

SEDANTER DAVRANIŞIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE İŞE ANGAJE OLMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN SEDENTARY LIFESTYLE, INTENTION TO LEAVE, AND WORK ENGAGEMENT

Tuğba İMADOĞLU KALKAN

Kapadokya Üniversite

Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi Bölümü

tugba.imadoglu@kapadokya.edu.tr

ORCID: 0000-0002-4202-4495

ÖZ

ABSTRACT

Geliş Tarihi:

13.04.2025

Kabul Tarihi:

07.12.2025

Yayın Tarihi:

30.12.2025

Anahtar Kelimeler

Sedanter Davranış,
İşten Ayrılma Niyeti,
İşe Angaje Olma.

Keywords

Sedentary Behavior,
Intention To Leave
Work,
Engagement In
Work.

Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan toplumlarda yaşanan sosyokültürel değişimler, bireyler arasında fiziksel hareket ve aktivite düzeyini azaltarak daha hareketsiz bir yaşam tarzının benimsenmesine neden olmuştur. Hareketsiz davranışın bir göstergesi olarak, bu olgu çalışanların iş ile ilgili tutum ve davranışlarını da etkilemektedir. Bu çalışma, hareketsiz davranışın işten ayrılma niyeti ve işe katılım düzeyleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini, Türkiye’de kamu ve özel sektörde görev yapan 214 çalışan oluşturmaktadır. Nicel araştırma yöntemine dayanan çalışmada, veriler hem kolayda örnekleme hem de kartopu örnekleme teknikleriyle çevrim içi anketler aracılığıyla toplanmıştır. Önerilen model, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi ile birlikte güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yoluyla test edilmiştir. Analitik sonuçlar, hareketsiz davranış (ve bunun sonucu olan yaşam tarzı) ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşılık hareketsiz davranış ve işe katılım tutumları ile işten ayrılma niyeti ve işe katılım düzeyi arasında negatif yönde ilişkiler tespit edilmiştir.

Sociocultural changes in both developed and developing societies have reduced physical activity and physical activity levels among individuals, leading to the adoption of a more sedentary lifestyle. As an indicator of sedentary behavior, this phenomenon also influences employees' work-related attitudes and behaviors. This study aims to examine the impact of sedentary behavior on turnover intentions and levels of work engagement. The research sample consists of 214 employees working in the public and private sectors in Türkiye. Based on quantitative research methods, the study collected data through online surveys using both convenience and snowball sampling techniques. The proposed model was tested through confirmatory factor analysis, correlation analysis, and regression analysis, as well as reliability and validity analyses. Analytical results revealed a positive relationship between sedentary behavior (and the resulting lifestyle) and employees' turnover intentions. Conversely, negative relationships were found between sedentary behavior and work engagement attitudes, as well as turnover intentions and levels of work engagement.

DOI: <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1675518>

Atıf/Cite as: İmadoğlu Kalkan, T. (2025). Sedanter davranışın işten ayrılma niyeti ve işe angaje olma üzerindeki etkisi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 15(4), 2312-2328.

Giriş

Sedanter davranış, modern iş yaşamının kaçınılmaz bir parçası hâline gelmiş olup çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını etkileyen önemli bir faktördür. Sedanter davranış, genellikle oturarak veya çok az fiziksel hareketle geçirilen zaman dilimini ifade eder ve bu tür davranışların uzun süreli olması, bireylerin yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyebilir. Özellikle ofis ortamlarında çalışan bireyler, günün büyük bir kısmını oturarak geçirirler ve bu durum, işten ayrılma niyeti ile işe angaje olma düzeyleri üzerinde belirleyici bir rol oynayabilir.

Çalışan bireyler iş hayatında birçok kez işten ayrılmayı düşünmüştür veya düşünmektedir. Bazı çalışan bireyler ise işleriyle bütünleşip daha fazla işlerine tutulmaktadır. Bu iki kavramdaki farklılığın en önemli sebeplerinden biri sedanter davranışlardır. Bu çerçevede bu çalışmada da sedanter davranışın işten ayrılma niyeti ve işe angaje olma üzerindeki etkisi ele alınmıştır.

Sedanter davranış, genel olarak uyku dışında geçirilen ve çok düşük enerji harcamasına (≤ 1.5 MET) yol açan hareketsiz aktiviteler olarak tanımlanmaktadır (Tremblay vd., 2017). Oturma eylemi ve çoğu zaman hareketsiz olma eğilimi sedanter olarak ifade edilmektedir. Bir bireyin uyku dışında yaptığı tüm hareketsiz eylemler ise sedanter davranış olarak adlandırılmaktadır. Kanepede oturmak, uzanmak, televizyon izlemek, bilgisayar başında çalışmak, araba kullanmak gibi oturarak yapılan tüm aktiviteler, sedanter davranış kapsamına girmektedir. Bu kapsamda, ofiste uzun süre oturarak çalışmak, televizyon izlemek, bilgisayar başında vakit geçirmek veya araba kullanmak gibi eylemler sedanter davranış örnekleri arasında sayılabilir. Modern iş yaşamında, özellikle masa başı çalışanlar, günlerinin büyük bir bölümünü hareketsiz geçirmekte ve bu durum fiziksel ve zihinsel sağlıklarını olumsuz yönde etkilemektedir (Proper vd., 2011). Sedanter davranış reddeden bireyler daha fazla fiziksel aktivitelerle katılmakta ve böylece sosyallikleri artmaktadır. Böylece işlerine daha fazla uyum sağlayabilmekte ve zamanında işlerini bitirebilmektedir. Ancak bu durumun tam tersi olarak sedanter davranış sergileyen bireyler işlerinden uzaklaşmakta, işten ayrılma niyeti içerisinde girmekte ve asosyal bireyler hâline gelmektedir. Yaşam kalitesini artırabilmek için sedanter davranışlardan uzak bir yaşam tarzı benimsenmelidir. Çünkü sedanter davranış sergileyen bireyler hareketsiz veya çok az hareketli bir hayat sürmektedir. Bu hayat tarzı işlerine ve sosyal hayatlarına yansımaktadır.

Bu çalışma, sedanter davranışın örgütsel davranış çalışmaları kapsamında ele alınması açısından özgün bir perspektif sunmaktadır. Mevcut literatürde sedanter yaşam tarzı genellikle sağlık bilimleri açısından incelenmiş, ancak bu davranışın iş yaşamındaki yansımaları yeterince araştırılmamıştır (Proper vd., 2011). Sedanter davranışın sağlık üzerindeki olumsuz etkileri uzun yıllardır bilinmekle birlikte, bu davranışın örgütsel bağlamda çalışan tutumlarına ve iş sonuçlarına etkisi henüz yeterince incelenmemiştir. Bu çalışmanın önemi, hızla dijitalleşen ve masa başı işlerin yaygınlaştığı çağdaş çalışma ortamlarında çalışan sağlığı ve iş verimliliği açısından kritik bir mesele olan sedanter davranışın, çalışanların psikososyal sonuçları üzerindeki etkilerine odaklanmasından kaynaklanmaktadır. Günümüzde birçok sektörde uzaktan çalışma modellerinin benimsenmesiyle birlikte bireylerin günlük fiziksel hareketliliği azalmış; bu durum, bireylerin işle kurduğu psikolojik bağın niteliğini ve sürekliliğini etkileyebilir hâle gelmiştir. Özellikle modern ofis yaşamında artan hareketsizlik, çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel sağlığını tehdit etmekte ve bu durum işletmeler açısından verimlilik kaybına yol açmaktadır (Chau vd., 2010). Bu çalışma, sedanter davranış ile işten ayrılma niyeti ve işe angaje olma arasındaki ilişkiyi inceleyerek hem insan kaynakları yönetimi hem de çalışan sağlığı literatürüne önemli bir katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu araştırma, sedanter davranış bir örgütsel davranış değişkeni olarak ele alarak, işten ayrılma niyeti ve işe angaje olma ile ilişkisini inceleyen öncü çalışmalardan biri olma niteliği taşımaktadır. İşten ayrılma niyeti, çalışanların işlerini bırakma eğilimlerini ifade eden ve örgütsel davranış literatüründe sıklıkla incelenen kritik bir değişkendir (Tett ve Meyer, 1993). Bu kavram, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetsizlik, alternatif iş fırsatlarının varlığı veya örgütsel bağlılık eksikliği gibi faktörlerle yakından ilişkilidir (Griffeth vd., 2000). Literatürde işten ayrılma niyetinin, gerçek işten ayrılma davranışının en güçlü yordayıcısı olduğu kabul edilmektedir (Hom vd., 2017). Özellikle sedanter çalışma ortamlarında fiziksel ve zihinsel sağlığın bozulması, iş stresini artırarak çalışanların işten ayrılma niyetini güçlendirebilmektedir (Chau vd., 2010). Ayrıca, uzun süreli hareketsizliğin yol açtığı motivasyon kaybı ve enerji düşüklüğü, iş tatminini azaltarak çalışanların örgütle olan bağlarını zayıflatmaktadır (Sonnentag, 2018). Bu nedenle, işten ayrılma niyetinin anlaşılması, özellikle sedanter davranışın yaygın olduğu çağdaş iş ortamlarında çalışan bağlılığını sürdürmek açısından büyük önem taşımaktadır. Diğer kavram olan işe angaje olma, çalışanların işlerine fiziksel, bilişsel ve duygusal düzeyde bağlanma derecesini ifade eden çok boyutlu bir kavramdır (Schaufeli vd., 2002). Angaje çalışanlar, işlerine yüksek

