

# 4. HAVACILIK, UZAY & PSİKOLOJİ KONGRESİ

## BİLDİRİ ÖZET KİTAPÇIĞI



**havacılık**  
psikolojisi.net

**3-4 Aralık**  
2022

**Tema:**

"İşe Alım Süreçleri"

**Yer:**

Sheraton İstanbul  
City Center Hotel



Detaylar : <https://hupkongre.havacilikpsikolojisi.net>



4. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
3-4 Aralık 2022

# **4. HAVACILIK, UZAY & PSİKOLOJİ KONGRESİ**

## **BİLDİRİ ÖZETLERİ KİTAPÇIĞI**

**3-4 ARALIK 2022**

**Kongre Teması**

İşe Alım Süreçleri

**Kongre Onursal Başkanı**

Prof. Dr. Muzaffer Çetingüç

**Kongre Bilim Kurulu Başkanı**

Prof. Dr. Pınar Ünsal

**Kongre Düzenleme Kurulu Başkanları**

Psk. Arınç Sönmez

Psk. Mehmet Ali Erkuş

## DÜZENLEYEN



## DESTEKÇİLER



## 4. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi 3-4 Aralık 2022



# 4. HAVACILIK, UZAY VE PSİKOLOJİ (HUP) KONGRESİ

TARİH	03.12.2022	04.12.2022
ZAMAN	1.Gün (Cumartesi)	2.Gün (Pazar)
10.00-10.45	<b>Açılış Konuşmaları</b> Kongre Onursal Başkanı - Prof. Dr. Muzaffer Çetingüç İÜ Havacılık Psikolojisi Enstitüsü Başkanı & Kongre Bilimsel Başkanı - Prof. Dr. Pınar Ünsal Havacılık ve Uzay Tıbbi Platformu Başkanı - Prof. Dr. Hasan Fehmi Töre MNC Airlines Genel Müdürü - Sn. Ali Sedat Özkazanç	<b>Bildiri Sunumları</b> Oturum Başkanı: Prof. Dr. Hasan Fehmi Töre Uçuş Ekibinin İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliliği ile Mesleki Tükenmişlik ve Eş Tükenmişliği Arasındaki İlişkide Ontolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü - Sidre Çalışkan Pilotların; "Atılmanlık Düzeyi" ile "Güce Razi Oluş"ları Arasındaki Şaşırtıcı İlişki - Özlem Çapan Özeren Bakımda Uç Büyük Güç: Mühür, Yetki ve Kidem - Özlem Çapan Özeren
10.45-11.15	Avrupa Havacılık Psikolojisi Birliği (EAAP) Başkanı - Gunnar Steinhardt	
11.15-11.30	<b>Kahve Molası</b>	<b>Kahve Molası</b>
11.30-12.30	Panel Oturum: Yönetici Pilotların Gözünden Hava Yollarına Pilot Seçimi Oturum Başkanı: Prof. Dr. Muzaffer Çetingüç Türk Hava Yolları Uçuş İşletme Başkanı - Kpt. Plt. Murat Ersoy Pegasus Hava Yolları Airbus Tıp Yöneticisi - Kpt. Plt. Serkan Kılıç Sunexpress Hava Yolları İstanbul Üs Yöneticisi - Kpt. Plt. Ayça Parlak Aktaş	Uzay İnsanı Seçimi - Prof. Dr. Muzaffer Çetingüç & Uzm. Dr. Beyazıt Garip
12.30-13.00		Grup Mülakatları - Psk. Mehmet Ali Erkuş
13.00-14.00	<b>Öğle Yemeği</b>	<b>Öğle Yemeği</b>
14.00-14.30	<b>Oturum Başkanı: Prof. Dr. Pınar Ünsal</b> Havacılıkta İşe Alım Süreçleri: Psikopatoloji, Teknik Olmayan Beceriler, Motivasyon ve Kişilik - Psk. Arınç Sönmez	<b>Bildiri Sunumları</b> Oturum Başkanı: Doç. Dr. Hakkı Aktaş Uzayı Taklit Etmek: Analoglar - Esra Güzel Hava Yolu Seyahat Planlamasını Engellleyen Multi Fobik Durumların Çözümüne Yönelik Rehabilitasyon Merkezi Oluşturma Projesi - Yunus Emre Ayna Havacılık Sektöründe İşe Alım ve Terfi Süreçlerinde Yetenek Yönetimi Sisteminin Kullanılması - Ayça Mumkule Ergüzel & Eray Beceren
14.30-15.00	Akran Destek Programları - Uzm. Psk. Deniz Kılıçgedik Sazak	
15.00-15.30	Havacılıkta İşe Alım Süreçlerinde Psikiyatrik Uygunluk Değerlendirmesi Uzm. Dr. Dijan Ertemir	Kabin Memuru Alım Süreçleri - Öğr. Gör. Seda Saraçoğlu Kondu
15.30-15.45	<b>Kahve Molası</b>	<b>Kahve Molası</b>
15.45-16.30	Yetkinlik Bazlı Mülakat ile Ekip Kaynak Yönetimi (CRM) Becerilerine Yaklaşmak Prof. Dr. Pınar Ünsal	Havacılık Psikolojisinde Bilimsel Araştırma Sorusu Üretmek ve Metodoloji Tasarlamak - Öğr. Gör. Seda Çeken
16.30-17.15	Exchange on Approaches to Pilot Assessment Prof. Dr. Pınar Ünsal & Uzm. Psk. Deniz Kılıçgedik Sazak & Gunnar Steinhardt	Ekip Kaynak Yönetimi (CRM) Bağlamında Pilot Seçimi Kpt. Plt. Dr. Murat Terzioğlu

(\*) Katılım sağlayabildikleri ve tensip buyurdıkları takdirde.  
(\*\*) Tarih yaklaştıkça bilimsel programda değişiklikler yapılabilir.

www.havacilikpsikolojisi.net



## İÇİNDEKİLER

UÇUŞ EKİBİNİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASINI YÖNETME ÖZ-YETERLİĞİ İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE EŞ TÜKENMİŞLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE ONTOLOJİK İYİ OLUŞUN ARACILIK ROLÜ	
Uzman Psikolojik Danışman Sidre Çalışkan, Prof. Dr. Burhan Çapri .....	1
PİLOTLARIN; ‘ATILGANLIK DÜZEYİ’ İLE ‘GÜCE RAZI OLUŞ’ LARI ARASINDAKİ ŞAŞIRTICI İLİŞKİ	
Dr. Özlem Çapan Özeren, Dr. Şener Odabaşoğlu .....	2
BAKIMDA ÜÇ BÜYÜK GÜÇ: MÜHÜR, YETKİ VE KIDEM	
Dr. Özlem Çapan Özeren, Dr. Şener Odabaşoğlu .....	4
UZAYI TEKLİT ETMEK: ANALOGLAR	
Esra Güzel, Rabia Sarıyıldız .....	6
HAVAYOLU SEYAHAT PLANLAMASINI ENGELLEYEN MULTİ FOBİK DURUMLARIN ÇÖZÜMNE YÖNELİK REHABİLİTE MERKEZİ OLUŞTURMA PROJESİ	
Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AYNA .....	8
HAVACILIK SEKTÖRÜNDE İŞE ALIM VE TERFİ SÜREÇLERİNDE HARRISON ASSESSMENTS YETENEK YÖNETİMİ SİSTEMİNİN KULLANILMASI	
Ayça Mumkule Erşipal, Eray Beceren .....	11

## UÇUŞ EKİBİNİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASINI YÖNETME ÖZ-YETERLİĞİ İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE EŞ TÜKENMİŞLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE ONTOLOJİK İYİ OLUŞUN ARACILIK ROLÜ

**Uzman Psikolojik Danışman Sidre Çalışkan**

[caliskansidre7@gmail.com](mailto:caliskansidre7@gmail.com)

**Prof. Dr. Burhan Çapri**

Mersin Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı

[burhancapri@mersin.edu.tr](mailto:burhancapri@mersin.edu.tr)

---

Bu araştırmada uçuş ekibinin iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği ile mesleki tükenmişlik ve eş tükenmişliği arasındaki ilişkilerin ve ontolojik iyi oluş puanının iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği ile mesleki tükenmişlik ve eş tükenmişliği puanları üzerinde aracılık rolü üstlenip üstlenmediğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Veriler; TALPA ve TASSA aracılığıyla, havayolu şirketleriyle veya bizzat (yüz yüze/ online) irtibata geçilerek ulaşılan 198'i pilot (%47.5) ve 219'u kabin memuru (52.6) olmak üzere toplam 417 uçuş ekibi çalışanından toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak "İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği", "Ontolojik İyi Oluş Ölçeği", "Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formu" ve "Eş Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formu" kullanılmıştır. Aracılık rolünü değerlendirmek amacıyla iki aşamadan oluşan yapısal eşitlik modelinin kurulması amaçlanmıştır. İlk aşamada ölçüm araçlarının, bu örnekleme geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. İkinci aşamada ise ölçüm araçları arasında tasarlanan biçimde yol analizleri yapılarak yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Veriler, IBM SPSS Statistics 22 ve Lisrel 8.80 istatistik programları ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda uçuş ekibinin iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği puanları ile mesleki tükenmişlik ve eş tükenmişliği puanları arasında negatif yönde; ontolojik iyi oluş puanları ile ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Ayrıca uçuş ekibinin iş-aile çatışmasını yönetme-öz-yeterliği ile mesleki tükenmişlik ve eş tükenmişliği arasındaki ilişkide ontolojik iyi oluşun kısmi aracı rol üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

## **PİLOTLARIN; ‘ATILGANLIK DÜZEYİ’ İLE ‘GÜCE RAZI OLUŞ’ LARI ARASINDAKİ ŞAŞIRTICI İLİŞKİ**

**Dr. Özlem Çapan Özeren**

Maltepe Üniversitesi Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı, İstanbul

[ozlemozeren@maltepe.edu.tr](mailto:ozlemozeren@maltepe.edu.tr)

**Dr. Şener Odabaşoğlu**

Maltepe Üniversitesi Uçak Teknolojisi Programı, İstanbul

[senerodabasoglu@maltepe.edu.tr](mailto:senerodabasoglu@maltepe.edu.tr)

---

Havacılıkta güç mesafesinin yüksek olduğu örgütlerdeki tehlikelerden biri pilotların, yönetim tarafından verilen kararları sorgulamadan kabul etmesi ve doğruluğuna katılmadığı halde kendi görüşlerini ifade etmemesidir. Gördüğü yanlışlıkları ifade eden ve bunun için gerekirse yönetimin kararlarına karşı çıkan, yüksek iletişim becerisine sahip “atılgan” bireylerin pilot olmaya daha uygun oldukları düşünülmektedir. Bu bağlamda kavramsallaştırılacak olursak, kimseye saldırmadan kendisinin ya da başkasının haklarını sakince savunma yeteneği anlamına gelen atılganlığın, güç mesafesi yüksek bir kültürde kazaların olmasını önleyecek sigorta niteliğinde bir yetenek olduğu rahatlıkla söylenebilecektir. Çalışmada emniyet kültürünü geliştirebilecek yeni veriler elde edilmesi amacıyla pilotların atılganlık düzeyleri ve sosyal onay ihtiyaçları, örgütsel güç mesafesi üzerinden araştırılmıştır. Çalışmanın verileri çevrimiçi anketler aracılığıyla 68 erkek ve 7 kadın olmak üzere toplam 75 pilota uygulanarak toplanmıştır. Çalışmaya katılan erkek pilotlarda; örgütsel güç mesafesinin alt boyutları olan "Gücün Araçsal Kullanımı" ve "Gücün Meşrulaştırılması" düzeyleri, kadın pilotlara göre anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Ayrıca kadın pilotların diğerlerinin yargılarına erkek pilotlara göre daha az önem verdiği görülmüştür. Anketteki ölçekler arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi için korelasyon analizi yapılmıştır ve araştırmadaki katılımcıların atılganlık düzeyleri ile güç mesafesinin alt boyutlarından biri olan “Güce Razi Olma” arasında güçlü pozitif bir ilişki bulunmuştur. Güce razi olma; çalışanların yönetimin uygulamalarına ilişkin değişiklik yapılabileceklerine dair inançlarının düşük olması ya da olası risk etmenleri nedeniyle duruma uyum sağlamaları şeklinde kavramsallaştırılmıştır. Dolayısıyla bu çalışma atılgan pilotların, “ne yaparlarsa yapsınlar sonucunu değiştiremeyecekleri” inanışına sahip olmaları halinde atılgan olmayan pilotlara kıyasla güce daha fazla rıza gösterdiklerini ve gördüğü yanlışlıklara itiraz

etmeyerek sessiz kaldıklarını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca örgütte korku kültürü hakimse ve çalışanların risk algısı yüksekse, “Güce Rız Olma” düzeyi de benzer biçimde artmaktadır. Atılgan pilotların güce rız olmasına dair açığa çıkan bu beklenmedik sonuç, atılgan bireylere özgü sosyal uyum becerisiyle açıklanmaktadır. Çalışma ayrıca pilotların davranışlarını belirleyen temel faktörün örgüt kültürü olduğunu açığa çıkarmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel Güç Mesafesi, Havacılık, Emniyet Kültürü, Atılganlık, Pilot



## BAKIMDA ÜÇ BÜYÜK GÜÇ: MÜHÜR, YETKİ VE KIDEM

**Dr. Özlem Çapan Özeren**

Maltepe Üniversitesi Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı, İstanbul

[ozlemozeren@maltepe.edu.tr](mailto:ozlemozeren@maltepe.edu.tr)

**Dr. Şener Odabaşoğlu**

Maltepe Üniversitesi Uçak Teknolojisi Programı, İstanbul

[senerodabasoglu@maltepe.edu.tr](mailto:senerodabasoglu@maltepe.edu.tr)

---

Hava aracı bakım uygulamaları sırasında görülen aksaklıklara ilişkin teknisyen/mühendisler tarafından verilen geri bildirimler, kazaların önlenmesi bakımından kritik öneme sahiptir. Diğer yandan havacılıkta güç mesafesinin yüksek olduğu örgütlerde çalışan kişiler, aksaklıkları görseler bile üstlerine vazife değilse geri bildirim vermeye istekli olmamakta, otorite ilişkisinden duyulan korku nedeniyle sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Bu nedenle havacılık sektörünün iş başvurusu yapan adaylarında aranan en önemli özelliklerden biri, “gördüğü yanlışlıkları ifade etmekten çekinmeyen ve gerektiğinde yönetimin kararlarına karşı çıkabilecek özgüvene sahip olan atılganlık” olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmada teknisyen/mühendislerin güce razı olmaya dair motivasyonlarının anlaşılabilmesi için katılımcıların atılganlık düzeyleri ve sosyal onay ihtiyaçlarının, örgütsel güç mesafesi üzerinden araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma çevrimiçi anket aracılığıyla 4’ü kadın 121’i erkek olmak üzere toplam 125 katılımcıya uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen verilerde katılımcıların atılganlık seviyesi ile güce razı olma boyutu arasında görülen pozitif ilişki, çalışmanın başlangıç varsayımına tezat teşkil etmiş, yönetimin kararlarına karşı çıkması beklenen atılgan katılımcıların, daha az atılgan olanlara kıyasla, yönetiminin uygulamalarını benimsemedikleri halde sessiz kaldıkları, güce razı oldukları görülmüştür. Bunun üzerine güce razı olan katılımcıların motivasyonlarını açığa çıkarabilmek amacıyla 3’ü kadın 10’u erkek olmak üzere toplam 13 teknisyen/mühendis ile derinlemesine mülakat yapılmış, görüşmelerde 4 farklı temada 8 farklı soru sorulmuştur. Veriler içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Sonuç olarak teknisyenler/mühendisler arasında yetki ve deneyim gibi farklılıklar, güç mesafesinin oluşmasına ve çalışanların aynı fikirde olmadığı durumlarda geri bildirim vermek yerine sessiz kalmalarına yol açmaktadır. Katılımcıların neredeyse tamamına yakın bir kısmının imzasının, mührünün, kıdeminin yettiği kadar söz sahibi olduklarına inandığı görülmüş, yetkisi,

deneyimi, mührü olanların karşısında farklı görüşleri ifade etmekten, gördükleri yanlışlıklara ilişkin geri bildirim vermekten çekindikleri anlaşılmıştır. Katılımcılar yetkileri ve deneyimleri oranında söz sahibi olduklarını kendilerinden yetkice yüksek ve daha deneyimli teknisyen/mühendisler tarafından verilen kararlara kendi yetki alanlarında değilse ses çıkaramadıklarını, yetki, deneyim ve iş fırsatları arttıkça kendilerini daha güvenli bir biçimde ifade ettiklerini belirtmişlerdir.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel Güç Mesafesi, Havacılık, Bakım Teknisyeni- Bakım Mühendisi Atılganlık, Yönetim

## UZAYI TEKLİT ETMEK: ANALOGLAR

**Esra Güzel**

Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi, Denizli

[drguzelesra@gmail.com](mailto:drguzelesra@gmail.com)

**Rabia Sarıyıldız**

Yeditepe Üniversitesi Acil Tıp Anabilim Dalı, İstanbul

[rabiasariyildiz24@gmail.com](mailto:rabiasariyildiz24@gmail.com)

---

### **Amaç**

Analog görevler, zorlu uzay koşullarına fiziksel benzerlikleri olan ortamlarda yapılan testlerdir. Böylece, planlanan görevlerin güçlü yönleri, sınırlamaları ve uygulanabilirliği hakkında veriler edinilmektedir. Uzayda kullanılmadan önce yeni teknolojilerin test edilmesi gibi teknik çalışmaların yanında insanlı görevlere hazırlık olarak yorgunluk, izolasyon, hapsolme ve bireysel ilişkiler gibi davranışsal etmenler de araştırılmaktadır. Literatürde, ekstrem alanlarda çalışan ekiplerde psikolojik ve sosyokültürel faktörlerin hem bireysel başarıyı hem de grup başarısını etkilediği bilinmektedir. Ancak doğrudan uzayda kolektif çalışmaların doğasının incelenmesi oldukça zor olduğundan yeryüzünde uzay analogları oluşturularak grup performansını etkileyen durumlar araştırılmaktadır.

### **Yöntem**

Çeşitli uzay ajanslarının yayınladığı veriler ve prestijli makaleler taranarak sonuçlar bildiri haline getirilmiştir.

### **Bulgular**

İnsan fizyolojisi ve psikolojisinin uzaya adaptasyonunu inceleyen analog merkezler, uzay ajansları ya da özel kurumlar tarafından inşa edilmektedir. Örneğin, çeşitli Mars Toplulukları tarafından Haughton-Mars Projesi (HMP) ve Mars on Earth Project (MoEP) gibi Mars analogları oluşturulmaktadır. NASA'nın ise birçok analog çalışması vardır. Deniz altındaki fizyoloji araştırmalarını NEEMO'da, radyasyon çalışmalarını NSRL'de, mikrogravite

incelemelerini Envihab'da, basınç değişikliklerinin etkisini ACC'de ve derin uzay görevi araştırmalarını CHAPEA'de yürütmektedir.

Uzun süreli görevlerde izolasyonun mürettebat üzerindeki psikolojik etkileri için Antarktika'daki istasyonlar, Human Exploration Research Analog (HERA) ve Rus Deney Kompleksi (NEK) kullanılmaktadır. "Beyaz Mars" lakabı ile bilinen Antarktika, -50 °C sıcaklığı ve aylarca güneşin doğmamasıyla uzay uçuşunda yaşanan ortama oldukça benzemektedir. Burada uzun süreli çalışan bilim insanlarının arasından psikoloji araştırmalarına katılmaya gönüllü olanlar, periyodik olarak takip edilmektedir. HERA, Johnson Uzay Merkezinde yer alan 4 mürettebatın 650 metrekarelik bir alanda 45 gün geçirdikleri analog merkezdir. NEK, Moskova'da bulunan SIRIUS misyonu kapsamında belirlenen göreve göre 6 uluslararası katılımcının 1 yıla kadar varabilen farklı sürelerde izole kaldıkları habitattır.

### **Sonuç**

Günümüzde uzay uçuşlarının sıklığı artmakta ve yakın zamanda insanlı derin uzay görevleri planlanmaktadır. Analog merkezlerde mürettebat, uçuş sırasında ve Dünya dışında kurulacak ilk kolonilerde karşılaşılabilecek olası zorluklar için hazırlanmaktadır. İnsanlığın geleceği düşünülerek analog çalışmaların önemi kavranmalı ve sayıları arttırılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Analog, Uzay Tıbbı, Uzay Teknolojileri, Uzay Psikolojisi

## HAVAYOLU SEYAHAT PLANLAMASINI ENGELLEYEN MULTİ FOBİK DURUMLARIN ÇÖZÜMNE YÖNELİK REHABİLİTE MERKEZİ OLUŞTURMA PROJESİ

Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AYNA

[yunusemreayna@gmail.com](mailto:yunusemreayna@gmail.com)

---

Fobi; bireyin herhangi bir nedenden ötürü yaşamının tehlikede olabileceğine yönelik olarak hissettiği korku düzeyi ile baş edememesi ve bunun sonucunda da bu korkuya bağlı engellenmişlik yaşamasıdır.

Fobiler psikolojik alt yapısı olan spesifik ve bir özne, nesne veya olaya karşı oluşmaktadır. Fobiler ile baş etmeye çalışmak bireylerde belirli bir yorgunluk ve yıpranmışlık oluşturur. Bu durum ile baş etmeyi gerçekleştiremediklerinde de yoğun anksiyetik bir tablo ile karşı karşıya gelmektedir.

Bu bağlamda psikoloji literatüründe yüzlerce nesneye yönelik korku ve fobi tespit edilmiş ve incelenmektedir. Çalışmamızın ana fikir teması olan uçuş korkusu da bunlardan birisidir. Ve bu korkuya eşlik eden benzer başka korkularda çalışmamız kapsamına girmektedir. Aviofobi; uçak fobisi, akrofobi; yükseklik korkusu, klostrofobi; Küçük alan, küçük yer fobisi, kletrafobi veya klesyafobi; Kapalı yerde kilitli kalma fobisi gibi fobisi bulunan bireyler uçakla seyahat etmeyerek bu korkularını yaşamamaktadırlar. Ancak elbette ki korkuları içlerinde var olmaya devam etmektedir. Bununla beraber, uçağa binememe yüzünden kaybettiklerini düşündüklerinde de korkularını mantığa bürüyebilmektedirler.

Özellikle işi veya yaşantısı gereği sürekli seyahat etme durumunda olup havayolu ile seyahatlerini gerçekleştiremediği için zaman ve iş kaybı yaşayan bireyler hedef gruptur. Proje kapsamında verilecek olan müdahale eğitimleri ve seminerler psikolog, psikolojik danışman ve psikiyatr gibi ruh sağlığı çalışanlarına yönelik olacaktır. Uçak ile seyahat eden kişilerin %85 hafiften çok yoğun olmak üzere farklı düzeylerde korku yaşamaktadırlar. Bu bağlamda uçakla seyahat eden 30-35 milyon kişiden 25-30 milyonu toplam hedef grubumuzu oluşturmaktadır.

Proje amaçları doğrultusunda uçak fobisi olan bireylere anında müdahale yöntemlerini öğrenmiş olan ruh sağlığı çalışanlarına havayolları şirketlerinde istihdam olanağı açılmış olacaktır. Yine toplumsal kalkınma ve sosyal işletme kurma hedefi doğrultusunda kurulacak

hizmet sektörü ile bu alanda çalışacak ruh sağlığı çalışanları istihdam edilerek havayolu şirketleri sözleşmeler gerçekleştirilebilecektir.

Nihai yararlanıcılar a) genel olarak ifade edilirse uçak fobisinden ötürü hava yolu ile seyahat edemeyen ve bu durumundan ötürü birtakım engeller (zaman ve iş gücü kaybı vs.) yaşayan bireyler, b) uçak fobisi yaşadığından dolayı uçakla seyahat edemediğinden dolayı müşteri kaybına uğrayan havayolu şirketleri, c) uçak fobisi olan bireylere müdahale eğitimi alarak bu konuda uzmanlık elde ederek yeni çalışma alanları oluşturulan ruh sağlığı çalışanlarını sayabiliriz.

Çalışmamızın ana eksenini uçak fobisini yaşamakta olan binlerce kişinin bu durumdan dolayı yaşamlarının sınırlamak zorunda kalmalarının önüne geçmektir. Uçak fobisinden dolayı ilk etapta sayabileceğimiz bireysel ve/veya toplumsal sıkıntı olarak; iş adamları zaman ve iş gücü kaybı yaşamakta, öğrenci veya bilim insanları zaman ve üretkenlik kayıpları yaşamakta, turistik amaçlı seyahat etmek isteyen bireyler de yine zaman kaybı yaşamaktadır. Bu durumdan dolayı tercih edilen karayolu, denizyolu veya demiryolu ulaşım seçenekleri özellikle zamanın uzunluğu yanı sıra fiziksel yorgunluk ve bunun sonucu fiziksel rahatsızlıklara da neden olabilmektedir.

Proje Kapsamında;

A) Uçak fobisi yaşayan bireylerin kazanımlarına yönelik hedefler:

Hedef 1) Yaşanan korku durumunun sabit kalması ve bunun çözümü üzerine gidilmemiş olmasından ötürü oluşabilecek patolojilerin önüne geçmek.

Hedef 2) Korku düzeyini belirleyerek kişilik yapılanması üzerinde ki olumsuz öngörü bozulmaların yaşanmasını engellemek.

Hedef 3) Fobik yaklaşımla uçağa binemeyen bireylerin havayolu ulaşımını tercih etmelerinden ötürü kişisel zaman kazanımını yaşamalarını gerçekleştirmek.

Hedef 4) Uçak fobisini yenerek uçakla seyahat eden bireylerin uzun zaman alan diğer ulaşım alternatiflerince oluşabilecek fiziksel yorgunlukları yaşamamalarını sağlamak.

Hedef 5) Uçak seyahatini gerçekleştirebilecek bireylerin uzun zaman alan diğer ulaşım tercihlerinin neden olabileceği fiziksel rahatsızlıkların önüne geçmek.

B) Uçak fobisi yaşayan bireylere anında ve etkin müdahale edecek ruh sağlığı çalışanlarının kazanımlarına yönelik hedefler:

4. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
3-4 Aralık 2022

Hedef 1) Uçak fobisi konusunda yetkin bir eğitim almak

Hedef 2) Spesifik bir konu üzerinde uzmanlaşmış olmak

Hedef 3) Tek bir alanda uzman olarak yeni istihdam alanına sahip olmak

Hedef 4) Havayolu seyahatini engelleyebilecek multi fobik patolojileri tanımak ve bu konu terapisi üzerinde yetkinleşmek

C) Uçak fobisi yaşayan müşterilerinin bu korkularını yenmeleri durumunda hava yolu şirketlerinin kazanımlarına yönelik hedefler:

Hedef 1) Müşterilerine böyle bir hizmet vermiş olmanın prestijine sahip olmak

Hedef 2) Müşteri sayısında artış sağlamak

Hedef 3) Müşteri sayısında ki artışa bağlı olarak bilet satış sayısını arttırmak

Kongre dahilinde aviafobi özelinde buna eşlik eden fobileri bulunan bireylerin bu durumlarından kurtularak rahatlıkla seyahat edebilmelerini sağlamaya yönelik sürdürülebilir ve istihdam olanakları sunacak projenin detaylı bilgilendirilmesi yapılması hedeflenmektedir.

## HAVACILIK SEKTÖRÜNDE İŞE ALIM VE TERFİ SÜREÇLERİNDE HARRISON ASSESSMENTS YETENEK YÖNETİMİ SİSTEMİNİN KULLANILMASI

**Ayça Mumkule Erşipal**

[ayca@anahtaregitim.com](mailto:ayca@anahtaregitim.com)

**Eray Beceren**

[eray@anahtaregitim.com](mailto:eray@anahtaregitim.com)

Anahtar Eğitim

---

### **Amaç**

Bu araştırmanın amacı, havacılık sektöründe işe alım ve terfi süreçlerinde Harrison Assessments Yetenek Yönetimi Sisteminin (HAYYS) kullanılmasının incelenmesi.

### **Yöntem**

Elektronik ortamda uygulanan ve sonuçları 175 davranış eğilimi ve 6500+ iş başarı formülü üzerinden değerlendirilen HAYYS'nin kullanılması.

HAYSS, online olarak uygulanabilen ve kişilerin davranış tercihlerine odaklanan bir sistemdir. Matematik ve Psikoloji (Kişilik teorisi, psikolojik danışmanlık, İnsan Potansiyeli psikolojisi ve organizasyonel psikoloji) konusunda uzman olan Dan Harrison tarafından geliştirilmiştir. 175 davranış eğiliminin kombinasyonlarına odaklanılan bir yapısı vardır. İnsanların davranışsal tercihlerini değerlendirirken stres altında ve kriz anında meydana gelebilecek davranışsal savrulmaları da ortaya koymaktadır. Yapılan bu değerlendirmeden elde edilen bilgilerin farklı formatlarla işlenmesiyle bireysel raporlar ve grup raporları alınabilmekte, gelişim-eğitim planlamaları yapılabilmektedir.

Sistem içerisinde iş başarı formülü oluşturulmuş 6.500 iş kriteri mevcuttur. Çok genel anlamıyla havacılık sektörü ile ilgili ana görevler olan “Havayolu Pilotu, Uçak Kabin Memuru, Hava Trafik Kontrolörü, Uçak Bakım Teknisyeni” gibi pozisyonların, deneyimli-deneyimsiz, yönetici pozisyonunda olan-olmayan gibi genişletilmiş tanımları mevcuttur. Bu iş kriterlerini kuruma özel olarak revize etmek ya da bir pozisyon için yeni baştan hazırlayabilmek mümkündür. (Mesela Peer Supporter ya da Pilot Adayı için bir iş kriteri oluşturmak gibi)

### **Bulgular**



HAYYS'nin sağladığı davranışlara yönelik bilgilere dayanan bireysel ve grup raporları, sektörün ihtiyacı olan analizleri karşılamaktadır. Söz konusu raporlar işe alım ve terfi süreçlerinde kullanılabilir.

### **Sonuç**

HAYYS ile;

- a.** Sektörün her alanında ihtiyaç duyulan personeli işe almak ve görevlendirmek amaçlı olarak değerlendirilecek raporların hazırlanarak kullanılması,
- b.** Sektörde çalışan personelin terfi (kaptanlığa, kabin amirliğine, yöneticiliğe) süreçlerinde değerlendirme, seçim ve gelişim amaçlı olarak değerlendirilecek raporların hazırlanarak kullanılması,
- c.** İşe alım ve terfi süreçlerinde ihtiyaç olduğunda CRM non-technical davranışsal yetkinliklerinin değerlendirmesi amacıyla kullanılması yararlı olacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Harrison Assessments Yetenek Yönetimi Sistemi, İşe Alım, Terfi.

**3. HAVACILIK, UZAY VE  
PSİKOLOJİ KONGRESİ**

---

**BİLDİRİ GENİŞ ÖZETLERİ  
KİTAPÇIĞI**

**4-5 ARALIK 2021**

**İSTANBUL**

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

## **3. HAVACILIK, UZAY VE PSİKOLOJİ KONGRESİ**

### **BİLDİRİ GENİŞ ÖZETLERİ KİTAPÇIĞI**

**4-5 ARALIK 2021**

#### **Kongre Teması**

Akran Meslektaş Destek Programı

#### **Kongre Onursal Başkanı**

Prof. Dr. Muzaffer Çetingüç

#### **Kongre Bilim Kurulu Başkanı**

Prof. Dr. Gökben Hızlı Sayar

#### **Kongre Düzenleme Kurulu Başkanları**

Psk. Arınç Sönmez

Psk. Mehmet Ali Erkuş

## DÜZENLEYENLER



## HAVACILIK, UZAY & PSİKOLOJİ KONGRESİ

## DESTEKÇİLER



**KONGRE BİLİM KURULU**

Prof. Dr. Muzaffer Çetingüç	Doç. Dr. Hanife Özlem Sertel Berk	Dr. Öğr. Üyesi Hakan Ertufan
Prof. Dr. Zümra Atalay	Doç. Dr. Gökçe Bulgan	Dr. Öğr. Üyesi İpay Ferhat
Prof. Dr. Kamuran Elbeyoğlu	Doç. Dr. İtir Tarı Cömert	Dr. Öğr. Üyesi Erk İnger
Prof. Dr. Barış Korkmaz	Doç. Dr. Ümit Deniz Göker	Dr. Öğr. Üyesi Osman Sirkeci
Prof. Dr. Gökben Hızlı Sayar	Doç. Dr. Şerife Sema Karakelle	Dr. Öğr. Üyesi Ercüment Yerlikaya
Prof. Dr. Mehmet Zihni Sungur	Doç. Dr. Güven Ordun	Kpt. Dr. Melih Mahmut Başdemir
Prof. Dr. Ebru Şalcıoğlu	Doç. Dr. Vahap Önen	Kpt. Dr. Murat Terzioğlu
Prof. Dr. Ömer Faruk Şimşek	Doç. Dr. Üyesi Hüseyin Ünübol	Dr. Duygu Kandemirci Bayız
Prof. Dr. Öget Öktem Tanör	Doç. Dr. Tilbe Göksun Yörük	Dr. Pınar Atakan Birler
Prof. Dr. Hasan Fehmi Töre	Uzm. Dr. Nazım Ata	Dr. Elif Özsoy
Prof. Dr. Ayşe Meral Uzun	Uzm. Dr. Fırat Çelik	Dr. Alp Sırman
Prof. Dr. Pınar Ünsal	Dr. Öğr. Üyesi Gönül Akın	Dr. Bülent Tansel
Prof. Dr. Ertan Yurdakoş	Dr. Öğr. Üyesi Selçuk Aslan	Dr. Tevfik Uyar
Doç. Dr. Hakkı Aktaş	Dr. Öğr. Üyesi Cengiz Mesut Bükeç	Dr. Tolga Yıldız
Doç. Dr. Aydan Aydın		Uzm. Psk. Kübra Sezikli
		Uzm. Psk. Büşra Özdoğan
		Uzm. Psk. Gizem Serin

## 3. Havacılık Uzay ve Psikoloji Kongresi'nde Kimler Var?



**Prof. Dr. Kemal  
Yüksek**



**Prof. Dr.  
Muzaffer  
Çetingüç**



**Mehmet Tevfik  
Nane**



**Prof. Dr.  
Gökben Hızlı  
Sayar**



**Doç. Dr. Hakkı  
Aktaş**



**Prof. Dr.  
Nurgül Çelik  
Balcı**



**Dr. Kadir Eren**



**Kpt. Plt.  
Muharrem  
Gündoğan**



**Gunnar  
Steinhardt**



**Dr. Gerhard  
Fahrenbruck**



**Psk. Mehmet Ali  
Erkuş**



**Kpt. Plt. Emin  
Bayram**



**Uzm. Psk. Deniz  
Kılıçgedik**



**Psk. Arınç Sönmez**

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021



## 3. HAVACILIK, UZAY VE PSİKOLOJİ (H-UP) KONGRESİ

TARİH	04.12.2021	05.12.2021
ZAMAN	1.Gün (Cumartesi)	2.Gün (Pazar)
10.00-11.15	Açılış Konuşmaları 3. HUP Kongresi Bilimsel Başkanı - Prof. Dr. Gökben Hızlı Sayar İstanbul Üniversitesi Havacılık Psikolojisi Enstitüsü YK Üyesi - Doç. Dr. Hakkı Aktaş Kongre Onursal Başkanı - Prof. Dr. Muzaffer Çetingüç Pegasus Havayolları CEO & IATA Yönetim Kurulu Üyesi - Mehmet Tevfik Nane Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM) Genel Müdürü - Prof. Dr. Kemal Yüksek	
11.15-11.25	Kahve Molası	
11.30-11.55	Akran Destek Programları: Dünü, Bugünü, Yarını - Prof. Dr. Muzaffer Çetingüç	
12.00-12.25	Havacılık Otoritesi Perspektifinden Akran Destek Programları SHGM Hava Sağlık Birimi Sorumlusu - Dr. Kadir Eren	
12.30-12.55	Akran Desteği Rol Playing - Psk. Mehmet Ali Erkuş & Psk. Arınç Sönmez	Bildiri Sunumları
13.00-14.00	Öğle Yemeği	
14.00-14.25	Havayolunda Çalışan Psikoloğun Akran Destek Programlarındaki Rolü Uzm. Psk. Naciye Deniz Kılıçgedik	
14.30-14.55	Pegasus Havayolları Pilot Akran Destek Programı - Kpt. Plt. Emin Bayram	
15.00-15.25	TALPA Meslektaş Destek Ağı - TALPA Yönetim Kurulu Bşk. Yrd. Kpt. Plt. Muharrem Gündoğan	
15.30-15.40	Kahve Molası	
15.45-16.10	Akranların Yetkinlikleri ve Gelişim Süreci - Prof. Dr. Gökben Hızlı Sayar	
16.15-17.00	Stiftung Mayday Akran Destek Programını Nasıl Yürütüyor? Dr. Gerhard Fahnenbruck	Evrende Yaşam Arayışı: Yalnız mıyız? Astrobiyolojiye neler söylüyor? Prof. Dr. Nurgül Çelik Bağcı
17.00-17.15	Kahve Molası	Kahve Molası
17.15-18.00	Akran Destek Programlarına Bütüncül Yaklaşım Avrupa Havacılık Psikolojisi Birliği (EAAP) Genel Sekreteri - Gunnar Steinhart	Uzaysal Tartışmalar: Aykırı ve Safsata Sorular - Prof. Dr. Muzaffer Çetingüç

Hupkongre.havacilikpsikolojisi.net



## 3. HAVACILIK, UZAY VE PSİKOLOJİ (H-UP) KONGRESİ BİLDİRİ PROGRAMI

		Bildiri Sahibi	Bildiri Adı
09.00-09.20		Dr. Psk. Dilek Anuk	Ticari Hava yolu Pilotlarında Covid-19 Korkusu ile İyilik Hali Arasındaki İlişkide Sosyal Desteğin ve Meslektaş Desteğinin Düzenleyici (Moderator) Rolünün İncelenmesi
09.20-09.40	Oturum Başkanı Prof. Dr. Gökben Hızlı Sayar	Öğr. Gör. Dr. Sercan Demir	Havacılık Çalışanlarının Psikolojisi Açısından Endüstri 4.0 Teknolojilerinin Avantaj ve Dezavantajları
09.40-10.00		Öğr. Gör. Özge Erduran Tekin	Covid-19 Sürecinde Havacılık Çalışanlarının Psikolojik Sağlıklarının Görüşleri Aracılığıyla İncelenmesi
10.00-10.15			ARA
10.15-10.35		Dr. Ramazan Çoban	Demografik Özelliklere Göre İşyeri İlişkileri Kalitesinin İncelenmesi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma
10.35-10.55	Oturum Başkanı Prof. Dr. Pınar Ünsal	Eray Beceren	Yetenek Yönetim Sistemi Kullanılarak "Ekip Kaynak Yönetimi" Yetkinliklerini Değerlendirme Çalışması
10.55-11.15		Öğr. Gör. Seda Çeken	Kabin Ekiplerinin Sorun Bildirmede Sessiz Kalma Nedenleri: Niteliksel Bir Araştırma
11.15-11.35		Fatma Betül Sakin	Havacılık Sektöründe Bakım Kuruluşu Olarak Hizmet Veren Kuruluşlarda Eril Tahakkümün Araştırılması
11.35-11.50			ARA
11.50-12.10		Dr. Öğr. Üyesi Özlem Çapan Özeren	Havayolları Reklamlarının Uçakta Vuku Bulan Cinsel Tacize Etkisi Ve Erkek Failin Tipolojisi
12.10-12.30	Oturum Başkanı Prof. Dr. Muzaffer Çetingüç	Öğr. Gör. Deniz Sulu	Sivil Havacılıkta Yeni Konsept : "Hiçbir Yere Uçuş" un Türk Sivil Havacılık Endüstrisine Uyarlanabilirliği
12.30-12.50		Uzm. Psk. İbrahim Kiliç	Pilotlarda Psikolojik Destek Alma Tutumu ve Stres Faktörü Üzerine Olgu Sunumu
12.50-13.10		Uzm. Psk. Merve Elif Şahne	Atatürk Havalimanı Saldırısından 6 Ay Sonra Personelde Görülen Travmatik Stres Belirtileri Ve Travma Sonrası Büyüme İle İlişkili Faktörler
13.10-14.00			ÖĞLE YEMEĞİ
14.00-14.20		Uzm. Psk. Tuba Nur Yazıcı, Psk. Kübra Oğur, Tuğba Nur Çalişkan	Covid-19 Salgını Sürecinde Pilotların Mesleki Kişilik Özellikleri İle Stresle Başa Çıkma Tutumları ve Kişisel İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
14.20-14.40	Oturum Başkanı Doç. Dr. Ümit Deniz Göker	Uzm. Psk. Tuba Nur Yazıcı, Psk. Gizem Kara Arseven, Psk. Esin Burçak Güner	Öğretmen Pilotlarda Pozitif Bakış Açısına Sahip Olma İle Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
14.40-15.00		Ayça Mumkule Erşipal	Havayolu Pilotlarının Öğretme Stilleri Üzerine Bir Çalışma
15.00-15.20		Arş. Gör. & Uzm. Psk. Özlem Yılmaz Halıcı	Uçuş Kaygısı Durumları Anketi (UKDA) ve Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi'nin (UKTA) Türkçeye Uyarlama Çalışması
15.20-15.35			ARA
15.35-15.55	Oturum Başkanı Prof. Dr. Gökben Hızlı Sayar	Öğr. Gör. Cengiz Türkoğlu	Havacılık Emniyetine Anlam Vermek

www.havacilikpsikolojisi.net

## İçindekiler

### TİCARİ HAVA YOLU PİLOTLARINDA COVID-19 KORKUSU İLE İYİLİK HALİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE SOSYAL DESTEĞİN VE MESLEKTAŞ DESTEĞİNİN DÜZENLEYİCİ (MODERATOR) ROLÜNÜN İNCELENMESİ

*Dr. Psk. Dilek Anuk, Dr. Öğr. Üyesi Neşe Saruhan, Arş. Gör. Ezgi Yıldız Taşkın, Prof. Dr. Pınar Ünsal* .....1

### HAVACILIK ÇALIŞANLARININ PSİKOLOJİSİ AÇISINDAN ENDÜSTRİ 4.0 TEKNOLOJİLERİNİN AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI: HTEA' NE DAYALI RİSK ALGISI ÖLÇME MODELİ

*Öğr. Gör. Dr. Sercan Demir, Prof. Dr. Turan Paksoy* .....14

### COVID-19 SÜRECİNDE HAVACILIK ÇALIŞANLARININ PSİKOLOJİK SAĞLAMLIKLARININ GÖRÜŞLERİ ARACILIĞIYLA İNCELENMESİ

*Öğr. Gör. Özge Erduran Tekin* .....26

### DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE İŞYERİ İLİŞKİLERİ KALİTESİNİN İNCELENMESİ:

#### HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

*Dr. Ramazan Çoban* .....37

### YETENEK YÖNETİM SİSTEMİ KULLANILARAK “EKİP KAYNAK YÖNETİMİ” YETKİNLİKLERİNİ DEĞERLENDİRME ÇALIŞMASI

*Eray Beceren, Ayça Mumkule* .....57

### KABİN EKİPLERİNİN SORUN BİLDİRMEDE SESSİZ KALMA NEDENLERİ: NİTELİKSEL BİR ARAŞTIRMA

*Öğr. Gör. Seda Çeken, Prof. Dr. Pınar Ünsal* .....67

### HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BAKIM KURULUŞU OLARAK HİZMET VEREN KURULUŞLARDA ERİL TAHAKKÜMÜN ARAŞTIRILMASI

*Fatma Betül Sakin* .....84



HAVAYOLLARI REKLAMLARININ UÇAKTA VUKU BULAN CİNSEL TACİZE  
ETKİSİ VE ERKEK FAİLİN TİPOLOJİSİ

*Dr. Öğr. Üyesi Özlem Çapan Özeren* .....99

SİVİL HAVACILIK PİLOTLARINDA ALGILANAN STRES İLE PSİKOTERAPİ VE  
AKRAN DESTEĞİ ALMA TUTUMU: VAKA ANALİZİ

*Uzm. Psk. İbrahim Kılıç* .....107

EXAMINATION OF INFLUENCE OF OCCUPATIONAL PERSONALITY TYPES ON  
COPING WITH STRESS AND WELL-BEING OF CIVIL AVIATION PILOTS IN  
TURKEY DURING COVID-19 OUTBREAK

*Uzm. Psk. Tuba Nur Yazıcı, Psk. Kübra Oğur, Tuğba Nur Çalışkan* .....116

ÖĞRETMEN PİLOTLARDA OLUMLU BAKIŞ AÇISINA SAHİP OLMA İLE POZİTİF  
PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

*Uzm. Psk. Tuba Nur Yazıcı, Psk. Gizem Kara Arseven, Psk. Esin Burçak Güner* .....124

HAVAYOLU PİLOTLARININ ÖĞRETME STİLLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

*Ayça Mumkule Erşipal* .....136

UÇUŞ KAYGISI DURUMLARI ANKETİ (UKDA) VE UÇUŞ KAYGISI TARZI  
ANKETİ'NİN (UKTA) TÜRKÇEYE UYARLAMA ÇALIŞMASI

*Arş. Gör. & Uzm. Psk. Özlem Yılmaz Halıcı, Arş. Gör. Dr. Zeynep Büşra Coşar Yılmaz, Arş.  
Gör. Dr. Esin Temeloğlu Şen, Prof. Dr. Pınar Ünsal* .....152

**TİCARİ HAVA YOLU PİLOTLARINDA COVID-19 KORKUSU İLE  
İYİLİK HALİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE SOSYAL DESTEĞİN VE  
MESLEKTAŞ DESTEĞİNİN DÜZENLEYİCİ (MODERATOR)  
ROLÜNÜN İNCELENMESİ**

*Dilek Anuk*

*İstanbul Üniversitesi, İstanbul Tıp Fakültesi, Konsültasyon Liyezon Psikiyatrisi BD  
dilek.anuk@istanbul.edu.tr*

*Dr. Öğr. Üyesi Neşe Saruhan*

*Gedik Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü  
nese.saruhan@gedik.edu.tr*

*Arş. Gör. Ezgi Yıldız Taşkın*

*İstanbul Üniversitesi, Havacılık Psikolojisi Araştırmaları Enstitüsü  
ezgiyildiztaskin@istanbul.edu.tr*

*Prof. Dr. Pınar Ünsal*

*İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Uygulamalı Psikoloji AD  
pinsal@istanbul.edu.tr*

---

## **GİRİŞ**

İlk koronavirüs vakası Aralık 2019'un ortasında Çin'in Vuhan kentinde ortaya çıkmış ve hızla Türkiye'nin de aralarında olduğu çok sayıda ülkeye yayılmıştır. COVID-19, küresel boyutu nedeniyle Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından Mart 2020'de pandemi olarak ilan edilmiştir. COVID-19; ateş, öksürük, solunum zorluğu gibi farklı belirtilerle seyreden bir virüsdür ve ölüm gibi ciddi sonuçlar doğurmaktadır (Lovato, ve De Filippis, 2020). İlk ortaya çıkışından Kasım 2021'e kadar olan zaman aralığında COVID-19 nedeniyle dünya genelinde ölüm sayısı 5.189.677 iken aynı süreçte Türkiye'de toplam 75.618 kişi COVID-19 nedeniyle hayatını kaybetmiştir (WHO, 2021). Korona virüsün yayılımını önlemek için uzaktan eğitime geçilmesi, sosyal mesafe vb. tedbirler ile sokağa çıkma kısıtlamalarına yönelik kararlar alınmış, bireylerin alışkın oldukları rutinleri bozulmuştur (Çınar ve Oğuz, 2020). COVID-19'un ilk günlerinde Türkiye'de yapılan bir araştırmaya göre, çalışmakta olan bireylerin salgınla beraber %72,4'nün iş yaşamında değişiklik meydana geldiği saptanmıştır. Daha detaylı bakıldığında çalışanların %38,20'sinin uzaktan çalışma sistemine geçtiği, %29,50'sinin nöbet sisteminde çalışmaya başladığı ve %5,5'inin işten çıkarıldığı ya da işyerini kapattığı tespit edilmiştir (Artan, Atak, Karaman & Cebeci, 2020).

Tüm bu yaşanan değişiklikler ve zorluklar hastalık sürecinde insanların fiziksel olduğu kadar ruhsal açıdan da etkilenmelerine neden olmuştur. COVID-19'un, ruh sağlığı üzerindeki

etkilerini inceleyen sistematik bir derlemede, Çin, İspanya, İtalya, ABD, İran, Türkiye, Nepal ve Danimarka'dan elde edilen verilere dayanarak, genel popülasyonda, COVID-19'a bağlı, yüksek anksiyete, depresyon, travma sonrası stres bozukluğu ve stres belirtileri görülmüştür (Xiong ve ark., 2020). Salgın sırasında öne çıkan olumsuz duygulardan biri korkudur. Korku, tehdit edici uyarıların algılanmasıyla tetiklenen hoş olmayan bir duygusal durum olarak tanımlanır (de Hoog ve diğerleri, 2008). Özellikle COVID-19 küresel salgın sürecinde bu korku nedeniyle, bazı bireylerin COVID-19 hastası olmamasına rağmen kendisini hasta gibi görüp intihar edebildiği bildirilmektedir (Goyal ve diğerleri, 2020; Mamun ve Griffiths, 2020). COVID-19 hakkındaki belirsizlik ve kafa karıştırıcı bilgilerin olması insanların endişelerini daha da arttırmıştır (Egunjobi, 2020). COVID-19 pandemisinin psikolojik etkilerinin oldukça büyük olduğu ve bu yüzden bu salgına özgü korkuları değerlendirmenin önemli olduğu bildirilmektedir (Pakpour ve Griffiths, 2020). Yapılan araştırmalar COVID-19 korkusunun psikolojik iyilik hali üzerinde olumsuz etkisi olduğunu vurgulamaktadır (Özmen ve diğerleri, 2021).

COVID-19'un ruh sağlığı üzerindeki etkileri çeşitli meslek gruplarında araştırılmasına rağmen bu salgından son derece olumsuz etkilenen havacılık sektöründe çalışan pilotlarla yapılan çalışma sayısı yok denecek kadar azdır. COVID-19'un neden olduğu sağlık krizinin bir sonucu olarak, birçok ülkedeki hükümetler hem uluslararası hem de ulusal hava hareketliliğini kısıtlamak zorunda kalmış ve bu durum havacılık sektöründe benzeri görülmemiş bir krizi tetiklemiştir. Nisan 2020'de Nisan 2019'a kıyasla dünyadaki ticari uçakların %70'inden fazlasının uçuşu iptal edilmiştir (Curley ve diğerleri, 2020). Ticari hava yolu pilotları pandemi sürecinde salgının yoğun yaşandığı ülkelerden gelen yüzlerce yolcuyla karşılaşmak ve riskli bölgelere uçuşlar gerçekleştirmek zorunda kalmışlardır. Tüm bunlara ek olarak işten çıkarılma, ücretsiz izne çıkartılma, ücret azaltılması ve uzun karantina süreleri gibi zorlayıcı durumlarla da karşılaşmışlardır. Havacılık pilotları, yolcu taşımacılığı, hava işi veya hava taşımacılığı gibi farklı alanlardaki hava operasyonlarını yönetmekten sorumludur. Meslekleri, ağır iş yükleriyle başa çıkmayı ve yüksek düzeyde stres yaratan durumlarla uğraşmayı içerir. Sonuç olarak, pilotlar psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkileyen sorunlar yaşayabilirler. Bu, bir dizi çalışmada kanıtlanmıştır. Örneğin, Wu ve diğerleri (2016), pilotların %12'sinin depresyon dönemleri yaşadığını ve %4'ünün intihar düşünceleri olduğunu bildirmiştir. Ek olarak, Demerouti ve diğerleri (2019), ticari hava yolu pilotlarının %40'ının çok yüksek tükenmişlik semptomlarına sahip olduğunu bulmuştur.

COVID-19 pandemi döneminde genel popülasyon için ruh sağlığı için koruyucu bir faktör olan sosyal destek sistemleri pilotlar içinde psikolojik iyilik hallerinin korunmasında etkin rol oynayabileceği düşünülmüştür. COVID-19 pandemi döneminde yapılan araştırmalar sosyal desteğin fiziksel sağlık ve ruh sağlığı açısından koruyucu faktörler arasında olduğunu bildirmektedir (Guntzville ve diğerleri, 2020; Xu ve diğerleri, 2019). Çalışan bir birey için sosyal desteğin en önemli kaynakları arasında aile üyeleri ve arkadaşların yanı sıra meslektaşlar da yer alabilir.

Aynı kurumda, benzer koşullarda çalışan ve benzer sorunlar yaşayan kişilerin paylaşımı ve desteği gerçekten psikolojik iyilik hali açısından koruyucu olabilir. Meslektaş desteğinin kişinin kendisini iyi hissetmesine, genel esenlik durumunu iyileştirmesine, olumlu yönde başa çıkma mekanizmalarını geliştirmesine ve kendi duygusal durumunun farkında varması hususunda katkısını bildiren çalışmalar mevcuttur (Dickson-Swift ve diğerleri, 2014; Manderscheid ve diğerleri, 2010; Fahrenbruch ve Steinhardt, 2017). Ancak alanyazın taramasında gördüğümüz kadarıyla pilot örneğinde bu konuda yapılmış bir araştırma bulunmamaktadır. Bu araştırma var olan bu boşluğu doldurmak amacıyla ticari hava yolu pilotlarının COVID-19 korkusu düzeyleri ile psikolojik iyilik halleri arasındaki ilişkide aile, arkadaş vb. kaynaklardan elde edilen sosyal desteğin ve meslektaş sosyal desteğinin düzenleyici (moderatör) rolü olup olmadığını incelemeyi hedeflemektedir. Sosyal destek algısı genel olarak stresle başa çıkmada güçlü bir kaynak olduğu için sosyal destek algısı güçlü olan pilotların iyilik hallerinin COVID 19 korkusundan daha az etkilenmeleri, bir başka deyişle COVID 19 korkusuna rağmen iyilik hallerini korumaları beklenmektedir. Araştırma sonucunda elde edilecek böyle bir bulgu bu kongrenin ana teması olan akran desteğinin önemi konusunda da yol gösterici olacaktır.

### **Yöntem**

Araştırmanın örneklemini 97 ticari hava yolu pilotu (%6,2 kadın, %93,8 erkek) oluşturmuştur. Veriler 15 Haziran 2021 ve 15 Temmuz 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Katılımcıların araştırmaya dahil edilme kriterleri şunlardır: a) Pandemi öncesinde “kaptan pilot” veya “ikinci pilot” statüsünde bir ticari hava yolunda görev yapıyor olmak, b) Halen bir ticari hava yolunda halen çalışıyor veya pandemi sürecinde işten çıkarılmış olmak, c) Çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul etmek.

Katılımcılara ulaşılmada kartopu örnekleme yöntemi kullanılmış ve ölçekler çevrimiçi olarak cevaplamıştır. Veri toplanmasında Sosyodemografik Veri Formu, COVID-19 Korkusu Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Dünya Sağlık Örgütü-5 İyilik Hali

Endeksi (DSÖ-5) ve meslektaş desteğini değerlendirmek için araştırmacılar tarafından geliştirilen bir ölçek kullanılmıştır. Araştırma için etik kurul izni mevcuttur.

*Sosyodemografik Veri Formu:* Sosyodemografik veri formunda, katılımcılardan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve meslek bilgilerini doldurmaları istenmiştir. Katılımcıların, COVID-19 sürecine yönelik deneyimlerini belirlemek amacıyla; kendilerinin veya meslektaşlarının COVID-19 sürecinde işten çıkarılma veya ücretsiz izne çıkarılma durumlarını, COVID-19 öncesine göre gelir durumundaki değişimi, COVID-19 sonrası uçuş saatlerindeki değişimi, kendilerinin veya iş arkadaşlarının COVID-19'a yakalanma durumunu, ailelerinde veya iş arkadaşları arasında COVID-19 nedeniyle bir kayıp yaşama durumunu ve COVID-19 sürecinin genel olarak kendi üzerlerindeki etkisini değerlendirmeleri istenmiştir.

*COVID-19 Korkusu Ölçeği:* Ahorsu ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen COVID-19 Korkusu Ölçeğinin (The Fear of COVID-19 Scale) Türkçe'ye uyarlanma, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Ladikli ve diğerleri (2020) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin uygulanabilir yaş yelpazesi geniş olup, üniversite öğrencileri ve yetişkinler üzerinde kullanılabilir. Toplamda 7 sorudan oluşan ölçekte tersine madde yoktur. Yanıtlar 5'li Likert tipi bir ölçeklendirme kullanılarak 1-5 arası (1- Kesinlikle katılmıyorum 5-Kesinlikle katılıyorum) derecelendirme yoluyla puanlanmaktadır. Ölçekten 7-35 arası puan alınabilmektedir. Yüksek puanlar COVID pandemisinden korkma düzeyinin 'yüksek' olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Türkiye'de yapılan iç tutarlılık çalışmasında Cronbach Alfa değeri ( $\alpha=.82$ ) olarak bulunmuştur. Mevcut çalışmada pilot örnekleminde Cronbach Alfa değeri ( $\alpha=.92$ ) olarak tespit edilmiştir.

*Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (ÇBASDÖ):* ÇBASDÖ 1988'de Zimmet ve diğerleri tarafından geliştirilmiş, Eker ve Arkar (1995) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışmaları yapılmış ve 2001 yılında Eker ve diğerleri tarafından gözden geçirilmiş ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği aile, arkadaş ve özel bir insan olmak üzere üç farklı kaynaktan algılanan sosyal desteğin yeterliliğinin öznel olarak değerlendirilmesini içeren 12 maddeden oluşmaktadır. Her madde 7 aralıklı Likert tipi bir ölçek kullanılarak değerlendirilmektedir. Her alt ölçekteki dört maddenin puanlarının toplanması ile alt ölçek puanı elde edilmekte olup, bütün alt ölçek puanlarının toplanması ile ölçeğin toplam puanı elde edilmektedir. Elde edilen puanın yüksek olması algılanan sosyal desteğin yüksek olduğunu göstermektedir. Cronbach Alfa katsayıları tüm ölçek için .89, Mevcut çalışmada pilot örnekleminde tüm ölçek için Cronbach Alfa değeri ( $\alpha=.91$ ) olarak tespit edilmiştir.

