

T.C.
ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**KABİN MEMURLARINDA GÖRÜLEN PRESENTEEISM İLE İŞE
ADANMIŞLIK VE İŞİNİ KAYBETME KORKUSU ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

Hülya ÇAĞLAR ÇELEBİOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İstanbul (2019)



ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**KABİN MEMURLARINDA GÖRÜLEN PRESENTEEISM İLE İŞE
ADANMIŞLIK VE İŞİNİ KAYBETME KORKUSU ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

Hülya ÇAĞLAR ÇELEBİOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı:

Dr. Zeynep Ayfer BOZAT

Bu çalışma 27.08.2019 tarihinde yapılmış olan Tez Savunma Sınavında tarafımızca incelenmiş olup, kapsam ve kalite açısından Yüksek Lisans Tezi olmaya yeterli bulunmuştur.


Dr. Zeynep Ayfer BOZAT
(Danışman)

Tez Savunma Sınavı Jüri Üyeleri

Dr. Zeynep Ayfer BOZAT

Meslek Yüksek Okulu,
Altınbaş Üniversitesi



Dr. Öğretim Üyesi Ayla ESEN

İşletme, Altınbaş Üniversitesi




Dr. Öğretim Üyesi Devrim GÜN

Sivil Havacılık Yüksekokulu,
Bilgi Üniversitesi



Bu çalışma bir Yüksek Lisans/Doğtora tezinin tüm gerekli şartlarını taşımaktadır


Dr. Öğretim Üyesi Ümmüğülsüm ZOR
(Anabilim Dalı Başkanı)

Sosyal Bilimler Enstitüsü onayı: 27.08.2019




Doç. Dr. Nur Banu KAVAKLI
Enstitü Müdürü

Bu dokümandaki tüm bilgilerin akademik kural ve etiğe bağılı kalınarak yazıldığını ve tez yazım kuralları kapsamında bu çalışmada bulunan ve özgün olmayan bütün bilgi ve materyallerin referanslandırıldığını temin ederim.

Hülya ÇAĞLAR ÇELEBİOĞLU

ÖZET

KABİN MEMURLARINDA GÖRÜLEN PRESENTEEISM İLE İŞE ADANMIŞLIK VE İŞİNİ KAYBETME KORKUSU ARASINDAKİ İLİŞKİ

Hülya Çağlar ÇELEBİOĞLU

Yüksek Lisans, İşletme, Altınbaş Üniversitesi

Danışman: Dr. Zeynep Ayfer BOZAT

Ağustos, 2019

Uzun yıllar boyunca işletme ve insan kaynakları yönetimi açısından, devam davranışı çalışanın performans ve verimliliğini ölçmek adına en önemli parametrelerden biri olarak kabul edilmiştir. İşletmeler başlangıçta devamlılığı sağlamak adına politikalar geliştirmeye yönelmişlerdir. Süreç içinde sağlıklı devamlılığın, işletmeye en az devamsızlık ölçüsünde hatta bazen daha fazla maliyeti olduğu, aynı zamanda çalışanın tutum ve davranışlarını etkileyerek işe ve örgüte olan bağlılığı zayıflattığı fark edilmiştir. Bu kapsamda devam davranışının içinde vücut bulan ve tespiti devamsızlığa oranla daha zor olan sağlıklı devamlılık davranışının azaltılmasına yönelik çalışmalar başlamıştır. Sağlıklı devamlılığın azalması için sebeplerinin doğru analiz edilmesi oldukça önemlidir. Alanda yapılan araştırmalarda görüldüğü üzere sağlıklı devamlılığa neden olan faktörler arasında en belirleyici olanlar; işe adanmışlık, örgüte adanmışlık, işkoliklik ve işini kaybetme kaygısıdır. Havacılık uçuş emniyetini esas alan oldukça dinamik bir hizmet sektörü olup

Çalışanların en önemli mesleki gerekliliklerinden biri de fiziksel ve zihinsel olarak sağlıklı bir Şekilde işe hazır olmaktır. Uçuş operasyonu içinde yer alan kabin memurlarının sağlıksız devamlılık davranışları bu bakış açısıyla incelenmiştir. Bu anlamda araştırmada kabin memurlarının işe adanmışlıklarının ve işini kaybetme kaygılarının sağlıksız devamlılık davranışlarına etkileri analiz edilerek havacılık sektörüne bu anlamda katkı sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda duygusal adanmışlığı yüksek ve işle ilgili imkân ve olanaklarda azalma kaygısı yaşayan kabin memurlarının sağlıksız devamlılık gösterme oranlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Kabin memuru, Sağlıksız devamlılık, İŞte ol(ma)ma, işe adanmışlık, İŞ kaybetme korkusu

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND FEAR OF JOB LOSS WITH PRESENTEEISM IN CABIN ATTENDANTS

Hülya Çağlar ÇELEBİOĞLU

M.A., Business Administration, Altınbaş University

Supervisor: Dr. Zeynep Ayfer BOZAT

August 2019

In the fields of management and human resources, the attendance has widely been accepted as one of the essential parameters for measuring performance and productivity of employees. In order to increase the performance and productivity, the businesses had an inclination to develop policies for assuring their employees' attendance at first. However, it has been clearly observed that the presenteeism, as an employee behavior decreasing the employee's commitment to her work and to the organization by negatively affecting her behaviors; has countermeasures for businesses as much as the absenteeism. In this context, the researches about reducing the presenteeism which is more indistinguishable than the absenteeism has become more important. In order to reduce the presenteeism, it is essential to analyze its reasons. As they have been asserted in the previous researches, the most substantial reasons of presenteeism can be named as employees' commitment to work, their organizational commitment, workaholism and the fear of job-loss. As being a dynamical sector and emphasizing the safety of its customers, the sector of aviation requires for its employees both mentally and physically to be ready for the work. The very same principle constitutes the perspective of this research focusing on the presenteeism of flight attendants. Moreover, the effects of flight attendants'

commitment to work and their fear of job loss will be analyzed in order to contribute to the aviation sector. As a result, it will be claimed that the presenteeism is highly correlated to the high motivations of flight attendants and their anxiety about the loss of job-related resources and opportunities.

Keywords: Presenteeism, Absenteeism, Cabin Attendant, commitment to work, Organizational Commitment, Fear Of Job Loss

İÇİNDEKİLER

ÖZET	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLO LİSTESİ	xii
ŞEKİL LİSTESİ	xiv
RESİM LİSTESİ	xv
KISALTMALAR LİSTESİ	xvi
GİRİŞ.....	1
1.PRESENTEEISM.....	3
1.1. PRESENTEEISM KAVRAMINA TARİHSEL BAKIŞ	3
1.2. DEVAMSIZLIK VE SAĞLIKSIZ DEVAMLILIK İLİŞKİSİ	9
1.3. SAĞLIKSIZ DEVAMLILIĞI ETKİLEYEN UNSURLAR.....	15
1.3.1. Örgütsel Unsurlar.....	18
1.3.1.1. İşin niteliği ve algılanan cazibesi.....	18
1.3.1.2. Gelir düzeyi ve terfi olanakları	19
1.3.1.3. İşyeri çalışma koşulları	20
1.3.1.4. İnsan ilişkileri, örgüt iklimi, kültürü.....	23
1.3.1.5. Yönetim tarzı ve yönetici desteği (davranışı)	26
1.3.2. Sağlıksız Devamlılığı Etkileyen Bireysel Unsurlar	28
1.3.2.1. Kişilik özellikleri	28
1.3.2.2. Cinsiyet	30
1.3.2.3. Yaş ve mesleki çalışma süresi.....	30
1.3.2.4. Eğitim düzeyi	31
1.3.2.5. Medeni durum ve iş yaşam dengesi	32

1.3.2.6. Gelir durumu.....	33
1.4. SAĞLIKSIZ DEVAMLILIĞIN SONUÇLARI.....	34
1.4.1. Verimlilik Düşüşü.....	34
1.4.2. Performans Düşüklüğü.....	35
1.4.3. Motivasyon Kaybı ve Memnuniyetsizlik.....	36
1.4.4. Devamsızlık.....	37
1.4.5. İşten Ayrılma Niyeti.....	38
1.5. KABİN MEMURLARINDA GÖRÜLEN SAĞLIKSIZ DEVAMLILIK DAVRANIŞININ İŞE OLAN MUHTEMEL ETKİLERİ.....	39
2. İŞE ADANMIŞLIK.....	46
2.1. ADANMIŞLIK KAVRAMI.....	46
2.2. İŞE ADANMIŞLIK KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ.....	46
2.3. İŞE ADANMIŞLIK VE İŞKOLİKLİK.....	49
2.4. İŞE ADANMIŞLIK KAVRAMININ BOYUTLARI.....	51
2.4.1. Duygusal Adanmışlık.....	51
2.4.2. Zihinsel Adanmışlık.....	52
2.4.3. Fiziksel Adanmışlık.....	52
2.5. İŞE ADANMIŞLIK DURUMUNUN ÖRGÜTSEL SONUÇLARI.....	53
2.5.1. Olumlu Örgütsel Sonuçlar.....	55
2.5.1.1. İş tatmini.....	55
2.5.1.2. Bireysel ve örgütsel performans.....	55
2.5.1.3. İşten ayrılma niyeti.....	56
2.5.1.4. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık.....	57
2.5.2. Olumsuz Örgütsel Sonuçlar.....	58
2.6. SAĞLIKSIZ DEVAMLILIK VE İŞE ADANMIŞLIK İLİŞKİSİ.....	59
3. İŞ KAYBETME KAYGISI.....	61
3.1. İŞ KAYBETME KAYGISI KAVRAMI.....	61
3.2. İŞ KAYBETME KAYGISININ UNSURLARI.....	63
3.3. İŞ KAYBETME KAYGISI KAVRAMININ BOYUTLARI.....	64
3.3.1. İşin Kendisini Kaybetme.....	65
3.3.2. İşle İlgili Olanaklarda Azalma.....	66

3.3.3. Organizasyon Yapısının Devamlılığı.....	67
3.4. İŞ KAYBETME KAYGISININ NEDENLERİ.....	68
3.4.1. İş Kaybetme Kaygısının Kişisel Nedenleri.....	68
3.4.2. İş Kaybetme Kaygısının Örgütsel Nedenleri	72
3.5. İŞ KAYBETME KAYGISININ SONUÇLARI	74
3.5.1. İş Kaybetme Kaygısının Kişisel Sonuçları	74
3.5.2. İş Kaybetme Kaygısının İş İle İlgili Sonuçları	76
3.5.3. İş Kaybetme Kaygısının Örgütsel Sonuçları	77
3.6. SAĞLIKSIZ DEVAMLILIK İLE İŞ KAYBETME KAYGISI İLİŞKİSİ.....	78
4. ARAŞTIRMA BULGULARI	79
4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	79
4.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	79
4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	80
4.3.1. Evren ve Örneklem	80
4.3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	80
4.3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Araştırmada Kullanılan Ölçekler	81
4.3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Faktör Analizleri	83
4.3.4.3. İş kaybetme kaygısı ölçeği doğrulayıcı faktör analizi	88
4.3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri.....	90
4.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ.....	92
4.5. KABIN MEMURLARININ SOSYO-DEMOGRAFİK BULGULARI.....	94
4.6. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI	103
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	121
KAYNAKÇA	128
EK A.....	140

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1: Presenteeism kavramının tarihsel sürecinde yapılmış olan tanımlamalar.....	3
Tablo 1.2: Literatürde Presenteeism kavramı için kullanılan Türkçe ifadeler.....	8
Tablo 1.3: Boston New England Medical Center 'da yapılan araştırma sonuçları.....	13
Tablo 2.1: Tarihsel Süreçte Adanmışlık Ve İşe Adanmışlık Kavramları İçin Yapılmış Tespitler.....	47
Tablo 3.1: İş Güvencesizliği ve İşini Kaybetme Korkusu Kavramları İçin Yapılmış Tespitler.....	62
Tablo 4.1: Sağlıksız Devamlılık Ölçeği Faktör Analizi (KMO and Bartlett's Test).....	84
Tablo 4.2: Sağlıksız Devamlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	84
Tablo 4.3: İşe Adanmışlık Ölçeği Faktör Analizi (KMO and Bartlett's Test).....	86
Tablo 4.4: İşe Adanmışlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	87
Tablo 4.5: İş Kaybetme Kaygısı Faktör Analizi (KMO and Bartlett's Test).....	88
Tablo 4.6: İş Kaybetme Kaygısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	89
Tablo 4.7: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	91
Tablo 4.8: Kabin Memurlarının Sosyo-Demografik Özellikleri.....	97
Tablo 4.9: Cinsiyet- duygusal adanmışlık Testi grup istatistikleri.....	99
Tablo 4.10: Cinsiyet- duygusal adanmışlık T testi analiz sonuçları.....	99
Tablo 4.11: Cinsiyet- İşin kendisini kaybetme ve işle ilgili olanaklarda azalma Testi grup istatistikleri.....	100
Tablo 4.12: Cinsiyet- Cinsiyet- İşin kendisini kaybetme ve işle ilgili olanaklarda azalma T testi analiz sonuçları.....	101
Tablo 4.13: Sosyo Demografik Değişkenlerle Araştırma Değişkenleri Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....	103
Tablo 4.14: Kolmogorov-Smirnov Dağılımının Normalliği Testi.....	104
Tablo 4.15: Araştırma Değişkenleri İle Sağlıksız Devamlılık ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....	107

Tablo 4.16: İşe Adanmışlık Boyutlarının Sağlıksız Devamlılığın İş Tamamlama Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Model Özet Tablosu.....	109
Tablo 4.17: İşe Adanmışlık Boyutlarının Sağlıksız Devamlılığın İş Tamamlama Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Modeli Tablosu.....	109
Tablo 4.18: İşe Adanmışlık Boyutlarının Sağlıksız Devamlılığın Dikkat Dağınlığına Rağmen İş Tamamlama Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Model Özet Tablosu.....	109
Tablo 4.19: İşe Adanmışlık Boyutlarının Sağlıksız Devamlılığın Dikkat Dağınlığına Rağmen İş Tamamlama Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Modeli Tablosu.....	110
Tablo 4.20: İş Kaybetme Kaygısı Boyutlarının Sağlıksız Devamlılığın İş Tamamlama Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Model Özet Tablosu.....	114
Tablo 4.21: İş Kaybetme Kaygısı Boyutlarının Sağlıksız Devamlılığın İş Tamamlama Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Modeli Tablosu.....	114
Tablo 4.22: İş Kaybetme Kaygısı Boyutlarının Sağlıksız Devamlılığın Dikkat Dağınlığına Rağmen İş Tamamlama Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Model Özet Tablosu.....	114
Tablo 4.23: İş Kaybetme Kaygısı Boyutlarının Sağlıksız Devamlılığın Dikkat Dağınlığına Rağmen İş Tamamlama Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Modeli Tablosu.....	115
Tablo 4.24: Araştırma modeline ait hipotezlerin istatistiksel sonuçları.....	119

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1:	Presenteeismın anlamsal olarak sınıflandırılışı.....	6
Şekil 1.2:	Nedenleri ve Sonuçları İtibarı İle Sağlıksız Devamlılık.....	17
Şekil 4.1:	Araştırmanın Yapısal Modeli.....	92

RESİM LİSTESİ

- Resim 1: Sağlıksız devamlılık değişkeni histogram ve Q-Q grafikleri.....105
Resim 2: İşe adanmışlık değişkeni histogram ve Q-Q grafikleri105
Resim 3: İş kaybetme kaygısı değişkeni histogram ve Q-Q grafikleri.....106



KISALTMALAR LİSTESİ

- CRM** : (Crew Resource Manegement) Ekip Kaynak Yönetimi
DDRİT: Dikkat Dağınıklığına Rağmen İşi Tamamlama
ICAO : (International Civil Aviation Organization) Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü
İA : İşe Adanmışlık
İAD : Duygusal İşe Adanmışlık
İAF : Fiziksel İşe Adanmışlık
İAZ : Zihinsel İşe Adanmışlık
İK : İş Kaybetme Kaygısı
İKK : İşin Kendisini Kaybetme Kaygısı
İOA : İşin Olanaklarında Azalma Kaygısı
İT : İşi Tamamlama
JIM : Job Insecurity Measure
KMO : Kaiser-Meyer-Olkin
NGAP : New Generation of Aviation Professionals
OYD : Organizasyon Yapısının Devamlılığı Kaygısı
SD : Sağlıksız Devamlılık
SHGM : Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü
SPS : Stanford Presenteeism Scale
UWES : Utrecht Work Engagement Scale

GİRİŞ

Havacılık gerek ülkemizde gerekse dünya çapında gelişmeye ve büyümeye devam eden bir sektördür. Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (ICAO) güncel rakamları 2036 yılına kadar havacılık sektöründe 620.000 pilot 125.000 hava trafik kontrolörü başta olmak üzere bakım personeli ve kabin personeli alanlarında kalifiye insan kaynağına ihtiyaç duyulacağını göstermektedir (ICAO SAFETY, 2019).

Ulusal anlamda otorite olan Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM), *New Generation of Aviation Professionals “ ICAO NGAP ”* delegasyonu çerçevesinde, alanda verilen eğitim standardının korunması ve uluslararası platformlarda tanınması adına havacılık alanında eğitim veren üniversitelere rehberlik etmektedir. Delegasyonun öncelikli amacı ihtiyaç duyulan kalifiye elemanın yetiştirilip sektöre kazandırılması adına çalışmalar yapmaktadır.

Yükseköğretim kurumunun yerleşme sonuçlarında görüldüğü üzere gerek devlet gerekse vakıf üniversitelerin lisans ve önlisans düzeyinde havacılık eğitimi verilen programlarının doluluk oranları yıllar içerisinde artmaktadır. 2019-2020 verilerine göre Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Programlarının doluluğu oldukça yüksek olup önlisans düzeyinde tercih edilen ilk on program arasında sekizinci sırada yer almaktadır (www.osym.gov.tr, 2019).

Kalifiye kabin memuru ihtiyaç ve talebinin oldukça yüksek olduğu ve giderek artacağı öngörülen havacılık sektöründe en temel gereklilik tartışmasız emniyet ve güvenlidir.

Kabin memurluğu; iş tanımı, çalışma koşulları, iş gereklilikleri açısından ulusal ve uluslararası kurallara uygunluk gerektiren bir iş koludur. Aynı zamanda çalışan sağlığının (Fiziksel, zihinsel) ve kişisel karakteristiklerinin, temin seçim aşamasından başlamak üzere

oldukça önemli olduğu bir alandır. Sağlık anlamında yeterlilik, gerek uçuş gerekse kabin görevlileri açısından, önemli mesleğe kabul gerekliliklerden biridir. Mesleği uzun yıllar profesyonel olarak yapabilmek için de sağlık anlamındaki bu yeterliliğin devamlılığı gerekmektedir. Kabin memurunun fiziksel ve zihinsel olarak uçuş görevine hazır olması, sonuçları itibarı ile kişisel performanstan öte uçuş emniyeti, etkin bir uçuş operasyonu ve hizmet kalitesi ile doğrudan ilgilidir.

Bu anlamda havayolu işletmelerinin en önemli hedeflerinden birinin devamlılık düzeyini korumak kadar sağlıksız devamlılığı azaltmak olması kaçınılmazdır. Mesleği icra eden kabin memurlarında sağlıksız devamlılık davranışı ile işe adanmışlık ve iş kaybetme kaygısı arasındaki ilişkinin analizi, devamlılık konusunda yönetsel politikaların oluşturulmasında faydalı olacaktır. Bunun yanı sıra ulaşılan bulguların sektörde bulunan uçuş ekipleri ve yer operasyon birimleri üzerinde gerçekleştirilecek yeni araştırmalara öncülük yapacağı da düşünölmektedir.

1. PRESENTEEISM

1.1. PRESENTEEISM KAVRAMINA TARİHSEL BAKIŞ

Presenteeism kavramı üzerinde yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde kavramın tarihçesinin 1900'lerin başlarına uzandığı görülmektedir. Kavram, 1970 yılında *Smith* tarafından Absenteeism (Devamsızlık) kavramının zıt anlamlısı, 1955 yılında *Canfield ve Soash*, 1993 yılında *Stolz* tarafından Exhibiting excellent attendance (Kusursuz devamlılık) olarak dile getirilmiş ve literatürde ilk olarak bu şekilde yer almıştır (Houdmont, Leka, & Sinclair, 2012). Bu tanımlamalar ile gündeme gelen presenteeism kavramı, izleyen yıllarda verimlilik noktasında oluşması muhtemel etkileri sebebi ile öncelikle işletme yönetimi, insan kaynakları yönetimi ve psikoloji olmak üzere birçok disipline konu olmuş, günümüze uzanan süreçte kavrama ait farklı saptamalar yapılmıştır.

Alanda gerçekleştirilmiş çalışmalar taranmış, edinilen bulgular tarihsel süreç bazında ele alınarak Tablo'1.1 de gösterilmiştir.

Tablo 1.1: Presenteeism kavramının tarihsel sürecinde yapılmış olan tanımlamalar

(Canfield, Soash, vd. 1955 ;Stolz, 1993)	Kusursuz devamlılık
(Smith, 1970)	Absenteeism (Devamsızlık) kavramının zıt anlamlısı
(Simpson, 1996; Worrall, Cooper ve Campbell, 2000)	Çalışanların işin gerektirdiği fonksiyonları tam olarak sağlayacak durumda olmadıkları halde fiziksel olarak çalışma ortamında bulunmaları
(Cooper, 1998)	Çalışanların iş kaybetme kaygısına bağlı olarak çalışma ortamında daha fazla bulunmaya yönelmeleri
(Burton vd. 1999)	Sağlık koşullarını sağlamadan iş ortamında bulunmaları sebebi ile çalışanların performansında görülen düşüş

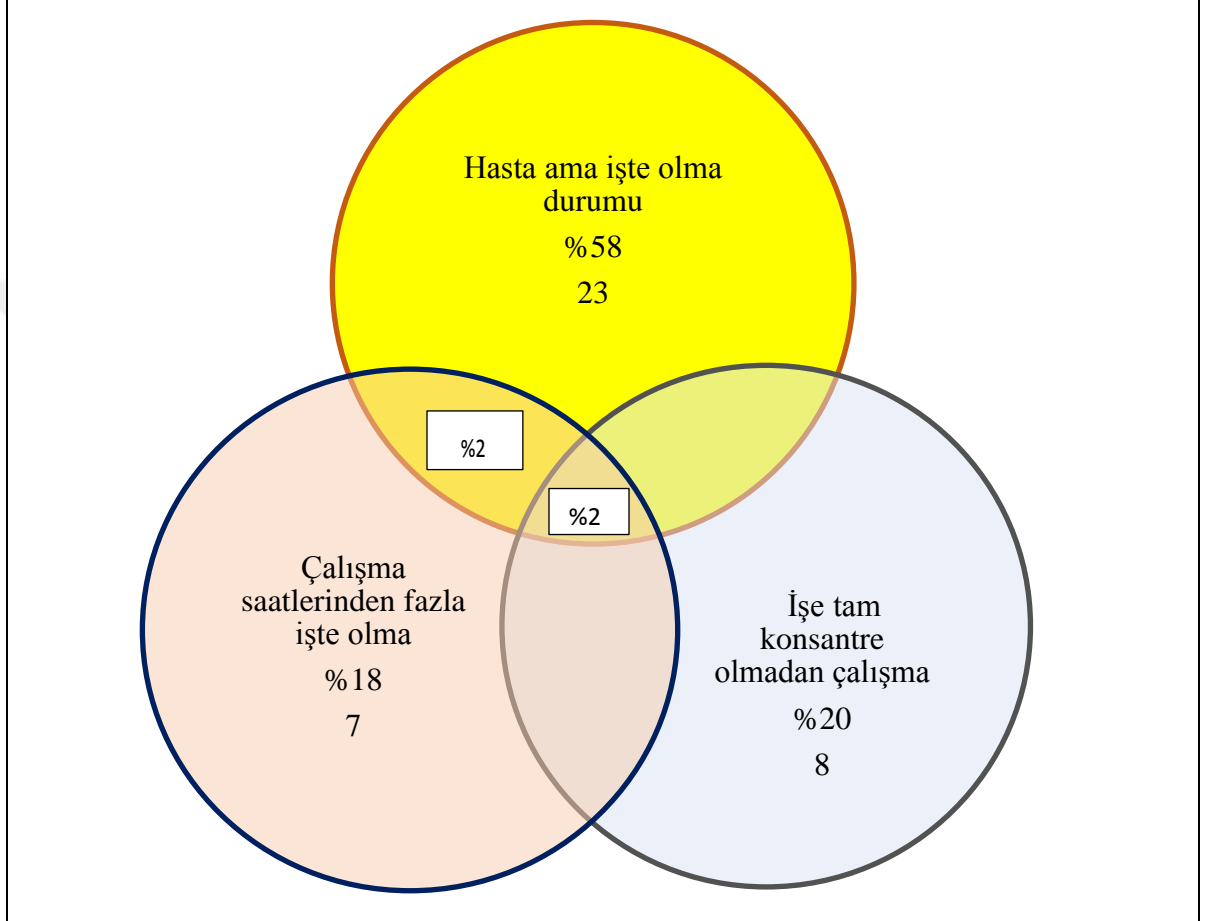
(Aronsson, Gustafsson, ve Dallner, 2000; Dew, Keefe, ve Small, 2005)	Çalışanların kendilerini sağlıklı hissetmedikleri halde işe gitmeleri
(Lowe, 2002)	Çalışanların sağlıksız ve yaralı olsalar da işe gitmeye devam etmeleri. Çalışanın devamlı performansın devamsız olması
(Hummer, Sherman ve Quinn, 2002; Whitehouse, 2005)	Sağlık koşullarında yetersizlik ya da tam performansı etkileyen diğer etkenler sebebi (iş yeri politikaları, çalışma koşulları vb.) ile oluşan performans kaybı
(Sheridan, 2004)	Yarı zamanlı çalışma konusunda isteksizlik göstermek
(Evans, 2004); Johansson ve Lundberg, 2004)	Sağlık koşulları uygun olmadan veya normalde devamsızlığa sebep olabilecek özel yaşam problemlerine rağmen(Ör: Çocuklarla ilgili bakıcı problemi) işe gitme davranışı göstermek
(Turpin vd. 2004)	Sağlık problemlerinden dolayı yaşanan performans düşüklüğü
(Hemp, 2004)	Hasta olarak işe gitmek zorunda kalan ve tam performans sağlayamayan çalışanların sorunu
(Dew vd. 2005)	Çalışanların sağlıksız, problemlili olsalar da işe devam davranışı göstermeleri
(Meerding vd. 2005)	Çalışanların işe gitme davranışını etkileyecek sağlık sorunlarını göz ardı ederek devamlılık göstermeleri
(Kivim ve Akieta, 2005)	Sağlıksız olduğu halde sağlıklı gibi davranmak
(Firms vd. 2006)	Sağlıksız çalışmaya bağlı performans düşüklüğü ve buna eşlik eden bütün olumsuzluklardır
(D'Abate ve Eddy, 2007)	Çalışanların sağlık problemlerine rağmen işe gitme davranışı göstermeleri sonucunda işin gerektirdiği ileri seviye yeterlilikleri gösterme konusunda yetersiz olmaları
(D' Abate ve Eddy, 2007)	Çalışanlarda görülen iş ortamında oldukları halde zihnen iş dışı faaliyetlerle ilgilenme hali

(Schultz ve Edington, 2007)	Sağlık sorunlarının göz ardı edilmesi sonucunda karşılaşılan verimlilik kaybı
(Sandırsan vd. 2007)	Çalışanların sağlık problemi yaşarken mesaiye gelip faaliyet göstermesidir
(Yamashita vd. 2008)	İş ortamında sağlıkla ilgili problemlerden etkilenen verimlilik kaybında tespit edilebilen değişimlerdir
(Hansen vd. 2008)	Çalışanın sağlıksız olduğunu anlamasına rağmen işe devamlılık göstermesidir
(Pauly vd. 2008)	Sağlıksız oldukları halde işe devam eden çalışanların neden olduğu performans düşüklüğü
(Gilbreath ve Karimi, 2012)	İşin kendisi veya iş ortamındaki stres faktörleri sebebi ile çalışanların, iş ortamında ve fiziksel anlamda sağlıklı oldukları halde zihinsel performanslarını tam kullanamamaları
(Dharmasiri, 2015)	Çalışanların fiziksel olarak var olup mental ve duygusal olarak olmaması bu sebeple bedenlerinin işte, kafa ve kalplerinin başka bir yerde olması durumudur (Werapitiya, Opatha, & Fernando, 2015)
(Muthukutti, 2018)	Çalışanların işte olup çalışmama durumudur
(Werapitiya, Opatha ve Fernando, 2015)	Çalışanların işe gelmemesi beklenirken dahi gelme eğilimleridir

Kaynak: (Johns, Presenteeism: A Short History and a Cautionary Tale, 2012; Çoban & Harman, Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması, 2009).

Araştırma sonuçlarına göre, günümüzde kullanılan anlamına en yakın ve kabul görmüş halinin ilk defa örgütsel psikoloji alanında çalışmaları bulunan psikolog *Cary L. Cooper* tarafından telaffuz edildiği görülmektedir. *Cooper*, kavramı; çalışanların işin gerektirdiği fonksiyonları tam olarak sağlayacak durumda olmadıkları halde fiziksel olarak çalışma ortamında bulunmaları şeklinde ifade etmiştir (Cooper & Lu, 1996). Presenteeism kavramı *Cooper* tarafından çalışanların işini kaybetme kaygısına bağlı olarak çalışma ortamında daha fazla bulunmaya yönelmeleri olarak da tanımlanmıştır (Lack, 2011).

Presenteeism kavramı için literatürde yapılmış olan 40 tanımlamanın anlamsal olarak sınıflandırılmış hali Şekil 1’de paylaşılmıştır.



Şekil 1.1: Presenteeism’in anlamsal olarak sınıflandırılışı

Kaynak: Werapitiya, Opatha, & Fernando, Presenteeism: Its Importance, Conceptual Clarifications, and a Working Definition, 2015

Görüldüğü gibi kavram üç farklı bakış açısıyla araştırmalara geçmiş ve bu çerçevede anlaşılmıştır. Bunlardan ilki hasta iken işe gitmek, ikincisi sağlık dışı sebeplerle işe hazır olmadan işe gitmek (işin gerektirdiği performansı gösterememek) ve sonuncusu işin etkin bir şekilde yapılabilmesi için gereken sürenin üstünde iş ortamında bulunmaktır (Murray & Cooper, 2018).

Kavram üzerinde Türkiye’de çalışmalar 2000’li yıllarda başlamıştır. Türkiye esas alınarak yapılan taramalar sonucunda alanda günümüze kadar yapılmış 25 araştırma ve 17 makaleye ulaşılmıştır. Araştırmaların ağırlıklı olarak İşletme, Sağlık, Turizm İşletmeciliği ve Eğitim alanlarında gerçekleştirilmiş olduğu görülmüştür (Dergi Park Akademik & YK Başkanlığı Tez Merkezi, 2018).

Uluslararası literatürde Presenteeism olarak yer bulan kavramın “presence” sözcük kökünden geldiği ve sözcük olarak bir yerde bulunma, görünme, varlık gösterme manasında kullanıldığı, aynı zamanda yok ya da yokluk anlamı taşıyan “absence” sözcüğünden gelen Absenteeism kavramının zıt anlamına işaret ettiği kabul edilmektedir (ifti, 2010). En yalın haliyle ifade etmek istenilirse presenteeism ve absenteeism sözcükleri fiziksel olarak varlık ve yokluk şeklinde birbirinin tersi iki durumu anlatmaktadır. Presenteeism kavramının Türkçe kullanımı ile ilgili bulgular tarandığında, henüz tek kelimelik karşılığının ve üzerinde uzlaşılan bir tanımlamanın bulunmadığı bu sebeple araştırmalarda farklı ifadelerle karşılaşıldığı izlenmektedir. Literatür incelemesi sonucunda presenteeism kavramını tanımlamak için kullanıldığı tespit edilen Türkçe ifadeler Tablo 1.2’de gösterilmiştir.

Tablo 1.2: Literatürde Presenteeism kavramı için kullanılan Türkçe ifadeler

(Çiftçi, 2010)	İşte var ol(ama)ma
(Günbeyi ve Gündoğdu, 2010)	İşkoliklik
(Özmen, 2011)	Presenteizm
(Coşkun, 2012)	Kendini işe verememe
(Yıldız ve Yıldız, 2013)	Sözde var olma olgusu
(Anık Baysal, Baysal Aksu, ve Aksu, 2014)	İşte varolmama sorunu
(Ulu, Özdevecioğlu, ve Ardıç, 2016)	Hasta iken işe gelme davranışı
(Yavan, 2017)	Çalışıyor gibi görünme davranışı
(Akdoğan, Harmancı, ve Bayram, 2018)	İşte varolamama
(Şanlımeşhur, 2018)	İşte istemeyerek var olma

Alanda yapılan bilimsel çalışmalarda Absenteeism'in çalışan devamsızlığı, Presenteeism'in ise fiziksel devamlılık, görünürde devamlılık manalarında sıkça kullanıldığı izlenmiştir. Presenteeism kavramı için yapılan tanımlar incelendiğinde, fiziksel anlamda varlık gösterme durumunun belirleyici bir husus olduğu söylenebilir. Fakat belirleyici olmakla birlikte sadece fiziksel varlık gösterme ifadesinin anlamsal olarak çok sığ kaldığı, araştırmacıları öncelikle fiziksel olarak varlık gösterme durumunu nitelemeye, ardından fonksiyonellik ve verimlilik kavramları ile olan ilişkisini anlamaya yönlendirdiği tespit edilmiştir (Duncan, 2016).

Kavramı tanımlarken hastalık durumu, sınırları, tam olarak neyi kapsadığını (fiziksel ya da zihinsel), işe devamlılık ve devamsızlık kavramlarının ne ifade ettiği, performans ile olan ilişkisi, çalışanları işte bulunup bulunmama kararı almaya iten kişisel ve örgütsel sebeplerin ne olduğunun altını çizme ihtiyacı doğmuştur (Murray & Cooper, 2018).

Çalışan devamlılığının işletmelere yapacağı katkının, çalışanın gerek fiziksel gerek zihinsel sağlık şartlarını karşılaması halinde istenilen düzeye ulaşması beklenir, çalışanın sağlığı performansını etkileyen en önemli unsurlardan biridir (Jr., 2005). Verimlilik kavramına yapılan vurgular çalışanın bedenen iş ortamında bulunması kadar yapılan işin gerekliliklerini etkin bir şekilde gerçekleştirmesi gerekliliğini de beraberinde getirmektedir. Kavrama ait Tablo 1.1’de yapılmış tanımlamalar ve Türkçe ifadesi üzerine Tablo 1.2’de getirilen öneriler değerlendirilerek kavramın Türkçe karşılığı için “Sağlıksız Devamlılık” ifadesinin önerilebileceği düşünülmüş ve çalışmanın devamında bu şekilde kullanılmıştır. Sağlıksız devamlılık ifadesinin, fiziksel ve zihinsel anlamda sağlıklı olma durumunu karşılamadığı, aynı zamanda fiziksel ve zihinsel şartları sağlamış olsa dahi çalışanın sağlık dışı herhangi bir sebeple kendini işe hazır hissetmediği tüm durumlarda gösterdiği devamlılık durumunun da mecaz anlamda sağlıksız bir durumu işaret ettiği düşüncesinden yola çıkılarak bu kaniya varılmıştır (Türk Dil Kurumu, 2018).

