

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN EMNİYET YÖNETİM
DAVRANIŞLARI ÜZERİNE ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Hüseyin Şahin ÖNSOY

Danışman

Doç. Dr. Mustafa ASLAN

İstanbul – 2024

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Hüseyin Şahin ÖNSOY

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Kişilik Özelliklerinin Emniyet Yönetim Davranışı Üzerine Etkisi

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Havacılık Yönetimi

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 28.05.2024

Sayfa Sayısı : 65

Tez : Doç. Dr. Mustafa ASLAN

Danışmanları

Dizin Terimleri : Sivil Havacılık, Emniyet Yönetimi, Kişilik Özellikleri

Türkçe Özet : Bu tez, sivil havacılık sektöründe çalışan kişilerin kişilik özelliklerinin emniyet yönetim davranışları üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Emniyet yönetimi, bir işletmenin/organizasyonun işleyişinde kritik bir öneme sahiptir ve çalışanların davranışları, işyeri güvenliği ve risk yönetimi açısından büyük önem taşır; fakat kişilik özelliklerinin bu davranışlar üzerindeki etkisi henüz tam manasıyla anlaşılamamıştır.

Farklı kişilik özelliklerinin, özellikle liderlik, iş birliği, risk algısı ve stres yönetimi gibi faktörlerin, emniyet yönetimi üzerindeki etkilerini analiz etmek bu çalışmanın ana hedefidir. Araştırmanın sonuçları, iş yeri güvenliği politikalarının geliştirilmesi ve emniyet kültürünün güçlendirilmesi için önemli

bir katkı sağlayabilir. Emniyet yönetimi alanında yapılan araştırmalara yeni bir bakış açısı getirerek iş yerlerindeki güvenliği artırmayı hedeflemektedir.

Veri toplama aracı olarak anket yönteminin kullanıldığı çalışma için toplam 203 kişiden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Beş Faktör Kişilik Modeli'ni temel alarak yaptığımız çalışmamızda sorumluluk ve duygusallık kişilik özelliklerinin emniyet davranışı üzerine anlamlı bir etkisi olduğu; fakat dışa dönüklük, deneyime açıklık ve uyumluluk kişilik özelliklerinin anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Dağıtım Listesi : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Hüseyin Şahin ÖNSOY

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN EMNİYET YÖNETİM
DAVRANIŞLARI ÜZERİNE ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Hüseyin Şahin ÖNSOY

Danışman

Doç. Dr. Mustafa ASLAN

İstanbul – 2024

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Hüseyin Şahin ÖNSOY

.../.../2024



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Hüseyin Şahin ÖNSOY'un "KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN EMNİYET YÖNETİM DAVRANIŞLARI ÜZERİNE ETKİSİ " adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İstanbul Gelişim Üniversitesi Havacılık Yönetimi ana bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

İmza

Doç. Dr. Didem RODOPLU ŞAHİN

Üye

İmza

Doç. Dr. Mustafa ASLAN

(Danışman)

Üye

İmza

Dr. Öğr. Üyesi Habibe GÜNGÖR

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2024

İmzası

Prof. Dr. İzzet Gümüş

Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu tez, sivil havacılık sektöründe çalışan kişilerin kişilik özelliklerinin emniyet yönetim davranışları üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Emniyet yönetimi, bir işletmenin/organizasyonun işleyişinde kritik bir öneme sahiptir ve çalışanların davranışları, işyeri güvenliği ve risk yönetimi açısından büyük önem taşır; fakat kişilik özelliklerinin bu davranışlar üzerindeki etkisi henüz tam manasıyla anlaşılamamıştır.

Farklı kişilik özelliklerinin, özellikle liderlik, iş birliği, risk algısı ve stres yönetimi gibi faktörlerin, emniyet yönetimi üzerindeki etkilerini analiz etmek bu çalışmanın ana hedefidir. Araştırmanın sonuçları, iş yeri güvenliği politikalarının geliştirilmesi ve emniyet kültürünün güçlendirilmesi için önemli bir katkı sağlayabilir. Emniyet yönetimi alanında yapılan araştırmalara yeni bir bakış açısı getirerek iş yerlerindeki güvenliği artırmayı hedeflemektedir.

Veri toplama aracı olarak anket yönteminin kullanıldığı çalışma için toplam 203 kişiden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Beş Faktör Kişilik Modeli'ni temel alarak yaptığımız çalışmamızda sorumluluk ve duygusallık kişilik özelliklerinin emniyet davranışı üzerine anlamlı bir etkisi olduğu; fakat dışa dönüklük, deneyime açıklık ve uyumluluk kişilik özelliklerinin anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sivil Havacılık, Emniyet Yönetimi, Kişilik Özellikleri.

SUMMARY

This thesis aims to investigate the impact of personality traits of individuals working in the civil aviation sector on safety management behaviors. Safety management holds critical importance in the operations of a business/organization, and the behaviors of employees are of significant importance for workplace safety and risk management. However, the full extent of the impact of personality traits on these behaviors has not yet been fully understood.

The main objective of this study is to analyze the effects of different personality traits, particularly leadership, collaboration, risk perception, and stress management factors, on safety management. The results of their search could contribute significantly to the development of workplace safety policies and the strengthening of safety culture. By offering a fresh perspective to research in safety management, it aims to enhance safety in workplaces.

In the research where the survey method was used as a data collection tool, data obtained from a total of 203 people were analyzed. In our study based on the Five Factor Model of Personality, personality traits such as self-control, responsibility and emotional balance have a significant effect on security behavior; However, it was concluded that the personality traits of extroversion, openness to development and agreeableness did not have a significant effect.

Keywords: Civil Aviation, Safety Management, Personality Traits.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	ii
KISALTMALAR	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
ÖNSÖZ.....	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KİŞİLİK VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

1.1. Kişilik Tanımı ve Temel Kavramlar	3
1.2. Kişilik Kuramları ve Yaklaşımlarının Sivil Havacılıkla İlişkisi	3
1.2.1. Psikanalitik yaklaşım:	3
1.2.2. Davranışçı yaklaşım:	4
1.2.3. Hümanistik yaklaşım:	5
1.2.4. Sosyal bilişsel yaklaşım:	6
1.2.5. Bütüncül yaklaşım:	7
1.3. Kişilik Özelliklerinin Sınıflandırılması.....	8
1.3.1. Beş faktör kişilik modeli:	9
1.4. Kişilik Özelliklerinin Sivil Havacılık Bağlamındaki Önemi	11
1.5. Sivil Havacılıkta Önemli Kişilik Özellikleri.....	11
1.6. Kişilik Özelliklerinin Emniyet Yönetimi ve Sivil Havacılık Performansı Üzerine Etkileri.....	13
1.7. Sivil Havacılık Sektöründe Kişilik Özelliklerinin Ölçümü ve Değerlendirilmesi	14
1.7.1. Kişilik testleri ve değerlendirme araçları:.....	15
1.7.2. Simülasyon ve roll play egzersizleri:.....	17

1.7.3. Performans değerlendirmeleri ve geri bildirim:	18
1.7.4. Psikolojik değerlendirmeler ve danışmanlık hizmetleri:	19
1.8. Sivil Havacılık Personelinin Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi ve Eğitimi:	20
1.8.1. Kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi:	20
1.8.2. Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi:	21
1.8.3. Kişisel gelişim ve iyileştirme programları:	22
1.8.4. Performans geri bildirimleri ve mentörlük:	22
1.9. Kişilik Özelliklerinin Sivil Havacılık Güvenliği ve Risk Yönetimi Açısından Rolü	23

İKİNCİ BÖLÜM

EMNİYET VE EMNİYET DAVRANIŞI

2.1. Emniyet Kavramı ve Temel İlkeler	26
2.2. Sivil Havacılıkta Emniyetin Önemi ve Tanımı	27
2.3. Emniyet Kültürü ve Örgüt Kültürü İlişkisi	28
2.4. Emniyet Davranışının Tanımı ve Önemi	29
2.5. Emniyet Davranışını Etkileyen Faktörler	30
2.6. Emniyet Davranışının Ölçümü ve Değerlendirilmesi	31
2.7. Emniyet Davranışı Geliştirme Stratejileri ve Uygulamaları	31
2.7.1. Eğitim ve bilinçlendirme programları:	32
2.7.2. Liderlik ve örnek davranışlar:	32
2.7.3. İletişim ve geribildirim mekanizmaları:	33
2.7.4. Ödüllendirme ve teşvik sistemleri:	34
2.7.5. Gözlem ve değerlendirme:	35
2.7.6. Sürdürülebilirlik ve sürekli iyileştirme:	36
2.8. Sivil Havacılık Operasyonlarında Emniyet Davranışının Rolü	37
2.9. Emniyet Davranışının İyileştirilmesi ve Sürdürülebilirliği	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Hipotezleri.....	39
3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	40
3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Veri Toplama Tekniği.....	40
3.3.1. Demografik Özellikler	40
3.4. Veri Toplama Araçları	41
3.5. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler.....	42
3.6. Bulgular.....	42
3.6.1. Ölçeklerin Faktör Analizleri ve Güvenilirlikleri	43
3.6.2. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	43
3.7. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Analizler.....	48
SONUÇ VE TARTIŞMA.....	51
KAYNAKÇA	56
EKLER.....	59
ÖZGEÇMİŞ.....	65

KISALTMALAR

n	:	Kişi Sayısı
p	:	Anlamlılık Düzeyi
r	:	Korelasyon Katsayısı
SS	:	Standart Sap
%	:	Yüzde
SHGM	:	Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü
IATA	:	International Air Transport Association
EASA	:	European Aviation Safety Agency



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Deneklerin Demografik Özellikleri.....	41
Tablo 2. Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayıları ve Yorumlama.....	43
Tablo 3. Ölçek İfadeleri ve Kısaltmaları.....	44
Tablo 4. Araştırma Modeli Ölçüm Sonuçları.....	47
Tablo 5. Ayrışma Geçerliği Sonuçları (Fornell ve Larckell Kriteri).....	48
Tablo 6. Araştırma Modeline Ait R2 Değerleri.....	48
Tablo 7. Hipotez Test Sonuçları.....	49
Tablo 8. Araştırma Modeli Hipotez Test Sonuçları.....	50

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Modeli.....39

Şekil 2. Kullanılan Ölçeklerle Oluşturulmuş Araştırma Modeli.....46



ÖNSÖZ

Sivil havacılık sektöründe 12 yıldır görev yapmanın verdiği deneyim ve bilgi birikimiyle, bu tez çalışmasını hazırlama fırsatını elde etmek benim için büyük bir memnuniyet ve gurur kaynağı olmuştur. Bu süreçte, havacılık endüstrisinin karmaşıklığını, zorluklarını ve önemini daha da derinlemesine anlama şansı buldum.

Bu tez çalışması, sivil havacılık sektöründeki kariyerim boyunca karşılaştığımız önemli bir konuyu ele almayı amaçlamaktadır: kişilik özelliklerinin emniyet yönetim davranışları üzerindeki etkisi. Uzun yıllar boyunca havacılık endüstrisinde çalışmanın bana kazandırdığı perspektif ve deneyim, bu çalışmanın oluşumunda büyük bir rol oynamıştır.

Çalışmamız, havacılık emniyeti ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılmasına ve gelecekteki havacılık güvenliği politikalarının geliştirilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Havacılık sektöründe çalışanların kişilik özelliklerinin, emniyet yönetimi üzerindeki etkilerini anlamak, güvenli bir iş ortamı oluşturmak ve sektördeki emniyet kültürünü güçlendirmek açısından hayati öneme sahiptir.

Hayatım boyunca benden desteğinin esirgememiş aileme, biricik eşim Duygu'ya, canım kızım Güneş'e tez sürecim boyunca bana verdikleri manevi destek nedeniyle çok teşekkür ederim. Çalışmanın oluşturulmasında başta danışman hocam Doç. Dr. Mustafa ASLAN olmak üzere sivil havacılık sektöründe çalışan meslektaşlarıma ve katılımcılara da teşekkür etmek isterim. Onların deneyimleri ve görüşleri, bu çalışmanın zenginleşmesine ve değer kazanmasına katkı sağlamıştır.

2024

Hüseyin Şahin ÖNSOY

GİRİŞ

Havacılık endüstrisi, modern toplumların önemli bir parçası haline gelmiştir ve sürekli olarak büyüyen bir sektördür. Bu sektör, insanların dünya genelinde seyahat etmesini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda ticaret, turizm ve kültürel etkileşim gibi alanlarda da büyük bir etkiye sahiptir. Ancak, havacılık faaliyetlerinin karmaşıklığı ve riskleri, sektörde güvenlik konusunu öncelikli hale getirmiştir.

Havacılık güvenliği, sektörün temel taşlarından biridir ve her seviyede titizlikle uygulanmalıdır. Bununla birlikte havacılık emniyeti, sadece teknik standartlar ve prosedürlerle değil, aynı zamanda personelin davranışlarıyla da yakından ilişkilidir. Bu nedenle, havacılık endüstrisinde çalışan personelin emniyet davranışları, kazaları önleme ve güvenli uçuşları sağlama konusunda kritik bir role sahiptir.

Son yıllarda, araştırmacılar ve endüstri uzmanları, havacılık emniyet davranışlarını etkileyen faktörleri anlamak ve iyileştirmek için çeşitli çalışmalar yürütmüşlerdir. Bu çalışmaların bir parçası olarak, kişilik özelliklerinin emniyet davranışı üzerindeki etkisi giderek artan bir ilgi görmektedir. Kişilik özellikleri, bireyin davranışlarını ve tepkilerini şekillendiren temel özelliklerdir ve bu nedenle, havacılık emniyeti açısından önemli bir rol oynayabilirler.

Araştırmada, belirlenen amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Dışa dönüklük kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Deneyime Açıklık kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır

H3: Uyumluluk kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır

H4: Sorumluluk kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır

H5: Duygusallık kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır

Çalışmamız, havacılık sektöründe çalışan personelin kişilik özelliklerinin emniyet davranışı üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Özellikle, yer personelinin emniyetle ilgili görevlerdeki davranışlarını ve tutumlarını anlamak ve değerlendirmek istenmektedir.



BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

1.1. Kişilik Tanımı ve Temel Kavramlar

Kişilik, bireyin davranışlarını, düşüncelerini ve duygularını belirleyen kalıplı ve sürekli özelliklerin bütünüdür. (Üzüm ve Şenol, 2019) Kişilik, çeşitli kuramlar ve yaklaşımlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmış ve açıklanmıştır. Örneğin, psikanalitik kuram, kişiliği bilinçdışı güdülerin etkisi altında şekillenen bir yapı olarak görürken, davranışçı yaklaşım ise kişiliği çevresel faktörlerin ve öğrenmenin sonucu olarak ele alır.

Sivil havacılıkla ilişkilendirildiğinde, kişilik özellikleri pilotlar, kabin ekipleri, yer işletme personelleri, hava trafik kontrolörleri gibi havacılık personelinin iş performansını ve güvenliğini etkileyebilir. Örneğin, stres altında doğru kararlar alabilme yeteneği, iş birliği yapma ve iletişim becerileri gibi kişilik özellikleri, havacılık personelinin işlerini etkili bir şekilde yapmalarını sağlayabilir.

Bu bağlamda, kişilik özelliklerinin sınıflandırılması ve değerlendirilmesi, sivil havacılıkta personel seçimi, eğitimi ve performans yönetimi için önemli bir rol oynar. Ayrıca, kişilik özelliklerinin sivil havacılık güvenliği ve risk yönetimi açısından da kritik bir rolü vardır; çünkü havacılık operasyonlarında güvenlik büyük ölçüde personelin yeteneklerine ve karar verme süreçlerine dayanmaktadır.

1.2. Kişilik Kuramları ve Yaklaşımlarının Sivil Havacılıkla İlişkisi

1.2.1. Psikanalitik yaklaşım

Psikanalitik yaklaşım, Sigmund Freud'un geliştirdiği bir kuramdır ve kişiliğin bilinçaltı süreçlerinin önemini vurgular. Bu yaklaşıma göre, kişilik içsel çatışmalar, bilinçdışı dürtüler ve savunma mekanizmalarıyla şekillenir. Freud'a göre, kişilik üç yapıdan oluşur: id, ego ve süpereo. (Ayaz, Kıyancı ve Safarov, 2019)

Sivil havacılıkla ilişkilendirildiğinde, psikanalitik yaklaşımın önemi özellikle personelin karar verme süreçleri ve stresle başa çıkma becerileri açısından ortaya çıkar. Örneğin, yer işletme personelleri gibi havacılık personelinin kriz anlarında nasıl tepki verecekleri, bilinçaltındaki dürtülerin ve savunma mekanizmalarının etkisi altında

olabilir. Bu durumda, psikanalitik kuramın sunmuş olduğu içgörü ve anlayış, personelin stres altında nasıl davrandığını anlamak ve uygun müdahaleleri yapmak için kullanılabilir.

Psikanalitik kuramın sivil havacılıkta önemli bir rol oynadığı diğer bir alan ise ekip etkileşimi ve iş birliği üzerinedir. Havacılık operasyonlarında, ekip üyeleri arasındaki uyum ve iletişim önemlidir. Psikanalitik yaklaşım, ekip dinamiklerini anlama ve ekip üyeleri arasındaki ilişkileri geliştirme konusunda bir çerçeve sunabilir; ancak psikanalitik kuramın sivil havacılıkta uygulanması bazı zorluklarla da karşılaşabilir. Özellikle, bu kuramın temelindeki bilinçdışı süreçlerin doğrudan gözlemlenememesi ve ölçülememesi, pratikte uygulanabilirliği konusunda belirsizlik yaratabilir. Bununla birlikte, psikanalitik kuramın sunmuş olduğu teorik bakış açısı, havacılık personelinin davranışlarını ve kararlarını daha derinlemesine anlama konusunda değerli bir katkı sağlayabilir.

Psikanalitik yaklaşımın sivil havacılıkla ilişkisi, personelin karar verme süreçleri, stresle başa çıkma becerileri ve ekip etkileşimi gibi önemli alanlarda incelenmeye değerdir. Bu yaklaşımın sunduğu teorik bakış açısı, havacılık endüstrisinde personel seçimi, eğitimi ve performans yönetimi gibi alanlarda uygulamalı olarak değerlendirilebilir.

1.2.2. Davranışçı yaklaşım

Davranışçı yaklaşım, kişiliği dışsal gözlemlenebilir davranışlar üzerinden anlamaya çalışır. Bu yaklaşıma göre, bireyler çevresel koşullar ve öğrenme yoluyla belirli davranış kalıplarını edinirler. Davranışçılar, özellikle ödül ve ceza gibi teşvik sistemlerinin davranışın şekillenmesinde önemli bir rol oynadığını savunurlar. Bu bağlamda, sivil havacılık operasyonlarında güvenlik, personelin doğru davranışlarını sergilemesine bağlıdır.

Sivil havacılık sektöründe, davranışçı yaklaşımın uygulanması birçok farklı boyutta önem taşır. Öncelikle, pilotlar, kabin ekipleri, yer işletme personelleri ve hava trafik kontrolörleri gibi havacılık personelleri belirli prosedürleri uygulama ve acil durumlarda başa çıkma becerileri konusunda eğitilirler. Bu eğitimler genellikle simülatorlerde gerçekleştirilir ve personelin olası senaryolara nasıl tepki vereceğini uygulamalı olarak öğrenmelerini sağlar. Davranışçı yaklaşıma göre, bu tür eğitimler,

istenilen davranış kalıplarını pekiştirme ve tekrar etme yoluyla personelin yetkinliklerini artırabilir.

Davranışçı yaklaşımın havacılık sektöründeki bir diğer önemli uygulama alanı, personelin motivasyonunu artırmak ve istenmeyen davranışları azaltmaktır. Örneğin, havayolu şirketleri, personeline güvenlik prosedürlerine uygun davranışları ödüllendirme veya takdir etme yoluna gidebilirler. Bu tür motivasyon teknikleri, personelin iş performansını artırabilir ve güvenlik bilincini pekiştirebilir. Ayrıca, olumsuz davranışların cezalandırılması da istenmeyen davranışların tekrarlanmasını önleyebilir; ancak sivil havacılık operasyonları oldukça karmaşık ve değişken olduğundan, davranışçı yaklaşımın tek başına yeterli olmadığını unutmamak önemlidir.

