

Human Factors in Aviation and Aerospace

Derleme Makalesi | Review Article

Open Access | Açık Erişim

İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yükü ve Proaktif Kişiliğin Düzenleyici Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma Modeli



The Moderating Role of Workload and Proactive Personality on the Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention: A Research Model in the Aviation Industry

Zeynep Gence¹, Sümeyye Aleyna Ural¹ & Elif Aksu¹

¹ İstanbul Üniversitesi, Havacılık Psikolojisi Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul, Türkiye

Öz

Çalışmanın amacı, iş tatmini düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide iş yükü ve proaktif kişiliğin düzenleyici rolü açısından inceleyen bir araştırma model önerisi sunmaktır. Organizasyona yeni personel istihdam etmek ve eğitmek hem zaman hem de maddi anlamda organizasyonlar için önemli bir iş yükü oluşturmaktadır. Havacılık sektörünün doğası gereği yoğun ve değişken olması, bu sektörde çalışanların iş tatminleri ve işten ayrılma niyetlerinin araştırılması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Kabin memurları özelinde yürütülmesi planlanan bu araştırma modelinde kantitatif bir çalışma yapılması ve kolayda örnekleme yöntemi ile katılımcılara ulaşılması önerilmektedir. İş tatminini ölçmek için Minnesota İş Tatmini Ölçeği, işten ayrılma niyetini ölçebilmek için İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, iş yükünü ölçmek için İş Yükü Ölçeği ve proaktif kişiliği değerlendirmek için Proaktif Kişilik Ölçeği'nin kullanılması önerilmiştir. Önerilen model kullanılarak yapılacak çalışmanın, havacılık sektöründeki çalışma ortamının iyileştirilmesine yönelik atılacak adımlara iyi bir veri sunacağı düşünülmektedir. Çalışma ortamının iyileştirilmesine katkı sunabilecek bu modelin, hem çalışan hem de işletme açısından olumlu sonuçlar ortaya çıkarabileceği düşünülmekte ve havacılık emniyetini artırma konusunda alana fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Abstract

The aim of this study is to propose a research model that examines the relation between job satisfaction and turnover intentions, considering the moderating roles of workload and proactive personality. Recruiting and training new personnel create significant workloads for organizations, both in terms of time and money. Given that the aviation sector is intensive and variable in nature, it is necessary to investigate the job satisfaction and turnover intentions of employees within this sector. This research model, specifically designed for cabin crew members, recommends conducting a quantitative study and reaching participants through the convenience sampling method. It proposes using the Minnesota Job Satisfaction Scale to measure job satisfaction, the Turnover Intention Scale to measure turnover intentions, the Workload Scale to measure workload, and the Proactive Personality Scale to assess proactive personality. It is anticipated that the study conducted using this proposed model will provide valuable data for steps to be taken to improve the working environment in the aviation sector. This model, which can contribute to the enhancement of the working environment, is expected to produce positive results for both employees and businesses and is thought to benefit the field by increasing aviation safety.

Anahtar Kelimeler

İş tatmini · Proaktif kişilik · İşten ayrılma niyeti · İş yükü · Kabin memurları · Model önerisi

Keywords

Job satisfaction · Proactive personality · Turnover intention · Workload · Cabin crew · Model proposal



Atif | Citation: Gence, Z., Ural, S. A. & Aksu, E. (2024). The moderating role of workload and proactive personality on the relationship between job satisfaction and turnover intention: A research model in the aviation industry. *Human Factors in Aviation and Aerospace*, 1(1), 56-70. <https://doi.org/10.26650/hfaa.2024.1470873>

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

© 2024. Gence, Z., Ural, S. A. & Aksu, E.

✉ Sorumlu Yazar | Corresponding author: Elif Aksu eliifaksuu@gmail.com



Extended Summary

The aim of this study is to examine the relationship between job satisfaction and turnover intention and to present a model that explores the interactions and moderating roles of workload and proactive personality in this context. Cabin crew members, who are integral to the aviation industry, face challenges due to the nature of their job (Liu et al., 2020). These challenges include the working environment, working hours, and negative interactions with passengers (Liu et al., 2020). Factors such as high altitude, confinement to the aircraft cabin, and low air quality define the flight environment. These adverse conditions, including radiation exposure, aircraft noise, and turbulence, can have a psychological and physiological impact on cabin crew members (McNeely et al., 2018). Another significant issue is the irregular and frequently changing working hours inherent to the cabin crew profession (Karatepe et al., 2016). Additionally, interactions with passengers can be challenging, potentially leading to fatigue and stress for the crew (Feijo et al., 2014). Cabin crew members not only shape the image of the airline but also play a crucial role in ensuring aviation safety (Liu et al., 2020).

Job satisfaction can be defined as the pleasant or positive emotional state resulting from an individual's appraisal of their job or work experiences (Locke, 1969). A person's job satisfaction is high if they have a positive attitude toward their job; conversely, it is low if they hold a negative attitude (Erdoğan, 1994). Individuals subjectively evaluate and deem important factors that influence job satisfaction (Korkmaz et al., 2013). High salaries motivate some employees, while others prioritize learning and development opportunities (Muslim et al., 2024). The job itself, its nature, and relationships with colleagues and superiors generally influence job satisfaction. A fair evaluation system in the workplace is also considered effective (Robbins and Judge, 2017). Research has shown that a heavy workload, including jet lag, emotional exhaustion, and role overload, negatively impacts the general well-being and job satisfaction of cabin crew (Ng et al., 2011).

Turnover intention is defined as the employee's plan to leave the organization, weighing whether to stay with their current employer or to leave their job. While organizations attempt to address the factors influencing this behavior, employee turnover remains a significant issue. No standard framework fully explains the employee turnover process, but individual, environmental, and organizational factors are important in understanding it. Research demonstrates the connection between job satisfaction and employees' turnover intentions and behaviors, and the mutual influence of these two concepts. High workloads increase turnover intentions among remaining employees when others leave (Eroğlu, 2020). There is a negative relationship between high levels of job satisfaction and commitment to the organization and turnover intention (Çekmecelioğlu, 2006).

Proactive individuals are characterized by their ability to undertake tasks independently without needing direction (Bolino et al., 2010). Proactive employees, capable of taking personal initiative and sustaining passion to improve their work environment, are open to new ideas and embrace change (Robbins and Judge, 2013; Fueller et al., 2012). When confronted with challenges, they concentrate on their own resources instead of external circumstances, embracing an attitude that prioritizes personal growth and achievement (Fuller et al., 2010).

Workload refers to an employee's personal perception of the difficulty and intensity of tasks assigned at work (Keser, 2006). It is one of the factors that affect employees' performance and intention to quit (Faiz, 2019).

This research recommends conducting a quantitative study using the convenience sampling method. The study proposes using the Minnesota Job Satisfaction Scale to measure job satisfaction among flight attendants, the Intention to Leave Scale to assess turnover intentions, the Workload Scale to evaluate workload, and the Proactive Personality Scale to assess proactive personality traits. This research will review existing literature and introduce a model to examine the interrelations between job satisfaction, workload, proactive personality, and cabin crew's intention to quit. We anticipate that the study's findings will deepen our understanding of the working environment, potentially leading to positive outcomes for both employees and businesses.

İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yükü ve Proaktif Kişiliğin Düzenleyici Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma Modeli

Son yıllarda örgütlerin üzerine düştüğü en önemli konulardan biri, çalışanların örgüt içerisindeki sürekliliği olmuştur. Şirketler işe alım, personel eğitimi gibi alanlarda çalışanlarına çok fazla yatırım yapar. Organizasyona yeni personel almak, istihdam etmek, eğitmek hem zaman hem de maddi anlamda ciddi bir külfettir. Yetişmiş ve bilgili personelin şirket içerisindeki sürekliliği ise organizasyona birçok açıdan fayda sağlamaktadır. Bu nedenle yöneticiler ne pahasına olursa olsun personellerin iş bırakmalarını minimize etmek durumundadırlar. Bu bağlamda iş tatmini; çalışanın performansını, motivasyonunu, iş ve özel hayatını etkileyen aynı zamanda iş verenler için de önemsenmesi gereken bir husustur. İşinden tatmin olan kişilerin işten ayrılma niyetinin düşük olması beklenmektedir.

İnsan ve insanın organizasyon içerisinde sergilemiş olduğu davranışların, örgütlerin en önemli kaynağını oluşturduğu söylenebilir. Bu anlamda yöneticilerin, çalışanların şirketin başarısının oluşmasında ve elde edilmesinde en büyük katkıyı sağlayan kişiler olduğunu kabul etmeleri gerekir (Ongori, 2007). Organizasyonların, değer yaratan çalışanların bağlılığını arttırmak için uygun tedbirler almaları şarttır (Altay ve Turunç, 2018). İnsana baktığımızda ve düşündüğümüzde ise onun örgüt içerisindeki tutumlarını etkileyen sosyopsikolojik faktörlerin çok iyi bir şekilde analiz edilmesi gerekmektedir (Yazıcıoğlu, 2009).

Diğer mesleklerle karşılaştırıldığında havacılık sektörünün vazgeçilmez parçası olan kabin memurlarının, işlerinin doğası gereği yaşadığı birtakım zorluklar vardır (Liu ve ark., 2020). Bunlar kısaca çalışma ortamı, çalışma saatleri ve yolcularla kurduğu olumsuz etkileşimler olarak örneklendirilebilir (Liu ve ark., 2020). Uçuş ortamı, yüksek irtifanın olduğu, uçağın kabini ile sınırlı olan ve hava kalitesinin düşük olduğu bir ortamdır. Kabin memurları radyasyon, uçak gürültüsü, türbülans gibi uçuş sırasında söz konusu olan bu olumsuz etkenlerden psikolojik ve fizyolojik olarak etkilenebilmektedir (McNeely ve ark., 2018). Çalışma saatlerinin sabit olmayışı ve sık sık değişmesi, kabin memurluğu mesleğinin doğası gereği zorlayıcı bir diğer konudur (Karatepe ve ark., 2016). Buna ek olarak yolcularla etkileşime girmek zaman zaman zorlayıcı olabilmekte ve kabin memurları bu durumda yorgunluk ve stres yaşayabilmektedir (Feijo ve ark., 2014). Bir yandan, kabin memurları havayolu şirketinin imajını şekillendirirken, diğer yandan da havacılıkta emniyetin sağlanması konusunda önemli bir rol oynamaktadır (Liu ve ark., 2020).

Zorluklarla karşılaşınca dış koşulları sorumlu tutmak yerine kendi kaynaklarına odaklanan ve neleri daha iyi yapabileceğine odaklanan kişiler, proaktif kişiler olarak tanımlanmaktadır (Fuller ve ark., 2010). Proaktif kişilerin bu yoğun iş yaşamına adapte olma ve sürdürme konusunda daha iyi olabileceği düşünülmektedir. Bundan dolayı kabin memurlarının proaktif kişiliğe sahip olmasının, havacılık sektöründe kolaylaştırıcı bir faktör olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmada, var olan yazın incelenmekte olup, işten ayrılma niyeti üzerinde iş tatmini, iş yükü ve proaktif kişiliğin rolüne bakılması planlanan bir araştırma modeli sunulmaktadır.

Yazın Taraması

İş Tatmini

İş tatmini, kişinin işini değerlendirdiğinde hissettiği hoş veya olumlu duygusal durum tanımlanmıştır (Locke, 1969). Yani iş tatmini, çalışanın işini değerlendirmesi ve bunun sonucunda pozitif duygular hissetmesidir. Birey işine karşı yüksek ve pozitif bir tutuma sahip olduğunda iş tatmini yüksek olurken işiyle ilgili negatif bir tutuma sahipse iş tatmini düşük olur (Erdoğan, 1994).

İş tatmini, işle ilgili çevresel durumlar, finansal meseleler, sorumluluk, işin kendini geliştirme fırsatı sunması, işe karşı hissedilen aidiyetlik, iş arkadaşları ve üstlerle olan iletişim gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Muslim ve ark., 2024). İş tatmini bireye özgü bir kavramdır, her birey için önemli görülen faktörler değişiklik göstermektedir (Korkmaz ve ark., 2013). Bundan dolayı bazı kişileri yüksek maaş motive ederken bazıları içinse öğrenme ve gelişim fırsatları daha çok önem arz etmektedir (Muslim ve ark., 2024). Maaş, iş tatmini ile ilgili en çok tartışılan konu olmakla birlikte Judge ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında, belirli bir yaşam konforu seviyesine kadar maaştaki artışın, iş tatmini üzerinde daha küçük bir etki gösterdiği bulunmuştur. İş tatminini etkileyen birçok faktör olmakla birlikte genellikle insanlar işin kendisi, işin türü, çalışma ortamında iş arkadaşları ve üstlerle olan ilişkileri, iş tatmini açısından önemli bulmakta, iş yerindeki adil değerlendirme sisteminin etkili olduğunu düşünmektedir (Robbins ve Judge, 2017).

İş tatminini bireysel ve örgütsel açıdan incelemek mümkündür. İşte geçirilen sürenin fazla olması, bireylerin hayatlarını idame ettirebilecekleri geliri ve sosyal statü kazandığı yer olarak bireylerin hayatında önemli bir yere sahiptir (Gül, 2021). Bu nedenle, iş tatminine bireysel bir perspektiften bakıldığında, iş tatmininin kişiyi hem psikolojik hem de fizyolojik olarak etkilediği görülmektedir (Gül, 2021). Çalışanın tatmin olmadığı ve severek yapmadığı bir iş, çalışan açısından zorlayıcı olduğu için çalışanın gösterdiği performansı ve sunulan hizmetin kalitesini de düşüren bir rol oynamaktadır (Ergül, 2015). Çalışan iş hayatında beklentilerini karşılayamadığı zaman, bu durum hem gösterdiği performansı olumsuz etkilemekte hem de kişinin yaşam tatmini üzerinde azalmaya sebep olmaktadır (Sevimli ve İşçan, 2005). İş tatmininin düşük olması gerginlik, baş ağrısı, sindirim problemleri, uykuda bozulma, mide ağrısı, iştahsızlık gibi fizyolojik problemlere sebep olurken kişileri bağımlılık yapabilecek alkol, sigara ve uyuşturucu gibi zararlı madde kullanımına itebilir (Can, 2017). Bunun yanında kişide saldırgan davranışlar, işe yabancılaşma gibi durumlar da gelişebilmektedir (Can, 2017). Tüm bu bahsedilen durumlardan dolayı kişinin kendini güçsüz hissetmesi, psikolojik olarak da kişiyi hassaslaştırmakta ve ileri boyutlarda kişilik bozuklukları yaşanacak seviyeye kadar getirebilmektedir (Tekingündüz, 2012).