1.2. DEVAMSIZLIK VE SAĞLIKSIZ DEVAMLILIK İLİŞKİSİ

Maliyetleri düşürüp performansı arttırmak yoluyla karlılık sağlamak işletme yönetimi açısından önemi günden güne artan ve benimsenen bir yaklaşımdır. Önceleri yönetsel açıdan bakıldığında çalışan sağlığı ve devamsızlık arasındaki ilişki işletmeler açısından izlenmesi gereken en önemli durumdu (Roe & Diepen, 2011). Devamsızlık durumunda

üretkenlik kaybı olduğu, sağlıksız devamlılık durumunda ise verim ve performans kaybı olmadığından işletme maliyetleri açısından faydalı olduğu yönünde bir algı mevcuttu (Johns, 2009). Kişisel ve örgütsel performansa yönelik çalışmalarda maliyetleri etkileyen en önemli unsur olarak çalışan devamsızlığı görülmekte, çalışanın işinin başında olma koşulu sağlandığı sürece sağlık sorunları veya zihinsel olarak hazır olma durumunun sadece çalışana ait bir problem olduğu düşünülmekteydi. Sağlıksız devamlılık, hasta olarak işe gitmek zorunda kalan ve tam performans sağlayamayan çalışanın kendine ait bir sorun olarak algılanmaktaydı (Hemp, 2004). İşe devamlılık durumunun niteliksel yeterliliği, sağlıklı bir devam olup olmadığı sorgulanmadan her koşulda gösterilen devamlılık davranışı kusursuz devamlılık olarak görülmekteydi (Samalopanan, 2018). Bu sebeple maliyet hesaplarında çalışan devamlılığı en önemli kriter olarak kabul edilmekte, devamlılığı olan çalışanın performansı istenilen seviyede kabul edilmekteydi.

Günümüzde ise gerek devamsızlık gerekse sağlıksız devamlılık işletmeler açısından maliyetlerde artışa ve performans kaybına sebebiyet verebilecek olan iki temel unsur olarak göze çarpmaktadır. İşletmeler açısından gizli bir maliyet kalemi olan performans kaybının ardında devamsızlık ve sağlıksız devamlılık olarak iki sebep bulunmaktadır. Devamsızlık durumu, işte bulunulmayan süreler, kısa ve uzun süreli hastalık izinleri, sağlık harcamaları şeklinde gruplanıp ölçülebilmektedir. Oysaki sağlıksız devamlılık, fiili bir devam durumunun söz konusu olduğu, sağlık dışı sebeplerden de kaynaklanabilen ve bu sebeple ölçümü kolay yapılamayan bir durumdur. İşletme açısından, devamsızlık, devamsızlık durumunda oluşan sağlık harcamaları ve sağlıksız devamlılık maliyetlerinin totalinden oluşan gizli bir tehdittir (Schultz, Chen , & Edington, 2009).

Devamsızlık durumunun performansla direkt olarak ilişkilendirilmesinin en önemli nedeni takip etme kolaylığı olup, performans kaybı ve örgüte olan maliyeti açısından sonuçlarının net olarak görülebilmesi, hesaplanabilir olmasıdır. Sağlık sebeplerinden kaynaklanan sağlıksız devamlılık durumunda hastalığın detayları, sağlığın fiziksel ya da zihinsel olması, işin yapısı itibarı ile zihinsel ya da fiziksel yeterliliklerden hangisini gerektirdiği, çalışanın üretkenliği üzerindeki etkisi bazen işletmeler tarafından görmezden gelinmekte ve devamsızlığa göre kısmen cazip görülmektedir. Bununla birlikte işletmeler açısında özellikle verimsizlikle birlikte seyreden sağlıksız devamlılık durumunun maliyet ve performans verilerinin devamsızlık durumuna göre yüksek olduğuna dair önemli göstergeler mevcuttur (Murray & Cooper, 2018). Sağlıksız devamlılık durumu gerek örgüt gerekse çalışan performansı açısından direkt hesaplanabilir olmadığından ölçümü ve değerlendirilmesi zordur. Bu sebeple devamsızlık ve sağlıksız devamlılık durumlarının örgüte olan maliyetlerinin karşılaştırılmasına yönelik ilk çalışmalar davranış bilimciler tarafından geliştirilmiş ve sanılanın aksine sağlıksız devamlılık durumunun devamsızlığa göre örgüt ile çalışan açısından daha önemli sonuçları olan gizli bir maliyet kalemi olduğu sonucuna varılmıştır. Maliyetler ve performans kaybına etkileri sebebi ile devamsızlıkla karşılaştırıldığında sağlıksız devamlılık buzdağının görünmeyen yüzü olarak ifade edilmiştir (Werapitiya, Opatha, & Fernando, 2015). İşletme açısından sağlıksız devamlılık durumunun maliyeti, çalışan sağlığı ve performansı arasındaki ilişkiden yola çıkılarak sebep olduğu performans kaybının ölçümü yoluyla somutlaştırılmaya çalışılmıştır (Cooper & Dewe, 2008). Sağlıksız devamlılığa bağlı performans kaybının ölçümü zor olmakla birlikte, çalışanların kendilerini işe hazır hissetmedikleri anlarda kendi performanslarını değerlendirmeleri, sağlık koşulları ve örgüte olan sağlıkla ilgili total maliyetlerinin,

devamsızlık durumunda oluşan maliyetlerle karşılaştırılması yoluyla ölçümler gerçekleştirilmiş ve sağlıklı devamlılık durumunda maliyetlerin düşünülenin aksine daha yüksek olduğu izlenmiştir. 2000 yılında Amerika’da *Bank One* adlı kurum çalışanları üzerinde yapılmış olan inceleme sonuçlarına göre sağlıkla ilişkilendirilebilecek total giderlerin sadece % 24’ünün direkt sağlıkla alakalı olduğu (tıbbi tanı, tedavi ve ilaç), toplam maliyetin % 76’sının dolaylı sağlık maliyeti olduğu görülmüştür. Dolaylı harcamalar içinde devamsızlık % 6, kısa süreli sakatlık veya hastalıklar % 6, uzun süreli sakatlık veya hastalıklar %1 seviyelerinde görülürken hastayken işe gitme sebebi ile oluşan sağlıklı devamlılık davranışının %63 gibi yüksek bir maliyeti işaret etmesi işletme açısından devamsızlığa göre daha ciddi ama gizli bir tehdit olduğunun göstergesidir.

2002 yılında *Lockheed Martin* çalışan sağlığı üzerinde farklı seviyelerde etkili olabilecek aralarında depresyon gibi zihinsel rahatsızlıklarında bulunduğu 28 farklı durumu performans ve maliyet açısından incelemiş, sağlıklı devamlılık durumunda sağlık harcamalarında artış görülürken performansta düşüş yaşandığı sonucuna ulaşmıştır (Hemp, 2004). Tablo 1,3’de *Lockheed Martin* tarafından 28 farklı sağlık durumu üzerinden yapılan incelemeden 9 duruma ait veriler gösterilmiştir.

Tablo1.3: Boston New England Medical Center 'da yapılan araştırma sonuçları

Durum	Görülme Sıklığı (%)	Ortalama Performans kaybı (%)	Yıllık total kayıp (\$)
Migren	12.0	4.9	434,385
Artrit	19.7	5.9	865,530
Kronik sırt ağrısı	21.3	5.5	858,825
Alerjik ve sinüsle ilgili sorunlar	59.8	4.1	1,809,945
Astım	6.8	5.2	259,740
Reflü	15.2	5.2	582,660
Cilt ve deri hastalıkları	16.1	5.2	610,740
Yakın zamanda görülen nezle veya grip	17.5	4.7	607,005
Zihinsel hastalıklar	13.9	7.6	786,600

Kaynak: Hemp, Presenteeism: At Work—But Out of It, 2004

Tabloya konu olan 9 durum kabaca yıllık 45.000 dolar geliri olan çalışan bazında sağlıklı devamlılık görülme sıklığı, ortalama performans kaybı ve yıllık total performans kayıp ortalamaları alınarak incelenmiş elde edilen veriler üzerinden totalde karşılaşılan 28 durumun sağlıklı devamlılık durumunda işletmeye yıllık maliyetinin 34 milyon dolar olacağı öngörülmüştür. Ulaşılan sonuçların gösterdiği üzere sağlıklı devamlılık, işletmeler ve insan kaynakları yönetim birimleri açısından sebep ve sonuçları açısından incelenmesi gereken önemli bir durumdur.

2000'lerden günümüze yaklaşırken yapılan tespitler bu yargıyı doğrular niteliktedir. Amerika'da yapılan çalışmalar sağlıksız devamlılık durumunun, Amerika'da faaliyet gösteren şirketler üzerindeki maliyetinin yıllık 150 milyon dolardan fazla olacağını göstermektedir. Amerika dışında da sağlıksız devamlılık durumunun işletmelere ve ülke ekonomisine etkisinin çok farklı olmadığı görülmektedir. Avustralya ekonomisine tahmini maliyetinin 2004-2005 yılı verilerine göre 25,7 Avusturya doları, İngiltere'ye yıllık 15 Milyon Pounddan fazla, Yeni Zelanda'ya yıllık 700-8,2 Milyon Yeni Zelanda Doları arası olduğu tespit edilmiştir (Quazi, 2013).

Bir diğer araştırmada 17 ülkede yaklaşık 2000 kişinin katılımıyla edinilen veriler değerlendirilmiş, devamsızlık durumunun şirketlere maliyeti milyon dolarlarla ifade edilse de detaylı inceleme yapıldığında, sağlıksız devamlılık durumunda işletme maliyetlerinin %10 artış gösterdiği tespit edilmiştir. Devamsızlık ortalaması yıllık olarak kişi başına 4 iş gününe tekabül ederken sağlıksız devamlılık durumu kişi başına 57,5 güne denk gelmekte ve bu değer senede toplam 12 hafta gibi ciddi bir zaman dilimine karşılık gelmektedir. Aynı araştırmada Avustralya ve İngilterede devamsızlık ile sağlıksız devamlılık verileri karşılaştırılmış, devamsızlık durumunun maliyetinin 150 milyon dolar, sağlıksız devamlılık durumunun ise 1.500 milyon dolar olduğu görülmüştür (Sackett, 2018).

Araştırmalar devamsızlık durumunun gerçek maliyetinden bahsedebilmek için sağlıksız devamsızlık durumunun işletmelere olan maliyetini, oluşan performans kaybı ile durumun çalışan davranışlarına yansımaları gibi parametrelerle değerlendirme ve karşılaştırma gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. İşletmeler açısından devamsızlıkla ilgili bir maliyetten bahsedilirken büyük resme bakılması gereklidir (Quazi, 2013). Sağlıksız devamlılık

davranışının halk sağlığını tehdit ettiğine yönelik tespitler de bulunduğundan ülkenin genel sağlık politikaları içinde maliyet kaynağı olduğu söylenebilir (Widera, Chang, & Chen, 2010).

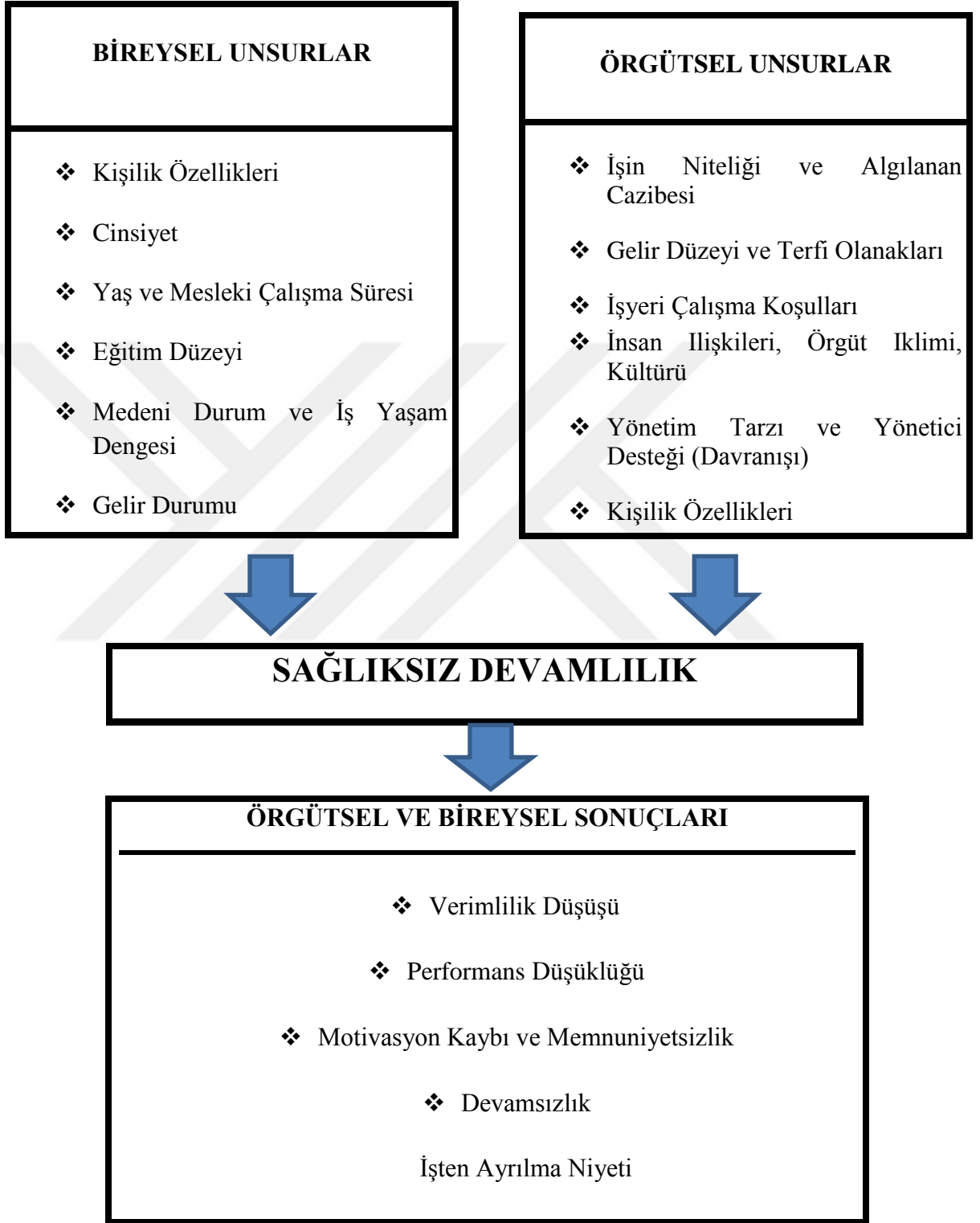
1.3. SAĞLIKSIZ DEVAMLILIĞI ETKİLEYEN UNSURLAR

Sağlıksız devamlılık öncelikli olarak sağlık problemlerini işaret etmekte, sağlıkla olan ilişkisi devamsızlık durumundaki ile benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte sağlıksız devamlılık davranışının ardında, iş imkânlarında daralma, artan mesai süreleri, azalan iş güvencesi, kariyer olanakları, çalışanlarda güven, yönetici desteği ve iş tatmini gibi iş ile ilgili faktörlerde yer almaktadır (Caverley, Cunningham, & MacGregor, 2007; Aronsson & Gustafsson, 2005).

Çalışanları sağlıksız devamlılık göstermeye iten unsurları, *Cary L. Cooper ve Maria Karanika-Murray* örgütsel ve bireysel olarak sınıflandırılmıştır (Murray & Cooper, 2018). *Aronsson ve Gustafsson*'da 2005 yılında yaptıkları çalışma sonrasında örgütsel, bireysel, örgütsel ve bireysel unsurlar olarak sıralamıştır. *Lack*, sağlıksız devamlılığa sebep olan faktörleri sağlıkla ve işle ilgili unsurlar olarak iki grup altında detaylandırmıştır (Lack, 2011). 2008'de *Hansen ve Anderson* tarafından işle ilgili unsurlar, bireysel unsurlar, bireysel tutum ve davranışlar sağlıksız devamlılık sebebi olarak tanımlanmıştır. *Baker-McClearn vd.* tarafından bireysel unsurlar ve çalışma ortamında hissedilen baskılar olarak iki grupta ele alınmıştır (Arslaner & Boylu, 2015). Koçoğlu sağlıksız devamlılık unsurlarını işle ilgili faktörler, iş ortamı ile faktörler, kişisel faktörler ve çevresel faktörler olarak dörde ayırmıştır (Koçoğlu, 2007). Görüldüğü gibi genelde bireysel ve örgütsel unsurlara dayandırılan sağlıksız devamlılık bazı kaynaklarda da ikisin karması veya totali olarak

ifade edilmiştir. Çalışmada ise bu unsurlar bireysel ve örgütsel olarak ele alınmış ve şekil 1.2’de görüldüğü şekilde sınıflandırılmıştır.





Şekil 1.2: Nedenleri ve Sonuçları İtibarı İle Sağlıksız Devamlılık

1.3.1. Örgütsel Unsurlar

1.3.1.1. İşin niteliği ve algılanan cazibesi

Aronsson ve Gustafsson örgütsel unsurlar arasında işin niteliği ile ilgili olanları öne çıkarmış, yönetici baskısı, zaman baskısı, iş ortamında çelişki, işin gereklilikleri gibi faktörlere dikkat çekmiştir. İşin niteliği göz önüne alındığında özellikle hizmet sektöründe, sağlık, sosyal hizmetler ve eğitim ile ilgili işlerde sağlıksız devamlılığın yüksek olduğu görülmektedir. Sağlıksız devamlılık düzeyi yüksek seyreden bu sektörlerde özellikle hastalık sebebiyle devamsızlık davranışı görülme sıklığı yüksek seyretmektedir (Dew, Keefe, & Small, 2005; Aronsson & Gustafsson, 2005). İş yükünün fazla olması, işin belli yetkinlikler gerektirmesi, çalışanın yerini aynı yeterlilikte bir diğer çalışanla doldurma zorunluluğu özellikle ikamesi zor çalışanlarda sağlıksız devamlılık davranışının daha fazla görülmesine sebep olmaktadır. Bu durum işletmeleri devamsızlık konusunda daha radikal tedbirler almaya ittiği gibi çalışanda da her koşulda işe gitme şeklinde kendini göstermektedir (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000; Roe & Diepen, 2011).

İsveç 'de rastgele bir usulde seçilmiş 3136 çalışan üzerinde yapılmış olan çalışma iş ve örgütün yapısı ile ilişkili olan; zaman baskısı altında çalışma, yetersiz istihdam, çalışanlar arasında görev değişimi olanakları gibi unsurların çalışanlarda işte daha uzun süreli çalışma dürtüsü oluşturduğunu ifade etmiştir. Özellikle çalışma saatlerinde esneklik söz konusu olmayan ve belli süreler içinde gerçekleştirilmesi gereken işler çalışanları sağlıksız devamlılığa yönlendirmektedir (Lack, 2011; Çiftçi, 2010). *Bockerman ve Laukkanen*, günlük, haftalık, aylık çalışma sürelerinin uzunluğu, düzensizliği (vardiyalı, gece çalışma), işin çalışma şartlarının zorluğu gibi çalışanın fiziksel ve zihinsel sağlığını olumsuz

etkileyebilecek unsurların sağlıksız devamlılık davranışını artırdığını öngörmüşlerdir (Collins & Cartwright, 2012). İş gereklilikleri fiziksel, zihinsel, örgütsel açıdan gerekli bedensel ve mental yeterliliklere dikkat çekilerek tanımlanmıştır. Çalışan açısından işle ilgili hedeflere ulaşmak, kişisel, mesleki gelişim kaydetmek, kariyer yapmak adına takip edilmesi, yakalanması gereken öğrenme ve kendini geliştirme fırsatları önemli stres faktörleridir. Doğru yönetilemediğinde maruz kalınan stres çalışanda sağlıksız devamlılık davranışına yol açar. İş yükü fazlalığı, işin duygusal emek gereksinimi, iş yaşam dengesinin korunamaması çalışanda yılgınlık, bıkkınlık tükenmişlik hissiyatına, örgütsel bağlılığın, motivasyonun azalmasına sebep olarak sonucunda sağlıksız devamlılık gösterilmesine sebep olur (Schaufeli, Bakker, & Rhenen, 2009) .

İşin cazibesi de çalışanın tutum ve davranışları üzerinde oldukça etkilidir. İş cazip bulan çalışanın iş tatmini daha yüksektir tutum ve davranışları işleyişi korumaya yöneliktir (Eren, 2011). Algılan cazibesi ve tatmini yüksek işlerde çalışanlar, ciddi sağlık sorunlarına rağmen devam davranışı gösterebilmektedirler. Ayrıca bazı kaynaklarda işini severek yapmakta devam davranışının ardındaki sebepler arasında görülmektedir (Murray & Cooper, 2018; Mowday, Porter, & Steers, 1982; Mandıracıoğlu, 2013).

1.3.1.2. Gelir düzeyi ve terfi olanakları

Gelir düzeyi ve terfi olanakları çalışanın sağlıksız devamlılık kararı üzerinde işin kendisi kadar etkili olacak örgütsel unsurlardandır (Çiftçi, 2010). Gelir düzeyi yüksek çalışan grubunun, görece eğitim durumunun iyi olduğu varsayılarak yeni iş imkânları açısından şanslı olacağı, devamsızlık yapma veya iş bırakma noktasında daha hesapsız olacağı düşünülebilir. Fakat ücret düzeyi yüksek, özerk, yetki sahibi ve işle ilgili geleceğinde

umutlu çalışanlarda pozisyonunu koruma veya aynı şartları sağlama konusundaki çekincelerden ötürü devamsızlık daha az görülmekte, devam davranışlarının sağlıklı devamlılık yönünde yüksekliği dikkat çekmektedir (Johns, 2009; Mowday, Porter, & Steers, 1982). Beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanların devamsızlık ve sağlıklı devamlılık durumları bu tespiti doğrular niteliktedir. Aylık gelir seviyesi düşük meslek gruplarında çalışanlar arasında devamsızlığın görece daha yüksek olduğu, bunun yanı sıra sağlıklı devamlılık oranlarının da düşük olmadığı izlenmektedir (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000). Kısa ve uzun süreli devamsızlık veya istemsizde olsa tekrarlayan devamsızlık davranışı çalışanda, gelir düzeyinde düşme, ücret artışı sağlayamama, terfi alamama ya da işini tamamen kaybetme korkusu yaşanmasına yol açmaktadır. Başka bir ifade ile doğrudan ya da dolaylı olarak iş ve ücret güvencesizliği ile belirsizlik hissi çalışanın ekonomik kazanımlarda azalma, pozisyonunu kaybetme, işinde ilerleme anlamında korku ve endişe yaşamasına sebep olmaktadır. Bunun neticesinde uzun süre iş ortamında kalma, hasta iken (fiziksel-zihinsel) işe gitme veya kendini çalışmaya hazır hissetmediği halde işe gitme gibi tüm sağlıklı devamlılık davranışları görülebilmektedir (Lack, 2011; Saksvik, Grødal , & Murray, 2017; Çiftçi, 2010).

1.3.1.3. İşyeri çalışma koşulları

Kusursuz devamlılık kavramı özellikle devamlılık takibinin ana hedef olduğu işletmelerde, korku dürtüsüyle işe düzenli devam etmek, mecburen kullanılan izin veya raporlardan gereğinden kısa sürede işe dönüş gerçekleştirmek yoluyla potansiyel sağlıklı devamlılık davranışını içinde barındırabilir (Munir, Yarker, & Haslam, 2009).

Ülkenin içinde bulunduğu politik ve ekonomik belirsizlikler çalışanın kişisel yaşamı ile çalışma hayatı üzerinde etkiye sahiptir. Gerek sağlık gerekse sağlık dışı sebeplerle görülen işe hazır olmama durumunda, çalışan davranışlarını devamsızlık veya sağlıksız devamlılık kararı almak yoluyla etkilemektedir. Çalışanlar hasta veya zihinsel olarak işe hazır olmadıkları halde devam davranışı göstermekte veya kendilerine dayatılan limit üstü çalışma saatlerini kabul etmektedirler (Çiftçi, 2010). Ekonomik koşullarla bağlantılı olarak yeniden yapılanma süreçlerine giren ve küçülme yoluyla ekonomik hayatın içinde kalmaya çalışan işletmelerde sağlıksız devamlılık görülme oranlarının yüksekliği dikkat çekmektedir (MacGregor, Cunningham, & Caverley, 2008; Mandıracıoğlu, 2013). Bunun en önemli sebebi işletme çalışanları arasında sağlık sebebi ile devamsızlık yapanların işini ilk kaybedenler olacağı ve sağlıksız olsada devamlılık gösterenlerin pozisyonlarını koruyacağı yönündeki algılardır (Johns, 2009).

Çalışma koşullarını belirleyen iş akdi, kadrolu veya sözleşmeli oluşuna bağlı olarak çalışan davranışı üzerinde etkili olabilmektedir. Sözleşmeli, yarı zamanlı ve mevsimlik çalışanlar iş yerinde bulunma adına daha az baskı hissettikleri veya hastalığa bağlı rapor kullanma durumunda yaptırımları daha az olduğundan devamsızlık oranları görece daha yüksek sağlıksız devamlılık oranları ise daha düşüktür. Oysa kadrolu veya tam zamanlı çalışanlar devamsızlık davranışı ve sağlık raporlarının iş yaşamlarına muhtemel olumsuz etkileri sebebiyle sağlıksız devamlılık göstermeye meyillidirler (Roe & Diepen, 2011; Samalopanan, 2018; Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000; Aronsson & Gustafsson, 2005).

İş yeri çalışma koşulları işyerine ait politikalardan bağımsız düşünülemez. İşin niteliğine bağlı olarak; iş yükü, uzun çalışma saatleri, fazla mesai baskısı, çalışma saatlerinin adaletli

dağıtılması (gece, gündüz, tatil günlerine), çalışma koşullarının iyileştirilmesi, performansa dayalı gelir dağılım sistemleri, çalışan sayısının yeterliliği, yönetsel ve çalışma ortamına bağlı stresler, örgüt içi rollerde ve iş tanımlarında belirsizlik, örgüt kültürü, iş yaşam dengesi anlamında çalışmalar, iş kaybetme korkusu, sağlık problemleri yaşandığında sergilenen yaklaşım gibi durumlar işyeri politikaları ile şekillenir (Dew, Keefe, & Small, 2005).

Bu noktalarda sergilenen baskıcı, belirsiz ve zayıf işletme politikaları ile sağlıksız devamlılık arasında önemli bir ilişki mevcuttur. Baskı temelinde uygulanan zayıf ve belirsiz politikalar sonucunda çalışanlar, devamsızlık durumunda karşılaşılabilecekleri olumsuz tutumlardan ve itibar kaybetmekten çekinmekte, ekonomik bir kayba uğramamak veya işlerini tamamen kaybetmemek adına sağlıksız devamlılık göstermeye daha yatkın olmaktadır (Mandıracıoğlu, 2013). Sağlıksız devamlılık çalışanın kişisel motivasyonu ve işletmenin baskıcı politikaları sonucunda vücut bularak çalışan davranışına yansımaktadır (MacGregor, Cunningham, & Caverley, 2008). Devamsızlık oranlarını düşürmek ve işe devamı artırmak adına işletmeler tarafından, devam gösterenin ödüllendirilmesi veya zam oranlarının yüksek tutulması yönünde politikalar tercih edilebilmektedir. Tercih edilen bu politikalar çalışan devamlılık oranlarında artış (ekonomik kayba uğramamak adına), devamsızlık oranlarında düşüş sağlarken, sağlıksız devamlılığı olumsuz yönde etkileyerek yükseltebilmektedir (Johns, 2009; Akdoğan, Harmancı, & Bayram, 2018). Devamsızlığı düşürmeye yönelik birtakım politikalar sonucu artan sağlıksız devamlılık davranışı, kısa ve uzun süreli performans ve verim kaybına sebep olarak işletmeye zarar verebilmektedir. İşletmenin sağlık politikaları bu duruma örnek olabilir, işe devamı ödüllendirip devamsızlığı cezalandırmaya yönelik sağlık politikaları, kısa sürede tedavisi mümkün basit

sağlık sorunlarının, sağlıksız devamlılık sonucu etkin bir iyileşme süreci yaşanmaması sebebiyle kronik hale gelmesine veya daha ciddi problemlere dönüşerek uzun süreli devamsızlığa evrilmesine sebep olabilmektedir (Munir, Yarker, & Haslam, 2009). İşte bulunulan sürelerin düzenli kontrol edilmesi devamsızlık davranışını azaltabilmekte fakat aynı zamanda davranışın sağlıksız devamlılığa dönüşmesine neden olabilmektedir. Devamsızlık kontrol sonuçlarının sadece fiziksel anlamda hastalık kaynaklı olanlar hakkında net fikir verebildiği de göz önünde bulundurulmalıdır.

İşletme politikaları arasında çalışan davranışını en yüksek oranda etkileyenlerden biride iş güvencesi olarak görülmektedir. İş kaybetme korkusunun fazla, işgören devir hızının yüksek olması çalışanda motivasyon kaybına bunun yanı sıra sağlıksız devamlılık davranışında artışa yol açmaktadır. İş tatminin yüksek olması, çalışma ortamından duyulan memnuniyet de çalışan davranışı üzerinde belirleyicidir. Devamsızlığı düşüren ve sağlıksız devamlılık davranışını arttıran unsurlar arasında izlenmektedir (Murray & Cooper, 2018; Mowday, Porter, & Steers, 1982). Çalışma ortamının fiziksel koşullarındaki zorlayıcı nedenler de gerek sağlık açısından oluşturduğu tehditler gerekse konsantrasyon bozukluğuna sebebiyet vererek zihinsel bütünlüğü bozması sebebi ile sağlıksız devamlılık davranışını tetikleyebilmektedir (Coşkun, 2012).

1.3.1.4. İnsan ilişkileri, örgüt iklimi, kültürü

Örgütsel yapı içinde çalışanlar arasındaki ilişkiler, örgüt iklimi ve kültürünün özellikle gösterilen performans, görev süresi, devamsızlık davranışı ve işgören devir hızı noktalarında belirleyici olduğunu görülmektedir. Bu unsurlar gerek kişisel gerekse örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu ya da olumsuz anlamda etkilemek yoluyla çalışan davranışına

yön verebilmektedir (Mowday, Porter, & Steers, 1982). Devamsızlık, sağlıklı ve sağlıklı devamlılık arasındaki ilişki noktasında hassas bir dengenin sağlanması gerekliliği insan ilişkileri, örgüt iklimi ve kültürünün sağlıklı devamlılığa etkisinin incelenmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Çalışanı sağlıklı devamlılık davranışına yönelten sebepler arasında olumsuz olarak tanımlanabilecek birçok sebebin yanında işin cazibesi, örgüt iklimi ve kültürünün çalışan açısından memnuniyet verici olarak algılanması, çalışanı teşvik edici uygulamalar ve çalışma arkadaşlarına duyulan güven gibi birçok olumlu faktöründe bulunduğu görülmektedir. Devamsızlık veya sağlıklı devamlılık davranışı, bir bütünün parçası olmak, aidiyet hissetmek, işverene güven duymak ve değer verildiğini hissetmek kavramları ile ilişkili olup bunlardan bağımsız değerlendirilmesi yanıltıcı olabilecektir. Bu durumlar ile çalışanın gönüllü olarak sağlıklı devamlılık davranışı göstermesi arasında önemli bir bağ mevcuttur ve gösterilen bu devamlılık hastalıklarla ilgili sebeplerden ötürü veya buna rağmen sonrasında uzun vadede devamsızlığa dönüşmesi ihtimali bulunmaktadır. (Johns, 2009). Birlikte olduğu takım arkadaşlarına karşı kendini sorumlu hissetmek, yapılan işin meslektaşlarının yaptığı işe bağlantısı olması, takımını yarı yolda bırakmama arzusu ve iş yükünü paylaşmak temelinde karşılaşılan gönüllü sağlıklı devamlılık davranışı literatürde çok fazla değinilmese de karşılaşılan bir durumdur. Bu tercih her ne kadar bireysel bir tutum gibi görünse de kişiler arası ilişkiler ve örgüt iklimi bağlantısı sebebiyle örgütsel unsurlar içinde değerlendirilmektedir (Akdoğan, Harmancı, & Bayram, 2018; Quazi, 2013; Collins & Cartwright, 2012). Dew, Keefe ve Small'un 2005 yılında hemşireler üzerinde yapmış oldukları bir çalışmada katılımcılar, içinde buldukları ekibi aile olarak tanımlamışlardır. İşe olan bağlılıkları ve ekip arkadaşlarının desteği ile bazı ufak sağlık problemlerini görmezden gelerek çalıştıkları halde durumun üstesinden

gelmeyi başardıklarını ifade etmişlerdir. Buradan hareketle çalışan sağlığı üzerinde iş ve çalışana ait kişisel faktörler dışında faktörlerinde etkili olduğu söylenebilir (Whysall, Bowden, & Hewitt, 2017; Johns, 2009). Örgüt iklimi çalışanın bireysel tutum ve davranışlarını etkilemek yoluyla örgüt performansını etkileyen önemli bir unsurdur. İşle ilgili stresin yoğun algılandığı ortamlar, örgütsel bağlılığı zayıflatıp sağlıksız devamlılık davranışını arttırmak yoluyla kişisel ve örgütsel performans kaybı üzerinde rol oynayabilmektedir (Cincotta, 2005). Stres ve stres kaynaklı faktörlerin sağlıksız devamlılık ile ilişkisi örgütsel birtakım gerçeklerle doğrudan alakalıdır. Örgütsel güven ortamı ve sosyal destek söz konusu olduğunda bu durumun iş ortamına yansımaları sağlıksız devamlılık davranışında azalma şeklinde yaşanmaktadır (MacGregor, Cunningham, & Caverley, 2008). Örgütsel bağlılık söz konusu olduğunda sağlıksız devamlılık, örgütsel vatandaşlığın belirtisi gibi de algılanabilmektedir. Bu noktada sağlıksız devamlılığın performans ve verimlilik üzerindeki olumsuz etkisi gözden kaçırılmamalıdır (Johns, 2009). Kişide iş yükü, uzun çalışma saatleri vb. sebeplerle görülen tükenmişlik sendromu ise sağlıksız devamlılık şeklinde başlayıp akabinde kalıcı devamsızlığa evrilen bir süreçtir. Bu süreç çalışanın sürekli iş ortamını eleştirmesi, sık sık çevresine negatif düşünceler yayması gibi sonuçları itibarı ile örgüt iklimini de olumsuz yönde etkilemektedir (Schaufeli, Bakker, & Rhenen, 2009; Demerouti, Le Blanc, Bakker, & Schaufeli, 2009). Kişiler arası ilişkiler kapsamında olduğu kadar sosyal çevre baskısı olarak da değerlendirilebilecek bir diğer unsurda devamsızlık durumunun iş yaşamında olduğu kadar sosyal yaşamda da olumsuz algılanmasıdır. Devamsızlık ve raporluluk durumunda hakkında olumsuz düşünülmesi korkusu kişi davranışı üzerinde etkili olabilmektedir (Murray & Cooper, 2018).