Bu yaklaşım, genellikle dışsal faktörleri ve gözlemlenebilir davranışları ele alırken, kişilik özelliklerini ve içsel motivasyonları göz ardı eder. Havacılık personelinin karar verme süreçleri, stresle başa çıkma becerileri ve ekip etkileşimi gibi karmaşık konuları ele alırken, daha kapsamlı bir yaklaşım gerekebilir. Bu nedenle, davranışçı yaklaşımın diğer kişilik kuramları ve yaklaşımları ile bütünleştirilerek kullanılması daha etkili sonuçlar doğurabilir.

Davranışçı yaklaşımın sivil havacılıkla ilişkisi, personelin iş performansını artırmak, güvenliğini sağlamak ve istenmeyen davranışları azaltmak için önemli bir potansiyel sunar; ancak havacılık sektöründe başarılı bir performans yönetimi ve güvenlik kültürü oluşturmak için farklı psikolojik yaklaşımların bir arada kullanılması gerekebilir. Bu, personel seçimi, eğitimi ve performans yönetimi stratejilerinin etkili bir şekilde geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

1.2.3. Hümanistik yaklaşım

Hümanistik yaklaşım, kişilik gelişiminde bireyin içsel potansiyelini ve kendini gerçekleştirme ihtiyacını vurgular. Abraham Maslow ve Carl Rogers gibi hümanistik psikologlar, kişiliğin iç deneyimler, özsaygı ve kişisel büyüme ile ilişkilendirildiğini savunurlar. Hümanist yaklaşıma göre, kişilik, bireyin kendini gerçekleştirme yolunda ilerlemesi ve potansiyelini en üst düzeyde kullanmasıyla ilişkilidir. (Şengöz, 2022)

Sivil havacılıkta çalışan personelin kişisel büyüme ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı, iş memnuniyeti ve motivasyonu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Özellikle pilotlar, kabin ekibi üyeleri ve yer işletme personeli gibi havacılık personeli, yeteneklerini en üst düzeyde kullanabildikleri ve potansiyellerini gerçekleştirebildikleri bir çalışma ortamında daha yüksek motivasyonla çalışabilirler. Bu nedenle, başarılı olan tüm havayolu şirketleri, personel gelişimi ve motivasyon programlarına önem verirler.

Hümanistik yaklaşımın sivil havacılık sektöründe uygulanması, personelin iş tatmini, performansı ve güvenliği üzerinde olumlu bir etki yaratabilir. Örneğin, havayolu şirketleri, personelin potansiyelini en üst düzeyde kullanmalarını teşvik eden ve kişisel büyüme fırsatları sunan eğitim ve gelişim programları düzenleyebilirler. Bu tür programlar, personelin kendilerini işlerine daha bağlı hissetmelerini ve daha yüksek bir iş tatmini seviyesine ulaşmalarını sağlayabilir; ancak hümanistik yaklaşımın sivil havacılık sektöründe uygulanması bazı zorluklarla da karşılaşabilir. Özellikle, operasyonel gereksinimler ve güvenlik standartları, personelin kişisel büyüme ve kendini gerçekleştirme ihtiyacını tam olarak karşılamakta sınırlayıcı olabilir. Bu nedenle, havacılık şirketleri, hümanistik prensipleri işletme gereksinimleriyle dengeleyerek personel gelişimi ve motivasyonunu desteklemek için dengeli bir yaklaşım benimsemelidirler.

Hümanistik yaklaşımın sivil havacılık sektöründe önemi, personelin iş tatmini, motivasyonu ve performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabileceği gerçeğinden gelmektedir; ancak, bu yaklaşımın başarıyla uygulanabilmesi için, havacılık şirketlerinin operasyonel gereksinimlerle uyumlu ve dengeli bir şekilde hareket etmeleri gerekmektedir. Bu sayede, personel gelişimi ve motivasyonu desteklenerek, havacılık operasyonlarının etkinliği ve güvenliği artırılabilir.

1.2.4. Sosyal bilişsel yaklaşım

Sosyal bilişsel yaklaşım, kişiliği bilişsel süreçler, sosyal etkileşimler ve öz-bilinç gibi unsurların birbirini etkileyen bir kombinasyonu olarak ele alır. Bu yaklaşım, kişilik gelişiminin içsel zihinsel süreçlerle ve dışsal etkileşimlerle bir arada şekillendiğini öne sürer. Özellikle, Albert Bandura'nın öne çıkan teorisi olan sosyal

öğrenme kuramı, bireylerin çevrelerinde gözlemledikleri davranışları model alarak ve taklit ederek öğrendiklerini savunur. (Tathioğlu, 2021)

Sosyal bilişsel yaklaşım, kişilik özelliklerinin çevresel etkileşimlerle nasıl şekillendiğine odaklanır. Sivil havacılık sektöründe, pilotlar, kabin ekipleri ve yer işletme personeli gibi havacılık personelinin arasındaki iletişim ve iş birliği, operasyonel başarı ve güvenlik için hayati öneme sahiptir. Bu bağlamda, ekip içi iletişim becerilerini güçlendirmeye yönelik eğitim programları, sosyal bilişsel yaklaşımın temel prensiplerine dayanabilir. Özellikle, ekiplerin etkileşimleri ve problem çözme süreçlerinde model alınacak davranışların gösterilmesi ve taklit edilmesi, ekip uyumunu artırabilir ve operasyonel verimliliği yükseltebilir.

Sosyal bilişsel yaklaşımın sivil havacılıkta uygulanması, personelin iş birliği ve iletişim becerilerini geliştirmek için önemli bir araç olabilir. Bu yaklaşım, havacılık personelinin sosyal etkileşimlerini ve çevresel faktörlerin etkisini anlamak ve bu etkileşimleri olumlu yönde şekillendirmek için değerli bir çerçeve sunar. Bu şekilde, ekip içi uyum ve iş birliği artırılarak operasyonel güvenlik ve verimlilik sağlanabilir.; ancak sosyal bilişsel yaklaşımın sivil havacılıkta uygulanmasında bazı zorluklarla karşılaşılabilir. Özellikle, karmaşık ve stresli operasyonel ortamlarda, çevresel etkileşimlerin yönetilmesi ve olumlu davranışların teşvik edilmesi zor olabilir. Bu nedenle, sosyal bilişsel yaklaşımın uygulanmasında dikkatli bir planlama ve etkili bir eğitim stratejisi gerekebilir.

1.2.5. Bütüncül yaklaşım

Bütüncül yaklaşım, kişiliği geniş bir perspektiften ele alır ve biyolojik, psikolojik, sosyal ve kültürel faktörlerin etkileşimini vurgular. Bu yaklaşıma göre, kişilik bir bütün olarak ele alınmalı ve çeşitli faktörlerin etkisi göz önünde bulundurulmalıdır.

Bütüncül yaklaşım, sivil havacılık sektöründe ve yer işletme personeli üzerindeki etkilerini değerlendirirken biyolojik, psikolojik, sosyal ve kültürel faktörlerin etkileşimini göz önünde bulundurur. Sivil havacılık sektöründe çalışanlar, günlük operasyonlarında hem fiziksel hem de zihinsel olarak yüksek bir performans sergilemek zorundadır. Bu bağlamda, bireylerin kişilik özellikleri, çalışma tarzları,

stresle başa çıkma mekanizmaları ve iletişim becerileri gibi psikolojik faktörler önemlidir.

Biyolojik faktörler, bireylerin fiziksel sağlığı, uyku düzeni ve stres toleransı gibi unsurları içerir. Örneğin, sivil havacılık personelinin uzun saatler boyunca görev yapması ve zaman dilimlerinde değişiklik yapması, uyku düzenlerini etkileyebilir ve performanslarını olumsuz yönde etkileyebilir.

Psikolojik faktörler, bireylerin motivasyon seviyeleri, stres yönetimi becerileri ve karar alma yetenekleri gibi unsurları kapsar. Sivil havacılık personelinin karar alma süreçlerindeki doğrulukları hem kendi güvenlikleri hem de yolcuların güvenliği açısından hayati öneme sahiptir. Bu nedenle, stres altında doğru kararlar verebilmek için etkili stres yönetimi becerilerine sahip olmak önemlidir.

Sosyal faktörler, ekip çalışması becerileri, iletişim yetenekleri ve iş birliği yetenekleri gibi unsurları içerir. Sivil havacılık operasyonları genellikle bir ekip çalışması gerektirir ve ekip üyelerinin etkili bir şekilde iletişim kurması ve iş birliği yapması önemlidir.

Kültürel faktörler ise, farklı kültürel geçmişlere sahip olan personelin, farklı normlar, değerler ve iletişim tarzlarına sahip olabileceği gerçeğini vurgular. Bu, birlikte çalışma ortamlarında anlayış ve uyumu artırmak için kültürel duyarlılığın önemli olduğunu gösterir.

Bütüncül yaklaşım, sivil havacılık sektöründe çalışan personelin kişilik özelliklerini anlamak ve yönetmek için geniş bir perspektif sunar. Bu yaklaşım, personelin daha iyi bir çalışma ortamında ve daha güvenli operasyonlarda başarılı olmasını desteklemek için biyolojik, psikolojik, sosyal ve kültürel faktörlerin etkileşimini dikkate alır.

1.3. Kişilik Özelliklerinin Sınıflandırılması

Kişilik özelliklerinin sınıflandırılması, bireylerin davranışlarını, düşüncelerini ve duygularını belirli kategorilere veya gruplara ayırma işlemidir. Bu sınıflandırma, kişilik psikolojisi alanında bireyleri daha iyi anlamak ve tanımlamak için yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir. Genellikle kişilik özelliklerinin sınıflandırılması için çeşitli model ve sistemler geliştirilmiştir. Bu sınıflamada faktör analizi, beş faktör kişilik

modeli, tipolojik yaklaşım, teorik yaklaşımlara göre sınıflandırma gibi yöntemler kullanılır

Faktör Analizi, genellikle kişilik özelliklerini belirli faktörler altında gruplandırmak için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Örneğin, Eysenck'in kişilik modeli, kişilik özelliklerini üç ana faktör altında sınıflandırır: dışadönüklük, içedönüklük ve psikotizm. (Taymur , Türkçapar, 2012)

Beş Faktör Kişilik Modeli, kişilik özelliklerini beş temel boyut altında sınıflandırır: Dışa dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk, sorumluluk, duygusallık. Bu model, genellikle kişilik özelliklerini açıklamak ve tanımlamak için yaygın olarak kabul edilir (Gerber, Huber, Doherty, & Dowling, 2011)

Tipolojik yaklaşım, kişilik özelliklerini belirli tipler veya kategoriler altında sınıflandırır. Örneğin, Sheldon'un somatotip teorisi, bireyleri endomorfik, mezomorfik ve ektomorfik tipler olarak sınıflandırır. (Okutan, 2010)

Bazı teorik yaklaşımlar, kişilik özelliklerini belirli psikolojik süreçler veya yapılar temelinde sınıflandırır. Örneğin, Freud'un psikanalitik teorisi, kişilik özelliklerini id, ego ve süperegö gibi içsel yapılar üzerinden sınıflandırır.

1.3.1. Beş faktör kişilik modeli

Kişilik, bireyin karakteristik davranış örüntülerinin ve duygusal tepkilerinin bir bütünüdür. Her bireyin kişiliği, genellikle belirli özelliklerin kombinasyonu ile tanımlanır. Bu özellikler, insan davranışını etkileyen ve birbirleriyle ilişkili olan belirli özelliklerdir. Bu anlamda, her bireyin kendine özgü bir kişilik yapısı vardır; ancak genel olarak bazı benzer özelliklere sahip olabilirler. Beş faktör kişilik modeli, bu ortak özellikleri beş ana boyutta sınıflandırır: Bu özellikler: dışa dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk, sorumluluk ve duygusallıktır. Bu beş faktör, bir kişinin davranışlarını, tercihlerini ve tutumlarını anlamamıza yardımcı olur. Bu faktörlerin emniyet kültürüne etkisi şu şekilde olabilir:

1.3.1.1. Dışa dönüklük

Yüksek dışa dönüklük, kişilerin sosyal etkileşimlerde bulunmaya, ekip çalışmasına ve iletişime daha meyilli olmalarını sağlar. Bu durum, işyerinde açık iletişim, iş birliği ve bilgi paylaşımını teşvik eder. Dışa dönük kişiler ve liderler, iş

yerindeki insanları bir araya getirerek güvenliği ve emniyet kültürünü geliştirebilirler. Ayrıca, çalışanların sorunlarını çözmek ve fikirlerini ifade etmek için daha rahat hissetmelerini sağlayabilirler.

1.3.1.2. Deneyime Açıklık

Deneyime açıklık, yeniliklere ve değişikliklere karşı daha olumlu bir tutumu ifade eder. Bu özellik, işyerinde sürekli iyileştirme ve yenilikçilik için bir zemin oluşturabilir. İş yerinde deneyime açık bireyler, güvenliği geliştirmek için yeni teknolojileri veya yöntemleri daha çabuk kabul edebilirler. Aynı zamanda, risklerin ve potansiyel tehlikelerin farkına varmak ve onlara karşı önlemler almak konusunda daha esnek olabilirler.

1.3.1.3. Uyumluluk

Uyumluluk, iş yerinde uyumlu ve iş birlikçi bir atmosferin oluşmasına katkıda bulunur. Bu, çalışanların birbirlerine destek olmalarını ve empati göstermelerini teşvik eder. Uyumlu kişiler, çalışanlar arasında birlik ve dayanışma duygusunu güçlendirerek emniyet kültürünü güçlendirebilirler. Ayrıca, uyumluluk, iş yerindeki çatışmaları çözmek ve olumlu bir çalışma ortamı sağlamak için önemlidir.

1.3.1.4.Sorumluluk

Yüksek sorumluluk düzeyine sahip olanlar genellikle disiplinli, düzenli ve güvenilirlerdir. Bu özellikler, iş yerindeki güvenlik prosedürlerine ve kurallarına uyumu teşvik eder. Sorumlu bireyler, işyerinde güvenliği ciddiye alır ve kurallara uymak için çaba gösterirler. Bu durum iş yerinde riskleri azaltabilir ve emniyet kültürünü güçlendirebilir.

1.3.1.5. Duygusallık

Düşük duygusallık düzeyine sahip olanlar genellikle daha duygusal olarak dengelidirler ve stresle daha iyi başa çıkarlar. Bu durum kişileri iş yerinde daha dikkatli ve odaklanmış bir yaklaşımı teşvik edebilir. Düşük duygusallık, iş yerinde stresi azaltabilir ve çalışanların daha güvenli ve kontrollü bir şekilde hareket etmelerine yardımcı olabilir. Bu durum da güçlü bir emniyet kültürü oluşmasına katkı sağlayabilir.

1.4. Kişilik Özelliklerinin Sivil Havacılık Bağlamındaki Önemi

Kişilik özelliklerinin sivil havacılık bağlamındaki önemi oldukça büyüktür; çünkü havacılık operasyonlarında güvenlik, verimlilik ve başarı doğrudan personelin davranışlarına ve yeteneklerine bağlıdır. Karar verme ve stresle başa çıkma, iletişim ve iş birliği, dikkat ve odaklanma, risk algısı ve güven farkındalığı gibi etkenler tüm süreçleri etkisi altına almaktadır.

Pilotlar, kabin ekipleri, hava trafik kontrolörleri, yer işletme personelleri gibi havacılık personelleri, sık sık stresli ve karar alma gerektiren durumlarla karşılaşır. Doğru kararlar almak, hızlı düşünme ve stres altında sakin kalmak gerektirir. Bu nedenle, kişilik özellikleri, personelin bu tür durumlarla nasıl başa çıktığını ve etkili kararlar alıp alamayacağını belirlemede kritik bir rol oynar. (Çoban ve Bükeç, 2021)

Havacılık operasyonları, birçok farklı ekip ve personel arasında koordinasyon gerektirir. Pilotlar, kabin ekibi üyeleri, hava trafik kontrolörleri ve yer hizmetleri personeli arasında etkili iletişim ve iş birliği, operasyonların başarısı ve güvenliği için hayati önem taşır. Bu nedenle, kişilik özellikleri, personelin iletişim becerileri, empati ve ekip çalışması yetenekleri açısından değerlendirilir.

Havacılık personeli, uzun süreler boyunca dikkatlerini ve odaklanma yeteneklerini korumak zorundadır. Özellikle pilotlar ve hava trafik kontrolörleri, uçuş sırasında ve yoğun trafikte sürekli dikkat gerektiren görevlerle karşılaşır. Kişilik özellikleri, bireylerin dikkat ve odaklanma kapasitesini, dolayısıyla operasyonların güvenliğini etkiler.

Havacılık operasyonlarında güvenlik her zaman önceliklidir. Kişilik özellikleri, bireylerin risk algısı, güvenlik farkındalığı ve riskli durumlara karşı duyarlılık düzeyini belirler. Bu nedenle, personelin güvenlik odaklı davranışları ve riskli durumlara nasıl tepki verdikleri, havacılık operasyonlarının güvenliği için kritik öneme sahiptir.

1.5. Sivil Havacılıkta Önemli Kişilik Özellikleri

Sivil havacılık sektöründe yer işletme personelinin rolü, havaalanlarında operasyonel süreçlerin düzenli ve güvenli bir şekilde yürütülmesini sağlamaktır. Bu kapsamlı sorumluluklar, belirli kişilik özelliklerinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Dikkat ve detay odaklılık, stres yönetimi, ekip çalışması becerileri, karar verme

yeteneği, güvenlik farkındalığı ve disiplin gibi özellikler, yer işletme personelinin etkili performansını ve güvenliğini sağlamak için kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, yer işletme çalışanlarının kişilik özelliklerinin, sivil havacılık operasyonlarının sorunsuz ve güvenli bir şekilde yürütülmesinde hayati bir rol oynadığı vurgulanmaktadır.

Dikkat ve detay odaklılık kısmını ele alacak olursak; yer işletme çalışanları, apron ve terminal gibi yoğun alanlarda görev yaparlar ve bu alanlarda dikkat dağınıklığı veya detayların gözden kaçması ciddi güvenlik risklerine yol açabilir. Dolayısıyla, yer işletme personelinin dikkatli olması ve detaylara odaklanabilmesi önemlidir.

Stres yönetimi ve esneklikte ise yer işletme personeli, uçuşların zamanında kalkması ve iniş yapması için sık sık değişen koşullarla karşılaşabilirler. Uçuş gecikmeleri, acil durumlar veya operasyonel sorunlar stresli durumlar yaratabilir. Bu nedenle, personelin stresle başa çıkma becerileri ve esnekliği önemlidir.

Ekip alışması ve iletişim kısmında yer işletme çalışanları, apron yöneticileri, yer işletme görevlileri ve yer hizmetleri personeli gibi farklı ekiplerle birlikte çalışırlar. Ekip içi iletişim ve iş birliği, uçuşların düzenli ve güvenli bir şekilde gerçekleştirilmesi için kritiktir. Bu nedenle, yer işletme personelinin iyi iletişim becerilerine ve ekip çalışması yeteneklerine sahip olması önemlidir.

Karar verme ve sorun çözme konusunda yer işletme çalışanları, operasyon sırasında beklenmedik sorunlarla karşılaşabilirler. Uçuş gecikmeleri, bagaj kayıpları veya ekipman arızaları gibi durumlarla başa çıkabilmek için hızlı kararlar almak ve etkili bir şekilde sorunları çözmek gerekebilir.

