

**PANDEMİ DÖNEMİNDEKİ ESNEK ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİNİN
İŞKOLİKLİĞE ETKİSİNDE DUYGUSAL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜNÜN
ARAŞTIRILMASI**

INVESTIGATION OF THE MEDIATING ROLE OF EMOTIONAL COMMITMENT IN
THE EFFECT OF FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS ON WORKAHOLICS DURING
THE PANDEMIC PERIOD

Dr. Öğr. Üyesi Sibel BİLKAY

Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu,
ORCID: 0000-0002-3938-8749

Özet

Bu araştırmanın amacı havacılık çalışanlarının pandemi sürecinde havayolu işletmelerinin uyguladığı esnek çalışma düzenlemelerine yönelik olarak işkoliklik düzeylerine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü üstlenip üstlenmediğini araştırmaktır. Bu bağlamda İstanbul'daki havacılık işletmelerinde çalışan 383 personele anket uygulaması yapılmıştır. Anket formunda demografik sorular hariç olmak üzere, havacılık çalışanlarının esnek çalışma düzenlemelerine ilişkin tutum ölçeği, işkolik düzeyleri ve duygusal bağlılık ölçeği olmak üzere üç ayrı ölçek uygulanmıştır. Araştırma verileri anket yoluyla elde edilmiş olup, sonuçlar SPSS ve Amos Yapısal Eşitlik Modellemesi programları kullanılarak test edilmiştir. Araştırma sonucunda, havacılık çalışanlarının esnek çalışma düzenlemeleri sebebiyle işkolik düzeylerinin etkilendiği, esnek çalışma düzeninin duygusal bağlılığı etkilediği, duygusal bağlılık işkolikliği etkiler ve duygusal bağlılık esnek çalışma düzeni ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi düzenlediği bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sivil Havacılık, Esnek Çalışma Düzenlemeleri, İşkoliklik, Duygusal Bağlılık, Örgütsel Davranış

Abstract

The purpose of this study is to investigate whether emotional attachment plays a mediating role in the effects of the airline workers' effects on their workaholics towards flexible working arrangements implemented by airline companies during the pandemic process. In this context, a questionnaire has been applied to 383 personnel working in aviation enterprises in Istanbul. Except for demographic questions, three separate scales were used in the questionnaire: the attitude scale towards flexible working arrangements, workaholic levels and emotional commitment scale. The research data were obtained through a questionnaire and the results were tested using the SPSS program. As a result of the research, it was found that the level of workaholism of aviation workers was affected due to flexible working arrangements, flexible working arrangement affected emotional commitment, emotional commitment affected workaholism and emotional commitment regulated the relationship between flexible working arrangement and workaholism.

Keywords: Civil Aviation, Flexible Working Arrangements, Workaholicism, Emotional Commitment, Organisational Behaviour

1.GİRİŞ

Mart 2020 tarihi itibarıyla bütün dünyayı etkisi altına alan Covid 19 pandemisi sebebiyle, havacılık sektöründeki global rekabet yerini hayatta kalma mücadelesine bırakmıştır. Pandemi sürecinde havacılık tarihinde görülmemiş bir düşüş yaşanmış olup, havacılık değer zincirinin halkaları olan uçak üreticileri, havayolları, havalimanları, bu sektöre hizmet veren gıda ve perakende sektörü bu düşüşten payını almıştır (Gossling, 2020). Sivil havacılık sektörü, beraberinde doğrudan ya dolaylı olarak 57 sektörü etkileyecek büyüklükte etkiye sahiptir (BEBKA, 2016). Covid 19 pandemisinin sivil havacılık sektöründe meydana getireceği olası etkiler ICAO tarafından Tablo 1’de verilmiştir (ICAO, 2020):

Tablo 1: ICAO 2020-2021 Yılı Havacılık Sektör Tahminleri

MAHİYETİ	2020 YILI (OCAK-ARALIK)	2021 YILI İLK ÇEYREK (OCAK-HAZİRAN)
Havayolları Tarafından Sunulan Koltuk Sayısı	%51 Azalma	%30-%37 Arasında Azalma
Toplam Yolcu Sayısı	2.874-2.886 Milyon Azalma	903 Bin-1.264 Milyon Yolcu Azalma
Havayollarının Brüt İşletme Gelirleri	389-391 Milyar ABD Doları azalma	135-183 Milyar ABD Doları Azalma

Kaynak: ICAO’dan uyarlanmıştır (Effects of Novel Coronavirus (COVID-19) on Civil Aviation: Economic Impact Analysis)

Yine aynı verilere göre ICAO toplamda genel olarak havayolu işletmelerinin toplam yolcu sayısında yaklaşık %60’lık bir düşüş yaşandığını raporlamıştır. Yanı sıra, yolcu trafiğindeki bu düşüş, havalimanlarının gelirlerinde 104,5 Milyar Amerikan Dolar, uluslararası turizm gelirlerinde 170 Milyar Amerikan dolar, dünya genelindeki turizm gelirlerinde 1,5 Trilyon Amerikan Dolar ve küresel emtia ticaret hacminde 2019 verilerine göre %9,2 düşüş yaşanmış olup ayrıca ülkelerinin GSMH’sında %4,4 ile %5,2 arasında bir daralmaya neden olmuştur.