1.3.1.5. Yönetim tarzı ve yönetici desteği (davranışı)

Yönetim tarzı, liderlik ve yönetici desteği işletmenin diğer politikaları gibi çalışan davranışını şekillendiren unsurlardandır. *Ramsey* yönetim tarzına dikkat çeken araştırmacılardan biridir. Yapmış olduğu çalışmada arkadaşlarından yeterli destek alamama durumu, sağlıksız devamlılık davranışına etki eden unsurlar arasında gösterilmektedir (Collins & Cartwright, 2012). İşletmeler için önemli bir maliyet kalemi olan sağlıksız devamlılığı azaltmak adına yönetsel çözüm yolları aranırken fark edilen en can alıcı sağlıksız devamlılık sebeplerinden biri de yönetici ve lider konumunda bulunan kişilerin bizzat kendi tutum ve davranışlarının çalışanlar üzerindeki rol model etkisi olmuştur. *Zofia Bajorek*'e göre yönetici konumunda bulunanlar hasta iken işe gelir ve işe uygun değilken iş ortamında bulunur veya bu davranışı gösterenleri ödüllendirirlerse bu durum, diğer çalışanlar üzerinde her koşulda işe devam etme yönünde algı ve baskı oluşturacaktır (Cooke, 2017). Rekabet esasına dayanan, çatışma durumunda kişisel inisiyatifle karar alınan, tartışmalı olayları kendi lehine manipüle eden ve olumsuzlukları gerektiğinde çalışan aleyhine tehdit olarak kullanmaya meyilli yönetim şekli örgütsel bağlılığı zayıflatmaktadır. Bu tarz bir yönetim sergileyen yöneticiler ile astları arasında gelişen güvensiz ortam, ast üst arasındaki ilişkinin duygusal bağlılık noktasında eksik kalması ve yöneticinin bütünleştirici rolünün işlevini kaybetmesi şeklinde örgüte yansımaktadır. İşletmeye devamsızlık ve çalışan devir hızında artış şeklinde ciddi anlamda etkileri olabilmektedir. Tehdit ve rekabet içeren bu tarzın iş kaybetme ihtimali ile birleştiğinde işletmeye sağlıksız devamlılık olarak etkilerinin olacağı söylenebilir (Reuver & Woerkom, 2010)

Örgütsel bağlılık ile etkin ve güvenilir liderlik arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık etkili, adil bir yönetim ve güven temelinde oluştuğu zaman sağlıklı devamlılık davranışını korku ve belirsizlik temelinde oluşmuşsa sağlıklı devamlılık davranışını destekleyecektir (Hassan & Ahmed, 2011; MacGregor, Cunningham, & Caverley, 2008; Mandıracıoğlu, 2013). Çalışanın zihinsel ve fiziksel performansını arttıran dolayısı ile sağlıklı bir devamlılık göstermesinde etkili olan, aidiyetlerini arttıran noktalardan biride kişisel motivasyonlarının yüksekliğidir. Bahsedilen motivasyon kişisel olarak rollerini nasıl algıladıkları, çalışma arkadaşları ve örgütle olan ilişkileriyle yakından ilgilidir. Çalışanın motivasyonunu etkileyecek işle ve örgütle ilgili parametrelerden biride yönetim tarzı ve yönetici desteğidir. Yön gösterici, bilgi paylaşan, geri bildirim yapan, iş ortamında gerginliği düşüren rahatlatıcı tavırlara sahip yöneticiler ve erişilebilir yönetim anlayışı ile artan kişisel motivasyonun sağlıklı devamlılıkla ilişki, performans üzerindeki olumlu etkisi sebebiyle işletmeler açısından son derece önemlidir. Çalışan performansı ve işletme verimliliğine olan pozitif etkisi, baskıya dayalı yönetim anlayışına göre en önemli artısıdır (Kahn, 1992). Bununla birlikte yöneticilerin liderlik özellikleri üzerinden yapılan bir araştırmada etik liderlik özellikleri sergileyen paylaşımcı ve destekleyici liderlerle çalışan ve yöneticilerinden takdir görenlerin, despotik liderlerle çalışanlara oranla sağlıklı devamlılık oranlarının daha yüksek olduğu izlenmektedir. Bu davranış tercihinin en önemli sebebinin ise lidere olan bağlılık, saygı, onu yarı yolda bırakmama, destek olma arzusu olduğu görülmektedir (Gürer & Solmaztürk, 2018; Çiftçi, 2010).

1.3.2. Sağlıksız Devamlılığı Etkileyen Bireysel Unsurlar

Kişilik özellikleri, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, tecrübe ve gelir düzeyi sağlıksız devamlılığı etkileyen bireysel unsurlar arasında incelenmiştir.

1.3.2.1. Kişilik özellikleri

Kişilik özellikler, çalışanın fiziksel ve zihinsel bütünlüğüne olan etkileri ve devam davranışı açısından ele alınması gereken önemli parametrelerdir. Kişilik özellikleri, kişinin kararlarını şekillendirmek yoluyla gerek devamsızlık gerekse sağlıksız devamlılık davranışı açısından belirleyici olabilmektedir.

Fiziksel sağlık, bedensel performans ile doğrudan ilişkilendirilirken, stres ve strese bağlı etkiler hem zihinsel hem de bedensel performansı etkileyebilmektedir (Duncan, 2016; Cincotta, 2005). Çalışanın kişisel özellikleri sadece sağlık anlamında yeterliliğini etkilemekle kalmayıp liderlik etme ve inisiyatif kullanma gibi pozisyonlarda alınması gereken kararlar üzerinde etkili olmaktadır. Buradan hareketle, stratejik ve hayati kararlar alma yetkinlikleri gerektiren pozisyonlar açısından sağlıksız devamlılık ve kişisel özellikler ilişkisi oldukça hassas bir konudur (Whysall, Bowden, & Hewitt, 2017). Duygusal dünyası dengeli olan çalışanlar devamlılık noktasında daha istikrarlı ve verimli olup, dengeli duygusal durumlarının etkisiyle hastalıklara karşı da daha dirençli olmaktadır (Barrick & Mount, 2009).

Çalışan algıları da devam konusundaki kararlarında etkili olmaktadır. İşletmedeki yaklaşımları adaletli, olumlu algılayanlar ve huzurlu çalışanların sağlıksız devamlılığa daha yatkın olduğu izlenmektedir. İşletmeye karşı vicdani sorumluluk hisseden, işle olan ilişkileri bağlılık ve adanmışlık arasında seyreden çalışanlar ortamdaki zorluklara daha

kolay göğüs gerebilmekte ve her koşulda devamlılık göstermeye meyilli olmaktadırlar. Bu algının oluşmasında kişilik özellikleri de belirleyici olmaktadır. Vicdani duyguları gelişkin, iç denetimleri yüksek, sorumluluk sahibi, kendini göstermeye çalışan, sabırlı, iş etiğine önem veren mütevazı, uyumlu kişilerde ve işkoliklerde sağlıksız devamlılık daha fazla görülebilmektedir. Özgüven düşüklüğü, sağlıksız devamlılık davranışına eşlik eden bir kişilik özelliği olarak gözlenebilmektedir (Johns, 2009; Ulu, Özdevecioğlu, & Ardıç, 2016; Anık Baysal, Baysal, Aksu, & Aksu, 2014). Özgüven düşüklüğü yaşayan çalışanlarda ayrıca kendinden ve çalışma ortamından tatminsizlik, iş arkadaşları ile uyumsuzluk, iş ve özel yaşamını bir dengede yaşayamamak, stres, endişe gibi duygular bedensel ve zihinsel birtakım aksaklılara yol açmaktadır. Bu tür olumsuzlukların etkisi altında çalışma hayatında bulunmak zorunda kalan bazı çalışanlar sadece iş odaklı yaşayabilmekte ve orada kazanmış oldukları başarı ve statülere tutunarak hayatta kalabilmektedirler. İşkoliklik olarak da ifade edilen bu durumun etkisinde olan çalışan için işi, özel hayatının ve sağlığının önünde gelmektedir. İşe hazır ve uygun olmamak durumu zaten söz konusu bile değildir. İşkolik çalışan her koşulda devam davranışı göstermeye devam edeceğinden er ya da geç sağlıksız devamlılık sorunu ile karşılaşılacaktır. Stres çoğunlukla negatif etkileri ile andığımız modern hayatın, örgütsel koşulların ve birtakım bireysel sebeplerin etkisi ile kişi üzerinde etkileri bulunan hayata dair bir olgudur (Lack, 2011). Kişilik özellikleri ile bağı ise stresi yönetip yönetememek noktasında önem kazanmaktadır. Zira iyi yönetilemeyen stres gerek çalışma hayatına uyum gerekse uzun vadeli kalıcı sağlık problemlerine sebep olma noktasında olumsuz çıktıları olan bir durumdur. Kişilik özellikleri itibarı ile strese yatkın olan veya stresi yönetme noktasında yetkinliği zayıf çalışanlarda kısa vadede konsantrasyon

ve performans kaybı, uzun vadede ise sağlıksız devamlılık davranışı görülmesi sürpriz olmayacaktır (ifti, 2010).

1.3.2.2. Cinsiyet

Sağlıksız devamlılık davranışı ve cinsiyet ilişkisi çok net değildir. Cinsiyet unsuru üzerinden yorumlandığında bazı araştırmalarda, kadınlarda görülme oranının erkeklerden daha yüksek olduğu bazılarında ise tam tersi olduğu yönünde veya cinsiyetin belirleyici bir unsur olmadığı şeklinde tespitlerde bulunulmuştur (Yıldız & Yıldız, 2013; Anık Baysal, Baysal, Aksu, & Aksu, 2014; Aronsson & Gustafsson, 2005). Bununla birlikte araştırmaların çoğunda iş yaşamındaki erkek egemen yapılanmaların kadınları fiziksel ve zihinsel olarak daha fazla bir performans sergilemeye zorlayıcı olabildiği ve bundan dolayı kadınlarda sağlıksız devamlılık oranının erkeklere göre biraz yüksek olduğu izlenmiştir (Mandıracıoğlu, 2013; zmen, 2011; Güdü Demirbulat & Bozok, 2015; Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000; Koçoğlu, 2007). Bazı kaynaklarda bedensel ve zihinsel performanslarında düşüş olabileceği gerekçesiyle iş kaybetme korkusu yaşayan hamilelerde sağlıksız devamlılık davranışının daha fazla görülüyor olması da cinsiyete bağlı zorlayıcı bir unsur olarak ele alınmıştır (Murray & Cooper, 2018).

1.3.2.3. Yaş ve mesleki çalışma süresi

Yaş unsuru sağlıksız devamlılığa etkileri açısından izlendiğinde ileri yaşlarda cinsiyetten bağımsız olarak sağlıksız devamlılık davranışında artış tespit edilmektedir (Dew, Keefe, & Small, 2005; Lack, 2011; Aronsson & Gustafsson, 2005). Bu durumun muhtemel sebepleri yaş almaya bağlı olarak ortaya çıkan sağlık problemleri olabileceği gibi aynı zamanda yaş

ile paralel olarak artış gösterdiği düşünölen mesleki çalışma süresidir. Yaş ve artan çalışma süresi ile örgötsel bağlılık, işe adanmışlık gibi faktörler arasında genellikle pozitif bir ilişki görölmektedir. Genç yaşlarda daha az sağlık sorunu ile karşılaşıması ve çalışma hayatının ilk yıllarında çalışma disiplini ve örgötle bütünleşme durumunun bağlılık noktasına taşınmamış olması da bu tezi doğrular niteliktedir. Genellikle iş yaşamının başlarında, genç yaş grubunda olanlar, çalışma ortamı, işletme politikaları, yönetim veya yöneticilerle sorun yaşandığında devamsızlık gösterirken veya işten ayrılmayı düşünürken ileri yaş grubundaki çalışanlar gerek yukarıda bahsedilen durumlar gerekse hastalık halinde sağlıksız devamlılık göstermeye meyilli olmaktadır (Coşkun, 2012; Mandracioğlu, 2013; Koçoğlu, 2007). Yeni iş olanakları bulma şansı ve kariyer değişikliklerinin ileri yaşlar için zorluğu bu yaş grubunda olanları sağlıksız devamlılık davranışı göstermeye iten nedenlerden olabilir.

1.3.2.4. Eğitim düzeyi

Eğitim düzeyi ve sağlıksız devamlılık ilişkisini incelerken eğitim düzeyine bağlı olarak sahip olunabilecek iş imkânları bazında düşünmek daha faydalı olabilir. Her ne kadar çalışan performansı hem bedensel hem de zihinsel yeterliliklerin birlikte olduğu durumlarda en üst seviyede gerçekleşiyor olsa da farklı iş gruplarında bahsedilen yeterliliklerin birbirine göre önceliği vardır. Zihinsel performans gerektiren iş gruplarının görece daha üst düzey bir eğitim geçmişi gerektirdiği bu iş kollarında yaratıcılık, motivasyon ve konsantrasyon ihtiyacının bedensel iş gücü gerektiren iş kollarına göre daha fazla olacağı söylenebilir. Bununla birlikte eğitim gereklilikleri düşük olan iş gruplarında iş ve çalışma koşullarının daha ziyade bedensel performansla ilişki olduğu söylenebilir. Eğitim düzeyi düşük ve bedensel çaba gerektiren iş gruplarında çalışanların fiziksel hastalık risklerine

maruz kalma düzeyi yüksek olduğundan çalışan davranışı genellikle devamsızlık şeklinde seyretmektedir. İşin gerektirdiği yeterlilikler az, getirisi daha düşük olması sebebi ile çalışan açısından kaybına dair endişenin azlığı da bu durumu etkiliyor olabilir. Bununla beraber yüksek eğitim düzeyi gerektiren iş grubunda çalışanlar işlerini kaybetme veya aynı nitelikte iş bulamama endişesini daha yoğun yaşadıklarından çalışmaya uygun olmadıklarının farkında oldukları durumlarda da sağlıksız devam davranışı göstermeyi tercih etmektedirler (Koçoğlu, 2007; Aronsson & Gustafsson, 2005).

1.3.2.5. Medeni durum ve iş yaşam dengesi

Çalışmalarda doğrudan medeni durum unsuruna çok fazla vurgu yapılmamaktadır. Medeni durum parametresi kadın ve erkek çalışanlar açısından aile ve sosyal çevre tarafından kendilerine biçilmiş roller ve sorumluluklar düşünülerek değerlendirilmelidir.

Aile içi roller ve iş yaşam dengesi esas alınarak yapılan tespitlere göre evli ya da boşanmış olup ailevi sorumlulukları (çocuklar ve evin geçimi vb.) olanların bekârlara göre devamlılık davranışlarının farklılık göstereceği söylenebilir. Aile ve sosyal çevre tarafından kadına biçilmiş olan rol gereği evdeki düzenle ilgili sorumluluklar, çocuklar ve onlara ait meşguliyetler ya da ilgilenilmesi gereken yaşlı aile büyükleri ile ilgili sorumluluklar kadınlar açısından fiziksel veya zihinsel olarak işe hazır olma durumunu erkeklere oranla daha fazla etkileyebilmektedir. Bu konu birçok araştırmada cinsiyet unsuru ile de bağdaştırılmıştır. Kadınlarda sağlıksız devamlılık davranışının az bir farkla fazla olduğunu savunan çalışmalar bu prensibe dayandırılmıştır (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000; Coşkun, 2012; Koçoğlu, 2007; D'Abate & Eddy, 2007; Mandıracıoğlu, 2013; GÜDÜ Demirbulat & Bozok, 2015).

Ekonomik ihtiyaçların medeni duruma bağlı olarak bekârlarda daha düşük olacağı varsayımına göre evli veya boşanmış olup ekonomik anlamada ailevi sorumluluklara sahip olunması da kolaylıkla işini kaybetme korkusu ile birleşip sağlıksız devamlılığı tetikleyebilir.

Hansen ve Andersen 2008 yılında yapmış oldukları çalışmada konuya farklı bir açıdan bakarak işkoliklik ve ailevi yaşam arasındaki ilişkiye dikkat çekmişlerdir. Aile içi çatışmalar yaşayan, özel hayatı sorunlu ve aile olmanın sorumluluklarından kaçmak isteyen çalışanların işte daha uzun vakit geçirdikleri, işi evden kaçış yolu olarak görebildikleri yönünde tespitite bulunmuşlardır. Işkoliklik ve sağlıksız devamlılık arasındaki pozitif ilişkiye bağlı olarak evliliklerinde mutsuz olanlarda işkolizme yönelim varsa sağlıksız devamlılık gösterme oranlarının bekârlara oranla daha yüksek olacağı söylenebilir (Mandıracıoğlu, 2013).

1.3.2.6. Gelir durumu

Aylık gelir, ücrette oluşacak değişiklikler, ikramiye veya ek demeler dâhil olmak üzere gelir durumu çalışanın tüm tutum ve davranışlarına olduğu gibi devam davranışına da etki etmektedir. Bu unsur örgütsel anlamda olduğu kadar kişisel anlamda da önemli bir parametredir.

Sağlıksız devamlılık davranışı ve gelir durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, araştırma sonuçlarında gelir durumunun sağlıksız devamlılık üzerinde oldukça belirleyici olduğu yönünde ortak tespitler bulunmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre gerek aylık ücret gerekse ek demeler dikkate alındığında gelir durumu yüksek çalışanlar arasında, devamsızlık davranışı azalmakta bununla birlikte

sağlıksız devamlılık davranışında artış gözlenmektedir. Gelir durumu düşük çalışanlara göre maddi kaybın boyutlarının yüksek olması ve terfi imkânları sonucunda gelir durumunda artış sağlanacağı şeklindeki beklentiler gelir durumu iyi olan çalışanların sağlıksız devamlılık kararlarında etkili olmaktadır.

Bu sebeplerle yüksek gelir grubundaki çalışanların işe hazır olmadıkları halde devamsızlık yapmadıkları düşünülmektedir (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000; Duncan, 2016; Johns, 2009; Aronsson & Gustafsson, 2005).

1.4. SAĞLIKSIZ DEVAMLILIĞIN SONUÇLARI

İşletmeler açısından devamlılık yönetilmesi gereken önemli bir olgudur. Temin edilmeye çalışılan esasen sağlıklı devamlılıktır. Sağlıksız devamlılık ise örgütsel ve kişisel sonuçları olan özellikle insan kaynağını verimli kullanmak adına üzerinde çalışılması gereken bir konudur. Bu başlık altında sağlıksız devamlılığın sonuçları irdelenmiştir.

1.4.1. Verimlilik Düşüşü

Başlangıçta sadece yönetimsel birkaç çalışmada değinilen sağlıksız devamlılık davranışı verimlilik kaybı ile ilişkisi anlaşıldıktan sonra işletmeler açısından özellikle insan kaynakları yönetimi üzerinde yapılan çalışmalarla daha sık gündeme gelmeye başlamıştır (D'Abate & Eddy, 2007).

Sağlıksız devamlılığın işletmeler üzerindeki en ciddi etkisi verimlilikte izlenen düşüştür. Bu etki hem kısa hem de uzun vadede etkileri görülen dolaylı bir maliyettir ve işletmeye etkisi hastalık teşhis tedavi süreçlerinin maliyetinden daha fazladır (Duncan, 2016).

Ribera, McKenna, Gilson 2008' de, *Hemp* ise 2004'de yaptıkları araştırmalar sonucunda sağlıksız devamlılık maliyetlerinin verimlilik kaybından ötürü işletmeler açısından devamsızlığa göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. İşletmelerde devam maliyetleri üzerine yapılmış olan bir diğer araştırmada sağlıksız devamlılık maliyetlerinin, verimlilik kaybına yapmış olduğu etkiden dolayı devamsızlıktan 7,5 kat yüksek seyrettiği anlaşılmıştır (Kanbur & Kanbur, 2018).

1.4.2. Performans Düşüklüğü

Çalışanın gösterdiği performansın etkinliği örgütsel verimlilik açısından önemli bir veridir. Çalışanın performans kaybından bahsederken ölçümünün zorluğunu da göz önünde bulundurmak gerekir. İşe devamsızlık performans kaybı için bir veri olabileceği gibi işte geçirilmiş olan ama etkin kullanılmayan zaman dilimleri veya çeşitli sebeplerle çalışmaya hazır olamamak ve kendini işe kanalize edememekten kaynaklanan etkisiz çalışmada performans kaybıdır. Bu durumun ne sıklıkta tekrar ettiği yine üzerinde düşünülmesi gereken bir durumdur (Yavan, 2017).

Devamsızlık noktasında çalışanın performansı reel olarak ölçülebilmektedir. Oysa sağlıksız devamlılık durumunda işe kanalize olamayan bir çalışan, elinden gelen gayreti göstermeye çalıştığı halde, gösterdiği çaba işletme açısından istenilen seviyelerde olamayacaktır. İşte geçirilen zamanı etkin kullanmak kişisel performansı ölçmek anlamında önemli bir göstergedir. Telefonda özel sohbetler gerçekteştirerek, sosyal medya üzerinden iletişime geçerek, internette zaman harcayarak, çevrimiçi siteler üzerinden ödeme, alışveriş gibi kişisel işlemleri yaparak, dizi ve film izleyerek veya sık sık ya da uzun süreli molalar alarak çalışma saatlerini doldurmak sağlıksız devamlılık gösteren çalışanlarda görülen birtakım

davranışlardır. Sağlıksız devamlılık bu boyutu ile sadece performans kaybına değil aynı zamanda uzun vadede örgüt kültürü ve bağlılığına da zarar verecektir (D'Abate & Eddy, 2007; Güdü Demirbulat & Bozok, 2015).

1.4.3. Motivasyon Kaybı ve Memnuniyetsizlik

Örgütsel bağlılık birçok kaynakta çalışanın örgüte olan güçlü duygusal bağı olarak tanımlanmaktadır. Bahsedilen kaynakların çoğunda sağlıksız devamlılık ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğuna dair tespitler bulunmaktadır. Bu noktada örgütsel bağlılık ve işten duyulan memnuniyetin derecesi önem kazanmaktadır. İşle ilgili tatminsizlik yaşayan çalışanda devamsızlık davranışı görülebilmekte bunun yanısıra sağlıksız devamlılık ve buna eşlik eden performans kaybı izlenmektedir. İşle ilgili belirsizlikler, örgütsel adaletsizlik, rol atışması, iş ve özel yaşam dengesizliği, stres faktörleri, iş yükü, yorgunluk, inisiyatif kullanamama, esnek ve özerk çalışma koşulları gibi işe dair belirleyiciler duyulan memnuniyeti etkileyebilmektedir. İş yaşamına dair tatminsizlik, örgütsel unsurlar kadar kişisel unsurlarla da alakalıdır. Çalışanın işin yeterliliklerini sağlayamaması, zgven sorunları yaşaması memnuniyetini ve motivasyonunu etkileyecektir. Bu noktalarda karşılaşılan sorunlar çalışanın tükenmişlik hissetmesine, motivasyonunu kaybetmesine, fiziksel ve zihinsel enerjisini işe aktarma sıkıntısı yaşamasına sebep olmaktadır. Uzun vadeli motivasyon kaybı ve memnuniyetsizlik depresyona da yol açabilmektedir.

Sonuç olarak çalışan yaşadığı depresyon etkisiyle veya örgüte olan duygusal bağını yitirmesi neticesinde uzun süreli kalıcı sağlık sorunları yaşayabilmekte, devamsızlık göstermekte ya da performans kaybının eşliğinde sağlıksız devamlılık davranışına

yönelmektedir (Duncan, 2016; Cooper & Lu, 1996; Cincotta, 2005; Johns, 2009; Evans-Lacko & Knapp, 2016). Sürekli yaşanan motivasyon düşüklüğü, memnuniyetsizlik ve sık sık tekrarlayan sağlıksız devamlılık davranışı, diğer çalışanlara kolaylıkla sirayet etmek yoluyla iş tatminini adeta yok ederek örgüt kültürüne ciddi darbe vurabilmektedir (Cooper & Lu, 1996).

1.4.4. Devamsızlık

İşletmelerde maliyet kalemleri arasında düzeltilmesi en öncelikli olanın devamsızlık olduğu, özellikle hastalık kaynaklı devamsızlığın işletme için ciddi bir maliyet kalemi olarak görüldüğü dönemlerden günümüze konuya bakış açısında birtakım değişiklikler olmuştur. Sağlıksız devamlılık davranışının işletmeye etkileri hususunda elde edilen bulgular bu değişimin gerçekleşmesinde önemli rol oynamıştır. Hastalık kaynaklı devamsızlık durumunda kullanılan raporların çalışanın daha kısa sürede iyileşip işinin başında olmasını, sonrasında etkin çalışmasını sağladığı ve ufak sağlık sorunlarının iş arkadaşları arasında yayılmasını engellediği yönünde tespitler bu anlamda faydalı olmuştur. Devamsızlık sınırlanabilecek bir durum değildir bununla birlikte işletmeler sağlıklı devamlılık sağlamak adına politikalarını gözden geçirmek durumundadırlar. *Grinyer* ve *Singleton* çalışmalarında devamsızlık davranışı ile sık sık tekrarlayan ufak hastalıkların engellenebileceği ve kronikleşip uzun süreli rahatsızlıklara dönüşmeden önleneceğini belirtmişlerdir (Demerouti, Le Blanc, Bakker, & Schaufeli, 2009). Kısa süreli devamsızlıklar sonucunda işe dönem çalışan daha etkin ve uzun süreli işinin başında olabilecektir (Hemp, 2004). Bu bakış açısı ile yaklaşılmadığında sağlıksız devamlılık davranışında yükselme olacağı, kısa sürede iyileşme sağlanabilecek hastalıkların daha uzun

vadeli tedavi gerektiren ciddi sorunlara dönüşme ihtimalinin kuvvetle muhtemel olduğu ve sürecin çoğunlukla uzun süreli devamsızlık davranışı ile sonuçlanacağı görülmektedir. Zihinsel rahatsızlıklar sonucunda gelişen stres ve depresyon, zamanla fiziksel birçok hastalığa dönüşme ihtimali ile bu bağlamda değerlendirilmelidir (Munir, Yarker, & Haslam, 2009).

1.4.5. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanda görülen sağlıksız devamlılık davranışı, zayıf örgütsel bağlılık, kişisel ya da örgütsel sebeplerden kaynaklanan motivasyon düşüklüğü, çalışanın iş gerekliliklerini karşılayamaması sebebiyle işe yabancılaşması, zorlayıcı işletme politikaları sonucunda ortaya çıktığında önce sık aralıklarla devamsızlık davranışına sebep olmakta, sonrasında işten ayrılma niyeti gelişmekte ve çoğunlukla işten ayrılmayla sonuçlanmaktadır.

İşletme bazında çalışan maliyeti, işe alım ile başlayıp, eğitim ve uzmanlaşma gibi süreçlerle devam eden verilerin bütünüdür. İşletme bakış açısına göre çalışana yapılan her türlü yatırım belirli bir süre sonunda işletmeye dönüş yapacaktır. Çalışanın işten ayrılma niyeti, yapılan işin uzmanlık gerektirmesi, ikamesinin zorluğu gibi sebeplerle olduğu kadar diğer çalışanlar üzerinde oluşturacağı olumsuz algılar ve işletmenin kurumsal itibarı açısından da oldukça önemlidir. Bu nedenle çalışma süresi işletmeler açısından değerlendirilmesi gereken bir parametre olup çalışanın işe yabancılaşması ve ayrılma niyeti bu noktada analiz edilmesi gereken önemli bir sorun olarak görülmektedir (Anık Baysal, Baysal, Aksu, & Aksu, 2014; Koçoğlu, 2007).

1.5. KABİN MEMURLARINDA GÖRÜLEN SAĞLIKSIZ DEVAMLILIK DAVRANIŞININ İŞE OLAN MUHTEMEL ETKİLERİ

Kabin memurları almış oldukları eğitimler ve geliştirdikleri uzmanlıklar doğrultusunda emniyet ve güvenlik standartlarının sağlanmasından ve uçuş operasyonun emniyetli bir şekilde gerçekleştirilmesi adına katkıda bulunan uçuş, teknik ve harekât ekip üyeleri ile koordineli çalışarak emniyet zincirinin korunmasından doğrudan sorumludurlar.

Aynı zamanda havacılık çalışanları arasında emniyet ve güvenliğe ilişkin görevlerinin yanısıra uçuş konforu ve yolcu memnuniyeti anlamındaki etkileri sebebi ile önemi gittikçe artan bir meslek grubudur. Gelişen teknolojik imkânlar sayesinde havayolu yolcusunun, bilet ve uçağa geçiş gibi belgelerini elektronik ortamlarda üretebiliyor olması mümkün hale gelmiştir. Bu gelişmeler havalimanında geçirilen süreyi oldukça kısaltmaktadır. Yer operasyonu içerisinde kabul edilen sürenin azalması, uçuş ekibi ile doğrudan ilişkinin fiziken mümkün olmaması yolcunun, en kısa süreli uçuşta dahi en uzun süre temasta bulunduğu havayolu çalışanlarının kabin memurları olması sonucunu doğurmuştur. Bu açıdan kabin memurları, görünüşleri, tutum ve davranışları ile çalıştıkları havayolunu temsil noktasında bir adım öne çıkmakta, özellikle yolcu memnuniyeti ve rekabet edebilirlik anlamında havayolunun gücünü artırmaktadır.

Hemen hemen tüm işletmeler açısından takibi önemli ve gerekli olan devam durumunun, iş koluna ve çalışanın pozisyonuna bağlı olarak değerlendirilmesi doğru bir yaklaşım olacaktır. Çalışanın açığını yine başka bir çalışanın doldurduğu, zaman baskısı altında yürütülen işler söz konusu olduğunda, çalışma saatlerinin öngörülemeyen bir şekilde değişmesi ihtimali kuvvetli olup, işin gerektirdiği birtakım uzmanlık ve sertifikalar da

mevcutsa işletmeler, çalışan yedeklemesi yapmak durumunda kalmaktadırlar. Bu durum işletmelerin daha keskin devam politikaları izlemesini gerektirebilmekte, aynı zamanda çalışanı da sağlıksız devamlılığa itebilmektedir. Başka bir ifade ile yukarıda belirtilen koşullarda gerçekleştirilen içinde uçuş operasyonunun önemli aktörlerinden biri olan kabin memurluğunun da olduğu bazı iş kollarında işin doğası gereği devamlılık diğerlerine göre daha öncelikli olabilmekte, devamsızlık daha zor tolere edilmektedir.

Biron ve arkadaşları 2006 yılında sağlıksız devamlılık nedenlerini aşağıda görüldüğü şekilde sınıflandırmışlardır. Yapmış oldukları araştırma sonuçlarının yüzdesel dağılımı, bahsedilen sebeplerin sağlıksız devamlılık üzerindeki etkisini anlamak açısından önemlidir.

- ❖ İş yükü ve zaman baskısı altında çalışıyor olma durumu %31,6
- ❖ İşe ilgili sorumlulukların bilincinde olmak %27,7
- ❖ Sağlık sorununun hafife alınması %15,1
- ❖ Yerini ikame edecek çalışan bulunamaması %13,4
- ❖ Kendisi için olumsuz algılar oluşma endişesi %9,4
- ❖ İşlerine karşı olumlu hisleri %2,8

Sağlıksız devamlılık davranışının görüldüğü meslek grupları konusunda kesin yargıda bulunmak hem kolay hem de sağlıklı olmayacaktır. Bununla beraber dinamik yapısı sebebi ile havacılık sektörü içinde yer alan meslek gruplarında sağlıksız devamlılığın analiz edilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Kabin memurluğu mesleğinin yukarıda belirtilen sağlıksız devamlılık sebeplerinin özellikle üçü ile oldukça örtüştüğü düşünülmektedir.

İşe dair gereklilikler üzerinden incelendiğinde; Havacılık sektörü olarak zaman baskısı yüksek olup özellikle uçuş ve kabin ekipleri açısından bu husus daha fazla önem kazanmaktadır. Kabin memurları görev başlangıç saatleri, işin gerekliliklerinden ötürü en ufak bir esneme veya gecikmeye açık değildir. Ayrıca iş tanımlarında belirtilen görev ve sorumluluklar, uçuş öncesi, uçuş esnasında ve uçuş sonrasında olmak üzere belli bir zaman aralığı içinde gerçekleştirilmek zorundadır. Bunlara ek olarak kabin memuru eğitim süresi, yedekleme ihtiyacı, ulusal ve uluslararası kurallar gereği sertifika gereklilikleri göz önüne alındığında bir kabin memurunun yerini ancak aynı sertifikalarla yetkilendirilmiş başka bir kabin memurunun alabileceği açıktır.

Kendi yerlerini ikame edecek çalışanın azlığı veya gereken zaman sürecinde bulunamaması durumunun çalışan üzerinde sorumlu davranması yönünde baskı oluşturacağı ve sağlıksız devamlılık gösterme eğilimlerinin artacağı şeklinde araştırma sonuçları bulunmaktadır (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000; Özyurt, 2018). Havacılık sektörünün ve mesleğin gerektirdiği standartların, kabin memurlarının kendi üzerlerinde baskı hissetmesine yol açacağı düşünülmektedir. Bu hissiyat ile uçuş operasyonunun aksamaması adına sorumluluk duygusuyla hareket edecekleri veya kendilerini yerlerine göreve atanan kabin memurunun yerine koyup empati yapacakları, içinde buldukları bu psikolojinin ise sağlıksız devamlılığa yönelmelerine sebep olacağı öngörülmektedir.

Fiziki çalışma ortamı üzerinden değerlendirildiğinde; Sağlıksız devamlılığın yüzdesel olarak en önemli kısmı olan sağlıkla ilgili sorunlar, mesleki çalışma ortamının fiziki koşullarıyla oldukça alakalıdır. Kısa ve uzun vadeli birçok sağlık sorunu ve mesleki hastalık fiziki çalışma şartlarından bağımsız değildir, radyasyon, basınç farklılıkları, toz, soğuk, sıcak, gürültü, jet-lag, ortamda karşılaşılması muhtemel virüs ve bakteri gibi

sorunlardan kaynaklanmaktadır. Bu tür olumsuz çalışma koşullarına maruz kalma sıklığına bağlı olarak, sağlık problemi ve mesleki hastalık riski taşıyan iş kollarında, sağlıksız devamlılığın yüksek olduğu görülmektedir (Koçoğlu, 2007). Bu bağlamda bahsedilen olumsuzluklar kabin memurlarının günlük rutini içinde yer almaktadır. Yapılan tespitten hareketle fiziksel çalışma şartlarının, kabin memurlarında fiziksel ve zihinsel sağlığı etkileyerek sağlıksız devamlılık göstermelerinde rol oynayacağı söylenebilir.

Gerek örgütsel gerek özel hayat kaynaklı stres üzerinden değerlendirildiğinde; Doktor, hemşire, hava trafik kontrolörü gibi sorumlulukları yüksek meslekler ya da ulaştırma alanında uçak, otobüs, kamyon gibi araçları kullananlar ile hassas makinaları işleten operatörlerde yoğun stres gözlemlendiği yönünde tespitler bulunmaktadır (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000; Roe & Diepen, 2011). Risk faktörlerinin yüksekliğine ve aldıkları sorumluluğun yarattığı baskıya bağlı olarak artan stresin zihinsel sorunlar yaratarak sağlıksız devamlılığı tetiklemesi mümkün olabilmektedir (Koçoğlu, 2007).

İşin sosyal algısının itibarlı ve cazip olması, ayrıca gelir düzeyinin ortalamaya göre görece yüksek olması, genç iş gücünü bu mesleğe yönlendirmektedir (Özçelik, 2010). Bahsedilen parametrelerin kabin memurlarının devam davranışında etkili olacağı, işlerini kaybetmemek adına daha hassas davranıp işe hazır olmadıkları durumlarda sağlıksız devamlılığa yönelebilecekleri söylenebilir.

Kabin memurları emniyet, güvenlik, konfor ve yolcu memnuniyeti gibi gereklilikleri birlikte sağlayacak sorumluluğu yüksek aynı zamanda iş yükü fazla bir mesleği icra etmektedirler. Değişken çalışma saatleri ve sık sık değişen uçuş programları iş yaşam dengesi açısından zorlayıcı olmaktadır. Özel hayatın ve sosyal yaşamın gerekliliklerini karşılamakta yaşanan stres de zihinsel problemlere ve strese yol açmaktadır.

Güvenlik ve emniyet gibi boyutları olan iş kollarında, işin gerektirdiği performansın eksiksiz sağlanması konusunda oluşabilecek soru işaretleri sebebi ile sağlıksız devamlılık davranışının işe etkileri açısından incelenmesi faydalı olacaktır.

Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (*ICAO*), tarafından 2014 yılında yayınlanan emniyet raporunda, emniyet kavramı, kaza ve kırım olaylarının azaltılması için kaza sonuçlarının incelenip analiz edilerek her türlü hata ve ihmalin önüne geçmek adına yapılan, uçuş, kabin, yer ekiplerinin alması gereken tüm eğitimleri ve düzenlemeleri kapsamaktadır. Uçak teknolojisinde yıllar içinde kat edilen gelişmelere rağmen kaza ve kırım olaylarının sınırlanamaması ve insan faktörünün kazalarda %70-80 rolünün olması sonucunda havacılık eğitimlerinde yeni metotlar kullanılmaya başlanmıştır. Ekip Kaynak Yönetimi (*Crew Resource Management (CRM)*) olarak adlandırılan eğitim metodu ile yazılım, donanım, çevre, bilgi ve insan gibi eldeki tüm kaynakların birbirleri ile etkileşimi ve etkin kullanımı sağlanarak kazaların azaltılması hedeflenmektedir (Bailey & Shaw, 1996).