Güvenlik farkındalığı ve disiplin için yer işletme personeli, apron ve terminalde güvenlik prosedürlerini sıkı bir şekilde uygulamalı ve takip etmelidir. Bagaj işlemleri, uçağa yakıt ikmali ve yolcu taşıma gibi işlemler sırasında güvenlik standartlarına uyum çok önemlidir. Bu nedenle, yer işletme personelinin güvenlik farkındalığı yüksek olmalı ve disiplinli bir şekilde prosedürlere uyması gerekmektedir.

1.6. Kişilik Özelliklerinin Emniyet Yönetimi ve Sivil Havacılık Performansı Üzerine Etkileri

Kişilik özellikleri, sivil havacılıkta emniyet yönetimi ve performansı üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir. Sivil havacılık endüstrisi, güvenlik ve performansın sağlanması açısından personelin kişilik özelliklerini dikkate alır ve bu özelliklere yönelik eğitim ve yönetim stratejileri geliştirir.

Havacılık endüstrisinde güvenlik, her zaman öncelikli bir konudur ve personelin bu konuda gösterdiği davranışlar, emniyet yönetimini belirleyici bir şekilde etkiler. Kişilik özellikleri, bireylerin risk algısı, stresle başa çıkma yetenekleri, karar verme süreçleri ve iletişim becerileri gibi faktörler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Birinci olarak, risk algısı ve güvenlik farkındalığı ele alınabilir. Kişilik özellikleri, bireylerin çevresel tehlikeleri tanıma ve bunlara karşı uygun tepkiler verme yetenekleri üzerinde etkilidir. Daha dikkatli ve risklere karşı daha duyarlı olan bireyler, havacılık operasyonlarında daha güvenli bir şekilde çalışabilirler. Örneğin, bir apron görevlisi apronda çalışırken, dikkatli ve risklere karşı duyarlı olması, uçak manevralarını izlerken olası tehlikeleri fark etmesini ve buna göre hareket etmesini sağlar.

İkinci olarak, stresle başa çıkma yeteneği üzerinde durulabilir. Havacılık operasyonları sık sık stresli durumlarla karşılaşabilir ve personelin bu durumlarla etkili bir şekilde başa çıkabilmesi önemlidir. Kişilik özellikleri, bireylerin stresle başa çıkma stratejilerini ve stres altında aldıkları kararların doğruluğunu etkiler. Özellikle pilotlar, hava trafik kontrolörleri, yer personeli gibi kritik pozisyonlardaki personelin, stres altında sakin kalma ve doğru kararlar alma yetenekleri, emniyet ve güvenlik açısından kritik önem taşır. (Afacan, 2015)

Karar verme yeteneği de emniyet yönetimi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Havacılık operasyonlarında doğru kararlar almak, güvenliği ve performansı doğrudan etkiler. Kişilik özellikleri, bireylerin riskleri değerlendirme yeteneklerini, alternatifler arasında seçim yapma ve sonuçlarını değerlendirme becerilerini şekillendirir. Bu nedenle, pilotlar ve diğer personelin, doğru ve hızlı kararlar alabilmeleri için gerekli olan karar verme yetenekleri, kişilik özellikleri tarafından belirlenebilir.

İletişim becerileri ve iş birliği yetenekleri de emniyet yönetimi açısından kritik öneme sahiptir. Havacılık operasyonları, birçok farklı ekip ve personel arasında koordinasyon gerektirir. İyi iletişim becerilerine sahip ve ekip içinde uyumlu çalışabilen bireyler, operasyonların daha verimli ve güvenli bir şekilde yürütülmesine katkı sağlarlar. Ayrıca, açık iletişim, emniyet bilgilerinin etkili bir şekilde paylaşılmasını ve operasyonların sorunsuz bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlar

Sivil havacılık endüstrisi, personelin kişilik özelliklerini dikkate alarak eğitim ve yönetim stratejilerini şekillendirir. Uygun kişilik özelliklerine sahip personel, güvenli ve verimli operasyonların sağlanmasında önemli bir rol oynar. Öte yandan, uygun olmayan kişilik özelliklerine sahip personel, operasyonlarda risklerin artmasına ve güvenliğin azalmasına neden olabilir. Bu nedenle, havacılık endüstrisi, personelin kişilik özelliklerini değerlendirme ve geliştirme konusunda sürekli olarak çaba göstermektedir. Kişilik özelliklerinin emniyet yönetimi ve performans üzerindeki etkileri, sivil havacılık endüstrisinde sürekli olarak incelenmekte ve değerlendirilmektedir. Bu sayede, havacılık operasyonlarının güvenliği ve verimliliği sürekli olarak artırılmaktadır.

1.7. Sivil Havacılık Sektöründe Kişilik Özelliklerinin Ölçümü ve Değerlendirilmesi

Kişilik kavramının ne olduğu hakkında kabul görmüş ve kesin bir tanım olmadığı gibi, kişilik özelliklerini ölçmek için çok sayıda kişilik ölçeği bulunmaktadır. (Yelboğa, 2006)

Sivil havacılık sektöründe kişilik özelliklerinin ölçümü ve değerlendirilmesi, personelin iş başarısı, operasyonel güvenlik ve performans açısından kritik öneme sahiptir. Bu süreç, aday seçimi, eğitim programları ve mevcut personelin performansının değerlendirilmesi gibi çeşitli alanlarda kullanılır.

Sivil havacılık sektöründe, kişilik özelliklerinin ölçümü ve değerlendirilmesi, havayolu şirketlerinin personel seçimi, eğitim programları ve mevcut personelin performansının değerlendirilmesi gibi çeşitli alanlarda kritik bir rol oynar. Bu süreçler, havacılık operasyonlarının etkinliği, güvenliği ve sürdürülebilirliği açısından hayati öneme sahiptir.

Sivil havacılık şirketleri, havacılık personeli olarak görev yapacak adayları seçerken, belirli kişilik özelliklerini göz önünde bulundururlar. Bu süreçte, adayların stresle başa çıkma yetenekleri, iletişim becerileri, takım çalışmasına yatkınlıkları, karar alma yetenekleri ve liderlik potansiyelleri gibi faktörler değerlendirilir. Havacılık operasyonlarında, özellikle uçuş ekipleri arasında güvenli ve etkili iletişim çok önemlidir. Bu nedenle, adayların bu becerilere sahip olup olmadığı titizlikle incelenir ve değerlendirilir.

Sivil havacılık sektöründe çalışan personelin eğitimi, kişilik özelliklerinin değerlendirilmesiyle şekillendirilir. Özellikle, pilotlar ve kabin ekibi üyeleri gibi havacılık personelinin stresli ve karmaşık durumlarla başa çıkma yeteneklerini geliştirmeye yönelik eğitimler düzenlenir. Bu eğitimlerde, kişilik özelliklerine dayalı simülasyonlar ve senaryolar kullanılarak personelin tepkileri ve karar alma süreçleri gözlemlenir ve değerlendirilir. Bu sayede, personelin operasyonel güvenlik ve etkinliği artırılmış olur.

Sivil havacılık şirketleri, mevcut personelin performansını düzenli olarak değerlendirir ve gelişimlerini destekler. Bu değerlendirme sürecinde, kişilik özellikleri de önemli bir rol oynar. Personelin iş başarısı, liderlik potansiyeli, iletişim becerileri ve ekip çalışmasına katkısı gibi faktörler, kişilik özelliklerinin değerlendirilmesiyle belirlenir. Bu sayede, şirketler personelin güçlü yönlerini belirleyerek onları daha etkin bir şekilde kullanabilir ve gelişim alanlarını tespit ederek destekleyebilir.

Sivil havacılık sektöründe kişilik özelliklerinin ölçümü ve değerlendirilmesi, havacılık operasyonlarının etkinliği, güvenliği ve sürdürülebilirliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu süreçler, aday seçimi, eğitim programları ve mevcut personelin performansının değerlendirilmesi gibi çeşitli alanlarda kullanılarak havacılık operasyonlarının etkinliği ve güvenliği artırılmış olur.

1.7.1. Kişilik testleri ve değerlendirme araçları

Sivil havacılık sektöründe, kişilik özelliklerini ölçmek için çeşitli standartlaştırılmış testler ve değerlendirme araçları kullanılır. Bu araçlar genellikle psikologlar veya insan kaynakları profesyonelleri tarafından yönetilir ve adayların belirli kişilik özellikleri ve becerileri hakkında bilgi sağlar. Bu testler, adayların dikkat ve odaklanma yetenekleri, stresle başa çıkma stratejileri, iletişim becerileri, karar

verme yetenekleri ve iş birliği becerileri gibi önemli alanlarda değerlendirilmesine yardımcı olur.

Sivil havacılık sektöründe, kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla çeşitli standartlaştırılmış testler ve değerlendirme araçları kullanılmaktadır. Bu araçlar genellikle psikologlar veya insan kaynakları profesyonelleri tarafından yönetilir ve adayların belirli kişilik özellikleri ve yetenekleri hakkında kapsamlı bilgi sağlar. Bu testler, adayların dikkat ve konsantrasyon seviyeleri, stresle başa çıkma stratejileri, iletişim becerileri, karar verme yetenekleri ve ekip çalışması becerileri gibi önemli alanlarda değerlendirilmesine yardımcı olur.

Bu değerlendirme araçları genellikle çeşitli psikolojik testler, anket formları, simülasyonlar ve davranışsal gözlem tekniklerini içerir. Örneğin, kişilik envanterleri ve öz-değerlendirme formları, adayların kişilik özelliklerini ölçmek için yaygın olarak kullanılan araçlardır. Bu testler, adayların ne tür bir iş ortamında başarılı olabileceklerini belirlemeye ve havacılık operasyonlarında gereken özellikleri değerlendirmeye yardımcı olur.

Ayrıca, simülasyonlar ve davranışsal gözlem teknikleri, adayların gerçek dünya senaryolarında nasıl davranacaklarını değerlendirmek için kullanılır. Bu teknikler, adayların stres altında nasıl tepki vereceklerini, kriz yönetimi becerilerini ve iş birliği yeteneklerini gözlemlemeye olanak tanır. Bu şekilde, sivil havacılık sektöründe çalışacak olan adayların uygunluğu ve yetkinlikleri hakkında daha sağlam bir değerlendirme yapılabilir.

Tüm bu değerlendirme araçları, sivil havacılık sektöründe çalışacak olan personelin uygunluğunu ve güvenliğini sağlamak amacıyla titizlikle kullanılır. Adayların kişilik özelliklerinin ve yeteneklerinin doğru bir şekilde değerlendirilmesi, havacılık operasyonlarının etkinliği ve güvenliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu nedenle, bu araçların doğru bir şekilde uygulanması ve yorumlanması, sektörün başarılı ve güvenilir bir şekilde işlemlerini sağlamak için hayati öneme sahiptir.

1.7.2. Simülasyon ve roll play egzersizleri

Diğer bir ismi “benzetim” de olan simülasyonlar, gerçekte var olabilecek görevlerin, ilişkilerin, fenomenlerin, ekipmanların, davranışların ya da bazı bilişsel aktivitelerin taklit edilmesi olarak tanımlanabilir. (Gürol, Akpınar ve Apay, 2016)

Sivil havacılık eğitiminde, simülasyonlar ve rol yapma egzersizleri, adayların pratik becerilerini değerlendirmek için yaygın olarak kullanılır. Bu egzersizler, adayların kriz durumlarında nasıl tepki verdiklerini, iletişim ve iş birliği becerilerini, karar verme süreçlerini ve stresle başa çıkma yeteneklerini gözlemlemek için kullanılabilir. Bu egzersizler, adayların gerçek dünya senaryolarına benzer koşullarda performanslarını değerlendirmeye olanak tanır.

Simülasyonlar, adaylara havacılık operasyonları sırasında karşılaşılabilecekleri çeşitli senaryoları interaktif bir ortamda deneyimleme fırsatı sunar. Örneğin, motor arızası, kötü hava koşulları veya acil iniş gibi olaylar simüle edilerek adayların bu tür zorlu durumlarla nasıl başa çıkacaklarını ölçmek ve değerlendirmek mümkün olur. Bu simülasyonlar, adayların hızlı karar verme yeteneklerini, kriz yönetimi becerilerini ve kritik durumlarda sergiledikleri liderlik kabiliyetlerini test etmek için son derece etkili bir araç olarak kullanılır.

Öte yandan, rol oynama egzersizleri adaylara belirli rollerde davranışlarını sergileme fırsatı sunar. Bu egzersizler, bir uçuş ekibindeki pilot, kaptan veya kabin ekibi üyesi gibi farklı pozisyonları canlandırmak suretiyle adayların iletişim ve iş birliği yeteneklerini değerlendirmek için ideal bir ortam sağlar. Adaylar, belirli senaryolara uygun olarak rollerini üstlenir ve gerçek hayattaki durumlara benzer koşullarda nasıl hareket ettiklerini sergilerler.

Bu simülasyon ve rol oynama egzersizleri, sivil havacılık eğitiminde etkileşimli bir öğrenme ortamı sağlayarak teorik bilgilerin pratik deneyimlerle birleştirilmesine olanak tanır. Bu şekilde, adaylar gerçek operasyonlarda karşılaşılabilecekleri zorluklara hazırlanır ve gerektiğinde doğru tepkileri verebilme yeteneklerini geliştirirler. Sonuç olarak, sivil havacılık sektöründe çalışacak olan personelin etkinliği, güvenliği ve profesyonelliği, simülasyon ve rol oynama egzersizleri sayesinde artırılmış olur.

1.7.3. Performans değerlendirmeleri ve geri bildirim

Performans değerlendirmenin asıl amacı örgüt işleyişinin geliştirilmesi ve örgütün amaçlarına ulaşma derecesinin artırılmasıdır. Başka bir anlamda performans değerlendirme çalışmalarının özünde; planlanan performansın sağlanması ve geliştirilmesi için gerekirse örgütün iyileştirilmesi, geliştirilmesi vardır. Çağdaş örgüt anlayışı da örgütlerin çevresel değişikliklere göre sürekli olarak kendilerini yenilemelerini ve uyarlamalarını gerektirmektedir. (Yılmaz, 2005)

Mevcut personelin performansını değerlendirmek ve geliştirmek için düzenli performans değerlendirmeleri ve geri bildirim süreçleri uygulanır. Bu değerlendirmeler, belirli hedeflere ulaşma, operasyonel güvenlik standartlarını karşılama ve etkili iletişim ve iş birliği gösterme gibi alanlarda personelin başarısını ölçmek için kullanılır. Ayrıca, personelin güçlü yönlerini vurgulamak ve gelişim alanlarını belirlemek için de kullanılır.

Sivil havacılık sektöründe, mevcut personelin performansını sürekli olarak değerlendirmek ve geliştirmek amacıyla düzenli performans değerlendirmeleri ve geri bildirim süreçleri titizlikle uygulanır. Bu değerlendirmeler, personelin belirlenen hedeflere ne ölçüde ulaştığını, operasyonel güvenlik standartlarını ne kadar başarılı bir şekilde karşıladığını ve etkili iletişim ve iş birliği becerilerini ne derecede sergilediğini ölçmek için kullanılır. Ayrıca, bu süreçler personelin güçlü yönlerini vurgulamak ve gelişim alanlarını belirlemek için de son derece önemlidir.

Performans değerlendirmeleri genellikle belirli dönemlerde, örneğin yıllık olarak veya belirli operasyonel olaylar ardından yapılır. Bu değerlendirmeler hem bireysel performans değerlendirmek hem de organizasyonel hedeflere ne ölçüde katkı sağlandığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilir. Değerlendirme sürecinde, belirlenmiş performans ölçütleri ve standartlarına dayalı olarak objektif bir şekilde personelin yetkinlikleri, davranışları ve başarıları incelenir.

Geri bildirim süreçleri ise, performans değerlendirmelerinin ayrılmaz bir parçasıdır. Değerlendirme sonuçlarına dayalı olarak, personelin güçlü yönleri vurgulanır ve gelişim alanları belirlenir. Bu geri bildirimler, bireylerin kariyerlerini ilerletmeleri ve potansiyellerini maksimize etmeleri için yol gösterici bir rol oynar. Ayrıca, olumlu geri bildirimler personelin motivasyonunu artırırken, gelişim

alanlarına odaklanarak performanslarını iyileştirmeleri için teşvik edici bir ortam sağlar.

1.7.4. Psikolojik değerlendirmeler ve danışmanlık hizmetleri

Sivil havacılıkta çalışanlar için psikolojik değerlendirmeler ve danışmanlık hizmetleri sunulabilir. Bu hizmetler, personelin stresle başa çıkma stratejilerini geliştirmesine, iletişim becerilerini güçlendirmesine ve kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemesine yardımcı olur. Ayrıca, psikolojik değerlendirmeler, personelin işyerindeki stres düzeylerini belirlemek ve uygun destek ve kaynakları sağlamak için kullanılabilir.

Sivil havacılık sektöründe faaliyet gösteren personelin sağlıklı bir çalışma ortamında etkin bir şekilde performans göstermelerini sağlamak için psikolojik değerlendirmeler ve danışmanlık hizmetleri sunulmaktadır. Bu hizmetler, personelin iş yaşamındaki zorluklarla başa çıkma becerilerini artırmaya, duygusal zekalarını geliştirmeye ve kişisel-profesyonel gelişimlerini desteklemeye yönelik kapsamlı bir yaklaşım sunar.

Psikolojik değerlendirmeler, nitelikli uzmanlar tarafından yürütülen çeşitli teknikler kullanılarak gerçekleştirilir. Bireyler, kişisel mülakatlar, psikometrik testler ve öz değerlendirme araçları gibi araçlarla değerlendirilirler. Bu süreç, personelin duygusal durumunu, stresle başa çıkma stratejilerini, iletişim becerilerini ve iş yerindeki performansını anlamak için derinlemesine bir analiz sağlar.

Danışmanlık hizmetleri ise, bu değerlendirmelerin sonuçlarına dayanarak bireylere kişisel olarak uyarlanmış destek sunar. Nitelikli danışmanlar, bireylerin iş yaşamındaki stres, iş ilişkileri veya kariyer gelişimi gibi konularda karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olur. Aynı zamanda, danışmanlar, personelin motivasyonunu artırmak, performanslarını iyileştirmek ve iş yerindeki uyumu sağlamak için stratejiler geliştirirler.

Sivil havacılık sektöründe sunulan psikolojik değerlendirmeler ve danışmanlık hizmetleri, çalışanların hem kişisel hem de profesyonel gelişimlerini destekleyerek iş verimliliğini ve iş tatminini artırır. Bu hizmetler, personelin duygusal ve zihinsel

sağlığını korumaya yönelik kritik bir rol oynar ve sektördeki başarıyı sürdürülebilir kılmaya yardımcı olur.

1.8. Sivil Havacılık Personelinin Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi ve Eğitimi

Sivil havacılık personelinin kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi ve eğitimi, emniyet, performans ve müşteri memnuniyeti gibi kritik unsurları optimize etmek için önemlidir. Bu süreç, personelin güçlü yönlerini belirlemek, gelişim alanlarını tanımlamak ve eğitim ihtiyaçlarını belirlemek için kullanılır.

Kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi, personelin iş performansını etkileyen temel unsurları anlamak ve yönetmek için kritik bir araçtır. Bu değerlendirme genellikle çeşitli psikometrik testler, kişilik envanterleri ve davranışsal mülakatlar gibi teknikler kullanılarak gerçekleştirilir. Değerlendirme sonuçları, personelin güçlü yönlerini ve gelişim gereken alanlarını belirleyerek, uygun eğitim ve gelişim programlarının tasarlanmasına rehberlik eder.

Eğitim, personelin sahip olduğu yetenekleri ve becerileri geliştirmek, işlerini daha verimli bir şekilde yapmalarını sağlamak ve kritik durumlarda etkili kararlar almalarına yardımcı olmak için hayati bir rol oynar. Bu eğitimler genellikle uçuş simülatörleri, kriz yönetimi kursları, iletişim becerileri geliştirme seminerleri ve liderlik eğitimleri gibi çeşitli formatlarda sunulur. Bu şekilde, personel hem teknik hem de insani becerilerini geliştirerek, sivil havacılık operasyonlarının güvenliğini ve verimliliğini artırır.