düzeyde enerji ve odaklanma göstererek örgütsel hedeflere güçlü bir bağlılık sergilerler (Bakker ve Demerouti, 2017). Literatürde işe angaje olmanın, iş performansı, yaratıcılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi olumlu çıktılarla pozitif yönde ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Christian vd., 2011). Ancak sedanter davranış, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını olumsuz etkileyerek işe angaje olma düzeylerini düşürebilmektedir (Proper vd., 2011). Özellikle uzun süreli oturmanın neden olduğu yorgunluk ve tükenmişlik, çalışanların işlerine olan coşku ve bağlılıklarını azaltabilmektedir (Ekelund vd., 2016). Bu bağlamda, işe angaje olma düzeyinin korunması hem çalışan refahı hem de örgütsel verimlilik açısından kritik bir öneme sahiptir.

Bu çalışma sedanter davranışın çalışanlar üzerindeki etkisini yalnızca fiziksel sağlık boyutuyla değil, psikolojik ve sosyal faktörlerle birlikte bütüncül bir yaklaşımla ele almaktadır. Örneğin, uzun süreli hareketsizliğin çalışanlarda stres, tükenmişlik ve sosyal izolasyon gibi sorunlara yol açabileceği, bu durumun da işe olan bağlılığı azaltabileceği hipotezi literatürde henüz yeterince test edilmemiştir (Thorp vd., 2011). Dolayısıyla bu araştırma, sedanter davranışın çok boyutlu etkilerini ortaya koyarak alandaki bilgi boşluğunu doldurmayı hedeflemektedir. Ayrıca, bu araştırma, işverenlere çalışanların hareketsiz yaşam tarzlarını azaltmaya yönelik stratejiler geliştirmeleri konusunda yol gösterici olacaktır. Örneğin, ofis içi hareketliliği artıran düzenlemeler (ayakta çalışma masaları, düzenli molalar) veya kurumsal spor programları gibi uygulamaların, çalışan bağlılığını artırabileceği ve işten ayrılma niyetini azaltabileceği öngörülmektedir. Bu bağlamda, bu çalışmanın teorik ve pratik anlamda önemli katkılar sunması beklenmektedir. Teorik açıdan, sedanter davranışın örgütsel sonuçlarla ilişkisini inceleyerek iş psikolojisi ve insan kaynakları literatürüne yeni bir bakış açısı kazandıracaktır. Pratik açıdan ise, işverenlere çalışanların sağlığını ve iş performansını iyileştirmek için hareketsiz yaşam tarzını azaltıcı politikalar geliştirme konusunda rehberlik edecektir. Bunlara ek olarak çalışmanın hem bireysel sağlık bilincinin geliştirilmesine hem de kurumların insan kaynakları stratejilerine katkı sunacak özgün bulgular üretmesi beklenmektedir. Bu bağlamda elde edilecek veriler, işverenlerin çalışan bağlılığını artırmak, işten ayrılma oranlarını düşürmek ve daha sağlıklı bir çalışma kültürü oluşturmak adına alacakları kararlara bilimsel bir temel sağlayacaktır.

Bu çalışmanın amacı, sedanter davranışın işten ayrılma niyeti ve işe angaje olma üzerindeki etkisini incelemek ve bu konuda işletmelere ve çalışanlara yönelik öneriler sunmaktır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların, hem akademik literatüre katkı sağlaması hem de uygulayıcılar için yol gösterici nitelikte olması hedeflenmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Sedanter Davranış

Sedanterlik, Latince “oturma” anlamına gelen sedere kelimesinden türetilmiştir. (Özkatar Kaya vd., 2018). Sedanter davranışlar ise enerji harcamasının düşük olduğu, bireyin uyanık olma hâlindeyken oturarak ya da yatarak yaptığı aktiviteler olarak ifade edilmektedir. Televizyon izleme, bilgisayarda oyun oynamak, ders çalışma gibi birçok aktivite sedanter davranışlar kapsamına girmektedir (Hidding vd., 2016). Ekranların önünde geçirilen zaman en zararlı sedanter davranışlardır. Ekran bazlı aktivite süresindeki artış fiziksel rahatsızlık, iş performansında azalma, kardiyovasküler ve metabolik riskte artışa sebep olabilmektedir (Raupp vd., 2015).

Günümüzde sosyal, ekonomik ve fiziksel koşullardaki değişimler, sedanter yaşam biçimlerinin yaygınlaşmasına neden olmuştur. Her toplumda görülen oturma davranışı, özellikle gelişmiş ülkelerde modern yaşamın bir parçası hâline gelmiş ve son on yılda belirgin şekilde artmıştır. Bu eğilim, çoğunlukla yeni teknolojilerin günlük yaşamda daha fazla yer edinmesine bağlanmaktadır (Owen vd., 2010). Bunun haricinde sosyokültürel değişimler, yürüme mesafelerinin ve sürelerinin azalması ile ev dışı aktivitelere katılımın düşmesi, bireylerde hareketsiz yaşam biçiminin yerleşmesine yol açmaktadır (Nowak vd., 2019). Hareketsiz yaşam tarzının insan vücudu üzerinde geniş kapsamlı olumsuz etkileri vardır. Bunlar arasında, tüm nedenlere bağlı ölüm oranlarında artış, bazı hastalıklar, kanser riski ve metabolik bozukluklar, kas-iskelet sistemi bozuklukları ve bilişsel bozukluk riskleri sayılabilir (Park vd., 2020). Fiziksel inaktivite ise kardiyorespiratuar hastalıklar, obezite, diyabet, kanser, kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları ile mental ve ruhsal bozukluklar gibi birçok kronik hastalık için önlenemez bir risk faktörüdür.

Sedanter davranış süresinin ve fiziksel aktivite düzeyinin belirlenmesi, bu davranışın azaltılmasına yönelik ilk adımdır (Treuth vd., 2005). Kalp hızı izleme, adım sayar ve ivmeölçer gibi objektif yöntemler doğru ölçüm imkânı sunsa da maliyetli ve uygulaması zor yöntemlerdir. Bu nedenle, daha kolay ve ekonomik olması sebebiyle

anket gibi sübjektif araçlar daha sık kullanılmaktadır. Ancak, anket yönteminde katılımcıların soruları yanıtlı veya eksik yanıtlaması gibi sınırlılıklar da bulunmaktadır (Yılmaz, 2021).