Küresel resimdeki bu olumsuz tablo, havacılık işletmelerinden devlet desteği alanlar hariç olmak üzere iflaslara ya da faaliyet durdurmalarına sebep olmuştur.

Türkiye’de, pandemi ile mücadele kapsamında yeni hukuksal düzenlemelere gidilmiştir. Pandeminin çalışma hayatında yol açtığı olumsuz durumların etkilerinden korunmak amacıyla kısa çalışma ödeneği uygulaması başlatılmıştır. 31 Aralık 2020 tarihine kadar işçi çıkarılması yasaklanmış olup, bu sürenin 20 Haziran 2021 tarihine kadar uzatılması gündemdedir (Haberler.com, 2020). İçinde bulunduğumuz pandemi sürecinde kanunda belirtilen çerçeve ile tüm çalışanlara kısa çalışma ödeneği ödenmektedir. İşletmelerin Sosyal Sigortalar Kurumu’na yaptıkları başvuru neticesinde ödenek almaya hak kazanan çalışanlara, aldıkları ücrete paralel olarak aylık net 1580.-TL ile 4380.-TL arasında ödeme yapılmıştır (BBC News Türkiye, 2020).

Ülkemizde sivil havacılık sektörü, kısa çalışma ödeneğine hak kazanan sektörlerden biridir. Çalışanlar, bu süreçte esnek çalışma düzenine geçmiştir. Kazançları % 50 ile %90 arasında azalan havacılık çalışanları, pandemi sürecindeki olumsuz tablodan payını almıştır. Ülkemizde faaliyetlerini durduran bazı havacılık işletmeleri olmuştur. Bunların başında faaliyetlerini ve uçuşlarını tek destinasyona düşüren (KWI) Onurair; faaliyetini neredeyse durduran, uçaklara ikram hizmeti veren Sancakair sayılabilir. Havacılık sektörünün devi olan

THY, bu dönemdeki zararını yolcu gelirlerinde % 65,5 ve toplamda 2019 yılının aynı dönemine göre gelirlerinde %50,1 azalış olduğunu kamuoyu ile paylaşmıştır (THY, 2020).

Pandemiden doğrudan etkilenen sektörlerin başında gelen sivil havacılık sektörü, aynı zamanda virüsün tüm dünyaya hızla yayılımında maalesef ki baş aktörlerden biri olmuştur (Qingyan, 2020). Pandemi ortamında “insanların kapalı yerde kalma ve virüs kapma korkusu” sebebiyle, havacılık sektöründeki global resim çok kötü bir duruma gelmiş olup, havacılık devlerinden Lufthansa bile devletten aldığı 10 Milyar EUR’luk yardıma rağmen, küçülme stratejileri uygulamaya başlamış, Kasım 2020 tarihi itibarıyla dünyada 29 havayolu işletmesi iflas kararı almıştır (Tablo 2).

Tablo 2: Kasım 2020 İtibarıyla İflas Eden Havayolu Şirketleri

	Havayolu	Menşei	Kuruluş Yılı	Faaliyetin Sonlanması
1	Air Deccan	Hindistan	2017	05.04.2020
2	Air Georgian	Kanada	1994	29.05.2020
3	Air İtaly	İtalya	2018	16.04.2020
4	Avianca	Kolombiya	1919	10.05.2020
5	Braathens Regional Airlines	İsveç	2016	06.04.2020
6	Compass Airlines	ABD	2007	05.04.2020
7	Ernest Airlines	İtalya	2015	05.04.2020
8	Flybe	İngiltere	1979	05.03.2020
9	LATAM Arjantin	Arjantin	2005	17.06.2020
10	Leeward Island Transport(LIAT)	Air Antigua(Karayip Adaları)	1956	30.06.2020
11	Level Europe	Avusturya	2017	18.06.2020
12	Miami Air	ABD	1990	08.05.2020
13	NokScoot	Tayland	2014	26.06.2020
14	One Airlines	Şili	2013	24.06.2020
15	RavnAir	ABD	2013	24.06.2020
16	South Africa Airways	Güney Afrika	1934	20.05.2020
17	SunExpress Deutschland	Almanya	2011	26.06.2020
18	TAME EP	Ekvator	1962	20.05.2020
19	Tigerair Avustralya	Avustralya	2007	25.03.2020
20	Trans States Havayolları	ABD	1982	01.04.2020
21	Virgin Australia	Avustralya	2000	21.04.2020
22	Air Mauritius	Mauritius	1972	22.04.2020
23	Miami Air International	ABD	1991	24.03.2020
24	City Jet	İrlanda	1992	Nis.20
25	Jet Time	Danimarka	2006	21.07.2020
26	Island Express Air	Kanada	2009	2020
27	Air Asia Japan	Japonya	2012	05.10.2020
28	Cathay Pasific	Hong Kong	1946	21.10.2020
29	Ravn Alaska	ABD	1948	05.04.2020

Kaynak: Uluslararası haber kaynaklarından derlenmiştir.

Zaman içinde Covid 19 virüsünün yayılımını engellemek amacıyla önlemler alınmış olsa da, gerek havalimanı operasyon gerek kabin/kokpit ekibinden hayatını kaybeden personel sayısı azımsanmayacak kadar çoktur. Bu dönemde, pandemi sebebiyle hayatını kaybeden

personelerle ait veriler diğer çalışanların motivasyonlarını düşüren en önemli unsurlardan biri olmuştur.