Çalışanların iş tatminlerinin düşük olması yalnızca çalışanları etkilememekte, çalışanın yer aldığı örgüt açısından da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Gül, 2021). Çalışanın işe karşı duyduğu soğukluk, devamsızlık gününün artmasına ve ekip ruhuna katılmada güçlük yaşamasına sebep olmaktadır (Tekingündüz, 2012). Dolayısıyla yapılan işin kalitesinin düşmesi gibi olumsuz çıktılar olabilmektedir. Bu durum ayrıca işe alım maliyetlerini ve çalışana ayrılan eğitim maliyetlerinin artmasına da sebep olmaktadır (Tekingündüz, 2012). Çalışanın iş tatmininin yüksek olması ise örgütün hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayacaktır (Smadov, 2006). Yöneticiler çalışanların iş tatminlerinin iyi olmasını şu açılardan isterler; iş tatmini yüksek olan kişiler işten kaçmaz ve işten çıkmanın yollarını aramazlar, kişiler daha sağlıklı olur ve bu durum kişinin performansını olumlu yönde etkiler, kişinin mutluluğu iş hayatına ve genel hayatına da yansır (Özkalp ve Kirel, 2010). Daha istekli olan ve daha verimli çalışanlar, çalışma sonuçları iyiye gittikçe başarılarını arttırma eğiliminde olacak ve dolayısıyla örgütün başarısı, iş tatmini ile artacaktır (Musriha, 2013).

Malezya'da kabin ekibi ile yapılan bir araştırmada özellikle jetlag, duygusal tükenme ve aşırı rol yükü gibi iş yükünün getirdiği durumların, kabin ekibinin genel refahını ve iş tatminini azalttığı bulunmuştur (Ng ve ark., 2011). Eğer çalışanlar, yönetilebilen ve dengeli bir iş yükleri olduğuna dair bir algıya sahipse iş tatminleri daha yüksek düzeyde olmakta, aşırı iş yükünden bunalmış hissederlerse veya meslektaşlarına göre kendi iş yüklerini adaletsiz olarak algıarlarsa iş tatminleri daha düşük düzeyde olabilmektedir (Inegbedion ve ark., 2020). İş yükü ve iş tatmini arasındaki negatif ilişkiyi destekleyen bulguların aksine yapılan bazı çalışmalarda, iş yükü ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur aksine (Lea ve ark., 2012; Herminingsih ve Kurniasih, 2018; Liu ve Lo, 2018). İş yükü ve iş stresinin çalışan performansı üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmada, bu iki değişkenin fazla olmasının çalışanların performansını olumsuz etkilediği bulunmuş

dolayısıyla iş yükü ve iş stresinin etkili bir şekilde yönetilmesinin şirketin çalışanlarının performansının daha iyi sürdürülmesi açısından önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ahmad ve ark. 2019a; Ahmad ve ark. 2019b; Yasa ve Dewi, 2018).

İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bakıldığında Oosthuizen ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan çalışmada ters orantılı bir ilişki bulunmuştur. İş tatmini azaldıkça, işten ayrılma niyeti artmakta veya iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Alam ve Asim, 2019; Rahman, 2020; Yücel, 2012). Ali'nin (2008) iş tatmini ve işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri incelediği çalışmasında da iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir korelasyon bulunmuştur. Griffeth ve arkadaşlarının (2000) çalışmasında da çalışanın işinden memnun olup olmaması yani iş tatmininin düzeyi, istifa niyetinin en büyük göstergelerinden biri olarak bulunmuştur. Kuo ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında, proaktif bir kişiliğe sahip olmanın zaman içinde iş tatmininde meydana gelen değişikliklerle olumlu yönde ilişkili olduğunu bulunmuştur. Farklı meslek gruplarında proaktif kişilik ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. Öğretmenlerin iş tatmini ve proaktif kişilik arasındaki ilişkiye bakılan bir çalışmada, proaktif kişiliğin iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Li ve ark., 2017).

İşten Ayrılma Niyeti

Schwepker (2001) işten ayrılma niyetini, çalışanların örgütü terk etmek için yaptığı plan olarak tanımlamıştır (Altay ve Turunç, 2018). Cotton ve Tuttle (1986) ise bireyin içinde bulunduğu istihdam örgütü ile kalıp kalmasına karar verme şeklinde ifade etmiştir. Yani kısaca işten ayrılma niyetini, çalışanların işten ayrılmayı bilinçli bir şekilde düşünmesi ya da arzulaması şeklinde tanımlayabilmek mümkündür (Turunç ve Ulusoy, 2023). Bu bağlamda işten ayrılma davranışının da en önemli etki kaynağı, işten ayrılma niyetidir. Çünkü işi eyleme geçirmenin öncesinde bu eylemin düşüncesi ve niyeti ortaya çıkmaktadır (Altay ve Turunç, 2018). Bu nedenle örgütsel bağlamda araştırılmaya değer bir konudur.

Şirketlerin en önemli kaynakları dinamik unsur olan personelleridir ve bu husus son yıllarda çok daha fark edilir bir hal almıştır (Ongori, 2007). Her ne kadar örgütler tarafından bu davranışa etki eden faktörler araştırılsa ve üzerine düşülmeye çalışılsa da şirketler için çalışanların işten ayrılma sorunu hala önemli bir problem oluşturmaya devam etmektedir (Kitapçı ve ark., 2013). Yetenekli çalışan kaybı birçok dezavantajı da beraberinde getirmektedir. Yeni personelin seçimi, eğitilmesi, göreve uyum sağlaması ve giden personelin bilgi birikimine ulaşana kadar geçen süre bir tarafa, tecrübeli bir personelin aynı sektördeki farklı bir firma tarafından istihdam ediliyor olması da yine bir sorundur (Altay ve Turunç, 2017).

Her ne kadar çalışanların işten ayrılma sürecini bir bütün olarak anlamaya yönelik standart bir çerçeve bulunmasa da çalışanların işten ayrılma sürecini yorumlamada çeşitli faktörler faydalı bulunmuştur (Ongori, 2007). İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler üzerine ise daha çok bireysel, çevresel ve örgütsel nedenler ön plana çıkmıştır (Cotton ve Tuttle, 1986).

Literatür taraması yapıldığında, çalışanların işten ayrılma niyet ve davranışının iş tatmini kavramı ile ilişkili olduğu ve birbirlerini etkiledikleri bulunmuştur (Kitapçı ve ark., 2013). Bunun yanı sıra çalışmalar yaşlı personeller ile genç personeller kıyaslandığında, işten ayrılma eğilimlerinin yaşlı personellerde daha az olduğu sonucunu göstermektedir (Lewis, 1991). Personelin iş ile ilişkisini kesmesi sonucu, organizasyonda geride kalan iş arkadaşlarının iş yüklerinde bir artış söz konusudur. Bu artan iş yükü nedeni ile de kalan personelin potansiyel işten ayrılma niyetini ortaya çıkarabilmektedir (Sümer ve Van de Ven, 2007; akt., Altay ve Turunç, 2017).