*Meslektaş Sosyal Desteği:* Katılımcıların meslektaşlarından aldığı desteği anlamaya yönelik olarak araştırmacılar tarafından 4 ifadeden oluşan ve 7’li Likert tipi puanlanan bir ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçekte yer alan ifadeler şunlardır: (1) “Meslektaşlarım arasında günlük işlerimle ilgili sıkıntılarımı paylaşabileceğim biri veya birileri vardır”. (2) “Meslektaşlarım arasında iş ile ilgili kararlarımı danışabileceğim biri veya birileri vardır”. (3) “Meslektaşlarım arasında günlük işlerimi yaparken bir problemle karşılaştığımda destek alabileceğim biri veya birileri vardır”. (4) “Meslektaşlarım arasında yaşadığım duygusal zorlukları güvenerek paylaşabileceğim biri veya birileri vardır”. Mevcut çalışmada pilot örnekleminde bu ölçeğin Cronbach Alfa değeri ( $\alpha=.94$ ) olarak tespit edilmiştir.

*Dünya Sağlık Örgütü İyilik Hali Endeksi (DSÖ-5):* DSÖ tarafından 1998’de geliştirilmiş Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Eser ve diğerleri(2019) tarafından yapılmıştır. DSÖ-5 Anketi son 2 haftalık süreçte katılımcının duyguları ile ilgili 5 olumlu ifade içeren maddeden oluşmaktadır. Beş madde şu şekildedir: “Kendimi neşeli ve keyifli hissettim.”, “Kendimi sakin ve gevşemiş hissettim.”, “Kendimi aktif ve dinç hissettim.”, “Sabahları kendimi taze ve dinlenmiş hissederek uyandım.”, “Günlük yaşantım beni ilgilendiren şeylerle dolu.” Her madde 0-5 arasında 6’lı Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir; 0 puan son 2 hafta içerisinde olumlu duygu olmadığını, 5 puan sürekli olumlu duyguların olduğunu belirtmektedir. Ham puanlar 0-10 arası bir puanlamaya dönüştürülmektedir. Alınabilecek puanın 50 ve altı oluşu düşük iyilik halini gösterir ve depresyon/kaygı açısından ek inceleme gerektirir. Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında ölçeğin Cronbach’s alfa değeri çalışmanın yapıldığı grup genelinde 0.83 olarak bildirilmiştir. Mevcut çalışmada pilot örnekleminde Cronbach Alfa değeri .91 olarak belirlenmiştir.

### **Veri Analizi**

Araştırma verileri SPSS 27.0 sürümü ile analiz edilmiştir. Araştırma ile ilgili ilk aşamada değişkenlere ilişkin elde edilen verilerin dağılımlarına, frekanslarına, ortalamalarına ve standart sapmalarına bakılmış ve değişkenler Tablo 1’de sunulmuştur. Araştırmanın ana değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon analizi yürütülmüş ve bulgular Tablo 2’de gösterilmiştir. Araştırmanın ana hipotezleri olan, COVID-19 korkusu ve iyilik hali ilişkisindeki sosyal destek ve meslektaş desteğinin düzenleyici rolünü sorgulamak amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yürütülmüştür.

### **Bulgular**

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan 97 ticari hava yolu pilotunun çoğunluğunun erkek (% 93,8) ve yaş aralığının 26-63 arasında olduğu görülmektedir. Mesleki dağılım açısından %5

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

2,6'sı kaptan pilot, % 47,4'ü ikinci pilot olmakla beraber meslekte bulunma süresinin ortalama olarak 14,3 yıl, ortalama uçuş saatinin ise 8144 olduğu görülmektedir.

**Tablo 1.** Katılımcıların sosyo-demografik ve mesleki bilgileri

Değişken	Grup	N	%
Cinsiyet	Kadın	6	6,2
	Erkek	91	93,8
Yaş	Minimum – Maksimum	26 – 63	
	Ortalama – Standart sapma	44,1±9,8	
Eğitim	Lisans mezunu	72	74,2
	Yüksek lisans	25	25,8
Medeni Hal	Evli	71	73,2
	Bekar	16	16,5
	Boşanmış	8	8,2
	Birlikte yaşıyor	2	2,1
Çocuğu var mı?	Var	60	61,9
	Yok	37	38,1
Mesleğiniz	İkinci pilot	46	47,4
	Kaptan pilot	51	52,6
Pilotluk süresi	Minimum – Maksimum	3-46	
	Ortalama – Standart sapma	14,3±11,4	
Bugüne kadar toplam uçuş saati	Minimum – Maksimum	500-25000	
	Ortalama – Standart sapma	8144±5909	
Şu anki ekonomik durum	Çok iyi	5	5,2
	Oldukça iyi	10	10,3
	Ne iyi ne kötü	53	54,6
	Oldukça kötü	19	19,6
	Çok kötü	10	10,3
<b>Toplam</b>		<b>97</b>	<b>100</b>

Katılımcıların COVID-19 başlangıcından itibaren yaşadıkları deneyimlere ilişkin veriler Tablo 2'de sunulmuştur. Katılımcıların % 9,3'ü COVID-19 başlangıcından bu yana kendilerinin işten

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

çıkarıldığını, % 27,8'i iş arkadaşlarının işten çıkarıldığını bildirmiştir. Araştırmaya katılan pilotların çoğunluğunun, meslektaşlarının ücretsiz izne çıkarılması (% 54,6) ve kendilerinin ücretsiz izne çıkarılması (%33) gibi deneyimler yaşadığı görülmüştür. Pilotların % 72,2'i uçuş saatlerinin COVID-19 başlangıcından itibaren azaldığını ve % 86,6'sı ekonomik durumunun kötüleştiğini belirtmiştir. Ayrıca pilotların %21,7'si COVID-19'a yakalandığını ve çoğunluğu (% 73,9) hafif atlattığını bildirmiştir. Katılımcıların % 3.1'inin ise COVID-19 nedeniyle ailelerinde kayıp yaşadığı öğrenilmiştir. Pilotların büyük bir çoğunluğu (%95) meslektaşlarının COVID-19'a yakalandığını ve %52'si COVID-19 nedeniyle hayatını kaybeden iş arkadaşlarının olduğunu belirtmiştir. Son olarak, katılımcıların çoğunluğu (%87) COVID-19 sürecinin üzerlerindeki etkisini olumsuz olarak değerlendirmektedir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Covid-19 Sürecinde Yaşadıkları Deneyimlere Yönelik Tanımlayıcı Değerler

Değişken	Grup	N	%
<b>COVID-19 başlangıcından (Mart 2020) bu yana</b>			
<b>İş yaşamındaki deneyimleriniz</b>	İşten çıkarılma	9	9,3
	İş arkadaşlarının işten çıkarılması	27	27,8
	Ücretsiz izne çıkarılma	32	33
	İş arkadaşlarının ücretsiz izne çıkarılması	53	54,6
<b>Uçuş saatlerinizde bir değişim oldu mu?</b>	Evet çok arttı	4	4,1
	Evet biraz arttı	9	9,3
	Hemen hemen aynı kaldı	14	14,4
	Evet biraz azaldı	22	22,7
	Evet çok azaldı	48	49,5
<b>COVID-19 salgını öncesi durumunuza göre bugünkü ekonomik durumunuzu nasıl değerlendirirsiniz?</b>	Bugün çok daha iyi	1	1
	Bugün biraz daha iyi	5	5,2
	Hemen hemen aynı	7	7,2
	Bugün biraz daha kötü	30	30,9
	Bugün çok daha kötü	54	55,7
<b>COVID-19'a yakalandınız mı?</b>	Evet 1 kere	19	19,6
	Evet 1'den fazla	2	2,1
	Hayır	76	78,4



3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

<b>COVID-19'a yakalandıysanız nasıl atlattınız? (N=23)</b>	Çok ağır/ağır	6	26,1
	Hafif	11	47,8
	Çok hafif/belirtisiz	6	26,1
<b>Ailenizde Covid nedeniyle kayıp oldu mu?</b>	Evet	3	3,1
	Hayır	94	96,9
<b>Meslektaşlarınızdan COVID-19'a yakalanan oldu mu?</b>	Evet	92	94,8
	Hayır	5	5,2
<b>Meslektaşlarınızdan COVID-19 nedeniyle hayatını kaybeden oldu mu?</b>	Evet	50	51,5
	Hayır	47	48,5
<b>COVID-19 sürecinin genel olarak üzerinizdeki etkisini nasıl değerlendirirsiniz?</b>	Oldukça olumlu	3	3,1
	Ne olumlu ne olumsuz	10	10,3
	Oldukça olumsuz	45	46,4
	Çok olumsuz	39	40,2
<b>Toplam</b>		<b>97</b>	<b>100</b>

Katılımcıların uygulanan ölçeklere ait puan ortalamaları Covid-19 Korkusu Ölçeği için  $17,16 \pm 6,88$  (7-35), ÇBASDÖ için  $65,43 \pm 13,57$  (26-84), Meslektaş Desteği için  $21,58 \pm 5,96$  (4-28) ve İyilik Hali İndeksi için  $33,01 \pm 11,48$  (0-50) olarak saptanmıştır. Yine ölçeklerden elde edilen puanlar arasındaki korelasyon incelendiğinde COVID-19 korkusunun iyilik hali ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmüştür ( $r = -.24$ ,  $p = .02$ ). Ayrıca, iyilik halinin algılanan sosyal destek ( $r = .35$ ,  $p < .001$ ) ve meslektaş desteği ( $r = .33$ ,  $p = .001$ ) ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir.

COVID-19 korkusunun iyilik hali üzerindeki etkisinde sosyal desteğin ve meslektaş desteğinin düzenleyici (moderator) rollerinin bulunup bulunmadığının belirlenmesi için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Hipotezleri sınamak için yapılan hiyerarşik regresyon analizlerinde COVID-19 korkusu bağımsız değişken, iyilik hali bağımlı değişken ve sosyal destek (Model 1) ve meslektaş desteği (Model 2) düzenleyici değişkenler olarak modellere dahil edilmiştir. Modellerin test edilmesine yönelik olarak yapılan analiz sonuçları Tablo 3 ve 4'te verilmiştir. Tablo 3'te görüldüğü üzere sosyal desteğin COVID-19 korkusu ile iyilik hali arasındaki düzenleyici rolü anlamlılık sınırına oldukça yakındır ( $\beta = -.18$ ;  $p = 0.053$ ).

**Tablo 3.** Sosyal Desteğin COVID-19 Korkusu ile İyilik Hali Arasındaki Düzenleyici Rolüne Yönelik Regresyon Analizi Değerleri

Model 1		Katsayılar		Katsayılar	t	Anlamlılık
		$\beta$	Std. Hata	Beta		
	Sabit	16.479	.527		31.264	.000
	COVID-19 Korkusu	-1.519	.537	-.265	-2.829	.006
	Sosyal Destek	1.850	.533	.322	3.473	.001
	Etkileşim	-1.084	.553	-.184	-1.961	.053*

\* $p < 0.05$

Tablo 4'te ise meslektaş desteğinin COVID-19 korkusu ile iyilik hali arasında düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta = -.27$ ;  $p < 0.05$ ).

**Tablo 4.** Meslektaş Sosyal Desteğinin COVID-19 Korkusu ile İyilik Hali Arasındaki Düzenleyici Rolüne Yönelik Regresyon Analizi Değerleri

Model		Katsayılar		Katsayılar	t	Anlamlılık
		$\beta$	Std. Hata	Beta		
	Sabit	16.256	.519		31.323	.000
	COVID-19 Korkusu	-1.265	.519	-.220	-2.436	.017
	Meslektaş Desteği	2.070	.604	.310	3.427	.001
	Etkileşim	-2.012	.636	-.286	-3.164	.002**

\*\* $p < 0.01$

### Tartışma

Çalışmamızda pilotların işten çıkarılma, ücretsiz izne ayrılma gibi olumsuz durumları ya bizzat kendilerinin yaşadıkları veya meslektaşlarının yaşamasına şahit oldukları belirlenmiştir. Bu bulgu COVID-19 nedeniyle havacılık sektörü ve farklı sektörlerde işten çıkartılma veya iş yaşamı ile ilgili olumsuz deneyimlerin yaşandığını bildiren diğer araştırma sonuçlarıyla uyumludur. Artan ve diğerleri (2020) salgınla beraber çalışan bireylerin %72,4'nün iş yaşamında değişiklik meydana geldiğini ve %5,5'inin işten çıkarıldığını ya da işyerini kapattığını bildirmiştir. Covid-19 pandemi döneminde İspanya'da 342 pilotla yapılan bir çalışmada, pilotların büyük bir yüzdesinin (%75,5) pandemi sürecinde kendilerini işsiz kalma veya izne ayrılma durumunda bulduğu saptanmıştır (Alaminos-Torres ve diğerleri, 2021). Bidaisee (2021) COVID-19 pandemisi döneminde havacılık sektöründe ekonomik kriz

yaşandığını ve pilotların, iş bulunabilirliğinde azalmanın yanı sıra ücretsiz izinler ve işle ilgili stres faktörlerindeki artış nedeniyle ciddi şekilde etkilendiğini ileri sürmüştür.

Araştırma sonuçlarımıza göre pilotların İyilik Hali Endeksi (DSÖ-5) puan ortalaması 33,01 olup, 50 nin altında olduğu için depresyon ve kaygı açısından inceleme gerektirmektedir. Elde ettiğimiz DSÖ-5 puanı kanımızca COVID-19 sürecinin pilotların psikolojik iyilik hali üzerindeki olumsuz etkisinin bir yansıması olabilir. COVID-19'un toplumdaki sosyal, ekonomik, istihdam ve kişisel zorlukları, pilotların zihinsel sağlığı için önemli olan çeşitli faktörleri tehdit etmektedir (Vuorio & Bor, 2020). Mevcut durum, enfeksiyonun yayılmasını kontrol altına almak için getirilen sosyal ve fiziksel mesafe önlemlerinin getirdiği ek sosyal stres ile daha da kötüleşmektedir. Çalışmamıza katılan pilotların COVID-19 korkusu ölçeği madde ortalama puanı 17,16 olduğu belirlenmiştir. Pilotlarla yapılan benzer bir araştırma olmadığı için bu sonucu diğer örneklerle karşılaştırma imkanı bulunamamıştır. Ancak farklı meslek gruplarına baktığımızda, Labrague & de Los Santos, (2021) pandemi döneminde sağlık çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada COVID-19 korkusu puan ortalamasını 19.92 olduğunu bildirmiştir. Ülkemizde üniversite öğrencileriyle yapılan bir çalışmada ise bu puan 16,87 olarak saptanmıştır (Duman, 2020). Bu sonuçlar çerçevesinde ticari hava yolu pilotlarının COVID-19 korkusu açısından önemsizmesi gereken bir meslek grubu olduğunu söyleyebiliriz.

Çalışmamızda pilotların COVID-19 korkusu ile iyilik halleri arasında algılanan sosyal desteğin anlamlılığa çok yakın düzenleyici rolü olduğu ve meslektaş sosyal desteğinin ise çok yüksek anlamlılığa sahip olduğu saptanmıştır. COVID-19 pandemi döneminde yapılan araştırmalar aile, arkadaş gibi sosyal çevreden algılanan sosyal desteğin fiziksel sağlık ve ruh sağlığı açısından koruyucu faktörler arasında olduğunu bildirmektedir (Guntzviller ve diğerleri, 2020; Xu, Li, ve Yang, 2019). İçinde bulunduğumuz pandemi döneminde genel popülasyon için ruh sağlığı için koruyucu bir faktör olan sosyal destek sistemlerinin pilotlar için de etkin rol oynayabileceği kanısındayız. Ancak araştırma bulgularımız özellikle meslektaş desteğinin COVID-19 korkusu ile pilotların psikolojik iyilik halleri arasındaki düzenleyici rolünün çok daha anlamlı olduğunu göstermektedir. Bulgularımız meslektaş desteğinin kişinin kendisini iyi hissetmesine, genel esenlik durumunu iyileştirmesine, olumlu yönde başa çıkma mekanizmalarını geliştirmesine ve kendi duygusal durumunun farkında varması hususunda katkısını vurgulayan çalışmalar ile uyumludur (Dickson-Swift ve diğerleri, 2014; Manderscheid ve diğerleri, 2010; Fahnenbruch ve Steinhardt, 2017).

Sonuç olarak elde ettiğimiz bulgular meslektaşlardan algılanan sosyal desteğin mesleki sıkıntılarının yaşandığı COVID-19 pandemisinin tüm dünyayı olumsuz etkilediği böyle bir

süreçte aile, arkadaş gibi kaynaklardan algılanan sosyal destekten daha bile önemli olabileceğini ve pilotların ruh sağlıklarını korumalarında önemli bir role sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen bu sonuçla birlikte meslektaşlardan elde edilen yardım ve desteği içeren pilot akran destek programlarının uygulanmaya konulmasının da ne derece önemli ve yerinde bir karar olduğu daha fazla anlaşılmaktadır.

#### **KAYNAKLAR**

Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. 2020 The Fear of COVID- 19 Scale: development and initial validation. **International Journal of Mental Health and Addiction**, 1-9.

Alaminos-Torres, A., Martinez-Lorca, M., Sifre De Sola, I., López-Ejeda, N., & Dolores Marrodán, M. 2021. Psychological distress in Spanish airline pilots during the aviation crisis caused by the COVID-19 pandemic and psychometric analysis of the 12-item general health questionnaire. **Ergonomics**, 1-12.

Artan, T., Atak, I., Karaman, M., & Cebeci, F. 2020. Koronavirüs (COVID-19) Salgınında Sosyodemografik Özellikler, Psikolojik Sağlık ve Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki. **Electronic Turkish Studies**, 15(6): 79-94.

Bidaisee, S. 2021. COVID-19 and Aviation. **Journal of Infectious Diseases & Case Reports**,2(3):1-6.

Curley, A., Dichter, A., Krishnan, V., Riedel, R., & Saxon, S. 2020. Coronavirus: Airlines brace for severe turbulence. **McKinsey & Co** <https://www.mckinsey.com/industries/travel-transport-and-logistics/our-insights/coronavirus-airlines-brace-for-severe-turbulence?> Erişim Tarihi: 16.10.2021.

Çınar, F., & Oğuz, M. 2020. Türkiye'de COVID-19 Pandemisine Yönelik Stratejilerin SWOT Analizi ile Değerlendirilmesi. **Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi**, 2(2): 1-11.

de Hoog, N., Stroebe, W., & de Wit, J. B. 2008. The processing of fear-arousing communications: How biased processing leads to persuasion. **Social Influence**, 3(2): 84-113.

Demerouti, E., W. Veldhuis, C. Coombes, and R. Hunter. 2019.“Burnout among Pilots: Psychosocial Factors Related to Happiness and Performance at Simulator Training.” **Ergonomics**, 62 (2): 233–245.

- Dickson-Swift, V., Fox, C., Marshall, K., Welch, N., & Willis, J. 2014. What really improves employee health and wellbeing: Findings from regional Australian workplaces. **International Journal of Workplace Health Management**, 7(4), 138–155.
- Duman, N. 2020. Üniversite öğrencilerinde COVID-19 korkusu ve belirsizliğe tahammülsüzlük. **The Journal of Social Science**, 4(8), 426-437.
- Egunjobi, J. P. 2020. The perception of Covid-19 as a fear factor in the preparation for the pandemic aftermath. **Nairobi: Researchgate**, 10.13140/RG.2.2.14933.17125
- Eker, D. ve Arkar, H. 1995. Percieved social support: Psychometric properties of the MSPSS in normal and pathological groups in a developing country. **Social Psychiatry & Psychiatric Epidemiology**, 30: 121-126.
- Eker, D., Arkar, H., & YALDIZ, H. 2001. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği. **Türk psikiyatri dergisi**, 12(1), 17-25.
- Eser, E., Çevik, C., Baydur, H., Güneş, S., Esgin, T. A., Öztekin, Ç. S., ... & Özyurt, B. 2019. Reliability and validity of the Turkish version of the WHO-5, in adults and older adults for its use in primary care settings. **Primary health care research & development**, 20(e100): 1–7.
- Fahnenbruck, G., & Steinhardt, G. (2017). Peer-to-peer support and development for pilots: Time for an holistic approach. In R. Bor, C. Eriksen, M. Oakes, & P. Scragg (Eds.), **Pilot Mental Health Assessment and Support** (pp. 344–366). London: Routledge.
- Goyal, K., Chauhan, P., Chhikara, K., Gupta, P., Singh, M.P., 2020. Fear of COVID 2019: First suicidal case in India! **Asian J. Psychiatr**, 49:101989.
- Guntzville, L. M., Williamson, L. D., & Ratcliff, C. L. 2020. Stress, social support, and mental health among young adult Hispanics. **Family & Community Health**, 43(1): 82–91.
- Labrague, L. J., & de Los Santos, J. A. A. 2021. Fear of Covid-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. **Journal of nursing management**, 29(3), 395-403.
- Ladikli, N., Bahadır, E., Yumuşak, F.N., Akkuzu, H., Karaman, G. ve Türkkkan, Z. 2020. Kovid-19 korkusu ölçeği'nin Türkçe güvenilirlik ve geçerlik çalışması, **Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(2):71-80.
- Lovato, A., & De Filippis, C. 2020. Clinical presentation of COVID-19: a systematic review focusing on upper airway symptoms. **Ear, Nose & Throat Journal**, 99(9): 569-576.

- Mamun, M.A., Griffiths, M.D., 2020. First COVID-19 suicide case in Bangladesh due to fear of COVID-19 and xenophobia: Possible suicide prevention strategies. **Asian J. Psychiatr.** 51, 102073.
- Manderscheid, R. W., Ryff, C. D., Freeman, E. J., McKnight-Eily, L. R., Dhingra, S., & Strine, T. W. (2010). Evolving definitions of mental illness and wellness. **Preventing Chronic Disease**, 7(1), 1-6.
- Özmen, S., Özkan, O., Özer, Ö., & Yanardağ, M. Z. 2021. Investigation of COVID-19 fear, well-being and life satisfaction in Turkish society. **Social work in public health**, 36(2): 164-177.
- Pakpour, A. H., & Griffiths, M. D. 2020. The fear of COVID-19 and its role in preventive behaviors. **Journal of Concurrent Disorders**, 2(1): 58-63.
- Vuorio, A., & Bor, R. 2020. Black swan pandemic and the risk of pilot suicide. **Frontiers in public health**, 8:573006.
- WHO .2021. <https://www.who.int/countries/tur/> adresinden ulaşılmıştır. Erişim tarihi, 15.10.2021.
- World Health Organization. 1998. Wellbeing measures in primary health care/the DEPCARE project: report on a WHO meeting, Stockholm, Sweden 12-13 February 1998. In Wellbeing measures in primary health care/the DEPCARE project: report on a WHO meeting, Stockholm, Sweden 12-13 February 1998.
- Wu, A. C., D. Donnelly-McLay, M. G. Weisskopf, E. McNeely, T. S. Betancourt, and J. G. Allen. 2016. "Airplane Pilot Mental Health and Suicidal Thoughts: A Cross-Sectional Descriptive Study via Anonymous Web-Based Survey." **Environmental Health**, 15 (1): 1-12.
- Xiong, J., Lipsitz, O., Nasri, F., Lui, L. M., Gill, H., Phan, L., ... & McIntyre, R. S. 2020. Impact of COVID-19 pandemic on mental health in the general population: A systematic review. **Journal of affective disorders**, 277 (2020): 55-64.
- Xu, Q., Li, S., & Yang, L. 2019. Perceived social support and mental health for college students in mainland China: The mediating effects of self-concept. **Psychology, Health and Medicine**, 24(5), 595–604.
- Zimet, G., Dahlem, N., Zimet, S. ve Farley, G. 1988. The Multidimensional Scale of the Perceived Social Support. **Journal of Personality Assesment**. 55, 610-617

# HAVACILIK ÇALIŞANLARININ PSİKOLOJİSİ AÇISINDAN ENDÜSTRİ 4.0 TEKNOLOJİLERİNİN AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI: HTEA' NE DAYALI RİSK ALGISI ÖLÇME MODELİ

*Öğr. Gör. Dr. Sercan Demir*  
*sercanxdemir@gmail.com*

*Prof. Dr. Turan Paksoy*  
*tpaksoy@erbakan.edu.tr*

---

## ÖZET

2011 yılında Almanya' da Hannover Fuarı' nda ilk defa ortaya atılan ve dördüncü nesil sanayi devrimi olarak nitelendirilen Endüstri 4.0, nesnelerin interneti, büyük veri analitiği, bulut teknolojileri, siber güvenlik, otonom robotlar, yapay zeka ve artırılmış gerçeklik gibi yeni nesil teknolojileri temel alan bileşenlerden oluşmaktadır. Bu bileşenlerin birkaçının ya da tamamının üretimde uyumlu çalışması, Endüstri 4.0' ın en önemli çıktısı olan akıllı üretim sistemlerini ortaya çıkarmıştır. Akıllı üretim sistemleri, tüm üretim sürecini çok az ya da hiç insan müdahalesi olmadan bağımsız olarak çalıştıran ve sistem elemanlarının birbirine tamamen dijital olarak bağlı olduğu esnek üretim sistemleridir. Sanayi devrimlerindeki hızlı ilerlemeler, Endüstri 4.0 ile iyiden iyiye hızlanırken, insan gücünü üretimin temel faktörleri dışına itmektedir.

İşsizlik veya işten atılma kaygısı önemli bir psikolojik baskı unsurudur. Endüstri 3.0 elektrifikasyon ve otomasyon ile özellikle kaynak, pres, montaj gibi temel imalat alanlarında mavi yakalıların işlerini elinden almış ve bunun sosyal ve psikolojik yansımaları olmuştur. Şimdi içinde bulunduğumuz Endüstri 4.0 dijitalleşme çağında ise neredeyse tüm sektörlerde çalışanları etkilemeye devam etmektedir. Özellikle artan yapay zeka teknolojileri havacılık sektörünün de içinde yer aldığı hizmet sektörünü etkilemeye başlamıştır. Bu etki önümüzdeki on yıllarda daha hissedilir hale gelecektir. Öncü bir çalışma olarak, bu araştırmada Endüstri 4.0 teknolojilerinin havacılık sektöründe hangi alanları domine edebileceği, ve hangi alanlarda insan emeğinin yerini alarak işsizlik baskısı kurabileceğine dair öngörüler sıralanmıştır. Önerilen ortalama teknoloji risk skoru (ORTERİS) ile, havacılık çalışanlarının Endüstri 4.0 teknolojilerinin üzerlerinde kurduğu işini kaybetme risk algısı incelenmiştir. Yazarların bilgisi dahilinde, çalışma havacılık çalışanlarının psikolojisi açısından Endüstri 4.0 teknolojilerinin avantaj ve dezavantajlarını ortaya koyan ilk çalışmadır.

**Anahtar Kelimeler:** Akıllı üretim sistemleri, endüstri 4.0, havacılık psikolojisi, havacılık sektörü

## 1. GİRİŞ

İmalatta buhar motorunun kullanılmaya başlanmasından dijital teknolojilerin tüm tedarik zinciri süreçlerine entegrasyonuna kadar, endüstriyel devrimler imalat ve hizmet endüstrilerini dönüştürmektedirler. Sanayi devrimi sürecinde yaşanan her dönüşüm, kaynakların verimli kullanılması ve verimlilik artışı ile sonuçlanmıştır. Sanayi devrimleri ilerledikçe üretim ve hizmet sistemleri daha otomatik, karmaşık ve sürdürülebilir hale gelmektedirler. Bu dönüşüm beraberinde, artan verimlilik, etkin kaynak kullanımı ve optimize edilmiş iş kararları gibi birçok avantajı getirirken, aynı zamanda teknolojinin hızlı evrimine uyum sağlama gibi yeni zorluklar da yaratmaktadır (Demir vd., 2020).

Her sanayi devrimi, kendi zamanının yıkıcı bir teknolojisinin üretim veya hizmet süreçlerine entegrasyonunun bir sonucu olarak kendi paradigma kaymasını getirmiştir. Örneğin buhar motoru, ilk sanayi devrimini başlatan yıkıcı bir teknolojiydi. Elektrik motorları ve konveyör bantları, ikinci sanayi devrimi sırasında seri üretime başlamanın ana faktörleriydi. Programlanabilir mantıksal kontrolörler (PLC'ler), kaynak, pres, montaj gibi temel üretim alanlarında yarı otonom robotların kullanımını tetiklemiştir. Bu robotlar, üretim sistemlerinde özellikle tekrarlanan işleri yapan vazgeçilmez bileşenlerdi.

Endüstri 4.0, merkezi bir karar vericiye ihtiyaç duymadan bir dizi yeni nesil teknolojinin işbirliği içinde çalışabileceği fikrinden ortaya çıkmıştır. Endüstri 4.0'ın temelini oluşturan bu yeni gelişen teknolojilerden bazıları; nesnelere interneti, gelişmiş robotlar, artırılmış ve sanal gerçeklik, bulut bilişim sistemleri, büyük veri analitiği, yapay zeka, eklemeli (üç boyutlu) üretim, siber güvenlik ve blok zincir teknolojisidir. Bu teknolojiler yaygınlaştıkça üretim sistemlerinde ve hizmet sektöründe önemli roller üstlenmektedir. Buna örnek olarak, 1950'lerin ortalarından itibaren mavi yakalılarının işlerini robotların devralmaya başlamalarını verebiliriz. Robotlar, doğaları gereği insan işçilerden daha hassas ve üretkendir olmakla beraber herhangi bir insan hatası olmadan görevlerini yerine getirirler. Üçüncü sanayi devrimi sırasında robotların imalat ve hizmet sektörlerinde kullanımı tekrarlayan, zaman alan ve riskli işlerle sınırlıydı. Bununla birlikte, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki (BİT) ve yapay zekadaki (AI) gelişmeler, robotların yapısal ve işlevsel özelliklerini dönüştürmüştür. Bugün robotlar daha bağımsız, merkezi olmayan, mobil ve son derece üretkendir ve birçok endüstrinin operasyonel özelliklerini dönüştürmek için büyük bir potansiyele sahiptirler. Ayrıca, birçok sektörde mavi yakalılarını hızla işlerinden etmektedirler. Dolayısıyla mavi yakalılar, hatta beyaz yakalılar da



yakın gelecekte işlerini kaybetme baskısı altında çalışmaktadırlar. Öte yandan robotların pek çok görevde kısmen kullanılması, artırılmış gerçeklik (AR) destekli akıllı gözlükler vb. giyilebilir cihazlar, yüz tanıma sistemleri, biyometrik teknolojiler, çeşitli sektörlerdeki birçok mavi yakalının işlerini hızlandırıp kolaylaştırarak, iş yüklerini azaltmaktadır.

Havacılık sektörü, yeni nesil teknolojilerden yüksek oranda etkilenmesi beklenen sektörlerin başında gelmektedir. Yaklaşan bu etkileşim, havacılık çalışanlarının psikolojisine hem olumlu hem de olumsuz birçok yansıma getirecektir. Bu nedenle, gelişen teknolojilerin havacılık operasyonlarına entegrasyonu nedeniyle işini kaybetme baskısı altında çalışmanın psikolojik etkisinin araştırılması ve analiz edilmesi büyük önem taşımaktadır. Yazarların bilgisi dahilinde, bu çalışma, havacılık operasyonlarında çalışan psikolojisi ve iş verimliliği açısından gelişen teknolojilerin kullanımının avantaj ve dezavantajlarını tartışan ilk çalışmadır.

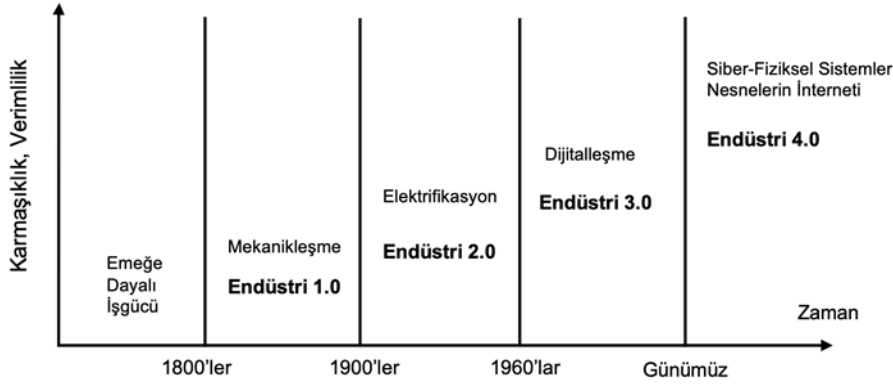
Bu makale şu şekilde düzenlenmiştir. 2. Bölüm, Dördüncü Sanayi Devrimi ve akıllı teknolojileri tanıtmaktadır. Akıllı teknolojilerin havacılık sektörü çalışanları üzerindeki etkileri ve önerilen risk algısı ölçme modeli 3. bölümde incelenmektedir. Sonuç ve gelecekteki araştırma yönergeleri 4. bölümde verilmiştir.

## **2. Dördüncü Sanayi Devrimi ve Akıllı Teknolojiler**

Lasi et al. (2014), endüstriyi “bir ekonominin yüksek düzeyde mekanize ve otomatikleştirilmiş ve maddi mallar üreten parçası” olarak tanımlamaktadır. Teknolojik gelişmeler, sanayileşmenin başlangıcından bu yana birçok paradigma kaymasına neden olmuştur. Sanayileşmedeki bu dönüşümlere sanayi devrimleri denir. Her sanayi devrimi, yerleşik bir üretim aracının veya sürecinin yerini alan yıkıcı bir teknolojinin sonucudur. Örneğin, buhar motoru ve elektrikli dokuma tezgahı gibi mekanik icatlar, Birinci Sanayi Devrimi'ni başlatmıştır. Elektrik enerjisinin imalatta kullanılması İkinci Sanayi Devrimi'ne katkıda bulunmuştur. PLC' lerin icadı ve ardından dijitalleşme ve otomasyondaki gelişmeler 1970'lerde Üçüncü Sanayi Devrimi'ne yol açmıştır. Dördüncü Sanayi Devrimi, BİT' teki gelişmelerin bir sonucu olarak başlamıştır. Nesnelerin İnterneti ve Siber Fiziksel Sistemler, bu geçişi mümkün kılan ana itici güçlerdir.

Dördüncü Sanayi devrimi, yani Endüstri 4.0, Alman Ekonomik Kalkınma Ajansının (GTAI), yeni nesil teknolojilerin ortaya çıkması sonucu yeni sanayi devriminin başladığını duyurmasıyla, ilk kez 2011 yılında ortaya çıktı. Bu yeni nesil teknolojiler, esnek, çevik ve sağlam üretim sistemleri kurarken fiziksel ve dijital dünya arasındaki bağlantıyı sağlamaktadır (Olsen ve Tomlin, 2020). Dördüncü Sanayi Devrimi, BİT' teki gelişmelerle başlamıştır. Yeni sanayi devrimi için dönüşüm, merkezi olmayan kontrol ile otomasyon ve siber-fiziksel

sistemlerin (CPS) modern üretim sistemlerine entegrasyonu ile sağlanır. Nesnelerin İnterneti, bu sistemler arasındaki bağlantıyı kurar ve bu yeni üretim paradigmasını mümkün kılar (Rojko, 2017). Şekil 1, Sanayi Devrimlerinin zaman çizelgesini sunmaktadır.



**Şekil 1.** Dört Sanayi Devrimi'ne Bir Bakış (Demir vd., 2020'den uyarlanmıştır)

Lasi vd. (2014)' e göre, İnternet teknolojilerinin ve akıllı sistemlerin dijital üretim ortamlarına adaptasyonu ile başlayan ve geleceğin üretim konsepti olarak kabul edilen Endüstri 4.0, endüstriyel üretimde yeni bir kökten paradigma kayması yaratmıştır.

Dijitalleşmenin ve internetin üretim süreçlerine adaptasyonu, imalat sanayinde ve hizmet sektöründe küresel bir dönüşüme neden olmaktadır. Geleceğin akıllı fabrikaları, makineleri ve insanları birbirine bağlayan siber-fiziksel sistemler üzerine kurgulanacaktır. Teknolojik araçlar ve gelişmeler arasındaki tutarlı iş birliği, endüstriyel ve hizmet süreçlerinde akıllı ürünler üreten ve geleceğin üretim sistemleri olarak adlandırılan akıllı fabrikaların temelini oluşturmaktadır (Tjahjono vd., 2017). Günümüzde bu dijital dönüşüm; sensörler, makineler, bilişim sistemleri ve tüm değer zinciri ile bağlanan iş parçaları gibi bağlı sistemler tarafından yönetilmektedir (Rüßmann vd., 2015). Endüstri 4.0' ın alt yapısını oluşturan teknolojiler geleneksel üretim yöntemlerini dönüştürerek dijital üretim sistemlerini oluşturmaktadır. Tablo 1'de, Endüstri 4.0'ın temelini oluşturan ve üretimin geleceğini yeniden şekillendiren oniki teknolojinin sınıflandırılması verilmektedir.

**Tablo 1.** Üretimi Yeniden Şekillendiren On İki Teknoloji

(Kaynak: Brunelli vd., 2017 ve Mushtaq ve Haq, 2019' dan uyarlanmıştır)

Teknoloji	Sistem Üzerindeki Etkisi ve Katkısı
Robotik ve Otonom Sistemler	Entegre sensör ve standart arayüzlerle otonom ve iş birliği yapan endüstriyel robotlar
Eklemeli İmalat	3 boyutlu yazıcılar ağırlıklı olarak yedek parça ve prototip yapmak için kullanılmaktadır

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

	Nakliye mesafelerini ve envanteri azaltan merkezi olmayan 3 boyutlu baskı tesisleri
Artırılmış Gerçeklik	Bakım, lojistik ve satış-operasyon planlaması sağlayan dijital geliştirme Dijital gözlük gibi görüntü aygıtları
Simülasyon	Akıllı sistemlerden gerçek zamanlı veriler kullanan ağ simülasyonu ve optimizasyonu
Yatay ve Dikey Sistem Entegrasyonu	Standart bir veri aktarım protokolü kullanarak şirketler içinde ve arasında veri entegrasyonu Tedarikçiden müşteriye tam entegre bir değer zinciri ve yönetimden atölyeye organizasyon yapısı
Nesnelerin İnterneti	Bir makine ve ürün ağı Ağa bağlı nesnelere arasında çok yönlü iletişim
Bulut Bilişim	Açık sistemlerde çok büyük miktarda verinin yönetimi Üretim sistemlerinde gerçek zamanlı iletişim
Siber Güvenlik	Akıllı makineler, ürünler ve sistemler arasında yüksek güvenlik risklerinin yönetimine dayanan yüksek düzeyde ağ bağlantısı
Büyük Veri Analitiği	CRM, ERP, MES ve makineler gibi tedarik zinciri yönetimi sistemlerine ait mevcut verilerin kapsamlı değerlendirilmesi Optimize edilmiş gerçek zamanlı karar verme desteği
Yapay Zeka	Yapay Zeka Endüstri 4.0'ın arkasındaki beyindir Yapay Zeka algoritmaları, üretim işlemlerini optimize edebilmekte ve pazardaki değişikliklere hızlı bir şekilde yanıt verebilen ve uyarlanabilen esnek tedarik zincirleri oluşturabilmektedir
Makine Öğrenmesi	Makine Öğrenmesi algoritmaları, bir tedarik zinciri ağının veri ve başarı faktörlerindeki kalıpları keşfederken, bu algoritmalar sürekli olarak süreçten öğrenmektedir Nesnelerin İnterneti sensörleri ve veri analitiği ile Makine Öğrenmesi tedarik zinciri ağlarının gerçek zamanlı optimizasyonunu sağlamaktadır
Blok Zincir Teknolojisi	Blok Zincir Teknolojisi verimli ve şeffaf tedarik zinciri ağları kurmaktadır Blok Zincir Teknolojisi, tedarik zinciri ağlarına akıllı sözleşmeler, telif hakkı koruması, mikro ödemeler, cihazların izlenmesi veya kimlik yönetimi gibi birçok şekilde uygulanabilmektedir
Kısaltmalar	<i>CRM: Müşteri İlişkileri Yönetimi / Customer Relationship Management</i> <i>ERP: Kurumsal Kaynak Planlama / Enterprise Resource Planning</i> <i>MES: İmalat Yürütme Sistemleri / Manufacturing Execution Systems</i>

### 3.Akıllı Teknolojilerin Havacılık Sektörü Çalışanları Üzerindeki Etkileri ve Risk Algısı Ölçme Modeli Önerisi

Yapılan araştırmalara göre, havayolu yolcuları, seyahat ederken zamanlarının çoğunu; hava alanlarında kuyrukta bekleyerek, çevreyi izleyerek ve uçak kalkış saatlerini bekleyerek geçirmektedirler (URL, 2020). Amerika Birleşik Devletleri Ulaştırma Bakanlığı yolcu şikayetleri raporuna göre, yolcuların havaalanlarında geçirdikleri yıllık toplam süreler ve aktiviteler tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** ABD Havaalanlarından geçirilen yıllık toplam süreler (URL, 2020’ den uyarlanmıştır)

Aktivite	Süre
Check-in sırasında	600 milyar saat
Güvenlik ve pasaport sırasında	330 milyar saat
Yön belirlemede	225 milyar saat
Uçuş bilgisi ekranı takibinde	330 milyar saat
Kapıda	650 milyar saat

Yolcuların bekleme sürelerinin uzamasının, yolcu şikayetlerinin artmasına ve müşteri memnuniyetinin azalmasına yol açacağı gibi, havayolu şirketlerinin marka ve imaj değerlerini negatif etkileyeceği kesindir. Yolcu beklentilerinin yanısıra, ertelenen uçuşlar, kayıp bagajlar ve uçuş aktarmaları sırasında yaşanan sorunlarda bu negatif yönlü etkiyi arttıracaklardır. Havayolu şirketleri bu sorunların önüne geçmek için teknolojik altyapıya sahip havaalanları ile daha hızlı ve güvenli check-in, hızlı ve zahmetsiz yön bulma, bagaj gecikme ve kayıplarını ortadan kaldırma gibi birçok müşteri memnuniyeti odaklı operasyonu hayata geçirmelidirler. Endüstri 4.0’ in yarattığı paradigma kayması, havacılık sektöründe de dönüşümün önünü açmış ve müşteri odaklı çalışan havayolu şirketlerini bu dönüşümün itici güçlerinden olan teknolojilere adapte olmaya yöneltmiştir. Havaalanlarında kullanılmaya başlanan ve potansiyel kullanım alanları yüksek olan bazı teknolojiler Tablo 3’ de verilmiştir.

**Tablo 3.** Havaalanlarında kullanılan yeni nesil akıllı teknolojiler

Kullanım Alanı	Teknoloji Altyapısı
<b>Otonom yolcu uçakları:</b> Otonom otomobillerin ardından otonom yolcu uçakları da yakın gelecekte hayatımıza girecekler. Merlin Labs tarafından yapılan açıklamalara göre otonom kargo ve yolcu taşımacılığının yapılması adına Dynamic Aviation ile ortaklık	Robotik ve Otonom Sistemler: Herhangi bir insan müdahalesi olmadan kendiliğinden hareket edebilen robotlar ve araçlar

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

<p>kurulduğu belirtildi (Airnewstimes.com, 2021). Airbus, Fransa'da ilk kez tam otomatik görüş tabanlı otonom (pilotsuz) deneme kalkış ve inişini 18 Aralık 2019' da Toulouse-Blagnac havalimanında başarı ile gerçekleştirdi. Firma 2018 yılında başlattığı proje gelecekte ile uçakların tamamen otomatik uçuşunu hedefliyor (Alan, 2020).</p>	<p>Yapay zeka: Bilgisayarların ya da bilgisayar sistemlerine bağlı robotların, insanlara benzer şekilde bazı eylemleri yerine getirme kabiliyetidir.</p>
<p><b>Havalanı içi yön bulma:</b> Check-in standları, uçağa biniş kapıları (gate) ve bagaj karosellerine giden yolu akıllı cihaz ekranı üzerinden gösteren uygulamalar (Indoor Live View ve Way Finder uygulamaları).</p>	<p>Arttırılmış Gerçeklik: Bilgisayar tarafından yaratılmış verinin akıllı cihazlar üzerinden gerçek çevre ile birleştirilmesine dayanır.</p>
<p><b>Hızlı check-in ve güvenlik kontrolü:</b> Yüz tanıma, retina testi ve parmak izi ile check-in, bilet kontrolü ve güvenlik taramasının hızlı ve etkin bir şekilde yapılabilmesidir. Örneğin, Sabiha Gökçen Havalimanı dış hatlar terminalinde 7/24 çalışan 8 adet biyometrik geçiş bankosu ile sisteme tanımlı yüz ve parmak izleri sayesinde yolcular 18 saniyede pasaport kontrolünden geçebilmektedir (Airporthaber.com, 2019).</p>	<p>Biyometrik Teknolojiler: Yüz tanıma sistemleri, retina tanıma sistemleri ve parmak izi tarayıcılar</p>
<p><b>Yükleme-boşaltma işlemleri için yer personelinin arttırılmış gerçeklik gözlükleri kullanarak hızlı taşıma yapımları:</b> Örneğin, Singapur Changi Havalimanı'nda 600 rampa taşıma çalışanı tarafından kullanılan akıllı gözlükler bagaj ve kargo yükleme süresini bir saatten yaklaşık 45 dakikaya indirmiştir (Tan, 2017).</p>	<p>Arttırılmış Gerçeklik Gözlükleri: Arttırılmış gerçeklik tabanlı giyilebilir cihazlar</p>
<p><b>Sanal gerçeklik ile kabin ekibinin eğitimi:</b> Sanal gerçeklik, gerçekçi görsel ve işitsel senaryolarla etkileşimli bir 3 boyutlu e-öğrenme deneyimi sunmaktadır. Herhangi bir oda boyutunda yer alabilir ve bir akıllı telefona veya tablete bağlı bir kulaklıkla tamamen taşınabilir hale getirilebilir. Belirli beceriler, kişi gerçek hayatta tehlikeye atılmadan sanal bir dünyada güvenli bir şekilde öğretilir (Green, 2020).</p>	<p>Sanal Gerçeklik: Kişinin yapay bir üç boyutlu (3D) görsel veya diğer duyuşsal ortamla etkileşime girmesini sağlayan bilgisayar destekli simülasyon teknolojileridir.</p>
<p><b>Akıllı üretim tekniklerinin üretim, bakım ve onarımda kullanımı:</b> Havaaracı üretim ve bakım işlemlerinde sanal ve arttırılmış gerçeklik gibi teknolojiler kullanılmaktadır. Giyilebilir arttırılmış gerçeklik sistemleri aracılığıyla, uzak konumlardaki bakım çalışanları karmaşık</p>	<p>Sanal ve arttırılmış gerçeklik</p>

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

görevlerde rehberlik etmek için sanal olarak bakım merkezinde bulunabilirler (Deal, 2017).	
<b>Kabin bagajı uygulamaları:</b> Arttırılmış gerçeklik uygulamaları sayesinde yolcular bagajlarının kabin üstü dolaplara sığıp sığmayacaklarını önceden öğrenebilmektedirler.	Arttırılmış gerçeklik

Görüldüğü gibi, yeni nesil teknolojiler giderek insan emeğinin yerini alırken özellikle mavi yakalı çalışanları işlerinden etme kaygısını ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmamızda bahsettiğimiz yeni nesil akıllı teknolojilerin havacılık çalışanlarının psikolojileri üzerine etkilerini hata türü ve etkileri analizi (HTEA) ile incelemekteyiz.

HTEA ürün ve süreç sorunlarını ortaya çıkmadan önce tanımlamaya ve önlemeye yönelik sistematik bir yöntemdir. HTEA' lar kusurları önlemeye, güvenliği ve müşteri memnuniyetini arttırmaya odaklanmıştır. İdeal olarak, HTEA' lar ürün veya süreç tasarım aşamalarında yürütülür. Ne varki, HTEA' ları mevcut ürün ve süreçlerde uygulamakta etkili sonuçlar doğuracaktır. HTEA, bir sistem içindeki arızaları, etkileri ve riskleri tanımlar ve bunları ortadan kaldırır veya azaltır. Bir arızanın veya hatanın göreceli riski ve etkileri üç faktör tarafından belirlenir (McDermott et al., 2009):

1. Önem şiddeti: Başarısızlığın meydana gelmesi durumunda sonucu
2. Oluşma sıklığı (olasılığı): Hatanın meydana gelme olasılığı veya sıklığı
3. Belirlenebilirlik (tespit edilebilirliği): Arızanın, hatanın önceden tespit edilme olasılığı

Bizde önerdiğimiz modelde, Endüstri 4.0 teknolojilerinin havacılık çalışanları tarafından risk algısını üç faktörün çarpımı olarak ölçeceğiz. Bu faktörler:

<b>A:</b> Teknolojinin havacılık çalışanının işini elinden almaya etkisi
<b>P:</b> Teknolojinin havacılık sektöründe kullanıma girme olasılığı
<b>E:</b> Teknolojinin çıkış ve gelişme hızı
<b>Teknoloji Risk Skoru = A x P x E</b>

Teknolojinin havacılık çalışanının işini elinden almaya etkisi (A), yeni nesil teknolojilerin havacılık çalışanlarının yerlerini almalarını 1 en risksiz ve 5 en riskli olmak üzere, 5'li Likert ölçeğinde değerlendirmektedir.

Teknolojinin havacılık sektöründe kullanıma girme olasılığı (P), yeni nesil teknolojilerin havacılıkta kullanılmaya başlanmasının havacılık çalışanları tarafından algılanma durumunu 1 en risksiz ve 5 en riskli olmak üzere, 5’li Likert ölçeğinde değerlendirmektedir. Bazı teknolojiler risksiz hatta positif algılanırken, bazıları ise riskli algılanabilmektedir.

Teknolojinin çıkış ve gelişme hızı (E), yeni nesil teknolojilerin çıkış noktasından yaygın kullanımlarına kadar geçen sürenin havacılık çalışanlarının psikolojileri üzerinde oluşturduğu riski, 1 en risksiz ve 5 en riskli olmak üzere, 5’li Likert ölçeğinde değerlendirmektedir. Örneğin, otonom otomobiller ortaya çıksalar bile sertifika veya günlük hayatta kullanım izinleri uzun sürebilmektedir. Havacılık sektörü gibi güvenliğin ön planda tutulduğu bir sektörde ise bu süre çok daha fazla uzayacaktır.

Tablo 4’ de Endüstri 4.0 teknolojilerinin havacılık çalışanları algı risk skoru ölçeği hesaplanarak örneklendirilmiştir. Önerdiğimiz bu ölçekte, tablo 1’ de verilen herbir yeni nesil teknoloji için risk skorları ayrı ayrı hesaplanarak, ortalaması alınacak ve ortaya çıkan **Ortalama Teknoloji Risk Skoru (ORTERİS)** ölçeği dolduran havacılık çalışanının Endüstri 4.0 teknolojilerinin kendi üzerinde kurduğu işini kaybetme risk algı skorunu verecektir.

**Tablo 4.** Endüstri 4.0 teknolojilerinin havacılık çalışanları algı risk skoru ölçeği

Endüstri Teknolojisi	4.0 Etkisi (A)					Olasılığı (P)					Ortaya Çıkma (E)					Teknoloji Risk Skoru (AxPxExE)
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Robotik ve Otonom Sistemler	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	$5 \times 5 \times 5 = 125$
Eklemeli İmalat	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	$1 \times 4 \times 2 = 8$
Artırılmış Gerçeklik	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	$3 \times 5 \times 5 = 75$
Simülasyon	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	$1 \times 5 \times 4 = 20$
Yatay ve Dikey Sistem Ent.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	$1 \times 3 \times 2 = 6$
Nesnelerin İnterneti	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	$4 \times 5 \times 5 = 100$
Bulut Bilişim	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	$3 \times 5 \times 4 = 60$
Siber Güvenlik	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	$2 \times 4 \times 4 = 32$
Büyük Veri Analitiği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	$3 \times 4 \times 5 = 60$
Yapay Zeka	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	$5 \times 5 \times 3 = 75$

Makine Öğrenmesi	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	$5 \times 5 \times 2 = 50$
Blok Zincir Teknolojisi	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	$2 \times 2 \times 3 = 12$
<b>Ortalama Teknoloji Risk Skoru (ORTERİS)</b>																$\frac{623}{12} = 51.91$

Yukarıdaki risk analizinde ortalama teknoloji risk skoru 125 üzerinden yaklaşık 52 olarak hesaplanmıştır. Bu skor bu ölçeği dolduran havayolu çalışanının yeni nesil teknolojilerin üzerinde yarattığı risk algısını betimlemektedir.

#### 4. SONUÇLAR

Endüstri 4.0 olarak adlandırılan Dördüncü Sanayi Devrimi üretimden hizmet sektörüne, alışveriş yapma davranışımızdan haberleşme hız ve tekniklerimize kadar hayatımızı her alanda etkilemektedir. Bu hızlı dönüşümden havacılık sektöründe etkilenirken, havacılık çalışanları ve operasyonları da geleneksel yöntemlerin dışına çıkarak daha etkin, hızlı ve müşteri odaklı hale gelmektedir. Bu noktada yeni nesil teknolojilere adaptasyon ve bu teknolojilerin havacılık süreçlerine entegrasyonlarında bir takım zorluklarla karşılaşabilmektedir. Havacılık çalışanlarının üzerlerindeki işten atılma ve yeni nesil teknolojilere adaptasyon sürecindeki risk algısı üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Bu çalışmamızda, bu risk algısını ölçmek için ortalama teknoloji risk skoru (ORTERİS) ölçeği geliştirilerek, bir havayolu çalışanının Endüstri 4.0' ın temelini oluşturan yeni nesil teknolojilere karşı risk algısını ölçmeye çalıştık. Bu ölçekte teknolojinin havacılık çalışanının işini elinden almaya etkisi, havacılık operasyonlarında kullanıma girme olasılığı ve teknolojinin çıkış ve gelişme hızı dikkate alınarak bir ortalama teknoloji risk skoru geliştirilmiştir. Bu risk algısının analizi, bir havayolu çalışanının çalışırken üzerinde hissettiği baskıyı anlamada ve bu baskının çalışanın iş verimini ne yönde etkilediğini anlamada önemlidir. Sonraki, çalışmalarda ölçeğin boyutları genişletilerek ya da yeni nesil teknolojiler ölçeğe dahil edilerek analiz genişletilebilir.

#### KAYNAKÇA

Airnewstimes.com. (2021). <https://www.airnewstimes.com/otonom-ucaklar-icin-onemli-bir-anlasma-duyuruldu.html> adresinden alındı. Erişim Tarihi: 24.11.2021

Airporthaber.com. (2019). <https://www.airporthaber.com/sabihagokcen-haberleri/sabiha-gokcende-yuz-tanima-donemi.html> adresinden alındı. Erişim Tarihi: 25.11.2021



- Alan, G. (2020). Airbus'tan tarihi test uçuşu: İlk tam otomatik kalkış. Euronews. <https://tr.euronews.com/2020/01/17/airbus-tan-tarihi-test-ucusu-ilk-kez-tam-otomatik-kalkis-basar-ile-yapildi> adresinden alındı. Erişim Tarihi: 20.11.2021
- Brunelli, J., Lukic, V., Milon, T., & Tantardini, M. (2017). Five lessons from the Frontlines of Industry 4.0. *The Boston Consulting Group: Boston, MA, USA*.
- Deal, K. (2017). Commercial aviation MRO using augmented reality, virtual reality to bridge skills shortage gap. Intelligent-aerospace.com. <https://www.intelligent-aerospace.com/commercial/article/16544879/commercial-aviation-mro-using-augmented-reality-virtual-reality-to-bridge-skills-shortage-gap> adresinden alındı. Erişim Tarihi: 24.11.2021
- Demir, S., Paksoy, T., & Kochan, C. G. (2020). A Conceptual Framework for Industry 4.0:(How is it Started, How is it Evolving Over Time?). *In Logistics 4.0 (pp. 1-14). CRC Press*.
- Green, P. (2020). Virtual reality in cabin crew training | Flight Safety Australia. <https://www.flightsafetyaustralia.com/2020/08/virtual-reality-in-cabin-crew-training/> adresinden alındı. Erişim Tarihi: 18.11.2021
- Lasi, H., Fettke, P., Kemper, H. G., Feld, T., & Hoffmann, M. (2014). Industry 4.0. *Business & information systems engineering*, 6(4), 239-242.
- McDermott, R. E., Mikulak, R. J., & Beauregard, M. R. (2009). FMEA. New York: Taylor & Francis Group.
- Mushtaq, A., & Haq, I. U. (2019, February). Implications of blockchain in industry 4. o. In *2019 International Conference on Engineering and Emerging Technologies (ICEET)* (pp. 1-5). IEEE.
- Rojko, A. (2017). Industry 4.0 concept: Background and overview. *International Journal of Interactive Mobile Technologies*, 11(5).
- Olsen, T. L., & Tomlin, B. (2020). Industry 4.0: Opportunities and challenges for operations management. *Manufacturing & Service Operations Management*, 22(1), 113-122.
- Rüßmann, M., Lorenz, M., Gerbert, P., Waldner, M., Justus, J., Engel, P., & Harnisch, M. (2015). Industry 4.0: The future of productivity and growth in manufacturing industries. *Boston Consulting Group*, 9(1), 54-89.

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

Tan, Y. (2017). *AR glasses are giving airport ground staff superpowers on the runway*. Mashable. <https://mashable.com/article/changi-airport-ar-sats> adresinden alındı. Erişim Tarihi: 20.11.2021

Tjahjono, B., Esplugues, C., Ares, E., & Pelaez, G. (2017). What does industry 4.0 mean to supply chain?. *Procedia manufacturing*, 13, 1175-1182.

