

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

Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı

**PİLOTLARIN, PİLOT AKRAN DESTEK
PROGRAMLARI ÇERÇEVESİNDE BİLGİ İFŞASINA
(WHISTLEBLOWER) EĞİLİMLERİ İLE ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞMELERİNİN HAVACILIK EMNİYET
KÜLTÜRÜNE ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Berrin ÇELİKEL

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Aylin ATASOY

İstanbul – 2025

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Berrin ÇELİKEL

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Pilotların, Pilot Akran Destek Programları Çerçevesinde Bilgi İfşasına (Whistleblower) Eğilimleri İle Örgütsel Özdeşleşmelerinin Havacılık Emniyet Kültürüne Etkisinin Araştırılması

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Havacılık Yönetimi

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 10.07.2025

Sayfa Sayısı : 99

Tez : Dr. Öğr. Üyesi Aylin ATASOY

Danışmanları

Dizin Terimleri : Pilot Akran Destek Programı, Whistleblowing, Bilgi İfşası, Örgütsel Özdeşleşme, Havacılık Emniyet Kültürü, Klinik Psikoloji, Havacılık Psikolojisi, Havacılık Psikoloğu, Pilot, Pilot Akran Destek Programları

Türkçe Özet : Dünya literatürüne hem havacılık hem psikoloji bilim alanlarında bir ilki kazandıracak bu multidisipliner araştırmanın amacı; pilotların pilot akran destek programları çerçevesinde, gereken durumlarda bilgi uçuran kişi (whistleblower) olarak bilgi ifşasında bulunma eğiliminin örgütsel özdeşleşebilme halleri ve havacılık emniyet kültürü sistemlerine etkisinin araştırılmasıdır.

Çalışmanın temelini nicel yöntemler oluşturmuş, Türkiye’de görev yapan 250 pilot araştırma örneklemini teşkil etmiştir. Katılımcılara; "Kişisel Bilgi Formu", "Havacılık Emniyet Kültürü Ölçeği", "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" ve "Bilgi İfşası Ölçeği" uygulanmıştır. Uygulanan ölçekler arasında anlamlı ve yüksek düzeyde güvenilir istatistiksel ilişkiler belirlenmiş ve bu ilişkiler Pearson Korelasyon analiziyle detaylandırılmıştır.

Elde edilen veriler, örgütsel özdeşleşmesi yüksek olan pilotların bilgi ifşasına daha açık olduğunu göstermiştir. Ayrıca bu eğilim, havacılık emniyet kültürüyle olumlu yönde ilişkili bulunmuştur. Bu da emniyetin sadece teknik bir mesele değil, aynı zamanda kurumsal iklim ve psikolojik güvenlikle doğrudan bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle, Pilot Akran Destek Programları gibi uygulamaların yalnızca destek mekanizmaları değil, aynı zamanda örgütsel güvenliğin stratejik yapı taşları olarak ele alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

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

İmzası

Berrin ÇELİKEL

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

Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı

**PİLOTLARIN, PİLOT AKRAN DESTEK
PROGRAMLARI ÇERÇEVESİNDE BİLGİ İFŞASINA
(WHISTLEBLOWER) EĞİLİMLERİ İLE ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞMELERİNİN HAVACILIK EMNİYET
KÜLTÜRÜNE ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Berrin ÇELİKEL

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Aylin ATASOY

İstanbul – 2025

BEYAN

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

Berrin ÇELİKEL

.../.../2025



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Berrin ÇELİKEL'in “Pilotların, Pilot Akran Destek Programları Çerçevesinde Bilgi İfşasına (Whistleblower) Eğilimleri İle Örgütsel Özdeşleşmelerinin Havacılık Emniyet Kültürüne Etkisinin Araştırılması” adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı Havacılık Yönetimi Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

İmza

Doç. Dr. Seda MUMLU KARANFİL

Üye

İmza

Dr. Öğr. Üyesi Aylin ATASOY

(Danışman)

Üye

İmza

Doç. Dr. Mustafa ASLAN

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2025

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Dünya literatürüne hem havacılık hem psikoloji bilim alanlarında bir ilki kazandıracak bu multidisipliner araştırmanın amacı; pilotların pilot akran destek programları çerçevesinde, gereken durumlarda bilgi uçuran kişi (whistleblower) olarak bilgi ifşasında bulunma eğiliminin örgütsel özdeşleşebilme halleri ve havacılık emniyet kültürü sistemlerine etkisinin araştırılmasıdır.

Çalışmanın temelini nicel yöntemler oluşturmuş, Türkiye’de görev yapan 250 pilot araştırma örneklemini teşkil etmiştir. Katılımcılara; "Kişisel Bilgi Formu", "Havacılık Emniyet Kültürü Ölçeği", "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" ve "Bilgi İfşası Ölçeği" uygulanmıştır. Uygulanan ölçekler arasında anlamlı ve yüksek düzeyde güvenilir istatistiksel ilişkiler belirlenmiş ve bu ilişkiler Pearson Korelasyon analiziyle detaylandırılmıştır.

Elde edilen veriler, örgütsel özdeşleşmesi yüksek olan pilotların bilgi ifşasına daha açık olduğunu göstermiştir. Ayrıca bu eğilim, havacılık emniyet kültürüyle olumlu yönde ilişkili bulunmuştur. Bu da emniyetin sadece teknik bir mesele değil, aynı zamanda kurumsal iklim ve psikolojik güvenlikle doğrudan bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle, Pilot Akran Destek Programları gibi uygulamaların yalnızca destek mekanizmaları değil, aynı zamanda örgütsel güvenliğin stratejik yapı taşları olarak ele alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Pilot Akran Destek Programı, Whistleblowing, Bilgi İfşası, Örgütsel Özdeşleşme, Havacılık Emniyet Kültürü, Klinik Psikoloji, Havacılık Psikolojisi, Havacılık Psikoloğu, Pilot, Pilot Akran Destek Programları

SUMMARY

The purpose of this multidisciplinary research, which will be a first in the world literature in both aviation and psychology sciences, is to investigate the effects of pilots' tendency to disclose information as whistleblowers, when necessary, within the framework of pilot peer support programs on organizational identification and aviation safety culture systems.

The study was based on quantitative methods, and 250 pilots working in Turkey constituted the research sample. The participants were administered the "Personal Information Form", "Aviation Safety Culture Scale", "Organizational Identification Scale" and "Information Disclosure Scale". Significant and highly reliable statistical relationships were determined between the applied scales and these relationships were detailed with Pearson Correlation analysis.

The data obtained showed that pilots with high organizational identification are more open to information disclosure. In addition, this tendency was found to be positively related to aviation safety culture. This reveals that safety is not only a technical issue but also directly linked to institutional climate and psychological safety. Therefore, it was concluded that practices such as Pilot Peer Support Programs should not only be considered as support mechanisms but also as strategic building blocks of organizational safety.

Keywords: Pilot Peer Support Program, Whistlebolwing, Information Disclosure, Organizational Identification, Aviation Safety Culture, Clinical Psychology, Aviation Psychology, Aviation Psychologist, Pilot, Pilot Peer Support Programs

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
ÖNSÖZ.....	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

PİLOT AKRAN DESTEK PROGRAMLARI (PİLOT PEER SUPPORT PROGRAMS)

1.1. Pilot Akran Destek Programlarının İşleyiş Biçimi.....	4
1.2. Adil Kültür.....	5

İKİNCİ BÖLÜM

BİLGİ İFŞASI (WHISTLEBLOWER)

2.1. Bilgi İfşası (Whistleblowing) Kavramı ve Temel Dinamikleri.....	7
2.2. Örgütlerde Bilgi İfşasının Zorlukları ve Türleri.....	9
2.3. Bilgi İfşasının Önemi.....	11
2.3.1. Bireysel Açıdan Bilgi İfşası.....	12
2.3.2. Örgütsel Açıdan Bilgi İfşası.....	13
2.3.3. Toplumsal Açıdan Bilgi İfşası.....	13
2.4. Bilgi İfşasını Etkileyen Faktörler.....	13
2.4.1. Kişisel Faktörler.....	14
2.4.2. Örgütsel Faktörler.....	14
2.4.3. Durumsal Faktörler	15
2.5. İfşacı Kavramı.....	15
2.6. İhbarın Kurumsal Yansımaları.....	16
2.6.1. Olumlu Yansımalar.....	16
2.6.2. Olası Olumsuz Sonuçlar.....	16
2.7. İfşacının Karşılaşabileceği Riskler.....	16
2.7.1. İlgiyi İfşacıya Yöneltilme.....	17
2.7.2. Sicil Bozma Girişimi.....	17
2.7.3. Tehdit Yoluyla Susturma.....	17
2.7.4. Mobbing Uygulaması.....	17
2.7.5. Başarısızlığa Zemin Hazırlama.....	18
2.7.6. Hukuki Süreç Başlatma.....	18
2.7.7. Mesleki İtibarın Zedelenmesi	18