Tüm bu sektörel olumsuz tabloda, esnek çalışma düzenlemeleri ile çalışma hayatını sürdüren havacılık çalışanlarının işkoliklik düzeylerinde meydana gelen değişimde, şirketlerine ve mesleklerine duydukları duygusal bağlılığın aracılık rolü üstlenip üstlenmediği araştırılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Pandeminin yayılmasını engellemek amacıyla önem verilmesi gereken en önemli konu fiziki ortamlarda sosyal mesafeyi korumak, diğer bir ifade ile sosyal izolasyon olduğu için, pek çok sektörde olduğu havacılık sektöründe de esnek çalışma düzenine geçilmiştir. Havayolu işletmelerinin idari bölümlerinde esnek çalışma modeli olan uzaktan çalışma sistemi (Türkmendağ & Tuna, 2020) uygulanırken; havalimanı operasyon, kabin ve kokpit bölümlerinde uygulanan esnek çalışma modeli ise, çalışma sürelerinin kısaltılması şeklindedir.

Kavramsal olarak esnek çalışma, çalışan ve işverenin üzerinde anlaşma birliğine vardıkları bir çerçevede, geleneksel çalışma düzeninden farklı bir iş modelini benimsemesidir (Noyan, 2007). Esnek çalışma düzenlemeleri, işin ne zaman, nerede ve nasıl gerçekleştirileceğini belirleyen, bu konuda değişiklik yapılmasına imkân sağlayan resmi, gayri resmi politika ve uygulamalardır (Maxwell, Rankine, Bell, & MacVicar, 2007). Esnek çalışma programlarına örnek olarak, yoğunlaştırılmış iş haftaları, esnek çalışma saatleri, iş genişletme, iş paylaşımı ve uzaktan çalışma verilebilir (Seyyar & Öz, 2007).

İşkoliklik kavramı ilk olarak 1971 yılında alan yazına Oates tarafından giren bir kavram olup, içten gelen bir zorlama ile kontrol edilemeyen bir çalışma ihtiyacıdır (Oates, 1971). Yanı sıra, dışsal bir takım nedenlere bağlı olmaksızın iş ile ilgili etkinlik ve düşüncelere gereğinden fazla zaman ayırmaktır (Snir & Zohar, 2000). Bazı araştırmacılara göre negatif bir durum olarak değerlendirilen işkoliklik, diğer bağımlılıklarda olduğu gibi bireyin yaşamış olduğu olumsuzlukların bir sonucu ve kaçış yoludur. İşkolik birey için iş hayatı, yaşamını devam ettirmesi için geçimini sağlama yolu değil, saplantılı örgütsel bağlılığın bir neticesidir ve iç hesaplaşma ile ilgili bir durumdur (Burke, B., & Pallasen, 2006). Olumlu olarak değerlendirildiğinde ise, işkoliklik davranışı örgüte bağlılığı artırıcı bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Scott, Moore, & P., 1997).

Örgüt yazınında bağlılığın üç unsurundan biri olan duygusal bağlılık, insanların bağlı buldukları örgüte duygusal olarak bağlandığı, o örgütün üyesi olmakta memnuniyet duymalarını sağlayan, gerek bireysel gerekse örgütsel değerler arasında meydana gelen uzlaşmadan ortaya çıkan bir kavramdır (Weiner, 1982). Kişilik özellikleri ile doğrudan ilişkili olan bu kavram, aynı zamanda tutumsal bir olgu olmakla birlikte, örgütsel hedefleri tutturmaya destek vermek için çalışanların gönüllülüğü esasına dayanmaktadır (Mir, Mir&Mosca, & Joseph, 2002). Kavramsal olarak, örgütsel bağlılığın en önemli unsuru olan duygusal bağlılık, örgütsel amaçları benimseme, onlara bağlanma, onlarla özdeşleşme ile olumlu duygulara sahip olmaktır şeklinde yorumlanabilir (Tutar, 2007).

Alanyazında yapılan araştırmalarda, esnek çalışma düzenlemelerinin, çalışanların işkoliklik düzeyine olan etkisini ve duygusal bağlılığın aracılık rolünü araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bayraktaroglu ve Dosaliyeva (2016) tarafından bankacılık sektöründe

gerçekleştirmiş oldukları araştırma ile işkolikliğin duygusal bağlılık üzerinde etkilediğini raporlamıştır (Bayraktaroğlu & Dosaliyeva, 2016) . Diğer yandan Kesen (2015), yapmış olduğu çalışmada duygusal bağlılığın işkolikliği doğrudan ve anlamlı bir şekilde etkilemediğini bulgulamıştır (Kesen, 2015).

3. ARAŞTIRMANIN METODU VE BULGULARI

3.1. Araştırmanın Amacı, Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı, sivil havacılık sektörü çalışanlarının pandemi sürecindeki esnek çalışma düzenlemelerinin, çalışanların işkoliklik düzeylerine duygusal bağlılıklarının aracı rolünü analiz etmektir. Esnek çalışma düzenlemelerinin çalışanların işkoliklik düzeylerine etki ettiği ve duygusal bağlılığın aracılık edebileceği görüşüne dayanarak Şekil 1'deki araştırma modeli kurulmuştur.