Sivil havacılık personelinin kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi ve eğitimi, sektördeki başarıyı ve güvenliğini sağlamak için hayati bir öneme sahiptir. Bu süreçler, personelin bireysel olarak ve ekip olarak performansını optimize etmeye yardımcı olurken, aynı zamanda havacılık endüstrisinin rekabetçi ve sürdürülebilir bir şekilde gelişmesine katkı sağlar.

1.8.1. Kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi

Sivil havacılık endüstrisinde çalışan personelin kişilik özellikleri, emniyet, performans ve işyeri uyumu gibi faktörler üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Bu nedenle, personelin kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi, işe alım sürecinin önemli bir parçasıdır. Kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi genellikle standartlaştırılmış

testler, mülakatlar ve gözlem yöntemleri kullanılarak yapılır. Bu değerlendirme süreci, adayların işle ilgili becerileri, stresle başa çıkma yetenekleri, iş birliği becerileri ve iletişim yetenekleri gibi önemli alanlarda değerlendirilmesine yardımcı olur.

Sivil havacılık endüstrisindeki iş pozisyonları, genellikle yüksek stres seviyeleri ve hızlı karar alma gerektiren durumlarla karakterizedir. Bu nedenle, adayların kişilik özellikleri, operasyonel başarı ve güvenlik açısından kritik öneme sahiptir. Örneğin, bir pilotun stres altında doğru kararlar alabilme yeteneği, mürettebat üyelerinin iş birliği yapma ve etkili iletişim kurma becerileri ve yer hizmetleri personelinin güvenlik protokollerine uyum sağlama yeteneği gibi özellikler, havacılık operasyonlarının başarısını ve güvenliğini doğrudan etkiler. (Kaynak ve Yaslıdağ, 2023)

Kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi aynı zamanda, personelin işyeri kültürüne uyum sağlama ve ekip içi ilişkilerde etkin olma yeteneklerini belirlemede de önemlidir. İyi bir işyeri uyumu, personelin motivasyonunu artırabilir, iş memnuniyetini ve verimliliği artırabilir ve dolayısıyla şirketin genel başarısına katkıda bulunabilir. Bu nedenle, kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi, personelin uzun vadeli başarısı ve şirketin performansı açısından hayati bir öneme sahiptir.

1.8.2. Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi

Kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi, personelin eğitim ihtiyaçlarını belirlemeye yardımcı olur. Değerlendirme sonuçlarına dayanarak, personelin güçlü yönleri vurgulanırken, gelişim alanları tanımlanır. Bu bilgiler, personelin eğitim programlarının planlanması ve uygulanmasında rehberlik eder.

Personelin sahip olduğu yeteneklerin ve gelişim alanlarının belirlenmesi, onların potansiyelini maksimum düzeyde kullanabilmeleri için önemlidir. Bu bilgiler, eğitim programlarının kişiselleştirilmesi ve ihtiyaçlara uygun hale getirilmesi sürecinde temel oluşturur. Böylece, personel hem mesleki hem de kişisel olarak gelişme fırsatı bulabilir.

Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi sürecinde, teknik eğitimlerin yanı sıra kişisel gelişim odaklı programlara da dikkat edilir. Bu programlar, liderlik becerileri, iletişim yetenekleri ve problem çözme becerileri gibi kritik yetkinliklerin geliştirilmesine

odaklanır. Bu sayede, personel işlerini daha etkili bir şekilde yerine getirebilir ve iş birliği içinde çalışma yeteneklerini artırabilir.

Sonuç olarak, kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi, personelin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde kritik bir rol oynar. Doğru eğitim programlarının planlanması ve uygulanması, personelin yeteneklerini geliştirme ve iş performansını artırma açısından büyük öneme sahiptir. Bu şekilde, sivil havacılık endüstrisindeki personel, değişen ve gelişen gereksinimlere uygun olarak eğitilir ve sektördeki başarı ve güvenlik standartları sürdürülebilir bir şekilde korunur.

1.8.3. Kişisel gelişim ve iyileştirme programları

Sivil havacılık şirketleri genellikle personelin kişisel gelişimini teşvik etmek için çeşitli programlar sunar. Bu programlar, personelin kişilik özelliklerini geliştirmeye ve işyerinde daha etkili olmalarını sağlamaya odaklanır.

Programlar, personelin iş ortamında daha yetkin ve etkili bir şekilde faaliyet gösterebilmesi için gerekli olan becerileri geliştirmeyi amaçlar. Liderlik becerilerinin geliştirilmesi, etkili iletişim stratejilerinin öğretilmesi, stres yönetimi tekniklerinin uygulanması, takım çalışması becerilerinin güçlendirilmesi ve kariyer planlaması gibi çeşitli konuları kapsayan bu programlar, katılımcıların kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklerken aynı zamanda şirketin başarısına da katkıda bulunmayı hedefler.

Bu programlar, personelin iş performansını artırmakla kalmaz, aynı zamanda işyerindeki iş birliğini ve takım ruhunu da güçlendirir. Katılımcılar, bu programlar sayesinde kendilerini daha iyi tanıma fırsatı bulur ve güçlü yönlerini daha iyi kullanarak kariyerlerinde ilerleme sağlarlar. Ayrıca, bu tür programlar çalışanların motivasyonunu artırır ve iş yerinde daha olumlu bir çalışma ortamı oluşturur. Sonuç olarak, bu kişisel gelişim ve iyileştirme programları, sivil havacılık sektöründeki çalışanların hem bireysel hem de kurumsal hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olur ve sektördeki başarıyı artırmaya yönelik hayati bir rol oynar.

1.8.4. Performans geri bildirimleri ve mentörlük

Personelin kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi sürecinde, düzenli olarak performans geri bildirimleri ve mentorluk hizmetleri sunulur. Bu geri bildirimler,

personelin güçlü yönlerini vurgulamak, gelişim alanlarını belirlemek ve hedeflere ulaşmalarına yardımcı olmak için kullanılır. Ayrıca, mentorluk programları, deneyimli çalışanların daha yeni çalışanlara rehberlik etmesini ve onların kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemesini sağlar.

Mentörlük terimi genel anlamda bir kişinin bilgi ve tecrübesini paylaşarak diğerinin gelişimine destek olduğu bir gelişim süreci olarak ifade edilebilir. (Kuzu, Kahraman ve Odabaşı, 2012)

Kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi sürecinde, düzenli olarak sunulan performans geri bildirimleri ve mentörlük hizmetleri, çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerinde hayati bir rol oynar. Bu geri bildirimler, çalışanların güçlü yönlerini tanımlamalarına ve gelişim alanlarını belirlemelerine yardımcı olurken, mentörlük programları ise deneyimli çalışanların tecrübelerini paylaşarak yeni çalışanların kariyerlerini desteklemelerini sağlar.

Performans geri bildirimleri, çalışanların kendilerini objektif bir şekilde değerlendirmelerine ve kariyer hedeflerine odaklanmalarına yardımcı olur. Bu sayede, çalışanlar güçlü yönlerini daha da geliştirirken, zayıf yönlerini iyileştirmek için stratejiler geliştirebilirler. Mentörlük hizmetleri ise, deneyimli çalışanların rehberliği sayesinde yeni çalışanlar sektördeki en iyi uygulamaları öğrenir ve kariyerlerini daha etkili bir şekilde yönlendirirler.

Bu programlar, çalışanların iş yerindeki performanslarını artırmanın yanı sıra, şirket içindeki iş birliğini ve bilgi paylaşımını da teşvik eder. Sonuç olarak, performans geri bildirimleri ve mentörlük hizmetleri, sivil havacılık sektöründeki personelin sürekli olarak gelişimini destekleyerek şirketin başarısına olumlu katkıda bulunur.

1.9. Kişilik Özelliklerinin Sivil Havacılık Güvenliği ve Risk Yönetimi Açısından Rolü

Havacılık endüstrisi, personelin kişilik özelliklerini dikkate alarak operasyonel güvenliği sağlamak ve riskleri minimize etmek için çeşitli stratejiler geliştirir. Bireylerin risk algısı ve güvenlik farkındalığı, kişilik özelliklerine bağlı olarak şekillenir. Dikkatli ve risklere karşı duyarlı olan bireyler, tehlikeleri daha iyi tanıyabilir ve bu durumlara uygun önlemler alabilirler. Özellikle sivil havacılık operasyonlarında, doğru kararlar hızla alınmalıdır. Bu noktada kişilik özellikleri, bireylerin karar verme

süreçlerini etkiler. Stres altında sakin kalmak ve etkili bir şekilde tepki vermek, güvenlik krizlerinin yönetilmesinde kritik öneme sahiptir. İyi bir ekip çalışması ve etkili iletişim, havacılık operasyonlarında başarı için temel unsurlardandır.

Kişilik özellikleri, bireylerin iş birliği ve iletişim becerilerini şekillendirir ve bu da güvenlik standartlarının uygulanması ve kriz durumlarında etkili bir şekilde tepki verilmesi için gereklidir. Bu nedenle, sivil havacılık endüstrisi personelin kişilik özelliklerini dikkate alarak eğitim ve yönetim süreçlerini şekillendirir ve operasyonel güvenliği ve risk yönetimini optimize etmeye çalışır.

Sivil havacılık endüstrisi, operasyonel güvenliği sağlamak ve riskleri minimize etmek için geniş kapsamlı stratejiler geliştirmektedir. Bu stratejilerin temelinde, personelin kişilik özelliklerinin dikkate alınması ve değerlendirilmesi hayati bir rol oynamaktadır. Bireylerin risk algısı, güvenlik farkındalığı ve kriz yönetimi becerileri, kişilik özelliklerine bağlı olarak şekillenir. Özellikle sivil havacılık operasyonlarında, doğru ve hızlı kararlar alınması gerekmektedir; bu nedenle, personelin kişilik özellikleri, karar verme süreçlerini belirlemede önemlidir.

Kişilik özelliklerinin, havacılık personelinin stresle başa çıkma yetenekleri üzerinde de etkisi büyüktür. Stres altında sakin kalmak ve etkili bir şekilde tepki vermek, güvenlik krizlerinin yönetilmesinde kritik bir rol oynar. Ayrıca, iş birliği ve iletişim becerileri de havacılık operasyonlarının başarısı için temel unsurlardır. Kişilik özellikleri, bireylerin ekip içinde nasıl çalıştıklarını ve iletişim kurduklarını şekillendirir; bu da güvenlik standartlarının uygulanması ve kriz durumlarında etkili bir şekilde hareket etmenin önemini artırır.

Sivil havacılık endüstrisi, personelin kişilik özelliklerini değerlendirerek eğitim ve yönetim süreçlerini şekillendirir. Personelin eğitiminde, kriz yönetimi, stresle başa çıkma, iletişim ve liderlik gibi becerilere odaklanılır ve bu becerilerin geliştirilmesi teşvik edilir. Ayrıca, personelin görev dağılımı ve ekip oluşturma süreçleri, kişilik özelliklerine uygun bir şekilde planlanır ve bu da operasyonel güvenlik ve risk yönetimini optimize etmeye yardımcı olur.

Sivil havacılık sektöründe personelin kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi, güvenlik standartlarının artırılması ve risklerin azaltılması için kritik öneme sahiptir. Bu değerlendirme süreci, işe alım sürecinden başlayarak personelin kariyeri boyunca

devam eder. Kişilik özelliklerinin doğru bir şekilde değerlendirilmesi, havacılık endüstrisindeki personelin etkinliğini ve performansını artırırken, aynı zamanda güvenlik ve risk yönetimi açısından da önemli bir rol oynar. Bu nedenle, sivil havacılık şirketleri personelin kişilik özelliklerine yönelik dikkatli bir yaklaşım benimsemekte ve sürekli olarak değerlendirme ve eğitim programları geliştirmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

EMNİYET VE EMNİYET DAVRANIŞI

2.1. Emniyet Kavramı ve Temel İlkeler

Emniyet, sivil havacılıkta temel bir kavramdır ve operasyonların güvenli ve güvenilir bir şekilde yürütülmesini sağlamak için hayati öneme sahiptir.

Emniyet kavramı dendiğinde akla her tür potansiyel tehlikeden uzak olma hali ya da bu tehlikelerin doğurduğu risklerin kontrol altında olduğu haller gelmektedir. (Uyar, 2019)

Havacılık emniyeti dendiğinde de ilk etapta “sıfır kaza ve kırım” olarak algılanması ve ilk bakışta bu hedefin büyük ölçüde tutturulduğunun düşünülmesi mümkündür. Bu hedefler ulaşılması için emniyetle ilgili tüm kurallar, havacılık endüstrisindeki tüm paydaşlar tarafından titizlikle uygulanır ve operasyonel risklerin minimize edilmesini amaçlar. Emniyet, güvenlik standartlarının, yönetmeliklerin ve prosedürlerin sıkı bir şekilde uygulanmasıyla sağlanır ve sürekli olarak gözden geçirilir ve iyileştirilir. Sivil havacılıkta emniyet, yolcu ve personel güvenliğini sağlamanın yanı sıra, çevresel koruma ve operasyonel etkinlik gibi diğer önemli faktörleri de içerir. Bu nedenle, sivil havacılık endüstrisinde emniyet, operasyonel mükemmeliyetin temel taşıdır ve sürekli olarak gözetilmesi ve geliştirilmesi gereken bir önceliktir.

Sivil havacılık, modern toplumun hayatında önemli bir role sahip olan ve büyük ölçüde insanların hareketliliğini sağlayan kritik bir endüstridir; ancak bu endüstri, yalnızca hedeflenen noktaya güvenli ve güvenilir bir şekilde yolcu taşımakla kalmaz, aynı zamanda çeşitli tehlikelerle başa çıkarak emniyeti sağlama sorumluluğunu da taşır. Emniyet, sivil havacılığın en temel kavramlarından biridir ve operasyonların güvenli ve güvenilir bir şekilde yürütülmesi için kritik öneme sahiptir.

Sivil havacılıkta emniyet, önceden alınan önlemler ve uygulamaların bir bütünüdür ve herhangi bir kaza veya olayın meydana gelmesini engellemeyi amaçlar. Bu önlemler, havacılık endüstrisindeki tüm paydaşlar tarafından titizlikle uygulanır ve operasyonel risklerin minimize edilmesine yönelik stratejileri içerir. Güvenlik

standartlarının ve yönetmeliklerin sıkı bir şekilde uygulanması, emniyetin sağlanmasında temel bir rol oynar ve sürekli olarak gözden geçirilir ve iyileştirilir.

Sivil havacılıkta emniyet sadece yolcu ve personel güvenliğini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda çevresel koruma ve operasyonel etkinlik gibi diğer önemli faktörleri de içerir. Bu nedenle, emniyet kavramı geniş bir perspektiften ele alınmalıdır ve operasyonel mükemmeliyetin temel taşı olarak kabul edilmelidir.

Emniyetin temel ilkeleri arasında risklerin tanımlanması, değerlendirilmesi ve yönetilmesi, güvenlik kültürünün oluşturulması ve sürdürülmesi, eğitim ve sürekli öğrenme süreçlerinin teşvik edilmesi ve etkili iletişim stratejilerinin benimsenmesi gibi unsurlar yer alır. Bu ilkeler, sivil havacılıkta emniyetin sağlanmasında esastır ve endüstrinin başarısını belirleyen önemli faktörlerdir.

2.2. Sivil Havacılıkta Emniyetin Önemi ve Tanımı

Hava taşımacılığı devamlı bir gelişim halindedir. Havacılık, emniyet kavramıyla ilgili diğer ulaşım şekillerine göre nispeten daha iyi bir geçmişe sahip olmasına rağmen kamusal algı ve kavrayış emniyetle ilişkili olması nedeniyle kamuoyu daha çok havacılıktaki kazalar üzerine odaklanmış durumdadır.

Sivil havacılıkta emniyet, operasyonların güvenli ve güvenilir bir şekilde yürütülmesini sağlamak için kritik bir öneme sahiptir. Bu, herhangi bir kaza veya olayın meydana gelmeden önce alınan önlemler ve süreçlerin bütünüdür. Emniyet, havayolu şirketleri, havaalanları, hava trafik kontrol kuruluşları ve yer işletme çalışanları gibi havacılık paydaşları tarafından titizlikle uygulanır ve denetlenir. Bu süreçte, sıkı standartlar, yönetmelikler ve prosedürler belirlenir ve sürekli olarak gözden geçirilir ve iyileştirilir.

Emniyet, personel ve yolcu güvenliğinin yanı sıra çevresel koruma ve operasyonel etkinlik gibi diğer önemli konuları da içerir. Yer işletme çalışanları, emniyet standartlarına sıkı bir şekilde uymak ve sürekli olarak emniyet kültürünü geliştirmek için çaba gösterirler. Bu, güvenli ve güvenilir havacılık operasyonlarının devamlılığını sağlamak için kritik öneme sahiptir. Dolayısıyla, yer işletme çalışanları da sivil havacılıkta emniyetin sağlanması sürecinde önemli bir rol oynarlar.

Sivil havacılık, insanların hızlı ve güvenli bir şekilde seyahat etmelerini sağlayan modern bir endüstridir. Ancak, bu endüstri, genellikle karmaşık ve riskli bir ortamda faaliyet gösterir. Bu nedenle, sivil havacılıkta emniyet kavramı, tüm operasyonların güvenli ve güvenilir bir şekilde yürütülmesini sağlamak için kritik bir öneme sahiptir. Emniyet, sadece havayolu şirketleri veya havaalanları için değil, aynı zamanda hava trafik kontrol kuruluşları ve yer işletme çalışanları gibi tüm havacılık paydaşları için de hayati bir gerekliliktir.

Sivil havacılıkta emniyet, herhangi bir kaza veya olayın meydana gelmeden önce alınan önlemler ve süreçlerin bütünü olarak tanımlanabilir. Bu önlemler, genellikle sıkı standartlar, yönetmelikler ve prosedürler şeklinde belirlenir ve uygulanır. Havacılık endüstrisindeki tüm paydaşlar, bu emniyet önlemlerine titizlikle uyar ve sürekli olarak denetler. Ayrıca, bu süreçte, belirlenen standartlar ve prosedürler sürekli olarak gözden geçirilir ve iyileştirilir, böylece operasyonel riskler minimize edilir.

Sivil havacılıkta emniyet sadece personel ve yolcu güvenliğini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda çevresel koruma ve operasyonel etkinlik gibi diğer önemli konuları da içerir. Yer işletme çalışanları, bu emniyet standartlarına sıkı bir şekilde uymakla yükümlüdürler ve emniyet kültürünün sürekli olarak geliştirilmesine katkıda bulunurlar. Bu, güvenli ve güvenilir havacılık operasyonlarının devamlılığını sağlamak için kritik bir öneme sahiptir ve havacılık endüstrisinde emniyetin sağlanması sürecinde önemli bir rol oynarlar.

Sonuç olarak, sivil havacılıkta emniyet, operasyonların güvenli ve güvenilir bir şekilde yürütülmesi için vazgeçilmez bir gerekliliktir. Bu kavram, havacılık endüstrisinin tüm paydaşları için öncelikli bir konudur ve sürekli olarak gözetilmesi ve geliştirilmesi gereken bir hayati öneme sahiptir. Bu sayede, insanların havacılıkla ilgili seyahatlerinden en yüksek düzeyde güvenlik ve güvenilirlik sağlanabilir.

2.3. Emniyet Kültürü ve Örgüt Kültürü İlişkisi

Emniyete ilişkin paylaşılan tutum, değer, inanış ve uygulamalar emniyet kültürünün ana etkenleridir. Emniyet kültürü, iş kazalarının önlenmesinde üzerinde önemle durulan olgudur. (Ustaömer ve Şengür, 2020)

Emniyet kültürü, bir organizasyonun emniyet değerlerini, inançlarını ve davranışlarını şekillendiren ortak bir anlayış ve paylaşılan bir bilinç düzeyidir. Örgüt kültürü ise, bir organizasyonun çalışma tarzını, değerlerini, normlarını ve paylaşılan inançlarını tanımlayan genel bir yapıdır. Emniyet kültürü ve örgüt kültürü arasında yakın bir ilişki vardır çünkü organizasyonun kültürü, emniyet kültürünü büyük ölçüde etkiler ve belirler.