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

3.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve Temel Dinamikleri.....	19
3.1.1. Örgütsel Adalet.....	20
3.1.2. İşe Adanmışlık.....	20
3.2. Örgütsel Özdeşleşmede Mesleki Özdeşleşme.....	21
3.3. Örgütsel Özdeşleşmede Sosyal Kimlik Teorisi.....	21

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

HAVACILIK EMNİYET KÜLTÜRÜ

4.1. Havacılıkta Emniyet Kültürü.....	23
4.2. Güç Mesafesi ve Havacılık Emniyet Kültürü İlişkisi.....	24
4.3. Havacılık Emniyet Kültürü ile Raporlama Kültürünün İlişkisi.....	26
4.4. ASRS ve SHGM Gönüllü Raporlama Uygulamaları.....	27

BEŞİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

5.1. Araştırma.....	29
5.1.1. Araştırmanın Amacı.....	29
5.1.2. Araştırmanın Önemi.....	29
5.1.3. Araştırmanın Yöntemi.....	29
5.1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	30
5.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	31
5.1.6. Araştırmanın Modeli ve Hipotezi.....	31

ALTINCI BÖLÜM

BULGULAR

6.1. Bulgular.....	34
6.1.1. Betimsel Analizler.....	34
6.1.2. İstatistiksel Analizler.....	36
6.1.2.1. Demografik ve Mesleki Değişkenle ile Ölçme Araçları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	38
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	53
KAYNAKÇA.....	66
EKLER.....	74
ÖZGEÇMİŞ.....	82

KISALTMALAR

EASA	:	Avrupa Havacılık Emniyet Ajansı
PADP	:	Pilot Akran Destek Programı
PPSP	:	Pilot Peer Support Programs
SHGM	:	Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımlar.....	34
Tablo 2. Katılımcıların Mesleki ve Psikolojik Destek Eğilimlerine İlişkin Dağılımlar.....	36
Tablo 3. Araştırma Ölçme Araçlarının Ortalama Skorları, Normallik ve Güvenilirlik Değerleri.....	38
Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları.....	38
Tablo 5. Yaş Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları.....	40
Tablo 6. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları.....	41
Tablo 7. Medeni Durum Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları.....	42
Tablo 8. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları.....	43
Tablo 9. Aile Sorunlarının İş Hayatını Etkileme Durumu Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları.....	44
Tablo 10. Meslektaş Desteği İnancına Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları.....	45
Tablo 11. Akran Desteğinden Haberdar Olma Durumu Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları.....	46
Tablo 12. Meslektaş Desteğinden Çekinme Durumu Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları.....	47
Tablo 13. Uçuş Ritüeli Uygulama Durumu Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları.....	48
Tablo 14. İş Kaybına Yönelik Plan Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları.....	49
Tablo 15. Psikolojik Destek Kaynağı Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları.....	50
Tablo 16. Mesleki Gelecek Kaygısı Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları.....	52
Tablo 17. Araştırma Ölçme Araçları Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Bulguları.....	53

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Bilgi ifşası karar süreci.....	9
Şekil 2. İçsel ifşa sürecinin işleyiş şeması.....	10
Şekil 3. Dışsal ifşa sürecinin işleyiş şeması.....	11
Şekil 4. Araştırma modeli.....	32



ÖNSÖZ

Dünya literatürüne bir ilki daha Türkiye’den çıkarmayı hedeflediğim, hem havacılık hem de psikoloji bilim dallarının birleştiği bu multidisipliner araştırmayı, 12 yıllık pilot akran destek programları deneyimimle perçinleyerek, yüksek lisans tezi olarak sizlere sunmama fırsat veren, “gelişime açık ol” mottosuyla beni misafir eden üniversitem İstanbul Gelişim Üniversitesi’ne, Enstitü Müdürüm Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ’e teşekkürlerimi sunarım

Tez sürecimde bana olan inancını bir an olsun kaybetmeyen, kıymetli bölüm başkanım Doç. Dr. Öğr. Üyesi Seda MUMLU KARANFİL ve empatiyle yoluma destek olan değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Aylin ATASOY’a teşekkürlerimi sunarım. Tez konusunu baştan belirlemiş azimli bir öğrenciyle çalışmanın keyfini sizlere yaşattığımı umarım.

Yola beraber çıktığımız, ancak omzuna sırmalar ekleyerek daha yüksek irtifadan hayatına devam eden övünç kaynağım Plt. Dr. Habibe GÜNGÖR hocama ve Doç. Dr. Mustafa Aslan hocama gönül borcumla teşekkür ederim.

2017’deki seminerimden bugüne adım adım paylaştığım PPSP’ı (Pilot akran destek programlarını) SHGM ve TALPA (Türkiye Havayolu Pilotları Derneği) havacılık sektöründe akademik çalışmaların önemini bilen bir sivil toplum kuruluşu olarak, desteğinizi yanımda hissetmek bana hep güç verdi. Tüm TALPA ailesi pilotlarına müteşekkirim.

Tezimin sonuçlarına ve katkısına inanarak sabırla bugünü bekleyen, teşekkür kısmında adını bahsedemediğim tüm kıymetli dostlarım, SHGM, THY, PEGASUS, EMİRATES, AJET yönetim kurulu üyeleri ve değerli müdürlerim, süreçteki etkin iletişim ve paylaşımlarınız için ayrı ayrı teşekkürlerimi sunarım.

İstanbul Boğazının incisi Çırağan Palace Kempinski, zarif inceliklerle nazıma niyazıma katlandığınız, misafirperverliğinizle dinlenip yenilendiğim adresimsiniz.

Bu zor süreçte tez araştırma anketimin ulaştığı her pilotumuzda yeniden heyecanlandığımız; THY CRMT Kpt Plt Tuluğhan ÇOBAN’a ve havacılık sektörünün getirdiği zorluklarla beraber, yaşamın diğer risk faktörleriyle savaşırken, değerli

zamanını ayırıp anketi cevaplayan, tüm isimsiz kahraman pilotlarımıza teşekkür ederim.

Dost elini hep omzumda hissettiğim İstanbul Üniversitesi – Cerrahpaşa Prof. Dr. Serkan EMİK, interdisipliner psikoloji master tezimden sonra bu multidisipliner çalışmamı gerçekleştirmemin, alanyazındaki kıymetini bilen çok az kişiden biri olarak, desteğin için teşekkür ederim.

Arel Üniversitesi Psikoloji Anabilim Dalı Başkanı Dr. R. Çağlar ERCEN, hayat denilen bu mucizeye yetişirken, gereken tüm gücün *sadece kendi yüreğimde* olduğunu unutturmadığın için müteşekkirim.

Bana güvenip inanan, geliştirdiğim pilot akran destek programlarıyla 12 yıldır hayatlarına dokunduğum sayısız pilotumuza ve ailelerine, “hocam” dediğim ve “hocam” diyen herkese ahde vefa borcumdu...

Babamdan öğrendiğim “onur” ile annemin öğrettiği “erdemler” hep kılavuzum oldu. Dünya karşılaştığım türbülanslarla ilgilenmedi, uçağı piste indirip indiremediğimle ilgilendi. Kazandırdığınız donanım ve inançla sarsılmadım. Şimdi kıvanç zamanı...

Yeğenlerim Arda Tibet ve Atlas Tuna gibi gelecek neslin kaptanlarının, huzurlu ve sağlıklı uçmaları için çalıştığımı hatırlatan biricik abime ve kıymetli eşine teşekkür ederim.

İnsan bir inada, bir *murada* yaşarmış. Ve biliyorsun “sen” olmasan bunların hiçbirisi başlamazdı. Murat’ım, biricik hayat arkadaşım, goncam, aşkım, çok sabrettin can yoldaşım... *Hadi uçalım...*

Klinik Psikolog

Havacılık Psikoloğu

Berrin ÇELİKEL

GİRİŞ

Bu araştırma, pilotların Pilot Akran Destek Programları (PADP) kapsamında bilgi ifşası eğilimlerinin, örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve havacılık emniyet kültürü algıları ile nasıl ilişkilendiğini anlamayı amaçlamıştır. Özellikle havacılık gibi yüksek risk ve güvenlik gerektiren bir alanda bilgi paylaşımının teşvik edilmesi, sadece bireysel değil aynı zamanda kurumsal emniyet sistemlerinin sürdürülebilirliği açısından da kritik bir öneme sahip olmaktadır.