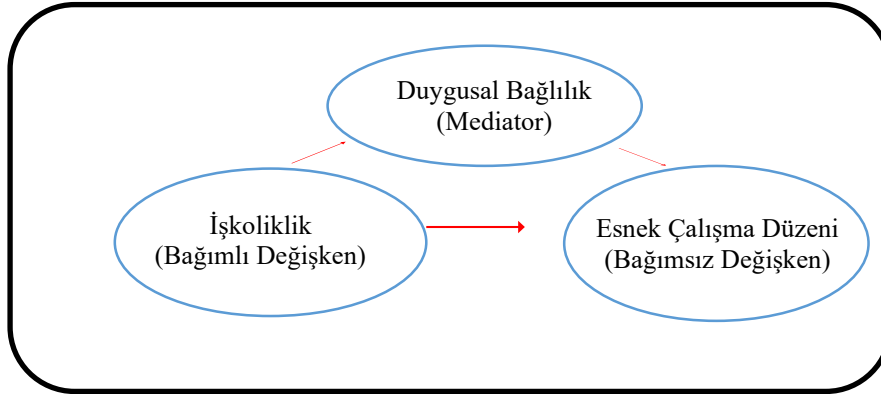
Esnek çalışma düzenlemeleri, işkoliklik ve duygusal bağlılık kavramlarına ilişkin literatür taramasından sonra aşağıdaki hipotezler geliştirilebilir:

H1. Esnek çalışma düzeni işkolikliği etkiler

H2. Esnek çalışma düzeni duygusal bağlılığı etkiler

H3. Duygusal bağlılık işkolikliği etkiler

H4. Duygusal bağlılık esnek çalışma düzeni ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi düzenler



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

3.2. Araştırmanın Önemi, Veri Toplama Süreci ve Ölçekler

Sivil havacılığın dünyada kurulduğu 1930'lu yıllardan bugüne, üretim bandından 1950'lerde alınan kötü kararlar ile çıkarılmış ya da üretimi bitirmek zorunda bırakılmış olsak da, Türkiye olarak sivil havacılık alanında "hizmet" açısından önde gelen ülkelerden biri olmaya devam etmekteyiz. Pandemi süreci öncesine kadar Avrupa'nın en iyi havayolu ve dünyada en çok destinasyona uçan şirket unvanlarına sahip havayolu şirketimiz (THY A.O.) vardı ve yolcu trafiği açısından en yoğun havalimanlarına sahiptik. Yanı sıra, dünya sıralamasında yolcu trafiği ve kargo taşımacılığı açısından önemli bir yere sahip olan ülkemiz, havacılık alanındaki büyük yatırımlara da İstanbul Yeni Havalimanı ile Avrupa'da bir HUB merkezi kurma amacı ile adım atmıştır. Ancak, pandeminin getirdiği ağır mali yük, sektörü durma noktasına getirdiği ve sivil havacılık şirketlerinin hayatta kalma mücadelesine girdiği bir ortama mahkûm etmiştir.

Kalifiye ve profesyonel personel çalıştırma zorunluluğu olan sivil havacılık sektörü şu anda tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de bir çıkmaza doğru sürüklenmektedir. Tüm küresel krizlerden doğrudan etkilenen havacılık sektörü çalışanları bu süreci de büyük bir özveri ile göğüslemiştir. Havacılık işletmelerinin neredeyse tamamının esnek çalışma düzenine geçtiği bu dönemde, havalimanı operasyonunun büyük bir oranda 7/24 esasına göre gerçekleştirildiği değerlendirildiğinde, çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik algısını, esnek çalışma düzenindeki işkoliklik düzeyini ve çalıştıkları şirkete olan duygusal bağlılıklarının etkisinin olup olmadığını önem arz etmektedir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmış olup, pandemi döneminde en çok zarar gören ve esnek çalışma modellemesinin yoğun olarak yaşandığı sivil havacılık sektöründe İstanbul Yeni Havalimanında görev alan 383 havacılık çalışanına uygulanmıştır. Verilerin toplanmasında Google anket formundan faydalanılmış ve online anket şeklinde uygulanmıştır. Ankette, demografik soruların (5 adet) yanı sıra, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ölçeği (10 soru), işkoliklik ölçeği (14 soru) ve duygusal bağlılık ölçeğine (13 soru) ait toplamda 43 soru yöneltilmiştir.

a. Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği: Araştırmada Majella J. Albion'ın çalışmasından esinlenerek Çamlı (2010) tarafından kullanılan (Çamlı L. G., 2010) ve Tuğçe Başdoğan (2015) tarafından uyarlanan esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ölçeği kullanılmıştır (Başdoğan, 2015).

b. İşkoliklik Ölçeği: Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen DUWAS'ı (Dutch Work Addiction Scale) işkoliklik ölçeğinin Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan işkoliklik ölçeği kullanılmıştır (Doğan & Tel, 2011)

c. Duygusal Bağlılık Ölçeği: Özer (2019) doktora tezinde kullanılmış olan Allen ve Meyer (Allen & Meyer, 1990) ve Fernandez vd. (Fernandez, Gavilan, Avello, & Blasco, 2016) tarafından kullanılan ölçeklerin birleştirilmesiyle oluşturulan Duygusal Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