Sivil havacılıkta, emniyet kültürü ve örgüt kültürü arasındaki ilişki, havayolu şirketleri, havaalanları ve diğer havacılık kuruluşlarının operasyonlarını yönlendiren temel bir dinamiktir. Bir organizasyonun örgüt kültürü, çalışanların emniyetle ilgili davranışlarını ve kararlarını etkiler. Örneğin, örgütün liderlik tarzı, emniyetin öncelikli bir değer olup olmadığını belirler. Ayrıca, iş birliği ve iletişim gibi örgüt kültürü unsurları, emniyet kültürünü güçlendirebilir veya zayıflatabilir.

Emniyet kültürü, örgüt kültürünün bir parçası olarak kabul edilir ve örgütün diğer unsurlarıyla birlikte şekillenir. Bir organizasyonun emniyet kültürünü güçlendirmek için, liderlikten başlayarak tüm seviyelerde sürekli bir çaba gereklidir. Bu çaba, emniyetin öneminin vurgulanması, açık iletişim kanallarının sağlanması, personelin katılımının teşvik edilmesi ve emniyetle ilgili olumlu davranışların ödüllendirilmesi gibi yöntemlerle desteklenebilir. Sonuç olarak, sivil havacılıkta emniyet kültürü ve örgüt kültürü arasındaki sağlam ilişki, güvenli ve güvenilir havacılık operasyonlarının sürdürülebilirliği için temel bir öneme sahiptir.

2.4. Emniyet Davranışının Tanımı ve Önemi

Emniyet davranışı, iş yerinde meydana gelebilecek kaza ve olayları önlemede temel etkenler olarak görülen emniyet kurallarını ve faaliyetlerini destekleyen tüm davranışlar olarak ifade edilebilir. Bu, emniyetin önemi ve gerekliliği hakkında farkındalığın yanı sıra, güvenli çalışma ortamının oluşturulması ve korunmasına yönelik olarak belirlenen kuralların ve prosedürlerin titizlikle uygulanması anlamına gelir. Sivil havacılıkta, emniyet davranışı, havayolu şirketleri, havaalanları ve diğer havacılık kuruluşlarında çalışanların emniyetle ilgili kararları ve eylemleri üzerindeki etkilerini kapsar.

Emniyet davranışı, havacılık endüstrisinde kritik bir öneme sahiptir; çünkü güvenlik her şeyden önce gelir. Havacılık operasyonlarında meydana gelebilecek hatalar veya ihmaller ciddi sonuçlara yol açabilir. Bu nedenle, emniyet davranışının teşvik edilmesi ve desteklenmesi, kaza ve olayların önlenmesinde hayati bir rol oynar. Örgütler, personellerinin emniyet kültürünü benimsemesini teşvik etmek ve güvenli çalışma alışkanlıklarını geliştirmek için çeşitli stratejiler ve programlar geliştirirler.

Ayrıca, emniyet davranışı sadece iş yerindeki güvenliği etkilemekle kalmaz, aynı zamanda işletmenin genel performansını da etkiler. Emniyet odaklı bir kültür, iş verimliliğini artırabilir, personel memnuniyetini yükseltebilir ve işletmenin itibarını güçlendirebilir. Bu nedenle, sivil havacılıkta emniyet davranışının teşvik edilmesi, organizasyonların uzun vadeli başarısı için kritik bir unsurdur.

2.5. Emniyet Davranışını Etkileyen Faktörler

Emniyet davranışını etkileyen birçok faktör vardır ve bu faktörler, bireylerin emniyetle ilgili tutumlarını, davranışlarını ve uygulamalarını belirler. Sivil havacılık bağlamında, emniyet davranışını etkileyen önemli faktörler arasında liderlik tutumu, eğitim ve bilinçlendirme, iş yükü ve stres, ödüllendirme ve ceza sistemi, iletişim ve ikna gibi faktörler bulunmaktadır.

Liderlik tutumu, organizasyon liderlerinin emniyet konusundaki tutumu ve önceliği, çalışanların emniyet davranışlarını etkiler. Liderlerin emniyeti destekleyen ve teşvik eden bir yaklaşım benimsemesi, personelin emniyet odaklı davranışlarını artırabilir.

Eğitim ve bilinçlendirme, çalışanların emniyet konusunda eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi, doğru davranışların benimsenmesine ve emniyet kültürünün gelişmesine yardımcı olur. Eğitim programları, emniyet kurallarının ve prosedürlerinin anlaşılmasını ve uygulanmasını destekler.

Yüksek iş yükü ve stres, çalışanların dikkatini dağıtabilir ve hatalı kararlar almasına neden olabilir. Bu da emniyet davranışını olumsuz etkileyebilir. Organizasyonlar, iş yükünü dengelemek ve stresi azaltmak için uygun önlemler almalıdır.

Ödüllendirme ve ceza sistemi faktörü için emniyet odaklı davranışların teşvik edilmesi için ödüllendirme ve ceza sistemleri önemlidir. Olumlu emniyet davranışları ödüllendirilirken, kurallara uymayan davranışlar ise uygun şekilde cezalandırılmalıdır.

İletişim ve ikna, organizasyon içinde açık ve etkili iletişim, çalışanların emniyet konusundaki farkındalığını artırır ve doğru davranışları teşvik eder. İkna edici iletişim teknikleri, emniyet kültürünün benimsenmesini ve sürdürülmesini destekler.

2.6. Emniyet Davranışının Ölçümü ve Değerlendirilmesi

Emniyet davranışının ölçümü ve değerlendirilmesi, bir organizasyondaki emniyet kültürünün gücünü ve etkinliğini anlamak için önemli bir adımdır. Bu süreç, emniyet performansının belirlenmesi, iyileştirme alanlarının tanımlanması ve gelecekteki stratejilerin geliştirilmesi için kritik veriler sağlar.

Sivil havacılıkta, emniyet davranışının ölçülmesi genellikle çeşitli yöntemler aracılığıyla gerçekleştirilir. Bu yöntemler arasında gözlem, anketler, röportajlar, emniyet göstergeleri ve olay raporlamaları gibi araçlar bulunur. Gözlem, organizasyon içindeki emniyet davranışlarını doğrudan gözlemleyerek değerlendirme yapmayı içerirken, anketler ve röportajlar çalışanların emniyet algısı ve tutumları hakkında bilgi toplamak için kullanılır. Emniyet göstergeleri ise belirli emniyet performans ölçütlerini izlemek için kullanılır ve olay raporlamaları, meydana gelen kaza ve olayların incelenmesi ve bunlardan ders çıkarılması için önemli bir kaynaktır.

Elde edilen veriler, organizasyonun emniyet performansını değerlendirmek ve iyileştirme gerektiren alanları belirlemek için analiz edilir. Bu değerlendirme süreci, organizasyonun emniyet kültürünü güçlendirmek ve güvenli çalışma ortamını sürdürmek için stratejik kararlar almak için önemli bir temel oluşturur.

2.7. Emniyet Davranışı Geliştirme Stratejileri ve Uygulamaları

Sivil havacılıkta, emniyet davranışının geliştirilmesi süreci, güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması ve emniyet kültürünün güçlendirilmesi için çeşitli stratejiler ve uygulamalar içerir.

2.7.1. Eğitim ve bilinçlendirme programları

Organizasyonlar, çalışanların emniyet konusundaki farkındalığını artırmak ve doğru davranışları teşvik etmek için eğitim ve bilinçlendirme programları düzenler. Bu programlar, emniyet kuralları, prosedürleri ve risk yönetimi konularında eğitim içerir.

Eğitim ve bilinçlendirme programları, sivil havacılık endüstrisinde emniyetin sağlanması ve korunması için temel bir stratejidir. Bu programlar, çalışanların emniyet konusundaki farkındalığını artırmak, doğru davranışları teşvik etmek ve riskleri minimize etmek için tasarlanmıştır. Organizasyonlar, bu programlar aracılığıyla personelin emniyet kuralları, prosedürleri ve risk yönetimi konularında eğitilmesini sağlarlar.

Eğitim ve bilinçlendirme programları, genellikle çeşitli formatlarda sunulur ve çalışanların ihtiyaçlarına uygun olarak özelleştirilebilir. Bu programlar, yazılı materyaller, seminerler, eğitim videoları, interaktif oturumlar ve simülasyonlar gibi çeşitli öğrenme araçlarını içerebilir. Ayrıca, bu programlar genellikle düzenli aralıklarla tekrarlanır ve güncellenir, böylece personelin bilgisi ve farkındalığı sürekli olarak taze tutulur.

Eğitim ve bilinçlendirme programlarının amacı, çalışanların emniyet konusundaki bilgi düzeyini artırmak ve bu bilgiyi günlük iş uygulamalarına entegre etmelerine yardımcı olmaktır. Bu programlar, personelin emniyetle ilgili riskleri tanımasını, doğru önlemleri almasını ve olası tehlikeleri önlemesini sağlar. Ayrıca, bu programlar, çalışanların emniyet kültürüne katkıda bulunmalarını teşvik eder ve emniyetin sadece bir görev değil, bir yaşam tarzı olduğu fikrini pekiştirir.

2.7.2. Liderlik ve örnek davranışlar

Liderlerin emniyet konusundaki tutumu ve davranışları, çalışanların emniyet davranışlarını doğrudan etkiler. Organizasyon liderleri, emniyetin öncelikli bir değer olduğunu vurgulamalı ve emniyet odaklı davranışlar sergilemelidir.

Liderlik ve örnek davranışlar, sivil havacılık endüstrisinde emniyet kültürünün oluşturulmasında kritik bir rol oynar. Liderlerin emniyet konusundaki tutumu ve davranışları, çalışanların emniyet davranışlarını doğrudan etkiler. Organizasyon

liderleri, emniyetin öncelikli bir değer olduğunu vurgulamalı ve emniyet odaklı davranışlar sergilemelidir.

Liderler, emniyet konusundaki tutumlarını ve değerlerini açıkça ifade etmeli ve çalışanlara emniyetin önemini sürekli olarak hatırlatmalıdır. Bu, liderlerin emniyet kültürünün gelişiminde kilit bir rol oynamalarını sağlar ve çalışanların emniyetle ilgili konulara daha fazla önem vermelerini teşvik eder.

Örnek davranışlar, liderlerin emniyetle ilgili olarak gösterdiği tutum, davranış ve kararlarını içerir. Liderler, emniyet prosedürlerine uygun olarak çalışmalı, riskli durumlarda doğru kararları almalı ve çalışanlara emniyet odaklı bir çalışma ortamı sağlamalıdır. Bu şekilde liderler, çalışanlara emniyetle ilgili doğru modeli sunarlar ve emniyet kültürünün güçlenmesine katkıda bulunurlar.

Ayrıca, liderler emniyetle ilgili olarak açık bir iletişim ortamı sağlamalı ve çalışanların emniyetle ilgili endişelerini rahatça paylaşabilecekleri bir ortam yaratmalıdır. Bu, çalışanların emniyetle ilgili konularda sessiz kalmaktan çekinmemelerini ve potansiyel riskleri bildirmelerini teşvik eder.

2.7.3. İletişim ve geribildirim mekanizmaları

İletişim: herhangi bir bilgiyi başkalarıyla paylaşmadır. İletişim, havacılık operasyonlarının en önemli parçalarından biridir. Sosyal, ekonomik ve teknolojik yeterliklerin neredeyse tamamı etkili iletişime bağlıdır. (Ergül, 2013)

Açık iletişim kanalları ve etkili geribildirim mekanizmaları, çalışanların emniyetle ilgili endişelerini paylaşmalarını ve sorunları rapor etmelerini teşvik eder. Bu, hızlı müdahale ve sorunların çözülmesini sağlar.

İletişim ve geri bildirim mekanizmaları, sivil havacılık endüstrisinde emniyet kültürünün güçlendirilmesinde önemli bir role sahiptir. Açık iletişim kanalları ve etkili geri bildirim mekanizmaları, çalışanların emniyetle ilgili endişelerini paylaşmalarını ve sorunları rapor etmelerini teşvik eder. Bu, hızlı müdahale ve sorunların çözülmesini sağlar.

İletişim kanalları, çalışanların emniyetle ilgili konuları üst yönetim veya ilgili birimlere iletebilecekleri mekanizmaları içerir. Bu kanallar, açık bir iletişim ortamı oluşturarak çalışanların emniyetle ilgili endişelerini rahatça ifade etmelerini sağlar.

Ayrıca, iletişim kanalları, çalışanların emniyet konusundaki fikirlerini, önerilerini ve geri bildirimlerini paylaşmalarına olanak tanır.

Geri bildirim mekanizmaları ise, çalışanların emniyetle ilgili sorunları veya riskleri rapor etmelerine ve bu konularda geri bildirim alabilmelerine olanak tanır. Bu mekanizmalar, çalışanların emniyetle ilgili endişelerini belirtmelerini ve potansiyel riskleri bildirmelerini teşvik eder. Ayrıca, geri bildirim mekanizmaları, raporlanan sorunların hızlı bir şekilde ele alınmasını ve çözülmesini sağlar.

Bu mekanizmaların etkin bir şekilde kullanılması, sivil havacılık endüstrisinde emniyet kültürünün güçlenmesine ve operasyonel risklerin minimize edilmesine yardımcı olur. Açık iletişim kanalları ve etkili geri bildirim mekanizmaları, çalışanların emniyetle ilgili konularda sessiz kalmaktan çekinmemelerini ve potansiyel riskleri zamanında bildirmelerini sağlar. Bu da sivil havacılık operasyonlarının güvenli ve güvenilir bir şekilde yürütülmesine katkıda bulunur.

2.7.4. Ödüllendirme ve teşvik sistemleri

Emniyet odaklı davranışların teşvik edilmesi için ödüllendirme ve teşvik sistemleri kurulur. Olumlu emniyet davranışları sergileyen çalışanlar ödüllendirilirken, kurallara uymayan davranışlar uygun şekilde ele alınır.

Ödüllendirme ve teşvik sistemleri, sivil havacılık endüstrisinde emniyet kültürünün desteklenmesinde önemli bir rol oynar. Bu sistemler, emniyet odaklı davranışların teşvik edilmesi ve ödüllendirilmesi için tasarlanmıştır. Olumlu emniyet davranışları sergileyen çalışanlar ödüllendirilirken, kurallara uymayan davranışlar ise uygun şekilde ele alınır.

Ödüllendirme ve teşvik sistemleri, çalışanları emniyetle ilgili konularda motive etmek ve olumlu davranışları teşvik etmek için kullanılır. (Sucu, 2020) Bu sistemler, çalışanların emniyet odaklı davranışlar sergilemelerini teşvik ederek, emniyet kültürünün güçlenmesine katkıda bulunur. Örneğin, emniyet eğitimlerine katılımı tamamlayan veya emniyetle ilgili başarılar gösteren çalışanlar ödüllendirilebilir.

Ödüllendirme ve teşvik sistemleri, çalışanların motivasyonunu artırırken, aynı zamanda emniyet odaklı davranışların yaygınlaşmasına da yardımcı olur. Çalışanlar, ödüller ve teşviklerle ödüllendirildikçe, emniyetle ilgili kurallara uymaya daha istekli

olurlar ve olumlu davranışları sürdürmeye teşvik edilirler; ancak ödüllendirme ve teşvik sistemlerinin etkili olabilmesi için adil ve tutarlı bir şekilde uygulanması önemlidir. Ayrıca, kurallara uymayan davranışların da uygun şekilde ele alınması ve gerekli düzeltici önlemlerin alınması gerekir. Bu, emniyet kültürünün güçlenmesine ve sivil havacılık operasyonlarının güvenliğinin sağlanmasına yardımcı olur.

Ödüllendirme ve teşvik sistemleri, sivil havacılık endüstrisinde emniyet kültürünün desteklenmesinde önemli bir araçtır. Bu sistemler, çalışanları emniyet odaklı davranışlar sergilemeye teşvik ederken, kurallara uymayan davranışların da ele alınmasına yardımcı olur. Bu şekilde, sivil havacılık operasyonlarının güvenliği ve güvenilirliği artırılır.

2.7.5. Gözlem ve değerlendirme

Organizasyonlar, emniyet davranışlarını gözlemleyerek ve değerlendirerek iyileştirme alanlarını belirler. Bu, operasyonel süreçlerde ve güvenlik prosedürlerinde gerekli düzeltici önlemlerin alınmasını sağlar.

Gözlem ve değerlendirme, sivil havacılık endüstrisinde emniyetin sağlanması ve sürekli iyileştirilmesi için kritik bir süreçtir. Organizasyonlar, emniyet davranışlarını gözlemleyerek ve değerlendirerek operasyonel süreçlerde ve güvenlik prosedürlerinde iyileştirme alanlarını belirler.

Bu süreç, organizasyonların emniyet performansını izlemesini ve değerlendirmesini sağlar. Emniyet davranışları, operasyonel süreçlerin her aşamasında gözlemlenir ve belirlenmiş standartlara uygunluğu değerlendirilir. Bu gözlem ve değerlendirme süreci, operasyonel faaliyetlerin güvenli ve güvenilir bir şekilde yürütülmesini sağlamak için hayati öneme sahiptir.

Gözlem ve değerlendirme ayrıca iyileştirme alanlarını belirlemek için kullanılır. Organizasyonlar, emniyet performanslarını analiz ederek potansiyel riskleri ve zayıf noktaları tanımlarlar. Bu zayıf noktalar üzerinde odaklanarak, gereken düzeltici önlemlerin alınmasını sağlarlar. Bu şekilde, emniyet standartları sürekli olarak iyileştirilir ve operasyonel güvenlik artırılır.

Gözlem ve değerlendirme süreci, organizasyonların emniyet kültürünü güçlendirmesine ve sürekli olarak emniyet performanslarını artırmaya olanak tanır.

Çalışanların emniyetle ilgili davranışlarının gözlemlenmesi ve geri bildirim alınması, emniyet bilincinin artırılmasına ve olumlu emniyet kültürünün geliştirilmesine katkıda bulunur.

2.7.6. Sürdürülebilirlik ve sürekli iyileştirme

Emniyet kültürünün sürdürülebilirliği için sürekli bir çaba gereklidir. Organizasyonlar, emniyet davranışını sürekli olarak iyileştirmek ve geliştirmek için sürekli olarak performanslarını izler ve değerlendirirler.

Sürdürülebilirlik ve sürekli iyileştirme, emniyet kültürünün sivil havacılık endüstrisinde güçlü bir şekilde yerleşmesi ve devam etmesi için hayati öneme sahiptir. Sürdürülebilirlik için veriler ölçülebilir olmalı ve sürdürülebilirlik kavramının birçok yönden bir etkiyi ve süreci olabildiğince gerçekçi yansıtmalıdır. (Alpman ve Göğüş, 2017) Bu süreç, organizasyonların emniyet performanslarını sürekli olarak gözden geçirmelerini ve geliştirmelerini sağlar.

Organizasyonlar, sürekli olarak emniyet davranışlarını ve performanslarını izler ve değerlendirirler. Bu, belirlenmiş emniyet standartlarına uygunluğun takibini içerir ve operasyonel süreçlerdeki herhangi bir olumsuz durumu tanımlamak için kullanılır. Bu gözlem ve değerlendirme süreci, organizasyonların güçlü yönlerini ve iyileştirme gerektiren alanları belirlemelerine yardımcı olur.

Sürekli iyileştirme, belirlenen zayıf noktaların ele alınmasını ve operasyonel süreçlerdeki verimliliğin ve güvenliğin artırılmasını sağlar. Organizasyonlar, emniyet kültürünün sürdürülebilirliğini sağlamak için bu süreçte devamlı olarak çaba harcarlar. Bu çaba, emniyet bilincinin artırılmasına, uygun emniyet prosedürlerinin uygulanmasına ve çalışanların emniyet odaklı davranışlarının teşvik edilmesine yöneliktir.