Eroğlu (2020), aşırı iş yükünün anlamlı bir şekilde işten ayrılma niyetini arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışanlara olması gerektiğinin üzerinde görev ve iş verildiğinde kişinin işten ayrılma eğiliminin artabileceği belirtilmiştir. Aşırı iş yükü olan çalışanların performanslarında kısmi değişiklikler olduğu ancak işlerinden

ayrılarak yeni bir iş bulma isteklerinde ve yeni bir iş arayışında artış olduğu görülmüştür (Çelik ve Çıra, 2013). Özel sektör ve kamuda çalışan 516 katılımcının katkısı ile gerçekleştirilen bir çalışmada her iki farklı yapı için işe anlam katıldığında iş tatmini pozitif yönde etkilenirken, işten ayrılma niyeti ile zıt yönlü bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır (Kitapçı ve ark., 2015). İşten ayrılma niyetleri ve eğitim düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında ise en az işten ayrılma niyetine sahip grubun lise mezunları olduğu sonucuna varılmış, öğrenim düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı sonucuna varılmıştır (Araşlar, 2021). Araştırmacılara göre, kişi için yapılan işin anlamlı olması değişkenlerin tutumunu etkilemektedir. Bir başka çalışma ise, iş yükü arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığını göstermiştir (Araşlar, 2021). Çekmecelioğlu (2006), bireylerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olması ve örgüte bağlı olmalarıyla işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonucunda iş tatmininin, organizasyonun beklediği en önemli değerlerden biri olan verimlilik konusunda pozitif yönlü bir etkiye sahip en güçlü iş tutumu olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan çalışmalar göz önüne alındığında şu hipotez sunulmaktadır;

H1: İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

İş Yükü

İş yükü, çalışanın iş yerinde verilen görevlerin zorluğu ve yoğunluğuna dair sahip olduğu kişisel algıdır (Keser, 2006). Bir başka tanıma göre ise kişinin belli bir zaman içerisinde yapabileceğine inandığından fazlasıyla sorumluluk verildiğine dair olan algıdır (Greenglass ve ark., 2003). Buna ek olarak, bireyin organizasyonda sahip olduğu rolü ile ilişkili olarak belli bir sürede belli standartta yapması mecburi olan iş adedi şeklinde de tanımlanmıştır (Maslach ve Leiter, 1997).

Aşırı iş yükü ise, kapasitenin zorlanması, kapasitenin üzerinde iş beklentisi (Uysal ve ark., 2015); kişiye kısa sürede yetersiz kaynakla birden fazla işin yapılmasının istenmesi durumu (Leung ve Chang, 2002; akt., Ulusoy ve ark., 2023); bir çalışanın belli bir zaman aralığı içerisinde yapabileceğini düşündüğünden daha fazla işi yapmakla sorumlu olduğunu algılaması (Greenglass ve ark., 2003) olarak tanımlanmaktadır. Nitel iş yükü, taleplerin ya da görevlerin gerçekleştirilmesinde zorluk yaşanması olarak değerlendirilirken, nicel iş yükü ise kişinin yapabileceğinden fazla görev alması veya bu görevleri bitirebilmesi için verilen sürenin yetersiz olmasıdır (Eroğlu, 2020).

Çalışanların performansını ve işten ayrılma niyetinin oluşmasını sağlayan nedenlerden birisi de çalışmakta olduğu organizasyonda işveren tarafından kişiye verilen iş yüküdür (Faiz, 2019). Çalışma hayatındaki kızışan rekabet, işletmelerdeki personeller üzerindeki beklentilerin değişime uğramasına neden olmuştur. İş ve işçi arasındaki arz talep dengesindeki değişiklikler sonucunda da personellerden istenen performans beklentileri artmaktadır (Altay ve Turunç, 2018).

Literatüre bakıldığında iş yükü ve proaktif kişilik arasındaki çalışmalar oldukça azdır ve yakın tarihe kadar doğrudan incelenmemiştir. Yapılan çalışma sonuçları ise şu şekildedir: Baba ve arkadaşları (2009), ağır iş yüklerinin duygusal sonuçlarıyla başa çıkmak için harcanan enerji, kişinin iş taleplerine etkili bir şekilde yanıt vermesini önemli ölçüde azaltabilir. Böylece daha yüksek düzeyde duygusal tükenmeye neden olabilir ve sonuç olarak performansı etkileyebilir (Karasek, 1979; Parker ve Sprigg, 1999; Taris, 2006; Baba ve ark. 2009). Crant'a (1995) göre proaktif bireyler, tükenmişlik dönemleriyle başa çıkmak için daha iyi başa çıkma stratejileri geliştirme eğilimindedir. Ancak kişi duygusal olarak tükendiğinde, proaktif kişilik ile bireysel performans arasındaki ilişki öyle bir şekilde etkilenir ki, proaktiflik düzeyi düşük olan bireyler yeterli düzeyde performans sürdürmede zorluk yaşarlar (Crant, 1995).

Morgül ve Fındıklı (2023), iş yükü fazla olan istenmeyen ve olumsuz şartlar altında çalışan kişilerin olumlu iş davranışları sergileyebilmelerinin, proaktif davranışlar yoluyla gerçekleşebileceği sonucuna ulaşmıştır. Bu argümanlara dayanarak şu hipotez edilmektedir;

H2: Aşırı iş yükünün, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici rolü vardır.

Proaktif Kişilik

Kernberg' e göre (2016) kişilik, kişinin öznel deneyiminin ve davranış kalıplarının bütünlüğünün dinamik birleşimini ifade eder. Hem somut ve alışılmış davranışları, benlik ve çevredeki dünyaya ilişkin deneyimleri, farkında olunan düşünce, arzu ve duyguları içerir hem de bilinçdışı davranış kalıplarını deneyimleri ve görüşleri, kasıtlı olan durumları içerir (Kernberg, 2016). Proaktif, sözlük tanımı ile "oluşan bir duruma tepki vermek yerine, bir durumu kontrol altına almak veya olmasına sebep olmak" anlamına gelir (DuBrin, 2013). Reaktiflik bunun tam tersidir ve sorunları görmezden gelmeyi veya görüldüğünden daha hafife alma yolunda yorum yapmayı, sorumluluklardan uzaklaşmayı ya da bunları diğer kişilere aktarmayı ifade etmektedir (DuBrin, 2013).

Proaktiflik bir kişilik özelliğidir ve bireyin bir yönergeye ihtiyaç duymadan bir işi bitirmek amacıyla girişimi ile karakterize edilen bir yaklaşımdır (Bolino ve ark., 2010). Bunun yerine olumlu bir çevre yaratmak için kişisel inisiyatif almaya yönelik davranışsal bir eğilim olarak da ifade edilebilir (Crant, 2000). Robbins ve Judge'a (2013) göre ise, proaktif kişilik, iş ortamında değişiklik yapma fırsatlarını tanıma ve bireyin tutkusunu sürdürme yeteneğini ifade eder. Bu kavramı bilişsel bir özellik olarak tanımlayan Wang (2019) ise proaktif kişiliği, olasılıkları değerlendirerek liderlik gösterebilen ve önemli bir dönüşüm yaratmaya istekli olarak bireyin çevresini yeni bir vizyona ulaşmak için zorlaması veya değiştirmeye odaklanan karakteristik özelliği olarak tanımlamıştır. Kısaca şunu söylemek mümkündür, bu kişilerin ayırt edici özellikleri; sorumluluk alma, öz yeterlilik duygusunun fazla olması, zor hedefler belirleme, ezber bozma, dile getirme davranışı, erken fark etme, kontrol etme isteği, yüksek bilişsel beceri ve sonuçları değerlendirme şeklinde sıralanabilir (DuBrin, 2013). Bunun yanı sıra proaktif kişilik sorumluluk duygusu ile hareket etme, dışa dönüklük ve deneyime açıklık ile pozitif yönde ilişkili ancak nevroz ile olumsuz yönde ilişkili olduğu gösterilmiştir (Spitzmuller ve ark., 2015).

