



**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
HAVACILIK PSİKOLOJİSİ ARAŞTIRMALARI ENSTİTÜ**



**HAVA YOLU ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN PSİKOLOJİK
İYİ OLUŞ VE PROAKTİF DAVRANIŞLAR AÇISINDAN İNCELENMESİ**

**İbrahim DEMİRKOL
4801190001**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Ayşe Nilüfer ALÇALAR**

İstanbul, 2023

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
HAVACILIK PSİKOLOJİSİ ARAŞTIRMALARI ENSTİTÜSÜ

**HAVA YOLU ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN PSİKOLOJİK İYİ
OLUŞ VE PROAKTİF DAVRANIŞLAR AÇISINDAN İNCELENMESİ**

İbrahim DEMİRKOL
4801190001

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Ayşe Nilüfer ALÇALAR

İstanbul, 2023

ETİK BEYAN

Bu çalışmada yer alan tüm bilgileri ve belgeleri bilimsel etik kurallar dahilinde elde ettiğimi, görsel, elektronik ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel araştırma etiğine uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara yazım kuralları doğrultusunda kurallara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin atıfta bulunularak kaynak gösterilen durumlar dışında özgünlük taşıdığını, Doç. Dr. Ayşe Nilüfer ALÇALAR danışmanlığında tarafımca üretildiğini ve İstanbul Üniversitesi Havacılık Psikolojisi Araştırmaları Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine uygun olarak yazıldığını beyan ederim.

İbrahim DEMİRKOL



ÖN SÖZ

Tez sürecindeki desteği ve anlayışı için başta danışmanım Doç. Dr. Ayşe Nilüfer ALÇALAR’a çok teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimi boyunca bilime katkı sağlama motivasyonunu paylaştan ve aktaran tüm hocalarıma ayrı ayrı teşekkür ediyorum. Araştırma için veri toplamada önemli destek ve katkı sağlayan dostlarım, meslektaşlarım iyi ki varsınız. Tez yazım sürecinde bazen ihmal ettiğim sevdiklerim bu tez için bana motivasyon sağladınız, teşekkürlerimle.

Mart, 2023



İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
ŞEKİL LİSTESİ.....	vii
TABLO LİSTESİ.....	viii
SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ.....	ix
ÖZ.....	x
ABSTRACT.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
2. ALAN YAZIN TARAMASI.....	3
2.1. HAVA YOLU VE HAVA YOLU ÇALIŞANLARI.....	3
2.1.1. Pilotlar.....	4
2.1.2. Kabin Hizmetleri Görevlileri.....	5
2.1.3. Yer Hizmetleri Görevlileri.....	6
2.2. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ HALİ.....	6
2.2.1. Otonomi.....	9
2.2.2. Çevresel Hakimiyet.....	10
2.2.3. Diğerleri ile Olumlu İlişkiler.....	11
2.2.4. Kişisel Gelişim.....	11
2.2.5. Yaşam Amacı.....	12
2.2.6. Kendini Kabul.....	13
2.2.7. Psikolojik İyi Oluş Hali İle İlgili Araştırmalar.....	13
2.3. PROAKTİF DAVRANIŞLAR.....	16
2.3.1. Örgüte Yönelik Proaktif Davranışlar.....	18
2.3.2. Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Proaktif Davranışlar.....	19
2.3.3. Bireysel Proaktif Davranışlar.....	19
2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	20
2.4.1. Duygusal Bağlılık.....	24
2.4.2. Devamlılık Bağlılığı.....	25
2.4.3. Normatif Bağlılık.....	25
3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	27
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	27
3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	28
3.3. HİPOTEZLER VE ARAŞTIRMA SORULARI.....	28
3.3.1. Araştırma Hipotezleri.....	28
3.3.2. Araştırma Soruları.....	29
3.4. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	29
3.4.1. Pilot Grubu.....	31
3.4.2. Kabin Hizmetleri Grubu.....	33
3.4.3. Yer Hizmetleri Grubu.....	35
3.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	39
3.5.1. Demografik Bilgi Formu.....	40
3.5.2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (Kısa Versiyonu).....	40
3.5.3. Proaktif Davranış Ölçeği.....	41
3.5.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	41
3.6. VERİLERİN ANALİZ YÖNTEMİ.....	42
4. BULGULAR.....	44
4.1. GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK BULGULARI.....	44

4.2. KORELASYON ANALİZLERİ.....	45
4.2.1. Araştırma Gruplarının Korelasyon Analizleri.....	47
4.2.1.1. Pilot Grubu Korelasyon Katsayıları.....	48
4.2.1.2. Kabin Hizmetleri Görevlileri Korelasyon Katsayıları.....	49
4.2.1.3. Yer Hizmetleri Görevlileri Korelasyon Katsayıları.....	50
4.3. REGRESYON ANALİZLERİ.....	52
4.3.1. Psikolojik İyi Oluş ve Proaktif Davranışlar Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisine İlişkin Regresyon Katsayıları.....	53
4.3.1.1. Psikolojik İyi Oluş ve Proaktif Davranışlar Düzeylerinin Duygusal Bağlılık Düzeyine Etkisine İlişkin Katsayılar....	53
4.3.1.2. Psikolojik İyi Oluş ve Proaktif Davranışlar Düzeylerinin Devamlılık Bağlılığı Düzeyine Etkisine İlişkin Katsayılar..	55
4.3.1.3. Psikolojik İyi Oluş ve Proaktif Davranışlar Düzeylerinin Normatif Bağlılık Düzeyine Etkisine İlişkin Katsayılar....	57
4.4. ANOVA VE T-TESTİ SONUÇLARI.....	59
4.4.1. Demografik Değişkenlere Göre Ölçekler Arası Farklar.....	59
4.4.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Ölçekler Arası Farklar.....	60
4.4.1.2. Medeni Hal Değişkenine Göre Ölçekler Arası Farklar....	62
4.4.1.3. Yaş Değişkenine Göre Ölçekler Arası Farklar.....	64
4.4.1.4. Eğitim Düzeyine Göre Ölçekler Arası Farklar.....	65
4.4.1.5. Meslek Değişkenine Göre Ölçekler Arası Farklar.....	67
4.4.1.6. İş Tecrübesine Göre Ölçekler Arası Farklar.....	68
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	70
KAYNAKÇA.....	75
EKLER.....	82
ÖZGEÇMİŞ.....	88

ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa Nu
Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli.....	28



TABLO LİSTESİ

Sayfa Nu

Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	36
Tablo 3.2: Katılımcıların Çalışma Hayatına İlişkin Demografik Özellikleri.....	37
Tablo 3.3: Örneklemenin Cinsiyete Göre Psikolojik İyi Oluş Hali, Proaktif Davranışlar ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	38
Tablo 4.4: Ölçek Alt Boyutlarının Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları.....	46
Tablo 4.5: Pilot Grubu Korelasyon Katsayıları.....	48
Tablo 4.6: Kabin Hizmetlileri Görevlileri Grubu Korelasyon Katsayıları.....	50
Tablo 4.7: Yer Hizmetlileri Görevlileri Grubu Korelasyon Katsayıları.....	51
Tablo 4.8: Duygusal Bağlılık Düzeyini Yordayan Değişkenlerin Standart Regresyon Analizi Sonuçları.....	54
Tablo 4.9: Katılımcıların Duygusal Bağlılık Düzeyini Yordayan Değişkenlerin Sıralı Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	55
Tablo 4.10: Devamlılık Bağlılığı Düzeyini Yordayan Değişkenlerin Standart Regresyon Analizi Sonuçları.....	56
Tablo 4.11: Katılımcıların Devamlılık Bağlılığı Düzeyini Yordayan Değişkenlerin Sıralı Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 4.12: Normatif Bağlılık Düzeyini Yordayan Değişkenlerin Standart Regresyon Analizi Sonuçları.....	58
Tablo 4.13: Katılımcıların Normatif Bağlılık Düzeyini Yordayan Değişkenlerin Sıralı Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 4.14: Cinsiyet Değişkenine Göre Ölçekler Arası Farklar.....	60
Tablo 4.15: Medeni Hal Değişkenine Göre Ölçekler Arası Farklar.....	62
Tablo 4.16: Yaş Değişkenine Göre Ölçekler Arası Farklar.....	64
Tablo 4.17: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Ölçekler Arası Farklar.....	66
Tablo 4.18: Meslek Değişkenine Göre Ölçekler Arası Farklar.....	67
Tablo 4.19: İş Tecrübesi Değişkenine Göre Ölçekler Arası Farklar.....	68

SİMGE ve KISALTMALAR LİSTESİ

Kısaltmalar

EUROCONTROL: Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı

SHGM: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü

TDK: Türk Dil Kurumu

Simgeler

ANOVA: Varyans Analizi

Med: Ortanca

N: Frekans

Ort.: Ortalama

p: Anlamlılık Değeri

r: Pearson Korelasyon Katsayısı

rho: Spearman Korelasyon Katsayısı

SS.: Standart Sapma

β : Beta Katsayısı

ÖZ

HAVA YOLU ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ HALİ VE PROAKTİF DAVRANIŞLAR AÇISINDAN İNCELENMESİ

İbrahim DEMİRKOL

Örgütsel bağlılık, çalışanların işlerini yerine getirdikleri örgüt ile kendilerini özdeşleştirmeleri, örgüte ait hissetmeleri ve işlerini benimsemeleri yoluyla örgüte uyum sağlamaları açısından önem taşımaktadır. Küreselleşen dünyada rekabet şartları içerisinde nitelikli insan kaynaklarının işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkisi olduğu bilinen örgütsel bağlılığın incelenmesi önem kazanmaktadır. Örgütsel bağlılık üzerinde yürütülen pek çok araştırma olmakla birlikte, bu çalışmalar genellikle iş tatmini, işten ayrılma niyeti gibi örgütsel davranış konularıyla ilgili değişen sonuçlar sunmaktadır. Diğer çalışmalardan farklı olarak, bu çalışmada hava yolu çalışanlarının psikolojik iyi oluş hali ve proaktif davranış düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Aynı zamanda, hava yolu çalışanlarının örgütsel bağlılıkları, proaktif davranışları ve psikolojik iyi oluş düzeyleri ile ilişkili olan ve örgütsel bağlılık düzeylerini yordayan sosyodemografik ve işe ilişkin özelliklerin belirlenmesi de araştırmanın yan amacıdır.

Salgın tedbirleri nedeniyle elektronik ortamda gerçekleştirilen bu çalışmada Türkiye’de faaliyet göstermekte olan havacılık şirketlerinde çalışan havacılık personeline e-posta yoluyla ulaşılmıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü ve işleme kriterlerini karşılayan 108 kişi bu araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Çalışma kapsamında üç farklı katılımcı grubundan veri toplanmıştır. Birinci grup pilotlar (n= 33), ikinci grup kabin hizmetleri (n= 46) ve üçüncü grup yer hizmetleri (n= 29) çalışanlarından oluşmuştur. Her 3 grup için de 18-65 yaş aralığında olmak, bilinen herhangi bir psikiyatrik tanısı almamış olmak ve çalışmaya katılmaya gönüllü olmak işleme kriterleri olarak alınmıştır. Araştırmaya katılan tüm katılımcılar demografik bilgilerin yer aldığı Demografik Bilgi Formu, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (Kısa Versiyonu), Proaktif Davranışlar Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğini doldurmuşlardır. Araştırmaya katılan tüm çalışanlardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

Verilerin analizinde SPSS v23.0 programı kullanılmıştır. Betimsel analizler, normal dağılım sınaması, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), regresyon analizi ve Bağımsız Örneklemeler için t Testi yapılmıştır. Demografik değişkenler ile kullanılan ölçeklerin alt düzeyleri arasındaki farklılıklar genel olarak incelendiğinde psikolojik iyi oluş ölçeğinin cinsiyet ve iş tecrübesine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri örgütsel bağlılık düzeyi varyansının önemli bir bölümünü açıklamaktadır.

Duygusal bağlılığı yordayan tüm değişkenler bir bütün olarak tüm model tarafından açıklandığında varyans %46.9 olarak bulunmuştur $F(9,95)=9.31, p<.001$. Psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri kontrol altında tutulduktan sonra proaktif davranış alt düzeyleri duygusal bağlılık düzeyindeki varyansın %22.2’sini açıklamaktadır. Regresyon denklemine göre; duygusal bağlılık üzerinde bireysel proaktif davranışların ve özerkliğin olumlu yönde etkisi bulunmaktadır. Psikolojik iyi oluş hali düzeyleri ölçümleri normatif bağlılık düzeyindeki varyansın %28.5’ini açıklamaktadır. Psikolojik iyi oluş hali düzeyleri ölçümleri devamlılık bağlılığı düzeyindeki varyansın %20’sini açıklamaktadır. Olumlu ilişkiler alt boyutu devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerindeki önemli ölçüdeki artışı açıklamaktadır.

Çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörleri tanımlamak havacılık sektörü şirketleri için de önemlidir. Çalışanların psikolojik iyi oluş halini artırmaya dönük olarak çalışmalar yapılmasının ve programlar oluşturulmasının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde pozitif yönde etki oluşturacağı düşünülmektedir.

Mart 2023, 98 sayfa.

Anahtar Sözcükler: psikolojik iyi oluş hali, proaktif davranışlar, örgütsel bağlılık.



ABSTRACT

AN INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN TERMS OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND PROACTIVE BEHAVIORS IN AIRLINE EMPLOYEES

İbrahim DEMİRKOL

Organizational commitment is important for employees to identify themselves with the organization they work with, to feel belonging to the organization and to adapt to the organization by adopting their work. In the globalizing world, it is important to examine the organizational commitment of qualified human resources, which is known to have a negative relationship with the intention to quit. Although there are many studies conducted on organizational commitment, these studies generally offer varying results on organizational behavior issues such as job satisfaction and intention to leave. Unlike other studies, the psychological well-being and proactive behaviors of employees will be evaluated in this study. In this study, it was aimed to examine the relationship between the psychological well-being and proactive behavior levels of airline employees and their organizational commitment levels. At the same time, determining the sociodemographic and work-related characteristics that are associated with the organizational commitment, proactive behaviors and psychological well-being levels of airline employees and that predict their organizational commitment levels is also a side purpose of the research.

In this research, which was carried out in electronic environment due to pandemic measures, aviation personnel working in aviation companies operating in Turkey were reached via e-mail. One hundred and eight people who volunteered to participate in the study and met the inclusion criteria constituted the sample of this study. Within the scope of the study, data were collected from three different participant groups. The first group consisted of pilots (n= 33), the second group of cabin services (n= 46) and the third group of ground services workers (n= 29). For all groups, being between the ages of 18-65, not having any known psychiatric diagnosis, and volunteering to participate in the study were taken as inclusion criteria. All participants participating in the study filled out the Demographic Information Form, which includes demographic information, the Psychological Well-Being Scale (Short Version), the Proactive Work Behaviors Scale and the Organizational Commitment Scale. Informed consent forms were obtained from all employees participating in the study.

SPSS v23.0 program was used in the analysis of the data. Descriptive analyses, normal distribution test, One-Way Analysis of Variance (ANOVA), regression analysis and t-Test for Independent Samples were performed. When the differences between demographic variables and the sub-levels of the scales used were examined in general, it was found that the psychological well-being scale differed significantly according to gender and work experience. Psychological well-being sub-levels explain a significant part of the variance of organizational

commitment level.

When all variables predicting affective commitment were explained by the whole model as a whole, the variance was found to be 46.9% $F(9.95)=9.31$, $p<.001$. After the psychological well-being sub-levels were kept under control, proactive behavior sub-levels explained 22.2% of the variance in the emotional commitment level. According to the regression equation; Individual proactive behaviors and autonomy have a positive effect on emotional commitment. Measures of psychological well-being explain 28.5% of the variance in the normative commitment level. Measures of psychological well-being levels explain 20% of the variance in the level of continuance commitment. The positive relationships sub-dimension explains the significant increase in the levels of continuity and normative commitment.

It is also important for aviation industry companies to define the factors that affect the organizational commitment levels of their employees. It is thought that conducting studies and creating programs to increase the psychological well-being of the employees will have a positive effect on the levels of organizational commitment.

March 2023, 98 pages.

Keywords: psychological well-being, proactive work behaviors, organizational commitment.

1.GİRİŞ

Havacılık çalışanları doğru ve etkili karar vermeleri gereken stresli iş ortamlarında çoklu görevleri eşgüdüm içerisinde yerine getirmektedirler. İş gerekleri baz alındığında, havacılık sektörü çalışanları nitelikli çalışanlar sınıfında değerlendirilmektedir. Ulusal düzeyde resmi kurumların regülasyonlarına ve uluslararası havacılık kurumlarının denetlemelerine göre havacılık personelleri çok yoğun sürekli eğitimler ve ciddi düzeyde uygulama becerilerinin ardından iş tanımlarının gerektirdiği niteliklere haiz ve lisanslı olarak iş görebilmektedirler. Havacılık iş kolunda faaliyet gösteren şirketler için havacılık personelindeki iş gücü devir hızının düşmesi bu çerçevede daha çok önem kazanmaktadır.

Çağdaş yönetim yaklaşımları, işletmelerin varlıklarını sürdürmesini bağlılık düzeyi yüksek çalışanlarla ilişkilendirmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt ile aralarında güç birliği kurması ve kendisini örgütün bir yapı taşı olarak görmesidir. Çalışanların örgütlerine ilişkin duygu, düşünce ve değer yargılarının bileşiminden oluşur (Bolat ve Bolat, 2008). Genel olarak, çalışanların çalışmaya devam etmelerini ve örgütsel amaçları benimseyerek katkı yapmalarını sağlayan duygusal bir tutumdur (Doğan, 2013). Örgüte bağlılığın, aynı zamanda, çalışanların proaktif davranış sergilemelerini kolaylaştırdığı varsayılmaktadır. Çalışanın yaşayacağı görev ve sorumluluk duygusu girişimde bulunma ve inisiyatif alma davranışlarını artıracaktır. Tersî şekilde, proaktif davranışların da örgüte bağlılığı artırdığı düşünülmektedir. Proaktif davranış sergileyen çalışanlar, örgütün kendilerinden beklediğinden daha fazlasını gerçekleştirme isteği içindedirler. Bununla birlikte düşünceleri açıkça ifade etme, örgütte olumlu ya da olumsuz tüm faaliyetlerle ilgili konuşma ve çözümler geliştirme, çalışma arkadaşlarının yetersiz kaldıkları durumlarda onlar yardım istemeden devreye girme ve değişimlerde yol gösterici olma da proaktif davranış olarak ifade edilebilir (Kanten, 2012). Çalışanların iş gücü niteliğini ve niceliğini etkileyen önemli etkenlerden bir diğeri de psikolojik iyi oluş halidir. Özellikle stresli ya da zor çalışma şartlarında önem kazanan bu kavram, çalışanın problemlerle başa çıkabilme, kendini geliştirme, doğru iletişim kurma, karar verme ve yaratıcı davranabilme gibi becerileri kullanabilmesini kolaylaştırmaktadır. Psikolojik iyi oluş hali yüksek olan çalışanların girişimci ve yaratıcı olmalarını sağlayan örgütsel bağlılık ve örgütsel adanma düzeylerinin de yüksek olduğu belirlenmiştir (Fredrickson, 1998; Garg ve Rastogi, 2009).

Bu çalışmada hava yolu çalışanlarının psikolojik iyi oluş hali ve proaktif davranış düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Aynı zamanda, hava yolu çalışanlarının örgütsel bağlılıkları, proaktif davranışları ve psikolojik iyi oluş hali düzeyleri ile

ilişkili olan ve örgütsel bağlılık düzeylerini yordayan sosyodemografik ve işe ilişkin özelliklerin belirlenmesi de araştırmanın yan amacıdır. Alan yazın incelendiğinde, ülkemizde çeşitli sektörlerde, çalışanların örgütsel bağlılıkları konusunda çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Ancak diğer çalışmalardan farklı olarak, bu çalışmada çalışanların psikolojik iyi oluş hali ve proaktif davranışları da değerlendirilecektir. Ayrıca havacılık sektöründe bu konuda yapılan çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bu nedenle, bu çalışmadan elde edilen sonuçların alan yazına önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmada alan yazın bölümünde, araştırmanın örneklem grupları olan pilotlar, kabin memurları ve yer hizmetleri tanımları yapılmıştır. Daha sonra, örgütsel davranış kavramlarından örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olduğu düşünülen psikolojik iyi oluş hali çalışmalarına yer verilmiş, proaktif davranışlar ile diğer örgütsel kavramların ilişkisine değinilmiş ve örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş hali ve proaktif davranış kavramları işlenmiştir. Çalışan kurum deneyimleri, havacılık personellerinin iş tanımları ve yapılan araştırmalar üzerinde durularak etkileri ele alınmıştır.

Sonraki bölümde, araştırmanın amacı ve soruları açıklanmış, ardından hipotezler belirtilmiştir. Çalışmanın örnekleme, veri toplama araçları, işlem ve verilerin analizleri sunulmuş, araştırmanın yöntemi açıklanmıştır.

Bulgular bölümünde, değişkenler arasındaki ilişkiler ve gruplar arasındaki farklılıklara ilişkin veriler sunulmuştur. Yapılan istatistiksel analizler yardımıyla çalışmanın getirdiği önemli ve alana özgün bulgular belirtilmiştir.

Tartışma ve sonuç bölümünde elde edilen bulguların daha önceki yapılan araştırmalarla olan benzerlikleri ve farklılıkları üzerinde durularak sonraki araştırmalar için potansiyel önerileri verilmiş, araştırmanın sınırlılıkları üzerinde durulmuştur.

2. ALAN YAZIN TARAMASI

Bu bölümde, hava yolu ve hava yolu çalışanları (pilotlar, kabin hizmetleri görevlileri, yer hizmetleri görevlileri) tanımlanmış, ardından psikolojik iyi oluş hali, proaktif davranışlar ve örgütsel bağlılığa ilişkin kuramsal bilgiler açıklanmıştır. Kavramlar ve uygulamalar teker teker açıklanmış, bunların alan yazında ele alındığı çalışmaların bulguları incelenmiştir.

2.1. HAVA YOLU VE HAVA YOLU ÇALIŞANLARI

Hava yolu daha yoğunlukla uçaklarla olmak üzere genel hava taşıtlarıyla yolcu ve yük taşımacılığı yapılan ulaşım çeşididir. Diğer ulaşım türlerine göre daha masraflı olan hava yolunun önemli bir bölümü transit kurye taşımacılığı üzerine hizmet arz etmektedir. Sivil havacılık kurallarına uygun olarak ülke içinde ve ülkeler arasında hava yolu taşımacılığı hizmeti veren hava yolu işletmelerinin daha hızlı, konforlu ve güvenli hizmet sağlama misyonları bulunmaktadır (Bakırcı, 2012).

Saldıraner (1992) hava yolu işletmelerinin ortak özellikleri arasında hizmet arzının organizasyonel boyutta oluşu, açık sistemler içerisinde sürekli gelişim ve denetim içermesi ve hizmetin nitelikli personellerle sürekli sağlanıyor oluşunu bildirmektedir. Günün her saatinde sağlanan hava yolu hizmetinde uçuş ve kabin hizmetleri personelleri, yer hizmetleri personelleri ve uçak bakım personelleri görev almaktadırlar. Hava trafik kontrolörleri, itfaiyecilik ve yangın müdahalede görevli arff personelleri, uçakların park alanlarını düzenleyen apron personelleri, biletleme satış hizmetleri personelleri havacılık sektörü profesyonelleri arasındadır. Hava yolu hizmet arzını sunan tüm personellerin planlanması sivil idarecilik esaslarına ve denetimine tabi olarak yerine getirilmektedir.

Wells'in (1999) havacılık sektörü personellerinin hizmet üretmeye katkıları üzerinden yaptığı sınıflandırmasında personeller hat personeli ve destek personeli olarak iki temel gruba ayrılmıştır. Hat personellerinin hava yolu ulaşım hizmetinin yerine getirildiği tüm süreçlerde doğrudan katkısı bulunmaktadır. Uçağın uçuşunda, bakım onarım gibi teknik hizmetlerde, hava trafiğinde, yolculara uçuşa dair bilgilendirme ve servis yapılmasında, bilet satışı ve güvenlik kontrolleri gibi tüm doğrudan süreçlerde görev alanlar hat personelleridir. Destek personelleri, hat personellerin işlerini yerine getirmelerinde fayda sağlayacak ve hava yolu işletmelerinin ihtiyaçlarına cevap verecek finans, muhasebe, hukuk, eğitim, kurumsal ve halkla ilişkiler gibi merkezi birimlerden oluşmaktadır. Araştırma hava yolu personellerinden pilotlar, kabin

hizmetleri görevlileri ve yer hizmeti görevlileri olarak üç ana grupta görev yapan hat personelleri üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Pilotlar uçağın kalkışından inişine kadar uçağın güvenli ve etkin şekilde uçurulması sorumluluğu bulunan uçak ile ilgili bilgiye ve yasal lisansa sahip uçuş personelleridir (Çetingüç, 2020). Kabin hizmetleri görevlileri, yolcuların uçağa alınmalarından itibaren uçuşun ve yolcuların güvenliğini sağlayan, resmi uçuş prosedürlerinde yer alan ikazları yerine getiren ve yolcuların ihtiyaç duydukları servislere ulaşmalarında yardım eden görevlilerdir. Kabin hizmetleri çalışanları uçak içerisinde pilot ve ikinci pilot haricinde görev alan görevlilerdir (Akduman ve Karahan, 2020). Kabin hizmetleri görevlilerinin başlıca görevleri emniyet ve güvenliğe ilişkin tehditlerin oluşumunu önlemede gözlem yapma, acil ve riskli durumlarda belirlenen prosedürleri yerine getirme, yolcularla iletişimin düzenli ve sağlıklı şekilde yerine getirilmesi, yolcuların iletişime katılmalarının ihtiyaçlarının giderilmesi olarak sıralanmaktadır (EU Commission, 2011). Kabin memurları yangın ve duman, tehlikeli maddeler gibi risk içeren durumlar ile olası suda hayatta kalma ve basınca ilişkin ilk yardım ve tıbbi konularda hem hava yolu ekibi hem de yolcularla iletişimlerini sağlamaktadırlar (Ünver, 2021). Yer hizmetleri uçuş öncesinde ve sonrasında yolcuların ihtiyaç duydukları hizmetleri sağlayan, uçuş hakkında genel bilgilendirmeyi aktararak yolculara bilet satışında hizmet veren havacılık personelleridir. Bilet satış ve rezervasyonunda satış ofisleri yoluyla yolcular için hava yolu hizmetini erişilebilir olmasını sağlamaktadırlar (Wells, 1999).

2.1.1 Pilotlar

Pilot, özel ilgi ve isteğiyle hobi amacıyla ya da profesyonel bir iş olarak bir hava aracını kullanan, yöneten, sorumluluğunu üstlenen meslek grubuna verilen genel bir isimdir. Hobi olarak hava aracı kullanmak için daha sınırlandırılmış bir lisansa sahip olmak çoğunlukla yeterliken geçiminize yönelik iş amacıyla pilot olunması halinde ilkinden farklı olarak regülasyonlar doğrultusunda çeşitli eğitimler ve sınavlardan geçilmesi ve ticari lisansa sahip olunması gerekmektedir. Pilotluk, daha iyiye doğru ilerleme için sürekli eğitimleri gerçekleştiren, kendini geliştirme zorunlu kılınan, ağır bir sorumluluk ve oldukça dikkat gerektiren görevleri bulunan saygın bir meslektir. Özellikle de sivil ticari hava yolu pilotlarının yılın her günü ve saatinde uçuşlarda görev almalarının gerekmesi düzenli çalışma saatlerinin bulunmamasına sebebiyet vermektedir (SHGM, 2023).

Ticari hava yolu şirketlerinde görev yapan sivil pilotlar genellikle ilk akla gelen pilotlardır. Yolcu ve kargo taşımacılığı hizmetini yerine getirmekte rol oynayan bu pilotlar kumandaları ellerinde bulunan devasa uçakların sistem yöneticisi durumundadırlar (Çetingüç, 2020). Bilimin gelişmesi ve teknolojinin ilerlemesiyle birlikte insan kaynaklı hatalardan kaynaklanan kriz, travma ve kazaların oransal olarak giderek daha büyük bir paya sahip olduğu anlaşılmıştır. Havacılık sektöründe de hizmet veren uçakların hususi emniyet sistemlerinin gelişmesiyle, özelleştirilen mekanizasyonlarıyla düşmemek üzere üretilmesi tehlikeleri oldukça azaltmıştır. Dolayısıyla insan faktörlerinden oluşan riskin oranının giderek artması insana odaklanan çalışmaların yapılmasını zorunlu kılmıştır (Önen, 2021).

2.1.2 Kabin Hizmetleri Görevlileri

Yolcu ulaşımının sağlandığı ticari hava yolu şirketlerinde yolcunun sağlıklı ve konforlu bir şekilde uymasını sağlayacak şekilde emniyet ve güvenlik faktörlerinin yerine getirilmesinden sorumlu personeller kabin memuru veya kabin görevlisi adlarıyla anılmaktadırlar. Kabin hizmetleri görevlileri ulusal yasal mevzuatlarla belirlenen şartları taşımaları halinde kabin memuru sertifikası düzenlenerek görev almaya başlayabilmektedirler. Kabin hizmetleri görevlilerinin en belirgin ve önem arz eden görevleri kabin içerisindeki yolcuların emniyetini sağlamaktır. İkincil bir görevi olan yolcu ihtiyaçlarının karşılanması ise hava yolu şirketi için olumlu bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Kabin hizmetleri görevlileri uçağın kokpitinin kapısından başlayarak uçağın en arka kısmında kalan mutfak kısmının da dahil edildiği kısma kadar tüm kabinden sorumlu olarak uçuşta görev almaktadırlar. Kabin hizmetleri görevlilerinin uçağın dış kısmı ve kokpitte görev ve sorumlulukları bulunmamaktadır (SHGM, 2023). Hava yolu aracının kabin kısmından sorumlu bu görevliler hava yolu şirketinin işletme içi uyguladığı politikalar gereği kabin amiri de bulundurabilmektedirler.

Kabin içerisinde yolcu ile iletişim sağlayan kabin hizmetleri görevlilerinde olması gereken başlıca özellikler şunlardır: Uyumlu ve sakin olma, dengeli davranma, zor şartlar altında sağlamlık gösterme, öz güvenli ve sosyal olma (Tezeken, 2015). Kabin hizmetleri görevlileri sertifikasyona tabi tutuldukları resmi kurumların düzenlemeleri ve çalıştıkları hava yolu şirketinin eğitimleri ile iletişim becerilerine odaklanan çalışmaları yerine getirmekle mesuldürler. Hava yolu taşıtının emniyet ve güvenliği riskinin ortaya çıktığı kriz durumlarında

kabin içerisinde öz güvenli davranarak otoriteyi sağlamaları, kokpit ile yolcular arasında iletişim sağlamaları beklenmektedir (Narinoğlu, 2019).

2.1.3. Yer Hizmetleri Görevlileri

Yer hizmetleri şirketleri ve kuruluşları, yolcu trafiğinin yanı sıra kargo taşımacılığında yük kontrolü, yolcu trafik bilgileri, haberleşme, uçak taksi iletişimi, ramp işlemleri, uçak yakıt ikmali ve yağ kontrolü, uçak hat bakım onarım, uçuş operasyon, yolcu ikramları servisi, genel denetim ve özel güvenlik operasyonları gibi bir dizi faaliyetleri yerine getiren birbirinden farklı A, B, C şeklinde çalışma ruhsatlarına sahip havacılık sektörü paydaşlarıdır (Yazgan ve Yiğit, 2013). Hava aracının yükleme ve boşaltılması, yükün koordinasyonu, hava aracı taksi faaliyetleri, ekipman ve araç gereçlerin hazırlığı, buz çözme, kokpit ile iletişim, yolcu iniş/biniş gibi birçok önemli hava yolu operasyonunu yer hizmetleri görevlileri yerine getirmektedirler. Aynı zamanda hava aracının arıza ve hasarlarının belirlenmesi ve çözüm yollarının üretilmesi açısından güvenlik prosedürleri önem kazanmaktadır (SHGM, 2023). Türkiye'nin ilk yer hizmetleri işletmesi 1933 yılında hava yollarına yer sağlama ve ikram servisini sunması için kurulan HAVAŞ kurumudur. Daha sonraları Çelebi, TGS gibi kuruluşlar da yer hizmeti sağlamışlardır (Korul ve Küçükönel, 2003). Günümüzde sayıları artan yer hizmetleri kuruluşları bahsedilen bir dizi faaliyetlerden bazılarında özelleşmiş hizmetleri sunmaktadırlar.