URL, 2020. Akıllı Havaalanı Çağı. Projeler ve Fonlar Hibe Portalı. <https://www.projelervefonlar.com/akilli-havaalani-cagi/> adresinden alındı. Erişim Tarihi: 12.11.2021

## COVID-19 SÜRECİNDE HAVACILIK ÇALIŞANLARININ PSİKOLOJİK SAĞLAMLIKLARININ GÖRÜŞLERİ ARACILIĞIYLA İNCELENMESİ

*Öğr. Gör. Özge Erduran Tekin  
pskdanozgeerduran@gmail.com*

---

### **ÖZET**

Bu araştırmanın amacı Covid-19 sürecinde havacılık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının kendi görüşleri aracılığıyla incelenmesidir. Çalışmada havacılık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarına ilişkin algıları ve psikolojik sağlamlığa ilişkin deneyimlerini nasıl yorumladıklarını incelemek amacıyla olgubilim deseni kullanılmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinde sıklıkla kullanılan amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt olarak en az üç senedir aynı kurumda görev yapma, ön görüşmede Covid-19 sürecinde psikolojik olarak zorluklar yaşadıklarını ifade etme ve çalışmaya gönüllü olarak katılma belirlenmiştir. Çalışmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme tekniği aracılığıyla toplanmıştır. Elde edilen veriler nitel analiz yöntemlerinden olan içerik analizi yöntemi ile çözümlenmiş ve havacılık çalışanlarının “Psikolojik sağlamlık tanımları, Covid-19 sürecinde yaşanan psikolojik zorluklar, Algılanan psikolojik sağlamlık düzeyi, Psikolojik sağlamlığı korumak için yapılabilecekler, Psikolojik sağlamlığı artırmada diğerlerinden beklentiler” şeklindeki beş temada yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda havacılık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarını nasıl değerlendirdikleri, psikolojik sağlamlığı artırmak adına kendileri için ve kurumlarının onlar için yapabilecekleri katılımcı görüşleri çerçevesinde yorumlanmış ve önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Havacılık çalışanları, Psikolojik sağlamlık, Covid-19, Havacılık sektörü.

### **EXAMINATION OF THE RESILIENCE OF AVIATION EMPLOYEES IN THE COVID-19 PROCESS THROUGH THEIR OPINIONS**

#### **ABSTRACT**

The purpose of this research is to examine the resilience of aviation workers in the Covid-19 process through their own views. In the study, a phenomenological design was used to examine the perceptions of aviation workers about their resilience and how they interpret their experiences of resilience. In the research was used criterion sampling method, which is one of the purposeful sampling methods frequently used in qualitative research methods. The criteria were to work in the same institution for at least three years, to express in the preliminary

interview that they had psychological difficulties during the Covid-19 process and to participate in the study voluntarily. In the study, data were collected through semi-structured interview technique. The data obtained were analyzed with the content analysis method, which is one of the qualitative analysis methods and interpreted in five themes: "Definitions of resilience, psychological difficulties experienced during the Covid-19 process, Perceived resilience level, What can be done to maintain resilience, Expectations from others to increase resilience". As a result of the research, how aviation employees evaluated their resilience was interpreted within the framework of the participant's views on what their institutions and their institutions could do for them in order to increase resilience and were made to suggestions.

**Keywords:** Aviation workers, Resilience, Covid-19, Aviation industry.

### **Giriş**

Covid- 19 salgını tüm dünyayı etkisi altına alan küresel bir hastalık olup, pek çok sektörde olduğu gibi havacılıkta da uluslararası ve ulusal uçuşların karantina tedbirleri kapsamında kapatılmasıyla etkisini göstermiştir. Dış etkenlere karşı savunmasız hale gelen havacılık sektörü ve havacılık çalışanları bir takım kayıplar yaşamışlardır (Dube ve diğerleri, 2020; IATA, 2020; Voltes-Dorta ve Pagliari, 2012). Covid-19 süreci havacılık sektörünü olumsuz olarak etkilemesine karşın, pandemi sürecinin başında Covid-19'un yayılmasında havacılık sektörünün önemli bir pay sahibi olduğu görülmüş ve karantina tedbirlerinin gerekli olduğu düşünülmüştür (Sun ve diğerleri, 2020).

Pandemi sonrası “yeni normal” kavramı çerçevesinde pek çok sektör kaldığı yerden varlığını sürdürmeye çalışırken havacılık sektörü de bunlardan biri olup psikolojik olarak sağlam olmanın önem kazandığı ve psikolojik sağlamlığın kişileri ve sektörleri içinde bulunulan kriz ortamından çıkarıp yeni normali sürdürülebilir hale getirdiği görülmektedir (Ateljevic, 2020; Brouder, 2020). Covid-19 ile beraber yaşanan bu kriz ortamı havacılık sektöründe çalışanlara da yansımış olup, bu bilinmezlik ortamında yaşadıkları endişeleri kontrol edip yönetebilmeleri ve güçlü kalıp zorlu olayların üstesinden gelebilmeleri bir açıdan da psikolojik olarak sağlam olmaları ile ilgili olabilmektedir (Rutter, 2012).

Psikolojik sağlamlık tanımına bakıldığında hastalık, afet, olumsuz yaşam olayları ve benzeri durumların kişide yaratmış olduğu yıkıcı duygulardan sıyrılıp kişinin kendini toparlayabilmesi ve zorlu tüm yaşantıların üstesinden gelerek devam edebilme gücüdür (Ramirez, 2007; Polizzi ve diğerleri, 2020). Değişen tüm bu koşullara, yaşanan kısıtlamalara, işten çıkarmalara, uçuşların tekrar başlamasıyla beraber daha az sayıda personel ile daha fazla iş gücü beklentisi

oluşmasına, kabin ve kokpit ekibinin pandeminin getirileriyle birlikte değişen tüm şartlara uyum sağlayıp sağlayamadığı psikolojik sağlamlıkları ile de ilişkili olabilmektedir (Dekker ve Lundstrom, 2006; Rutter, 2012).

Kişilerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin, bireysel ve toplumsal düzeyde gerçek anlamda test edildiği Covid-19 gibi bilinmezliklerle dolu endişe yaratan bir süreçte, havacılık çalışanlarına yönelik verilebilecek psikolojik sağlamlık eğitimleri tüm personelin pandeminin getirileriyle ve diğer zorlu iş olaylarıyla baş edebilmelerini, istenmeyen ve beklenmedik durumlarda kaygılarını istenen şekilde yöneterek psikolojik olarak sağlam kalabilmelerini destekleyecektir (Karaarslan ve Erkmn, 2021). Bu açıdan bakıldığında psikolojik sağlamlık kavramı havacılık çalışanları için de önemli olup üzerinde durulması ve geliştirilmesi gerekir.

Yaşanan pandemi sürecinde havacılık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının kendi görüşleri aracılığıyla incelenmesi ve elde edilen veriler doğrultusunda havacılık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarını geliştirerek havacılık sektöründeki verimin artmasını sağlayacak önerilerde bulunulması amaçlanmıştır.

## **Yöntem**

### **Araştırma Deseni**

Olgubilim deseni, kişilerin yaşantıları sonucunda deneyimledikleri olguları yorumlamaya çalışarak katılımcıların araştırılan konu hakkındaki deneyimlerinin özünü sunar (Creswell, 2013; Bloor ve Wood, 2006). Bu çalışmada olgubilim deseninin tercih edilme sebebi de havacılık çalışanlarının Covid-19 sürecinde psikolojik sağlamlıklarını betimleyen deneyimlerini ve bunları nasıl yorumladıklarını kendi görüşleri aracılığıyla incelemektir.

### **Çalışma Grubu**

Bu çalışmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden olan ölçüt örnekleme kullanılmış olup, araştırma öncesi belirlenen temel durumların incelenmesi amaçlanmıştır (Patton, 2018). Çalışmada ölçüt olarak belli bir kurumda en az 3 yıl çalışma şartı aranarak bu süreçte kurumların havacılık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarını nasıl etkilediklerini inceleyebilmek amacıyla belli zaman diliminde aynı kurumda çalışmaya ihtiyaç olduğu düşünülmüştür. Ayrıca ön görüşmelerde görüşmecilerin psikolojik olarak Covid-19 sürecinde çeşitli açılardan zorluklar yaşadıklarını ifade edenlerin deneyimlerinin incelenmesi, bu deneyimi betimleyebilmeleri ve baş etmede hangi yolları tercih ettiklerini tanımlayabilmeleri amacıyla bir ölçüt olarak belirlenmiş ve katılımcıların seçiminde gönüllülük esas alınmıştır. Olgubilim çalışmalarında çalışma grubundaki katılımcıların sayısından ziyade veriye ulaşmada niteliğin önemli olduğu ve en az on kişiden oluşan çalışma grubunun yeterli olduğu

bilinmektedir (Charmaz, 2011; Neuman ve Robson, 2014). Çünkü nitel araştırmalarda amaç genelleme yapacak sonuçlara ulaşmaktan ziyade katılımcıların deneyimlerinin derinliklerine inerek veri elde edebilmektir (Patton, 2018).

Araştırmanın çalışma grubunu 11 havacılık çalışanı oluşturmaktadır. Katılımcıların 7'si erkek (%63,6) 4'ü (%36,4) kadındır. Katılımcılardan 5 tanesi (%45,5) kabin memuru, 3 tanesi (%27,3) pilot, 3 tanesi (%27,3) de hava trafik kontrolörü olarak görev yapmaktadır. Kurumlarında en az üç yıldır çalışmaktadırlar.

### **Veri Toplama Aracı**

Araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bu form, alan yazın taranarak hazırlanmıştır. Alanda uzman olan iki öğretim üyesinin gerekli incelemeleri yapmasının ardından gerekli düzeltmelerin sonrasında nihai haline kavuşturulmuştur. Çalışmada geçerliği ve güvenilirliği sağlamak için katılımcıların demografik özellikleri ve görüşme soruları paylaşılmış; elde edilen bulgular ve görüşme raporları katılımcı teyidiyle kontrol edilmiş; kategorilerin ve katılımcı ifadelerinin alıntılarla detaylı paylaşımı yapılmış, alan uzmanı olan iki kişi tarafından da verilerin en baştan gözden geçirilerek yorumlanması ve yorumlar arasındaki farklılıkların en aza indirilmesi sağlanmıştır (Sharts-Hopko, 2002; Yıldırım ve Şimşek, 2019). Görüşme formundaki sorular aşağıdaki gibidir:

- Psikolojik olarak sağlam olmak sizin için ne ifade ediyor?
- Covid-19 sürecinde en fazla zarar gören sektörlerden biri havacılık oldu. Covid-19 sürecinde iş kaynaklı yaşadığınız zorluklar ve sizi kaygılandıran şeyler nelerdir?
- Bu süreçte yaşadıklarınız psikolojik sağlamlığınızı ne düzeyde etkiledi?
- Bu süreçte psikolojik sağlamlığınızı korumak için siz neler yaptınız?
- Bu süreçte psikolojik sağlamlığınızı arttırmak adına sizce neler yapılabilirdi?

### **Verilerin Toplanması**

Veriler 2021 Temmuz ayında toplanmıştır. Temmuz ayında karantina tedbirleri kapsamında alınan herhangi bir uçuş yasağı bulunmamaktadır. Görüşmeler yaklaşık 32-40 dk. sürmüştür. Görüşmelerin detaylı transkripsiyonları çıkartılmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Nitel verilerin analiz sürecinde “içerik analizi” yöntemi tercih edilmiştir. İçerik analizi ile edinilen veriler kavramsallaştırılır, anlaşılacak bir biçimde düzenlenir ve temalar oluşturulur. Kod ve temalar katılımcıların görüşlerine başvurularak desteklenmiştir. İçerik analizinde temel

amaç, görüşmeler vasıtası ile toplanan ve birbirine benzeyen verileri belli başlı temalar altında toplamak ve bu temaları düzenli bir formata sokmaktır (Metin, 2014; Yıldırım ve Şimşek, 2019). Öncelikle 11 görüşme sonucunda elde edilen veriler yazı ile bilgisayar ortamına geçirilmiştir. Görüşmelerden 30 sayfa veri elde edilmiştir. 11 görüşme verisi kodları ile (K1, K2, K3, K4, K5, vb.) kaydedilmiştir. Daha sonra düzenlenen bu veriler MAXQDA 2020 yazılımıyla düzenli hale getirilmiştir. Analiz için veriler tekrar tekrar okunarak araştırma soruları kapsamında irdelenmiştir. Elde edilen veriler görüşme soruları çerçevesinde bulgular bölümünde sunulmuş ve katılımcılardan yapılan alıntılarla desteklenmiştir.

### **Bulgular**

Araştırmanın bu bölümünde, görüşme yapılan havacılık çalışanlarından elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Aşağıda Tablo 1’de havacılık çalışanları ile gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmelerden toplanan veriler, sorulan sorular sırasınca analiz edilmiş ve analiz sonucu oluşan kodlar listelenmiştir:

**Tablo 1.** Sorulara Göre Verilerin Kodlanması

<b>Sorular</b>	<b>Kodlar</b>
<b>1. Görüşme Sorusu:</b> Psikolojik olarak sağlam olmak sizin için ne ifade ediyor?	İyi olma (10), Genel olarak istekli olma (6), Zor olayların üstesinden gelebilmek (8), Sağlam durmak (7), Belirsizliğe tahammül etme (5)
<b>2. Görüşme Sorusu:</b> Covid-19 sürecinde en fazla zarar gören sektörlerden biri havacılık oldu. Covid 19 sürecinde iş kaynaklı yaşadığımız zorluklar ve psikolojik olarak sizi zorlayan şeyler nelerdir?	İşimi kaybetme korkusu (11), Güvenlik (10), Covid olma ve sevdiklerini kaybetme korkusu (10), Covid sonrası yüksek performans beklentisi (8), Yetersiz dinlenme (7), Yoğun çalışma (9), Artan kaygı (10)
<b>3. Görüşme Sorusu:</b> Bu süreçte yaşadıklarınız psikolojik sağlamlığınızı ne düzeyde etkiledi?	Çok fazla etkiledi (9), Etkiledi (2), Etkiledi sayılır (1)

<b>4. Görüşme Sorusu:</b> Bu süreçte psikolojik sağlamlığınızı korumak için siz neler yaptınız?	Alternatif iş planları yapma (9), Spor yapma (10), Sosyal medya (8), Aile ile vakit geçirme (7), Müzik dinleme ve dizi/ film izleme (6), Sağlıklı beslenmeye çalışmak (7), Dinlenmek (6)
<b>5. Görüşme Sorusu:</b> Bu süreçte psikolojik sağlamlığınızı arttırmak adına diğerleri tarafından sizce neler yapılabilirdi?	İş garantisi sağlanması (11), Covid tedbirlerinin artırılması (10), Yoğun çalışmanın önlenmesi (9), Psikolojik destek sağlanması (7), Maddi destek sağlanması (5), Örgütsel baskının olmaması (5), Etkili iletişim (4)

Havacılık çalışanları ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığı ile edinilmiş verilerin analizinden elde edilen kodlar, beş temada bir araya getirilmiş ve Tablo 2’ de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Oluşturulan Temalar

<b>Tema 1</b>	Psikolojik Sağlık Tanımları
<b>Tema 2</b>	Covid 19 Sürecinde Yaşanan Psikolojik Zorluklar
<b>Tema 3</b>	Algılanan Psikolojik Sağlık Düzeyi
<b>Tema 4</b>	Psikolojik Sağlamlığı Korumak İçin Yapılabilecekler
<b>Tema 5</b>	Psikolojik Sağlamlığı Artırmada Diğerlerinden Beklentiler

### **Bulguların Yorumlanması**

Covid 19 sürecinde havacılık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının kendi görüşleri aracılığıyla değerlendirildiği yarı yapılandırılmış görüşmeler vasıtası ile elde edilmiş olan veriler, yukarıdaki tema başlıklarına uygun olarak şu şekilde yorumlanmıştır:

### **Psikolojik Sağlık Tanımları**

Araştırmanın bulgularına göre havacılık çalışanlarının psikolojik sağlamlığı tanımlamaları istendiğinde katılımcılar genel olarak psikolojik sağlamlığı “*iyi olma*” (10/11) olarak nitelendirmiştir. Ayrıca katılımcılar “*genel olarak istekli olma*” (6/11); “*zor olayların üstesinden gelebilme*” (8/11); “*sağlam durma*” (7/11); “*belirsizliğe tahammül etme*” (5/11) olarak psikolojik sağlamlığı tanımlamışlardır. Bu tema ile ilgili katılımcılardan bazılarının görüşleri şu şekildedir:

*“Psikolojik olarak sağlam olmak demek, bana göre ne olursa olsun daima iyi olmak ve yaşanan tüm zorlukların üstesinden gelebilmektir” (K5).*



*“Aslında psikolojik olarak sağlam olmak istekli olmak, genel olarak her şeye karşı. Ne kadar psikolojik olarak iyi ve sağlam olursanız işiniz dahil her şeye karşı o kadar istekli oluyorsunuz” (K8).*

*“Bu süreçte psikolojik olarak sağlam olmak demek bence belirsizliğe tahammül etmek demek. Düşünsenize ne olacağı belli değil, sürekli yeni bir kriz ve tüm bu şartlara dayanıp sağlam durabilmek” (K10).*

*“Covid gibi beklenmedik durumlar karşısında sağlam durmak, getirdiği tüm bilinmeyenlere sabredip, bu tarz zor olayların üstesinden gelebilmek olabilir” (K4).*

### **Covid-19 sürecinde yaşanan psikolojik zorluklar**

Havacılık çalışanları Covid-19 sürecinde yaşadıkları psikolojik zorlukları *“işini kaybetme korkusu” (11/11); “güvenlik” (10/11); “covid olma ve sevdiklerini kaybetme korkusu” (10/11); “Covid sonrası yüksek performans beklentisi” (8/11); “yetersiz dinlenme” (7/11); “yoğun çalışma” (9/11); “artan kaygı” (10/11)* şeklinde ifade etmektedir. Bu tema ile ilgili havacılık çalışanlarının bazılarının görüşleri şu şekildedir:

*“Özellikle 2020 Haziran’a kadar uçuşların kapatıldığı bir dönem vardı biliyorsunuz, kimse havacılık sektörünün böyle zarar göreceğini tahmin edemezdi. İşten çıkarılan çok arkadaşımız oldu. Hepimizin ailesi var, sanırım en çok kaygı yaratan şey işimizi kaybetme korkusuydu” (K5).*

*“Bu süreç bence kesinlikle kaygıyı arttırdı. Şirket küçülmeye gider ve işten çıkarılırsam korkusu, beni bekleyen krediler. Bir taraftan uçuşlar başladı ve Covid olma korkusu da başladı. En kötüsü de ya evdekilere taşırısamdı” (K7).*

*“Sağlık en başta geliyor tabii... Yakınlarını kaybeden çok arkadaşımız var, en azından onlara bir kolaylık sağlanmalı diye düşünüyorum. Ya da işini kaybeden arkadaşlarımız da çok var. Maddi olarak gereken destek sağlanacak mı kaygısı covid kaygısına karışmıştı. Ayrıca tam kapasite uçmayınca ve daralmaya gidice azalan personel sayısına karşın yüksek verim beklentisi ve yine yoğun çalışma şartları psikolojik olarak sağlam kalmamızın önündeki en büyük engellerdendi bence” (K9).*

*“Güvenlik en temel sorunlardan biri bence. Yani hem iş kaybetme korkusu hem Covid olma korkusu. Pek çok nedenden dolayı kimse bizi düşünmüyor ve kabin memuru olarak direkt temas halinde kalıyoruz insanlarla. Tüm bunlar insana kendini güvende hissettirmiyor” (K6).*

### **Algılanan Psikolojik Sağlık Düzeyi**

Araştırma gereği havacılık çalışanlarına Covid-19 sürecinin psikolojik sağlık düzeylerini nasıl etkilediğini üç aşamada değerlendirmeleri istendiğinde; katılımcıların “*çok fazla etkiledi*” (9/11); “*etkiledi*” (2/11); “*etkiledi sayılı*” (1/11) şekline değerlendirme yaptıkları görülmüştür. Katılımcıların bir bölümü Covid-19 sürecinin psikolojik sağlıklarını etkilediğini belirtmiştir. Bu tema ile ilgili katılımcılardan bazılarının görüşleri şu şekildedir:

*“Covid süreci psikolojimi de sağlam kalmamı da kesinlikle çok fazla etkiledi. Çok daha yorgun hissediyorum kendimi ben. Hem ruhen hem bedenen. Artan iş yükü ve kaygı yeterince açıklar bu durumu sanırım”* (K3).

*“Zaten kaygılı bir insandım Covid-19 süreci, tam kapanma, küçülmeler ve karantina tedbirleri derken çok çok fazla etkiledi”* (K4).

*“Covid-19 tabii ki etkiledi ama önce sağlık. Tedbirlerimizi alıp ailece hayata tutunmaya devam ettik. Başımıza gelebilecek her şeye karşı bir B planı hazırlamaya çalıştık”* (K2).

*“Covid öncesi ve sonrası diyebiliriz çünkü beni çok etkiledi. Eşim de havacılık çalışanıydı ve işten çıkarıldı. Maddi olarak çok zorlandık ve ben de işsiz kalırsam kaygısı beni çok yordu”* (K11).

### **Psikolojik Sağlığı Korumak İçin Yapılabilecekler**

Havacılık çalışanlarına Covid-19 sürecinde psikolojik sağlıklarını korumak adına neler yaptıkları sorulduğunda “*alternatif iş planları yapma*” (9/11); “*spor yapma*” (10/11), “*sosyal medya*” (8/11); “*aile ile vakit geçirme*” (7/11); “*müzik dinleme ve dizi/ film izleme*” (6/11); “*sağlıklı beslenmeye çalışmak*” (7/11); “*dinlenmek*” (6/11) gibi çeşitli faaliyetlerde buldukları görülmüştür. Bu tema ile ilgili bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

*“Genel olarak spor yapmaya ve sağlıklı beslenmeye çalıştım. Evden çıkamadığımız zamanlarda dizi, müzik, sosyal medya ile zaman geçirdim. En önemlisi ailemin kıymetini anlayıp onlarla zaman geçirdim. En iyi sağlam kalma yolu aile bence”* (K6).

*“En hasret kaldığım şeyi yaparak bol bol dinlendim, spor yapmaya çalıştım.”* (K9).

*“Alternatif iş planları yapmaya, başka seçenekler oluşturmaya başladım. Sosyal medyadan araştırmalar yaptım, aileme zaman ayırdım. Bunları yapmak bana iyi geldi”* (K4).

*“Online görüşmeler yaptım. Sevdiğim filmleri izledim. Çok fazla yememeye çalıştım. Günümü sürekli uyuyarak geçirmekten kaçındım. Alternatif olabilecek iş planları yapmaya başladım” (K10).*

### **Psikolojik Sağlamlığı Araştırmada Diğerlerinden Beklentiler**

Havacılık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarını artırabilmek adına çalıştıkları kurumlarından ve yöneticilerden beklentilerinin “iş garantisi sağlanması” (11/11); “Covid tedbirlerinin artırılması” (10/11); “yoğun çalışmanın önlenmesi” (9/11); “psikolojik destek sağlanması” (7/11); “maddi destek sağlanması” (5/11); “örgütsel baskının olmaması” (5/11); “etkili iletişim” (4/11) gibi adımların atılmasının havacılık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarını artırmada önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Bu tema ile ilgili katılımcılardan bazılarının görüşleri şu şekildedir:

*“Bence havacılık sektöründe çalışan biri olarak psikolojik sağlığımızı korumak için yapılacak en temel şey iş konusunda güvende hissettirilmemiz ve iş garantimizin sağlanması olurdu. Ayrıca işe başladıktan sonra da çalıştığımız kurumlarda baskının olmaması, az insandan çok iş beklenmemesi” (K1).*

*“İşe geri döndüğümüzde bizi yoğun çalışma saatleri ve yetersiz Covid tedbirleri karşıladı bence. Bu işini kaybetme kaygısı kadar derin bir kaygı yarattı bende. Psikolojik olarak da zayıf düşmeme neden oldu. Şirketin beklentileri de oldukça fazlaydı. Bunlar olmasa çalışılan yerde daha güvende hissederdik belki” (K5).*

*“Uçuşlar başladı, işimizi kaybetmedik diye sevinerek işe döndük evet ama yakınlarını kaybeden ve maddi sıkıntılar çeken çok arkadaşımızı vardı. Psikolojik olarak sağlam olmak işte de verimli olmak demek olduğu için bence kurumlar tarafından etkin psikolojik destek programları sunulabilirdi” (K10).*

*“Kendimizi garanti altında hissetmemiz her açıdan sağlam olabilmemiz için en önemli şey bence. Ayrıca işe başlayınca ekip üyeleri arasında ve yöneticilerle ekip arasında etkin iletişim kurulabilmesi bence en gerekli şeylerden biri. Covid olsa da olmasa da böyle zaten ama özellikle bu zamanlarda daha da fazla iyi iletişime ihtiyaç var” (K2).*

### **Sonuç ve Tartışma**

Analizler sonucunda beş araştırma sorusuna bağlı olarak, toplamda 29 kod ortaya çıkmış ve bu kodlardan beş tema oluşturulmuştur. Bu temalar; “Psikolojik Sağlamlık Tanımları”, “Covid-19 Sürecinde Yaşanan Psikolojik Zorluklar”, “Algılanan Psikolojik Sağlamlık Düzeyi”,

“Psikolojik Sağlamlığı Korumak İçin Yapılabilecekler” ve “Psikolojik Sağlamlığı Artırmada Diğerlerinden Beklentiler” olarak sunulmuştur.

Havacılık çalışanlarının Covid-19 sürecinden oldukça fazla etkilendiği ve kendilerini iş kaybı yaşamamak adına güvende hissetmeye ihtiyaç duydukları görülmüştür. Covid olma ve sevdiklerini kaybetme korkusunun iş performanslarına yansiyabileceği düşünülmüştür. Haziran 2020’de uçuşların açılması ile beraber yaşanan küçülme tedbirleriyle birlikte az sayıda personelin çok daha fazla iş yapıyor olması kendilerini yorgun ve kaygılı hissetmelerine neden olmuştur. Havacılık çalışanları psikolojik sağlamlıklarını korumak için kendilerine alternatif iş planları oluşturmuş, ailesiyle vakit geçirmiş, sağlıklı yaşama ve çalışmadıkları süreçte dinlenmeye önem vermişlerdir.

Psikolojik sağlamlıklarını koruyabilmek adına kurumlarından ve yöneticilerden beklentilerinin de iş garantisinin sağlanması, çalışmaya başladıklarında Covid tedbirlerine en üst düzeyde uyularak kendilerinin de korunması, az personel nedeniyle yoğun çalışmanın önlenmesi, ekip üyeleri arasında etkili iletişimin sağlanması, psikolojik desteğin sağlanması ve herhangi bir örgütsel baskının olmamasının önemli olduğunu belirtmişlerdir. Covid-19 sürecinde havacılık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının düzene sokulması adına şunlar önerilebilir:

- Psikolojik sağlamlığı düşük olan ve kaygı düzeyi yüksek olan havacılık çalışanları için profesyonel psikolojik destekler sağlanabilir.
- Psikolojik sağlamlığı artırabilecek online eğitimler düzenlenebilir.
- Çalışanlara yönelik bilgilendirici brifingler artırılabilir, Covid-19 tedbirleri artırılarak kendilerini korumaları sağlanabilir.
- Çalışma saatleri düzenlenip yorgunluk, iş gücü kaybı ve endişeli hissetme gibi durumların önüne geçilebilir.
- Çalışanların rahatlaması ve kendini iyi hissetmeleri adına, ekip üyeleri arasında etkin iletişimi geliştirmek ve paylaşımı artırmak adına çeşitli etkinlikler düzenlenebilir.
- Çalışanlara yönelik örgütsel baskının önlenmesi ve psikolojik sağlamlıklarının artırılması sağlanabilir.

## KAYNAKÇA

- Ateljevic, I. (2020). Transforming the (tourism) world for good and (re)generating the potential “new normal.” *Tourism Geographies*, 1–9. <https://doi.org/10.1080/14616688.2020.1759134>
- Brouder, P. (2020). Reset redux: possible evolutionary pathways towards the transformation of tourism in a COVID-19 world. *Tourism Geographies*, 22(3), 484–490. <https://doi.org/10.1080/14616688.2020.1760928>
- Dekker, S. W. A., & Lundström, J. (2006). From Threat and Error Management (TEM) to resilience. [Human Factors and Aerospace Safety](https://doi.org/10.1080/10717870600571441), 6(3), 261–273.
- Dube, K., Nhamo, G., & Chikodzi, D. (2020). COVID-19 cripples global restaurant and hospitality industry. *Current Issues in Tourism*, 24(11), 1487–1490. <https://doi.org/10.1080/13683500.2020.1773416>
- IATA (2020). Airline industry economic performance december-2019 report. Erişim adresi: <https://www.iata.org/en/iata-repository/publications/economic-reports/airline-industry-economic-performance---december-2019---report/> Erişim Tarihi: 15.10.2021
- Karaarslan, E., & Erkmen, T. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on Crew Resource Management (CRM) attitudes: A comparison between cabin crews’ attitudes before COVID-19 and during the COVID-19 process. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(2), 472-485. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i2.1784>
- Polizzi, C., Lynn, S. J., & Perry, A. (2020). Stress and coping in the time of Covid-19: Pathways to resilience and recovery. *Clinical Neuropsychiatry*, 17(2), 59-62. <https://doi.org/10.36131/CN20200204>
- Ramirez, E. R. (2007). Resilience: A new concept analysis. *Nursing Forum*, 42(2), 73- 82.
- Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology*, 24(2), 335-44.
- Sun, X., Wandelt, S., & Zhang, A. (2020). How did COVID-19 impact air transportation? A first peek through the lens of complex networks. *Journal of Air Transport Management*, 89, 101928. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2020.101928>
- Voltes-Dorta, A., & Pagliari, R. (2012). The impact of recession on airports’ cost efficiency. *Transport Policy*, 24, 211-222. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2012.08.012>

## DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE İŞYERİ İLİŞKİLERİ KALİTESİNİN İNCELENMESİ:

### HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA\*

*Dr. Ramazan Çoban*

*Milli Savunma Üniversitesi, Hava Astsubay Meslek Yüksekokulu  
ramazancoban26@hotmail.com*

*Prof. Dr. Mehmet Deniz*

*İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
mehmet.deniz@inonu.edu.tr*

---

#### **Özet**

Bu araştırmanın amacı, demografik özelliklere göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesinin farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Araştırmada bir işyerinin temel ilişkilerinden olan mentör-eğitilen ve mevkidaş çalışanlar ilişkileri incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini havacılık sektöründe görevli 384 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Veriler, SPSS 21 paket programında ölçek geçerlilik, güvenilirlik, veri normallik testi, T-Testi ve ANOVA analizlerine tabi tutulmuştur. Araştırma bulgularına göre; cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve görev ünvanına göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesi farklılaştığı, ancak medeni ve eğitim durumuna göre farklılaşmadığı görülmüştür. Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre işyeri ilişkileri kalitesinden daha memnun olduğu görülmüştür. Bununla beraber, özellikle genç ve çalışma süresi az olan çalışanların yaşlı ve deneyimli çalışanlara göre mentörleriyle olan ilişki kalitesinden daha memnun oldukları görülmüştür. Araştırmanın işyeri ilişkileri ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı ve gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

**Anahtar kelimeler:** İşyeri İlişkileri Kalitesi, Mentör Eğitilen İlişkisi, Mevkidaş Çalışanlar İlişkileri, Havacılık

## EXAMINATION OF WORKPLACE RELATIONS QUALITY ACCORDING TO DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS: A RESEARCH IN AVIATION SECTOR

#### **Abstract**

The purpose of this research is to examine whether the quality of workplace relations of employees differs according to demographic characteristics. In the research, the relations between mentor-mentee and peer employees, which are the main relations of a workplace, were

examined. The sample of the research consists of 384 employees working in the aviation sector. Questionnaire method was used to collect data in the study. The data were subjected to scale validity, reliability, normality test, T-Test and ANOVA analyzes in SPSS 21 package program. According to the research findings; It was observed that the quality of workplace relations of the employees differed according to gender, age, working time and job title, but did not differ according to marital and educational status. It has been observed that male employees are more satisfied with the quality of workplace relations than female employees. On the other hand, it has been observed that especially young employees with short working hours are more satisfied with the quality of relationships with their mentors than older and experienced employees. It is thought that the research will contribute to the literature on workplace relations and will shed light on future studies.

**Keywords:** Workplace Relations Quality, Mentor Mentee Relation, Peer Employees Relations, Aviation

\* Bu çalışma, Prof. Dr. Mehmet DENİZ danışmanlığında Dr. Ramazan ÇOBAN tarafından hazırlanan ve İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü tarafından 09.04.2020 tarihinde kabul edilen "Liderin Kişilik Özelliklerinin İşyeri İlişkileri Kalitesine Etkisinde Politik Becerinin Aracı Rolü Üzerine Havacılık ve Sağlık Sektöründe Karşılaştırılmalı Bir Araştırma" başlıklı doktora tezi verileri kullanılarak üretilmiştir.

## 1. GİRİŞ

Günümüzde yetişkin insanların büyük bölümü, gün içinde zamanlarının çoğunu işyerinde iş arkadaşlarıyla birlikte geçirmektedir. Bu nedenle işyeri, hem çalışanların huzurlu hem de örgütsel performansın yüksek olabilmesi için farklı ilişkilerin yaşandığı önemli bir yerdir (Diener ve Seligman, 2002: 82). İşyeri ilişkileri, örgütsel performansın sergilenebilmesi ve insanların sürekli olarak sosyal ilişki içinde olma ihtiyacı sonucu ortaya çıkan çalışan ilişkileridir. Bütünleyici rolü nedeniyle çalışan davranışları ve örgütsel performans arasında etkili koordinasyon sağlayan işyeri ilişkilerinin, işle ilgili olmayan birçok özelliği de içermesi sebebiyle örgütsel hayattaki yeri önemlidir. İşyeri ilişkileri kalitesi, ilişkideki tarafların beklentilerinin karşılanma derecesini ifade eder (Munyon, 2009: 15).

İşyeri ilişkilerinin çalışanlar, gruplar ve örgütsel performans üzerinde önemli etkileri olduğu gibi birçok örgütsel ve bireysel faktör de işyeri ilişkilerinin kalitesini etkileyebilir. Örgüt kültürü, örgüt yapısı, yönetim şekli, örgütsel iletişim, ücret, iş güvenliği, iş yaşam dengesi, üst yönetimin desteği (Ferris ve diğerleri, 2009; Lin ve diğerleri, 2011; Hegstad ve Wentling, 2005) ile birlikte hiyerarşik baskı, psikolojik yıldırma, işyeri zorbalığı, sözlü taciz, işyeri nezaketsizliği, iletişim çatışmaları ve anlaşmazlıklar (Almost ve diğerleri, 2018; Patricia, 2015) gibi pozitif ve negatif örgütsel faktörlerin işyeri ilişkileri kalitesini etkilediği görülmektedir.

Söz konusu çalışmaların çoğunlukla işyeri ilişkileri kalitesini etkileyen örgütsel faktörlere odaklandığı düşünülmektedir.

Literatürde demografik özelliklerin işyeri ilişkilerine etkisinin genellikle örgütsel faktörlerle birlikte incelendiği (Fisher ve Brown, 1988); demografik özelliklere göre işyeri ilişkileri kalitesinin farklılık gösterip göstermediğinin ya araştırmalarda ikinci plana atıldığı ya da araştırmanın ikincil amacı olarak ele alındığı; işyeri ilişkileri ile ilgili çalışmaların çoğunlukla işyerinin en temel ilişkisi olan yönetici ast ilişkisine yöneldiği, araştırmalarda diğer işyeri ilişkilerine daha az yer verildiği görülmektedir. Cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim seviyesi, iş deneyimi, etnik köken, ailesel durum, kişisel ilgiler gibi demografik özelliklerin işyeri ilişkileri kalitesini etkileyen faktörler arasında olduğu (Lee ve diğerleri, 2015) görülmekle birlikte, demografik özellikler ve işyeri ilişkileri kalitesi arasındaki ilişkilere yönelik araştırmalara katkı yapılması gerektiği düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırmanın amacı, demografik özelliklere göre çalışanların mentör ve mevkidaşlarıyla olan işyeri ilişkileri kalitesinin farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2. 1. İşyeri İlişkileri Kalitesi**

İşyeri ilişkileri, ortak amaçlara ulaşmak için çalışanlar, gruplar ya da örgütler arasında meydana gelen iletişim, etkileşim, değişim ve bağlantıları ifade eder (Ferris ve diğerleri, 2009: 1380). İşyeri ilişkileri, örgütsel ve etik kurallar doğrultusunda çalışanlar arasındaki sosyal etkileşimler sonucu ortaya çıkar. İş hayatının doğal bir parçası olan bu ilişkiler, bazen çalışanlarda olumlu ve üretken davranışlara neden olurken bazen de çalışanlarda gerilim, stres hayal kırıklığı, iş tatminsizliği, performans düşüklüğü gibi olumsuz durumlar yaratabilir. İşyeri, hayatlarını geçindirmek için bir araya gelen çalışanların fiziksel ve zihinsel faaliyetlerinin gerçekleştiği ve bu faaliyetler sonucu ortaya çıkan ilişkilerin yaşandığı sosyal bir mekândır. Bireysel ve örgütsel çıktıların birlikte önem kazandığı rekabet ortamında işyeri ilişkileri, örgütsel etkinlik ve verimliliğin önemli bir aracıdır (Stephens ve diğerleri, 2012).

Rosales (2016: 30)'e göre, işyerinde yaşanan ilişkiler dört açıdan önemlidir. Bunlar;

- İnsanların içgüdüsel olarak sosyal ve ait olma ihtiyacı vardır. Bu sebeple çalışanların sosyal ilişkileri, örgütsel yaşamda önemli bir yere sahiptir.
- İlişkiler, dinamikdir ve insanların diğerleriyle etkileşim halindeyken nasıl algıladığına ve davrandığına bağlı olarak şekil alır.



- Örgütler, günlük işlerini sosyal süreçler ve iş ilişkileri sayesinde yaptıkları için işyeri ilişkileri örgütsel görevlerin yapılması ve başarılmasında önemli bir fonksiyona sahiptir.
- İşyeri ilişkileri, belirli bir zaman çerçevesinde ilişki içinde olan tarafların karşılıklı olarak ilişkiye yaptıkları yatırım doğrultusunda farklı kalitede olabilir.

İşyeri ilişkileri kalitesi, çalışanların işyerinde yaşadıkları ilişkileriyle ilgili olumlu veya olumsuz algılarını ifade eder. İlişki kalitesi, bireylerin ilişkilerine odaklanarak yaptıkları değerlendirmenin sonucu olarak ortaya çıkar. Bu değerlendirme sırasında bireyler arasındaki etkileşimler ve anlaşmazlıkların karşılaştırması yapılır. İlişki kalitesi, bir bütün olarak ele alınan ilişkinin değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan içsel ve bireysel çıkarımlardır (Acitelli, 2008). Bir işyerinde ilişki kalitesi, çalışanların ilişkinin gücüne karşı genel algısı ve bu ilişkideki tarafların ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanma derecesidir (Munyon, 2009: 15). İlişki kalitesi, çalışanların yaşamış olduğu ilişki içindeki ihtiyaçlarını karşılamada söz konusu ilişkinin uygunluk seviyesidir (Shamdasani, 2011: 36). Yakınlık, samimiyet, beğenme ve sevgi içeren iş ilişkilerinin kalitesi yüksek iken; çatışma ve uyumsuzlukların var olduğu ilişkilerin kalitesi düşüktür (Dush ve Amato, 2005: 611).

Güven duygusu, saygı, iletişim, destek verme, karşılıklı hareket etme, kişilik özellikleri, örgütsel faktörler ve demografik özellikler gibi birçok etken işyeri ilişkileri kalitesini etkiler. (Fisher ve Brown, 1988). Örgüt yönetimi tarafından iş yerinde çalışanların kendilerini ait hissedecekleri bir ortam yaratmak, örgüt kültürü, örgütün fiziki ve hiyerarşik yapısı, yönetim şekli, örgütsel iletişim kanalları gibi birçok örgütsel faktör işyeri ilişkileri kalitesini etkiler (Ferris ve diğerleri, 2009: 1391). Bununla beraber, işyerinde kurulan kalitesi yüksek pozitif ilişkiler, çalışanların yaşamış olduğu stres seviyesinin düşmesine yardımcı olur (Cohen ve Wills, 1985: 310). Formal iş ilişkilerinin yanında, çalışanların arasında kurulan kalitesi yüksek informal ilişkiler de bireysel ve örgütsel sonuçları pozitif olarak etkiler. Örneğin; çalışanlar arasındaki yakınlaşma, iletişim ve dayanışmayı artırır. Ayrıca pozitif etkileşimler sonucu ortaya çıkan işyeri arkadaşlığı; iş tatmini, performans, takım çalışması ve örgütsel bağlılığı arttırırken işten ayrılma niyetini düşürür (Feeley ve diğerleri, 2008: 56).

## **2.2. Mentör Eğitilen İlişkisi**

Mentörlük, işyerinde deneyimsiz çalışanların deneyimli bir çalışanın yardımıyla gelişmesine odaklanan en eski eğitim yöntemlerinden biridir. Deneyimsiz çalışanın işyerinde gerekli bilgi ve becerileri kazanabilmesi için mentör ve deneyimsiz çalışan karşılıklı ilişki içine girer. Bu ilişki sürecinde mentör deneyimsiz çalışanın kariyer gelişimine yardım eder (Kabdulova ve Öztürk, 2017: 48). Mentörlük, tecrübeli bir çalışan ile tecrübesi az olan çalışan arasında

gerçekleşen etkileşim sonucu deneyim paylaşımına dayanan bir işyeri ilişkisidir. Mentör, tecrübesiz çalışanın kendisini geliştirmesine yardımcı olan tecrübeli işgörendir. Mentör aracılığıyla yetiştirilen kişiyi ifade etmek için Türkçe literatürde çırak, çömez, öğrenci, asistan, acemi ve eğitilen gibi kelimeler kullanılmaktadır (Balci, 2012). Bu çalışmada deneyimsiz çalışanları ifade etmek için “eğitilen” kelimesi kullanılmıştır.

Mentör eğitilen ilişkisi; hiyerarşik, tarafların pozisyon ve deneyim olarak eşit olmadığı, deneyimsiz çalışanın gelişmesine odaklanan bir işyeri ilişkisidir. Mentörlük sürecinde mentör sahip olduğu tüm kaynaklarını deneyimsiz çalışana karşılıklı bir etkileşim süreci içinde aktarmaya çalışır (Washington ve diğerleri, 2016: 12). Mentör eğitilen ilişkisinin, işyerinde deneyimsiz çalışanın kariyer ve kişisel gelişimi konusundaki üç temel fonksiyonu; psikolojik destek, kariyer gelişimi ve rol model olmasıdır. Eğitime sağlanan psikolojik destek, eğitilenin işle ilgili yetkinliğini ve profesyonel kimliğini arttırdığı gibi; yardımlaşma, arkadaşlık, işyerinde diğer çalışanlar tarafından kabul görme, rol model olma gibi davranışların gelişmesine de katkı sağlar (Raabe ve Beehr, 2003: 272). Kariyer gelişimi açısından mentör eğitime bazen işle ilgili görevler bazen de zor sorumluluklar vererek kariyer hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur. (Kabdulova ve Öztürk, 2017: 49). Rol model olma sürecinde, eğitilen kendisinden daha deneyimli olan mentörüne saygı duyar ve onu taklit eder. Eğitilenler, mentörlerinden ilham alarak onların davranış ve değerlerini işyerinde modellemeye çalışırlar (Kram, 1983: 609). Mentör eğitilen ilişkisi; örgütsel ihtiyaçlar doğrultusunda formal/informal, birebir mentörlük, akran mentörlüğü, takım mentörlüğü, ters yönde mentörlük ve kendi kendine mentörlük gibi farklı şekillerde olabilir (Allen ve Eby, 2003: 471; Crisp ve Cruz, 2009).

### **2.3. Mevkidaş Çalışanlar İlişkileri**

İş hayatında çalışanlar, birçok mevkidaş çalışma arkadaşları olduğundan zamanlarının büyük bölümünü bu arkadaşlarıyla geçirirler. Mevkidaş çalışanlar ilişkileri, bir örgüt içinde aynı hiyerarşik seviyede ve birbirleri üzerinde herhangi bir formal yetkiye sahip olmayan çalışanlar arasındaki ilişkilere (Sias, 2009: 58). Bu ilişkiler, bir işyerinde bilgi paylaşımı, sosyal destek, kontrol ve etkileme gibi birçok önemli örgütsel işleve sahiptir. Bu ilişkiler, çalışanlara hem duygusal hem de araçsal kaynakları sağlamakta etkilidir. Ayrıca, çalışanlar işyerinde birbirlerinin ikinci gözü kulağı gibidir. Bu sayede örgüt içindeki önemli ve başka yerden elde edilemeyecek bilgileri birbirleriyle paylaşırlar (Sias, 2005: 379).

Mevkidaş çalışanlar ilişkileri, diğer işyeri ilişkilerinde olduğu gibi farklı kalite ve şekillerde ortaya çıkabilir. Örneğin, Kirby ve Krone (2002: 64) mevkidaş çalışanlar ilişkilerini, çalışanların ailesel durumlarını dikkate alarak (evli-bekâr, çocuklu-çocuksuz vb.); Sias ve

Cahill (1998: 273) tanıdık ve arkadaş olma durumuna göre sınıflandırmıştır. Mevkidaş çalışanlar ilişkileri konusunda önemli çalışmalar yapan Kram ve Isabella (1985: 119) ise mevkidaş çalışanlar ilişkilerini; bilgi paylaşımına dayalı (information peer), aynı seviye (collegial peer) ve özel çalışan (special peer) ilişkileri olmak üzere üç başlık altında ele almıştır. Bilgi paylaşımına dayalı çalışan ilişkilerinde iletişim sınırlı ve ilişkinin kapsamı işle ilgili olup düşük seviyede yakınlık vardır (Sias, 2005: 379). İlişki, bilgi değişimine odaklandığından ve ara sıra kurulduğundan çalışanlar birbirinden nadiren maddi ve manevi destek alırlar (Kram ve Isabella, 1985: 119). Aynı seviye çalışan ilişkilerinde, çalışanlar arasında bilgi paylaşımının yanısıra artan oranda duygusal destek, geri bildirim ve uyum görülmeye başlar. Bu ilişki türü; genellikle aynı ofis ortamında iş yapan çalışanlar arasında görülen, kariyer odaklı, işle ilgili rutinlerin ve arkadaşlıkların olduğu bir işyeri ilişkisidir (Sias, 2005: 379). Özel çalışan ilişkileri ise en yakın ve samimi etkileşimlerin olduğu çalışan ilişkileridir. Birbirine kendini yakın hissedilen çalışanlar sık sık iş ve özel hayatlarıyla ilgili konuları bu ilişkide konuşurlar. Bu tür ilişkilerin kurulması ve gelişmesi uzun zaman gerektirir (Kram ve Isabella, 1985: 121).

#### **2.4. Demografik Özellikler ve İşyeri İlişkileri Kalitesi Arasındaki İlişkiler**

Literatüre bakıldığında cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma süresi, eğitim seviyesi, görev ünvanı gibi demografik özelliklerin işyeri ilişkileri kalitesini etkilediği görülmektedir. Bir işyerinde görülen temel ilişkilerde çalışanların cinsiyeti, önemli rol oynayabilir. Eagly (1987)'in sosyal rol teorisine göre, kadınlar sosyal ve dayanışmacı davranışlar sergilerken, erkekler ise görev odaklı davranışlar sergiler. Kadın çalışanlarda, işyerinde empati ve diğerlerine yardım etme düşüncesi varken, erkekler ise genellikle rekabetçi, bağımsız ve iş odaklıdırlar. Kadınlar iş ilişkilerinde hassas ve iş içeriklerinde daha yeteneklidirler (Lee ve diğerleri, 2015). Etnisite ve cinsiyetin mentör eğitilen ilişkisine etkisini ölçmek için 16-22 yaş aralığındaki stajyerler üzerinde yapılan bir araştırmada, stajyerlerin mentörlerini kendilerine benzer olarak gördüklerinde daha fazla memnun oldukları görülmüştür. Mentörlük ve cinsiyet ilişkisini araştırmak için yapılan bir başka çalışmada, erkek mentörlerin kariyer gelişimine, kadın mentörlerin ise psikolojik desteğe önem verdikleri görülmüştür (Ensher ve Murphy, 1997: 460). Erkek ve kadın çalışanların işyerinde yaşanan olaylara bakış açıları ve işle ilgili davranışlarında farklılıklar olabilmesi nedeniyle işyeri ilişkilerinin kalitesi de farklılaşabilir.

*H<sub>1</sub>: Cinsiyete göre çalışanların mentör eğitilen ilişki kalitesi farklıdır.*

*H<sub>2</sub>: Cinsiyete göre mevkidaş çalışanların ilişki kalitesi farklıdır.*

Kirby ve Krone (2002: 64) tarafından yapılan bir araştırmada çalışanlar arasındaki ilişkiler, çalışanların medeni ve ailesel durumları göz önünde bulundurularak sınıflandırmıştır. Araştırmacılar, çalışanların medeni ve ailesel durumunun hem işyeri ilişkilerindeki etkileşimleri hem de örgütün iş-aile politikalarını önemli derecede etkilediğini tespit etmiştir. İşyerinde bekâr ve çocuksuz çalışanlardan hafta sonu, tatil günlerinde ve geç saate kadar çalışabilmeleri; şehir dışı görevler için seyahat edebilmeleri, işyerinin başka birimlerine transfer edilmeyi kabul etmeleri ve çocuk bakımı sorunları ortaya çıktığında evli çalışanların yerini doldurabilmeleri istenebilir (Janasz ve diğerleri, 2013: 191-194). Bununla birlikte, Panisoara ve Serban (2013: 22)'a göre evli ve çalışan çiftlerin ebeveyn sorumlulukları iş ve özel yaşam dengesinde çatışmalara neden olmaktadır. Çünkü evli çalışanlar bekâr çalışanlara göre ailevi sorumluluklarının fazla olması ve sahip oldukları zaman üzerinde kontrollerinin az olması nedeniyle iş ve iş dışı faaliyetlerini dengelemede daha fazla zorluk yaşamaktadırlar.

*H<sub>3</sub>: Medeni duruma göre çalışanların mentör eğitilen ilişki kalitesi farklıdır.*

*H<sub>4</sub>: Medeni duruma göre mevkidaş çalışanların ilişki kalitesi farklıdır.*

İşyerinde çalışanların kendisi ve diğerleri hakkındaki izlenimi ve değerlendirmesi işyeri ilişkileri sürecinde etkilidir. Sosyal karşılaştırma teorisine göre, insanlar kendilerini ve yeteneklerini etkileşim içinde oldukları ve kendilerine benzeyen diğer kişileri dikkate alarak değerlendirirler. Yaş ve kuşak farklılıkları bir değerlendirme ve sınıflandırma kaynağıdır. Çalışanların ait oldukları yaş grubuna bağlı olarak sergiledikleri tutum ve davranışları; grup içi, yöneticiler, kıdemli çalışanlar, astlar ve mevkidaşlarıyla olan işyeri ilişkilerinin kalitesini etkileyebilir. İlişki kalitesi, yaşlı ve genç çalışanların yeteneklerine ve ilişkileri geliştirmek için ne kadar çaba sarf ettiklerine bağlı olarak değişebilir (Gellert ve Schalk, 2012: 99).

*H<sub>5</sub>: Yaşa göre çalışanların mentör eğitilen ilişki kalitesi farklıdır.*

*H<sub>6</sub>: Yaşa göre mevkidaş çalışanların ilişki kalitesi farklıdır.*

Bir çalışanın örgütteki çalışma süresi; çalışanın performansı ve kariyer başarısını arttıran bireysel, mesleki ve eğitimle ilgili deneyimlerden oluşan insan sermayesinin önemli bir göstergesidir. Çalışanlar örgütteki görev süresi arttıkça genellikle iş deneyimleri de artar ve bu durum performanslarına pozitif olarak yansiyabilir (Steffens ve diğerleri, 2014: 3). Sosyal etkileme teorisi, bireylerin hedefledikleri sonuçlara ulaşabilmek için sosyal etkileme yeteneklerini nasıl kullandıklarını açıklamaya çalışır. Çalışanlar, örgütsel ödüllere ulaşmak amacıyla çaba gösterirken hem kendilerinin hem de diğerlerinin politik yeteneklerinin olumlu

ve olumsuz sonuçlarını görebilmektedir. İşyerinde hemen kazanılmayan ve belirli bir süre çalışma süresi sonucunda kazanılan deneyimler çalışanların politik yeteneklerinin gelişmesini sağlar. Çalışma süresi ve politik yetenek arasında doğal olarak ortaya çıkan bu etkileşim, yaşlı çalışanların kıdemsiz genç çalışanlara göre örgütsel ilişkilerde pozitif sonuçlar elde etmesini sağlayabilir (Karnes, 2014: 25). Shirom ve diğerleri (2008) tarafından yapılan bir meta analiz çalışmasında, katılımcıların yaş ve çalışma süresinin eş zamanlı olarak arttığında çalışanların rol belirsizliği ve performansı arasındaki negatif ilişkinin azaldığı görülmüştür.

*H<sub>7</sub>: Çalışma süresine göre çalışanların mentör eğitilen ilişki kalitesi farklıdır.*

*H<sub>8</sub>: Çalışma süresine göre mevkidaş çalışanların ilişki kalitesi farklıdır.*

Çalışanların yaptıkları iş için gerekli olan formal eğitimi almaları iş hayatında daha profesyonel olmalarını sağlarken, eğitim eksikliği ise iş tatminsizliğine sebep olabilir. İyi eğitilmiş çalışanlar işlerinin kapsamını, iş rollerini ve kariyer beklentilerini bilen çalışanlar olarak kariyerleri boyunca ilerledikçe daha profesyonel olacaklardır (Gürbüz, 2007: 39). Gürbüz (2007) tarafından Türkiye’de turizm sektöründe yapılan bir araştırmada, eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların, eğitim seviyesi düşük olanlara göre iş tatminlerinin daha az olduğu görülmüştür. Bununla beraber, insan sermayesi teorisine göre bireyler tarafından edinilen bilgi ve becerilerin işgücü piyasasında daha yüksek kazançlarla ödüllendirilmesi muhtemeldir (Becker, 1964).

*H<sub>9</sub>: Eğitim seviyesine göre çalışanların mentör eğitilen ilişki kalitesi farklıdır.*

*H<sub>10</sub>: Eğitim seviyesine göre mevkidaş çalışanların ilişki kalitesi farklıdır.*

Çalışanlar; cinsiyet, yaş, deneyim, eğitim, çalışma süresi gibi diğer demografik özelliklerine bağlı olarak örgütün hiyerarşik kademelerinde farklı görev ünvanlarında çalışabilirler. Yönetici, mentör, danışman, uzman, denetçi gibi farklı görev ünvanları veya iş rolleri farklı yetki ve sorumlulukları beraberinde getirerek çalışanların örgütsel davranışlarına ve ilişkilerine yön verebilir. Godshalk ve Sosik (2000)’e göre işyerinde yaşanan mentör eğitilen ilişkisinde, mentörün yönetsel statüsü ve mentör eğitilen arasındaki cinsiyet uyumu ilişki kalitesini etkilemektedir. Mentörlük sürecinde ortaya çıkabilecek engellerin aşılabilmesi için mentör ve eğitilen arasındaki benzerliklerin artırılması önemlidir. Sonuç olarak, çalışanların farklı özellikleri ve örgütsel yapıya bağlı olarak işyerinde sahip oldukları görev ünvanları mentör ve mevkidaşlarıyla olan ilişkilerinin kalitesini etkileyebilir.

*H<sub>11</sub>: Görev ünvanına göre çalışanların mentör eğitilen ilişki kalitesi farklıdır.*

*H<sub>12</sub>: Görev ünvanına göre mevkidaş çalışanların ilişki kalitesi farklıdır.*

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, demografik özelliklere göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesinin farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Araştırmada bir işyerinin temel ilişkilerinden olan mentor-egitilen ve mevkidaş çalışanlar ilişkileri incelenmiştir. Araştırmanın havacılık yönetimi ve örgütsel davranış ile ilgili literatüre katkı yapacağı düşünülmektedir.

#### 3.2. Araştırmanın Yöntemi

**Evren ve Örneklem:** Araştırmanın evrenini, Malatya ve Antalya illerinde havacılık sektöründe görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. 2018 yılı verilerine göre 3000 olarak kabul edilen araştırma evrenini temsil edecek asgari örneklem büyüklüğü, %95 güvenilirlik düzeyi ve %5 hata payı dikkate alınarak 340 çalışan olarak hesaplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 130). 2018 yılı Aralık ve 2019 yılı Şubat ayları arasında gerçekleşen veri toplama süreci sonunda 384 çalışandan elde edilen geçerli veriler analiz edilmiştir.

**Veri Toplama Yöntemi:** Araştırmada veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Anket üç bölüm ve 17 sorudan oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların demografik özelliklerini (cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma süresi, eğitim durumu ve görev ünvanı belirlemek için 6 adet soru sorulmuştur. Mentor eğitilen ilişki kalitesini ölçmek için Rhodes ve diğerleri (2017: 423) tarafından geliştirilen 10 soruluk ölçek kullanılmıştır. Çalışan algısıyla mentor eğitilen ilişki kalitesini ölçmek için kullanılan 10 soruluk ölçekte, altı adet normal ve dört adet ters kodlanmış soru bulunmaktadır. Araştırmacılar, bu ölçeğin güvenilirlik katsayısının  $\alpha=,79$  ve soruların faktör yüklerinin ,30'dan büyük olduğunu rapor etmişlerdir (Rhodes ve diğerleri, 2017: 423-424). Araştırmada 4 adet ters kodlanmış soru ölçekten çıkartılmış ve toplam 6 soru İngilizce'den Türkçe'ye çevrilerek mentor eğitilen ilişki kalitesi ölçeği oluşturulmuştur. Mevkidaş çalışanlar ilişki kalitesini ölçmek amacıyla Hain (2005: 16-25) tarafından geliştirilen ve İngilizce'den Türkçe'ye çevirerek oluşturulan beş soruluk ölçek kullanılmıştır. Hain, (2005: 23-25) bu ölçeğin, güvenilirlik katsayısının  $\alpha=,92$  ve ölçek sorularının faktör yüklerinin ,78-,89 arasında olduğunu rapor etmiştir.

**Veri Analiz Yöntemi:** Araştırma verilerini analiz etmek için SPSS21 analiz programı kullanılmıştır. Analiz öncesi verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmış ve verilerin normal dağılım (Mentör-Eğitilen İlişki Kalitesi: Çarpıklık: -,741; Basıklık: ,759; Mevkidaş Çalışanlar İlişki Kalitesi: Çarpıklık:-,845; Basıklık: ,865) gösterdiği (Tabachnick ve Fidell, 2013) görülmüştür. Çalışanların mentor ve mevkidaşlarıyla olan işyeri ilişkileri kalitesinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek için T-Testi ve ANOVA testleri yapılmıştır.

### 3.3. Bulgular ve Analiz

Araştırma kapsamında elde edilen istatistiksel veriler tablolar halinde aşağıda sunulmuştur.