Sürekli iyileştirme aynı zamanda teknolojik gelişmeler ve en iyi uygulamaların benimsenmesiyle desteklenir. Organizasyonlar, yeni teknolojileri ve güvenlik yeniliklerini takip ederek emniyet performanslarını sürekli olarak artırmak için fırsatları değerlendirirler. Bu, havacılık endüstrisindeki emniyet standartlarının sürekli olarak yükseltilmesine ve operasyonel risklerin minimize edilmesine katkıda bulunur.

2.8. Sivil Havacılık Operasyonlarında Emniyet Davranışının Rolü

Sivil havacılık operasyonlarında, emniyet davranışı kritik bir öneme sahiptir ve havayolu şirketleri, havaalanları ve diğer havacılık kuruluşları, güvenli çalışma ortamlarını sağlamak ve emniyet kültürünü güçlendirmek için çeşitli önlemler alır.

Emniyet davranışının rolü, havacılık operasyonlarının güvenli ve güvenilir bir şekilde yürütülmesini sağlamaktır. Bu, çalışanların emniyetle ilgili tutumları, davranışları ve uygulamaları aracılığıyla gerçekleşir. Örneğin, pilotların ve kabin ekibinin, uçuş sırasında emniyet prosedürlerine tam olarak uyum sağlaması ve acil durumlar için gereken önlemleri doğru bir şekilde uygulaması, havacılık operasyonlarının güvenliğini sağlamak için kritik öneme sahiptir.

Ayrıca, yer hizmetleri personelinin apron ve pist gibi operasyonel alanlarda emniyet kurallarına tam uyum göstermesi, kazaların ve olayların önlenmesinde önemli bir rol oynar. Emniyet davranışı, tüm çalışanların güvenlik prosedürlerine ve yönergelerine sıkı bir şekilde uymasıyla güçlendirilir.

Bunun yanı sıra, emniyet kültürünün geliştirilmesi ve sürdürülmesi de emniyet davranışının rolünü etkiler. Organizasyonların, çalışanların emniyetle ilgili farkındalığını artırmak ve doğru davranışları teşvik etmek için çeşitli stratejiler ve programlar geliştirmesi gerekmektedir.

2.9. Emniyet Davranışının İyileştirilmesi ve Sürdürülebilirliği

Emniyet davranışının iyileştirilmesi ve sürdürülebilirliği, sivil havacılık endüstrisinde güvenli çalışma kültürünün korunması ve geliştirilmesi için hayati bir öneme sahiptir. Bu süreç, organizasyonların emniyet performansını sürekli olarak gözden geçirmelerini, iyileştirme alanlarını belirlemelerini ve güvenlik standartlarını yükseltmelerini sağlar. Emniyet davranışının iyileştirilmesi ve sürdürülebilirliği için çeşitli stratejiler ve uygulamalar benimsenir.

Öncelikle, organizasyonlar operasyonel verilerin analizi ve emniyet göstergelerinin izlenmesi gibi araçlar kullanarak emniyet performanslarını değerlendirirler. Bu analizler, güvenlikle ilgili zayıf noktaları ve riskleri belirleyerek iyileştirme alanlarını tespit etmeye yardımcı olur. Ayrıca, çalışanların geri bildirimleri ve emniyetle ilgili olay raporları da iyileştirme sürecinin önemli bir parçasını oluşturur.

Organizasyonlar, bu geri bildirimleri dikkate alarak operasyonel süreçlerde ve emniyet prosedürlerinde gerekli düzeltici önlemleri alırlar.

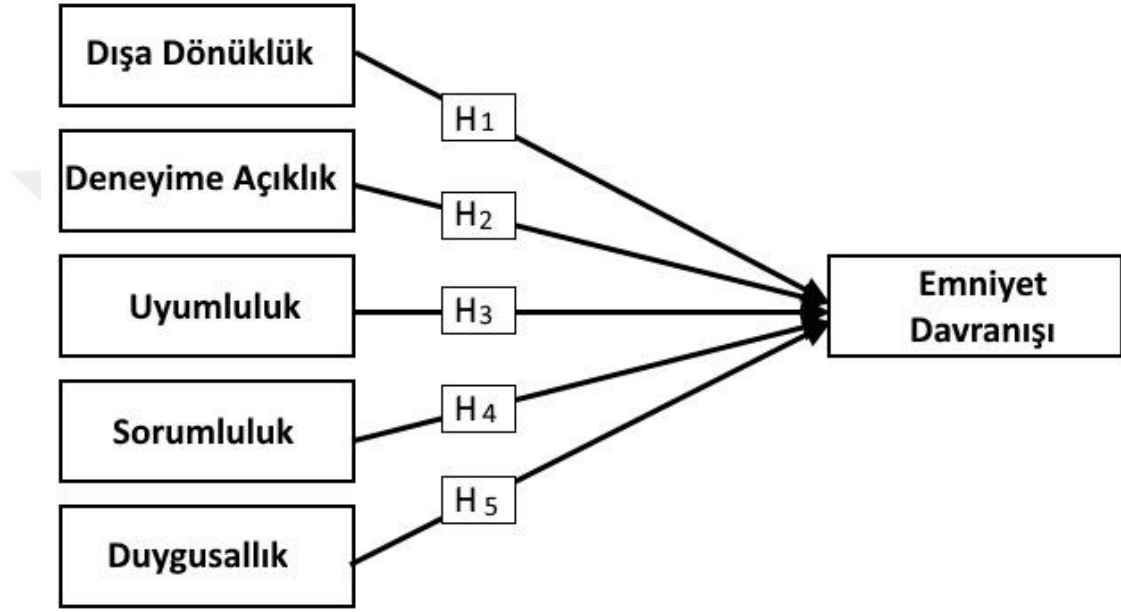
Emniyet davranışının iyileştirilmesi ve sürdürülebilirliği için en etkili stratejilerden biri eğitim ve bilinçlendirme programlarıdır. Bu programlar, çalışanların emniyet konusundaki farkındalığını artırır, doğru davranışları teşvik eder ve güvenli çalışma alışkanlıklarının gelişmesine katkıda bulunur. Liderlik tutumu da emniyet kültürünün güçlendirilmesinde kritik bir rol oynar; liderlerin emniyeti öncelikli bir değer olarak benimsemesi ve örnek davranışlar sergilemesi önemlidir.

Bunun yanı sıra, açık iletişim kanalları ve etkili geribildirim mekanizmaları, çalışanların emniyetle ilgili endişelerini ve önerilerini paylaşmalarını sağlar. Organizasyonlar, bu geri bildirimleri dikkate alarak emniyet performanslarını sürekli olarak iyileştirir ve güvenli çalışma ortamlarını sürdürürler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Çalışmanın bu kısmında, araştırmanın modeline dair açıklamalara yer verilmiştir. Bir sonraki bölümde, araştırmanın evreni ve örnekleme ilişkin bilgiler sunulmuştur. Bölümün sonunda ise, araştırmanın sınırlılıkları, varsayımları, veri toplama araçları ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler ele alınmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Literatür taraması bölümünde, kişilik ve kişilik özellikleri ile emniyet ve emniyet davranışı kavramları incelenmiş ve bu kavramlar arasındaki olası ilişkiler ele alınmıştır. Literatür taramasının sonuçlarına dayanarak, Şekil 1'de gösterilen araştırma modeli ve aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Dışa dönüklük kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Deneyime Açıklık kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır

H3: Uyumluluk kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır

H4: Sorumluluk kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır

H5: Duygusallık kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde, araştırmanın kapsamı, veri toplama yöntemi, verilerin/katılımcıların araştırmaya dahil edilme kriterleri ve katılımcıların demografik özellikleri ele alınmıştır.

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Veri Toplama Tekniği

Araştırmanın hedef kitlesi, Türkiye'deki handling şirketlerinde çalışan yer hizmetleri personelidir. Kesin rakam bilinmemekle birlikte, Türkiye'deki handling firmalarının sayısına bakıldığında, bu kitlenin 200.000 kişiden az olduğu söylenebilir.

Bu kesitsel alan çalışmasında kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Yer hizmetleri personeli ile iletişime geçilerek, onlara gönderilen link aracılığıyla eriştikleri web sayfası üzerinden çevrimiçi olarak yapılandırılmış anket formlarını doldurmaları sağlanmıştır. Araştırmaya katılan 203 yer hizmetleri personelinden elde edilen veriler, SmartPLS 3.2.9 programı kullanılarak istatistiksel analizlere tabi tutulmuş ve sonuçlar, etki katsayıları ve t değerleri göz önünde bulundurularak değerlendirilmiştir. Bu çalışmada analiz birimi bireylerdir.

3.3.1. Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1'de verilmektedir. Tabloda deneklerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, tecrübe, kıdem gibi değişkenlere yer verilmektedir.

Tablo 1. Deneklerin Demografik Özellikleri

		f	%
Cinsiyet	Kadın	121	60%
	Erkek	82	40%
Yaş Grubu	25 ve daha genç	49	25%
	26-30 arası	51	25%
	31-35 arası	40	20%
	36-40 arası	63	30%
Medeni Durum	Bekar	79	40%
	Evli	124	60%
Eğitim Seviyesi	Lise ve altı	54	27%
	Önlisans	49	24%
	Lisans	90	44%
	Lisansüstü	10	5%
Tecrübe	1 yıl ve daha az	55	27%
	2-5 yıl arası	45	23%
	6-9 yıl arası	51	25%
	10 yıl ve üzeri	52	25%
Kıdem	1 yıl ve daha az	62	30%
	2-5 yıl arası	50	25%
	6-9 yıl arası	51	25%
	10 yıl ve üzeri	40	20%
Görev	Harekat	63	31%
	Yolcu Hizmetleri	80	40%
	Ramp	50	25%
	Kargo	3	1%
	Diğer	7	2%

f: Sıklık; %: Bütün içindeki yüzdesi; N: 203 katılımcı

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri söz konusu örneklemden çevrimiçi olarak hazırlanan bir anket formu kullanılarak toplanmıştır. Toplam 3 bölümden oluşan anket formunun birinci bölümünde sosyo-demografik soruların yanı sıra yer işletme çalışanlarının kendilerini nasıl tanımladıklarına ilişkin sorular yer almaktadır. Bu bölümde yer alan sosyo-demografik sorular araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Kendilerini nasıl tanımladıklarına ilişkin sorular ise Tatar'ın (2017) çalışmasından alınmıştır. Bu kısımda, havalimanında çalışan yer işletme personeline kendini nasıl tanımladığı şeklinde sorular sorulmuş; sorulara, kendinizi gelecekte nasıl değil, şu an nasıl tanımlıyorsunuz şeklinde cevap vermeleri istenmiştir.. Bu sorular “1: KESİNLİKLE

KATILMIYORUM ile 5: KESİNLİKLE KATILIYORUM” arasında olacak şekilde 5’li likert yapılıdır.

Anket formun ikinci bölümünde yer işletme personelinin çalıştığı şirketin emniyete bakış açısını değerlendirmesi istenmiştir. Bu kısımdaki sorular Durmuşçelebi’nin (2022) çalışmasından alınmıştır. Toplam 19 soru bulunan ölçek tek boyut içermektedir. Beşli likert tipindeki (1=KESİNLİKLE KATILMIYORUM; 2=KATILMIYORUM; 3=AZ ÇOK KATILIYORUM; 4=KATILIYORUM; 5=KESİNLİKLE KATILIYORUM) ölçekten alınan ortalama puan katılımcının şirketinde geçerli olan emniyet kültürünü ölçmeye çalışmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasında Cronbach alpha güvenilirlik katsayısının 0,924 olarak tespit edilmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümünde yer işletme personelinin iş yapma esnasındaki davranışlarını değerlendirmesi istenmiştir. Bu kısımdaki sorular Durmuşçelebi’nin (2022) çalışmasından alınmıştır. Toplamda 6 soru bulunan ölçek tek boyut içermektedir. Beşli likert tipindeki (1=KESİNLİKLE KATILMIYORUM; 2=KATILMIYORUM; 3=AZ ÇOK KATILIYORUM; 4=KATILIYORUM; 5=KESİNLİKLE KATILIYORUM) ölçekten alınan ortalama puan katılımcının emniyet ilişkin davranışını ölçmeye çalışmıştır.

3.5. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

Araştırmada betimleyici istatistikler için SPSS 21 istatistik paket programı, hipotez testleri için ise SmartPLS 3.2.9 En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modeli (Partial Least Square – Structural Equation Modelling) paket programı kullanılarak ölçeklerin geçerlilikleri değerlendirilmiştir.

Yapısal geçerliliğin belirlenmesinde birleşme ve ayrışma geçerlilikleri yorumlanmıştır. Modelin geçerliliği için bağımlı değişkenin açıklanma düzeyi dikkate alınmıştır.

3.6. Bulgular

Bu kısımda ölçeklerin faktör ve güvenilirlik analizlerine ve hipotez testlerine yer verilmiştir.

3.6.1. Ölçeklerin Faktör Analizleri ve Güvenilirlikleri

Araştırmada geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile hipotez testleri SmartPLS 3.2.9 yazılımı kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada uygulanan tüm istatistiksel analizlerde anlamlılık seviyesi 0,05 olarak belirlenmiş ve elde edilen tüm sonuçlar çift yönlü olarak test edilmiştir. Cronbach alfa değerinin değerlendirilmesinde ise aşağıdaki tablo referans alınmıştır (Kılıç, 2016).

Tablo 2. Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayıları ve Yorumlama

Güvenilirlik katsayısı (Cronbach alfa)	Yorum
≥ 0.9	Mükemmel
$0.7 \leq \alpha < 0.9$	İyi
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Kabul edilebilir
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Zayıf
$\alpha < 0.5$	Kabul edilemez

Kaynak: Kılıç, 2016:48

3.6.2. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri için SmartPLS 3.2.9 yazılımında incelenmeden önce, ölçeklerin araştırma modeline uygun şekilde yazılımın görsel tasarım ekranında oluşturulması sağlanmıştır. Ölçeklerdeki ifadeler kısaltılarak (bkz. Tablo 3), yazılımın kullanıcı arayüzü aracılığıyla SmartPLS 3.2.9'a aktarılmıştır.

Tablo 3. Ölçek İfadeleri ve Kısaltmaları

Ölçek	İfade	
Emniyet Davranışı	İşimi yaparken lazım olan tüm emniyet ekipmanlarını ve uygulamalarını kullanırım.	EMN_DAV01
	İşimi yaparken uygun emniyet prosedürlerini kullanırım.	EMN_DAV02
	İşimi yaparken emniyetin en yüksek seviyede olmasını sağlarım.	EMN_DAV03
	İşletme içerisinde uygulanmakta olan emniyet programını destekler ve teşvik ederim.	EMN_DAV04
	İş yerinde emniyeti geliştirmek için fazladan çaba gösteririm.	EMN_DAV05
	İşletmenin emniyet seviyesinin artırılmasına katkı sağlayan görevleri ya da faaliyetleri gönüllü olarak yürütürüm.	EMN_DAV06
Duygusal	Kolayca kendimi baskı altında hissederim.	KISILIK04
	Genelde rahatımdır.	KISILIK09
	Her şeye endişelenirim.	KISILIK14
	Nadiren kendimi keyifsiz hissederim.	KISILIK19

	Kolayca huzursuz olurum. Moralim çabuk bozulur. Ruh halim çok sık değişir. Ruhsal dengem sık değişir. Çabuk rahatsız olurum. Çoğu zaman kendimi keyifsiz hissederim.	KISILIK24 KISILIK29 KISILIK34 KISILIK39 KISILIK44 KISILIK49
Dışa Dönüklük	Toplantıların gözdesiyimdir. Çok konuşmam. İnsanların arasında kendimi rahat hissederim. Arka planda kalmayı tercih ederim Konuşmayı genelde ben başlatırım. Söyleyecek çok şeyim yoktur. Toplantılarda değişik insanlarla konuşabilirim. Dikkat kendi üzerime çekmekten hoşlanmam. Başkalarının duygularını hissederim. Yabancıların arasında genelde sessizimdir.	KISILIK01 KISILIK06 KISILIK11 KISILIK16 KISILIK21 KISILIK26 KISILIK31 KISILIK36 KISILIK41 KISILIK46
Deneyime Açıklık	Kelime hazinem zengindir. Soyut fikirleri kavramakta zorlanırım. Olayları zihnimde canlandırırım. Soyut fikirlerle ilgilenmem. Mükemmel fikirlerim vardır. Hayal gücüm kuvvetli değildir. Olayları anlamada hızlıyım. İlgi odağı olmaktan rahatsızlık duymam. Olaylar üzerinde düşünerek vakit geçiririm. Fikirlerle doluyumdur.	KISILIK05 KISILIK10 KISILIK15 KISILIK20 KISILIK25 KISILIK30 KISILIK35 KISILIK40 KISILIK45 KISILIK50
Uyumluluk	Başkalarına pek ilgi duymam. İnsanlarla ilgilenirim. İnsanlara hakaret ederim. Başkalarının duygularını anlayıp paylaşıyorum. Başka insanların problemleriyle ilgilenmem Yumuşak kalpliyim. Aslında başkalarıyla pek ilgilenmem. Başkalarına zaman ayırırım. Zor kelimeler kullanırım. İnsanları rahatlatırım.	KISILIK02 KISILIK07 KISILIK12 KISILIK17 KISILIK22 KISILIK27 KISILIK32 KISILIK37 KISILIK42 KISILIK47
Sorumluluk	Her zaman hazırlıklıyım. Kişisel eşyalarımı etrafta bırakırım. Detaylara dikkat ederim. İşleri karmakarışık yaparım. İşleri hemen hallederim. Genellikle eşyaları yerlerine koymayı unuturum. Düzeni severim. Görevlerimden kaçırım. Bir plan takip ederim. İşimde titizimdir.	KISILIK03 KISILIK08 KISILIK13 KISILIK18 KISILIK23 KISILIK28 KISILIK33 KISILIK38 KISILIK43 KISILIK48

Araştırma modelindeki değişkenlerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri, SmartPLS 3.2.9 kullanılarak gerçekleştirilmeden önce yapılmıştır. Geçerlik ve

güvenilirlik analizleri içerisinde, iç tutarlılık güvenilirliği, birleşme geçerliği ve ayrışma geçerliği incelenmiştir.