Proaktif kişilik özelliğini taşıyan çalışanlar, yeni ve sıra dışı fikirlere karşı açıktırlar ve değişimi kucaklama eğilimindedirler; değişim gerçekleştirmek için ise halihazırda bulunan imkanlardan etkin olarak yararlanmaya ve çalışma arkadaşlarıyla edindikleri tecrübeleri ve bilgi birikimlerini paylaşarak örgütün başarısını ileriye taşımaya çalışırlar (Fuller ve ark., 2012). Shin ve Jeung'dan (2019) aktarıldığına göre proaktif çalışanlar sürekli olarak performanslarını iyileştirme dürtüsüne sahiplerdir ve her zaman işleri hakkında düşünürler. Dahası, bir zorluk ile karşılaştıklarında dış koşulları sorumlu tutmaktansa kendi kaynaklarına odaklanır ve neleri daha iyi yapabileceklerine ve başarıya nasıl ulaşacaklarına odaklanmaya yönelik bir tutumu takip ederler (Fuller ve ark., 2010). Bu sebeple, diğer insanlarla karşılaştırıldıklarında daha yüksek öz disipline sahip oldukları göze çarpar ve sorumluluktan kaçmadan inisiyatif kullanmak isterler (Fuller ve ark., 2010). Proaktif kişilik özelliği taşıyan çalışanlar, belirsizlikleri en aza indirmek için gelecekte karşılaşacakları krizlere iyi hazırlanmış olmak için hareket ederler (Lawrence ve Patricia, 2023). Jiang'a (2017) göre proaktif çalışanlar, değişimin işleyişinin düzenli bir parçası olduğundan değişim dinamiklerine açıktır ve bu kişiler yöneticilerin ve liderlerin ne yapılması gerektiğini dikte etmesini beklemez, durumların sorumluluğunu önceden üstlenir. Karşılaşabilecekleri riskleri öngören ve önlemek için hareket eden bu kişiler için kriz ortamları etkili değişiklikler yapabilmeleri için bir fırsat olabilir (Crant ve ark., 2021).

Proaktif kişilik, genel iş performansında, görev performansında ve kurumsal bağlılık davranışlarında benzersiz ve olumlu yönde farklılıklara neden olmaktadır (Spitzmuller ve ark., 2015). Zhang ve arkadaşlarından aktarıldığı üzere (2022), bilişsel tutarlılığı korumak veya eylemleri rasyonelleştirmek için bireyler tutumlarını veya bilişlerini davranışlarına göre ayarlayabilirler ve bu nedenle, insanlar yüksek performansa ulaştıklarında bilişsel tutarlılığı korumak için işlerinden veya kariyerlerinden tatmin olabilmektedirler. Havacılık

endüstrisi, yeni teknolojiler, düzenlemeler ve düzenli olarak ortaya çıkan zorluklarla sürekli olarak şekillenmektedir. Proaktif kişiliğe sahip bireylerin bu değişikliklere etkili bir şekilde uyum sağlama, olası sorunları tahmin etme ve bunları çözmek için proaktif önlemler almaları daha olasıdır (AlShamsi ve ark., 2022). Kriz durumlarında etkin bir şekilde olayları yönetme becerisini olumlu yönde etkileyen proaktif kişiliğin, havacılık sektöründeki 32 şirketten elde edilen verilere dayanarak, merak ile işe olan bağlılık arasında aracı bir rol oynadığı gösterilmiştir (AlShamsi ve ark., 2022). Proaktif kişilik ile iş performansı arasındaki ilişki, öz yeterlik, işe bağlılık ve yetkinlik gibi faktörlerin aracı rolü tarafından desteklenmektedir (Li ve ark., 2015; Xu ve ark., 2019). Kabin ekibinin katılımı ile gerçekleştirilen bir çalışmada ise proaktif kişiliğin hizmet performansı üzerindeki etkisinin hizmet iklimi ve sosyal destek gibi çevresel faktörler tarafından düzenlendiği gösterilmiştir (Chen ve ark., 2014).

Buna ek olarak, proaktif kişilerin şu üç temel özellik sayesinde daha yüksek iş tatminine ulaştıkları araştırmalarca gösterilmiştir; değişim odaklılık, geleceğe odaklılık ve inisiyatif almak (Grant ve Ashford, 2008). Başka bir deyişle, proaktif kişiliğe sahip çalışanların işlerini iyi yapmaları için uygun koşulları yaratabildiklerini ve bunun da iş tatminine yol açtığı söylenebilir (Stephan ve ark., 2024). Proaktif çalışanlar, zaman içinde daha az proaktif özellik gösteren meslektaşlarına göre işlerinde daha fazla tatmin yaşamaktadır (Kuo ve ark., 2019). Proaktif katılım, çalışanlara özerklik duygusu, görev önemi ve tatminin önündeki engelleri kaldırma yeteneği sağladığından daha yüksek düzeyde iş tatminine ulaşımı kolaylaştırır (Liao, 2012; Thomas ve ark., 2010). Sivil havacılık sektöründe çalışanların proaktif bir yaklaşım sergilemeleri, durumsal farkındalığı yüksek bir tutum sahibi olmaları ile açıklanabilir ve iş tatmini yüksek olan çalışanların performansı ve durumsal farkındalığı daha iyi olacaktır ve sonuç olarak işe olan devamsızlık oranları daha az olacaktır (Yakupoğlu, 2023). Özellikle performans ve emniyet açısından iş tatmininin önemli olduğu havacılık sektöründe, uçuş mürettebatı üyeleri arasındaki proaktif kişiliklerin iş tatminini önemli ölçüde artırdığı bulunmuştur (Tiya ve Yunos, 2021).

Havacılık endüstrisinin kesin ve tam olmanın, dakikliğin emniyet açısından öncelikli olduğu bağlamda, proaktif kişiliği olan çalışanlar ile çalışmak daha iyi iş yükü yönetimine yardımcı olacaktır. Bu davranış, daha verimli görev dağıtımına, geliştirilmiş zaman yönetimine ve havacılık sektörünün sürekli olarak değişen yapısına uyum sağlamak için önemli olabilir.

Proaktif kişiliğin işten ayrılma niyetiyle ilişkisini inceleyen araştırmacılar, bu ilişkinin bazen olumsuz (Chung-Yan ve Butler, 2011; Shin ve Jeung, 2019), bazen olumlu (Vandenberghe ve Ok, 2013) ve bazen ise nötr olduğunu göstermiştir (Joo et al., 2015; Rezwan and Takahashi, 2022). Bu birbiriyle çelişen bulgular, doğrudan bir ilişki kurmanın basit olmayabileceğini ve farklı değişkenler ile ele alınması gerektiğini göstermektedir. Proaktif çalışanlar, iş ortamını iyileştirmek ve organizasyon içindeki memnuniyetsizliği azaltmak için kişilerarası ve sosyal sermayelerini kullanırlar (Yang ve ark., 2011). Aynı zamanda, dışarıda bulunan fırsatları aramak gibi kariyer ilerlemesini aktif olarak takip etme eğilimindedirler (Vandenberghe ve Ok, 2013). Proaktif kişilerin iş bırakma niyetlerinde birden fazla olası durum göz önüne alındığında, bu ilişkideki altta yatan mekanizmanın açığa çıkarılması, henüz tam olarak anlaşılmayan ilgi çekici bir araştırma konusudur. Tatmin edici olmayan iş koşullarıyla karşılaştığında proaktif kişiler, durumu iyileştirme beklentisiyle organizasyondan ayrılmayı tercih etmek yerine ağırlıklı olarak mevcut iş içindeki sorunları çözmeye odaklanırlar (McClellan ve diğerleri, 2013). Bununla birlikte, proaktif bireyler statü, kontrol ve tanınma elde etmek için çalışma ortamlarını yeniden şekillendirmek için inisiyatif alırlar (Allen ve diğerleri, 2005). Bu argümanlara dayanarak şu hipotez edilmektedir;

H3: İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide proaktif kişiliğin düzenleyici rolü vardır.

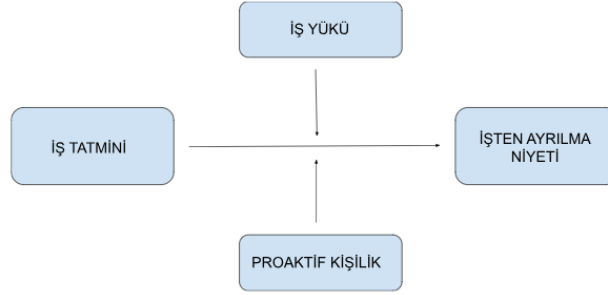
Yöntem

Bu bölümde model önerisi, örneklem ve araştırmacılar tarafından kullanılması önerilen veri toplama araçlarına dair bilgiler yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Önerilen araştırma modeli, Şekil 1’de sunulmaktadır.