#### 3.3.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

**Tablo 1:** Demografik Özelliklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Grup	N	%	Değişken	Grup	N	%
Cinsiyet	Erkek	367	95,6	Medeni Durum	Evli	329	86
	Kadın	17	4,4		Bekâr	55	14
Yaş	18-25	15	3,9	Çalışma Süresi	3 yıldan az	23	6
	26-35	100	26		3-8	35	9,1
	36-42	125	32,6		9-14	78	20,3
	43-49	120	31,3		15-20	72	18,8
	50+	24	6,2		20+	176	45,8
Eğitim Durumu	İlköğretim	3	0,8	Görev Ünvanı	Pilot	46	12
	Lise	19	5		Kabin Memuru	26	6,8
	Yüksek okul	66	17		Hava Trafik	11	2,9
	Lisans	251	65,5		Uçak Bakım Teknisyeni	209	54,4
	Yüksek Lisans	35	9,1		Yangın Hizmetleri Çalışanı	50	13
	Doktora	10	2,6		Yer Hizmetleri	42	10,9

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun cinsiyetinin erkek (%95,6) ve medeni halinin ise evli (%86) olduğu; bununla beraber, katılımcıların yarıdan fazlasının 35 yaş üstü (63,9), 15 yıl üzeri çalışma süresine sahip (64,6), lisans mezunu (65,5) ve uçak bakım teknisyeni (%54,4) olduğu görülmüştür.

#### 3.3.2. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

**Tablo 2:** Mentör Eğitilen İlişki Kalitesi Açıklayıcı Faktör Analizi

S/N	Maddeler	Faktör Yüğü	Toplam Varyans
1	İşyerinde tecrübeli iş arkadaşımın/eğiticimin/danışmanımın bir sorunu nasıl çözeceğine dair pek çok iyi fikri vardır.	,789	66,9
2	Aklıma bir şey takıldığında bundan kurtulmak ya da çözmek için tecrübeli iş arkadaşım/eğiticim/danışmanım bana yardım eder ve bir şeyler yapmaya çalışır.	,864	

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

3	Tecrübeli iş arkadaşım/eğiticim/danışmanım ile birlikteyken kendimi güvende hissederim.	,857	
4	Tecrübeli iş arkadaşım/eğiticim/danışmanım ile ilişkim benim için çok önemlidir.	,758	
5	İşyerinde beni rahatsız eden bir konu hakkında konuştuğumda tecrübeli iş arkadaşım/eğiticim/danışmanım beni dinler.	,799	
6	Kendimi bana yön verebilen tecrübeli iş arkadaşıma/eğiticime/danışmanıma karşı yakın hissediyorum.	,834	
KMO: ,864 Bartlett Küresellik Testi: Yaklaşık $x^2$ : 1375,915; df: 15; sig.: ,000			

Tablo 2’de görülen çalışanların mentörleriyle olan işyeri ilişkileri kalitesini ölçmek amacıyla kullanılan ve altı maddeden oluşan ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, KMO örneklem yeterliliği değerinin ,864 (çok iyi) olduğu ve örneklemin faktör analizi yapılması için yeterli olduğu görülmüştür. Bartlett Küresellik testi sonucunun anlamlı olması, [ $x^2$  (15)=1375,915;  $p=,000<,05$ ] nedeniyle ölçek maddeleri arasındaki ilişkilerin faktör analizi için uygun olduğu (İslamoğlu ve Alnaçık, 2014), tüm faktörlerin toplam varyansın %66,9’nu açıkladığı ve faktör yük değerlerinin ,758-,864 arasında olduğu görülmüştür.

**Tablo 3:** Mevkidaş Çalışanlar İlişki Kalitesi Açıklayıcı Faktör Analizi

S/N	Maddeler	Faktör Yüğü	Toplam Varyans
1	İşyerinde çalışma arkadaşlarım ile birlikte geçirdiğim zamandan keyif alıyorum.	,870	76,56
2	İş arkadaşlarım iş performansımı ve tecrübemi pozitif yönde etkilemektedir.	,848	
3	Şu andaki iş arkadaşlarım ile beraber çalıştığım için kendimi şanslı hissediyorum.	,898	
4	İş konusunda çalışma arkadaşlarım ile benim aramda olumlu bir etkileşim vardır.	,877	
5	Çalışma arkadaşlarım ile işyerinde iyi bir dayanışma ve işbirliği içindeyiz.	,891	
KMO: ,889 Bartlett Küresellik Testi: Yaklaşık $x^2$ : 1402,692; df: 10; sig.: ,000			



Tablo 3’de görülen çalışanların mevkidaşlarıyla olan işyeri ilişkisi kalitesini ölçmek amacıyla kullanılan ve beş maddeden oluşan ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, KMO örneklem yeterliliği değerinin ,889 (çok iyi) olduğu ve örneklemin faktör analizi yapılması için yeterli olduğu görülmüştür. Bartlett Küresellik testi sonucunun anlamlı olması [ $\chi^2(10)=1402,692$ ;  $p=,000<,05$ ] nedeniyle ölçek maddeleri arasındaki ilişkilerin faktör analizi için uygun olduğu (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014), tüm faktörlerin toplam varyansın %76,56’sını açıkladığı ve faktör yük değerlerinin ,848-,891 arasında olduğu görülmüştür.

Güvenilirlik analizi sonucunda; mentör eğitilen ilişki kalitesi ölçeği güvenilirlik katsayısının ( $\alpha=,90$ ) kabul edilebilir ve mevkidaş çalışanlar ilişki kalitesi ölçeği güvenilirlik katsayısının ( $\alpha=,92$ ) ise yüksek seviyede olduğu görülmüştür (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014).

### 3.3.3. Hipotez Testleri

Çalışanların demografik özelliklerine göre (cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma süresi, eğitim durumu ve görev ünvanı) çalışanların mentör ve mevkidaşları ile olan işyeri ilişkileri kalitesinin farklılık gösterip göstermediğini incelemek için yapılan T-Testi ve ANOVA testi sonuçları birleştirilmiş tablolar halinde aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 4:** Cinsiyete Göre İşyeri İlişkileri Kalitesi

N: 384		Mentör-Eğitilen					Mevkidaş Çalışanlar				
Cinsiyet	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	P	Ort.	S.S.	S.D.	t	P
Erkek	367	3,93	,71	382	2,385	,018	4,04	,77	382	2,957	,003
Kadın	17	3,50	,82				3,47	,98			

\*  $P<,05$  ise anlamlı bir fark vardır. Ort: Ortalama S.S.: Standart Sapma, S.D.: Serbestlik Derecesi

Tablo 4 incelendiğinde cinsiyetine göre çalışanların mentör ( $P=,018<,05$ ) ve mevkidaşlarıyla ( $P=,003<,05$ ) olan işyeri ilişkileri kalitesinde anlamlı bir farklılık olduğu; erkek çalışanların kadın çalışanlara göre hem mentör (Ort.:3,93) hem de mevkidaşlarıyla (Ort.:4,04) olan ilişki kalitesinden daha memnun olduğu görülmüştür.

**Tablo 5:** Medeni Duruma Göre İşyeri İlişkileri Kalitesi

N: 384		Mentör-Eğitilen					Mevkidaş Çalışanlar				
Medeni Durum	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	P	Ort.	S.S.	S.D.	t	P
Evli	329	3,89	,71	382	-1,474	,141	4,00	,78	382	-,812	,718

<b>Bekâr</b>	55	4,04	,77				4,09	,84			
--------------	----	------	-----	--	--	--	------	-----	--	--	--

Tablo 5 incelendiğinde çalışanların medeni durumuna göre mentör ( $P=,141>,05$ ) ve mevkidaşlarıyla ( $P=,718>,05$ ) olan işyeri ilişkileri kalitesinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

**Tablo 6:** Yaşa Göre İşyeri İlişkileri Kalitesi

N: 384		Mentör-Eğitilen				Mevkidaş Çalışanlar			
Yaş	N	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P
<b>18-25</b>	15	4,50	,66	3,985	,004	4,45	,65	1,715	,146
<b>26-35</b>	100	4,01	,64			4,07	,83		
<b>36-42</b>	125	3,85	,69			3,92	,79		
<b>43-49</b>	120	3,80	,79			4,00	,77		
<b>50 +</b>	24	3,97	,67			4,01	,67		

Tablo 6 incelendiğinde çalışanların yaşına göre mentörleri ile olan ilişki kalitesinde ( $P=,004<,05$ ) anlamlı bir farklılık olduğu; ancak mevkidaşlarıyla olan işyeri ilişkileri kalitesinde ( $P=,146>,05$ ) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Mentör eğitilen ilişki kalitesinin hangi yaş gruplarından kaynaklandığını görmek için yapılan Tukey testi sonucunda, 18-25 yaş grubu çalışanların (Ort.: 4,50) 36-42 (Ort.: 3,85) ve 43-49 (Ort.: 3,80) yaş grubu çalışanlara göre mentörleri ile olan işyeri ilişkileri kalitesinden daha memnun oldukları görülmüştür.

**Tablo 7:** Çalışma Süresine Göre İşyeri İlişkileri Kalitesi

N: 384		Mentör-Eğitilen				Mevkidaş Çalışanlar			
Çalışma Süresi	N	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P
<b>3 yıldan az</b>	23	4,50	,41	4,874	,001	4,45	,66	1,987	,096
<b>3-8</b>	35	3,91	,88			3,97	1,00		
<b>9-14</b>	78	3,97	,57			4,04	,75		
<b>15-20</b>	72	3,86	,61			3,98	,67		
<b>20 +</b>	176	3,83	,78			3,97	,80		

Tablo 7 incelendiğinde çalışanların çalışma süresine göre mentörleri ile olan ilişki kalitesinde ( $P=,001<,05$ ) anlamlı bir farklılık olduğu; ancak mevkidaşlarıyla olan işyeri ilişkileri kalitesinde ( $P=,096>,05$ ) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Mentör eğitilen ilişki kalitesinin hangi çalışma sürelerinden kaynaklandığını görmek için yapılan Games-Howell testi sonucunda, 3 yıldan az çalışma süresine sahip çalışanların (Ort.: 4,50); 3-8 (Ort.: 3,91), 9-14 (Ort.: 3,97), 15-20 (Ort.: 3,86) ve 20 yıldan fazla (Ort.: 3,97) çalışma süresine sahip çalışanlara göre mentörleri ile olan işyeri ilişkileri kalitesinden daha memnun oldukları görülmüştür.

**Tablo 8:** Eğitim Durumuna Göre İşyeri İlişkileri Kalitesi

N: 384		Mentör-Eğitilen				Mevkidaş Çalışanlar			
Eğitim Durumu	N	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P
İlköğretim	3	2,94	,76	1,372	,234	3,80	,34	,411	,841
Lise	19	3,38	,90			4,08	1,13		
Yüksekokul	66	3,94	,80			4,08	,83		
Lisans	251	3,93	,68			3,99	,75		
Yüksek Lisans	35	3,90	,64			3,96	,82		
Doktora	10	3,71	,88			4,26	,55		

Tablo 8 incelendiğinde çalışanların eğitim durumuna göre mentör ( $P=,234>,05$ ) ve mevkidaşlarıyla ( $P=,841>,05$ ) olan işyeri ilişkileri kalitesinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

**Tablo 9:** Görev Ünvanına Göre İşyeri İlişkileri Kalitesi

N: 384		Mentör-Eğitilen				Mevkidaş Çalışanlar			
Görev Ünvanı	N	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P
Pilot	46	3,80	,60	1,879	,097	3,84	,68	2,482	,031
Kabin Memuru	26	3,80	,82			3,80	,96		
Hava Trafik	11	3,81	,56			3,61	,98		
Uçak Bakım	209	3,94	,73			4,05	,74		
Yangın Hizmetleri	50	4,14	,75			4,26	,87		
Yer Hizmetleri	42	3,75	,67			3,98	,72		

Tablo incelendiğinde çalışanların görev ünvanına göre mentörleri ile olan ilişki kalitesinde ( $P=,097>,05$ ) anlamlı bir farklılık olmadığı; ancak mevkidaşlarıyla olan işyeri ilişkileri kalitesinde ( $P=,031<,05$ ) anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Mevkidaş çalışanlar ilişki kalitesinin hangi görev ünvanlarından kaynaklandığını görmek için yapılan LSD testi sonucunda, yangın hizmetlerinde çalışanların (Ort.: 4,14); pilot (Ort.: 3,80), kabin memuru (Ort.: 3,80) ve hava trafik kontrolörlerine (Ort.: 3,81) göre mevkidaşlarıyla olan işyeri ilişkileri kalitesinden daha memnun oldukları görülmüştür.

#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

İşyeri ilişkileri, örgütsel ve etik kuralları çerçevesinde çalışanlar arasında işyerinde ortaya çıkan sosyal etkileşimleri ifade eder. İşyeri ilişkileri kalitesi ise iki çalışan arasında yaşanan ilişkiden duyulan memnuniyetin derecesini ifade etmektedir. İşyeri ilişkileri kalitesi; güven, saygı, iletişim, kişilik özellikleri gibi örgütsel ve bireysel birçok faktörden etkilenebilir. Literatüre bakıldığında demografik özelliklerin işyeri ilişkileri kalitesini etkileyen önemli faktörler arasında olduğu görülmüştür. Bu kapsamda, havacılık sektöründe yapılan bu araştırmada demografik özelliklere göre çalışanların mentör ve mevkidaşlarıyla olan işyeri ilişkileri kalitesinin farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan karşılaştırma analizleri sonucunda; cinsiyete göre işyeri ilişkileri kalitesinde anlamlı bir farklılık olduğu, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre hem mentör ve hem de mevkidaşlarıyla olan ilişki kalitesinden daha memnun olduğu görülmüştür. İş hayatında genellikle erkek çalışanların çoğunlukta olması ve daha çok hemcinslerinden mevkidaşa ve mentöre sahip olması ile bu araştırmada da kadın katılımcı sayısının az olması bu sonucun ortaya çıkmasını sağlamış olabilir. Medeni duruma göre çalışanların mentör ve mevkidaşlarıyla olan ilişki kalitesinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Yaş ve çalışma süresine göre, çalışanların mentör eğitilen ilişki kalitesinde anlamlı bir farklılık olduğu ancak mevkidaşlarıyla olan ilişki kalitesinde ise anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. 3 yıldan az çalışma süresine sahip ve 18-25 yaş grubu çalışanların çalışma süresi daha uzun ve yaş olarak daha büyük çalışanlarla kıyaslandığında mentörleriyle olan ilişkilerinden daha memnun olması; söz konusu çalışanların diğerlerine göre genç, deneyimsiz, örgütsel süreçleri ve kuralları öğrenme aşamasında olmaları ile kariyer gelişimi için mentörlerinin desteğine ihtiyaç duymalarından kaynaklanabilir.

Eğitim durumuna göre çalışanların mentör ve mevkidaşlarıyla olan ilişki kalitesinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Görev ünvanına göre ise çalışanların mentörleri ile olan ilişki

kalitesinde anlamlı bir farklılık olmadığı; ancak mevkidaşlarıyla olan işyeri ilişkileri kalitesinde farklılık olduğu görülmüştür. Pilot, kabin memuru ve hava trafik kontrolörlerine göre yangın hizmetleri çalışanlarının mevkidaşlarıyla olan ilişki kalitesinden daha memnun olmaları, söz konusu çalışanların aynı ortamda kalabalık ve farklı özelliklere sahip mevkidaşlarıyla birlikte çalışmalarından kaynaklanabilir. Bu kapsamda araştırmada öne sürülen hipotezlerin test sonuçları incelendiğinde; H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>5</sub>, H<sub>7</sub> ve H<sub>12</sub>'nin kabul edildiği; H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, H<sub>6</sub>, H<sub>8</sub>, H<sub>9</sub>, H<sub>10</sub> ve H<sub>11</sub>'in reddedildiği görülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre, havacılık sektöründe çalışanların mentör ve mevkidaşlarıyla olan işyeri ilişkileri kalitesinin bazı demografik özelliklere göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Demografik özelliklerin de diğer örgütsel faktörler gibi işyeri ilişkileri kalitesinin önemli bir belirleyicisi olduğu düşünüldüğünde, bir işyerinde bütün çalışanların birbirleriyle olan iş ilişkileri sırasında karşı tarafın demografik özelliklerini de dikkate ederek örgütsel davranışlar sergilemesi gerektiği düşünülmektedir. Demografik özellikler ya da farklılıklar işyeri ilişkilerinde göz ardı edildiğinde iletişim çatışmaları, tatminsizlik, stres ve performans düşüklüğüne neden olabilir. Bununla birlikte çalışanların benzer demografik özellikleri, uyumlu ve kaliteli işyeri ilişkilerinin ortaya çıkmasına neden olabilir.

Araştırma sadece Malatya ve Antalya ilinde havacılık sektöründe ve belirli bir örneklem üzerinde yapıldığından araştırma sonuçlarının genellemesi bu çerçevede yapılabilir. Demografik özelliklerin yanısıra, işyeri ilişkileri kalitesini etkileyebileceği düşünülen farklı örgütsel ve bireysel değişkenlerle birlikte gelecekte hizmet, imalat, eğitim ve özel sektör gibi farklı sektörlerde yapılacak çalışmalar ile daha genel sonuçlara ulaşılabilir.

#### **KAYNAKÇA**

- Acitelli, L. A. 2008. Knowing when to shut up: Do relationship reflections help or hurt relationship satisfaction? In J.P. Forgas ve J. Fitness (Eds.), **Social relationships: Cognitive, affective and motivational processes**: 115-129. New York: Taylor and Francis Group.
- Allen, T. D. and Eby, L. T. 2003. Relationship effectiveness for mentors: Factors associated with learning and quality. **Journal of Management**, 29(4), 469-486.
- Almost, J., Wolff, A., Mildon, B., Price, S., Godfrey, C., Robinson, S., Ross-White, A. and Mercado-Mallari, S. 2015. Positive and negative behaviours in workplace relationships. **A Scoping Review Protocol, BMJ Open**, 5, 1-7.

- Balcı, M. 2012. Otel işletmelerinde mentörlük uygulamaları üzerine bir araştırma. **Yüksek Lisans Tezi**, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Becker G. 1964. **Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education**. New York: Columbia University Press.
- Cohen, S. and Wills, T. A. 1985. Stress, social support and the buffering hypothesis. **Psychological Bulletin**, 98, 310-357.
- Crisp, G. and Cruz, I. 2009. Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. **Research in Higher Education**, 50(6), 525-622.
- Diener, E. and Seligman, M. E .P. 2002. Very happy people. **Psychological Science**, 13, 81-84.
- Dush, C. M. K. and Amato, P. R. 2005. Consequences of relationship status and quality for subjective well-being. **Journal of Personal and Social Relationships**, 22(5), 607-627.
- Eagly, A. H. 1987. **Sex differences in social behavior: A social-role interpretation**. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Ensher, E. A. and Murphy, S. E. 1997. Effects of race, gender, perceived similarity, and contact on mentor relationships. **Journal of Vocational Behavior**, 50, 460-481.
- Feeley, T. H., Hwang, J. and Barnett, G. A. 2008. Predicting employee turnover from friendship networks. **Journal of Applied Communication Research**, 36, 56-73.
- Ferris, G. R., Liden, R. C., Munyon, T. P., Summers, J. K., Basik, K. J. and Buckley, M. D. 2009. Relationships at work: Toward a multidimensional conceptualization of dyadic work relationships. **Journal of Management**, 35(6), 1379-1403.
- Fisher, R. and Brown, S. 1988. **Getting together**. New York: Penguin Books.
- Gellert, F. J. and Schalk, R. 2012. Age-related attitudes: The influence on relationships and performance at work. **Journal of Health Organization and Management**, 26(1), 98-117.
- Godshalk, V. M. and Sosik, J. J. 2000. Does mentor-protégé agreement on mentor leadership behavior influence the quality of mentoring relationships? **Group & Organization Management**, 25(3), 291-317.

- Gürbüz, A. 2007. Eğitim seviyesinin iş tatmini üzerindeki etkisinin turizm sektörü açısından değerlendirilmesi. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 8, 36-46.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. 2017. **Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz**. 4. Basım, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hain, C. A. 2005. Coworker relationships: Using a new measure to predict health related outcomes. **Master Thesis**. Saint Mary's University, Halifax, Nova Scotia, Canada.
- Hegstad, C. and Wentling, R. 2005. Organizational antecedents and moderators that impact on the effectiveness of exemplary formal mentoring programs in fortune 500 companies in the United States. **Human Resource Development International**, 8, 467-487.
- İslamoğlu, H. ve Alınışık, Ü. 2014. **Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri**. 4. Basım, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Janasz, S., Forret, M., Haack, D. and Jonsen, K. 2013. Family status and work attitudes: An investigation in a professional services firm. **British Journal of Management**, 24, 191-210.
- Kabdulova, E., and Öztürk, E. B. 2017. The relationship between mentoring functions received and psychological empowerment: The role of trust and political skill. **The Journal of Human and Work**, 4(1), 47-60.
- Karnes, R. E. 2014. The relationship between self-assessed political skill and the individual dispositional factors of age and gender. **Doctorate Dissertation**. Drake University, Des Moines, Iowa.
- Kirby, E. L. and Krone, K. J. 2002. The policy exists but you can't really use it: Communication and the structuration of work-family policies. **Journal of Applied Communication Research**, 30, 50-77.
- Kram, K. E. 1983. Phases of the mentor relationship. **The Academy of Management Journal**, 26(4), 608-625.
- Kram, K. E. and Isabella, L. A. 1985. Mentoring alternatives: The Role of peer relationships in career development. **Academy of Management Journal**, 28, 110-132.
- Lee, A. P., Teng, H. Y. and Chen, C. Y. 2015. Workplace relationship quality and employee job outcomes in hotel firms. **Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism**, 14, 398-422.

- Lin, S. C., Shu, J. and Lin, J. 2011. Impacts of coworkers' relationships on organizational commitment and intervening effects of job satisfaction. **African Journal of Business Management**, 5(8), 3396-3409.
- Munyon, T. P. 2009. An Investigation of interpersonal distance and relationship quality at work. **Doctoral Dissertation**. The Florida State University College Of Business.
- Panisoara, D. and Serban, M. 2013, Marital status and work-life balance. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 78, 21-25.
- Patricia, O. 2015. Improving interpersonal relationship in workplaces. **Journal of Research & Method in Education**, 5(6), 115-125.
- Raabe, B., and Beehr, T. A. 2003. Formal mentoring versus supervisor and coworker relationships: Differences in perceptions and impact. **Journal of Organizational Behavior**, 24(3), 271-293.
- Rhodes, J. E., Schwartz, S. E. O., Willis, M. M. and Wu, M. B. 2017. Validating a mentoring relationship quality scale: Does match strength predict match length? **Youth & Society**, 49(4), 415-437.
- Rosales, R. M. 201. Energizing social interactions at work: An exploration of relationships that generate employee and organizational thriving. **Open Journal of Social Sciences**, 4, 29-33.
- Shamdasani, P. 2011. Relationship quality between in-groups and out-groups. **International Business & Economics Research**, 10(6), 33-61.
- Shirom, A., Gilboa, S. S., Fried, Y. and Cooper, C. L. 2008. Gender, age and tenure as moderators of work-related stressors' relationships with job performance: A meta-analysis. Human Relations, 61(10), 1371-1398.**
- Sias, P. M. 2005. Workplace relationship quality and employee information experiences. **Communication Studies**, 56(4), 375-395.
- Sias, P. M., and Cahill, D. J. 1998. From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. **Western Journal of Communication**, 62, 273-299.
- Sias, P.M. 2009, **Organizing Relationships: Traditional and Emerging Perspectives on Workplace Relationships**. California: Sage Publications Ltd.



Steffens, N. K., Shemla, M., Wegge, J. and Diestel, S. 2014. Organizational tenure and employee performance: A Multilevel Analysis. **Group & Organization Management**, 1-27.

Stephens, J. P., Heaphy, E. D. and Dutton, E. J. 2012. High-quality connections. In Cameron, K. & Spreitzer, G. (Eds.), **Handbook of Positive Organizational Scholarship**: 385-399. New York: Oxford University Press.

Tabachnick, B. G. and Fidell, L .S. 2013. **Using multivariate statistics**. Boston: Pearson.

Washington, S., Akella, D. and Bennett, C. 2016. A study on mentor-protégé assessments in healthcare industry. **International Journal of Business, Humanities and Technology**, 6(1), 11-23.

## YETENEK YÖNETİM SİSTEMİ KULLANILARAK “EKİP KAYNAK YÖNETİMİ” YETKİNLİKLERİNİ DEĞERLENDİRME ÇALIŞMASI

*Eray Beceren*  
*eray@anahtaregitim.com*  
*Ayça Mumkule*  
*ayca@anahtaregitim.com*

---

### 1. BİLDİRİNİN AMACI

Bu çalışmanın amacı, “Ekip Kaynak Yönetimi (EKY)” yetkinliklerinin, davranış eğilimlerini esas alan online yetenek yönetimi sistemi aracı kullanılarak ölçülmesi ve gelişim önerileri sunulmasıdır.

### 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Çalışmada, günümüzde havacılık sektöründe insan faktörleri ve ekip kaynak yönetimi alanlarında öne çıkan ana yetkinlikler dikkate alınmıştır. Bunların değerlendirilmesi konusunda ise Harrison Assessments Yetenek Yönetimi Sisteminin kullanılabilmesi öngörülmüştür.

#### 2.1. Harrison Assessments Yetenek Yönetimi Sistemi (HAYYS)

Harrison Assessments 1990 yılında kurulduğunda ortaya konulan vizyonu, şirketlerin insan kaynakları ve psikoloji konusundaki derin anlayışlarından yararlanarak insan sermayelerini optimize etmelerine yardımcı olmaktır. HAYYS, dünya üzerinde 61 ülkede çeşitli iş alanlarında üç milyondan fazla çalışana uygulanmıştır. 38 ayrı dilde çevrimiçi olarak uygulanabilmekte ve raporlar alınabilmektedir.

Sistem, kişinin 175 davranış konusundaki eğilimlerini mevcut olan iş başarı kriterleri ve davranış yetkinliği setleri ile değerlendirerek raporlar oluşturabilmekte ve gelişim planları sunmaktadır. Memnuniyet Performans Teorisine dayalı olarak, her davranışın ayrı ayrı tanımları tercihlere dayalı olarak sıralanır. Ayrıca davranışlar arası etkileşimleri değerlendiren paradoks teorisi ve teknolojisi doğrultusunda değerlendirerek raporlar oluşturabilmekte ve gelişim planları sunulabilmektedir. Bu raporlar bireysel ve grup değerlendirmelerinde etkin olarak kullanılmaktadır.

**2.1.1. İş Başarı Kriterleri (İBK):** İBK, işyerindeki görevlerin gereklerine uygun olarak oluşturulmuş esaslardır. Bu kriterlerin kapsadığı davranışlar işin özelliğine uygun olarak üç kategoride toplanmıştır. Bunlar; temel özellikler, istenen özellikler ve kaçınılması gereken özellikler başlıkları ile ifade edilmektedir. Her başlık altında göreve uygun olarak farklı davranışlar yer almaktadır. İş Başarı Kriterleri Harrison Assessments’ın yaptığı araştırmaya dayanmaktadır. Yüksek performans gösteren kişilerin ortak davranış

eğilimleri/tercihleri, ortalama performans gösteren kişilerin ortak ortak davranış eğilimleri/tercihleri ve işin gerekleri çerçevesinde kaçınılması gereken davranış eğilimleri/tercihleri bu araştırmaya temel oluşturmaktadır. Analizi tamamlayan kişinin bu kriterler çerçevesinde uygunluk düzeyi tek tek davranış eğilimleri yorumlanarak ortaya konmaktadır. Sistemde 6.500 üzerinde İBK mevcuttur. Mevcutları geliştirmek ya da yeni İBK oluşturmak mümkündür.

**2.1.2. Davranışsal Yetkinlikler (DY):** Farklı konularda DY setleri oluşturmak mümkündür. Örneğin sistemde Duygusal Zekâ Davranışsal Yetkinliği mevcuttur. Bu yetkinlik seti dört ayrı davranışsal yetkinlikten oluşur. Her bir yetkinliğin kapsadığı davranışlar üç kategoride toplanmıştır. Bunlar; yine temel özellikler, istenen özellikler ve kaçınılması gereken özellikler başlıkları ile ifade edilmektedir. Analizi tamamlayan kişinin bu yetkinlik ile ilgili değerlendirilmesi tek tek davranış eğilimleri yorumlanarak ortaya konmaktadır. Sistemde farklı konularda davranışsal yetkinlik setleri (genel konular, liderlik, duygusal zekâ, işbirliği ve takım, uzaktan çalışma, uzaktan liderlik, VUCA) mevcuttur Sistem, kurumun ihtiyaçları, kültürü vb. değişkenlere bağlı olarak, mevcutları DY setlerini geliştirmeyi ya da yeni DY setleri oluşturmayı mümkün kılmaktadır.

## **2.2. Ekip Kaynak Yönetimi (EKY):**

Ekip Kaynak Yönetimi tanımı ve bileşenleri konusunda farklı açıklamalar ve tasnifler mevcuttur. Bunlardan bazılarını şöyle sıralayabiliriz.

İngiltere Sivil Havacılık Otoritesi (CAA) EKY'ni; insan hatalarının en aza indirgenmesi için donanım, bilgi ve insan kaynaklarının, emniyeti sağlamak maksadıyla en etkin şekilde kullanılması, olarak tanımlamaktadır (CAP 720, 2002).

Amerikan Federal Havacılık Otoritesi (FAA) tarafından yapılan tanım ise şu şekildedir: EKY; insan, donanım ve bilgi gibi kaynakların en etkin biçimde kullanımınıdır. FAA' in EKY tanımı, kokpit ekibiyle beraber çalışan ve karar verme sürecine katkıda bulunan tüm grupları (kabin ekibi, uçuş harekât uzmanları<sup>9</sup>, uçuş planlama koordinatörleri, bakım personeli, ATCO'lar gibi) kapsamaktadır (FAA, 2004)

Kaptan Pilot Terzioğlu; (Terzioğlu, 2010, 219) EKY, bir uçuş görevinin emniyetini ve etkinliğini artırmak için maksimum ekip koordinesi ve en uygun risk yönetimi ile hataları asgariye indirecek önlemlerin alınması, diğer bir ifade ile insan hatası faktörünü daha iyi anlayarak ekip performansını geliştirmeyi ve uçak kaza ve olaylarını önlemeyi hedefler.

Devamında; Temel olarak EKY şu konuların başarısına katkı sağlamaktadır: Hedeflerin başarılması, Kaynakların korunması, eğitimde etkinlik, etkin yönetim, hataların fark edilmesi, organizasyon kültürü.

Dr. Kpt. Plt. M. Melih Başdemir kitabında (Başdemir, 2020, 2-3) farklı tanımlar paylaşmış. Bunlardan ikisini burada aktarıyorum. Avustralya Sivil Havacılık Otoritesi bir raporunda; “EKY, etkin ve emniyetli uçuşlar yapabilmek için gerekli tüm kaynakların verimli olarak kullanılması şeklindedir. Kaptan Sully Sullenberg’in EKY tanımı ise; uçuş ekibinin iletişim becerilerinin geliştirilmesi sayesinde, uçuş ekibi içindeki koordinasyonu maksimize ederek hataların minimize edilmesini sağlayan bir davranış ve yönetim aracıdır.

### 2.3. Havacılıkta İnsan Faktörleri (İF):

İF konusunda Civil Aviation Authority’nin yayını CAP 737’de yer alan çalışmada İnsan Faktörleri Birey ve Ekip olmak üzere 2 bölüme ayrılmıştır: Birey bölümü, kişisel faktörler ve performansla yakın ilişkili olan bilgi alanlarından oluşmaktadır. Herkese uygulanabilen bu bilgiler uçuş ekibi, kabin ekibi ve tek kişilik uçak kaptanları operasyonlarını içermektedir. (CAP 737, 2016:18) Bu başlıklar; bilgi işleme, algı, dikkat, tetikte olmak ve izlemek, insan hatası, beceri, güvenilirlik ve hata yönetimi, iş yükü, sürpriz ve şaşırma etkisi, durumsal farkındalık, karar verme, stres ve stres yönetimi, uyku ve yorgunluk, kişilik ve kültürdür. Diğer bölüm ise ekiplere ve takımlara uygulanabilen bilgileri içermektedir. Bu bilgiler, çoğunlukla birden fazla sayıda pilottan oluşan ekiplerde, sadece tek bir sayıda pilottan oluşan ekiplerde ve kabin ekiplerine uygulanabilmektedir. Bu başlıklar; gruplar ve takımlardaki etkiler (koordinasyon, takım çalışması, roller ve grup kararları), liderlik ve iletişim (iletişim, dil, zihinsel modellerin paylaşımı, kararlılık ve sözlü müdahale) olmak üzere ayrılmaktadır.

Farklı kaynaklarda İnsan Faktörleri ve CRM konusunda kabul edilen ana başlıklar Tablo-1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** İnsan Faktörleri ve CRM Ana Başlıkları

İnsan Faktörleri	CRM	NOTECHS
<b>Birey Bölümü,</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Bilgi İşleme,</li><li>▪ Algı,</li><li>▪ Dikkat, Tetikte Olmak ve İzlemek,</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Durumsal Farkındalık</li><li>▪ İletişim Becerileri</li><li>▪ Takım Çalışması</li><li>▪ Liderlik</li><li>▪ Stres Yönetimi</li><li>▪ İş Yükü Yönetimi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ İş birliği</li><li>▪ Liderlik ve Yönetimsel Beceriler</li><li>▪ Durumsal Farkındalık</li><li>▪ Karar Verme</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>▪ İnsan Hatası, Hata Yönetimi,</li><li>▪ İş Yüğü,</li><li>▪ Sürpriz ve Şaşıırma Etkisi,</li><li>▪ Durumsal Farkındalık,</li><li>▪ Karar Verme,</li><li>▪ Stres ve Stres Yönetimi,</li><li>▪ Uyku ve Yorgunluk,</li><li>▪ Kişilik Ve Kültürdür.</li></ul> <p><b>Diğer Bölüm</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Gruplar ve Takımlardaki Etkiler</li><li>▪ Liderlik ve İletişim</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Problem Çözme ve Karar Verme</li><li>▪ Görev Analizi</li><li>▪ Assertiveness</li><li>▪ Uyum Yeteneği ve Esneklik</li><li>▪ Otomasyon</li></ul>	
---	--	--

## 2. ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada, günümüzde havacılık sektöründe insan faktörleri ve ekip kaynak yönetimi alanlarında öne çıkan ana yetkinlikler dikkate alınarak öncelikli olarak 6 başlık seçilmiştir. Bu seçilen başlıklar; İletişim, Çatışma Yönetimi, Karar Verme, Resilience, Liderlik ve Ekip Olma olarak belirlenmiştir. Her bir başlık için temel özellikler, istenen özellikler ve kaçınılması gereken özellikler başlıkları altında gerekli davranışlar belirlenerek “HAYYS CRM Davranışsal Yetkinlik Setleri” oluşturulmuştur. Bu setlerin içerisindeki yetkinlikler, özellikler ve davranışlar kurum talepleri doğrultusunda değiştirilebilmekte ve geliştirilebilmektedir. Sonuçta; bu özelliklerin değerlendirilmesini yansıtan bir rapor, bu rapora uygun olarak “Davranışsal Yetkinliğe Yönelik Gelişim Planı” ve bazı davranışların stres altındayken birbirlerini etkilemelerini ortaya koyan “Paradoks Grafiği ve Açıklamaları Raporu” elde edilebilmektedir.

## 3. OLUŞTURULAN MODEL

HAYYS ile CRM konusunda yapılacak çalışmada 3 farklı rapordan yararlanılması üzerinde çalışılmıştır. Bu raporlar; Davranışsal Yetkinlik Analizi, Davranışsal Yetkinliğe Yönelik Gelişim ve Paradoks Grafiği ve Açıklamaları.

### 3.1. Davranışsal Yetkinlik Analizi

“HAYYS CRM Davranışsal Yetkinlik Analizi” belirlenen davranışsal yetkinlikler konusunda kişilerinin davranış eğilimlerini değerlendirmek amacı ile oluşturulmuştur. Bu amaçla belirlenen ana başlıkları artırmak, eksiltmek ve içeriklerini değiştirmek geliştirmek

mümkündür. Her bir yetkinlik için bir tanım yapılmış ve devamında temel özellikler, istenilen özellikler ve kaçınılması gereken özellikler belirlenmiştir. Yetkinliklerin tanımı ve temel özellikleri Tablo -2’de yer almaktadır.

**Tablo 2.** CRM Davranışsal Yetkinlikleri Tanımları ve Temel Özellikleri


<b>İletişim</b>	Net bir şekilde anlaşılmayı teşvik eder, açık ve net fikirler sunar, kaygılara ilişkin fikrini söyler, etkin bir şekilde dinler, zamanında ve faydalı bilgi sunar ve aktarılanların anlaşıldığını teyit etmek için sorumluluk alır.	<ul style="list-style-type: none"><li>• İş birliği yapan</li><li>• Açık sözlü diplomasi</li><li>• Sağlıklı özsaygı</li><li>• Yardımsever</li><li>• Etkileme</li><li>• Farklı görüşlere açık</li><li>• İnisiyatif alan</li><li>• Sözüne sakınmamaya tolerans</li><li>• Doğruyu arayan</li></ul>
<b>Çatışma Yönetimi</b>	Uyuşmazlık veya çatışmalarla ustalıkla yüzleşme eğilimi ve bunlarla başa çıkmak için gerekli olan kişilerarası etkileşim becerileri	<ul style="list-style-type: none"><li>• Çatışma Karşısında Rahatlık</li><li>• Diplomatik Lisan</li><li>• Yardımsever</li><li>• Sıcakkanlılık / Empati</li><li>• Kendini Önde Tutan</li></ul>
<b>Karar Verme</b>	Sorunları saptarken algısı yüksek ve mantıklıdır, sorunların kaynağını veya sebebini bulur ve çözüm adımlarında karşılaşılabilecek potansiyel zorlukları enine boyuna düşünür.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analitik</li><li>• Olası sorunları analiz eden</li><li>• İş birliği yapan</li><li>• Deneyen</li><li>• Araştırma / Öğrenme</li><li>• Sistemik</li><li>• İnisiyatif alan</li><li>• Doğruyu arayan</li></ul>
<b>Resilience</b>	Güçlükler, engeller veya aksaklıklar karşısında etkili bir şekilde sebat eder, krizi yönetir ve değişime hızlı bir biçimde uyum sağlar.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Karar verici</li><li>• İyimser</li><li>• Sebatkar / Isırcı</li><li>• Baskıya Tolerans</li><li>• Kendini Geliştirme</li><li>• Stres yönetimi</li><li>• Zoru başarıma isteği</li></ul>

<b>Liderlik</b>	Kurumun misyonunu gerçekleştirmek için sorumluluk alır, net bir şekilde yön gösterir, ekip çalışması ve iş birliğini teşvik eder ve karar verme yetkisini kabul eder.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analitik</li><li>• Karar verici</li><li>• İş birliği talep eden</li><li>• Etkileme</li><li>• Kişilerarası etkileşim becerileri</li><li>• Liderlik etme isteği</li></ul>
<b>Ekip Olma</b>	Diğer bakış açılarına ilgi göstererek karşılıklı fayda sağlama ve uzun süreli ilişkiler kurma, geribildirim olumlu bir şekilde karşılayıp diğer kişileri utandırmadan veya suçlamadan savunmacı olmayan bir şekilde karşılık verme hedefi.	<ul style="list-style-type: none"><li>• İş birliği yapan</li><li>• Çatışma karşısında rahatlık</li><li>• İş birliği talep eden</li><li>• Çatışmayı yönetebilen</li><li>• Yardımsever</li><li>• Farklı görüşlere açık</li><li>• Sıcakkanlılık / Empati</li></ul>

### 3.2. HAYYS Davranışsal Yetkinliğe Yönelik Gelişim Raporu

Bu raporda; kişinin “HAYYS CRM Davranışsal Yetkinlik Analizi” raporunda yer alan spesifik bir yetkinliğe ilişkin performansını en çok artıracak iki özelliğin her biri için gelişim planı sunulmaktadır. Bu özellikleri geliştirmeye ilişkin öneriler ve egzersizler kişi ve/veya kuruma uygun olarak üzerinde değişiklik yapılması gerekebilir.

Bu raporun her bir bölümü, bir özelliğin açıklamasını ve bunun kariyer veya kişisel gelişimle ilişkisini içermektedir. Örnek raporun başlangıç bölümü Şekil 1’dir.



**HARRISON**  
assessments

**Davranışsal Yetkinliğe Yönelik Gelişim**  
Rapor alınan: Kimlik: DEMO1  
Karşılaştırılan Pozisyon: İletişim Kuran #LC01

**Gelişim Alanı1: İşbirliği Yapan**

Karar verme sürecinde diğer kişilerle işbirliği yapmaya ancak orta derecede önem verme eğiliminde olabilirsiniz. Karar verme konusunda biraz aşırı kontrolcü davranma eğiliminde olabilirsiniz.

Diğer kişilerle işbirliği yapmak, kararların kalitesini artıracak ve daha iyi uygulanmasını sağlayacaktır. Farklı işlevler ve farklı bakış açılarına sahip kişilerin görüşlerini almak hemen hemen her zaman değerli bir kavrayış imkanı sunarak kararlarınızın niteliğini belirgin ölçüde artıracaktır. Diğer kişilerin katkısını talep etmek, özgüven eksikliği yaşadığınızı veya bir sorunu çözme becerisine sahip olmadığınızı göstermez. Gerçek özgüven, bütün cevapları biliyormuş gibi görünmeniz gerekmediği anlamına gelir. Ayrıca, kendi fikirlerinizi dile getirmek, bunları netleştirmenizi ve geliştirmenizi sağlar.

### Şekil 1. Davranışsal Yetkinliğe Yönelik Gelişim Raporu (örnek)

Ayrıca, her bölümde en az bir egzersiz bulunmaktadır. Egzersizler, özelliği geliştirmeye yönelik pratik bir deneyim ve sürekli uygulama imkânı sunmak üzere tasarlanmıştır. Örnek Şekil 2’dir.

**Egzersiz - İşbirliğini geliştirmek**

**Adım 1 - Yakın gelecekte vermeniz gereken önemli kararlar nelerdir?**

Yakın gelecekte vermeniz gereken önemli kararları listeleyin ve bu egzersiz için bunlardan birini seçin.

**Adım 2 - Bu karardan kim etkilenecek?**

Bu karardan etkilenebilecek kilit kişilerin listesini yapın.

**Şekil 2.** Davranışsal Yetkinliğe Yönelik Gelişim Raporu Egzersiz (örnek)

Çoğu durumda, bir özelliği mutlaka en üst düzeyde geliştirmeye gerek olmayabilir. Bir özellikte yaratılacak ufak bir artış bile ciddi oranda gelişim sağlayacaktır. Bu egzersizleri soruları yanıtlayarak ve talimatları izleyerek kişi kendisi bizzat yapabilir; ancak cevapları tartışabileceği bir koç veya partnerin olması tavsiye edilir. Grup halinde yapılan değerlendirmeler sonrası çıkan ihtiyaçlar için bu gelişim egzersizleri, bir sınıf ortamında uygun bir eğitim yöntemi ile benzer gelişim ihtiyacı olana ekip arkadaşları diğer kişilerle birlikte de yapılabilir.

**3.3. Paradoks Grafiği ve Açıklamaları**

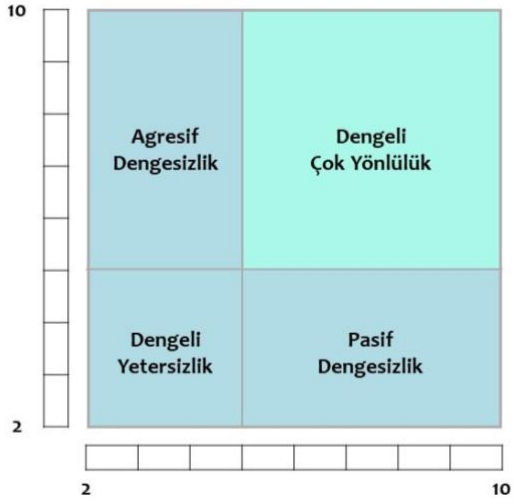
Paradoks, karşıt gibi görünen fakat aslında her ikisi de doğru olan iki fikirden oluşur. Örneğin, ‘Az çoktur’ ifadesi çelişkili gibi görünse de pek çok kişi bazen daha az sözcükle daha etkin iletişim kurduğu bir durum yaşamıştır.

Bu rapor, birbirine zıt gibi görünen ancak aslında sinerjik bir şekilde birbirini tamamlayan 12 çift paradoksal özelliğe odaklanmaktadır. Bir paradoksta yer alan her iki özellik de güçlü olduğunda gerçek bir güçlü yön ortaya çıkar. Bu; “dengeli çok yönlülük” olarak adlandırılır ve gerektiğinde özelliklerden birine veya her ikisine kolayca erişebileceğiniz anlamına gelir. Örneğin, açık sözlülük ve diplomatik lisan davranışlarının her ikisi de yüksek olduğunda, kişinin mesajını karşı tarafa etkili olarak aktarma olasılığı artar.

Bir kişinin on iki paradoksun her birinde dengede olması son derece nadir bir durumdur. Genellikle birden fazla dengesiz paradoks söz konusudur. Özelliklerden biri diğerinden önemli ölçüde daha güçlü olduğunda, paradoks dengesiz olarak değerlendirilir. Bu durumda olan kişi, zayıf olan özellik daha etkin veya uygun bir seçenek olsa da güçlü olan özelliğe dayanarak hareket etme eğiliminde olur. Bunun sonucunda, güçlü yön olarak görülen özellik bir engele dönüşür.



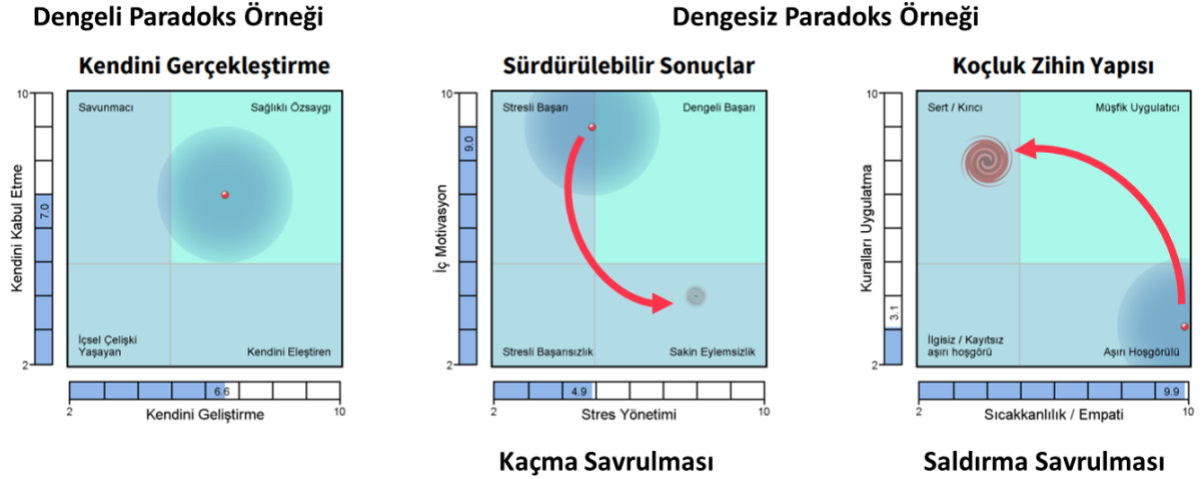
Paradoksu oluşturan davranışların kişiye özgü değerleri grafikte 4 farklı alanda görülür. Bunlar; dengeli çok yönlülük, dengeli yetersizlik, agresif dengesizlik, pasif dengesizliktir. Bu alanların grafikteki yerleri Şekil 3'te görülmektedir.



Şekil 3. Paradoks Alanları

Bazı durumlarda paradoksu oluşturan davranışların değerlerine bağlı olarak savrulmalar ortaya çıkar. Her bir paradoksu oluşturan davranışların değerleri arasında 3 ve daha fazla fark olduğunda savrulmalar ortaya çıkmaktadır. Savrulmalar kişinin stres altındaki durumlardaki davranış tercihleridir. Bunlar kaçma savrulması (pasif, dıştan hissedilmeyen) ve savaşma savrulması (agresif, dıştan hissedilen) olarak adlandırılmaktadır.

Harrison Paradoks Teorisi'ne göre, dengesiz bir paradoksta stres altında olduğumuzda normal davranışımızın aksi yönüne doğru 'savrulabiliriz'. Örneğin, diplomatik lisanı açık sözlülüğe tercih ettiğimizde diğer kişilerin bundan faydalandığı hissine kapılabiliriz. Diplomatik lisana gereğinden fazla önem verdiğimiz için duygusal davranır ve sözünü sakınmamaya doğru savruluruz. Savrulma potansiyeli, grafik üzerinde hortuma benzer sembol ile gösterilmektedir. Örnek paradoks savrulmalarının grafikte görünüşü Şekil 4'tedir.



Şekil 4. Paradoks Savrulmalar

Bu rapor; bu temel değerlendirmelerin yanı sıra bir iş pozisyonu (liderlik, müşteri hizmetleri, satış vb. gibi) ya da seçilen bir iş (pilot, uçak teknisyeni, kabin memuru vb. gibi) için de özel paradokslar oluşturarak bunlara uygun değerlendirmeler yapabilmektedir.

HAYYS CRM Davranışsal Yetkinliklerini oluşturan davranışlar arasında paradoks tablosunda yer alanların birbirleri ile etkileşimi incelenerek birbirlerine etkileri değerlendirilmekte ve gelişim önerileri sunulabilmektedir.

Bu raporlardan; Davranışsal Yetkinlik Analizi, temel rapordur. Davranışsal Yetkinliğe Yönelik Gelişim raporu ile Paradoks Grafiği ve Açıklamaları temel raporu tamamlayan destekleyen raporlardır. Söz konusunu raporlar bireysel kullanımın yanı sıra grup değerlendirmelerinde de kullanılabilir.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma sonucu CRM yetkinliklerinin değerlendirmesi amacıyla seçilen bu raporlar bu konuda bireysel ve grup değerlendirmeleri amacıyla kullanılabilir, değerlendirmeler ışığında bireylere koçluk ve danışmanlık hizmetleri, gruplara ise eğitim planlama ve uygulama desteği verilebilir. Kısaca bu üç rapor şu katkıları sağlayacaktır:

##### 4.1. Davranışsal Yetkinlik Analizi Raporu

Bu rapor bu çalışmanın temel raporu olarak belirlenen 6 CRM davranışsal yetkinliğini değerlendirmekte, muhtemel etkileri konusunda dikkat çekmekte ve gelişim alanlarını ortaya koymaktadır.

##### 4.2. Davranışsal Yetkinliğe Yönelik Gelişim Planı

Bu rapor yardımcı ve tamamlayıcı rapor olarak seçilmiştir. Gelişim ihtiyacı bulunan yetkinlik ile ilgili açıklamalar ve egzersizler, bireysel çalışma, koçluk ya da eğitim çalışmalarına destek verecektir.

#### **4.3. Paradoks Grafiği ve Açıklamaları**

Bu rapor da yardımcı ve tamamlayıcı rapor olarak değerlendirilebilir. Yetkinliklerin içerisinde yer alan davranışların birbiri ile etkileşimlerini değerlendirmek ve kişilerin stres altında bu konulardaki tutumları ortaya konabilmekte ve gelişim önerileri sunulabilmektedir.

Bu raporların desteği ile bireysel ve grup değerlendirmeleri sonrasında kurumun ve bireylerin eğitim ve gelişim konularında hangi başlıklara odaklanması gerektiğini ortaya koyabilecektir.

#### **KAYNAKÇA**

Başdemir M. (2020) **Tüm Havacılar İçin Ekip Kaynak Yönetimi (EKY)**, Beta Basım yayım, İstanbul.

CAA (2002) CAP 720 Flight Crew Training: Cockpit Resource Management (CRM) and Line-Oriented Flight Training (LOFT)

FAA (2004) Advisory Circular, Crew Resource Management Training 1/22/04

Terzioğlu, M. (2010) **Ekip Kaynak Yönetimi**, Cinius Yayınları, İstanbul.

[www.harrisonassessments.com](http://www.harrisonassessments.com)

## **KABİN EKİPLERİNİN SORUN BİLDİRMEDE SESSİZ KALMA NEDENLERİ: NİTELİKSEL BİR ARAŞTIRMA**

*Öğr. Gör. Seda Çeken*  
*İstanbul Üniversitesi Havacılık Psikolojisi Araştırmaları Enstitüsü*  
*Havacılık Psikolojisi Ana Bilim Dalı*  
*sedaceken93@gmail.com*

*Prof. Dr. Pınar Ünsal*  
*İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi*  
*Uygulamalı Psikoloji Ana Bilim Dalı*  
*pinsal@istanbul.edu.tr*

---

### **ÖZET**

Uçuş ekiplerinin emniyete dayalı bir konuyu dile getirip sessiz kalmamaları kaza ve yaralanma gibi pek çok olayın önüne geçerek emniyetli olmayan uygulamaların bulunup düzeltilmesini sağlamaktadır. Emniyet sessizliğine ve emniyet yönetimine ilişkin veriler sessiz kalmanın ardındaki sebepleri saptamada oldukça işe yaramaktadır. Araştırmanın amacı, uçuş emniyetini tehlikeye atan ya da sorun teşkil eden bir konu hakkında kabin ekiplerinin sessiz kalma nedenlerini saptamaktır. Araştırma kapsamında havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir şirketin kabin amiri ve eğitmen kabin amirleri olmak üzere 11 kişi ile yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler MAXQDA 20 Nitel Analiz Programı'nda içerik analizi ve yaratıcı kodlama teknikleri ile analiz edilerek araştırma sorusuna ilişkin tema ve kodlamalar elde edilmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler içerik analizi yoluyla incelenip yorumlandıktan sonra kabin ekiplerinin sessizlik nedeni 8 tema altında toplanmıştır. Bunlar; cezalandırılma korkusu, amir ile zayıf ilişkiler, bilgi yetersizliği, statü farklılığı, söylemenin gereksiz olduğu düşüncesi, negatif etiket korkusu, kişilerarası ilişkilerin bozulma korkusu ve iş yüküdür.

**Anahtar Kelimeler:** Havacılıkta iletişim, Havacılıkta sessizlik, Kabin ekipleri

### **ABSTRACT**

The fact that flight crews raise a safety-based issue and do not remain silent prevents many incidents such as accidents and injuries and ensures that unsafe practices are found and corrected. The research aims to determine the reasons why cabin crews remain silent about an issue that endangers flight safety or poses a problem. Within the scope of the research, a semi-structured interview technique was conducted with 11 people, including cabin supervisors and instructor cabin supervisors of a company operating in the aviation sector. The obtained data

were analyzed with content analysis and creative coding techniques in the MAXQDA 20 Qualitative Analysis Program, and themes and codings related to the research question were obtained. After the data obtained from the research were analyzed and interpreted through content analysis, the reason for the silence of the cabin crew was gathered under 8 themes. These are fear of punishment, poor relationship with the supervisor, lack of knowledge, status differences, feelings of futility, fear of negative label, fear of damaging relationships, and workload.

**Key Words:** Communication in aviation, Silence in aviation, Cabin crew

## GİRİŞ

Bireysel ve grupsal insan faktörleri havacılık kazalarının ana sebepleri arasındadır. Havacılık sektöründe yer alan şirketler, uçuş ekiplerine yönelik belirli eğitimlerin pozitif sonuçları doğrultusunda bu durumu öncelik sırasına almıştır. Havacılık olay ve kazalarında etkili kişilerarası etkileşimin sağlanamaması temel sebepler arasında görülmektedir. Özellikle ast konumunda olan uçuş ekipleri tehlike durumlarında konuşmaya yönelik tereddütlere sahip olurlar (Foushee, 1984).

Havacılıkta raporlama ve bildirim arttırılmasına yönelik 1976'da NASA (Ulusal Havacılık ve Uzay Dairesi) ve FAA (Federal Havacılık İdaresi) arasında *Havacılık Emniyet Raporlama Sistemi (Aviation Safety Reporting System [ASRS])* kurulmuştur. ASRS'nin Amerika'daki başarısı İngiltere, Kanada, Avustralya, Japonya ve Çin gibi pek çok ülkeye gönüllü raporlama sisteminin başlatılmasında ilham vermiştir (National Aeronautics and Space Administration [NASA], 2020). Bu oluşum, gizli bildirim dayalı, cezaya dayanmayan, emniyete dayalı olay ve durumlarda gönüllü raporlamaya dayanan ve tüm katılımcılar tarafından ulaşılabilen bir sistem olarak oluşturulmuştur. (Federal Aviation Administration, 2021). Havacılıkta etkili emniyet raporlama sisteminin varlığı, emniyet yönetim sisteminin doğru uygulanmasında temel araçlardan biridir. Bir raporlama sistemi kurum içerisinde olaylara ve tehlikelere karşı doğru bilgi toplanmasını sağlamaktadır. Bu raporlamalar, tehlikeli bir durum karşısında yöneticiler ve karar alıcıların işini oldukça kolaylaştırır. Sağlık, kimya, enerji ve taşımacılık gibi sektörlerde de emniyetli ve kaliteli program işleyişlerinin sağlanmasında emniyet raporlama sistemi kullanılmaktadır (Jausan, Silva ve Sabatini, 2017).

Havacılık emniyet raporlama sistemi, olası havacılık kazalarını azaltmak adına emniyete dayalı olay ve kazalardan bilgi toplayarak analiz eder. Toplanan verilerden elde edilen bilgiler ulusal havacılık sistemindeki eksiklikleri ve farklılıkları tanımlamak, ulusal havacılık sistemine

politika oluşturma ve planlama desteği sağlamak, havacılıkta insan faktörlerine dayalı emniyet araştırmalarını güçlendirmek gibi alanlarda kullanılır (Aviation Safety Reporting System, 2021). Kabin ekiplerinin emniyeti tehdit eden veya olası problemler karşısında sessiz kalma nedenlerinin incelendiği araştırma kapsamında, araştırma konusunun kavramsal çerçevesi, araştırmanın yöntemi, elde edilen bulgular ile sonuç ve öneriler sırasıyla yer almaktadır.

### **KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Araştırma kapsamında araştırma sorusuna yönelik yer alan değişkenin alanyazın taraması kabin ekiplerinde sessizlik bölümü ile ele alınmıştır.