2.2 PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ HALİ

Aristoteles, “Nikomakhos’a Etik” kitabında tüm insan uğraşlarının iyiliği hedeflediğini söylemiştir. Hayatta iyinin ne ile oluştuğu ve bu iyilik halinin elde edilmesi için hangi erdem ve insan özelliklerinin gerektiğine dair sorgulamalar yapmış, anlamlı ve tatmin edici bir hayatın -eudaimonia- iyiliklerle dolu bir hayat olduğunu çıkarsamıştır. İyilik halini sağlayanın pratik akıl, itidal, cesaret gibi insani erdemler olduğunu belirtmiştir (Brinkmann, 2016). İnsanların hayatlarında önemli bir yer edinen iyilik kavramı hakkında bugüne değin pek çok felsefi yaklaşım, terim, kavram kullanılmıştır. Yaşam tatmini, ödev ahlakı, iyi oluş çeşitleri, mutluluk bunlardan bazılarıdır (Tanhan, 2007).

Ryan ve Deci'ye (2001) göre, iyi oluş hali ele alındığında felsefi nitelikteki hedonizm yaklaşımı ve daha çok günümüzde yapılan araştırmalarda ele alınan eudaimonizm yaklaşımı

olmak üzere iki temel anlayış ile adlandırılmıştır. Bu iki yaklaşım iyi oluş haline farklı perspektiflerden bakarak iyi olmanın özelliklerini açıklarlar. Hedonik yaklaşım acıdan kaçınarak öznel mutluluk algısına ve kendi yaşamlarını mutluluk açısından nasıl değerlendirdiklerine vurgu yapmakta, olumlu duygulanımların sıklığı olumsuz duygulanımlara göre daha fazla gerçekleşmektedir (Diener ve ark. 2002). Hedonizm yaklaşımında mutluluk öznel bir haz deneyimi olarak ele alınmakta ve öznel iyi oluş hali olarak bilinmektedir. Öznel iyi oluş, olumsuz deneyimlerden kaçınma, sürekli mutluluk hali, olumlu duyguları sık yaşama isteği, hayattan doyum sağlama gibi insanı geliştirmekten ve acıdan uzak tutacak deneyimlerle ilgilidir (Hamurcu, 2011).

Diğer bir yaklaşım olan eudaimonizme göre insanlar kendilerinin mutlu olduğuna inansalar ve hayatlarını olumlu duygularla adlandırsalar bile bu psikolojik olarak iyi oldukları anlamına gelmemektedir. Kişinin psikolojik iyi oluş hali çevresine uygun amaçları ile benliğinin arasındaki uyumdan geçtiğini ileri sürmektedir. Pozitif ruh sağlığı özelliklerinden oluşan, çevreye uyum sağlamış, kişiliği bütünleşmiş ve zihinsel açıdan sağlıklı kişinin durumuna psikolojik iyi oluş denilmektedir. Psikolojik iyi oluş, iş örgütlerinde personel seçimi ve işe almada önemli bir olumlu psikolojik durum olarak belirlenmiştir (Bansal, Gulati ve Pathak, 2021).

Psikolojik iyi oluş kavramı alan yazında ilk olarak 20. yüzyılın ikinci yarısında Bradburn tarafından ifade edilmiştir. Psikolojik iyi oluş ruhsal sağlıkla yakından ilgili olup hayattaki pek çok olumsuzluğa karşı koruyucu bir faktör olarak ele alınmalıdır. Aynı zamanda psikolojik iyi oluşun kişilerin fiziksel sağlığına da olumlu etkileri olduğu gösterilmiştir (Sezer, 2013). Kişinin yaşamında kendi gelişimini sağlaması ve yaşam tatmini elde edebilmesi için belirli amaçlara dönük olarak çaba göstermesi, olumsuzluklarla başa çıkmaya çalışması önemlidir (Cenkseven ve Akbaş, 2007). İnsan eylemiyle elde edilebilecek her şeyin en yükseği olan eudaimonia, insanların kendilerini ne ölçüde iyi, memnun veya hayatlarından memnun hissettiğini açıklamıştır (Ryff ve Singer, 2006). Kişinin benzersiz potansiyelini daha iyiye ve ileriye doğru çabalaması fikri bu kavramın özünü oluşturmuştur.

Psikolojik iyi oluş psikoloji biliminin öncüleri tarafından farklı tanımlarla ele alınmıştır. Adler'e göre psikolojik olarak sağlıklı sayılan birey hem toplumla hem mesleğiyle hem de aşk hayatıyla tam uyum sağlamış bireydir (Sezer, 2013). Jung bireysel psikolojisinde bireyselleşme

kavramıyla, Allport olgun insanla, Frankl insanın anlam arayışı kavramıyla, Rogers kendini gerçekleştiren insanın tam işlevsellikte bulunmasıyla ve Maslow geliştirdiği piramit modelinde en tepede yer alan kendini gerçekleştirme basamağındaki sağlıklı insan tanımıyla ele almışlar ve psikolojik iyi oluş üzerine değerlendirmelerde bulunmuşlardır (Cenkseven, 2004). Erikson'un psikososyal gelişim evrelerini yaşam boyu gelişimde kritik dönemlerle açıklaması, Kohlberg'in ahlaki gelişim kuramında evreleri açıklaması gibi önemli iki olay yetişkinlerin psikolojik iyi oluş halinde gerekli içsel motivasyonların önemini ortaya koyması bakımından önem arz etmektedir (Ryff ve Singer, 1996). Bar-on 1998'de yaptığı çalışmada psikolojik iyi oluşu kişinin genel psikolojik değerlendirmesi olarak ele almış ve öznel iyi oluşun temel motivasyonu olan mutluluğu psikolojik iyi oluşun bir alt yapısı olarak açıklamıştır. Psikolojik iyi oluş kuramı genel olarak olumlu işlevsellik gösterebilen bireylerin davranışlarını inceleme üzerine sentezlenmiştir (Özen, 2017).

Psikolojik iyi oluş diğer psikolojik kavramlar ve uygulamalar gibi çok çeşitli yönleri yapısında barındırması sebebiyle, bu kavramın fonksiyonel tanımını yapmak önem kazanmaktadır. Kavramsallaştırma çalışmalarında bireyin ruhsal sağlık durumunun değerlendirilmesine indirgenmesi ve sadece buna yönelik az sayıda araştırma yapılması kavramın ele alınmasında ihmale sebebiyet vermiştir. İlk yapılan araştırmalarda psikolojik iyi oluşun hastalıklara indirgenerek yalnızca ruhsal patolojilerin ve mental sorunların varlığında değerlendirildiği söylenmektedir (Tatlılıoğlu, 2015). Alan yazında psikolojik iyi oluşun yapısı gereğince antropolojik, sosyal, kültürel, fiziksel ve psikolojik açılardan ele alan eklektik yaklaşımla çok yönlülüğüne vurgu yapılması daha yenidir. Maslow'un psikoloji bilimine getirdiği bilinen kendini gerçekleştirme vurgusu psikolojik iyi oluşu psikopatolojik yaklaşımlardan ayıran önemli hümanist yaklaşımı oluşturmuştur (Ryff, 1989). Ryff psikolojik iyi oluşu kişinin kendi potansiyelini hayatındaki hedeflere uygun olarak kullanması ve çevre ile uyumunda kaliteli bir yaşamı sürdürmesini sağlaması ile ilgili olarak tanımlamıştır (Burns ve Maching, 2009).

Öznel iyi oluş zayıf teorik açıklamaları ve buna bağlı gerçekleşen araştırmaların ölçümlerinin geçerliğinin zayıf kalması gibi sebeplerle tesadüfi sonuçlar vermiştir. Ryff (1989) bu sebeple psikolojik iyi oluşun temel yapısını anlamak için kişilik kuramcılarının teorilerini sentezleyerek psikolojik iyi oluşu altı boyutta tanımlamıştır. Bunlar: özerklik, çevresel hakimiyet, başkalarıyla olumlu ilişkiler, yaşam amacı, kişisel gelişim ve öz kabuldür. Ryff'in

psikolojik iyi olma ölçekleri birbiriyle tutarlı olup boyutlar açısından bireylerin yaşlarının rastladığı psikososyal gelişim dönemlerine göre özellikler değiştiği bulunmuştur (Lindsfor, Berntsson ve Lundberg, 2006). Bir çalışmada yetişkinliğe geçişte bireyin psikolojik iyi oluşu toplumsal çevresiyle etkileşimlere girebilmesi ve her yaşam evresinde önemli yaşam olaylarında bu etkileşimlerden doğan problemlerde sorumluluk alabilmesi ile geliştiği bildirilmektedir (Özen, 2017).

Örgütlerde psikolojik iyi oluş kavramı, çalışan davranışlarını açıklamada üzerinde durulan insan kaynakları yönetimi yönü olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle psikolojik iyi oluş stresli çalışma ortamları sayılabilecek zor çalışma şartlarında önem kazanmakta, personelin durumla başa çıkabilmesi, kendini geliştirmesi, doğru iletişim kurması, karar verirken özerk davranabilmesi, yaratıcılık becerisini kullanabilmesi gibi örgütsel davranışları göstermesi kolaylaşmaktadır (Khakimova, Kaur ve Singh, 2020). Ryff'in geliştirdiği psikolojik iyi oluş ölçeklerinin birbirinden farklı özellikler gösteren toplulukçu ve bireyci toplumlar için de geçerli olduğu gösterilmiştir. Yapılan çalışmada İsveç gibi bireyciliğin öne çıktığı Batı toplumunda altı boyutu ölçtüğü gibi Çin gibi toplulukçu kültürün hakim olduğu Doğu toplumunda da altı boyutu ölçmektedir (Dierendonck, Diaz, Carvajal, Blance ve Jimenez, 2008). Garcia, Nima ve Kjell (2014) yaptıkları çalışmada psikolojik iyi oluş halinin çalışanların örgütlerde amaçlarını yerine getirmelerinde ve kuruma bağlılık hissetmelerinde önemli bir faktör olarak değerlendirmiştir. Psikolojik iyi oluş halinin örgütlerde hangi faktörler tarafından etkilendiğini ve örgütlerdeki hangi değişkenlerin psikolojik iyi oluş halini artırdığını/ azalttığını ya da birlikte değiştiğini açıklamamanın örgütsel davranış açısından ele alınmasını vurgulamıştır.

2.2.1 Otonomi

Pek çok araştırmacı psikolojik iyi oluşun özerklik boyutuna psikoloji, biyoloji, felsefe gibi disiplinlerin kendi bakış açılarından, dolayısıyla çeşitli yönlerden yaklaşıldığını bildirmektedir. Tüm yaklaşımlarda özerklik bireyin dış etkilerden bağımsız olarak kendi kriterlerine göre karar verdiği ve bu doğrultuda harekete geçebildiği bir boyut olarak anlaşılmaktadır (Özen, 2017). Ryff'in geliştirdiği psikolojik iyi oluş boyutlarından biri olan özerklik, kendi kararlarını alabilen tam işlevli insan için kullanılmıştır. Karar alırken özerkliklerini sağlayabilen, sosyal normlar ve dışsal araçlardan ziyade kişinin içsel değerlendirmelerine bağlı olarak başkalarının onayını aramadığı davranışları

sergileyebilmesidir (Ryff, 1989). Otonomi boyutu bireyin sahip olduğu davranış kültürü içerisinde kendi yönünü tayin edecek şekilde bağımsız kararlar verebilmesi, davranışını kendi sosyal ve içsel motivasyonuna dayalı olarak düzenleyebilmesine vurgu yapmaktadır. Deci ve Ryan'ın (2006) kendi kaderini tayin teorisi olarak ortaya koydukları modelde, otonomi bireyin eylemlerini en yüksek derecede düşünerek harekete geçmesi olarak tanımlanmıştır. Toplumsal normlar, davranışların kültürel yanları ve bağlamları gibi dışsal unsurların özerklik ihtiyacını engelleyebildiği ve bireyin kendi potansiyeline izin vermesini engelleyebildiği gösterilmiştir (Rudy, Sheldon, Awong ve Tan, 2007). Özerklik, insanların farklı bağlamlarda ve durumlarda bireyselliklerini sürdürme yeteneklerine bağlı olarak kişinin olumlu seyreden işleyişini tanımlayan, yüksek refahın bütünleyici yapısı olarak kabul edilen psikolojik iyi oluş boyutudur. Bireyin dış etkilerden bağımsız kendi kriterlerine göre karar vermesi, eylemlerini yönetmesi ve buna uygun olarak yaşam kalitesinin görece daha yüksek hale gelmesi bireylerin karar verme süreci ile özerklik arasındaki karşılıklı bağımlılığı göstermektedir (De-Juanas, Romero ve Gaig, 2020). Ryzin, Gravely ve Roseth (2009) tarafından okul ortamında yapılan bir araştırmada da öğrencilerin akademik olarak özerk davranabilme düzeyinin psikolojik iyi oluş hali için gerekli olduğu gösterilmiştir. Aynı araştırmada özerkliğin daha düşük bulunduğu katılımcıların çeşitli psikopatolojiler geliştirdikleri, yüksek riskli davranışlarda bulunma eğilimlerinin arttığı belirtilmiştir.

2.2.2 Çevresel Hâkimiyet

Çevresel hakimiyet kavramından ilk kez 1961'de alan yazında bahsedilmesine rağmen Ryff'ın (1989) psikolojik iyi oluş boyutlarını belirlediği çalışmasına kadar bu boyut önemli bir ilgi görmemiştir. Ryff'a göre çevresel hâkimiyet kişinin kendi yaşamını ve etkileşimde bulunduğu sosyal dünyasını etkin bir şekilde yönetebilmesi, çevreye katılımı ve hâkim olmasıdır (Perron, 2006). Gelişim psikolojisinin kuramları ile ilişkili olarak yaşam boyu gelişimde bireyin çevresi üzerinde ustaca hâkimiyet kurarak ortamını düzenleme, değişimleme ve kontrol etmenin önemli olduğunu belirtmektedir (Ryff, 1989). Çevresel hâkimiyet boyutundan yüksek puan alan bireyler çevreyi yönetmekte daha ustaca davranabilme, duygularını düzenleyebilme, karşılıklarına çıkan olanakları değerlendirebilme, kendi isteklerine uygun ortamları düzenleyebilme gibi birtakım özellikleri sergileyebilirler. Çevresel hâkimiyet boyutundan düşük puan alan bireylerse kendi işlerini ve ortamlarını yönetmekte zorlanmakta, çevresine karşı etkin bir ilgisi olmamakta ve çevre üzerinde kontrol ve edinimi

sağlayamamaktadır (Seifert, 2005). Lindfors, Berntsson ve Lundberg (2006) tarafından yapılan bir çalışmada erkeklerin kadınlara göre çevresel hâkimiyet boyutundan yüksek puan almasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Garcia ve ark. (2014) tarafından yapılan bir diğer çalışmada tam işlevsellik gösteren kendini geliştiren insanın çevresel hâkimiyetinin diğer insanlara göre daha yüksek bulunduğu gösterilmektedir. Hem çevresel hâkimiyet hem de çevre üzerinde algılanan kontrol ile ilgili yapılan araştırmalarda bireylerin bu davranışlarının ilişkilerine ve belirleyicilerine yönelik ampirik kanıtlar bulunmaktadır (Stafford, Deeg ve Kuh, 2016).

2.2.3 Diğerleri ile Olumlu İlişkiler

Psikolojik iyi oluş boyutlarından biri olan başkalarıyla olumlu ilişkiler bireyin toplumdaki diğer bireylerle iletişimi ve etkileşiminde güvenli davranabilmesi, sıcakkanlı bir şekilde ilişki kurması, diğerlerinin duygularını önemsemesi ve şefkat duygusunu içermektedir (Ryff, 1989). Başkalarıyla iyi oluş boyutu önemini, Erikson'ın psikososyal gelişim evrelerinde genç yetişkinlik döneminde yalıtılmışlığa karşı yakınlık şeklinde göstermiştir. Yetişkinlikte üretkenlik için bir başkasının rehberlik ve yönlendirmesinde olumlu ilişkilerin varlığı önemini korumaktadır (Ryff ve Singer, 1996). Bu boyuttan yüksek puan alan bireyler başkalarıyla güvenli ve sıcak ilişkilere sahip, yakınlık kurabilen, iletişimi olumlu duygularla sürdürebilen güçlü karakterlerdir. Düşük puan alan bireylerse kişilerarası ilişkilerde reddedilen ya da kaygılı davranan, endişeli bir tavırla iletişim kuran, iletişimi sürdürme konusunda istekli davranmayan kendilerini izole eden özelliklere sahiptirler (Seifert, 2005). Yapılan bir çalışmada bağlanma stilleri ve diğerleriyle olumlu ilişkiler incelendiğinde tahmin edilebileceği üzere güvenli bağlanma olumlu seyreden yakın ilişkilerin varlığıyla, güvensiz bağlanmanın ise ikircikli, endişeli ve tatmin edici olmayan ilişkilerle ilişkili olduğu gösterilmiştir (Collins, Ford, Guichard ve Allard, 2006).

2.2.4 Kişisel Gelişim

Psikolojik iyi oluş boyutlarından bir diğeri olan kişisel gelişim bireyin kendi potansiyelini geliştirmesi ve daha iyiye doğru gitmesini ele almaktadır. Kişinin gerçek potansiyelini sürekli olarak gerçekleştirmesini içeren dinamik bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Ryff, 1996). Bireyin kendisi ve dünya hakkında düşünüş tarzında sorgulayıcı tavır ve yeni deneyimlerin varlığına atfedilen önem kişisel gelişim boyutunu ölçen araştırma

sorusunda geçmektedir (Sun, Chan ve Chan, 2016). Kişisel gelişim boyutundan yüksek puan alan bireyler gelişmeye ve ilerlemeye önem verirler, kendilerini üst basamağa ve yeni olanaklara ulaştıracak hedefler yaratırlar, yeni tecrübeler kazanmayı yeğlerler, kendi potansiyellerini kullanabilir ve kendini gerçekleştirmek için büyümeye gayret ederler. Kişisel gelişim boyutundan düşük puan alan bireyler zaman ilerlerken önemli bir atılımları olmaz, üretkenlikleri gelişmeden ve yeniliklerden yoksundur (Seifert, 2005). Kişisel gelişim bireyin mevcut sorunlarının yalnızca çözümünü değil aynı zamanda yeni deneyimlere aralanmasını sağlamaktadır. Bireyin düşüncesinde ve yaşamında deneyimlere açık hale gelmesi ve kendini genişletmesi gelişim ve ilerlemesini sağlamaktadır. (Ryff, 1996).

2.2.5 Yaşam Amacı

İnsanın anlam arayışı ya da diğer deyişle V. Frankl'ın terminolojisinde anlam istenci kavramı fiziksel hayatta kalma kadar ilk dereceden önemli görünmese bile anlam yokluğu kişiye ızdırap vermektedir. Anlamsızlık modern dünyada pek çok bilinen psikopatolojiler ve bunalımlar ile ilişkili olduğu söylenen bir rahatsızlık olarak tarif edilmektedir (Reker, Peacock ve Wong, 1987). Bireyin psikolojik sağlığı kendi hayatında bir anlam ve amaca dönük program yapabilmesine dair inancını içermektedir. Her yaşam dönemine özgü krizlerde ve önemli yaşam olaylarında davranışlarla duygusal bütünleşmeyi sağlamak için yaşam amacının olması kritik derecede önemlidir. Bireyin hayatta hangi istikamette yol alacağına ilişkin istek, niyet ve yön duygusunun bulunması olumlu işlevsellik göstermesi ile ilgilidir (Ryff, 1996). Yaşam amacı boyutundan yüksek puan alan bireylerin kendine, dünyaya ve yaşama dair inancı ile bütünleşmiş hedefleri ve başarılması gereken işleri bulunmakta, hem geçmiş hem de içinde bulunduğu zaman diliminin bir anlamının olduğunu düşündükleri söylenmektedir. Aynı boyuttan düşük puan alan bireylerinse hayata yönelik rehberlik edilmiş bir amaçları ve yönleri yoktur, hayattaki anlama dair bir bakış açıları ve inançtan yoksundurlar (Seifert, 2005). Yaşam boyu gelişim kuramcıları yaşamdaki çeşitli amaçların varlığına dikkat çekerek bireylerin pozitif işlevselliğine katkı sağlayacak amaçlara yönelmesini olumlu bir işaret olarak görmektedirler (Özen, 2010).

2.2.6 Kendini Kabul

Psikolojik iyi oluş kavramının bir diğer boyutu olan kendini kabul (öz kabul) bireyin kendine ve geçmişine dair kabulüne dayanmaktadır (Ryff, 1991). Kendini kabul boyutu psikolojik iyi oluş kavramının bilinen tüm alt boyutları arasında en sık tekrar edilen ve olumlu psikolojik işlevselliği sağlamada merkezi bir unsur olarak ele alınmaktadır. Bireyin yaşamında en uygun işlevselliği göstermesi için kendisiyle olumlu ilişki kuran bir benliğe sahip olması beklenmektedir. Kendini gerçekleştirme, olgunlaşma gibi kavramlar kendini kabul boyutu ile ilişkilidir (Ryff, 1996). Kendini kabul boyutundan yüksek puan alan bireyler kendilerini iyi ve kötü olarak algıladıkları tüm özellikleriyle birlikte kendilerine karşı olumlu tutumlarını sürdürürler, benliğinin yönlerini tanıyıp olduğu gibi kabul ederler. Bu boyuttan düşük puan alan bireylerse geçmişlerinden memnun olmayıp kişisel özelliklerini sürekli düşünüp stresli ve kaygılı şekilde kendilerine yönelik olumsuz tutumlarını sürdürürler, yaptıklarının doğru olmadığına dair gerçekçi olmayan inançları vardır (Seifert, 2005).

2.2.7 Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Araştırmalar

Psikolojik iyi oluş bireyin bugününe, geleceğine ve yaşamının geneline dair olumlu duygular hissettikleri, kendi davranışlarını yönettikleri, hem kendilerine hem de başkalarına karşı olumlu tutumlara sahip oldukları, kendi ihtiyaçlarına uygun olarak ortamlarını düzenleyebildikleri, yaşamlarında bir amaca sahip oldukları ve bu doğrultuda hayatlarını daha anlamlı hale getirebildikleri, kendilerinin ilgilerini ve isteklerini araştırmaya ve becerilerini geliştirmeye çalıştıkları olumlu psikolojik iyiliktir. Fernandes, Widyahening, Mustopo, Kusumadewi ve Mangundjaya (2018) tarafından yapılan bir çalışmada daha iyi psikolojik iyi oluş düzeyine sahip bir pilotun hem davranışsal açıdan hem de güvenlik prosedürlerini takip ederek yerine getirmesi eğiliminin arttığı bulunmuştur.

Lindfors ve ark. (2006) tarafından yapılan bir araştırmada, yaşın ve cinsiyetin psikolojik iyi oluşun farklı alt boyutları üzerinde anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği söylenmektedir. Psikolojik iyi oluşun kişisel gelişim, yaşam amacı ve kendini kabul alt düzeyleri üzerinde yaşı daha genç olan grubun daha yaşlı olanlara göre daha yüksek puan aldıkları bulunmuştur. Cinsiyet açısından bakıldığında ise pozitif ilişkiler, yaşam amacı ve kişisel gelişim boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmüş, kadınlar bu boyutlarda erkeklere göre daha yüksek puan elde etmişlerdir. Çevre hakimiyeti alt düzeyinde ise açık bir şekilde erkekler kadınlardan

daha yüksek puan elde etmişlerdir. Diğer iki alt düzey olan kendini kabul ve özerklik boyutları için cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aynı araştırmada, demografik faktörlerin psikolojik iyi oluş ölçeklerinin farklı alt boyutlarındaki varyansın en az %2,9 ile kendini kabul boyutunda açıklandığını söylerken en çok %9 ile çevre hakimiyeti üzerinde açıklandığını belirtmiştir. Bu araştırmada dahil edilen demografik değişkenlerden bir partnerle yaşamak ya da evli olmak durumunu kapsayan medeni hal değişkeninin psikolojik iyi oluş hali alt düzeylerinden kendini kabul, olumlu ilişkiler ve yaşam amacı üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğu saptanmıştır. Evli bireylerin bu alt düzeylerden daha yüksek puan elde ettikleri görülmüştür. Bunun yanı sıra özerklik alt boyutunda ise ilişkiye sahip olmayan bireylerin daha yüksek puan elde ettikleri görülmüştür.

De-Juanas ve ark. (2020) tarafından öne sürülen bir araştırmada yaşam kalitesi ve yüksek refahın ayrılmaz bir parçası olan özerklik boyutunun bireyin yaşamı boyunca geliştiği gösterilmiştir. Bir kişinin yaşı arttıkça özerklik düzeyinin de arttığı, daha yaşı büyük olan gençlerin özerkliklerinin de daha yüksek bulunduğu açıklanmıştır. Abbott ve ark. (2010) tarafından ortaya konulan araştırmada psikolojik iyi oluş halinin yüksek refah düzeyinden bireyler için daha yüksek puanlara sahip olunduğunu, ölçümlerin daha yüksek kesinlik içerdiğini ifade etmişlerdir. Sanjuan (2011) tarafından yapılan çalışmada yaşam kalitesinin psikolojik iyi oluşun tüm bileşenleriyle güçlü bir ilişkisi olduğu, bireylerin duygulanımları ile olumlu yaşam tutumları ve yaşamdan memnuniyetin aralarında kurulan ilişkiye güçlü şekilde aracılık ettiği gösterilmiştir.

Fernandez-Abascal ve Martin-Diaz (2022) tarafından yapılan bir boylamsal araştırmada Covid-19 salgınının tüm süreç boyunca etkisini araştırmak amacıyla salgının görece başlarında -Mart 2020’de- ve bir yıl sonrasında -Mart 2021’de- olmak üzere iki tekrarlanan ölçüm gerçekleştirilmiştir. Çalışanların duygu durumları, psikolojik iyi oluş halleri, depresyon belirtileri ve ruhsal fiziksel sağlıklarının iki tarih arasında nasıl değiştiği hakkında bilgi edinilmiştir. Araştırmada incelenen bu değişkenlerin tamamının bir yıllık salgın sürecinde etkilendiği gösterilmiştir. Pozitif duygulanımda azalma, depresyon testi puanında artış, daha kötü fiziksel ve zihinsel sağlık ve daha az psikolojik iyi oluş gösterdiği sonucuna varılmıştır. Aynı araştırmada cinsiyet değişkeninin analiz edilen hiçbir değişken üzerinde anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

Reker ve ark. (1987) tarafından yapılan bir çalışmada ise örgütlerin bir parçası olan çalışanların yaşam amacı ve anlam miktarının geliştirilen bir test yardımıyla ölçülmesi ile

psikososyal uyum problemlerinin tespiti yapılmıştır. Yaşama sevinci, yaşam amaçlarından tatmin olma, yeni hedefler yaratma ve motivasyon sağlama gibi içsel faktörlerin tetiklediği bireylerin daha az davranış ve uyum problemleri yaşadığı bildirilmiştir. Ryff (1996) çalışmasında güvenli bağlanma ile güvensiz bağlanmayı ele alan genel alan yazını dikkate aldığı romantik ilişkilerde kaygılı ve kaçınan davranma ile diğerleriyle kurulan olumlu ilişkiler arasında negatif ilişki olduğunu göstermiştir.

Bansal ve ark. (2021) tarafından yapılan bir araştırmada çalışma ortamlarında olumsuz duygular yaşayan bireylerin tükenmişlik ve can sıkıntısı yaşadıkları, çoğunlukla olumlu duygular yaşayan çalışanlarınsa iş tatmini yaşadıkları ve hedefe yönelik ilerleme sağladıkları gösterilmiştir. Tükenmişlik ve can sıkıntısının örgütsel sonuçları arasında zayıf örgütsel bağlılık, iş performansında düşüklük, işten ayrılma niyetindeki artış ve devamsızlık yapma eğilimindeki artış olarak söylenebilir. Tüm bu örgütsel sonuçlar hem işletmeye zarar verirken hem de çalışanların psikolojik iyi oluş hali düzeylerini aşağıya çekerek olumsuz nitelikte bir döngü oluşturmaktadır. Aynı zamanda çalışmada yüksek iş yükü, düşük iş verimi gibi depresyona yol açan çevresel talepleri ve örgütten kaynaklanan olumsuz faktörlerin psikolojik iyi oluşa doğrudan etkisi olduğu gösterilmiştir.

Alizadeh (2021) çalışmasında finansal başarı, popüler bir kimlik gibi değerleri vurgulayan dışsal motivasyonların yerine psikolojik iyi oluş hali alt düzeylerinden kişisel gelişim, olumlu ilişkiler, çevre hakimiyeti boyutlarındaki yüksek puan alan çalışanların içsel durumlarının örgütsel sonuçlar açısından sorumlu davranışlar arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini vurgulamıştır. Psikolojik iyi oluş hali düzeyi yüksek olan çalışanların çalıştıkları kurumlara daha fazla örgütsel bağlılık geliştirdikleri, daha fazla iş tatmini yaşadıkları ve örgütten ayrılma niyetlerinin anlamlı ölçüde daha düşük olduğu gösterilmiştir.

Finegan (2000) tarafından ortaya konulan araştırmada, çalışanların örgütsel tutumlarının bireysel bakış açısından belirli durumla verilen tepkilere dayandığı gösterilmiştir. Çalışan kendi yaşam kalitesi söz konusu edildiğinde devamlılık bağlılığı artış gösterirken, örgütün değerlerini benimseyen çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin artış gösterdiği anlaşılmıştır. Davranışın nedeninin bireyden mi örgütten mi kaynaklandığı ya da ikisi arasındaki etkileşimin sonucu mu olduğuna dair soruya örgütlerde iyi bir organizasyona sahip olunması ve çalışma ortamının algısının örgütsel bağlılık üzerinde toplam varyansın çoğunu açıkladığı gösterilmiştir. Main ve Chambers (2015) tarafından yapılan bir araştırmada, pilotlar arasındaki kaptan kılavuz olma durumu algılanan stresi artırdığı, geleneksel olarak zayıflığı

ifade etmekten kaçınıldığı ve duygusal rahatsızlık ve psikolojik iyi oluş halinin eksik bildirilmesine sebebiyet verdiği anlaşılmaktadır. Kültürel bağlam problemlerin net bir şekilde ortaya konulmasında engel teşkil etmektedir.

2.3 PROAKTİF DAVRANIŞLAR

Örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji alan yazınında son yirmi senedir araştırmacıların dikkatlerini üzerine çeken proaktif davranışlar kavramı ilk kez Bateman ve Crant (1993) tarafından ifade edilmiştir. Çalışanın iş gördüğü örgütsel çevreyi etkilemek amacıyla kendi kişisel özelliklerini de yansıtarak eylemde bulunma eğilimi olarak ele alınmıştır.

Proaktif davranışlar hem içsel motivasyon kaynaklarıyla hem de dışsal motivasyon gereçleri ile çalışanın içsel ve dışsal faktörlerden etkilenmesi durumudur ve bu karşılıklı etkiden doğduğu düşünülmüştür (Kanten, 2020). Crant (2000) proaktif davranışları örgütlerde, çalışan ve iş yararına koşulların daha iyi hale getirilmesinde çalışanların daha fazla karar alarak katkı sağlaması ve çalışanların bu tür davranışları iş tanımıyla ya da iş tanımının daha ötesine geçerek yerine getirmesi olarak tanımlamıştır. Crant (2000), kariyer uygulamaları ve kariyer rehberliği ile kariyeri planlayarak süreci yönetmenin bir proaktif davranış olduğunu ifade etmiş, bu durumu bireysel proaktif davranış olarak ele almıştır (Yolcu ve Çakmak, 2017a). Grant ve Ashforth (2008), çalışanların örgütsel çevrelerini bozucu olarak etkileyen birtakım olayları engellemeye yönelik davranışlarını proaktif davranış olarak değerlendirmişlerdir. Aynı zamanda çalışanların sosyal etkileşime açık bir iletişim içerisinde birbirlerine olumlu katkılarda bulunarak işlerini daha ileriye taşıdıkları davranışların da proaktif davranış olduğunu belirtmişlerdir. Parker ve Collins (2010), çalışanların örgütlerde meydana gelen olaylar karşısında izlemeyle yetinmek yerine kendi fikirleri ya da diğer kullanabildikleri çözümleriyle örgütte karar alma girişimleri ve durumda değişiklik yaratabilmek için ileriye yönelik adım atma, olumsuz durumun ortaya çıkmasını önleme davranışlarını proaktif davranış olarak görmektedir. Düşünceyi bildirme, karar alma, sorumluluk alma, bilgi verme, rehberlik etme, dönüt alma, sorun bildirme, özgeci davranma gibi davranışların örgütlerde proaktif davranışlar arasında görüldüğü bildirilmektedir. Parker ve Collins (2010)'e göre örgütlerde proaktif davranışlar en temelde sorumluluk üstlenme, görüş bildirme, inovatif davranma, problemi önleme olmak üzere dört temel unsur üzerinden yapılanmıştır (Palabıyık, Yücel, 2018).