Burada belirleyici olan ve metodun merkezinde olan insan faktörüdür gerek uçuş emniyeti gerekse kaynakların etkin kullanımı ona bağlıdır. İnsan hatasının temelinde insanın kendisi ile iş ve çalışma koşullarındaki tüm değişkenlerin etkileşimi yatmaktadır. Ekip Kaynak Yönetimi'nin en önemli kaynağı olan insan faktörü ise yorgunluk, uykusuzluk, stres gibi faktörlerden, nem, sıcaklık, gürültü, ışık, çalışma saatlerinin düzensizliği, zaman baskısı, iş yükü gibi değişkenlerden, özel hayat ve aile ile ilgili her türlü gelişmeden doğrudan etkilenmektedir. Başka bir ifade ile ekip kaynak yönetimi, emniyet kapsamında bu sorunları ortadan kaldırmaya yönelik beceriler geliştirmeye odaklı bir eğitim modelidir (Αλφρέδος, 2015).

Kabin memurlarının uçuş emniyeti içindeki rolü ilk defa 1989 yılında karlı bir kış *Air Ontario*'nun 1363 numaralı uçuşunda fark edilmiştir. Uçuş günü kar yağışı yeni başlamış ve ağırlaşacak gibi görünmektedir, uçak piste doğru ilerlerken yolcular kabin ekibine kanatlarda karlanma olduğu yönünde uyarıda bulunmuşlardır. Kabin ekibi durumu uçuş ekibine ilettiğinde oldukça tecrübeli olan pilot tarafından uçağın ilaçlamaya ihtiyacının bulunmadığı ve kanatlarda buzlanma önleyici bir sistem olduğu yönünde hatalı bir bilgi paylaşımı yapılmıştır. Bunun üzerine kabin ekibi kanattaki buzlanma hususunda ısrarcı davranmamış ve kanatlarında oluşan buzlanma sebebi ile uygun yüksekliğe ulaşamayan uçak pist sonuna ulaşmadan düşmüştür. Çarpma ve çıkan yangın sebebi ile 24 yolcu ve tüm ekip kaybedilmiştir. Gerek örnekteki gibi kabinden kokpite gerekse kokpitten kabine benzer iletişim sorunları sebebi ile meydana gelen kazalar sonucunda, kabin memurlarının emniyetle ilgili rolü daha iyi anlaşılmıştır. Bu gelişmelerle birlikte kabin memurlarının emniyetle ilgili sorumlulukları servis ve hizmetle ilgili görevlerinin önüne geçmiştir. Bu noktadan hareketle önceleri sadece uçuş ekiplerinin alması gereken eğitimler kategorisinde yer alan *CRM* eğitimleri, kabin memurları ve uçuş operasyonuna muhtemel etkileri olacak tüm birim çalışanlarına verilmeye başlanmıştır (Baron, 2013).

CRM eğitimlerinin öncelikli hedefi *CRM* becerileri olarak ifade edilen iletişim, geri bildirim alıp verme, liderlik, profesyonellik, yorgunlukla başa çıkma, kalabalığın kontrolü, kriz yönetimi, stres yönetimi, zaman yönetimi, iş yükü tayini, sinerji ve ekip çalışması gibi teknik olmayan becerileri geliştirmektir. Sözü geçen becerilerin etkin kullanılması, muhtemel tehlikeli durumlara zihinsel olarak hazırlıklı ve tedbirli olunmasını, gerektiğinde etkin durum değerlendirmesi yapılarak doğru kararların alınmasını sağlayacak ve bu şekilde, kaza ve kırımlarda insan hatası payını düşürecektir.

Sağlıksız devamlılık davranışı durumunda görülmesi muhtemel performans düşüklüğü sebebi ile kabin memurlarının, insan hatasını azaltmaya yönelik becerileri kullanmakta zorlanacağı ve uçuş operasyonuna ait değişkenleri etkin bir şekilde yönetmekte zorlanacağı söylenebilir.

Ayrıca etkin ve verimli çalışmayan bir kabin memurunun hizmet kalitesi ve yolcu memnuniyeti anlamında standartları korumak adına da gereken yetkinlikleri zamanında ve uygun şekilde kullanmakta etkisiz olacağı düşünülmektedir.

Emniyetli, güvenli ve konforlu bir uçuşun uygulanmasındaki sorumluluklarını tam olarak yerine getirebilmeleri, mutlu bir çalışan olup duygusal emeklerini işe katabilmeleri kabin memurlarının gerek fiziksel gerekse mental olarak sağlıklı ve uçuşa hazır olmaları ile yakından ilgilidir.

Bu noktada bir meslek grubu olarak kabin memurluğu, kabin memurlarının devam davranışının işletmeye maliyeti açısından devamsızlık durumunda olduğu kadar sağlıksız devamlılık durumunda oluşabilecek muhtemel riskler de analiz edilerek değerlendirilmelidir.

2. İŞE ADANMIŞLIK

2.1. ADANMIŞLIK KAVRAMI

İşe adanmışlık kavramını irdelemeye başlamadan önce adanmışlık kavramına kısaca bakmak faydalı olacaktır. Kavram genellikle duygusal ilgi ve bağlılıkla özdeşleştirilmiş olup, aynı zamanda adanılmış olan kişi, kurum, düşünce ya da fikirlere karşı yükümlülükleri içermektedir. Adanmışlık kişi üzerinde duygusal, zihinsel, davranışsal gibi farklı boyutlarda görülebilmekte ve çoğunlukla adanılmış olana karşı, güçlü, karşı konulamaz duygusal bütünleşme bu duruma eşlik etmektedir. Bu hissiyat kişide, kendini adanılmış olana vakfetme, etkisine girme, bağlılık düzeyinin güçlenmesi gibi tüm tutum ve davranışlarına yansiyacak bir etki oluşturmaktadır (Özdemir, 2015). Kavram çalışma hayatında adanılmış olana göre işe adanmışlık, örgüte adanmışlık şeklinde karşımıza çıkar.

2.2. İŞE ADANMIŞLIK KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

İşe adanmışlık sonucunda oluşan güçlü bağ işletmelerde örgütsel iklime olan pozitif etkisi, istenilen örgütsel kültürün oluşturulması ve örgütsel bağlılık düzeyinin yüksekliği gibi arzu edilen çıktıları sağlayan bir durumdur.

Bu kavramla ilgili en eski bulguların *Kahn* tarafından yapılmış doktora çalışması olduğu görülmüştür. Özellikle işletme bilimi, yönetim bilimleri ve insan kaynakları yönetimi alanlarında araştırmalara konu olan kavramla ilgili tespitler, literatüre ilk girdiği tarih

İtibarı ile incelenmeye çalışılarak ulusal ve uluslararası kaynaklarda işe ve örgüte adanmışlık şeklinde ulaşılan sonuçlar Tablo 2.1’de gösterilmiştir.

Tablo 2.1: Tarihsel Süreçte Adanmışlık ve İşe Adanmışlık Kavramları İçin Yapılmış Tespitler

(Chusmir, 1982)	İş ile özdeşleşmeye doğru evrilen çalışan tutum ve davranışları
(Kahn, 1987)	Çalışanın duygu, fizik ve zihin olarak işle bütünleştiği, enerjisini tamamen işe kullandığı buna rağmen yorgunluk, bitkinlik hissetmediği psikolojik bir durum
(Kahn, 1990)	İşe adanmışlık çalışanın işi anlamlı bulması, kendini güvende hissetmesi ve işe uygun olmasından doğrudan etkilenmekte ve adanmışlık durumunda kendini işe vakfedip duygusal emeğini işe yansıtmaktadır
(Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001)	İşe adanmışlık kavramı ile işe bağlanma, örgüte bağlanma ve iş tatmini arasında benzerlikler olmakla birlikte odak noktasının iş olması, bağlılık ve tatmini sağlayan dinamiklerinin farklılığı sebebi ile ayrılmaktadır
(Demerouti vd. 2001 ;Schaufeli ve Bakker, 2004)	İşe adanmış çalışanlarda örgüte olan bağlılık ve iş tatmininin yüksek olduğu ve bu durumun işten ayrılma niyetini düşürdüğü tespit edilmiştir
(Schaufeli vd. 2002)	Adanmışlık kavramı pozitif, yüksek enerjili işine düşkün, özverili, enerjik ve proaktif olma halidir
(Sonentag, 2003)	Sorumluluk almak konusunda daha istekli, proaktif düşünen ve bunu işle ilgili tutum ve davranışlarına yansıtan çalışanlarda işe adanmışlık seviyesi yüksektir fakat iş ve örgütle ilgili birtakım olumsuz gelişmeler sonucunda adanmışlık düzeyinde değişiklikler görülebilir
(Oliver ve Rothmann, 2007)	İşe adanmışlık sadece fiziksel, zihinsel veya duygusal boyutta yaşanmaz. Çalışanda işe adanmışlık durumu üç boyutun da etkisindedir. Her boyut kendi içinde farklı bir performans ve içsel motivasyon taşır

(Sığırı, 2007)	Adanmışlık kavramının özünde aidiyet hissi mevcuttur. Bu yönüyle çalışan ve örgüt arasında kuvvetli bir ilişki oluşturur
(TowersPerrin, 2008)	İşe adanmışlık kavramını, çalışanın kendini işinin ve içinde bulunduğu örgütün parçası olarak hissetmesi ve bundan aldığı haz ile tüm enerjisini işe aktarmasıdır
(Bakker ve Demerouti, 2008; Macey ve Schneider, 2008)	İşe adanmışlık çalışanların iş ile olan tutku, bağ ve düşkünlüklerinin geçici olmayan halidir
(Bakker vd. 2008)	İşe adanmışlık çalışanların işe yönelik etkin tutum ve davranışları sebebi ile verimlilik, performans ve kalite anlamında işletmeye katkıda bulunan bir durumdur
(Huhges vd. 2008)	İşe adanmışlık düzeyi örgütsel iklimden doğrudan etkilenmektedir ve aralarında pozitif yönlü bir ilişki görülmektedir
(Ardıc ve Polatçı, 2009)	İşe adanmışlık ve örgüte adanmışlık arasındaki en önemli fark örgütsel bağlılığın merkezinde örgüt yapısı varken işe bağlılığın merkezi doğrudan iş ve işin niteliğidir
(Laschinger vd. 2009)	İşletmelerde uygulanan destek programları ve iş yaşam dengesi adına yapılanlar çalışanda işe adanmışlığı yükseltmektedir
(Schaufeli ve Bakker, 2010)	Çalışanda işine olan bağlılık, istekli, tutkulu, ilgili, enerjik, yüksek konsantrasyonlu ve işe düşkün olma hali
(Cohen, 2010)	İşe adanmışlık duygusunun ardında kuvvetli bir sorumluluk duygusu mevcuttur
(Babcock-Roberson ve Strickland, 2010)	Çalışanlarda fiziksel adanmışlık bedenen fazladan çaba sarf ederek, duygusal adanmışlık işinden ve kendinden gurur duyarak canı gönülden yüksek motivasyonla, zihinsel adanmışlık ise işini her şeyin üstünde tutarak başka hiçbir şey düşünmeden sadece işe odaklanarak çalışmak şeklinde görülür

(Bakker, 2011)	İşe adanmışlık çalışanların diğerlerine göre isteyerek ve motive olmuş bir şekilde tüm güçlerini kullanarak yüksek performansla çalıştıkları gözlenmektedir
(Ghadi ve Fernando, 2012)	Çalışanın işle ilgili kişisel doyumunu ve memnuniyetini belirleyen olgudur
(Celep, 2014)	Adanmışlık içinde duygu ve zihinsel etkinlik olan bağlılık, bütünleşme, güven ya da bir olgu veya somut bir varlıkla ilişki şeklinde ifade edilebilir
(Bozdemir ve Yolcu, 2014)	Adanmışlık tüm yaşam alanlarında karşılaşılabilecek sosyal ve toplumsal dürtülerin, karakteristiklerin duygu temelinde yansımalarıdır

Tablo 2.1’ de görüldüğü üzere işe adanmışlık kavramı hakkında yapılan tespitlerin ortak noktası çalışanın işle kurduğu psikolojik bir ilişki olduğu, beden, zihin ve duygu boyutunda gerçekleşebileceği, yüksek motivasyonla seyredeceği, yüksek performans yaratacağı, süreklilik arz edeceği ve örgütsel bağlılığı besleyip işten ayrılma niyetini düşüreceği yönündedir (İnce, 2016; Çiftçi, 2010; Yılmaz, 2016; Schaufeli W. , 2013; Kahn, 1992).

2.3. İŞE ADANMIŞLIK VE İŞKOLİKLİK

Adanmışlık kavramı, önemi kavrandıktan sonra işletmeler açısından rekabet avantajı sağlayan, çalışanın sahip olması ve geliştirilmesi gereken bir hedef konumuna gelmiştir. Adanmışlık kavramı iş tatmini, örgütsel tatmin, psikolojik destek ve özerklik gibi dört faktörün etkisi ile çalışanın işe karşı memnuniyet ve coşku ile yaklaşması sonucunda bağlılık davranışı göstermesidir. Bu manada adanmışlık, gerek işe adanmışlık gerekse örgüte bağlılık davranışını oluşturan ana çatıdır ve işe adanmışlık ile örgüte bağlılık birbirini pozitif yönde etkilemektedir. Bağlılığın var olup, olmaması ve düzeyi, çalışan

davranışına olan etkileri sebebi ile işletme için olumlu ya da olumsuz birtakım sonuçlara sebep olmaktadır (Macey & Schneider, 2008; Bakker, Schaufeli, & Leiter, 2008). Örgüte bağlılık çalışanın içinde bulunduğu örgütle bütünleşmesi, örgütün vizyon, misyon ve işletme politikalarını içtenlikle özümseyip gerçekleşmesi için etkin çaba saf etmesidir. İşe adanmışlık ise, çalışanın işiyle bütünleşmesi, yaptığı işi sevmesi, işine yüksek önem atfetmesi ve bu işi yapmaya gurur duyarak devam etmesidir (Terlemez, 2012). Odak noktaları itibarı ile birbirinden farklı kavramlar olmakla birlikte işe adanmışlık ve örgüte bağlılık olumlu etkileri itibarı ile örgütler açısından arzu edilen bir durumdur. İşe adanmışlık aynı zamanda örgüte bağlılığı da kapsamakta ve temelinde çalışan ve örgütün birbiri ile uyumlu olması yatmaktadır. İşletme bakış açısıyla işe adanmış çalışan aynı zamanda proaktif, enerjik, işi ile bütünleşmiş, gelişmeye açık, değer katan çalışandır.

İşe adanmışlık ve işkoliklik kavramları arasında ise bazı noktalarda benzerlik olmakla birlikte aslında, işe adanmışlık işkolikliğe göre daha pozitif yönlü, çalışanın içsel motivasyonu ile şekillenen ve çıktıları itibarı ile daha sağlıklı bir bağ olarak izlenmektedir. Bir başka bakış açısıyla işkoliklik sonucu ortaya çıkan, gerek çalışan gerekse örgüt açısından yıkıcı sonuçları olabilecek tükenmişlik durumunun ilacıdır. Birçok araştırmada tükenmişlik durumunun antitezi olarak ele alınmıştır (Bakker & Leiter, 2010; Bakker, Schaufeli, & Leiter, 2008). İşe adanmış çalışan, istekle ve coşku ile çalışmakta ve işini eğlenceli bulmaktadır, onu işe yönlendiren karşı koyamadığı içsel ve pozitif duygulardır. Oysa işkolik çalışan için, gereğinden fazla çalışmak adeta bir zorunluluktur. Gösterilen çaba ve işte geçirilen süre benzerlik gösterip, her iki durumda çalışan performansı yüksek olsa da işkoliklerde zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar bu performansa eşlik etmektedir. İşe adanmış çalışan ise performansını sergilerken genelde kendinden ve işinden memnundur.

Fiziksel ve zihinsel olarak sağlığı yerindedir. Sağlıklı fiziksel, duygusal ve zihinsel yeterlikler bir araya geldiğinde oluşan gúçlü ve dinamik yapı aynı zamanda pozitif ve enerjik düşünüp davranma becerisini geliştiren ve örgüte bağıllığı arttıran bir durumdur (Bakker & Leiter, 2010).

2.4. İŞE ADANMIŞLIK KAVRAMININ BOYUTLARI

Yapılan incelemeler sonucunda adanmiŐlık kavramı ve çalışan performansına etkisi genelde duygusal, fiziksel ve zihinsel olarak üç boyutta gerçekteşmekte duygusal ve zihinsel adanmiŐlık, fiziksel adanmiŐlıđa göre daha etkili görülmektedir. Üç adanmiŐlık durumunun birlikte gerçekteşmesi halinin ise daha yüksek motivasyon yarattığı ifade edilmektedir. İŞe adanmiŐlık, düzeyine bağlı olarak çalışanın tutum ve davranışlarına etki etmektedir bu nedenle bu davranışın nasıl ortaya çıktığı işletmeler açısından önemlidir (Kahn, 1992; Schaufeli , 2013; Rich, 2010).

2.4.1. Duygusal AdanmiŐlık

Duygusal adanmiŐlık çalışanın işine, işin gerektirdiği role, iş ortamına, birlikte çalıştığı kişilere ve yöneticilerine karşı olumlu, gúçlü ve anlamlı duygular beslemesidir. İŞini anlamlı, iş ortamını güvenli ve adaletli bulan, kendini yeterli ve faydalı gören, çalışma arkadaşları ile pozitif ilişkiler içinde olan, destekleyen, geliştiren yöneticiler ve yönetim tarzıyla idare edilen bir örgütte yer alan çalışan, işine bağlılık hissedecektir. İŞe istekle gidecek ve işini gerekirse fazla çaba sarf ederek ama severek yapacaktır. Duygusal adanmiŐlık, çalışanın işle ve örgütle ilgili tutum ve davranışları açısından motivasyonu olumlu şekilde etkileyerek işle bütünleŐmesine yardımcı olacak en önemli boyut olarak

ifade edilmektedir. Birçok kaynakta örgütsel bağlılık ve örgüt iklimine pozitif katkıda bulunacağı yönünde tespitler de bulunmaktadır (Özyılmaz & Süner, 2015; Rich, 2010; Terlemez, 2012).

2.4.2. Zihinsel Adanmışlık

Zihinsel adanmışlık çalışanın zihinsel düzeyde işle bütünleşmesidir. Çalışan bütünü içinde kendi yaptığı işin nerede olduğunun tam olarak farkındadır, yapılan işin olumlu ve olumsuz çıktıları hakkında fikir sahibidir. Bir parçası olduğu örgütün, çalışma arkadaşlarının kendinden beklentileri ve işin gereklilikleri hakkında yeterli bilgiye sahiptir. Erişilen bu zihinsel seviye çalışanın kendini zihinsel olarak işe odaklaması, işine yeterli dikkat ve özeni aktarması, çalışırken dikkatli davranması, kendini işine hazırlaması, bilgi, donanım, fiziki yeterlilik anlamında daima hazır tutması, enerjisini doğru şekilde ve istikrarlı olarak kullanması noktalarında ortaya çıkmaktadır. Buradan hareketle zihinsel adanmışlığın çalışan performansı ve verimliliği açısından, en etkili ve en fazla pozitif katkı sağlayan adanmışlık durumu olacağı düşünülmektedir (Özyılmaz & Süner, 2015; Terlemez, 2012; Kahn, 1992)

2.4.3. Fiziksel Adanmışlık

Çalışanın bizzat işinin başında ve fiziksel performans sergilerken aynı zamanda duygusal olarak da işe bağlanmaları, 1990 yılında *Kahn* tarafından fiziksel adanmışlık olarak ifade edilmiştir. İfadeye göre fiziksel adanmışlık durumunun en önemli göstergesi çalışanın bedenini işinin başında olması ve fiziki olarak işin bir parçası olmasıdır. Literatürde duygusal ve zihinsel bağlılık kadar güçlü olmamakla birlikte, çalışanların gerek bireysel

gerekse ekip çalışması içinde, işlerinin başında olmaları ve yapılan işe doğrudan katkıda bulunmaları durumunda işe bağlılık hissettikleri daha verimli oldukları yönünde tespitler yapılmıştır. Zihinsel çalışma ve yaratıcılık gerektiren işlerin bu kapsam dışında değerlendirilmesi düşünülebilir. Araştırma sonuçları fiziksel olarak işinin başında bulunmayan çalışanların hem işe hem de örgüte olan bağlılıklarının zayıf olduğu yönündedir (Terlemez, 2012). Birçok çalışmada devamsızlık davranışının bir süre sonra işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma davranışı ile sonuçlandığına dair bulgular bu tespiti doğrular niteliktedir. Bununla birlikte fiziksel adanmışlık durumunun sağlıklı devamlılık açısından analiz edilmesi gerektiği de açıktır.

2.5. İŞE ADANMIŞLIK DURUMUNUN ÖRGÜTSEL SONUÇLARI

İşe adanmışlık çalışanın, çalışma yaşamının gerektirdiği role uygun performansı üretmesine yaptığı katkı, tükenmişliğin aksine çalışan üzerinde yarattığı olumlu etki sebebi ile iş ve örgütle kurduğu bağa olumlu katkıları olan önemli bir olgudur. İşle bütünleşmeyi, gönüllü olarak çaba göstermeyi ve bu sebeple işin zorluklarından etkilenmemeyi sağlar. İşe adanmışlık durumu kurulan bağın düzeyine bağlı olarak çalışanın, çalışma şekli, kişisel performansı kadar örgütsel iklim ve örgüt performansı üzerinde de belirleyici olabilmektedir (Kahn, 1992; Schaufeli , 2013; Rich, 2010).

İşe adanmışlık düzeyi, adanmışlık durumunun sonuçlarını doğrudan etkilemektedir. *Macey ve Schneider*'e göre çalışan adanmışlığının nitelikli, durumsal veya davranışsal düzeyde yaşanması örgüte etkileri ve bağlılık noktasında fikir verebilmektedir.

Nitelikli bir adanmışlık durumunda, çalışan gerek işine gerekse özel yaşamına ilişkin pozitif duygu ve düşüncelerin etkisinde hareket eder. İşe yönelik hisleri, durumu olduğu gibi kabullenmekten ziyade geliştirmek, iyileştirmek üzerine şekillenir ve bu işle ilgili davranışlarına yansır. Sadece gözlemci olmakla kalmaz ve olayların önünde giderek çözüm odaklı düşünüp davranır.

Durumsal adanmışlık durumunda, çalışanın kendisi ve işi ile ilgili çıktılar tamamen kendi algıları üzerinden şekillenmektedir. İş ve örgütsel yapı ile ilgili tüm çıktılar kendi bakış açısı, karakteristik özellikleri ile harmanlanarak davranışlarını belirlemektedir. Algıları ne kadar olumlu ve güçlü olursa işle bağı o kadar güçlü, konsantrasyonu o derece yüksek ve ortaya koyduğu çalışma o derece enerjik olacaktır. Örgütsel adalet, fırsat eşitliği ve yönetsel destek gibi unsurlar çalışanın durumsal adanmışlık davranışı üzerinde oldukça etkilidir

Davranışsal adanmışlık ise çalışanda en çok beklenen ve arzu edilen seviyedir. Nitelikli adanmışlık düzeyinde görülen tutum ve davranışların dışında, çalışan ortaya koyduğu enerjik çalışma halini sürdürme yetisine sahiptir ve gönüllü olarak sorumluluk almaya elini gerektiğinde taşın altına koymaya hazırdır. Davranışsal adanmışlık gösteren çalışan bu sebeple takım çalışmalarında dengeleyici veya lider olarak rol alır ve örgütsel bağlılık anlamında rol model olur (Macey & Schneider, 2008; Öztürk Çiftçi, 2018).

Düzeyine bağlı olarak işe adanmışlık durumunun, çalışanın iş tatmini, performansı, işten ayrılma niyeti, örgüte olan bağlılığı ve örgütsel vatandaşlığı açısından birtakım çıktıları olmaktadır.

2.5.1. Olumlu Örgütsel Sonuçlar

2.5.1.1. İş tatmini

Locke tarafından yapılmış ve literatürde oldukça kabul görmüş tanımlamaya göre iş tatmini işe dair tüm tecrübelerin, çalışan tarafından duygusal olarak olumlu ve tatmin edici olarak algılanmasıdır. İşle ilgili pozitif algılar ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilgi olduğu görülmektedir. Araştırmalar işe adanmışlık ve tatmin düzeyi yüksek çalışanın örgütsel bağlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Tatmin düzeyinde görülen düşüşe bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeyinde de düşüş izlenmektedir. Buradan hareketle iş tatmininin, işe adanmışlık düzeyine bağlı olarak çalışanın algılarında gerçekleştiği, örgüt için anlamlı ve olumlu sonuçları olduğu söylenebilir (Öztürk Çiftçi, 2018; Özyılmaz & Süner, 2015; Wefald, Reichard , & Shawn, 2011).

2.5.1.2. Bireysel ve örgütsel performans

Kahn tarafından ifade edildiği ve birçok araştırmada da kabul gördüğü üzere işe adanmışlık motivasyonel bir unsur olup çalışanın bireysel ve örgütsel performansını etkilemektedir (Kahn, 1992; Roberts & Davenport, 2002). İşe adanmış çalışanların işlerine odaklamak konusunda başarılı oldukları, tüm enerjilerini kullandıkları, işle bütünleştikleri, fiziksel ve ruhsal anlamda daha az sağlık sorunu yaşadıkları izlenmektedir. Bu sebeple adanmış çalışan sadece bireysel olarak yüksek performans göstermekle kalmayıp aynı zamanda birlikte çalıştığı arkadaşları üzerinde olumlu izlenim bırakmakta, dışardan bakıldığında örgütün itibarını yükseltmekte, işe ve örgüte kalite anlamında katkıda bulunmaktadır. İşe adanmışlık çalışanın bireysel ve örgütsel performansı üzerindeki olumlu etkileri sebebi ile

ekonomik açıdan da işletmeler açısından dikkatle izlenmesi gereken bir durum haline gelmektedir (Bakker, Schaufeli, & Leiter, 2008; Bakker & Leiter, 2010; Yılmaz, 2016; Schaufeli, 2013; Rich, 2010; TowersPerrin, 2008).

2.5.1.3. İşten ayrılma niyeti

Mobley 1982 yılında İşten ayrılma niyetini çalışanın kendi iradesi ve isteği ile ayrılmayı düşünmesi olarak ifade etmiştir. İşten ayrılma niyeti; iş, çalışma ortamı, yönetici, yönetim tarzı, örgütsel politikalar gibi unsurların bir veya birkaçının bir araya gelmesiyle ortaya çıkan çoğunlukla da fiilen işten ayrılma ile sonuçlanan, çalışanın kendi isteği ve iradesidir (Özyılmaz & Süner, 2015). Araştırmalarda vurgulandığı üzere çalışanın işten ayrılma niyeti birtakım memnuniyetsizlikler sonucunda gelişmektedir. İşe adanmış bir çalışanın, işe dair memnuniyeti yüksek olduğundan örgüte bağlılığının yüksek olacağı ve işten ayrılma niyeti taşımayacağı söylenebilir. İşe adanmışlık tanımlarında en sık vurgulanan nokta adanmışlığın psikolojik yönüdür. Çalışanın işe olan sevgisi, o işi yaparken duyduğu gurur, fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak kurduğu bağın kuvveti, onu işle ilgili her türlü zorluğa aşmaya gönüllü kılar. Tüm zorluklarına rağmen çalışan işinden, çalıştığı örgütten ayrılmayı aklına dahi getirmez (Bakker, Schaufeli, & Leiter, 2008; Öztürk Çiftçi, 2018).

İşten ayrılma niyeti, insan kaynağı temin ve seçim süreçlerinin maliyeti, yetkinlik gerektiren çalışanın elde tutulması gerekliliği ve işten ayrılma düşüncesi içinde olan çalışanın yaydığı negatif enerji düşünüldüğünde olumsuz örgütsel çıktıları olan bir durumdur. İşe adanmışlık ise adanmışlık düzeyine bağlı olarak, işten ayrılma niyetini düşüren olumlu bir durumdur. Bu tespitten yola çıkarak işe adanmışlık durumunun en önemli örgütsel sonuçlarından birinin işten ayrılma niyetini düşürmek yönündeki olumlu

etkisidir denilebilir (Wefald, Reichard , & Shawn, 2011; Bakker, Schaufeli, & Arnold, 2014; Schaufeli W. , 2013).

2.5.1.4. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık

İşe adanmışlık çalışanın işini içselleştirmesi ve işle güçlü psikolojik bağ kurması olarak görülürken örgütsel bağlılık çalışanın kendini örgütüyle bir tutması, örgüte aidiyet hissetmesi, örgütün varlığı ve kendisinin aidiyet durumunun devamlılığı için gerekli tüm çabayı sarf etmesi olarak görülmektedir. Yapılan incelemelerde örgütsel bağlılık durumunu sağlayan faktörler arasında en öne çıkanın işe adanmışlık olduğu izlenmektedir. Örgütsel bağlılığın yaklaşık %50'si işe adanmışlık ile açıklanmaktadır (Yılızar, 2016; Özyılmaz & Süner, 2015; Terlemez, 2012).

Örgütsel vatandaşlık ise 1980'lerin başlarında literatüre girmiş bir kavramdır. Organ tarafından 1989'da, örgüt tarafından görev tanımı ya da işin yapılış şekli ile ilgili kendisine yüklenen bir misyon olmadığı halde, çalışanın kendi inisiyatifi ile özveri, vicdan, ahlak, nezaket ve görgü gibi bireysel karakteristiklerini davranışlarına yansıtarak örgütün etkinlik ve verimine katkıda bulunması olarak açıklanmıştır. İniyatif alma, rol model olma, proaktif davranma adanmışlık düzeyine bağlı olarak çalışan davranışlarına yansıyan birtakım özelliklerdir. Örgütsel vatandaşlık hissiyatına sahip çalışanın, olumlu kişisel karakteristiklerini kendi isteği ile yaptığı işe aktararak, gerek kendi motivasyonunu gerek yapılan işin kalitesini gerekse örgüt iklimini olumlu yönde beslediği görülmüştür (Macey & Schneider, 2008). Yapılan araştırmalara göre işe adanmışlık düzeyi yüksek çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme ve olumlu kişisel özelliklerini kullanma düzeyleri de yüksektir (Özyılmaz & Süner, 2015).

İşe adanmışlık durumu belirtildiği şekli ile örgütsel bağlılığın ve örgütsel vatandaşlığın en dikkat çekici sebeplerinden biri olarak kabul edilmektedir (Wefald, Reichard , & Shawn, 2011; Rich, 2010).

2.5.2. Olumsuz Örgütsel Sonuçlar

İşe adanmışlık durumu sonuçları açısından incelendiğinde, örgütsel açıdan birçok olumlu çıktı izlenmektedir. Olumsuz çıktıları açısından ise kaydedilmiş çok fazla veri bulunmamaktadır. Bununla birlikte işe adanmışlığın karanlıkta kalan ve çok net olmayan birtakım çıktıları olabileceğine değinen çalışmalar da mevcuttur. Birçok kaynakta adanmışlık durumunun çalışanın fiziksel ve bedensel sağlığına olumlu katkıda bulunduğu dile getirilmesine rağmen bazı kaynaklarda verdiği yüksek motivasyon, enerji ve adanmışlık düzeyinin çok üst seviyede gerçekleşmiş olmasının getirebileceği olumsuz çıktıları tespit etmenin önemine değinilmiştir. Gerçekçi olmayan körü körüne adanmışlık durumunu, çalışanın kendisini tüketmesi veya işkolikliğe dönüşme ihtimali açısından değerlendirmek bu anlamda faydalı olacaktır. Çünkü körü körüne yaşanan işe adanmışlık davranışı, çalışanın işini herşeyin önüne alarak tüm zamanını işe ayırması, eve iş götürmesi, iş yaşam dengesini kuramaması gibi sebeplerle gerek kişisel gerekse örgütsel performansını etkileyebilecek, kısa ve uzun süreli sağlık sorunlarına sebep olabilecek bir durumdur. Bilinçsiz adanmışlığın, faydadan çok zarar verme olasılığının bulunduğu yine gözden kaçırılmaması gereken önemli bir örgütsel sonuçtur (Bakker & Leiter, 2010).

2.6. SAĞLIKSIZ DEVAMLILIK VE İŞE ADANMIŞLIK İLİŞKİSİ

İşe adanmışlık durumu, çalışan ve örgüt açısından olumlu çıktıları sebebi ile arzu edilen aynı zamanda çalışanın işini içselleştirmesi esası ile performansını arttıran bir unsur olarak incelenmiştir. Görüldüğü üzere sonuçları itibarı ile çalışan ve örgüt arasında pozitif ve anlamlı bağ kuran, iş tatminini, performansı arttıran, işten ayrılma niyetini azaltan bir olgudur. Bu açıdan bakıldığında motive ve adanmış bir çalışanın en önemli davranışsal çıktılarından birinin devamlılık olacağı, işe adanmış çalışanın devamsızlık yapmaktan kaçınacağı söylenebilir (Schaufeli , 2013; Mowday, Porter, & Steers, 1982). Bu tespit örgüt açısından devamlılığın sağlıklı veya sağlıksız olması noktasında önem kazanmaktadır. İşe adanmış çalışanın, duygusal, fiziksel ve zihinsel anlamda güçlü olacağından hareketle çalışanın devamlılığının arzu edilen düzeyde bir performansla gerçekleşeceği söylenebilir. Bununla birlikte işkoliklik düzeyinde bir adanmışlık veya çok güçlü örgütsel bağlar, çalışanın yeterli performansı sağlayacak fiziksel ve zihinsel enerjiye sahip olmadığı halde işe gitmesine sebep olabilir. Çalışan, kendini zorunlu hissetmesi, işin yürümeyeceği endişesi taşıması, örgütü veya arkadaşlarını yarı yolda bıraktığı düşüncesi gibi daha ziyade duygusal anlamda kişisel nedenlerle kendini işe hazır hissetmeden işe gidebilir. İşe adanmışlık bu yönü ile sağlıksız devamlılık davranışına yol açabilen kişisel bir sebep olarak literatürde yer almaktadır (Lohausa & Habermann, 2018).

İşe adanmışlık düzeyinin sağlıksız devamlılık üzerinde önemli bir etken olduğu, adanmışlık düzeyi arttıkça sadece devamlılığın değil sağlıksız devamlılık davranışının da artabileceği gözden kaçırılmaması gereken bir detaydır. Adanmışlık durumunun işkoliklik seviyesinde

olup olmaması sağlıksız devamlılık davranışı üzerinde belirleyici olacak ve muhtemelen devam davranışını etkileyerek şekillendirecektir.



3. İŞ KAYBETME KAYGISI

3.1. İŞ KAYBETME KAYGISI KAVRAMI

İş güvencesizliği kavramının ortaya çıkış tarihi birçok kaynakta 1970 sonrası olarak ifade edilmiştir. Kavramın bu tarihler itibarı ile daha sık gündeme gelmesinin en belirgin sebebi geçilen sürecin ekonomik anlamda durgun oluşu ile yakından ilintilidir. Ekonomik durgunluk iş piyasasında ve işletme yönetim süreçlerinde değişimi beraberinde getirmiştir. Durgun piyasa koşulları, artan rekabet ortamı, teknolojik açıdan hızlı sektörel gelişmeler, işletmeleri gerek yerel gerekse küresel anlamda ayakta kalabilmek adına hızlı bir değişimin eşiğine taşımıştır. İşletmeler tarafından rekabet edebilirliklerini korumak adına izlenen en yaygın yöntemin küçülme ve çalışan giderlerinden kaynaklanan maliyeti düşürme olduğu gözlenmektedir (Topluk, 2018). Küçülme durumu işletme açısından daha hızlı hareket edebilme ve finansal bazı yüklerinden kurtulma olarak değerlendirilmekle birlikte, çalışana yansımaları, belirsizlik, stres, gelecek kaygısı gibi sorunlarla karşı karşıya kalma ve iş kaybetme baskısı altında çalışma olabilmektedir (Koçel, 2014).