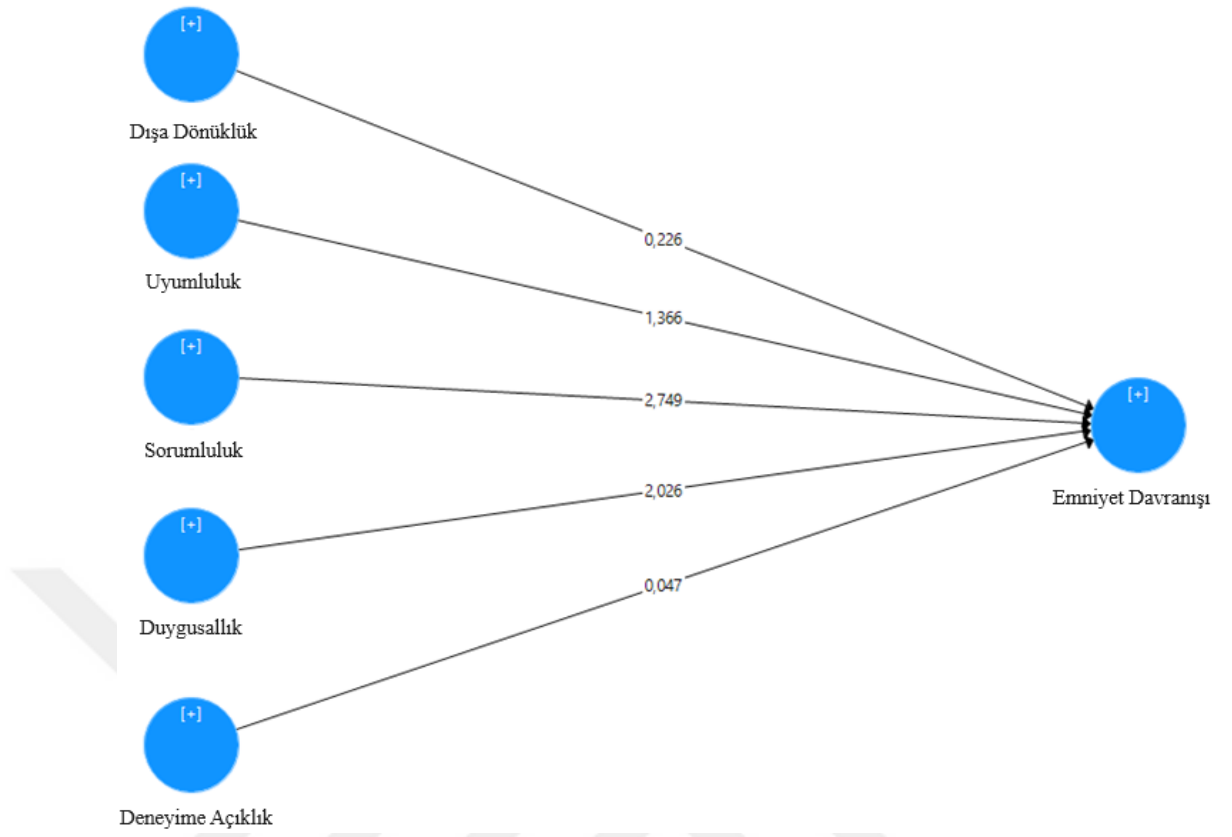
İç tutarlılık güvenilirliği için Cronbach Alfa ve birleşik güvenilirlik (CR: Composite Reliability) katsayıları değerlendirilmiştir. Birleşme geçerliğinin doğrulanmasında ise faktör yükleri ve açıklanan ortalama varyans (AVE: Average Variance Extracted) değerleri kullanılmıştır.

Faktör yükleri için $\geq 0,70$; Cronbach Alfa ve birleşik güvenilirlik katsayıları için $\geq 0,70$, açıklanan ortalama varyans değeri için ise $\geq 0,50$ değerleri beklenmektedir (Hair vd., 2006; Hair vd., 2014; Fornell ve Larcker, 1981).

Hair ve çalışma arkadaşları (2014), faktör yüklerinin en az 0,708 olması gerektiğini belirtmektedirler. Yazarlar, faktör yükü 0,40'ın altında olan ifadelerin ölçüm modelinden çıkarılması gerektiğini; faktör yükü 0,40 ile 0,70 arasında olan ifadelerin ise AVE veya CR değerlerinin eşik değerinin altında olması durumunda ölçüm modelinden çıkarılmasını önermektedirler.

Yapılan analiz sonucunda Duygusallık değişkenine ait KISILIK09, KISILIK19; Dışa Dönüklük değişkenine ait KISILIK01, KISILIK06, KISILIK16, KISILIK26, KISILIK36, KISILIK46; Uyumluluk değişkenine ait KISILIK42, KISILIK12, KISILIK02, KISILIK27, KISILIK32; Sorumluluk değişkenine ait KISILIK08, KISILIK18, KISILIK28, KISILIK38; Deneyime Açıklık değişkenine ait KISILIK10, KISILIK20, KISILIK30, KISILIK40, KISILIK45 ifadelerinin bu eşik değerin altında kaldığı görülmüştür. Bu ifadeler analizden çıkartılarak analiz tekrar edilmiş ve yapılan analiz sonucunda tüm ölçeklerin eşik değerleri yakaladığı görülmüştür.

Şekil 2'de, model üzerinde her bir ifadenin faktör yükü okların üstünde, katsayılar değişkenler arasındaki oklarda ve her bir ölçeğin Cronbach alfa değerleri ise gizil yapıyı temsil eden mavi dairenin içinde gösterilmektedir.



Şekil 2. Kullanılan Ölçeklerle Oluşturulmuş Araştırma Modeli

Araştırmada yer alan yapıların iç tutarlılık güvenilirliği ve birleşme geçerliği ile ilgili ölçüm sonuçları Tablo 4’da yer almaktadır.

Tablo 4. Araştırma Modeli Ölçüm Sonuçları

Değişken	İfade	Faktör Yüğü	Cronbach Alfa	CR	AVE
Emniyet Davranışı	EMN_DAV01	0,792	0,924	0,941	0,728
	EMN_DAV02	0,905			
	EMN_DAV03	0,897			
	EMN_DAV04	0,908			
	EMN_DAV05	0,845			
	EMN_DAV06	0,762			
Duygusallık	KISILIK24	0,793	0,784	0,9	0,532
	KISILIK49	0,782			
	KISILIK44	0,764			
	KISILIK29	0,742			
	KISILIK04	0,652			
	KISILIK14	0,614			
	KISILIK34	0,740			

	KISILIK39	0,731			
Dışa Dönüklük	KISILIK31	0,835	0,703	0,812	0,532
	KISILIK11	0,739			
	KISILIK41	0,714			
	KISILIK21	0,583			
Deneyime Açıklık	KISILIK35	0,789	0,8	0,861	0,553
	KISILIK25	0,749			
	KISILIK05	0,740			
	KISILIK50	0,725			
	KISILIK15	0,715			
Uyumluluk	KISILIK47	0,803	0,755	0,831	0,501
	KISILIK37	0,796			
	KISILIK07	0,690			
	KISILIK22	0,651			
	KISILIK17	0,570			
Sorumluluk	KISILIK48	0,796	0,818	0,866	0,52
	KISILIK43	0,773			
	KISILIK13	0,755			
	KISILIK23	0,699			
	KISILIK33	0,690			
	KISILIK03	0,596			

Tablodaki verilere bakıldığında, faktör yüklerinin 0,570 ile 0,908 arasında değiştiği ve AVE değerlerinin 0,501 ile 0,728 arasında değiştiği görülmektedir. Tüm değerler eşik değerlerin üzerinde olduğundan, birleşme geçerliğinin sağlandığı söylenebilir. Ayrışma geçerliliğinin belirlenmesi için Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen kriterlere göre değerlendirme yapılmıştır. Fornell ve Larcker'a (1981) göre, araştırma modelinde yer alan yapıların açıkladıkları ortalama varyans (AVE) değerlerinin karekökü, diğer yapılar ile arasındaki korelasyonlardan daha yüksek olmalıdır. Tablo 5'te, Fornell ve Larcker (1981) kriterine dayalı yapılan analizin sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 5. Ayrışma Geçerliği Sonuçları (Fornell ve Larckell Kriteri)

	1	2	3	4	5	6
1-Duygusallık	0,73					
2-Dışa Dönüklük	0,184	0,724				
3-Emniyet Davranışı	0,225	0,334	0,853			
4-Deneyime Açıklık	0,146	0,679	0,329	0,744		
5-Uyumluluk	0,19	0,703	0,368	0,583	0,708	
6-Sorumluluk	0,237	0,608	0,411	0,73	0,583	0,721

1: Duygusallık, 2: Dışa Dönüklük, 3: Emniyet Davranışı, 4: Deneyime Açıklık, 5: Uyumluluk, 6: Sorumluluk

Tablodaki koyu renkli değerler, AVE'nin kareköklerini temsil etmektedir. Tablo incelendiğinde, her bir yapı tarafından açıklanan ortalama varyansın karekökünün, diğer yapılarla olan korelasyonlardan daha büyük olduğu gözlemlenmektedir. Fornell ve Larckell kriterlerine göre, ayrışma geçerliliği sağlanmıştır. (2005)

Araştırma modelindeki değişkenlerin her bir birimlik değişiminin açıklanma düzeyleri (R² değerleri) Tablo 6'da sunulmuştur. Tablodaki değerler göz önüne alındığında, Emniyet Davranışı'nın yaklaşık olarak %20'sinin açıklandığı görülmektedir.

Tablo 6. Araştırma Modeline Ait R² Değerleri

	R ²	Düzeltilmiş R ²
Emniyet Davranışı	0,209	0,189

Modelimizdeki bağımlı değişkenin R² değeri, tavsiye edilen 0,10 değerinden daha yüksek olduğu için (Falk ve Miller, 1992; Hair ve diğerleri, 2019), modelin tahmin gücünün olduğu ve bu nedenle kabul edilebilir olduğu sonucuna varılmıştır.

3.7.Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Analizler

Bu kısımda, değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerine dair yapılan analiz sonuçları sunulmaktadır. Ardından, istatistiksel olarak anlamlı olmayan değişkenlerin analizden çıkarılmasıyla tekrarlanan test sonuçlarına göre değişkenler arasındaki ilişkiler ve etki büyüklükleri belirlenmiştir.

Araştırma modelinin analizinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) yöntemi kullanılmıştır. Veriler, Ringle ve diğerleri (2015) tarafından geliştirilen

SmartPLS 3.2.9 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma modeline ait yol katsayıları ve R2 değerleri hesaplanmak için PLS algoritması çalıştırılmıştır. PLS yol katsayılarının anlamlılığını değerlendirmek için, örneklemden 5000 alt örneklem alınarak yeniden örnekleme yöntemiyle t-değerleri hesaplanmıştır. Analiz sonuçları, Tablo 7'de sunulmaktadır.

Tablo 71. Hipotez Test Sonuçları

	β	ϵ	σ	t	p
Duygusallık -> Emniyet Davranışı	0,125	0,14	0,062	2,026	0,043
Dışa Dönüklük -> Emniyet Davranışı	0,031	0,047	0,138	0,226	0,821
Deneyime Açıklık -> Emniyet Davranışı	-0,006	0,009	0,118	0,047	0,963
Uyumluluk -> Emniyet Davranışı	0,169	0,152	0,124	1,366	0,172
Sorumluluk -> Emniyet Davranışı	0,268	0,272	0,098	2,749	0,006

β : Standardize Katsayılar;

ϵ : Standart Hata; σ : Standart Sapma

Tablo 7 incelendiğinde Duygusallık'ın Emniyet Davranışı üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlıdır ($p < 0.05$). Bu, duygusal denge arttıkça emniyet davranışlarının da arttığını gösterir. Dışa Dönüklük'ünün Emniyet Davranışı üzerindeki etkisi pozitif ama anlamlı değildir ($p > 0.05$). Bu, dışa dönüklüğün emniyet davranışları üzerinde istatistiksel olarak belirgin bir etkisinin olmadığını gösterir. Deneyime Açıklık'ın Emniyet Davranışı üzerindeki etkisi negatif ve anlamlı değildir ($p > 0.05$). Bu, gelişime açıklığın emniyet davranışları üzerinde istatistiksel olarak belirgin bir etkisinin olmadığını gösterir. Uyumluluk'un Emniyet Davranışı üzerindeki etkisi pozitif ama anlamlı değildir ($p > 0.05$). Bu, uyumluluğun emniyet davranışları üzerinde istatistiksel olarak belirgin bir etkisinin olmadığını gösterir. Sorumluluk'un Emniyet Davranışı üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlıdır ($p < 0.01$). Bu, sorumluluk arttıkça emniyet davranışlarının da arttığını gösterir.

Bu sonuçlar, duygusallık ve sorumluluğunun emniyet davranışlarını olumlu yönde etkilediğini, ancak dışa dönüklük, deneyime açıklık ve uyumluluğun bu konuda belirgin bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Bu veriler ışığında:

H₁: *Dışa dönüklük kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır hipotezimiz desteklenmemiştir.*

H₂: *Deneyime Açıklık kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır hipotezimiz desteklenmemiştir.*

H₃: Uyumluluk kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır **hipotezimiz desteklenmemiştir**

H₄: Sorumluluk kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır **hipotezimiz desteklenmiştir**

H₅: Duygusallık kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır **hipotezimiz de desteklenmiştir**

Analiz sonuçlarına göre araştırma modelimize ait hipotezlerimiz ve sonuçları da liste halinde Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8 . Araştırma Modeli Hipotez Test Sonuçları

Hipotez	Analiz Sonucu
H1: Dışa dönüklük kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır	DESTEKLENMEDİ
H2: Deneyime Açıklık kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır	DESTEKLENMEDİ
H3: Uyumluluk kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır	DESTEKLENMEDİ
H4: Sorumluluk kişilik özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır	DESTEKLENDİ
H5: Duygusallık özelliğinin emniyet davranışı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardı	DESTEKLENDİ

SONUÇ VE TARTIŞMA

Havacılık sektörü, yüksek güvenlik standartları ve karmaşık operasyonel süreçlerle karakterize edilen kritik bir endüstridir. Türkiye, havacılık sektöründe önemli bir konuma sahip olup, son yıllarda havalimanı sayısını ve kapasitesini artırarak bölgesel bir havacılık merkezi olma yolunda önemli adımlar atmıştır. Yer işletme hizmetleri, havacılık sektörünün temel taşlarından biridir ve emniyet kültürü bu hizmetlerin başarısında hayati bir rol oynamaktadır.

Yer işletme hizmetleri, uçakların yerdeki tüm operasyonlarını kapsar ve bu operasyonlar arasında yolcu hizmetleri, bagaj yönetimi, yakıt ikmali, uçak temizliği, yük ve posta taşımacılığı gibi faaliyetler yer alır. Bu hizmetler, havalimanının işleyişi ve uçuş güvenliği açısından kritik öneme sahiptir. Yer işletme çalışanları, yoğun ve dinamik bir çalışma ortamında faaliyet gösterirler ve bu nedenle yüksek düzeyde dikkat, koordinasyon ve iş birliği gerekmektedir.

Emniyet kültürü, havacılık sektöründe güvenliğin sağlanması ve sürdürülmesi için çalışanların güvenlik farkındalığını ve sorumluluk duygusunu ifade eder. Türkiye'de havacılık sektöründe emniyet kültürünün geliştirilmesi ve sürdürülmesi, hem ulusal hem de uluslararası standartlara uyum sağlanarak gerçekleştirilmektedir. Bu bağlamda, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM) ve diğer ilgili kurumlar, emniyet kültürünü teşvik eden politikalar ve eğitim programları uygulamaktadır.

Türkiye'de yer işletme hizmetlerinin güvenliğini sağlamak amacıyla, emniyet kültürünün çeşitli unsurları büyük önem taşımaktadır. Öncelikle, yer işletme çalışanlarına yönelik sürekli eğitim programları düzenlenmekte ve güvenlik farkındalığını artırmak için çeşitli bilinçlendirme kampanyaları yürütülmektedir. Bu eğitimler sayesinde, çalışanların olası tehlikeleri tanınması, riskleri değerlendirmesi ve güvenlik prosedürlerini etkin bir şekilde uygulaması sağlanmaktadır. Ayrıca, Türkiye'de yer işletme hizmetleri, Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (ICAO) ve Avrupa Havacılık Emniyeti Ajansı (EASA) gibi uluslararası kuruluşların belirlediği standartlara uygun olarak yürütülmektedir. Bu standartlar, güvenlik ve emniyetin en üst düzeyde sağlanması için gerekli prosedürleri ve uygulamaları içermektedir.

Teknolojik yatırımlar da emniyet kültürünün önemli bir unsurudur. Havalimanlarında kullanılan ileri teknolojiler ve otomasyon sistemleri, yer işletme hizmetlerinin daha güvenli ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır. Bu teknolojiler, çalışanların iş yükünü azaltırken, insan hatası riskini de minimize etmektedir. Bunun yanı sıra, emniyet kültürü sadece prosedürler ve teknolojilerle değil, aynı zamanda çalışanların tutum ve davranışlarıyla da şekillenir. Türkiye'de havacılık sektöründe, tüm çalışanların güvenlik kültürüne aktif olarak katılım göstermesi teşvik edilmektedir. Açık iletişim, geri bildirim mekanizmaları ve çalışanların güvenlik konularında sorumluluk alması, güçlü bir emniyet kültürünün temel unsurlarını oluşturur.

Tüm bu etkenleri ele aldığımızda Yer işletme çalışanlarının iş güvenliği ve emniyet davranışları, çalışma hayatının önemli unsurlarından biri olduğu aşikardır. Elde ettiğimiz bulgular ışığında çalışmamız, duygusallığın yer işletme çalışanlarının emniyet davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, yer işletme çalışanlarının duygusallığı arttıkça, iş yerinde daha dikkatli ve güvenli davranışlar sergilediklerini ortaya koymaktadır. Duygusallık, özellikle stresli ve baskı altında çalışılan ortamlarda önemlidir. Yer işletme çalışanları, işlerinin doğası gereği sıkça bu tür ortamlarda bulunurlar. Duygusal olarak dengeli bireyler, bu tür durumlarla daha etkin başa çıkabilmekte ve bu da daha dikkatli ve güvenli davranışlar sergilemelerine yol açmaktadır. Bu bulgu, önceki literatürde duygusallığın iş güvenliği ve performansı üzerindeki olumlu etkilerini destekleyen bulgularla uyumludur (Judge et al., 2002; Clarke & Robertson, 2005).

Çalışmamız, sorumluluğun emniyet davranışları üzerinde en güçlü ve anlamlı etkiyi gösterdiğini ortaya koymuştur. Sorumluluk sahibi yer işletme çalışanları, iş yerinde daha dikkatli, disiplinli ve kurallara uygun davranma eğilimindedirler. Bu özellikler, iş güvenliği kültürünün güçlendirilmesine katkı sağlamaktadır. Bu sonuç, sorumluluğun iş performansı ve güvenliği üzerindeki olumlu etkilerini vurgulayan önceki çalışmalarla da tutarlıdır (Barrick & Mount, 1991; Tett et al., 1991).

Çalışma, dışa dönüklüğün yer işletme çalışanlarının emniyet davranışları üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur. Bu sonuç, dışa dönük olmanın emniyet davranışları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin

olmadığını göstermektedir. Dışa dönüklüğün iş güvenliği ve emniyet davranışları üzerindeki etkileri konusunda literatürde farklı bulgular bulunmaktadır.

Çalışmamız, gelişime açıklığın emniyet davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir. Bu bulgu, yer işletme çalışanlarının gelişime açık olma eğilimlerinin emniyet davranışları üzerinde belirgin bir etki yaratmadığını ortaya koymaktadır. Deneyime açıklık, genellikle yaratıcılık ve yenilikçilikle ilişkilendirilir; ancak bu çalışma, gelişime açıklığın emniyet davranışları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Çalışmamız, uyumluluğun emniyet davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir. Bu bulgu, uyumluluğun yer işletme çalışanlarının emniyet davranışları üzerinde belirgin bir etki yaratmadığını ortaya koymaktadır. Uyumluluk, genellikle takım çalışması ve iş birliği ile ilişkilendirilir; ancak bu çalışma, uyumluluğun emniyet davranışları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Bu faktörler göz önüne alındığında sonuç olarak:

- Duygusal dengeye sahip çalışanların, stresli ve karmaşık havacılık ortamlarında daha güvenli ve dikkatli davranma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, havacılık sektöründe, özellikle yer işletme hizmetlerinde duygusallığın önemli bir emniyet faktörü olduğunu vurgular.
- Sorumluluk bilincine sahip çalışanların, prosedürlere uyma ve güvenlik kurallarını titizlikle uygulama konusunda daha başarılı olduklarını ortaya koymaktadır
- Dışa dönüklük, deneyime açıklık ve uyumluluğun emniyet davranışları üzerindeki etkileri incelenmiş ancak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Dışa dönüklük, bireylerin sosyal etkileşimlere açık olma ve enerjilerini dışa vurma eğilimlerini ifade ederken; deneyime açıklık, yeni deneyimlere ve değişikliklere karşı açık olma durumunu ifade eder. Uyumluluk ise, bireylerin işbirlikçi ve yardımsever olma eğilimidir. Bu özelliklerin emniyet davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmaması, bu kişilik özelliklerinin, yer işletme hizmetlerinde emniyet açısından belirleyici faktörler olmadığını göstermektedir. Bu bulgu, emniyet davranışlarının daha çok bireylerin stres

yönetimi ve sorumluluk bilinci gibi özellikleriyle ilişkilendirildiğini işaret etmektedir.

