

Pandemi Sonrası Kabin ve Kokpit Ekiplerinin Havayolu Şirketlerine Yönelik Örgütsel Bağlılıklarındaki Değişimin Karşılaştırmalı Bir Analizi¹

A Comparative Analysis of the Change in Organizational Commitment of Cabin and Cockpit Crews to Airline Companies after the Pandemic

Mustafa Kemal YILMAZ

*Doç. Dr., Samsun Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu,
Havacılık Yönetimi Bölümü, kemal.yilmaz@samsun.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-1533-8990>*

Makale Başvuru Tarihi: 05.09.2024

Makale Kabul Tarihi: 28.03.2025

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Sadık ÖZKAN

*Lisans Öğrencisi, Samsun Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu,
Havacılık Yönetimi Bölümü, sadkozkn1@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0005-4520-2540>*

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Kabin Ekipleri,
Kokpit Ekipleri,
Havayolu Şirketleri,
Örgütsel Bağlılık,
Havacılık Sektörü,

Bu araştırmanın amacı, kabin ve kokpit ekiplerinin pandemi dönemi ve sonrasında çalıştıkları havayolu şirketlerine yönelik örgütsel bağlılık düzeylerinin (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutları bağlamında) demografik değişkenleri özelinde nasıl etkilendiğini ve değiştiğini incelemektir. Araştırma kapsamında, Türkiye'deki havayolu şirketlerinde görev yapan 341 kabin ve kokpit çalışanı ile bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen 18 madde ve 3 alt boyuttan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Çalışanların demografik değişkenleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutları) arasındaki ilişki Bağımsız T testi ve ANOVA testleri ile analiz edilmiştir. Yapılan değerlendirmeler neticesinde; Türkiye'deki havayolu şirketlerinde görev yapan kabin ve kokpit ekiplerinin pandemi dönemine nazaran pandemi sonrasında örgütsel bağlılık düzeylerinin görece arttığı ve demografik değişkenleri özelinde farklılaştığı görülmektedir.

Keywords:

Cabin Crews,
Cockpit Crews,
Airline Companies,
Organizational
Commitment,
Aviation Industry,

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine how cabin and cockpit crew members' organizational commitment (in the context of affective commitment, continuance commitment and normative commitment sub-dimensions) to the airline companies they work for during and after the pandemic period is affected and changed concerning demographic variables. Within the research framework, a field study was conducted with 341 cabin and cockpit employees working in Turkish-registered airline companies. The organizational commitment scale developed by Meyer, Allen, and Smith (1993) was used to measure the participants' organizational commitment level. The scale consists of 18 items and 3 sub-dimensions. The relationship between employees' demographic variables and their organizational commitment levels (affective, continuance, and normative commitment sub-dimensions) was analyzed using t-test or t-tests and ANOVA tests. As a result of the evaluations, post-pandemic organizational commitment levels of airline cabin and cockpit crews increased relatively compared to the pandemic period and differed in demographic variables.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): YILMAZ, Mustafa Kemal ve ÖZKAN, Sadık (2025), "Pandemi Sonrası Kabin ve Kokpit Ekiplerinin Havayolu Şirketlerine Yönelik Örgütsel Bağlılıklarındaki Değişimin Karşılaştırmalı Bir Analizi", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.8(1), ss.102-123, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1543838>

1 Bu çalışma, Tübitak 2209/A - Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destek Programı kapsamında desteklenmiştir.

1. GİRİŞ

2020 yılının ilk çeyreğinde insanlığın karşı karşıya kaldığı en büyük salgınlardan biri olan COVID-19 ile birlikte izolasyon sürecinin başlaması, küresel piyasaları büyük bir ekonomik krize sürüklemiştir. Pandemi ile birlikte örgütler arası rekabetin doğası değişirken, bu dönemde işletmeler için sürdürülebilirlik kavramı daha fazla ön plana çıkmıştır. Nitekim bu süreçte örgütlerin ayakta kalabilmeleri için değişen çevre koşullarına uyum sağlamaları daha da önemli hale gelmiştir. Pandemi, bir taraftan örgütleri değişime zorlarken; diğer taraftan, çalışan ve müşteri beklentilerini de dönüştürmüştür. COVID-19 ile birlikte örgütler, en az müşterileri kadar çalışanlarının beklentilerini de önceliklemek zorunda kalmıştır. Nitekim çalışanlarının beklentilerini öncelikleyen örgütlerde, çalışanlar da örgütleri için elinden gelenin her zaman daha fazlasını yapmaktadır. Böylelikle çalışanlarına destek olan örgütler örgütsel bağlılığı artırmayı başarmaktadır.

Örgütsel bağlılık; çalışanların örgütlerine ne kadar bağlı, amaç ve hedeflerine ulaşmak için ne kadar istekli olduğuna yönelik bir psikolojik durumu ifade etmektedir. Örgütün bağlılık oluşturabilmesi için çalışanlarını psikolojik olarak iyi bir seviyeye getirmesi beklenmektedir. Pandemi koşullarının getirdiği belirsizlikler, ekonomik sıkıntılar ve artan iş yükü, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler yaratmıştır.

COVID-19 salgını, dünyayı derinden etkileyen en büyük küresel krizlerden biri olarak, birçok sektörde büyük sarsıntılar yaratmıştır. Bu krizden en çok etkilenen sektörlerin başında ise havacılık gelmektedir. Özellikle havacılık sektöründe, çalışanların örgütlerine karşı duydukları bağlılık seviyelerinin pandemi süreci ve sonrasında nasıl değiştiği, sektördeki işletmeler açısından kritik bir konudur. Nitekim pandemi sürecinde birçok çalışan ya işten ayrılmak zorunda kalmış ya da işlerine son verilmiştir. Aynı zamanda işini sürdüren çalışanlar ise daha düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmışlardır. Bu dönemde havacılık sektöründeki çalışanların örgütlerine olan bağlılık düzeylerinin nasıl değiştiği ve bu süreçte ne gibi etkenlerin bu bağlılık üzerinde etkili olduğu önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir.

Bu çalışmanın benzer çalışmalarda farkı, kabin ekipleri ile kokpit ekiplerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin pandemi dönemi ile sonrasında karşılaştırılmasıdır. Havacılık sektörünün farklı görev alanlarında çalışan bu iki grubun, salgının getirdiği zorluklar karşısında örgütlerine duydukları bağlılıkta nasıl bir değişim yaşadığı incelenmektedir. Böylelikle pandemi sürecinin ve sonrasında her iki grup üzerindeki etkileri derinlemesine analiz edilmekte, örgütsel bağlılık düzeylerinin zaman içerisindeki farklılaşmalarına dair önemli bulgular elde edilmektedir.

Bu kapsamda COVID-19'dan en çok etkilenen sektörlerden biri olan havacılık sektöründe kısa çalışma ödeneği ile çalışan kabin ve kokpit ekiplerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin tutum ve davranışlarının pandemi sonrası dönemde devam edip etmediği araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. Nitekim bu çalışmada; pandemi süresince ve sonrasında kabin ve kokpit ekiplerinin çalıştıkları havayolu şirketlerine yönelik örgütsel bağlılık düzeylerindeki olumlu veya olumsuz değişim incelenmektedir. Çalışmanın COVID-19 gibi küresel salgın hastalıklarda, benzer diğer küresel kriz durumlarında başta havayolu şirketlerine, sektördeki diğer tüm paydaşlara ve örgüt yöneticilerine çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının devamlılığının sağlanmasına yönelik stratejiler geliştirilmesi hususlarında katkı sağlaması beklenmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt ile uyumlu ilişkilerini ve örgütte çalışmaya devam etme kararını etkileyen bir kavramdır. Aynı zamanda, çalışanların amaç ve hedeflere ulaşmak için işe duydukları ilgi konusundaki istekliliğinin derecesini ve seviyesini ifade eder (Padavi vd., 2021). Diğer taraftan; örgütsel bağlılık, bireyin örgüt ile işi arasındaki ilişkiyi tanımlayan psikolojik bir durum olarak betimlenmektedir (Wu ve Chen, 2018). Nitekim örgütsel bağlılık, çalışanların başarıya ve gelişmeye yönelik kaygılarını ifade ettikleri davranışların sonucu ortaya çıkar (Eliyana ve Muzakki, 2019). Bu durum çalışanların performansını doğru orantılı bir şekilde olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir (Dalmış, 2019). Örgütsel bağlılık, alan yazında genellikle çalışanların bir örgüte yönelik duygusal bağlılığı olarak ifade edilmektedir. Araştırmacılar tarafından örgütsel bağlılığa ilişkin yapılan tanımlar ve araştırmalar örgütsel bağlılık çalışmalarının gelişmesine katkı sunmaktadır (Li vd., 2021).

Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığın boyutlarını; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt faktöre ayırmıştır (Meyer ve Allen, 1991). Duygusal bağlılık, çalışanın örgütüne karşı

duygusal bağlılık hissetmesi, örgütünün değerlerini benimsemesi, örgütle bireysel olarak özdeşleşmesi ve örgütündeki diğer çalışanlarla olumlu ilişkiler kurması durumlarını kapsar. Duygusal bağlılık, çalışanın iş yerindeki memnuniyetini, aidiyet duygusunu ve motivasyonunu etkiler. Özellikle çalışanların duygusal bağlılık düzeyi arttıkça iş performansı, işe devam niyeti ve örgütteki sadakatleri de artma eğilimindedir. Bu nedenle örgütler, çalışanların duygusal bağlılığını güçlendirmeye ve desteklemeye önem verirler.

Duygusal bağlılık, çalışanların örgütün yararı için yapmaya istekli olduğu katkının ve fedakârlığın önemini belirler. Dolayısıyla örgüte duygusal olarak bağlı hisseden çalışanlar, karşılıklı olarak örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmak için daha fazla çaba sarf etmeye meyillidirler (Tremblay, 2021). Yapılan araştırmalar duygusal bağlılığın diğer iki boyuttan daha önemli olduğunu (Moussa ve Arbi, 2020) ve duygusal bağlılığın örgütsel bağlılığın merkezinde yer aldığını göstermektedir (Mercurio, 2015).

Örgütsel bağlılığın boyutlarından biri olan normatif bağlılık, örgütte kalma zorunluluğu hissini yansıtmaktadır (Meyer ve Allen, 1991; Richard vd., 2014). Odak noktası ne olursa olsun normatif bağlılık, örgüt içerisinde çalışanlar tarafından bir yükümlülük zihniyeti ile karakterize edilmektedir (Meyer ve Parfyonova, 2010). Devam bağlılığı ise kar-zarar ilişkisi gibi rasyonel düşünce odaklıdır. Böylelikle işten ayrılma maliyetinin yüksek olduğunu gören bir çalışan işte kalmanın daha avantajlı olacağı düşüncesiyle örgütte kalmaya devam etmektedir (Saygan, 2011; Yılmaz ve Temizkan, 2021).