İşten Ayrılma Niyeti

Brayfield ve Crockett (1955)'a göre işten ayrılma niyeti, çalışanın örgüt koşullarına karşı geliştirilen psikolojik tepki sonucunda işi bırakmaya kadar giden örgütsel çekilme durumu şeklinde adlandırılmaktadır. Tett ve Meyer (1993, 260) işten ayrılma niyetini bir firmadan bilinçli ve kararlı ayrılma isteği olarak ifade edilmektedir. Chao vd. (2013, 2)'e göre ise işten ayrılma niyeti, çalışanların işini değiştirme ihtimalini destekleyen bireysel harekettir. Çalışanların işten ayrılma nedenlerine bakıldığında kurum içi kültürün yetersizliği, iş yaşamındaki sosyal iletişim ağlarının zayıf olması, kariyer olanaklarının sınırlı olması, ücret ile ilgili memnuniyetsizlik, ekonomik dalgalanmaların yaşanması, ailevi durumlar, yönetimden kaynaklı sorunlar, mesleki deformasyonlar gibi durumlar sıralanabilir (Şimşek vd., 2008, 55-65).

Çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyen birtakım faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler arasında iş ile ilgili faktörler, bireysel faktörler ve dışsal faktörler yer almaktadır. İş ile ilgili faktörler arasında işe ya da örgüte memnuniyetlik duyulması, terfi alma fırsatlarının tanınması, performans, ödenen ücret, örgüte bağlılık gibi faktörler yer almaktadır. Bireysel faktörler arasında yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kurumda çalışma süresi, toplam çalışma süresi, davranış gibi faktörler bulunmaktadır. Dışsal faktörler arasında ise işsizlik oranları, çalışanların istihdam algılamaları gibi faktörler yer almaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986). Bir çalışanın işten ayrılma niyeti taşıması veya bu yönde düşünceler geliştirmesi, her zaman fiili olarak işten ayrılmasıyla sonuçlanmaz. Ancak bu durum, potansiyel bir ayrılma davranışının habercisi olarak değerlendirilebilir (Lee ve Mowday, 1987). Bu nedenle, yöneticilerin işten ayrılma niyetine yol açan faktörleri tespit ederek hem bu niyetin ortadan kaldırılmasına hem de niyetin davranışa dönüşmesinin önlenmesine yönelik stratejiler geliştirmeleri örgütler açısından kritik öneme sahiptir.

Çalışanların işten ayrılması, yalnızca ekonomik açıdan değil, aynı zamanda işletmenin verimliliği ve kurumsal itibarı açısından da maliyet doğurmaktadır. Boş kalan pozisyonların uzun vadede personel giderlerini azaltabileceği düşünülse de nitelikli personelin kaybedilmesi, bu kişilerin rakip firmalarda işe başlaması, kalan çalışanlarda işten çıkarılma endişesi yaratması ve motivasyon düşüklüğüne yol açması önemli riskler taşımaktadır (Barutçugil, 2004). Yeni bir çalışanı bulma, seçme, işe alma ve eğitime süreçleri; mülakat, sınav, referans kontrolü, uyum süreci ve eğitim giderleri gibi ek maliyetleri beraberinde getirir. Ayrıca işten çıkarılan personele yapılan tazminat ve yasal ödemeler, kurumun iç ve dış imajında oluşabilecek olumsuz etkiler ile kalan personelin çalışma isteğindeki azalma da işten ayrılma maliyetleri arasında değerlendirilmektedir (Sanderson, 2003).

İşe Angaje Olma

Bu kavramın üzerinde uzlaşılmış kesin bir tanımı bulunmamaktadır. Markos ve Sridevi (2010: 90)'ye göre işe angaje olma, çalışanın firmanın amaç ve hedeflerini gerçekleştirmesindeki istekliliği, işlerin devamlılığının sağlanması ile büyük bir gayretinin olması şeklinde tanımlanmaktadır. Schaufeli (2012) ise işe angaje olmanın günlük hayattaki etkinlik, adanma ruhu, tutkulu olma, kendini verme, heyecanlı olma, odaklanma, çaba gösterme ve enerji dolu hareket etme anlamlarına geldiğini açıklamıştır. Bu kavramın farklı isimlerle kullanıldığı görülmektedir: Turgut (2010) "işe tutkunluk", Yeşiltaş ve İmadoğlu (2020) "işe angaje olma", Ardiç ve Polatçı (2009) "işle bütünleşme", Markos ve Sridevi (2010), Bal (2009) "işe gönülden adanma", Robbins ve Judge (2012) "işe tutulma" terimlerini kullanmışlardır.

İşe angaje olma kavramı fiziksel olarak enerji hissetmek olarak ifade edilen dinçlik, işe değer atfetme, işi ile gurur duyma olarak adlandırılan adanmışlık ve işine konsantre olma ve kendini çalışmaya verme olarak ifade edilen özümseme boyutlarından meydana gelmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2002). İşine angaje olarak çalışanlar öz-yeterli ve işlerini bitirmede başarılı olan kişilerdir. Ayrıca işine tutkun olan çalışanlar hayata dair olumlu beklentileri olan ve firmadaki iş rollerini benimsemiş olarak, istek ve taleplerini giderebilen insanlardır (Schaufeli vd., 2001).

Literatürde, işe angaje olmanın çalışanlar ve örgütler açısından çok sayıda olumlu etkisi olduğu vurgulanmaktadır. Schaufeli ve arkadaşları (2001), angaje çalışanların yüksek öz-yeterliliğe sahip, işlerini başarıyla tamamlayan ve örgütsel rollerini benimseyerek ihtiyaçlarını karşılayan bireyler olduklarını belirtmiştir. Benzer şekilde Beckers ve

arkadaşları (2004) fazla mesai ile işe angaje olma arasında pozitif bir ilişki tespit etmiş; Hakanen, Bakker ve Schaufeli (2006) ise angajmanın kişisel sağlık ve çalışabilirlik ile olumlu yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. İşe angaje olma, iletişim sorunlarının azalması, olumlu örgüt ikliminin güçlenmesi, iş doyumunun artması ve bireylerin sosyal yaşamlarında daha mutlu olmaları gibi pek çok bireysel ve örgütsel fayda sağlamaktadır.

Değişkenler Arası İlişkiler

Sedanter davranış, bireyin uyanık olduğu zamanlarda düşük enerji harcayan oturma veya yatma pozisyonundaki aktiviteleri ifade etmektedir (Hidding vd., 2016). Günümüzde teknolojik gelişmeler ve sosyokültürel değişimler, sedanter yaşam biçimlerinin yaygınlaşmasına zemin hazırlamış; bu durum hem fiziksel hem de bilişsel sağlık üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmuştur (Owen vd., 2010; Park vd., 2020). Uzun süreli sedanter davranış, kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları, kardiyovasküler hastalıklar ve zihinsel sağlık problemleri gibi pek çok kronik rahatsızlıkla ilişkilendirilmektedir (Nowak vd., 2019). Çalışanlar açısından bakıldığında, uzun süreli hareketsizlik yalnızca sağlık risklerini artırmakla kalmayıp aynı zamanda işe katılım düzeyini ve verimliliği de olumsuz etkileyebilmektedir. Nitekim sedanter davranışın, bireylerin fiziksel ve zihinsel enerjisini düşürerek işe angaje olma düzeyini azaltabileceği öne sürülmektedir.

İşe angaje olma, çalışanların yüksek düzeyde enerji, adanmışlık ve odaklanma ile işlerine bağlanmalarını ifade eder (Schaufeli ve Bakker, 2002). Literatürde, yüksek angajman düzeyine sahip çalışanların daha üretken, öz-yeterliliği yüksek ve işlerini başarıyla tamamlayan bireyler oldukları vurgulanmaktadır (Schaufeli vd., 2001; Beckers vd., 2004; Hakanen vd., 2006). Bununla birlikte, sedanter davranışın artması çalışanların fiziksel enerjisini ve motivasyonunu olumsuz etkileyerek angajman seviyesinin düşmesine neden olabilir. Bu durum, uzun vadede çalışanların örgütsel bağlılıklarını zayıflatabilir ve işten ayrılma niyetlerini güçlendirebilir.