İlk yapılan çalışmalarda proaktif davranışların listelendiği ve kategorize edilerek ölçümler yapılan bir yapıya rastlanılmadığı gibi her araştırmacının bakış açısına göre proaktif davranışın niteliğinin değişebildiği görülmektedir (Kanten ve Deniz, 2020). Örgütsel psikoloji açısından proaktif davranışları değerlendiren çalışmalarda proaktif davranışların örgütsel nitelikte ele alındığı göze çarpmaktadır. Grant ve Ashforth (2008), Kanten (2014) çalışmalarında proaktif davranışları ortak amaçlar doğrultusunda farklı gruplar altında değerlendirmişler; örgüte yönelik proaktif davranışlar, çalışma arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar ve bireysel proaktif davranışlar olmak üzere üç boyut altında ele almışlardır. Örgüte yönelik proaktif davranışlar, çalışanların örgütlerde verimli ve etkin bir şekilde iş akışındaki görevleri yerine getirmelerinde inisiyatif kullanma, sorumluluk ve karar alma, fikirlerini ifade etme, inovatif düşünce içerisinde davranma gibi eylemleri kapsamında değerlendirilmektedir (Kanten, 2012). Çalışma arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar, iş tanımlarında yer almadığı halde çalışanların diğer çalışanları yönlendirme ve rehberlik etme, iş birliği yapma, özgeci davranışlarda bulunma gibi eylemleri kapsamında değerlendirilmektedir. Bireysel proaktif davranışlar ise, örgütte yer alan çalışanların kişisel planları dahilinde kariyerlerinin yönetimi ve planlanması gibi geleceğe dönük kendi kararlarını ele almaktadır (Kanten ve Deniz, 2020).

Proaktif davranışlar, gelecekte de var olmak isteyen işletmelerin birbirleriyle rekabetinde koruyucu unsur olarak son yıllarda giderek önemi artan şekilde iş dünyasında yer edinmiş bir kavramdır. Belirsizliğe tahammül seviyesi ve güç mesafesiyle birlikte artan hiyerarşinin varlığında iş çevrelerindeki proaktif davranışların örgütsel verimlilik, örgütsel vatandaşlık, iş performansı ve iş tatmini gibi olumlu ya da olumsuz yönde örgütsel çıktılar oluşturduğu bilinmektedir (Kanten ve Deniz, 2020). Örgütsel çevrede çalışanlar meydana gelen olaylar üzerinden reaktif bir şekilde olayları ve durumları izlemekle yetinmek yerine olaylar olmadan farkındalıklarını artırıp sorun ve fırsatları tahmin ederek proaktif davranış biçimiyle işletmeler için olumlu katkı sağlamaları beklenmektedir (Genç, 2020). Artan rekabet ortamında iş yerinde kendilerinden beklenen iş tanımının ötesinde çevreyi izleyerek uygun adımlar atma sorumluluğunu alan çalışanların daha proaktif davrandığını söylenebilmektedir (Yolcu ve Çakmak, 2017b). Çalışanların her yönden sahip oldukları çalışma koşullarının kalitesinin sorumluluk üstlenme, inisiyatif alma gibi aynı zamanda girişimciliğin de unsurlarından sayılan proaktif davranışları doğrudan etkilediğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Aslan, Uyar,

2020). Proaktif davranışlar gösteren çalışanların kendi çalışma koşullarını kendilerinin seçebildiği ya da mevcut koşulların daha iyi yönde etkileyebildikleri ve yeniden tasarladıkları bildirilmiştir (Gençer, Ekmekçioğlu, 2021). Proaktif davranışlar gösteren bir çalışanın kariyerinde ilerlemeci olduğu ve bununla birlikte psikolojik iyi oluş hali seviyesinin de yükseldiği gösterilmiştir (Yi, 2009).

2.3.1 Örgüte Yönelik Proaktif Davranışlar

Örgütler için çalışanların tutumları ve davranışları önemli görülmekle birlikte çalışanlar için görevlerinin gerektirdiği sorumluluklar ön plana çıkmaktadır. Çalışanların görevleri arasında denge gözetmeleri ancak resmi olmasa da örgütün amaçları için işlevsel ve verimi artırıcı sınırların da ötesine geçebilmek önemli sayılmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının da bir parçası kabul edilen proaktif davranışlar bir duruma karşı ileri görüşlülük taşıyarak bir sonraki aşamadan önce değişimi başlatıcı rol oynamayı içermektedir. Çalışanlar örgütlerdeki bir davranışa ait sorumluluğu üstlenirken iş tanımının ötesinde davranarak örgütün hedeflere ulaşmasını sağlayabilmektedirler (Deviren, 2021).

Proaktif davranmanın özünde yenilikçi davranarak gelişimi takip edebilmek, yeni fırsatları değerlendirmek, inisiyatif almak, sektörde atılgan davranmak ve bilinçli farkındalık ile değişimleri başlatabilmek yer almaktadır (Altuntaş ve Dönmez, 2010). Örgüte yönelik proaktif davranışlar örgüt ortamında değişiklik meydana getirmesi beklenen çalışanın kendisinin çabalarıyla harekete geçirdiği davranışlardır. Fikirlerini ifade etme, inovatif düşünceleri harekete geçirme, sorumluluk duyma ve karar alma mekanizmalarını etkileme örgütlerde gözlenen proaktif davranışlar arasındadır (Crant, 2000).

Tunca, Elçi ve Murat (2018) tarafından yapılan bir çalışmada proaktif davranışta bulunan bireylerin örgütte daha iyi bağlantılar geliştirerek örgütün sosyal çevresinde yer edindikleri, çevredeki diğer çalışanlarla iyi ilişkiler kurdukları, yenilikçi davranarak harekete geçtikleri ve örgüte bağlılık geliştirmede diğer bireylere göre daha başarılı oldukları bulunmuştur. Bu sayede örgütsel anlamda verimlilik artışı görülmektedir. Kırmızı ve Rosen (1999) yaptıkları bir araştırmada, örgüte yönelik proaktif davranışlar geliştiren çalışanların örgütsel performansları ve örgütün amaçlarına uygun verimliliği olumlu yönde geliştirdiğini göstermişlerdir. Aynı zamanda örgütlerde negatif tutumları yayan olumsuz yargıları yineleyen

reaktif bireylere karşın örgütü daha iyi bir yer haline getirme konusunda problem çözücü bir tavır takınan proaktif bireylerin örgütsel bağlılığı artırdıkları bulunmuştur (Kara, Vergili ve Erdem, 2016). Diğer yandan Erdoğan ve Bauer (2005), çalışan ile örgüt arasında uyumu yüksek olan proaktif bireylerin daha yüksek kariyer planlamaları yaptıkları ve daha güçlü iş doyumunu istediklerini ifade etmektedir.

2.3.2 Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Proaktif Davranışlar

Proaktif davranış biçimsel olarak hedef etkisi boyutunda ele alındığında çalışma arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar söz konusu olmaktadır (Van Dyne, Cummings ve Mc Lean, 1995). Parker ve Collins (2010) proaktif davranışları ele alırken üçlü bir yapı kurduklarında çalışanların örgüt içi çevre davranışlarını ele almışlardır. Çalışanların örgütlerde diğer çalışanlarla kurdukları iletişimlerinde özgeci davranarak rehberlik ve yönlendirmeye açık bulunmaları örgüt iklimini pozitif yönde etkilediği gibi aynı zamanda örgütsel verimliliğin artırılmasına katkı sunmuştur. Çalışma arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar, örgütlerde çalışanların birbirlerinden destek almalarının önünü açmakta, örgüt kültürüne ve sosyal bağlamların geliştirilmesine olanak sağlamaktadır.

Proaktif davranışta bulunan çalışanların örgütsel çevre içerisinde akışında gerçekleşen süreçleri etkileme istekleri, dışadönüklük özellikleri, öğrenmeye açık olmaları, başarı arzusunda olmaları ve liderlik davranışlarını sergileme eğilimleri çalışma arkadaşlarına yönelik daha fazla iş birliği içerisinde olduklarını göstermektedir (Çelik ve Topçuoğlu, 2017). Bu bakış açısı proaktif çalışanların örgütsel çevredeki fırsatları elde etme yönünde güçlü bir istek duymalarını, çevresel değişimleri etkili şekilde yönetmek amacıyla stratejiler geliştirmelerini gerektirmektedir. Örgütlerde işleri gerçek anlamda yapanların proaktif davranışlar sergileyen bireyler olarak sınıflandırıldığı belirtilmektedir (Wavoe, 2010).

2.3.3 Bireysel Proaktif Davranışlar

Proaktif davranışlar sergileyen çalışanlar örgütlerdeki fırsatları takip eden, çevreyi etkileme amacıyla gerekli önlemleri ve inisiyatifleri alan, harekete geçen ve çevresi açısından anlamlı değişimler meydana getirebilen bireylerdir. Örgütlerdeki çalışanlar arasındaki bireysel farklılıkların temelini oluşturan proaktif davranışlar örgütsel çevrede değişimlerin

gerçekleştirilme sürecinde ve ortaya çıkan problemlerin çözülmesinde kritik bir öneme sahiptir (Crant ve Bateman, 2000). Proaktif davranan bireyler mevcut şartları kabullenmekten ziyade yeni değişimlerin öncüsü olma yolunda yeni şartları oluşturacak gelecek ve girişim arzusunda olmaları yönünden çalışma yaşamında daha aktif aktörler olarak görülmektedir (Greguras ve Diefendorff, 2010). Bireysel proaktif davranışlar örgütlerde çalışanların kendilerine yönelik kariyer yönetimini planlamalarını konu edinmektedir. Çalışanların iş gördükleri kurumda ve sonraki iş yaşamlarında hangi doğrultuda ilerleyeceklerini akılcı bir şekilde planlamaları ve bu sayede örgütteki hedeflerini yerine getirmeleri beklenmektedir (Kanten, 2020). Günümüzün rekabete dayalı karmaşık, belirsiz ve çok hızlı bir şekilde değişen çalışma koşullarında bireysel proaktif davranışlar sergileyen çalışanların örgütsel etkinliğinin artırılmasının örgütsel verimliliği artırdığı ve bu yüzden proaktif davranış sergileyen bireylerin istihdamının gerekli olduğu saptanmaktadır (Kanten ve Ülker, 2012).

2.4 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, resmi ya da özel kurumlar fark etmeksizin çalışanların istihdam edildiği alanlarda, verilen işlerini yeterli ve etkili şekilde yerine getirmelerinde önemli bir başat konu olmaktadır. Türk Dil Kurumu'na göre bağlılık, birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık gösterme, sadakat şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2022). Bağlılık ile olumlu duygu ve düşüncelerin anlaşılması gerekmektedir. Bağlı olma, ait hissetme, sevgi ve saygı ile bağlanma anahtar sözcüklerdir.

Örgütsel bağlılığın net bir tanımı üzerinde bilim insanları uzlaşmış değildir. Örgütsel bağlılık kavramı psikoloji, endüstri ve örgüt psikolojisi, işletme, örgütsel davranış, sosyoloji gibi disiplinlerin bakış açılarından farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. Bu alanların örgütsel bağlılığı ele alışında farklı niteliklere yer vermesi sebebiyle örgütsel bağlılığın içeriği çeşitlenmiştir (Uygur, 2015). Farklı disiplinlerin katkılarıyla birçok araştırma yapılması örgütsel bağlılık ile ilgili tanımlamaları çoğaltmaktadır. Ancak aynı zamanda tüm tanımlarda ortak olarak rastlanan boyutlar da bulunmaktadır. Yapılan tüm çalışmalarda, çalışanlar örgüte aidiyet duymakta, kurum için yararlı faaliyetlerde bulunmakta, hedeflere inanarak benimseme yoluyla örgütün değerlerini içselleştirmektedir (Seçgin, 2016).

Örgütsel bağlılık, çalışanın bağlı bulunduğu işletme ya da kuruma yönelik psikolojik aidiyeti olarak tanımlanabilmektedir (Varışlı, 2021). Örgütlerde gerçekleşen pek çok davranışta

örgütsel bağlılığın izleri görülebilir. Çalıştığı kuruma bağlılık geliştiren çalışanların istihdam edilmesi kurumun insan kaynakları fonksiyonu açısından olumlu yönde ilerlediği anlamına gelmektedir (Ünlü, 2017). İş yerinin hedefleri doğrultusunda çalışanların aynı değerler ve isteklerle örgütsel başarıya hizmet etmeleri olarak da işletmenin fonksiyonu açısından tanımlanabilmektedir. Örgütsel performansın geliştirilmesinde ve çalışan veriminin artırılmasında da örgütsel bağlılık kavramı öne çıkmaktadır (Sığrı, 2007).

Örgütsel bağlılık geliştirmede örgütten ya da çalışandan kaynaklanan bazı değişkenler olabilmektedir. Angle ve Perry (1983) tarafından yapılan bir araştırmada örgütsel bağlılığın hem örgütün üyesi olan çalışanın eylemlerinden hem de çalışanın kişisel niteliklerinden etkilendiği değerlendirilmiştir. Bir çalışanın örgütün önemli gördüğü ihtiyaçlarını karşılayarak yerine getirebilmesi örgütsel bağlılığa ilişkin önemli miktarda varyansı açıklamıştır. Yöneticinin liderlik davranışları, örgütsel iklim ve buna uygun iş yeri kültürünün oluşması, iş analizine göre iş tanımlarının yapılması, ödül ve ücret yönetimi gibi örgütsel değişkenler ilk başta sayılabilir. Çalışanın kıdemi, yaşı da örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel değişkenlerdir (Bayram, 2005). Diken, Koçyiğit, Topaloğlu ve Durmaz (2019) tarafından yapılan bir araştırmada, bireysel demografik değişkenlere ayrıca hane halkı sayısı, medeni durum ve komşuluk ilişkileri de eklenmiştir. Örgütsel ve bireysel değişkenlerin yanı sıra çalışanın işletme üzerinde kararlar alabilmesi, olumlu kurum yaşantılarına alan açması, sorumluluk alabilmesi gibi durumlar da çalışanların örgütlere bağlılık geliştirmelerinde önemli rol oynamaktadır.

Çalışanın örgütün hedeflerini ve değerlerini kabul ederek örgüte kendi kişiliğini getirme derecesi ile örgütsel bağlılığın şiddeti anlaşılmaktadır. Örgüt içerisinde görevlerini yerine getirmede istek ve içsel motivasyon da örgütsel bağlılığın sonucudur. Bu çalışanlar, örgütlere güven duymakta, örgütlerin faydasına kendisinden beklenenden daha fazla özveri koymaya çaba göstermekte, örgütte kalmaya devam etmek istemekte ve iş gücü devir hızını düşürmektedirler (Boglar ve Somech, 2005).

İşletmelerin gelecekte var olabilmesi için rekabet koşulları altında insan gücünü doğru şekilde seçmesi, yetiştirmesi ve elinde tutması önem kazanmaktadır. İş gücü devir hızının yüksek seyrettiği işletmelerin kurum kültürü oluşturmada ve bu durumun örgütsel bağlılığın da düşük olmasından kaynaklandığı bilinmektedir. Örgütlerin çalışanlarını kendi iş gücüne katılmaya devam ettirememesi en büyük sebep olarak açıklanmaktadır (Özdevecioğlu, 2013).

Örgütsel bağlılık çalışmalarının temellerini 1960'lı yıllardan itibaren ortaya konulan yaklaşımlara dayandırabiliriz. Burada Etzioni'nin yaklaşımı (1961), Kanter'in yaklaşımı

(1968), O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımı (1986), Allen ve Meyer'in yaklaşımı (1990) öne çıkmaktadır (Gül, 2003). Bununla birlikte, günümüzde örgütsel bağlılık çalışmalarında dikkate alınan Allen ve Meyer'in yaklaşımı olmaktadır. Allen ve Meyer'in yaklaşımına göre örgütsel bağlılık duygusal bağlılık, devamlılık bağımlılığı ve normatif bağımlılık olmak üzere üç boyutlu sınıflandırılmaktadır (Arısoy ve Yumak, 2020). Örgüt ile çalışanlar arasında kurulan bağın niteliği gereği farklı yapılarda olabildiği bilinmektedir. Duygusal bağlılık, çalışanın kendisini içsel bir motivasyon ve istekle ve adanmışlıkla örgüte ait hissederek örgütsel bağlılık geliştirmesidir. Devamlılık bağımlılığı, çalışanın örgütten ayrılması durumunda ödemek zorunda kalacağı bedelin toplamından kaynaklanan örgütsel bağlılık çeşididir. Normatif bağlılık ise, çalışanın kültüründen kaynaklanan ya da ahlaki yapısından dolayı örgütte iş görmeye devam etme zorunluluğundan kaynaklanmaktadır (Durna ve Eren, 2005). Toplulukçu kültürlerde toplumsal normlarla seyreden örgütsel sosyalizasyon sürecinde normatif bağlılık önemli rol oynamaktadır (Özutku, 2008).

Örgütler, personellerinin örgüte en yüksek faydayı getirecek düzeyde bağlılık göstermelerini arzu etmektedirler. Örgütsel bağlılığın sonuçları düşük düzeyde örgütsel bağlılık, ılımlı düzeyde örgütsel bağlılık ve yüksek düzeyde örgütsel bağlılık şeklinde değerlendirilmektedir. Örgütsel bağlılığın düşük düzeyde olması hem çalışan hem de örgüt için önemli bazı problemleri beraberinde getirmektedir. Düşük örgütsel bağlılık, örgüt ile çalışan arasında hedeflerin ve değerlerin örtüşmediği ve çalışanın örgüte ait hissetmediği durumu göstermektedir. Düşük örgütsel bağlılığın bulunması ya da bağlılığın hiç olmaması durumları istihdamın gerçekleşmediğini göstermekte, bu durumlarda personeller kendilerinden beklenen performansı göstermemektedir (Sarıyıldız, 2020). Düşük bağlılık seviyesindeki çalışanların örgütlerde iş gücü devir hızını artırdıkları ve örgütler tarafından tercih edilmedikleri aktarılmaktadır. Allen ve Meyer'in yaklaşımında devamlılık bağımlılığı düşük bulunan çalışanlar düşük örgütsel bağlılık sergilemektedirler (Koç, 2009). İlimli örgütsel bağlılık, örgüt içerisinde çalışanın örgütün hedef ve değerlerini kabul etmesine karşın bütünüyle örgüte aidiyet duymamasıdır. Çalışanın kendi kişisel değerlerini muhafaza etmesiyle örgütsel çıkar ve amaçlar bahse konu olduğunda çalışanın kendi kimliğini korumaya çalışması bunun için çaba göstermesi yaygın sonucudur (Bayram, 2005). İlimli örgütsel bağlılık Allen ve Meyer'in yaklaşımında normatif bağlılık şeklinde gösterilmektedir. Bu bağlılıkta, çalışan örgütte kalma konusunda mecburiyet hissetmekte ancak tam olarak kişiliğini örgüte getirmemektedir (Koç, 2009). Örgüt sistemi içerisinde yer alan çalışan örgütün kendisini istediği gibi şekillendirmesine

karşı çıkmakta, sistemi benimsememektedir (Sarıyıldız, 2020). Yüksek örgütsel bağlılık düzeyi örgütler için istenen sonuçları vereceği düşünülen önemli bir faktördür. Bu bağlılık düzeyinde çalışan, örgütün hedeflerini ve değerlerini tamamen benimseyerek uyum göstermekte, örgüte katılım sağlamak ve örgütle olumlu ilişkiler içinde olmaktadır. Çalışanların örgütlere yüksek bağlılık göstermeleri iş gücü devir hızını azaltmakta, işten ayrılma niyetlerinin ortaya çıkmasını engellemektedir. Bu durum özellikle daha yüksek ücret sağlama, üst basamağa terfi etme, kariyer olanakları ve benzeri örgütsel avantajlar sebebiyle çalışanın diğer rakip örgütleri seçmesini de engellemektedir. Bu durum çalışanın yenileşmesini engelleyerek durdurucu etki yaptığı söylene de yüksek bağlılık düzeyindeki çalışanları istihdam eden örgüt için olumlu bir durumdur (Bayram, 2005).

Türkiye Cumhuriyeti Devlet Hava Meydanları İşletmelerinin EUROCONTROL'den edildiği hava trafik raporuna göre 2019 Mart ile 2020 Mart ayları karşılaştırıldığında, yolcu ve kargo taşımacılığının büyük oranlarda gerilediği göze çarpmaktadır (Akca, 2020). Bu durumun tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını ile ilişkili olduğu bilinmektedir. Bu süreçte hava yolu işletmelerinde çalışanlar, talepteki gerileme ve yerde bekleyen uçakların devasa boyutlara ulaşmasıyla birlikte iş göremez hale gelmişlerdir. Bu durum çalışanlar üzerinde psikolojik, sosyal ve ekonomik açılardan pek çok problemi beraberinde getirmiştir. Havacılık otoriteleri olumlu adımlar atarak çalışanlarını korumaya çalışsalar da çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde düşüş geldiği bildirilmiştir (Ulutürk, 2021). Hava yolu çalışanları psikolojik açıdan verimli hissetmedikleri, belirsizliklerden kaçınamadıkları, stresli ve bitkin düştikleri bir döneme tanık olmuşlardır. Potansiyelini kullanamayan çalışanlar gerek sosyal çevrelerinin etkisi gerekse medyanın da aracılığıyla kendilerini olumsuz duygu ve düşünce bombardımanına maruz bırakmışlardır (Şen ve Bütün, 2021). Ciddi oranlarda gelir kayıplarına uğramışlar; kısmi zamanlı çalışma, ücretsiz izin gibi çeşitli yöntemlerle çalışanlar iş görememiş, işten çıkarılma korkusu yaşadıkları bu stresli süreçte ekonomik açıdan zorlanmışlardır (Ulutürk, 2021). Çalışanlar aynı zamanda havacılık endüstrisindeki bu darboğazın kariyerlerini olumsuz etkileyeceğini düşünmektedirler (Öztürk ve Uslu, 2021).

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilgili değişkenleri belirlemek, çalışanların kurumlarına duygusal yönden aidiyet hissettikleri duygusal bağlılıklarını korumak ve geliştirebilmek için oldukça önemlidir. Örgütsel bağlılık üzerinde yürütülen pek çok araştırma olmakla birlikte örgütsel bağlılık hakkında yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılığın iş tatmini, işten ayrılma niyeti gibi örgütsel davranış konularıyla ilişkisi üzerine değişen sonuçlar

sunmaktadır. Bu araştırmada çalışanların psikolojik iyi oluş hali ve proaktif davranışları üzerinde durulmaktadır.

2.4.1 Duygusal Bağlılık

Rekabetin şiddetlendiği ve dünyanın giderek küreselleştiği, ticari açıdan ülkelerin sınırlarının ortadan kalktığı bir ortamda işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve geleceği rasyonel bir şekilde planlayabilmelerinde insan kaynakları fonksiyonu ve örgütsel bağlılık kavramı ön plana çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık faktörleri örgütlerin içinde bulunduğu bu ortam şartlarında çalışanların davranış ve tutumları üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Dolayısıyla işletmelerin hedeflerine ulaşmalarında çalışanların bağlılığı en önemli faktörlerden biri olmaktadır (Gl, 2003). Örgütsel bağlılık kavramının sınıflandırılmasına ilişkin farklı yaklaşımlar olmuş, günümüzde en yaygın kullanılan Allen ve Meyer'in yaklaşımı açıklanmıştır. Bu yaklaşımda ele alınan üç boyuttan oluşan bağlılık türlerinin esas görüşü, çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkiyi belirleyen psikolojik bir yapı ve işletmeden ayrılma niyetine yönelik kararlara yönelik özelliklere sahip olma dır. Allen ve Meyer'in üç boyutlu örgütsel bağlılık sınıflandırmasına göre çalışanların örgüte aidiyeti ve adanmışlığı bağlılığın duygusal boyutunu oluşturmaktadır. Duygusal bağlılık olarak adlandırılan kavram çalışanların kendi istekleri ile örgütte kalmayı tercih etmelerine odaklanmaktadır (Varışlı, 2021). Duygusal bağlılık gösteren bireylerin örgütsel bağlılık nedenleri araştırıldığında çalıştıkları kurumlara hissedilen sevgileri ön plana çıkmaktadır. Sorumlu oldukları faaliyetleri isteyerek yaptıkları için başarılı bir şekilde görevleri yerine getirmeleri kolaylaşmaktadır. alışan rgt sevdiği için örgütün bir parçası olarak kalma eğilimindedir (Sarıyıldız, 2020).

Stud (2006) gerçekleştirdiği araştırmada insan kaynakları yönetiminin temel fonksiyonlarının örgütsel bağlılığı doğrudan etkilediğini, özellikle duygusal ve normatif bağlılık üzerinde anlamlı düzeyde etki ettiğini göstermiştir. Meslek içi eğitim faaliyetlerinin yeterliliği, n eğitim yeterliliği, eğitim faaliyetlerinin yeterliliği, resmi olmayan görev performans dönüşleri gibi süreçler duygusal bağlılık üzerinde etkili olmaktadır. Yapılan bir çalışmada özel sektör çalışanlarının duygusal bağlılığının kamu sektöründe çalışanlara nazaran daha yüksek bulunduğu ortaya konmuştur (Sığrı, 2007).

Çalışanın işletme ile bütünleşmesini ve işletmeye karşı duygusal bağını örgütsel bağlılık yansıtmaktadır. Çalışanların kendilerini işletmenin hedefleri doğrultusunda özdeşleştirmeleri,

adanmışlık duygusu ile sorumluluklarını yerine getirmeleri, işletmeye duygusal biçimde bağlı hissetmeleri duygusal bağlılıklarını göstermektedir (Arabacı, 2014). Duygusal bağlılık çalışanın işletmeden ayrılma niyetini azalttığı gibi örgüt ile çalışan arasında oluşan bağı güçlendirmektedir.

2.4.2 Devamlılık Bağlılığı

Allen ve Meyer'in üç boyutlu örgütsel bağlılık sınıflandırmasına göre devamlılık bağlılığı çalışanın işletmeden ayrılması halinde ödemek zorunda kalacağı bedel ile alakalı olmaktadır. Çalışanın ihtiyacı olduğunu düşünmesi sebebiyle işletmede kalma davranışı göstermesi bağlılığın devamlılık boyutunu oluşturmaktadır (Varışlı, 2021). Devamlılık bağlılığı, çalışanın örgütte kalmaya devam etmemesinin bedelini göz önünde bulundurarak işletmede kalma niyetini ele almasını sağlayan ve o güne değin yapmış olduğu yatırımları düşünmesini gösteren bağlılık çeşidi olarak sınıflandırılmaktadır. Çalışanlar işletme içerisinde kalmaya devam edebilmek için iş görmeye çalışmaktadırlar. Devamlılık bağlılığı gösteren çalışanlar çıkarları böyle gerektirdiği için örgüt ile aralarında bağ geliştirmekte ve işten ayrılma niyetleri az seyretilmektedir (Arabacı, 2014). Kamu sektörü çalışanlarında özel sektör çalışanlarına göre devamlılık bağlılığı daha yüksek bulunmaktadır (Sığı, 2007).

Allen ve Meyer (1990) çalışmalarında devamlılık bağlılığının doğrudan işten ayrılma fırsatı ile ilgili olduğunu açıklamıştır. Çalışan işten ayrılmanın kendisi için daha faydalı olacağını düşünüyorsa işten ayrılma davranışı göstermesi beklenmektedir. Henüz halen çalıştığı örgütün kendisi için faydalı olduğunu ve ihtiyacını karşıladığını düşünmesi halinde örgütte kalarak çalışmaya devam etmektedir. Çalışanların çıkarları doğrultusunda bulundukları durumları rasyonel biçimde değerlendirmeleri ile oluşan örgüt çalışan bağı şekillenmektedir.

2.4.3 Normatif Bağlılık

Allen ve Meyer'in sınıflandırmasında yer alan bir diğer boyut olan normatif bağlılıkta çalışanların örgüte bağlılık göstermelerindeki neden tavsiye niteliği taşımaktadır (Varışlı, 2021). Birey örgütte kalmayı duygusal bir zorunluluk ile kabul etmekte olup örgüte ihtiyaç duymadığı halde örgütün bir parçasıdır. Modelde normatif boyut çalışanın çalışma zorunda hissettiği için örgütte kalmaya devam etmesini anlatmaktadır. İşletmede bulunmanın ahlaki ve

toplumsal normlara uygun olduğundan hareketle vefalı bir hareket olarak algılanması bu boyutu oluşturmaktadır. Daha iyi ve güzel davranışta bulunmanın önemine inanan çalışanların üzerinde normatif bağlılık duygusu bulunmaktadır. Bireyin performansını en az etkileyen bağlılık boyutunun normatif bağlılık olduğu bulunmuştur (Allen ve Meyer, 1990).

Normatif bağlılıkta çalışanın çalışmaya devam ettiği işletmeye karşı öteden beridir duyduğu minnet duygusu ile sorumlu hissetmesi neticesinde daha iyi fırsatlar ya da olanaklar çıkmasına rağmen örgütte devam etmeyi mecburiyet olarak görmesi şeklinde oluşmaktadır. Genel olarak çalışanların yükümlülükleri ile ilintili olmaktadır (Arabacı, 2014). Normatif bağlılık geliştiren çalışanlar davranışlarının bu şekilde olması gerektiğine inanmaları örgütsel bağlılık duygusunu pekiştirmektedir. Normatif bağlılığın belirleyicileri arasında kültürel farklılıkların önemli rol oynadığını bildiren araştırmalar mevcuttur. Çalışanların örgüte üye olmaları ile başlayan örgütsel sosyalizasyon ve örgüt kültürüne uyum sağlama normatif bağlılığın gelişimine önemli katkı sağlamaktadır (Özutku, 2008).

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın hipotezlerini test etmek için oluşturulmuş araştırma örneklemini, veri toplama araçları ve toplanan verilerin incelenmesinde kullanılan analizlere ilişkin bilgiler sunulmuştur.