İlgili araştırma problemi tezin yayınlandığı tarih itibarıyla, başta havacılık olmak üzere, sivil havacılık, havacılık psikolojisi, psikoloji, psikiyatri, tıp, adli tıp, havacılık yönetimi, uzay ve havacılık mühendisliği, uçuş harekât yöneticiliği, havacılık ve uzay bilimleri, sivil havacılık kabin hizmetleri ve hukuk kapsamındaki akademik alanlar tarafından, hiç incelenmemiş ve çalışılmamıştır.

EASA tarafından 14 Şubat 2021’de yürürlüğe giren Pilot Akran Destek Programları çerçevesinde pilotların, uçuş güvenliği ve insan hayatını ilgilendiren hassas konularda bilgi aktarımında çekinceleri olduğu gözlemlenmektedir. Bu kaygılar; kültürel yapılar, örgütsel iklim ve mesleki gelecek endişeleriyle ilişkilidir. Ancak bu durum, programın temelini oluşturan adil kültür anlayışıyla örtüşmemektedir. Sonuç olarak bilgi akışındaki kopukluk, havacılık emniyet kültüründe zayıflığa ve riskin artmasına neden olabilir. Pilotların bu çekinceleri ne kadar çeşitli olursa olsun, bilgi ifşasının gerektiği durumlarda rahatlıkla ve güven içinde paylaşımda bulunabilecekleri bir ortam sağlanması şarttır.

BİRİNCİ BÖLÜM

PİLOT AKRAN DESTEK PROGRAMLARI (PİLOT PEER SUPPORT PROGRAMS)

Pilotların ruh sağlığının korunması ve sürdürülebilir biçimde desteklenmesi, uçuş güvenliği ve havacılık operasyonlarının bütünlüğü açısından yaşamsal öneme sahiptir. Bu bağlamda geliştirilen destek sistemleri, yalnızca psikolojik danışmanlık süreçlerini değil, aynı zamanda meslektaş temelli dayanışma mekanizmalarını da içeren çok katmanlı bir yapıya sahiptir. Pilot Akran Destek Programları, havacılık psikologları, kurum içindeki psikologlar, klinik psikologlar ve psikiyatristlerin katkılarıyla yürütülen, bireylerin herhangi bir ruhsal zorluk yaşadıklarında ya da stresörlerle başa çıkmakta güçlük çektiklerinde başvurabilecekleri gizlilik temelli, etik ilkelere dayalı ve damgalamayı önleyici nitelikte yapılandırılmış destek hizmetlerini içermektedir. Bu tür programlar, mesleki performansla doğrudan ilişkili psikolojik faktörleri ihmal etmeden, bireyin ihtiyaç duyduğu desteği güvenli ve yargılayıcı olmayan bir ortamda sunmayı hedeflemektedir. Karşılıklı güven esasına dayanan bu sistemde, yardım arama davranışı bir zayıflık değil, aksine profesyonel sorumluluğun bir parçası olarak değerlendirilmektedir (Çelikel, 2019 b).

Son yıllarda havacılık psikolojisi alanında yapılan çalışmalar arasında dikkat çeken araştırmalardan biri, Klinik Psikolog ve Havacılık Psikoloğu Berrin Çelikel tarafından yürütülmüş olan, *"Pilotların Pilot Akran Destek Programları Çerçevesinde veya Bir Psikologdan Psikolojik Yardım Alma ile İlişkili Sosyal Damgalanma Korkusu ve Psikoterapi Hakkındaki Düşünceleri ile Kendini Açma Eğilimleri Arasındaki İlişki"* başlıklı çalışmadır (Çelikel, 2021). Bu araştırma, pilotların gerek akran destek programları kapsamında gerekse profesyonel psikolojik danışmanlık çerçevesinde yardım arama davranışlarını etkileyen bilişsel ve duygusal süreçleri derinlemesine ele almaktadır. Çalışmanın temel amacı, pilotların psikolojik destek alma davranışları ile sosyal damgalanma korkusu, psikoterapiye yönelik tutumları ve kendini açma eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma, özellikle uçuş personelinin mesleki nitelikleri gereği karşı karşıya kaldığı yüksek düzeyli stresörlerin ve psikolojik risklerin, bireysel iyilik halleri üzerinde yaratabileceği olumsuz etkilerden hareketle tasarlanmıştır. Bu bağlamda, pilotların ruhsal sağlıklarını

koruma ve gerektiğinde profesyonel destek alma yönündeki tutumları kritik bir öneme sahiptir.

Araştırma bulguları, pilotların sosyal damgalanma algısının belirli düzeylerde sürdüğünü ve bu algının profesyonel yardım arama davranışlarını çeşitli biçimlerde şekillendirdiğini ortaya koymuştur. Pilotların, özellikle mesleki imajı zedeleyeceği kaygısıyla psikoterapiye yönelik çekinceler taşıdıkları görülmektedir. Damgalanma korkusunun orta düzeyde saptanmış olması, rutin sağlık taramaları esnasında psikiyatrist veya psikolog görüşmelerine daha az direnç gösterilmesini de olumlu bir gelişme olarak işaret etmektedir. Ancak bu gelişme, psikoterapiye dair yerleşmiş bazı olumsuz yargıların henüz tam anlamıyla olumlu algıya dönüşmediğine de işaret etmektedir (Çelikel, 2021).

Çelikel'in çalışmasında, literatürden hareketle damgalanma algısının profesyonel yardım arama davranışını baskılayıcı bir unsur olduğu yönündeki bulgular desteklenmektedir. Sosyal damgalanmanın bireylerin yardım alma eğilimlerini azalttığı, yalnızca havacılık sektöründe değil, sağlık, askeriye ve güvenlik gibi yüksek performans gerektiren diğer meslek gruplarında da benzer şekilde gözlemlenmektedir. Araştırmanın sonuçları, kurum içi veya dışı psikoeğitim programlarının yaygınlaştırılması ve psikolojik destek süreçlerinin normalleştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Özellikle uçuş personelinin, psikolojik dayanıklılığını artıracak, damgalanma korkusunu azaltacak ve psikoterapiye yönelik olumlu tutum geliştirmesini sağlayacak yapılandırılmış müdahaleler, bireysel ve kurumsal düzeyde kritik bir ihtiyaç olarak öne çıkmaktadır. Sonuç olarak, bu çalışma, pilotların ruh sağlığına dair yardım alma tutumlarının yalnızca bireysel tercih değil, aynı zamanda kurumsal kültür, mesleki normlar ve toplumsal algılar tarafından da şekillendiğini göstermektedir. Bu açıdan, havacılık alanındaki psikolojik destek sistemlerinin, yalnızca bireysel destek değil, aynı zamanda kurumsal dönüşüm perspektifiyle de ele alınması gerektiği anlaşılmaktadır.

1.1. Pilot Akran Destek Programlarının İşleyiş Biçimi

Akran destek programlarının işleyiş biçimi incelendiğinde, sürecin programa yapılan başvuru ile başladığı değerlendirilebilir. Buna göre, destek ihtiyacı bulunan pilot, programa başvurup destek ihtiyacına yönelik bildirimini yaparak destek

talebinde bulunur. Ya da destek ihtiyacı bulunan ancak programa başvurmayan pilotların aile üyeleri, arkadaşları ya da çalışma arkadaşları tarafından pilot adına bir başvuru gerçekleştirilebilir. Bildirimin yöntemi, PADP'nin kullandığı bildirim yöntemlerinden biri olabilir. PADP'ler için bildirim yöntemi olarak, telefon hattı, internet sitesi / aplikasyon ya da her iki yöntemin de aynı anda kullanıldığı uygulamalar tavsiye edilmektedir (Çelikel, 2019).

Program tarafından destek ihtiyacına yönelik bildirim alındıktan sonra temel destek süreci başlatılır. Buna göre, pilotun destek ihtiyacı ile ilgili, başvuru detaylarına dayandırılacak şekilde mümkün olan tüm bilgiler toplanır. Toplanan bilgiler ışığında problemin tanımlanması gerçekleştirilir ve program tarafından pilotun biliniyorsa mesleki ve kişisel özellikleri ile problemin detaylarına göre uygun bir akran ataması gerçekleştirilir. Pilotun mesleki tecrübesi, görevi (kaptan ya da yardımcı pilot), ilgi alanları, problemin detayları vb. bilgiler, uygun akran ataması için yönlendirici olduğu değerlendirilmektedir.