Havacılık sektöründe örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalarda özellikle uçuş ekibi ve bakım personeli gibi kritik rollerde görev yapan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin doğrudan iş tatminini etkilediği (Paşamehmetoğlu ve Bağ, 2022), örgütsel bağlılık düzeyi yüksek havacılık çalışanlarının ise işten ayrılma niyetlerinin azaldığı (Ladelsky ve Catana, 2013) tespit edilmiştir. Diğer taraftan örgütün ve yöneticilerin çalışanlarına yönelik genel tutum ve davranışlarının çalışanların duygusal bağlılıklarını güçlendirdiği (Nyamekye, 2012), adil ve şeffaf yönetim tarzının ise çalışanların örgüte duydukları güven duygusunu ve örgütsel bağlılığı artırdığı (Kassim ve Sanni, 2014) görülmektedir. Algılanan örgütsel destek, havacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen diğer bir önemli faktördür. Çalışanların, örgütlerinin kendilerine değer verdiğine ve desteklediğine inanmaları, onların duygusal bağlılık düzeylerini artırmaktadır (Simosi, 2012). Özellikle havacılık sektöründe, çalışanların iş güvenliği, kariyer gelişimi ve kişisel gelişimlerine yönelik destekler, onların örgütlerine olan bağlılıklarını güçlendirmektedir (Ali ve Jan, 2012).

Diğer taraftan havacılık sektörünün yoğun mesai ve iş stresine dayalı bir sektör olması örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Yüksek iş stresi seviyeleri, çalışanların iş tatminini düşürmekte ve örgütsel bağlılıklarını zayıflatmaktadır. Bu nedenle iş stresinin yönetimi ve azaltılması, çalışanların bağlılık düzeylerinin korunması ve artırılması açısından kritik öneme sahiptir (Paşamehmetoğlu ve Bağ, 2022). İş stresi, özellikle uçuş güvenliği ve operasyonel etkinlik üzerinde doğrudan etkiler yaratabildiği için örgütlerin bu konuda proaktif önlemler alması gerekmektedir (Karatepe ve Kılıç, 2007).

Pandemi döneminde diğer sektörlerde olduğu gibi havacılık sektöründe de çalışanların işine son vermek yerine kısa ve esnek çalışma yöntemleri benimsenmiştir. Kısa çalışma, işyerinde faaliyetin geçici veya kısmi olarak durdurulması veya haftalık çalışma süresinin en az üçte birinin azaltılması olarak tanımlanmaktadır (Doruk vd., 2021). Ekonomik güçlük dönemlerinde işverenlere destek sağlamak amacıyla başvurulmuş yasal bir yöntemdir (Ekmekçi, 2009; Çetinkaya, 2014). Bu kapsamda çalışanlara kısa çalışma ödeneği altında bir ücret verilmekte, sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamaktadır (Demir, 2021). İnşili çıkışlı daralma dönemlerinde, afet, ayaklanma, pandemi koşullarında, işyerinden bağımsız olarak olumsuz gelişmelerin yaşandığı dönemlerde, işletmelerin faaliyetlerini sonlandırması durumunda örgütler maliyetlerini karşılamakta zorlanmakta ve kısa çalışma ödeneğine başvurarak çalışanlar mağdur edilmemeye çalışılmaktadır (Karabulut, 2020).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Yakın geçmişte dünyayı derinden sarsan COVID-19 salgınının en büyük etkilerinden biri de şüphesiz havacılık sektörüne olmuştur. Çoğu insanın işinden ayrıldığı veya işine son verildiği, mevcut çalışanların ise daha makul ücretlerle çalışmak zorunda kaldığı bu dönemde, çalışanların örgütlerine karşı duydukları bağlılık düzeyi araştırılması gereken en temel konulardan biri olmuştur. Bu açıdan değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılığın pandemi koşullarında ve sonrasında havacılık çalışanlarının algısı üzerinde olumlu ya da olumsuz nasıl bir etki yarattığını analiz etmek oldukça önemli hale gelmiştir. Bu çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran en temel unsur, kabin ve kokpit ekiplerinin pandemi dönemi ile sonrasına ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılmasıdır.

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki havayolu şirketlerinde görev yapan kabin ve kokpit ekipleri oluşturmaktadır. Sosyal bilimlerde belirlenmiş olan 0.05 güven aralığı örneklem evrenin belirlenmesinde kullanılmıştır (Karabey, 2019). Türk Sivil Havacılık otoritesi tarafından lisanslandırılan kabin ve kokpit ekibi sayısı $N > 17.756$ olduğundan, yapılacak olan anketlerde $n > 376$ örneklem sayısı istenen hedefi sağlamaktadır (Üstün, 2018). Google Forms üzerinden çevrimiçi yapılan anketlerle 378 kişiye ulaşılmıştır. Veri analizi sürecinde eksik ve hatalı veri girişi olan 37 anket araştırma kapsamından çıkarılmış ve 341 anket ile veri analizi süreci tamamlanmıştır. Araştırmada örneklem yöntemi olarak, zaman ve maliyet açısından kolaylık sağlaması bakımından basit örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Baltacı, 2018).

Araştırmada veri toplama aracı olarak Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen 18 madde ve 3 alt boyuttan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik çalışması Dağlı vd. (2018) tarafından yapılmıştır. Meyer vd. (1993) tarafından örgütsel bağlılık, üç boyutlu bir kavram olarak ele alınmıştır. Meyer vd.'nin üç boyutlu örgütsel bağlılık modeline göre örgütsel bağlılık; “*duygusal bağlılık*”, “*devam bağlılığı*” ve “*normatif bağlılık*” olmak üzere üç farklı şekilde ortaya çıkmaktadır (Ergün, 2021). Örgütsel bağlılık ölçeğinin cevap kısmında 5’li likert tutum ölçeği kullanılmıştır. Havacılık çalışanlarına uygulanan ölçek pandemi dönemi ve sonrasını kapsamaktadır. Ölçekteki 1,2,3,4,5,6. maddeler duygusal bağlılık, 7,8,9,10,11,12. maddeler devam bağlılığı, 13,14,15,16,17,18. maddeler ise normatif bağlılık alt boyutlarını, ölçeğin 3,4,5 ve 13. maddeleri ise ters maddelerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında 5 temel hipotez geliştirilmiştir. Bu hipotezler şunlardır;

- H1: Kabin ve kokpit ekiplerinin (*pandemi dönemi ve sonrası*) genel örgütsel bağlılık düzeyi demografik değişkenlere (*yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir seviyesi, iş tecrübesi ve ünvan*) göre istatistiki olarak farklılaşmaktadır.
- H2: Kabin ve kokpit ekiplerinin (*pandemi dönemi ve sonrası*) duygusal bağlılık düzeyi demografik değişkenlere (*yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir seviyesi, iş tecrübesi ve ünvan*) göre istatistiki olarak farklılaşmaktadır.
- H3: Kabin ve kokpit ekiplerinin (*pandemi dönemi ve sonrası*) devam bağlılığı düzeyi demografik değişkenlere (*yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir seviyesi, iş tecrübesi ve ünvan*) göre istatistiki olarak farklılaşmaktadır.
- H4: Kabin ve kokpit ekiplerinin (*pandemi dönemi ve sonrası*) normatif bağlılık düzeyi demografik değişkenlere (*yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir seviyesi, iş tecrübesi ve ünvan*) göre istatistiki olarak farklılaşmaktadır.
- H5: Pandemi dönemi ve sonrasında kabin ve kokpit ekiplerinin örgütsel bağlılık düzeyi istatistiki olarak farklılaşmaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma kapsamında; pandemi dönemi ve sonrası aynı örneklem grubuna uygulanan örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerliliği ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla faktör/varyans analizleri yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin Cronbach Alfa değeri pandemi dönemi için 0,701 (%70,1), pandemi sonrası için 0,810 (%80,1) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Pandemi Dönemi	Güvenilirlik Analizi		Pandemi Sonrası	Güvenilirlik Analizi	
	Cronbach's	n		Cronbach's	n
	,701	18		,810	18

Örneklemden elde edilen verilerin doğru analiz edilebilmesi için normal dağılıp dağılmadıklarının tespit edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda örgütsel bağlılık ölçeğinin her bir alt faktörü için hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Normallik Analizi

Pandemi Dönemi	Algılanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği				
		n	Ortalama	Çarpıklık / Skewness	Basıklık / Kurtosis
	Duygusal Bağlılık	341	2,85	,352	-,801
	Devam Bağlılığı	341	3,43	-,089	,779
Normatif Bağlılık	341	2,65	,585	1,106	
Pandemi Sonrası	Algılanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği				
		n	Ortalama	Çarpıklık / Skewness	Basıklık / Kurtosis
	Duygusal Bağlılık	341	3,32	,477	-,901
	Devam Bağlılığı	341	3,31	-,419	1,133
Normatif Bağlılık	341	2,87	,523	-,720	

Örgütsel bağlılık ölçeğinin verilerinin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için Tabachnick ve Fidell (2015)'e göre; çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,50 ile +1,50 arasında olması gerekmektedir. Buna göre; pandemi dönemi ve sonrası aynı örneklem grubuna uygulanan örgütsel bağlılık ölçeğinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin belirlenen aralıkta olduğu ve veri setlerinin normal dağılıma uygun bir şekilde gerçekleştiği söylenebilir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Uyumluluk Analizi

Pandemi Dönemi	Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü		,792
	Bartlett' Küresellik Testi	Ki-kare	685,163
		Serbestlik Derecesi	53
		p Değeri	,000
Pandemi Sonrası	Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü		,722
	Bartlett' Küresellik Testi	Ki-kare	660,751
		Serbestlik Derecesi	51
		p Değeri	,000

Bir ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığına Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütüne bakılarak karar verilmektedir. Buna göre; örgütsel bağlılık ölçeğinin KMO değeri pandemi dönemi için 0,792, pandemi sonrası için 0,722 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin KMO değerinin ($p: 0,000 < 0,01$) istatistikî olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizine uyumluluğunun kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Pandemi dönemi ve sonrasına ilişkin örgütsel bağlılık ölçeğinin yapısal geçerliliğini belirleyebilmek için faktör analizi yapılmış, her iki ölçeğin varimaks eksen döndürme yöntemi kullanıldığında 3 alt faktör altında toplandığı ve pandemi dönemi için varyansın %72,29'unu, pandemi sonrası için varyansın %71,41'ini açıkladığı görülmüştür. Yapılan analize göre; faktörlere ait iç tutarlılık katsayıları ile maddelere ilişkin faktör yük değerleri Tablo 4'de verilmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Analizi / Faktör Yüğü Dağılımı

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK (Faktör Dağılımı/Yükü)	Pandemi Dönemi *			Pandemi Sonrası **		
	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu örgütte geçirmek beni mutlu eder.	,691			,753		
2. Bu örgütün problemlerini kendi problemlerim olarak görürüm.	,778			,610		
3. Çalıştığım örgüte karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	,645			,632		
4. Çalıştığım örgüte karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.	,915			,804		
5. Çalıştığım örgütte kendimi "ailenin bir parçası" gibi görmüyorum.	,763			,689		
6. Çalıştığım örgütün benim için çok özel bir yeri vardır.	,651			,737		
7. Şu anda bu örgütte çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.		,812			,680	
8. Çalıştığım örgütten ayrılmayı isteseydim, şu anda bu bana çok zor gelirdi.		,783			,676	
9. Şu anda çalıştığım örgütten ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.		,680			,798	
10. Çalıştığım örgütten ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça fazladır.		,824			,771	
11. Eğer çalıştığım örgüte kendimden bir şeyler katmamış olsaydım, başka örgütlerde çalışmayı düşünebilirdim.		,672			,693	
12. Çalıştığım örgütten ayrılacak olsam, bana uygun alternatiflerim az olur.		,633			,850	
13. Çalıştığım örgütte çalışmaya devam etmek için üstlerime karşı bir minnet borcu hissetmiyorum.			,794			,805
14. Eğer çalıştığım kurumdan ayrılmak benim yararına olsaydı bile şuan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.			,659			,757
15. Bu örgüte çok şey borçluyum.			,641			,695
16. Çalıştığım örgüt de insanlara karşı bir minnet borcu hissettiğim için şu anda bu örgütten ayrılmam.			,780			,761
17. Çalıştığım örgütten şu an ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.			,786			,709
18. Çalıştığım örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.			,803			,696
	* Ölçeğin faktör dağılımı / yükü varyansın %72,29'unu açıklamaktadır.			** Ölçeğin faktör dağılımı / yükü varyansın %71,41'ini açıklamaktadır.		