3.1 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Türkiye’de faaliyet gösteren hava yolu işletmeleri çalışanları ile yapılan bu araştırmanın temel amacı, çalışanların psikolojik iyi oluş hali ve proaktif davranışlar düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

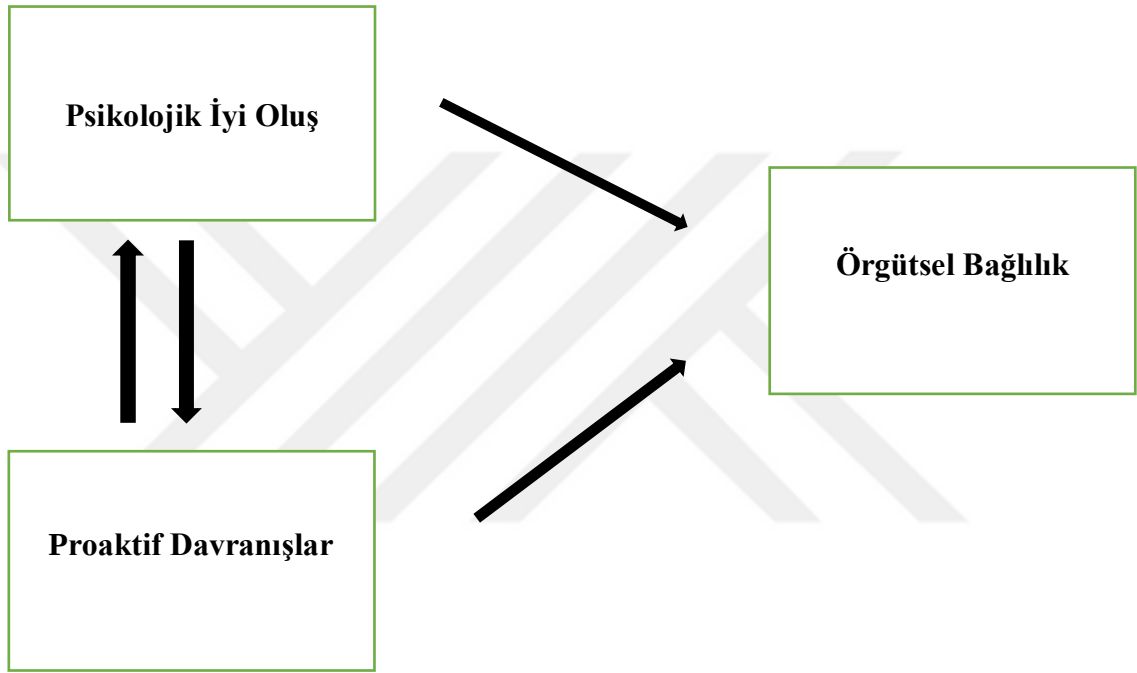
Araştırmanın ana problemi; psikolojik iyi oluş hali ve proaktif davranışların örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde etkisi var mıdır? sorusudur. Araştırmanın alt problemleri ise şöyle sıralanabilir;

- 1-Psikolojik iyi oluş halinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi var mıdır?
- 2-Proaktif davranışların örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde etkisi var mıdır?
- 3-Psikolojik iyi oluş halinin proaktif davranışlar üzerinde etkisi var mıdır?
- 4-Demografik değişkenlerin proaktif davranışlar, psikolojik iyi oluş hali, örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde etkisi var mıdır?

Örgütsel bağlılık, örgütlerin hedeflerini yerine getirmelerinde çalışanların kendi kimliklerini örgüte getirerek yeniden tanımladıkları ve psikolojik aidiyet hissederek ortak değerler etrafında kenetlendikleri örgütsel davranıştır. Örgütler yetişmiş elemanlarının örgütte kalmasını sağlayarak kendilerine en yüksek faydayı getirmelerini beklemektedirler. Rekabetin yoğun yaşandığı havacılık sektöründe çalışanların psikolojik iyi oluş hali ve proaktif davranışlarının örgütsel bağlılık boyutları üzerinde etkisinin incelenmesi önem kazanmaktadır. Yapılan alan yazın incelemesinde çeşitli sektörlerde proaktif davranışlar ve psikolojik iyi oluş halinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde etkisi incelenmiş olmakla birlikte, bu çalışmalar sayı olarak yetersizdir. Ayrıca bu konuda havacılık alanında yapılan çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçların alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışanların psikolojik iyi oluş halinin proaktif davranışlarını etkileme düzeyi ve her iki düzeyin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi ile ilgili verilerin elde edilecek olması da çalışmanın özgünlüğüne katkı sağlamaktadır.

3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmanın amacı doğrultusunda psikolojik iyi oluş ve proaktif davranışların karşılıklı olarak birbirlerini etkiledikleri ve bu iki değişkenin örgütsel bağlılığa etki ettiği öne sürülmüştür. Araştırmanın modeli Şekil 3.1’de sunulmuştur.



Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli

3.3 HİPOTEZLER VE ARAŞTIRMA SORULARI

3.3.1. Araştırma Hipotezleri

Araştırmada ele alınan örgütsel davranış kavramları ile ilgili kurulan hipotezler aşağıda sırasıyla belirtilmiştir:

H1: Psikolojik iyi oluş hali, proaktif davranış ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H2: Psikolojik iyi oluş halinin duygusal bağlılık üzerinde olumlu yönde yordayıcı etkisi vardır.

H3: Proaktif davranışların duygusal bağlılık üzerinde olumlu yönde yordayıcı etkisi vardır.

H4: Psikolojik iyi oluş halinin devamlılık bağlılığı üzerinde olumsuz yönde yordayıcı etkisi vardır.

H5: Proaktif davranışların devamlılık bağlılığı üzerinde olumsuz yönde yordayıcı etkisi vardır.

H6: Psikolojik iyi oluş halinin normatif bağlılık üzerinde olumlu yönde yordayıcı etkisi vardır.

H7: Proaktif davranışların normatif bağlılık üzerinde olumlu yönde yordayıcı etkisi vardır.

3.3.2. Araştırma Soruları

Araştırmada demografik ve mesleki özelliklere göre psikolojik iyi oluş, proaktif davranışlar ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin farklılık gösterip göstermediği ve aralarındaki ilişki de incelenecektir. Bu bağlamda oluşturulan araştırma soruları şöyledir:

- 1- Psikolojik iyi olma hali demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, aylık gelir, meslek, iş tecrübesi) göre farklılık göstermekte midir?
- 2- Proaktif davranışlar demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, aylık gelir, meslek, iş tecrübesi) göre farklılık göstermekte midir?
- 3- Örgütsel bağlılık düzeyi demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, aylık gelir, meslek, iş tecrübesi) göre farklılık göstermekte midir?
- 4- Pilotlar, kabin hizmetleri görevlileri ve yer hizmetleri görevlileri arasında psikolojik iyi oluş hali, proaktif davranışlar ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- 5- Pilotlar, kabin hizmetleri görevlileri ve yer hizmetleri görevlileri arasında örgütsel bağlılığı yordayan değişkenler açısından bir fark var mıdır?

Bu araştırma sorularına ilişkin yanıtların, literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili bilgi birikimine katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

3.4 EVREN VE ÖRNEKLEM

Salgın tedbirleri nedeniyle elektronik ortamda gerçekleştirilen bu araştırmada, Türkiye’de faaliyet gösteren havacılık şirketlerinde çalışan ve uygun örnekleme yöntemi ile ulaşılan 115 havacılık personelinden e-mail yoluyla veri toplanmıştır. Analizlerin öncesinde

hatalı girişler, kayıp değerler ve tekrarlayan aynı seçeneklerin varlığından dolayı 7 katılımcının verileri değerlendirmeye alınmamıştır. Böylece, araştırmanın örneklemini 55 kadın ve 53 erkekten oluşan toplam 108 havacılık personelinden oluşmuştur. Araştırma kapsamında üç farklı grup vardır: Birinci grup pilotlar (n=33), ikinci grup kabin hizmetleri görevlileri (n=46) ve üçüncü grup yer hizmetleri görevlilerinden (n=29) oluşmuştur. Her üç grup için de 18-65 yaş aralığında olmak, bilinen herhangi bir psikiyatrik tanısı olmamış olmak ve çalışmaya katılmaya gönüllü olmak işleme kriterleri olarak alınmıştır. Katılımcıların demografik değişkenleri (cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim düzeyi, meslek, iş tecrübesi ve çalışma hayatına ilişkin bilgiler) ile örgütsel bağlılık alt düzeyleri, proaktif davranışlar ölçeği alt düzeyleri ve psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri olmak üzere üç farklı ölçek için ayrı ayrı incelenmiş ve sonuçlar özetlenmiştir. Araştırmada örgütsel bağlılık ile ilişkili olan ve örgütsel bağlılık düzeyini yordayan değişkenlerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Bu bölümde demografik bulgular cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim düzeyi, meslek, aylık gelir ve iş tecrübesi olmak üzere yedi alt başlıkta incelenmiştir. Cinsiyete ilişkin dağılım incelenmiş ve yapılan analiz sonucunda 53 kişinin (%49.1) erkek ve 55 kişinin (%50.9) kadın olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet dağılımına bakıldığında erkek ve kadın oranlarının birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Medeni durum dağılımına bakıldığında 71 kişinin (%66.7) bekar, 37 kişinin (%34.3) evli olduğu görülmektedir. Medeni durum dağılımı incelendiğinde bekar katılımcıların evli katılımcılardan daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Yaş dağılımı incelenmiş ve yapılan analiz sonucunda 32 kişinin (%29.6) 25-29 yaş arası, 41 kişinin (%38.0) 30-35 yaş arası, 28 kişinin (%25.9) 36-40 yaş arası ve 7 kişinin (%6.5) 41-45 yaş arası olduğu görülmektedir. Yaş dağılımı genel olarak incelendiğinde katılımcıların %93,5'inin 41 yaş altında olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmada katılımcıların tamamının orta yaş grubunda bulunduğu ifade edilebilir. Katılımcıların eğitim düzeyi incelendiğinde 4 kişinin (%3.7) ortaöğretim lise mezunu, 16 kişinin (%14.8) üniversite ön lisans mezunu, 66 kişinin (%61.1) üniversite lisans mezunu, 22 kişinin (%20.4) üniversite lisansüstü programlarından mezun oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların %95'inden fazlasının yani neredeyse tamamının üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Araştırma katılımcılarının havacılık sektöründe yerine getirdikleri meslekleri incelendiğinde 33 kişinin (%30.6) pilot, 46 kişinin (%42.6) kabin hizmetleri görevlisi, 29 kişinin (%26.8) yer hizmetleri görevlisi olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak bakıldığında katılımcıların havacılık sektöründe faaliyet gösteren farklı

meslekleri yaptıkları görülmektedir. Aylık gelir dağılımı incelendiğinde 14 kişinin (%13.0) 10000 TL'den az, 7 kişinin (%6.5) 10000-15000 TL arasında, 22 kişinin (20.4) 15000-20000 TL arasında, 65 kişinin (%60.2) 20000 TL'den fazla aylık gelir kazandıkları görülmektedir. 108 kişi ile yürütülen çalışmada 48 kişinin (%44.4) 0-5 yıl arası, 50 kişinin (%46.3) 5-10 yıl arası, 9 kişinin (%8.3) 10-15 yıl arası, 1 kişinin (%0.9) 15-20 yıl arası iş tecrübesine sahip oldukları görülmüştür. Çalışanların %90 oranından daha fazlası 10 yıl ve altı iş tecrübesine sahip oldukları tespit edilmiştir.

3.4.1 Pilot Grubu

Pilot mesleğini yerine getiren 9 kadın pilot (%27.3) ve 24 erkek pilotun (%72.7) oluşturduğu ve 33 pilotun yer aldığı grubun yaş aralığı 28 ile 43 (Ort.=35.7, Med.=36, SS=3.79) arasında değişiklik göstermektedir. Örneklemde yer alan kadınların yaş ortalaması 33,88 (Med.=33, SS=2.97); erkek katılımcıların yaş ortalaması ise 36,37 (Med.=36.5, SS=3.89) olarak belirlenmiştir.

Pilot grubunda yer alan katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde 21 kişinin (%63.6) lisans mezunu olduğu, 12 kişinin lisansüstü derecesine sahip olduğu görülmüştür. Örneklemi oluşturan kadın pilotlardan 5 kişinin (%55.5) lisans, 4 kişinin (%44.5) lisansüstü bir öğretim kurumundan mezun olduğu belirlenmiştir. Gruptaki erkek pilot katılımcılarının içerisinde 16 kişinin lisans (%66.7), 8 kişinin (%33.3) lisansüstü mezunu bulunduğu belirlenmiştir. Pilot katılımcıların tamamı en az lisans seviyesinde mezuniyetleri bulunmaktadır.

Pilot grubunda yer alan katılımcıların medeni durumları incelendiğinde 23 kişinin (%69.7) bekar olduğu, 10 kişinin (%30.3) evli olduğu görülmüştür. Örneklemi oluşturan kadın pilotlardan 5 kişinin (%55.5) bekar, 4 kişinin (%44.5) evli olduğu belirlenmiştir. Gruptaki erkek pilot katılımcılarının içerisinde 18 kişinin bekar (%75.0), 6 kişinin (%25.0) evli olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan pilot katılımcıların 32'si (%96.7) aylık gelirlerinin 20 bin TL'den fazla bulunduğunu, yalnızca 1 erkek pilot (%3.3) aylık gelirinin 10 bin TL'den az olduğunu bildirmiştir. Katılımcıların neredeyse tamamının araştırmada sorulan aylık gelir sorusuna en üst basamaktan yanıt verdikleri anlaşılmıştır.

Pilot grubunda yer alan katılımcıların iş tecrübeleri incelendiğinde 14 kişinin (%42.4)

0-5 yıl arasında çalıştıkları, 15 kişinin (%45.5) 5-10 yıl arasında çalıştıkları, 4 kişinin ise (%12.1) 10 yıl ve üzerinde çalışma tecrübeleri bulunduğu görülmüştür. Örneklemi oluşturan kadın pilotlardan 7 kişinin (%77.8) 0-5 yıl arasında çalıştıkları, 1 kişinin 5-10 yıl arasında çalıştığı, 1 kişinin 10 yıl ve üzerinde çalıştığı bulunmuştur. Gruptaki erkek pilot katılımcılarından 7 kişinin (%29.2) 0-5 yıl arasında, 14 kişinin (%58.3) 5-10 yıl arasında, 3 kişinin (%12.5) ise 10 yıl ve üzerinde iş tecrübesi bulunduğu belirlenmiştir.

Pilot grubunda yer alan katılımcıların çalışmaya devam ettikleri son pozisyonundaki çalışma süreleri incelendiğinde 3 kişinin (%9.1) 0-6 ay arasında çalıştıkları, 4 kişinin (%12.1) 6-12 ay arasında çalıştıkları, 7 kişinin (%21.2) 1-3 yıl arasında çalıştıkları, 17 kişinin (%51.5) 3-10 yıl arasında çalıştıkları ve 2 kişinin (%6.1) 10 yıl ve üzerinde çalıştıkları görülmüştür. Örneklemi oluşturan kadın pilotlardan 1 kişinin (%11.2) 0-6 ay arasında çalıştığı, 4 kişinin (%44.4) 1-3 yıl arasında çalıştıkları, 4 kişinin (%44.4) 3-10 yıl arasında çalıştıkları bulunmuştur. Gruptaki erkek pilot katılımcılarından 2 kişinin (%8.3) 0-6 ay arasında, 4 kişinin (%16.7) 6-12 ay arasında, 3 kişinin (%12.5) 1-3 yıl arasında, 13 kişinin (%54.2) 3-10 yıl arasında, 2 kişinin (%8.3) ise 10 yıl ve üzerinde çalıştıkları belirlenmiştir.

Pilot grubunda yer alan katılımcıların şimdiye dek çalıştıkları havacılık şirketi sayısı incelendiğinde 16 kişinin (%48.5) 1 şirkette çalıştıkları, 9 kişinin (%27.3) 2 farklı şirkette çalıştıkları, 6 kişinin (%18.1) 3 farklı şirkette çalıştıkları, 2 kişinin (%6.1) 4 farklı şirkette çalıştıkları görülmüştür. Örneklemi oluşturan kadın pilotlardan 6 kişinin (%66.7) 1 şirkette çalıştıkları, 1 kişinin (%11.1) 2 farklı şirkette çalıştığı, 1 kişinin (%11.1) 3 farklı şirkette çalıştığı, 1 kişinin (%11.1) 4 farklı şirkette çalıştığı bulunmuştur. Gruptaki erkek pilot katılımcılarından 10 kişinin (%41.7) 1 şirkette çalıştıkları, 8 kişinin (%33.3) 2 farklı şirkette çalıştıkları, 5 kişinin (%20.8) 3 farklı şirkette çalıştıkları, 1 kişinin (%4.16) 4 farklı şirkette çalıştığı belirlenmiştir.

Pilot grubunda yer alan katılımcıların çalıştıkları hava yolu şirketinde görev alan diğer meslektaşları ve çalışanlarla olan iletişimlerinin sıklıkları incelendiğinde 11 kişinin (%33.3) her gün, 6 kişinin (%18.2) haftada bir kez, 6 kişinin (%18.2) iki haftada bir kez, 8 kişinin (%24.2) ayda bir kez, 2 kişinin ise (%6.1) ayda birden az görüştükleri bulunmuştur. Örneklemi oluşturan kadın pilotlardan 4 kişinin (%44.4) her gün, 2 kişinin (%22.2) haftada bir kez, 1 kişinin (%11.2) iki haftada bir kez, 2 kişinin ise (%22.2) ayda bir kez görüştükleri anlaşılmaktadır. Gruptaki erkek pilot katılımcılarının içerisinde 7 kişinin (%29.2) her gün, 4 kişinin (%16.7) haftada bir kez, 5 kişinin (%20.8) iki haftada bir kez, 6 kişinin (%25.0) ayda bir kez ve 2 kişinin (%8.3)

ayda birden az görüştükleri bulunmuştur.

Pilot grubunda yer alan katılımcıların görevleriyle ilgili mesleki yardım almayı tercih ettikleri gruplar incelendiğinde 9 kişinin (%27.3) kendilerine benzer kıdemdeki meslektaşlarından, 23 kişinin (%69.4) daha kıdemli gördükleri meslektaşlarından ve 1 kişinin (%3.3) idari personelden talep ettikleri görülmüştür. Örneklemi oluşturan kadın pilotlardan 3 kişinin (%33.3) kendilerine benzer kıdemdeki meslektaşlarından, 6 kişinin (%66.7) daha kıdemli gördükleri meslektaşlarından mesleki yardım almayı tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Gruptaki erkek pilot katılımcılarının içerisinde 6 kişinin (%25.0) kendilerine benzer kıdemdeki meslektaşlarından, 17 kişinin (%70.8) daha kıdemli gördükleri meslektaşlarından, 1 kişinin (%4.2) idari personelden mesleki yardım tercih ettikleri bulunmuştur.

Pilot grubunda yer alan katılımcıların hava yolu şirketinde çalışmalarındaki en baskın motivasyonları incelendiğinde 6 kişinin (%18.2) havacılık yaşam kültürüne ait olma isteği, 9 kişinin (%27.3) toplumsal statü ve prestije sahip olma isteği, 18 kişinin (%54.5) havacılık ilgisine sahip olmalarından dolayı havacılık şirketinde çalışmalarında rol oynadığını bildirmektedirler. Örneklemi oluşturan kadın pilotlardan 2 kişinin (%22.2) toplumsal statü ve prestije sahip olma isteği, 7 kişinin (%77.8) havacılık ilgisine sahip olmaları baskın motivasyonları olarak bulunmuştur. Gruptaki erkek pilot katılımcılarının içerisinde 6 kişinin (%25.0) havacılık yaşam kültürüne sahip olma isteği, 7 kişinin (%29.2) toplumsal statü ve prestije sahip olma isteği, 11 kişinin (%45.8) havacılık ilgisine sahip olmaları baskın gelen motivasyonları olarak bulunmuştur.

3.4.2 Kabin Hizmetleri Grubu

Kabin hizmetleri mesleğini yerine getiren 28 kadın kabin hizmetleri çalışanı (%60.9) ve 18 erkek kabin hizmetleri çalışanının (%39.1) oluşturduğu ve toplamda 46 kabin hizmetleri personelinin yer aldığı grubun yaş aralığı 26 ile 43 (Ort.=32.67, Med.=32, SS=4.19) arasında değişiklik göstermektedir. Örneklemde yer alan kadınların yaş ortalaması 32.82 (Med.=32.5, SS=4.53) ve yaşları 26 ile 43 arasında değişkenlik göstermektedir. Erkek katılımcıların yaş ortalaması ise 32.44 (Med.=32, SS=3.69) ve yaşları 26 ile 38 arasında değişkenlik gösterdiği belirlenmiştir.

Kabin hizmetleri grubunda yer alan katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde 1 kişinin (%2.2) lise, 10 kişinin (%21.7) ön lisans, 30 kişinin (%65.2) lisans ve 5 kişinin (%10.9)

lisansüstü derecesinde mezun olduğu görülmüştür. Örneklemi oluşturan kadın kabin hizmetleri görevlisi 1 kişinin (%3.6) lise, 7 kişinin (%25.0) ön lisans, 17 kişinin (%60.7) lisans ve 3 kişinin (%10.7) lisansüstü bir öğretim kurumundan mezun olduğu belirlenmiştir. Gruptaki erkek kabin hizmetleri görevlisi katılımcılarının içerisinde 3 kişinin ön lisans (%16.7), 13 kişinin (%72.2) lisans ve 2 kişinin (%11.1) lisansüstü derecede mezun bulunduğu belirlenmiştir.

Kabin hizmetleri grubunda yer alan katılımcıların medeni durumları incelendiğinde 29 kişinin (%63.0) bekar olduğu, 17 kişinin (%37.0) evli olduğu görülmüştür. Örneklemi oluşturan kadın kabin hizmetleri görevlilerinden 16 kişinin (%57.1) bekar, 12 kişinin (%42.9) evli olduğu belirlenmiştir. Gruptaki erkek kabin hizmetleri görevlisi katılımcıların içerisinde 13 kişinin bekar (%72.2), 5 kişinin (%27.8) evli olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan kabin hizmetleri görevlisi katılımcılardan 2 kişi (%4.3) aylık gelirlerinin 10 bin TL'den az, 4 kişi (%8.7) 10 bin TL-15 bin TL arasında, 15 kişi (%32.6) 15 bin TL-20 bin TL arasında ve 25 kişi (%54.3) 20 bin TL'den fazla elde ettikleri bulunduğu anlaşılmıştır.

Kabin hizmetleri grubunda yer alan katılımcıların iş tecrübeleri incelendiğinde 17 kişinin (%37.0) 0-5 yıl arasında çalıştıkları, 24 kişinin (%52.2) 5-10 yıl arasında çalıştıkları, 4 kişinin ise (%8.7) 10-15 arasında çalıştıkları ve 1 kişinin (%2.2) 15 yıl ve üzerinde çalışma tecrübeleri bulunduğu görülmüştür. Kabin hizmetleri grubunda yer alan katılımcıların çalışmaya devam ettikleri son pozisyonundaki çalışma süreleri incelendiğinde 2 kişinin (%4.3) 0-6 ay arasında çalıştıkları, 8 kişinin (%17.4) 6-12 ay arasında çalıştıkları, 11 kişinin (%23.9) 1-3 yıl arasında çalıştıkları, 25 kişinin (%54.3) 3-10 yıl arasında çalıştıkları görülmüştür. Kabin hizmetleri grubunda yer alan katılımcıların şimdiye dek çalıştıkları havacılık şirketi sayısı incelendiğinde 20 kişinin (%43.5) 1 şirkette çalıştıkları, 15 kişinin (%32.6) 2 farklı şirkette çalıştıkları, 10 kişinin (%21.7) 3 farklı şirkette çalıştıkları, 1 kişinin (%2.2) 4 farklı şirkette çalıştıkları görülmüştür.

Kabin hizmetleri grubunda yer alan katılımcıların çalıştıkları hava yolu şirketinde görev alan diğer meslektaşları ve çalışanlarla olan iletişimlerinin sıklıkları incelendiğinde 6 kişinin (%13.0) her gün, 9 kişinin (%19.6) haftada bir kez, 11 kişinin (%23.9) iki haftada bir kez, 15 kişinin (%32.6) ayda bir kez, 5 kişinin ise (%10.9) ayda birden az görüştükleri bulunmuştur. Bu katılımcıların görevleriyle ilgili mesleki yardım almayı tercih ettikleri gruplar incelendiğinde 12 kişinin (%26.1) kendilerine benzer kıdemdeki meslektaşlarından, 11 kişinin (%23.9) daha kıdemli gördükleri meslektaşlarından, 10 kişinin (%21.7) idari personelden ve 13 kişinin (%28.3) grup sorumlusundan talep ettikleri görülmüştür. Kabin hizmetleri grubunda yer

alan katılımcıların hava yolu şirketinde çalışmalarındaki en baskın motivasyonları incelendiğinde 4 kişinin (%8.7) havacılık yaşam kültürüne ait olma isteği, 13 kişinin (%28.3) toplumsal statü ve prestije sahip olma isteği, 18 kişinin (%39.1) yüksek gelir beklentisi ve 11 kişinin (%23.9) havacılık ilgisine sahip olmalarından dolayı havacılık şirketinde çalışmalarında rol oynadığını bildirmektedirler.

3.4.3 Yer Hizmetleri Grubu

Havacılıkta yer hizmetleri mesleğini yerine getiren kadın yer hizmetleri çalışanı 18 kişi (%62.1) ve 11 erkek yer hizmetleri çalışanının (%37.9) oluşturduğu, toplamda 29 yer hizmetleri personelinin yer aldığı grubun yaş aralığı 26 ile 42 (Ort.=30.83, Med.=29, SS=4.32) arasında değişiklik göstermektedir. Örneklemde yer alan kadınların yaş ortalaması 30.94 (Med.=29, SS=4.55) ve yaşları 26 ile 42 arasında değişkenlik göstermektedir. Erkek katılımcıların yaş ortalaması ise 30.63 (Med.=29, SS=4.12) ve yaşları 26 ile 37 arasında değişkenlik gösterdiği belirlenmiştir.

Yer hizmetleri grubunda yer alan katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde 3 kişinin (%10.4) lise, 5 kişinin (%17.2) ön lisans, 16 kişinin (%55.2) lisans ve 5 kişinin (%17.2) lisansüstü derecesinde mezun olduğu görülmüştür. Örneklemi oluşturan kadın yer hizmetleri görevlisi 1 kişinin (%5.5) lise, 3 kişinin (%16.7) ön lisans, 10 kişinin (%55.5) lisans ve 4 kişinin (%22.3) lisansüstü bir öğretim kurumundan mezun olduğu belirlenmiştir. Gruptaki erkek yer hizmetleri görevlisi katılımcılarının içerisinde 2 kişinin lise (%18.2), 2 kişinin ön lisans (%18.2), 6 kişinin (%54.5) lisans ve 1 kişinin (%9.1) lisansüstü derecede mezun bulunduğu belirlenmiştir.

Yer hizmetleri grubunda yer alan katılımcıların medeni durumları incelendiğinde 19 kişinin (%65.5) bekar olduğu, 10 kişinin (%34.5) evli olduğu görülmüştür. Örneklemi oluşturan kadın yer hizmetleri görevlilerinden 10 kişinin (%55.5) bekar, 8 kişinin (%44.5) evli olduğu belirlenmiştir. Gruptaki erkek yer hizmetleri görevlisi katılımcıların içerisinde 9 kişinin bekar (%81.8), 2 kişinin (%18.2) evli olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan yer hizmetleri görevlisi katılımcılardan 11 kişi (%37.9) aylık gelirlerinin 10 bin TL'den az, 3 kişi (%10.3) 10 bin TL-15 bin TL arasında, 7 kişi (%24.1) 15 bin TL-20 bin TL arasında ve 8 kişi (%27.6) 20 bin TL'den fazla elde ettikleri bulunduğu anlaşılmıştır.

Yer hizmetleri grubunda yer alan katılımcıların iş tecrübeleri incelendiğinde 17 kişinin (%58.6) 0-5 yıl arasında çalıştıkları, 11 kişinin (%37.9) 5-10 yıl arasında çalıştıkları, 1 kişinin ise (%3.4) 10-15 arasında çalışma tecrübeleri bulunduğu görülmüştür. Yer hizmetleri grubunda yer alan katılımcıların çalışmaya devam ettikleri son pozisyonundaki çalışma süreleri incelendiğinde 3 kişinin (%10.3) 0-6 ay arasında çalıştıkları, 8 kişinin (%27.6) 6-12 ay arasında çalıştıkları, 7 kişinin (%24.1) 1-3 yıl arasında çalıştıkları, 10 kişinin (%34.5) 3-10 yıl arasında çalıştıkları ve 1 kişinin (%3.4) 10 yıl ve üzerinde çalıştığı görülmüştür. Yer hizmetleri grubunda yer alan katılımcıların şimdiye dek çalıştıkları havacılık şirketi sayısı incelendiğinde 16 kişinin (%55.2) 1 şirkette çalıştıkları, 9 kişinin (%31.0) 2 farklı şirkette çalıştıkları, 4 kişinin (%13.8) 3 farklı şirkette çalıştıkları görülmüştür.

Yer hizmetleri grubunda yer alan katılımcıların çalıştıkları hava yolu şirketinde görev alan diğer meslektaşları ve çalışanlarla olan iletişimlerinin sıklıkları incelendiğinde 3 kişinin (%10.3) her gün, 5 kişinin (%17.2) haftada bir kez, 10 kişinin (%34.5) iki haftada bir kez, 8 kişinin (%27.6) ayda bir kez, 3 kişinin ise (%10.3) ayda birden az görüştükleri bulunmuştur. Bu katılımcıların görevleriyle ilgili mesleki yardım almayı tercih ettikleri gruplar incelendiğinde 6 kişinin (%20.7) kendilerine benzer kıdemdeki meslektaşlarından, 5 kişinin (%17.2) daha kıdemli gördükleri meslektaşlarından, 5 kişinin (%17.2) idari personelden ve 13 kişinin (%44.8) grup sorumlusundan talep ettikleri görülmüştür. Kabin hizmetleri grubunda yer alan katılımcıların hava yolu şirketinde çalışmalarındaki en baskın motivasyonları incelendiğinde 2 kişinin (%6.9) havacılık yaşam kültürüne ait olma isteği, 4 kişinin (%13.8) toplumsal statü ve prestije sahip olma isteği, 20 kişinin (%69.0) yüksek gelir beklentisi ve 3 kişinin (%10.3) havacılık ilgisine sahip olmalarından dolayı havacılık şirketinde çalışmalarında rol oynadığını bildirmektedirler.

Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Pilot Grubu (N=33)		Kabin Hizmetleri Grubu (N=46)		Yer Hizmetleri Grubu (N=29)	
	N	%	N	%	N	%
Cinsiyet						
Kadın	9	27.3	28	60.9	18	62.1
Erkek	24	72.7	18	39.1	11	37.9
Yaş						
25-29 yaş	2	6.1	13	28.3	17	58.7

30-35 yaş	13	39.4	21	45.6	7	24.1
36-40 yaş	14	42.4	10	21.7	4	13.8
41-45 yaş	4	12.1	2	4.3	1	3.4
Medeni Durum						
Bekar	23	69.7	29	63.0	19	65.5
Evli	10	30.3	17	37.0	10	34.5
Eğitim Durumu						
Lise	0	0	1	2.2	3	10.3
Ön lisans	0	0	10	21.7	5	17.2
Lisans	21	63.6	30	65.2	16	55.2
Lisansüstü	12	36.4	5	10.9	5	17.3
Aylık Gelir						
10000 TL'den az	1	3.3	2	4.3	11	37.9
10000 TL-15000 TL	0	0	4	8.7	3	10.3
15000 TL-20000 TL	0	0	15	32.6	7	24.1
20000 TL'den fazla	32	96.7	25	54.3	8	27.7
İş Tecrübesi						
0-5 yıl	14	42.4	17	37.0	17	58.7
6-10 yıl	15	45.5	24	52.2	11	37.9
11-15 yıl	4	12.1	4	8.7	1	3.4
16-20 yıl	0	0	1	2.2	0	0

Tablo 3.2: Katılımcıların Çalışma Hayatına İlişkin Demografik Özellikleri

	Pilot Grubu (N=33)		Kabin Hizmetleri Grubu (N=46)		Yer Hizmetleri Grubu (N=29)	
	N	%	N	%	N	%
Son Çalışılan Pozisyonda Çalışma Süresi						
0-6 ay	3	9.1	2	4.3	3	10.3
6-12 ay	4	12.1	8	17.4	8	27.7
1-3 yıl	7	21.2	11	23.9	7	24.1
3-10 yıl	17	51.5	25	54.3	10	34.5
10 yıl ve üstü	2	6.1	0	0	1	3.4
Farklı Şirketlerde Çalışma Sayısı						
1 şirket	16	48.5	20	43.5	16	55.2
2 şirket	9	27.3	15	32.6	9	31.0

3 şirket	6	18.2	10	21.7	4	13.8
4 şirket	2	6.1	1	2.2	0	0
Diğer Çalışanlarla Görüşme Sayısı						
Her gün	11	33.3	6	13.1	3	10.3
Haftada bir	6	18.2	9	19.6	5	17.2
İki haftada bir	6	18.2	11	23.9	10	34.5
Ayda bir	8	24.2	15	32.6	8	27.7
Ayda birden az	2	6.1	5	10.9	3	10.3
Mesleki Yardım Alınan Çalışanlar						
Benzer kıdemdeki iş arkadaşları	9	27.3	12	26.1	6	20.8
Daha kıdemli iş arkadaşları	23	69.7	11	23.9	5	17.2
İdari personel (müdür gibi)	1	3.3	10	21.7	5	17.2
Grup sorumlusu	0	0	13	28.3	13	44.8
Havacılıkta En Baskın Motivasyon						
Havacılık yaşam kültürüne aitlik	6	18.2	4	8.7	2	6.9
Toplumsal statü ve prestij	9	27.3	13	28.3	4	13.8
Yüksek gelir elde etme	0	0	18	39.1	20	69
Havacılık ilgisine sahip olma	18	54.5	11	23.9	3	10.3

Katılımcıların psikolojik iyi oluş hali, proaktif davranışlar ve örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyete göre ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3.3’de gösterilmiştir.