İşten ayrılma niyeti, çalışanın bilinçli olarak mevcut işinden ayrılmayı planlaması olarak tanımlanmaktadır (Tett ve Meyer, 1993). Literatürde, düşük iş tatmini, zayıf kariyer fırsatları ve yetersiz örgütsel destek gibi unsurların işten ayrılma niyetini artırdığı belirtilmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986; Lee ve Mowday, 1987). İşe angaje olma düzeyi yüksek çalışanların işe işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu; buna karşın düşük angajman düzeyi yaşayan çalışanlarda işten ayrılma niyetinin arttığı görülmektedir (Hakanen vd., 2006). Bu bağlamda, sedanter davranışın angajman üzerindeki olumsuz etkileri, dolaylı olarak işten ayrılma niyetini de artırabilecek bir mekanizma oluşturabilir. Dolayısıyla, örgütlerin çalışanların fiziksel aktivite düzeylerini artıracak ve sedanter davranışlarını azaltacak politikalar geliştirmesi hem angajman düzeyinin yükseltilmesine hem de işten ayrılma niyetinin azaltılmasına katkı sağlayabilir.

Son yıllarda yapılan araştırmalar, sedanter davranışın yalnızca fiziksel sağlık üzerinde değil, aynı zamanda çalışanların psikolojik iyi oluşu ve örgütsel tutumları üzerinde de etkili olduğunu göstermektedir (Ekelund vd., 2016). Uzun süreli oturma, çalışanların enerji düzeylerini ve motivasyonlarını azaltarak işe angaje olma düzeyinde düşüşe yol açabilmektedir (Pronk vd., 2004). Bu durum, çalışanların işlerinden tatmin olmama riskini artırırken, işten ayrılma niyetini de güçlendirebilir (Sonnentag, 2018). Öte yandan, yüksek düzeyde işe angaje olma, sedanter davranışın olumsuz etkilerini kısmen dengeleyerek çalışanların iş performansını ve örgüte bağlılığını artırabilmektedir (Bakker ve Demerouti, 2017). Literatürde, çalışanların fiziksel aktivite düzeylerinin artırılmasının hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkiler yarattığı ve bu sayede işten ayrılma niyetinin azaltılabileceği vurgulanmaktadır (Proper vd., 2011). Dolayısıyla, örgütlerin hem fiziksel aktiviteyi teşvik eden işyeri düzenlemeleri hem de çalışanların psikososyal kaynaklarını güçlendiren stratejiler geliştirmesi, sedanter yaşam tarzının olumsuz sonuçlarını azaltarak hem işe angaje olmayı hem de çalışan bağlılığını destekleyecektir.

Yöntem

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, sedanter davranışın işten ayrılma niyeti ve işe angaje olma üzerindeki etkisini incelemektir.

Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evreni Türkiye'deki kamu ve özel kurumlarda çalışan tüm bireylerdir. Örneklemi ise bu evrenden seçilen ve araştırmaya katılan 214 kamu ve özel kurum çalışanıdır. Nicel araştırma tasarımı kullanılan bu çalışmada kolayda örnekleme yöntemi ve kartopu örnekleme yöntemleri kullanılarak çevrim içi anket tekniğiyle veriler toplanmıştır. Çevrim içi anket tekniğinin tercih edilmesinin temel nedeni, farklı illerdeki çalışanlara ulaşarak çalışmanın daha geniş kapsamlı bir şekilde ele alınmasının sağlanmasıdır. Bu kapsamda bu çalışmada SPSS ve AMOS programları aracılığıyla güvenilirlik, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, çalışanların sedanter davranışlarını ölçmek amacıyla, Rosenberg ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen Sedanter Davranış Anketi'nin Türkçe versiyonu kullanılmıştır. Anketin Türkçe uyarlama ve güvenilirlik çalışması, Kara Kaya ve Zengin Alpözgen (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. Toplam 22 maddeden oluşan bu soru formunda, katılımcılardan çeşitli sedanter davranışlara ne kadar süre ayırdıklarını belirtmeleri istenmiştir. Cevap seçenekleri şu şekilde derecelendirilmiştir: Hiç (1), 15 dakika veya daha az (2), 30 dakika (3), 1 saat (4), 2 saat (5), 3 saat (6), 4 saat (6), 5 saat (7), 6 saat veya daha fazla (8).

Çalışanların işten ayrılma niyetine ilişkin algılarını ölçmek amacıyla, Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Küçükusta (2007) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek tek boyuttan oluşmakta olup toplam üç ifadeyi içermektedir.

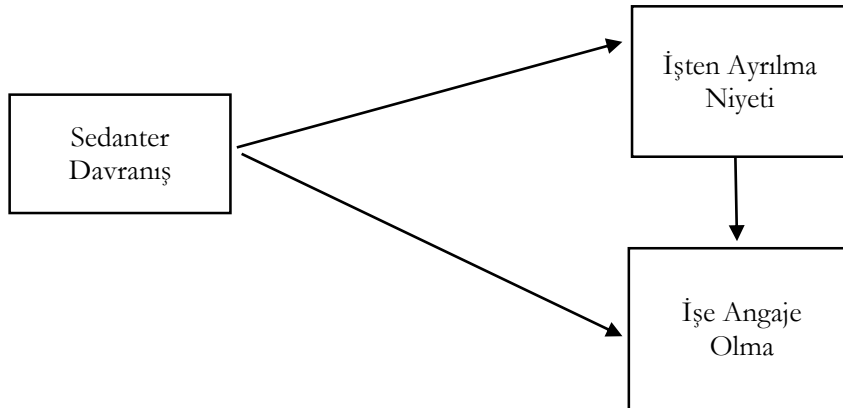
Çalışanların işe angaje olma düzeylerini ölçmek için ise Schaufeli ve Bakker (2004) tarafından geliştirilen, Bilginoğlu ve Yozgat (2019) tarafından ultra kısa versiyonu oluşturulan ve 3 ifadeden oluşan İşe Angaje Olma Ölçeği kullanılmıştır.

İşten ayrılma niyeti ve işe angaje olma ölçeklerinde yer alan ifadeler, "Kesinlikle katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle katılıyorum (5)" şeklinde derecelendirilmiş ve 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırma, çalışanların sedanter davranışlarının işten ayrılma niyeti ve işe angaje olma düzeyleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda oluşturulan araştırma modeli aşağıda gösterilmektedir:



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Not: Yazar tarafından üretilmiştir.

Çalışmanın amacı ve modeli kapsamında 3 hipotez geliştirilmiştir. Bunlar aşağıdaki gibidir:

Sedanter davranışın (uzun süreli hareketsizlik) çalışanların işten ayrılma niyetini artırdığına dair çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Özellikle ofis çalışanları gibi uzun süre oturarak çalışan bireylerde, fiziksel hareketsizliğin yarattığı enerji düşüklüğü, motivasyon kaybı ve psikolojik tükenmişlik, iş tatminsizliğini tetikleyebilmektedir (Pronk vd., 2004). Ayrıca, sedanter yaşam tarzının yol açtığı kronik stres ve düşük iş doyumu, çalışanların işlerini bırakma eğilimini güçlendirebilmektedir (Sonnentag, 2018). Bu bağlamda, H₁ hipotezi geliştirilmiştir:

H₁: Sedanter davranışın işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

İşe angaje olma (işe bağlılık ve enerjik katılım), çalışanların motivasyonu ve performansı üzerinde kritik bir rol oynamaktadır. Ancak sedanter davranış, fiziksel ve zihinsel sağlığı olumsuz etkileyerek çalışanların işe olan bağlılığını azaltabilir (Bakker ve Demerouti, 2017). Özellikle hareketsiz çalışma ortamlarında, çalışanların enerji seviyelerinin düşmesi ve işe odaklanma becerilerinin zayıflaması, angajman düzeylerini düşürebilmektedir (Ekelund vd., 2016). Bu nedenle, H₂ hipotezi geliştirilmiştir:

H₂: Sedanter davranışın işe angaje olma üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

İşten ayrılma niyeti, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve performanslarını doğrudan etkileyen bir faktördür. Literatürde, işten ayrılma niyeti yüksek olan çalışanların işe angaje olma düzeylerinin düşük olduğu belirtilmektedir (Sonnentag, 2018). Özellikle iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaşayan çalışanlar, işlerine daha az bağlanmakta ve motivasyon kaybı yaşamaktadır (Bakker ve Demerouti, 2017). Bu kapsamda H₃ hipotezi geliştirilmiştir:

H₃: İşten ayrılma niyetinin işe angaje olma üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

Bu hipotezler, sedanter davranışın çalışanların işten ayrılma niyeti ve işe angaje olma düzeyleri üzerindeki etkisini incelemektedir. Literatür bulguları, hareketsiz çalışma koşullarının hem psikolojik hem de örgütsel sonuçlar doğurabileceğini göstermekte ve bu hipotezlerin geçerliliğini desteklemektedir.

Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Örneklem grubuna ait cinsiyet, yaş, sektör, medeni durum, bu kurumdaki çalışma süresi, toplam çalışma süresi olmak üzere 6 farklı demografik değişken kullanılmıştır. Söz konusu demografik değişkenlere ilişkin bilgiler Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Değişkenler

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	119	55,61
	Erkek	95	44,39
	20-25 yaş	2	,9
Yaş	26-31 yaş	30	14,0
	32-37 yaş	32	15,0
	38-43 yaş	62	29,0
	44 ve üzeri	88	41,1
	Bekâr	62	29,0
Medeni durum	Evli	152	71,0
	Özel	64	29,9
Sektör	Kamu	150	70,1
	0-5 yıl	64	29,9
	6-10 yıl	60	28,0
Bu kurumdaki çalışma süresi	11-15 yıl	30	14,0
	16-20 yıl	32	15,0
	21 yıl ve üzeri	28	13,1
	0-5 yıl	32	15,0
	6-10 yıl	30	14,0
Toplam çalışma süresi	11-15 yıl	28	13,1
	16-20 yıl	60	28,0
	21 yıl ve üzeri	64	29,9
Toplam		214	100,0

Tablo 1'e bakıldığında katılımcıların 119 (%55,61)'unun kadın, 95 (%44,39)'inin erkek olduğu saptanmıştır. Katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde %41,1 oranla 44 ve üzeri yaş grubunun en çok paya sahip yaş grubunu ve %0,9 oranla 20-25 arası yaş grubunun ise en az paya sahip yaş grubunu oluşturduğu belirlenmiştir. Katılımcıların hangi sektörde olduğuna bakıldığında 64 (%29,9)'ünün özel, 150 (%70,1)'sinin kamu sektöründe olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında 62 (%29,0)'sinin bekâr, 152 (%71,0)'sinin evli olduğu tespit edilmiştir. Bu kurumdaki çalışma süreleri incelendiğinde çalışma süresi 0-5 yıl arası olan katılımcılardan 64 (%29,9)'ünün en fazla ve 11-15 yıl arası olan katılımcılardan 30 (%14,0)'unun en az olduğu saptanmıştır. Katılımcıların toplam çalışma süresi incelendiğinde çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan katılımcılardan 64 (%29,9)'ünün en fazla ve 11-15 yıl arası olan katılımcılardan 28 (%13,1)'inin en az çıktığı tespit edilmiştir.

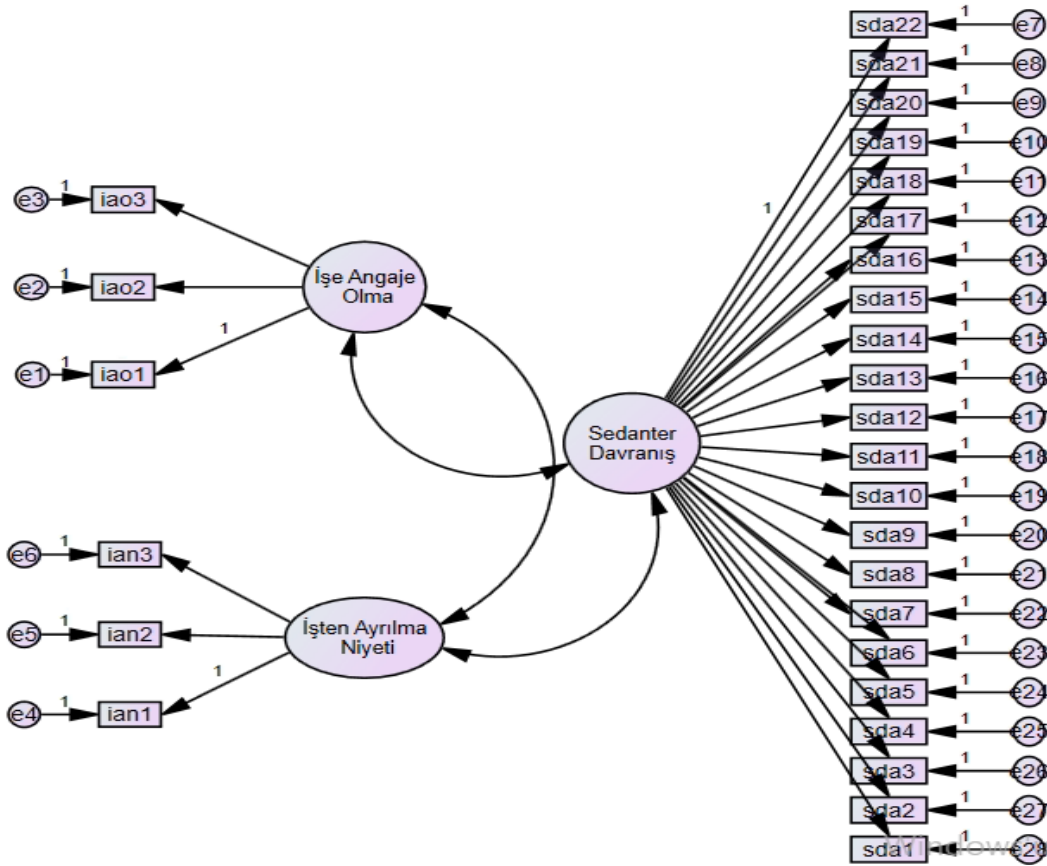
Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan sedanter davranış, işten ayrılma niyeti ve işe angaje olma ölçeklerinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizi öncesinde elde edilen verilerin faktör analizi yapmak için uygunluğunun belirlenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett (Barlett's test of spherity) testleri uygulanmıştır. Sedanter davranış ölçeğinin KMO analiz sonucu .874 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak bulgulanmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin KMO analiz sonucu .852 ve Barlett testi anlamlıdır ($p=.000$). İşe angaje olma ölçeğinin ise KMO analiz sonucu .813 ve Barlett testi anlamlıdır ($p=.000$). Bu değerler 0,5'ten büyük olduğu için bu sorulara faktör analizi uygulanabilmektedir (Kalaycı, 2010).

Ölçeklerin iç tutarlılığını ölçmek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu analizde Cronbach Alfa (α) yöntemi kullanılmıştır. Buna göre sedanter davranış ölçeğine ait alfa katsayısı $\alpha = ,720$ olarak bulgulanırken işten ayrılma niyeti ölçeğine ait alfa katsayısı $\alpha = ,849$ ve işe angaje olma ölçeğine ait alfa katsayısı $\alpha = ,876$ olarak tespit edilmiştir. Bu değerlerin yeterli kabul edilen .70 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994). Bu bağlamda ölçeklerin içsel tutarlılıklarının güvenilir düzeyde olduğu söylenebilir. Bu analizlerin arkasından AMOS paket programıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklere ait bulgularan model uyum değerleri Tablo 2'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Ölçüm Modeli

Not: Yazar tarafından üretilmiştir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Uyum Değerleri İyiliği	CMIN (χ^2)	Df (sd)	CMIN/DF	GFI	AGFI	CFI	IFI	NFI	TLI	RMSEA
Sedanter Davranış	886.825	320	2.771	.941	.901	.924	.965	.920	.924	0.06
İşten Ayrılma Niyeti	247.716	105	2.649	.933	.926	.921	.947	.938	.900	0.08
İşe Angaje Olma	493.898	315	2.703	.940	.949	.922	.956	.910	.935	0.05
İyi uyum endeksi	≤ 2			$\geq 0,95$						$\leq 0,05$
Kabul edilebilir uyum endeksi	≤ 2.5			0,90-0,95						0,05-0,08

Df: Serbestlik derecesi, CMIN/ χ^2 : Ki-kare, p: Anlamlılık değeri, GFI: İyi uyum indeksi, AGFI: Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi, CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi, IFI: Artan uyum indeksi, NFI: Normlaştırılmış uyum indeksi, TLI: Normlaştırılmamış uyum indeksi, RMSEA: Yaklaşık hataların ortalama karekökü

Ölçüm modelinin analiz sonuçları incelendiğinde modelin p değeri anlamlıdır ($p < .00$). Sonuçlar incelendiğinde ölçeklerin geçerli bir yapıya sahip olduğu ve en az kabul edilebilir düzeyde uyum iyiliklerinin olduğu tespit edilmiştir (Hair vd., 2010; Kline, 2016).

Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırma modeli çerçevesinde araştırmanın hipotezi test edilmeden önce pearson korelasyon analizi yapılmıştır. İşten ayrılma niyeti, işe angaje olma ve sedanter davranış değişkenlerine ait korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analizin sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3
1 İşten Ayrılma Niyeti	1		
2 İşe Angaje Olma	-,316**	1	
3 Sedanter Davranış	-,209**	,175*	1

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

Analizi sonuçlarına göre sedanter davranış, işten ayrılma niyeti ve işe angaje olma arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunan değişkenler saptanmıştır. İşten ayrılma niyeti ile işe angaje olma ($r = -.316$, $p < .01$) arasında negatif sedanter davranış ile işe angaje olma ($r = .175$, $p < .05$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanırken sedanter davranış ile işten ayrılma niyeti ($r = -.209$, $p < .01$) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Katılımcıların sedanter davranış, işten ayrılma niyeti ve işe angaje olma algılarına yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişkenler	β	t	p	R ²	Düz. R ²	F	VIF	Durbin Watson
Sedanter davranış	İşten ayrılma niyeti	-,209	-3,117	,002	,044	,039	9,717	1,000	1,884
	İşe angaje olma	,175	2,585	,006	,031	,026	6,682	1,000	1,958

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

Sonuçlara göre katılımcıların işten ayrılma niyeti göstermelerinin %4,4'ünün sedanter davranışın oluşturduğu tespit edilmiştir. Sedanter davranışın ($\beta = -,209$) işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkinin olduğu bulgulanmıştır. Analizde bağımsız değişkende otokorelasyonun olmadığı (Durbin Watson=1,884) bulgulanırken F değerinde ise modelin her düzeyde ($p=,002$) anlamlı çıktığı belirlenmiştir. Allison (1999)'a göre VIF değerlerinin geçerli şartı sağladığı belirlenmiştir ($VIF \leq 2,5$).

Katılımcıların işe angaje olmalarının %3,1'inin sedanter davranışın oluşturduğu saptanmıştır. Sedanter davranışın ($\beta = ,175$) işe angaje olma üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Analizde bağımsız değişkende otokorelasyonun olmadığı (Durbin Watson=1,958) saptanırken F değerinde ise modelin her düzeyde ($p=,006$) anlamlı çıktığı tespit edilmiştir. Allison (1999)'a göre VIF değerlerinin geçerli şartı sağladığı belirlenmiştir ($VIF \leq 2,5$).

Sonuç

Bu araştırma, sedanter davranış, işten ayrılma niyeti ve işe angaje olma arasındaki ilişkileri inceleyerek çalışan davranışlarına dair önemli bulgular ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular, sedanter davranış ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir etki (H_1), sedanter davranış ile işe angaje olma arasında pozitif yönde anlamlı bir etki (H_2) ve işten ayrılma niyeti ile işe angaje olma arasında negatif yönde anlamlı bir etki (H_3) bulunduğunu göstermiştir. Bu bulgular, Bilginoğlu ve Yozgat'ın (2022: 8) çalışmasıyla da örtüşmektedir. Araştırma sonuçları, çalışanların daha fazla sedanter davranış sergilemesinin işten ayrılma niyetini artırdığını ve işe angaje olma düzeyini azalttığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, sedanter yaşam tarzı, çalışanın işine olan bağlılığını, bütünleşmesini ve işten alınan doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sebeple yöneticiler çalışanlarını spora, fiziksel aktivitelere yönlendirmeli ve çalışanlarının daha hareketli bir yaşam tarzı benimsemelerini sağlamalıdır. Çünkü bireyler spor yaptıkça ve hareketli bir yaşam tarzı sergiledikçe daha dinamik

olurlar ve çalışma isteklerinde o oranda artış olur. Çalışanların bütün gün bilgisayar başında oturması gerekse bile zamanı bölerek sedanter yaşamdan kurtulabilmeleri mümkündür. Gün içinde bilgisayar başında oturmak veya televizyon izlemek zihni yormuş olsa da kalan zaman için kendilerine bir antrenman takvimi oluşturabilirler. Spor, fiziksel olarak kendilerini yoracak gibi hissetmelerine neden olsa da yaşadıkları mental yorgunluğun azalmasına katkı sağlanabilir. Bu doğrultuda da motivasyon artışı ve akabinde performans artışı olacaktır ve bireyler işine daha çok angaje olacaklardır. Çünkü günümüzdeki toplum anlayışında hareketsiz bir yaşam sürmek yer almakta ve bireyler olarak da bu duruma alışmış görünmekteyiz.

Literatürde, fiziksel aktivite seviyesinin düşük olmasının ruhsal ve fiziksel sağlığı olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir (Tremblay vd., 2010). Bu durum da iş performansı ve motivasyon üzerinde negatif etkilere yol açabilecektir. Ancak bazı çalışmalarda iş performansını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Falk vd., 2022: 1). Bu çalışmada, sedanter davranışın işten ayrılma niyeti ve işe angaje olma ile doğrudan bir ilişki göstermediği ortaya çıkmıştır. Bunun nedenleri arasında çalışma grubunun özellikleri, sektörel farklılıklar ve bireylerin fiziksel aktivite alışkanlıklarının kontrol edilmemesi gibi faktörler yer alabilir. Bununla birlikte, işten ayrılma niyetinin işe angaje olma ile negatif ilişkisi literatüre uygun bir şekilde doğrulanmıştır (Erdirençlebi ve Karataş, 2019: 1843). İşten ayrılma niyetinin yüksek olması çalışanların işe angaje olma düzeylerini düşürebileceği bulgular arasındadır. Bu bulgu, işletmelerin çalışanların bağlılığını artıracak stratejilere yönelmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Yapılan araştırmalar, sedanter davranışın işten ayrılma niyeti ile pozitif, işe angaje olma ile ise negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, Munir ve arkadaşlarının (2015) gerçekleştirdiği bir çalışmada, yüksek iş bağlılığına sahip bireylerin daha az oturarak çalıştıkları ve bu durumun işten ayrılma niyetini azalttığı belirtilmiştir. Benzer şekilde, Sakakibara ve arkadaşları (2023) tarafından yapılan bir araştırma, sedanter davranışın beyaz yakalı çalışanlar arasında düşük iş bağlılığı ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, sedanter davranışın işten ayrılma niyeti ve işe angaje olma üzerindeki etkilerini anlamada önemli ipuçları sunmaktadır. Sedanter yaşam tarzının çalışanlar üzerindeki etkileri incelendiğinde, bu davranışın yalnızca obezite, kardiyovasküler hastalıklar ve kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları gibi fiziksel sağlık sorunlarına yol açmadığı, aynı zamanda psikolojik iyi oluşu da olumsuz etkilediği görülmektedir (Thorp vd., 2011). Özellikle uzun süreli hareketsizlik, stres düzeyini artırmakta, iş doyumunu azaltmakta ve tükenmişlik sendromu riskini yükseltmektedir (Chau vd., 2014). Bu faktörler, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını zayıflatarak işten ayrılma niyetlerini güçlendirebilmektedir.

Öte yandan, düzenli fiziksel aktiviteye katılan ve sedanter davranıştan kaçınan bireylerin daha yüksek iş performansı sergiledikleri, işe angajmanlarının arttığı ve sosyal ilişkilerinin daha güçlü olduğu belirtilmektedir (Puig-Ribera vd., 2017). Fiziksel aktivite, endorfin salgılanmasını teşvik ederek stresi azaltmakta ve bireylerin işlerine karşı daha motive olmalarını sağlamaktadır. Ayrıca, hareketli bir yaşam tarzı benimseyen çalışanların zaman yönetimi becerilerinin daha gelişmiş olduğu ve işlerini daha verimli şekilde tamamladıkları gözlemlenmiştir. Bu bağlamda, çalışanların yaşam kalitesini artırmak ve iş performanslarını yükseltmek için sedanter davranışın azaltılması büyük önem taşımaktadır. İşverenlerin, ofis ortamında hareketi teşvik eden düzenlemeler yapması (örneğin ayakta çalışma masaları, düzenli molalar) ve çalışanları fiziksel aktiviteye yönlendirmesi hem bireysel sağlık hem de kurumsal verimlilik açısından fayda sağlayacaktır (Shrestha vd., 2018).