Yapılan yönlendirme ve atamanın ardından, ilgili destek süreci için atanan akran, destek ihtiyacı bulunan pilot ile iletişime geçerek destek sürecini başlatır. Destek süreci yüksek gizlilik gerektiren emniyetli bir alanda gerçekleştirilir. Akran, destek ihtiyacı bulunan pilotla görüşmelerini yüz yüze ya da uzaktan gerçekleştirebilir. Bu noktada izlenmesi gereken yaklaşım, pilotun ve destek sürecinin gizliliğini tehlikeye atmayacak bir yöntem belirlemektir.

Destek sürecinde akran tarafından pilotun problemi analiz edilerek uygun yönlendirmeler ve geri bildirim ile ana destek süreci tamamlanır. Ana destek süreci sonunda ulaşılmak istenen hedef, pilotun sorunları ve bu sorunların uygun şekilde yönlendirilmesi için etkin bir desteği almış olmasıdır. Akran tarafından pilotun probleminin başarılı bir şekilde çözüldüğüne kanaat getirilir ise destek süreci sona erdirilerek program yürütücüsüne bilgi verilir. Destek süreci boyunca, akranların, gerektiğinde ulaşabilecekleri mental sağlık profesyonelleri tarafından desteklenmesi tavsiye edilir.

Pilotun probleminin destek sürecindeki görüşmeler ile giderilemediği durumlar için program yürütücüsüne bilgi verilir. Problemin giderilemeyeceği durumlar medikal ve psikolojik tıbbi destek, acil problemlerin giderilebilmesi için zaman ihtiyacı ya da diğer problemler olabilir. Tıbbi destek için uygun yönlendirmenin yapılabilmesi adına

akran tarafından pilota gerekli rehberlik sağlanır. Pilotun medikal durumu ve medikal birimlerle yürüteceği koordinasyon süreçlerinin mümkün olduğunca gizlilik sınırlarında yürütülmesi tavsiye edilmektedir. Bu uygulama aslında, emniyetli alana bir sağlık profesyonelinin ya da sağlık kurumunun kontrollü bir Şekilde dahil edilmesi olarak değerlendirilebilir. Süreç emniyetli alan içerisinde, sağlık profesyonellerinin dahili ile yrtlmeye devam edilir. Sürecin gözlemi pilotun görevine uygun Şekilde geri dnŖ için program tarafından sistematik olarak devam ettirilmeli ancak bu durum pilotun ve destek sürecinin gizliliğini tehlikeye atmamalıdır.

Pilotun lisansını kaybetme korkusuna yönelik endiŖeler, özellikle 2015'te meydana gelen kazanın ardından sıklıkla havacılık sektörünün gündemine gelmektedir. Özellikle lisans kaybı endiŖesi yaŖayan pilotların problemlerini gizleme eğilimleri olduğu dŖnlmektedir. Bu nedenle, pilotun lisans kaybı endiŖesini hafifletebilmek için uygun yaklaŖımların izlenmesi gerekebilir.

Pilotun herhangi bir problem için hızlı eylem alabilmek maksadıyla bir süre görevlerden uzak kalması söz konusu olabilir. Bu durum, uygun yönlendirme sonrasında havayolu iŖletmesinin ilgili birimleriyle gizliliğe yönelik hassasiyet devam ettirmek koŖulu ile koordine edilebilir ve ihtiyaç duyulan srenin pilota sağlanması ile tamamlanabilir.

Pilot Akran Destek Programının emniyet ile pilotun iyilik halini desteklemek maksadıyla sağlanan destek süreci sonrasında, pilotun iyilik halinin sağlanmasına yönelik süreç ile programın devamlılığının sağlanması hedeflenmektedir (elikel, 2019a).

1.2. Adil Kültür

Pilot Akran Destek Programlarının etkili biçimde iŖlemesini mümkün kılan kurumsal iklim ise, "adil kültür" (Just Culture) anlayıŖıyla yakından iliŖkilidir. Adil kültür, organizasyon bünyesindeki bireylerin, özellikle emniyetle iliŖkili bilgileri açıkça ifade edebildikleri, bu paylaŖımların cezalandırılma korkusu olmaksızın desteklendiği ve hatta teŖvik edildiği bir kurumsal atmosferi ifade etmektedir. Bu kültürel yapı, yalnızca bilgi paylaŖımını cesaretlendirmekle kalmaz, aynı zamanda kabul edilebilir davranıŖ biçimleriyle mesleki ihmal ya da kasıtlı ihlaller arasındaki sınırları açık ve ilkeli biçimde tanımlamaktadır.

Adil kültür yaklaşımı; emniyet bilincini artırmak, sorgulayıcı düşünme alışkanlıklarını geliştirmek, kişisel sorumluluk duygusunu teşvik etmek ve kurumsal otokontrol mekanizmalarını güçlendirmek gibi çok boyutlu hedefleri içeren proaktif bir yönetim anlayışını ifade eder.

Bu bağlamda, hem pilotların psikolojik iyilik hallerinin desteklenmesi hem de kurumsal düzeyde güvenlik kültürünün pekiştirilmesi, yalnızca bireysel müdahale programlarıyla değil, aynı zamanda bütünsel ve sistem odaklı yaklaşımlarla gerçekleştirilebilecek bir dönüşümü zorunlu kılmaktadır. Rehabetin önüne geçen ve mükemmeliyete yönelim gösteren bu yaklaşım, yalnızca bireysel değil, aynı zamanda organizasyonel düzeyde de sürdürülebilir güvenlik kültürünün inşasına katkı sağlamaktadır (elikel, 2019a).

İKİNCİ BÖLÜM

BİLGİ İFŞASI (WHISTLEBLOWER)

Uluslararası literatürde geniş bir yer tutan *whistleblowing* kavramı, Türkiye'de son yıllarda yapılan akademik ve uygulamalı çalışmalarda genellikle "bilgi ifşası" veya "ihbar" gibi terimlerle karşılanmaya başlanmıştır. Türkçeye doğrudan çevrilemeyen bu kavram, etimolojik olarak İngilizce “whistle” (ıslık) kelimesine dayanmakta ve tarihsel olarak, İngiliz polislerinin suçlara dikkat çekmek amacıyla düdük çalması metaforundan türemiştir (Hersh, 2002). Hukuki belgelerde ilk kez 1963 yılında yer aldığı belirtilen bu terim, çalışmalarda *bilgi ifşası* olarak kullanılmaktadır (Çiğdem, 2013).

2.1. Bilgi İfşası (Whistleblowing) Kavramı ve Temel Dinamikleri

Bilgi ifşası, kurum ya da kuruluşlarda görev alan bireylerin, etik dışı, yasa dışı veya kurumsal normlara aykırı davranışları ilgili mercilere bildirmesi eylemidir. Bu tür eylemlere örnek olarak; halk sağlığını tehdit eden üretim faaliyetleri, insan hakları ihlalleri, sosyal güvenlik yükümlülüklerinin ihlali, vergi kaçırma, hissedar haklarının çiğnenmesi ve çalışanlara yönelik mobbing, şiddet ya da taciz gibi olumsuz davranışlar gösterilebilir (Aktan, 2015).

Kavramın yanlış anlaşılmasına neden olan bir durum, halk arasında "ispiyonculuk" ile eş anlamlı kullanımıdır. Oysa *ispiyonlama*, Türk Dil Kurumu tarafından kişisel çıkar amacıyla yapılan bilgi verme davranışı olarak tanımlanırken; bilgi ifşası, toplumsal, kurumsal veya ahlaki yarar amacıyla yapılan etik temelli bir eylemdir (Bayrakçı, 2016). Bilgi ifşacısının niyeti iyi olmalı; kişisel çıkar, intikam ya da düşmanlık güdüsüyle değil, kurumun ya da toplumun yararını önceleyerek hareket etmelidir (Çetinkaya, 2017).