Şekil 1
Araştırma Modeli



Örneklem

Kabin memurları, havayolu endüstrisinde özel bir pozisyonda çalışan ve sürekli olarak değişken iş yükü ile karşılaşan bir meslek grubunu temsil etmektedir. Bu araştırmada kolayda örnekleme yöntemi ile katılımcılara ulaşılması planlanmakta ve kantitatif bir çalışma yürütülmesi önerilmektedir.

Veri Toplama Araçları

Bu modeli kullanmak isteyen araştırmacıların kullanabileceği ölçekler aşağıda sunulmaktadır.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği

İş tatminin ölçümünü yapmanın temelde iki yolu vardır; mülakatlar ve nispeten daha yaygın kullanılan ölçekler vasıtası ile iş tatmini ölçümüdür (Özsoy ve ark., 2014). Alanyazına bakıldığında iş tatminini değerlendirmek adına geliştirilmiş birbirinden farklı ölçeklere ulaşmak mümkündür. Dikkat çeken ve yaygın olarak kullanılan iş tatmini ölçeklerinden birisi Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği'dir. Bu ölçeğin uzun hali, 100 ifadeden oluşmaktadır ve kısa hali ise 20 maddeden oluşan ve beşli likert tipi yani 1'den 5'e kadar değişen puanlamaya sahip olan bir ölçüm aracıdır ve iş tatminini içsel ve dışsal boyutlarıyla ölçümlenmektedir. İş Tatmini Ölçeği'nin tek faktörlü yapısının Türkiye'deki çalışan örnekleme için uygun olduğu ve iç tutarlık güvenirliliğinin yüksek olduğu gösterilmiştir (Keser ve Bilir, 2019). Akkamış'ın (2010) yaptığı veri analizine göre, güvenilirlik için 0.83 ve geçerlilik için 0.80 değerleri bulunmuştur. Bu sebeplerle, çalışanların iş memnuniyet algısını ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu düşünülmektedir (Keser ve Bilir, 2019).

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Araştırmada işten ayrılma niyetini ölçmek adına Rosin ve Korabik (1995) tarafından geliştirilen orijinal ölçeğe ait Cronbach's alfa değeri .82 olan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılacaktır. Bu ölçek dört ifadeden oluşmakta ve 5'li likert tipi olarak derecelendirilmiş ve Türkçe uyarlamasında bulunan Cronbach's alfa değeri ise .93 olarak bulunmuştur (Torun, 2016).

İş Yükü Ölçeği

Çalışmanın asıl amacı katılımcıların ne kadar sayısal veya fiziksel olarak iş yüküne maruz kaldıklarını ölçmekten ziyade, çalışanların öznel psikolojik deneyimlerinin algılarını nasıl değiştirdiğini değerlendirmek olduğundan, subjektif bir iş yükü değerlendirme tekniği kullanılması hedeflenmektedir. Literatür incelendiğinde bu amaca en uygun olan ölçeğin Hart ve Staveland (1998) tarafından geliştirilen NASA-TLX İş Yükü Ölçeği olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör analizi yapıldığında şu konularda ayrıntılı veri toplamaya aracı olduğu bulunmuştur; zihinsel talep, fiziksel talep, zamansal talep, performans, çaba düzeyi ve rahatsızlık düzeyi. Karadağ ve Cankul (2015) tarafından hekim ve hemşirelerin zihinsel iş yüklerini ölçmek amacıyla NASA-TLX ölçeği Türkçe olarak ilk defa kullanılmış ve ölçeğin iç tutarlılığını değerlendirmek için kullanılan Cronbach's alfa değeri .78 olarak hesaplanmıştır.

Proaktif Kişilik Ölçeği

Literatür incelendiğinde, kişilerin proaktif kişilik özelliklerini ölçmek için Bateman ve Crant (1993) tarafından oluşturulan Proaktif Kişilik Ölçeği'nin kullanımı uygun görülmüştür. Akın ve arkadaşları (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmış olan ölçek, 10 maddeden ve 7'li Likert tipi bir derecelendirmeden oluşmakta ve tek boyutu ölçmektedir. Akın ve ekibinin (2011) çalışmasında, güvenilirlik analizlerinde iç tutarlılık için Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .86 olarak belirlenmiştir.

Tartışma

Çalışmanın esas amacı, kabin memurlarının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemek ve iş yükü ve proaktif kişiliğin bu denklemde düzenleyici rolünü anlamaya çalışan bir model önerisi sunmaktır. Bu modelde, değişkenler arasındaki ilişkileri saptamak diğer hedefler arasında yer almaktadır.

Yapılması planlanan araştırma modeli ile, kabin ekiplerindeki işten ayrılma niyeti üzerinde rolü olduğu düşünülen kavramlar ışığında iş tatmini düzeylerinin nasıl daha iyi bir seviyeye getirilebileceği, iş verenin ve bölüm amirlerinin personelin işten ayrılma niyetini azaltmada nasıl bir tutum içerisinde olması gerektiği ile ilişkili olarak hazırlanabilecek yol haritalarına katkı sunmak hedeflenmektedir. Dahası, çalışanın işten ayrılma niyeti ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi bulmak ve proaktif kişilik ile iş yükünün bu ilişki üzerinde düzenleyici rolünü anlamayı amaçlayan bir model sunulmuştur.

Literatürde iş tatmini ile ilgili yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Bu model önerisinde havacılık sektörü içerisinde yer alan kabin memurlarının iş tatmini düzeyleri ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki değerlendirilirken, proaktif kişilik ve iş yükünün düzenleyici rolünü anlamak hedeflenmektedir. Çalışmanın havacılık sektöründeki bireyleri hedef alması, sunulan hizmetin iyileştirilmesi açısından da önem arz etmektedir. Kabin memurların uzun ve değişken uçuş saatleri, sosyal yaşama yansıyan sorunları psikolojik ve fizyolojik olarak zorlanmalara yol açabilmekte, bu durum da çalışanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabilmektedir. Bu model kullanılarak yapılacak çalışmada, mevcut durumun analiz edilmesi ve bu çalışmadan elde edilecek bulguların, çalışma ortamının iyileştirilmesine katkı sunabileceği hem çalışan hem de işletme açısından olumlu sonuçları ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir. Çalışan performansının hayati önem taşıdığı havacılık sektörü özelinde böyle bir çalışma ile literatüre katkı sunmak hedeflenmektedir.







Sınırlılıklar

Bu çalışma bir araştırma model önerisi sunmakta ve çalışma kapsamında ampirik bir araştırma yapılmaması bu çalışmanın en büyük kısıtını oluşturmaktadır. Kabin memurlarının çalışma programlarının yoğun olmasının, yüz yüze veri toplama ve geniş örnekleme ulaşma konusunda araştırmacılar için bir kısıt olabileceği düşünülmektedir.