Tablo 3.3: Örneklemin Cinsiyete Göre Psikolojik İyi Oluş Hali, Proaktif Davranışlar ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek Alt Boyutları	Cinsiyet	N	Ort.	S.S.
Özerklik	Kadın	55	3.98	1.17
	Erkek	53	4.34	.75
	Toplam	108	4.16	1.00
Çevre Hakimiyeti	Kadın	55	3.84	.92
	Erkek	53	4.28	.73
	Toplam	108	4.05	.86
Kişisel Gelişim	Kadın	55	4.08	1.03
	Erkek	53	4.54	.74
	Toplam	108	4.31	.92
Olumlu İlişki	Kadın	55	3.65	1.12

	Erkek	53	4.03	1.14
	Toplam	108	3.83	1.14
Yaşam Amacı	Kadın	55	3.92	.95
	Erkek	53	4.26	1.00
	Toplam	108	4.08	.98
Kendini Kabul	Kadın	55	4.37	.89
	Erkek	53	4.49	.74
	Toplam	108	4.42	.82
Örgüte Yönelik	Kadın	55	2.35	.66
Proaktif Davranışlar	Erkek	53	2.33	.63
	Toplam	108	2.34	.64
Çalışanlara Yönelik	Kadın	55	3.16	.62
Proaktif Davranışlar	Erkek	53	3.21	.72
	Toplam	108	3.19	.69
Bireysel Proaktif	Kadın	55	3.68	.99
Davranışlar	Erkek	53	3.79	.90
	Toplam	108	3.73	.95
Duygusal Bağlılık	Kadın	55	3.96	.93
	Erkek	53	3.88	.89
	Toplam	108	3.92	.91
Devamlılık Bağlılığı	Kadın	55	4.34	.97
	Erkek	53	4.43	1.65
	Toplam	108	4.38	1.34
Normatif Bağlılık	Kadın	55	4.27	.86
	Erkek	53	3.97	1.02
	Toplam	108	4.10	.95

3.5 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma verileri Demografik Bilgi Formu, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Kısa Versiyonu, Proaktif Davranış Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Bahsedilen ölçeklere ilişkin detaylı bilgiler aşağıda yer almaktadır.

3.5.1 Demografik Bilgi Formu

Katılımcılara bilgilendirilmiş onam doğrultusunda bilgi verildikten sonra araştırmacı tarafından hazırlanan cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim düzeyi, meslek, aylık gelir, iş tecrübesi ve çalışma hayatına ilişkin soruların yer aldığı Demografik Bilgi Formunun doldurulması istenmiştir. Araştırma için oluşturulan bu form Ek 2’de sunulmuştur.

3.5.2 Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Kısa Versiyonu -2

Araştırmada kullanılan Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Carol D. Ryff ve Corey Lee M. Keyes tarafından oluşturulmuştur. Ölçeğin orijinal ismi ‘Psychological Well-Being’dir. Geliştirilmiş olan ilk formu 84 maddeden oluşmaktaydı. Ryff ve Keyes (1995) tarafından süreyi kısa tutmak ve daha kullanışlı hale getirmek amacıyla bu ölçek kısaltılarak kısa bir versiyonu geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlik güvenirlik çalışması 2013 yılında Bülent Baki Telef tarafından yapılmıştır (Polatçı, 2020). Ölçeğin kısa formu özerklik, çevre hakimiyeti, kişisel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amacı, kendini kabul olmak üzere toplam 6 alt boyuttan oluşmaktadır ve her bir boyut için 3 ifade olmak üzere 18 madde yer almaktadır. Alt boyutları ölçen maddelere verilen cevaplardan alınacak puanlar 3 ile 18 arasında, ölçekten alınacak genel puanlar ise 18 ile 108 puan arasında değişiklik göstermektedir. Tüm alt ölçekler için alınan daha yüksek puanlar daha yüksek psikolojik iyi oluş halini işaret etmekte, aynı zamanda o alt ölçek için alınan daha yüksek puanlar o boyut ile ilgili özelliklerin daha fazla bulunduğunu göstermektedir.

6’lı likert tipindeki ölçeğe verilen cevaplar; 1 puan hiç katılmıyorum, 2 puan genelde katılmıyorum, 3 puan kısmen katılmıyorum, 4 puan kısmen katılıyorum, 5 puan çoğunlukla katılıyorum ve 6 puan tamamen katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarına göre ifadeler gruplandırıldığında 1.,2.,3. ifadeler özerklik boyutunu, 4.,5.,6. ifadeler çevresel hakimiyet, 7.,8.,9. ifadeler kişisel gelişim, 10.,11.,12. ifadeler başkalarıyla olumlu ilişkiler, 13.,14.,15. ifadeler yaşam amacı ve 16.,17.,18. ifadeler ise kendini kabul boyutunu temsil ettiği görülmektedir. Ölçekte 1.,5.,9.,10.,12.,13.,15.,18. İfadeler ters kodlanmaktadır (Ünüvar, 2020). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Ek 3’te sunulmuştur.

3.5.3 Proaktif Davranış Ölçeği

Bu ölçek, Yi (2009); Parker ve Collins (2010) çalışmalarında kullanılan proaktif davranışlara ilişkin ifadelerin düzenlenmesiyle geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal adı ‘Proactive Behavior’dır. Ölçek ilk halinde örgüte yönelik, çalışma arkadaşlarına yönelik, bireysel olmak üzere 3 boyutta ve 32 ifadeden oluşturulmuştur. Kanten ve Alparslan tarafından 2014 yılında Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışması yapılmıştır (Polatcı, 2020). Türkçe uyarlama çalışmasında 32 maddeden oluşan orijinal formundan yapılan analizler sonucu 14 madde çıkarılarak ölçeğe 18 madde ile son hali verilmiştir. Örgüte yönelik proaktif davranışlar boyutunda altı ifade, çalışma arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar boyutunda altı ifade, bireysel proaktif davranışlar boyutunda altı ifade yer almaktadır. Orijinal ölçekte ve geçerlik çalışmasında 5’li likert tipi kendini bildirim ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılardan alınan cevaplarda 1 puan kesinlikle katılmıyorum, 2 puan katılmıyorum, 3 puan kararsızım, 4 puan katılıyorum, 5 puan kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır (Kanten, 2020). Proaktif Davranışlar Ölçeği Ek 4’te sunulmuştur.

3.5.4 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel davranış araştırmalarında yoğun bir şekilde kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilmiştir. Dağlı, Eliçicek ve Han (2018) tarafından yapılan çalışmada yüksek geçerlik ve yüksek güvenirlik sonuçları veren ölçek alan yazında sıkça kullanılmaktadır. 18 maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin beş maddesi olumsuz, üç maddesi de olumlu olarak düzenlenmiştir. 5’li likert tipinde kendini bildirim ölçeğidir. Katılımcıların ifadelere verdikleri 1 puan kesinlikle katılmıyorum, 2 puan katılmıyorum, 3 puan kararsızım, 4 puan katılıyorum ve 5 puan kesinlikle katılıyorum şeklinde belirtilmektedir. Katılımcıların ölçekten aldıkları puanlara göre, düşük puan alanların örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük bulunduğunu, yüksek puan alanlarınsa örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek bulunduğunu göstermektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan madde sayısı olan 18 iken, en yüksek puan 90 puandır.

Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 1.,2.,3.,4.,5.,6. maddeler duygusal bağlılık alt boyutunu; ölçeğin ortalarında yer alan 7.,8.,9.,10.,11.,12. maddeler devamlılık bağlılığı alt boyutunu; ölçeğin sonlarında yer alan 13.,14.,15.,16.,17.,18. maddeler normatif

bağlılık alt boyutunu ifade eder (Sarıyıldız, 2020). Örgütsel Bağlılık Ölçeği Ek-5'te sunulmuştur.

3.6 VERİLERİN ANALİZ YÖNTEMİ

Araştırmanın yapılabilmesi için ilk olarak İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Başkanlığından gerekli izin alınmıştır. Çevrimiçi asenkron veri toplamaya olanak sağlayan Google Forms aracılığıyla kullanılan ölçekler ve veri setleri havacılık sektörü çalışanlarının erişimine açık hale getirilmiştir. Havacılık sektörü çalışanlarına ulaşabilmek amacıyla çeşitli kariyer paylaşım siteleri kullanılmış, sosyal medya kullanıcılarının paylaşım yapmaları sağlanmıştır. Araştırmada planlanandan daha az sayıda havacılık personeline ulaşılması sebebiyle havacılık sektörü işletmelerinden gönüllülerin yardımıyla farklı havacılık meslek gruplarından çalışanlara daha hızlı ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılan tüm çalışanlardan Temmuz 2022- Eylül 2022 tarihleri arasında veri toplanmıştır. Araştırmaya katılan tüm katılımcılar demografik bilgilerin yer aldığı Demografik Bilgi Formu, Psikolojik İyi Olma Ölçeği, Proaktif Davranışlar Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğini doldurmuşlardır. Araştırmaya katılan tüm çalışanlardan bilgilendirilmiş onam formu alınarak araştırmaya katılımın gönüllülük koşuluna dayandığı, kendileri ile ilgili bireysel değerlendirme yapılamayacağı, verilerin yalnızca toplu sonuçlar için değerlendirilebileceği açıklanmıştır. Tüm veri setleri ve ölçeklerin doldurulması ortalama 25 dakika sürmüştür.

Katılımcılardan elde edilen verilerin tamamlanmasıyla birlikte toplanan tüm veriler SPSS.23 programında kodlanmıştır. Analizlere geçilmeden önce hatalı girişi yapılan veriler, tekrarlayan işaretlemeler ve kayıp veriler incelenmiştir. Ölçeklerin yüzde beşinden fazlası kullanılamaz durumda olduğu tespit edilen katılımcının çıktıları analizden çıkarılmıştır. Analizde değerlendirilen tüm veriler toplu bir şekilde ele alınmıştır.

Araştırmada kullanılan tüm değişkenler üzerinde yapılan ön analizlerle toplanan verilerin normallik sayıltılarını sağladığı anlaşılmıştır. Değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkileri Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların psikolojik iyi oluş hali, proaktif davranışlar ve örgütsel bağlılık alt boyutlarının demografik faktörlere (cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim düzeyi, meslek, iş tecrübesi) göre farklılık göstermesi durumu varyans analizleriyle ele alınmıştır. Havacılık sektörü çalışanlarından

pilotlar, kabin hizmetleri görevlileri ve yer hizmetleri görevlileri ile kadın ve erkeklerin psikolojik iyi oluş hali, proaktif davranışlar ve örgütsel bağlılık açısından farklılık gösterip göstermediğini anlamak üzere varyans analizleri kullanılmıştır. Tüm katılımcıların verileri üzerinde kullanılan ölçeklerin alt boyutları arasında gözlenen ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizleri yapılmıştır. Örgütsel bağlılığı yordayan değişkenlerin bulunması amacıyla veriler üzerinde regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.



4. BULGULAR

Bu bölümde öncelikle araştırmanın örnekleme yönelik betimsel bulgulara yer verilecek ardından çalışmanın temel amacını içeren temel hipotez sınamalarına ve yan hipotez sınamalarına ait bulgular sunulacaktır.

4.1 GEÇERLİK VE GÜVENİLİRLİK BULGULARI

Verilerdeki aşırı uç değerlerin belirlenmesi için araştırmada kullanılan ölçekler olan Psikolojik İyi olma Ölçeği, Proaktif Davranışlar Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin ortalama puanları z puanına çevrilmiştir. Verilerde yer alan üç katılımcının z puanlarının belirli aralıkta yer almadığı saptanmıştır ancak bu verilerdeki değerler üzerinde düzeltme yapılmamıştır. Verilerin normal dağıldığı basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında yer almasından dolayı anlaşılmıştır. Bu yüzden veriler üzerinde parametrik analizler yapılmıştır.

İç tutarlılık ölçeği oluşturan maddelerin birbiriyle ne derece uyumlu olduğu ile ilgilidir. İç tutarlılığın tespitinde yaygın olarak kullanılan Cronbach alfa katsayısının .7'nin üstünde olması beklenmektedir (DeVellis, 2012). Psikolojik İyi Oluş Hali Ölçeği'nin Akın (2008) tarafından yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmasında ölçek Türkçe'ye uyarlanmış; Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları özerklik boyutu için .86, çevre hakimiyeti boyutu için .90, kişisel gelişim boyutu için .87, olumlu ilişkiler boyutu için .91, yaşam amacı boyutu için .90, kendini kabul boyutu için .93 olarak bulunmuştur. Test tekrar test güvenirlik katsayısı ise .81 ve .85 arasında değişmektedir. Tüm alt boyutlar için kısa ve uzun formun aralarındaki korelasyon katsayıları değerleri 0.70 ile 0.89 arasında değişmektedir. Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Tüm alt boyutların iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında ise özerklik .79, çevre hakimiyeti .81, kişisel gelişim .79, olumlu ilişkiler .83, yaşam amacı .74, kendini kabul .71 olarak bulunmuştur. Kanten'in (2020) araştırmasında Proaktif Davranışlar Ölçeği'nin üç alt boyutunun Cronbach Alfa katsayıları; örgüte yönelik proaktif davranışlar için .83, çalışma arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar için .85, bireysel proaktif davranışlar için .87 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada tüm alt boyutların iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında örgüte yönelik proaktif davranışlar için .72, çalışma

arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar .76, bireysel proaktif davranışlar .77 olarak bulunmuştur. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin üç alt boyutunun Cronbach Alfa katsayıları; duygusal bağlılık için .80, devamlılık bağlılığı için .84, normatif bağlılık için .86 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ise iç tutarlılık katsayıları duygusal bağlılık .76, devamlılık bağlılığı .74, normatif bağlılık .69 olarak bulunmuştur.

4.2 KORELASYON ANALİZİ

İlişkisel araştırma desenleri arasında yer alan korelasyonel (bağıntısal) desenler psikoloji araştırmalarında en sık rastlanan ve en popüler olan araştırma desenlerindendir. Araştırmada ölçülen iki ya da daha fazla değişken arasındaki doğrusal ilişki ölçümünde kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Korelasyonel desenler çok fazla kullanılmalarına rağmen deneysel araştırma desenlerinin koşullarını yerine getiremediğinden dolayı neden sonuç ilişkisi hakkında fikir vermez, yalnızca değişkenler arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Değişkenler arasındaki ilişkiler incelenirken korelasyon katsayısı analiz edilir ve bu korelasyon katsayısının yönü ve büyüklüğüne göre açıklama getirilir. İki değişken arasındaki ilişkinin doğrusal şekilde incelendiği korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değer almaktadır. Korelasyon katsayısı negatif değerli ise ilişki yönünün negatif olduğuna; korelasyon katsayısı pozitif değerliyse ilişki yönünün pozitif olduğu kararı verilir. Negatif yönlü korelasyon değişkenlerden birinin artarken diğelerinin azaldığına işaret etmektedir. Pozitif yönlü korelasyonda ise her iki değişkenin de aynı yönde değişim gösterdiği anlamına gelmektedir. Korelasyon katsayısı sıfıra yaklaştıkça değişkenler arasındaki ilişkinin azaldığı sonucu çıkarılır. 0 ile .5 zayıf korelasyonu ifade ederken .5 ile .9 orta korelasyonu ve .9 ile 1 arası korelasyonlar da kuvvetli ilişkileri açıklamaktadır (Maclin ve Solso, 2019). Cohen (1988) korelasyon katsayıları için kılavuz değerleri; $r=.10 - r=.29$ için küçük ilişki, $r=.30 - r=.49$ orta ilişki, $r=.50 - r=1.0$ büyük ilişki olarak belirtmiştir.

Korelasyon analizi için en yaygın olarak istatistik programlarında Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı ve Spearman sıra farkları korelasyon katsayısı kullanılmaktadır. Pearson r , aralık ölçekli (sürekli) değişkenler için; Spearman ρ ise sıralama ölçeğinden elde edilmiş ve sıralanmış veriler için kullanışlı olmaktadır. Spearman ρ , veriler Pearson korelasyonu için kriterleri karşılamadığında da seçenek sunmaktadır (Pallant, 2015).

Tablo 4.4: Ölçek Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Ölçekler ve Form	Boyutlar ve Değişkenler	Özerklik	Çevre Hakimiyeti	Kişisel Gelişim	Olumlu İlişkiler	Yaşam Amacı	Kendini Kabul	Örgüte Yönelik	Çalışma Arkadaşlarına Yönelik	Bireysel Yönelik	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Psikolojik İyi Oluş Hali	Özerklik	1											
	Çevre Hakimiyeti	.51**	1										
	Kişisel Gelişim	.36**	.42**	1									
	Olumlu İlişkiler	.12	.46**	.58**	1								
	Yaşam Amacı	.09	.36**	.48**	.72**	1							
	Kendini Kabul	.17	.28**	.53**	.66**	.59**	1						
Proaktif Davranışlar	Örgüte Yönelik	-0,13	-0,05	-0,03	-0,08	-0,16	-0,01	1					
	Çalışma Arkadaşlarına Yönelik	.14	.06	-0,06	-0,09	-0,03	-0,04	.33**	1				
	Bireysel Yönelik	-0,05	-0,04	-0,05	.01	-0,03	-0,09	.01	.37**	1			
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	.21*	.12	.15	.28**	.16	.37**	.21*	-0,06	.47**	1		
	Devamlılık Bağlılığı	-0,3**	.28*	.03	.18	-0,06	.21*	.12	-0,12	.27**	.32*	1	
	Normatif Bağlılık	-0,14	-0,07	.18	.41**	.31**	.41**	.07	-0,12	-0,18	.45**	.36**	1
Demografik Bilgi Formu	Yaş	.02	-0,08	-0,09	-0,06	-0,11	-0,16	.11	.07	.08	-0,02	.12	-0,08
	Aylık Gelir	.03	.09	-0,03	.12	.17	.19	.02	.04	.15	-0,07	.02	-0,18
	İş Tecrübesi	.21	-0,08	-0,08	-0,16	-0,19*	.13	.13	.02	-0,05	.04	.18	-0,13
	Çalışma Süresi	.18	.10	.06	.10	.03	.12	.06	.05	.01	.07	.18	.02

(*p<.05, **p<.01)

Yapılan araştırmadaki korelasyon katsayıları özerklik, çevre hakimiyeti, kişisel gelişim, olumlu ilişkiler geliştirme, yaşam amacı, kendini kabul; örgüte yönelik proaktif davranışlar, çalışma arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar, bireysel proaktif davranışlar; duygusal bağlılık, devamlı bağlılık, normatif bağlılık düzeylerinin aralarındaki ilişkileri incelemek için analiz edilmiş ve tüm hesaplamalar Tablo 4.3'te özetlenmiştir. Yapılan korelasyon analizinde bazı değişkenler arasındaki ilişkiler kayda değer oranda göze çarpmaktadır. Örgütsel bağlılık alt düzeyleri olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık diğer değişkenlerle zayıf korelasyonlar göstermiştir.

Psikolojik iyi oluş halinin alt boyutlarından özerklik, çevre hakimiyeti ve kişisel gelişim boyutları birbirleriyle orta korelasyonel ilişki göstermiştir. Özerklik alt düzeyi ile çevre

hakimiyeti arasındaki korelasyon katsayısı .51 olarak hesaplanmıştır. Özerklik alt düzeyi ile kişisel gelişim arasındaki korelasyon katsayısı .36 olarak hesaplanmıştır. Çevre hakimiyeti alt düzeyi ile kişisel gelişim arasındaki korelasyon katsayısı .42 olarak hesaplanmıştır. Psikolojik iyi oluş halinin alt boyutlarından kişisel gelişim alt düzeyi, diğer psikolojik iyi oluş hali alt boyutlarıyla orta korelasyonel ilişki gösterdiği bulunmuştur. Kişisel gelişim alt düzeyi özerklik ($r=.36$), çevre hakimiyeti ($r=.42$), olumlu ilişkiler ($r=.58$), yaşam amacı ($r=.48$), kendini kabul ($r=.53$) düzeyleriyle ilişkisi orta korelasyon katsayısı ile ifade edilmektedir. Olumlu ilişkiler, yaşam amacı ve kendini kabul değişkenleri birbirleriyle orta korelasyon katsayısı olarak ifade edilen büyüklüklerde ilişkiler kurduğu saptanmıştır. Tüm değişkenler arasındaki en yüksek ilişki olumlu ilişkiler ile yaşam amacı arasındaki hesaplanan .72 korelasyon katsayısı ile gösterilmektedir. Olumlu ilişkiler alt düzeyi ile kendini kabul arasındaki korelasyon katsayısı .66 olarak hesaplanmıştır. Yaşam amacı alt düzeyi ile kendini kabul arasındaki korelasyon katsayısı .59 olarak gösterilmiştir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunun diğer bazı alt boyutlarla anlamlı ilişki kurduğu saptanmıştır. Duygusal bağlılık; psikolojik iyi oluş hali alt boyutlarından özerklik ($r=.21$), olumlu ilişkiler ($r=.28$), kendini kabul ($r=.37$); proaktif davranışlar alt boyutlarından örgüte yönelik proaktif davranışlar ($r=.21$), bireysel proaktif davranışlar ($r=.47$) boyutlarıyla anlamlı ilişki gösterdiği bulunmuştur. Örgütsel bağlılık alt boyutlarından devamlılık bağlılığı ile özerklik ($r=-.30$), çevre hakimiyeti ($r=.28$), kendini kabul ($r=.21$), bireysel proaktif davranışlar ($r=.27$) boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Normatif bağlılık ile olumlu ilişkiler ve kendini kabul boyutları arasında ($r=.41$) düzeyinde anlamlı ilişki bulunmaktadır.

4.2.1. Grupların Korelasyon Analizleri

Bu bölümde, havacılık sektöründeki çalışanların mesleklerine göre oluşturulan grupların örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkili olabilecek değişkenlerin incelenmesine ilişkin sorunun cevaplanması amaçlanmış ve katılımcıların psikolojik iyi oluş hali, proaktif davranışlar ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında korelasyon analizleri yapılmıştır. Pilotlar, kabin hizmetleri görevlileri ve yer hizmetleri görevlilerinden oluşan gruplardan toplanan verilerin normal dağılım gösterdiği yapılan analiz sonucunda tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda hesaplanan katsayı Spearman sıra farkları korelasyon katsayısı hesaplama yöntemi

ile elde edilmiştir. 108 çalışandan oluşan tüm örneklemin 33'ü pilot, 46'sı kabin hizmetleri görevlisi ve 29'u yer hizmetleri görevlisi olarak görev yapmaktadır. İlk olarak pilot grubu ardından kabin hizmetleri görevlileri grubu ve en son olarak yer hizmetleri grubunun yaşları, aylık gelir ve iş tecrübeleri, çalışma süreleri ile psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri, proaktif davranışlar alt düzeyleri ve örgütsel bağlılık alt düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

4.2.1.1. Pilot Grubu Korelasyon Katsayıları

Pilot olarak görev yapmakta olan katılımcıların yaşları, aylık gelir, iş tecrübesi ve toplam çalışma süreleri ile psikolojik iyi oluş hali düzeyleri, proaktif davranışlar düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki korelasyon katsayısı ile incelenmiştir.

Tablo 4.5: Pilot Grubu Korelasyon Katsayıları

Ölçekler ve Form	Boyutlar ve Değişkenler	Özerklik	Çevre Hakimiyeti	Kişisel Gelişim	Olumlu İlişkiler	Yaşam Amacı	Kendini Kabul	Örgüte Yönelik	Çalışma Arkadaşlarına Yönelik	Bireysel Yönelik	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Psikolojik İyi Oluş Hali	Özerklik	1											
	Çevre Hakimiyeti	.60**	1										
	Kişisel Gelişim	.55**	.51**	1									
	Olumlu İlişkiler	.32	.53**	.68**	1								
	Yaşam Amacı	.40*	.38*	.59**	.67**	1							
	Kendini Kabul	.39*	.30	.64**	.66**	.51**	1						
Proaktif Davranışlar	Örgüte Yönelik	-0,08	-0,07	-0,07	-0,18	-0,26	-0,07	1					
	Çalışma Arkadaşlarına Yönelik	.04	-0,04	-0,05	-0,25	-0,11	-0,03	.31	1				
	Bireysel Yönelik	-0,23	.01	.12	.2	.10	.06	-0,05	.21	1			
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	.42*	.14	.18	.17	.02	.24	.21	-0,19	.58**	1		
	Devamlılık Bağlılığı	-0,43*	.21	-0,1	.11	-0,19	.11	.15	-0,18	-0,40**	.28	1	
	Normatif Bağlılık	.01	-0,06	.29	.18	.14	.27	.009	-0,31	-0,17	.46**	.42	1
Demografik Bilgi Formu	Yaş	.22	.37*	.05	.17	-0,03	.20	.21	.28	-0,13	.23	.31	.06
	Aylık Gelir	-0,05	.24	.18	.26	.09	.15	-0,2	-0,11	.14	.13	.07	.15
	İş Tecrübesi	.19	.25	-0,06	.06	-0,08	.16	.24	.18	-0,17	.2	.19	.1
	Çalışma Süresi	.12	.17	.13	.32	.03	.18	.07	.05	-0,09	.21	.2	.11

(*p<.05, **p<.01)

Korelasyon analizleri sonucunda, araştırmaya katılan pilot grubunun psikolojik iyi oluş hali alt boyutlarının demografik özelliklerle aralarındaki ilişkilerin $r=-.08$ ile $r=.37$ arasında değiştiği bulunmuştur. Pilotların yaşı ile çevre hakimiyeti arasında $.37$ düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur. Pilot grubunun proaktif davranışları alt boyutlarının demografik özellikleriyle arasındaki ilişkilerin $r=-.2$ ile $r=.28$ arasında değiştiği bulunmuştur. Pilot grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarının demografik özellikleriyle arasındaki ilişkilerin $r=.06$ ile $r=.31$ arasında değiştiği bulunmuştur.

Pilot grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunun diğer bazı alt boyutlarla anlamlı ilişki kurduğu saptanmıştır. Duygusal bağlılık; psikolojik iyi oluş hali alt boyutlarından özerklik ($r=.42$); proaktif davranışlar alt boyutlarından bireysel proaktif davranışlar ($r=.58$) boyutlarıyla anlamlı ilişki gösterdiği bulunmuştur. Örgütsel bağlılık alt boyutlarından devamlılık bağlılığı ile özerklik ($r=-.43$), yaşam amacı ($r=-.19$), bireysel proaktif davranışlar ($r=-.40$) boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Normatif bağlılık ile ölçeğin diğer alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

4.2.1.2. Kabin Hizmetleri Görevlileri Grubu Korelasyon Katsayıları

Kabin hizmetleri personeli olarak görev yapmakta olan katılımcıların yaşları, aylık gelir ve iş tecrübeleri, toplam çalışma süreleri ile psikolojik iyi oluş hali düzeyleri, proaktif davranışlar düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki korelasyon katsayısı ile incelenmiştir.

Korelasyon analizleri sonucunda kabin hizmetleri çalışanları grubunun psikolojik iyi oluş hali alt boyutları ile demografik özelliklerinin aralarındaki ilişkilerin $r=-.29$ ile $r=.23$ arasında değiştiği bulunmuştur. Kabin hizmetleri çalışanları grubunun proaktif davranışlar alt boyutlarının demografik özellikleriyle arasındaki ilişkilerin $r=-.16$ ile $r=.25$ arasında değiştiği bulunmuştur. Kabin hizmetleri çalışanları grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarının demografik özellikleriyle arasındaki ilişkilerin $r=-.18$ ile $r=.21$ arasında değiştiği saptanmıştır.

Kabin hizmetleri grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunun diğer bazı alt boyutlarla anlamlı ilişki kurduğu saptanmıştır. Duygusal bağlılık; psikolojik iyi oluş hali alt boyutlarından olumlu ilişkiler ($r=.32$), kendini kabul ($r=.31$); proaktif davranışlar alt boyutlarından bireysel proaktif davranışlar ($r=.44$) boyutlarıyla anlamlı ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık ile özerklik ($r=.32$), olumlu ilişki ($r=.51$), yaşam amacı ($r=.35$) boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Devamlılık

bağlılığı ile ölçeğin diğer alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Tablo 4.6: Kabin Hizmetleri Görevlileri Grubu Korelasyon Katsayıları

Ölçekler ve Form	Boyutlar ve Değişkenler	Özerklik	Çevre Hakimiyeti	Kişisel Gelişim	Olumlu İlişkiler	Yaşam Amacı	Kendini Kabul	Örgüte Yönelik	Çalışma Arkadaşlarına Yönelik	Bireysel Yönelik	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Psikolojik İyi Oluş Hali	Özerklik	1											
	Çevre Hakimiyeti	.40**	1										
	Kişisel Gelişim	.32**	.39**	1									
	Olumlu İlişkiler	-.06	.53**	.48**	1								
	Yaşam Amacı	-.02	.42**	.38*	.74**	1							
	Kendini Kabul	.07	.31*	.53**	.61**	.55**	1						
Proaktif Davranışlar	Örgüte Yönelik	-.026	-.012	-.019	-.012	-.034*	-.01	1					
	Çalışma Arkadaşlarına Yönelik	.18	.1	-.011	-.012	-.011	-.015	.38**	1				
	Bireysel Yönelik	-.005	-.009	.02	-.009	-.009	-.002	.14	.39**	1			
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	.02	.15	.11	.32*	.14	.31*	.15	.12	.44**	1		
	Devamlılık Bağlılığı	-.017	.21	.14	.17	-.01	.23	-.002	-.022	-.02	.42**	1	
	Normatif Bağlılık	.32*	.16	.17	.51**	.35*	.14	.13	-.014	-.023	.48**	.40**	1
Demografik Bilgi Formu	Yaş	-.017	-.011	-.02	-.022	-.016	-.021	.1	-.007	-.008	.06	.08	-.017
	Aylık Gelir	-.008	-.025	-.013	.23	.14	-.016	.25	.02	.04	-.009	-.001	.21
	İş Tecrübesi	-.007	-.029	-.021	-.013	.19	.08	.13	-.002	.02	.01	-.002	-.018
	Çalışma Süresi	.12	-.006	-.01	-.007	-.006	.21	-.001	-.016	.05	.04	.13	-.009

(*p<.05, **p<.01)

4.2.1.3. Yer Hizmetleri Görevlileri Grubu Korelasyon Katsayıları

Yer hizmetleri personeli olarak görev yapmakta olan katılımcıların yaşları, aylık gelir ve iş tecrübeleri, toplam çalışma süreleri ile psikolojik iyi oluş hali düzeyleri, proaktif davranışlar düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki korelasyon katsayısı ile incelenmiştir.