Araştırma kapsamında kabin ve kokpit ekiplerinin demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, gelir seviyesi, bulunduğu şirketteki çalışma süresi ve ünvana) ilişkin veriler Tablo 5'de verilmektedir.

Tablo 5. Kabin ve Kokpit Ekiplerinin Demografik Verilerine İlişkin Frekans Dağılımı

Cinsiyet			Medeni Durum		
	Kişi	%		Kişi	%
Kadın	148	43,4	Bekar	218	63,9
Erkek	193	56,6	Evli	123	36,1
Toplam	341	100,0	Toplam	341	100,0
Yaş			Eğitim Durumu		
	Kişi	%		Kişi	%
18-24	13	3,8	Lise	32	9,4
25-29	131	38,4	Önlisans	54	15,8
30-34	90	26,4	Lisans	226	66,3
35-39	55	16,1	Lisansüstü	29	8,5
40-44	52	15,2	Toplam	341	100,0
Toplam	341	100,0			
Çalışma Süresi			Unvan		
	Kişi	%		Kişi	%
1 yıldan az	16	4,7	Kabin Memuru	199	58,4
1-4 yıl	158	46,3	Kabin Amiri	58	17,0
5-9 yıl	89	26,1	Yardımcı Pilot	13	3,8
10-14 yıl	41	12,0	Kaptan Pilot	71	20,8
15-19 yıl	37	10,9	Toplam	341	100,0
Toplam	341	100,0			
Pandemi Dönemi Gelir Durumu			Pandemi Sonrası Gelir Durumu		
	Kişi	%		Kişi	%
4.501 - 8.500 TL	273	80,1	14.501 - 18.500 TL	118	34,6
8.501 - 12.500 TL	26	7,6	18.501 - 22.500 TL	55	16,1
12.501 - 16.500 TL	13	3,8	22.501 - 26.500 TL	84	24,6
16.501 - 20.000 TL	16	4,7	26.501 - 30.000 TL	45	13,2
20.001 TL ve üstü	13	3,8	30.001 TL ve üzeri	39	11,4
Toplam	341	100,0	Toplam	341	100,0

Araştırmaya katılan kabin ve kokpit ekipleri (n=341) cinsiyetlerine göre değerlendirildiğinde; çalışanların %43,4'ünün (n=148) kadın, %56,6'sının (n=193) ise erkek çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Kabin ve kokpit ekipleri (n=341) medeni durumlarına göre incelendiğinde ise; çalışanların %63,9'unun (n=218) Bekar, %36,1'inin (n=123) ise Evli çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

Kabin ve kokpit ekipleri (n=341) yaş aralıklarına göre incelendiğinde; çalışanların %3,8'inin (n=13) 18-24 yaş aralığında, %38,4'ünün (n=131) 25-29 yaş aralığında, %26,4'ünün (n=90) 30-34 yaş aralığında, %16,1'inin (n=55) 35-39 yaş aralığında, %15,2'sinin (n=52) 40-44 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bu kapsamda araştırmaya katılan kabin ve kokpit ekiplerinin büyük bir çoğunluğunun 25-29 ve 30-34 yaş aralığında olduğu söylenebilir.

Kabin ve kokpit ekipleri (n=341) eğitim seviyelerine göre değerlendirildiğinde; çalışanların %9,4'ünün (n=32) Lise mezunu, %15,8'inin (n=54) Ön lisans mezunu, %66,3'ünün (n=226) Lisans mezunu ve %8,5'inin (n=29) ise Lisans üstü mezunlarından oluştuğu görülmektedir. Bu kapsamda araştırmaya katılan kabin ve kokpit ekiplerinin büyük bir çoğunluğunun lisans mezunu olduğu söylenebilir.

Kabin ve kokpit ekiplerinin (n=341) buldukları şirketlerdeki çalışma süreleri incelendiğinde; çalışanların %4,7'sinin (n=16) 1 yıldan daha az sürede çalıştığı, %46,3'ünün (n=158) 1 ila 4 yıl arası çalışma süresine, %26,1'inin (n=89) 5 ila 9 yıl arası çalışma süresine, %12'sinin (n=41) 10 ila 14 yıl arası çalışma süresine, %10,9'unun ise; (n=37) 15 ila 19 yıl arası çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda

araştırmaya katılan kabin ve kokpit ekiplerinin büyük bir çoğunluğunun buldukları şirkette 1 ila 4 yıl arası bir çalışma süresine sahip olduğu söylenebilir.

Kabin ve kokpit ekipleri (n=341) pandemi döneminde (kısa çalışma ödeneneği ile çalıştıkları) gelir durumlarına göre değerlendirildiğinde; çalışanların %80,1'inin (n=273) 4.501-8,500 TL gelir seviyesinde, %7,6'sının (n=26) 8,501-12,500 TL gelir seviyesinde, %3,8'inin (n=13) 12.501-16.500 TL gelir seviyesinde, %4,7'sinin; (n=16) 16.501-20.000 TL gelir seviyesinde, %3,8'sinin ise; (n=13) 20.001 TL ve üzeri gelir seviyesinde olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, araştırmaya katılan kabin ve kokpit ekiplerinin büyük bir çoğunluğunun pandemi döneminde 4.501-8.500 TL aralığında bir gelir seviyesine sahip olduğu söylenebilir.

Son olarak; kabin ve kokpit ekipleri (n=341) ünvanlarına göre incelendiğinde; çalışanların %58,4'ünün (n=199) kabin memuru pozisyonunda, %17'sinin (n=58) kabin amiri pozisyonunda, %3,8'inin (n=13) yardımcı pilot pozisyonunda, %20,8'inin ise (n=71) kaptan pilot pozisyonunda çalıştığı görülmektedir. Bu kapsamda araştırmaya katılan kabin ve kokpit ekiplerinin büyük bir çoğunluğunun kabin memuru ünvanına sahip çalışanlardan oluştuğu söylenebilir. Kabin ve kokpit ekiplerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 6'da verilmektedir.

Tablo 6. Kabin ve Kokpit Ekiplerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Pandemi Dönemi ve Sonrası Örgütsel Bağlılık - Tüm Alt Boyutlar				
Alt Boyut	Cinsiyet	n	Ortalama	Std. Sapma
Duygusal Bağlılık	Pandemi Döneminde	341	2,85	1,066
	Pandemi Sonrası	341	3,32	,921
Devam Bağlılığı	Pandemi Döneminde	341	3,43	,647
	Pandemi Sonrası	341	3,31	,537
Normatif Bağlılık	Pandemi Döneminde	341	2,65	,822
	Pandemi Sonrası	341	2,87	,993
Örgütsel Bağlılık	Pandemi Döneminde	341	2,97	,517
	Pandemi Sonrası	341	3,17	,598

Kabin ve kokpit ekiplerinin pandemi dönemi ve sonrası örgütsel bağlılık düzeyleri alt boyutları bağlamında incelendiğinde, pandemi sonrası dönemde duygusal bağlılık düzeyinde belirgin bir artış gözlemlenmiştir. Pandemi döneminde çalışanlar, belirsizlik ve stres nedeniyle örgüte duygusal olarak daha az bağlı hissedebilirken, pandemi sonrasında bu bağlılık artmıştır. Bu durum pandemi sonrası dönemde örgütlerin çalışanlarına daha fazla destek sunmuş olabileceği veya çalışanların kriz sonrası dönemde örgütlerine daha fazla güven duymuş olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Diğer taraftan pandemi döneminde devam bağlılığı daha yüksekken, pandemi sonrasında bu bağlılıkta görece bir düşüş gözlemlenmiştir. Devam bağlılığı, çalışanın alternatif iş bulma imkânları ve mevcut işin sağladığı faydalar ile ilgilidir. Pandemi döneminde iş bulma zorluğu ve ekonomik belirsizlikler nedeniyle çalışanlar mevcut işlerine daha bağlı hissederken, pandemi sonrasında iş piyasasında iyileşmelerle birlikte devam bağlılığı biraz azalmış olabilir.

Normatif bağlılık, pandemi sonrası dönemde artış göstermiştir. Normatif bağlılık, çalışanın örgütte kalma konusunda ahlaki bir zorunluluk hissetmesi ile ilgilidir. Pandemi dönemi boyunca çalışanlar, örgütlerinin zor zamanlar geçirdiğini görüp, örgüte karşı daha fazla sorumluluk hissetmiş ve bu his pandemi sonrasında artış göstermiş olabilir. Genel örgütsel bağlılık düzeyi ise pandemi sonrasında artış göstermiştir. Bu artış, çalışanların pandemi sonrası dönemde örgütlerine daha fazla güven duyduklarını ve bağlılıklarının arttığını göstermektedir. Pandemi döneminde yaşanan zorluklar ve belirsizlikler, pandemi sonrasında çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını yeniden değerlendirmelerine ve güçlendirmelerine yol açmış olabilir.

Kabin ve kokpit ekiplerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile demografik değişkenleri arasındaki ilişkiyi ve birbirlerine olan etkilerini belirlemeye yönelik olarak Bağımsız Örneklem T testi ve ANOVA testi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Bağlılık & Cinsiyet İlişkisi

Örgütsel Bağlılık & Cinsiyet İlişkisi - Fark Analizi (T Testi)							
Alt Boyut	Cinsiyet	n	Ortalama	Std. Sapma	t	p değeri	
Pandemi Dönemi	Duygusal Bağlılık	Kadın	148	2,85	1,016	,012	,991
		Erkek	193	2,85	1,106		
	Devam Bağlılığı	Kadın	148	3,68	,852	6,639	,000
		Erkek	193	3,23	,315		
	Normatif Bağlılık	Kadın	148	2,65	,801	,002	,999
		Erkek	193	2,65	,840		
Örgütsel Bağlılık	Kadın	148	3,06	,409	2,637	,009	
	Erkek	193	2,91	,580			
* p<,05							

Örgütsel Bağlılık & Cinsiyet İlişkisi - Fark Analizi (T Testi)							
Alt Boyut	Cinsiyet	n	Ortalama	Std. Sapma	t	p değeri	
Pandemi Sonrası	Duygusal Bağlılık	Kadın	148	3,20	1,000	2,109	,036
		Erkek	193	3,42	,846		
	Devam Bağlılığı	Kadın	148	3,37	,748	2,027	,043
		Erkek	193	3,26	,275		
	Normatif Bağlılık	Kadın	148	2,76	,967	1,892	,059
		Erkek	193	2,96	1,006		
Örgütsel Bağlılık	Kadın	148	3,11	,535	1,581	,115	
	Erkek	193	3,21	,640			
* p<,05							

H1: Kabin ve kokpit ekiplerinin (pandemi dönemi ve sonrası) genel örgütsel bağlılık düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin algıları cinsiyete göre istatistiki olarak farklılaşmaktadır.