İş güvencesizliği ve iş kaybetme korkusu şeklinde literatürde yer alan kavram için yapılmış bazı tanımlamalar Tablo 3.1’de listelenmiştir.

Tablo 3.1: İş Güvencesizliği ve İş Kaybetme Korkusu Kavramları İçin Yapılmış Tespitler

(Sverke, Hellgren, ve Näswall, 2002)	İş güvencesizliği sadece çalışanın işini kaybetmesi olmayıp aynı zamanda geleceğine yönelik endişe duyması, geleceği için kaygılanmasıdır
(Greenhalgh, 1984)	Çalışanın bir yandan işin sürekliliğini sağlamaya çalışırken bir yandan da bunu sağlamak adına yeterli gücünün olmadığı algısı taşımasıdır
(De Witte , De Cuyper, Elst, Vanbellea ve Niesen, 2012)	İş güvencesizliği işle ilgili birtakım nesnel durumlar hakkında çalışanların farklı düzeylerde sahip olduğu öznel bir algıdır, endişe içerir ve kişiden kişiye değişiklik gösterir
(Mohr, 2000)	Çalışanın işsizlik tehdidi altında hissetmesi
(Heaney, Israel ve House, 1994)	Çalışanın işin sürekliliğini hakkında tehdit hissetmesi
(Martinez, 2010)	Fiilen söz konusu olmadığı halde işsiz kalma ihtimali
(Jacobson ve Hartley, 1991)	Çalışanın fiilen sahip olduğu iş güvencesi ile sahip olmayı arzu ettiği arasındaki fark ve belirsizlik durumu
(Aytaç ve Keser, 2004)	İşsizliğin çalışan psikolojisine yansımaları
(Van Vuuren, 1990)	Çalışanın geleceğe yönelik belirsizlik endişesi taşıması

Tanımlardan yola çıkarak ortak bir noktanın altını çizmek faydalı olacaktır. İş güvencesizliği tanımında fiilen gerçekleşmiş iş kaybı ya da işten çıkarılma söz konusu değildir. İşaret edilen husus geleceğe dair çalışanın bu duruma ait hissiyatı ve algısıdır (Topluk, 2018). Buradan hareketle iş kaybetme kaygısı ifadesi üzerinden ilerlemenin daha

uygun olacağı düşünölmüştür. İş kaybetme kaygısı olarak da ifade edilen işin kaybedilme ihtimali çalışanı kısa vadede bu baskı ile daha yüksek performans göstermeye, etkin çalışmaya motive etmekle birlikte bu durum uzun süre sürdürülebilir değildir. Özellikle çalışma ortamı ve koşulları uygun değilse artan stres ile birlikte çalışanın fiziksel ve zihinsel sağlığını tehdit eder boyuta gelebilecek bir durumdur (Sadullah, 2013).

3.2. İŞ KAYBETME KAYGISININ UNSURLARI

İş kaybetme kaygısının üç temel unsuru belirsizlik, çalışan tarafından algılanan tehdit ve işsiz kalma korkusudur.

İş, çalışanın sadece yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayan bir faktör olmayıp aynı zamanda kendini güvende hissetmesi geleceğe yön verebilmesi açısından da oldukça önemlidir (Sadullah, 2013). Belirsizlik ise genel olarak insanın, kendi hayatı üzerindeki karar alma ve planlama gücünü zayıflattığından kendini güçsüz ve çaresiz hissetmesine sebep olan bir unsurdur. Söz konusu iş yaşamı olduğunda işin sürekliliği, organizasyonel ve yapısal değişiklikler, kişinin çalışma hayatının devamlılığı, iş koşullarında kötüleşme, çevresel ve ekonomik faktörlerden etkilenme düzeyi, çalışanın geleceğe dair planlarını etkileyecek sonucunda kişi kendini güvende hissedemeyecektir (Milliken, 1987). Olası sonuçlar tahmin düzeyinde kaldığı, belirsizlik devam ettiği sürece bu durumun psikolojik, sosyal ve ekonomik birtakım sonuçlarının olacağı açıktır (Çiğdem, 2010; Çakır, 2007).

Algılanan tehdit iş kaybetme kaygısı ile doğrudan bağlantılı fakat kişiden kişiye değişkenlik gösteren bir unsurdur. Örgüt, organizasyon yapısı, iş, çalışma koşulları, çevresel etkenler, hukuksal zorunluluklar ile ilgili birtakım değişimler ve yeni uygulamalar

çalışanların bir kısmı tarafından tehdit olarak algılanırken bir kısmı üzerinde kayda değer bir etkisinin bulunmadığı gözlenmektedir. Yaşanılan durumların tehdit olarak algılanmasının temelinde benzer deneyimlerin oluşturduğu yaşanmışlıklar da rol oynamaktadır. Bazı durumlarda ise fiilen herhangi bir risk bulunmadan çalışan kendi içinde bu kaygıyı taşıyabilmektedir. İş yaşamının devamlılığı ve şartlarının korunması noktasında tehditler algılayan çalışan, iş kaybetme kaygısı taşımaya adaydır (Çakır, 2007; Çiğdem, 2010).

İş güvencesizliği sürecinin en sıkıntılı evresi, işin kendisini kaybetme kaygısı ile belirginleşir. İş kaybetme kaygısı, iş kaybının gerçekleşmesinden önceki son aşamada işsiz kalma korkusu ile büyüyerek tavan yapmaktadır. En temel anlamıyla yapılan iş karşılığı elde edilen kazanç, çalışanın geçimi için gerekli bir kaynaktır. Bu kaynağın ortadan kalkma ihtimali, ekonomik sıkıntı yaşama ve yaşamsal standartların korunması anlamında önemli olup kaygıya sebep olmaktadır. Özellikle ev geçindirme sorumluluğu olanlar arasında iş kaybetme kaygısının daha yüksek olması ekonomik sorunların belirleyiciliğini göstermektedir, bununla birlikte çalışanın fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerinde de ciddi etkileri bulunmaktadır. Belirsizlikleri ve algıladığı tehditleri kontrol etme, değiştirme gücüne sahip olamamak, çalışanı ümitsizlik, çaresizlik ve güçsüzlüğe sürüklemekte, sonucunda işsiz kalma kaygısı giderek artmaktadır. Bu hislerin etkisi altında bulunan çalışanın psikolojisi giderek bozulacak kaygı düzeyi giderek artacaktır (Çakır, 2007; Çiğdem, 2010).

3.3. İŞ KAYBETME KAYGISI KAVRAMININ BOYUTLARI

İş kaybetme kaygısının temelinde yer alan iş güvencesizliğinin bu anlamda irdelenmesi faydalı olacaktır. Literatürde farklı açılardan ele alınmış olan kavram, farklı yaklaşımlar

ortaya konularak incelenmiştir. Birçok araştırmada iş güvencesizliği, nesnel - öznel, zihinsel – duygusal, niteliksel - niceliksel olmak üzere farklı açılardan incelenmiştir. Araştırmada kavram bu yaklaşımlardan yola çıkılarak çalışan bakış açısıyla değerlendirilmiş, işin kendisini kaybetme, İşle ilgili olanaklarda azalma ve organizasyon yapısının devamlılığına ilişkin kaygılar olarak üç boyutta ifade edilmiştir.

3.3.1. İşin Kendisini Kaybetme

İş güvencesizliğini analiz etmeye yönelik birçok kaynakta kavramın zihinsel ve duygusal boyutlarına ağırlık verilmiş, bu bağlamda tespitler yapılmıştır (Huang, Lee, Ashford, Chen , & Ren, 2010; Reisel & Banai, 2002). İş güvencesizliğinin zihinsel ve duygusal boyutu üzerinde yapılan çalışmalara göre çalışan; iş, örgütsel yapı, işgören devir hızı, piyasa koşulları gibi faktörleri zihinsel olarak değerlendirmekte, mevcut tehlikenin farkında olmaktadır. Bilincinde olduğu riskler, çalışan için iş kaybı noktasında endişe kaynağı ve kaygı sebebidir. Çalışmalarda vurgulanan bir diğer hususta zihinsel boyutta gerçekleşen bu hissiyatın, duygusal boyuta geçişin öncülü olduğudur. Zihinsel iş güvencesizliği oluştuktan sonra süreç duygusal iş güvencesizliğine doğru evrilmektedir. Bir başka deyişle zihinsel boyut duygusal boyutun tetikleyicisi olarak hareket etmektedir. Çalışan duygusal boyutta sadece farkındalığa sahip olmayıp aynı zamanda korku, kaygı endişe gibi duygusal bir sarmalın içindedir. İş ve iş ortamına yönelik iş tatmini, performansı, örgütsel bağlılığı, örgütsel adalet inancı gibi işe yönelik tutum ve davranışları, duygusal boyutta yaşadıkları ile şekillenecektir (Huang, Lee, Ashford, Chen , & Ren, 2010; Dede, 2017). Gerek zihinsel gerekse duygusal gerekçelerle yaşansın, bu boyutta esas olan endişenin doğrudan iş kaybına yönelik oluşudur. Araştırmada bu yaklaşım çalışanın iş kaybına yönelik kaygısının alt

boyutlarından biri olarak değerlendirilmiş ve işin kendisini kaybetme kaygısı olarak ifade edilmiştir.

3.3.2. İşle İlgili Olanaklarda Azalma

İş güvencesizliği, bazı araştırmalarda nitel ve nicel boyutta tanımlanmaktadır. Nitel iş güvencesizliği iş ve çalışma koşullarında olumsuz yönde değişimi ifade etmektedir. Daha net bir ifade ile bir ya da birkaç faktörde ortaya çıkan olumsuz değişim neticesinde, özellikle iş ilişkisinin kaliteye yönelik standartlarında algılanan tehditler ve hissedilen yoksunluk hissidir. Bu faktörler çalışanın karşısına, ücret, sosyal olanaklar ya da mesleki ilerleme imkânlarında kötüleşme olarak ortaya çıkabileceği gibi çalışma şartlarında ve saatlerinde de gerçekleşebilir. Çalışan ve örgüt uyumu açısından geleceğe yönelik endişeler de nitel iş güvencesizliği içinde değerlendirilebilir. Alanda ulaşılan birçok kaynağa göre niceliksel iş güvencesizliği iş ve işle ilgili olumsuz gelişmelerden ziyade işin kendisinin kaybına yönelik kaygıyı ifade eder. Niceliksel iş güvencesizliğinde esas olan işin sürekliliği bir başka ifade ile geleceğinin olup olmadığıdır (Şimşek İlkım & Derin , 2018; Çiğdem, 2010; De Witte & Näswall, 2003). Bu sebeple bazı kaynaklarda niceliksel iş güvencesizliği daha bütünsel bir yaklaşımla açıklanırken niteliksel iş güvencesizliği, birden çok unsuru kapsayabilecek çok boyutlu bir yaklaşımla tanımlanmıştır (Çakır, 2007; Çelebi, 2017). Araştırmada çalışanın niteliksel ve niceliksel anlamda işin sürekliliği ile işin sağladığı maddi, manevi imkânların kaybına yönelik olumsuz beklentileri, iş kaybına yönelik kaygısının alt boyutlarından biri olarak değerlendirilmiş ve işle ilgili olanaklarda azalma korkusu olarak ifade edilmiştir.

3.3.3. Organizasyon Yapısının Devamlılığı

Birçok araştırmada ifade edildiği üzere çalışanın algıladığı tehdit, belirsizliğe gösterdiği reaksiyon ve işsiz kalma kaygısı farklı seviyelerde gerçekleşmektedir. İş güvencesizliği kavramının nesnel veya öznel olarak iki farklı boyutta incelenmesi bu açıdan önemli olacaktır (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002; De Witte & Näswall, 2003). İş güvencesizliğinin nesnel boyutu gerek işletme ve ülkenin gerekse küresel ekonominin net veriler esas alınarak, takip edilebilir olmasıdır. Bu sebeple nesnel iş güvencesizliğinin daha reel olduğu rahatlıkla söylenebilir. Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik zorluklar, işletmenin pazar payında düşüş, küçülme, içinde bulunduğu ekonomik darboğaz, işgören devir hızı gibi sonuçlar net ve yorum gerektirmeyen sayısal çıktılardır. Birçok araştırma sonucuna göre nesnel tehditler ile işsiz kalma kaygısı arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur (De Cuyper , De Witte, Eist, & Handaja, 2010). Oysa öznel iş güvencesizliği çalışanın kişilik özellikleri ve algılayış biçimi ile şekillenmekte kişinin algıları ve yaşamışlıkları yönünde kişiden kişiye değişiklik gösterebilmektedir. Aynı koşullar kimi çalışan için güvensizlik olarak algılanırken kimisi hiç etkilenmemektedir. Mesela işletmenin küçülmesi veya işgören devir hızınının yüksek olması bazı çalışanlar tarafından doğrudan tehdit olarak algılanırken bazıları için ataletten kurtulma, daha dinamik ve esnek yapılanma imkânı ya da kariyerinde hızlı yükselme şansı olarak görülebilmektedir (Dede, 2017). Gerek nesnel gerekse öznel boyutta yaşansın ülkenin içinde bulunduğu ekonomik süreç ve bu sürece organizasyonun gösterdiği reaksiyon, çalışanın iş kaybına yönelik kaygıları açısından önemlidir. Organizasyon yapısının devamlılığı, politikaları, geleceğe yönelik stratejileri bir anlamda çalışanın organizasyona olan güvenini güçlendirir veya

organizasyonun ve dolaylı olarak işin devamlılığına dair endişelerini artırır. Bu yaklaşım araştırmada iş kaybına yönelik kaygının alt boyutlarından biri olarak değerlendirilmiş ve organizasyon yapısının devamlılığına ilişkin kaygılar olarak ifade edilmiştir.

3.4. İŞ KAYBETME KAYGISININ NEDENLERİ

Ashford, Lee ve Bobko, 1989 yılında iş kaybetme kaygısının, kişinin bulunduğu koşulları değiştirmek, belirsizlikleri ve algılanan tehditleri ortadan kaldırmak anlamında çaresiz hissetmesi durumunda en üst seviyede hissedileceği yönünde görüş bildirmişlerdir. İş kaybetme kaygısı, çalışanın fiilen işi kaybetmeden önce içinde bulunduğu iş güvencesizliği sürecinde korku, kaygı gibi yıpratıcı hislerin en yoğun olarak yaşandığı durum olarak tespit edilmektedir (Çakır, 2007). Araştırma sonuçlarında çalışanın bu derece zayıf ve çaresiz hissetmesinin temelinde genellikle kişisel ve örgütsel birtakım faktörlerin yer aldığı izlenmiştir (Ashford , Lee , & Bobko , 1989). İlgili faktörlerde oluşan olumsuz değişimlerin çalışanın güncel ve geleceğe yönelik olarak sahip olmayı arzu ettiği, kendini güvende hissetme ihtiyacını tahrip ettiği görülmektedir. Bu sebeple çalışanın iş kaybetme kaygısını tetikleyen nedenlerin bu iki başlık altında incelenmesinin faydalı olacağı düşünülmüştür (Çiğdem, 2010).

3.4.1. İş Kaybetme Kaygısının Kişisel Nedenleri

İş kaybetme kaygısı aynı koşullar altında çalışanlar arasında farklı düzeylerde yaşanmaktadır. Çalışanlar, reel gerçeklikten ziyade yaşanmışlıkları, işe dair tecrübeleri doğrultusunda algı sahibi olmaktadır. Bu algı doğrultusunda işin sürdürülebilirliği noktasında endişe ya da durumla başa çıkma noktasında çaresizlik hissetmekte, korku ve

kaygı yaşamaktadırlar. Kaygılarını kontrol etme ve kendilerini güvende hissetme ihtiyaçları, algılarına bağlı olarak farklı düzeyde olabilmektedir (Greenhalgh, 1984). Kaygının özellikle öznel ve duygusal boyutlarda algılanış şekli, algılanan tehdidin kişiden kişiye değişiklik göstermesi, iş kaybetme kaygısının nedenleri üzerinde kişisel faktörlerin belirleyici rolüne dikkat çekmektedir (Çakır, 2007).

İş kaybetme kaygısını etkileyen kişisel faktörlerden belki en belirleyici olanı kişisel karakteristiklerdir. İyimser, kendine güvenen, içsel kontrol odaklı, belirsiz durumlarla başa çıkma gücü yüksek çalışanlarda işini kaybetme kaygısının daha düşük düzeyde görüldüğü ifade edilmektedir. İyimser bakış açısına sahip çalışan, iş ve işle ilgili koşullara olumlu yaklaşacaktır. Muhtemel değişimlere bakışı iyimser olup, iş güvencesizliği algısı tehdit boyutuna varmayacaktır. Buna bağlı olarak iş kaybetme kaygısı da daha düşük olacaktır (Çakır, 2007). Özgüven, kişinin sahip olduğu yeteneklerin farkında olması, kendini iyi tanıması sebebi ile olumlu tavır ve davranışlara sahip olması olarak ifade edilmektedir. Özgüveni düşük kişiler kendilerini güçsüz, çaresiz hissetmeye daha meyillidirler. Özgüveni yüksek olanlar ise her zorluğu kontrol altına alabileceklerine dair kendilerine güvenirlere. Bu tespiti dayanarak çalışanın özgüveni ile iş kaybetme kaygısı arasında ters yönlü bir ilişki olduğu, özgüven yükseldikçe iş kaybetme kaygısının düşeceği söylenebilir (Dede, 2017). İçsel veya dışsal kontrol odaklı olmak algıyı etkileyerek, çalışanın iş kaybetme kaygı düzeyini belirleyen önemli kişisel faktörlerden biridir. Dışsal kontrol odaklı çalışan her olumsuzluğu; iş, çalışma koşulları, örgütsel yapı ve çevresel faktörlerle ilişkilendirmektedir. Bu sebeple kontrolü dışında geliştiğini düşündüğü olumsuzluklar karşısında çaresizlik ve güçsüzlük hissini daha yoğun yaşamaktadır. Şartları değiştirmeye dair umudu olmayan çalışan, algıladığı bu tehditle başa çıkamadığından iş kaybetme

kaygısı yüksektir. İçsel kontrol odaklı çalışan ise olumsuzlukları kendi üzerinden açıklarlar. Olumsuz bir durum yaşandığında veya işler beklendiği şekilde yürümediğinde sebebi önce kendinde arar. Bu yaklaşım içindeki çalışan, olumsuz şartları değiştirme yönünde gücü, kabiliyeti olduğuna inandığı için çözüm üretmeye meyilli olmakta, çaresizliği ve güçsüzlüğü kabul etmemektedir. Güçlü hisseden çalışan, işinin sürekliliği ve geleceği konusunda daha az endişe taşıdığından kaygı düzeyi buna paralel seyrederek düşük olmaktadır (Dede, 2017; Çiğdem, 2010; Näswall & De Witte, 2003).

Kişilerin belirsizlikle karşılaştıklarında tepkileri aynı değildir. Belirsizlik durumunda sorunlarla başa çıkma ve stresi yönetme yetkinlikleri de birbirinden farklıdır. Direncini kaybetmeyen, tahammül seviyesi yüksek çalışanlarda iş kaybetme kaygısının daha düşük olduğu görülmektedir (Dede, 2017).

İş kaybetme kaygısını etkileyen kişisel faktörlerden biri de cinsiyettir. Alanda yapılan araştırma sonuçlarının bir kısmı iş güvencesizliği noktasında cinsiyetin pek belirleyici olmadığı, bir kısmı kadınlarda, diğer bir kısmı ise erkeklerde daha etkili olduğu yönünde ifadeler içermektedir.

Erkeklerde iş kaybetme kaygısının yüksek olduğunu dile getiren araştırma sonuçlarında erkeğin evin ve ailenin geçimine ilişkin sorumlulukları sebebi ile olumsuz gelişmelerden daha fazla etkilendikleri ve iş kaybetme kaygısıyla birlikte hissedilen çaresizliğin saldırganlığa, davranış bozukluğuna sebep olabildiği ifade edilmiştir.

İş kaybetme kaygısının kadınlarda daha yüksek olduğunu dile getiren araştırmacılar ise bu durumu kadına atfedilen rollere bağlamışlardır. Farklı toplumsal yapılar söz konusu olduğunda dahi kadınların ev ve çocuklarla ilgili rollerinin benzerlik göstermektedir. Kadınların öncelikli sorumlulukları bu rolleri kapsadığından bu durum çalışma koşulları

üzerinde etkili olmakta ve esnek çalışma saatleri olan yarı zamanlı işlerde istihdam oranları görece daha yüksek olmaktadır. Beden gücü ile çalışılan işlerde ise kadın istihdamı daha düşük olup iş kaybetme kaygıları yüksek olarak kaydedilmektedir. Kadınların evin geçim sorumluluğunu tek başlarına yüklediği durumlarda ise kaygılarının daha da yükseldiği görülmektedir. Ekonomik bir daralma ve küçülme durumunda erkeklere göre çalışma süreleri kısa olduğu gerekçesiyle kadınların iş kaybetme olasılığının daha fazla olduğu yönünde bir algının mevcut olduğu ve bu sebeple iş kaybetme kaygılarının yüksek olduğu şeklinde tespitlerde bulunmaktadır (De Witte & Näswall, 2003; Çiğdem, 2010).

Medeni durum itibarı ile evli ve özellikle çocuk olanlar, ev geçindirme sorumluluğu taşımaları sebebi ile bekâr ve çocuksuzlara göre iş güvencesizliğinden daha olumsuz etkilenmekte iş kaybetme korku ve kaygısını yüksek düzeyde hissetmektedirler. Bununla beraber iş güvencesizliği tehdidi söz konusu olduğunda iki eşin çalışıyor olması durumunun, eşlerden en azından birinin gelirin devam edecek olması sebebiyle kaygıyı nispeten düşürdüğü yönünde görüşlerde mevcuttur.

Yaş, iş kaybetme kaygısı açısından ele alınan bir diğer kişisel faktör olup işletmelerin genç işgücünü daha cazip bulması, gençlerin orta yaş ve üzeri çalışanlara göre sorumluluklarının daha az olması, orta yaş üzeri çalışan için stres kaynağıdır. İş kaybetme durumunda yeni iş olanaklarının az olacağı endişesi çalışan psikolojisini olumsuz etkileyen bir diğer durumdur. Orta yaş üzeri çalışanlar, yaş değişkenini iş güvencesizliği noktasında bir tehdit olarak algılamakta ve gençlere göre iş kaybetme kaygısını daha yoğun yaşamaktadırlar (Näswall & De Witte, 2003; Çiğdem, 2010).

Eğitim durumu, iş kaybetme kaygısı açısından ele alınması gereken bir diğer kişisel faktör olarak görülmektedir. Çalışanın güncel pozisyonu ve elde edeceği imkânlarla etkisi olan ve

işin sürdürülebilirliğine yönelik olumlu algılar taşımasına katkıda bulunan önemli bir unsurdur. Aynı zamanda çalışanın istihdam edilebilme şansını da artırmaktadır. Eğitim düzeyi düşük olup genelde bedensel performans gerektiren işlerde çalışanlarda, yerlerini dolduracak çalışanın bulunma ihtimalinin yüksek olduğu yönünde bir algı mevcuttur. Bu yönüyle eğitim düzeyinin düşüklüğü kaygıyı arttıran bir faktör olarak izlenmektedir. Çalışan, eğitim düzeyi artıp, belli bir alanda uzmanlık sahibi olduğunda istihdam edilebilirliği de artacaktır. Bu niteliğe sahip çalışanın gerek ikame edilmesi zor olacağı gerekse iş bulma olanakları artacağı için iş kaybetme ihtimalinin daha düşük, iş kaybetme kaygı düzeyinin ise düşük olacağı yönünde tespitlere sıkça rastlanmaktadır. (Çiğdem, 2010; Näswall & De Witte, 2003).

3.4.2. İş Kaybetme Kaygısının Örgütsel Nedenleri

Yapısal değişiklikler, çalışanların istihdam ediliş şekli, örgütsel rollerde belirsizlik, çatışma ve örgütsel iletişim iş kaybetme kaygısı üzerinde etkili olduğu görülen örgütsel nedenlerdendir.

Örgütler, teknolojik gelişmelere, ekonomik sorunlara ve küresel değişikliklere yapısal olarak değişerek, küçülerek veya yeniden yapılanarak tepki verirler. Teknolojik gelişmeler çalışan tarafından kendisine olan ihtiyacın azalacağı yönünde risk olarak algılanabilir. Ekonomik sıkıntılar sonucu örgütün küçülmeye gitmesi çalışanların bir kısmının işten çıkarılacağı yönünde yorumlanabilir. Yeniden yapılanma süreçleri ise stratejik kararlar doğrultusunda, bazı pozisyonların veya işin belli bölümlerinin tamamen ortadan kalkması ile sonuçlanabileceğinden çalışan tarafından tehlike olarak algılanabilir. Örgütsel yapıdaki değişiklikler sonucu içinden geçilen sürecin çalışana yansımaları işsiz kalma tehdidi ve iş

yaşamının geleceği açısından belirsizlik olacaktır. İş güvencesizliği hisseden çalışanın işsiz kalma kaygısı artacaktır. Örgütsel yapıda gerçekleşen dönüşüm ve değişim süreçlerinin sık sık yaşanması da, çalışanın örgüte güvenini azaltıp kaygısını arttıran durumlar arasındadır (Ashford , Lee , & Bobko , 1989; Greenhalgh, 1984; Çiğdem, 2010).

Çalışanın iş kaybetme kaygısını etkileyen örgütsel nedenlerden biri de İstihdam edilmiş şeklidir. Sözleşme süresinin belirli veya belirsiz süreli oluşu ya da işin tam zamanlı veya kısmi zamanlı oluşu çalışan için iş güvencesi anlamında önemli bir göstergedir. Sözleşme süresi ile istihdam biçimi, nesnel iş güvencesizliği boyutunda değerlendirilebilmektedir. Gerek belirli süreli sözleşme ile çalışanlar gerekse kısmi zamanlı istihdam edilenler özellikle örgütsel küçülme ve yeniden yapılanma durumunda iş güvencesizliğini daha fazla hissetmektedirler. Bu tip sözleşmelerle çalışanların, iş kaybetme kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Näswall & De Witte, 2003; Çiğdem, 2010).

Örgütsel rol belirsizliği ve çatışması da kaygı düzeyini etkileyen örgütsel sebepler arasında izlenmektedir. 1978 yılında *Katz ve Kahn* tarafından yapılan tanımlamalarda, çalışanın işin gereksinimleri ve işleyişi noktasında yeterli bilgiye sahip olmaması durumu rol belirsizliği, belirlenen rollere ilişkin olarak kendini nereye konumlandıracağını bilemediği çelişkili ifadeler ise rol çatışması olarak yer almaktadır. Rol belirsizliği ve çatışması bir stres faktörü olarak çalışanın tutum ve davranışlarında kendini göstermekte, durumu kontrolü dışında hissetmesine ve kendini güçsüz görmesine sebep olmaktadır.

Bu yönü ile rol belirsizliği ve çatışması, düzeyi arttıkça iş güvencesizliği yaşayan çalışanın işsiz kalma kaygısında artışa yol açacak iki örgütsel faktördür (Greenhalgh, 1984; Çakır, 2007; Ashford , Lee , & Bobko , 1989).

İşsiz kalma kaygısının örgütsel sebepleri arasında gösterilen diğer bir faktör ise örgütsel iletişimdir. Etkili iletişim belirsizliklerin ortadan kalkması noktasında örgütün en önemli araçlarından biridir. Etkili iletişimin örgüte olan olumlu katkısı kadar eksik ve yanlış iletişimin zararı olduğu unutulmamalıdır. Belirsizlik daha öncede ifade edildiği üzere algılanan tehdit ve hissedilen kaygıyı arttıran bir durumdur. İşletmenin içinde bulunduğu ekonomik koşullar ve izleyeceği strateji konusunda çalışanlar ile doğrudan iletişim içinde olmadığı, gerekli bilgi akışını sağlamadığı durumlar güven duygusunu zedeleyip belirsizlik durumunu körükleyecektir. Doğrudan ve açık iletişim sağlanmadığında örgütte dolaylı yollardan iletişim hızla artacaktır. Bu durum gerçekte alakası olmayan birçok söylentinin yayılmasına yol açacaktır.

Özellikle ekonomik anlamda sıkıntılı bir süreç içinde olan ve bu sebeple yapısal değişiklik gerçekleştiren örgütler açısından bu durum, belirsizliğin en üst seviyede yaşanması, çalışanın kendini güvende hissetmemesi, karşılaştığı her olumsuzluğu tehdit olarak algılaması demektir. Sürecin sonunda ise çalışan iş güvencesizliği durumunun bir parçası olmakta ve işsiz kalma kaygısı giderek artmaktadır (Ashford , Lee , & Bobko , 1989; Çiğdem, 2010).

3.5. İŞ KAYBETME KAYGISININ SONUÇLARI

Çalışmada, iş kaybetme kaygısı kişisel ve örgütsel sonuçlar olarak iki grupta incelenmiştir.

3.5.1. İş Kaybetme Kaygısının Kişisel Sonuçları

İş kaybetme kaygısı, çalışanın tutum ve davranışlarında değişikliğe yol açan aynı zamanda fiziksel ve zihinsel sağlığını etkileyen bir durumdur (Hellgren & Chirumbolo , 2003).

Alanda yapılan araştırma sonuçlarına göre iş tatmini ve işe bağlılık işsiz kalma kaygısından öncelikli etkilenen tutum ve davranışlardır. Çalışan için işin kendisi esas tatmin sebebidir. Bir işe sahip olmak yoluyla elde ettiği gelir, çalışan için ekonomik ve sosyal anlamda güvende hissetme sebebidir. Sahip olduğu iş, geçimini sağladığı gibi geleceğe yönelik planlarını hayata geçirmesine de yardımcı olacaktır. Geleceğe güvenle bakabilen çalışanın, iş tatmin düzeyinin daha yüksek oluşu önemli bir kişisel sonuçtur. Bu durum aynı zamanda çalışanın işe bağlılığını olumlu yönde etkilemekte, işten ayrılma niyeti düşmektedir. Tam tersi durumda ise iş güvencesizliği yaşayan, işini kaybetmeye dair korku ve kaygısı olan çalışanın öncelikle iş tatmini ve işe olan bağlılık düzeyinde düşüş yaşanacaktır. İş kaybetme kaygısı ve iş tatmininin birbirini negatif yönde etkilediği görülmektedir.

Stres, çalışanın iş tatmini, performans, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti gibi işe dair tutum ve davranışları üzerinde etkili olmaktadır. İş kaybetme kaygısı aynı zamanda iş ile ilgili ciddi bir stres kaynağıdır. Gerek iş güvencesizliği sürecinde karşılaşılan işsizlik kaygısı, gerek iş kaybı durumunda geleceğe yönelik belirsizlikler gerekse işsizlik durumunda yeni bir iş bulunana kadar geçirilecek zamana ilişkin olumsuz beklentiler yaşanan stresin düzeyini artırmaktadır (Gümüş, 2016). Bu yönü ile çalışan sağlığı üzerinde birtakım sonuçlarının olması kaçınılmazdır. Uzun süre bu kaygıyı taşıyarak çalışanların strese bağlı olarak gelişen depresyon, kalp rahatsızlığı, yüksek tansiyon, baş ve boyun ağrıları başta olmak üzere fiziksel ve zihinsel birçok hastalığa maruz kalma ihtimallerinin arttığı birçok araştırmada ifade edilmektedir (Hellgren & Chirumbolo , 2003; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002; Çakır, 2007; Ashford , Lee , & Bobko , 1989).

3.5.2. İş Kaybetme Kaygısının İş İle İlgili Sonuçları

İş kaybetme kaygısının iş ile ilgili sonuçları çoğunlukla performans ve işten ayrılma niyeti üzerinden ele alınmıştır.

İş kaybetme kaygısı taşıyan çalışanın performansına dair farklı tespitlere rastlanmaktadır. Araştırmaların bir kısmında iş kaybetme kaygısı yaşayan çalışanın performansının düşeceği, motivasyon kaybı yaşayacağı, işe gelme davranışında isteksiz olacağı ve değişime direnç göstereceği ifade edilirken (Ashford , Lee , & Bobko , 1989), bir kısmında çalışanın örgüt için gerekli ve faydalı olduğunu ispatlama güdüsü ile performansını artırmaya yöneleceği yönündedir. Özellikle gelir düzeyi yüksek, ekonomik olarak bağımlı veya aynı standartları sağlayacak yeni iş olanakları sınırlı olan çalışanın performans yükseltmeye meyilli oldukları görülmektedir (Greenhalgh, 1984; Çakır, 2007; Gümüş, 2016). Bahsedilen çalışanların örgüt içi değişimlere uyum gösterme ve proaktif davranma düzeyleri de yüksektir (Huang, Zhao, Niu, Ashford, & Lee, 2013). Bazı çalışmalarda ise performans artırarak iş güvencesi sağlamaya yönelik çalışanın, uzun vadede bu tempoyu koruma noktasında zorlanacağı, iş yüküne ve yüksek düzeyde strese bağlı olarak artan psikolojik hastalıklara maruz kalacağı ve sonrasında iş kaybetme kaygısının bu duruma eşlik edeceği ifade edilmektedir (Çakır, 2007)

İşin sürekliliği hakkında endişe duyan çalışanın, kendini güvende hissetmek adına kariyerini yeniden yapılandığı, yeni iş imkânlarına yöneldiği ve arayışa girdiği görülmektedir. İş kaybetme kaygısı bu yönü ile işten ayrılma niyetini harekete geçiren önemli bir faktör olup, kaygı düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı izlenmektedir (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Birçok araştırmada ifade edildiği üzere, performansı

yüksek ve nitelikli çalışanın yeni iş imkânlarına ulaşma şansı daha fazla olmaktadır. Bu durum örgüt açısından, özellikle ikamesi zor olan çalışanı kaybetme noktasında arzu edilmeyen bir sonuçtur (Greenhalgh, 1984; Ashford , Lee , & Bobko , 1989; Çakır, 2007).

3.5.3. İş Kaybetme Kaygısının Örgütsel Sonuçları

İş kaybetme kaygısının örgütsel anlamda en önemli sonucu, örgütsel bağlılığı düşürmesi ve güven duygusunu zedeleyerek işgören devir hızını yükseltmesidir.

Örgütsel bağlılık ile güven, çalışanın tutum ve davranışlarını olumlu anlamda biçimlendiren, aynı zamanda çalışan sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olan stres, endişe gibi değişkenleri zayıflatan faktörlerdir. Çalışanın, memnuniyetini işle ilgili olumlu tutum ve davranışlara yansıtması çaba gerektiren bir süreçtir. Örgütsel bağlılık ve güven zamanla tesis edilmektedir. Yüksek düzeyde seyreden iş kaybetme kaygısı, çalışan ve örgüt arasındaki duygusal bağı yıpratır, sadakati azaltan bir faktördür. İşsiz kalma kaygısının yüksekliği aynı zamanda örgüte duyulan güven ve aidiyeti ortadan kaldırmaktadır. Başka bir ifade ile işsiz kalma kaygısı arttıkça örgüte bağlılık ve güven azalmaktadır (Çakır, 2007; Ashford , Lee , & Bobko , 1989; Gümüş, 2016).

Bağlılığı ve memnuniyeti azalan, psikolojik açıdan baskı hisseden çalışan örgütün amaçlarına ulaşması yönünde çaba göstermekten uzaklaşacak, işten ayrılma niyeti ile yeni iş olanaklarını takip etmeye başlayacaktır.

3.6. SAĞLIKSIZ DEVAMLILIK İLE İŞ KAYBETME KAYGISI İLİŞKİSİ

Sağlıksız devamlılık davranışı ile ilgili araştırma sonuçlarının ortak bulgularından biri de iş güvencesizliği olarak ifade edilmiştir. Gerek işletme politikaları, gerekse işletmenin içinde bulunduğu ekonomik koşullar sebebi ile küçülme veya yeniden yapılanma süreçleri iş kaybetme kaygısını en üst seviyelere taşıyabilmektedir. Bu noktada çalışanın kendini güvende hissetme ihtiyacı, işin sürekliliğine yönelik beklentileri, işin imkân ve olanaklarında azalmaya dair endişeleri ile devam davranışı arasındaki ilişkinin de irdelenmesi önem kazanmaktadır.