### **KABİN EKİPLERİ VE SESSİZLİK**

Alanyazında, kabin ekiplerinin varlığı ilk etapta cinsiyetçi bağlamda erkekler üzerinden betimlenmiş ve “*the incredible men in the blue skies (gökyüzündeki inanılmaz adamlar)*” kalıbıyla ifade edilmiştir. Havacılık psikolojisinde kadın kabin ekiplerinin varlığı başlangıçta ön plana konmamıştır (Hellesy, 1995). Tarihsel perspektifte kabin ekiplerinin gözünde de pilotlar “*Gods of the skies (Göklerin Tanrıları)*” olarak görülmüştür. Günümüzde hala üniforma ve rütbe işaretleriyle pilotların otoritesi baskın olarak kabul edilmektedir (Bienefeld ve Grote, 2012).

Kabin ekiplerinin yolcuların istekleri ve diğer servis hizmetleri görevleri esnasında maruz kaldıkları iş yükü, emniyetle ilgili görevlerinde konsantrasyonlarını zorlaştırabilmektedir. Yine de pek çok ülkedeki kabin emniyet uzmanları sessizlik olgusunun uçak acil durumlarına ilişkin temel elementler arasında yer aldığını ve öncelik sırasında olması gerektiğini belirtmektedirler. ICAO Training Manuel’de yer alan ifadeye göre, kabin çalışanları, ansızın gerçekleşen acil durumlarda emniyetle ilişkili aldıkları eğitimle zihinsel olarak hazır olabilmektedirler. Ayrıca aynı yönergede, kabin çalışanlarının uçuş öncesi kontrollerde bir takım zihinsel provalarla cesaretlendirilmesinin de acil durum ekipmanlarını kullanmalarını etkilediği ifade edilmektedir. Sessizlik incelemesi adı altında ifade edilen bu incelemenin kabin çalışanlarına doğrudan onların uzun dönemli hafızalarında eğitimle beraber dikkat ve bilginin canlanacağını ifade etmişlerdir (Flight Safety Foundation, 2002). Kabin ekipleri uçuşu ya da emniyeti tehdit eden olası tehlikeye dayalı bilgiye karşı kabinle ilgili bir problemse görmezden gelmek ya da kokpit ekibinin karşısına sunmak gibi iki yoldan birini tercih edeceklerdir. Olası problemin yolcular-uçak arasında ya da kabine dayalı olup olmaması kişilerin raporlamasını ve önem derecelerini etkilemektedir (Chute ve Wiener, 1996).

Alanyazında bir takım çalışmalar incelendiğinde; kabin ekiplerinin sessizliğine yönelik Bienefeld ve Grote (2012), uçuş ekiplerinin sessizliğine dair yaptıkları çalışmalarında kabin

ekiplerinin temel sessizlik nedenini *cezalandırılma korkusu* olarak belirlemişlerdir. Bu nedeni sırasıyla *konuşmanın fayda sağlamayacağı/gereksizliği* ve *kişilerarası ilişkilerin zarar görmesi korkusu* sebebi takip etmiştir. Uçuş ekipleri ve sessizlik arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik Gerede (2021) tarafından yapılan araştırmada, çalışanların ilişkisel faktörler, kabullenme, korku ve savunma gibi faktörler nedeniyle raporlamada bulunmadıkları ve sessiz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca, kabin çalışanları meslek grubu olarak Hochschild (1983) tarafından feminen rolleri gereği de yüksek duygusal ve izlenim yönetimlerinin otoritenin üzerinde var olarak görülmüş ve duygularının bazen emniyetin önüne geçebildiği ifade edilmiştir.

Kabin ekiplerinin raporlamada bulunmamları bir takım olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Kabin ekiplerinin sessiz kalmalarına yönelik gerçekleşen bir kaza Kanada’da 1989’da 24 kişinin öldüğü Air Ontario uçuşunda gerçekleşmiştir. Kazanın ana sebebi olarak kanatların buzlanması gösterilse de NTSB (Ulusal Ulaşım Güvenlik Kurulu), kaza sebebini eksik iletişim sebebi olarak göstermiştir. Hayatta kalan kabin çalışanlarından biri, yolculardan birinin kıdemli kabin çalışanlarından birini çağırarak *kanatların buzlarla kaplı olduğunu* söylese de, kabin çalışanın uçağın otomatik buz çözücü mekanizması olduğunu ve telâş edilmemesi gerektiğini söylediğini ifade etmiştir. Kalkıştan önce kaptanın rutin soruları arasında yer alan *her şey yolunda mı?* sorusuna ise kabin çalışanından *evet* yanıtı gelmiştir. 30 saniye sonra uçak kaza yapmıştır. Hayatta kalan kabin çalışanı, kabin ekiplerinden gelen operasyonel bilginin kokpit tarafından genel olarak hoş karşılanmadığını ve şirketin de ekip üyelerini bu konuda cesaretlendirmediklerini belirtmiştir (Murphy, 2001). Kabin ekiplerinin acil durumda sessiz kalmamalarına ve emniyeti sağlamak adına bildirimde bulunmalarına örnek havacılık olaylarından biri ise 2008 yılında Singapur’dan Perth’e uçan Airbus A330 uçağında yaşanmıştır. 303 yolcunun bulunduğu uçakta, oto pilot devreden çıkarak burun aşağı iniş haline geçilmiştir. Bu esnada kabin ekibi, benzer acil durumlarda kokpit ekibine durumu nasıl bildirmeleri ve yardım istemeleri gerektiği konusunda eğitildikleri için ikinci pilota durum hakkında bilgilendirme yaparak emniyeti sağlamışlardır (Australian Transport Safety Bureau, 2010).

### **ARAŞTIRMA YÖNTEMİ**

Araştırmanın yöntemi kapsamında araştırmanın amacı, araştırmanın örnekleme, veri toplama ve analiz süreci almaktadır.

### **ARAŞTIRMANIN AMACI**

Araştırmanın amacı, uçuş emniyetini tehlikeye atan ya da sorun teşkil eden bir konu hakkında kabin ekiplerinin sessiz kalma nedenlerini saptamaktır. İş görenlerin emniyete dayalı bir

konuyu dile getirip sessiz kalmamaları kaza ve yaralanma gibi pek çok olayın önüne geçerek emniyetli olmayan uygulamaların bulunup düzeltilmesini sağlamaktadır. Emniyet sessizliğine ve emniyet yönetimine ilişkin veriler sessiz kalmanın ardındaki sebepleri saptamada oldukça işe yaramaktadır. Bienefeld ve Grote (2012), uçuş ekiplerinin sessizliği konulu yaptıkları araştırmada kaptan pilotlar, ikinci pilotlar, kabin amirleri ve kabin memurları olarak grupladıkları örneklem üzerinde sessizliğe yönelik 10 sebep saptamışlardır. Araştırma neticesinde kabin çalışanları için sessiz kalmalarında temel sebep *cezalandırılma korkusu* olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra Murphy (2001), kokpit ve kabin ekibi arasında iletişim ve koordinasyonun sağlanmasının emniyet performansını önemli ölçüde etkileyeceğini ifade etmişlerdir. Alanyazında kabin ekiplerinin sessizliğine dayalı yer alan havacılık kazaları da (Bienefeld ve Grote, 2011; Brown ve Rantz, 2010; Chute, 2001; Chute ve Wiener, 1996) kabin ekiplerinin raporlama ve bildirimlerinin emniyete yönelik önemini göstermektedir. Araştırma kapsamında kabin ekiplerinin sessizliğinin altında yatan temel sebeplerin anlaşılması, bu sebeplerin önlenmesine yönelik önerilerin sıralanması ve yerli alanyazında ilgili araştırma örneğine rastlanamaması nedeniyle gelecekte yapılacak araştırmalar için katkı sağlanması amaçlanmıştır.

### **ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ, VERİ TOPLAMA VE ANALİZ SÜRECİ**

Araştırma kapsamında havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir şirketin kabin amiri ve eğitmen kabin amirleri üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Nitel bağlamda gerçekleştirilen bu araştırmada ilgili örneklemin memur olduğu dönemlerde kabin amirlerine, amir oldukları dönemde kokpit ekibine ve eğitmen kabin amiri oldukları dönemde kabin çalışanı öğrencilerinden edindikleri raporlama ve bildirmeye yönelik veriler ile araştırma sorusunun çok yönlü ve kapsamlı olarak cevaplanacağı varsayılmıştır. Bu bağlamda 4 Kabin Amiri ve 7 Eğitmen Kabin Amiri olmak üzere 11 kişi üzerinde yarı yapılandırılmış görüşme yoluyla araştırma tamamlanmıştır.

Nitel araştırmacılar için veri toplama sürecinin son bulmasında alanyazında *verilerin doyması (data saturation)* ifadesi kullanılarak araştırmayla ilgili yeterli bilgiye ulaşıldığı ve farklı cevaplar alınmadığı noktada görüşme sayısının yeterli olacağı belirtilmiştir (Fusch ve Ness, 2015; Guest, Bunce ve Johnson, 2006; O'Reilly ve Parker, 2012). Bu araştırma tasarısı için elde edilen verilerde cevapların benzerlik düzeyine ulaştığı süreçte araştırmaya son verilerek örneklem sayısının yeterli olduğu varsayılmıştır. Araştırmada 2'si erkek, 9'u kadın 11 kabin çalışanı ile yarı yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanmıştır. Veri toplama süreci 2021 yılı Ağustos-Ekim ayları arasında online yüz yüze derinlemesine görüşme yoluyla tamamlanmıştır.



Görüşme süreleri 45-50 dakika arasında sürmüştür, görüşmeler gönüllülük ve gizlilik esasına dayalı olarak sesli ve görsel yolla kayıt altına alınmıştır. Veriler MAXQDA 20 Analiz Programı'nda içerik analizi yoluyla okuyup yorumlanarak, ilişkilendirilerek ve alt kodlara ayrılarak yaratıcı kodlama sekmesinde yer alan *bağla* seçeneği ile düzenlenmiş ve ana temaları belirlenerek isimlendirilmiştir. Kodlanan 157 ifade neticesinde 8 tema ve 30 alt kod saptanarak isimlendirilmiştir.

Nitel araştırmalarda geçerliliği ve güvenilirliği sağlama yollarından birinin bilgisayar destekli istatistik programı ve metotlarının kullanımı olduğu ifade edilmektedir (Sığı, 2018; Sürücü ve Maslakçı, 2020). Ayrıca, *üçgenleme* olarak ifade edilen birden fazla araştırmacının araştırmada yer alması ve eş zamanlı olarak kodlamaların yapılması da bir diğer geçerlilik ve güvenilirlik faktörlerinden biridir (Flick, 2004; Golafshani, 2003; Merriam, 2018). Elde edilen veriler MAXQDA Nitel Analiz Programı'nda analiz edilerek her iki araştırmacı tarafından da eş zamanlı kodlamalar yapılmış ve araştırma kodlarının teyidi sağlanmıştır.

## BULGULAR

Elde edilen verilerin analizi neticesinde katılımcıların demografik değişkenleri, verilerin içerik analizi sonucu elde edilen kod ve temaları ile temaların (ana nedenlerin) frekans sıklıkları sırasıyla bölümlere ayrılarak açıklanmıştır.

## DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER

Katılımcıların demografik değişkenleri Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1.** Demografik Değişkenler

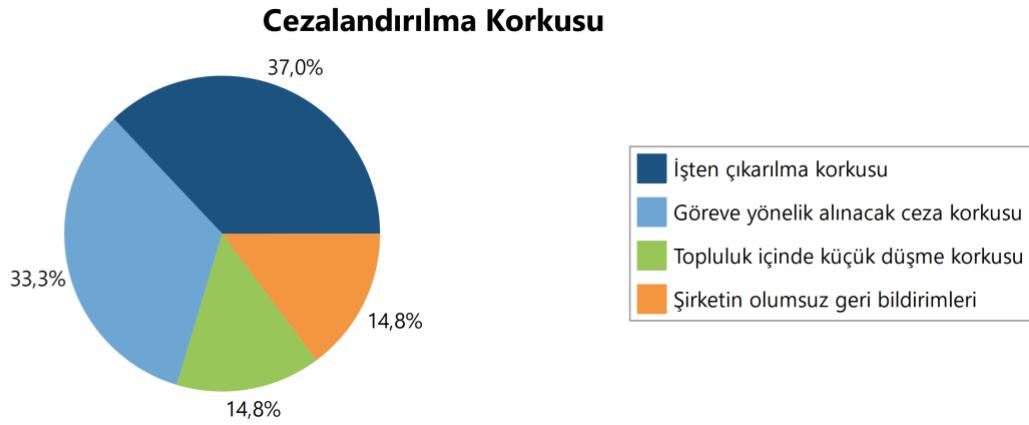
Cinsiyet	Erkek		Kadın	
	2		9	
Mesleki Statü	Kabin Amiri		Eğitmen Kabin Amiri	
	4		7	
Eğitim Durumu	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
	1	4	5	1
Kıdem	0-5 Yıl	6-15 Yıl	16-24 Yıl	24 Yıl Üzeri
	1	1	5	4

<b>Toplam</b>	<b>5.000</b>	<b>15.000</b>	<b>19.000</b>	<b>20.000</b>	<b>21.000</b>	<b>22.000</b>
<b>Uçuş Saati</b>	1	1	1	5	1	2

### İÇERİK ANALİZİ BULGULARI

Araştırmadan elde edilen veriler içerik analizi yoluyla incelenip yorumlandıktan sonra kabin ekiplerinin sessizlik nedeni 8 tema altında toplanmıştır. Bunlar; cezalandırılma korkusu, amir ile zayıf ilişkiler, bilgi yetersizliği, statü farklılığı, söylemenin gereksiz olduğu düşüncesi, negatif etiket korkusu, kişilerarası ilişkilerin bozulma korkusu ve iş yüküdür. Temaların alt kodları şekil yoluyla gösterilerek örnek ifadelerle açıklanmıştır.

#### Cezalandırılma Korkusu



Şekil 1. Cezalandırılma Korkusu Kodları

Kabin çalışanlarının sessizlik nedenleri arasında belirlenen ilk sebep cezalandırılma korkusu olmuştur. Cezalandırılma korkusuna yönelik saptanan alt kodlar Şekil 1’de gösterilerek örnek katılımcı ifadeleri ile açıklanmıştır. Cezalandırılma korkusu şu alt faktörlerden oluşmaktadır; işten çıkarılma korkusu, göreve yönelik alınacak ceza korkusu ve şirketin olumsuz geri bildirimleri.

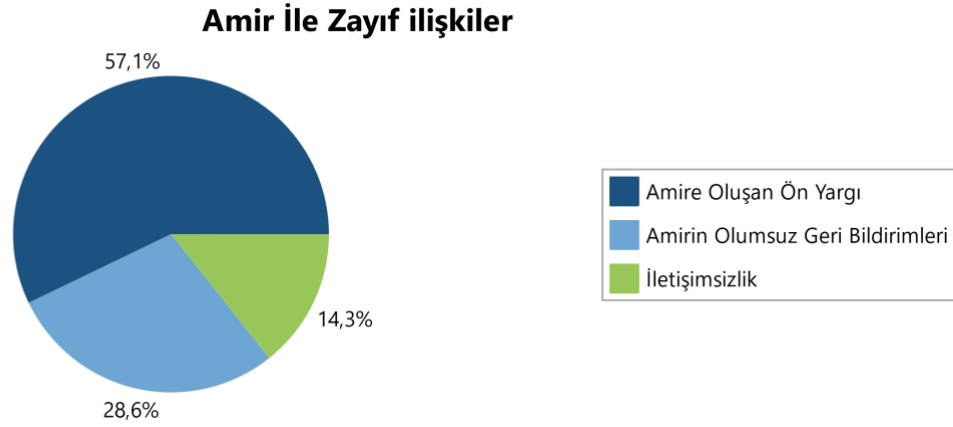
İfadelerde yer alan K= Kadın, E=Erkek, KA=Kabin Amiri, EKA= Eğitimci Kabin Amiri olarak kodlanmıştır;

Kabin çalışanlarının sessizlik nedenlerinden birini cezalandırılma korkusu teması altında *işten çıkarılma korkusu* nedeni ile açıklayan katılımcılardan birinin ifadesi şu şekildedir;

*“Havayollarındaki meslek gruplarında sahip oldukları üniforma, statü, duyulan saygı ve bazı haklar nedeniyle insanlar işlerinden olmaktan ya da işi olmaktan da çekiniyorlar.*

*Ulaşılabilir bir meslek olmaması insanlarda kaybetme korkusu oluşturuyor ve mümkün mertebe işini düzgün yapan kişi olarak algılanmak istediklerinden raporlamaktan çekiniyorlar. Bizde kabin hizmetleri bir hata yapıldığı zaman onun bedelini üzerek ödetirler.” (K, EKA, 10)*

### Amir İle Zayıf İlişkiler



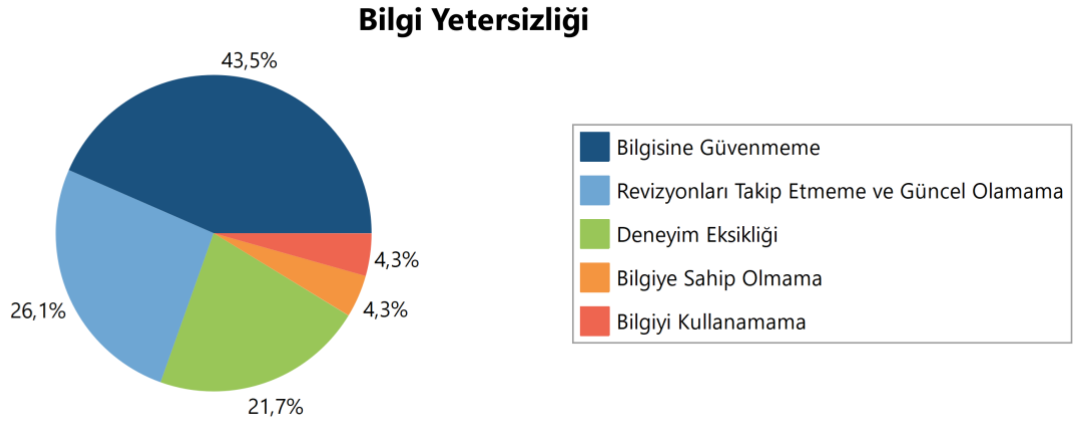
**Şekil 2.** Amir İle Zayıf İlişkiler Kodları

Kabin çalışanlarının sessizlik nedeni olarak saptanan ikinci sebep amir ile zayıf ilişkilerdir. Bu temanın alt kodları Şekil 2’de ve alt kodları örnek katılımcı ifadeleri ile aşağıda verilmiştir. Amir ile zayıf ilişkiler temasının alt faktörleri şu şekildedir; amire oluşan ön yargı, amirin olumsuz geri bildirimleri ve iletişimsizlik.

Kabin çalışanlarının sessizlik nedenlerinden biri olarak saptanan amir ile zayıf ilişkiler temasının kodlarından biri olan *amire oluşan ön yargı* faktörünü katılımcılardan biri şu şekilde ifade etmiştir;

*“Herkesin etkileşime girdiği insanlarla bir bağı oluşuyor ve birbirlerine karşı kafalarında oturttuğu düşünceler oluşuyor. Örneğin, dış görünüş olarak profil olarak dağınık, sorumsuz ve ekibini yönetemeyen bir duruş sergiliyorsa amir, memur tarafından da ciddiye alınmıyor ve raporlama konusunda çeldirici olabiliyor. Ya da bir şey raporladığınızda size anlaşılır gözlerle bakmayan amirler oluyor ve kişinin bir dahaki seferi raporlamasında geri durmasına neden olabiliyor. Bu o kişiyle intiba oluşturuyor. Bu intibaya göre insanlarda “söyleyeyim mi, söylemeyeyim mi, hiç söylemesem ne olur?” gibi ikilemler oluşmuş oluyor.” (K, EKA, 10)*

### Bilgi Yetersizliği



Şekil 3. Bilgi Yetersizliği Kodları

Kabin çalışanlarının sessizlik nedenleri arasında bir diğer sebep olan bilgi yetersizliği temasının alt kodları Şekil 3’te ve örnek katılımcı ifadeleri aşağıda verilmiştir. Bilgi yetersizliği temasının alt kodları şu şekildedir; bilgisine güvenmeme, revizyonları takip etmeme ve güncel olmama, deneyim eksikliği, bilgiye sahip olmama ve bilgiyi kullanamamadır.

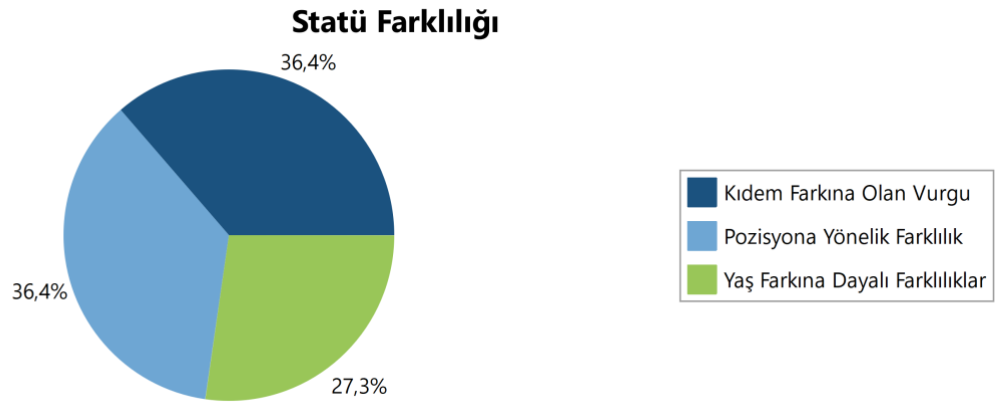
Kabin çalışanlarının sessizlik nedenleri arasında yer alan bilgi yetersizliği temasında *bilgisine güvenmeme* koduna yönelik katılımcılardan birinin ifadesi şu şekildedir;

*“Aklımdan ilk geçen sebep oturmayan bilgi yani bilgi eksikliği diyebilirim. Acaba yanlış anladığım ya da benim tamamlamakta güçlük sandığım bir durum mu var diye düşündüğüm de olmuştur. Uçak içinde bir şeyle karşılaştığınızda yanınızdakine “şu sesi sen de duydun mu, ya da sen de hissettin mi?” sorularıyla teyit etme ihtiyacı da gene kendinden ve bilgiden emin olmamaya dayanıyor aslında.” (E, KA, 8)*

Revizyonları takip etmeme ya da güncel olamama faktörüne ilişkin katılımcılardan birisinin ifadesi şu şekilde olmuştur;

*“Çok hızlı revize olan konular var. Prosedürel anlamda o değişimlerin değişim hızının yüksekliğinden kaynaklandığını da düşünüyorum. Bunları takip etmek insanların sorumluluğunda ancak iş yükünün fazlalığı ve herkeste iş disiplinin farklılaşması nedeniyle herkesin sıkı sıkı takip etmediği durumlar olabiliyor. Örneğin, “mevzutta yazıyordu ama 3 mü diyordu, 5 mi diyordu? Şuanda da uçuştayım bakamam. Neyse susayım” olabiliyor.” (K, EKA, 12)*

## Statü Farklılığı



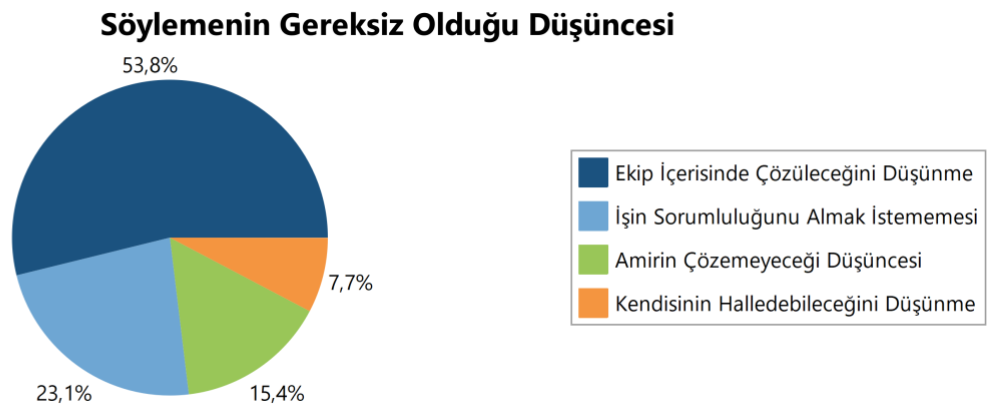
Şekil 4. Statü Farklılığı Kodları

Kabin çalışanlarının sessizlik nedenleri arasında bir diğer sebep olan statü farklılığı alt kodları Şekil 4’te ve örnek katılımcı ifadeleri aşağıda verilmiştir. Statü farklılığı temasının alt faktörleri şu şekildedir; kıdem farkında olan vurgu, pozisyona yönelik farklılık ve yaş farkında dayalı farklılıklardır.

Kabin çalışanlarının sessizliğine yönelik temalardan biri olarak belirlenen statü farklılığındaki sebeplerden *kıdem farkına olan vurgu* ile ilgili katılımcılardan biri durumu şu şekilde ifade etmiştir;

“*Senin sicilini kaç?*” diye soruyorlardı. Onlarda 1, bizde 4 ile başlayınca sicil, ondan kaynaklı bizi dikkate almadıkları dönüşler oluyordu. Dolayısıyla “*ne gerek vardı söylemeye?*” ortamı oluşmuş oluyordu.” (K, EKA, 12)

## Söylemenin Gereksiz Olduğu Düşüncesi



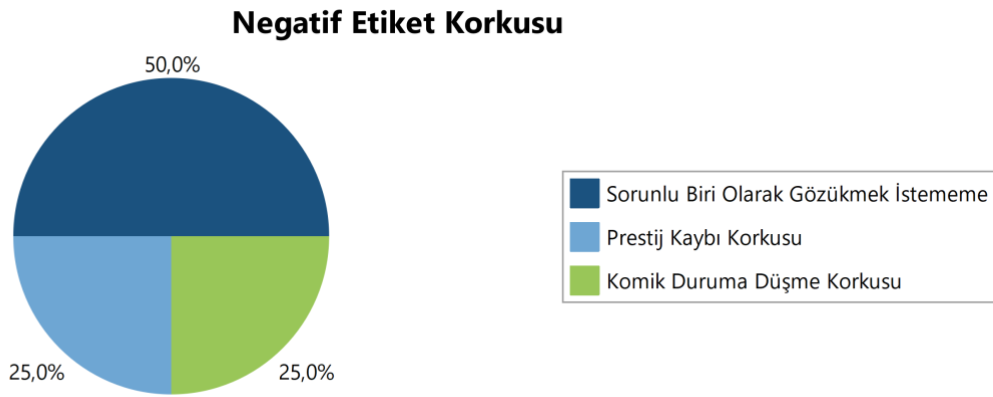
Şekil 5. Söylemenin Gereksiz Olduğu Düşüncesi Kodları

Kabin çalışanlarının sessizlik nedenleri arasında bir diğer sebep olan söylemenin gereksiz olduğu düşüncesi temasının alt kodları Şekil 5'te ve örnek katılımcı ifadeleri aşağıda verilmiştir. Söylemenin gereksiz olduğu düşüncesi temasının alt faktörleri şu şekildedir; ekip içerisinde çözüleceğini düşünme, işin sorumluluğunu almak istememe, amirin çözemeyeceği düşüncesi ve kendisinin halledebileceğini düşünme.

Kabin çalışanlarının sessizlik sebepleri arasında belirlenen söylemenin gereksiz olduğu düşüncesinde yer alan *ekip içerisinde çözüleceğini düşünme* nedenine ilişkin katılımcılardan biri tarafından ifade edilen durum şu şekildedir;

*“Yolcuyla aramda kaldı, kapandı, bitti, gitti” düşüncesi de oluşuyor insanlarda. Bir fayda-maliyet analizine girildiğinde sonrada pişman olup geç de olsa söylemeye karar da vermiş olabiliyor. Ekip üyeleri kendi aralarında konuşup kapatadabiliyorlar.” (K, EKA,10)*

### Negatif Etiket Korkusu



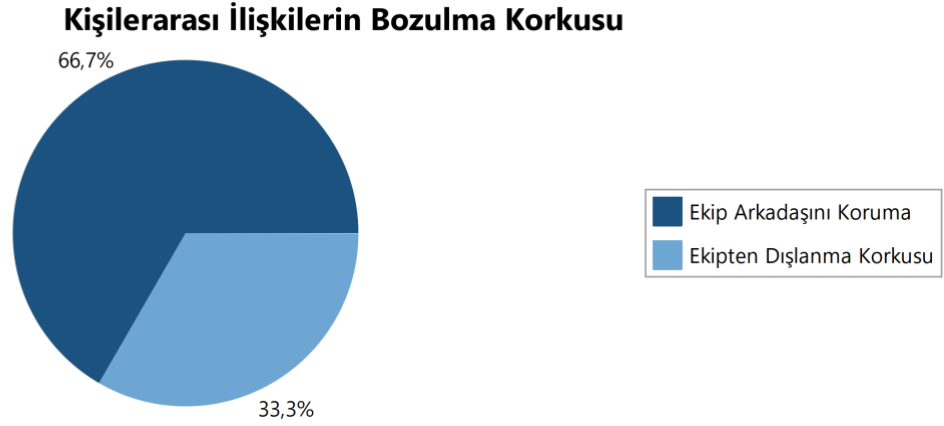
### Şekil 6. Negatif Etiket Korkusu Kodları

Kabin çalışanlarının sessizlik nedenleri arasında bir diğer sebep olan negatif etiket korkusu temasının alt kodları Şekil 6'da ve örnek katılımcı ifadeleri aşağıda verilmiştir. Negatif etiket korkusu teması faktörleri şu şekildedir; sorunlu biri olarak gözükmek istememe, prestij kaybı korkusu ve komik duruma düşme korkusudur.

Kabin çalışanlarının sessizlik sebeplerine yönelik belirlenen negatif etiket korkusu teması içerisinde yer alan *sorunlu biri olarak gözükmek istememe* faktörüne ilişkin katılımcılardan birisinin ifadesi şu şekildedir;

*“Buradan da bir engel oluşturur. Ayrıca, evet ben bunu fark ettim ama sorunlu biri olarak gözükmek istemiyorum. Pimpirikli gözükmemeye gerek yok.” (K, EKA, 33)*

### Kişilerarası İlişkilerin Bozulma Korkusu



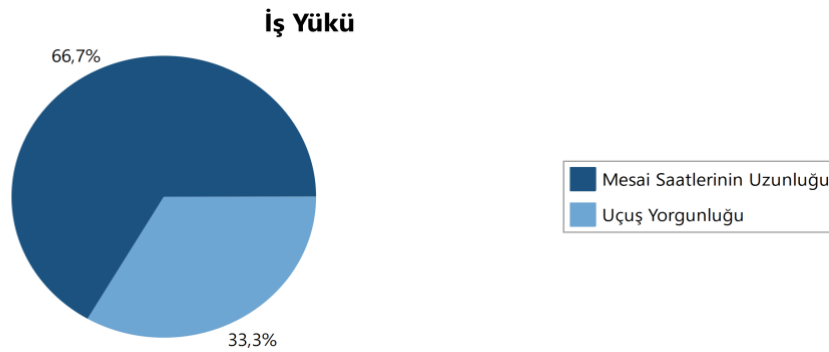
**Şekil 7.** Kişilerarası İlişkilerin Bozulma Korkusu Kodları

Kabin çalışanlarının sessizlik nedenleri arasında bir diğer sebep olan kişilerarası ilişkilerin bozulma korkusu temasının alt kodları Şekil 7’de ve örnek katılımcı ifadeleri aşağıda verilmiştir;

Kabin çalışanlarının kişilerarası ilişkilerin bozulma korkusu temasına yönelik *ekip arkadaşını koruma* koduna ilişkin katılımcılardan birinin ifadesi şu şekildedir;

“Ekip arkadaşları bir olup amirin hatası varsa amiri, memurun varsa memuru ağız birliği yapıp korumaya çalışıyorlar. Burada “amire bir şey olacak, işinden olabilir, buna biz sebep olmayalım” gibi insani düşünceler oluşabiliyor.” (K, KA, 11)

### İş Yüğü



**Şekil 8.** İş Yüğü Kodları

Kabin çalışanlarının sessizlik nedenleri arasında son sebep olan iş yükü temasının alt kodları Şekil 8’de ve örnek katılımcı ifadeleri aşağıda verilmiştir;

Kabin çalışanlarının sessizliklerine yönelik son tema olarak belirlenen iş yükünde *mesai saatlerinin uzunluğu* ve *uçuş yorgunluğu* faktörlerine yönelik şu ifade kullanılmıştır;

*“Uzun uçuşlar yaşayan insanlarda bıkkınlık da oluşabiliyor. Mesai saatlerinin ağırlığı, maaş politikaları vs derken insanlarda iş kaybetme korkusunun var olması raporlamayı etkiliyor.” (K, EKA, 16)*

### **Temaların Frekans Analizi**

Araştırma sorusuna ilişkin belirlenen nedenlerin frekans sıklıkları ve sıralamaları Tablo 2’de verilmiştir. Frekans analizi neticesinde kabin ekiplerinin sessiz kalma nedenleri arasında ilk sırada cezalandırılma korkusu gelirken, bu nedeni amir ile zayıf ilişkiler takip etmiştir. Son sırada ise iş yükü yer almaktadır.

**Tablo 2.** Temaların Frekans Sıklığı

<b>Sessizlik Nedenleri</b>	<b>Frekans</b>
Cezalandırılma Korkusu	33
Amir İle Zayıf İlişkiler	28
Bilgi Yetersizliği	24
Statü Farklılığı	15
Söylemenin Gereksiz Olduğu Düşüncesi	13
Negatif Etiket Korkusu	4
Kişilerarası İlişkilerin Bozulma Korkusu	4
İş Yükü	3

### **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Araştırma kapsamında kabin çalışanlarının herhangi bir problem ya da emniyeti tehdit eden bir sorun karşısında neden sessiz kaldıklarına cevap aranmış ve havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir havacılık şirketinin kabin çalışanları üzerinde yarı yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanmıştır. Araştırma neticesinde kabin çalışanlarının herhangi bir sorun karşısında sessiz kalma ya da raporlama öncesi tereddüt kalma sebepleri olarak cezalandırılma korkusu, amir ile zayıf ilişkiler, bilgi yetersizliği, statü farklılığı, söylemenin gereksiz olduğu düşüncesi, negatif etiket korkusu, kişilerarası ilişkilerin bozulma korkusu ve iş yükü saptanmıştır.



Cezalandırılma korkusu alt sebepleri arasında kişilerin işini kaybetme/işten çıkartılma korkusu bulunmaktadır. Özellikle Covid-19 süreci kabin çalışanları arasındaki iletişimi pek çok yönden etkilemiştir. Pandemi süreciyle birlikte uçuş sayılarının azalması, maliyetten kısmak adına uçuş ekiplerinin sayısının azaltılması ve işten çıkartılmalara ve ödemelere yönelik belirsizlik yaşayan kabin çalışanları arasında iletişim eksikliği yaşanmıştır. Bu süreçte şirket yaptırımlarına yönelik iş kaybetme korkularının yüksekliği insanları raporlama ve bildirim konusunda da tereddüte düşürmüştür. Ayrıca yönetsel iletişim kalitesinin düşüklüğü ve iş güvenliği (iş kaybetme) endişeleri beraberinde iletişimi de olumsuz etkilemiştir (Charoensukmongkol ve Suthatorn, 2021). Ayrıca cezalandırılma korkusu alt sebepleri arasında göreve yönelik alınacak cezalar, topluluk içinde küçük düşme korkusu ve şirketin olumsuz geri dönüşleri yer almaktadır. Sessizliğe yönelik bu sebepleri Detert ve Burris (2007), kişisel fayda ve elde edilecek maliyet kıyasında iş görenlerin sessiz kalma davranışlarının belirleneceği ifade edilmiştir. Amir ile zayıf ilişkiler de kişilerin sessiz kalma sebepleri arasında saptanmıştır. Bireylerin duyduğu güven iletişim ve bilgi paylaşımını güçlendirmektedir. Bireylerin amirlerine olan güvenleri yüksek olduğunda bilgi paylaşımlarında da tereddüt duymamaktadırlar (Nikalou ve ark., 2011). Statü farklılıkları bireylerin iletişim etkileşimlerinde sessizliklerini doğrudan etkilemektedir. Koudenburg ve ark. (2013), statü farklılıklarının konuşma esnasında bireylerin ait olma, sosyal kabullenme ve saygı gibi değerlerini etkileyerek sessiz kalmaya itebileceğini saptamışlardır. Kıdeme, yaşa ve bulunulan pozisyona yönelik oluşabilecek statü farklılıkları kültürel bir takım değerlerin de etkisiyle doğrudan kişinin sessizliğini etkileyebilmekte sonucu çıkmaktadır. Araştırma sonuçlarından elde edilen söylemenin gereksizliği düşüncesi ise bireylerin konuşmalar dahi fayda edecek bir etki sağlanamayacağını düşünmeleri ile ilişkilendirilmektedir. Morrison ve Milliken (2003) tarafından bu durum kişilerin konuşmalarının bir güç sağlamayacağı ile açıklanmıştır. Kabin çalışanlarının sessiz kalma davranışları arasında saptanan negatif etiket korkusu ise bireylerin uğramaktan korktukları imaj kaybı olarak varsayılmıştır. Bu sessizlik faktörü Milliken ve ark. (2003) tarafından toplumsal bazda kişilerin imajlarına zarar gelecek korkusuyla fikirlerini kendilerine saklamaları ile ifade edilmiştir. İş yükü de sessiz kalma nedenleri arasında saptanan faktörlerden birisi olmuştur. İş otonomisi, uzun çalışma saatleri, düzensiz iş planlamaları ve jet lag gibi faktörler kabin çalışanları arasında huzursuzluk yaratmaktadır (Castro ve ark., 2015; Tsaur, Hsu ve Kung, 2020). Bireyler maruz kaldıkları iş yüküne bağlı olarak bilgi paylaşımını aksatabilmektedirler. Son olarak sessiz kalma faktörleri arasında kişilerarası ilişkilerin bozulma korkusu yer almıştır. Bu sessizlik türünü ilişkisel sessizlik adı altında açıklayan Van Dyne, Ang ve Botero (2003), diğerleriyle olan kişisel ilişkilerin negatif olarak

etkilenmesinden duyulan endişenin verdiği durumla kişilerin sessiz kaldığını ifade etmektedirler. Çalışma arkadaşını koruma güdüsü yatan bu sessizlik türünde kişilerin odak noktasında arkadaşlığa dayalı etkileşim yatmaktadır.

Geleceğe yönelik araştırmalarda, nitel bağlamda saptanan sessizlik faktörlerinin karma yöntemler kullanılarak yüksek sayıda örnekleme araştırılması ve birden fazla havacılık şirketini içeren örneklem grubunun araştırmaya dâhil edilmesinin araştırma sonucunda çeşitlilik sağlayacağı varsayılmaktadır.

#### **KAYNAKÇA**

Australian Transport Safety Bureau 2010. **Accident occurrence investigation report final: Qantas Airlines Inc. Airbus 330-303, VH-QPA, Learmonth, Western Australia, 7 October 2008.** Australia: Author (ATSB, OR-2008-070).

Aviation Safety Reporting System 2021. Program Briefing, <https://asrs.arc.nasa.gov/overview/summary.html> Erişim Tarihi: 01.07.2021.

Bienefeld, N. ve Grote, G. 2011. Emergency at 35'000 ft.: How cockpit and cabin crews lead each other to safety. In **16th International Symposium on Aviation Psychology** (p. 130).

Bienefeld, N. ve Grote, G. 2012. Silence that may kill. **Aviation Psychology and Applied Human Factors**, 2(1):1–10

Brown, L. J. ve Rantz, W. G. 2010. The efficacy of flight attendant/pilot communication in a post-9/11 environment: Viewed from both sides of the fortress door. **International Journal of Applied Aviation Studies**, 10(1), 227-248.

Castro, M., Carvalhais, J. ve Teles, J. 2015. Irregular working hours and fatigue of cabin crew. **Work**, 51(3), 505-511.

Charoensukmongkol, P. ve Suthatarn, P. 2021. How managerial communication reduces perceived job insecurity of flight attendants during the COVID-19 pandemic. **Corporate Communications: An International Journal**.

Chute, R. 2001. Synergy in an emergency: The interface between flight-deck and cabin crews. In *th Airbus Human Factors Symposium, Toronto, Canada*.

- Chute, R. D. ve Wiener, E. L. 1996. Cockpit-cabin communication: II. Shall we tell the pilots?. **The International Journal of Aviation Psychology**, 6(3), 211-231.
- Detert, J. R. ve Burris, E. R. 2007. Leadership behavior and employee voice: Is the door really open?. **Academy of Management Journal**, 50(4), 869-884.
- Federal Aviation Administration 2021. Aviation Voluntary Reporting Programs, <https://www.faa.gov/newsroom/aviation-voluntary-reporting-programs-1> Erişim Tarihi:26.10.2021.
- Flight Safety Foundation 2002. Consistent Use of “Silent Review” Supports Quick, Correct Actions, [https://flightsafety.org/ccs/ccs\\_mar-apr02.pdf](https://flightsafety.org/ccs/ccs_mar-apr02.pdf) Erişim Tarihi:26.10.2021.
- Forman, J. ve Damschroder, L. 2007. Qualitative content analysis. In **Empirical methods for bioethics: A primer**. Emerald Group Publishing Limited.
- Foushee, H. C. 1984. Dyads and triads at 35,000 feet: Factors affecting group process and aircrew performance. **American Psychologist**, 39(8), 885.
- Fusch, P. I. ve Ness, L. R. 2015. Are we there yet? Data saturation in qualitative research. **The Qualitative Report**, 20(9), 1408.
- Guest, G., Bunce, A. ve Johnson, L. 2006. How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. **Field Methods**, 18(1), 59-82.
- Hellesy, O. 1995. Cockpit–cabin crew interaction: satisfaction with communication and information exchange. **Change**, 66, 841-8.
- Hochschild, A. R. 1983. **The managed heart: Commercialization of human feeling**. Berkeley, CA: University of California Press.
- Jausan, M., Silva, J. ve Sabatini, R. 2017. A holistic approach to evaluating the effect of safety barriers on the performance of safety reporting systems in aviation organisations. **Journal of Air Transport Management**, 63, 95-107.
- Koudenburg, N., Postmes, T. ve Gordijn, E. H. 2013. Conversational flow promotes solidarity. **PLoS One**, 8(11), e78363.
- Manning, C. A., Mills, S. H., Fox, C. M., Pfliegerer, E. M. ve Mogilka, H. J. 2002. Using air traffic control taskload measures and communication events to predict subjective

workload. **Federal Aviation Administration Oklahoma City Ok Civil Aeromedical Inst.**

Milliken, F. J., Morrison, E. W. ve Hewlin, P. F. 2003. An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why. **Journal of Management Studies**, 40(6), 1453-1476.

Morrison, E. W. ve Milliken, F. J. 2003. Speaking up, remaining silent: The dynamics of voice and silence in organizations. **Journal of Management Studies**, 40(6), 1353-1358.

Murphy, A. 2001. The flight attendant dilemma: An analysis of communication and sensemaking during in-flight emergencies. **Journal of Applied Communication Research**, 29(1), 30-53.

National Aeronautics and Space Administration [NASA] 2020. The International Confidential Aviation Safety Systems Group, <https://asrs.arc.nasa.gov/international/overview.html>  
Erişim Tarihi: 26.10.2021.

Nikolaou, I., Vakola, M. ve Bourantas, D. 2011. The role of silence on employees' attitudes "the day after" a merger. **Personnel Review**, 40 (6), 723-741.

O'Reilly, M. ve Parker, N. 2013. 'Unsatisfactory Saturation': a critical exploration of the notion of saturated sample sizes in qualitative research. **Qualitative Research**, 13(2), 190-197.

Sığırı, Ü. 2018. **Nitel Araştırma Yöntemleri**. İstanbul: Beta.

Tsaur, S. H., Hsu, F. S. ve Kung, L. H. 2020. Hassles of cabin crew: An exploratory study. **Journal of Air Transport Management**, 85, 101812.

Ünder, I. ve Gerece, E. 2021. Silence in Aviation: Development and Validation of a Tool to Measure Reasons for Aircraft Maintenance Staff not Reporting. **Organizacija**, 54(1), 3-16.

Van Dyne, L., Ang, S. ve Botero, I. C. 2003. Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. **Journal of Management Studies**, 40(6), 1359-1392.

## HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BAKIM KURULUŞU OLARAK HİZMET VEREN KURULUŞLARDA ERİL TAHAKKÜMÜN ARAŞTIRILMASI

*Fatma Betül Sakin*  
*iletisim.betuls@gmail.com*

---

### ÖZET

Bu bildiri; Türkiye Sivil Havacılık Sektörü'nde bakım kuruluşu olarak hizmet veren kuruluşlarda eril tahakkümün araştırılmasını konu almaktadır. İstihdamın baskınlığının tek bir cinsiyet üzerine olduğu ancak son yirmi yıldır bu cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçilmesi için ilgili otoriteler tarafından kararlar alındığı ve uygulamaya konulduğu görülmektedir. Türkiye'de havacılık sektöründe hissedilen eril tahakkümün sebeplerinin araştırılması, kadına ve kadınsıya bakış açısının nasıl olduğunun bilimsel temellere dayandırılarak cinsiyetçilikle ve cinsiyetçiliğin sebep olduğu durumların düzeltilmesine katkı sağlamak, uygulandığı sektör ve araştırdığı konu bakımından bu alanda yapılacak araştırmalara yol açmayı böylece havacılık sektöründeki cinsiyet eşitsizliğinin azalmasını amaçlamaktadır.

### 1. GİRİŞ

#### Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin anlaşılması için temelinde olan 'sex (cinsiyet)' ve gender (toplumsal cinsiyet) kavramlarının farklılığından söz etmek gerekmektedir. Cinsiyet (sex) kadın-erkek arasındaki biyolojik farklılıkları, toplumsal cinsiyet (gender) ise atanmış rolleri (cinsiyetleri) belirtir. Atanmış roller kültürel etkiler taşır bundan dolayı zaman içerisinde değişim göstermektedir. Toplumun elli yıl önce kadına ya da erkeğe atfettiği özelliklerin zaman ilerledikinde değiştiği görülür. Toplumsal cinsiyet, kadınlık erkeksilik kavramlarıyla bağlantılıdır, bu yönüyle kadına atfedilen özellikler (ev işlerinin yapılması, kırılganlık, korunmaya muhtaç görülmek) ile erkeğe atfedilen özellikler (güçlü görünmek, lider olmak) biyolojik cinsiyetin doğrudan sonucu olmak zorunda değildir. Toplumun yarısını oluşturan kadın ögesinin ihmal edilmemesi ve yeteneklerinin değerlendirilmesi milletin bütünsel olarak kalkınması için büyük bir önem arz etmektedir (Çelikten, 2004). Kadınların çalışma hayatında etkin rol oynamasıyla göz önüne çıkan eşitsizlikte feminizm anatomik farklılıkların bir üstünlük göstergesi olarak sunularak kadına güçsüz muamelesi yapılması ve kadının yetersiz bulunması (çünkü incinebilirdir), kadınların erkeklerin egemenliği altında biyolojik- anatomik özelliklerinden kaynaklanan ikincil konumlarıyla, cinsiyetlendirilmiş bedenlerle mücadele etmektedir.

### **Eril Tahakküm Kavramı**

Tahakküm Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre baskı, zorbalık anlamına gelmektedir. Erkeğe atfedilen güç, cesaret, iktidar sahibi olmak ve dolayısı ile erile de atfedilen olgular tahakküm sözcüğünün anlamıyla kısmi benzerlikler taşır. Bu ereksiliğin karşısında koruyacağı, toplumun baskısıyla korumak zorunda hissettiği olgu ise güçsüz olan, kırılğan, kadın/ kadınsı olandır. Böylece eril tahakküm, kadını üzerinde güç uygulayacak konumda görmektedir.

Bu alanda cinsiyetçiliğin çeşitleri bulunmaktadır. Korumacı cinsiyetçilik, erkek egemenliğinin ve bahsedilen rollerin daha narin bir şekilde haklılaştırılması, düşmanca cinsiyetçilik ise kadınların cazibelerini erkekler üzerinde güç kazanmak için kullanabileceğinden korkmak, korku sebebiyle kadınları sadece cinsel obje olarak görme eğilimini toplumsal heteroseksüel öğretiler neticesinde açıklanmasıdır (Sakallı-Uğurlu, 2002).

Türk Sivil Havacılığı'nda salt olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğini konu eden bir tez, yüksek lisans tezi, doktora tezi gibi çalışmalar bulunamamıştır. Ancak 2019 yılında Civelekhan ve Yavuzyılmaz'a ait olan alana katkı sunmuş bir çalışma vardır. Bu çalışmada; Havacılık Sektöründe Kadın İşgücünün Analizi: Pilotaj Bölümleri Ve Uçuş Okulları Örneği'dir. Çalışmanın sonucunda havacılık sektörünün kadın istihdamının çoğaltılmasına ihtiyaç olduğu görülmüştür.

**Tablo 5.** Havacılıkta Kadın İşgücü

<b>Alandaki Kadınların Yüzdesi</b>	<b>Meslek</b>
<%5	Bakım Teknisyenleri Havayolu Yöneticileri
%5-%10	Pilotlar
%11-%20	Uzay Mühendisliği- Dispatcher -Havaalanı Yöneticileri- Hava Trafik Kontrolörleri Yüksek Eğitimli Havacılık Liderleri Siber Güvenlik Uzmanları
>%70	Seyahat Acenteleri- Kabin Memurları

Alandaki kadın çalışanların yüzdesi konu uçak bakımı, teknik olduğunda büyük oranda azalma göstermektedir. Buna kıyasla kadınlara, eril tahakküm tarafından yakıştırılan sosyal becerilerin göz önünde bulunduğu alanlarda oranın arttığı görülmektedir.

**Tablo 6.** Kadın Çalışan Oranı

<b>Türk Sivil Havacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Oranı</b>	
Havayolu Taşımacılığında	%32-%60
Kargo Taşımacılığında	%12- %15
Büyük Ölçekli Kuruluşlar	%5-%15
Savunma havacılığını destekleyen tasarım/imalat odaklı havacılık kuruluşlarında	%8-%25

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere havacılık sektörünün iç yapısında kadın istihdamının oranı çalışılan kurumun çeşidine göre değişkenlik göstermektedir.

**Tablo 7.** Havacılık Sektörü Alt Mesleklerine Göre Kadın Çalışan Oranı

Mühendis	%30
Pilot	%3,5
Kabin hizmetleri	%65
Bakım	%1,7

**Tablo 8.** 2020 Yılı Bazı Uçak Gövde Motor Bakım Bölümlerinin Cinsiyet Dağılımları

	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>
Kocaeli Üniversitesi	7,3	92,7
Eskişehir Teknik Üniversitesi	19,4	80,7
Erciyes Üniversitesi (örgün)	11,3	88,7
Atılım Üniversitesi (İngilizce burslu)	0	100
Kapadokya Üniversitesi (burslu)	14,3	85,7

Tablolarda belirtilen bölümlerden mezun olan kişiler nitelikli birer teknisyen olma yolunda sektöre başlangıç yapacak adaylardır. Adayların cinsiyet dağılımları sektörün cinsiyet dağılımını gelecek 10-20 yılda daha gözle görülür bir şekilde etkileyeceğinden cinsiyetçiliğin önüne geçilmesinin temel gereklerinden birinin de sektördeki kadın istihdamının çoğaltılması olacaktır.

**Tablo 9.** Bazı Kuruluşların Üst Düzey Yöneticiliğindeki Kadın Çalışan Sayıları

	<b>Yönetim Kurulu</b>	<b>Üst Yönetim</b>
DHMI	Kadın yok	5 kadın (30 erkek)
SHGM	Kadın yok	2 kadın (11 erkek)
TURKISH TECHNIC	Kadın yok	Kadın yok
PEGASUS Havayolları	1 kadın (8 erkek)	Üst yönetim mevcut değil
TEİ / TUSAŞ	2 kadın (5 erkek)	Üst yönetim mevcut değil

Tablo bize Türk Sivil Havacılığı'nda kadınların karşılaştığı bir cam tavan engelinin mevcut olup olmadığını sorgulatmaktadır.

## 2. YÖNTEM

Çalışmanın evrenini, havacılık sektöründe Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM) tarafından Onaylı Hava Aracı Bakım Kuruluşları Yönetmeliği'nde belirtildiği şartları sağlayan dört kurumda onaylayıcı uçak bakım teknisyeni, yardımcı uçak bakım teknisyeni, yer hizmetleri görevlisi olarak çalışmasını sürdüren 46 kişi oluşturmaktadır. 2 katılımcının verisi analizlerde anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı ancak işlendiğinde analizlerin doğruluğunu saptırdığı için çıkartılmıştır.

### 2.1. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veriler dijital ortamda anket yöntemiyle elde edilmiştir. Anketin ilk bölümünü çalışmayı tanıtıcı ve kişisel verilerin kullanımı hakkında bilgilendiren bir aydınlatılmış metin, ikinci bölümünü demografik bilgilerin öğrenildiği dört adet soru (cinsiyet, yaş, medeni hal, tecrübe süresi) üçüncü bölümünüyse Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği oluşturmaktadır.

#### Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ölçeğinin 22 maddesi düşmanca cinsiyetçilik (11 madde) ve korumacı cinsiyetçiliği (11 madde) ölçmektedir. Ölçek, Glick ve Fiske (1996) tarafından geliştirilmiştir, Sakallı-Uğurlu (2002) Türkçe'ye uyarlamıştır. Katılımcılar, her bir maddeye katılım düzeylerini kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (6) arasındaki Likert tipi bir ölçekte belirtmişlerdir. Yüksek puanlar, yüksek cinsiyetçilik tutumlarına sahip olduğu anlamına gelmektedir.

### 2.2. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 18.0 paket yazılım programıyla bilgisayara aktarılmış ve değerlendirilmiştir. Ölçek 48 gerçek kişiye uygulanmıştır. ÇDCÖ sonuçlarının cinsiyet, yaş, medeni hal, tecrübe süresi gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği yapılan analizlerle incelenmiştir. Bu analizler tek faktörlü varyans analizi (ilişkisiz) ve bağımsız



değişkenli t-Testi'dir. Verilerin analizinde cinsiyetçilik türlerinin medeni hal, cinsiyet, yaş, tecrübe süresi ile nasıl bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Anlamlılık değeri  $p < 0,05$  alınmıştır.

### 2.3. Hipotezler

1. Havacılık sektöründe toplumsal cinsiyet eşitsizliği vardır ve ataerkil yapıyı destekler niteliktedir.
2. Havacılık sektöründe çalışan erkeklerde korumacı cinsiyetçilik düşmanca cinsiyetçilikten daha fazladır.
3. Havacılık sektöründe çalışan erkeklerin medeni durumları cinsiyetçilik tutumu sergileme tarzlarını değiştirir.
5. Havacılık sektöründe çalışan erkeklerin yaşlarının artması cinsiyetçi düşünce sergilemeleriyle pozitif ilişkilidir.
6. Havacılık sektöründe çalışan erkeklerin tecrübe süreleriyle çelişik duygulu cinsiyetçilik göstermeleri arasında pozitif yönde bir anlamlılık vardır.

### 3. TARTIŞMA

**Tablo 10.** Cinsiyetlerine Göre Katılımcı Dağılımları

		Sıklık	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	46	100,0

Katılımcılardan 48 kişinin 46'sı erkek 2'si kadın olduğu için verilerin analiz edilmesinde cinsiyet faktörünün kurulan hipotezlerin ispatı açısından yeterli homojen dağılımı sağlamadığı görülmüştür. Bundan dolayı 2 kadın katılımcının verileri değerlendirmeye alınmamıştır.

**Tablo 11.** Yaşlara Göre Katılımcı Dağılımları

		Sıklık	Yüzde
Yaş	18-29	13	28,3
	30-39	15	32,6
	40-49	13	28,3
	50 ve üzeri	5	10,9

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

	Toplam	46	100,0
--	--------	----	-------

Katılımcıların çoğunluğunun 30-39 yaş olduğu ardından çok fark olmamakla beraber ikinci çoğunluğun 18-29 yaş ve 40-49 yaş olduğu, en az katılımcının 50 ve üzeri yaşlarda olduğu sonucu çıkmıştır.

**Tablo 12.** Medeni Durumlarına Göre Katılımcı Dağılımları

		Sıklık	Yüzde
Medeni ilişki durumu	var	33	71,7
	yok	13	28,3
	Toplam	46	100,0

Medeni durumlarına göre katılımcı dağılımlarına bakıldığında ilişki durumu ‘var’ olan katılımcıların sıklığının ilişki durumu ‘yok’ olan katılımcılardan (33 >13) daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Havacılık sektöründe çalışan ve çalışmaya katılan erkeklerin medeni durumlarının cinsiyetçilik tutumları arasındaki ilişkiyi ne yönde etkilediği ilerleyen bölümlerde işlenecektir.

**Tablo 13.** Tecrübe Sürelerine Göre Katılımcı Dağılımları

		Sıklık	Yüzde
Tecrübe Süresi	0-3 yıl	8	17,4
	4-9 yıl	10	21,7
	10-15 yıl	10	21,7
	16-20 yıl	12	26,1
	20 yıldan fazla	6	13,0
	Toplam	46	100,0

Tecrübe sürelerine göre katılımcı dağılımlarına bakıldığında ‘16-20 yıl’ arası katılımcı sayısının sıklığının (12) diğer tecrübe sürelerindeki katılımcıların sıklığından büyük olduğu ikinci çoğunluğunsa ‘4-9 yıl’(10) ve ‘10-15 yıl’ (10) olduğu, ‘0-3 yıl’ tecrübe süresi olan

katılımcılarına (8) üçüncü çoğunluğu ve en az katılımcı sıklığıysa '20 yıldan fazla' (6) olduğu sonuçlarına varılmıştır. Tecrübe süresinin cinsiyetçilik ile olan ilgisi ilerleyen bölümlerde işlenecektir.