Kabin ve kokpit ekiplerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin algılarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tablo 7’de verilmektedir. %95 güven aralığında; pandemi döneminde kadın çalışanların genel örgütsel bağlılık düzeyinin, erkek çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu dönemde kadın çalışanlar, örgüte daha yüksek bir genel bağlılık sergilemiştir. Pandemi dönemi için örgütsel bağlılığın alt boyutları incelendiğinde; kadın ve erkek çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farkın olmadığı, ancak kadın çalışanların devam bağlılığının, erkek çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum kadınların pandemi döneminde mevcut işlerinde kalma zorunluluğunu daha fazla hissetmiş olabileceğini gösterebilir. Diğer taraftan pandemi dönemine ilişkin kadın ve erkek çalışanların normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Pandemi sonrasında ise; kadın ve erkek çalışanların genel örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farkın olmadığı, ancak erkek çalışanların bağlılık düzeyinin biraz daha yüksek olduğu görülmektedir. Pandemi sonrası için örgütsel bağlılığın alt boyutları incelendiğinde; erkek çalışanların duygusal bağlılık düzeyinin, kadın çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu, kadın çalışanların ise devam bağlılığının erkek çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu fark, benzer şekilde kadınların işlerinde kalma zorunluluğunu hala daha fazla hissetmiş olabileceğini gösterebilir. Pandemi sonrasında kadın ve erkek çalışanların normatif bağlılık düzeylerinde ise istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak erkek çalışanların bağlılık düzeyi biraz daha yüksektir.

Pandemi dönemi ve sonrasında örgütsel bağlılık ve alt boyutları cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, pandemi döneminde kadınların devam ve genel örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek iken, pandemi sonrasında erkeklerin duygusal bağlılık düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Normatif bağlılık açısından cinsiyet farkı her iki dönemde de anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgular, pandemi sürecinin ve sonrasında cinsiyet temelli farklı etkilerini göstermektedir.

Tablo 8. Örgütsel Bağlılık & Medeni Durum İlişkisi

Örgütsel Bağlılık & Medeni Durum İlişkisi - Fark Analizi (T Testi)							
Alt Boyut	Medeni Durum	n	Ortalama	Std. Sapma	t	p değeri	
Pandemi Dönemi	Duygusal Bağlılık	Bekar	218	2,64	1,081	5,118	,000
		Evli	123	3,23	,929		
	Devam Bağlılığı	Bekar	218	3,49	,640	2,606	,010
		Evli	123	3,31	,644		
	Normatif Bağlılık	Bekar	218	2,40	,668	8,229	,000
		Evli	123	3,09	,881		
Örgütsel Bağlılık	Bekar	218	2,84	,513	6,697	,000	
	Evli	123	3,21	,435			
* p<,05							

Örgütsel Bağlılık & Medeni Durum İlişkisi - Fark Analizi (T Testi)							
Alt Boyut	Medeni Durum	n	Ortalama	Std. Sapma	t	p değeri	
Pandemi Sonrası	Duygusal Bağlılık	Bekar	218	3,09	,910	6,726	,000
		Evli	123	3,74	,783		
	Devam Bağlılığı	Bekar	218	3,36	,479	2,525	,012
		Evli	123	3,21	,616		
	Normatif Bağlılık	Bekar	218	2,56	,885	8,377	,000
		Evli	123	3,43	,935		
Örgütsel Bağlılık	Bekar	218	3,00	,565	7,278	,000	
	Evli	123	3,46	,544			
* p<,05							

H1: Kabin ve kokpit ekiplerinin (pandemi dönemi ve sonrası) genel örgütsel bağlılık düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin algıları medeni duruma göre istatistiki olarak farklılaşmaktadır.

Kabin ve kokpit ekiplerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin algılarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tablo 8'de verilmektedir. %95 güven aralığında, pandemi döneminde evli çalışanların genel örgütsel bağlılık düzeyinin bekâr çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu dönemde, evli çalışanlar genel olarak örgüte daha yüksek bir bağlılık sergilemiştir. Pandemi dönemi için örgütsel bağlılığın alt boyutları incelendiğinde; evli çalışanların duygusal bağlılık düzeyinin bekâr çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, evli çalışanların pandemi sürecinde işlerine duygusal olarak daha fazla bağlandıklarını göstermektedir. Devam bağlılığı açısından değerlendirildiğinde; pandemi döneminde bekâr çalışanların ortalamalarının evli çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu dönemde bekâr çalışanlar, işlerinde kalma zorunluluğunu daha fazla hissetmiş olabilirler. Diğer taraftan evli çalışanların normatif bağlılık düzeyi, bekâr çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek çıkmıştır. Benzer şekilde bu dönemde evli çalışanlar işlerine karşı daha fazla sorumluluk hissetmiş olabilirler.

Pandemi sonrasında ise; pandemi dönemine benzer şekilde evli çalışanların genel örgütsel bağlılık düzeyinin bekâr çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, evli çalışanların pandemi sonrasında da genel olarak örgüte daha yüksek bir bağlılık sergilediğini göstermektedir. Pandemi sonrası için örgütsel bağlılığın alt boyutları incelendiğinde; evli çalışanların duygusal bağlılık düzeyinin bekâr çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu, bekâr çalışanların devam bağlılığının evli çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmektedir. Pandemi sonrasında da bekâr çalışanlar, işlerinde kalma zorunluluğunu daha fazla hissetmiş olabilirler. Diğer taraftan pandemi sonrasına ilişkin evli çalışanların normatif bağlılık düzeyi bekâr çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek çıkmıştır. Benzer şekilde pandemi döneminde olduğu gibi evli çalışanlar işlerine karşı daha fazla sorumluluk hissetmiş olabilirler.

Pandemi dönemi ve sonrasında örgütsel bağlılık ve alt boyutları medeni durum açısından değerlendirildiğinde, hem pandemi dönemi hem de pandemi sonrasında, evli çalışanların duygusal, normatif ve genel örgütsel bağlılık düzeylerinin bekâr çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgular, evli çalışanların işlerine ve

örgütlerine daha fazla bağlandığını ve sorumluluk hissettiğini göstermektedir. Ancak devam bağlılığı açısından, bekâr çalışanların her iki dönemde de daha yüksek bağlılık sergilediği görülmektedir. Bu durum bekâr çalışanların işlerinde kalma zorunluluğunu daha fazla hissetmiş olabileceğini göstermektedir.

Tablo 9. Örgütsel Bağlılık & Yaş İlişkisi

Örgütsel Bağlılık & Yaş İlişkisi - Fark Analizi (ANOVA Testi)							
Alt Boyut	Yaş Aralığı	n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri**
Duygusal Bağlılık	18-24	13	2,33	,000	10,768	2,406	,049
	25-29	131	3,02	,949			
	30-34	90	2,66	1,194	p değeri*		
	35-39	55	2,81	1,288	,000		
	40-44	52	2,92	,910			
	Toplam	341	2,85	1,066			
Devam Bağlılığı	18-24	13	2,67	,000	70,724	9,567	,000
	25-29	131	3,33	,303			
	30-34	90	3,67	,682	p değeri*		
	35-39	55	3,37	1,132	,000		
	40-44	52	3,50	,315			
	Toplam	341	3,43	,647			
Normatif Bağlılık	18-24	13	2,17	,000	17,729	6,096	,000
	25-29	131	2,73	,577			
	30-34	90	2,36	,770	p değeri*		
	35-39	55	2,90	1,237	,000		
	40-44	52	2,79	,836			
	Toplam	341	2,65	,822			
Örgütsel Bağlılık	18-24	13	2,39	,000	5,765	5,847	,000
	25-29	131	3,03	,460			
	30-34	90	2,90	,539	p değeri*		
	35-39	55	3,02	,580	,000		
	40-44	52	3,07	,515			
	Toplam	341	2,97	,517			

* Varyans eşitliğine göre; (p<,01 ve p<,05) Tukey veya Tamhane Testleri uygulanmıştır.
** p<,01 ve p<,05

Örgütsel Bağlılık & Yaş İlişkisi - Fark Analizi (ANOVA Testi)							
Alt Boyut	Yaş Aralığı	n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri**
Duygusal Bağlılık	18-24	13	2,33	,000	23,061	14,896	,000
	25-29	131	3,55	,896			
	30-34	90	2,87	,818	p değeri*		
	35-39	55	3,59	1,079	,000		
	40-44	52	3,50	,595			
	Total	341	3,32	,921			
Devam Bağlılığı	18-24	13	2,67	,000	48,740	16,692	,000
	25-29	131	3,36	,330			
	30-34	90	3,55	,602	p değeri*		
	35-39	55	3,02	,771	,000		
	40-44	52	3,21	,249			
	Total	341	3,31	,537			
Normatif Bağlılık	18-24	13	2,17	,000	13,299	3,238	,013
	25-29	131	2,92	1,101			
	30-34	90	2,72	,826	p değeri*		
	35-39	55	3,12	1,228	,000		
	40-44	52	2,92	,678			
	Total	341	2,87	,993			
Örgütsel Bağlılık	18-24	13	2,39	,000	24,090	8,487	,000
	25-29	131	3,28	,684			
	30-34	90	3,05	,491	p değeri*		
	35-39	55	3,25	,578	,000		
	40-44	52	3,21	,448			
	Total	341	3,17	,598			

* Varyans eşitliğine göre; (p<,01 ve p<,05) Tukey veya Tamhane Testleri uygulanmıştır.
** p<,01 ve p<,05

H1: Kabin ve kokpit ekiplerinin (pandemi dönemi ve sonrası) genel örgütsel bağlılık düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin algıları yaşa göre istatistiki olarak farklılaşmaktadır.

Kabin ve kokpit ekiplerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin algılarında yaşa göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tablo 9'da verilmektedir. %95 güven aralığında; hem pandemi dönemi, hem de pandemi

sonrası için farklı yaş grupları arasında genel örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık açısından istatistikî olarak anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Pandemi sonrası dönemde genel olarak bağlılığın arttığı gözlemlenmektedir.