Bir bilgi ifşasının etik çerçevede kabul edilebilir olup olmadığını belirlemede bazı ölçütler bulunmaktadır (Alper, 2018):

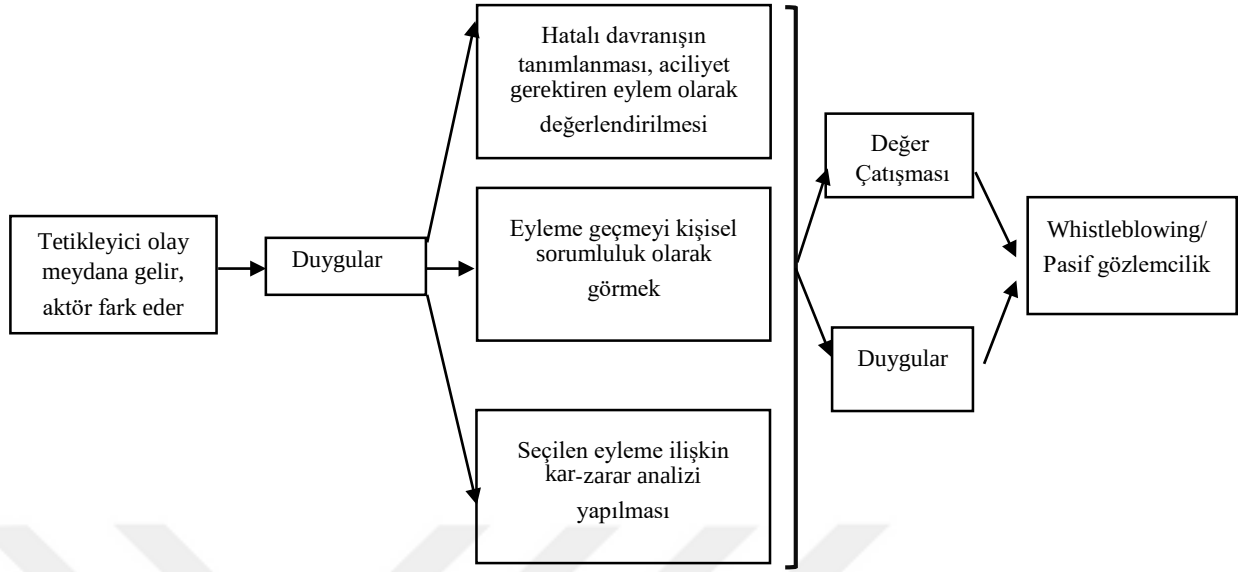
- İfşa, samimi ve iyi niyetli bir amaçla yapılmalıdır.
- İfşa öncesinde diğer başvuru yolları tüketilmiş olmalıdır.
- Bildirim, inandırıcı kanıtlarla desteklenmelidir.

- İfşayı gerçekleştiren kişi, geçmişte güvenilirlik ve etik değerlere uygunluk sergilemiş olmalıdır.

Chiu'ya (2003) göre etkin ve geçerli bir bilgi ifşasının sekiz temel unsuru bulunmaktadır:

1. İfşacı, etik dışı olayın yaşandığı organizasyonun bir mensubu olmalıdır.
2. Hedef, etik ihlali gerçekleştiren kişi veya kurumsal yapıdır.
3. Alıcı, bilginin ulaştırıldığı kişi veya kurumdur.
4. Konu, bildirilen etik dışı eylemin içeriğini oluşturur.
5. Bilgi, iddiayı destekleyen ve açıklayan belge ya da verilerdir.
6. Eylem, genellikle kurumsal yapı dışında yapılan bir bildirimdir.
7. Gerekçe, ahlaki sorumlulukla yapılmış gönüllü bir karar olmalıdır.
8. Sonuç olarak, kamu yararını tehdit eden etik dışı uygulamaların önüne geçilmesi beklenir.

Bilgi ifşası, sadece yasa dışı davranışları rapor etmekle sınırlı olmayıp, etik bir sorumluluğun ifadesidir. Bu eylemin kişisel değil, kamusal yarar doğrultusunda, vicdani ve bilinçli biçimde yapılması, onu ispiyonlamadan ayıran temel farkı oluşturmaktadır.



Şekil 1. Bilgi ifşası karar süreci (Genç, 2017)

2.2. Örgütlerde Bilgi İfşasının Zorlukları ve Türleri

Bir örgüt içerisinde etik dışı ya da yasa dışı davranışlara tanık olan çalışanların, bu durumu açıklığa kavuşturmak amacıyla harekete geçmeleri, sanıldığından çok daha karmaşık ve riskli bir süreçtir. Bu tür durumlarla karşılaşan bireyler sessiz kalmayı tercih edebileceği gibi, yaşanan olayı örgüt içindeki ilgili kişilere bildirebilir, daha üst mercilere aktarabilir ya da örgüt dışına taşıyarak ifşada bulunabilir. Bazı durumlarda ise birey, işinden ayrılma yoluna gidebilir (Uyar ve Yelgen, 2015).

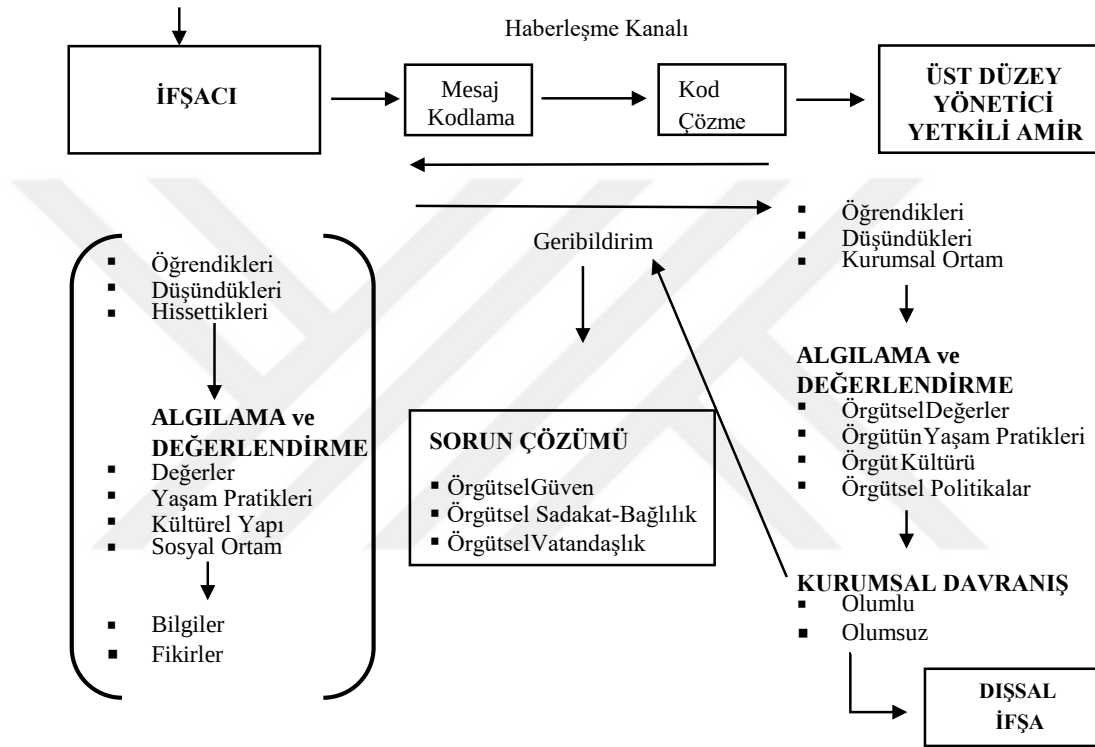
Bilgi İfşası Türleri

Bilgi ifşası, çalışanın tanık olduğu olumsuzlukları kime, nasıl ve hangi yollarla duyurduğuna bağlı olarak iki ana başlık altında incelenir: içsel ifşa ve dışsal ifşa.

İçsel İfşa

İçsel ifşa, kurum içinde meydana gelen etik dışı ya da yanlış uygulamaların, çözüm yetkisine sahip yöneticilere veya birimlere iletilmesiyle gerçekleşir. Bu yaklaşım, bazı araştırmacılar tarafından "kurum içi denetim mekanizması" olarak tanımlanır. Bu yolla sorun, kurum dışına yansımadan çözülmeye çalışılır ve örgüte bir tür "iyileşme şansı" tanınır (Zamantılı Nayır, 2012).

Ancak, ilgili yöneticilerin durumu ciddiye almaması, ifşacıyı susturma ya da cezalandırma eğiliminde olması halinde, çalışanlar içsel mekanizmalardan dışsal kanallara yönelmektedir. Bu durum, kurumsal itibarı zedeleyebilir. Dolayısıyla içsel ifşa sürecinin sağlıklı işlemesi, güven veren bir örgütsel yapının varlığına bağlıdır. Olaylara dair değerlendirmelerde tutarlılık, şeffaflık ve adalet ilkeleri titizlikle gözetilmelidir (Alper, 2018).



