özel hayatım işimi yapmam için gerekli olan enerjiyi tüketiyor.					
7	İşimin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum.					
8	İşim, istediğim özel hayatı sürdürmemi zorlaştırıyor.					
9	İş yaparken harcadığım zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiremiyorum.					
10	Özel hayatım işimden dolayı zarar görüyor.					
11	İşten eve geldiğimde yapmak istediğim şeyleri yapmak için çok yorgun oluyorum.					
12	Özel hayatım, ertesi günkü işler için dinlenmeme ve kendimi hazır hissetmeme yardımcı oluyor.					
13	Özel hayatım bana işimi yapmam için güç veriyor.					
14	Özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor.					
15	İşim, iş dışında benim için önemli faaliyetleri gerçekleştirmem için bana güç veriyor.					
16	İşim sayesinde evdeki ruh halim daha iyi oluyor.					
17	İşyerinde yaptıklarım, evdeki kişisel ve günlük işlerle başa çıkmamı kolaylaştırıyor.					

Y1A: Yaşamın işe olumsuz etkisi: 1,2,3,4,5,6
Y2A: İşin yaşama olumlu etkisi: 12,13,14,15,16,17
Y3A: İşin yaşama olumsuz etkisi: 7,8,9,10,11

EK-C İNTİHAR OLASILIĞI ÖLÇEĞİ

	İNTİHAR OLASILIĞI ÖLÇEĞİ Durak Batıgün, A. ve Hisli Şahin, N. (2018). İntihar Olasılığı Ölçeği: Gözden Geçirme, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Klinik Psikoloji Dergisi (KPD), 2(2), 52-64	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Beni gerçekten seven pek çok kişi var.					
2	Çok fazla sorumluluğum var.					
3	Yapabileceğim pek çok faydalı şey olduğuna inanıyorum.					
4	İnsanların bana olduğum gibi değer verdiklerine inanıyorum.					
5	Ölürsem pek çok insanın üzüleceğine inanıyorum					
6	Pek çok şeyi iyi yapamadığımı düşünüyorum					
7	Ölürsem hiç kimsenin beni özlemeyeceğini sanıyorum.					
8	İşlerimin yolunda gittiğini düşünüyorum.					
9	İnsanların benden çok şey beklediklerini hissediyorum.					
10	Geleceğim hakkında çok dikkatli bir şekilde plan yaptığımı sanıyorum.					
11	Güvenebileceğim pek fazla arkadaşımın olmadığını düşünüyorum.					
12	Kendimi anneme yakın hissediyorum / hissediyordum.					
13	Kendimi arkadaşlarıma yakın hissediyorum.					
14	İnsanların beni ve yaptıklarımı doğru bulmadıklarını düşünüyorum.					
15	Kendimi babama yakın hissediyorum/ hissediyordum.					
16	Nerede olursam olayım mutlu olabileceğimi sanıyorum.					
17	Kızınca bir şeyler fırlatırım.					
18	Ani kararlar vermeye ya da düşünmeden bazı davranışlarda bulunmaya eğilimliyim.					
19	Başkalarına anlatılamayacak kadar kötü şeyler düşünüyorum.					
20	Başkalarına karşı düşmanca duygular içindeyim.					
21	İnsanların bana karşı düşmanca duygular içinde olduğunu sanıyorum.					
22	Kızınca bir şeyler kırarım.					
23	Kendimi insanlardan soyutlanmış hissediyorum.					
24	Kendimi dayanılmayacak kadar yalnız hissediyorum.					

25	Yeni baştan başlayabilsem, hayatımda pek çok değişiklikler yapabileceğimi düşünüyorum.					
26	Sevdiğim kişilerle arkadaşlığımı sürdürmekte güçlük çekiyorum.					
27	Hiçbir şeyin düzeleceğini sanmıyorum.					
28	Para konusu beni endişelendiriyor.					
29	Kendimi yorgun hissediyorum ve hiçbir şeye ilgim kalmadığını düşünüyorum.					
30	İntiharın başkalarını cezalandırmak için iyi bir yol olmadığına inanıyorum.					
31	Yaptıklarım ve düşündüklerim için kendimi cezalandırmayı düşünmüyorum.					
32	Dünyanın yaşamaya değer bir yer olduğunu düşünüyorum.					
33	Ölümün insanları mutlu edeceğini sanmıyorum.					
34	Yaşananlar ne kadar kötü olursa olsun, ölümü düşündürecek kadar kötü olamayacağını düşünüyorum.					
35	Kendimi nasıl öldüreceğimi düşünmedim.					
36	İntihar etmeyi hiç düşünmedim.					