Duygusal bağlılığın pandemi döneminde en düşük 18-24 yaş grubunda, en yüksek 25-29 yaş grubunda olduğu; pandemi sonrası ise, en düşük yine 18-24 yaş grubunda, ancak en yüksek 35-39 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Pandemi sonrası dönemde duygusal bağlılığın genel olarak arttığı ve yaş grupları arasındaki farkın daha belirgin olduğu gözlemlenmektedir. Devam bağlılığının ise her iki dönemde de en düşük 18-24 yaş grubunda ve en yüksek 30-34 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Pandemi sonrası dönemde devam bağlılığının genel olarak arttığı ve yaş grupları arasındaki farkın daha belirgin olduğu gözlemlenmektedir. Her iki dönemde de normatif bağlılığın en düşük 18-24 yaş grubunda ve en yüksek 35-39 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Pandemi sonrası dönemde normatif bağlılığın genel olarak arttığı gözlemlenmektedir. Kabin ve kokpit ekiplerinin genel örgütsel bağlılık düzeyinin pandemi döneminde en yüksek 40-44 yaş grubunda olduğu, pandemi sonrası dönemde ise, en yüksek 25-29 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Tüm alt boyutlar için pandemiden sonra bağlılık düzeyinde genel bir artış gözlemlenmiştir. Bu durum pandeminin ardından çalışanların örgütsel bağlılıklarında bir artış olduğunu ve farklı yaş gruplarının bu değişimi farklı şekillerde deneyimlediğini göstermektedir.

Tablo 10. Örgütsel Bağlılık ile Eğitim Durumu İlişkisi

Örgütsel Bağlılık & Eğitim Durumu İlişkisi - Fark Analizi (ANOVA Testi)							
Alt Boyut	Eğitim Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri**
Duygusal Bağlılık	Lise	32	2,58	,254	20,646	1,329	,265
	Önlisans	54	2,71	,878			
	Lisans	226	2,90	1,183	p değeri*		
	Lisansüstü	29	2,99	,928	,000		
	Toplam	341	2,85	1,066			
Devam Bağlılığı	Lise	32	4,25	,423	15,240	65,186	,000
	Önlisans	54	2,92	,144			
	Lisans	226	3,34	,572	p değeri*		
	Lisansüstü	29	4,14	,590	,000		
	Toplam	341	3,43	,647			
Normatif Bağlılık	Lise	32	2,33	,508	1,428	6,551	,000
	Önlisans	54	2,77	,594			
	Lisans	226	2,59	,880	p değeri*		
	Lisansüstü	29	3,17	,759	,234		
	Toplam	341	2,65	,822			
Örgütsel Bağlılık	Lise	32	3,06	,113	14,052	11,083	,000
	Önlisans	54	2,80	,503			
	Lisans	226	2,95	,538	p değeri*		
	Lisansüstü	29	3,43	,366	,000		
	Toplam	341	2,97	,517			

* Varyans eşitliğine göre; (p<,01 ve p<,05) Tukey veya Tamhane Testleri uygulanmıştır.
** p<,01 ve p<,05

Örgütsel Bağlılık & Eğitim Durumu İlişkisi - Fark Analizi (ANOVA Testi)							
Alt Boyut	Eğitim Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri**
Duygusal Bağlılık	Lise	32	3,00	,677	8,359	8,753	,000
	Önlisans	54	2,90	,685			
	Lisans	226	3,49	,930	p değeri*		
	Lisansüstü	29	3,14	1,097	,000		
	Total	341	3,32	,921			
Devam Bağlılığı	Lise	32	3,42	,085	12,033	28,422	,000
	Önlisans	54	3,09	,278			
	Lisans	226	3,25	,544	p değeri*		
	Lisansüstü	29	4,05	,506	,000		
	Total	341	3,31	,537			
Normatif Bağlılık	Lise	32	2,92	1,270	11,368	1,759	,155
	Önlisans	54	2,66	1,128			
	Lisans	226	2,88	,935	p değeri*		
	Lisansüstü	29	3,17	,759	,000		
	Total	341	2,87	,993			
Örgütsel Bağlılık	Lise	32	3,11	,677	4,988	7,099	,000
	Önlisans	54	2,88	,630			
	Lisans	226	3,21	,572	p değeri*		
	Lisansüstü	29	3,45	,450	,002		
	Total	341	3,17	,598			

* Varyans eşitliğine göre; (p<,01 ve p<,05) Tukey veya Tamhane Testleri uygulanmıştır.
** p<,01 ve p<,05

H1: Kabin ve kokpit ekiplerinin (pandemi dönemi ve sonrası) genel örgütsel bağlılık düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin algıları eğitim durumuna göre istatistikî olarak farklılaşmaktadır.

Kabin ve kokpit ekiplerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin algılarında eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tablo 10'da verilmektedir. %95 güven aralığında, hem pandemi dönemi hem de pandemi sonrası için eğitim durumu ile genel örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistikî olarak anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Lisansüstü mezunlarının örgütsel bağlılık düzeyleri pandemi döneminde olduğu gibi pandemi sonrasında da en yüksek seviyede kalmaya devam etmektedir. Bu durum, eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığını göstermektedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutları bağlamında incelendiğinde; pandemi döneminde eğitim durumuna göre duygusal bağlılıkta istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunmazken, pandemi sonrasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Pandemi sonrası dönemde lisans mezunlarının duygusal bağlılıklarının belirgin bir şekilde arttığı görülmektedir. Devam bağlılığı açısından her iki dönemde de eğitim durumu ile devam bağlılığı arasında istatistikî olarak anlamlı farklar bulunmaktadır.

Lise ve lisansüstü mezunlarının devam bağlılığı pandemi döneminde oldukça yüksektir. Pandemi sonrasında da lisansüstü mezunlarının devam bağlılığı yüksek kalmaya devam etmiştir. Ancak lise mezunlarında belirgin bir azalma gözlemlenmiştir. Diğer taraftan pandemi döneminde normatif bağlılık ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark bulunurken, pandemi sonrasında bu fark ortadan kalkmıştır. Bu durum, normatif bağlılık açısından pandemi sonrası dönemde eğitim düzeyinin etkisinin azaldığını göstermektedir.

Kabin ve kokpit ekiplerinin eğitim düzeyinin örgütsel bağlılık ve alt boyutları üzerinde farklı etkiler yarattığı görülmektedir. Özellikle devam bağlılığı ve genel örgütsel bağlılık açısından eğitim düzeyinin önemli bir etken olduğu anlaşılmaktadır. Pandemi sonrası dönemde genel olarak çalışanların bağlılık düzeyinde bir artış gözlemlenmekte ve bu artışın özellikle yüksek eğitim düzeylerine sahip bireylerde daha belirgin olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık açısından pandemi sonrası dönemde eğitim düzeyinin etkisinin azalması ise dikkat çekicidir.

Tablo 11. Örgütsel Bağlılık & Sektör Tecrübesi İlişkisi

Örgütsel Bağlılık & İş Tecrübesi İlişkisi - Fark Analizi (ANOVA Testi)								
Alt Boyut	Tecrübe	n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri**	
Duygusal Bağlılık	1 yıldan az	16	1,83	,000	9,532	9,717	,000	
	1-4 yıl	158	2,78	1,059				
	5-9 yıl	89	2,85	1,005				p değeri*
	10-14 yıl	41	3,59	1,076				,000
	15-19 yıl	37	2,76	,988				
	Toplam	341	2,85	1,066				
Devam Bağlılığı	1 yıldan az	16	3,50	,000	64,103	9,855	,000	
	1-4 yıl	158	3,40	,466				
	5-9 yıl	89	3,62	,803				p değeri*
	10-14 yıl	41	2,93	,914				,000
	15-19 yıl	37	3,61	,284				
	Toplam	341	3,43	,647				
Normatif Bağlılık	1 yıldan az	16	2,50	,000	27,349	16,172	,000	
	1-4 yıl	158	2,45	,766				
	5-9 yıl	89	2,57	,493				p değeri*
	10-14 yıl	41	3,49	1,059				,000
	15-19 yıl	37	2,81	,977				
	Toplam	341	2,65	,822				
Örgütsel Bağlılık	1 yıldan az	16	2,61	,000	21,895	9,689	,000	
	1-4 yıl	158	2,88	,560				
	5-9 yıl	89	3,02	,383				p değeri*
	10-14 yıl	41	3,33	,401				,000
	15-19 yıl	37	3,06	,599				
	Toplam	341	2,97	,517				

* Varyans eşitliğine göre; (p<,01 ve p<,05) Tukey veya Tamhane Testleri uygulanmıştır.
** p<,01 ve p<,05

Örgütsel Bağlılık & İş Tecrübesi İlişkisi - Fark Analizi (ANOVA Testi)							
Alt Boyut	Tecrübe	n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri**
Duygusal Bağlılık	1 yıldan az	16	2,83	,000	16,539	10,491	,000
	1-4 yıl	158	3,44	,995			
	5-9 yıl	89	2,91	,783	p değeri*		
	10-14 yıl	41	3,80	,860	,000		
	15-19 yıl	37	3,52	,694			
	Total	341	3,32	,921			
Devam Bağlılığı	1 yıldan az	16	2,83	,000	28,474	16,704	,000
	1-4 yıl	158	3,40	,423			
	5-9 yıl	89	3,46	,502	p değeri*		
	10-14 yıl	41	2,85	,843	,000		
	15-19 yıl	37	3,23	,287			
	Total	341	3,31	,537			
Normatif Bağlılık	1 yıldan az	16	2,17	,000	10,749	9,465	,000
	1-4 yıl	158	2,93	,969			
	5-9 yıl	89	2,56	1,002	p değeri*		
	10-14 yıl	41	3,50	1,040	,000		
	15-19 yıl	37	2,97	,793			
	Total	341	2,87	,993			
Örgütsel Bağlılık	1 yıldan az	16	2,61	,000	24,011	8,846	,000
	1-4 yıl	158	3,26	,664			
	5-9 yıl	89	2,98	,543	p değeri*		
	10-14 yıl	41	3,38	,357	,000		
	15-19 yıl	37	3,24	,525			
	Total	341	3,17	,598			

* Varyans eşitliğine göre; (p<,01 ve p<,05) Tukey veya Tamhane Testleri uygulanmıştır.
** p<,01 ve p<,05

H1: Kabin ve kokpit ekiplerinin (pandemi dönemi ve sonrası) genel örgütsel bağlılık düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin algıları sektör tecrübesine göre istatistiki olarak farklılaşmaktadır.

Kabin ve kokpit ekiplerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin algılarında sektördeki iş deneyimine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tablo 11'de verilmektedir. %95 güven aralığında, hem pandemi dönemi hem de pandemi sonrası için iş tecrübesi ile örgütsel bağlılık arasında istatistikî olarak anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. 10-14 yıl tecrübeye sahip olan çalışanların genel örgütsel bağlılık düzeylerinin pandemi döneminde olduğu gibi pandemi sonrasında da en yüksek seviyede kalmaya devam ettiği gözlemlenmiştir. Bu durum, iş tecrübesi arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığını göstermektedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutları bağlamında incelendiğinde; pandemi döneminde ve pandemi sonrasında iş tecrübesi ile duygusal bağlılık arasında istatistikî olarak anlamlı bir farkın olduğu, her iki dönemde de 10-14 yıl tecrübeye sahip olan çalışanların duygusal bağlılıklarının en yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Bu durum, iş tecrübesi arttıkça duygusal bağlılığın da arttığını göstermektedir.