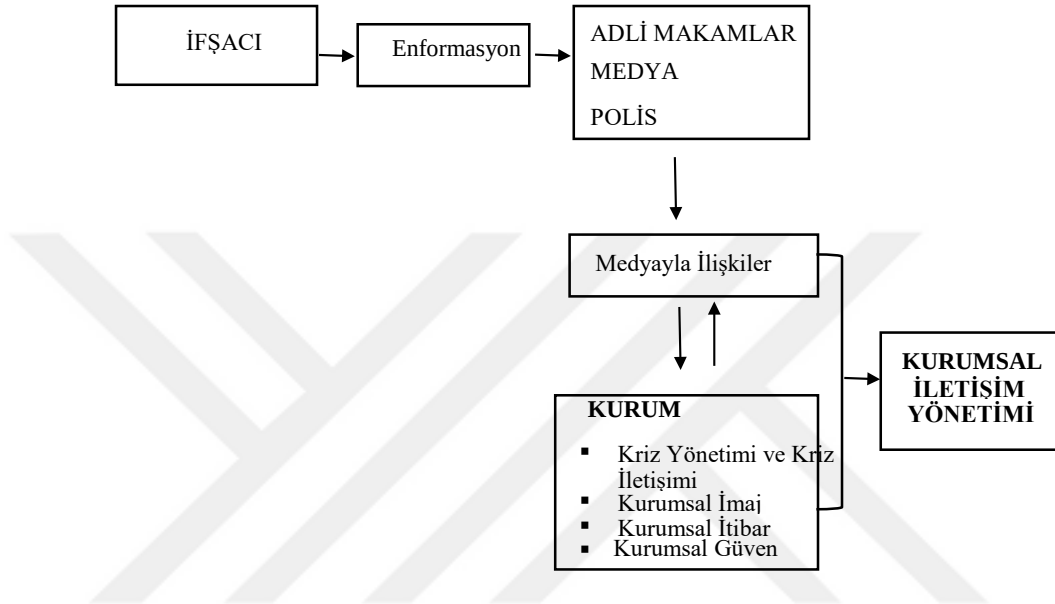
Şekil 2 İçsel ifşa sürecinin işleyiş şeması (Yılmaz, 2009)

Dışsal İfşa

Dışsal ifşa, örgüt içerisindeki etik dışı eylemlerin medya, denetleyici kamu kurumları, sendikalar, parlamenterler veya güvenlik birimleri gibi örgüt dışı otoritelere aktarılmasıdır (Özdemir, 2015). Literatürde, dışsal ifşaya geçmeden önce içsel yolların tüketilmesi gerektiği ifade edilse de bazı bireyler doğrudan bu yönetime başvurabilir.

Her iki durumda da belirleyici olan temel unsur, ifşacının eylemi hangi niyetle gerçekleştirdiğidir. İyi niyetten uzak, zarar verme amacı güden ya da kişisel çıkar gözetan ifşalar hem birey hem kurum hem de kamu düzeyinde ciddi olumsuz sonuçlara

yol açabilir (Timurtaş, 2018). Bu nedenle dışsal ifşa, ancak içsel çözüm yollarının tıkanıdığı durumlarda tercih edilmelidir. Aksi takdirde süreç, sadece kurumsal itibarın zedelenmesiyle kalmayıp, örgütün bütünlüğünü tehdit eden ciddi krizlere de neden olabilir. Başarılı kriz yönetimi ve şeffaf kurumsal iletişim, bu sürecin yıkıcı etkilerini azaltmada kilit rol oynamaktadır (Yılmaz, 2009).



Şekil 3 Dışsal ifşa sürecinin işleyiş şeması (Yılmaz 2019)

2.3. Bilgi İfşasının Önemi

Modern demokratik toplumların temel hedeflerinden biri; hukuk devleti ilkeleri doğrultusunda, temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alındığı, şeffaf ve hesap verebilir bir kamu yönetimi inşa etmektir. Bu bağlamda bilgi ifşası (whistleblowing), demokratik sistemlerin işleyişinde kritik bir rol oynamaktadır. Kamu kaynaklarının kötüye kullanımı, yolsuzluk ve etik dışı yönetim uygulamalarının açığa çıkarılmasında bilgi ifşası, hesap verebilirliğin ve yönetsel denetimin etkinliğini artıran önemli bir araçtır (Bayrakçı, 2016).

Etik dışı faaliyetlerin ifşası sayesinde, birçok kurum ve kamu yapısı ciddi zararların önüne geçmekte, suistimaller erkenden tespit edilerek engellenmektedir (Saygan, 2011). Örneğin Çin'de Dr. Jiang'ın SARS virüsüne ilişkin bilgileri kamuoyuyla paylaşması milyonlarca insanın yaşamını etkileyen bir krizin önlenmesini

sağlamıştır. Benzer şekilde Kanada’da Allan Cutler tarafından kamu fonlarına dair şüpheli işlemlerin ifşası, siyasal düzlemde ciddi sonuçlar doğurmuştur. Afrika’da yapılan bir araştırmada ise yolsuzlukların %44’ünün ifşa yoluyla ortaya çıkarıldığı belirtilmiştir (Banisar, 2011). Bu örnekler, bilgi ifşasının yalnızca etik sorumluluğun bir gereği değil, aynı zamanda kamu yararını korumaya yönelik güçlü bir mekanizma olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, ifşacıların güvence altına alınması ve korunması, demokratik sistemler için vazgeçilmez bir gerekliliktir (Yüksel, 2005).

İyi işleyen iç denetim sistemine sahip kurumlar açısından, bilgi ifşası aynı zamanda bir erken uyarı işlevi görebilir. Çalışanlar genellikle olumsuzlukları ilk fark eden kişilerdir ve zamanında yapılan bir bildirim, kontrol kaybı yaşanmadan sorunların çözümünü sağlayabilir. Nitekim Avustralya ve Yeni Zelanda’da yapılan bir çalışmada, yolsuzlukların %25’inin çalışanların raporları sayesinde açığa çıkarıldığı tespit edilmiştir (Banisar, 2011). Bu bulgular, bilgi ifşasının yalnızca bireyler açısından değil, kurumlar ve toplum açısından da ne denli önemli olduğunu göstermektedir.

2.3.1. Bireysel Açıdan Bilgi İfşası

Kurumsal etik ihlallerin bildirilmesi bireyler açısından kolay bir karar değildir. Çalışanların karakter özellikleri, örgüte olan bağlılık düzeyi ve organizasyon kültürünün baskın normları bu süreçte belirleyici olur. Kimi durumlarda ifşa davranışı, bireyin içsel etik ilkeleri doğrultusunda kişisel bir erdem olarak ortaya çıkarken; toplumun veya kurum dışı paydaşların yararı gözetildiğinde sosyal sorumluluk bilincinin bir yansıması olarak değerlendirilir.

Bu davranış biçimi bireyde vicdani bir rahatlama duygusu yaratarak psikolojik bir yükün hafiflemesini sağlar (Güvenç, 2017). Örgütüne aidiyet duyan çalışanlar, toplumsal ya da kurumsal zarara neden olabilecek davranışlara sessiz kalmamakta ve bu yanlışları sorumlu bir şekilde ilgili mercilere bildirmektedir. Bu durum, aynı zamanda çalışanların gönüllü denetim mekanizmasının bir parçası haline gelmelerini sağlar.

2.3.2. Örgütsel Açıdan Bilgi İfşası

Etik dışı davranışların açığa çıkmasında bilgi ifşası, kurumlar açısından hem denetim fonksiyonu görür hem de sürdürülebilirlik ve kurumsal etik iklimin

korunmasına katkı sağlar (Miceli vd., 1991). Bu bağlamda bilgi ifşası, örgütlerin iç denetim sistemlerinin işlerliğini test etme ve gerektiğinde yeni stratejiler geliştirme açısından önemli bir uyarı sistemidir. Ancak, bildirilen iddiaların doğruluğu kanıtlandığında yöneticilerin cezai yaptırımlara maruz kalması, kamuoyunda kurum itibarının zedelenmesi gibi olumsuz sonuçlar doğurabilir (Güvenç, 2017).

Buna karşın, bilgi ifşasına karşı açık ve destekleyici bir yönetim yaklaşımı benimsenirse, çalışanlar örgütte seslerinin duyulduğunu hisseder ve bu durum örgüte olan bağlılığı artırır. Yanlış uygulamalar, geniş çaplı krizlere dönüşmeden kontrol altına alınabilir (Toker Gökçe, 2014). Bu nedenle, şeffaflık ve hesap verebilirliğe önem veren kurumların, bilgi ifşası kültürünü teşvik etmesi ve çalışanlarını bu konuda desteklemesi hayati önem taşımaktadır.

2.3.3. Toplumsal Açıdan Bilgi İfşası

Bilgi ifşası, toplumsal düzlemde sadece kurumsal yanlışlıkların düzeltilmesini değil, kamu yararının doğrudan korunmasını da sağlar. Yolsuzluk, sahtecilik, çevre tahribatı gibi olayların ortaya çıkarılması, toplum sağlığını ve doğal kaynakları koruma açısından büyük önem taşır. Ayrıca bilgi ifşası, benzer etik dışı davranışlara niyetli olanlar üzerinde caydırıcı bir etki yaratarak, önleyici bir işlev de üstlenir. Bu yönüyle bilgi ifşasını teşvik eden sistemlerin kurulması, toplumsal bütünlüğün korunması açısından gereklidir. Bazı ülkelerde ifşacıların ödüllendirilmesi ya da hukuki olarak korunması, bu davranışın meşruiyetini ve teşvik düzeyini artırmıştır. Bilgi ifşası yalnızca bireysel bir etik tercih değil, kamu düzeninin sürdürülebilirliği için kolektif bir sorumluluk alanıdır. (Aydın, 2003).