Araştırmalarda aynı zamanda, iş kaybetme kaygısına bağlı olarak çalışan sağlığında, fiziksel ve zihinsel hastalıkların ortaya çıkabileceği ve bu durumun işin kaybetme kaygısının kişisel sonuçlarından biri olduğu ifade edilmiştir (Hellgren & Chirumbolo , 2003; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002; Çakır, 2007; Ashford , Lee , & Bobko , 1989). Bu noktadan hareketle iş kaybetme kaygısı, hem çalışan sağlığının bozulmasına hem de sonrasında sağlık problemleri yaşadığı halde devamlılık davranışı göstermesine sebep olan bir durum olarak tespit edilebilir.

Sağlık sebepleri veya bunun dışında sebeplerle kendini işe hazır hissetmeyen çalışan, devamsızlık yapması durumunda gelirini kaybedeceği, gelirinde düşüş olacağı, kariyerinin bu durumdan olumsuz etkileneceği ve işini tamamen kaybedebileceği şeklinde korkular taşımaktadır. Bu durum çalışanın hazır olmadığı halde işe gitmesi ve sağlıksız devamlılık davranışı göstermesi ile sonuçlanmaktadır (Roe & Diepen, 2011). Bu tespite dayanarak sağlıksız devamlılık davranışının, iş kaybetme kaygı düzeyinde meydana gelen artışa bağlı olarak artacağı ve aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Akademik anlamda kabin memurlarında sağlıksız devamlılık davranışını analiz eden çalışma bulunmadığı görülmüştür. Araştırma sonucunda ulaŐılacak bulgularla, kabin memurları açısından dikkatle izlenmesi gereken devam davranışını sağlıklı yönetmek adına sektörde bulunan havayolu iŐletmelerine faydalı olunacağı dŐnlmŐtr.

4.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Kabin memurlarının işe devamlılığı uçuş operasyonunda düzenli işleyişi sağlamak açısından kritik bir önem arz etmektedir. Meslek zaman baskısı altında ve lisans gereklilikleri karŐılanarak icra edilmektedir. Bu anlamda devamsızlık durumunda yerlerinin ikamesi özenli bir yedekleme yapılarak gerçekleŐtirilmektedir. Bununla yanı sıra yapılan araştırmalar sağlıksız devamlılık davranışının örgütler açısından devamsızlığa oranla daha yüksek maliyete ve daha düşük performansa sebep olduğunu gösterir niteliktedir. Sağlıksız devamlılık durumu hizmet kalitesine ve uçuş emniyetine olması muhtemel etkileri sebebiyle de farklı bir öneme sahiptir. Bu bakış açısı ile havacılık sektöründe devamlılık son derece önemli olup, faaliyet gösteren örgütlerin sağlıklı idare edilen bir devam politikasına sahip olmaları gerekmektedir. Araştırma sonuçlarının bu manada sektörde bulunan örgütlere fikir verebileceği dŐnlmŐtr.

4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın teorik kısmı alanda literatür taraması yapılarak, konu ile ilgili bilimsel kitap, makale, tez gibi kaynaklardan ve internetten yararlanılarak tamamlanmıştır. Araştırmaya esas teşkil eden verilerin temin edilmesi noktasında en sık kullanılan yöntem olan anket uygulaması tercih edilmiş ve yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır.

4.3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, İstanbul merkezli güncel rakamlarla çalışan kabin memuru sayısı on binin üzerinde olan bir havayolu şirkettir. Evrenin tahmini büyüklüğüne göre ulaşılması gereken örneklem sayısı %95 güvenilirlik seviyesi ve evrenin homojen olduğuna dair gerekli ön kabul için 383'tür (Saruhan & Özdemirci, 2018). Basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak dağıtılan 450 adet anket formundan eksiksiz ve hatasız olarak doldurulan 389 adet anket formu ile elde edilen verilerin araştırma örnekleme olarak yeterli olduğu, % 5 hata payı ile evreni yansıttığı düşünülmektedir.

4.3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Mayıs 2019 tarihinde İstanbul merkezli, çalışan kabin memuru sayısı on bin üzerinde olan bir havayolu şirketi ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın analizinde kullanılan veriler katılan kabin memurlarının anket sorularına verdikleri yanıtlarla oluşturulmuş olup katılım sağlayan kabin memurlarının görüşleri ile sınırlıdır.

4.3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan anket 4 bölümden ve 43 sorudan oluşmaktadır. Anketin I. bölümü, ankete katılan kabin memurlarının demografik özelliklerine yönelik 7 sorudan oluşmaktadır. Anketin II. bölümünde ankete katılan kabin memurlarının sağlıksız devamlılık davranışı gösterip göstermediklerini ölçmeye yönelik 6 ifade yer almaktadır. Anketin III. bölümünde, ankete katılanların işe adanmışlık boyutlarını ölçmeye yönelik 15 ifade yer almaktadır. Anketin IV. ve son bölümünde ise ankete katılan kabin memurlarının işini kaybetme korkuları ve bu korkunun ağırlıkta hangi boyutta hissedildiğini ölçmeye yönelik 15 ifade yer almaktadır.

Araştırmada Sağlıksız Devamlılık kavramını ölçmek için “*Standford Presenteeism Scale*” (Koopman, et al., 2002) , İşe Adanmışlık kavramını ölçmek için “*UWES Utrecht Work Engagement Scale*” (Schaufeli & Bakker, 2004) ve İşini Kaybetme Korkusu kavramı ölçmek için “*New Multidimensional Job Insecurity Measure (JIM) Ölçeği*” (O’Neill & Sevastos, 2013) kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında kullanılan sağlıksız devamlılık (presenteeism), işe adanmışlık ve iş kaybetme kaygısı ölçekleri ülkemizde de sıklıkla kullanılan ve geçerlik-güvenilirlikleri yüksek ölçeklerdir. Ülkemizde yapılan araştırmalarda bu ölçekler Türkçe’ye çevrilip kullanılmışlardır. Kullanılan ölçeklerdeki ifadeler alanında uzman yabancı dil Öğr. Gör Reyyan Ağaoğlu tarafından orijinal ölçekten Türkçe’ye uyarlanmış ifadelerin anlam farklılığı en aza inecek şekilde tekrar düzenlenmiş son hali araştırmada kullanılmıştır.

Kullanılan ölçeklerde ifadeler 5’li Likert yöntemi ile katılma derecesine göre “1-Kesinlikle Katılıyorum”, “2-Katılıyorum”, “3-Kararsızım”, “4-Katılmıyorum” ve “5-Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde değer verilerek kullanılmıştır.

Sağlıksız devamlılık ölçeği ile fiziksel veya zihinsel olarak işe hazır olmamakla birlikte gösterilen devam davranışı analiz edilmeye ve ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmada Sağlıksız devamlılık kavramını ölçmek için “*Stanford Presenteeism Scale –SPS-32*” ölçeğinden geliştirilen “*Stanford Presenteeism Scale-SPS 6*” (Koopman, ve diğerleri, 2002) ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte birbirinin tersi 3 pozitif, 3 negatif 6 ifade yer almaktadır. Ölçek pozitif ve negatife ifadelerle uyumlu iki farklı boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyut, işin gereklerini yerine getirmek için tam olarak hazır olmamakla birlikte, pozitif işsel motivasyonla işin tamamlandığı boyuttur. İkinci boyut ise işin gereklerini yerine getirmek için tam olarak hazır olunmayan, işsel motivasyonun yetersiz olduğu ve dikkat dağınıklığından kaçınmamakla birlikte işin tamamlandığı durumları işaret eden boyuttur. Ölçeğe ait güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değeri 0, 80-olarak bulunmuştur (Koopman, et al., 2002)

İşe adanmışlık kavramını ölçmek için *Schaufeli ve Bakker* tarafından 17 ifadeden geliştirilen geliştirilen 15 ifadelik “*UWES Utrecht Work Engagement Scale*” ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğe ait ifadeler duygusal, zihinsel ve fiziksel adanmışlık olarak üç boyuttan oluşmaktadır. 15 ifadeden oluşan versiyon için *Schaufeli ve Bakker* tarafından gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0, 92 olarak bulunmuştur (*Schaufeli & Bakker*, 2004).

İş kaybetme kaygısı kavramı *Patrick O'Neill ve Peter Sevastos* tarafından iş kaybetme kaygısının zihinsel ve duygusal unsurlarını içeren 24 ifadeden geliştirilen “*New Multidimensional Job Insecurity Measure (JIM)*” ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek iş kaybetme kaygısını çalışan bakış açısıyla; işin kendinin kaybı, işle ilgili olanaklarda azalma, organizasyon yapısının devamlılığı ile yöneticiler tarafından dışlanma gibi boyutlar üzerinden ölçmeyi hedeflemektedir. *Patrick O'Neill ve Peter Sevastos* tarafından gerçekleştirilen güvenirlik analizi sonucunda organizasyon yapısının devamlılığı boyutunda ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,86, işin kendinin kaybı ve işle ilgili olanaklarda azalma boyutlarında Cronbach Alpha değeri 0,90 olarak bulunmuştur.

(O'Neill & Sevastos, 2013). Araştırmada kullanılan 15 ifade ile iş kaybetme kaygısı, işin kendinin kaybı, işle ilgili olanaklarda azalma, ve organizasyon yapısının devamlılığı boyutları ile ölçülmüştür.

4.3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Faktör Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçekler, araştırma evreninde elde edilen veriler doğrultusunda analiz edilmiştir. Analiz sonuçları *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* örneklem yeterliliği testi ile değerlendirilmiştir.

4.3.4.1. Sağlıksız devamlılık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

Tablo 4,1’de görüldüğü üzere *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* örneklem yeterliliği test sonucunun $0,728 > 0,5$ olması Sağlıksız devamlılık ölçeğinin faktör analizine uygun olduğunu ve kullanılan verilerin homojen olduğunu gösterir.

Tablo 4.1: Sağlıksız Devamlılık Ölçeği Faktör Analizi (KMO and Bartlett's Test)

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Testi		,728
Bartlett's Küresellik Testi	χ^2	644,571
	df	15
	P	,000

Tablo 4,2’de görülen sağlıksız devamlılık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre değişkenlerin toplamda 2 faktör altında toplandığı görülmektedir. Birinci faktör toplam varyansın %35.623’ünü, ikinci faktör varyansın %30.413’ünü açıklamakta ve bu iki faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları toplam varyans %66.036’dır. Toplam varyans %50’den yüksek olduğu için faktörlerin ölçeği açıklama düzeyi yeterlidir.

Tablo 4.2: Sağlıksız Devamlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Faktör Yük Değerleri		Özdeğer	Varyans Açıklama Oranı (%)
	İŞİ TAMAMLAMA	DİKKAT DAĞINIKLIĞINA RAĞMEN İŞİ TAMAMLAMA		
SD 5	,839		2,137	35,623
SD 6	,766			
SD 2	,751			
SD 3		,811	1,825	30,413
SD 1		,761		
SD 4	,429	,699		
Toplam				66,036

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçütü: 0,728

Bartlett Testi: ($\chi^2=$;644,571 df=15; p=0,000; p<0,05)

Analiz sonuçları incelendiğinde araştırmada kullanılan verilerin özgün ölçek yapısını desteklediği görölmektedir.

Ölçekte bulunan ifadeler yük değerlerine göre iki farklı boyutta gruplanmıştır. Sağlıksız devamlılık ölçeğinin pozitif ifadeler içeren SD5,SD6 ve SD2 ifadelerine verilen yanıtlar birinci boyutu (İşi tamamlama), negatif ifadeler içeren SD3,SD1 ve SD4 numaralı ifadelerine verilen yanıtlar ise ikinci boyutu (Dikkat dağınıklığına rağmen iş tamamlama) oluşturmaktadır.

4.3.4.2. İşe adanmışlık ölçeği doğrulatoryı faktör analizi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği test sonucunun ilk ölçüm sonucunun $0,856 > 0,5$ olması işe adanmışlık ölçeğinin faktör analizine uygun olduğu ve kullanılan verilerin homojen olduğuna dair tespiti destekler niteliktedir. Fakat doğrulatoryı faktör analizinin faktör yük değerleri incelendiğinde elimizdeki verilere göre, İA5 (işe adanmışlık ölçeğinin 5 numaralı ifade) ve İA10 ifadelerinin örneklem yeterliliği ölçüsü olan $0,50$ değerinin altında kaldıkları görölmektedir.

Maddeler birer birer ölçekten çıkartılmış, her çıkarılan madde sonrasında analiz tekrar edilmiştir. Son olarak anlam olarak birbirine çok yakın olan İA11 ve İA12 maddelerinden fakat faktör yük değeri $0,57 > 0,50$ ile oldukça düşük olan İA11 nolu ifade ölçekten çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır.

Yapılan bu değişiklikler sonrasında *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* örneklem yeterliliği testinin sonucu $0,848 > 0,5$ olarak son değerini almıştır.

Tablo 4.3: İşe Adanmışlık Ölçeği Faktör Analizi (KMO and Bartlett's Test)

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterlilik Testi		,848
Bartlett's T Test of Sphericity	χ^2	2571,616
	df	66
	P	,000

Tablo 4,4'de görülen işe adanmışlık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre değişkenlerin toplamda 3 faktör altında toplandığı görülmektedir. Birinci faktör toplam varyansın %25,626'sını, ikinci faktör varyansın %24,619'unu, üçüncü faktör varyansın %20,394'ünü açıklamaktadır. Üç faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları toplam varyans %70,639 ile %50'den yüksek olduğu için faktörlerin ölçeği açıklama düzeyi yeterlidir.

Tablo 4.4: İşe Adanmışlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Faktör Yük Değerleri			Özdeğer	Varyans Açıklama Oranı (%)
	DUYGUSAL	ZİHİNSEL	FİZİKSEL		
İA 14	,909			4,884	25,626
İA 15	,886				
İA 12	,833				
İA 9		,849		2,419	24,619
İA 6		,848			
İA 8		,807			
İA 7		,788			
İA 1			,851	1,173	20,394
İA 2			,850		
İA 3			,701		
İA 4			,590		
İA 13			,556		
Toplam					70,639

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterlilik Ölçütü: 0,848
Bartlett Testi: ($\chi^2=2571,616$; $df=66$; $p=0,000$; $p<0,05$)

Analiz sonuçları araştırmada kullanılan verilerin orjinal ölçek yapısını desteklediğini göstermektedir. Ölçekte bulunan ifadeler, ölçek orjinalinde olduğu gibi yük değerlerine göre üç farklı boyutta gruplanmıştır. Ölçeğin İA12, İA14 ve İA15 numaralı ifadelerine

verilen yanıtlar birinci boyutu (Duygusal adanmışlık), İA9, İA6, İA8 ve İA7 numaralı ifadelerine verilen yanıtlar ikinci boyutu (Zihinsel adanmışlık) ve İA1, İA2, İA3, İA4, İA13 nolu ifadelerine verilen yanıtlar üçüncü boyutu oluşturmaktadır.

4.3.4.3. İş kaybetme kaygısı ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

İş kaybetme kaygısı ölçeği doğrulayıcı faktör analizinde kullanılan *Kaiser-Meyer-Olkin* (*KMO*) örneklem yeterliliği test sonucunun $0,874 > 0,5$ olması iş kaybetme kaygısı ölçeğinin faktör analizine uygun olduğunu ve kullanılan verilerin homojen olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.5: İş Kaybetme Kaygısı Faktör Analizi (*KMO and Bartlett's Test*)

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Testi		,874
Bartlett's Küresellik Testi	χ^2	2750,988
	df	105
	P	,000

Tablo 4,6'da iş kaybetme kaygısı ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre değişkenler toplamda 3 faktör altında toplandığı gruplanmaktadır. Birinci faktör toplam varyansın %25,580'nini, ikinci faktör varyansın %22,189'unu, üçüncü faktör varyansın %15,291'ini açıklamaktadır. Üç faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları toplam varyans değeri % 63,060 olup %50'den yüksek olduğu için faktörlerin ölçeği açıklama düzeyi yeterli kabul edilmektedir.

Tablo 4.6: İş Kaybetme Kaygısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Faktör Yük Değerleri			Özdeğer	Varyans Açıklama Oranı (%)
	İŞİN KENDİSİNİN KAYBI	İŞLE İLGİLİ OLANAKLARDA AZALMA	ORGANİZASYON YAPISININ DEVAMLILIĞI		
İK 5	,770			5,640	25,580
İK 4	,768				
İK 6	,742				
İK 3	,711				
İK 1	,676				
İK 2	,625				
İK 13		,830		1,978	22,189
İK 12		,824			
İK 11		,789			
İK 10		,758			
İK 14		,748			
İK 15		,680			
İK 8			,875	1,841	15,291
İK 9			,857		
İK 7			,810		
Toplam					63,060

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçütü: 0,874
Bartlett Testi: ($\chi^2=2750,988$; $df=105$; $p=0,000$; $p<0,05$)

Analiz sonuçları araştırmada kullanılan verilerin orjinal iř kaybetme korkusu ölçek yapısı ile uyumlu olduğunu göstermektedir. Özgün ölçekte yeralan ve yönetici desteğinin iř kaybetme korkusu içindeki etkisini ölçmeye yönelik iki ifade, mesleğin doğası gereği yönetici pozisyonunun her uçuşta değişmesi sebebi ile ölçme anlamında yanılıcı olabileceği düşünülerek anketten çıkarılmıştır. Yönetici desteğinin, farklı bir araştırma ile yöneticinin sürekli değişiminin söz konusu olduğu sektörlerde iř kaybı kaygısı ačíısından olumlu ve olumsuz etkileri bağlamında incelenmesinin uygun olacağı düşünölmüştür. Ölçekte bulunan ifadeler, yük değerlerine göre gruplandığıında özgün ölçekteki üç boyutu desteklemektedir. Ölçeđin İK5, İK4, İK6, İK3, İK1 ve İK2 numaralı ifadelerine verilen yanıtlar birinci boyutu (İşin kendisinin kaybı), İK13, İK12, İK11, İK10, İK14 ve İK15 numaralı ifadelerine verilen yanıtlar ikinci boyutu (İşle ilgili olanaklarda azalma) ve İK8, İK9 ve İK7, nolu ifadelerine verilen yanıtlar ise üçüncü boyutu (Organizasyon yapısının devamlılığı) oluşturmaktadır.

Ayrıca üç ölçeğe ait doğrulayıcı faktör analiz sonuçlarında Bartlett's Küresellik Testi değerinin $P = 0,000 < 0,50$ olması da değişkenlerin anlamlı olduğunu, değişkenler arasında korelasyon olduğunu ve veri setinin faktör analizi için uygunluğunu desteklemektedir.

4.3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılıklarını ölçmek ve ölçek güvenirliğini bozan ifadeleri tespit etmek için Cronbach alfa testi uygulanmıştır. Cronbach alfa test değerinin (α) 0,7'den büyük olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğu, 0,8'den büyük olması ise yüksek güvenirlik seviyesinde olduğu şeklinde yorumlanır. Bununla birlikte sosyal bilimler

alanında yapılan bazı araştırmalarda ölçekte bulunan ifade sayısının azlığı da dikkate alınarak (α) 0,5 değeri de kabul edilebilmektedir (Saruhan & Özdemirci, 2018).

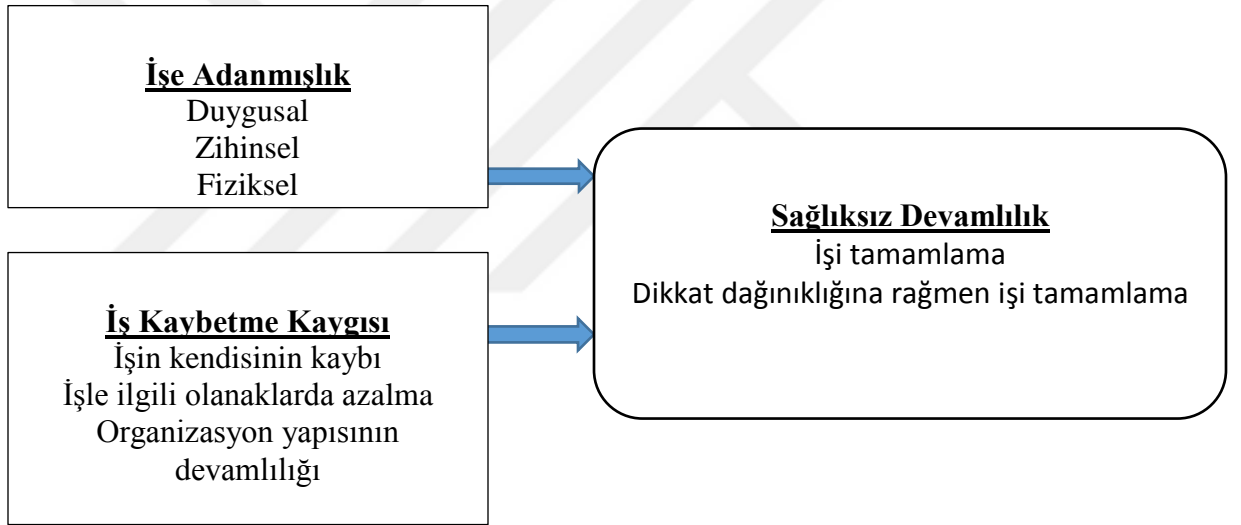
Cronbach alfa test uygulaması sonucunda elde edilen, ölçeklere ait güvenilirlik analizi sonuçları, oldukça yüksek ve yüksek güven aralığında ölçülmüş olup Cronbach Alfa (α) Katsayıları Tablo 4,7’de gösterilmiştir.

Tablo 4.7: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırma Ölçekleri	Cronbach Alfa (α) Katsayıları
Sağlıksız devamlılık	0,740
İşi tamamlama	0,738
Dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama	0,686
İşe adanmışlık	0,830
Duygusal	0,873
Zihinsel	0,893
Fiziksel	0,797
İş kaybetme kaygısı ölçeği	0,877
İşin kendisini kaybetme	0,830
İşle ilgili olanaklarda azalma	0,883
Organizasyon yapısının devamlılığı	0,834

4.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Bu araştırmanın ana amacı, işe adanmışlık ve işini kaybetme korkusu ile kabin memurlarında görülen sağlıksız devamlılık davranışı arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. Sağlıksız devamlılık davranışının nedenlerinin belirlenmesine yönelik çalışmada işe adanmışlık ve iş kaybetme kaygısının sağlıksız devamlılık davranışı üzerindeki etkisi alt boyutları ile birlikte analiz edilmiştir. Araştırmanın yapısal modeli ve hipotezleri bu amaca uygun olarak belirlenmiştir.



Şekil 4.1: Araştırmanın Yapısal Modeli

Araştırma hipotezleri işe adanmışlık ve İşini kaybetme korkusunun tüm boyutları ile kabin memurlarında görülen sağlıksız devamlılık davranışı ve alt boyutları arasında ilişki olduğu, işe adanmışlık ve İş kaybetme kaygısının tüm boyutları ile sağlıksız devamlılık davranışı ve alt boyutlarını etkilediği varsayımından hareketle oluşturulmuştur.

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

H1: Kabin memurlarının işe adanmışlıklarının sağlıksız devamlılık davranışları üzerinde etkisi vardır.

$H_{1.1}^{iAD-iT}$ Kabin memurlarının duygusal işe adanmışlıklarının sağlıksız devamlılık davranışlarının işi tamamlama boyutu üzerinde etkisi vardır.

$H_{1.2}^{iAD-DDRiT}$ Kabin memurlarının duygusal işe adanmışlıklarının sağlıksız devamlılık davranışlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkisi vardır.

$H_{1.3}^{iAZ-iT}$ Kabin memurlarının zihinsel işe adanmışlıklarının sağlıksız devamlılık davranışlarının işi tamamlama boyutu üzerinde etkisi vardır.

$H_{1.4}^{iAZ-DDRiT}$ Kabin memurlarının zihinsel işe adanmışlıklarının sağlıksız devamlılık davranışlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkisi vardır.

$H_{1.5}^{iAF-iT}$ Kabin memurlarının fiziksel işe adanmışlıklarının sağlıksız devamlılık davranışlarının işi tamamlama boyutu üzerinde etkisi vardır.

$H_{1.6}^{iAF-DDRiT}$ Kabin memurlarının fiziksel işe adanmışlıklarının sağlıksız devamlılık davranışlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkisi vardır.

H2: Kabin memurlarının iş kaybetme kaygılarının sağlıksız devamlılık davranışları üzerinde etkisi vardır.

$H_{2.1}^{iKK-iT}$ Kabin memurlarının işin kendisini kaybetme kaygıları sağlıksız devamlılık davranışlarının işi tamamlama boyutu üzerinde etkilidir.

$H_{2.2}^{iKK-DDRiT}$ Kabin memurlarının işin kendisini kaybetme kaygıları sağlıksız devamlılık davranışlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkilidir.

H_{2,3}^{IOA-iT} Kabin memurlarının işle ilgili olanaklarda azalma kaygıları sağlıksız devamlılık davranışlarının işi tamamlama boyutu üzerinde etkilidir.

H_{2,4}^{IOA-DDRiT} Kabin memurlarının işle ilgili olanaklarda azalma kaygıları sağlıksız devamlılık davranışlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkilidir.

H_{2,5}^{OYD-iT} Kabin memurlarının organizasyon yapısının devamlılığına yönelik kaygıları sağlıksız devamlılık davranışlarının işi tamamlama boyutu üzerinde etkilidir.

H_{2,6}^{OYD-DDRiT} Kabin memurlarının organizasyon yapısının devamlılığına yönelik kaygıları sağlıksız devamlılık davranışlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkilidir.

4.5. KABIN MEMURLARININ SOSYO-DEMOGRAFİK BULGULARI

Anketi yanıtlamak yoluyla katılım sağlayan 389 kabin memurunun sosyo-demografik özelliklerine ait veriler Tablo 4.8’de gösterilmiştir.

Araştırmada elde edilen verilere göre kabin memurlarının çoğunluğu 25-30 yaş aralığında (40,1) ve kadınlardan oluşmaktadır (%74,0). Medeni durumları incelendiğinde bekar kabin memuru sayısının çoğunlukta olduğu (%50,4) görülmekle birlikte, evli kabin memuru sayısı (%46,0) arasındaki farkın çok yüksek olmadığı dikkati çekmektedir. Değerler birbirine oldukça yakındır.

Mesleğin 7 gün 24 saat icra edildiği bu sebeple çalışma saatlerinin değişken olduğu, evden ayrı geçirilen sürenin bazen ayda 15 günü bulduğu göz önünde bulundurulduğunda

bekârlara daha uygun olduğu ve bekârlar tarafından tercih edildiği yönündeki toplumsal algının gerçeği yansıtmadığı ya da değişim gösterdiği şeklinde değerlendirilebilir. Yasal olarak eşinden ayrılmış kabin memuru sayısının (%3,3) çok düşük olması da bu tespiti desteklemektedir. Bu sonuçlar sosyo-ekonomik açıdan ayrıca değerlendirilebilir.

Katılımcı kabin memurlarının çoğunluğu (%61,4) ile lisans düzeyinde eğitilmiş olup, ön lisans düzeyi eğitilmiş kabin memuru sayısı (%22,6) ile ikinci sıradadır. Lise (%7,5) ve yüksek lisans düzeyi (%8,5) eğitilmiş kabin memuru sayısı yüzdesel olarak birbirine oldukça yakındır. Eldeki verilere göre araştırmaya katılan kabin memurlarının %92,5'i yüksek öğrenim düzeyinde eğitilmiştir. Mesleğin lisans düzeyinde eğitimi olmadığı düşünüldüğünde kabin memurlarının çoğunluğunun farklı dallarda eğitim almış olduğu ve ardından mesleğe yöneldiği görülmektedir. Bu anlamda tercihlerini değiştirme veya mesleğe yönelme sebepleri başka bir araştırmanın konusu olabilir.

Mesleki kıdemleri incelendiğine 5 yıldan az mesleki kıdemi olan kabin memurlarının çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir (%43,2). Mesleki kıdemi 5-10 yıl arası olan kabin memurlarının %26,2 olduğu görülürken, 10-15 yıl arası kıdemi olanlar %21,3'tür. Mesleki kıdem yüzdesinde oluşan düşüş mesleğin çalışma süresinin ortalama 15 yıl olduğu şeklinde yorumlanabilir. 40 yaş üstü çalışan sayısının oldukça düşük (%7,9) oluşuda bu tespiti desteklemektedir. Bu durum mesleğin çalışma koşulları sebebi ile kabin memurlarının kişisel tercihlerinden kaynaklanacağı gibi kurumun politikaları ile alakalı da olabilir.

Mesleki statü açısından incelendiğinde kabin memurları çoğunluğu oluşturmaktadır (%58,4). Kabin amiri statüsünde çalışanlar (Kabin amiri ve sorumlu kabin amiri)

%41,7'dir. Kabin memurlarının çoğunluğunun (%61,2) 5-10.000 TL gelir aralığında çalıştığı görülmektedir.



Tablo 4.8: Kabin Memurlarının Sosyo-Demografik Özellikleri

Bağımsız Değişkenler		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	288	74,4
	Erkek	101	26,0
Yaş	25 yaş altı	21	5,4
	25-30 yaş	156	40,1
	30-35 yaş	113	29,0
	35-40 yaş	68	17,5
	40-45 yaş	27	6,9
	45 yaş üstü	4	1,0
Medeni Durum	Evli	179	46,0
	Bekar	196	50,4
	Yasal olarak eşinden ayrılmış/Ayrı	13	3,3
	Dul	1	,3
Eğitim Durumu	Lise	29	7,5
	Ön Lisans	88	22,6
	Lisans	239	61,4
	Yüksek Lisans	33	8,5
Statü	Kabin Memuru	277	58,4
	Kabin Amiri	126	32,4
	Sorumlu Kabin Amiri	36	9,3
Mesleki Kıdem	5yıldan az	168	43,2
	5-10 yıl	102	26,2
	10-15 yıl	83	21,3
	15-20 yıl	22	5,7
	20 yıldan fazla	14	3,6
Gelir Durumu	5000 TL'den az	4	1,0
	5000-10.000 TL	238	61,2
	10.000-15.000 TL	113	29,0
	15.000-20.000 TL	29	7,5
	20.000 TL'den fazla	5	1,3

Demografik değişkenlerin tüm araştırma değişkenleri ile ilişkisi korelasyon testi uygulanarak değerlendirilmiş ve sonuçlar Tablo 4.13'de gösterilmiştir.

Korelasyon katsayısının yorumlanmasında *Cohen* tarafından önerilen aşağıdaki değerler esas alınmıştır. Katsayının önündeki (+) veya (-) işareti korelasyonun yönünü göstermekte, gücü hakkında fikir vermemektedir (Pallant, 2017).

Küçük $r = .10 - .29$

Orta $r = .30 - .49$

Büyük $r = .50 - 1.0$

Araştırmada kullanılan demografik değişkenlerle sağlıksız devamlılık alt boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. En yüksek anlamlılık düzeyi eğitim durumu ile sağlıksız devamlılığın dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu arasında ve pozitif yöndedir. İstatistiki olarak desteklenmemekle birlikte kabin memurlarının eğitim düzeyi yükseldikçe dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlamaya gayret gösterdikleri söylenebilir.

Demografik değişkenlerle işe adanmışlık ve alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde sadece işe adanmışlığın duygusal boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = - 0,158$, $n=285$, $P= 0,002 < 0, 05$).

Duygusal adanmışlığın cinsiyet değişkenleri arasındaki farkını ölçmeye yönelik t testi grup istatistikleri Tablo 4.9’da t testi analiz sonuçları Tablo 4.10’da görülmektedir.

Gruplar arasındaki farkın etki büyüklüğünün yorumlanmasında *Cohen* tarafından önerilen aşağıdaki değerler esas alınmıştır.

Küçük etki η^2 kare = .01

Orta etki η^2 kare = .06

Büyük etki η^2 kare = .14

Cinsiyet kabin memurlarında duygusal adanmışlık durumundaki varyasyon sadece %2'sini açıklamaktadır ($\eta^2 = 0,02$). Erkek ve kadınlar arasındaki farkın etki büyüklüğü yüksek olmamakla birlikte erkek kabin memurlarının duygusal adanmışlıklarının daha yüksek olduğu izlenmektedir.

Tablo 4.9 : Cinsiyet- duygusal adanmışlık Testi grup istatistikleri

	Cinsiyet (N)	Ortalama
Duygusal adanmışlık E	101	2,5578
Duygusal adanmışlık K	288	2,2894

Tablo 4.10 : Cinsiyet- duygusal adanmışlık T testi analiz sonuçları

		Eş varyanslar için Levene Testi		Ortalama eşitliği için t-testi				eta kare
		F	P	t	df	P (çift kuyruk)	Ortalama farkı	
Duygusal adanmışlık	Eş varyans varsayımı	3,542	,061	3,145	387	,002	,26840	2

Levene testi eş varyans yeterlilik ölçütü: $P > 0,05$

T testi anlamlılık ölçütü p (çift kuyruk) : $P < 0,05$

Ortalamalar arasındaki farkların büyüklüğü (%95 Güven Aralığı: -1.802den 1.87'e)

İş kaybetme kaygısı ve alt boyutları ile araştırmanın demografik değişkenleri arasındaki korelasyon test sonuçları cinsiyet ile işin kendisini kaybetme kaygısı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir($r = 0,166$, $n=285$, $P= 0,001 < 0,05$).

Cinsiyet ile işle ilgili olanaklarda azalma kaygısı arasında da ($r = 0,178$, $n=285$, $P= 0,000 < 0,05$ istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Erkek ve kadın kabin memurlarının işin kendisini kaybetme ve işle ilgili olanaklarda azalma kaygılarını kıyaslamak için T testi uygulanmıştır.

İşin kendisini kaybetme kaygısı ve işle ilgili olanaklarda azalma kaygısı açısından cinsiyet değişkenleri arasındaki farkı ölçmeye yönelik t testi grup istatistikleri Tablo 4.11’de t testi analiz sonuçları Tablo 4.12’de görülmektedir.

Tablo 4.11 : Cinsiyet- İşin kendisini kaybetme ve işle ilgili olanaklarda azalma Testi grup istatistikleri

	Cinsiyet (N)	Ortalama
İşin kendisini kaybetme kaygısı E	101	3,2178
İşin kendisini kaybetme kaygısı K	288	3,5156
İşle ilgili olanaklarda azalma kaygısı E	101	2,8069
İşle ilgili olanaklarda azalma kaygısı K	288	3,1562

Tablo 4.12 : Cinsiyet- Cinsiyet- İşin kendisini kaybetme ve işle ilgili olanaklarda azalma T testi analiz sonuçları

		Eş varyanslar için Levene Testi		Ortalama eşitliği için t-testi				eta kare
		F	P	t	df	P (çift kuyruk)	Ortalama farkı	
İşin kendisini kaybetme	Eş varyans varsayımı YOK	6,006	,015	-3,046	151,726	,003	-,29780	2
İşle ilgili olanaklarda azalma	Eş varyans varsayımı	1,228	,268	-3,555	387	,000	-,34932	2

Levene testi eş varyans yeterlilik ölçütü: $P > 0,05$

T testi anlamlılık ölçütü p(çift kuyruk) : $P < 0,05$

Ortalamalar arasındaki farkların büyüklüğü (%95 Güven Aralığı: -1.802den 1.87'e)

Kabin memurlarında cinsiyetin, gerek işin kendisini kaybetme kaygısındaki varyansın ve gerekse işle ilgili olanaklarda azalmanın kaygısındaki varyansın sadece %2'sini açıkladığı görülmektedir(eta kare= 0, 02). İstatistiki olarak etkisi küçük olmakla birlikte anlamlı bir farklılık vardır ve kadın kabin memurlarının işin kendisini kaybetme ve işle ilgili olanaklarda azalma kaygılarının daha yüksek olduğu izlenmektedir.