Devam bağlılığı açısından her iki dönemde de iş tecrübesi ile devam bağlılığı arasında istatistikî olarak anlamlı farklar bulunmaktadır. Pandemi döneminde çalışanların devam bağlılığı genel olarak yüksek seyrederken, pandemi sonrasında devam bağlılığının daha dengeli dağıldığı görülmektedir. Diğer taraftan her iki dönemde de iş tecrübesi ile normatif bağlılık arasında istatistiki olarak anlamlı farklar bulunmaktadır. 10-14 yıl tecrübeye sahip olan çalışanların normatif bağlılık düzeyi her iki dönemde de en yüksek seviyede kalmaya devam etmektedir. Bu durum, iş tecrübesi arttıkça normatif bağlılığın da arttığını göstermektedir.

Kabin ve kokpit ekiplerinin iş tecrübesi ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı farklar bulunmaktadır. İş tecrübesi arttıkça duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı görülmektedir. Pandemi sonrası dönemde örgütsel bağlılığın genel olarak arttığı ve daha dengeli dağıldığı gözlemlenmektedir. Özellikle 10-14 yıl tecrübeye sahip olan çalışanların bağlılık düzeyinin her iki dönemde de en yüksek seviyede olması dikkat çekicidir.

Tablo 12. Örgütsel Bağlılık & Gelir Durumu İlişkisi

Örgütsel Bağlılık & Gelir Durumu İlişkisi - Fark Analizi (ANOVA Testi)							
Alt Boyut	Gelir Aralığı	n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri**
Duygusal Bağlılık	4.501 - 8.500 TL	273	2,62	,915	46,498	24,284	,000
	8.501 - 12.500 TL	26	3,33	1,700			
	12.501 - 16.500 TL	13	4,00	,000	p değeri*		
	16.501 - 20.000 TL	16	4,50	,000	,000		
	20.001 TL ve üstü	13	3,50	,000			
Toplam		341	2,85	1,066			
Devam Bağlılığı	4.501 - 8.500 TL	273	3,48	,591	57,869	7,563	,000
	8.501 - 12.500 TL	26	2,83	1,190			
	12.501 - 16.500 TL	13	3,50	,000	p değeri*		
	16.501 - 20.000 TL	16	3,67	,000	,000		
	20.001 TL ve üstü	13	3,17	,000			
Toplam		341	3,43	,647			
Normatif Bağlılık	4.501 - 8.500 TL	273	2,51	,652	79,937	18,673	,000
	8.501 - 12.500 TL	26	3,33	1,700			
	12.501 - 16.500 TL	13	4,00	,000	p değeri*		
	16.501 - 20.000 TL	16	2,67	,000	,000		
	20.001 TL ve üstü	13	2,83	,000			
Toplam		341	2,65	,822			
Örgütsel Bağlılık	4.501 - 8.500 TL	273	2,87	,457	36,508	24,537	,000
	8.501 - 12.500 TL	26	3,17	,737			
	12.501 - 16.500 TL	13	3,83	,000	p değeri*		
	16.501 - 20.000 TL	16	3,61	,000	,000		
	20.001 TL ve üstü	13	3,17	,000			
Toplam		341	2,97	,517			

* Varyans eşitliğine göre; (p<,01 ve p<,05) Tukey veya Tamhane Testleri uygulanmıştır.
** p<,01 ve p<,05

Örgütsel Bağlılık & Gelir Durumu İlişkisi - Fark Analizi (ANOVA Testi)							
Alt Boyut	Gelir Aralığı	n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri**
Duygusal Bağlılık	14.501 - 18.500 TL	118	2,95	,587	15,747	35,056	,000
	18.501 - 22.500 TL	55	3,64	1,022			
	22.501 - 26.500 TL	84	2,91	,981	p değeri*		
	26.501 - 30.000 TL	45	4,26	,684	,000		
	30.001 TL ve üzeri	39	3,80	,405			
Total		341	3,32	,921			
Devam Bağlılığı	14.501 - 18.500 TL	118	3,16	,268	29,989	23,275	,000
	18.501 - 22.500 TL	55	3,81	,326			
	22.501 - 26.500 TL	84	3,21	,851	p değeri*		
	26.501 - 30.000 TL	45	3,48	,182	,000		
	30.001 TL ve üzeri	39	3,06	,156			
Total		341	3,31	,537			
Normatif Bağlılık	14.501 - 18.500 TL	118	2,66	1,027	1,571	4,169	,003
	18.501 - 22.500 TL	55	3,10	,928			
	22.501 - 26.500 TL	84	2,74	1,081	p değeri*		
	26.501 - 30.000 TL	45	3,13	,678	,182		
	30.001 TL ve üzeri	39	3,17	,925			
Total		341	2,87	,993			
Örgütsel Bağlılık	14.501 - 18.500 TL	118	2,92	,571	5,331	25,444	,000
	18.501 - 22.500 TL	55	3,52	,620			
	22.501 - 26.500 TL	84	2,95	,477	p değeri*		
	26.501 - 30.000 TL	45	3,62	,401	,000		
	30.001 TL ve üzeri	39	3,34	,475			
Total		341	3,17	,598			

* Varyans eşitliğine göre; (p<,01 ve p<,05) Tukey veya Tamhane Testleri uygulanmıştır.
** p<,01 ve p<,05

H1: Kabin ve kokpit ekiplerinin (pandemi dönemi ve sonrası) genel örgütsel bağlılık düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin algıları gelir durumuna göre istatistik olarak farklılaşmaktadır.

Kabin ve kokpit ekiplerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin algılarında gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tablo 12’de verilmektedir. %95 güven aralığında pandemi dönemi ve sonrası için gelir durumu ile genel örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistik olarak anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Gelir durumu yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyinin genel olarak arttığı gözlemlenmiştir. Her iki dönemde de 16.501 TL ve üzeri gelir elde eden çalışanların örgütsel bağlılıklarının en yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutları bağlamında incelendiğinde; pandemi dönemi ve sonrasında gelir durumu ile duygusal bağlılık arasında istatistikî olarak anlamlı bir farkın olduğu, gelir durumu yükseldikçe duygusal bağlılık düzeyinin genel olarak arttığı gözlemlenmektedir. Özellikle 16.501 TL ve üzeri gelir elde eden çalışanların duygusal bağlılıklarının her iki dönemde de yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Pandemi dönemi ve sonrası için gelir durumu ile devam bağlılığı arasında da istatistikî olarak anlamlı farklar bulunmaktadır. Pandemi döneminde gelir durumu yükseldikçe devam bağlılığının genel olarak arttığı gözlemlenmiştir. Diğer taraftan gelir durumu ile normatif bağlılık arasında da istatistikî olarak anlamlı farklar bulunmaktadır. Pandemi döneminde gelir durumu yükseldikçe normatif bağlılığın genel olarak arttığı gözlemlenmiştir. Pandemi sonrasında ise gelir durumu yükseldikçe normatif bağlılığın arttığı ancak değişkenlik gösterdiği görülmektedir.

Kabin ve kokpit ekiplerinin gelir durumu ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında istatistikî olarak anlamlı farklar bulunmaktadır. Gelir durumu yükseldikçe duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı gözlemlenmiştir. Pandemi sonrasında gelir durumuna göre bağlılık düzeyinin daha dengeli dağıldığı ve değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Bu durum, gelir durumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin her iki dönemde de önemli olduğunu göstermektedir.

Tablo 13. Örgütsel Bağlılık & Ünvan İlişkisi

Örgütsel Bağlılık & Ünvan İlişkisi - Fark Analizi (ANOVA Testi)							
Alt Boyut	Ünvan	n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri**
Duygusal Bağlılık	Kabin Memuru	199	2,69	,710	18,953	33,666	,000
	Kabin Amiri	58	2,60	1,433			
	Yardımcı Pilot	13	1,50	,000	p değeri*		
	Kaptan Pilot	71	3,74	1,072	,000		
	Toplam	341	2,85	1,066			
Pandemi Dönemi	Kabin Memuru	199	3,43	,551	25,350	2,431	,065
	Kabin Amiri	58	3,53	1,087			
	Yardımcı Pilot	13	3,00	,000	p değeri*		
	Kaptan Pilot	71	3,42	,410	,000		
	Toplam	341	3,43	,647			
Normatif Bağlılık	Kabin Memuru	199	2,62	,531	53,125	4,430	,005
	Kabin Amiri	58	2,54	1,485			
	Yardımcı Pilot	13	2,17	,000	p değeri*		
	Kaptan Pilot	71	2,91	,751	,000		
	Toplam	341	2,65	,822			
Örgütsel Bağlılık	Kabin Memuru	199	2,91	,364	21,094	29,529	,000
	Kabin Amiri	58	2,89	,718			
	Yardımcı Pilot	13	2,22	,000	p değeri*		
	Kaptan Pilot	71	3,36	,483	,000		
	Toplam	341	2,97	,517			

* Varyans eşitliğine göre; (p<,01 ve p<,05) Tukey veya Tamhane Testleri uygulanmıştır.
** p<,01 ve p<,05

Örgütsel Bağlılık & Ünvan İlişkisi - Fark Analizi (ANOVA Testi)							
Alt Boyut	Ünvan	n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri**
Duygusal Bağlılık	Kabin Memuru	199	3,05	,721	16,175	48,323	,000
	Kabin Amiri	58	2,99	1,148			
	Yardımcı Pilot	13	4,33	,000	p değeri*		
	Kaptan Pilot	71	4,18	,579	,000		
	Total	341	3,32	,921			
Pandemi Sonrası	Kabin Memuru	199	3,42	,508	17,332	13,308	,000
	Kabin Amiri	58	2,94	,731			
	Yardımcı Pilot	13	3,33	,000	p değeri*		
	Kaptan Pilot	71	3,28	,292	,000		
	Total	341	3,31	,537			
Normatif Bağlılık	Kabin Memuru	199	2,73	,946	12,486	6,425	,000
	Kabin Amiri	58	2,77	1,282			
	Yardımcı Pilot	13	3,33	,000	p değeri*		
	Kaptan Pilot	71	3,26	,814	,000		
	Total	341	2,87	,993			
Örgütsel Bağlılık	Kabin Memuru	199	3,07	,569	10,834	23,581	,000
	Kabin Amiri	58	2,90	,623			
	Yardımcı Pilot	13	3,67	,000	p değeri*		
	Kaptan Pilot	71	3,57	,453	,000		
	Total	341	3,17	,598			

* Varyans eşitliğine göre; (p<,01 ve p<,05) Tukey veya Tamhane Testleri uygulanmıştır.
** p<,01 ve p<,05

H1: Kabin ve kokpit ekiplerinin (pandemi dönemi ve sonrası) genel örgütsel bağlılık düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin algıları ünvana göre istatistiki olarak farklılaşmaktadır.