2.4. Bilgi İfşasını Etkileyen Faktörler

Kurumsal yapı içerisinde çalışan bireyler, etik dışı ya da yasa dışı bir durumla karşılaştıklarında bu durumu bildirip bildirmeme konusunda çeşitli seçenekleri değerlendirmek durumundadır. Bu değerlendirme süreci, bireyin algı, değer ve deneyimleri kadar, bulunduğu bağlamsal çevreyle de doğrudan ilişkilidir. Dolayısıyla, bilgi ifşası kararını etkileyen faktörler çok katmanlı bir yapı sergiler ve genellikle üç temel başlık altında incelenir: kişisel, örgütsel ve durumsal faktörler.

2.4.1. Kişisel Faktörler

Bireylerin bilgi ifşası davranışını benimsemesinde demografik ve psikososyal değişkenlerin belirleyici etkisi bulunmaktadır. Yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, örgüt içerisindeki pozisyon, sorumluluk alanı ve iş deneyimi, bu davranışı etkileyen temel kişisel unsurlar arasında yer alır. Araştırmalar, ileri yaş grubundaki bireylerin etik dışı durumları bildirme eğilimlerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu kişilerin iş yaşamındaki tecrübesi ve bilgi birikimi, ihbar süreçlerine dair kararlarının daha güvenilir görülmesine katkı sağlar (Mesmer-Magnus, 2005).

Celep ve Konaklı'nın (2012) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, kadınların erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla bilgi ifşası davranışı sergilediği, toplumsal sorumluluk duygusunun kadın öğretmenlerde daha baskın olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, meslekte daha uzun süre hizmet veren bireylerin, daha az deneyime sahip çalışanlara göre etik dışı durumlara müdahale etme eğiliminin yüksek olduğu saptanmıştır.

Eğitim düzeyi de önemli bir belirleyicidir. Daha yüksek eğitim almış çalışanlar, örgüt içindeki alternatif bildirim mekanizmalarını tanımakta daha yeterli oldukları için içsel ifşa kanallarına güvenme eğilimindedir. Buna karşılık, düşük eğitim seviyesine sahip bireyler, yöneticiler tarafından dışlayıcı etiketlemelere maruz kalma endişesiyle genellikle dışsal ifşa yollarını tercih edebilirler (Dworkin ve Baucus, 1998). Ayrıca bireylerin sosyalleştiği aile yapısı ve adalet anlayışı da bilgi ifşasını etkileyen sosyal-psikolojik faktörler arasında yer alır (Timurtaş, 2018).

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Bilgi ifşasının gerçekleşmesinde kurum kültürü ve örgüt yapısı son derece belirleyicidir. Örgütün büyüklüğü, iç iletişim kanallarının etkinliği, etik iklimi ve şeffaflık düzeyi, çalışanların olumsuz durumları bildirme kararlarını doğrudan etkiler. Çalışanlar, ifşa sonrası nasıl bir tepkiyle karşılaşacaklarını değerlendirme eğilimindedir. Örgütlerin bilgi ifşasına yönelik açık ve destekleyici bir tutum sergilemesi, çalışanların bu süreçte gönüllü katılımını artırabilir (Gökçe, 2014).

Ayrıca, örgüt içinde oluşturulan güvenli raporlama mekanizmaları, yanlış uygulamaların ortaya çıkarılmasını kolaylaştırmakta ve ifşacının misillemeye uğrama

riskini minimize etmektedir. Bu tür mekanizmaların yokluğu ya da zayıf olması, bireylerin bilgi ifşasından kaçınmasına yol açabilir.

2.4.3. Durumsal Faktörler

Bilgi ifşasını tetikleyen en önemli unsurlardan biri de bireyin maruz kaldığı veya tanıklık ettiği olayın niteliğidir. Olayın boyutu, etik ihlal derecesi, kayıtlara geçip geçmediği, başkalarının da bu duruma vakıf olup olmadığı ve destek mekanizmalarının varlığı, bireyin ifşa kararında belirleyici olabilir (Güvercin, 2016).

Bununla birlikte, olayın kişi üzerindeki algısal etkisi de kritiktir. Aynı olay, farklı bireyler tarafından farklı ciddiyet düzeylerinde algılanabilir. Örneğin, küçük çaplı bir hırsızlık olayı maddi değeri bakımından önemsiz gibi görünse de etik değerler bağlamında ciddi bir ihlal olarak değerlendirilebilir (Kartaltepe Behram, 2015). Bu nedenle ifşa sürecini başlatan bireyin olayın ahlaki boyutuna ve toplumsal etkisine yönelik değerlendirmesi, davranışın yönünü belirler.

2.5. İfşacı Kavramı

Örgütlerde etik dışı, yasa ihlali niteliğindeki ya da ahlaki açıdan sorunlu uygulamaları tespit ederek açıklığa kavuşturan bireyler, literatürde “ifşacı” (whistleblower) olarak tanımlanmaktadır. İfşacılar, örgütle olan ilişkilerine göre üç farklı grupta değerlendirilmektedir (Aktan, 2015):

- Önceden örgütte görev yapmış ancak şu an bağılılığı bulunmayan bireyler,
- Hâlihazırda örgüt bünyesinde çalışan kişiler,
- Örgüte doğrudan bağlı olmayan ancak dolaylı ilişkisi bulunan bireyler.

İfşacılar, toplumun güvenliği, sağlığı ve haklarını tehdit eden uygulamaları ortaya çıkarmayı ve bu uygulamaları durdurmayı hedefleyen örgüt üyeleridir. Bununla birlikte, etik dışı eylemleri açıklığa kavuşturma cesaretini gösteren bu bireyler, kimi zaman örgüt içindeki diğer çalışanlar tarafından hoş karşılanmayarak "istenmeyen kişi" ilan edilmekte ve çeşitli dışlayıcı tepkilerle karşılaşabilmektedir (Güvenç, 2017).

İfşada bulunacak bireyin, bu eyleme karar vermeden önce ilgili duruma dair yeterli bilgiye ve belgeye sahip olması, süreci dedikoduya dayalı olmaktan uzak tutması gerekir. Ayrıca bu birey, eylemin sonuçları açısından kendisinin ve yakın çevresinin zarar görmemesi adına dikkatli ve temkinli hareket etmelidir. İfşa, etik dışı

davranışın içsel yollarla çözülemediği ve diğer seçeneklerin tükendiği durumlarda tercih edilmelidir (Taş, 2015).

2.6. İhbarın Kurumsal Yansımaları

2.6.1. Olumlu Yansımalar

Bir çalışanın kurum içerisindeki olumsuzlukları yöneticilere ya da ilgili mercilere bildirmesi, örgüt içi denetim süreçlerinin etkinliğini artırabilir. Bu tür bildirimler, potansiyel sorunlara erken müdahale şansı vererek hem hizmet kalitesinin artırılmasına hem de kurumsal sürdürülebilirliğe katkı sunar (Aydın, 2003). Özellikle çevresel risk barındıran ya da kamu sağlığına doğrudan etki edebilecek sektörlerde, ifşa davranışı erken uyarı işlevi görerek ciddi tehlikelerin önüne geçebilir (Yeh, 2011).

İç denetim mekanizmalarının kullanılarak yapılan ifşalar, kurumların dış denetim baskısından korunmasını ve sorunların içerde çözülmesini kolaylaştırır. Ayrıca yönetimin bu tür bildirimleri dikkate alarak olumlu bir tutum sergilemesi, çalışan bağlılığını ve örgütsel verimliliği artırabilir (Altıntaş, 2019; Öztürk, 2018).

2.6.2. Olası Olumsuz Sonuçlar

Etik dışı bir durumun kamuoyuna açıklanması, eylemin gerçekliği doğrulandığında, kurumun kapsamlı bir incelemeye tabi tutulmasına neden olabilir. Bu süreçte üst düzey yöneticiler görevlerinden alınabilir; hatta kurumun imajı ciddi biçimde zedelenerek faaliyetlerinin sonlandırılması gündeme gelebilir (Yılmaz, 2009).