3.3. Araştırma Verilerinin Analizi ve Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri ve yüzdelik dağılımları Tablo 3'de gösterilmiştir. Buna göre, katılımcıların %60,4 (221 Kişi) kadın ve %39,6 (145 Kişi) erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcılara ait en yüksek yaş aralığı 46-55 yaş arası olup, %33,1 (121 Kişi) onu %29 (106 Kişi) ile 36-45 yaş aralığı izlemektedir. Ayrıca, katılımcıların %52,5 (192 Kişi) evli ve %47,5 (174 Kişi) bekârdır. Eğitim durumu açısından Ön Lisans mezunları % 35,8 (131 Kişi) ve Lisans mezunları %35,5 (130 Kişi)'dir.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	%
Kadın	226	59
Erkek	127	41
Yaş	Frekans	%
18-25	53	13,8
26-35	81	21,1
36-45	112	29,2
46-55	126	32,9

56 Üzeri	11	2,9
Medeni Durum	Frekans	%
Bekar	183	47,8
Evli	200	52,2
Çocuk Sayısı	Frekans	%
Çocuğum Yok	178	46,5
1	111	29
2	79	20,6
3	14	3,7
4 ve Üzeri	1	3
Eğitim Durumunuz	Frekans	%
İlköğretim	1	,3
Lise	31	8,1
Önlisans	136	35,5
Lisans	136	35,5
Yüksek Lisans	71	18,5
Doktora ve Üzeri	8	2,1

Araştırmanın modeline göre, yapılacak olan çok değişkenli hiyerarşik regresyon modelinin de aşağıda gösterildiği gibi belirlenmesinin doğru olacağını ifade edebiliriz.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n + X_n$$

3.3.1. Modelde Yer Alan Değişkenlerin Faktör Analiz Sonuçları

Verileri analiz etmek için two-step approach (iki adım yaklaşımı) benimsenmiştir (Anderson & Gerbing, 1988). Bu yaklaşıma göre çalışmanın ilk adımında ölçeklerin yapı geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek için ölçüm modeli kurulmaktadır. İkinci adımda ise hipotezleri test etmek için yapısal model kurulmaktadır. Bu adımlara geçmeden önce veriler SPSS 24 programı ile taranmıştır. Öncelikle anket cevaplanırken boş bırakılan maddelere ortalama değerler atanmıştır. Daha sonra ölçek maddelerinin normalliğini test etmek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Bu değerlerin +1,5 ve -1,5 sınırını aşmadığı görülmüştür. Bu nedenle verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir (Tabachnick, Fidell, & Ullman, 2007). Son olarak verilerin çoklu bağlantı sorunu için doğrudanlığı kontrol edilmiştir. Bu amaçla ölçülen VIF değerlerinin literatürde kabul gören 5 değerinin oldukça altında olduğu tespit edilmiştir (Craney & Surlles, 2002). Buna göre ölçeklerde çoklu bağlantı sorunu olmadığına kanaat getirilmiştir. Elde edilen verilerin ölçüm modeli ve hipotez testi analizleri için AMOS 24 programı kullanılmıştır. Ölçüm modelinde elde edilen sonuçlar Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4: Ölçüm Modeli

	Maddeler	Faktör Yükü	α	CR	AVE
Esnek Çalışma	İşin Yapısından Kaynaklı Esneklik			,855	,548
	E1	,540			
	E2	,824			
	E3	,856			
	E4	,685			
	E5	,751			
	Zaman Kaynaklı Esneklik			,755	,516
	E7	,757			
	E8	,842			
	E9	,515			
İşkoliklik	Kompulsif Çalışma			,871	,575
	I2	,661			
	I3	,769			
	I4	,780			
	I5	,822			
	I6	,750			
	Aşırı Çalışma			,869	,525
	I7	,736			
	I8	,747			
	I9	,720			
	I10	,734			
	I11	,767			
I12	,636				
Duygusal Bağlılık	Şevk/Coşku			,904	,654
	D1	,716			
	D2	,712			
	D3	,866			
	D4	,859			
	D5	,799			
	Uzun Süreli Uyum			,894	,629
	D6	,843			
	D7	,905			
	D8	,840			
	D9	,743			
	D10	,697			
	Duygusal Aidiyet			,880	,710
D11	,834				
D12	,878				
D13	,814				

Ölçüm modelinde ölçeklerin faktör yüklerinin 0,50 eşliğinden fazla olması (Fornell & Larcker, 1981), AVE değerlerinin 0,50'den büyük olması (Bagozzi & Yi, 1988) ve faktör kompozit güvenilirliğinin (CR) 0,60'tan büyük olması gerekmektedir (Fornell & Larcker, 1981). Esneklik ölçeğinin 6. ve 10., işkoliklik ölçeğinin ise 1., 6., 13. ve 14. maddelerinin faktör yüklerinin 0,50 eşliğinden düşük olmasından ötürü ilgili maddeler analizlerden çıkarılmıştır. Kalan maddeler ile elde edilen sonuçlara göre tüm ölçek ve alt boyutlarının AVE ve CR değerlerini sağladığı tespit edilmiştir. Ayrıca güvenilirlik için elde edilen Cronbach α

değerlerinin 0,70'ten yüksek olmasından ötürü, ölçeklerin güvenilirlik açısından da yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Tanımlayıcı İstatistikler