**Tablo 14.** Betimleyici İstatistiklerin Normalliği Tablosu

		ÇDCÖ	Kort	Dort
N	Valid	46	46	46
	Missing	0	0	0
Mean		82,4348	39,6522	42,7826
Std. Sapma		12,12647	9,53873	8,40876
Skewness		-,219	-,273	,281
Std. Error of Skewness		,350	,350	,350
Kurtosis		-,838	,022	-,677
Std. Error of Kurtosis		,688	,688	,688
Minimum		56,00	16,00	29,00
Maximum		105,00	63,00	62,00

Betimleyici İstatistiklerin Normalliği Tablosu'nda Skewness ve Kurtosis değeri için normallik düzey aralıkları (-1.5, +1.5) olarak kabul edilmiştir (Pearson, Boston, 2013). Ölçek verileri normallik koşulunu her alt grubu için sağlamaktadır. Alt grupların hangisinin diğerlerine göre daha yüksek oranda ortalama değer olarak seçildiğine bakılırsa koruyucu ataerkilliğin (39,6522), düşmanca cinsiyetçiliğin (42,7826) olduğu sonucuna varılmıştır. Böylece '2. Havacılık sektöründe çalışan erkeklerde korumacı cinsiyetçilik düşmanca cinsiyetçilikten daha fazladır.' hipotezi doğrulanmamıştır ancak düşmanca cinsiyetçilikle arasındaki farkın az olması gelecek çalışmalarda katılımcı sayısının daha yüksek olduğu ve homojen olduğu çalışmalarda araştırılmalıdır.

**Tablo 15.** Betimleyici İstatistikler Tablosu

	N	Minimu m	Maksimu m	Mean	Standart Sapma
ÇDCÖ	46	56,00	105,00	82,4348	12,12647

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

Korumacı	46	16,00	63,00	39,6522	9,53873
Düşmanca	46	29,00	62,00	42,7826	8,40876
Valid N (listwise)	46				

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğinin sonucunda alınacak en yüksek değer 132 en düşük değeri 22'dir. Değerin yüksekliği ile cinsiyetçilik tutumu arasında pozitif bir ilişki vardır (Sakallı-Uğurlu,2002). Yapılan anket sonucuna göre ortalama değer, ölçeğin ortalama değeri olan '66'dan yüksek olması birinci hipotezi doğrulamıştır (Mean=82,4348 > 66). İkinci hipotezin araştırılması için ölçekte bulunan korumacı ve düşmanca cinsiyetçiliği belirleyen maddelerin sayısı ve ölçekten alınacak en yüksek değer ortalamaları birbirine eşittir ( 11'er madde, ort.=33 (132/2=66, 66/2=33) ). Aritmetik ortalamaları 42,4826>39,6522>33 sonucundan düşmanca cinsiyetçiliğin ortalamasının korumacı cinsiyetçiliğin ortalamasından büyük olduğu bu sebeple de ikinci hipotezin doğrulanmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

### Medeni Durumun Cinsiyetçilikle İlişkisi

**Tablo 16.** Medeni Durumun Cinsiyetçilikle İlişkisinin T-test Analizi

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ç D C Ö	Equal variances assumed	,046	,831	-,653	4	,517	-,21072	3,99640	-,6493	5,44348
	Equal variances not assumed			-,652	2,178	,521	-,21072	4,00144	-,90969	5,68825

Havacılık sektörü çalışanlarının medeni durumlarının ‘ilişkisi var, ilişkisi yok’ olarak ayrılmasının kişilerin cinsiyetçi tutumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlaşılması için çalışmanın ilk aşamasında yapılan normallik testinde de medeni durum kategorisi ve ölçeğin normal çıkması sonucunda bağımsız örneklem t- testinin kullanılması uygun bulunmuştur. Anlamlılık değeri  $p < 0,05$  kabul edilmiştir. Sig. 0,831 değerinin de  $p > 0,05$  den büyük olması göstermiştir ki havacılık sektörü çalışanlarının medeni durumlarının ‘ilişkisi var ya da ilişkisi yok’ olmasının cinsiyetçi tutum sergilenmesinde anlamlı bir farklılığı bulunamamıştır.

### Yaş Aralıklarının Cinsiyetçilikle İlişkisi

**Tablo 17.** Yaş Aralıklarının Cinsiyetçilikle İlişkisinin Betimleyici İstatistikleri

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ÇD CÖ	18-29 yaş	13	82,4 615	11,042 46	3,062 63	75,788 6	89,134 4	63,0 0	95,00
	30-39	15	80,5 333	12,603 10	3,254 11	73,554 0	87,512 7	56,0 0	105,0 0
	40-49	13	82,9 231	13,357 03	3,704 57	74,851 5	90,994 6	61,0 0	98,00
	50 ve üzeri	5	86,8 000	12,617 45	5,642 69	71,133 4	102,46 66	74,0 0	100,0 0
	Total	46	82,4 348	12,126 47	1,787 95	78,833 7	86,035 9	56,0 0	105,0 0
Kort	18-29 yaş	13	40,6 923	8,1688 9	2,265 64	35,755 9	45,628 7	26,0 0	54,00
	30-39	15	35,7 333	10,053 19	2,595 72	30,166 1	41,300 6	16,0 0	48,00
	40-49	13	40,6 923	9,2770 7	2,573 00	35,086 2	46,298 4	24,0 0	52,00
	50 ve üzeri	5	46,0 000	9,8234 4	4,393 18	33,802 6	58,197 4	40,0 0	63,00

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

	Total	46	39,6 522	9,5387 3	1,406 41	36,819 5	42,484 8	16,0 0	63,00
Do rt	18-29 yaş	13	41,7 692	6,2470 5	1,732 62	37,994 2	45,544 3	32,0 0	51,00
	30-39	15	44,8 000	11,232 61	2,900 25	38,579 6	51,020 4	29,0 0	62,00
	40-49	13	42,2 308	6,8696 7	1,905 30	38,079 5	46,382 1	31,0 0	54,00
	50 ve üzeri	5	40,8 000	8,4083 3	3,760 32	30,359 7	51,240 3	33,0 0	54,00
	Total	46	42,7 826	8,4087 6	1,239 80	40,285 5	45,279 7	29,0 0	62,00

Yukarıdaki betimleyici istatistiklere göre yaş aralıklarına göre cevapların ortalama değerlerine bakıldığında korumacı cinsiyetçilik için 30-39 yaş aralığı 35,733 ile en düşük değeri, düşmanca cinsiyetçilik içinse 44,800 ile en yüksek değeri göstermektedir.

**Tablo 18.** Yaş Aralıklarının Cinsiyetçilikle İlişkisinin Tek Faktörlü Anova Sonuçları

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ÇDCÖ	Gruplar Arası	152,617	3	50,872	,331	,803
	Gruplar İçi	6464,687	42	153,921		
	Toplam	6617,304	45			
Kort	Gruplar Arası	459,963	3	153,321	1,772	,167
	Gruplar İçi	3634,472	42	86,535		
	Toplam	4094,435	45			
Dort	Gruplar Arası	98,011	3	32,670	,445	,722
	Gruplar İçi	3083,815	42	73,424		
	Toplam	3181,826	45			

Yaş dağılımının çelişik duygulu cinsiyetçilik ile anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını saptamak için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır ( $p < 0,05$ ). Sig. (anlamlılık) Değeri ,803 olarak bulunmuştur. ,803 > 0,05 olduğundan yaşın çelişik duygulu cinsiyetçilik oluşturmasında

anamlı bir farklılığı bulunmamıştır. '5. Havacılık sektöründe çalışan erkeklerin yaşlarının artması cinsiyetçi düşünce sergilemeleriyle pozitif ilişkilidir.' hipotezi doğrulanmamıştır.

### Tecrübe Süresinin Cinsiyetçilik İle İlişkisi

**Tablo 19.** Tecrübe Süresinin Cinsiyetçilikle İlişkinin Betimleyici İstatistikleri

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Ç D C Ö	0-3 yıl	8	81,5000	12,77274	4,51585	70,8217	92,1783	63,00	95,00
	4-9 yıl	10	80,5000	11,25710	3,55981	72,4472	88,5528	56,00	97,00
	10-15 yıl	10	78,8000	10,85050	3,43123	71,0380	86,5620	66,00	95,00
	16-20 yıl	12	85,3333	14,74223	4,25572	75,9666	94,7001	61,00	105,00
	20 yıldan fazla	6	87,1667	9,72454	3,97003	76,9614	97,3719	74,00	100,00
	Total	46	82,4348	12,12647	1,78795	78,8337	86,0359	56,00	105,00
K o r t	0-3 yıl	8	40,5000	9,57676	3,38590	32,4936	48,5064	26,00	54,00
	4-9 yıl	10	37,2000	8,21651	2,59829	31,3223	43,0777	22,00	46,00
	10-15 yıl	10	34,9000	11,15995	3,52909	26,9167	42,8833	16,00	51,00
	16-20 yıl	12	41,8333	8,26640	2,38630	36,5811	47,0856	28,00	52,00
	20 yıldan fazla	6	46,1667	8,58875	3,50634	37,1533	55,1800	40,00	63,00
	Total	46	39,6522	9,53873	1,40641	36,8195	42,4848	16,00	63,00

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

D o r t	0-3 yıl	8	41,0 000	6,78233	2,397 92	35,3298	46,6702	32,00	51,00
	4-9 yıl	10	43,3 000	10,0338 3	3,172 98	36,1222	50,4778	29,00	60,00
	10-15 yıl	10	43,9 000	9,59687	3,034 80	37,0348	50,7652	31,00	62,00
	16-20 yıl	12	43,5 000	8,31756	2,401 07	38,2153	48,7847	31,00	57,00
	20 yıldan fazla	6	41,0 000	7,72010	3,151 72	32,8982	49,1018	33,00	54,00
	Total	46	42,7 826	8,40876	1,239 80	40,2855	45,2797	29,00	62,00

Yukarıdaki tabloya göre korumacı cinsiyetçiliğin ortalama değerinin en yüksek olduğu tecrübe süresi 20 yıldan fazla olan katılımcıların değerleridir (46,1667), en düşük olduğu ortalama değer ise 10-15 yıl tecrübe süresi olan katılımcılardır. Düşmanca cinsiyetçilik ortalama değerleri birbirine oldukça yakın sonuç vermiştir.

**Tablo 20.** Tecrübe Süresinin Cinsiyetçilikle İlişkinin Tek Faktörlü Anova Sonuçları

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
totalor t	Between Groups	411,704	4	102,926	,680	,610
	Within Groups	6205,600	41	151,356		
	Total	6617,304	45			
Kort	Between Groups	603,435	4	150,859	1,772	,153
	Within Groups	3491,000	41	85,146		
	Total	4094,435	45			
Dort	Between Groups	65,826	4	16,457	,217	,928
	Within Groups	3116,000	41	76,000		
	Total	3181,826	45			

Tecrübe süresinin çelişik duygulu cinsiyetçilik ile anlamlı bir farklılık oluşturup



oluşturmadığına bakılmasında tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır ( $p < 0,05$ ). Sig. Değeri ÇDCÖ için ,610 olarak bulunmuştur. ,610 > 0,05 olduğundan tecrübe süresinin değişmesinin çelişik duygulu cinsiyetçi tutum ile anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna varılmıştır. '6. Havacılık sektöründe çalışan erkeklerin tecrübe süreleriyle çelişik duygulu cinsiyetçilik göstermeleri arasında pozitif yönde bir anlamlılık vardır.' hipotezi doğrulanmamıştır.

#### 4. SONUÇ

Havacılık sektöründe cinsiyetçi tutum vardır ve düşmanca cinsiyetçilik baskın yapıyı oluşturmaktadır. Yordayıcı sebepler olarak araştırılan yaş, medeni durum ve tecrübe süresinin havacılık sektöründeki cinsiyetçilik ile anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan kadın sayısının azlığı sektörde bakım kuruluşu olarak faaliyet veren kuruluşlarda istihdam edilen kadın sayısının azlığını göstermiştir. Cinsiyetçi tutumun tek cinsiyet üzerinden araştırılması ileride yapılacak daha kapsamlı araştırmalara ihtiyaç olduğunu ancak yine cinsiyete dayalı katılımcı sayısı farkının azımsanmayacak derecede çok çıkacağını da göstermiştir. Yönetici pozisyonlarında olan/olacak lider kadınlar için 'cam tavan' engelinin olup olmadığı havacılık sektörü özelinde araştırılmalıdır. Cinsiyetçiliğin demografik sebeplerle anlamlı bir ilişkisinin olmaması yordayıcı başka sebeplerin olduğunu göstermiştir. Nihayetinde cinsiyetçiliğin var olduğu ispatlanmış ve kurumların cinsiyetçiliğin önüne geçmesi için önce kadın istihdamını arttırması önerilmektedir. Kurumlara istihdamı sağlayan yerlerin başında gelen üniversitelere kadın öğrencilerin ilgilerinin artması için gerek üniversiteler gerek liselerde bu yönde çalışmalar yapılmalıdır. Havacılık sektöründeki sosyal araştırmaların artması uçuşa elverişliliğin temel yapı taşlarından olan teknik bölümlerin de standartlarının yükseltilmesini sağlayacaktır böylece birbiriyle ilişkili olan tüm sektör bileşenlerinin de olumlu etkileneceği düşünülmektedir.

#### **KISALTMALAR ve YABANCI SÖZCÜKLER**

ANOVA: Tek Faktörlü

Between Groups: Gruplar Arasında

Confidence Interval for Mean: Ortalamalar İçin Güven Aralığı

ÇDCÖ: Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği

Degree of Freedom (df): Serbestlik derecesi (Sd)

Dort: Düşmanca Cinsiyetçilik Ortalaması

Equal variances assumed: Eşit Varyanslar Alındı

Equal variances not assumed: Eşit Varyanslar Alınmadı

Kort: Korumacı Cinsiyetçilik Ortalaması  
Kurtosis: Basıklık (Sivrilik katsayısı)  
Levene's Test for Equality of Variances: Levene'nin Varyans Eşitliği Testi  
Lower Bound: Alt Sınır  
Maximum: En Fazla  
Mean Square: Ortalamanın Karesi  
Mean, means: Ortalama, Ortalamalar  
Minimum: En Az  
Missing: Kayıp (Eksik) Veri  
N: Örneklem Büyüklüğü  
SHGM: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü  
Significance Level (p), Sig.: Anlamlılık Düzeyi (p)  
Skewness: Çarpıklık Katsayısı  
Standart Error Mean (S.E. Mean): Ortalamanın Standart Hatası  
Std. Deviation: Standart Sapma  
Std. Error of Kurtosis: Kurtosis Hata Oranı  
Std. Error of Skewness: Skewness Hata Oranı  
Sum of Square (SS): Kareler toplamı (KT)  
totalort: ÇDCÖ Katılımcılarının Ortalama Değeri  
t-test for Equality of Means: Ortalamaların Eşitliği için t-testi  
Upper Bound: Üst Sınır  
Valid: Geçerli  
Within Groups: Gruplar İçinde

## **KAYNAKÇA**

- Arit, F. (1967). Havalarda ilk Türk kadınları. İstanbul: Baha Matbaası.
- Ayan, S. (2014). Cinsiyetçilik: Çelişik duygulu cinsiyetçilik. Cumhuriyet Medical Journal , 36 (2) , 147-156 . DOI: 10.7197/cmj.v36i2.1008002533
- Bourdieu, P. (2015a). Eril Tahakküm. İstanbul: Bağlam Yayıncılık

- Çelikten, M. (2004). Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (17) , 91-118 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erusosbilder/issue/23750/253036> Erişim Tarihi: 13.05.2021
- Fidan, M. (2019). Lider takipçi ilişkisi bağlamında liderliğin tarihsel evrimi ve kadın liderliği. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi - Istanbul University Journal of Women's Studies*, 19, 1–70. <https://doi.org/10.26650/iukad.2019.19.004> Erişim Tarihi: 13.05.2021
- Görgün Baran, A. (2012). “Toplumsal Cinsiyet,” Davranış Bilimleri Kitap İç. Ed. Nevin Güngör-Ergan, Birsen Şahin Kütük ve Recai Coştur), Ankara: Siyasal Yayınları.
- Keskin, S . (2018). Türkiye’de Eğitim Düzeyine Göre Kadınların İş Hayatındaki Yeri. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (17) , 1-30 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iukad/issue/39940/473999> Erişim Tarihi: 13.05.2021
- Sakallı-Uğurlu, N. (2002) Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması (Ambivalent sexism scale: A study of validity and reliability). *Türk Psikoloji Dergisi* 2002, 17 (49), 47 – 58
- Şen, G. (2019). Üniversitede Havacılık Bölümlerinde Okuyan Öğrencilerin Meslek Seçiminde Etkili Olan Faktörlerin Analizi. *Journal of Aviation*, 3 (2), 122-131. DOI: 10.30518/jav.637794
- Şengür, D. F. (2018, Ekim). Havacılıkta Toplumsal Cinsiyet Geliştirme Çabaları. *UTED Aylık Havacılık Dergisi*, s. 34-36.
- Vatandaş, D. (2011). TOPLUMSAL CİNSİYET VE CİNSİYET ROLLERİNİN ALGILANIŞI. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, 0 (35), 29-56. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuoskon/issue/9517/118909> Erişim Tarihi: 13.05.2021
- Bilgi Toplumu Hizmetleri. (2021, Mayıs 12). Turkish Technic: <https://e-sirket.mkk.com.tr/esir/Dashboard.jsp#/sirketbilgileri/11385> adresinden alındı. Erişim Tarihi: 13.05.2021
- Sivin Havacılık Genel Müdürlüğü Toplumsal Cinsiyet Dengesi Geliştirme Komisyonu [Editörel], (2018, Eylül). *flypgs.com Magazine*. s. 72-73.
- Pegasus Yatırımcı İlişkileri*. (2021, Mayıs 13). flypgs: [Yönetim Kurulu | Pegasus Yatırımcı İlişkileri \(pegasusyatirimciiliskileri.com\)](https://www.flypgs.com/yonetim-kurulu-pegasus-yatirimci-iliskileri) adresinden alındı. Erişim Tarihi: 13.05.2021
- Kadın Yükselir Türkiye Yükselir [Editöryal] (2018, Mart 8). Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü: <http://web.shgm.gov.tr/tr/s/5685-kadin-yukselir-turkiye-yukselir> adresinden alındı. Erişim Tarihi: 13.05.2021

## HAVAYOLLARI REKLAMLARININ UÇAKTA VUKU BULAN CİNSEL TACİZE ETKİSİ VE ERKEK FAİLİN TİPOLOJİSİ

*Dr. Öğr. Üyesi Özlem Çapan Özeren  
ozlemozeren@maltepe.edu.tr*

---

### 1. GİRİŞ

Bu çalışmada havayolu reklamlarının uçakta cinsel tacize etkisi fail üzerinden araştırılmıştır. Araştırmada cinsel tacizin fiziksel, sosyolojik, psikolojik motivasyonlarının hem göstergesi hem de onların inşa süreçlerine katıldığı varsayılan havayolu reklamlarının, cinsel tacize etkisi incelenmiştir.

### 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Cinsel taciz, her türlü istenmeyen cinsel ilgiyi, cinsiyetçiliği, cinsel baskıyı içeren bir ayrımcılık şeklidir (Johnson ve ark., 1995). Cinsel taciz, cinsel zorlama veya baskı, istenmeyen cinsel ilgi ve cinsiyet tacizi olacak şekilde üç ana kategoride ele alınmaktadır (Fitzgerald, Gelfand ve Drasgow, 1995). Daha çok erkekler tarafından kadınlara yönelik yapılan bir eylem (Pryor, 1995) olarak karşılaşılan cinsel taciz, en yaygın ayrımcılık türlerinden biridir (Bargh, Raymond, Pryor ve Strack, 1995). Avrupa Birliği kapsamında gerçekleştirilen anket çalışmaları, “Her iki ya da üç kadından biri ve her on erkekten birinin bir tür cinsel taciz ya da cinsel açıdan istenmeyen davranışa maruz kaldığını” göstermektedir (European Commission, 1998). Havacılıkta cinsel tacize ilişkin yapılan araştırmalara göre ABD’deki uçuş görevlilerinin üçte ikisinden fazlasının uçuş kariyerlerinde cinsel tacizi deneyimlediği, uçuş görevlilerinin son bir yılda üçte birinden daha fazlasının yolcuların sözlü cinsel tacizle karşılaştıkları ve neredeyse beşte birinin de yolcular tarafından fiziksel cinsel tacize uğradığı anlaşılmaktadır (Washington, 2018). Avrupa menşeli bir başka araştırma sonucu, uçuş görevlilerinin yaklaşık yarısının işyerinde tacize maruz kaldığını göstermiştir. Rapor, işyerinde cinsel taciz faillerinin %46’nın yüksek rütbeli mürettebat üyeleri olduğunu, %25’inin ise yolcular olduğunu göstermektedir (Gulf-times, 2019). Sonuçta hava yolu seyahati arzulanabilecek bir deneyim ve memnuniyet olarak reklam aracılığıyla pazarlanmaya çalışılmaktadır. Bu nedenle hava yolu ile seyahati daha çekici hale getirebilmek üzere kadın kabin ekibinin cinselliğini ön plana çıkaran reklamlar yaygınlaşmıştır. Jean Baudrillard’ın (2004:172), “Beden sattırır. Güzellik sattırır. Erotizm sattırır” şeklindeki ifadesinden de anlaşılacağı üzere reklamcılık sektörünün kadın bedenini, satılması hedeflenen malın/hizmetin yanında erotik bir arzu nesnesi olarak kodlaması yaygın bir reklam stratejisi haline gelmiştir. Cinsel imgelerin yer aldığı havayolu reklamları,

hedef kitlesine seyahatleri boyunca çekici kadınların hizmet ettiği cennet gibi bir ortamda hoşça vakit geçirilen bir deneyim vadetmektedir.

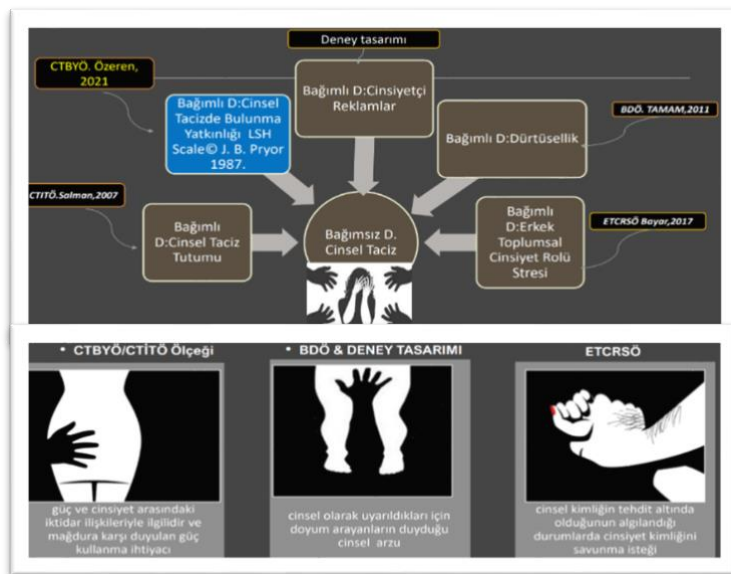
### 3. AMAÇ

Bu çalışmanın amacı havacılık mesleğinde kadın kabin görevlilerinin ve yolcuların maruz kaldığı cinsel taciz olaylarının vuku bulmasında, cinsiyetçi havayolu reklamlarının rolünü araştırmaktır.

### 4. YÖNTEM

Araştırma Cinsel Tacizde Bulunmaya Yatkınlık Ölçeğinin (CTBYÖ) uyarlama çalışması (Çapan Özeren, 2021), saha araştırması ve deney aşaması olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır. Uyarlama çalışması iki ayrı bağımsız çeviri sonrası İngilizce dili konusunda uzman üç akademisyenden oluşan uzmanlar kurulunun çalışmalarıyla tercüme edilmiştir. Daha sonra Türk Dili Edebiyatı konusunda uzman bir akademisyen ile çalışılmıştır. Pilot çalışmadan önce sadece kadınlardan oluşan farklı uzmanlıkları olan profesyonellerle mütercim tercüman bir dil uzmanı hakem eşliğinde bilişsel değerlendirme yapılmıştır. Sonraki aşamada pilot çalışma grup odak görüşmesi yöntemiyle yürütülmüş ve tercüme ile ilgili yorumlar yeniden uzmanlar kurulunda değerlendirilerek ölçek son haline getirilmiştir. Anket içeriğinde onam formu, demografik sorular, Türkçeye tercüme edilen Cinsel Tacizde Bulunmaya Yatkınlık Ölçeği dahil geçerlilik/güvenirlilik çalışmaları tamamlanmış beş farklı ölçek yer almaktadır. Bu ölçeklerden dördü, cinsel taciz motivasyonlarını tespit etmek üzere kullanılmış olup, Tablo 1’de gösterilmiştir. Sosyal Onay İhtiyacı Ölçeği (SOIO) ise yüksek onay isteği olan katılımcıların elenmesi için ankete dahil edilmiştir.

**Tablo 1.** Cinsel Taciz Motivasyonunun Araştırılması



Saha araştırması pilot çalışmaları ve tercüme işlemlerinden sonra 393 yetişkin erkek katılımcıya yapılmıştır. 393 kişilik örneklemden Sosyal Onay İhtiyacı Ölçeğinden aldıkları puanlar doğrultusunda 11 kişi çıkarılmış, elde edilen formun faktör yapısının doğrulandığı ve ölçüt geçerliliğinin de sağlandığı belirlenmiştir. Ayrıca CTBY ölçeğinin iç tutarlık katsayısının .91 düzeyinde tespit edilmiştir. Bu çalışmanın en önemli çıktılarından biri Türkçe dilinde, cinsel tacizde bulunmaya yatkınlığı değerlendirecek geçerlilik/güvenirlilik bakımından mükemmel bir ölçeğin literatüre kazandırılmış olmasıdır.

Araştırmanın yirmi deneği, saha araştırmasından gönüllülük esasına göre iletişim bilgisi bırakan katılımcılar arasından anket skorlarına bakılarak seçilmiştir. Denekler, CTBY ölçeğinden aldıkları puanlara göre düşük/yüksek olmak üzere onar kişilik iki ayrı gruba ayrılmış, çift körlemesine bir desende, imajlar ve cinsiyetçi videolar olacak şekilde plasebo/deney uyaranlarına maruz bırakılmıştır. Deneklerde ayrıca sıra etkisi de dikkate alınmış ve önce plasebo, sonra deney veya önce deney, sonra plasebo şeklinde beş kişilik gruplara bölünmüştür. Denekler ekranda gördükleri imaj ve videolara birden dokuza kadar puan vermiş, bu esnada kalp atış ve kandaki oksijen saturasyonları ölçülerek kayıt altına alınmıştır.

## 5. BULGU VE SONUÇLAR

Araştırma biyopsikososyal bir varlık olan insanın belli başlı fizyolojik-bilişsel tepkilerinin toplumsal unsurlar tarafından belirlendiği varsayımına dayanmaktadır. Bu nedenle anket çalışmasının katılımcılarından elde edilen Cinsel Tacizde Bulunmaya Yatkınlık Düzeyleri, katılımcıların demografik özellikleriyle birlikte yorumlanmıştır.

CTBY ölçeğinin uyarılma çalışmasının grup odak ile yapılan pilot çalışması zoom konferans ile yapılmış, bu çalışmanın çıktıları çözümlenmiş ve literatürle yorumlanmıştır. Çözümlemede pilot çalışmanın katılımcıları “cinsellik söylemi, tabular, sosyallik ve cinsellik arasında yaşadıkları ikilemler, cinselliğe dair bakış açıları, failin suçsuzluk iddiası” gibi çalışmaya ciddi katkı veren birçok veri elde edilmiş, bu doğrultuda sonuçlar yorumlanmış ve bulguların literatür tarafından desteklendiği görülmüştür.

Deney sonunda Cinsel Tacizde Bulunmaya Yatkınlık ölçeğine göre yüksek skor yapan deneklerin, havayolu reklamlarının yer aldığı video görsellerini izledikleri sırada açığa çıkan saturasyon değerlerinin, plasebodaki video görsellerini izledikleri sırada açığa çıkan saturasyon değerlerine kıyasla anlamlı oranda yüksek olduğu gözlenmiştir. Deneklerin kalp atımlarında ise deney ve plasebo aşamalarının her ikisinde de birbirlerine kıyasla anlamlı bir farklılaşma

gözlenmemiştir. CTBY ölçeğinin yüksek skor yapan deneklerin, deneysel aşamadaki video görsellerini izlerken bilgisayardaki tuşlar aracılığıyla yaptıkları bilişsel değerlendirmelerini ortaya koyan “çekicilik” puanlamaları, placebo aşamasındaki video görsellerini izledikleri sıradaki çekicilik puanlamalarına kıyasla anlamlı oranda yüksektir.

Cinsel tacizde bulunmaya yatkın erkekler hem cinsiyetçi reklamları olumlu değerlendirmiş hem de uçak içi hizmetlerde çekici hosteslerin verdiği hizmetleri diğer seçeneklere kıyasla daha çok tercih etmiştir. Bu iki sonuç birlikte değerlendirildiğinde cinsiyetçi reklamların, cinsel taciz eğilimine sahip erkeklere davetiye çıkardığı yorumu yapılabilecektir. Bununla birlikte literatürde kadın kabin ekibi aracılığıyla yürütülen bu tarz reklamların, yolcuya veya kabin ekibine yapılan cinsel tacize ne oranda katkı verdiğine ilişkin başka bir çalışma bulunmamaktadır.

Sonuçta hem nitel hem de nicel olmak üzere her iki yöntemin de kullanıldığı araştırmada güç/iktidar ilişkilerinin, hegemonik erkeklik ideolojisinin, cinsel taciz davranışı ile arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuçlar cinsiyetçi havayolu reklamlarının cinsel taciz ile arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu açığa çıkartmıştır. Buna ilave olarak çalışmadan elde edilen veriler, cinsel tacizin açığa çıkmasına katkı sağlayan elverişli ortamları, tacize yatkınlık düzeyine bağlı olarak cinsel tacize ilişkin tolerans, seçilen faaliyetler ve uçaktaki hizmet tercihlerini gözler önüne sermiştir. Buna göre cinsel taciz eğilimi yüksek olan iki ayrı fail tipolojisi tespit edilmiştir. Bunlardan ilki hegemonik erkeklik inşasının etkin olduğu homososyal mekânları seçen futbol fanatıklığı, çete üyeliği, mafya ilişkileri ve bu tarz maço kimlikler üzerinden kendisine statü kazanmaya çalışan erkekler olarak karşımıza çıkar. İkinci fail tipolojisi ise orta yaşın üzerinde, iyi eğitilmiş, ortalamanın üzerinde bir kazancı olan, toplum içindeki statüsünü kullanarak çekici bulduğu kadınlardan cinsel menfaat elde eden gezginler arasından çıkmaktadır.

## 6. ÖNERİLER VE TARTIŞMA

Kabin görevlileri yolcu taleplerini yönetmek ve olağan dışı durumlarda açığa çıkan krizlerle başa çıkmak üzere eğitilmiş kişilerdir. Kabin görevlilerinin en az %60'ının cinsel tacize maruz kaldığı düşünülecek olursa, cinsel tacizin emniyeti tehdit etmesi bakımından ne denli büyük bir risk olduğu ortaya çıkacaktır. Özellikle kriz zamanlardaki kritik göreve sahip bir havacılık çalışanının estetik sermaye olarak öne çıkarılması, satışları arttırabilmek adına neredeyse pornografik bir sınıra dayanan cinsiyetçi reklamların malzemesi haline getirilmesi ciddi bir emniyet tehdidi oluşturmaktadır. Bu nedenle cinsel tacize katkıda bulunduğu ispatlanmış olan

her türlü cinsiyetçi havayolu reklamı yasaklanmalı, yayınlanacak reklamların standartları belirlenmeli ve uluslararası otoritelerce bir reklam ombudsmanı ile kontrol edilmelidir. Küresel ölçekte eğitim dahil tüm uygulamalarda havacılıkta kadına yer açan uygulamaları destekleyen koşullar, mekanizmalar, göstergeler ve semboller oluşturulmalıdır.

Havacılıkta cinsel tacizin önlenmesi için faille karşı sıfır tolerans gösteren bir yönetim yaklaşımının benimsenmesi ve bu konunun emniyet yönetim sistemi üzerinden ele alınmasıyla mümkün olabilecektir. Bunun için havayollarına bilinçlendirici eğitimler verilmeli, çalışanların/yolcuların maruz kalması muhtemel cinsel tacize karşı haberleşme sistemleri geliştirilmelidir.

İşyerinde cinsel tacize ilişkin alınması gereken önlem ve faaliyetlerin ayrıntıları aşağıda yer almaktadır:

- Cinsel tacizin ne olduğu, türleri, cinsel tacize maruz kalındığında nasıl baş edilebilmesi için bir farkındalık eğitiminin tüm çalışanlara, uçuş ekibinden başlanarak verilmesi
- Cinsel tacize dair her türlü hatalı iletişim ve tutumun takip edilmesi.
- Havayolları tarafından, cinsel tacizin ast-üst ilişkilerinin istismarıyla olduğu durumlarda buna maruz kalan çalışanların durumlarını çekinmeden rapor edebilmelerini sağlayacak, etkili bir taciz bildirme hattının oluşturulması.

Buna ek olarak;

- Taciz bildirme hattına gelen ihbarların havacılık otoritelerinin denetimine açık olması,
- Cinsel tacize ilişkin yapılan ihbarlar arasında asılsız olanları ayırt edebilecek, en az bir psikoloğun yer aldığı bir komisyon kurulması.
- *Peer support* (akran mentorluğu) uygulamalarının kapsamının cinsel tacizi de içerecek şekilde genişletilmesi.
- Havacılıkta insan kaynakları uygulamalarının güç iktidar ilişkilerinden kaynaklanabilecek (Örn, iletişimde güç mesafesi ve mobbing, cinsel taciz vb. gibi) istismarların önüne geçilecek yöntemler geliştirilmesi

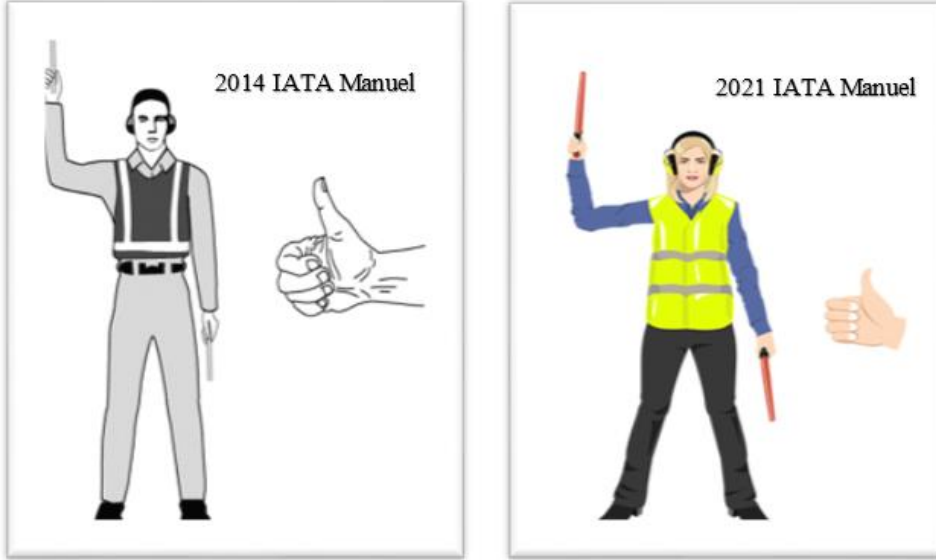


- Yolcuların uçak içinde cinsel tacizi bildirmesini sağlayacak bir haberleşme sisteminin tesisi,
  - Uçak içi izleme sistemleri,
  - Cinsel tacize maruz kalan yolcuya dair prosedürün hazırlanması,
  - Cinsel tacizlerin, kurlsız yolcu davranışlarının altında ayrı bir kodla rapor edilmesi,
  - Cinsel tacize yönelik kaydı bulunan yolcuların erişiminin tüm diğer havayollarına açık olması ve mümkünse bu yanlarına kadın ve çocuk yolcunun oturtulmaması,
  - Sık Uçan Yolcu Programı üyesi yolcuların cinsel taciz fail kaydı olması halinde, üyeliklerinin sonlandırılması.
- Cinsel taciz önleme çalışmalarının CRM (Crew Resource Management) süreçlerine entegrasyonu

Cinsel tacizin hegemonik erkeklik değerlerinden ve güç eşitsizliğinin hâkim olduğu ortamlarda açığa çıktığı görülmüştür. Güç eşitsizliğine elverişli bir ortamın işyerindeki kadın/erkek eşitsizliğinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Uluslararası Hava Taşımacıları Birliği tarafından başlatılan ve cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklı sorunların çözümüne katkı sağlamayı hedefleyen 25by2025 isimli kampanyada tüm sektöre ulaşabilir hedefler verilmiştir. Bu hedeflerden biri iyi uygulamalar, başarı öyküleri üzerinden havacılık sektörünün kadınlar için daha cazip hale getirilmesidir. Buna paralel olarak ülkemizde ve dünyadaki kadınların havacılıkta istihdamını arttırmaya yönelik pilotluk, teknisyenlik, hareket memurluğu gibi erkeklere özgü sayılan mesleklerin kadınlar tarafından da cazip bulunmasını sağlayacak ve bu mesleklerin gençlere ve çocuklara tanıtılmasını içerecek bir dizi eylem planı önerilmektedir.

Cinsel tacizin bir diğer şekli de cinsiyetçi söylemlerdir. Erkeklere özgü sayılan pilotluk gibi pozisyonlarda çalışan kadınların oranı arttıkça, kadınların tehdit olarak görülmeye başlayabileceği düşünülmektedir. Kadınların tehdit olarak görülmesinin sonucu olarak, işyerindeki ayrımcı ve cinsiyetçi söylemlerin artması beklenebilecektir. Bu nedenler eğitim dahil tüm faaliyet ve uygulamalarda havacılıkta kadını destekleyen ve ona yer açan

uygulamalar, göstergeler ve semboller oluşturulmalıdır. Diğer yandan uluslararası yayın ve manuelde havacılıkta kadını görünür kılan uygulamaların yaygınlaştığı görülmektedir. Örneğin şekil 1’de sorun olmadığını gösteren bir Marshalling (Yer gösterim işareti) görseli yer almaktadır. Bu işaretler daha önce erkek ikonlar aracılığıyla ifade edilirken, kadın ikonların sayısının arttığı göze çarpmaktadır.



**Şekil 1.** Marshalling işaretlerinin gösterimi

Cinsel tacizin düşmanca/ayırıcı kategorisinde yer olan türüyle mücadele etmek için özellikle havacılıkta kadınların en çok ayrımcılığa uğradığı cinsiyetlendirilmiş çalışma ortamlardan olan ve uçakta, kokpit, yerde; Apron/Ramp ve Hangardır. Bu işyerlerinde kadınların çalışmasını teşvik edecek kampanyaların hayata geçirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Ulusal ve uluslararası otoritelerce havacılık şirketlerinin pozisyon bazında denetlenebilir cinsiyet karnelerinin olması ve şirketteki memnuniyet anketlerinde cinsiyet dengesine ilişkin sorulara yer verilmesi, denetleme maddelerine şirketleri cinsiyet eşitliği bakımından değerlendirilmesini içeren kriterlerin eklenmesi ve özellikle bu konudaki performans tablolarının kamuoyunda açıklanması önerilmektedir.

Son olarak cinsel tacizi kurban üzerinden araştıran çalışmaların tacize maruz kalanları kendi çekiciliklerinin kurbanı sayan yaklaşımları yeniden ürettiği, bunun yerine fail odaklı çalışmaların tercih edilmesinin cinsel tacizle mücadelede çok daha fazla katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bundan sonraki çalışmaların fMRI, Eyetrack, GSR cihazı gibi çok daha

gelişmiş donanımlar kullanılarak nöropsikoloji alanındaki literatürü de içerecek sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir.

#### **KAYNAKÇA**

Baudrillard, J. (2004). *Tüketim toplumu* (2. Baskı). H. Deliçaylı ve F. Keskin (Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Bargh, J. A., Raymond, P., Pryor, J. B., & Strack, F. (1995). Attractiveness of the underling: An automatic power sex association and its consequences for sexual harassment and aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(5), 768-781.

Çapan Özeren, Ö. (2021). Cinsel Tacizde Bulunmaya Yatkınlık Ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik. *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi* , 6 (12) , 93-113.  
Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/akader/issue/65599/999767>

European Commission, 1998. Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs (1998). *Sexual Harassment in the Workplace in the European Union*, 14

Fitzgerald, L. F., Gelfand, M., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, (17), 425–445.

Johnson, J. D., Adams, M. S., Ashburn, L., & Reed, W. (1995). Differential gender effects of exposure to rap music on African American adolescents' acceptance of teen dating violence. *Sex Roles*, (33), 597-605.

Gulf-times.(August 13, 2019). <https://www.gulf-times.com/story/638957/German-flight-attendants-union-Sexual-harassment-a>

Pryor, J. B. (1987). Sexual harassment proclivities in men. *Sex Roles*, 17(5), 269-290.

Washington, DC (May 10, 2018).

[https://www.afacwa.org/survey\\_reveals\\_widespread\\_harassment\\_of\\_flight\\_attendants](https://www.afacwa.org/survey_reveals_widespread_harassment_of_flight_attendants)

## SİVİL HAVACILIK PİLOTLARINDA ALGILANAN STRES İLE PSİKOTERAPİ VE AKRAN DESTEĞİ ALMA TUTUMU: VAKA ANALİZİ

*Uzm. Psk. İbrahim Kılıç  
İbn Haldun Üniversitesi, Psikoloji Bölümü  
ibrahim.kilic@ibnhaldun.edu.tr*

---

### GİRİŞ

Bireylerin başa çıkma kapasiteleri doğuştan gelen mizaca, ilk bakım verenlerle kurduğu bağlanmaya, erken yaşam deneyimlerine, koşullu öğrenmelere, sosyal öğrenmelere ve diğer çevresel değişkenlere bağlı olarak oluşur. Bu başa çıkma yeteneğinin fiziksel, bilişsel ve duygusal bileşenleri vardır (Naughton, 1997). Stresli yaşam olayları bireylerin baş etme kapasitesinin sınırlarını zorlayan deneyimlerdir. Kişiler stresli yaşam olayları karşısında bazen farkında bazen ise farkında olmayarak başa çıkma kapasitelerini zihinlerinde tararlar, olası çözümleri görüp, mücadele etmeyi veya stres faktörüne hayatlarında yer açmayı onu kabul etmeyi tercih edebilirler. Bazen de stres faktörlerini baş etme kapasitesinin ötesinde algılayabilirler. Stres faktörleri baş etme kapasitesini aşarsa ve birey bu faktöre hayatında yer açmayı başaramazsa psikopatolojik semptomlar ortaya çıkar. Bu semptomlar motivasyon eksikliği, umutsuzluk, uyku, kronik yorgunluk ve kronik ağrı, dikkat dağınıklığı, endişe, ruminasyon, öfke, kaygı ve üzüntü gibi yaşamı etkileyen pek çok alanı kapsayabilir. Psikoterapilerde bu semptomların oluşumuna yol açan baş etme kapasitesinin güçlendirilmesi hedeflenir. Kişinin işlevsiz düşünce işleme özellikleri, düşünce şemaları, kural ve değerleri ele alınır.

Pilotluk mesleğinde, gerçekleşen herhangi bir hata çok hızla büyüyebilir ve ciddi riskler ortaya çıkarabilir, insan hayatı tehlikeye girebilir ve maddi kayıplar ortaya çıkabilir. Bu yönüyle yoğun dikkat ve özen gerektirir. Psikopatolojik semptomlar zihni oluşturan pek çok yapıyı meşgul edip, bu yapıların görevlerini yapmasını olumsuz etkileyebilir. Bu görevlerden biri dikkati toplama ve sürdürmedir. Ancak çeşitli semptomlar dikkat yetisini zayıflatabilir veya kişi dikkatini odaklama motivasyonunu kaybedebilir. Pilotluk mesleği dikkatin etkin bir şekilde sürdürülmesini gerektirir ve dikkat dağılmasının olumsuz sonucu ortadan kaldırılamayabilir. Bu yüzden pilotlarda stresle mücadele kapasitesini artırmaya ve psikopatolojik semptomları azaltmaya yönelik müdahale ve önlemler önemli bir araştırma alanıdır.

Bu vaka analizinde, bir sivil havacılık pilotuna depresyon, anksiyete ve algılanan stres ölçekleri uygulanacak, böylece stres durumu ve önemli psikopatolojik semptomların varlığı

araştırılacaktır. Daha sonra mesleğinin kendisinde oluşturduğu stres faktörleri tespit edilecektir. Son olarak, vakanın profesyonel terapi ve akran desteği alma tutumu ve davranışı tespit edilmeye çalışılacaktır.

### **Sosyodemografi**

A 34 yaşında erkek bir sivil havacılık pilotudur. A bekar ve tek başına yaşıyor. 5 yıldır pilot olarak çalışıyor. 3 kardeşin en büyüğü kendisinden küçük 2 kız kardeşi var. A 18 yaşındayken babası ve annesi boşanmışlar. Boşandıktan sonra A ve kardeşleri anneleriyle yaşamışlar. Babası 4 yıl önce kalp krizi nedeniyle hayatını kaybetmiş. Annesini sıcak ve ilgili, babasını sorumluluk sahibi ve soğuk olarak ifade ediyor. Çocukluğunun mutlu geçtiğini söylüyor, annesi ve babasının ayrılma sürecinde yoğun stres yaşadığını ifade ediyor, babasına çok sinirliymiş ve üzerinde annesi ve kardeşlerinin sorumluluğunu hissetmiş. Herhangi bir fiziksel problemi yok, daha önce psikolojik tedavi almamış. Ailesinde psikiyatrik tanısı olan biri bulunmuyor. Şu anda romantik bir ilişkisi olmadığını söylüyor.

### **Veri Toplama**

İlk olarak sosyodemografik bilgileri aldım. Daha sonra Beck Depresyon Ölçeği (Beck ve diğerleri, 1996) sorularını sordum. Bundan sonra Beck Anksiyete Ölçeği (Beck ve diğerleri, 1988) ve en son Algılanan Stres Ölçeği (Cohen ve diğerleri, 1983) sorularını sordum. Sonra, mesleki stres faktörlerini ayrıntılı olarak araştırıp analiz ettik. En son, profesyonel destek ve akran desteği alma tutum ve davranışını inceledik.

### **Sonuçlar**

A'nın Beck Depresyon Skoru 8'dir. Beck depresyon normlarına göre 0-9 arası minimal depresyon aralığıdır, A'da depresyon bulunmamaktadır. A'nın Beck Anksiyete Skoru 11'dir. Beck anksiyete ölçeği normlarına göre 8-15 arası hafif anksiyete aralığıdır. A'nın anksiyete sorularına genelde verdiği cevaplar 0 veya 1 olmasına rağmen sinirlilik sorusuna 3 (ciddi düzeyde) ve sıcak basması, terleme (sıcaklığa bağlı olmayan) sorularına 2'şer puan vermiştir. Klinik araştırmada, A da herhangi bir kaygı bozukluğu olmadığı görülmüştür. Ancak anksiyete ölçeğinde yüksek puanlanan soruları derinlemesine araştırdığımızda A da orta seviyede öfke kontrol sorunu olduğuna kanaat getirilmiştir.

A'nın Algılanan Stres Ölçeği toplam puanı 33 tür. Norm değeri 20,0, standart sapması 5,9 dur. Norm değerlere göre A toplumun %98,6'sından daha stresli yaşam algılamaktadır.

A ile yaptığımız mülakatta stres faktörlerini uyku sorunu, uçuş takvimindeki belirsizlikler, arka arkaya ve veya fazla uçuş, yazın 4 günden fazla tatil izni alamaması, iniş kalkış stresi, 6 ayda

bir sınav stresi, radyasyona maruz kalması, şirketin mali politikası ve kokpit gürültü kirliliği olarak belirledik.

### Stres Faktörleri

A vakası ile görüşme kapsamında oluşturulan stres modeli Şekil 1 de gösterilmiştir. Stresin oluşumunda uyku sorunları ve uyku endişeleri, sosyal gerileme ve sağlık endişesinin daha önemli olabileceği düşünülmüştür. Bu faktörler kendi stres katkılarının yanı sıra diğer faktörler için de aracı rolünde bulunmaktadır.



Şekil 1. A vakası stres modeli

### Uyku

A'ya stresli yaşam olaylarını sorduğumda ilk olarak uyku sorunundan bahsetti. Uykuya dalma, uyku miktarı ve uyku veriminde sorun yaşamıyordu, ancak kendisi dışında gelişen, mesleğinden kaynaklanan bir uyku stresi bulunduğunu aktardı. A bazı zamanlar gece uçuşundan sonra öğlen evine uykusuz geldiğini ancak ertesi sabah uçuşu olması ve bu uçuşa dinlenmiş olarak gitme isteği nedeniyle öğlen uyumayıp geceyi beklediğini böylece 36 saat uyumadığını ve bu 36 saat içerisinde bir de gece uçuşu gerçekleştirdiği bilgisini verdi. Bu uzun uykusuz dönemin kendisini yorgun, stresli ve öfkeli yaptığını, ayrıca uyumayıp bir sonraki uçuşu beklediği bu süreyi yorgunluk ve uykusuzluk nedeniyle etkin bir boş zaman faaliyeti ile değerlendiremediğini anlattı. A uyku problemlerinin biyolojisini bozduğunu, kendini yaşlandırdığını ve özellikle bağışıklık sistemini bozduğunu açıklıyor. A bir sonraki uçuşa uykusuz giderim kaygısının kendisini çok rahatsız ettiğini ve bu kaygının önemli bir stres faktörü olduğunu ekliyor. Özetle, A'ya göre mesleğiyle ilişkili uyku sorunu fiziksel, sosyal ve psikolojik iyilik halini olumsuz yönde etkiliyor.

### **Uçuş Takvimindeki Belirsizlikler**

A'ya göre uçuş takviminde belirsizlikler oluyor, planlı uçuş takvimleri değişebiliyor, 1 gün kala yeni uçuşlar haber verilebiliyor. Bu nedenle sosyal hayatını planlayamadığını, insanlarla szleşemediğini ve hayatında yalnızlık hissettiğini söylüyor. Bu belirsizliğin kendisini izole ve düzensiz hayata zorladığını belirtiyor. Hatta bu yaşam şekli nedeniyle evlenmeyi düşünmediğini, çünkü evlilikte sorunlara neden olacağına inandığını ekliyor. Ayrıca belirsiz uçuşların uyku düzenini bozduğuna inanıyor.

### **Fazla Uçuş**

Bazı aylar uçuş belirsizliğine ek olarak fazla uçuş olduğunu ve bu aylarda stresinin çok arttığını, uyku düzeninin bozulduğunu ve sosyal olarak yalnızlaştığını belirtiyor. Fazla uçuş ve bundan kaynaklı stres ve uykusuzluğun sağlığını olumsuz etkilediğini ifade ediyor. rnek olarak, 2021 yaz döneminde 1 hafta içerisinde arka arkaya denk gelen uçuşlar nedeniyle uyku düzeninin bozulduğunu ve bu 1 haftanın sonunda çok ciddi olarak hastalandığını ve günlerce iyileşemediğini söylüyor. O dönemde defalarca Covid-19 testi yaptırmış ve hepsinin sonucu negatif çıkmış bu yüzden rahatsızlığının Covid-19 kaynaklı olmayıp fazla uçuş kaynaklı olduğundan emin olduğunu anlatıyor.

### **Tatil İzni**

Yazın 4 günden fazla izin alamadığını bu yüzden 1 hafta veya daha uzun süre tatil yapıp, dinlenemediğini ifade ediyor. Yazın ailesi, arkadaşları veya romantik partneriyle tatile çıkamadığını böylece sosyal yönden çok zarar gördüğünü, kendini mutsuz, karamsar ve öfkeli hissedebildiğini söylüyor.

### **İniş-Kalkış Stresi**

İniş kalkışla alakalı buz temizleme, basınç, ağırlık, yakıt kontrolleri ve bunların organizasyonu ile ilgili kaygı yaşadığını belirtiyor. Birinde oluşan aksama her birini geciktiriyor ve sonrasında stres ve acelecilik yaşadığını belirtiyor.

### **Sınavlar Ve Sağlık Kontrolü**

Meslekte belli aralıklarla sınav ve testlerden geçmek zorunda olduklarını ve bunun en azından bu sınav ve test dönemi yaklaştığında stres oluşturduğunu anlatıyor. Ayrıca her yıl girdiği sağlık kontrolü de kendisinde stres yaratıyor. Ya bir hastalığım çıkarsa endişesini yaşadığını ifade ediyor. Sağlığı hakkındaki belirsizliklerin önemli bir stres faktörü olduğunu belirtiyor.

### **Sağlık Endişesi Ve Radyasyon**

A da uzun döneme yönelik bir sağlık kaygısı olduğunu tespit ettim. Biyolojisinin bozulduğuna ve erkenden yaşlanacağına inanıyor. Belli bir uçuş yksekliliğinden sonra çok fazla radyasyona

maruz kaldığını ve bu yüzden erkenden yaşlanacağını belirtiyor. Uçuşta maruz kaldığı gürültünün zaman zaman baş ağrısı yaptığından yakınıyor. Uyku düzensizliğinin de yine sağlığını ve bağışıklık sistemini bozduğunu ifade ediyor. A eğer 65 yaşına kadar çalışıp emekli olursa 70 yaşını göremeyeceğine inanıyor, pilotların sıklıkla bu durumla karşılaştığını anlatıyor. Ve hedefinin 50 yaşında pilotluk mesleğini bırakmak olduğunu ekliyor. A mesleğinin sağlığını bozup kendisini hızla yaşlandırdığından emin ve bu durumun mesleki memnuniyetini azaltıp, sağlık kaygısı ve stresini artırdığını gözlemledim.

### **Mali Politika**

Son 2 yıldır çalıştığı şirketin mali politikalarının pandemi koşullarıyla çok da ilişkili olmayacak şekilde olumsuz olduğunu ifade ediyor. Pandemi başladığında 2020 Mart ayından Ekim ayına kadar yalnızca kısa çalışma ödeneği aldığını, şu son 2 aya kadar da maaşının yüzde 50 sini aldığını ve son 2 aydır 2020 Ocak ayının yüzde 68'i kadar maaş aldığını belirtiyor. Ve bu maaş oranlarının yolcu sayındaki ve şirket karındaki artışla tutarsız olduğunu, bu mali politikanın pandemiyle açıklanamayacağını savunuyor. Bu mali politikanın satın alma gücünü ve ekonomik refahını çok etkilediğini bu yüzden stres yarattığını söylüyor.

### **Akran Desteği ve Profesyonel Yardım Alma Tutumu ve Davranışı**

A akranları ile zaman zaman görüştiklerini ancak bu görüşme sıklığının her geçen gün azaldığını belirtiyor. Mesleğe ilk başladıklarında akranlar arasında daha fazla stresli durum ve yaşam olayı paylaşılırken bu her geçen gün azalmış, şimdilerde yalnızca sınav dönemlerinde 'hocalar bunları sorar veya bana bunları sordu' muhabbeti yapıyorlarmış. Akranlar bir araya geldiklerinde 'havacılık konuşmayın' deniyormuş ve bu yüzden stresli yaşam olaylarını konuşacak ortam olmuyormuş. A'ya akranlarına stresinden bahsedip bahsetmeyeceğini sorduğunda, bahsetmeyi tercih etmeyeceğini ve bundan çekineceğini söyledi. Akranı karşısında güçsüz görünmek veya akranından, senin de böyle sorunun vardı sözünü duymak istemediğini belirtti.

A'ya çok stres altında olması, rahatsız edici seviyede umutsuzluk, tükenmişlik veya kaygı yaşaması durumunda, hatta bu sorunların mesleğine olan motivasyonunu ve ilgisini olumsuz etkilemesi durumunda profesyonel destek almayı düşünüp düşünmeyeceğini sordum. A olmayan şeyler görmesi (halüsinasyon) dışında böyle bir yardım almayacağını söyledi. Stres ya da olumsuz yaşam olayı karşısında bir terapistten yardım alma fikri ve alışkanlığının çevre ve kültüründen kendisine aktarılmadığını, bunun kendisine yabancı bir şey olduğunu belirtti. Mesleği için de sıkıntı oluşturma ihtimali olabileceğini ekledi. Sonra ise, 'Gitsem bile pilot olduğumu söylemezdim' dedi. A'ya terapistlerin etik ilkeleri bulunduğunu ve bu etik ilkelere



göre danışanın kendisi veya başkalarına zarar verme durumu dışında seanslarda konuşulanların terapist ve danışan arasında kalacağını açıkladım. Psikoterapistlerin bu gizlilik hakkındaki etik ilkesinden haberdar olup olmadığını A'ya sordum ve A bunu daha önce duymadığını belirtti.

### **Tartışma**

Uygulanan ölçekler doğrultusunda A'da depresyon ve anksiyete psikopatolojilerinin bulunmadığı görülmüştür. A'nı algıladığı stres skoru oldukça yüksektir. Bu stresi mesleğiyle ilişkilendirdiği görülmektedir. Bu yüzden stres mesleki ve yaşam tatminini olumsuz etkiliyor olabilir. Akut bir dışsal stres faktörü eklenmesi durumunda bu algıladığı stresle beraber tükenmişlik ve depresyon deneyimleyebilir. A'nın öfke kontrol problemi yaşadığı görülmüştür. Öfke açığa vurulması ve deneyimlenmesinde farkındalık temelli terapiler oldukça etkilidir, Meland ve diğerleri, (2021) askeri pilotlarda farkındalık temelli terapilerin öfke ifadesini azalttığını ve sakinliği artırdığını göstermiştir.

Uyku eksikliğinden kaynaklanan yorgunluk uçuş güvenliği için önemli bir risktir (Ramsey ve McGlohn, 1997). A uyku konusundaki endişelerini önemli bir stres faktörü olarak bildirdi. Uyku düzensizliğinden, uykusuz geçen günlerden, uykulu uçuşa gitme endişesinden yakındı. Pilotlarda uyku üzerine araştırma yapan pek çok çalışma (Caldwell ve diğerleri, 2004; Matthews ve diğerleri, 2000; Caldwell ve diğerleri, 2003; LeDuc ve diğerleri, 1999; Morris ve Miller, 1996), uykusuzluğun bilişsel performansı ve uçuş performansını önemli seviyede düşürdüğünü bulmuşlardır.

A uyku sorunuyla ve diğer mesleki çalışma koşullarıyla alakalı sağlık endişelerinden de yakındı. A'nın sağlık endişeleri erken yaşlanma, bağışıklık sisteminin bozulması, hatta erken ölüm gibi konuları kapsamaktadır. A belli bir yükseklikten sonra her uçuşta radyasyona maruz kaldığını ve bunun sağlığına yavaş yavaş zarar verdiğini söylüyor. Bu endişelerin bir psikoterapi ortamında ele alınması faydalı olabilir. Sağlıkla alakalı bu endişelerin hangi durumlarda ortaya çıktığı, kendisini ne kadar rahatsız ettiği incelenebilir. A sağlıkla alakalı düşüncelerinin kaygı, üzüntü, öfke gibi duygularıyla ilişkisini gözlemleyebilir. Terapist ve A sağlık hakkındaki düşüncelerinin doğruluğunu inceleyebilir, birlikte kanıt inceleme yapabilir, alternatif açıklamalar bulmaya çalışılabilirler.