Kabin ve kokpit ekiplerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin algılarında işyerinde görev yaptıkları ünvana göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tablo 13’de verilmektedir. %95 güven aralığında pandemi dönemi ve sonrası için işyerinde çalışılan ünvan ile örgütsel bağlılık arasında istatistikî olarak anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Pandemi döneminde kaptan pilotların, pandemi sonrasında ise yardımcı pilotların genel örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Örgütsel bağlılık alt boyutları bağlamında incelendiğinde; pandemi dönemi ve sonrasında ünvan ile duygusal bağlılık arasında istatistikî olarak anlamlı bir farkın olduğu, pandemi döneminde kaptan pilotların, pandemi sonrasında ise yardımcı pilotların duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Devam bağlılığı açısından pandemi döneminde ünvan ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir fark bulunmazken, pandemi sonrasında ünvan ile devam bağlılığı arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Nitekim pandemi sonrasında kabin memurlarının devam bağlılığının en yüksek seviye olduğu görülmektedir. Diğer taraftan pandemi dönemi ve sonrası dönemlerde ünvan ile normatif bağlılık arasında istatistikî olarak anlamlı farklar bulunmaktadır. Pandemi döneminde kaptan pilotların, pandemi sonrasında ise yardımcı pilotların normatif bağlılık düzeyinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Kabin ve kokpit ekiplerinin işyerinde çalıştıkları ünvan ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı farklar bulunmaktadır. Pandemi döneminde kaptan pilotların genel olarak en yüksek bağlılık düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Pandemi sonrasında ise yardımcı pilotların en yüksek bağlılık düzeyine sahip olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum ünvanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin her iki dönemde de önemli olduğunu göstermektedir.

Tablo 14. Kabin ve Kokpit Ekiplerinin Pandemi Dönemi ve Sonrasına İlişkin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Pandemi Dönemi ve Sonrası Örgütsel Bağlılık - Fark Analizi						
Alt Boyut	Cinsiyet	n	Ortalama	Std. Sapma	t	p değeri
Duygusal Bağlılık	Pandemi Döneminde	341	2,85	1,066	12,935	,000
	Pandemi Sonrası	341	3,32	,921		
Devam Bağlılığı	Pandemi Döneminde	341	3,43	,647	4,744	,000
	Pandemi Sonrası	341	3,31	,537		
Normatif Bağlılık	Pandemi Döneminde	341	2,65	,822	7,594	,000
	Pandemi Sonrası	341	2,87	,993		
Örgütsel Bağlılık	Pandemi Döneminde	341	2,97	,517	9,612	,000
	Pandemi Sonrası	341	3,17	,598		

* p<,05

H1: Kabin ve kokpit ekiplerinin genel örgütsel bağlılık düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin algıları pandemi dönemi ve sonrasına göre istatistiki olarak farklılaşmaktadır.

Kabin ve kokpit ekiplerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin algılarında pandemi dönemi ile pandemi sonrası için anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tablo 14’de verilmektedir. %95 güven aralığında pandemi dönemi ve sonrası için çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık düzeyinin istatistikî olarak farklılaştığı görülmektedir. Özellikle pandemi sonrasında çalışanların örgütsel bağlılığının arttığı gözlemlenmiştir.

Pandemi dönemi ile pandemi sonrası karşılaştırıldığında, duygusal, normatif ve genel örgütsel bağlılıkta istatistikî olarak anlamlı artışlar gözlemlenirken, devam bağlılığında ise istatistikî olarak anlamlı bir azalış gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar pandeminin çalışanların duygusal, normatif ve genel örgütsel bağlılıklarını artırırken, devam bağlılıklarını azalttığını göstermektedir. Pandemi sonrası dönemde ise; çalışanlar kendilerini daha fazla organizasyona ait hissedebilirler. Ancak bu çalışanların devam bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyebilir. Nitekim bu durum pandemi sonrası dönemde iş yerinde sağlanan esneklik, uzaktan çalışma imkanları ve iş-yaşam dengesi gibi faktörlerin çalışanların bağlılık düzeylerini etkileyebileceğini göstermektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada, Türk havayolu işletmelerinde görev yapan kabin ve kokpit ekiplerinin pandemi dönemi ve sonrası örgütsel bağlılık düzeyleri araştırılmaktadır. Alan yazında kabin ve kokpit ekiplerinin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik pandemi dönemi ve sonrasını karşılaştıran bir araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırma kapsamında, 341 kabin ve kokpit çalışanından Google Forms üzerinden çevrimiçi anket yoluyla veri toplanmış ve bu veriler nicel analiz yöntemleriyle analiz edilmiştir.

Alan yazında, örgütsel bağlılığın ortaya çıkmasında bireysel faktörlerin etkili olduğu belirtilmektedir. Nitekim bu çalışmada örgütsel bağlılık kavramı ile kabin ve kokpit ekiplerinin demografik özellikleri arasındaki ilişki incelenmektedir. Araştırma kapsamında, kabin ve kokpit ekiplerinin örgütsel bağlılık düzeyi cinsiyete göre incelendiğinde; pandemi döneminde kadınların devam ve genel örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek iken, pandemi sonrasında erkeklerin duygusal bağlılık düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Normatif bağlılık açısından cinsiyet farkı her iki dönemde de anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgular, pandemi sürecinin ve sonrasının cinsiyet temelli farklı etkilerini göstermektedir. Döngelci ve arkadaşlarının (2023) özel sektör çalışanları üzerinde yaptığı bir çalışmada ise, cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum, cinsiyet faktörünün sektör veya çalışma koşullarına göre farklı etkiler gösterebileceğini düşündürmektedir.

Pandemi dönemi ve sonrasında örgütsel bağlılık ve alt boyutları medeni durum açısından değerlendirildiğinde, hem pandemi dönemi hem de pandemi sonrasında, evli çalışanların duygusal, normatif ve genel örgütsel bağlılık düzeylerinin bekâr çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgular, evli çalışanların işlerine ve örgütlerine daha fazla bağlı olduğunu ve sorumluluk hissettiğini göstermektedir. Ancak devam bağlılığı açısından, bekâr çalışanların her iki dönemde de daha yüksek bağlılık sergilediği görülmektedir. Bu durum, bekâr çalışanların işlerinde kalma zorunluluğunu daha fazla hissetmiş olabileceğini göstermektedir. Özcan'ın (2020) hastane çalışanları üzerinde yürüttüğü bir çalışmada, medeni durumun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu farklılık, medeni durumun etkisinin sektörel veya kurumsal faktörlere bağlı olarak değişebileceğini göstermektedir.

Araştırma kapsamında, kabin ve kokpit ekiplerinin örgütsel bağlılık düzeyi yaş gruplarına göre incelendiğinde; kabin ve kokpit ekiplerinin genel örgütsel bağlılık düzeyinin pandemi döneminde en yüksek 40-44 yaş grubunda olduğu, pandemi sonrası dönemde ise en yüksek 25-29 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Tüm alt boyutlar için pandemiden sonra çalışanların yaş gruplarına göre bağlılık düzeyinde genel bir artış gözlemlenmiştir. Bu durum, pandeminin ardından çalışanların örgütsel bağlılıklarında bir artış olduğunu ve farklı yaş gruplarının bu değişimi farklı şekillerde deneyimlediğini göstermektedir. Döngelci ve arkadaşlarının (2023) çalışmasında ise, duygusal ve normatif bağlılığın yaş değişkenine göre farklılaştığı; 31-40 yaş arası çalışanların bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özcan'ın (2020) çalışmasında da benzer şekilde, yaş ilerledikçe örgütsel bağlılık düzeyinin yükseldiği görülmektedir.

Kabin ve kokpit ekiplerinin eğitim düzeyinin örgütsel bağlılık ve alt boyutları üzerinde farklı etkiler yarattığı görülmektedir. Özellikle devam bağlılığı ve genel örgütsel bağlılık açısından eğitim düzeyinin önemli bir etken olduğu anlaşılmaktadır. Pandemi sonrası dönemde genel olarak çalışanların bağlılık düzeyinde bir artış gözlemlenmekte ve bu artışın özellikle yüksek eğitim düzeylerine sahip bireylerde daha belirgin olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık açısından pandemi sonrası dönemde eğitim düzeyinin etkisinin azalması dikkat çekicidir. Akyol'un (2022) çalışmasında ise, doktora düzeyindeki çalışanların örgütsel bağlılıklarının lisans düzeyindeki çalışanlarda daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, eğitim düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında kabin ve kokpit ekiplerinin örgütsel bağlılık düzeyi çalıştıkları örgütlerdeki iş tecrübesine göre incelendiğinde; kabin ve kokpit ekiplerinin iş tecrübesi ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı farklar bulunmaktadır. Pandemi sonrası dönemde örgütsel bağlılığın genel olarak arttığı ve daha dengeli dağıldığı gözlemlenmektedir. Özellikle 10-14 yıl tecrübeye sahip olan çalışanların bağlılık düzeyinin her iki dönemde de en yüksek seviyede olması dikkat çekicidir. İş tecrübesi arttıkça duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı görülmektedir. Özcan'ın (2020) çalışmasında da benzer şekilde, iş tecrübesi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında kabin ve kokpit ekiplerinin örgütsel bağlılık düzeyi pandemi dönemi ve sonrasındaki gelir durumlarına göre incelendiğinde; kabin ve kokpit ekiplerinin gelir durumu ile örgütsel bağlılık ve alt

boyutları arasında istatistikî olarak anlamlı farklar bulunmaktadır. Gelir durumu yükseldikçe duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı gözlemlenmiştir. Pandemi sonrasında gelir durumuna göre bağlılık düzeyinin daha dengeli dağıldığı ve değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Bu durum, gelir durumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin her iki dönemde de önemli olduğunu göstermektedir.

Diğer taraftan kabin ve kokpit ekiplerinin işyerinde çalıştıkları ünvan ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında da istatistikî olarak anlamlı farklar bulunmaktadır. Pandemi döneminde kaptan pilotların genel olarak en yüksek bağlılık düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Pandemi sonrasında ise yardımcı pilotların en yüksek bağlılık düzeyine sahip olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, ünvanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin her iki dönemde de önemli olduğunu göstermektedir.

Pandemi dönemi ile pandemi sonrası dönem karşılaştırıldığında, duygusal, normatif ve genel örgütsel bağlılıkta istatistikî olarak anlamlı artışlar gözlemlenirken, devam bağlılığında ise istatistikî olarak anlamlı bir azalış gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar, pandeminin çalışanların duygusal, normatif ve genel örgütsel bağlılıklarını artırırken, devam bağlılıklarını azalttığını göstermektedir. Tutaş'ın (2023) çalışmasında da benzer şekilde, pandemi korkusunun sağlık çalışanlarının normatif ve duygusal bağlılık düzeylerinde artışa, devam bağlılığında ise azalmaya neden olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, pandeminin çalışanların örgütsel bağlılıklarının farklı boyutlarını çeşitli şekillerde etkilediğini göstermektedir.