Tablo 4.7: Yer Hizmetleri Görevlileri Korelasyon Katsayıları

Ölçekler ve Form	Boyutlar ve Değişkenler	Özerklik	Çevre Hakimiyeti	Kişisel Gelişim	Olumlu İlişkiler	Yaşam Amacı	Kendini Kabul	Örgüte Yönelik	Çalışma Arkadaşlarına Yönelik	Bireysel Yönelik	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Psikolojik İyi Oluş Hali	Özerklik	1											
	Çevre Hakimiyeti	.61**	1										
	Kişisel Gelişim	.24	.37	1									
	Olumlu İlişkiler	.22	.24	.62**	1								
	Yaşam Amacı	-.08	.14	.39*	.7**	1							
	Kendini Kabul	.19	.21	.40*	.58**	.69**	1						
Proaktif Davranışlar	Örgüte Yönelik	.03	.08	.39	.39*	.24	.17	1					
	Çalışma Arkadaşlarına Yönelik	.09	.15	.06	.18	.25	.15	.21	1				
	Bireysel Yönelik	-.02	.06	.25	.03	.07	.23	-.13	.39*	1			
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	.37*	.11	.06	.32*	.21	.55**	.28	.03	.28	1		
	Devamlılık Bağlılığı	-.031	.23	-.01	.23	.04	.21	.24	.05	.04	.17	1	
	Normatif Bağlılık	-.03	-.021	.05	.29	.15	.27	.03	.13	.11	.26	.14	1
Demografik Bilgi Formu	Yaş	-.05	.001	.02	-.04	-.01	-.015	.15	.06	.14	.14	.07	-.011
	Aylık Gelir	.02	-.018	-.012	-.012	-.022	-.008	-.006	.1	.08	-.006	-.002	-.01
	İş Tecrübesi	.19	.21	.04	-.005	.12	-.01	.09	-.002	-.009	-.019	.15	-.008
	Çalışma Süresi	.33	.17	.2	.15	.19	.09	.20	.06	-.008	.01	.18	.04

(*p<.05, **p<.01)

Korelasyon analizleri sonucunda, yer hizmetleri çalışanları grubunun psikolojik iyi oluş hali alt boyutlarının demografik özelliklerle aralarındaki ilişkilerin $r=-.22$, ile $r=.33$ arasında değiştiği bulunmuştur. Yer hizmetleri çalışanları grubunun proaktif davranışlar alt boyutlarının demografik özellikleriyle arasındaki ilişkilerin $r=-.09$ ile $r=.20$ arasında değiştiği bulunmuştur. Yer hizmetleri çalışanları grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarının demografik özellikleriyle arasındaki ilişkilerin $r=-.19$ ile $r=.18$ arasında değiştiği bulunmuştur.

Yer hizmetleri grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunun diğer bazı alt boyutlarla anlamlı ilişki kurduğu saptanmıştır. Duygusal bağlılık; psikolojik iyi oluş hali alt boyutlarından özerklik ($r=.37$), olumlu ilişkiler ($r=.32$), kendini kabul

($r=.55$) ile aralarında anlamlı ilişki bulunmuştur.

4.3 REGRESYON ANALİZİ

İlişkisel araştırma desenlerinden diğeri regresyon analizidir. Bu analiz bir ya da daha fazla sayıda bağımsız değişken ile bir bağımlı değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi incelemek için kullanılmaktadır. Çok değişkenli istatistiksel yöntem olan regresyon analizinde aralarında neden sonuç ilişkisi kurulabilen matematiksel bir denklem elde edilmektedir. Regresyon denklemi olarak adlandırılan bu denklem genel olarak $Y=a+BX+e$ şeklinde gösterilir. Bu denklem gösteriminde Y bağımlı değişkeni ifade etmektedir. X bağımsız değişkenleri, a sabit katsayıyı ve e hatayı göstermektedir. Denklem oluşturulurken yer alacak olan değişkenlerin elde edilmesinde p değerinden faydalanılmaktadır. Alfa değeri p değerinden büyükse ilişki anlamlı bulunarak denklemde yer edinmektedir (Hock, 2017). Çoklu regresyon, bir sürekli bağımlı değişken ile bir dizi bağımsız değişken ya da yordayıcı arasındaki ilişkinin incelenmesi için kullanılabilecek bir teknikler ailesidir. Çoklu regresyon korelasyon temelli olduğu gibi değişkenler grubu arasındaki karşılıklı ilişkinin daha gelişmiş şekilde keşfedilmesine olanak tanımaktadır. Çoklu regresyon karmaşık yaşam temelli araştırma sorularının incelenmesi için ideal hale gelmektedir. Çoklu regresyon bir dizi değişkenin belirli bir çıktıyı ne kadar iyi tahmin edebileceğini ortaya koymaktadır. Tüm alt ölçekleriyle birlikte bir bütün olarak model hakkında ve modeli oluşturan değişkenlerin her birinin göreceli katkıları hakkında bilgi sağlamaktadır. Ayrıca çoklu regresyon bir değişken eklemenin modelin yordama gücüne katkı sağlayıp sağlamadığını analiz etmeye yaramaktadır (Pallant, 2015).

Bu çalışmada araştırma sorusunun doğasına uygun olarak çoklu regresyonun analiz tiplerinden standart (eş zamanlı) regresyon ve hiyerarşik (sıralı) regresyon kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Standart çoklu regresyonda tüm bağımsız değişkenler aynı anda modelde ele alınmaktadır. Her bir bağımsız değişken diğer tüm bağımsız değişkenlerin sunmuş olduğundan farklı olarak yapmış olduğu yordama gücü bağlamında değerlendirilmektedir. Hiyerarşik regresyonda bağımsız değişkenler kuramsal temele göre belirlenen sıra ile gruplanarak modelde ele alınmaktadır. Daha önceki grupta girilen değişkenler kontrol altında tutulduktan sonra her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişkenin yordanmasına yaptığı katkı değerlendirilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

4.3.1. Örgütsel Bağlılık ile Psikolojik İyi Oluş Hali ve Proaktif Davranışlar Arasındaki Regresyon Analizi

Araştırmanın bu bölümünde regresyon analizleri ile katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyini yordayan değişkenlerin incelenmesine yönelik soruların cevaplandırılması amaçlanmıştır. Bu bölümde pilot, kabin hizmetleri görevlisi ve yer hizmetleri görevlisinden oluşan 105 katılımcının örgütsel bağlılık düzeyini yordayan değişkenlerin işaretlenmesi amacıyla yürütülen regresyon analizi sunulmuştur. Regresyon analizleri öncesinde bu analizin yapılabilmesi için gereken normal dağılım, doğrusallık, homojen varyans, çoklu ilişkiler test edilmiştir.

Örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş hali ve proaktif davranışlar arasındaki ilişki standart ve hiyerarşik (sıralı) regresyon ilişkisi ile incelenmektedir. Çalışmanın ölçekleri arasındaki ilişki için yapılacak olan regresyon analizi örgütsel bağlılık alt düzeylerinin her biri ayrı ayrı bağımlı değişken olacak şekilde üç parçada ele alınmıştır. Hava yolu çalışanlarının psikolojik iyi oluş hali düzeyleri ile proaktif davranışlar düzeylerinin, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini yordama etkilerine ilişkin hiyerarşik regresyon analizleri belirtilmiştir.

4.3.1.1. Duygusal Bağlılık ile Psikolojik İyi Oluş Hali ve Proaktif Davranışlar Alt Düzeyleri Arasındaki Standart Regresyon Analizi

Duygusal bağlılık ile özerklik, çevre hakimiyeti, kişisel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amacı, kendini kabul, örgüte yönelik proaktif davranışlar, çalışma arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar ve bireysel proaktif davranışlar arasındaki ilişkiyi incelemek için regresyon analizi kullanılmıştır.

Duygusal bağlılık düzeyinin bağımlı değişken olduğu regresyon analizi sonucunda sabit kat sayı, özerklik ($p=0.001$), kişisel gelişim ($p=0.037$), olumlu ilişkilerde bulunma ($p=0.021$), kendini kabul ($p=0.009$), örgüte yönelik proaktif davranışlar ($p=0.06$), bireysel proaktif davranışlar düzeylerine ait p değerleri alfa değerinden daha küçüktür. Kurulan hipotez kabul edilmiş olup duygusal bağlılık ile bu alt düzeyler arasında ilişkinin anlamlı olduğu saptanmıştır.

Regresyon denklemine göre; duygusal bağlılık ile bireysel proaktif davranışlar arasında yüzde 50,4 oranında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Bireysel proaktif davranışlar bir birim arttığı zaman duygusal bağlılık 0,504 birim artmaktadır. Aynı denkleme göre, duygusal bağlılık ile özerklik arasında yüzde 34,2 oranında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Özerklik bir birim arttığı zaman duygusal bağlılık 0,342 birim artmıştır.

Tablo 4.8: Duygusal Bağlılık Düzeyini Yordayan Değişkenlerin Standart Regresyon Analizi Sonuçları

Duygusal Bağlılık	Düzeyler	B	Standart Hata	Standart B	T-Değeri	p Değeri
	(Constant)	3,223	0,702		4,593	0
	Özerklik	0,342	0,104	0,376	3,294	0,001***
	Çevre Hakimiyeti	-0,18	0,122	-0,163	-1,472	0,144
	Kişisel Gelişim	-0,242	0,114	-0,242	-2,121	0,037*
	Olumlu İlişkiler	0,259	0,11	0,322	2,351	0,021*
	Yaşam Amacı	-0,106	0,117	-0,115	-0,912	0,364
	Kendini Kabul	0,322	0,12	0,29	2,686	0,009**
	Örgüte Yönelik Proaktif Davranış	0,248	0,13	0,165	1,905	0,06
	Çalışanlara Yönelik Proaktif Davranış	0,122	0,124	0,09	0,981	0,329
	Bireysel Proaktif Davranış	0,504	0,094	0,459	5,338	0,001***

(*p<.05, **p<.01, ***p<.001)

4.3.1.2. Duygusal Bağlılık ile Psikolojik İyi Oluş Hali ve Proaktif Davranışlar Alt Düzeyleri Arasındaki Hiyerarşik Regresyon Analizi

Hava yolu çalışanlarının psikolojik iyi oluş hali düzeyleri ile proaktif davranış düzeylerinin duygusal bağlılık düzeyini yordama gücü hiyerarşik regresyon analizi ile analiz edilmiştir. Psikolojik iyi oluş hali düzeyleri birinci blokta, proaktif davranışlar düzeyleri ikinci blokta analize dahil edilmişlerdir. Hiyerarşik çoklu regresyon, psikolojik iyi oluş hali düzeyleri kontrol altına alındıktan sonra proaktif davranış düzeyleri ölçümünün duygusal bağlılık düzeyini yordama yetisini değerlendirmek için kullanılmıştır. Öncül analizler normallik, doğrusallık, çoklu ortak doğrusallık ve eş varyanslılık varsayımlarının ihmal edilmediğini görmek için yürütülmüştür. Psikolojik iyi oluş hali düzeyleri ölçümleri ilk adımda girilmiş ve bu değişkenler duygusal bağlılık düzeyindeki varyansın %24,6'sını açıklamıştır. İkinci adımda proaktif davranış alt düzeyleri ölçümleri girilmiş, bir bütün olarak tüm model tarafından açıklanmış ve varyans %46.9 olarak bulunmuştur [$F(9,95)=9.31, p<.001$]. Psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri kontrol altında tutulduktan sonra proaktif davranış alt düzeyleri duygusal bağlılık düzeyindeki varyansın %22.2'sini açıklamıştır, [R kare değişim=.22, F Değişim (3,95)=13.25, $p<.001$]. Nihai denklemde değişkenlerin her birinin ne kadar katkı sağladığını tespit edebilmek için istatistiksel olarak anlamlı katkıda bulunan değişkenler saptanmıştır. Önem sırasına göre bunlar: bireysel proaktif davranışlar ($\beta=.50, p<.001$), özerklik ($\beta=.34$), kendini kabul ($\beta=.32$), olumlu ilişkiler ($\beta=.26$), örgüte yönelik proaktif davranışlar ($\beta=.25$) ve

kişisel gelişim ($\beta=-.25$) olarak bulunmuştur.

Tablo 4.9: Katılımcıların Duygusal Bağlılık Düzeyini Yordayan Değişkenlerin Sıralı Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Blok	β	t İlk Giriş	t Son Model	F	R	R ²	Uyarlanmış ΔR^2	R ²
Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık								
Psikolojik İyi Oluş Hali				5.34**	.496	.246	.246	.200
Özerklik	.34	2.53*	3.29**					
Çevre Hakimiyeti	-.18	-.60	-1.47					
Kişisel Gelişim	-.24	-1.85	-2.12*					
Olumlu İlişki	.26	2.13*	2.35*					
Yaşam Amacı	-.11	-1.50	-.91					
Kendini Kabul	.32	2.99**	2.69**					
Proaktif Davranışlar				9.31**	.685	.469	.222	.418
Örgüte Yönelik	.25	1.91*	1.91*					
Çalışanlara Yönelik	.12	.98	.98					
Bireysel	.50	5.33**	5.33**					

(*p<.05, **p<.01)

4.3.1.3. Devamlılık Bağlılığı ile Psikolojik İyi Oluş Hali ve Proaktif Davranışlar Alt Düzeyleri Arasındaki Standart Regresyon Analizi

Devamlılık bağlılığı ile özerklik, çevre hakimiyeti, kişisel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amacı, kendini kabul, örgüte yönelik proaktif davranışlar, çalışma arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar ve bireysel proaktif davranışlar arasındaki ilişkiyi incelemek için regresyon analizi kullanılmıştır.

Devamlılık bağlılığı düzeyinin bağımlı değişken olduğu regresyon analizi sonucunda sabit kat sayı, özerklik ($p=0,001$), kişisel gelişim ($p=0,012$), olumlu ilişkilerde bulunma ($p=0,012$) düzeylerine ait p değerleri alfa değerinden daha küçüktür. Devamlılık bağlılığı ile yalnızca psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri arasında ilişki kurulmuş proaktif davranışlar alt düzeyleri ile ilişki tespit edilmemiştir.

Regresyon denklemine göre; devamlılık bağlılığı ile özerklik arasında yüzde 55,4 oranında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır. Özerklik bir birim arttığı zaman devamlılık bağlılığı 0,554 birim azalmıştır. Aynı denkleme göre, devamlılık bağlılığı ile kişisel gelişim arasında yüzde 46,7 oranında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Kişisel gelişim bir birim

arttığı zaman devamlılık bağılılığı 0,467 birim azalmıştır. Devamlılık bağılılığı ile olumlu ilişkiler arasında yüzde 45,4 oranında pozitif ilişki bulunmaktadır. Olumlu ilişkiler bir birim arttığı zaman devamlılık bağılılığı 0,454 birim artmaktadır.

Tablo 4.10: Devamlılık Bağılılığı Düzeyini Yordayan Değişkenlerin Standart Regresyon Analizi Sonuçları

	Düzeyler	B	Standart Hata	Standart B	T-Değeri	p Değeri
Devamlılık Bağılılığı	(Constant)	4,568	1,124		4,064	0
	Özerklik	-0,554	0,166	-0,451	-3,332	0,001***
	Çevre Hakimiyeti	-0,002	0,195	-0,001	-0,01	0,992
	Kişisel Gelişim	-0,467	0,182	-0,346	-2,558	0,012*
	Olumlu İlişkiler	0,454	0,176	0,417	2,576	0,012*
	Yaşam Amacı	-0,254	0,187	-0,203	-1,358	0,178
	Kendini Kabul	0,076	0,192	0,051	0,398	0,692
	Örgüte Yönelik Proaktif Davranış	0,097	0,209	0,048	0,464	0,643
	Çalışanlara Yönelik Proaktif Davranış	-0,329	0,199	-0,179	-1,652	0,102
	Bireysel Proaktif Davranış	-0,161	0,151	-0,108	-1,062	0,291

(*p<.05, **p<.01, ***p<.001)

4.3.1.4. Devamlılık Bağılılığı ile Psikolojik İyi Oluş Hali ve Proaktif Davranışlar Alt Düzeyleri Arasındaki Hiyerarşik Regresyon Analizi

Hava yolu çalışanlarının psikolojik iyi oluş hali düzeyleri ile proaktif davranışları düzeylerinin devamlılık bağılılığı düzeyini yordama gücü hiyerarşik regresyon analizi ile gerçekleştirilmiştir. Psikolojik iyi oluş hali düzeyleri birinci blokta, proaktif davranışlar düzeyleri ikinci blokta analize dahil edilmişlerdir. Hiyerarşik çoklu regresyon, psikolojik iyi oluş hali düzeyleri kontrol altına alındıktan sonra proaktif davranış düzeyleri ölçümünün devamlılık bağılılığı düzeyini yordama yetisini değerlendirmek için kullanılmıştır. Öncül analizler normallik, doğrusallık, çoklu ortak doğrusallık ve eş varyanslılık varsayımlarının ihmal edilmediğini görmek için yürütülmüştür. Psikolojik iyi oluş hali düzeyleri ölçümleri ilk adımda girilmiş ve bu değişkenler devamlılık bağılılığı düzeyindeki varyansın %20'sini açıklamıştır. İkinci adımda proaktif davranış alt düzeyleri ölçümleri girilmiş, bir bütün olarak tüm model tarafından açıklanmış ve varyans %25.4 olarak bulunmuştur [$F(9,95)=3.60$, $p<.001$]. Psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri kontrol altında tutulduktan sonra proaktif davranış alt düzeyleri devamlılık bağılılığı düzeyindeki varyansın %5.4'ünü açıklamaktadır, R kare

değişim=.054, F Değişim (3,95)=2.30, Sig. F Change=.082 bulunduğundan dolayı anlamlı bir katkı bulunmamaktadır.

Tablo 4.11: Katılımcıların Devamlılık Bağlılığı Düzeyini Yordayan Değişkenlerin Sıralı Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Blok	β	t İlk Giriş	t Son Model	F	R	R^2	Uyarlanmış ΔR^2	R^2
Bağımlı Değişken: Devamlılık Bağlılığı								
Psikolojik İyi Oluş Hali				4.08**	.447	.200	.200	.151
Özerklik	-.55	-3.03**	-3.33**					
Çevre Hakimiyeti	-.012	.25	-.010					
Kişisel Gelişim	-.47	-2.48*	-2.56*					
Olumlu İlişki	.45	2.73**	2.58*					
Yaşam Amacı	-.25	-1.75	-1.36					
Kendini Kabul	.08	.57	.40					
Proaktif Davranışlar				3.60	.504	.254	.054	.184
Örgüte Yönelik	.10	.46	.46					
Çalışanlara Yönelik	-.33	-1.65	-1.65					
Bireysel	-.16	-1.06	-1.06					

(* $p < .05$, ** $p < .01$)

4.3.1.5. Normatif Bağlılık ile Psikolojik İyi Oluş Hali ve Proaktif Davranışlar Alt Düzeyleri Arasındaki Standart Regresyon Analizi

Normatif bağlılık ile özerklik, çevre hakimiyeti, kişisel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amacı, kendini kabul, örgüte yönelik proaktif davranışlar, çalışma arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar ve bireysel proaktif davranışlar arasındaki ilişkiyi incelemek için regresyon analizi kullanılmıştır.

Normatif bağlılık düzeyinin bağımlı değişken olduğu regresyon analizi sonucunda sabit kat sayı, çevre hakimiyeti ($p=0,007$), olumlu ilişkilerde bulunma ($p=0,005$), kendini kabul ($p=0,05$) düzeylerine ait p değerleri alfa değerinden daha küçüktür. Normatif bağlılık ile yalnızca psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri arasında ilişki kurulmuş proaktif davranış alt düzeyleri ile ilişki tespit edilmemiştir.

Regresyon denklemine göre; normatif bağlılık ile çevre hakimiyeti arasında yüzde 39,9 oranında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır. Çevre hakimiyeti bir birim arttığı zaman normatif bağlılık 0,399 birim azalmıştır. Aynı denkleme göre, normatif bağlılık ile kendini kabul

arasında yüzde 28 oranında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Kendini kabul bir birim arttığı zaman normatif bağıllık 0,28 birim artmıştır. Normatif bağıllık ile olumlu ilişkiler arasında yüzde 37,4 oranında pozitif ilişki bulunmaktadır. Olumlu ilişkiler bir birim arttığı zaman normatif bağıllık 0,374 birim artmaktadır.

Tablo 4.12: Normatif Bağıllık Düzeyini Yordayan Değişkenlerin Standart Regresyon Analizi Sonuçları

	Düzeyler	B	Standart Hata	Standart B	T-Değeri	p Değeri
Normatif Bağıllık	(Constant)	4,02	0,827		4,86	0
	Özerklik	0,017	0,122	0,018	0,137	0,891
	Çevre Hakimiyet	-0,399	0,144	-0,348	-2,778	0,007**
	Kişisel Gelişim	-0,084	0,134	-0,081	-0,628	0,532
	Olumlu İlişkiler	0,374	0,13	0,445	2,886	0,005**
	Yaşam Amacı	-0,042	0,138	-0,044	-0,307	0,76
	Kendini Kabul	0,28	0,141	0,242	1,984	0,05*
	Örgüte Yönelik Proaktif Davranış	0,165	0,154	0,105	1,076	0,284
	İş Arkadaşlarına Yönelik Proaktif Davranış	-0,077	0,146	-0,054	-0,527	0,6
	Bireysel Proaktif Davranış	-0,171	0,111	-0,149	-1,534	0,128

(*p<.05, **p<.01, ***p<.001)

4.3.1.6. Normatif Bağıllık ile Psikolojik İyi Oluş Hali ve Proaktif Davranışlar Alt Düzeyleri Arasındaki Hiyerarşik Regresyon Analizi

Hava yolu çalışanlarının psikolojik iyi oluş hali düzeyleri ile proaktif davranışları düzeylerinin normatif bağıllık düzeyini yordama gücü hiyerarşik regresyon analizi ile gerçekleştirilmiştir. Psikolojik iyi oluş hali düzeyleri birinci blokta, proaktif davranışlar düzeyleri ikinci blokta analize dahil edilmişlerdir. Hiyerarşik çoklu regresyon, psikolojik iyi oluş hali düzeyleri kontrol altına alındıktan sonra proaktif davranış düzeyleri ölçümünün normatif bağıllık düzeyini yordama yetisini değerlendirmek için kullanılmıştır. Öncül analizler normallik, doğrusallık, çoklu ortak doğrusallık ve eş varyanslılık varsayımlarının ihmal edilmediğini görmek için yürütülmüştür. Psikolojik iyi oluş hali düzeyleri ölçümleri ilk adımda girilmiş ve bu değişkenler normatif bağıllık düzeyindeki varyansın %28,5'ini açıklamıştır. İkinci adımda proaktif davranış alt düzeyleri ölçümleri girilmiş, bir bütün olarak tüm model tarafından açıklanmıştır. Varyans %32,4 olarak bulunmuştur [$F(9,95)=5.05$, $p<.001$]. Psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri kontrol altında tutulduktan sonra proaktif davranış alt

düzeyleri normatif bağlılık düzeyindeki varyansın %3.8'ini açıklamaktadır, R kare değişim=.038, (F Değişim(3,95)=1.79, Sig.FChange=.15) bulunduğundan dolayı anlamlı bir katkı bulunmamaktadır.

Tablo 4.13: Katılımcıların Normatif Bağlılık Düzeyini Yordayan Değişkenlerin Sıralı Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Blok	β	t İlk Giriş	t Son Model	F	R	R^2	Uyarlanmış ΔR^2	R^2
Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık								
Psikolojik İyi Oluş Hali				6.52**	.534	.285	.285	.242
Özerklik	.02	-.19	.14					
Çevre Hakimiyeti	-.40	-2.50*	-2.78**					
Kişisel Gelişim	-.08	-.56	-.63					
Olumlu İlişki	.37	3.00**	2.89**					
Yaşam Amacı	-.04	-.75	-.31					
Kendini Kabul	.28	2.26*	1.98*					
Proaktif Davranışlar				5.05	.569	.324	.038	.260
Örgüte Yönelik	.17	1.08	1.08					
Çalışanlara Yönelik	-.08	-.53	-.53					
Bireysel	-.17	-1.53	-1.53					

(*p<.05, **p<.01)

4.4 ANOVA VE T TESTİ SONUÇLARI

Bağımsız örneklem t-testi, iki farklı grubun ya da iki farklı durumun ortalama değerlerini karşılaştırmak istediğimizde kullandığımız istatistiksel analizdir. Bir sürekli değişken üzerinde iki farklı katılımcı grubu için ortalama değeri kıyaslamak için kullanılmaktadır. Bağımsız örneklem t-testi kullanılarak iki grup için ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunup bulunmadığı çıkarılmaktadır (Pallant, 2015). Analiz öncesinde normallik dağılımı ve homojen varyanslar varsayımları test edilmiş ve parametrik testin kullanılması yönündeki varsayımların ihlal edilmediği anlaşılmıştır.

Etki büyüklüğü analizi için eta kare formülü uygulanarak hesaplama yapılmıştır. Cohen (1998), bu hesaplamayla ortaya çıkan eta kare sonucundaki ranj ve kılavuz değerleri belirlemiştir. Buna göre .01 küçük etki, .06 orta etki ve .14 büyük etki olarak sınıflandırılmıştır.

4.4.1. Cinsiyet ile Psikolojik İyi Oluş Hali, Proaktif Davranışlar ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Alt Düzeyleri Arasındaki İlişki

Katılımcıların cinsiyetleri ile psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri, proaktif davranışlar alt düzeyleri, örgütsel bağlılık alt düzeyleri arasındaki ilişkiler üç ölçek için ayrı ayrı incelenmiş, sonuçlar aşağıda verilen Tablo 4.13'te özetlenmiştir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını ölçmek için bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır.

Tablo 4.14: Cinsiyet Demografik Değişkenine Göre Ölçekler Arası Farklar

Ölçek	Düzeyler	Cinsiyet	N	Ort.	S.S.	T Değeri	p Değeri
Psikolojik İyi Oluş Hali	Özerklik	Erkek	53	4,3396	0,7553	1,885	0,061*
		Kadın	55	3,9818	1,16608		
	Çevresel Hakimiyet	Erkek	53	4,2767	0,73011	2,748	0,007**
		Kadın	55	3,8364	0,92044		
	Kişisel Gelişim	Erkek	52	4,5385	0,73551	2,568	0,012**
		Kadın	53	4,0881	1,03393		
	Olumlu İlişkiler	Erkek	53	4,0252	1,14326	1,726	0,087
		Kadın	55	3,6485	1,12476		
	Yaşam Amacı	Erkek	53	4,2579	0,99709	1,829	0,07*
		Kadın	55	3,9152	0,94981		
	Kendini Kabul	Erkek	53	4,478	0,73528	0,688	0,493
		Kadın	55	4,3697	0,89044		
Proaktif Davranışlar	Örgüte Yönelik Proaktif Davranış	Erkek	53	2,327	0,6287	-0,197	0,844
		Kadın	55	2,3515	0,66177		
	İş Arkadaşlarına Yönelik Proaktif Davranış	Erkek	53	3,2138	0,71863	0,388	0,699
		Kadın	55	3,1636	0,62319		
	Bireysel Proaktif Davranış	Erkek	53	3,7862	0,89835	0,605	0,547
		Kadın	55	3,6758	0,99506		
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Erkek	53	3,8836	0,88951	-0,456	0,649
		Kadın	55	3,9636	0,93056		
	Devamlılık Bağlılığı	Erkek	53	4,434	1,65164	0,376	0,707
		Kadın	55	4,3364	0,96678		
	Normatif Bağlılık	Erkek	53	3,9748	1,02761	-1,321	0,189
		Kadın	55	4,2152	0,85747		

(*p<.05, **p<.01)

Cinsiyete göre erkek ve kadın katılımcıların psikolojik iyi oluş hali, proaktif davranışlar ve örgütsel bağlılık puanlarını kıyaslamak için bağımsız örneklem t-testi yürütülmüştür. Psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri üzerinde yapılan testin sonucuna göre özerklik boyutunda erkekler (Ort.=4.34, SS=.76) ve kadınlardan (Ort.=3.98, SS=1.17; $t(108)=1.89$, $p=.06$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. Çevre hakimiyeti boyutunda erkekler (Ort.=4.28,

SS=.73) ve kadınlardan (Ort.=3.84, SS=.92; $t(108)=2.75$, $p=.007$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Kişisel gelişim boyutunda erkekler (Ort.=4.54, SS=.74) ve kadınlardan (Ort.=4.09, SS=1.03; $t(105)=2.57$, $p=.012$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Olumlu ilişkiler boyutunda erkekler (Ort.=4.03, SS=1.14) ve kadınlardan (Ort.=3.65, SS=1.12; $t(108)=1.73$, $p=.087$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. Yaşam amacı boyutunda erkekler (Ort.=4.26, SS=.99) ve kadınlardan (Ort.=3.91, SS=.95; $t(108)=1.83$, $p=.07$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark bulunmamaktadır. Kendini kabul boyutunda erkekler (Ort.=4.48, SS=.74) ve kadınlardan (Ort.=3.70, SS=.89; $t(108)=-.69$, $p=.49$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur.

Proaktif davranışlar alt düzeyleri üzerinde yapılan testin sonucuna göre örgüte yönelik proaktif davranışlar boyutunda erkekler (Ort.=2.33, SS=.63) ve kadınlardan (Ort.=2.35, SS=.66; $t(108)=-.20$, $p=.84$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. İş arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar boyutunda erkekler (Ort.=3.21, SS=.72) ve kadınlardan (Ort.=3.16, SS=.62; $t(108)=.39$, $p=.70$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. Bireysel proaktif davranışlar boyutunda erkekler (Ort.=3.79, SS=.90) ve kadınlardan (Ort.=3.68, SS=.99; $t(108)=.61$, $p=.55$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur.

Örgütsel bağlılık alt düzeyleri üzerinde yapılan testin sonucuna göre duygusal bağlılık boyutunda erkekler (Ort.=3.88, SS=.89) ve kadınlardan (Ort.=3.96, SS=.93; $t(108)=-.46$, $p=.65$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. Devamlılık bağlılığı boyutunda erkekler (Ort.=4.43, SS=1.65) ve kadınlardan (Ort.=4.34, SS=.97; $t(108)=.38$, $p=.71$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. Normatif bağlılık boyutunda erkekler (Ort.=3.97, SS=1.03) ve kadınlardan (Ort.=4.21, SS=.86; $t(108)=-1.32$, $p=.19$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur.

Yapılan bağımsız örneklem t-testi analizi sonucunda psikolojik iyi oluş halinin çevresel hakimiyet, kişisel gelişim, yaşam amacı alt düzeylerinde p değeri alfa değerinden küçük bulunduğu için bu alt düzeylerin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği kabul edilmiştir. Analizlerin sonuçlarına göre çevre hakimiyeti boyutunda erkekler (Ort.=4.28, SS=.73) ve kadınlardan (Ort.=3.84, SS=.92; $t(108)=2.75$, $p=.007$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Bu boyutta ortalamalar arasındaki farkların büyüklüğü (ortalama fark=.44, %95 güven aralığı: .12'den .76'a) orta düzey etkiyi göstermektedir ($\eta^2=.06$). Hava yolu çalışanları üzerinde yürütülen bu çalışmada, cinsiyet tarafından çevre hakimiyetindeki varyansın yüzde 66'sının açıklandığı bulunmuştur. Analizlerin diğer önemli

bir sonucu olarak kişisel gelişim boyutunda erkekler (Ort.=4.54, SS=.74) ve kadınlardan (Ort.=4.09, SS=1.03; $t(105)=2.57$, $p=.012$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Bu boyutta ortalamalar arasındaki farkların büyüklüğü (ortalama fark=.45, %95 güven aralığı: .10'dan .80'e) orta düzey etki göstermektedir (eta kare=.06).

4.4.2. Medeni Hal ile Psikolojik İyi Oluş Hali, Proaktif Davranışlar ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Alt Düzeyleri Arasındaki İlişki

Medeni hal ile psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri, proaktif davranışlar alt düzeyleri ve örgütsel bağlılık alt düzeyleri aralarındaki ilişkiler üç ölçek için ayrı ayrı incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4.14'te özetlenmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlılığını ölçmek için bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır.