Uçuş takvimindeki belirsizlikler ve fazla uçuş faktörleri belirsizliğe tahammülsüzlük kavramıyla açıklanabilir. Bilimsel araştırmalar endişenin kaynağının belirsizliğe tahammülsüzlük olduğunu iddia eder (Dugas ve diğerleri, 2004). A'ya bu konuda psikoeğitim verilip, belirsizliğe tahammülsüzlük kavramının kaygıdaki rolü anlatılabilir ve böylece A bu

konuda bir farkındalık kazanabilir. A belirsizliğe tahammül edebilirse, belirsizliği yaşamının parçası olarak görüp kabul edebilirse bununla alakalı endişeleri azalabilir.

İniş-kalkış stresi pilotların yaşadığı önemli bir stres faktörüdür. Bu stres mesleki motivasyonla ve işlerine verdikleri dikkat ve özenle ilişkili olabilir. A ‘hatayı ve stresi orada bırak o sırada pas geç emniyetli pozisyona geçince konuşulur’ düsturuna uyduğunu belirtiyor. Bu düstur sayesinde A stres faktörünü ertelemeyi başarıyor ve belki de daha sonra olayı yaşadığı andaki duygulardan farklı bir duygu içerisinde stresli olayı analiz ediyor. Bu psikoterapilerde endişeye karşı farkındalık oluşturmak için kullanılan endişe saati uygulamasına benzemektedir (Barthakur, 2021). Sınav ve sağlık raporu stresi sınav ve rapor dönemlerinde stres yaratıyor. Sınava yönelik stres yine mesleğe yönelik motivasyonla ilişkili olabilir ve güdüleyici etkisi olabilir. Ancak bu stres işlevselliği bozacak boyutlarda olursa, psikoterapilerde ele alınması iyi olacaktır. A vakasında psikoterapide ele alınacak boyutta değildir.

Şirketlerin mali politikaları stres yaratabilir. Kişilerin meslekteki motivasyonlardan biri elde ettikleri gelirdir. Elde ettikleri gelir onların mesleklerini yapmalarının ödülüdür ve mesleğe devam etmek üzere beyindeki ödül sistemini de harekete geçirecek bir faktör olabilir. Dolayısıyla gelirdeki azalma, almış oldukları ödül miktarının altında bir ödül vermek anlamına gelir ki, bu bireylerin mesleki motivasyonlarını olumsuz etkileyebilir. Ayrıca satın alma gücündeki ve yaşam koşullarındaki değişim stres yaratabilir.

A vakası kendini çok sosyal biri olarak anlatıyor, sosyal ilişkilerden zevk aldığını söylüyor. Ancak mesleğinin sosyal ilişkilerine zarar verdiğini plan yapamadığını ve bu durumun kendisini üzdüğünü belirtiyor. Meslekte geçirdiği süreyle birlikte akranlarla stres paylaşımının azaldığını, pilotların sosyal buluşmalarda havacılık konuşmaktan rahatsızlıklarının arttığını ve evlenen akranları nedeniyle sosyal alanın daraldığını ve akran desteğinin nerdeyse yok olduğunu aktarıyor.

A evlenen pilotlardan gözlemlediği ve kendi tahminlerine dayanarak evlenmemesi gerektiğine inanıyor. Evlenirse ev iş dengesi kuramayacağını düşünüyor, belirsiz ve yoğun çalışma koşulları altında evinde huzur olmayacağını söylüyor. Bu tahmininin psikoterapide ele alınması gerektiğini düşünüyorum.

A vakasında ele alınması gereken en önemli psikolojik değişkenlerin sağlık endişesi, sosyal ilişkiler ve belirsizliğe tahammülsüzlük olduğu anlaşılmıştır. Bunlara yönelik psikoterapi alması gerektiği düşünülmüş ve A’ya bu önerilmiştir.

Bu vakadan çıkarımla stresle baş etmede pilotlarda psikoterapi alma bilinci artırılmalı ve akran desteği ile diğer sosyal ilişkilere yönelik ortam ve toplanmalar sağlanmalıdır.

#### **KAYNAKÇA**

- Barthakur, M. 2021. Consultant Psychologist MIND India, Institute of Positive Mental Health. Covid-19: Negotiating the Immediate and Beyond, 8.
- Beck, A. T., Epstein, N., Brown, G. & Steer, R. A. 1988. An inventory for measuring clinical anxiety: Psychometric properties. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56 (6), 893-897.
- Beck, A. T., Steer, R. A., & Brown, G. K. 1996. Beck depression inventory (BDI-II) (Vol. 10, p. s15327752jpa6703\_13). Pearson.
- Caldwell, J. A., Caldwell, J. L., & Darlington, K. K. 2003. Utility of dextroamphetamine for attenuating the impact of sleep deprivation in pilots. *Aviation, space, and environmental medicine*, 74(11), 1125-1134.
- Caldwell Jr, J. A., Caldwell, J. L., Brown, D. L., & Smith, J. K. 2004. The effects of 37 hours of continuous wakefulness on the physiological arousal, cognitive performance, self-reported mood, and simulator flight performance of F-117A pilots. *Military Psychology*, 16(3), 163-181.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. 1983. A Global Measure of Perceived Stress, *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 24.
- Dugas, M. J., Schwartz, A., & Francis, K. 2004. Brief report: Intolerance of uncertainty, worry, and depression. *Cognitive Therapy and Research*, 28(6), 835-842.
- LeDuc, P. A., Riley, D., Hoffman, S. M., Brock, M. E., & Norman, D. 1999. The effects of sleep deprivation on spatial disorientation. *ARMY AEROMEDICAL RESEARCH LAB FORT RUCKER AL.*
- Matthews, G., Davies, D. R., Stammers, R. B., & Westerman, S. J. 2000. *Human performance: Cognition, stress, and individual differences.* Psychology Press.
- Meland, A., Hoebeke, E., Pensgaard, A. M., Fonne, V., Wagstaff, A., & Gaden Jensen, C. 2021. *A Sense of Fellowship: Mindfulness Improves Experienced Interpersonal Benefits*

and Prosociality in A Military Aviation Unit. *The International Journal of Aerospace Psychology*, 31(2), 162-179.

Morris, T. L., & Miller, J. C. 1996. Electrooculographic and performance indices of fatigue during simulated flight. *Biological psychology*, 42(3), 343-360.

Naughton, F. O. 1997. Stress and coping. Retrieved on May, 11, 2009.

Ramsey, C. S., & McGlohn, S. E. 1997. Zolpidem as a fatigue countermeasure. *Aviation, space, and environmental medicine*.

Wang, X., Cai, L., Qian, J., & Peng, J. 2014. Social support moderates stress effects on depression. *International journal of mental health systems*, 8(1), 1-5.

## EXAMINATION OF INFLUENCE OF OCCUPATIONAL PERSONALITY TYPES ON COPING WITH STRESS AND WELL- BEING OF CIVIL AVIATION PILOTS IN TURKEY DURING COVID-19 OUTBREAK

*Uzm. Psk. Tuba Nur Yazıcı*  
*tubay@thy.com*

*Psk. Kübra Oğur*  
*kogur@thy.com*

*Tuğba Nur Çalışkan*  
*tcosar@thy.com*

---

### ABSTRACT

This study aims to examine the effects of occupational personality types of civil aviation pilots on stress coping and well-being. In the study, civil aviation pilots who served in Turkey carrying out the survey including measurement tools about personality types, the well-being levels and coping with stress. In addition, the relationship among personality types, coping with stress and well-being levels was evaluated. In a survey study with 100 pilots, Personal Information Form, Personal Well-Being Index, Coping with Stress Scale, and Occupational Personality Inventory were used for the study. Based on the findings of the research, A positive and significant relationship was found between pilots' personal well-being and professional personality traits, realistic and conventional dimensions. A positive and significant relationship was found between the scores of coping with stress and the social, artistic and conventional dimensions of professional personality traits. In addition, no statistically significant relationship was found between pilots' personal well-being and their level of coping with stress. According to findings obtained in this study, significant results yet due to work on this issue before with pilots in Turkey are obtained. It is thought that research findings can be supported by further studies and training for pilots can be structured within the framework of research findings.

**Keywords:** Coping with Stress, Occupational Personality, Pilots, Well-Being

### INTRODUCTION

Scientific studies have been conducted regarding how physical, physiological, psychological, psychosocial and other variables affect the performance of aviation personnel, recently (Şekerli, 2006). Human factors; to obtain information by examining human abilities, performance, limits and behaviors and to use this information in a certain systematic way to

increase the productivity, safety, job and life satisfaction of the person (Horberry et al., 2011). Human factors; It is affected by personal characteristics such as interest, ability, sense of job and responsibility, adaptation to teamwork, adaptability, motivation (Üçkardeş & İnal, 2012). Human being at the center of human factors; It is affected by many personal, physiological, psychological and sociological factors. Some of these factors are; distraction, stress, malnutrition, fatigue, anxiety, lack of teamwork, lack of communication, insecurity, perception problems, fear and anxiety, panic attacks, insomnia and mental problems (Cooper & Sloan, 1985a; Cooper & Sloan, 1985b; Patterson, Jones, & Drummund, 2001).

The aviation sector is a technical and technical complexities set of services. Fulfillment of these services is possible first with people trained in the field of aviation, having knowledge and skills (Caldwell, 1997; Küçükönel & Korul, 2002). Therefore, knowing the individual and organizational factors that affect the performance, motivation, productivity, adaptation, job satisfaction and, consequently, life satisfaction, and taking precautions will ensure that possible aviation accidents are prevented, and the employees live a more peaceful and happy life.

Aviation is a developing industry, and the technology used has become safer and more reliable with the technological improvements. For civil aviation, apart from enhanced technology, there might be seen undesired conditions stemmed from human error, which is main causative factors of almost all aviation accidents. Therefore, there is a constant need to examine how competent and professional aviation personnel is by identifying factors that may increase the possibility of human error including work-related stress and/or well-being in the workplace. Additionally, in Turkey, there has been limited research in the topics related to aviation psychology, which is a novel field for research and practice in this country. In order to extend knowledge about pilots and their well-being as well as personality types which is hypothesized as being a protective factor for well-being and coping with stress.

## **METHOD**

### **Sample**

The research universe consists of 98 captain pilots and/or co-pilots that continues its activities in the aviation industry especially included pilots and co-pilots in Turkey. The convenience sampling method was used in the study. The data were obtained between May 2020 and July 2020.

## **Measurement Instruments**

### **Sociodemographic Information Form**

The demographic characteristics of the employees are included in the first part of the research questionnaire. These; can be listed as gender, age, seniority (working period), years of experience.

### **Personal Well Being Index**

The form, developed by the International Wellbeing Group and translated into Turkish by Meral (2014), measures well-being in living spaces consisting of 8 items in total. The scores obtained from the 10-point Likert scale (0 = Not satisfied at all, 5 = Undecided, 10 = Completely satisfied) without a reverse item, vary between 0-80. The score obtained from the scale is evaluated by converting it into a standard score that has been transformed into "(the total score from the scale / the highest score that can be obtained from the scale) x100" (Meral, 2014).

### **Ways of Coping Questionnaire**

The Ways of Coping Questionnaire is a 4-point Likert type developed by Folkman and Lazarus and consists of 30 items. Validity and reliability study in our country was carried out by Şahin and Durak. The scale has two dimensions as effective ways to problem and ineffective ways to emotions. These two dimensions are reflected in 5 factors called " self-confident ", " optimistic ", " insecure ", 'submissive attitudes' and 'seeking social support'. In addition to subscales, this questionnaire can be also measured through its total scores in order to elaborate the level of coping with stress. The reliability of the scale was applied to three separate sample groups by Şahin and Durak, and the reliability coefficients were calculated. In the studies, the internal consistency coefficients of the subscales were calculated as 0.74. The scale, which consists of 30 items in total, is obtained by scoring between 0-3 (Not suitable " 0 ", not suitable " 1 ", appropriate " 2 ", completely appropriate " 3 " points). Items 1 and 9 of applying for social support are scored in reverse. The scores for each factor are calculated separately, and the total score is not calculated.

### **Data Analysis**

In this study, professional pilot and the second pilot who served in Turkey personality traits, personal well-being and examined the relationship between levels of stress, coping styles and quantitative analysis methods were applied. Pearson Correlation was applied to examine the relationship between variables that meet the normality criterion in line with the skewness and kurtosis values. The significance value was taken at 0.05 level in the analysis.

## RESULTS

Descriptive statistics for the sociodemographic variables of the captain pilot and co-pilots participating in the study are given in Table 1.

**Table 1.** Sociodemographic Variables

<i>Demographic Variables</i>	<i>Groups n %</i>
Gender	Male 95 96,9
	Female 3 3,1
	Total 98 100,0
Title	Co-pilot 46 46,9
	Captain pilot 52 53,1
	Total 98 100,0
Captain pilot years of experience	Not applicable 44 44,9
	Less than a year 4 4,1
	1-3 years 6 6,1
	4-6 yıl 7 7,1
	7-10 yıl 9 9,2
	10 years and above 28 28,6
	Total 98 100,0
Co-pilot years of experience	Not applicable 51 52,0
	1 yıldan az 9 9,2
	1-3 yıl 23 23,5
	4-6 yıl 14 14,3
	7-10 yıl 1 1,0
	Total 98 100,0

According to the distribution of sociodemographic variables in Table 1, 96.9% (n = 95) of the captain and second pilots participating in the study are male and 3.1% (n = 3) female. According to the title variable, those who are Co-pilot are 46.9% (n = 46) and those who are Captain pilot are 53.1% (n = 52). According to the experience of captain pilots, 4.1% (n = 4), those between 1-3 years 6.1% (n = 6), 4-6 years 7.1% (n = 7), Those with 7-10 years are 9.2% (n = 9) and those who are 10 years and over are 28.6% (n = 28). According to the work experience variable of co-pilots, those with less than one year 9.2% (n = 9), 1-3 years 23.5% (n = 23), 4-6 years 14.3% (n = 14) and 7-10 years are 1% (n = 1).

**Table 2.** Correlation of Pilots' Occupational Personality Features, Personal Well-Being, and Coping with Stress Levels

<i>Occupational Personality Subscales</i>	<i>Personal Well Being Coping With Stress</i>
Social Realistic Entrepreneur Artistic Conventional	.04 .43 **



	.21 *	.09
	.14	.12
	-.08	.28 **
	.22 *	.34 **

\*\*p<0.01 p<0.05

In line with the findings in Table 2, according to the Pearson Correlation findings between the occupation personality traits, personal well-being and coping with stress levels of the captain pilot and co-pilots, personal well-being scores and realistic occupation personality ( $r = .21$ ;  $p < 0.05$ ) and The conventional occupation personality ( $r = .22$ ;  $p < 0.05$ ) was found to have a positive and significant relationship. In addition, among the dimensions of occupational personality, coping with social and stress ( $r = .43$ ;  $p < 0.01$ ), artistic ( $r = .28$ ;  $p < 0.01$ ) and conventional occupation personality ( $r = .34$ ;  $p < 0.01$ ) was found to be positively and significantly correlated.

### CONCLUSION

In line with the findings of the study, no statistically significant relationship was found between the captain pilot and co-pilot's coping with stress and personal well-being levels. On the other hand, when professional personality traits were examined, it was found that personal well-being and coping with stress scores had a significant relationship with occupational personality. According to the Pearson Correlation findings between the occupation personality traits, personal well-being and coping with stress levels of the captain pilot and co-pilots, personal well-being scores and realistic occupation personality and the conventional occupation personality was found to have a positive and significant relationship. In addition, among the dimensions of occupational personality, coping with stress were found as significantly correlated with social artistic and conventional personalities. When the relevant literature is examined, it is seen that the previous studies on this subject are limited. However, in the study conducted by Özdemir (2015) in an enterprise operating in the aviation sector and employees with different statuses; found that life satisfaction affects job satisfaction positively and significantly. In addition, life satisfaction; work- family, family-work conflict (Ellen & Cynthia, 1998), emotional exhaustion, decreased personal accomplishment (Avşaroğlu et al., 2005), organizational silence (Şimşek & Aktaş, 2014), intention to quit (Ghiselli et al., 2001). Negative with negative organizational behaviors such as; It is stated that there is a positive relationship with positive organizational behaviors such as job satisfaction (Tait et al., 1989), social support (Adams et al., 1996; Altıparmak, 2009), and perceived emotional intelligence (Extremera &

Berrocal, 2005). In this case, it is thought that the personal well-being and coping levels of the captain pilots and co-pilots may be related to personal factors and these factors may be protective.

There are studies and researches based on teacher's and health personnel's well-being, work stress about ecological perspectives, psychological impact of quarantine and other individual factors. However, there is no such research about airline pilots. Similar studies with the wider group of participants on similar topics in aviation psychology need to be carried out at different times. For instance, a similar study with more pilots needs to be repeated in the after the pandemic. Thus, a more efficient result can be obtained. As we mentioned before about personal well-being and coping with stress, we need to know the words definition. When we say personal well-being, it

includes feeling happy, healthy, socially connected, and goal-oriented. There are types of wellbeing which are emotional, physical, social, workplace and societal well-being. On the other hand, coping is mainly related to handling and solving the personal and interpersonal problems. It generally refers to coping strategies. Stress means feeling negative both physical and psychological.

In the light of these, when we look at the context of professional personality traits, we have concluded that pilots approach situations from a realist and traditional point of view, rather than emotions, with a professional approach. It shows that even the pandemic situations they can stand professionally, and they know how to put their feelings second plan. We observed that there was a positive relationship between stress coping levels, especially those with more social, extroverted, artistic characteristics. We reached the result that there was a positive relationship between stress coping levels, especially those with more social, extroverted, artistic characteristics. We concluded that the occupational personality characteristics of the pilots were related to stress relief and personal well-being levels. We observed that those whose occupational personality traits predominate in "realism" have better levels of personal well-being. To sum up, we done this research during the COVID-19, we concluded that there wasn't any significant relationship between stress coping and well-being levels.

## REFERENCES

- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. et al. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 115-129.
- Caldwell, J. (1997) Fatigue in the aviation environment: an overview of the causes and effects as well as recommended countermeasures. *Aviation, Space and Environmental Medicine*, 68, 932– 938.
- Cooper, C. & Sloan, S. (1985a) Occupational and psychosocial stress among commercial aviation pilots. *Journal of Occupational Medicine*, 27, 570–576.
- Cooper, C. & Sloan, S. (1985b) *The sources of stress on the wives of commercial airline pilots. Aviation, Space and Environmental Medicine*, 56, 317–321.
- Ellen, E. K. ve Cynthia, O. (1998). Work–Family Conflict, Policies, and The Job–Life Satisfaction Relationship: A Review And Directions for Organizational Behavior–Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149
- Extremera, N. ve Berrocal, P. F. (2005). Perceived emotional intelligence and life satisfaction: Predictive and incremental validity using the Trait Meta-Mood Scale. *Personality and Individual Differences*, 39, 937-948.
- Folkman, S. ve Lazarus, R.S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(3), 466-475.
- Ghiselli, F. R., Lopa, M. J. ve Bai, B. (2001). Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Turnover Intent among Food-Service Managers. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(2), 28-37.
- Horberry, J. T., Limerick, B. R. ve Steiner, J. S. (2011). *Human Factors for the Design, Operation, and Maintenance of Mining Equipment*. Taylor & Francis Group, CRC Press
- Küçükönel, H. ve Korul, V. (2002). Havayolu İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, IV(2), 67-90
- Meral, B. F. (2014). Kişisel İyi Oluş İndeksi-Yetişkin Türkçe formunun psikometrik
- Özdemir, A. A. (2015). İş Tatmini, Pozitif/Negatif Duygulanım ve Yaşam Tatmininin Etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 3, 47-62.

özellikleri. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 119-131

Patterson, J., Jones, D., Marsh, R. & Drummund, F. (2001) Aeromedical management of U.S. Air Force aviators who attempt suicide. *Aviation, Space and Environmental Medicine*, 72, 1081–1085.

Şahin, N. H. ve Durak, A. (1995). Stresle başa çıkma tarzları ölçeği: Üniversite öğrencileri için uyarlanması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(34), 56-73

Şekerli, B. E. (2006). *Ekip Kaynak Yönetimi Uygulamaları ve Kültürel Farklılıklar: Türk Pilotlar Üzerinde Bir Araştırma*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Eskişehir

Şimşek, E. ve Aktaş, H. (2014). Örgütsel Sessizlik ile Kişilik ve Yaşam Doyumu Etkileşimi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 121-136.

Tait, M., Padgett, M. Y. ve Baldwin, T. T. (1989). Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of The Strength of The Relationship and Gender Effects as a Function of The Date of The Study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502-507

Üçkardeş, İ. ve Ünal, D. 2012. Risk Analizi ve Havacılık Sektöründe Kaza Risklerinin İncelenmesi. *Ç.Ü Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 27(2), 174-181

Atlı ve Kendal. 2017. Mesleki Kişilik Tipleri Envanterinin Geliştirilmesi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 18(1), 73-93.

## ÖĞRETMEN PİLOTLARDA OLUMLU BAKIŞ AÇISINA SAHİP OLMA İLE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

*Uzm. Psk. Tuba Nur Yazıcı*  
*tubay@thy.com*

*Psk. Gizem Kara Arseven*  
*gizemkara@thy.com*

*Psk. Esin Burçak Güner*  
*esinguner@thy.com*

---

### GİRİŞ

İş ortamında psikososyal risklerin belirlenmesi ve yönetilmesi çalışanların sağlığı ve esenliği için önemli bir yer tutmaktadır. Psikososyal risklerin yönetimi, iş hayatında hijyen şartlarının teminatı olup sürdürülebilirliğe önemli katkılar sağlamaktadır. 2021 Haziran ayında basımı gerçekleştirilen “ISO 45003 İş sağlığı ve güvenliği yönetimi - İşyerinde psikolojik sağlık ve güvenlik - Psikososyal riskleri yönetmek için kılavuzlar” dokümanı, psikososyal risklerin yönetimine ve iş yerlerinde esenliğin sağlanmasına, geliştirilmesine yönelik bir rehber niteliğinde oluşturulmuştur (International Organization for Standardization [ISO], 2021). Bu rehber, iş yerlerinde psikolojik sağlığın desteklenmesi, iyi oluş halinin sağlanması ve korunması için şirketlerin karşılaşılabileceği potansiyel riskleri tanımlamaktadır. Havacılık sektöründe psikososyal risklerin şirket, departman, pozisyon ve görev özelinde araştırılıp belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Havacılığın her alanında psikososyal risklerin belirlenmesi, çözüm önerilerinin sunulması, uygulanması, değerlendirilmesi ve sürekli geliştirilmesi çalışan sağlığı ve refahı önde olmak üzere operasyonun emniyetli işleyişine de katkı sağlayacaktır. ISO 45003 rehberi, psikososyal risklerin yönetiminde ilk adımlardan birinin organizasyonu ve bağlamını anlamak olduğunu belirtmektedir (International Organization for Standardization, 2021). Organizasyonu anlayabilmek adına atılabilecek adımlar, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini incelemekten geçmektedir.

2019 yılı Aralık ayında ortaya çıkan COVID-19 salgının yayılmasının azaltılması amacı ile dünya genelinde alınan tedbirlerden ilki insan hareketliliğini azaltmak olduğundan hava taşımacılığı, ilk etkilenen sektörler arasındadır. 2020 yılında COVID-19’un etkilerinin, toplumsal ve ekonomik olayların yansımalarının dünya genelinde görüldüğü havacılık sektöründe 11 Eylül terör saldırıları ve 2007-08 küresel mali krizine göre daha fazla olduğu; gerçekleştirilen uçuş sayısının, 2019 yılında 38.9 milyon iken 2020 yılında 16.4 milyona

gerilediği belirtilmektedir (International Air Transport Association [IATA], 2020). Tüm toplumlar ve sektörler pandemiden etkilenirken örgütler de bir uyum sürecine girmiştir. Havacılık da bu sektörlerden biri olmuştur. Havacılık sektöründe insan faktöründen doğan tehditler göz önünde bulundurulduğunda, Covid-19 döneminin etki edebileceği pozitiflik, öz-yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserlik boyutlarının araştırılmasının psikososyal risklerin tespiti ve yönetimi ile uçuş emniyetine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma ile ISO 45003 dokümanının (2021) “çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini anlamak” yönlendirmesi doğrultusunda ve pandemi döneminin havacılık sektöründe meydana getirdiği zorlu süreçler nedeni ile uçuş öğretmenlerinin psikolojik sermaye ve pozitiflik düzeyleri incelenmiş ve bu değişkenler fiziksel, psikolojik iyi oluşa önemli etkileri bulunan iş tatmini ile bağdaştırılmıştır.

Pozitif psikoloji, bireyin güçlü yönlerinin geliştirilmesini odak noktası haline getirir ve sorunların oluşmadan giderilmesi, olası risklerin minimize edilmesi gibi önleyici roller üstlenir (Çıkrıkçı ve diğerleri., 2015). Seligman’ın (2007) ortaya koyduğu pozitif psikoloji anlayışıyla, olumluluk pozitif psikolojinin araştırma konuları arasında yer almıştır. Olumluluk, ilk olarak “olumlu düşünme” (Caprara ve Steca, 2005; Caprara ve diğerleri, 2006), sonrasında ise “olumlu yönelim” (Alessandri ve diğerleri., 2012a; Caprara ve diğerleri, 2010) ya da “olumluluk” isimleriyle literatürde yer bulmuştur.

Olumlu düşünme becerileri bilişsel bir süreç olmakla beraber sorunlara uygun çözümler bulmada, mutlu bir bakış açısına sahip olmada, karşılaşılan sorunlarla daha iyi başa çıkabilmede önemli rol oynamaktadır. Bu beceri, kişinin yaşanan olayları tüm yönleriyle kabul etmesinin ardından, olumlu biçimde odaklanması ve değerlendirmesidir (Bekhet ve Zauszniewski, 2013; Tod ve diğerleri, 2011; Akın ve diğerleri, 2015).

Ancak olumlu yönelim perspektifi “olumluluk” kavramını öz değer, yaşam tatmini ve iyimserlik vasıtasıyla oluşan bir kavram olarak ele almaktan ziyade, tek boyutlu bir konsept olarak görür. Bu perspektif bireyin kendisini, yaşamı ve geleceği olumlu bir bakış açısıyla görmesinde; olumsuzluklara, başarısızlıklara ve kayıplara rağmen yaşamla başa çıkmaya yatkın hale gelebilmesinde önemli bir yatkınlığı ifade eder. Olumlu yönelimin; iyi duygu durumu, daha seyrek negatif duygulanım, daha iyi sağlık durumu beyanı (Alessandri ve diğerleri, 2012a; Orkibi ve Brandt, 2015) ve organizasyonel bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışlarında belirleyici olduğu görülmüştür (Alessandri ve diğerleri, 2012b; Orkibi ve Brandt, 2015).

Olumlu yönelimin iş hayatında çalışanların iyi oluşunu destekleyebilecek, potansiyellerini geliştirmelerine katkıda bulunabilecek bir konsept olarak araştırmalara dahil edilmesinin önemli olduğu görüşleri mevcuttur (Alessandri ve diğerleri, 2015). Bu bağlamda yapılan çalışmalarda olumluluğun iş tatmini ile pozitif yönlü ilişkisi olduğu görülmüştür (Orkibi ve Brandt, 2015).

İş tatminine önemli katkısı olduğu düşünülen bir diğer başlık olarak psikolojik sermaye; öz-yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserlik alt boyutlarını kapsamaktadır. Bu alt boyutların bireysel katkısının önemi kadar bir araya geliştirerek oluşturdukları üst kavram olan pozitif psikolojik sermaye, performans ve davranış üzerinde daha büyük bir etkiye sahiptir. Bu etkinin büyüklüğü alt boyutların birbiri ile etkileşiminden kaynaklanmaktadır (Zeynel, 2018).

Öz-yeterlilik; başarıya ulaşmak için gerekli olan kaynakları kullanmak ve harekete geçmek için bireyin kendisine olan inancını ifade etmektedir (Zeynel, 2018; Luthans ve Youssef, 2004:153). Umut; hedeflere ulaşabilmek için harekete geçmek ve sürdürebilme kararlılığı ile başarılı planlar yaparak şartlar değiştiğinde alternatif yöntemler üretebilmek olmak üzere 2 faktörlü bir kavram olarak belirtilmiştir. (Snyder, 2000). İyimserlik; başarılı olmaya dair şimdiki ve geleceği de kapsayan olumlu bir yargı taşımayı ifade etmektedir. Böylelikle birey başarı yolunda karşılaştığı durumlara olumlu bir tutumla yaklaşır ve çabalamaya devam eder. Psikolojik Dayanıklılık; olumsuz durumlara karşılaşıldığında başarılı olma gayretini sürdürebilmek ve daha ilerisini hedeflemektir.

1935 yılında Hoppock iş tatminini, bir kişinin işinden gerçekten memnun olduğunu söylemesini sağlayan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir kombinasyonu olarak tanımlayarak çalışanın nasıl hissettiğine odaklanmaktadır (akt. Aziri, 2011).

İş tatminini tanımlarken, çalışanların hislerine odaklanan diğer araştırmacı ve kuramcılar dışında çalışanın işteki rolüne, bireylerin gerçekleştirmek istediği hedefler ile örgütün hedeflerinin uyumuna, bekledikleri kazanımlar ile elde edilenlerin karşılaştırılmasına değinen tanımlarla da karşılaşılmaktadır (Davis ve Nestrom, 1985). İş tatminin, çalışanın işteki başarı duygusu, üretkenlik ve çabalarının karşılığını alması olarak ele alındığı gibi çalışanın içsel motivasyonu ile ilişki olduğu, çalışanların işleri hakkında sahip oldukları tutum ve duyguları ifade ettiği de belirtilmektedir (Statt, 2004; Armstrong, 2006). Kişilerin sadece işe karşı değil ayrıca yaptıkları işin türü, iş arkadaşları, amirleri veya astları ve aldıkları ücret gibi işlerinin çeşitli yönleriyle ilgili tutumlara sahip olabilecekleri ve bu tutumların iş tatminini etkilediği belirtilmektedir (George ve Jones, 2008). Genel olarak tanımlandığında iş tatmininin, işin

maddi ve psikolojik ihtiyaçları karşıladığı algısı sonucunda ortaya çıkan bir duygu olduğu düşünülmektedir. İşin niteliği, ücret, terfi fırsatları, yönetim, çalışma şartları ve sosyal ilişkiler iş tatmininde etkisi olan boyutardır. (Aziri, 2011; İşcan ve Sayın, 2010).

Örgütlere maddi ve kültürel olarak olumsuz etkileri olan işgücü devir oranının azalmasına yönelik çalışmaların merkezde tutulduğu göz önünde bulundurulduğunda yönetsel süreçlerin, çalışanların ihtiyaçlarını iyi bir şekilde belirleyip bu ihtiyaçların uygun şekilde giderilerek iş tatminin sağlanması yönünde ilerletilmesi önem teşkil etmektedir (İşcan ve Sayın, 2010).

İş tatmininin psikolojik ve fiziksel iyi oluşa etkisini gösteren çalışmalar mevcuttur (Faragher ve diğerleri, 2005). İş tatminsizliğinin yaşanması sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar yaratmayıp örgütsel boyutta da etki doğuracaktır. Devamsızlık, işten ayrılma, karar vermede güçlük, yetersizlik hissi gibi olumsuz faktörler organizasyonların yaşayabileceği olumsuz sonuçlardır (Baş ve Ardıç, 2002).

İş tatminsizliğinin yaratacağı olumsuz sonuçların önüne geçebilmek adına iş tatmini kavramı ile ilişkisi olan değişkenleri inceleyebilmek önem arz etmektedir. Çalışmamız öğretmen pilotların olumluluk düzeyini, psikolojik sermayesini ve bu değişkenlerin iş tatmini ile ilişkisini gözlemlemeyi amaçlamaktadır. Çalışma sonucunun öğretmen pilotların iş tatmini düzeyini yansıtması ve gelişime açık noktaların tespit edilebilmesine katkıda bulunması beklenmektedir.

## **YÖNTEM**

### **Örneklem**

Araştırmanın katılımcılarını LIFUS (gözetim altında hat uçuşu)/eğitim/kontrol görevi yapan kaptan pilotlar oluşturmaktadır. Araştırmaya 64 kaptan pilot katılmıştır. Kolayda örneklem tekniği kullanılmıştır.

### **Ölçme Araçları**

**Demografik Bilgi Formu:** Demografik bilgi formunda; cinsiyet, yaş, uçak filo tipi, eğitimlik görev türü soruları bulunmaktadır.

**Pozitiflik (Olumluluk) Ölçeği:** Pozitiflik Ölçeği, Caprara ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilmiş, Çıkrıkçı ve diğerleri tarafından 2015 yılında Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek bireylerin olumlu yaklaşımlarını belirleyebilmek amacıyla; bireyin kendisini, gelecek beklentilerini, çevreye yönelik güven algısını ve hayattan duydukları memnuniyet algısını ölçmektedir (Çıkrıkçı ve diğerleri, 2015). Beşli likert tipi cevaplanan Pozitiflik Ölçeği biri ters puanlanan (madde 6) sekiz maddeden oluşmaktadır.



**Psikolojik Sermaye Ölçeği:** Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye uyarlamasını Çetin ve Basım'ın (2012) yaptığı beş dereceli likert tipi cevaplanan Psikolojik Sermaye Ölçeği; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutlarını içeren 24 ifadeden oluşmaktadır.

**Minnesota İş Tatmini Ölçeği:** Weiss ve arkadaşları tarafından 1967 yılında geliştirilen ve 1977 yılında güncellen ölçeğin 100 maddeden oluşan uzun formu ve 20 maddeden oluşan kısa formu bulunmaktadır. Kısa form, 100 orijinal maddeden, 20 orijinal alt ölçeğin her birini daha iyi temsil eden 20 maddeden oluşmaktadır (Akt., Ahmadi and Alireza, 2007). Araştırmada, beş dereceli likert tipi değerlendirmeye sahip, Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış (akt., Üngör, 2021), içsel tatmin ve dışsal tatmin alt boyutlarını içeren 20 maddeden oluşan kısa versiyonu kullanılmıştır.

### **İşlem**

Açıklayıcı araştırma tasarımı ve nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bağımlı değişkeni yordayan öncü değişkenlerin incelenmesi amaçlandığından nedensel araştırma desenine başvurulmuştur. Değişkenlere ilişkin veri kesitsel olarak toplanmıştır. Ölçüm araçları çevrimiçi oluşturulmuş ve linkler katılımcılar ile e-posta üzerinden paylaşılmıştır.

## **BULGULAR**

### **Değişkenlerin İlişkisi**

İş doyumunu değişkeni, içsel ve dışsal iş doyumunu boyutlarından oluşmaktadır. İçsel iş doyumunu faktörü, işin özüne dair ifadeleri ölçmektedir. İş doyum faktörleri; güvenlik, ahlaki değerler, yeteneklerden faydalanma, sosyal hizmet, sosyal statü, başarı, bağımsızlık, gerçekleştirilen faaliyetler, otorite, çeşitlilik, yaratıcılık ve sorumluluktur.

Dışsal iş doyumunu ise çevresel yapıyı içermektedir. Dış doyum faktörleri; iş arkadaşları ile olan ilişki, yönetim ilişkileri, yönetimin karar verme yeteneği, politika ve uygulamalar, takdir edilme, yükselme-gelişme, çalışma koşulları ve ücrettir.

Korelasyon sonuçlarına göre içsel iş doyumunu pozitiflik ( $r = .34, p < .01$ ) ve psikolojik sermaye ( $r = .58, p < .001$ ) ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Dışsal iş doyumunu faktörü pozitiflik ( $r = .53, p < .001$ ) ile ilişkili bulunmuşken, psikolojik sermaye ( $r = .16, p = .204$ ) ile arasında anlamlı ilişki görülmemiştir.

**Tablo 1.** İçsel iş doyumu, dışsal iş doyumu, pozitiflik ve psikolojik sermaye değişkenleri arasındaki ilişkiler

	1.	2.	3.	4.
1. İçsel İş Doyumu	1			
2. Dışsal İş Doyumu	.47***	1		
3. Pozitiflik	.34**	.53***	1	
4. Psikolojik Sermaye	.58***	.16	.14	1

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

### Hiyerarşik Regresyon Analizine Yönelik Bulgular

Pozitiflik ve psikolojik sermaye değişkenlerinin iş doyumunu ne ölçüde yordadıklarını ve genel iş doyumunu, içsel ve dışsal iş doyumunu düzeylerinde varyansların ne kadarının bu iki değişken ile açıklanabileceğini yaş, filo, görev ve görevde çalışma süresi değişkenlerini kontrol ederek inceleyebilmek adına üç farklı hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Genel iş doyumunun anlamlı yordayıcılarını gözlemleyebilmek adına birinci adımda eklenen yaş, filo, görev, tecrübe değişkenleri, varyansın %26,1'ini açıklamaktadır ( $F(9, 53)=2.08$ ,  $p<.05$ ). Pozitiflik değişkeninin ilave edilmesinin ardından tüm model tarafından açıklanan varyans %40,1'dir ( $F(10, 52)=3,54$ ,  $p<.001$ ). Yaş, filo, görev, tecrübe değişkenlerinin kontrol edilmesi ardından pozitiflik değişkeninin varyansın ilave %14,4'ünü açıklamaktadır.

Son adım olarak modele psikolojik sermaye değişkeni eklenmiştir. Değişkenin ilavesinin ardından modelin açıkladığı varyans %48,9 olmuştur ( $F(11, 51)=4,43$ ,  $p<.001$ ). Psikolojik sermaye tek başına varyansın %8,4'ünü açıklamaktadır. Final modelde filo ( $\beta=.40$ ,  $p<.01$ ), pozitiflik ( $\beta=.39$ ,  $p<.01$ ) ve psikolojik sermaye ( $\beta=.33$ ,  $p<.01$ ) olmak üzere üç değişkenin iş doyumunu düzeyinin anlamlı yordayıcıları olduğu görülmüştür.

Dışsal iş doyumunun anlamlı yordayıcılarını gözlemleyebilmek adına ikinci hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yaş, filo, görev, tecrübe değişkenleri, varyansın %28'ini açıklamaktadır ( $F(9, 53)=2.3$ ,  $p<.05$ ). Pozitiflik değişkeninin ilave edilmesinin ardından tüm model tarafından açıklanan varyans %45,4'tür ( $F(10, 52)=4,32$ ,  $p<.001$ ). Yaş, filo, görev, tecrübe değişkenlerinin kontrol edilmesi ardından pozitiflik değişkeninin varyansın ilave %17,3'ünü açıklamaktadır. Psikolojik sermaye değişkeninin ilavesinin ardından modelin açıkladığı varyans değişkenlik göstermemiştir ( $F(11, 51)=3,86$ ,  $p<.001$ ). Final modelde filo ( $\beta=.30$ ,  $p<.01$ ) pozitiflik ( $\beta=.44$ ,  $p<.01$ ) dışsal doyumunun anlamlı yordayıcısı olduğu görülmüştür.

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

Son hiyerarşik regresyon analizinde içsel iş doyumunun yordayıcılarının belirlenebilmesi adına demografik değişkenler modele ilave edildiğinde varyansın %24,9'unu açıklamaktadır (F(9, 53)=1.95, p=.06). Pozitiflik değişkeni ikinci adımda ilave edilmiş tüm model tarafından açıklanan varyans %29,9'dur (F(10, 52)=2,22, p<.05). Demografik değişkenlerinin kontrol edilmesi ardından pozitiflik değişkeninin varyansın ilave %5'ini açıklamaktadır ancak bu değişim anlamlı değildir. Psikolojik sermaye değişkeninin ilavesinin ardından modelin açıkladığı varyans %51 olmuştur (F(11, 51)=4,83, p<.001). Final modelde filo ( $\beta$ =.41, p<.01) ve psikolojik sermaye ( $\beta$ =.52, p<.001) değişkenlerinin içsel iş doyumunu düzeyinin anlamlı yordayıcıları olduğu görülmüştür.

**Tablo 2.** Hiyerarşik regresyon analizi

Yordayıcı Değişkenler	Bağımlı Değişkenler																			
	İş Doyumu						İçsel İş Doyumu						Dışsal İş Doyumu							
	R	R <sup>2</sup>	Değişim m R <sup>2</sup>	Std. $\beta$	t	F	R	R <sup>2</sup>	Değişim m R <sup>2</sup>	Std. $\beta$	t	F	R	R <sup>2</sup>	Değişim R <sup>2</sup>	Std. $\beta$	t	F		
1	.51	.26	.26			2.08*	.50	.25	.25			1.95	.53	.28	.28				2.30*	
*Yaş (41-50)				-.09	-.39				-.20	-.86						.06	.26			
*Yaş (51 ve üzeri)				.25	1.07				.12	.53					.36	1.56				
*Filo (B737)				-.04	-.26				.12	.85					-	-			.26	1.91
*Filo (B77/787)				-.05	-.34				.10	.63					-	-			.19	1.18
*Filo (A330/350)				.40	2.78**				.41	2.83**					.30	2.13*				
*Görev (TRI)				-.27	-				-.36	-					-	-			.08	-.43
*Görev (TRE)				-.33	-				-.40	-					-	-			.06	-.28
*Görev (SFI)				-.08	-.58				-.19	-					.10	.75				
Tecrübe				-.01	-.09				.017	.114					-	-			.14	-.98
2	.64	.40	.14			3.54**	.55	.30	.05			2.22*	.67	.45	.173					4.32***
Pozitiflik				.40	3.55**				.24	1.93					.44	4.06***				
3	.70	.49	.08			4.43***	.71	.51	.21			4.83***	.67	.45	.00					3.85***
Psikolojik Sermaye				.33	2.89**				.52	4.69***					.02	.14				

<sup>a</sup>Kukla değişkenleri ifade etmektedir. Yaş, filo, görev değişkenleri için referans kategoriler sırasıyla 31-40, A320 ve CN'dir.

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

## **TARTIŞMA**

İş ortamında psikososyal risklerin belirlenmesi, önlenmesi ve yönetilmesi çalışanların sağlığı ve esenliği için önem taşımaktadır. Özellikle emniyetin en temel öncelik olduğu havacılık sektöründe tüm çalışanların esenliği ve sağlığını gözetmek sürdürülebilir emniyet yönetiminin teminatı niteliğinde olacaktır. Uçuş öğretmenlerinin emniyetli uçuş operasyonlarındaki kritik rolü göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin iş tatmininde etkisi olan açıklayıcı değişkenlerin incelenmesi ve olası psikososyal risklerin belirlenebilmesi önleyici müdahalelere imkân tanıyabilecektir. Bu çalışma uçuş öğretmenlerinin iş tatmininin pozitiflik ve psikolojik sermaye değişkenleriyle ne ölçüde açıklanabildiğini tespit edebilmek, pozitif psikoloji perspektifiyle geliştirilebilir yönleri görebilmek ve alanyazında belirtildiği üzere güçlü ve geliştirilebilir yönleri odaklanarak riskleri yönetmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonuçları bağlı bulunan filo, psikolojik sermaye ve pozitifliğin iş tatmininin anlamlı yordayıcıları olduğunu göstermektedir. İş tatmini dinamiklerinin daha iyi anlaşılabilmesi, iş tatminini olumsuz etkileyecek psikososyal faktörlerin önüne geçilebilmesi adına içsel ve dışsal faktörlerin analize dahil edilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Yapılan analiz sonucunda filo ve pozitiflik değişkenlerinin dışsal iş tatmininin; filo ve psikolojik sermaye değişkenlerinin ise içsel iş tatmininin anlamlı yordayıcıları olduğu görülmüştür.

Caprara ve diğerleri (2012) olumluluk ya da olumlu yönelimi bireylerin öznel deneyimlerini değerlendirme biçimini etkileyen, durumla yüzleşme hali olarak tanımlamaktadır. Bireylerin olumlu yaklaşımlarını belirleyebilmek amacıyla; bireyin kendisini, gelecek beklentilerini, çevreye yönelik güven algısını ve hayattan duydukları memnuniyet algısı ölçülmüştür ve bu ifadeler iş arkadaşları ile ilişki, yönetim ilişkileri, yönetimin karar verme mekanizması, şirket politikaları, takdir edilme, çalışma koşulları ve ücret gibi dışsal iş tatmini boyutlarını açıklamıştır.

Güvenlik, ahlaki değerler, yeteneklerden faydalanma, sosyal statü, yaratıcılık gibi işin özüne yönelik iş tatmini unsurları ise psikolojik sermaye değişkeni ile açıklanmıştır. Başarıya ulaşmak için gerekli içsel kaynakların farkında olarak kullanmayı ifade eden öz-yeterlilik; harekete geçmek ve sürdürebilmek için alternatif yöntemler kurgulamayı içeren umut; başarılı olmaya dair olumlu yargı taşımaya işaret eden iyimserlik ve olumsuz durumlarla karşılaşıldığında başarılı olma gayretini sürdürebilmek ve ileriye hedeflemeyi içeren psikolojik dayanıklılık içsel iş tatmininin önemli yordayıcısı olmuştur.

Analizlerde öne çıkan bir diğer unsur, iş tatmininin öğretmenlerin görev aldığı filoya göre de anlamlı farklılık göstermiş olmasıdır. Bu bulgu, ISO 45003 (2021) dokümanında da işaret edilmiş olan psikososyal risklerin sektör, şirket, departman, pozisyon ve görev bazında yönetiminin gerekliliğine dikkat çekmektedir.

Elde edilen bulgular ve kavramsal çerçeve ışığında havacılık sektörünün oldukça olumsuz etkilendiği Covid-19 dönemi sonrasında değişen dinamikleri incelemek, sektörün tüm paydaşları için psikososyal risklerin tespitini öncelik haline getirmek çalışanların refahını ve sağlığını koruyarak operasyonun emniyetli icrasına katkı sağlayacaktır.

Uçuş öğretmenleri ile gerçekleştirilmiş bu araştırmanın sektördeki çeşitli alanlarda psikososyal faktörlerin tespiti üzerine yapılacak çalışmalara ışık tutması ve çalışanların sağlık ve esenliğine destek olarak emniyete katkı sağlaması umulmaktadır.

#### **KAYNAKÇA**

Ahmadi K., and Alireza K. (2007). Stress and Job Satisfaction among Air Force Military Pilots. *Journal of Social Sciences*, 3(3), 159-163

Akın A., Uysal, R. ve Akın Ü. (2015). Olumlu Düşünme Becerileri Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliği. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (51), 265-270.

Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., & Consiglio, C. (2015). From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 767-788.

Alessandri G., Caprara G. V. ve Tisak J. (2012a). The unique contribution of positive orientation to optimal functioning: Further explorations. *European Psychologist*, 17(1), 44–54

Alessandri G., Vecchione M., Tisak J., Deiana G., Caria S. ve Caprara G. V. (2012b). The utility of positive orientation in predicting job performance and organisational citizenship behaviors. *Applied Psychology*, 61(4), 669–698.

Annual Review 2020. 2020. International Air Transport Association (IATA). <https://www.iata.org/contentassets/c81222d96c9a4e0bb4ff6ced0126f0bb/iata-annual-review-2020.pdf> (Erişim Tarihi: 23 Ekim 2021).

- Armstrong, M. 2006. A Handbook of human resource management Practice, Tenth Edition, Kogan Page Publishing, London, , p. 264
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. Management Research & Practice, 3(4).
- Baş, T. ve Ardiç, K. (2002). The impact of age on the job satisfaction of Turkish academicians. GÜİİ BF Dergisi, 2, 89-102.
- Baycan, A. (1985). Analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bekhet, A. K. ve Zauszniewski, A. (2013). Measuring use of positive thinking skills: Psychometric testing of a new scale. Western Journal of Nursing Research, 35(8) 1074–1093.
- Caprara, G. V., Alessandri, G., Eisenberg, N., Kupfer, A., Steca, P., Caprara, M. G., ... & Abela, J. (2012). The positivity scale. Psychological assessment, 24(3), 701.
- Caprara, G. V., Fagnani, C., Alessandri, G., Steca, P., Gigantesco, A., Sforza, L. L. C. ve Stazi, M. A. (2009). Human optimal functioning: The genetics of positive orientation towards self, life, and the future. Behavior Genetics, 39(3), 277-284.
- Caprara, G. V. ve Steca, P. (2005). Affective and social self-regulatory efficacy beliefs as determinants of positive thinking and happiness. European Psychologist, 10, 275–286.
- Caprara, G. V., Steca, P., Alessandri, G., Abela, J. R. ve McWhinnie, C. M. (2010). Positive orientation: Explorations on what is common to life satisfaction, self-esteem, and optimism. Epidemiologia e Psichiatria Sociale, 19, 63-71.
- Caprara, G. V., Steca, P., Gerbino, M., Paciello, M. ve Vecchio, G. M. (2006). Looking for adolescents' well-being: Self-efficacy beliefs as determinants of positive thinking and happiness. Epidemiologia e Psichiatria Sociale, 15, 30-43.
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. Amme İdaresi Dergisi, 45(1), 121-137.
- Çıkrıkçı, Ö., Çiftçi, M. ve Gençdoğan, B. (2015). Pozitiflik Ölçeği Türkçe Formu'nun psikometrik özellikleri. The Journal of Happiness & Well-Being, 3(1), 57-76.

- Davis, K. ve Nestrom, J.W. 1985. Human Behavior at work: Organizational Behavior, 7th edition, McGraw Hill, New York, p.109
- Faragher E. B., Cass M. ve Cooper C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105–112.
- George, J.M. ve Jones, G.R. (2008). Understanding and Managing Organizational behavior, Fifth Edition, Pearson/Prentice Hall, New Yersey, p. 78
- Hoppock, R. 1935. Job Satisfaction, Harper and Brothers, New York, p. 47 International Organization for Standardization (ISO). 2021.
- Heikamp T., Alessandri G., Laguna M., Petrovic V., Caprara M. G. ve Trommsdorff G. (2014). Cross-cultural validation of the positivity-scale in five European countries. *Personality and Individual Differences*, 71, 140–145.
- International Organization for Standardization (ISO). 2021. ISO 45003:2021 Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for ISO 45003:2021 Occupational managing psychosocial risks.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Luthans, F., Avolio, B .J. , Avey, J. B., Norman, S. M.. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F. ve Youssef, C. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33 (2):143–160.
- Orkibi, H. ve Brandt, Y. I. (2015). How Positivity Links With Job Satisfaction: Preliminary Findings on the Mediating Role of Work-Life Balance. *Europe's Journal of Psychology*, 11(3), 406–418.
- Seligman, M. E. (2007). Coaching and positive psychology. *Australian Psychologist*, 42(4), 266- 267.
- Snyder, C.R. (2000) The Past and Possible Futures of Hope. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 11-28.

- Statt, D. 2004. The Routledge Dictionary of business management, Third Edition, Routledge Publishing, Detroit, p. 78.
- Tod, A., Warnock, C. ve Allmark, P. (2011). A critique of positive thinking for patients with cancer. Nursing Standard, 25, 43-47.
- Üngör, J. E. (2021). Karanlık liderlik davranışlarının iş tatmini üzerindeki etkisi. Business & Management Studies: An International Journal, 9(1), 126-136.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. Minnesota studies in vocational rehabilitation.
- Zeynel, E. (2018). Akademisyenlerde psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiler üzerine bire araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (31) , 454- 482.



## HAVAYOLU PİLOTLARININ ÖĞRETME STİLLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

*Eray Beceren*  
*eray@anahtaregitim.com*

*Ayça Mumkule Erşipal*  
*ayca@anahtaregitim.com*

---

### 1. ÇALIŞMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı, havayolu şirketlerinde görev yapan öğretmen, öğretmen adayı pilotların öğretim stillerini incelemek ve sonuçların öğretmen pilot yetkinlikleri ile karşılaştırmasını yapmaktır.

### 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

#### 2.1. Öğretim Stili Tanımı

Eğitim ile ilgili uygulamaların başarılı olmasında en önemli faktörlerden bir tanesi de öğretmendir. Öğretmenin eğitim faaliyetleri esnasında benimseyeceği öğretim stili ya da stilleri, eğitimin hedeflerine ulaşmasında büyük bir etkiye sahiptir. Uygulanan öğretim stili, öğrenci (katılımcı) performansı ve başarısına yönelik olumlu etkilerde bulunur.

Öğretim stilini genel olarak; öğretim süreci içerisinde öğretmenlerin benimseyerek tutarlı bir şekilde uyguladığı öğretime yönelik davranışlar olarak tanımlamak mümkündür

Anthony F. Grasha çeşitli makalelerinde öğretim stilini, öğretmenin eğitim sürecinde ve öğrencilerle olan etkileşiminde tutarlı olarak gösterdiği davranışlar olarak tanımlamıştır. Öğretim stili; öğretmenin sınıf içerisindeki davranışlarının, inançlarının, ihtiyaçlarının, performansının, eğitim hakkındaki alt yapısının özel bir görünüşüdür.

#### 2.2. Grasha'nın Öğretim Stili Modeli

Grasha (1996;2003) gerçekleştirdiği çalışmalarda öğretim stili kavramını; sınıf ortamında öğretmenin davranışının, performansının, inançlarının, ihtiyaçlarının ve pedagojik alt yapısının görünümü olarak ifade etmektedir.

Grasha (2002) öğretim stili kavramının öğrenme ve öğretme sürecini etkileyen faktörlerin ortaya koyulmasında önemli bir yer aldığını ifade etmektedir. Öğretmenden öğretmene öğretim stili değişkenlik göstermektedir. Bu yapıyla öğretim stiline sistematik olarak incelenmesi mümkün gözükmemektedir. Durum itibarıyla öğretim stili, bir öğretim kadrosunun paylaştığı davranışlar bütünü olarak kabul edilmekte olup davranışların sınıflandırılması yoluyla açıklanabilmektedir.

Grasha (1994; 1996; 2002) gerçekleştirdiği çalışmalar sonucunda öğretmenlerin davranış bütünlerine yönelik yani öğretim stillerini beş kategori oluşturmuştur. Oluşturulan kategoriler; uzman, otorite, kişisel model, kolaylaştırıcı ve temsilcidir. Bu öğretim stiline sahip öğretmenlerin sahip olduğu kişisel özellikler şöyle belirtilmiştir:

**2.2.1. Uzman (Expert):** Bu öğretim stiline sahip öğretmenlerin öğrenciler tarafından ihtiyaç olarak görülebilecek bilgilere yönelik alt yapılarının güçlü olduğu ifade edilebilir (Grasha 1994; 1996; 2002). Öğretmenler sahip oldukları bu yeterliliklerini öğrencilerin kabullenmesi amacıyla üstünlük sağlayıcı bir tavır sergileyerek statü elde etme çabasında olurlar (Grasha, 1996). Gerçek olaylar ve kaynaklardan gerçekleştirdiği çalışmalar ile öğrencileri yönlendirir. Öğretmen merkezli bir sınıf sürecinin hâkim olması sebebiyle öğretim sürecinde hangi anda nasıl bir destek sağlayacağını öğretmen kendisi belirler. Öğretim süreci içerisinde öğretmen, detaylı bilgiler sağlayarak öğrencilerin ikilem yaşamalarına neden olacak durumlar oluşturur. Böylelikle öğrencilerin konu hakkındaki yetkinliklerini artırılması amaçlanmaktadır (Grasha, 2002).

**2.2.1.1. Özellikleri:** Öğrencilerin ihtiyaç duyduğu bilgi ve uzmanlığa sahiptir. Ayrıntılı bilgi göstererek ve yetkinliklerini geliştirmek için öğrencilere meydan okuyarak öğrenciler arasında uzman olarak statülerini sürdürmeye çalışır. Bilginin iletilmesi ve öğrencilerin iyi hazırlanmasını sağlamakla ilgilidir.

#### **2.2.1.2. Öğretim Roller, Tutum ve Davranışlar**

- **Kuralcı:** Ayrıntılı açıklamalar verir. Ne yapacağınızla ilgili ayrıntılar sağlar.
- **Sorgulayıcı:** Sorular temel bilgileri ve kavramların kavranmasını vurgular.
- **Mini Ders Anlatımları:** Bir sorunla ilgili sorunlara genel bir bakış verir ve sorunu çözümlerin yollarını gösterir

#### **2.2.1.3. Avantaj ve Dezavantajları**

- **Avantaj:** Bu kişilerin sahip olduğu bilgi, bilgi ve beceriler.
- **Dezavantaj:** Öğrencilerin temellerinin zayıf olması durumunda öğretim sürecinde verilecek olan yüksek düzeyde bilgi ve becerilerin ile öğrencilerden yüksek

düzye performans beklentisinin öğrenciler üzerinde psikolojik bir baskı ve yetersizlik hissi uyandırabilecektir

**2.2.2. Otorite (Formal Authority):** Bu öğretim stiline sahip öğretmenler, alan bilgisi açısından öğrencilerden daha üst seviyede olmakla birlikte resmi olarak sahip olduğu statü sayesinde daha üst seviyeye sahiptirler. Bu öğretmenler öğrencilere yapılması ve yapılmaması gerekenleri açıklar, kuralların uygulanma durumunu denetler ve öğrencilere olumlu ya da olumsuz olarak geri bildirimde bulunur (Grasha, 1994; 1996; 2002). Öğretmen merkezli bir eğitim anlayışı içerisinde öğretmenler öğretim sürecini yerine getirirken katı tutumları sebebiyle öğrenciler zaman zaman olumsuz etkilenebilir.

**2.2.2.1. Özellikleri:** Bilgi ve rol nedeniyle öğrenciler arasında statüye sahiptir. Olumlu ve olumsuz geri bildirim, otorite sağlamak, öğrenciler için öğrenme hedeflerini, beklentilerini ve davranış kurallarını belirlemek. “Bir şeyleri yapmak için doğru, kabul edilebilir ve standart yollar” ile ilgilidir.

#### **2.2.2.2. Öğretim Roller, Tutum ve Davranışlar**

- **Geri Bildirim Verici:** Net beklentiler sağlar ve geribildirimleri beklentilere yönlendirir. Proje veya görev için yüksek standartlar belirler. Görev veya proje için açık hedefleri ve amaçları vardır. Doğru, kabul edilebilir ve standart şeyler yapmanın yollarına inanır.

