İŞ STRESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ TATMİNİNİN ARACILIK ETKİSİ: HAVALİMANI İŞLETMELERİNDE GÖREVLİ GÜVENLİK PERSONELİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Dr. Cenk TUFAN

Ticaret Bakanlığı

tufancenk1@gmail.com

ÖZET

Bu gün birçok sektörde olduğu gibi havacılık sektöründe de dünya üzerinde küreselleşmeye bağlı çeşitli gelişmeler yaşanmaktadır. Global ölçekte yaşanan bu gelişmeler, havacılık sektörünün ülkemizde hızlı bir şekilde büyümesine olanak sağlamış, dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi sivil havacılık politikaları ülkemizin de temel politikalarından biri haline gelmiştir.

2018 yılında tüm dünya genelindeki yolcu sayısında bir önceki yıla göre % 6.1 oranında bir artış gözlemlenmiştir (IATA 2018). Dünya çapında ticari hava yollarının 2019 yılında tarifeli uçuşlarda yaklaşık 4,5 milyardan fazla yolcu taşıyacağı tahmin edilmektedir (Statista.com). Hava trafiği arttıkça, havacılık güvenliği de daha da hayati hale gelmektedir.

Genel olarak, havacılık sektöründeki güvenlik kaynaklı kazalar teknik veya insani faktörlerden meydana gelmektedir (Skorupski ve Uchronski, 2015: 42-51). Moriarty, (2015)' nin yapmış olduğu bir çalışma, bu kazaların %70'inden fazlasının insani faktörlerden kaynaklandığını göstermektedir. Bu alanda yapılan araştırmaların çoğu, pilotlar ve hava trafik kontrolörleri üzerine odaklanmış olup, insanların havacılık güvenliği hakkındaki algılarını ve duygularını etkileyen faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte, teröristlerin araç ve yöntemlerinin çeşitlilik gösterdiği modern toplumlarda, yolculardan ve bagajlarından gelen tehditleri tespit etmesi beklenen havaalanı güvenlik personelinin rolü, havacılık güvenliği için kritik bir faktördür (Oster vd. 2013:148-164). Bu nedenle, havalimanı güvenlik personeli arasındaki yüksek düzeyde işten ayrılma niyeti oranı, havacılık güvenliği için potansiyel bir tehdit oluşturduğundan hava limanlarında görevli güvenlik personelinin çalışma koşulları ve duygusal motivasyonları hakkında daha fazla araştırmaya ihtiyaç bulunmaktadır.

Çalışanların işten ayrılma niyeti, bir çalışanın üyesi olduğu bir organizasyondan ayrılma olasılığıdır. Artan işten ayrılma niyetinin, işten ayrılmaya gerçekten dönüşme olasılığı

yüksektir (Steelve Ovalle, 1984:673-686). Mobley (1977) ile Lee ve Mitchell (1994)' e göre iş stresi ve iş tatmini, işten ayrılma niyetini tetikleyen önemli faktörlerdir. Çeşitli meslek dallarında yapılan çalışmalar göstermiştir ki; iş stresi arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır (Kim ve Kao, 2014; Allisey vd. 2014; Bowling vd., 2015). İş stresi, iş ortamlarında meydana gelmesi nedeniyle genel stresten farklıdır (Jou vd. 2013:95-104). Sonuç olarak, iş stresi üzerine yapılan araştırmalar, bireysel değişkenler yerine çalışanlar için strese neden olan çalışma ortamlarını ve farklı iş özelliklerini ön plana çıkarmıştır.

Bu sebeple Türkiye'de uluslararası bir havalimanında görevli 442 özel güvenlik görevlisinden toplanan veriler kullanılarak yapılan bu çalışmada, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve iş tatmininin bu ilişkideki aracılık etkisi incelemektedir. Katılımcıların 175 (36.9)'i erkek, 267'si kadındır (60.4). 18- 50 yaş arası katılımcıların yaş ortalaması 28' dir (SD 4.75). 1-182 ay arasında değişen işletmede çalışanların ortalama görev süresi 47.93 ay'dır (SD = 39.14).

Anahtar Kelimeler: İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti, İş Tatmini, Havalimanı İşletmeciliği

MUNZUR 1. ULUSLARARASI SOSYAL BİLİMLER KONGRESİ
TUNCELİ
24-26 MAYIS 2019