Çalışmamızda yukarıdaki sonuçlar bağlamında aşağıdaki önerilere yer verilmiştir:

- a) Çalışanların duygusal dengelerini koruyabilmeleri için stres yönetimi, duygusal zekâ ve kriz durumlarında soğukkanlı kalma becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim programları düzenlenmelidir. Bu tür eğitimler, çalışanların iş yerindeki baskılarla daha iyi başa çıkmalarına ve güvenli davranışlar sergilemelerine yardımcı olabilir
- b) Çalışanların sorumluluk bilinçlerini artırmak için hedef belirleme, zaman yönetimi ve kişisel sorumluluk alma konularında eğitimler verilmelidir. Bu eğitimler, çalışanların kendi iş performanslarını değerlendirme ve sürekli olarak iyileştirme alışkanlıkları kazanmalarına katkı sağlayabilir.
- c) İşe alım süreçlerinde, adayların duygusallık ve sorumluluk gibi kişilik özelliklerini değerlendiren psikometrik testler kullanılmalıdır. Bu testler, iş için en uygun adayları belirlemede yardımcı olabilir ve böylece emniyet kültürünü destekleyen bir iş gücü oluşturulabilir.
- d) Mülakatlarda, adayların geçmiş deneyimleri, kriz anlarındaki tutumları ve sorumluluk alma becerileri üzerine odaklanılmalıdır. Bu sayede, emniyet bilinci yüksek ve güvenlik kültürüne uygun adaylar seçilebilir.
- e) Çalışanların emniyetle ilgili endişelerini ve önerilerini rahatça paylaşabilecekleri açık iletişim kanalları oluşturulmalıdır. Geri bildirim mekanizmaları sayesinde çalışanlar, karşılaştıkları riskleri ve iyileştirme alanlarını yönetime bildirebilir.
- f) Emniyet davranışlarını teşvik etmek amacıyla, güvenli davranışlar sergileyen çalışanlar için ödül ve teşvik sistemleri uygulanmalıdır. Bu sistemler, çalışanların güvenlik kültürüne katkıda bulunma motivasyonlarını artırabilir.
- g) Emniyet kültürünün sürekli olarak izlenmesi ve değerlendirilmesi için düzenli aralıklarla anketler ve geri bildirimler toplanmalıdır. Bu veriler,

mevcut uygulamaların etkinliğini değerlendirmek ve gerektiğinde iyileştirme yapmak için kullanılabilir.

- h) Havalimanlarında emniyet ve güvenliği artırmak için en son teknolojilerin kullanılması teşvik edilmelidir. Otomasyon sistemleri, yapay zekâ ve diğer ileri teknolojiler, insan hatası riskini azaltarak güvenlik standartlarını yükseltebilir.
- i) Kullanılan teknolojilerin düzenli bakım ve güncellemeleri yapılmalı, yeni çıkan güvenlik yazılımları ve donanımları hızla entegral edilmelidir. Bu, teknolojik altyapının her zaman en yüksek performansta çalışmasını ve güvenlik açıklarının minimumda tutulmasını sağlar.
- j) Tüm alışanların güvenlik kültürüne aktif katılım göstermesi teşvik edilmeli, bu kültür kurumun her seviyesinde benimsenmelidir. Bu, liderlerin ve yöneticilerin rol model olmaları ve güvenli davranışları sürekli olarak desteklemeleri ile mümkündür.
- k) Tüm alışanların güvenlik kültürüne aktif katılım göstermesi teşvik edilmeli, bu kültür kurumun her seviyesinde benimsenmelidir. Bu, liderlerin ve yöneticilerin rol model olmaları ve güvenli davranışları sürekli olarak desteklemeleri ile mümkündür.

Sonuç olarak, bu çalışma, duygusallık ve sorumluluğunun, yer işletme hizmetlerinde emniyet davranışları üzerinde önemli ve olumlu etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, havacılık sektöründe çalışanların kişilik özelliklerinin, güvenlik kültürünün gelişimine katkıda bulunabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, yer işletme hizmetlerinde çalışanların işe alım süreçlerinde ve eğitim programlarında, duygusal denge ve sorumluluk gibi özelliklerin dikkate alınması önerilmektedir. Böylece, havacılık sektöründe daha güvenli ve etkili operasyonlar sağlanabilir ve genel emniyet kültürü güçlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Afacan, Y. (2015). Havacılık Sektöründe Çalışanların Mobbing'e Maruz Kalma ve Stres Durumlarının Değerlendirilmesi (Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Alpman, E., & Göğüş, A. Y. (2017). Havacılıkta Sürdürülebilir Gelişme Göstergeleri. *Sürdürülebilir Havacılık Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 1-11.
- Ayaz, Y. Y., Kıvanç, G., Safarov, A. (2019). Psikanalitik Kuram ve Reklamda Yaratıcılık. *Dördüncü Kuvvet*. 2 (2). 75-92
- Clarke, S., & T Robertson, I. (2005). A meta- analytic review of the Big Five personality factors and accident involvement in occupational and non-occupational settings. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 78(3), 355-376.
- Çoban, R., & Bükeç, C. M. (2021). Proaktif Kişilik Özelliğinin Bilgi İfşasına Etkisi: Hava Trafik Kontrolörleri Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Aviation*, 5(2), 150-169. <https://doi.org/10.30518/jav.987666>
- Durmuşçelebi, C. (2017). Kişi-örgüt uyumu ve çalışanların emniyet bilincinin, emniyet davranışı üzerindeki etkileri ve emniyet ikliminin aracılık rolü: bir havayolu işletmesinde uygulama (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Fornel, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Stuctural Equation Models with Unobservable. *Variables and Measurement Error*.-1981.-P, 39-50.
- Ergül, H. (2013). Havacılık Ortamlarında İletişim Biçimleri. *Selçuk İletişim*, 6(1), 99-106. <https://doi.org/10.18094/si.91061>
- Falk, R.F., Miller, N.B. (1992). A Primer for Soft Modeling, University of Akron Press: Ohio, OH, USA
- Gerber, A. S., Huber, G. A., Doherty, D., Dowling, C. M., Raso, C., & Ha, S. E. (2011). Personality traits and participation in political processes. *The Journal of Politics*, 73(3), 692-706. <https://doi.org/10.1017/S0022381611000399>
- Gürol, A., Akpınar, R. B., & Apay, S. E. (2016). Simulasyon uygulamalarının öğrencilerin beceri düzeylerine etkisi. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 17(3), 99-104.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Tatham, R. L. (2006), "Multivariate Data Analysis", Kitap, Pearson Prentice Hall , Upper Saddle River, NJ
- Hair, J.F., Tomas, G., Hult, M., Ringle, C.M., Sarstedt, M. (2014). "A Primer on Partial Least Square Structural Equations Modeling (PLS-SEM)", Kitap, Sage, Los Angeles

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM, *European Business Review*, 31(1), pp. 2-24
- Kaynak, Ö. M., & Yaslıdağ, B. (2023). Sivil havacılık işletmeleri bağlamında uçuş emniyetiyle ilgili teknik olmayan insani faktörler ve rasyonel karar verme ilişkisi. *Trakya Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 12(1), 73-96. <https://doi.org/10.47934/tife.12.01.04>
- Kılıç, S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 6(1), 47.
- Kuzu, A., Kahraman, M., & Odabaşı, H. F. (2012). Mentörlükte yeni bir yaklaşım: E-mentörlük.
- Okutan, E. (2010). Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: Bir örnek olay incelemesi (Doctoral dissertation, Sakarya Üniversitesi (Turkey)).
- Ones, D. S., Mount, M. K., Barrick, M. R., & Hunter, J. E. (1994). Personality and job performance: a critique of the Tett, Jackson, and Rothstein (1991) meta-analysis. *Personnel Psychology*, 47(1), 147-156.
- Ringle, C. M. (2005). HTMT discriminant validity. Erişim Adresi: <https://forum.smartpls.com/viewtopic.php?t=3616#p11837> , Erişim Tarihi: 11.6.2020
- Ringle, C.M., Wende, S., Becker, J.M. (2015). “SmartPLS 3.” www.smartpls.com, Erişim Tarihi: 29.05.2020
- Sucu, M. (2020). Değişim Yönetimi ile Ücret ve Ödüllendirme Sistemi Arasındaki İlişki: Sivil Havacılık Sektöründe Faaliyet Gösteren Yer Hizmetleri İşletmelerinde Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(57), 343-368. <https://doi.org/10.18070/erciyesibd.663413>
- Şengöz, M. (2022). Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli’nin Bütünleşik Bir Süreç Olarak Yeniden Yorumlanması. *Eğitim Ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 164-173. <https://doi.org/10.51725/etad.977931>
- Tatar, A. (2017). Büyük Beş-50 Kişilik Testinin Türkçeye çevirisi ve Beş Faktör Kişilik Envanteri Kısa Formu ile karşılaştırılması [Translation of Big-Five Personality Questionnaire into Turkish and comparing it with Five Factor Personality Inventory Short Form]. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(1), 51–61.
- Tatlıoğlu, S. S. (2021). Öğrenmeye Sosyal- Bilişsel Bir Bakış: Albert Bandura. *Sosyoloji Notları*, 5(1), 15-30.
- Taymur İ, Türkçapar MH. Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*. Haziran 2012;4(2):154-177. doi:10.5455/cap.20120410

- Uyar, T. (2019). Havacılık emniyet yönetim sistemlerinde risk kavramı ve risk değerlendirmede çerçeveleme etkisine yönelik Bir araştırma (Doctoral dissertation, İstanbul Kültür Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/İşletme Anabilim Dalı).
- Ustaömer, T. C., & Şengür, F. (2020). Havacılıkta emniyet kültürü: Reason'ın emniyet kültürü modelinin incelenmesi. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(1), 95-104.
- Üzüm, B., & Şenol, L. (2019). A-B Kişilik Tiplerinin Presenteizme Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. OPUS International Journal of Society Researches, 11(18), 979-1000
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 8(2), 196-217.
- Yılmaz, K. (2005). Performans değerlendirme sürecinde 360 derece geri bildirim sistemi. Verimlilik Dergisi(1).

EKLER

EK 1

Anket Formu

Sayın katılımcı,

Bu araştırma, Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Programı'nda, Doç. Dr. Mustafa ASLAN danışmanlığında, Havacılık Yönetimi bölümü yüksek lisans öğrencisi Hüseyin Şahin ÖNSOY tarafından yürütülen “**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN EMNİYET YÖNETİM DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ**” başlıklı yüksek lisans bitirme tezi kapsamında gerçekleştirilmektedir.

Anket yaklaşık olarak 10-15 dakika sürecektir.

Araştırmanın amacı: Kişilik özelliklerinin emniyet davranışı üzerine olan etkisini ortaya koymaktır. Araştırma kapsamında kimlik bilgileriniz talep edilmeyecektir. Anlatımlarınız ve yanıtlarınız gizli tutulacaktır. Araştırmanın yayınlanması durumunda, kişisel bilgileriniz kesinlikle yayınlanmayacaktır.

Araştırma gönüllülük esasına dayanmakta olup, hiçbir risk veya zorlama içermemektedir. Genel olarak, araştırmada kullanılan materyaller rahatsızlık verecek türden sorular içermemektedir; fakat araştırma sırasında kendinizi bir nedenden dolayı rahatsız hissederseniz çalışmadan ayrılabilirsiniz.

Araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

Sosyo-Demografik Özellikler Formu

Cinsiyet	Kadın Erkek
Yaş Grubu	25 ve daha genç 26-30 arası 31-35 arası 36-40 arası
Medeni Durum	Bekar Evli
Eğitim Seviyesi	Lise ve altı Önlisans Lisans Lisansüstü
Tecrübe	1 yıl ve daha az 2-5 yıl arası 6-9 yıl arası 10 yıl ve üzeri
Kıdem	1 yıl ve daha az 2-5 yıl arası 6-9 yıl arası 10 yıl ve üzeri
Görev	Harekat Yolcu Hizmetleri Ramp Kargo Diğer

Kendinizi nasıl tanımlarsınız? Her anlatımın size ne kadar uygun olduğunu anlatımın yanındaki yanıtlardan uygun olanını işaretleyerek belirtiniz. Kendinizi, gelecekte, olmak istediğiniz gibi değil, şu an nasıl görüyorsanız o şekilde tanımlayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Az Çok Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-Toplantıların gözdesiyimdir.	1	2	3	4	5
2-Başkalarına pek ilgi duymam.	1	2	3	4	5
3-Her zaman hazırlıklıyım.	1	2	3	4	5
4-Kolayca kendimi baskı altında hissedirim.	1	2	3	4	5
5-Kelime hazinem zengindir.	1	2	3	4	5

6-Çok konuşmam.	1	2	3	4	5
7-İnsanlarla ilgilenirim.	1	2	3	4	5
8-Kişisel eşyalarımı etrafta bırakırım.	1	2	3	4	5
9-Genelde rahatımdır.	1	2	3	4	5
10-Soyut fikirleri kavramakta zorlanırım.	1	2	3	4	5
11-İnsanların arasında kendimi rahat hissedirim.	1	2	3	4	5
12-İnsanlara hakaret ederim.	1	2	3	4	5
13-Detaylara dikkat ederim.	1	2	3	4	5
14-Her şeye endişelenirim.	1	2	3	4	5
15-Olayları zihnimde canlandırıyorum.	1	2	3	4	5
16-Arka planda kalmayı tercih ederim	1	2	3	4	5
17-Başkalarının duygularını anlayıp paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
18-İşleri karmakarışık yaparım.	1	2	3	4	5
19-Nadiren kendimi keyifsiz hissedirim.	1	2	3	4	5
20-Soyut fikirlerle ilgilenmem.	1	2	3	4	5
21-Konuşmayı genelde ben başlatırım.	1	2	3	4	5
22-Başka insanların problemleriyle ilgilenmem.	1	2	3	4	5
23-İşleri hemen hallederim.	1	2	3	4	5
24-Kolayca huzursuz olurum.	1	2	3	4	5
25-Mükemmel fikirlerim vardır.	1	2	3	4	5
26-Söyleyecek çok şeyim yoktur.	1	2	3	4	5
27-Yumuşak kalpliyim.	1	2	3	4	5
28-Genellikle eşyaları yerlerine koymayı unuturum.	1	2	3	4	5

29-Moralim çabuk bozulur.	1	2	3	4	5
30-Hayal gücüm kuvvetli değildir.	1	2	3	4	5
31-Toplantılarda değişik insanlarla konuşabilirim.	1	2	3	4	5
32-Aslında başkalarıyla pek ilgilenmem.	1	2	3	4	5
33-Düzeni severim.	1	2	3	4	5
34-Ruh halim çok sık değişir.	1	2	3	4	5
35-Olayları anlamada hızlıyım.	1	2	3	4	5
36-Dikkat kendi üzerime çekmekten hoşlanmam.	1	2	3	4	5
37-Başkalarına zaman ayırırım.	1	2	3	4	5
38-Görevlerimden kaçırım.	1	2	3	4	5
39-Ruhsal dengem sık değişir.	1	2	3	4	5
40-İlgi odağı olmaktan rahatsızlık duymam.	1	2	3	4	5
41-Başkalarının duygularını hissederim.	1	2	3	4	5
42-Zor kelimeler kullanırım.	1	2	3	4	5
43-Bir plan takip ederim.	1	2	3	4	5
44-Çabuk rahatsız olurum.	1	2	3	4	5
45-Olaylar üzerinde düşünerek vakit geçiririm.	1	2	3	4	5
46-Yabancıların arasında genelde sessizimdir.	1	2	3	4	5
47-İnsanları rahatlatırım.	1	2	3	4	5
48-İşimde titizimdir.	1	2	3	4	5
49-Çoğu zaman kendimi keyifsiz hissederim.	1	2	3	4	5
50-Fikirlerle doluyumdur.	1	2	3	4	5

Aşağıdaki ifadeleri şirketinizin emniyete bakışını düşünerek değerlendiriniz. Bu bölümde şirketinizde geçerli olan emniyet kültürü ölçülmeye çalışılmaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Az Çok Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-Amirim emniyet kurallarına bağlıdır.	1	2	3	4	5
2-Amirim/Üstüm gündeme getirdiğimiz emniyet konularıyla ilgili olarak harekete geçer.	1	2	3	4	5
3-Emniyet konusunda bir endişem olursa, amirim/üstüm her zaman bana destek olur.	1	2	3	4	5
4-Yaptığım işin, emniyete ne kadar katkı sağladığımı işletmedeki diğer çalışanlar da bilir.	1	2	3	4	5
5-Emniyet konularını gündeme getirenler sorun çıkaran kimseler olarak görülür.	1	2	3	4	5
6-Emniyete karşı olumsuz tutumlarından dolayı birlikte çalışmak istemediğim insanlar var.	1	2	3	4	5
7-Emniyet faaliyetlerine ilgim ve katılımım yeterlidir.	1	2	3	4	5
8-Emniyetle ilgili vakaları rapor edenlere adil ve kurallara uygun davranılır.	1	2	3	4	5
9-Emniyetle ilgili endişelerin dile getirilmesi özendirilir.	1	2	3	4	5
10-Öne sürdüğümüz emniyet konuları için zamanında geri bildirim alırız.	1	2	3	4	5
11-Bu işletmede, emniyetle ilgili yeni düzenlemeler açık bir şekilde personele bildirilir.	1	2	3	4	5
12-Emniyetle ilgili olaylar ve soruşturmalardan ders çıkarırız.	1	2	3	4	5
13-İşletme içerisinde emniyete ilişkin olaylar ve hadiselerle ilgili bilgilere erişimim vardır.	1	2	3	4	5
14-Emniyet konusunda işletmede yukarıdan aşağıya iyi bir iletişim vardır.	1	2	3	4	5
15-İşletmede birlikte çalıştığım herkes emniyetin kendi kişisel sorumluluğu olduğunun farkındadır.	1	2	3	4	5
16-Olağan çalışma koşullarında, birlikte çalıştığım insanlara güvenirim.	1	2	3	4	5
17-İş arkadaşlarım emniyet kurallarına bağlıdır.	1	2	3	4	5
18-İşimizi emniyetli şekilde yapmamız için yeterli personele sahibiz.	1	2	3	4	5
19-Bu işletmede insanlar emniyetle ilgili bilgileri paylaşır.	1	2	3	4	5

Aşağıdaki ifadeleri iş yapma esnasındaki davranışlarınızı düşünerek değerlendiriniz. Bu bölümde emniyete ilişkin davranışlarınız ölçülmeye çalışılmaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Az Çok Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-İşimi yaparken lazım olan tüm emniyet ekipmanlarını ve uygulamalarını kullanırım.	1	2	3	4	5
2-İşimi yaparken uygun emniyet prosedürlerini kullanırım.	1	2	3	4	5
3-İşimi yaparken emniyetin en yüksek seviyede olmasını sağlarım.	1	2	3	4	5
4-İşletme içerisinde uygulanmakta olan emniyet programını destekler ve teşvik ederim.	1	2	3	4	5
5-İş yerinde emniyeti geliştirmek için fazladan çaba gösteririm.	1	2	3	4	5
6-İşletmenin emniyet seviyesinin artırılmasına katkı sağlayan görevleri ya da faaliyetleri gönüllü olarak yürütürüm.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : ÖNSOY, HÜSEYİN ŞAHİN
Uyruğu : T.C.
Doğum tarihi ve yeri :
Telefon :
e-mail :

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Lisans	Selçuk Üniversitesi	2009
Lise	Sivas Kongre Lisesi	2004

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2012-2017 Pegasus Airlines	Adnan MENDERES Havalimanı	Harekat Memuru
2018-2022 Pegasus Airlines	Esenboğa Havalimanı	Supervisor
2022- Çelebi Hava Servisi	İstanbul Havalimanı	Harekat Koordine

Yabancı Dil

İngilizce B1