#### **2.2.2.3. Avantaj ve Dezavantajları:**

- **Avantaj:** Net beklentilere ve işleri yapmanın kabul edilebilir yollarına odaklanır.

- **Dezavantaj:** Bu stile yapılan güçlü bir yatırım, öğrencileri öğrenme sürecinde kaygı hissettirebilir.

**2.2.3. Kişisel Model (Personel Model):** Bu öğretim stiline sahip öğretmenler birer rehberdir. Öğretmenler öğretim sürecinde, öğrencilerin düşünmelerinde yol gösterebilecek örnekleri sunarlar. Sonrasında ise öğrencilerin kendi yollarını oluşturabilmeleri için yol gösterici bir tutum içerisinde olunur (Grasha, 2002). Öğrencilerin temelde dikkat etmesi gereken nokta, iyi bir gözlem yaparak gözlemlediklerini taklit edebilmektedir.

Öğrencinin bu işlemleri gerçekleştirebilmesi için öğretmenlerin iyi bir yol gösterici olması gerekmektedir (Grasha 1994; 1996; 2002). Öğrenciler, öğretim süreci içerisinde beklenenleri yerine getiremediği zaman yetersizlik hissi yaşayabilirler.

**2.2.3.1. Özellikleri:** “Kişisel örnek ile öğretmeye” inanır ve nasıl düşünülüp davranılacağı konusunda bir prototip oluşturur. Bir şeylerin nasıl yapıldığını göstererek ve öğrencileri öğretmenlerin yaklaşımlarını gözlemlemeleri ve daha sonra bunları taklit etmeleri için teşvik ederek denetler ve yönlendirir.

#### **2.2.3.2. Öğretim Roller, Tutum ve Davranışlar**

- **Çalıştırıcı (Antrenör):** Örnek olarak öğretir. Rehberlik ve yönlendirme sağlamak için öğrencinin yanında çalışabilir.
- **Model (Rol Örneği):** Kendini takip etmeye değer bir rol modeli olarak algılar.
- **Geribildirim Verici:** Öğrencinin becerilerini geliştirmesine yardımcı olan geri bildirim verir.

#### **2.2.3.3. Avantaj ve Dezavantajları:**

- **Avantaj:** Doğrudan gözlem ve bir rol modelinin izlenmesi üzerine vurgu vardır.
- **Dezavantaj:** Bazı öğretmenler, yaklaşımlarının " en iyi yol " olduğuna inanabilir. Bu durumda bazı öğrenciler bu beklenti ve standartlara uyamazlarsa yetersiz hissedebilir.

**2.2.4. Kolaylaştırıcı (Facilitator):** Bu öğretim stiline sahip öğretmenler; öğrencilerin gereksinimleri tespit etmeye ve hedeflerini anlayarak esnek bir yapıda destek olmaya çalışırlar (Grasha, 1996; 2002). Öğretim sürecinde öğretmen rehber sıfatıyla hareket ederek, öğrencileri direkt yönlendirme yapmadan seçenekler sunar, sonrasında ise seçim yapmada kullanabilecekleri kriterler hakkında bilgilendirme yapar (Grasha, 1994; 1996; 2002). Öğrencilerin bireysel yapılarına uygun olarak içerik, amaç ve stratejiler düzenlenir. Bu öğretim stili ile öğretmenler, öğrencilerin sorumluluk alabilen bağımsız davranabilen üst düzey düşünme becerilerine sahip bireyler olmalarını sağlamak için çaba gösterirler. Öğrencilerin gerçekleştirdikleri proje çalışmalarında öğretmenler onlara rehberlik eder ve çalışmalarında cesaretlendirici davranışlar sergilerler.

Öğretmenler empatik bir yaklaşım içerisinde olarak öğrencilerin duygularını anlayarak hareket ederler (Grasha, 1996). Bu öğretim stilinde derslerde işbirlikli çalışmaların çoğunlukla var olduğu ve öğrenci merkezli olarak ilerlediği ifade edilebilir.

**2.2.4.1. Özellikleri:** Öğretmenler, etkileşimlerinin kişisel doğasını vurgular. Soru sorarak, seçenekleri keşfederek, alternatif önererek ve bilinçli seçimler yapmak için kriterler geliştirmelerini teşvik ederek öğrencilere rehberlik eder. Genel amaç, öğrencilerde bağımsız eylem ve sorumluluk kapasitesini geliştirmek. Projelerde öğrencilere danışmanlık yaparak çalışır ve çok destek ve teşvik sağlar.

#### **2.2.4.2. Öğretim Roller, Tutum ve Davranışlar**

- **Geribildirim Verici:** Öğrencinin becerilerini geliştirmesine yardımcı olan geri bildirimler sağlar. Açıklayıcı / yargısız geribildirim kullanır.
- **Aktif Dinleyici:** Müdahale yapmadan önce öğrencinin endişelerini dinler.
- **Tartışmayı Kolaylaştırıcı:** Bireyi tartışma konusu ile meşgul edebilir. Teşvik edici ve destekleyici bir öğretmen olmaya çalışır.
- **Sorgulayıcı (Açık Uçlu):** Yaratıcı ve eleştirel düşünmeyi kolaylaştırmak için tasarlanmış geniş sorular sorar.

#### **2.2.4.3. Avantaj ve Dezavantajları:**

- **Avantaj:** Kişisel esneklik, öğrencilerin ihtiyaç ve hedeflerine odaklanma ve bunları başarma ve alternatif eylem seçenekleri sunulur.
- **Dezavantaj:** Stil genellikle zaman alıcıdır ve daha doğrudan bir yaklaşım gerektiğinde etkisiz olabilir.

**2.2.5. Temsilci (Delegator):** Bu öğretim stiline sahip öğretmenler, öğrencilerin bağımsız çalışabilme becerilerini arttırmak için çalışmalar gerçekleştirir. Bu işlemler sırasında da öğrencilerin sorumluluk almaları ve girişimci özelliklerini geliştirmek amacıyla teşvik edici davranışlarda bulunurlar (Grasha 1994; 1996; 2002). Öğrenciler eğitim sürecinde bağımsız ya da takımlarla proje çalışmaları gerçekleştirirler. Öğretmenler bir araştırmacı kimliğine bürünerek öğrencilerin içlerinde bulunan isteği ortaya çıkarmak için çaba gösterirler (Grasha, 1996). Öğretmenler öğrenciler için bilgilerin kaynağı olarak öğrencilerin gerçekleştirmekte oldukları çalışmalar ile ilgili

sordukları soruların yanıtlayan ve çalışmalarını değerlendiren bir pozisyonda yer almaktadır (Grasha, 2002). Öğrencilerin bağımsız öğrenme becerilerinin artırılması üzerine odaklanılır. Ancak bu durum öğrencilerin zaman zaman kaygı yaşamalarına da neden olabilir. Eğitim süreçlerinde öğrenci merkezli, bağımsız grup ve bireysel öğrenme etkinliklerinin yer aldığı ifade edilebilir (Grasha, 1994).

**2.2.5.1. Özellikleri:** Öğrencilerin özerk çalışma yeteneğini geliştirmekle ilgilidir. Öğrenciler bağımsız olarak projeler üzerinde veya özerk ekiplerin bir parçası olarak çalışırlar.

#### **2.2.5.2. Öğretim Roller, Tutum ve Davranışlar**

▪ **Danışman Kaynak Kişi:** Uygun özerkliği teşvik eder. Öğrencinin acil ihtiyaçlarına cevap ve soruları yönlendirir. Öğrencinin ne yapılacağı ile ilgili seçenekleri keşfetmesine yardımcı olur. Görev ve sorumlulukları devretmeye isteklidir. Rehberlik sağlamak, tavsiye vermek ve yardım için diğer kaynakları önermek için hazırdır.

#### **2.2.5.3. Avantaj ve Dezavantajları:**

▪ **Avantaj:** Öğrencileri kendilerini bağımsız öğrenen olarak algılamaya katkıda bulunur.

▪ **Dezavantaj:** Öğrenciler bağımsız çalışmaya hazır olmayabilir. Bazı öğrenciler özerklik verildiğinde endişeli olabilir.

Grasha (1996) tarafından oluşturulan öğretim stili modelinde yer alan stiller incelendiğinde; uzman ve otorite stillerinin öğretmen merkezli olduğu ve bu stillerde öğrencilere bilgilerin doğrudan aktarılarak konulara hazırlıklarının artırılması amaçlanmaktadır denilebilir. Kişisel öğretim stilinde öğretmen model olarak öğrencilerin yeteneklerini geliştirmeyi amaçlarken öğretim sürecinde etkinliklerin işbirlikçi etkinlikler gerçekleştirilmektedir. Kolaylaştırıcı ve temsilci öğretim stilleri öğrenciyi merkeze alan bir yaklaşım ile öğrencilerin kendi öğrenme yol haritaları oluşturabilmeleri hedeflenir (Grasha 1994; 2002). Öğrenciyi merkeze alan öğrenme yaklaşımında öğrencinin öğrenmeyi, daha önceki deneyimlerinden oluşturduğu şemalar üzerine elde ettiği yeni deneyimler sonucunda kazandığı kişisel bilgiler doğrultusunda yeniden düzenleme yoluyla sağlamaktadır. Bu kapsamda bu öğretim stillerinde öğretmen, rehber rolünü yerine getirerek projeler gerçekleştiren öğrencilere destek sağlarlar. Öğrencinin bağımsız öğrenmesi temele alındığı için öğretim sürecinde gözlemler yapması, araştırması ve sorular

sorması beklenilirken öğretmen bu süreçleri oluşturmada gerekli desteği vermek öğretmenin temel amaçları arasındadır (Grasha 1994, 2002).

### 2.3. Grasha Öğretim Stillерinin Birleştirilmesi

Grasha modelini ortaya koyarken öğretmenleri gözlemlemiş ve aynı anda birden fazla öğretim stiline sahip olabileceklerini ifade etmiştir. Grasha (1994; 1996; 2002) gerçekleştirdiği çalışmalarda dört farklı öğretim stili grubu ortaya koymuştur. Grasha'nın belirlediği dört grup; uzman/otorite, kişisel model/uzman/otorite, kolaylaştırıcı/kişisel model/uzman, temsilci/kolaylaştırıcı/ uzman şeklindedir. Öğretmenlerin kendilerine yönelik öğrencilerin ihtiyaç duydukları bilgilere sahip olduğu algılarının bulunması nedeniyle tüm gruplarda uzman öğretim stili dahil edilmiştir. Grasha'nın oluşturduğu gruplar aşağıdaki şekildedir:

**2.3.1. Uzman/Otorite:** Bu öğretim stili grubuna sahip öğretmenler, geleneksel eğitim anlayışına eğilimli olup öğretmen merkezli öğretim süreci oluşturmaktadırlar. İçerik, yöntem, teknik ve zaman yönetimi konusunda tek otorite öğretmendir (Grasha, 1994; 1996). Öğretmen sunuş yoluyla ders etkinliklerini gerçekleştirirken öğrencilerin kendi aralarında etkileşim kurmalarına izin vermeksizin öğrencilerin derse hazırlık konusunda çok iyi olmaları beklentisine sahiptirler. Grasha (1996)'ya göre bu grupta yer alan öğretmenlerin öğretme ve öğrenme sürecinde kullandıkları yöntemler aşağıdaki gibidir:

- Konuk Konuşmacılar / Konuk Görüşmeleri
- Dersler
- Mini Dersler + Tetikleyiciler
- Öğretmen Merkezli Sorgulama
- Öğretmen Merkezli Tartışmalar

**2.3.2. Kişisel Model/Uzman/Otorite:** Bu öğretim stili grubuna sahip öğretmenler öğrencilere bir model olarak, herhangi bir konu hakkında neyi nasıl yapmaları hakkında örnek uygulamalar gerçekleştirmektedirler. Öğrencilerin öğrenme motivasyonları arttırmak amacıyla sınıf yönetimi bazen paylaşılabilir. Sınıfta öğretmen tarafından model olma etkinliklerinde öğrencilerin öğretmenlerini gözlemleyebilmesi ve kendilerine yönelik farkındalık geliştirerek uygulama gerçekleştirebilmektedir. Grasha (1996)'ya göre bu grupta yer alan öğretmenlerin öğretme ve öğrenme sürecinde kullandıkları yöntemler aşağıdaki gibidir:

- Alternatif Yaklaşımların Tartışılması
- Cevap Alma Konusunda Düşünce Sürecini Paylaşma
- Kişisel Deneyimleri Paylaşma
- Doğrudan Örnekle Rol Modelleme
- Düşünme / Yapma Yollarını Gösterme
- Öğrencilerin Öğretmeni Taklit Etmesini Sağlama
- Koçluk / Rehberlik Öğrencileri

Uzman/otorite ve kişisel model/uzman/otorite öğretim stili grupları öğretmenleri arasındaki temel fark iletişim konusunda ortaya çıkmaktadır. Grasha (1996)'ya göre bu öğretim stili grubunda yer alan öğretmenlerin öğrenciler ile iletişim konusunu daha merkeze almaktadır.

**2.3.3. Kolaylaştırıcı/ Kişisel Model/ Uzman:** Bu öğretim stili grubuna sahip öğretmenler, öğrenme ve öğretme sürecinde etkinlikleri planlar ve uygularken öğrencilerin aktif öğrenmesi üzerine odaklanırlar. Öğrencilerin sınıf içerisinde etkileşim kurarak çalışmalar gerçekleştirmesine izin verilirken öğretmen uzman olarak bu süreci yönlendirir. Öğretmen, eğitim sürecinde öğrencilerin sorularını yanıtlayarak, onlara rehberlik yaparak ve eleştirel düşünme becerilerini geliştirmeye teşvik ile zamanını doldurmaktadır. Grasha (1996)'ya göre bu grupta yer alan öğretmenlerin öğretim ve öğrenme sürecinde kullandıkları yöntemler aşağıdaki gibidir:

- Durum çalışmaları
- Bilişsel Harita Tartışması
- Eleştirel Düşünme Tartışması
- Rehberli Okumalar
- Laboratuvar Projeleri
- Probleme dayalı öğrenme
- Grup Sorgulama
- GÜdümlü Tasarım
- Rol Oynama / Simülasyon





#### 4.1. Araştırmanın Örnekleminde Yer Alan Pilotlara Ait Demografik Bilgiler

Bu bölümde araştırmanın örnekleminde yer alan katılımcıların demografik bilgileri olarak; cinsiyet ve kuşaklara ait yüzde ve frekans değerlerine yer verilmiştir.

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılan Pilotların Kuşaklara Göre Yüzde ve Frekans Dağılımı

<b>KUŞAKLAR</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Baby Boomers Kuşağı (1946-1964)</b>	51	24%
<b>X Kuşağı (1964-1979)</b>	95	44%
<b>Y Kuşağı (1980-1995)</b>	68	32%
<b>Toplam</b>	214	100%

**Tablo 2.** Araştırmaya Katılan Pilotların Cinsiyete Göre Yüzde ve Frekans Dağılımı

<b>Cinsiyet</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Kadın Pilot</b>	11	5%
<b>Erkek Pilot</b>	203	95%
<b>Toplam</b>	214	100%

#### 5. VERİ TOPLAMA

Araştırmada veri toplama aracı olarak; Grasha – Reichmann Öğretim Stili Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca katılımcılardan bazıları ile yüz yüze görüşme ile fikirlerini paylaşmaları istenmiştir.

Odak grup görüşmelerinde kullanılmak üzere oluşturulan sorular ile pilotların uygulama ile ilgili görüşleri sorulmuştur. Görüşme formunda aşağıdaki sorular yer almaktadır:

SİZE GÖRE: Yer Dersleri esnasında aşağıdaki öğretme stillerinden hangisi uygulanmalı?

SİZE GÖRE: Simülasyon Dersleri esnasında aşağıdaki öğretme stillerinden hangisi uygulanmalı?

Ayrıca eğitim esnasında öğretme stilleri ile ilgili görüşleri sorulmuştur.

## 6. BULGU VE SONUÇLAR

Bu bölümde çalışmaya ilişkin ulaşılan bulgulara ve bulgular hakkında yapılan yorumlar hakkında bilgi verilmiştir.

### 6.1. Pilotların Öğretim Stillerine Yönelik Bulgular

Bu bölümde beş öğretim stili ile üç öğretim stili grubu oluşturmuştur. Bu bağlamda gerçekleştirilen çalışmada öğretmenlerin baskın oldukları öğretim stillerine ait bulgular aşağıda yer almaktadır:

**Tablo 3.** Araştırmaya Katılan Pilotların Baskın Öğretim Stillerine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımı

Öğretim Stili	f	%
Uzman	25	% 11,6
Otorite	16	% 7,5
Kişisel Model	59	% 27,3
Kolaylaştırıcı	92	% 43,1
Temsilci	22	% 10,5
<b>Toplam</b>	<b>214</b>	<b>% 100</b>

Tablo 3 incelendiğinde katılımcı pilotların baskın öğretim stili olarak en fazla 92 pilot (%43,1) ile “kolaylaştırıcı” stili baskın olarak tercih ettikleri görülmektedir. Diğer öğretim stilleri ise en çok tercih edilme sırasıyla; 59 pilot (%27,3) ile “kişisel model”, 25 pilot (%11,6) ile “uzman”, 22 pilot (%10,5) ile “temsilci” ve 16 pilot (%7,5) otorite stil oluşmaktadır.

**Tablo 4.** Araştırmaya Katılan Pilotların Baskın Öğretim Stili Gruplarına Göre Yüzde ve Frekans Dağılımı

Öğretim Stili Grubu	f	%
Kişisel Model/Uzman/Otorite (İkinci Grup=G2)	41	% 19,2
Kolaylaştırıcı/ Kişisel Model/ Uzman (Üçüncü Grup=G3)	115	% 53,7

Temsilci/Kolaylaştırıcı/Uzman (Dördüncü Grup=G4)	58	% 27,1
	<b>214</b>	<b>% 100</b>

Tablo 4 incelendiğinde katılımcı pilotların baskın öğretim stili olarak en fazla 115 pilot (%53,7) ile “kolaylaştırıcı/ kişisel model/ uzman” grubunu baskın olarak tercih ettikleri görülmektedir. Diğer öğretim stili grupları ise en çok tercih edilme sırasıyla; 58 pilot (%27,1) ile “temsilci/ kolaylaştırıcı/ uzman” grubu ve 41 pilot (%19,2) ile “kişisel model/ uzman/ otorite” grubundan oluşmaktadır.

## 6.2. Pilotların Kuşaklarına Göre Öğretim Stillerine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin öğretim stil gruplarının kuşaklar değişkeni açısından dağılımı Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5.** Araştırmaya Katılan Pilotların Kuşaklar Açısından Baskın Öğretim Stillerine Göre Yüzde Dağılımı

Uzman	BB	13,6%
	X	10,0%
	Y	12,3%
Otoriter	BB	4,5%
	X	8,3%
	Y	8,6%
Kişisel	BB	22,7%
	X	35,8%
	Y	18,5%
Kolaylaştırıcı	BB	45,5%
	X	35,8%
	Y	51,9%

Danışman	BB	13,6%
	X	10,0%
	Y	8,6%

**Tablo 6.** Araştırmaya Katılan Pilotların Kuşaklar Açısından Baskın Öğretim Stili Gruplarına Göre Yüzde ve Frekans Dağılımı

ÖĞRETİM STİL GRUBU	KUŞAK	%	f
Kişisel Model/ Uzman/ Otorite (Öğretmen Merkezli)	BB	11,8%	6
	X	23,2%	22
	Y	19,1%	13
Kolaylaştırıcı/ Kişisel Model/ Uzman (Öğretmen-Öğrenci Merkezli Dengeli)	BB	54,9%	28
	X	52,6%	50
	Y	54,4%	37
Danışman/ Kolaylaştırıcı/ Uzman (Öğrenci Merkezli)	BB	33,3%	17
	X	24,2%	23
	Y	26,5%	18

### 6.3. Pilotların Öğretim Stillerine Yönelik Görüşleri ile ilgili Bulgular

Bu bölümde çalışmanın odak grup görüşmesi sonucunda gerçekleştirilen içerik analizi bulguları yer almaktadır. Bu bölümdeki iki soru 197 pilota soruldu. Size göre; Yer Dersleri esnasında aşağıdaki öğretme stillerinden hangisi uygulanmalı? Simülasyon Dersleri esnasında aşağıdaki öğretme stillerinden hangisi uygulanmalı?

**Tablo 7.** Araştırmaya Katılan Pilotların Baskın Öğretim Stili Gruplarına Göre Yüzde ve Frekans Dağılımı

	SİZE GÖRE: Yer Dersleri esnasında aşağıdaki öğretim stillerinden hangisi uygulanmalı?	SİZE GÖRE: Simülasyon Dersleri esnasında aşağıdaki öğretim stillerinden hangisi uygulanmalı?
Öğrenci Merkezli Eğitim	29	37
Öğretmen Merkezli Eğitim	38	17
Öğretmen-Öğrenci Merkezli Dengeli Eğitim	130	143
	197	197

Ayrıca “Eğiticinin Eğitimi” esnasında öğretim stilleri anlatıldıktan sonra katılımcılardan konu ile ilgili yorumları istendi.

**1. Katılımcı:** Airbus dokümanlarında ve eğitimlerinde “kolaylaştırıcı” konusu üzerinde çok duruluyor.

**2. Katılımcı:** Kişisel gelişim, CRM dersi veriyorsanız kolaylaştırıcılık, yönlendiricilik öne çıkar.

**3. Katılımcı:** Tip eğitimlerinde öğrencinin inisiyatifine bırakılacak konular çok azdır. Bu eğitimlerde kolaylaştırıcılık eğitime katılımı artırmak amacıyla kullanılır.

**4. Katılımcı:** Eğitim esnasında ya öğrenciyi operatör yapmak ya da sistemi geliştirecek yorumlayacak noktaya getirmek öne çıkar. Bu noktada konuya bağlı olarak davranılmalıdır. Uçuş eğitiminde yorum yoktur. Şirket kuralları koymuştur.

**5. Katılımcı:** Otoriter tarz, yıllar önce hem sınıfta hem de kokpitte çok öne çıkardı. Günümüzde bu çok farklılaştı.

## 7. SONUÇ VE ÖNERİLER

### 7.1. Sonuçlar

Grubun öğretim konusunda genel eğilimi %43,1 Kolaylaştırıcı Stil ve %27,3 Kişisel Model Stil, stil grupları konusunda ise %53,7 Kolaylaştırıcı/ Kişisel Model/ Uzman (öğretmen – öğrenci dengeli) olduğu görülmektedir.

Katılımcı görüşlerine göre; yer dersleri ve simülator dersleri esnasında öğretmen – öğrenci dengeli modelin yararlı olacağı görüşü ifade edilmiştir.

Kolaylaştırıcı/ Kişisel Model/ Uzman stillerin özellikleri, öğretmen pilot yetkinliklerini destekler niteliktedir. (EASA FCL, 2020 ve SHT-FCL, 2019)

## 7.2. Öneriler

Çalışmada pilotların kuşak farklılıklarının genel sonucu etkilemeyecek noktada olduğu görülmektedir. Havayolu şirketlerinin ulusal ve uluslararası havacılık otoritelerinin kuralları çerçevesinde oluşturdukları eğitim programlarını bu sonuçların desteklediği görülmektedir.

Eğitimlerde istenen çıktılarının elde edilmesinde önemli faktörlerden olan öğretim stili konusunda da öğretmen pilotların farklı eğilimleri olduğu mevcut çalışma bulgularında yer almaktadır. Ayrıca eğitim verilen öğrenci profili de stillerin ortaya çıkması konusunda etkili olmaktadır. Tüm bu koşullar dikkate alınarak eğitim sisteminin istenen çıktılarını ulaşılmasında öğretmenlerin öğretim stilleri hakkında farkındalıklarının artırılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Pilotların öğretmenlik görevine başladıklarında diğer öğretmenler ile paylaşımlarda bulunabilmesi ve eğitime yönelik çözümler üretebilmesi beklenilmektedir. Öğretmen pilotların bu süreçlerde paylaşımlarla, eğitimlerle hem kendi eğitimciliği hem de eğitim süreci hakkındaki farkındalıklarını arttırmalıdır. Konunun “eğiticinin eğitimi” programlarına dahi edilmesi, bu konuda eğitim almamış ve öğretmenlikleri devam eden öğretmen pilotlara bu konuda eğitim verilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir. Konunun öğretmen pilotlar dışında öğretmenlik görevi üstlenen diğer çalışanlar içinde uygulanması yararlı olacaktır.

Her kurum kendi ihtiyaçlarına uygun olarak bu tür bir çalışma yapmaları, ihtiyaçlara uygun öğretme stillerini belirlemeleri ve bunları eğitim programlarına dahil etmeleri yararlı olacaktır.

## KAYNAKÇA

EASA FCL Easy Access Rules for Flight Crew Licencing, August 2020

Grasha, A. F. (1994). A matter of style: The teacher as expert, formal authority, personal model, facilitator and delegator. *College Teaching*, 42 (4), 142-149.

Grasha, A. F. (1996). *Teaching with style: A practical guide to enhancing learning by understanding teaching and learning styles*. Pittsburgh, PA: Alliance Publishers United States of America.

Grasha, A. F. (2002). The dynamics of one-on-one teaching. *College Teaching*, 50(4), 139-146.

Grasha, A. F. (2003). Teaching with style: The Integration of teaching and learning styles in the classroom. *Social Studies*, 94(4), 179-187.

SHT-FCL Uçuş Ekibi Lisanslandırma Talimatı, 26/06/2019



## UÇUŞ KAYGISI DURUMLARI ANKETİ (UKDA) VE UÇUŞ KAYGISI TARZI ANKETİ'NİN (UKTA) TÜRKÇEYE UYARLAMA ÇALIŞMASI

*Arş. Gör. & Uzm. Psk. Özlem Yılmaz Halıcı  
ozlemyilmaz1@istanbul.edu.tr*

*Arş. Gör. Dr. Zeynep Büşra Coşar Yılmaz  
zeynep.cosar@istanbul.edu.tr*

*Arş. Gör. Dr. Esin Temeloğlu Şen  
esin.sen@istanbul.edu.tr*

*Prof. Dr. Pınar Ünsal  
pinsal@istanbul.edu.tr*

---

### **KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

İlk uçağın icadı ve ardından 1. Dünya Savaşı sırasında uçuş personelinin uykusuzluk, mide rahatsızlığı gibi çeşitli bedensel belirtiler ile birlikte uçmaya isteksizlik göstermesinden beri uçuş kaygısının varlığı bilinmektedir (Anderson, 1919'dan akt., Oakes ve Bor, 2010). Günümüzde de uçuş, pek çok kişi için kaygı yaratabilecek bir deneyim olabilmektedir. Yapılan çalışmalarda, farklı ülke ve kültürlerde toplumun önemli bir kesiminde çeşitli düzeylerde uçuş kaygısının görüldüğü belirlenmiştir (Curtis ve diğerleri, 1998; Depla ve diğerleri, 2008; Fredrikson ve diğerleri, 1996; Grimholt ve diğerleri, 2019; Iancu ve diğerleri, 2007). Psikopatolojik açıdan, hayatın farklı alanlarındaki işlevselliği olumsuz yönde etkileyen düzeydeki uçuş kaygısı Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal Elkitabı'nda (DSM-5) "Kaygı Bozuklukları" bölümü içerisinde "Özgül Fobi" başlığı altında, uyarının türü açısından "Durumsal" fobi kategorisinde ele alınmaktadır (Amerikan Psikiyatri Birliği [APB], 2013). Yapılan çalışmalarda pek çok faktörün uçuş kaygısının ortaya çıkması ve sürmesinde etkili olabileceği belirlenmiştir. Geçmiş deneyimler veya öğrenme ile ilgili faktörler (ör., olumsuz bir uçuş deneyimi sonrası klasik koşullanma yoluyla, çevrede uçuş kaygısı yaşayan kişileri gözlemleyerek model alma yoluyla, medyada uçuşla ilgili haberleri görerek bilgilendirilme yoluyla); yüksek kaygı duyarlılığı düzeyi; kişilik bozuklukları ve/veya diğer psikopatolojiler (ör., özellikle çekingen kişilik bozukluğu, bağımlı kişilik bozukluğu ve obsesif kompulsif kişilik bozukluğu, diğer kaygı bozuklukları, madde kullanım bozukluğu); bilişsel faktörler (ör., seçici dikkat, içsel veya dışsal uyaranlara yönelik tehdit algısı, bilişsel hatalar) bunlar arasında ön plana çıkmaktadır (Busscher ve diğerleri, 2013; Clark ve Rock, 2016; Depla ve diğerleri, 2008; Oakes ve Bor, 2010; van Gerwen ve diğerleri, 2003; Wardenaar ve diğerleri, 2017; Wilhem ve Roth, 1997). Uçuş kaygısı yaşayan kişilerin bir kısmı uçağa hiç binememekte bir

kısmı uçuş sırasında yüksek düzeyde kaygı yaşayıp uçağa binmeyi mümkün olduğunca kısıtlı tutmaya çalışmakta bir kısmı ise uçağa binmeyi sürdürmesine rağmen uçuş esnasında tedirginlik duymaktadır Ayrıca uçuş kaygısı yaşayan kişilerin aynı zamanda sosyal kaygı, agorafobi, panik atak, yükseklik korkusu gibi farklı sorunları da eş zamanlı olarak yaşayabildiği belirlenmiştir (Ekeberg ve diğerleri, 1989; van Gerwen ve diğerleri, 1997). Yolcuların uçuşla ilgili yaşadığı kaygının daha iyi anlaşılmasının ve bu konuda çeşitli müdahalelerin düzenlenmesinin birçok yolcunun yaşam kalitesi ve havacılık sektörü açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

### **BİLDİRİNİN AMACI**

Uluslararası alanyazında uçuş kaygısına yönelik farklı açılardan çalışmalar bulunmaktadır, ancak Türkçe alanyazına bakıldığında uçuş kaygısına yönelik sınırlı sayıda çalışma olduğu ve uçuş kaygısını değerlendirmeye yönelik bir ölçüm aracının bulunmadığı görülmektedir. Bu nedenle, bu çalışmada uçuş kaygısına yönelik geliştirilmiş iki ölçüm aracının Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Böylece uçuş kaygısına dair gelecekte yapılabilecek çalışmalarda kullanılmak üzere ölçüm araçları sunmak ve alanyazına katkı sağlamak hedeflenmiştir.

### **YÖNTEM**

#### **Örnekleme**

Çalışmaya 18-71 yaş arasında (Yaş Ort.: 25.58, SS: 10.43; %59.2 kadın; %40.8 erkek) 645 kişi katılmıştır. Katılımcıların bir kısmı üniversite öğrencisi iken bir kısmı memur, akademik personel, mühendis, sağlık personeli gibi farklı mesleklerden kişilerdir. Çoğunlukla İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Antalya, İzmit olmak üzere Türkiye'nin farklı illerinde yaşayan kişiler bu çalışmaya katılmıştır. Katılımcılardan fiziksel hastalık tanısı olanlarda alerji, astım, göz hastalıkları en sık belirtilen tanılar olmuştur. Katılımcılardan psikiyatrik rahatsızlık tanısı olanlarda depresyon, yaygın kaygı bozukluğu, obsesif kompulsif bozukluk en sık belirtilen tanılar olmuştur. Katılımcılardan bir psikiyatrik ilaç kullananlarda antidepresanlar en sık belirtilen ilaç türü olmuştur. Katılımcıların diğer sosyodemografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.** Örneklemin Sosyodemografik Özellikleri

(N=645)	n	%	
Eğitim Düzeyi			
İlköğretim	4	.6	

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

Lise	367	56.9
Yüksel okul	8	1.2
Üniversite	175	27.1
Yüksek Lisans	60	9.3
Doktora	31	4.8
İlişki Durumu		
İlişkisi Yok	381	59.1
İlişkisi Var	133	20.6
Nişanlı	12	1.9
Evli	112	17.4
Dul	1	.2
Boşanmış	6	.9
Çocuk		
Var	83	12.9
Yok	562	87.1
Gelir Durumu		
Alt	6	.9
Alt-Orta	64	9.9
Orta	401	62.2
Üst-Orta	162	25.1
Üst	12	1.9
Çalışma Durumu		
Çalışıyor	201	31.2
Çalışmıyor	425	65.9
Emekli ve çalışıyor	10	1.6
Emekli ve çalışmıyor	9	1.4
Fiziksel Hastalık Tanısı		
Var	57	8.8
Yok	588	91.2
Psikiyatrik Rahatsızlık Tanısı		
Var	31	4.8

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

Yok	614	95.2
Psikiyatrik İlaç Kullanımı		
Evet	23	3.6
Hayır	622	96.4
Sigara Kullanımı		
Evet	112	17.4
Hayır	533	82.6
Alkol Kullanımı		
Evet	163	25.3
Hayır	482	74.7
Yıllık Uçağa Binme Sıklığı		
Nadiren	382	59.2
Bazen	192	29.8
Sık sık	59	9.1
Çok sık	12	1.9
Uçuş Kaygısına Yönelik Destek		
Evet	2	.3
Hayır	643	99.7
Ailede/Çevrede Uçuş Kaygısı		
Var	232	36
Yok	413	64
Pandeminin Uçuş Kaygısına Etkisi		
Azalttı	12	1.9
Etkilemedi	495	76.7
Arttırdı	138	21.4

**Veri Toplama Araçları**

**Sosyodemografik Bilgi Formu:** Araştırmacılar tarafından hazırlanan 18 sorudan oluşmaktadır.

Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, ilişki durumu, çocuk sahibi olup olmama, gelir durumu, çalışma durumu, meslek, yaşanılan şehir, fiziksel ve psikiyatrik hastalık tanısı, psikiyatrik ilaç kullanımı, sigara ve alkol kullanımı, uçağa binme sıklığı, uçuş kaygısına yönelik destek ve uçuş kaygısı yaşayan yakın kişiler hakkında soruları içermektedir.

**Görsel Analog Uçuş Kaygısı Değerlendirme Formu:** Araştırmacılar tarafından hazırlanan, uçakla seyahat etme deneyimine dair 0-10 arasında derecelendirilen 6 maddeden oluşmaktadır.

**Uçuş Kaygısı Durumları Anketi:** van Gerwen ve diğerleri (1999) tarafından, kişilerin uçuşla ilgili hangi durumlarda kaygı yaşadığını değerlendirmek için geliştirilmiş 32 maddeden oluşan bir ölçüm aracıdır. Maddeler 5'li Likert tipinde “1=Kaygı yok” ile “5=Çok şiddetli kaygı” arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 32-160 arasındadır ve ölçekten alınan yüksek puanlar uçuşla ilgili durumlarda yaşanan yüksek kaygıyı yansıtmaktadır. Ölçeğin gelecekte gerçekleşmesi beklenen bir uçuşa yönelik kaygıyı, uçuş esnasında yaşanan kaygıyı ve genel uçuş kaygısını değerlendiren 3 alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin orijinal çalışmasında Cronbach alfa değerleri sırasıyla .88, .95 ve .97 olarak bulunmuştur (van Gerwen ve diğerleri, 1999).

**Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi:** van Gerwen ve diğerleri (1999) tarafından kişilerin uçuşla ilgili yaşadığı kaygının dışa vuruluş tarzını değerlendirmek için geliştirilmiş 18 maddeden oluşan bir ölçüm aracıdır. Maddeler 5'li Likert tipinde “1=Hiç” ile “5=Çok fazla” arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 18-90 arasındadır ve ölçekten alınan yüksek puanlar uçuşla ilgili durumlarda yaşanan kaygı belirtilerinin yüksek olduğunu yansıtmaktadır. Ölçeğin kaygının bilişsel ve bedensel belirtileri değerlendiren iki boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin orijinal çalışmasında Cronbach alfa değerleri her iki boyutta da .89 olarak bulunmuştur (van Gerwen ve diğerleri, 1999). Ayrıca, ölçeğin panik belirtileri de incelenmek istendiğinde kullanılabilir 23 maddelik formu da bulunmaktadır.

**(Süreksiz) Durumluk-Sürekli Kaygı Envanteri:** Spielberger ve diğerleri (1970) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe uyarlaması Öner ve Le Compte (1985) tarafından yapılmıştır. Genel kaygı düzeyini değerlendiren 40 maddelik bir ölçüm aracıdır. Ölçeğin ilk 20 maddesi sürekli kaygıyı, son 20 maddesi ise durumluk kaygıyı ölçmektedir. Maddeler 4'lü Likert tipinde, ilk bölümde “1= Hiç” ile “4= Tamamıyla” arasında; ikinci bölümde ise “1=Hemen hiçbir zaman” ile “4=Hemen her zaman” arasında puanlanmaktadır. Ölçeğin her iki alt boyutundan alınabilecek puanlar 20 ile 80 arasındadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek kaygı düzeyini göstermektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasında Kuder Richardson güvenirlik katsayısı durumluk kaygı boyutu için .94 ile .96, sürekli kaygı boyutu için .83 ile .87 olarak değiştiği bulunmuştur (Öner ve Le Compte, 1985). Ölçeğin bu çalışmadaki Cronbach alfa değerleri durumluk kaygı boyutu için .92, sürekli kaygı boyutu için .91 olarak bulunmuştur.

### İşlem

Öncelikle Uçuş Kaygısı Durumları Anketi ve Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi'nin yazarları ile iletişime geçilerek ölçeklerin Türkçeye uyarlanması için izin alınmıştır. Ardından Uçuş Kaygısı Durumları Anketi ve Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi, klinik psikoloji alanında üç uzman tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiş ve çeviriler değerlendirilerek aralarından en uygun olanları seçilmiştir. İkinci olarak, elde edilen Türkçe formların İngilizceye geri çevirileri İngilizceye hakim başka bir psikolog tarafından yapılarak ölçeklerin orijinal formları ile karşılaştırılmıştır. Yapılan değerlendirmeler ve düzenlemeler sonucunda ölçeklerin Türkçe formları son halini almıştır. Ardından diğer ölçüm araçları ile birlikte veri toplama süreci çevrimiçi form üzerinden e-posta ve sosyal medya kanalları aracılığıyla Kasım 2020-Ağustos 2021 arasında yürütülmüştür. Son olarak, veriler SPSS 21 programı ile analiz edilmiştir. Uçuş Kaygısı Durumları Anketi ve Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi'nin yapı geçerliği açımlayıcı faktör analizi ile; iç tutarlılık özellikleri Cronbach alfa katsayısı ile; kendi aralarındaki ve sürekli ve durumluk kaygı ile ilişkileri ise korelasyon analizi ile incelenmiştir.

### BULGULAR

#### Yapı Geçerliği

Uçuş Kaygısı Durumları Anketi ve Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi'nin faktör yapılarını değerlendirmek için ölçek maddelerine varimax döndürmesi ile açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda Uçuş Kaygısı Durumları Anketi ve Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi'nin faktör yapıları orijinal formlarına benzer şekilde bulunmuştur. Uçuş Kaygısı Durumları Anketi'nin birden fazla faktöre yüklenen iki maddesi sırayla çıkarılarak faktör analizleri tekrarlanmıştır ve sonuçta Uçuş Kaygısı Durumları Anketi'nin 30 maddeden ve faktör yükleri .56-.85 arasında değişen üç faktörden oluşan Türkçe formu elde edilmiştir. Faktörler, ölçeğin orijinal formuyla tutarlı olarak “uçuş öncesi kaygı ölçeği”, “uçuş esnası kaygı ölçeği” ve “genel uçuş kaygısı ölçeği” olarak adlandırılmıştır. Ölçek maddelerinin faktörlere dağılımı ve faktör yükleri Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Uçuş Kaygısı Durumları Anketi'nin (UKDA) Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Faktör (Cr $\alpha$ )	Madde	FY <sup>a</sup>	OV <sup>b</sup>	MTK <sup>c</sup>
1 (.97)	6. Uçakla seyahat etmeye karar verdiğinizde	.68	.71	.80
	7. Bir uçak bileti aldığımızda	.75	.74	.78
	8. Havalimanına gitmek üzere yoldayken	.77	.77	.80

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

	9. Havalimanına giriş yaptığımızda	.81	.83	.83
	10. Pasaport kontrolü için gümrükten geçerken	.79	.76	.78
	11. Biniş anonsunu beklerken	.81	.81	.82
	12. Kalkmakta ve inmekte olan uçakları gördüğünüzde	.63	.68	.76
	13. Giriş kapısı yönünde yürürken	.85	.85	.82
	14. Güvenlik kontrolünden geçerken	.77	.71	.75
	15. Giriş kapısından geçerken	.83	.83	.82
	16. Uçuş kabine girdiğinizde	.82	.84	.85
	17. Kapılar kapatılırken	.77	.81	.85
	18. Kabin ekibi tarafından uçuş güvenliği yönetmelikleri hakkında bilgilendirilirken	.63	.66	.79
	19. Kalkış anons edilirken	.68	.78	.86
2 (.96)	20. Motorlar kalkıştan önce tam güç çalışırken	.66	.72	.81
	21. Koltuğunuza doğru geri itildiğinizde	.68	.69	.79
	22. Uçuş esnasında bazı gürültüler duyduğunuzda	.81	.80	.80
	23. Uçak sağa veya sola yattığında	.81	.78	.77
	24. Uçağın kanatları hareket ettiğinde, sallandığında	.81	.79	.79
	25. Kokpit mevcut irtifa veya uçuş seviyesi hakkında sizi bilgilendirdiğinde	.61	.65	.78
	26. Uçak alçalmaya başladığında	.62	.59	.72
	27. Hava türbülansı anons edildiğinde	.79	.70	.69
	28. Sallandığınızda	.83	.77	.74
	29. Motor sesi tekrar yükseldiğinde	.75	.76	.80
	30. İniş anons edildiğinde	.56	.55	.70
3 (.78)	1. Bir uçak gördüğünüzde	.70	.58	.42
	2. Uçak sesleri duyduğunuzda	.67	.54	.48
	3. Uçuşla ilgili bir yazı okuduğunuzda	.67	.52	.45
	4. Birisini havalimanına götürdüğünüzde	.68	.50	.38
	5. Arkadaşlarımız uçuşla ilgili bir şey anlattığında	.69	.55	.47

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

Madde sayısı: 30; KMO: .97; Barlett: 204111.005 $p<.001$ ; Toplam Açıklanan Varyans: %70.85; Cr alfa: .97; Ort.=47.96; S=19.38				
FY <sup>a</sup> : Faktör Yüğü, OV <sup>b</sup> : Ortak Varyans, MTK <sup>c</sup> : Madde Toplam Korelasyonu				

Benzer şekilde Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi'nin birden fazla faktöre yüklenen üç maddesi sırayla çıkarılarak faktör analizleri tekrarlanmıştır ve sonuçta Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi'nin 15 maddeden ve faktör yükleri .56-.85 arasında değişen iki faktörden oluşan Türkçe formu elde edilmiştir. Faktörler, ölçeğin orijinal formuyla tutarlı olarak "bedensel tarz ölçeği" ve "bilişsel tarz ölçeği" şeklinde adlandırılmıştır. Ölçek maddelerinin faktörlere dağılımı ve faktör yükleri Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.** Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi'nin (UKTA) Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Faktör (Cr $\alpha$ )	Madde	FY <sup>a</sup>	OV <sup>b</sup>	MTK <sup>c</sup>
1 (.91)	2. Göğsümde ağrı veya rahatsızlık yaşıyorum.	.62	.54	.65
	8. Başım döner veya bayılacak gibi hissederim.	.83	.74	.67
	9. Bacaklarım bana hareket etme ve yürüme ihtiyacı hissettirecek şekilde gergin ve kasılmış durumda olur.	.74	.67	.70
	10. Nefesim kesilir, nefes almakta zorlanırım veya nefes nefese kalırım.	.85	.79	.71
	11. Boğuluyormuş gibi hissettiğim için nefes darlığı yaşıyorum.	.79	.70	.68
	12. Ağızım kurur.	.56	.40	.54
	14. Ani sıcak veya soğuk ürpemeler yaşıyorum.	.66	.58	.68
	15. Korkumdan dolayı bayılabileceğimi ya da bilincimi kaybedebileceğimi düşünürüm.	.81	.69	.62
2 (.92)	1. Ölmekten korkarım.	.79	.66	.68
	3. Olanları kontrol edemem ve bu beni çok korkutur.	.71	.61	.70
	4. Bir terslik olduğuna dair aynı düşünceler kafamın içinde sürekli tekrarlanır.	.75	.71	.78
	5. Rahatsız edici uçuş durumlarıyla ilgili düşünceler sürekli aklıma geldiği için konsantre olamam.	.80	.75	.78



3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

	6. Uçaktaki her ses veya hareket değişikliğine karşı tetikte olurum ve her şeyin yolunda olup olmadığını merak ederim.	.80	.71	.73
	7. Sürekli kabin ekibinin yüzlerine ve davranışlarına dikkat ederim.	.74	.62	.67
	13. Tüm uçakların, özellikle de içinde olduğum uçağın, kaza yapacağını düşünürüm.	.78	.69	.72
Madde sayısı: 15; KMO: .93; Barlett: 6845.779 $p<.001$ ; Toplam Açıklanan Varyans: %65.59; Cr alfa: .94; $Ort.=19.60$ ; $S=7.69$				
FY <sup>a</sup> : Faktör Yüğü, OV <sup>b</sup> : Ortak Varyans, MTK <sup>c</sup> : Madde Toplam Korelasyonu				

### İç Tutarlılık Güvenirliği

Uçuş Kaygısı Durumları Anketi ve Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi'nin güvenilirlik düzeyini değerlendirmek için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı kullanılmıştır. Uçuş Kaygısı Durumları Anketi'ne ait Cronbach alfa katsayıları tüm ölçek için .97, uçuş öncesi kaygı ölçeği boyutu için .97, uçuş esnası kaygı ölçeği boyutu için .96 ve genel uçuş kaygısı ölçeği boyutu için .78 olarak bulunmuştur. Cronbach alfa değerleri Tablo 2'de gösterilmiştir. Benzer şekilde Uçuş Kaygısı Tarzı'na ait Cronbach alfa katsayıları tüm ölçek için .94, bedensel tarz ölçeği boyutu için .91 ve bilişsel tarz ölçeği boyutu için .92 olarak bulunmuştur. Cronbach alfa değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

### Ayrt Edici Geçerlik

Ayrt edici geçerlik incelemesi için durumluk ve sürekli kaygı ile Uçuş Kaygısı Durumları Anketi toplam puan ve alt boyutları ve Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi toplam puan ve alt boyutları arasındaki korelasyon değerlerine bakılmıştır. Ölçeklerin toplam puan ve alt boyutlarının durumluk ve sürekli kaygı ile düşük düzeyde korelasyon değerlerine sahip olmasının ayrt edici geçerlik özelliğini desteklediği düşünülmüştür. Korelasyon değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Uçuş Kaygısı Durumları Anketi ve Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi'nin Durumluk ve Sürekli Kaygı ile İlişkileri

	UKDA-UÖKÖ <sup>a</sup>	UKDA-UEKÖ <sup>b</sup>	UKDA-GUKÖ <sup>c</sup>	UKDA-T <sup>d</sup>	UKTA-BETÖ <sup>e</sup>	UKTA-BİTÖ <sup>f</sup>	UKTA-T <sup>g</sup>
DK <sup>h</sup>	.28***	.28***	.20***	.30***	.27***	.27***	.29***
SK <sup>i</sup>	.23***	.26***	.11***	.25***	.21***	.28***	.27***
*** $p<.001$ ; UKDA-UÖKÖ <sup>a</sup> : Uçuş Kaygısı Durumları Anketi-Uçuş Öncesi Kaygı Ölçeği boyutu; UKDA-UEKÖ <sup>b</sup> : Uçuş Kaygısı Durumları Anketi-Uçuş Esnası Kaygı Ölçeği boyutu; UKDA-							

3. Havacılık, Uzay ve Psikoloji Kongresi  
4-5 Aralık 2021

GUKÖ<sup>c</sup>: Uçuş Kaygısı Durumları Anketi-Genel Uçuş Kaygısı Ölçeği boyutu; UKDA-T<sup>d</sup>: Uçuş Kaygısı Durumları Anketi toplam puanı; UKTA-BETÖ<sup>e</sup>: Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi-Bedensel Tarz Ölçeği boyutu; UKTA-BİTÖ<sup>f</sup>: Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi-Bilişsel Tarz Ölçeği boyutu; UKTA-T<sup>g</sup>: Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi toplam puan; DK<sup>h</sup>: Durumluk Kaygı; SK<sup>1</sup>: Sürekli Kaygı.

**Yakınsak (Birleşme) Geçerlik**

Yakınsak (birleşme) geçerlik incelemesi için Uçuş Kaygısı Durumları Anketi ve Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi'nin kendi aralarındaki ve Görsel Analog Uçuş Kaygısı Değerlendirme Formu'ndaki maddeler ile aralarındaki korelasyon değerlerine bakılmıştır. Ölçeklerin toplam puan ve alt boyutlarının kendi aralarında genellikle orta-yüksek düzeyde; görsel analog uçuş kaygısı değerlendirme formu maddeleri ile genellikle düşük-orta düzeyde korelasyon değerlerine sahip olmasının yakınsak (birleşme) geçerlik özelliğini desteklediği düşünülmüştür. Korelasyon değerleri Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5.** Uçuş Kaygısı Durumları Anketi ve Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi'nin Kendi Aralarındaki ve Görsel Analog Uçuş Kaygısı Değerlendirme Formu ile İlişkileri

	UKTA-UÖKÖ <sup>a</sup>	UKDA-UEKÖ <sup>b</sup>	UKDA-GUKÖ <sup>c</sup>	UKDA-T <sup>d</sup>	UKTA-BETÖ <sup>e</sup>	UKTA-BİTÖ <sup>f</sup>	UKTA-T <sup>g</sup>
GAUKDF1 <sup>h</sup>	.68***	.68***	.46***	.73***	.40***	.62***	.58***
GAUKDF2 <sup>h</sup>	-.28***	-.28***	-.24***	-.30***	-.25***	-.28***	-.29***
GAUKDF3 <sup>h</sup>	.47***	.38***	.28***	.45***	.31***	.40***	.40***
GAUKDF4 <sup>h</sup>	.17***	.15***	.15***	.18***	.13***	.13***	.15***
GAUKDF5 <sup>h</sup>	.40***	.36***	.33***	.41***	.28***	.39***	.38***
UKDA-UÖKÖ		.79***	.55***	.95***	.48***	.65***	.63***
UKDA-UEKÖ			.51***	.94***	.46***	.67***	.64***
UKDA-GUKÖ				.62***	.40***	.48***	.49***
UKDA-T					.51***	.70***	.68***
UKTA-BETÖ						.68***	.89***
UKTA-BİTÖ							.94***

\*\*\* $p < .001$ ; UKDA-UÖKÖ<sup>a</sup>: Uçuş Kaygısı Durumları Anketi-Uçuş Öncesi Kaygı Ölçeği boyutu; UKDA-UEKÖ<sup>b</sup>: Uçuş Kaygısı Durumları Anketi-Uçuş Esnası Kaygı Ölçeği boyutu; UKDA-GUKÖ<sup>c</sup>: Uçuş Kaygısı Durumları Anketi-Genel Uçuş Kaygısı Ölçeği boyutu; UKDA-T<sup>d</sup>: Uçuş Kaygısı Durumları Anketi toplam puanı; UKTA-BETÖ<sup>e</sup>: Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi-Bedensel Tarz Ölçeği boyutu; UKTA-BİTÖ<sup>f</sup>: Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi-Bilişsel Tarz Ölçeği boyutu; UKTA-T<sup>g</sup>:

Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi toplam puan; GAUKDF<sup>h</sup>: Görsel Analog Uçuş Kaygısı Değerlendirme Formu maddeleri

## SONUÇ

Alanyazına bakıldığında, Uçuş Kaygısı Durumları Anketi ve Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi'nin pek çok çalışmada kullanıldığı görülmektedir (Busscher ve diğerleri, 2013; van Gerwen ve diğerleri, 2003). Bu ölçekler İtalyanca (Faraci ve diğerleri, 2011) ve Portekizce (Mestre ve diğerleri, 2017) gibi farklı dillere de uyarlanmış ve psikometrik özellikleri incelenmiştir. Türkçe alanyazında uçuş kaygısına dair kısıtlı sayıda çalışması olması ve uçuş kaygısını değerlendirmeye yönelik Türkçe bir ölçüm aracının bulunmaması nedeniyle, bu çalışmada Uçuş Kaygısı Durumları Anketi ve Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi Türkçeye uyarlanmıştır. Bu çalışma, ölçeklerin orijinal çalışması (van Gerwen ve diğerleri, 1999) ve diğer uyarlama çalışmaları ile (Faraci ve diğerleri, 2011; Mestre ve diğerleri, 2017) benzer şekilde yürütülmüştür. Yapılan faktör analizlerinde Uçuş Kaygısı Durumları Anketi ve Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi'nin orijinal formlarına benzer faktör yapıları sergilemesi, ölçeklerin yapı geçerliği özelliğini desteklemektedir. Benzer şekilde Uçuş Kaygısı Durumları Anketi ve Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi'nin toplam puan ve alt boyutlarda yüksek düzeyde Cronbach alfa değerlerine sahip olması iç tutarlılık güvenilirlik özelliklerini desteklemektedir. Ayrıca Uçuş Kaygısı Durumları Anketi ve Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi'nin kendi aralarındaki yüksek düzey, Görsel Analog Uçuş Kaygısı Formu ile düşük-orta düzey, durumluk ve sürekli kaygı ile aralarındaki düşük düzey korelasyon değerleri yakınsak (birleşme) ve ayırt edici geçerlik özelliklerini desteklemektedir. Bu bulgular önceki çalışmalarla (Faraci ve diğerleri, 2011; Mestre ve diğerleri, 2017; van Gerwen ve diğerleri, 1999) tutarlılık göstermektedir. Genel olarak, Uçuş Kaygısı Durumları Anketi ve Uçuş Kaygısı Tarzı Anketi'nin Türkçe formlarının psikometrik özelliklerinin uygun düzeylerde olduğu belirlenmiştir. Gelecekteki çalışmalarda ölçeklerin farklı örneklerde de uygulanarak bulguların karşılaştırılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

Amerikan Psikiyatri Birliği, (2014). **Ruhsal bozuklukların tanısız ve sayımsız elkitabı**. (Beşinci baskı, DSM-5). (E. Köroğlu, Çev. Ed.). Ankara: Hekimler Yayın Birliği. (Orijinal çalışma basım tarihi: 2013).

- Busscher, B., Spinhoven, P., van Gerwen, L. J. ve de Geus, E. J. (2013). Anxiety sensitivity moderates the relationship of changes in physiological arousal with flight anxiety during in vivo exposure therapy. **Behaviour Research and Therapy**, 51(2): 98-105.
- Clark, G. I. ve Rock, A. J. (2016). Processes contributing to the maintenance of flying phobia: A narrative review. **Frontiers in Psychology**, 7(754): 1-21.
- Curtis, G. C., Magee, W. J., Eaton, W. W., Wittchen, H. U. ve Kessler, R. C. (1998). Specific fears and phobias. Epidemiology and classification. **The British Journal of Psychiatry**, 173: 212-217.
- Depla, M. F. I. A., ten Have, M. L., van Balkom, A. J. L. M. ve de Graaf, R. (2008). Specific fears and phobias in the general population: Results from the Netherlands Mental Health Survey and Incidence Study (NEMESIS). **Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology**, 43: 200-208.
- Ekeberg, Ø., Seeberg, I. ve Ellertsen, B. B. (1989). The prevalence of flight anxiety in Norway. **Nordisk Psykiatrisk Tidsskrift**, 43(5): 443-448.
- Faraci, P., Triscari, M. T., D'Angelo, V. ve Urso, V. (2011). Fear of flying assessment: A contribution to the Italian validation of two self-report measures. **Review of Psychology**, 18(2): 91-100.
- Fredrikson, M., Annas, P., Fischer, H. ve Wik, G. (1996). Gender and age differences in the prevalence of specific fears and phobias. **Behaviour Research and Therapy**, 34(1): 33-39.
- Grimholt, T. K., Bonsaksen, T., Schou-Bredal, I., Heir, T., Lerdal, A., Skogstad, L. ve Ekeberg, Ø. (2019). Flight anxiety reported from 1986 to 2015. **Aerospace Medicine and Human Performance**, 90(4): 384-388.
- Iancu, I., Levin, J., Dannon, P. N., Poreh, A., Yehuda, Y. B. ve Kotler, M. (2007). Prevalence of self-reported specific phobia symptoms in an Israeli sample of young conscripts. **Journal of Anxiety Disorders**, 21(5): 762-769.
- Mestre, C., Lopes, A. Reis, C., da Costa, S. L. ve Albuquerque, C. (2017). Translation and validation of two questionnaires assessing fear of flying for Portuguese language. **Analise Psicologica**, 35(3): 367-381.

- Oakes, M. ve Bor, R. (2010). The psychology of fear of flying (part I): A critical evaluation of current perspectives on the nature, prevalence and etiology of fear of flying. **Travel Medicine and Infectious Disease**, 8(6): 327-338.
- Öner, N. ve Le Compte, A. (1985). **(Süreksiz) Durumluk-Sürekli Kaygı Envanteri Elkitabı**. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L. ve Lushene, R. E. (1970). **Manual for State-Trait Anxiety Inventory**. California: Consulting Psychologists Press.
- van Gerwen, L. J., Delorme, C., van Dyck, R. ve Spinhoven, P. (2003). Personality pathology and cognitive-behavioral treatment of fear of flying. **Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry**, 34: 171-189.
- van Gerwen, L. J., Spinhoven, P., Diekstra, R. F. W. ve van Dyck, R. (1997). People who seek help for fear of flying: Typology of flying phobics. *Behavior Therapy*, 28, 237-251.
- van Gerwen, L. J., Spinhoven, P., Van Dyck, R. ve Diekstra, R. F. W. (1999). Construction and psychometric characteristics of two self-report questionnaires for the assessment of fear of flying. **Psychological Assessment**, 11(2): 146-158.
- Wardenaar, K. J., Lim, C. C. W., Al-Hamzawi, A. O., Alonso, J., Andrade, L. H., Benjet, C., Bunting, B., de Girolamo, G., Demyttenaere, K., Florescu, S. E., Gureje, O., Hisateru, T., Hu, C., Huang, Y., Karam, E., Kiejna, A., Lepine, J. P., Navarro-Mateu, F., Oakley Browne, M., ... de Jonge, P. (2017). The cross-national epidemiology of specific phobia in the World Mental Health Surveys. **Psychological Medicine**, 47: 1744-1760.
- Wilhelm, F. H. ve Roth, W. T. (1997). Clinical characteristics of flight phobia. **Journal of Anxiety Disorders**, 11(3): 241-261.