Tablo 4.15: Medeni Hal Demografik Değişkenine Göre Ölçekler Arası Farklar

Ölçekler	Düzeyler	Medeni Hal	N	Ort.	S.S.	T Değeri	p Değeri
Psikolojik İyi Oluş Hali	Özerklik	Bekar	71	4,169	0,96094	0,167	0,804
		Evli	37	4,1351	1,07858		
	Çevre Hakimiyeti	Bekar	71	4,0845	0,8957	0,536	0,593
		Evli	37	3,991	0,78758		
	Kişisel Gelişim	Bekar	68	4,4216	0,96303	1,678	0,096
		Evli	37	4,1081	0,8167		
	Olumlu İlişkiler	Bekar	71	3,9202	1,17846	1,094	0,277
		Evli	37	3,6667	1,07152		
	Yaşam Amacı	Bekar	71	4,1643	0,93414	1,187	0,238
		Evli	37	3,9279	1,06902		
	Kendini Kabul	Bekar	71	4,4272	0,85111	0,077	0,939
		Evli	37	4,4144	0,75525		
Proaktif Davranışlar	Örgüte Yönelik Proaktif Davranışlar	Bekar	71	2,3333	0,63371	-0,138	0,891
		Evli	37	2,3514	0,66873		
	İş Ark. Yönelik Proaktif Davranış	Bekar	71	3,1432	0,68504	-0,97	0,334
		Evli	37	3,2748	0,63734		
	Bireysel Proaktif Davranış	Bekar	71	3,6667	1,0212	-0,962	0,338
		Evli	37	3,8514	0,78053		
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Bekar	71	3,9272	0,92827	0,045	0,964
		Evli	37	3,9189	0,87808		
	Devamlılık Bağlılığı	Bekar	71	4,2934	1,5684	-0,974	0,332
		Evli	37	4,5586	0,72031		
	Normatif Bağlılık	Bekar	71	4,1502	0,85271	0,804	0,423
		Evli	37	3,9955	1,11422		

(* $p<.05$, ** $p<.01$)

Medeni hale göre bekar ve evli katılımcıların psikolojik iyi oluş hali, proaktif davranışlar ve örgütsel bağlılık puanlarını kıyaslamak için bağımsız örneklem t-testi yürütülmüştür. Psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri üzerinde yapılan testin sonucuna göre özerklik boyutunda bekarlar (Ort.=4.17, SS=.96) ve evlilerden (Ort.=4.14, SS=1.08; $t(108)=.17$, $p=.80$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. Çevre hakimiyeti boyutunda bekarlar (Ort.=4.08, SS=.90) ve evlilerden (Ort.=4.00, SS=.78; $t(108)=.54$, $p=.59$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. Kişisel gelişim boyutunda bekarlar (Ort.=4.42, SS=.96) ve evlilerden (Ort.=4.10, SS=.82; $t(105)=1.68$, $p=.096$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. Olumlu ilişkiler boyutunda bekarlar (Ort.=3.92, SS=1.18) ve evlilerden (Ort.=3.67, SS=1.07; $t(108)=1.09$, $p=.27$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. Yaşam amacı boyutunda bekarlar (Ort.=4.16, SS=.93) ve evlilerden (Ort.=3.93, SS=1.06; $t(108)=1.19$, $p=.24$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. Kendini kabul boyutunda bekarlar (Ort.=4.43, SS=.85) ve evlilerden (Ort.=4.41, SS=.76; $t(108)=.08$, $p=.94$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. Proaktif davranışlar alt düzeyleri üzerinde yapılan testin sonucuna göre örgüte yönelik proaktif davranışlar boyutunda bekarlar (Ort.=2.33, SS=.63) ve evlilerden (Ort.=2.35, SS=.66; $t(108)=-.14$, $p=.89$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. İş arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar boyutunda bekarlar (Ort.=3.14, SS=.69) ve evlilerden (Ort.=3.27, SS=.64; $t(108)=-.97$, $p=.33$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. Bireysel proaktif davranışlar boyutunda bekarlar (Ort.=3.67, SS=1.02) ve evlilerden (Ort.=3.85, SS=.78; $t(108)=-.96$, $p=.34$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. Örgütsel bağlılık alt düzeyleri üzerinde yapılan testin sonucuna göre duygusal bağlılık boyutunda bekarlar (Ort.=3.93, SS=.93) ve evlilerden (Ort.=3.92, SS=.88; $t(108)=.045$, $p=.96$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. Devamlılık bağlılığı boyutunda bekarlar (Ort.=4.29, SS=1.57) ve evlilerden (Ort.=4.56, SS=.72; $t(108)=-.97$, $p=.33$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. Normatif bağlılık boyutunda bekarlar (Ort.=4.15, SS=.85) ve evlilerden (Ort.=4.00, SS=1.11; $t(108)=.80$, $p=.42$) elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur.

Yapılan bağımsız örneklem t-testi analizi sonucunda tüm ölçeklerin alt düzeylerine ait p değerlerinin tamamının alfa değerinden büyük olduğu tespit edilmiştir. p değerleri alfa değerinden büyük olduğu için yokluk hipotezi kabul edilmiştir. Psikolojik iyi oluş hali, proaktif davranışlar ve örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni hale göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

4.4.3. Yaş ile Psikolojik İyi Oluş Hali, Proaktif Davranışlar ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Alt Düzeyleri Arasındaki İlişki

Katılımcıların yaşları ile psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri, proaktif davranışlar alt düzeyleri, örgütsel bağlılık alt düzeyleri aralarındaki ilişkiler üç ölçek için ayrı ayrı incelenmiş, sonuçlar aşağıda verilen Tablo 4.15'te özetlenmiştir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını ölçmek için tek yönlü ANOVA deseni kullanılmaktadır.

Psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri olan özerklik ($p=0,752$), çevresel hakimiyet ($p=0,704$), kişisel gelişim ($p=0,816$), olumlu ilişkilerde bulunma ($p=0,732$), yaşam amacı ($p=0,485$), kendini kabul ($p=0,691$); proaktif davranışlar alt düzeyleri olan örgüte yönelik proaktif davranışlar ($p=0,12$), iş arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar ($p=0,273$), bireysel proaktif davranışlar ($p=0,244$); örgütsel bağlılık alt düzeyleri olan duygusal bağlılık ($p=0,277$), devamlılık bağlılığı ($p=0,536$), normatif bağlılık ($p=0,599$) düzeylerinin yaşa göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiş ve alt düzeylere ait p değerlerinin tamamının alfa değerinden büyük olduğu tespit edilmiştir. H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmanın tüm alt düzeyleri yaşa göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.16: Yaş Demografik Değişkenine Göre Ölçekler Arası Farklar

Ölçek	Düzyey	Yaş	N	Ort.	S.S.	F Değeri	p Değeri
Psikolojik İyi Oluş Hali	Özerklik	25-29 yaş	32	4,1667	0,98738	0,401	0,752
		30-35 yaş	41	4,2114	0,97967		
		36-40 yaş	28	4,1667	0,97077		
		41-45 yaş	7	3,7619	1,37051		
	Çevresel Hakimiyet	25-29 yaş	32	4,0938	0,83916	0,469	0,704
		30-35 yaş	41	4	0,82664		
		36-40 yaş	28	4,1548	0,82393		
		41-45 yaş	7	3,7619	1,3012		
	Kişisel Gelişim	25-29 yaş	30	4,3333	0,9181	0,313	0,816
		30-35 yaş	40	4,3833	0,90125		
		36-40 yaş	28	4,25	0,86365		
		41-45 yaş	7	4,0476	1,38013		
	Olumlu İlişkiler	25-29 yaş	32	3,8542	1,2091	0,43	0,732
		30-35 yaş	41	3,9593	1,09847		
		36-40 yaş	28	3,6429	1,14729		
		41-45 yaş	7	3,7619	1,24297		
	Yaşam Amacı	25-29 yaş	32	4,0938	1,05489	0,821	0,485
		30-35 yaş	41	4,2358	0,79667		
		36-40 yaş	28	3,8571	1,0865		

	Kendini Kabul	41-45 yaş	7	4,0476	1,25357	0,488	0,691
		25-29 yaş	32	4,5521	0,85764		
		30-35 yaş	41	4,4146	0,86853		
		36-40 yaş	28	4,2976	0,67488		
		41-45 yaş	7	4,381	0,91142		
Proaktif Davranışlar	Örgüte Yönelik Proaktif Davr.	25-29 yaş	32	2,3073	0,6788	1,993	0,12
		30-35 yaş	41	2,2236	0,62983		
		36-40 yaş	28	2,5833	0,60434		
		41-45 yaş	7	2,1905	0,54796		
	İş Arkadaşlarına Yönelik Proaktif Davranış	25-29 yaş	32	3,2865	0,55072	1,317	0,273
		30-35 yaş	41	3,0447	0,64874		
		36-40 yaş	28	3,2143	0,80745		
		41-45 yaş	7	3,4762	0,61935		
	Bireysel Proaktif Davranış	25-29 yaş	32	3,5781	1,01157	1,41	0,244
		30-35 yaş	41	3,8902	0,88789		
		36-40 yaş	28	3,5655	0,91775		
		41-45 yaş	7	4,1429	1,00198		
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	25-29 yaş	32	4	0,76552	1,306	0,277
		30-35 yaş	41	3,8008	1,016		
		36-40 yaş	28	4,125	0,85662		
		41-45 yaş	7	3,5	0,96705		
	Devamlılık Bağlılık	25-29 yaş	32	4,1562	1,03949	0,73	0,536
		30-35 yaş	41	4,5244	1,83392		
		36-40 yaş	28	4,5298	0,81782		
		41-45 yaş	7	4,0238	0,64856		
	Normatif Bağlılık	25-29 yaş	32	4,1146	1,10346	0,627	0,599
		30-35 yaş	41	4,2276	0,66953		
		36-40 yaş	28	3,9345	1,05929		
		41-45 yaş	7	3,9048	1,18968		

Tablo 3.10 (devam) (*p<.05, **p<.01)

4.4.4. Eğitim Düzeyi ile Psikolojik İyi Oluş Hali, Proaktif Davranışlar ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Alt Düzeyleri Arasındaki İlişki

Katılımcıların eğitim düzeyi ile psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri, proaktif davranışlar alt düzeyleri, örgütsel bağlılık alt düzeyleri aralarındaki ilişkiler üç ölçek için ayrı ayrı incelenmiş, sonuçlar Tablo 4.16’da özetlenmiştir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını ölçmek için tek yönlü ANOVA kullanılmıştır.

Psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri olan özerklik (p=0,809), çevresel hakimiyet (p=0,764), kişisel gelişim (p=0,579), olumlu ilişkilerde bulunma (p=0,114), yaşam amacı (p=0,657), kendini kabul (p=0,154); proaktif davranışlar alt düzeyleri olan örgüte yönelik proaktif davranışlar (p=0,97), iş arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar (p=0,379), bireysel

proaktif davranışlar ($p=0,459$); örgütsel bağlılık alt düzeyleri olan duygusal bağlılık ($p=0,108$), devamlılık bağlılığı ($p=0,99$), normatif bağlılık ($p=0,219$) düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiş ve alt düzeylere ait p değerlerinin tamamının alfa değerinden büyük olduğu tespit edilmiştir. H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.17: Eğitim Düzeyi Demografik Değişkenine Göre Ölçekler Arası Farklar

Ölçek	Düzeyler	Eğitim Düzeyi	N	Ort.	S.S.	F Değeri	p Değeri
Psikolojik İyi Oluş Hali	Özerklik	Lise	4	4,1667	1,47824	0,323	0,809
		Ön lisans	16	4	0,95063		
		Lisans	66	4,1414	0,93198		
		Lisansüstü	22	4,3182	1,17504		
	Çevre Hakimiyet	Lise	4	4,3333	0,4714	0,385	0,764
		Ön lisans	16	4,125	0,91793		
		Lisans	66	4,0657	0,83353		
		Lisansüstü	22	3,9091	0,9605		
	Kişisel Gelişim	Lise	4	4,25	0,56928	0,659	0,579
		Ön lisans	16	4,5625	1,0661		
		Lisans	63	4,3122	0,85483		
		Lisansüstü	22	4,1364	1,0574		
	Olumlu İlişkiler	Lise	4	4,25	0,87665	2,029	0,114
		Ön lisans	16	4,1042	1,33177		
		Lisans	66	3,9091	1,07424		
		Lisansüstü	22	3,3333	1,16383		
	Yaşam Amacı	Lise	4	4,5	1,34715	0,539	0,657
		Ön lisans	16	3,9583	1,01744		
		Lisans	66	4,1364	0,98011		
		Lisansüstü	22	3,9394	0,94077		
	Kendini Kabul	Lise	4	4,8333	0,88192	1,789	0,154
		Ön lisans	16	4,6042	0,97539		
		Lisans	66	4,4596	0,75281		
		Lisansüstü	22	4,1061	0,82543		
Proaktif Davranışlar	Örgüte Yönelik Proaktif Davr.	Lise	4	2,2083	0,49768	0,082	0,97
		Ön lisans	16	2,3333	0,60858		
		Lisans	66	2,3359	0,6586		
		Lisansüstü	22	2,3788	0,67687		
	İş Arkadaşlarına Yönelik Proaktif Davranış	Lise	4	2,9167	0,34694	1,037	0,379
		Ön lisans	16	3,3333	0,65546		
		Lisans	66	3,1212	0,66381		
		Lisansüstü	22	3,3333	0,72557		
	Bireysel Proaktif Davranış	Lise	4	3,8333	0,59317	0,871	0,459
		Ön lisans	16	3,4688	0,7775		
		Lisans	66	3,7096	1,03002		
		Lisansüstü	22	3,9621	0,82605		
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Lise	4	4,5417	0,47871	2,076	0,108
		Ön lisans	16	4,1146	0,7858		
		Lisans	66	3,9596	0,91196		
		Lisansüstü	22	3,5682	0,95349		
	Devamlılık Bağlılığı	Lise	4	4,4583	1,10868	0,037	0,99
		Ön lisans	16	4,4792	0,50507		
		Lisans	66	4,3662	1,62912		
		Lisansüstü	22	4,3561	0,76687		
	Normatif Bağlılık	Lise	4	3,5833	1,55456	1,5	0,219
		Ön lisans	16	4,4375	0,91262		
		Lisans	66	4,1187	0,89336		
		Lisansüstü	22	3,8788	0,9896		

(* $p<0,05$, ** $p<0,01$)

4.4.5. Meslek ile Psikolojik İyi Oluş Hali, Proaktif Davranışlar ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Alt Düzeyleri Arasındaki İlişki

Meslek ile psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri, proaktif davranışlar alt düzeyleri ve örgütsel bağlılık alt düzeyleri aralarındaki ilişki üç ölçek için ayrı ayrı incelenmiş ve sonuçlar aşağıda verilen Tablo 4.17’de özetlenmiştir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlılığını ölçmek için tek yönlü ANOVA kullanılmıştır.

Tablo 4.18: Meslek Demografik Değişkenine Göre Ölçekler Arası Farklar

Ölçek	Düzeyler	Meslek	N	Ort.	S.S.	F Değeri	p Değeri
Psikolojik İyi Oluş Hali	Özerklik	Pilot	33	4,3737	0,93451	2,116	0,103
		Kabin Hiz.	46	4,0072	0,9519		
		Yer Hiz.	28	4,0833	1,08345		
	Çevre Hakimiyeti	Pilot	33	4,0404	0,81971	0,455	0,714
		Kabin Hiz.	46	4,0145	0,82239		
		Yer Hiz.	28	4,0952	0,9765		
	Kişisel Gelişim	Pilot	32	4,2604	0,92645	0,334	0,801
		Kabin Hiz.	45	4,3926	0,91367		
		Yer Hiz.	27	4,2593	0,96668		
	Olumlu İlişkiler	Pilot	33	3,7778	1,15068	0,224	0,88
		Kabin Hiz.	46	3,8768	1,18292		
		Yer Hiz.	28	3,8571	1,12007		
	Yaşam Amacı	Pilot	33	4,0303	0,96236	0,808	0,492
		Kabin Hiz.	46	4,0942	1,03438		
		Yer Hiz.	28	4,1786	0,93175		
	Kendini Kabul	Pilot	33	4,2626	0,77171	0,957	0,416
		Kabin Hiz.	46	4,5072	0,77854		
		Yer Hiz.	28	4,5	0,92296		
Proaktif Davranışlar	Örgüte Yönelik Proaktif Davranış	Pilot	33	2,3081	0,65368	0,421	0,738
		Kabin Hiz.	46	2,3696	0,64398		
		Yer Hiz.	28	2,3512	0,64842		
	İş Arkadaşlarına Yönelik Proaktif Davranış	Pilot	33	3,2121	0,69131	0,129	0,943
		Kabin Hiz.	46	3,1667	0,69032		
		Yer Hiz.	28	3,2083	0,63768		
	Bireysel Proaktif Davranış	Pilot	33	3,9343	0,89553	1,217	0,307
		Kabin Hiz.	46	3,5507	0,98374		
		Yer Hiz.	28	3,7619	0,92899		
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Pilot	33	3,7677	0,95009	1,296	0,28
		Kabin Hiz.	46	4,1232	0,8516		
		Yer Hiz.	28	3,7857	0,93057		
	Devamlılık Bağlılığı	Pilot	33	4,5404	2,03316	0,836	0,477
		Kabin Hiz.	46	4,3877	0,81578		
		Yer Hiz.	28	4,1429	0,97786		
	Normatif Bağlılık	Pilot	33	4	0,90715	1,791	0,153
		Kabin Hiz.	46	4,2536	0,86334		
		Yer Hiz.	28	4,0179	1,0814		

(*p<.05, **p<.01)

Psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri olan özerklik ($p=0,103$), çevresel hakimiyet ($p=0,714$), kişisel gelişim ($p=0,801$), olumlu ilişkilerde bulunma ($p=0,88$), yaşam amacı ($p=0,492$), kendini kabul ($p=0,416$); proaktif davranışlar alt düzeyleri olan örgüte yönelik proaktif davranışlar ($p=0,738$), iş arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar ($p=0,943$), bireysel proaktif davranışlar ($p=0,307$); örgütsel bağlılık alt düzeyleri olan duygusal bağlılık ($p=0,28$), devamlılık bağlılığı ($p=0,477$), normatif bağlılık ($p=0,153$) düzeylerinin mesleğe göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiş ve alt düzeylere ait p değerlerinin tamamının alfa değerinden büyük olduğu tespit edilmiştir. H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmanın tüm alt düzeyleri mesleğe göre farklılık göstermemektedir.

4.4.6. İş Tecrübesi ile Psikolojik İyi Oluş Hali, Proaktif Davranışlar ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Alt Düzeyleri Arasındaki İlişki

Katılımcıların iş tecrübesi ile psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri, proaktif davranışların alt düzeyleri, örgütsel bağlılık alt düzeyleri aralarındaki ilişkiler üç ölçek için ayrı ayrı incelenmiş, sonuçlar Tablo 4.18’de özetlenmiştir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını ölçmek için tek yönlü ANOVA kullanılmıştır.

Psikolojik iyi oluş hali alt düzeyleri olan özerklik ($p=0,046$), çevresel hakimiyet ($p=0,229$), kişisel gelişim ($p=0,187$), olumlu ilişkilerde bulunma ($p=0,193$), yaşam amacı ($p=0,84$), kendini kabul ($p=0,555$); proaktif davranışlar alt düzeyleri olan örgüte yönelik proaktif davranışlar ($p=0,524$), iş arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar ($p=0,953$), bireysel proaktif davranışlar ($p=0,504$); örgütsel bağlılık alt düzeyleri olan duygusal bağlılık ($p=0,387$), devamlılık bağlılığı ($p=0,928$), normatif bağlılık ($p=0,162$) düzeylerinin mesleğe göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Psikolojik iyi oluş halinin özerklik alt düzeyinde p değeri alfa değerinden küçük bulunduğu için bu alt düzeyin iş tecrübesine göre anlamlı farklılık gösterdiği kabul edilmiştir.

Tablo 4.19: İş Tecrübesi Demografik Değişkenine Göre Ölçekler Arası Farklar

Ölçek	Düzeyler	İş Tecrübesi	N	Ort.	S.S.	F Değeri	p Değeri
	Özerklik	0-5 yıl	48	4,1597	0,93775	2,76	0,046*
		6-10 yıl	50	4,2667	1,01015		
		11-15 yıl	9	3,8148	0,95904		
	Çevre Hakimiyeti	0-5 yıl	48	4,0764	0,80846	1,462	0,229
		6-10 yıl	50	4,0867	0,85664		

Psikolojik İyi Oluş Hali		11-15 yıl	9	3,9259	1,05116		
	Kişisel Gelişim	0-5 yıl	46	4,3696	0,86703	1,631	0,187
		6-10 yıl	49	4,2925	0,91194		
		11-15 yıl	9	4,3333	1,1547		
	Olumlu İlişkiler	0-5 yıl	48	4	1,1547	1,603	0,193
		6-10 yıl	50	3,6267	1,13217		
		11-15 yıl	9	4,2222	1,0274		
	Yaşam Amacı	0-5 yıl	48	4,1736	0,94278	0,279	0,84
		6-10 yıl	50	4,02	1,01107		
		11-15 yıl	9	4	1,16667		
	Kendini Kabul	0-5 yıl	48	4,4792	0,84469	0,699	0,555
		6-10 yıl	50	4,3867	0,77477		
		11-15 yıl	9	4,4444	0,92796		
Proaktif Davranışlar	Örgüte Yönelik Proaktif Davranış	0-5 yıl	48	2,3056	0,649	0,752	0,524
		6-10 yıl	50	2,3167	0,63106		
		11-15 yıl	9	2,6481	0,70437		
	İş Arkadaşlarına Yönelik Proaktif Davranış	0-5 yıl	48	3,2083	0,58092	0,111	0,953
		6-10 yıl	50	3,18	0,73989		
		11-15 yıl	9	3,1667	0,79495		
	Bireysel Proaktif Davranış	0-5 yıl	48	3,7882	0,95076	0,786	0,504
		6-10 yıl	50	3,6467	0,89382		
		11-15 yıl	9	3,7407	1,22506		
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	0-5 yıl	48	3,875	0,89489	1,019	0,387
		6-10 yıl	50	3,9433	0,91758		
		11-15 yıl	9	4,2222	0,91287		
	Devamlılık Bağlılığı	0-5 yıl	48	4,3889	1,76963	0,152	0,928
		6-10 yıl	50	4,3833	0,884		
		11-15 yıl	9	4,463	0,88497		
	Normatif Bağlılık	0-5 yıl	48	4,2465	0,88459	1,748	0,162
		6-10 yıl	50	3,89	1,01274		
		11-15 yıl	9	4,4815	0,75205		

(*p<.05, **p<.01)

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Havacılık işletmeleri açısından önemli bir paydaş olarak kabul edilen havacılık sektörü çalışanları ile ilgili psikolojik iyi oluş hali, proaktif davranışlar ve örgütsel bağlılık kavramları bu çalışmada incelenmiştir. Bu kavramlar incelendiğinde çeşitli disiplinlerden farklı araştırmacıların kavramlara ilişkin araştırmalar yürüttükleri ve çeşitli sektörlerden çalışanlar üzerinde farklı uygulamalar yaptıkları görülmüştür. Alan yazın ve kuramsal çerçevede yer alan ve farklı bilim alanları öncülüğünde farklı iş kollarında yapılan uygulamaları incelemek araştırmanın daha iyi anlaşılmasını ve önemini ortaya koyacaktır. Bu çalışmada, havacılık personellerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile psikolojik iyi oluş hali ve proaktif davranışlar ile arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu bölümde, araştırma yapılmadan önce belirlenmiş araştırma sorularına bağlı kalınarak gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen bulgular, ilgili literatürle birlikte değerlendirmesi yapılacaktır. Ardından araştırmanın sınırlılıkları, önemi ve yeni araştırmalar için önerilere yer verilecektir.

Psikolojik iyi oluş hali pek çok araştırmada demografik değişkenlerle birlikte ele alınmış; özellikle cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni hal ve yaş ile olan ilişkileri incelenmiştir. Psikolojik iyi oluş hali ile cinsiyet arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalar, literatürde cinsiyetler arasındaki farklılıklara dair tutarlı sonuçların olmadığını göstermektedir. Bu çalışmada ise kadın ve erkekler arasında psikolojik iyi oluş haline ilişkin anlamlı bir fark bulunmuştur. Bununla birlikte bu çalışmada kadınların çevresel hakimiyet, kişisel gelişim boyutlarında erkeklerden anlamlı bir fark oluşturacak kadar daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık ve proaktif davranışlar alt boyutları ile ilgili değerlendirmeleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bir başka araştırmada erkekler ve kadınların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında herhangi bir farklılık bulunamamıştır (Gumbang, Suki ve Suki, 2010). Sağlık sektörü çalışanlarının katıldığı bir başka araştırmada ise cinsiyet ile devamlılık bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Kadınların devamlılık bağlılığı erkeklerden daha yüksek bulunmuştur (Benligiray ve Sönmez, 2011). Bir başka araştırmada cinsiyet ile duygusal ve normatif bağlılık arasında bir ilişki bulunmazken devamlılık bağlılığı arasında farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Öztürk, 2013).

Çalışmamızda yaş kategorileri arasında örgütsel bağlılık alt boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. 41-45 yaş aralığında bulunan hava

yolu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur. Toplam örgütsel bağlılık ve devamlılık bağlılığının anlamlılık değerleri ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Katılımcıların medeni hallerine göre örgütsel bağlılık alt boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Evli olan havacılık personellerinin devamlılık bağlılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Devamlılık bağlılığı personelin işletmeden ayrılmasının getireceği bedel ile denk gelmektedir. Kültürümüze uygun olarak evli olmanın ve hatta çocuk sahibi olmanın maddi olarak daha fazla sorumluluk getirdiği düşünüldüğünde devamlılık bağlılığının evli çalışanlarda yüksek olması olağan gözükmemektedir. Yapılan bir çalışmanın sonucunda ise, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık açısından medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu, devamlılık bağlılığı açısından ise aynı farklılığın tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır (Eğilmezkoğlu, 2011).

Çalışmamızda katılımcıların örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının tamamında eğitim düzeylerine göre anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bazı araştırmalarda eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir (Wahn, 1998). Buna karşılık araştırmaların bir kısmında eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Lok ve Crawford, 2001). Eğitim durumuna göre örgütsel bağlılık düzeylerinin değişkenlik göstermesinde, daha üst eğitime sahip hava yolu çalışanlarının kendilerine olan güvenleri ve iş gücünün ikamesinin zor olacağı bilinciyle hareket etmelerinden dolayı örgütsel bağlılıkları düşük kalmış olabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışmamızda iş tecrübesine göre örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bunun yanında, iş tecrübesinin en fazla olduğu grupta bulunan katılımcıların duygusal bağlılığının da en fazla olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre örgütte uzun zamandır hizmet vermeye devam eden çalışanların içten bir şekilde örgütte kalmayı tercih ettikleri ve bunun sonucunda işten ayrılma niyetlerinin de daha düşük olduğu değerlendirilmektedir. Bir araştırmanın sonucuna göre uzun süre bir örgütte çalışmanın örgütsel bağlılığı artırdığı belirlenmiştir (Kumar ve Giri, 2009). Bir başka araştırmada ise örgütte çalışma süresinin duygusal ve normatif bağlılığı etkilemediği ancak devamlılık bağlılığı ile ilişkili olduğu anlaşılmıştır (Özütke, 2008). Devamlılık bağlılığı ile ilişkisi çalışanın işin getirilerini kaybetmek istememesinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Psikolojik iyi oluş hali alt boyutlarından özerklik iş tecrübesi ile anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ayrıca iş tecrübesi arttıkça da hava yolu çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının arttığı bulunmuştur. Bu çalışmanın

bulgularına göre özerklik düzeyi duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde etki ederken, devamlılık bağlılığı üzerinde negatif yönde etki etmektedir.

Havacılık çalışanları üzerinde yapılan bu araştırmada psikolojik iyi oluş hali, proaktif davranışlar ve örgütsel bağlılık alt düzeylerinin birbirleriyle olan ilişkileri ele alındığında psikolojik iyi oluş halinin olumlu ilişkiler, yaşam amacı ve kendini kabul değişkenlerinin birbirleriyle orta korelasyon katsayısı olarak ifade edilen büyüklüklerde ilişkiler kurduğu saptanmıştır. Genel literatüre uygun olarak bu çalışmada da, psikolojik iyi oluş halinin bu alt boyutları arasında ilişkili olduğu gösterilmiştir. Abbott, Ploubidis, Huppert, Kuh ve Croudace (2010) tarafından yapılan çalışmada da psikolojik iyi oluş halinin çevre hakimiyeti, kişisel gelişim, yaşam amacı ve kendini kabul boyutları arasında yüksek oranda birbiriyle ilişkili bulundukları ortaya konulmuştur. Bu çalışmada cinsiyet ile psikolojik iyi oluş hali, proaktif davranışlar ve örgütsel bağlılık arasında ilişkinin analizinde psikolojik iyi oluş halinin çevresel hakimiyet, kişisel gelişim, yaşam amacı alt düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kadın çalışanlar kişisel gelişim ve yaşam amacı alt boyutlarında, erkek çalışanlar ise çevresel hakimiyet alt boyutunda daha yüksek puan elde etmişlerdir. Lindfors ve ark. (2006) yaptığı araştırmasındaki bulgulara da benzer olarak cinsiyetin bu alt boyutlarda anlamlı farklılaştığı görülmüştür. Bu çalışmanın bir diğer önemli sonucu, psikolojik iyi oluş hali özerklik alt düzeyindeki 1 birim artışın duygusal bağlılığının düzeyinde ciddi bir artışa sebep olduğunun saptanmasıdır. Aynı şekilde olumlu ilişkiler alt boyutu da devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerindeki önemli ölçüdeki artışı açıklamaktadır. Bunun dahilinde psikolojik iyi oluş halinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin önemli bir kısmını açıkladığı anlaşılmaktadır.

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları incelendiğinde psikolojik iyi oluş halinin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir şekilde etkisinin olduğu ve duygusal bağlılık üzerindeki varyansın önemli bir kısmını açıkladığı bulunmuştur. Özerklik ($\beta=.34$), kendini kabul ($\beta=.32$), olumlu ilişkiler ($\beta=.26$) boyutları duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Özerklik boyutundan yüksek puan alan çalışanların duygusal bağlılıklarının da yüksek olduğu anlaşılmıştır. Özerklikten yüksek puan alan çalışanların kendi kararlarıyla ve isteyerek örgütte kalmaya gönüllü oldukları düşünülmektedir. Psikolojik iyi oluş hali sabit tutularak ikinci adımda proaktif davranışlar ölçüme girildiğinde alt boyutlardan bireysel proaktif davranışların duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Bireysel proaktif davranış olarak bilinen çalışanların kariyerleri üzerinden kendi kararlarını vermeleri gibi durumların

çalıştıkları örgütte kalmaya devam etmelerini sağlayan duygusal bağlılık üzerinde etkili olduğu anlaşılmıştır. Çalışanlar kariyerleri için önemli olduğunu düşündükleri işleri için daha fazla duygusal bağlılık geliştirmektedirler.

Araştırmanın sınırlıklarına bakıldığında daha fazla sayıda havacılık personeline ulaşılmasının önemli olduğu açıklanmalıdır. Araştırmaya katılan personel sayısının artırılması daha geniş bir örneklemde verilerin toplanmasının araştırmanın sonuçları üzerinde daha anlamlı sonuçlar kazandıracağı düşünülmektedir. Diğer yandan örgütsel bağlılık yalnızca proaktif davranışlar ya da psikolojik iyi oluş hali ile ilgili bir kavram değildir. Gelecek araştırmalar için örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin ve örgütsel davranışların tamamını ya da pek çoğunu kapsamına alabilecek araştırmaların yapılması uygun olacaktır. Araştırma Türkiye’de faaliyet gösteren hava yolu şirketleri çalışanlarına yönelik düzenlenmesi sebebiyle dünyadan diğer hava yolu şirketlerine bağlı çalışanlarla da yapılması halinde olası karşılaştırmalı çalışmalar farklılıkları belirleyecektir.

Havacılık sektörünün günümüz hizmet sektörü içerisinde önemli bir hizmet alanı sağlaması ve hizmet kalitesi ile hem turizm gibi doğrudan döviz girdisi sağlanan alanlarda kolay ulaşımı desteklemesi hem de kargo taşımacılığı ile olan yoğun ilişkisi göz önüne alındığında ulusal düzeyde desteklenmeyi hak ettiği düşünülmektedir. Hava yolu ulaşımının özendirilmesi ve hava meydanları kazandırılarak arz oluşturulması talebi yaratacağı değerlendirilmektedir. Hava yolu şirketleri için en önemli unsur görülen nitelikli iş gücünün örgütsel bağlılığı dikkate alınarak havacılık sektöründe çalışanları tatmin edebilecek şekilde stratejik çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Bu çalışma havacılık sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini yordayan değişkenlerle psikolojik iyi oluş hali, proaktif davranışlar ve örgütsel bağlılık düzeylerinin havacılık meslekleri açısından gruplar arasındaki farkların incelenmesini amaçlamıştır. Bunun yanı sıra çalışmadan elde edilen diğer bir önemli sonuç, örgütsel bağlılık hali varyansının önemli bir kısmının psikolojik iyi oluş hali tarafından açıklandığıdır. Bu bulgu, pilotlar ile kabin hizmetleri ve yer hizmetleri görevlileri gruplarının örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farkın bir kısmının psikolojik iyi oluş hali arasındaki farktan ileri geldiğini düşündürmektedir. Bu açıdan kabin hizmetleri ve yer hizmetleri personellerinin psikolojik iyi oluş halinin artmasının, çalışanların örgütsel bağlılık açısından pilotların puanlarına yakın bir düzeye gelmelerini sağlayabileceği söylenebilir. Bu durumun hem çalışanlar hem de çalıştıkları şirketler için önemli sonuçları olduğu görülmektedir. Büyüme gösteren ve ciddi para akışının gerçekleştiği

en nitelikli iş kollarının başında gelen havacılık sektörünün başat faktörü olan çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin nasıl değiştiğini bilmek havacılık sektörü şirketleri için de değerlidir. Zorlayıcı seçim süreçlerinden geçerek uzun ve yoğun eğitimler sonucu havacılık personeli olarak yetkin hale gelen çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük seviyede seyretmesinin işten ayrılma niyetine ve iş kaybına yol açacağı düşünülürse, havacılık paydaşları tarafından çalışanları destekleyecek planlamalar yapılması değerli olmaktadır. Meslek dayanışma programlarının düzenlenmesi, örgütsel kararlar alınarak kurum özelliklerinin daha iyi hale getirilmesi, kurum kültürünü destekleyecek organizasyonlar yapılması ve psikolojik iyi oluş halini artırmaya dönük programlar düzenlenmesinin çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde pozitif yönde etki oluşturacağı anlaşılmaktadır.