Duygusal bağlılık, çalışanların örgütle olan duygusal bağını ve bu bağın yoğunluğunu ifade eder. Çalışma kapsamında; duygusal bağlılıktaki artış, kabin ve kokpit ekiplerinin pandemi sonrasında örgütlerine karşı daha güçlü duygusal bağlar geliştirdiklerini göstermektedir. Pandemi sürecinde örgütlerin çalışanlarına sağladığı desteklerin, çalışanların örgütlerine olan güvenini ve sadakatini artırması, iş güvencesinin pandemi döneminde önem kazanması, çalışanların örgütlerine karşı daha fazla minnet duyması, pandemi sürecinde işyerlerinin sunduğu esnek çalışma imkânlarının çalışanların iş tatminini artırması bu süreçte çalışanların örgütlerine karşı duygusal bağlılığını artırmış olabilir.

Devam bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılma maliyetleri ve alternatif iş fırsatları üzerindeki düşüncelerini kapsar. Çalışma kapsamında; devam bağlılığındaki azalış, çalışanların pandemi sonrasında örgütlerine yönelik devam bağlılığının azaldığını göstermektedir. Pandemi sürecinde işten çıkarmaların artması, çalışanların alternatif iş fırsatlarını değerlendirmeye başlaması, pandemi sonrasında iş piyasasındaki iyileşmeler ve yeni iş fırsatlarının artması, pandemi sonrası dönemde çalışanların iş-yaşam dengesine daha fazla önem vermesi ve esnek çalışma koşullarına olan talebin artması bu süreçte çalışanların devam bağlılığını azaltmış olabilir.

Normatif bağlılık, çalışanların örgütlerine karşı duyduğu etik ve ahlaki sorumlulukları ifade eder. Çalışma kapsamında; normatif bağlılıktaki artış, çalışanların pandemi sonrasında örgütlerine karşı daha fazla sorumluluk hissettiklerini göstermektedir. Pandemi sürecinde örgütlerin çalışanlarına gösterdiği destek ve empati, işyerlerinin pandemi sürecinde çalışanlarına sağladığı güvenlik ve sağlık önlemleri, çalışanların pandemi sürecinde örgütlerinin sağladığı iş güvencesi ve sosyal destekler nedeniyle örgütlerine daha fazla bağlanmaları, çalışanların pandemi döneminde işverenlerine duydukları minnet ve sadakat duygularının artması normatif bağlılığı artırmış olabilir.

Örgütler pandemi sonrası dönemde de çalışan bağlılığını artırmak için esnek çalışma düzenlemeleri ve çalışan destek programlarını sürdürmelidirler. Çalışanlarla açık ve şeffaf bir iletişim sağlanarak, çalışanların örgütün hedefleri ve stratejilerini içselleştirmeleri sağlanmalıdır. Bu, çalışanların örgüte olan güvenini artırabilir. Çalışanların karar alma süreçlerine dâhil edilmesi, onların organizasyona olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırabilir. Çalışanların performanslarının düzenli olarak takip edilmesi ve ödüllendirilmesi, onların duygusal ve normatif bağlılıklarını güçlendirebilir. Pandemi sürecinde olduğu gibi, sağlık ve güvenlik önlemlerinin sürekli olarak güncellenmesi ve çalışanların bu konudaki endişelerinin giderilmesi, çalışanların devam bağlılığını artırabilir. Bu çalışmanın pandemi gibi zorlayıcı koşulların ortaya çıktığı durumlarda çalışanların örgütsel bağlılıklarının devamlılığının sağlanması açısından alan yazına, havacılık sektöründeki işverenlere ve tüm paydaşlara katkı sunması beklenmektedir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Bu çalışma, Tübitak 2209/A - Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destek Programı kapsamında desteklenmiştir. Makale yazım ve intihal/benzerlik açısından kontrol edilmiştir. Makale, “*en az iki dış hakem*” ve “*çift taraflı körleme*” yöntemi ile değerlendirilmiştir. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orijinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Samsun Üniversitesi Etik Komisyonundan 28/11/2022 tarih ve 2022-101 sayılı “*Etik İzni Belgesi*” alınmıştır. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare. This study was supported by TUBITAK 2209/A - University Students Research Projects Support Program. The article has been checked for spelling and plagiarism/similarity. The article was evaluated by "at least two external referees" and "double blinding" method. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 28/11/2022 and numbered 2022-101 was obtained from the Ethics Committee of the University of Samsun.**

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1 ve Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1 ve Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1 ve Y2**. / **Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.**

KAYNAKÇA

- AKYOL, Aylin (2022), “*Örgütsel Erdemliliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.14(1), ss.578-589.
- ALİ, Abubakar ve JAN, Mir Taleem (2012), “*Relationship Between Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in the Aviation Industry*”, **International Journal of Business and Social Science**, S.3(19), ss.302-309.
- BALTACI, Ali (2018), “*Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi*”, **Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.7(1), ss.231-374.
- ÇETİNKAYA, Koray (2014), “*Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.4, ss.415-474.
- DAĞLI, Ali, ELÇİÇEK, Zeynep ve HAN, Burak (2018), “*Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, S.17(68), ss.1788-1800.
- DALMIŞ, Ahmet Burhan (2019), “*Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*”, **Turkish Studies Social Sciences**, S.14(4), ss.1399-1419.
- DEMİR, Mehmet (2021), “*Pandemi Dönemi Kısa Çalışma ve Sonuçları*”, **İlke İlim Kültür Eğitim Vakfı Dergisi**, S.19, ss.1-8.
- DORUK, Ömer Talha, KONUK, Süleyman ve ATICI, Ramazan (2021), “*Short-Term Working Allowance and Firm Risk in the Post-COVID-19 Period: Novel Matching Evidence from an Emerging Market*”, **Finance Research Letters**, S.43, ss.1-7.
- DÖNGELCİ, Cavidan Sena, BAYRAK KÖK, Sabahat ve SARIKAYA, Mehtap (2023), “*Örgütsel Bağlılığın Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*”, **Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.10(1), ss.171-190.
- EKMEKÇİ, Ömer (2009), “*Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorular*”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.14, ss.47-59.

- ELİYANA, Asih ve MUZAKKI, Ma'arif Syamsul (2019), “*Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership Towards Employee Performance*”, **European Research on Management and Business Economics**, S.25(3), ss.144-150.
- ERGÜN, Selami (2021), “*The Mediating Role of the Innovation Climate in the Relationship Between Corporate Social Responsibility and Organizational Commitment: Sample of a Public Sport Organization*”, **Doctorate Thesis**, Middle East Technical University The Graduate School of Social Sciences, Ankara.
- KARABEY, Canan Nur (2019), “*Örnekleme*”, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri** (Ed. Sevtap Ünal), Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Erzurum, ss.99-131.
- KARABULUT, Şener (2020), “*Kısa Çalışma Ödeneğinde Covid-19 (Koronavirüs) Pandemisi Nedeniyle Yapılan Düzenlemeler*”, **Çimento İşveren Dergisi**, S.34(5), ss.8-19.
- KARATEPE, Osman ve KILIÇ, Hacı (2007), “*Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work-Family Interface with the Selected Job Outcomes of Frontline Employees*”, **Tourism Management**, S.28(1), ss.238-252.
- KASSIM, Elias ve SANNA, Abdullateef (2014), “*Leadership Styles and Organizational Commitment: A Study of Selected Airline Employees*”, **Journal of Aviation Research and Development**, S.6(1), ss.10-25.
- LADELSKY, Mark ve CATANA, Gabriel (2013), “*The Impact of Organizational Commitment on the Performance of Aviation Staff*”, **Scientific Bulletin: Series D**, S.75(1), ss.45-54.
- LI, Yucheng, LIU, Zhenyu, QIN, Kun, CUI, Jia, ZENG, Xiangyi, JI, Mingchao ve LI, Yichen (2021), “*Organizational Trust and Safety Operation Behavior in Airline Pilots: The Mediating Effects of Organizational Identification and Organizational Commitment*”, **Journal of Air Transport Management**, S.92(6), ss.1-8.
- MERCURIO, Zachary (2015), “*Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment an Integrative Literature Review*”, **Human Resource Development Review**, S.14(4), ss.1-26.
- MEYER, John ve ALLEN, Natalie (1991), “*A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*”, **Human Resource Management Review**, S.1(1), ss.61-89.
- MEYER, John ve PARFYONOVA, Natalia (2010), “*Normative Commitment in the Workplace: A Theoretical Analysis and Re-Conceptualization*”, **Human Resource Management Review**, S.20(4), ss.283-294.
- MEYER, John, ALLEN, Natalie ve SMITH, Catherine (1993), “*Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*”, **Journal of Applied Psychology**, S.78(4), ss.538–551.
- MOUSSA, Nour Ben ve ARBI, Rania El (2020), “*The Impact of Human Resources Information Systems on Individual Innovation Capability in Tunisian Companies: The Moderating Role of Affective Commitment*”, **European Research on Management and Business Economics**, S.26(1), ss.18-25.
- NYAMEKYE, Kwame (2012), “*Transformational Leadership and Employee Commitment in the Aviation Industry*”, **International Journal of Business and Management**, S.7(24), ss.1-8.
- ÖZCAN, Ferah (2020), “*Hastane Çalışanlarının Demografik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*”, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Kent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- PADAVI, Prabhat, KANEKAR, Rohit ve CHANDE, Kiran (2021), “*Emprical Study on Organisational Commitment of Employees in Indian Hotel Industry*”, **Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation**, S.32(3), ss.2731-2737.
- PAŞAMEHMETOĞLU, Arda ve BAĞ, Serdar (2022), “*Havacılık Sektöründe İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*”, **Journal of Aviation Management**, S.5(2), ss.45-60.
- SAYĞAN, Füsün (2011), “*Relationship Between Affective Commitment and Organizational Silence: A Conceptual Discussion*”, **International Journal of Social Sciences And Humanity Studies**, S.3(2), ss.219-227.

- SIMOSI, Maria (2012), “*The Moderating Role of Self-Efficacy in the Organizational Culture-Employee Commitment Relationship*”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, S.85(3), ss.427-443.
- TABACHNICK, Barbara ve FIDELL, Linda (2015), **Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı**, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 6. Baskı.
- TREMBLAY, Michel (2021), “*Understanding the Dynamic Relationship Between Career Plateauing, Organizational Affective Commitment And Citizenship Behavior*”, **Journal of Vocational Behavior**, S.129(1), ss.1-7.
- TUTAŞ, Begüm (2023), “*Sağlık Çalışanlarında Covid 19 Korkusunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Özel Hastane Araştırması*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- ÜSTÜN, Pınar (2018), “*Örnekleme Yöntemleri*”, **Psikiyatri Hemşireleri Derneği Kurumsal Web Sayfası**, https://www.Phdernegi.Org/Wp-Content/Uploads/2016/03/%C3%B6rnekleme_Yontemleri.pdf (Erişim Tarihi: 12.06.2024).
- WU, Chih-Min ve CHEN, Ting-Ju (2018), “*Collective Psychological Capital: Linking Shared Leadership, Organizational Commitment, and Creativity*”, **International Journal of Hospitality Management**, S.74, ss.75-84.
- YILMAZ, Kemal ve TEMİZKAN, Volkan (2021), “*Demir-Çelik Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi: Kardemir Örneği*”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.13(2), ss.1538-1552.
- YÜCEL, İlhami, McMILLAN, Alex ve RICHARD, Orlando (2014), “*Does CEO Transformational Leadership Influence Top Executive Normative Commitment?*”, **Journal of Business Research**, S.67(6), ss.1170-1177.