Hakem Değerlendirmesi	Dış bağımsız.
Yazar Katkısı	Çalışma Konsepti/Tasarımı: Z.G., S.A.A., E.A.; Veri Toplama: Z.G., S.A.A., E.A.; Veri Analizi /Yorumlama: Z.G., S.A.A., E.A.; Yazı Taslağı: Z.G., S.A.A., E.A.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: Z.G., S.A.A., E.A.; Son Onay ve Sorumluluk: Z.G., S.A.A., E.A.
Çıkar Çatışması	Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek	Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer Review	Externally peer-reviewed.
Author Contributions	Conception/Design of study: Z.G., S.A.A., E.A.; Data Acquisition: Z.G., S.A.A., E.A.; Data Analysis/Interpretation: Z.G., S.A.A., E.A.; Drafting Manuscript: Z.G., S.A.A., E.A.; Critical Revision of Manuscript: Z.G., S.A.A., E.A.; Final Approval and Accountability: Z.G., S.A.A., E.A.
Conflict of Interest	The authors have no conflict of interest to declare.
Grant Support	The authors declared that this study has received no financial support.

Yazar Bilgileri	Zeynep Gence
Author Details	¹ İstanbul Üniversitesi, Havacılık Psikolojisi Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul, Türkiye  0009-0004-9291-3401  zynpgence@gmail.com
	Sümeyye Aleyna Ural
	¹ İstanbul Üniversitesi, Havacılık Psikolojisi Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul, Türkiye  0009-0008-7731-4354  sumeyyealeyna@gmail.com
	Elif Aksu
	¹ İstanbul Üniversitesi, Havacılık Psikolojisi Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul, Türkiye  0009-0000-8909-2164  eliafaksuu@gmail.com

Kaynakça | References

- Ahmad, Y., Tawal, B. ve Taroreh, R. N. (2019a). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Fif group manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Ahmad, Y., Tawal, B. ve Taroreh, R. N. (2019b). Pengaruh stres kerja, beban kerja, vebingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT FIF group manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2811.
- Akın, A., Abacı, R., Kaya, M. ve Arıcı, N. (2011). *Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeğinin (KPÖ) Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği* [Konferans Poster Sunumu]. 2011 International Conference on Educational Sciences (ICES11), Famagusta, Cyprus.
- Akkamış, O. (2010). *İlköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir değerlendirme* [Yüksek Lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi].
- Alam, A. ve Asim, M. 2019. Relationship between job satisfaction and turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163.
- Ali, N. (2008). Factors affecting overall job satisfaction and turnover intention. *Journal of Managerial Sciences*, 2(2), 239-252.
- Allen, D.G., Weeks, K.P. ve Moffitt, K.R. (2005). Turnover intentions and voluntary turnover: the moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality, and risk aversion. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 980-990.
- AlShamsi, S. S., Ahmad, K. Z. B. ve Jasimuddin, S. M. (2022). Curiosity, proactive personality, organizational culture and work engagement in the aviation industry in the UAE during Covid-19: A non-probabilistic moderated-mediation model. *Journal of General Management*, 1–14.
- Altay, M. ve Turunç, Ö. (2018). İş yükü, çalışma yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: lider-üye etkileşiminin ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17), 191-229.
- Araslar, A. (2021). *İş yükü ile iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi.



- Baba, V. V., Tourigny, L., Wang, X. ve Liu, W. (2009). Proactive personality and work performance in China: The moderating effects of emotional exhaustion and perceived safety climate. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 26(1), 23-37.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Bateman, T.S. ve Crant, M. J. (1993). The proactive component of organizational behavior: a measure and correlates. *Journal Of Organizational Behavior*, (14), 103-118.
- Bolino, M. C. ve Turnley, W.H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work- family conflict, *Journal of Applied Psychology*, 90, 740-748.
- Çakıcı, A., Özkan, C. ve Akyüz, B. H. (2013). İş yükü yoğunluğunun, iş ve yaşam doyumuna etkisi üzerine otomotiv işletmelerinde bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 1-26.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 153-168.
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Chen, C.F. ve Kao, Y.L. (2014). Investigating the moderating effects of service climate on personality, motivation, social support, and performance among flight attendants. *Tourism Management*, 44, 58-66.
- Chung-Yan, G.A. ve Butler, A.M. (2011). Proactive personality in the context of job complexity. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 43(4), 279-286.
- Claes, R., Beheydt, C. ve Lemmens, B. (2005). Unidimensionality of abbreviated proactive personality scales across cultures. *Applied Psychology*, 54(4), 476-489
- Cotton, J. L. ve Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Crant, J. M., Yi-Feng Chen, N., Wang, N., Kou, Y., Qin, Y., Yu, J. ve Sun, R. (2021). When there is a will there is a way: the role of proactive personality in combating COVID19. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 199.
- DuBrin, A. J. (2013); *Proactive Personality and Behavior for Individual and Organizational Productivity*, Edward Elgar Publishing.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde davranış*. (4. baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ergeç, M. ve Aykan, E. (2023). Lider-üye etkileşimi ve algılanan iş yükünün çalışan performansına etkisi: Havacılık sektöründe bir araştırma. *Journal of Aviation Research*, 5(2), 155-171.
- Ergül, O. (2015). *Banka çalışanlarının iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Eroğlu, A. (2020). İş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş tatmini ve kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 213-227.
- Faiz, E. (2019). Aşırı iş yükü ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: satış personelleri üzerinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 26-38.
- Feijo, D., Luiz, R. R. ve Camara, V. M. (2014). Common mental disorders among civil aviation flight attendants. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, 85, 433-439.
- Fuller, J.B., Hester K. ve Cox S.S. (2010) Proactive personality and job performance: Exploring job autonomy as a moderator. *Journal of Managerial Issues*, (22), 38-39.
- Fuller, J.B., Marler L.E ve Hester K. (2012). Bridge building within the province of proactivity. *Journal of Organizational Behavior*, 1-18.
- Grant, A. M. ve Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J. ve Moore, K. A. (2003). Reactions to increased workload: Effects on professional efficacy of nurses. *Applied Psychology*, 52(4), 580-597.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. ve Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Gül, B. (2021). *Bankacılık sektöründe performansa etkisi açısından iş tatmini: bir kamu bankası iş tatmini araştırması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- Hart, S. G. ve Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. *Advances in Psychology*, 52, 139-183.