	χ^2 / df <5	AGFI >0,85	GFI >0,80	CFI >0,90	NFI >0,90	SRMR <0,08	RMSEA <0,08
Model 1	2,800	0,94	0,91	0,93	0,96	0,035	0,045
Model 2	4,180	0,83	0,81	0,84	0,88	0,064	0,078
Model 3	6,880	0,71	0,67	0,67	0,66	0,089	0,110
Model 4	8,225	0,52	0,56	0,60	0,52	0,173	0,168

Model 1 = Ölçüm Modeli; **Model 2** = Ölçekler Tek Boyut; **Model 3** = Bağımsızlar Tek Boyut Bağımlı Tek Boyut; **Model 4** = Tüm Model tek boyut

Ölçüm modeli için alternatif modeller oluşturulup uyum indeksleri incelenmiştir. Buna göre ilk model ölçüm modelinin aslını, ikinci model her ölçek kendi içerisinde alt boyutlara ayrılmadan tüm maddeler tek boyut olarak alınmış halini, üçüncü model esnek çalışma düzeni ve duygusal bağımlılık ölçeklerini tek boyut, işkolikliği ise ayrı olarak ele alan bir boyut olarak, dördüncü model ise tüm maddeleri tek boyut olarak temsil etmektedir. Tablodan da görüldüğü üzere en iyi uyum iyiliği değerlerini ve literatürde kabul gören aralığı karşılayan değerleri Model 1 sağlamaktadır. Buradan da hareketle ölçeğin ölçüm modeli olarak herhangi bir sorun içermediği sonucuna ulaşılmıştır ve hipotezleri test adımına geçilmiştir.

Yapısal Model Analizi

Araştırmada esnek çalışmanın işkoliklik üzerindeki etkisini ortaya koymak ve duygusal bağlılığın bu iki değişken üzerindeki aracılık rolünü tespit etmek için oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla AMOS 24 programı aracılığıyla ikinci düzey yapısal model kurulmuştur. Modelde doğrudan etki analizlerinin yanı sıra aracı etkiyi tespit etmek için dolaylı etki analizleri de yapılmıştır. Doğrudan etki analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Doğrudan Etki Analizi Sonuçları

		Katsayı ¹	S.H.	K.O.	P
İşkoliklik	← Esnek Çalışma Düzeni	,107	,055	1,856	0,036
Duygusal Bağlılık	← Esnek Çalışma Düzeni	,406	,055	7,373	0,000
İşkoliklik	← Duygusal Bağlılık	,196	,048	4,076	0,000
İşkoliklik	← Cinsiyet	-,084	,066	-1,267	,205
İşkoliklik	← Yaş	,010	,030	,332	,740
İşkoliklik	← Medeni Durum	-,190	,065	-2,923	,003
İşkoliklik	← Çocuk Sayısı	,019	,036	,517	,605
İşkoliklik	← Eğitim	-,070	,035	-2,027	,043

¹Standadize edilmiş katsayılar verilmiştir; S.H. = Standart Hata; K.O. = Kritik Oran

Tablo 6 incelendiğinde esnek çalışma düzeninin işkoliklik ($\beta = ,107$; $p < 0,05$) ve duygusal bağlılık ($\beta = ,406$; $p < 0,001$) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca duygusal bağlılığın da işkoliklik üzerinde ($\beta = ,196$; $p < 0,001$) pozitif ve anlamlı bir

etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre “H1: Esnek çalışma düzeni işkolikliği etkiler”, “H2: Esnek çalışma düzeni duygusal bağlılığı etkiler” ve “H3: Duygusal bağlılık işkolikliği etkiler” hipotezleri kabul edilmiştir.

Araştırmada ayrıca kontrol değişken olarak cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı ve eğitim seviyesi kontrol değişken olarak test edilmiştir. Kontrol değişkenlerinin, bağımlı değişken olan işkoliklik üzerindeki etkisi incelendiğinde medeni durum ($\beta = -,190$; $p < 0,01$) ve eğitim durumunun ($\beta = ,070$; $p < 0,05$) negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Buna göre evlilerin ve eğitim düzeyi yükseklerin daha az işkolik olduğu söylenebilir.

Araştırma kapsamında oluşturulan H4 hipotezi duygusal bağlılığın esnek çalışma düzeni ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi düzenleyeceğini öngörmektedir. Bu amaçla aracı etki analizi yapılmıştır. Aracı etki analizinde Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen adımlar izlenmiştir. Ayrıca bootstrap analizi yöntemiyle dolaylı etki kitle parametresine ilişkin güven aralığı hesaplanmıştır. Aracı etki analizinden elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Tablo 7. Dolaylı Etki Analizi Sonuçlar

Hipotez	Doğrudan Etki ¹ β	Doğrudan Etki ² β	Dolaylı Etki β	Aracılık Durumu
H4: EsnekÇalışma→DuyBağ→İşkoliklik	,107*	,032(ns) ³	-,075*	Tam Aracılık