Sedanter davranışın olumsuz etkilerini azaltmak ve çalışanların işe olan bağlılıklarını artırmak için çeşitli stratejiler geliştirilebilir. Bunlar arasında, çalışma ortamlarında fiziksel aktiviteyi teşvik eden düzenlemeler yapmak, çalışanlara düzenli aralıklarla hareket etme fırsatları sunmak ve ergonomik çalışma alanları oluşturmak yer alabilir. Ayrıca, çalışanların farkındalık düzeylerini artırmak amacıyla eğitim programları düzenlemek de etkili bir yöntem olabilir.

Sonuç olarak, sedanter davranış, çalışanların işten ayrılma niyeti ve işe angaje olma düzeyleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu nedenle, işverenlerin ve yöneticilerin, çalışanların fiziksel aktivitelerini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmeleri ve sedanter davranışın olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik önlemler almaları büyük önem taşımaktadır. Bu tür girişimler hem çalışanların sağlığını korumak hem de organizasyonel verimliliği artırmak açısından faydalı olacaktır.

Araştırma bulguları ve literatür doğrultusunda, işletmelere ve araştırmacılara yönelik şu önerilerde bulunulabilir: Fiziksel Aktivitenin Teşvik Edilmesi: Sedanter davranışın işletmelerde çalışan performansı ve motivasyonu üzerindeki etkilerini daha iyi anlamak için çalışanların fiziksel aktivite düzeylerini artıracak programlar uygulanmalıdır.

İşten Ayrılma Niyetini Azaltmaya Yönelik Politikalar: İşten ayrılma niyetinin işe angaje olma üzerindeki negatif etkisini azaltmak için, işletmeler çalışan memnuniyetini artıracak politikalar geliştirmelidir.

Uzun Vadeli Etkilerin Değerlendirilmesi: Sedarter davranışın uzun vadeli etkilerini değerlendiren boylamsal çalışmalar yapılarak, fiziksel aktivite ve işe angaje olma ve bu doğrultuda iş performansı arasındaki bağlantı daha detaylı incelenmelidir.

Araştırmanın kısıtları arasında örneklemin sadece kamu ve özel kurum çalışanlarına yapılmış olması ve geri dönüş oranı düşük olan çevrimiçi anketin kullanılması ve katılımcıların anketleri cevaplamada isteksiz davranışları yer almaktadır. Ayrıca çalışmanın yapıldığı zaman dilimi açısından daha geniş bir zaman yerine sadece belli bir zaman diliminde yapılmış olması kısıtlar arasındadır.

Gelecekte yapılacak çalışmalara farklı sektörlerde, farklı kültürel bağlamlarda ve farklı meslek dallarına yönelik araştırma yapılarak bu meslek dallarının karşılaştırmasının yapılması, bu üçlü ilişkinin cinsiyet bağlamında da incelenmesi veya sedanter davranışın aracı ya da düzenleyici etkisine bakılması önerilmektedir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazar, bu makalenin araştırma, yazarlık ve/veya yayın süreci ile ilgili herhangi bir potansiyel çıkar çatışması olmadığını beyan eder.

Mali Destek

Yazar bu makalenin araştırılması, yazılması ve/veya yayınlanması için herhangi bir mali destek almamıştır.

Yayın Etiği Beyanı

Çalışmada etik dışı bir husus bulunmadığını, araştırma ve yayın etiğine özenle uyulduğunu beyan ederim.

Yazar Katkı Oranı

Çalışma, araştırmacılar arasında eşit bir iş birliği ile yürütülmüş ve raporlanmıştır.

Etik Kurul İzni

Bu çalışma için Kapadokya Üniversitesi, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 09/12/2024 tarih ve E-64577500-050.99-96532 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Kaynakça

- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bal, E. A. (2009). Bir pozitif psikoloji kavramı olarak işe gönülden adanma (Work engagement) ve insan kaynakları açısından önemi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs: 546-552.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kariyer.
- Beckers, D. G. J., Van Der Linden, D., Smulders, P. G. W., Kompier, M. A. J., van Veldhoven, M. J. P. M., & Yperen, N. W. (2004). Working Overtime Hours: Relations with Fatigue, Work Motivation, and the Quality of Work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(12), 1282-1289.
- Bilginoglu, E., & Yozgat, U. (2019). Ultra-kısa işe angaje olma ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *BMIJ*, 7(5), 2863-2872. [dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i5.1354](https://doi.org/10.15295/bmij.v7i5.1354).
- Bilginoglu, E., & Yozgat, U. (2022). Örgütsel insandışılaştırma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe angaje olma ve iş tatmininin aracı rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 1-18.

- Brayfield, A. H., & Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52(5), 396-424.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). Michigan organizational assessment questionnaire, university of michigan, Ann Arbor, Michigan.
- Chau, J. and Van Der Ploeg, H. and van Uffelen, J. and Wong, J. and Riphagen, I. and Healy, G. and Gilson, N. D., Dunstan, D. W., Bauman, A. E., Owen, N., & Brown, W. (2010). Are workplace interventions to reduce sitting effective? A systematic review. *Preventive Medicine*. 51(5), 352-356.
- Chao, M. C., Jou, R. C., Liao, C. C., & Kuo, C. W. (2013). Workplace stress, job satisfaction, job performance and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia Pasific Journal of Public Health*, 20(10), 1-10. doi: 10.1177/1010539513506604.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research. *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Ekelund, U., Steene-Johannessen, J., Brown, W. J., Fagerland, M. W., Owen, N., Powell, K. E., Bauman, A., & Lee, I.-M. (2016). Does physical activity attenuate, or even eliminate, the detrimental association of sitting time with mortality? A harmonised meta-analysis of data from more than 1 million men and women. *The Lancet*, 388(10051), 1302-1310. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(16\)30370-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(16)30370-1)
- Erdirenelebi, M., & Karataş, C. G. (2019). Örgütsel adaletin işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1825-1849.
- Falk, G. E., Mailey, E. L., Okut, H., Rosenkranz, S. K., Rosenkranz, R. R., Montney, J. L., & Ablah, E. (2022). Effects of sedentary behavior interventions on mental well-being and work performance while working from home during the covid-19 pandemic: A Pilot Randomized Controlled Trial. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6401), 2-14.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & 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. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Gürbüz, S., & Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189-213.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2005). Multivariate data analysis (6nd Ed.) NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis (7nd Ed.). New York: Pearson Education.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *The Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Hidding, L. M., Altenburg, T. M., Mokkink, L. B., Terwee, C. B., & Chinapaw, M. J. M. (2017). Systematic review of childhood sedentary behavior questionnaires: What do we know and what is next?. *Sports Medicine*, 47(4), 677-699.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530-545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri, (5. Baskı), Asil.
- Kara Kaya, B., & Zengin Alpözgen, A. (2021). Sağlıklı yetişkinler için sedanter davranış anketinin Türkçe kültürel adaptasyonu ve güvenilirliği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 8(4), 683-690.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi (Yayınlanmamış Doktora Tezi). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir.