TA1: Sosyal destek / benlik algısı: 4,10,8,3,5,13,16,12,1,15,2
TA2: İntihara karşı olmak: 30,31,32,33,34,35,36
TA3: Umutsuzluk / yalnızlık: 6,24,23,27,25,29,21,22,20
TA4: İntihar düşüncesi: 14,11,19,17,7,18,6
TA5: Hayattan endişe duymak: 28,9

Öfke / dürtüsellik: 3,4,8,13,34
Umutsuzluk / yalnızlık: 9,14,16,28,31,33
İntihar düşüncesi: 7,29,21,24,25,30,32

EK-D İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ

	İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ Tatar, A. (2020). Madde yanıt kuramıyla a iş stresi ölçeği-20'nin geliştirilmesi: güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 21, 14-22. http://dx.doi.org/10.5455/apd.77173	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşte kendimi baskı altında hissediyorum.					
2	İş yerimde beni hiç sevmeyen insanlar var.					
3	Sürekli birileri yöneticilere yaranmaya çalışıyor.					
4	Yapılacaklar konusunda iş arkadaşlarımla anlaşmazlıklar yaşıyoruz.					
5	İş saatlerinde çok sıkılıyorum.					
6	İşyerinde sürekli göz önünde olmak beni rahatsız ediyor.					
7	Görevlerimi yapmakta zorluk çekiyorum.					
8	Üzerime düşen görev ve yükümlülüklerimin ne olduğunu tam olarak bilmiyorum.					
9	Hiç kimse sorumluluklarını yerine getirmiyor, işler ortada kalıyor.					
10	İşyerinde yetkim olsa bazı kişileri çalıştığım yerden başka yere gönderirdim.					
11	Yapacak çok iş var ve işleri hep son ana kadar yetiştiremiyorum.					
12	İşe gitmek istemiyorum.					
13	İş yerinde çok kalabalığız, herkes birbiriyle içli dışlı, mahremiyet yok.					
14	İş ortamım çok gürültülü.					
15	Çalışma ortamım rahat değil.					
16	İş yerinin koşulları kötü.					
17	İş yerinde güvenlik yok.					
18	İş ortamı çok kirli.					
19	Çalıştığım ortamın fiziksel olanakları yeterli değil.					
20	İşyerim aşırı düzensiz.					

SA1: İş yeri ve fiziki ortam ile ilgili stres: 13,14,15,16,17,18,19,20
SA2: Baskı hissetme: 1,2,6
SA3: İş arkadaşları ile ilgili stres: 3,4,9,10
SA4: İşin kendisiyle alakalı stres: 5,7,8,11,12

Y1A: Yaşamın işe olumsuz etkisi:	1,2,3,4,5,6
Y2A: İşin yaşama olumlu etkisi:	12,13,14,15,16,17
Y3A: İşin yaşama olumsuz etkisi:	7,8,9,10,11
TA1: Sosyal destek / benlik algısı:	4,10,8,3,5,13,16,12,1,15,2
TA2: İntihara karşı olmak:	30,31,32,33,34,35,36
TA3: Umutsuzluk / yalnızlık:	26,24,23,27,25,29,21,22,20
TA4: İntihar düşüncesi:	14,11,19,17,7,18,6
TA5: Hayattan endişe duymak:	28,9

T.C.

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLUGU

Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

Toplantı No	Toplantı Tarihi	Toplantı Saati	Toplantı Yeri
2025-11	30.05.2025	14.00	Rektör Yardımcısı Odası

KARAR NO: 2025-11-64: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Havacılık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı 241434012 numaralı Nuray SİVASLI' nın, Dr. Öğr. Üyesi Nurgül ERDAL' ın danışmanlığında yürütülen "Havacılık Sektöründe Çalışanların İş Yaşam Dengesinin İntihar Olasılığına Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: İstanbul Örneği" konulu çalışması görüşüldü yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, İGÜ Etik Kurulumuzun 09.05.2025 tarih ve 2025-07 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR

Cihangir Mah. Şehit Jandarma Komando Er Hakan Öner Sokak No: 1 34310 Avcılar /
İSTANBUL Tel: (+90212) 422 70 00 Faks: (+90212) 422 74 01 www.gelisim.edu.tr
https:/./(birim).gelisim.edu.tr (birim)@gelisim.edu.tr