¹Aracı Değişken Eklenmeden Önce; ²Aracı Değişken Eklendikten Sonra; ³ns(not significant) = anlamlı değil; *** $p < 0,001$; * $p < 0,05$

Tablodan da anlaşılacağı üzere modele duygusal bağlılık eklenmeden önce esnek çalışma düzeni ile işkoliklik arasındaki ilişki ($\beta = ,107$; $p < 0,01$) anlamlıdır. Aracı değişken olan duygusal bağlılık modele eklendiğinde ise esnek çalışma düzeni ile işkoliklik arasındaki ilişkinin gücü azalıp anlamsızlaşmaktadır ($\beta = ,032$; $p > 0,01$). Bu nedenle “H4: Duygusal bağlılık esnek çalışma düzeni ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi düzenler” hipotezi desteklenmiştir.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Covid 19 pandemisi neticesinde havacılık sektörünün girmiş olduğu darboğazdan çıkış için öngörülen süre minimum 5 yıl olacağı tahmin edilmektedir. Sektörel toparlanmanın 2021 yılı içerisinde olabileceği tahmin ediliyor olsa da, virüs ile mücadelede etkin bir çözüm bulunmadıkça, diğer sektörlerde olduğu gibi havacılık sektöründe de esnek çalışma düzenlemelerinin bir müddet daha devam edeceği öngörülmektedir.

Araştırmanın yapıldığı süre de dâhil olmak üzere yaklaşık 10 aydır esnek çalışma düzenlemeleri ile işleyen havacılık sektöründeki çalışanların bu şartlar altındayken bile işkoliklik düzeylerinde bir değişim olup olmadığı ve çalıştıkları şirketlere duydukları duygusal bağlılıklarının işkolik düzeyinde bir aracı rolünün olup olmadığı araştırılması, pandemi sonrasında bile bu düzenlemelerinin devam edip etmeyeceğinin karar vericiler için büyük öneme sahip bir veridir. Araştırma modeli bu alanda ilk kez uygulanmış olup, geliştirilen hipotezlere ait açıklamalar aşağıdaki gibidir:

H1. :Araştırmamızın neticesinde kabul gören esnek çalışma düzenlemeleri işkolikliği etkiler hipotezi kabul edilmiş olup, bu bağlamda, havacılık işletmelerinin insan kaynakları yönetiminde çalışanların esnek çalışma düzeninde performans artırıcı ve işkolik düzeyini

pozitif yönde etkileyici ve arttırıcı politikalar geliştirmesi önem arz etmektedir. Alanyazın incelendiğinde, esnek çalışma düzenlemeleri ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk çalışma olduğu için, bundan sonra yapılacak olan çalışmalar için örnek model olacağı düşünülmektedir.

H2. Esnek çalışma düzeni duygusal bağıllığı etkiler hipotezi kabul edilmiştir. Sektörün içinde bulunduğu derin kriz, havacılık çalışanlarının işyerlerine duymuş oldukları bağı, esnek çalışma düzenlemelerine rağmen koparmamış, aksine güçlendirmiş olduğu bu hipotez ile ortaya koyulmuştur.

H3. Duygusal bağıllık işkolikliği etkiler hipotezi kabul edilmiştir. Havacılık çalışanlarının işyerine duyduğu bağıllık, işkoliklik düzeyleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H4. Araştırmamızın ana hipotezi olan duygusal bağıllık esnek çalışma düzeni ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi düzenler hipotezi kabul edilerek bilimsel verilerle desteklenmiş olması, havacılık sektöründe şartlar her ne olursa olsun, çalışanların görevlerini ifa etmeye devam ettiğinin göstergesidir. Gerek küresel mali krizler, yanardağ patlamaları, terör saldırıları... gibi havacılığı normal seyrinden aşağı çeken ve yolcu sayılarını hızla düşüren olaylar, gerekse tüm dünyayı ve tüm sektörleri doğrudan etkileyen küresel pandemiler; çalışanların havacılığa duydukları duygusal bağıllığı düşürücü etkiye sahip olamamaktadır.

Havacılık çalışanlarının işyerine duydukları duygusal bağıllıklarının işkoliklik düzeylerinde pozitif ve yüksek düzeyde bir etkisi olduğuna dair bulgu, farklı sektörlerde gerçekleştirilmiş olan araştırmalardaki bulgularla eşleşmektedir (Aydıntan & Kördeve, 2016 ve Çamlı G. L., 2010). Aynı zamanda, duygusal bağıllık ile işkoliklik arasındaki pozitif etkileşimin sektörel bazda değişiklik göstermediğini araştırmanın bulgularına göre söyleyebiliriz.

Havacılık jargonundaki “meslek sevgisi”nin karşılığı olan “havacılık aşkı”, çalışanlarda yer-mekân-imkan farkı gözetmeksizin görevlerini gerçekleştirildiğini destekler niteliktedir.

Sonuç olarak, havacılık çalışanları tarafından gerek krizler, gerekse pandemi süresince gösterilmiş olan özveri, havacılığa ve çalıştıkları havacılık şirketine duymuş olduğu duygusal bağıllığın sonucudur. Havacılıktaki nitelikli insan kaynakları yönetimi, bu bağıllığı arttırıcı nitelikte olmalı ve bunun da sürdürülebilir olması; dünyamızı bekleyen yeni olası krizlere havacılık sektörünü hazır tutacaktır.