Havacılık politikalarını genel düzeyde düzenleyen Sivil Havacılık Genel Müdürlüğünün (SHGM) havacılık çalışanlarına yönelik çalışan destek programları düzenlenmesi yönünde regülasyonlar gerçekleştirmesinin çalışanlar için yararlı olacağı değerlendirilmektedir. Aynı zamanda havacılık mesleklerinin gruplanarak destek programlarında psikolojik iyi oluş halini artıracak çalışmalar yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışanlara yönelik alınan olumlu kararların ve geliştirilen politikaların kurum kültürünü iyileştireceği, ayrıca kurum yaşantılarının da personele olumlu yansımalarının kurumları iş gücü kaybından koruyacağı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte çalışanların çeşitli sorunları için rehberlik ve yönlendirme desteği sağlayacak personellerin bulunması ve düzenli izleme çalışmalarının yerine getirilmesinin çalışanları daha riskli davranışlardan da koruyacağı öngörülmektedir. Havacılık iş örgütlerinin insan kaynakları fonksiyonunun tam ve etkin bir şekilde işlemesi için bilimsel bilgi ışığında gerekli düzenlemelerin yapılması ve politikaların geliştirilmesinin önemli olduğu değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbott, R. A., Ploubidis, G. B., Huppert, F. A., Kuh, D. ve Croudace, T. J. (2010). An evaluation of the precision of measurement of Ryff's psychological well-being scales in a population sample. *Social Indicators Research*, 97(3), 357-373.
- Akca, M. (2020). Covid-19'un havacılık sektörüne etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 45-64.
- Akduman, G. ve Karahan, G. (2020). Kabin memurunun sahip olması gereken yetkinlikler: Sivil havacılık kabin hizmetleri mezunu istihdam edilen kişilerle bir alan araştırması. *Türk Hava Kurumu Üniversitesi Havacılık ve Uzay Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 7-32.
- Alizadeh, A. (2021). Exploring the relationship between sustainable tourism behaviour and psychological well-being in tourism experiences. Doktora tezi, University of Otago, Dunedin.
- Allen, N. ve Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Altuntaş, G. ve Dönmez, D. (2010). Girişimcilik yönelimi ve örgütsel performans ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(1), 50-74.
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1983). Organizational commitment: Individual and organizational influences. *Work and Occupations*, 10(1), 123-146.
- Arabacı, İ. B. (2014). Okul müdürlerinin karizmatik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Educational Studies*, 192-221.
- Arısoy, B. ve Yumak, E. M. (2020). Örgütsel bağlılık sivil havacılık kabin ekipleri üzerine bir araştırma. *International Journal of New Trends in Social Sciences*, 4(2), 94-104.
- Aslan, Ş. ve Uyar, S. (2020). Çalışma yaşam kalitesi ve proaktif çalışma davranışının bireysel ve kurumsal değişkenlerle incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 779-811.
- Bakırcı, M. (2012). Ulaşım coğrafyası açısından Türkiye'de hava yolu ulaşımının tarihsel gelişimi ve mevcut yapısı. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 25, 340-377.
- Bansal, D., Gulati, P. ve Pathak, V. N. (2021). Effect of job satisfaction on psychological well-being and perceived stress among government and private employee. *Defence Institute of Psychological Research*, 6(4), 291-297.
- Bateman, T. S. ve Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59(1), 125-139.
- Benligiray, S. ve Sönmez, H. (2011). Hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını artırmaya sağlayan faktörler. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13, 49-64.
- Burns, R. A. ve Maching, M. A. (2009). Investigating the structural validity of Ryff's psychological well-being scales across two samples. *Social Indicators Research*, 93(2), 359-375.
- Bogler, R., ve Somech, A. (2005). Organizational citizenship behavior in school: How does it relate to participation in decision making? *Journal of Educational Administration*, 43(5), 420-438.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Brinkmann, S. (2022). *Hayata Nereden Bakmalıyız? Yeni Bir Dünya İçin On Eski Fikir. İletişim Yayınevi: İstanbul.*

- Cenkseven, F. (2004). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Adana.
- Cenkseven, F. ve Akbaş, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 43-65.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Crant, M. ve Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 63-75.
- Cohen, J.W. (1988). *Statistical Power Analysis For The Behavioral Sciences*. (2. Baskı). Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale: New Jersey.
- Collins, N. L., Ford, M. B., Guichard, A. C. ve Allard, L. M. (2006). Working models of attachment and attribution processes in intimate relationships. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(2), 201-219.
- Çelik, E. ve Topçuoğlu, P. (2017). Proaktif kişiliğin öznel zindelik ile merak arasındaki ilişkide aracılık etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 21-40.
- Çetingüç, M. (2020). *Havacılık ve Uzay Psikolojisi*. (7. Baskı). Nobel Yayınevi: İstanbul.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- De-Juanas, A., Romero, T. B. ve Goig, R. (2020). The relationship between psychological well-being and autonomy in young people according to age. *Journal Frontiers in Psychology*, 11(559976).
- Deviren, R. (2021). Proaktif kişiliğin ve farkındalığın örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri: Sivil toplum örgütlerinde bir uygulama. Yüksek lisans tezi. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Niğde.
- Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R. E. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. Lopez, S. J. ve Snyder, C. R. (Ed.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* içinde (187-194). Oxford Library of Psychology.
- Dierendonck, D., Diaz, D., Carvajal, R. R., Blance, A. ve Jimenez, B. M. (2008). Ryff's six factors model of psychological well-being: a Spanish exploration. *Social Indicators Research*, 87(1), 473-479.
- Diken, A., Koçyiğit, N., Topaloğlu, E. ve Yılmaz, A. (2019). İşgörenlerde algılanan örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde iş tatmininin aracı rolü. *İşletme Araştırma Dergisi*, 11(4), 2698-2716.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Eğilmezkoğlu, G. (2011). Çalışma yaşamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi.
- EU Commission. (2011). Commission regulation (EU). Official Journal of the European Union N: 1178/2011.
- Fernandes, A., Widyahening, I. S., Mustopo, W. I., Kusumadewi, D. ve Mangundjaya, W. L. (2018). The relationship of safety climate and psychological well-being with Indonesian civil pilots' safety behavior. *The 2nd Physics and Technologies in Medicine and Dentistry Symposium, Jakarta, Conf. Ser.* 1073.

- Fernandez-Abascal, E. G. ve Martin-Diaz, M. D. (2022). One year of covid-19 in Spain, longitudinal study on mental and physical health, Behavioral Medicine.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73(1), 149-169.
- Fredrickson, B. L. (1998). Cultivated emotions: Parental socialization of positive emotions and self-conscious emotions. An International Journal for the Advancement Psychological Theory, 9(4), 279-281.
- Garcia, D., Nima, A. A. ve Kjell, O. N. (2014). The affective profiles, psychological well-being and harmony: environmental mastery and self acceptance predict the sense of a harmonious life. Peer Journal, 17.
- Garg, P. ve Rastogi, R. (2009). Effect of psychological wellbeing on organization commitment of employees. The Icfa University Journal Of Organizational Behavior, 8, 42-51.
- Genç, M. (2020). Eleştirel düşünme eğiliminin proaktif çalışma davranışına etkisi. Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Gençer, E. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2021). Temel benlik değerlendirmesi ile öznel kariyer başarı ilişkisinde proaktif davranışın aracılık rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 13(3), 78-95.
- Greguras, G. J. ve Diefendorff, J. M. (2010). Why does proactive personality predict employee life satisfaction and work behaviors? Personnel Psychology, 63, 539-560.
- Gumbang, B., Suki, N. M. ve Suki, N. M. (2010). Differences between job satisfaction, organizational commitment and gender. Labuan E-Journal Of Mumalat And Society, 4, Özel Sayı, 1-13.
- Gül, H. (2003). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirilmesi. Yönetim ve Ekonomi, 10(1), 73-83.
- Grant, A. ve Ashford, S. J. (2008). The Dynamics of proactivity at work. Research in Organizational Behavior, 28, 3-34.
- Hamurcu, H. ve Sargın, N. (2011). Lise öğrencilerinin boyun eğme davranışları ile psikolojik ihtiyaçları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(31), 171-187.
- Hock, R. R. (2020). *Psikolojiyi Değiştiren Kırk Çalışma*. Ayçiçeği, A. (Çev.Ed.). Bilge Kültür Sanat Yayınevi.
- Kanten, P. (2012). İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü. Yayınlanmamış doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Kanten, P. (2020). Proaktif davranışlar. Polatçı, S. (Ed.), Kuramsal Temelleriyle Örgütsel Davranış Ölçekleri Rehberi içinde (651-659). Nobel Yayınevi.
- Kanten, P. ve Alparslan, A. (2014). Proactive behavior scale: A study of validity and reliability. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 2(16), 21-41.
- Kanten, P. ve Deniz, Y. (2020). The effects of perfectionism on proactive and innovative behaviors: Role of psychological climate. Global Business Research Congress, 35, 178-184.
- Kanten, P. ve Ülker, F. (2012). Relational approach among perceived organizational support. Social and Behavioral Sciences, 62, 1016-1023.
- Kara, N. O., Vergili, A. ve Erdem, R. (2016). Sağlık çalışanlarının proaktif kişilik yapıları ile duygusal bulaşma durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerinde bir araştırma. Balkan Journal of Social Sciences, Özel Sayı, 91-103.
- Khakimova, N., Kaur, D. ve Singh, J. S. (2020). The role of psychological well-being and personal resilience towards successfuk expatriate assignees in high risk countries.

- International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 24(02), 1167-1183.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Korul, V. ve Küçükönel, H. (2003). Türk sivil havacılık sisteminin yapısal analizi. *Ege Academic Review*, 3(1), 24-38.
- Kumar, P. ve Giri, V. (2009). Effect of age and experience on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 8(1), 28-36.
- Lindfors, P., Berntsson, L. ve Lundberg, U. (2006). Factors structure of Ryff's psychological well-being scales in Swedish female and male white-collar workers. *Personality and Individual Differences*, 40, 1213-1222.
- Lok, P. ve Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), 594-613.
- Main, L. C. ve Chambers, T. P. (2015). Factors affecting maritime pilots' health and well-being a systematic review. *International Maritime Health*, 66(4), 220-232.
- Maclin, M. K. ve Solso, R. L. (2019). *Psikolojide Deneysel Yönteme Giriş: Vaka Paylaşımı*. Ayçiçeği, A. (Çev.Ed.). Bilge Kültür Sanat Yayınevi.
- Meyer, J. ve Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*, Sage Publication.
- Narinoğlu, R. (2019). Hava yolu işletmelerinde verilen kabin hizmetleri temel eğitimine ilişkin beklenen ve algılanan kalite düzeyinin karşılaştırılması. Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Önen, V. (2021). *Havacılıkta İnsan Faktörleri*. (1. Baskı). Nobel Yayınevi: İstanbul.
- Özen, Y. (2010). Kişisel sorumluluk bağlamında öznel ve psikolojik iyi oluş: sosyal psikolojik bir değerlendirme. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 2(4), 46-58.
- Özen, Y. (2017). Farkında mıyız? Bilişsel farkındalık ile psikolojik iyi oluşun içreleşmesi *The Journal of Kesit Academy*, 3(7), 167-189.
- Öztürk, M. (2013). Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Öztürk, H. ve Uslu, T. (2021). Covid-19 pandemisi sürecinde çalışanların stres ve tükenmişlik düzeylerinin mesleki bağlılıklarına etkisi: Havacılık sektörü örneği. *Journal of Human Sciences*. 18(4), 728-736.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Palabıyık, N. ve Yücel, İ. (2018). Bir iş yerinde beyaz ve mavi yakalı çalışanların kariyer çıpası ile proaktif iş davranışları arasındaki ilişkinin karşılaştırılması. *International Journal of Economics and Administrative Studies*, 17, 41-56.
- Pallant, J. (2015). *SPSS Kullanma Kılavuzu* (6.Baskı). Anı Yayınevi: Ankara.
- Parker, S. K. ve Collins, C. G. (2010). Taking stock: integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662.
- Perron, B. E. (2006). A critical examination of the environmental mastery of scales. *Social Indicators Research*, 79(1), 171-188.
- Reker, G. T., Peacock, E. J. ve Wong, P. T. (1987). Meaning and purpose in life and well-being:

- A life span perspective. *Journal of Gerontology*, 42(1), 44-49.
- Rudy, D., Sheldon, K. M., Awong, T. ve Tan, H. H. (2007). Autonomy, culture and well-being: The benefits of inclusive autonomy. *Journal of Research in Personality*, 41(5), 983-1007
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 66-141.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2006). Self-regulation and the problem of human autonomy: Does psychology need choice, self-determination and will? *Journal of Personality*, 74(6), 1557-1586.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1991). Possible selves in adulthood and old age: A tale of shifting horizons. *Psychology and Aging*, 6, 286-295.
- Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719.
- Ryff, C. D. ve Singer, B. (1996). Psychological well-being: meaning, measurement and implications for psychotherapy research. *Psychother Psychosomatic*, 65(1), 14-23.
- Ryff, C. D. ve Singer, B. (2006). Best news yet on the six factors model of well-being. *Social Science Research*, 35(4), 1103-1119.
- Ryzin, M. J., Gravely, A. A. ve Roseth, C. J. (2009). Autonomy, belongingness and engagement in school as contributors to adolescent psychological well-being. *Journal Youth Adolescence*, 38(1), 1-12.
- Saldıraner, Y. (1992). Sivil havacılık faaliyetleri ve Türk sivil havacılık otoritesi için organizasyon yapısı önerisi. Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sanjuan, P. (2011). Affect balance as mediating variable between effective psychological functioning and satisfaction with life. *Journal Happiness Studies*, 12(1), 373-384.
- Sarıyıldız, A. (2020). *Örgütsel Bağlılık ve İş Etiği*. (1. Baskı). Nobel Yayınevi: İstanbul.
- Seifert, T. (2005). Assessment of the Ryff scales of psychological well-being. (21 Eylül 2022 tarihinde https://www.wabash.edu/alumni/news.cfm?news_ID=3570 adresinden alınmıştır.)
- Seçgin, S. (2016). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini belirleme yönelik Eskişehir havacılık sektöründe yapılan bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Sezer, F. (2013). Psikolojik iyi olma durumu üzerine etkili faktörler. *Journal of New World Sciences Academy*, 8(4), 489-504.
- SHGM Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü. Havaalanı Yer Hizmetleri El Kitabı. (15 Şubat 2023 tarihinde <https://web.shgm.gov.tr> adresinden alınmıştır.)
- Sığrı, Ü. (2007). İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.
- Sun, X., Chan, D. W. ve Chan, L. (2016). Self-compassion and psychological well-being among adolescents in Hong Kong: exploring gender differences. *Personality and Individual Differences*, 101(1), 288-292.
- Stafford, M., Deeg, D. ve Kuh, D. (2016). Educational attainment and women's environmental mastery in midlife: findings from a British birth cohort study. *The International Journal of Aging and Human Development*, 82(4), 314-335.
- Stud, R. (2006). Special research report: Human resources management and dairy employee

- commitment. The Pennsylvania State University, 3.
- Şen, G. ve Bütün, E. (2021). Covid-19 salgınının havacılık sektörüne etkisi: Gig ekonomisi alternatifi. *Journal of Aviation Research*, 3(1), 106-127.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. (6. Baskı). Pearson Education: Boston.
- Tanhan, F. (2007). Ölüm kaygısıyla baş etme eğitiminin ölüm kaygısı ve psikolojik iyi olma düzeyine etkisi. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Tatlıoğlu, K. (2015). Üniversite öğrencilerinin aylık gelir ve harcama düzeyi ile psikolojik iyi oluşları arasında ilişkinin incelenmesi (Bingöl Üniversitesi örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(55), 1-15.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Tezeken, Ö. (2015). Sivil havacılık kabin hizmetleri eğitim programı ile ilgili hava yolu işletmelerinde görevli eğitimcilerin ve idarecilerin görüşleri üzerine nitel bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Tunca, S., Elçi, M. ve Murat, G. (2018). Proaktif kişilik yapısının ve yenilikçi davranışın görev performansına etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 323-335.
- Türk Dil Kurumu. Türkçe Sözlük. (21 Eylül 2022 tarihinde <https://sozluk.gov.tr> adresinden alınmıştır.)
- Uygur, A. (2015). *Bir Araştırma ile Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Barış Platin Basın Yayım, Ankara.
- Ulutürk, F. (2021). Covid-19'un havacılık sektörü çalışanları üzerindeki etkilerinin incelenmesi *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 8(72), 1817-1826.
- Ünlü, U. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel bağlılık açısından örgütsel sadakatin önemi. *Sayıştay Dergisi*, 106(1), 147-162.
- Ünüvar, H. (2020). Psikolojik iyi oluş hali. Polatçı, S. (Ed.), *Kuramsal Temelleriyle Örgütsel Davranış Ölçekleri Rehberi içinde* (675-685). Nobel Yayınevi.
- Ünver, S. (2021). Pandemi sürecinin hava yolu işletmelerinde görev yapan kabin memurlarının işgören devir hızına etkisi: Türkiye ve Avrupa sahası örneği. Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Aydın.
- Varışlı, N. (2021). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*. Nobel Yayınevi, Ankara.
- Van Dyne, L., Cummings, L. ve McLean Parks, J. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity. *Research in Organizational Behavior*, 17, 15-85.
- Wahn, J. C. (1988). Sex differences in the continuance component of organization commitment *Group Organizational Management*, 81, 343-353.
- Waveo, K. W. (2010). Proactive personality the advantages and disadvantages of an entrepreneurial disposition in the financial industry. *Dpctor Aan De Vrije Universiteit Amsterdam*.
- Wells, A.T. (1999). *Air Transportation: A Management Perspective*. (4. Baskı). Wadsworth Publishing Company: California.
- Yazgan, A. E. ve Yiğit, S. (2013). Türk sivil havacılık sektörünün uluslararası rekabetçilik düzeyinin analizi. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(25), 421-445.
- Yi, Z. (2009). The relationship between organizational authority-control and employee's

proactive behavior: The moderating role of individual proactive personality. Yüksek lisans tezi, Hong Kong.

Yolcu, İ. ve Çakmak, A. F. (2017a). Proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı arasındaki ilişkide işe gönülden adanmanın aracı etkisi. *Business and Management Studies: An International Journal*, 5(4), 76-96.

Yolcu, İ. ve Çakmak, A. F. (2017b). Proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirmenin etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(2), 425-438.



EK 1: ETİK KURUL ONAYI

Tarih ve Sayı: 20.06.2022-954087

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ**

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : E-35980450-663.05-954087

Konu : İbrahim DEMİRKOL

Sayın İbrahim DEMİRKOL

İlgi : 18.04.2022 tarihli, 855256 sayılı yazı

Sorumlu araştırmacılığını üstlendiğiniz 2022/160 dosya numaralı "Covid-19 Salgın Döneminde Hava Yolu Çalışanlarının Psikolojik İyi Oluş Halinin Kurum Yaşantıları ve Örgütsel Bağlılık Açısından Değerlendirilmesi" başlıklı çalışma, Kurulumuzun 25.04.2022 tarih ve 04 sayılı toplantısında görüşülerek etik yönden uygun bulunmuş olup, karar ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. N. Tolga SARUÇ
Başkan

Ek: Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Kararı

EK 2: Demografik Bilgi Formu

Aşağıda hava yolu şirketinde çalıştığınız döneme ilişkin çeşitli sorular yer almaktadır. Lütfen boş bırakmamaya özen göstererek sizin için uygun olan cevabı veriniz.

1. Ad ve Soyadı*:

*Ad ve Soyadı belirtmek istemeyen katılımcılarımız rumuz yazabilirler.

2. Cinsiyetiniz?

Kadın (...) Erkek (...)

3. Yaşınız?

4. Eğitim durumunuz?

İlköğretim (...) Lise (...)

Üniversite/lisans eğitimi (...) Üniversite/lisansüstü (...)

5. Medeni durumunuz?

Bekar (...) Evli (...) Boşanmış (...)

6. İlişki durumunuz?

İlişkisi yok (...) İlişkisi var (...)

7. Hangi hava yolu şirketinde çalışıyorsunuz? Yazınız.

.....

8. Aylık geliriniz nedir?

10,000 TL'den az (...) 10,000-15,000 TL arası (...)

15,000-20,000 TL arası(...) 20,000 TL'den fazla (...)

9. Gelir düzeyinizi nasıl buluyorsunuz? İşaretleme yapınız.

1 (düşük) 2 (düşük-orta) 3 (orta) 4 (yüksek) 5 (çok yüksek)

10. Yakınlarınızla ne sıklıkla görüşüyorsunuz? İşaretleme yapınız.

1 (hiç) 2 (nadiren) 3 (bazen) 4 (sık) 5 (sürekli)

11. Mesleğiniz nedir?

a) Pilot

b) Kabin Hizmetleri Görevlisi

c) Yer Hizmetleri Görevlisi d) Diğer:

12. Havacılık sektöründe kaç yıldır çalışıyorsunuz? Yazınız.
13. En son çalıştığınız pozisyonda ne kadar süredir çalışmaktasınız?
- a) 0-6 ay b) 6 ay- 12 ay c) 1- 3 yıl d) 3- 10 yıl e) 10 yıldan fazla süredir
14. Hava yolu kariyeriniz süresince kaç farklı şirkete bağlı olarak çalıştınız?
15. Hava yolu şirketinde çalışmaya başladığınızda en baskın motivasyonunuz neydi?
- a) Havacılık yaşam kültürüne ait olma isteği
b) Toplumsal statü ve prestije sahip
c) Yüksek gelir elde etme isteği
d) Havacılık ilgisine sahip olma
e) Diğer
16. Günlük hayatınızda hava yolu şirketinde çalışan diğer meslektaşlarınız ya da diğer çalışanlarla ne sıklıkla görüşürsünüz?
- a) Her gün b) Haftada bir c) İki haftada bir d) Ayda bir e) Ayda birden daha az
17. İşte çalışırken/çalıştığınız dönemde ihtiyacınız olduğunda kim ya da kimlerden mesleki yardım alırdınız?
- a) Aynı görevi yaptığınız iş arkadaşlarınızdan
b) Daha kıdemli gördüğünüz iş arkadaşlarınızdan
c) İdari personelden (müdür, müdür yardımcısı)
d) Grup sorumlusundan
e) Diğer.....
18. Şu an da havacılık sektörüne yönelik çalışma motivasyonunuzu puanlayınız.
- 1 (çok olumsuz) 2 (olumsuz) 3 (normal) 4 (olumlu) 5 (çok olumlu)

EK 3: Psikolojik İyi Oluş Hali Ölçeği (Kısa Versiyon)

Aşağıda verilen ifadeleri okuduktan sonra sizin için en doğru gelen seçeneği işaretleyiniz. İfadelerin doğru ya da yanlış bir cevabı bulunmamaktadır. Lütfen her ifade için yalnızca tek bir seçenek işaretleyiniz, boş bırakmayınız. Katkılarınız için teşekkür ederiz.	HİÇ KATILMIYORUM	GENELDE KATILMIYORUM	KİSMEN KATILMIYORUM	KİSMEN KATILIYORUM	ÇOĞUNLUKLA KATILIYORUM	TAMAMEN KATILIYORUM
1. Güçlü fikirleri olan insanlardan etkilenmeye yatkınım.	1	2	3	4	5	6
2. Genel fikirlere ters düşse bile kendi görüşlerime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
3. Kendimi başkalarının önem verdiği değerlerle değil, kendi önem verdiğim değerlerle değerlendiririm.	1	2	3	4	5	6
4. Genellikle yaşadığım durumlardan sorumlu olduğumu hissederim.	1	2	3	4	5	6
5. Günlük yaşamın gerektirdikleri karşısında, genellikle kendimi mutsuz hissederim.	1	2	3	4	5	6
6. Günlük yaşamdaki sorumlulukların çoğunun üstesinden gelmekte daha başarılıyım.	1	2	3	4	5	6
7. Kendim ve yaşam hakkındaki düşüncelerime meydan okuyan yeni deneyimler yaşamamın önemli olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5	6
8. Benim için yaşam devam eden bir öğrenme, değişme ve büyüme sürecidir.	1	2	3	4	5	6
9. Yaşamımda büyük gelişmeler ya da değişiklikler yapmayı denemekten uzun zaman önce vazgeçtim.	1	2	3	4	5	6
10. Yakın ilişkileri devam ettirmek benim için zor ve başarısızlıkla sonuçlanan bir süreçtir.	1	2	3	4	5	6
11. İnsanlar beni zamanını başkalarıyla paylaşmada istekli, verici bir kişi olarak tanımlarlar.	1	2	3	4	5	6
12. Başkalarıyla çok sıcak ve güvenli ilişkilerim olmadı.	1	2	3	4	5	6
13. İçinde bulunduğum günü yaşarım ve geleceği gerçekten düşünmem.	1	2	3	4	5	6
14. Bazı insanlar yaşamları boyunca amaçsız gezinirler fakat ben onlardan biri değilim.	1	2	3	4	5	6
15. Bazen kendimi yaşamda yapılabilecek her şeyi yapmış gibi hissederim.	1	2	3	4	5	6
16. Yaşamamı gözden geçirdiğimde, yaşamımdaki olayların sonuçlanış şekline memnunluk duyarım.	1	2	3	4	5	6
17. Kişiliğimin pek çok yönünden hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6
18. Birçok yönden yaşamımdaki kazançlarıma ilişkin hayal kırıklığı hissediyorum.	1	2	3	4	5	6

EK 4: Proaktif Davranış Ölçeği

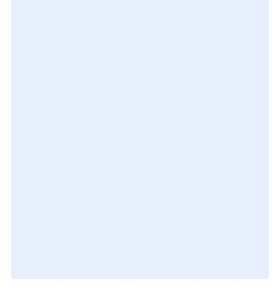
Aşağıda verilen ifadeleri okuduktan sonra sizin için en doğru gelen seçeneği işaretleyiniz. İfadelerin doğru ya da yanlış bir cevabı bulunmamaktadır. Lütfen her ifade için yalnızca tek bir seçenek işaretleyiniz, boş bırakmayınız. Katkılarınız için teşekkür ederiz.	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	TAMAMEN KATILIYORUM
1. Bu kurumda yaşanan problemlerin çözümüne yönelik öneriler sunuyorum.	1	2	3	4	5
2. Bu kurumda süreçlerin başarısı için yeni uygulamalar geliştiriyorum.	1	2	3	4	5
3. Bu kurumdaki iş yapma usullerinin geliştirilmesine katkı sağlamayı görevim olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
4. Bu kurumun amaçlarına katkı sağlamayan politika ve kuralların değiştirilmesi için çaba sarf ediyorum.	1	2	3	4	5
5. Bu kurumda amaçlara ve faaliyetlere zarar veren prosedürleri düzeltmeye çalışıyorum.	1	2	3	4	5
6. Bu kuruma fayda sağlayacağına inandığım konularla ilgili düşüncelerimi ifade etmeye çalışıyorum.	1	2	3	4	5
7. Çalışma arkadaşlarımı, birimimizle ilgili konulardaki düşüncelerini açıkça ifade etmeleri için destekliyorum.	1	2	3	4	5
8. İşle ilgili konularda çalışma arkadaşlarımdan farklı düşünsem bile fikirlerimi onlara açıklıyorum.	1	2	3	4	5
9. Çalışma arkadaşlarımla kurumumuzda yaşanan değişiklikler hakkındaki düşüncelerimi açıkça paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
10. Çalışma arkadaşlarıma, kişisel gelişimlerine katkı sağlayıcı öneriler sunuyorum.	1	2	3	4	5
11. Çalışma arkadaşlarımla sosyal ilişkiler kurmak için gerekli zamanı ve çabayı harcıyorum.	1	2	3	4	5
12. Çalışma arkadaşlarımla geliştirdiğim sosyal ilişkilerin iş süreçlerinin yürütülmesini kolaylaştırdığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
13. Kariyerim için fayda sağlayacak yeni bilgiler öğrenmeye çalışıyorum.	1	2	3	4	5
14. Geleceğim ve kariyerim için faydalı olacak görevler üstleniyorum.	1	2	3	4	5
15. İşime, değişiklik getirme konusunda kendimi kişisel olarak sorumlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
16. İşimde daha başarılı olabilmek için yeni yöntem ve gelişmeleri araştırıyorum.	1	2	3	4	5
17. Bana verilen görevleri tamamladıktan sonra yöneticilerimden geribildirim almak istiyorum.	1	2	3	4	5
18. İşimle ilgili yöneticilerimin fikirlerini ve eleştirilerini dikkate alıyorum.	1	2	3	4	5

EK 5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Aşağıda verilen ifadeleri okuduktan sonra sizin için en doğru gelen seçeneği işaretleyiniz. İfadelerin doğru ya da yanlış bir cevabı bulunmamaktadır. Lütfen her ifade için yalnızca tek bir seçenek işaretleyiniz, boş bırakmayınız. Katkılarınız için teşekkür ederiz.	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	TAMAMEN KATILIYORUM
1. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmekten büyük mutluluk duyarım.	1	2	3	4	5
2. Kurumun sorunlarını, kendi sorunlarım gibi görürüm.	1	2	3	4	5
3. Kurumda kendimi “aileden biri” gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
4. Kendimi kuruma karşı “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
5. Kuruma karşı güçlü bir “aidiyet” duygusu hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
6. Kurumun, kişisel açıdan benim için büyük bir önemi vardır.	1	2	3	4	5
7. Şu an zorunlu olduğum için bu kurumda çalışmaya devam ediyorum.	1	2	3	4	5
8. Kurumdan ayrılmak istesem bile, şu anda bunu yapmak benim için çok zor olurdu.	1	2	3	4	5
9. Kurumdan şu anda ayrılmaya karar vermem halinde, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenecektir.	1	2	3	4	5
10. Kurumdan ayrılmak konusunda çok az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11. Eğer bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
12. Kurumdan ayrılmanın yol açacağı olumsuz sonuçlardan biri de alternatif iş olanaklarının az olmasıdır.	1	2	3	4	5
13. Kurumda çalışmaya devam etmem konusunda herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
14. Benim için avantajlı sonuçları olsa bile, işten ayrılmamın kuruma karşı uygun bir davranış olacağını düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
15. Kurumdan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5
17. Kurumdan şu anda ayrılmazdım çünkü buradaki insanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum.	1	2	3	4	5
18. Kurumuma karşı büyük minnettarlık hissediyorum.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	İBRAHİM
Doğum Yeri	DEMİRKOL
Doğum Tarihi	
Uyruğu	T.C.
Telefon	
E-Posta Adresi	
Web Adresi	



(fotoğraf isteğe bağlı)

Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Fakülte	EDEBİYAT FAKÜLTESİ
Bölümü	PSİKOLOJİ
Mezuniyet Yılı	05.06.2015

Yüksek Lisans	
Üniversite	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
Enstitü Adı	HAVACILIK PSİKOLOJİSİ ARAŞTIRMALARI ENSTİTÜSÜ
Anabilim Dalı	HAVACILIK PSİKOLOJİSİ
Programı	HAVACILIK PSİKOLOJİSİ (DİSİPLİNLERARASI)