Organizasyonun devamlılığına ilişkin korku ile yaş arasında negatif yönlü ilişki görülmektedir ($r = -0,112$, $n=285$, $P= 0,027 < 0, 05$). Kabin memurlarında yaş arttıkça organizasyonun devamlılığına ilişkin kaygılarının azaldığı söylenebilir. Bu durum artan kıdem ve statü değişiklikleri ile zaman içinde oluşan aidiyet veya güven duygusuna bağlı olabilir. Organizasyonun devamlılığına ilişkin kaygı ile medeni durum arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = 0,112$, $n=285$, $P= 0,028 < 0, 05$).

Kabin memurlarının organizasyonun devamlılığına ilişkin kaygılarında yaş ve medeni durum faktörünün grupları arası farklılaşma olup olmadığını incelemek için ANOVA iki faktörlü gruplar arası varyans analizi ve post-hoc (tukey) testi uygulanmıştır. Kabin memurları yaşlarına göre altı, medeni durumlarına göre dört gruba ayrılmıştır. Yaş ve medeni durum aralıkları arasındaki etkileşim etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı kontrol edilmiştir ($F=8,372= 0,93, P= 0,48.$).

Anova varyans analizi test sonuçlarına göre;

Yaş değişkenine ait değerler $F= 5,372= 0,48, P= 0,79$ ve medeni durum değişkenine ait değerler $F=3,372= 2,34, P= 0,07$ olduğundan yaş ve medeni durum bağımsız değişkenlerinde gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görölmektedir.

Tablo 4.13: Sosyo Demografik Değişkenlerle Araştırma Değişkenleri Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1- Cinsiyet	1														
2- Yaş	,041	1													
3- Medeni D	-,047	-,291	1												
4- Eğitim	-,011	-,035	-,023	1											
5-Statü	-,059	,650	,270	-,094	1										
6- Kıdem	-,020	,799	,303	-,113	,768	1									
7-Gelir	-,015	,576	,123	-,086	,600	,646	1								
8- SD- İT	-,049	-,022	,066	-,005	,035	-,020	,014	1							
9-SD- DDRİT	,020	-,033	,032	-,091	,022	,003	,082	,378	1						
10-İAD	-,158	,083	,015	-,058	,067	,056	,065	,072	-,057	1					
11-İAZ	-,024	-,020	,019	,053	,059	-,072	-,046	-,221	-,216	,187	1				
12- İAF	,034	,057	-,016	,012	,009	,011	,020	,298	-,312	,205	,623	1			
13- İKK	,166	-,022	,031	-,019	,072	,022	,081	,247	,147	,066	-,255	-,280	1		
14- İOA	,178	-,048	,068	-,062	,073	,001	,030	,292	,176	,053	-,358	-,399	,445	1	
15-OYD	,052	-,112	,112	-,028	-,027	-,057	,091	,168	,152	-,042	-,379	-,339	,270	,324	1

*p<0,05, **p<0,01

4.6. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI

Araştırma verileri IBM SPSS 20.0 analiz paket programı kullanılarak, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmak suretiyle analiz edilmiştir.

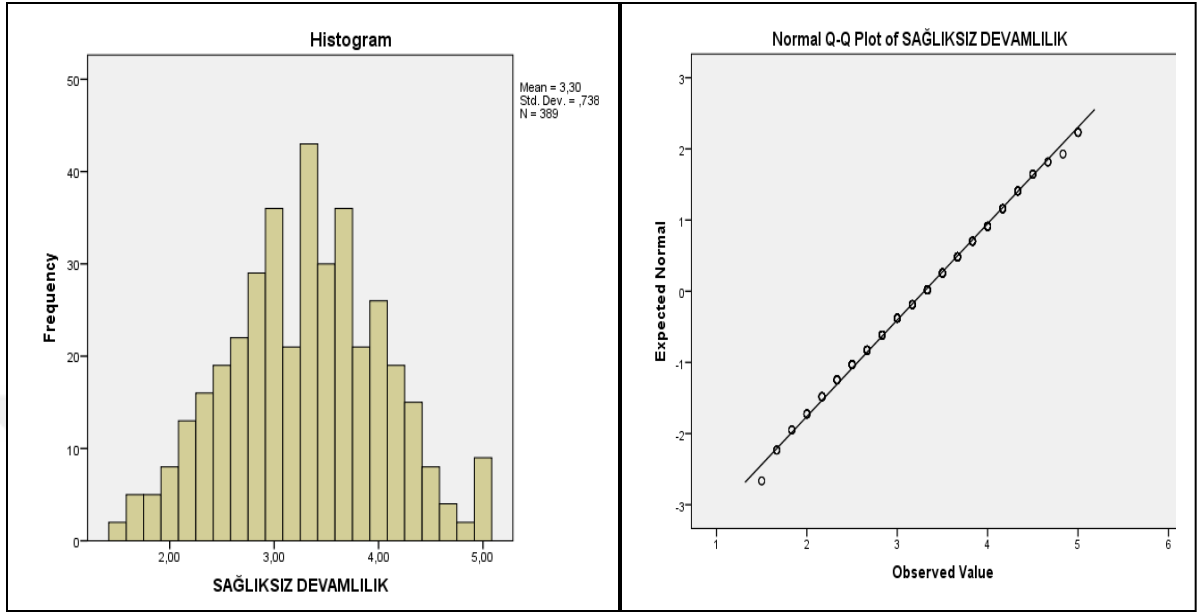
Araştırma verilerinin çözümlenmesi ve kullanılacak test tipinin belirlenmesi amacıyla, örneklem sayısı dikkate alınarak *Kolmogorov Smirnov* Dağılımın Normalliği Testi kullanılmıştır. Bununla birlikte araştırmada kullanılan likert tipi ölçeklerin bu testi geçme ihtimalinin zayıflığı düşünülerek, normal dağılıma uyup uymadığını belirlemek için görsel analiz testleri de (Histogram grafiği ve Q-Q grafiği) yapılmıştır.

Tablo 4.14: Kolmogorov-Smirnov Dağılımın Normalliği Testi

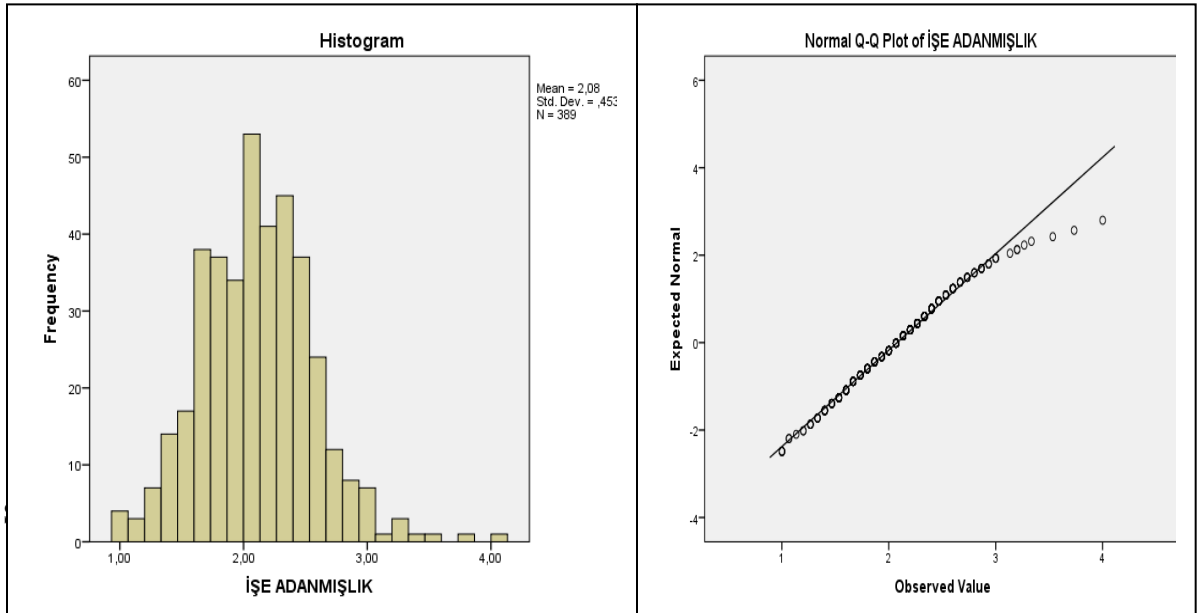
Normallik Testi			
	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	df	P
Sağlıksız Devamlılık	,066	389	,000
İşe Adanmışlık	,048	389	,030
İş Kaybetme Kaygısı	,052	389	,013

Kolmogorov-Smirnov Testi yeterlilik ölçütü: $P > 0,05$

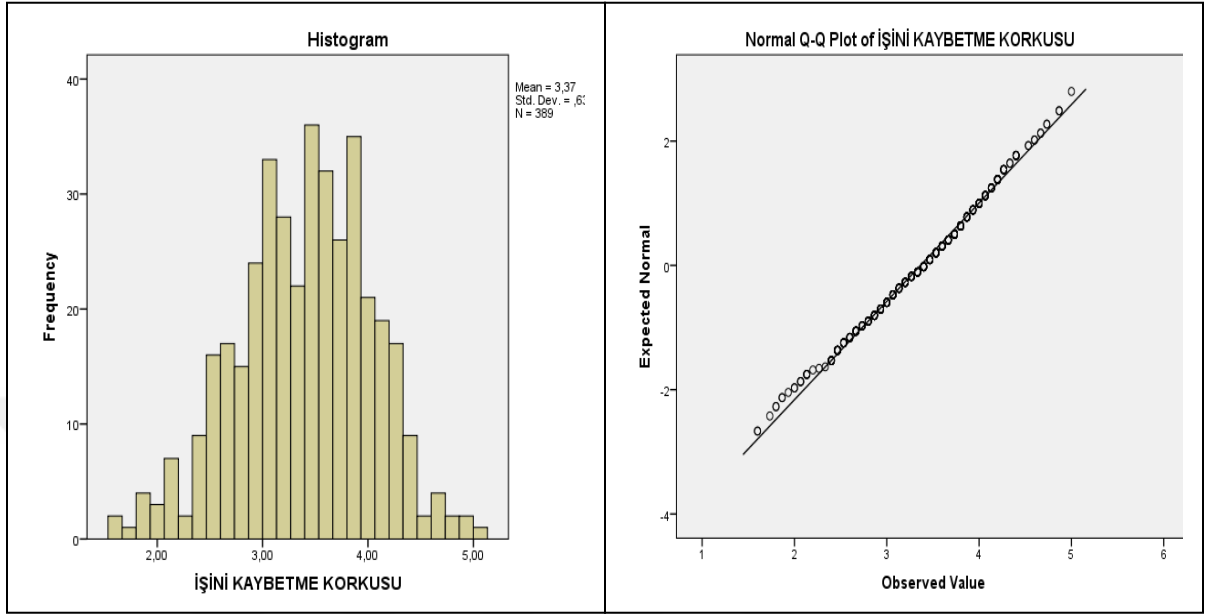
Tablo 4.14’de sağlıksız devamlılık, işe adanmışlık ve iş kaybetme kaybetme değişkenlerine ait test sonuçları verilmektedir. Elde edilen sonuçlarda üç değişkene ait P değerlerinin $P = ,000$, $P = ,030$, $P = ,013 < 0,05$ olduğu ve normal dağılımla uyumlu olmadığı görülmektedir. Normal dağılıma uygunluğun tespiti adına yapılan görsel analiz test sonuçlarına göre sağlıksız devamlılık değişkeni için elde edilen grafikler resim 1’de, işe adanmışlık değişkenine ait grafikler resim 2’de ve iş kaybetme kaygısı değişkenine ait grafikler resim 3’ de görülmektedir.



Resim 1: Sağlıksız devamlılık değişkeni histogram ve Q-Q grafikler



Resim 2: İşe adanmışlık değişkeni histogram ve Q-Q grafikler



Resim 3: İş kaybetme kaygısı değişkeni histogram ve Q-Q grafikleri

Resim 1, 2 ve 3’de görülen grafikler, araştırma değişkenlerine ait ortalamaların normal dağılım ile uyumlu olduğunu göstermektedir. Ayrıca literatürde araştırmaya veri sağlayan örneklem sayısının 30’un üzerinde olması durumunda dağılımın normal dağılıma yaklaştığı varsayılmakta ve parametrik testlerin kullanılabilceği belirtilmektedir (Saruhan & Özdemirci, 2018).

Gerek örneklem sayısının oldukça yüksek olması gerekse görsel analiz testlerinin normal dağılımı işaret etmesi sonucunda, dağılımın normal olduğu kabul edilmiş ve verilerinin analizinde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Araştırma hipotezleri korelasyon ve pearson çoklu regresyon analizi kullanılarak test edilmiştir.

Pearson çoklu regresyon testi, demografik değişkenlerin etkisi kontrol altına alındıktan sonra bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini yorumlamak için

kullanılmıştır. Normallik, doğrusallık, çoklu ortak doğrusallık ve eş varyanslılık varsayımlarının ihlal edilmediğini kontrol etmek amacı ile öncül analizler uygulanmıştır. Öncül analizleri takiben hipotezler, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini yorumlamak amacıyla incelenmiştir.

Araştırma değişkenlerinin sağlıklı devamlılık ve alt boyutları ile ilişkileri Tablo 4.15'deki korelasyon tablosunda verilmiştir.

Tablo 4.15: Araştırma Değişkenleri İle Sağlıklı Devamlılık ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1- İAD	1										
2- İAZ	,187**	1									
3-İAF	,205**	,623**	1								
4-İKK	,066	-,255**	-,280**	1							
5-İOA	,053	-,358**	-,399**	,445	1						
6-OYD	-,042	-,379	-,339**	,270**	,324**	1					
7-İA	,554	,818**	,861**	-,230**	-,341**	-,353**	1				
8- İK	,052	-,415**	-,440**	,807**	,847**	,556**	-,387**	1			
9-SD-	,014**	-,263**	-,366	,241**	,286**	,193**	-,298**	,323**	1		
10-İT	-,057	-,216**	-,312**	,147**	,176**	,152**	-,275**	,206**	,805*	1	
11.DDRİT	,072	-,221**	-,298**	,247**	,292**	,168**	-,223**	,323**	,854**	,378**	1

*p<0,05, **p<0,01

H1: Kabin memurlarının işe adanmışlıklarının sağlıksız devamlılık davranışları üzerinde etkisi vardır.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre kabin memurlarının işe adanmışlıkları ve sağlıksız devamlılık davranışları arasında negatif yönde ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır ($r = -.298$, $n=258$, $P = ,000 < 0,05$). .

Kabin memurlarında işe adanmışlık alt boyutlarının sağlıksız devamlılık davranışının işi tamamlama boyutu üzerindeki etkisini açıklamaya yönelik regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (ANOVA $P = ,000 < 0,05$). İşe adanmışlık alt boyutlarının işi tamamlama boyutu üzerindeki varyansı R kare= $,098$ 'dir. İşe adanmışlık bağımsız değişkeninin alt boyutları, işi tamamlama davranışının yaklaşık %10 'unu açıklamaktadır.

Duygusal, zihinsel ve fiziksel adanmışlık durumlarının sağlıksız devamlılığın işi tamamlama boyutu üzerine etkisine ilişkin model özeti Tablo 4.16'da, regresyon modeli ise Tablo 4.17'de verilmiştir.

İşe adanmışlık alt boyutlarının kabin memurlarında görülen sağlıksız devamlılık davranışının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkisini açıklamaya yönelik regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (ANOVA $P = ,000 < 0,05$). İşe adanmışlık alt boyutlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutunu açıklama varyansı R kare= $0,11$ 'dir. Başka bir ifade ile İşe adanmışlık bağımsız değişkeninin alt boyutları, işi tamamlama davranışının yaklaşık %11'ini açıklamaktadır.

Duygusal, zihinsel ve fiziksel adanmışlık durumlarının sağlıksız devamlılığın dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerine etkisine ilişkin model özeti Tablo 4.18'de, regresyon modeli ise Tablo 4.19'da verilmiştir.

Tablo 4.16: İŖe AdanmiŖlık Boyutlarının Sağlıksız Devamlılığın İŖi Tamamlama Boyutu Üzerine Etkisine İliŖkin Model Özet Tablosu

Model	R	R Kare	DüzenlenmiŖ R Kare
1	,314	,098	,091

Tablo 4.17: İŖe AdanmiŖlık Boyutlarının Sağlıksız Devamlılığın İŖi Tamamlama Boyutu Üzerine Etkisine İliŖkin Regresyon Modeli Tablosu

SAğLIKSIZ DEVAMLILIK (İŖi Tamamlama)	Beta (β)	t	P (sig.)
Duygusal adanmiŖlık	,009	25,208	,851
Zihinsel adanmiŖlık	-,036	,188	,563
Fiziksel adanmiŖlık	-,292	-,580	,000

Anova modelin anlamlılığı testi yeterlilik ölçütü $P=,000<0,05$

Tablo 4.18: İŖe AdanmiŖlık Boyutlarının Sağlıksız Devamlılığın Dikkat Dağınıklılığına Rağmen İŖi Tamamlama Boyutu Üzerine Etkisine İliŖkin Model Özet Tablosu

Model	R	R Kare	DüzenlenmiŖ R Kare
2	,332	,110	,103

Tablo 4.19: İŖe AdanmiŖlık Boyutlarının Sağlıksız Devamlılığın Dikkat Dağınıklığına Rağmen İŖi Tamamlama Boyutu Üzerine Etkisine İliŖkin Regresyon Modeli Tablosu

SAğLIKSIZ DEVAMLILIK (Dikkat Dağınıklığına Rağmen İŖi Tamamlama)	Beta (β)	t	P (sig.)
Duygusal AdanmiŖlık	,143	2,903	,004
Zihinsel AdanmiŖlık	-,071	-1,158	,247
Fiziksel AdanmiŖlık	-,283	-4,570	,000

Anova modelin anlamlılığı testi yeterlilik ölçütü $P=,000<0,0$

$H_{1.1}^{IAD-iT}$ Kabin memurlarının duygusal iŖe adanmiŖlıklarının sağlıksız devamlılık davranıŖlarının iŖi tamamlama boyutu üzerinde etkisi vardır.

Standardize edilmiŖ beta değerleri incelendiğinde duygusal adanmiŖlık boyutunun regresyon modelindeki etkiyi açıklamakta anlamlı bir katkısının olmadığı görölmektedir ($\beta=,00$, $P=,851>0,05$).

$H_{1.2}^{IAD-DDRiT}$ Kabin memurlarının duygusal iŖe adanmiŖlıklarının sağlıksız devamlılık davranıŖlarının dikkat dağınıklığına rağmen iŖi tamamlama boyutu üzerinde etkisi vardır.

Tablo 4.19 standardize edilmiŖ beta değerleri incelendiğinde, duygusal adanmiŖlık boyutunun regresyon modelindeki etkinin %14'ünü açıklamakta istatistiki olarak anlamlı olduğu görölmektedir ($\beta=,14$ $P=,004<0,05$).

Duygusal adanmışlık ile dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğundan duygusal adanmışlık düzeyleri arttıkça dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlamaya yönelik sağlıklı devam davranışlarında artacağı görülmektedir.

H_{1,3}^{IAZ-iT} Kabin memurlarının zihinsel işe adanmışlıklarının sağlıklı devamlılık davranışlarının işi tamamlama boyutu üzerinde etkisi vardır.

Kabin memurlarının zihinsel işe adanmışlıklarının işi tamamlama boyutu üzerinde etkisine ilişkin regresyon modelinde standardize edilmiş beta değerlerine göre ($\beta = -.03$, $P = .563 > 0,05$) zihinsel adanmışlığın, işi tamamlama boyutu üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

H_{1,4}^{IAZ-DDRiT} Kabin memurlarının zihinsel işe adanmışlıklarının sağlıklı devamlılık davranışlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkisi vardır.

Zihinsel adanmışlık boyutunun dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde istatistiki olarak anlamlı katkı oluşturacak düzeyde etkisi bulunmamaktadır.

Bu durum modelin standardize edilmiş beta değerlerinde açıkça görülmektedir

($\beta = -.07$, $P = .247 > 0,05$).

H_{1,5}^{IAF-iT} Kabin memurlarının fiziksel işe adanmışlıklarının sağlıklı devamlılık davranışlarının işi tamamlama boyutu üzerinde etkisi vardır.

Regresyon modeline göre, işe adanmışlık alt boyutlarının işi tamamlama boyutunu açıklama varyansı %9'dur ($R^2 = 0,09$). Fiziksel adanmışlık boyutu, bağımlı değişken üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi olan tek adanmışlık boyuttur ve standardize edilmiş beta değerlerine göre işi tamamlama boyutununun %29'unu açıklar ($\beta = -.29$, $P = .000 > 0,05$).

Kabin memurlarının fiziksel işe adanmışlıkları ile sağlıksız devamlılık davranışlarının işi tamamlama boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = -.312, n=258, P=,000 > 0,05$). Bu tespitten hareketle kabin memurlarının fiziksel işe adanmışlık düzeyleri arttıkça sağlıksız devamlılığın işi tamamlama boyutunda azalma olacağı, görülmektedir.

H_{1.6}^{IAF-DDRIT} Kabin memurlarının fiziksel işe adanmışlıklarının sağlıksız devamlılık davranışlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkisi vardır.

Regresyon modeline göre işe adanmışlık alt boyutlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutunu açıklama varyansı %11'dir ($R^2 = 0,11$). Bağımlı değişken üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi olan ve standardize edilmiş beta değerlerine göre dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutunu %28 oranında en iyi açıklayan adanmışlık boyutu fiziksel adanmışlıktır ($\beta = -.28, P=,000 > 0,05$). Duygusal adanmışlık boyutu fiziksel adanmışlık boyutunun ardından istatistiksel olarak anlamlı katkı veren diğer boyuttur ($\beta = ,14 P=,004 < 0,05$).

Kabin memurlarının fiziksel işe adanmışlıkları ile sağlıksız devamlılık davranışlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = -.298, n=258, P=,000 > 0,05$).

Fiziksel işe adanmışlık düzeyleri arttıkça dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama davranışlarının azalacağı görülmektedir.

H2: Kabin memurlarının iş kaybetme kaygılarının sağlıksız devamlılık davranışları üzerinde etkisi vardır.

Korelasyon analiz sonuçlarına göre kabin memurlarının iş kaybetme kaygıları ve sağlıksız devamlılık davranışları arasında pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır ($r= ,323$, $n=258$, $P= ,000<0,05$).

İş kaybetme kaygısı alt boyutlarının kabin memurlarında görülen sağlıksız devamlılık davranışının işi tamamlama boyutu üzerinde etkisini açıklamaya yönelik regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (ANOVA $P=,000<0,05$). İş kaybetme kaygısı alt boyutlarının işi tamamlama boyutunu açıklama varyansı R kare= $,045$. Buna göre iş kaybetme kaygısının alt boyutlarının bağımlı değişken üzerindeki etkisi yaklaşık %5'tir.

İş kaybetme kaygısı boyutlarının sağlıksız devamlılığın işi tamamlama boyutu üzerindeki etkisine ilişkin model özeti Tablo 4.20'de, regresyon modeli ise Tablo 4.21'de verilmiştir.

İş kaybetme kaygısı alt boyutlarının kabin memurlarında görülen sağlıksız devamlılık davranışının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkisini açıklamaya yönelik regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (ANOVA $P=,000<0,05$). Modelde iş kaybetme kaygısı alt boyutlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutunu açıklama varyansı R kare= $,106$ 'dir. Bu durumda iş kaybetme kaygısı alt boyutlarının tamamı bağımlı değişken üzerinde yaklaşık %11 etkilidir.

İş kaybetme kaygısı boyutlarının sağlıksız devamlılığın dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerindeki etkisine ilişkin model özeti Tablo 4.22'de, regresyon modeli ise Tablo 4.23'de verilmiştir.

Tablo 4.20: İş Kaybetme Kaygısı Boyutlarının Sağlıksız Devamlılığın İş Tamamlama Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Model Özet Tablosu

Model	R	R Kare	Düzenlenmiş R Kare
3	,212	,045	,037

Tablo 4.21: İş Kaybetme Kaygısı Boyutlarının Sağlıksız Devamlılığın İş Tamamlama Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Modeli Tablosu

SAĞLIKSIZ DEVAMLILIK (İş Tamamlama)	Beta (β)	t	P (sig.)
İşin kendisini kaybetme kaygısı	,071	1,260	,208
İşle ilgili olanaklarda azalma kaygısı	,113	1,969	,050
Organizasyon yapısının devamlılığına ilişkin kaygılar	,097	1,816	,070

Anova modelin anlamlılığı testi yeterlilik ölçütü $P=,001<0,05$)

Tablo 4.22: İş Kaybetme Kaygısı Boyutlarının Sağlıksız Devamlılığın Dikkat Dağınıklığına Rağmen İş Tamamlama Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Model Özet Tablosu

Model	R	R Kare	Düzenlenmiş R Kare
4	,325	,106	,099

Tablo 4.23: İş Kaybetme Kaygısı Boyutlarının Sağlıksız Devamlılığın Dikkat Dağınıklığına Rağmen İş Tamamlama Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Modeli Tablosu

SAĞLIKSIZ DEVAMLILIK (Dikkat Dağınıklığına Rağmen İş Tamamlama)	Beta (β)	t	P (sig.)
İşin kendisini kaybetme kaygısı	,136	2,493	,013
İşle ilgili olanaklarda azalma kaygısı	,211	3,809	,000
Organizasyon yapısının devamlılığına ilişkin kaygılar	,063	1,222	,222

Anova modelin anlamlılığı testi yeterlilik ölçütü $P=,000<0,05$

H_{2.1}^{İKK-İT} Kabin memurlarının işin kendisini kaybetme kaygıları sağlıksız devamlılık davranışlarının işi tamamlama boyutu üzerinde etkilidir.

Kabin memurlarının işin kendisini kaybetme kaygılarının sağlıksız devamlılığın işi tamamlama boyutu üzerinde etkisine ilişkin regresyon modelindeki standardize edilmiş beta değerlerine göre, işin kendisini kaybetme kaygısı işi tamamlama boyutu üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahip değildir ($\beta= ,071$, $P= ,208<0,05$).

H_{2,2}^{İKK-DDRİT} Kabin memurlarının işin kendisini kaybetme kaygıları sağlıksız devamlılık davranışlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkilidir.

İşin kendisini kaybetme kaygısı alt boyutunun, standardize edilmiş beta değerleri analiz edildiğinde, dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutunda oluşan etkinin %13'ünü açıklamakta istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = ,13$, $P = ,013 < 0,05$).

Kabin memurlarında görülen iş kaybetme kaygısının işin kendisini kaybetme alt boyutu ile sağlıksız devamlılık davranışının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = ,247$, $n = 258$, $P = ,000 < 0,05$). Kabin memurlarının doğrudan işin kendisinin kaybedileceğine yönelik kaygıları arttıkça dikkat dağınıklığından kaçınamamalarına rağmen sağlıksız devamlılık davranışı gösterme davranışlarının bu duruma paralel olarak artacağı görülmektedir.

H_{2,3}^{İOA-iT} Kabin memurlarının işle ilgili olanaklarda azalma kaygıları sağlıksız devamlılık davranışlarının işi tamamlama boyutu üzerinde etkilidir.

Kabin memurlarında görülen işle ilgili olanaklarda azalma kaygısı ile sağlıksız devamlılık davranışının işi tamamlama boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = ,176$, $n = 258$, $P = ,000 < 0,05$). Başka bir ifade ile işle ilgili olanaklarda azalma olacağı yönünde kaygıları arttıkça işi tamamlama yönünde sağlıksız devam davranışları da artacaktır.

Regresyon modeline göre işle ilgili olanaklarda azalma kaygısı, işi tamamlama boyutunda oluşan etkinin %11'ini istatistiki olarak anlamlı şekilde açıklamaktadır ($\beta = ,11$, $P = ,050 < 0,05$).

H_{2.4}^{IOA-DDRiT} Kabin memurlarının işle ilgili olanaklarda azalma kaygıları sağlıksız devamlılık davranışlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkilidir.

Kabin memurlarında görülen işle ilgili olanaklarda azalma kaygısı ile sağlıksız devamlılık davranışının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r=,292$ $n=258$, $P=,000<0,05$).

İşle ilgili olanaklarda azalma kaygısındaki artışa paralel olarak dikkat dağınıklığına rağmen sağlıksız devamlılık gösterme davranışında artacaktır.

Standardize edilmiş beta değerlerine göre dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutunda oluşan etkiyi istatistiki olarak anlamlı şekilde açıklamakta en önemli katkı %21'le işle ilgili olanaklarda azalma kaygısı alt boyutudur ($\beta= ,21$, $P= ,000<0,05$).

H_{2.5}^{OYD-iT} Kabin memurlarının organizasyon yapısının devamlılığına yönelik kaygıları sağlıksız devamlılık davranışlarının işi tamamlama boyutu üzerinde etkilidir.

Tablo 4.21 görülen regresyon modeli standardize edilmiş beta değerlerine göre organizasyon yapısının devamlılığına yönelik kaygıların işi tamamlama boyutu üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($\beta= ,097$, $P= ,070<0,05$).

H_{2.6}^{OYD-DDRiT} Kabin memurlarının organizasyon yapısının devamlılığına yönelik kaygıları sağlıksız devamlılık davranışlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkilidir.

Kabin memurlarının organizasyon yapısının devamlılığına yönelik kaygılarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir katkı

oluşturmadığı Tablo 23’de standardize edilmiş beta değerleri incelendiğinde görülmektedir ($\beta = ,063$, $P = ,222 > 0,05$).

Araştırma modeline ait hipotezlerin istatistiksel sonuçları sırasıyla Tablo 4.24’de verilmiştir.



Tablo 4.24: Araştırma modeline ait hipotezlerin istatistiksel sonuçları

HİPOTEZLER	SONUÇ
H1: Kabin memurlarının işe adanmışlıklarının sağlıksız devamlılık davranışları üzerinde etkisi vardır.	KISMEN KABUL
H_{1.1}^{İAD-İT} Kabin memurlarının duygusal işe adanmışlıklarının sağlıksız devamlılık davranışlarının işi tamamlama boyutu üzerinde etkisi vardır.	RED
H_{1.2}^{İAD-DDRİT} Kabin memurlarının duygusal işe adanmışlıklarının sağlıksız devamlılık davranışlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkisi vardır.	KABUL
H_{1.3}^{İAZ-İT} Kabin memurlarının zihinsel işe adanmışlıklarının sağlıksız devamlılık davranışlarının işi tamamlama boyutu üzerinde etkisi vardır.	RED
H_{1.4}^{İAZ-DDRİT} Kabin memurlarının zihinsel işe adanmışlıklarının sağlıksız devamlılık davranışlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkisi vardır.	RED
H_{1.5}^{İAF-İT} Kabin memurlarının fiziksel işe adanmışlıklarının sağlıksız devamlılık davranışlarının işi tamamlama boyutu üzerinde etkisi vardır.	KABUL
H_{1.6}^{İAF-DDRİT} Kabin memurlarının fiziksel işe adanmışlıklarının sağlıksız devamlılık davranışlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkisi vardır.	KABUL

HİPOTEZLER	SONUÇ
H2: Kabin memurlarının iş kaybetme kaygılarının sağlıklı devamlılık davranışları üzerinde etkisi vardır.	KISMEN KABUL
H _{2.1} ^{İKK-İT} Kabin memurlarının işin kendisini kaybetme kaygıları sağlıklı devamlılık davranışlarının işi tamamlama boyutu üzerinde etkilidir.	RED
H _{2.2} ^{İKK-DDRİT} Kabin memurlarının işin kendisini kaybetme kaygıları sağlıklı devamlılık davranışlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkilidir.	KABUL
H _{2.3} ^{İOA-İT} Kabin memurlarının işle ilgili olanaklarda azalma kaygıları sağlıklı devamlılık davranışlarının işi tamamlama boyutu üzerinde etkilidir.	KABUL
H _{2.4} ^{İOA-DDRİT} Kabin memurlarının işle ilgili olanaklarda azalma kaygıları sağlıklı devamlılık davranışlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkilidir.	KABUL
H _{2.5} ^{OYD-İT} Kabin memurlarının organizasyon yapısının devamlılığına yönelik kaygıları sağlıklı devamlılık davranışlarının işi tamamlama boyutu üzerinde etkilidir.	RED
H _{2.6} ^{OYD-DDRİT} Kabin memurlarının organizasyon yapısının devamlılığına yönelik kaygıları sağlıklı devamlılık davranışlarının dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu üzerinde etkilidir.	RED

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Uçuş ve kabin ekiplerinin nitelikli çalışan kapsamında olması, sertifikasyon gereklilikleri, eğitim süresinin uzunluğu, yedekleme ihtiyacı gibi faktörler düşünüldüğünde devamsızlık oranlarının yüksek seyretmesinin havayolu işletmesi açısından ciddi bir maliyet unsuru olacağı kesindir. Bununla birlikte devamlılık davranışı içinde gizlenmiş sağlıksız devamlılığın, havayolu işletmelerinin hizmet kalitesi, tarifede etkinlik, güvenlik ve emniyet gibi olmazsa olmazları açısından gizli bir tehlike olduğu açıktır. Havayolu işletmeleri hem devamlılık standartlarını yüksek tutmak hem de devamlılık davranışı içindeki sağlıksız devamlılığı takip edip, sistematik bir şekilde olabildiğince düşük seviyelerde tutmak zorundadır.

Biron ve arkadaşları tarafından 2006 yılında, iş yükü ve zaman baskısı altında çalışma, işle ilgili sorumlulukların bilincinde olma, sağlık sorununun hafife alınması, yerini ikame edecek çalışan bulma zorluğu, kendisi için olumsuz algılar oluşma endişesi ve işe karşı olumlu hisler besleme şeklinde detaylandırılmış tespitlerin çoğunun, kabin memurlarının sağlıksız devamlılık davranışlarını açıklamakta da etkili olacağı düşünülmektedir.

Fiziksel, zihinsel hastalıklar ve konsantrasyon sıkıntısı sonucunda işin gereklerini etkin şekilde gerçekleştirecek durumda olmadan işe gitmek biçiminde kendini gösteren sağlıksız devamlılık davranışının kabin memurlarında iki boyutta yaşandığı tespit edilmiştir. İş tamamlama boyutunda, kabin memurları sağlıksız devamlılık davranışı göstermekle birlikte işin gereklerini yerine getirebileceklerine dair olumlu içsel motivasyon taşımaktadırlar. Bu durum dikkat dağınıklığına rağmen işe gitme boyutuna göre işin gereklerini yerine getirme noktasında başarılı olma ihtimalini kısmen artırmaktadır. Bununla birlikte

performanslarının sağlıklı devamlılık düzeyinde olamayacağı açıktır. Dikkat dağınıklığından kaçınmadıklarının bilincinde olup buna rağmen işi tamamlamaya çalıştıkları boyutun ise insan hatasına daha açık olduğu ve ekip kaynak yönetiminin temel ilkeleri ile çeliştiği açıktır.

İşe adanmışlık durumunun sağlıksız devamlılık üzerinde etkili olduğuna yönelik tespitler kabin memurları üzerinde yapılan araştırma bulguları ile de desteklenmiştir. Araştırmada kabin memurlarının sağlıksız devamlılık davranışı, işe adanmışlıkları açısından incelendiğinde zihinsel adanmışlıklarının istatistiki olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu durum zihinsel adanmışlığı yüksek kabin memurlarının görevlerinin gerektirdiği hassasiyetin bilincinde, kendisini ve enerjisini işin gerektiği seviyede tutmak anlamında başarılı olduğunu düşündürmektedir (Özyılmaz & Süner, 2015; Terlemez, 2012; Kahn, 1992). Korelasyon analiz sonuçları da zihinsel adanmışlık düzeyi arttıkça sağlıksız devamlılığın her iki boyutunda azalma olduğunu göstermektedir.