References

- (2020, 11 20). BBC News Türkiye: [https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-53974103#:~:text=K%C4%B1sa%20%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma%20%C3%B6dene%C4%9Fi%20tutar%C4%B1%3B%20sigortal%C4%B1n%C4%B1n,tutar%C4%B1n%C4%B1n%20y%C3%BCzde%20150'sini%20ge%C3%A7emiyor.adresinden alındı](https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-53974103#:~:text=K%C4%B1sa%20%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma%20%C3%B6dene%C4%9Fi%20tutar%C4%B1%3B%20sigortal%C4%B1n%C4%B1n,tutar%C4%B1n%C4%B1n%20y%C3%BCzde%20150'sini%20ge%C3%A7emiyor.adresinden%20alındı)
- Allen, N. J., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Effective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411.
- Aydıntan, B., & Kördeve, M. K. (2016). Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 27-48.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16(1), 74-94.
- Başdoğan, T. (2015). (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Esnek Çalışmalarda Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayraktaroğlu, S., & Dosaliyeva, D. (2016). İşkolikliğinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Bingöl Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9-27.
- BEBKA. (2016). TR41 Bölgesi Havacılık Sektörü Raporu. Bursa: Bursa Eskişehir Bilecik Kalkınma Ajansı.
- Burke, J. R., B., M. S., & Pallasen, S. (2006). Workaholism, Organizational Life and Well-Being of Norwegian Nursing Staff. *Career Development International*, 463-477.
- Cohen, S. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. *The social psychology of health*, 31-67.
- Craney, T. A., & Surlis, J. G. (2002). Model-Dependent Variance Inflation Factor Cutoff Values. *Quality Engineering*, 14(3), 391-403.
- Çamlı, G. L. (2010). Esnek Çalışma Saatleri ve Çalışanların Esnek Çalışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD.
- Çamlı, L. G. (2010). (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Esnek Çalışma Saatleri ve Çalışanların Esnek Çalışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, T., & Tel, F. D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlilik ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 61-69.
- Fernandez, S., Gavilan, D., Avello, M., & Blasco, F. (2016). Affective Commitment to the Employer Brand: Development and Validation of Scale. *BRQ Business Research Quarterly*, 40-54.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

Gossling, S. (2020). Risks, resilience, and pathways to sustainable aviation: A COVID-19 perspective. *Journal of Air Transport Management*, 1-4. 11 12, 2020 tarihinde <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0969699720305160?token=8598A8A9C5281CFAEADB32A061A782DB6A33874EB379AEB3BB457F44EC2A184EF0D62E770B1E7196C5CDD533683BFBE4> adresinden alındı

Haberler.com. (2020). <https://www.haberler.com/son-karari-cumhurbaskani-erdogan-verecek-kisa-13450231-haberi/> adresinden alındı

ICAO. (2020). Effects of Novel Coronavirus(covid 19) on Civil Aviation: Economic Impact Analysis. https://www.icao.int/sustainability/Documents/COVID-19/ICAO_Coronavirus_Econ_Impact.pdf adresinden alındı

Kesen, M. (2015). Örgütsel Bağlılığın İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 53-68.

Kim, N. Y. (2020, 9 10). khn.org: <https://khn.org/news/what-is-the-risk-of-getting-coronavirus-on-a-plane/#:~:text=According%20to%20experts%2C%20the%20risk,and%20screening%20for%20sick%20passengers.> adresinden alındı

Maxwell, G., Rankine, L., Bell, S., & MacVicar, A. (2007). The incidence and impact of flexible working. *Employee Relations*, 29(2), 138-161.

Mir, A., Mir&Mosca, R., & Joseph, B. (2002). The New Age Employee: an Exploration of Changing Employee – Organization Relations. *Public Personnel Management*, 187-200.

Noyan, M. A. (2007). Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi,. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Oates, W. (1971). *Confessions of Workaholic*. New York: World.

Qingyan, C. (2020, 4 30). Purdue University. <https://www.youtube.com/watch?v=TdnYQB92Hg> adresinden alındı

Scott, K. S., Moore, K. S., & P., M. M. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 287-314.

Seyyar, A., & Öz, C. S. (2007). İnsan Kaynakları Terimleri Ansiklopedik Sözlük. İstanbul: Değişim Yayınları.

Snir, R., & Zohar, D. (2000). Workholism: Work Addiction or Workphilia? *International Conference of Psychology*. Haifa: University of Haifa.

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5 b.). Boston,: MA: Pearson.

THY. (2020). 3Ç’20 SONUÇ ÖZETİ. thy.com: [https://investor.turkishairlines.com/documents/sunumlar/ir-presentation-3q20tr-son\(1\).pdf](https://investor.turkishairlines.com/documents/sunumlar/ir-presentation-3q20tr-son(1).pdf) adresinden alındı

Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi* , 97-120.

Türkmendağ, Z., & Tuna, A. A. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma. http://www.isarder.org/2020/vol.12_issue.3_article68.pdf adresinden alındı

Weiner, Y. (1982). Commitment in Organization a Normative View. *Academy of Management View*, 418-428.