- Lee, T. W., & Mowday, R. T. (1987). Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover. *Academy of Management Journal*, 30, 721-743.
- Markos, S., & Sridevi M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89-96.
- Munir, F., Houdmont, J., Clemes, S., & Wilson, K. (2015). Work engagement and its association with occupational sitting time: results from the Stormont study. *BMC Public Health*, 15(1), 30. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1427-9>
- Nowak, P. F., Bożek, A., & Blukacz, M. (2019). Physical activity, sedentary behavior, and quality of life among university students. *BioMed Research International*, 9791281, 1-10.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). Psychometric theory (3rd Ed.). McGraw-Hill, Inc.
- Owen, N., Healy, G. N., Matthews, C. E., & Dunstan, D. W. (2010). Too much sitting: the population health science of sedentary behavior. *Exercise and sport sciences reviews*, 38(3), 105-113.
- Özkatar Kaya, E., Santaş, N., Yıldız, K., & Kaya, M. (2018). Sedarer olan ve olmayan bireylerin fiziksel aktivite ve yaşam tatmin düzeyleri üzerine araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(3), 89-94.
- Park, J. H., Moon, J. H., Kim, H. J., Kong, M. H., & Oh, Y. H. (2020). Sedentary lifestyle: Overview of updated evidence of potential health risks. *Korean J Fam Med*, 41(6), 365-373.
- Pronk, N. P., Martinson, B., Kessler, R. C., Beck, A. L., Simon, G. E., & Wang, P. (2004). The association between work performance and physical activity, cardiorespiratory fitness, and obesity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(1), 19-25. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000105910.69449.b7>
- Proper, K. I., Singh, A. S., van Mechelen, W., & Chinapaw, M. J. (2011). Sedentary behaviors and health outcomes among adults: A systematic review. *American Journal of Preventive Medicine*, 40(2), 174-182.
- Puig-Ribera, A., Bort-Roig, J., Giné-Garriga, M., González-Suárez, Á. M., Martínez-Lemos, I., Fortuño, J., ... & Martori, J. C. (2017). Impact of a workplace 'sit less, move more' program on efficiency-related outcomes of office employees. *BMC Public Health*, 17(1), 1-11.
- Raupp, A., Jouret, B. & Tauber, M. (2015). Sedentary lifestyle. *Pediatric and Adolescent Medicine*, 19, 53-67.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). Tutumlar ve iş tatmini, örgütsel davranış (s. 71-97), (Ed.) İnci Erdem (14. Baskı). Nobel.
- Rosenberg, D. E., Norman, G. J., Wagner, N., Patrick, K., Calfas, K. J., & Sallis, J. F. (2010). Reliability and validity of the sedentary behavior questionnaire (SBQ) for adults. *Journal of Physical Activity and Health*, 7(6), 697-705.
- Sakakibara, K., Miyanaka, D., Tokita, M., & Kawada, M. (2023). Association of work-related sedentary behavior with mental health and work engagement among Japanese white-collar and blue-collar workers. *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, 65(11), 695-702. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010123>
- Sanderson, I. (2003). Is it 'what works' that matters? Evaluation and evidence-based policy-making. *Research Papers in Education*, 18(4), 331-345.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. B., & de Jonge, J., (2001). Does work make happy? In search of the engaged worker. *De Psycholoog*, 36, 422-428.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2004). UWES utrecht work engagement scale preliminary manual. occupational health psychology unit utrecht university, Utrecht. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf. (Erişim Tarihi: 02.09.2024).

- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement what do we know and where do we go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169-185. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.002>
- Şimşek, M., Akgemci, T., & Çelik, A. (2008). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. Gazi.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Thorp, A. A., Owen, N., Neuhaus, M., & Dunstan, D. W. (2011). Sedentary behaviors and subsequent health outcomes in adults: A systematic review of longitudinal studies, 1996-2011. *American Journal of Preventive Medicine*, 41(2), 207-215.
- Tremblay, M. S., Colley, R. C., Saunders, T. J., Healy, G. N., & Owen, N. (2010). Physiological and health implications of a sedentary lifestyle. *Applied Physiology, Nutrition, and Metabolism*, 35(6), 725-740. doi:10.1139/h10-079.
- Tremblay, M. S., Aubert, S., Barnes, J. D., Saunders, T. J., Carson, V., Latimer-Cheung, A. E., ... & Chinapaw, M. J. (2017). Sedentary behavior research network (SBRN)–Terminology consensus project process and outcome. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 14(1), 1-17.
- Treuth, M. S., Hou, N., Young, D. R., & Maynard, L. M. (2005). Validity and reliability of the fels physical activity questionnaire for children. *Med Sci Sports Exerc*, 37(3), 488-495.
- Turgut T. (2010). Çalışmaya tutkunluk. (Ed.) Güler İslamoğlu (1. Baskı). Nobel.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82- 111.
- Yeşiltaş, M. D., & İmadoğlu, T. (2020). Kamu sektöründeki çalışanların etik konum algılarının makyavelizm eğilimlerinin ve işe angaje olma davranışlarının incelenmesi. *BMIJ*, 8(4), 204-239.
- Yılmaz, D. A. (2021). Sedanter davranış ve bilişsel fonksiyon. *MAltepe Tıp Dergisi*, 13(2), 74-81.

EXTENDED SUMMARY

Employees sometimes intend to leave their jobs when they think that their salary/wage expectations, or sometimes their workplace environment or promotion expectations are not met. Some employees are more enthusiastic about their jobs and work. One of the factors that causes this situation is having an active life. However, there are also employees who think about leaving their jobs due to an inactive life environment. The sedentary behavior mentioned here is the environment where the inactive lifestyle is present. In this context, this study aimed to examine the effect of sedentary behavior on the intention to leave the job and engagement in the job.

In the research, the reliability study of the Turkish version of the Sedentary Behavior Survey developed by Rosenberg et al. (2010) to measure the sedentary behavior of employees was carried out using the 22-item questionnaire conducted by Kara Kaya and Zengin Alpözgen in 2021. The statements in the questionnaire are expressed as "Not at all (1), 15 minutes or less (2), 30 minutes (3), 1 hour (4), 2 hours (5), 3 hours (6), 4 hours (6), 5 hours (7), 6 hours or more (8)".

The scale developed by Wayne et al. (1997) and adapted into Turkish by Küçükusta (2007) to measure employees' intention to leave the job has one dimension and 3 statements.

The 3-item work engagement scale developed by Schaufeli and Bakker (2004) and whose ultra-short version was developed by Bilginoğlu and Yozgat in 2019 was used to measure employees' perceptions of work engagement.

The statements in the intention to leave and work engagement questionnaire are "Strongly disagree (1), Disagree (2), Undecided (3), Agree (4), Strongly agree (5)". Likert type.

The sample of the study consists of 214 public and private institution employees in Turkey. In this study designed with a quantitative research design, data were collected with an online survey technique using easy and snowball sampling methods. Reliability, confirmatory factor analysis, correlation analysis and simple linear regression analysis were performed with the data through SPSS and AMOS programs.

The findings obtained showed that there was a negative significant effect between sedentary behavior and intention to leave, a positive significant effect between sedentary behavior and work engagement, and a negative significant effect between intention to leave and work engagement. These findings are consistent with the study examining the relationship between intention to leave and work engagement in the previous literature (Bilginoğlu and Yozgat, 2022: 8). The more an employee exhibits sedentary behavior and remains inactive, the more there will be an increase in intention to leave and a decrease in engagement with work. In this study, it was revealed that sedentary behavior does not show a direct relationship with intention to leave and work engagement. The reasons for this may include factors such as the characteristics of the work group, sectoral differences, and the lack of control over individuals' physical activity habits. However, the negative relationship between intention to leave and engagement with work has been confirmed in accordance with the literature (Erdirençlebi and Karataş, 2019: 1843). It is among the findings that high intention to leave can reduce employees' engagement levels. This finding emphasizes that businesses should focus on strategies that will increase employee commitment. In line with the research findings and the literature, the following suggestions can be made for businesses and researchers:

Encouraging Physical Activity: In order to better understand the effects of sedentary behavior on employee performance and motivation in businesses, programs should be implemented to increase employees' physical activity levels.

Policies to Reduce Intention to Leave: In order to reduce the negative effect of intention to leave on engagement with work, businesses should develop policies that will increase employee satisfaction.

Evaluation of Long-Term Effects: Longitudinal studies evaluating the long-term effects of sedentary behavior should be conducted to examine the connection between physical activity and engagement with work and, accordingly, job performance in more detail.

The limitations of the study include the fact that the sample was only conducted with public and private institution employees, the use of an online survey with a low response rate, and the reluctance of participants

to answer the surveys. In addition, the fact that the study was conducted only for a certain period of time rather than a wider period of time is among the limitations.

It is recommended that future studies should compare different professions by conducting research in different sectors, different cultural contexts and different professions, examine this three-way relationship in the context of gender, or look at the mediating or moderating effect of sedentary behavior.