Fiziksel adanmışlık çoğunlukla duygusal adanmışlık durumunu da kapsayan çalışanların fiziksel olarak işin içinde ve bir parçası olma konusunda daha hassas oldukları fiziken içinde olmadıkları iş veya ekibe bağlılık hissetmedikleri bir durumdur (Terlemez, 2012). Fiziksel adanmışlığın kabin memurlarının gerek işi tamamlama gerekse dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutunda gösterdikleri devamlılık üzerinde etkili olduğu, korelasyon analizine göre ilişki yönünün her iki boyuttada negatif olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar kabin memurlarının fiziksel adanmışlık düzeylerindeki artışa paralel olarak işi tamamlama ve dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama davranışlarında azalma olduğunu göstermektedir.

Bu tespit örgütsel bağlılık ve sağlıklı devamlılık ilişkisine yönelik araştırma sonuçlarının tersi bir bulgudur (Özmen, 2011). Fiziksel adanmışlığı yüksek kabin memurlarının sağlıklı devamlılık davranışlarında, fiziksel olarak işin başında olma durumunun önemli bir yerinin olduğu fakat aynı zamanda işin gerektirdiği sağlık koşulları hususunda da farkındalıklarının ve bilinç düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

Duygusal adanmışlık durumu çalışanın işe, çalışma ortamına, içinde bulunduğu örgüte ve birlikte çalıştığı kişilere olumlu ve güçlü duygular beslemesi olarak ifade edilmiş olup işletmelerin arzu ettiği bir adanmışlık boyutudur. Birçok kaynakta çalışanın bu duygular eşliğinde çok daha verimli olup örgüt iklimine olumlu katkılar sunacağı ifade edilmiştir (Özyılmaz & Süner, 2015; Rich, 2010; Terlemez, 2012).

Araştırmada duygusal adanmışlığın erkek kabin memurlarında biraz daha yüksek olduğu görülmüştür. Duygusal adanmışlığı yüksek kabin memurlarının sağlıklı devamlılık davranışlarının adanmışlık seviyesine bağlı olarak artacağı ve dikkat dağınıklığının farkında olmalarına rağmen bu devamlılığı gösterecekleri tespit edilmiştir. Kabin memurlarında görülen duygusal adanmışlık boyutu ve sağlıklı devamlılık ilişkisi, örgüte bağlılık ve işkoliklik kavramlarının, devamlılık kavramı ile ilişkisine yönelik araştırma sonuçlarını desteklemektedir (Özmen, 2011; Günbeyi & Gündoğdu, 2010).

Bu anlamda adanmışlık boyutları arasında sağlıklı devamlılık davranışını olumsuz anlamda artıracak tek adanmışlık boyutunun duygusal adanmışlık olması dikkat çekici bir bulgudur. Kabin memurlarının duygusal adanmışlık boyutunun işkolizme yakınlığının değerlendirilmesinin ve bu anlamda sonraki araştırmalarda işkoliklik durumunun incelenmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir (Lohausa & Habermann, 2018).

Kabin memurlarında iş kaybetme kaygısının sağlıksız devamlılık davranışı üzerindeki etkisi de bu alandaki araştırma bulguları ile uyumlu olup iş kaybetme kaygısının artması durumunda sağlıksız devamlılığın da artacağı görülmektedir.

Araştırmada sağlıksız devamlılık davranışı üzerinde istatistiki anlamda etkisi olmayan tek iş kaybetme kaygısı boyutunun organizasyon yapısının devamlılığına dair kaygılar olduğu görülmüştür. Bu noktadan hareketle kabin memurlarının organizasyonun yapısına dair endişelerinin yüksek olmadığı, içinde buldukları kurumun geleceğe yönelik stratejilerinden memnun oldukları ve devamlılığına yönelik endişe taşımadıkları söylenebilir.

Kabin memurlarının işin kendisini kaybetmeye yönelik kaygılarının ise yüksek olduğu ve kaygı düzeyleri yükseldikçe dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutunda sağlıksız devamlılık gösterdikleri görülmüştür. Kabin memurlarında cinsiyetin işin kendisini kaybetme kaygısı üzerindeki etkisi oldukça düşük olmakla birlikte literatürü desteklemekte ve kadın kabin memurlarında daha yoğun yaşanmaktadır. Dünyada ve ülkemizde ağırlıkta kadınlar tarafından icra edilen ve işe giriş noktasında erkeklerin kendilerini daha az şanslı gördükleri bu iş kolunda, ulaşılan sonuç şaşırtıcıdır. İşin kendisini kaybetme kaygısının sağlıksız devamlılığı artırdığı görüldüğünden, kadın kabin memurlarının bu kaygılarının temelinde, ev ve aile ile ilgili sorumlulukları yoğun hissetmeleri, örgütte cinsiyetle ilgili ayrımcı politikaların varlığı veya ikinci bir iş bulma konusunda kendilerini erkek kabin memurlarına göre daha az şanslı hissetmeleri gibi faktörlerin varlığı ve etkisi araştırılmalıdır.

Araştırma kabin memurlarının işle ilgili olanaklarda azalma kaygılarının gerek işi tamamlama gerekse dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama boyutu olmak üzere iki

boyutta da etkili olduğunu ve bu konudaki endişeleri arttıkça sağlıksız devamlılıklarının da arttığını göstermiştir.

Kabin memurlarının çalıştıkları kurumun geleceğinden endişe duymadıkları bununla beraber işin imkân ve olanaklarında azalma kaygılarının ise işin kendisinin kaybına ilişkin kaygılarının neredeyse iki katı olduğu görülmüştür. Bu sonuç kabin memurlarının en çok işle ilgili olanakları kaybetmekten korktuklarını, standartlarını korumak anlamında olumsuz beklentileri ve ciddi endişeleri olduğunu göstermektedir.

Bu bulguların eşliğinde havayolu işletmesinin iş gerekliliklerinin eksiksiz yerine getirilebilmesi açısından sağlıklı devamlılık konusunda bilinç oluşturmaya öncelik vermesi, özellikle zihinsel adanmışlığı artırmaya yönelik çalışmalar içinde bulunması önerilebilir. Bu çalışmanın fiziksel adanmışlığı yüksek çalışan üzerinde de etkili olacağı düşünülmüştür. Bununla birlikte duygusal adanmışlık durumunun daha özenli bir şekilde analiz edilmesi önemlidir. Duygusal adanmışlığı yüksek kabin memurlarının dikkat dağınıklığına rağmen işe gelme boyutunda sağlıksız devamlılık davranışı gösterdikleri görülmektedir. Bu sebeple sağlıksız devamlılığın ortaya çıkarabileceği olumsuz durumların farkına varmalarını sağlamak önem kazanmaktadır. İşkoliklik düzeyinde yaşanması muhtemel adanmışlığın, şirketin hedeflerine, uçuşun emniyetine olumsuz etkileri konusunda bilinç artırmaya yönelik kişisel gelişim eğitimlerinin memur, amir ve sorumlu kabin amiri olmak üzere her satatüde verilmesi önerilebilir.

İş kaybetme kaygısının en yoğun olduğu işle ilgili olanaklarda azalma ve işin kendisini kaybetme kaygıları adına endişeler, örgüt ortamında yaşanan gelişmelerle alakalı olduğu kadar eksik ya da yanlış bilgilendirmeden, örgüt içi informal olumsuz iletişim ağlarından

kaynaklanabilir. Bu anlamda kabin memurlarının endişelerini rahatlıkla ifade edip bu anlamda eleştirilmeyecekleri iletişim kanalları veya platformlar oluşturulabilir.

Sağlıksız devamlılık uçuş emniyeti, yolcu memnuniyeti, hizmet kalitesi anlamında çıktıklarıyla olduğu kadar, örgütsel bağlılığı zayıflaması, işten ayrılma niyetini artırması ve iş güvenliği açısından da önemli bir sorundur. Özellikle dikkat dağınıklığına rağmen işi tamamlama gayreti bu anlamda mesleğe dair birçok riski barındırır.

Sağlıksız devamlılığı azaltmak adına en etkili yöntemlerden biri de etkin ve çalışan tarafından adil bulunan istikrarlı devam politikalarıdır.

Kabin memuru olmanın en önemli koşullarından biri de işe alım aşamasından başlamak üzere uçuşa uygun fiziksel sağlığa sahip olmak ve bunu korumaktır. Fakat normal koşullarda hafif seyrebilecek fiziksel sağlıkla ilgili birçok durumun basınç, titreşim ve biyoritme uygun olmayan çalışma saatleri gibi değişkenlerden ötürü kabin memurlarında daha ağır seyredebileceği unutulmamalıdır. Bu sebeple kabin memurlarının sağlıklarına özen göstermeleri yoluyla, sağlıklı devamlılık oranlarının istenilen seviyelere ulaşması birtakım özendirici yöntemlerle destelenmelidir. Bu noktada sağlıklı devamlılık durumu sayısal verilerden ziyade gösterilen performansın niteliksel manada etkinliği ile ölçülmeli, sistematik olarak kontrol ve takibi sağlanmalıdır.

Havayolu işletmelerinin sağlıksız devamlılığı ve daha önemlisi dikkat dağınıklığının farkında olduğu halde gösterilen devamlılığı azaltma noktasında yararlanabileceği en önemli araçlardan biri de mazeret izinlerinin kullanımınıdır. Özellikle sağlık dışı sebeplerle uçuş görevine hazır olmama sebepleri kişiye göre değişiklik gösterir. Bununla birlikte ne sebeple olursa olsun uçuşa hazır hissetmemek, emniyet ve güvenliğe muhtemel etkileri sebebi ile önemli ve geçerli bir mazerettir. Mazeret izinlerinin yasal sınırlar içinde kalmak

kaydıyla sebebi sorgulanmadan kullanımı noktasında çalışanın baskı hissetmemesi ve bunu işinin devamlılığına yönelik bir tehdit olarak algılamaması bu açıdan önemlidir.

Kabin memurlarında sağlıksız devamlılığın sonuçları itibarı ile işletmeye maliyetine yönelik farkındalık eğitimlerini, politika belirleme ve uygulama noktasında bulunan üst düzey yöneticilerin de alması önerilebilir.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki eğitimlerin, sağlıklı devamlılıkla ilişkilendirilmesi ve sağlıklı devamlılığın öneminin vurgulanması faydalı olacaktır.

Sağlıklı devamlılığın sadece iş gereklilikleri açısından değil, çalışanın kendine, işine ve çalıştığı örgüte karşı sorumlulukları kapsamında da, önemli olduğunun anlaşılması noktasında farkındalık sağlanmalıdır. Bu bakış açısı ile sağlıklı devamlılığın, iş etiği ve örgüt kültürünün bir unsuru olması yönünde yapılandırılmalar önerilebilir.

Kabin memurlarında görülen sağlıksız devamlılık davranışının sonuçları, hizmet kalitesine ve uçuş emniyetine etkileri açısından farklı bir araştırma konusu olabilir.

Uçuş emniyeti noktasında işlevsel olarak çok daha önemli olan, adanmışlık hissini, işin imkânları ve cazibesi açısından daha yoğun yaşayabileceği dşnlen, aynı zamanda kabin ekiplerine göre stres düzeyleri çok daha yüksek olan uçuş ekiplerinin sağlıksız devamlılık davranışlarının da sebep ve sonuçları itibarı ile analiz edilmesinin sektöre ayrıca katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Caverley , N., Cunningham, J. B., & MacGregor, J. N. (2007, 3 2). Sickness Presenteeism, Sickness Absenteeism, and Health Following Restructuring in a Public Service Organization. *Journal of Management Studies*, pp. 304-319.

De Cuyper , N., De Witte, H., Eist, T. V., & Handaja, Y. (2010). Objective Threat of Unemployment and Situational Uncertainty During a Restructuring: Associations with Perceived Job Insecurity and Strain. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 75-85.

De Witte , H., De Cuyper, N., Elst, T. V., Vanbellea , E., & Niesen, W. (2012, Nisan 10). Job Insecurity: Review of the Literature and a Summary of Recent Studies from *Belgium, Romanian*. *Journal of Applied Psychology*, 14(1), 11-17.

Jr., W. T. (2005). Absenteeism And Presenteeism As Related To Self-Reported Health Status And Health Beliefs Of *Tennessee* Safety And Health Professionals. *Tennessee: The University of Tennessee, Knoxville*.

Macey , W., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.

O'Neill, P., & Sevastos, P. (2013). *New Multidimensional Job Insecurity Measure (JIM)*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 338-349.

Rich, B. L. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *The Academy of Management Journal* , 53(3), 617-635.

Saksvik, P., Grødal , K., & Murray, M. (2017). From Sickness Absenteeism to Presenteeism. In P. Ø.-M. Marit Christensen, *The Positive Side of Occupational Health Psychology* (pp. 125-132). Cham: Springer International Publishing. doi:<https://doi.org/10.1007/978-3-319-66781-2>

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual*, 1-59.

Schultz, A. B., Chen , C.-Y., & Edington, D. W. (2009). The Cost and Impact of Health Conditions on Presenteeism to Employers. *Pharmacoeconomics*, 366-367.

(2018, 11 19). Retrieved from Dergi Park Akademik & YÖK Başkanlığı Tez Merkezi: <http://dergipark.gov.tr/search?q=Presenteeism+&type=basic§ion=articles&https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

(2019,0829)Retrievedfromwww.osym.gov.tr:

https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2019/YKS/tablo4_06082019.pdf

Akdoğan, A. A., Harmancı, Y., & Bayram, A. (2018). Algılanan Örgütsel Adalet Ve İşte Var Olamama (Presenteeism). *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 198.

Anık Baysal, İ., Baysal, G., Aksu, G., & Aksu, N. (2014, Ağustos). Presenteeism (İşte Varolamama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 134-152.

Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Presenteeism and Attendance Pressure Factors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 958-966.

Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Epidemiol Community Health*, 502-509.

Arslaner, E., & Boylu, Y. (2015). İş Hayatında Presenteeism: Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 126-128.

Ashford , S. J., Lee , C., & Bobko , P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829. Retrieved 02 7, 2019

Bailey, L. L., & Shaw, R. V. (1996, 09). Flight Inspection Crew Resource Management training Needs Analysis. *Civil Aeromedical Institute , Federal Aviation Administration . Oklahoma: National Technical Information Service*. Retrieved 01 10, 2019, from

https://www.faa.gov/data_research/research/med_humanfacs/oamtechreports/1990s/media/am96-24.pdf

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement : a handbook of essential theory and research. USA and Canada: Psychology Press.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. (2008, Eylül 17). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work & Stres, 22(3), 187-200. doi:DOI: 10.1080/02678370802393649

Bakker, W. B., Schaufeli, & Arnold, B. (2014). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept.

Baron, R. (2013, 4 23). The Cockpit, the Cabin, and Social Psychology. Retrieved 01 14, 2019, from Global Operators Flight Information Resource: <http://www.gofir.com/general/crm/index.htm>

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2009). Select on Conscientiousness and Emotional Stability. In E. A. LOCKE (Ed.), Handbook Of Principles Of Organizational Behavior (pp. 19-34). West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.

Cincotta, J. A. (2005). The Link between Individual Occupational Stres and Organizational Effectiveness as shown by Performance Evaluation, Productivity Measures, and Employee Satisfaction. The George Washington University, The Faculty of The Graduate School of Education and Human Development. Washington: The George Washington University. .

Collins, A., & Cartwright, S. (2012). Why come into work ill? Individual and organizational factors underlying presenteeism. Employee Relations, 34(4), 430-431. doi:DOI 10.1108/01425451211236850

Cooke, A. (2017, 7). Present and Correct ? The RoSPA OS&H (Occupational Safety & Health Journal) Journal. Retrieved 12 19, 2018

Cooper, C. L., & Lu, L. (1996). Presenteeism as a global phenonmena: Unraveling the psychosocial mechanisms from the perspective of social cognitive theory. *Cross Cultural & Strategic Management*, P. Vol. 23 Iss 2 Pp.

Cooper, C., & Dewe, P. (2008, Aralık 1). Well-Being—Absenteeism, Presenteeism, Costs And Challenges. *Occupational Medicine*, 58(8), 522-524. Doi:Https://Doi.Org/10.1093/Occmed/Kqn124

Coşkun, Ö. (2012). İki İşyerinde İşe Devamsızlık Ve Kendini İşe Verememe. Ankara: Ankara Üniversitesi.

Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma Ve Toplum*, 117-140.

Çelebi, İ. (2017). İşletmelerde İş Güvencesizliğinin Tükenmişliğe Ve Performansa Etkileri Ve Adıyaman Bölgesindeki İşletmelerde Bir Uygulama. Şanlıurfa: T. C. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çiftçi, B. (2010). İşte Var Ol(ama)ma Sorunu ve Çözüm Önerileri. *Çalışma ve Toplum*, 155-160.

Çiğdem, S. (2010). İş Güvencesizliği Algısının Stres Düzeyine Etkisi. Kocaeli: T.C. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çoban, Ö., & Harman, S. (2009). Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel sorunlar Ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 166-167.

D'Abate, C. P., & Eddy, E. R. (2007, 3 18). Engaging in Personal Business on the Job: Extending the Presenteeism Construct. *Human Resource Development Quarterly*, pp. 361-383.

De Witte, H., & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 149-188.

Dede, E. (2017). İş Güvencesizliği Algısının Ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi.

Demerouti, E., Le Blanc, P., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2009, 1 14). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, pp. 50-68.

Dew, K., Keefe, V., & Small, K. (2005, Mayıs 10). Choosing' to work when sick: workplace presenteeism. *Social Science & Medicine*, 60(10), pp. 2273-2282. Retrieved 12 2018

Duncan, P. A. (2016). A Correlational Study of Organizational Costs, Commitment, Efficacy and Presenteeism/Absenteeism in Public Safety Employees. *Phoenix, Arizona: Grand Canyon University*.

Eren, E. (2011). Örgütlerde güdüleme(Motivasyon). In E. Eren, Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar) (p. 551). İstanbul: Beta Yayınları.

Evans-Lacko, S., & Knapp, M. (2016, 9 26). Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 1525–1537.

Greenhalgh, L. Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 438-448.

Güdü Demirbulat, Ö., & Bozok, D. (2015, Mart 17). Presenteeism (İşte Varolamama) İle Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(27), pp. 7-13.

Gümüş, H. (2016). The Relationship of Job Insecurity with Job-Related Outcomes: Job Engagement, Organizational Commitment & Intention to Resign. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.

Günbeyi, M., & Gündoğdu, T. (2010). Polis Teşkilatının İşkolik alışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 56-63.

Gürer, A., & Solmaztürk, A. B. (2018). Çalışanların Etik Liderlik ve Despotik Liderlik Algılarının Presenteeism Davranışı Üzerindeki Etkisi. *ISASOR Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Sempozyumu Bildiriler Kitabı* (pp. 25-42). İstanbul: Gece Kitaplığı.

Hassan, A., & Ahmed, F. (2011, 8 20). Authentic Leadership, Trust and Work Engagement. World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Management Engineering, 5(8), pp. 1036-1042. doi: doi.org/10.5281/zenodo.1075160

Hellgren , J., & Chirumbolo , A. (2003). Can Union Support Reduce the Negative Effects of Job Insecurity on Well-Being? Economic and Industrial Democracy, 24(271). Retrieved 02 11, 2019

Hemp, P. (2004). Presenteeism: At Work—But Out of It. Harvard business review, 4-6.

Houdmont, J., Leka, S., & Sinclair, R. R. (2012). Jonathan Houdmont, Stavroula Leka, Robert R. Sinclair. In G. Johns, Presenteeism: A Short History and a Cautionary Tale (pp. 204-204). UK: John Wiley & Sons, Ltd.

Huang, G.-H. L.-H., Lee, C., Ashford, S., Chen , Z., & Ren, X. (2010). Affective Job Insecurity. International Studies of Management & Organization, 40(1), 20-39.

Huang, G.-h., Zhao, H. H., Niu, ., X.-y., Ashford, S. J., & Lee, C. (2013). Reducing Job Insecurity and Increasing Performance Ratings: Does Impression Management Matter? Journal of Applied Psychology, 1-11.

ICAO SAFETY. (2019, 08 29). Retrieved from Next Generation of Aviation Professionals (NGAP): <https://www.icao.int/safety/ngap/Pages/default.aspx>

İnce, A. R. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15(57), 649-660.

Johns, G. (2009, 7 6). Presenteeism in the workplace:A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 524-528-530.

Johns, G. (2012). *Presenteeism: A Short History and a Cautionary Tale*. In ., S. Jonathan Houdmont, *Contemporary Occupational Health Psychology* (p. 205). John Wiley & Sons, Incorporated.

Kahn, W. A. (1992, Nisan). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations ; Thousand Oaks*, 45(4), pp. 321-350.

Kanbur, E., & Kanbur, A. (2018). Presenteizm (İşte Varolamama) ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin incelenmesi. 3rd Eurasian Conference on Language and Social Sciences, (s. 314-326). Antalya.

Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: BETA Yayınları.

Koçoğlu, M. (2007). *İşletmelerde Presenteeism Sorunu Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koopman, C., Pelletier, K., Murray, J., Sharda, C., Berger, M., Turpin, R., . . . Bendel, T. (2002, ocak). *Stanford Presenteeism Scale*. *JOEM*(44), 14-20.

Koopman, C., Kennet R.Pelleteier, J., E.Sharda, C., Marc.L.Berger, Robin.S.Turpin, Hackleman, P., . . . Bendel, T. (2002, Ocak 1). *Standford presenteeism scale:Health Status and Employee Productivity*. Retrieved from *CHIP-Stanford-Presenteeism*: http://drpelletier.com/chip/pdf/CHIP-stanford_presenteeism_scale.pdf

Lack, D. M. (2011). Presenteeism Revisited: A Comprehensive Review. *AAOHN Journal; Thorofare*, 78-81-82.

Lohausa, D., & Habermann, W. (2018). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 43-48.

Macey, W., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30. doi:DOI: 10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x

MacGregor, J. N., Cunningham, J. B., & Caverley, N. (2008). Factors in absenteeism and presenteeism: life events and health events. *Management Research News*, 31(8), 607-615. doi:<https://doi.org/10.1108/01409170810892163>

Mandiracıoğlu, A. (2013, Haziran). Presentizm Olgusu. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), Pp. 9-17. Retrieved 2018

Milliken, F. J. (1987). Three Types Of Perceived Uncertainty About The Environment: State, Effect, And Response. *Academy Of Management Review*, 12(1), 133-143.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Organizational And Occupational Psychology*. London: ACADEMIC PRESS, INC.

Munir, F., Yarker, J., & Haslam, C. (2009, 7 7). Sickness Absence Management: Encouraging Attendance Or 'Risk-Taking' Presenteeism In Employees With Chronic Illness? *Disability And Rehabilitation*, 30(19), Pp. 1461-1472. Doi:<https://doi.org/10.1080/09638280701637380>

Murray, M. K., & Cooper, C. L. (2018). *Presenteeism: An Introduction to a Prevailing Global Phenomenon*. In L. L. Cary L. Cooper, *Presenteeism At Work* (pp. 5-8-9-11). Cambridge: Cambridge University Press.

Muthukutti, A. (2018, 11 27). Motivation is an art that makes business profitable. Retrieved from *Daily Mirror Business*: <http://www.dailymirror.lk/63355/motivation-is-an-art-that-makes-business-profitable>

Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189-215. Retrieved 02 07, 2019

Özçelik, B. (2010, 05 30). Kabin memurluğunun avantajları ve dezavantajları. Retrieved 01 10, 2019, from <http://www.airporthaber.com>: <http://www.airporthaber.com/thy-Haberleri/Kabin-Memurlugunun-Avantajlari-Dezavantajlari-24110h.Html>

Özdemir, Ö. (2015). Hizmetkar Liderliğin Lidere Duyulan Güven Aracılığı İle İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi.

Özmen, G. (2011). Presenteizm İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Öztürk Çiftçi, D. (2018). Otantik Liderlik Tarzı ve Çalışanların İşe Adanmışlıları Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Değişken Rolü. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bilim Dalı. Bolu: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

Özyılmaz , A., & Süner, Z. (2015, Aralık). İşe Adanmışlığın İşyeri Tutumlarına Etkisi: Hatay'daki 9 İşletmede Yapılan Ampirik Araştırmanın Sonuçları. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İibf Dergisi, 10(3), 143-164.

Özyurt, G. (2018). İşte Var Olamama Davranışlarını Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Etkenler: Özel Hastanelerde Çalışan Doktorlar Üzerinde Bir Uygulama. ÇANKAYA Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Pallant, J. (2017). SPSS kullanma klavuzu. (S. Balcı, & B. Ahi, Eds.) Ankara: Anı Yayıncılık.

Quazi, H. (2013). Introduction. In H. Quazi, Presenteeism The Invisible Cost to Organizations (pp. 2-23-24-41-49-50). UK: Macmillan Publishers Limited,.

Reisel , W. D., & Banai, M. (2002). Job Insecurity Revisited: Reformulating with Affect. Institute of Applied and Behavioral Management, 88-93.

Reuver, R., & Woerkom, M. (2010, 05 25). "Can conflict management be an antidote to subordinate absenteeism?". Journal of Managerial Psychology, 25(5), pp. 479-494. doi:DOI 10.1108/02683941011048382

Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). *Job Engagement: Why It's Important and How to Improve It. Employment Relations Today*, 21-29.

Roe, R. A., & Diepen, B. (2011). Employee Health and Presenteeism: The Challenge for Human Resources Management. In C. Cary, *New Directions in Organizational Psychology And Behavioral Medicine* (Pp. 239-258). Londra: Routledge.

Sackett, O. (2018, 12 06). Why Your Employees May Not Be Working At Optimal Levels And What You Can Do About It. Retrieved From Globalchallenge.Virginpulse.Com:<https://gccmarketing.blob.core.windows.net/marketing-site/marketo/resources/presenteeism/us-presenteeism-whitepaper.pdf>

Sadullah, Ö. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş: İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Önemi Ve Çevresel Faktörler. In İnsan Kaynakları Yönetimi (pp. 1-47). İstanbul: BETA Yayınları.

Samalopanan, A. (2018, Ocak 1). Presentism in Workplace: Systematic Review and Development of an Integrated Model. *International Journal of Arts, Humanities and Management Studies*, p. 12.

Saruhan, Ş. C., & Özdemirci, A. (2018). Bilim, Felsefe ve Metodoloji. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Saruhan, Ş. C., & Özdemirci, A. (2018). Bilim, Felsefe ve Metodoloji (5 ed.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Saruhan, Ş. C., & Özdemirci, A. (2018). Bilim, Felsefe ve Metodoloji. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Schaufeli, W. (2013). What is Engagement? In K. A. In C. Truss, *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge. (pp. 1-37).

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Rhenen, W. V. (2009, 01 21). How changes in job demands and. *Journal of Organizational Behavior resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism*, 30(7), 893-917. doi:DOI: 10.1002/job.595

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.

Şanlımeşhur, Ö. (2018). Presenteeism (İşte İstemeyerek Var Olma) Kavramını Etkileyen Ve Bu Kavramdan Etkilenen Faktörler: Alışveriş Merkezlerinde Bir Araştırma. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi.

Şimşek İlkım, N., & Derin , N. (2018). Algılanan İş Güvencesizliği, İş Tatmini Ve Birey - Örgüt Uyumu Kavramları Arasındaki İlişkiler. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 18(36).

Terlemez, A. G. (2012). İşveren Markasının, İşe Adanmışlık Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisinde Örgütsel Çekiciliğin Rolü: Türk Hava Yolları Örneği. T.C. Genelkurmay Başkanlığı Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü, Savunma Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.

Topluk, G. (2018). Algılanan İş güvencesizliğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TowersPerrin. (2008, 3 07). Closing the Engagement Gap:A Road Map for Driving Superior Business Performance. Retrieved from www.eadion.com: http://www.eadion.com/site/uploads/Towers_Perrin_Study.pdf

Türk Dil Kurumu. (2018, 11 23). Retrieved from <http://www.tdk.gov.tr>: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5bf7e013e2ef27.51049556

Ulu, S., Özdevecioğlu, M., & Ardıç, K. (2016). Kişilik Özelliklerinin Hasta İken İşe Gelme (Presenteeizm) Davranışı Üzerindeki Etkileri İmalat Sanayiinde Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 167-181.

Wefald, A. J., Reichard , R. J., & Shawn, A. S. (2011, Nisan 28). Fitting Engagement Into a Nomological Network : The Relationship of Engagement to Leadership and Personality. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 522-537. doi:DOI: 10.1177/1548051811404890

Werapitiya, C., Opatha, H., & Fernando, R. (2015). Presenteeism: Its Importance, Conceptual Clarifications, and a Working Definition. Colombo, Sri Lanka: *International Conference on Business Management*.

Whysall, Z., Bowden, J., & Hewitt, M. (2017, Ağustos 23). *Sickness presenteeism: measurement and management challenges*. *Ergonomics*, 61(3), pp. 341-354. Retrieved 12 25, 2018, from <http://www.tandfonline.com/loi/terg20>

Widera, E., Chang, A., & Chen, H. L. (2010). Presenteeism: A Public Health Hazard. *Journal of General Internal Medicine*, 1244-1247. Retrieved 02 14, 2019, from <https://www.researchgate.net/publication/44674518>

Yavan, Ö. (2017, 3 3). Çalışanların İşe Gitmeme ve Çalışıyor Gibi Görünme Davranışları Üzerine Bir Araştırma:Zonguldak Ak Taşkömürü Kurumu Örneği. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 249-276.

Yıldız, H., & Yıldız, B. (2013). İş Yaşamında Presenteeism-Sözde Var Olma-Olgusu:Sağlık Ve Verimlilik Açısından Önemi. 7.Ulusal Sağlık Ve Hastane İdaresi Kongresi, (pp. 819-830). Konya.

Yıluzar, H. (2016). Kişi-Örgüt Uyumu ile İşe Adanmışlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma". Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Αλφρέδος, Κ. (2015). Presenteeism in Aviation&Flight Safety.

EK A

KULLANILAN ÖLÇEKLER

Anket çalışmasında kullanılan sağlıksız devamlılık (presenteeism), işe adanmışlık ve iş kaybetme korkusu ölçekleri.

A.1. Anket Çalışmasında Kullanılan Ölçekler

Sağlıksız Devamlılık kavramını ölçmek için “*Standford Presenteeism Scale*”, İşe Adanmışlık kavramını ölçmek için “*UWES Utrecht Work Engagement Scale*” ve İş Kaybetme Korkusu kavramını ölçmek için “*New Multidimensional Job Insecurity Measure (JIM)*” kullanılmıştır. Ölçeklerin özgün ve Türkçeleştirilmiş ifadeleri ekte paylaşılmıştır.

A.1.1. Sağlıksız Devamlılık Ölçeği “Stanford Presenteeism Scale+(Sps-6)”

İNGİLİZCE	TÜRKÇE
1. Because of my (health problem)*, the stresses of my job were much harder to handle	1. (Sağlık problemim)* nedeniyle, iş stresim, başa çıkabileceğimden çok daha zordur.
2. Despite having my (health problem)*, I was able to finish hard tasks in my work.	2. (Sağlık problemim)* olsa da, işimin zorlu görevlerini tamamlayabilirim.
3. My (health problem)* distracted me from taking pleasure in my work.	3. (Sağlık problemim)* işimden zevk almamı engeller.
4. I felt hopeless about finishing certain work tasks, due to my (health problem)*.	4. (Sağlık problemim)* nedeniyle, belli başlı görevlerimi tamamlamakta umutsuzluğa düşerim.
5. At work, I was able to focus on achieving my goals despite my (health problem)*.	5. (Sağlık problemim)* olsa da, işteki hedeflerime odaklanabilirim.
6. Despite having my (health problem)*, I felt energetic enough to complete all my work	6. (Sağlık problemim)* olsa da, tüm işlerimi tamamlayacak kadar enerjik hissederim.

Kaynak: Koopman ve diğerleri, Stanford Presenteeism Scale, 2002.

NOT: Sağlık problemi * kelimesi ile “sırt ağrısı, kardiyovasküler problemler, migren, mide problemi, alerjik sorunlar gibi fiziksel problemler ile zihinsel ve ruhsal problemler kastedilmiştir.”

A.1.2. İşe Adanmışlık Ölçeği “Utrecht Work Engagement Scale (UWES)”

İNGİLİZCE	TÜRKÇE
1. At my work, I feel bursting with energy	1. İşimi yaparken, kendimi çok enerjik hissedirim.
2. At my job, I feel strong and vigorous	2. İşimi yaparken, güçlü ve dinç hissedirim.
3. When I get up in the morning, I feel like going to work	3. Sabah kalktığımda, işe gitmeye istekli olurum.
4. I can continue working for very long periods at a time	4. Uzun süreler boyunca çalışmaya devam edebilirim.
5. At my job, I am very resilient, mentally	5. İşimi yaparken, kendimi zihinsel olarak çabuk toparlayabilirim.
6. I find the work that I do full of meaning and purpose	6- Yaptığım işin bir anlamı ve amacı olduğunu düşünüyorum.
7. I am enthusiastic about my job	7. İşim konusunda hevesliyimdir.
8. My job inspires me	8. İşim bana ilham veriyor.
9. I am proud on the work that I do	9. Yaptığım işten gurur duyuyorum.
10. To me, my job is challenging	10. Yaptığım işin zorlu olduğunu düşünüyorum.
11. Time flies when I'm working	11. Çalışırken, zamanın nasıl geçtiğini anlamam.
12. When I am working, I forget everything else around me	12. Çalışırken, etrafımdaki her şeyi unuturum.
13. I feel happy when I am working intensely	13. Yoğun çalışırken, mutlu hissedirim.
14. I am immersed in my work	14. Çalışırken işime dalar giderim.
15. I get carried away when I'm working	15. İşimi yaparken, kendimi çok kaptırırım.

Kaynak: Schaufeli & Bakker, UWES Utrecht Work Engagement Scale, 2004

A.1.2. İş Kaybetme Kaygısı Ölçeği “Job Insecurity Measure (JIM)”

İNGİLİZCE	TÜRKÇE
1. The possibility of losing my job occupies my thoughts constantly.	1. İşimi kaybetme olasılığı, durmadan zihnimi meşgul eder.
2. No matter how hard I work there is no guarantee that I am going to keep my job.	2. Ne kadar sıkı çalışsam da, işimi elimde tutacağıma dair bir garanti yoktur.
3. I am certain of losing my job.	3. İşimi kaybedeceğime eminim.
4. I'm not sure of how long my job will last.	4. İşimin sürekliliğinden emin değilim.
5. I am uncertain about my future with this organization.	5. Çalıştığım kuruluştaki geleceğimin belirsiz olduğunu düşünüyorum.
6. The probability of being laid-off is high.	6. İşten atılma olasılığım yüksektir.
7. Senior management is really trying to build this organization and make it successful.	7. Üst yönetim, çalıştığım kurumu inşa edip başarılı kılmak için gerçekten çok uğraşiyor.
8. Management appears to be preparing in advance and planning for the future.	8. Yönetimin, her şeye önceden hazırlandığı ve gelecek için planlamalar yaptığı söylenebilir.
9. This organization seems to have clear goals and a definite strategy for achieving them.	9. Bu kuruluşun belli başlı hedeflerinin ve bunları elde etmek için de belirgin bir stratejisinin olduğu söylenebilir.
10. Overall, my physical working conditions are likely to deteriorate.	10. Genel olarak, fiziksel çalışma koşullarım kötüleşecek gibi görünüyor.
11. I am expecting unfavorable changes to my job.	11. İşimde istenmeyen değişimlerin gerçekleşmesini bekliyorum.
12. I expect to have fewer resources to meet the performance requirements of my job.	12. İşimin performans gereksinimlerini karşılayacak kaynaklarda azalma olmasını bekliyorum.
13. The rewards of my job are likely to diminish.	13. İşimdeki kazanımların azalması olasılığı bulunmaktadır.
14. I will probably lose many features of my job that I value the most.	14. Muhtemelen işimde en değer verdiğim özelliklerin çoğunu kaybedeceğim.
15. I wish my job could go back to the way it used to be.	15. İşimin eskiden olduğu gibi olmasını dilerdim.

Kaynak: O'Neill & Sevastos, *New Multidimensional Job Insecurity Measure (JIM)*, 2013.