- Hermingsih, A. ve Kurniasih, A., (2018). The influence of workload perceptions and human resource management practices on employees' burnout. *European Journal of Business and Management*, 10 (21), 19-26.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A. ve Harry, L. (2020), Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), 31-60.
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.
- Joo, B.K., Hahn, H.-J. ve Peterson, S.L. (2015). Turnover intention: The effects of core self evaluations, proactive personality, perceived organizational support, developmental feedback, and job complexity. *Human Resource Development International*, 2, 116-130.
- Kanbur, E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisi: İşe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 125-143.
- Karadağ, M. ve Cankul, H.İ. (2015). Hemşirelerde zihinsel iş yükü değerlendirmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 18(1), 26-34.
- Karatepe, O. M. ve Talebzadeh, N. (2016). An empirical investigation of psychological capital among flight attendants. *Journal of Air Transportation Management*, 55, 193-202.
- Kernberg, O. F. (2016). What is personality?. *Journal of Personality Disorders*, 30(2), 145- 156.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 100-119.
- Keser, A. ve Bilir, K. B. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Khan, M. ve Dukhaykh, S. (2022). An empirical study of the influence of perceived organizational support, leader member exchange and proactive personality on turnover intention and innovative work behavior: The mediating role of employee engagement. *Global Journal of Human Resource Management*, 10(4), 32-59.
- Khanin, D. (2013). How to reduce turnover intentions in the family business: Managing centripetal and centrifugal forces". *Business Horizons*, 56(1), 63-73.
- Kitapçı, H., Kaynak, R. ve Ökten, S. (2015). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma. *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49-73.
- Koçak, D., Kerse, G. ve Yücel, İ. (2019). Aşırı İş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki: Havacılık sektöründe bir uygulama. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2).
- Korabık, K. ve Rosin, H. M., (1995). Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behavior*. 46, 1-16.
- Korkmaz, M., Aras, G., Yücel, A. S. ve Kıygın, S. (2013). Sivil havacılık sektöründe kabin personelinin algıladıkları liderlik stilleri ve iş tatmini üzerindeki ilişkileri: Türk hava yolları örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(7), 697-714.
- Kuo, C. C., Ye, Y. C., Chen, M. Y. ve Chen, L. H. (2019). Proactive personality enhances change in employees' job satisfaction: The moderating role of psychological safety. *Australian Journal of Management*, 44(3), 482-494.
- Lawrence, S. ve Patricia, P. (2023). Creativity, proactivity, proactive personality and entrepreneurial intention: The role of entrepreneurial alertness. *Milestone: Journal of Strategic Management*, 3(1), 1-15.
- Lea, V. M., Corlett, S. A. ve Rodgers, R. M. (2012). Workload and its impact on community pharmacists' job satisfaction and stress: A review of the literature. *International Journal of Pharmacy Practice*, 20(4), 259-271.
- Lewis, G. B. (1991). Turnover and the quiet crisis in the federal civil service. *Public Administration Review*, 51(2), 145-155.
- Li, M., Wang, Z., Gao, J. ve You, X. (2017). Proactive personality and job satisfaction: The mediating effects of self-efficacy and work engagement in teachers. *Current Psychology*, 36(1), 48-55.
- Liao, P. (2012). The role of self-concept in the mechanism linking proactive personality to employee work outcomes. *Applied Psychology*, 64(2), 421-443.
- Liu, C., Chen, H., Liu, C. Y., Lin, R. T. ve Chiou, W. K. (2020). The effect of lovingkindness meditation on flight attendants' spirituality, mindfulness and subjective wellbeing. *Healthcare*, 8(2), 174.
- Liu, H.L. ve Lo, V., 2018. An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153-169.
- Locke, E.A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2000). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. John Wiley ve Sons.
- McClellan, E.J., Burris, E.R. ve Detert, J.R. (2013). When does voice lead to exit? It depends on leadership. *Academy of Management Journal*, 56(2), 525-548.

- McNeely, E., Mordukhovich, I., Tideman, S., Gale, S. ve Coull, B. (2018). Estimating the health consequences of flight attendant work: Comparing flight attendant health to the general population in a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 18, 346.
- Morgül, G. ve Fındıklı, M. A. (2023). İş yükü algısı ve yaratıcı iş davranışı ilişkisinde proaktif davranışın rolü. *Trends in Business and Economics*, 37(2), 111-119.
- Muslim, D., Ilmi, Z. ve Irwansyah, I. (2024). The effect of workload and work stress on officers' performance and job satisfaction as intervening variables in municipal police unit, east borneo province. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship, and Social Science*, 4(01), 129-152.
- Ng, S. I., Sambasivan, M. ve Zubaidah, S. (2011). Antecedents and outcomes of flight attendants' job satisfaction. *Journal of Air Transport Management*, 17(5), 309-313.
- Ongori, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Management*, 49-54.
- Oosthuizen, R. M., Coetzee, M. ve Munro, Z. 2016. Work-life balance, job satisfaction and turnover intention amongst information technology employees. *Southern African Business Review*, 20(1), 446-467.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış* (4. baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özsoy, E., Uslu, O., Karakiraz, A. ve Aras, M. (2014). İş tatmininin ölçümünde ölçek kullanımı: Lisansüstü tezleri üzerinden bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 232-250.
- Quick, J. D., Cooper, C. L., Gavin, J. H. ve Quick, J. C. (2002). Executive health: Building self-reliance for challenging times. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 17(6), 187-216.
- Rahman, S. M. 2020. Relationship between job satisfaction and turnover intention: Evidence from Bangladesh. *Asian Business Review*, 10(2), 99-100.
- Rezwan, R.B. ve Takahashi, Y. (2022). Retention intention: does having a proactive personality matter?. *Personnel Review*, 51(2), 528-542.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. ve Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (14. basımdan çeviri; I. Erdem, H. E. Erdost Çolak ve I. Erdem). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Şenay, T. (2015). *Çalışma değerleri, iş tatmini ve ayrılma niyeti arasındaki ilişki* ([Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Shin, I. ve Jeung, C. W. (2019). Uncovering the turnover intention of proactive employees: The mediating role of work engagement and the moderated mediating role of job autonomy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(5), 843.
- Smadov, S. (2006). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Spitzmuller, M., Sin, H. P., Howe, M. ve Fatimah, S. (2015). Investigating the uniqueness and usefulness of proactive personality in organizational research: A meta-analytic review. *Human Performance*, 28(4), 351-379.
- Stephan, U., Strauss, K., Gorgievski, M. J. ve Wach, D. (2024). How entrepreneurs influence their employees' job satisfaction: The double-edged sword of proactive personality. *Journal of Business Research*, 174, 114492.
- Tekingündüz, S. (2012). *Sağlık kurumları yönetimi bilim dalı örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel güven ve iş tatmininin etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Tiya, F. A. M. ve Yunos, S. N. M. M. (2021). Job satisfaction and quality of work life as a commercial flight crew – A review. *Progress in Aerospace and Aviation Technology*, 1(1).
- Torun, Y. (2016). *Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma*. [Yayımlanmamış Doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Turunç, Ö. ve Ulusoy, B. (2023). aşırı iş yükünün iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetine etkisinde dağıtım adaletinin rolü: Sivil havacılık sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 1997-2010.
- Ulusoy, B., Turunç, Ö. ve Özmenekşe, Y. O. (2023). Aşırı iş yükünün tükenmişliğe etkisinde sendika üyeliğinin rolü: Sivil havacılık sektöründe bir araştırma. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 161-177.
- Uncuoğlu Yolcu, İ. ve Çakmak, A. F. (2017). Proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı ilişkisi üzerinde işe gönülden adanma ve psikolojik güçlendirmenin etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* 13(2),425-428.
- Uysal, H. T., Akbulut, H. ve Ertan, S. (2015). Aşırı iş yükünün performans perspektifinden çalışma psikolojisinde negatifliğe etkisi: Muhasebe meslek mensuplarına yönelik bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 8(38).
- Vandenberghe, C. ve Ok, A.B. (2013). Career commitment, proactive personality, and work outcomes: a cross-lagged study. *Career Development International*, 18(7), 652-672.

- Wang, Z., Yu, K., Xi, R. ve Zhang, X. (2019). Servant leadership and career success: The effects of career skills and proactive personality. *Career Development International*, 24(7), 717–730.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V. ve England, G. W. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 22.
- Xu, X., Jiang, L. ve Wang, H. J. (2019). How to build your team for innovation? A cross-level mediation model of team personality, team climate for innovation, creativity, and job crafting. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(4), 848-872.
- Yakupoğlu, E. (2023). *İş tatmini ve motivasyon unsurlarının işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılığa etkisi: Sivil havacılık sektöründeki havayolu çalışanları üzerine bir araştırma* [Doktora tezi, Gelişim Üniversitesi].
- Yang, J., Gong, Y. ve Huo, Y. (2011). Proactive personality, social capital, helping, and turnover intentions. *Journal of Managerial Psychology*, 26(8), 739-760.
- Yasa, I. G. R. ve Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203.
- Yücel, İ. (2012). Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study. *International Journal of Business and Management*, 7(20), 44-58.
- Zhang, Q., Li, X. ve Gamble, J. H. (2022). Teacher burnout and turnover intention in higher education: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of proactive personality. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Zhang, Z., Fang, H., Luan, Y., Chen, Q. ve Peng, J. (2022). A meta-analysis of proactive personality and career success: The mediating effects of task performance and organizational citizenship behavior. *Frontiers in Psychology*, 13, 979412.