Kimi örgütler yasa dışı yollarla avantaj elde etmeye çalışırken ifşa süreciyle karşılaştıklarında güven ve motivasyon kaybı yaşayabilirler. Bu durum, personel sirkülasyonunu artırmakta, içsel huzursuzluğu tetiklemekte ve örgüt içi dengeyi bozabilmektedir (Binikos, 2006; Zamantılı Nayır, 2012). Ayrıca, ifşaya ilişkin hukuki süreçlerin başlaması, örgüt açısından ekonomik maliyetleri de beraberinde getirebilir (Öztürk, 2018).

2.7. İfşacının Karşılaşabileceği Riskler

Örgütlerde etik dışı ya da hukuka aykırı uygulamaların iç ya da dış kanallar yoluyla bildirilmesi, toplumsal yarar ve kurumsal etik açısından olumlu bir davranış olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu etik sorumluluk, ifşacı birey açısından çeşitli riskleri de beraberinde getirebilmektedir. Bu nedenle, ifşacıların olası olumsuz

sonuçlardan en az düzeyde etkilenmesi için yasal güvencelere ihtiyaç duyulmakta, bu bireylerin etik bir misyonla hareket ettiklerinin kamuoyunda kabul görmesi önem arz etmektedir.

İfşacının karşılaşılabileceği temel misilleme çeşitleri de şu şekilde sınıflandırılabilir (Gerçek, 2005).

2.7.1. İlgiyi İfşacıya Yöneltilme

Bu stratejide, ihlalin içeriğine odaklanmak yerine, ifşayı gerçekleştiren kişi hedef alınır. Kimi yöneticiler ya da eylemin faili konumundaki kişiler, kamuoyunun veya örgüt içindeki bireylerin dikkatini ifşacının kişilik özelliklerine, mesleki geçmişine ya da güvenilirliğine çekerek esas sorunun üzerini örtmeye çalışır (Kartal ve Sipahi, 2018).

2.7.2. Sicil Bozma Girişimi

Bazı örgütlerde, etik ihlalleri bildirilen kişiler, ifşacıya yönelik itibarsızlaştırma faaliyetlerinde bulunarak onu “sorun çıkaran çalışan” olarak damgalamaya çalışabilir. Bu yaklaşım, ileride benzer durumları bildirebilecek kişilere karşı caydırıcı bir mesaj niteliği taşır (Kartal ve Sipahi, 2018).

2.7.3. Tehdit Yoluyla Susturma

İfşacının, eyleminden vazgeçmesi amacıyla çeşitli tehditlerle sindirilmesi de yaygın bir misilleme biçimidir. Kişiye, mesleki geleceği, sosyal itibarı veya sektördeki kariyerinin sona ereceği yönünde baskılar yapılabilir (Gerçek, 2005).

2.7.4. Mobbing Uygulaması

Örgüt içinde en sık karşılaşılan misilleme biçimlerinden biri psikolojik yıldırma. İfşacı birey, bilinçli olarak sosyal dışlanmaya maruz bırakılır; görevlerinden alınır ya da küçük düşürücü işlerde çalıştırılarak sistematik bir psikolojik baskı altına alınır. Bu durum bireyin iş yaşamından kopmasına neden olabilir (Tınaz, 2006; Koç, 2017).

2.7.5. Başarısızlığa Zemin Hazırlama

İfşacıya, başarabileceği alanlar dışında görev verilerek bilerek başarısız olmasına neden olunabilir. Destek ve kaynaklardan mahrum bırakılarak bu sürecin

doğal bir başarısızlık gibi gösterilmesi sağlanır. Bu, daha profesyonel ve stratejik bir yıldırma yöntemidir (Alper, 2018).

2.7.6. Hukuki Süreç Başlatma

İfşacılar zaman zaman gizlilik ihlali ya da kurumsal imajı zedeleme gibi gerekçelerle yargı süreçlerine maruz bırakılabilir. Bu durum, ifşacı üzerinde hem psikolojik hem de ekonomik baskı yaratır (Alper, 2018).

2.7.7. Mesleki İtibarın Zedelenmesi

İfşa davranışında bulunan birey, işten çıkarılmakla kalmayıp, terfi olanaklarından mahrum bırakılabilir. Ayrıca sektördeki diğer kuruluşlara olumsuz referans verilerek yeniden istihdam edilmesi engellenebilir (Öztürk, 2018).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların mensubu oldukları örgütle duygusal ve psikolojik düzeyde bir bağ kurarak, örgütü kendi kimliğinin bir parçası olarak içselleştirmesi biçiminde tanımlanabilir. Bu bölümde, örgütsel özdeşleşme kavramı; tarihsel gelişimi, kuramsal arka planı ve kavramsal çerçevesi ile ele alınmakta; ilgili kuramlar ve modeller ışığında boyutları ve akademik literatürdeki yeri irdelenmektedir.

3.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve Temel Dinamikleri

Kavramın temelleri ilk kez Freud'un (1922) bireylerin başkalarıyla kurduğu duygusal ilişkileri açıklamak için kullandığı "özdeşleşme" anlayışına dayandırılmaktadır. Kavramın örgütsel bağlamda sistematik biçimde ele alınması ise Tolman (1943) ile başlamış; bu yaklaşımı izleyen March ve Simon (1958), örgütsel özdeşleşmeyi örgütsel davranış literatüründe yer alan ilk model çalışmalardan biri olarak sunmuşlardır. Ardından Porter ve arkadaşları (1976), özdeşleşmenin duygusal bağlılıkla olan ilişkisine odaklanmışlardır. Tompkins ve Cheney (1985), kavramı "örgütsel kimlik" bağlamında değerlendirmiş ve özdeşleşmenin birey merkezli bir süreç olduğunu, çalışanın perspektifine bağlı olarak şekillendiğini ileri sürmüşlerdir. Ashforth ve Mael (1989) ise sosyal kimlik teorisini temel alarak, örgütsel özdeşleşmeye sosyal psikolojik bir boyut kazandırmışlardır. Bu yaklaşım, günümüzde hâlâ en yaygın kuramsal çerçeveyi oluşturmaktadır (Aksoy Kuru, 2020).

Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütüyle özdeşim kurarak, örgütün başarılarını kendi başarısı gibi görmesi ve örgütsel kimliği kendi kimliğinin bir uzantısı olarak kabul etmesidir. Bu aidiyet hissi, çalışanların örgüte olan bilişsel, duygusal ve davranışsal bağlarını güçlendirir. Örgütle kurulan bu içsel uyum, verimlilik, iş birliği, koordinasyon ve adaptasyon gibi performans göstergelerinde olumlu çıktılar doğurur. Özdeşleşen çalışanlar, yalnızca iş ortamında değil, gündelik yaşamda da örgütlerinin bir temsilcisi gibi hareket etme eğilimindedir (Düzgün ve Yeşiltaş, 2019; Saygılı, Özer ve Öke, 2019).

3.1.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramının kuramsal temelleri, Adams'ın (1965) ortaya koyduğu eşitlik teorisine dayandırılmaktadır. Bu teoriye göre çalışanlar, kendi katkılarıyla (örneğin eğitim düzeyi, mesleki beceri ve pozisyon gibi unsurlar) elde ettikleri ödülleri benzer özelliklere sahip diğer çalışanlarla karşılaştırma eğilimindedirler. Bu karşılaştırmalar sonucunda çalışanlar, ödül dağılımında adalet algısı oluştururlar. Eğer kişi, ödülün adil dağıtıldığını düşünürse, örgütüne karşı olumlu bir tutum geliştirir; ancak ödüllerin yetersiz olduğu kanaatine varırsa öfke, fazlasıyla ödüllendirildiğini hissederse ise suçluluk duygusu hissedebilir. Örgütsel adalet, işte bu kırılğan dengeyi temsil etmektedir (Tran, 2023).

Adil uygulamalara duyulan inanç, çalışanların örgütle özdeşleşme düzeyini doğrudan etkilemektedir. Performans değerlendirmeleri, ücretlendirme, ödüllendirme ve terfi gibi kaynak dağıtımına ilişkin süreçlerin adil biçimde yönetildiğine dair çalışan algısı arttıkça, örgüte duyulan bağlılık ve özdeşleşme de güçlenmektedir. Özellikle örgütsel karar alma süreçlerinde tarafsız ve şeffaf olunması, bireylerin örgüte güven duymasını ve kurumla psikolojik bağ kurmasını kolaylaştırmaktadır. Bu güven ilişkisi, çalışanda saygı gördüğü hissini pekiştirirken; saygı ve gurur duyguları da örgütsel özdeşleşmeyi desteklemektedir (Mıhçı ve Uzun, 2020).

3.1.2. İşe Adanmışlık

Kahn (1990) işe adanmışlık kavramını, bireyin işine zihinsel, duygusal ve fiziksel olarak tam anlamıyla katılım göstermesi biçiminde tanımlamıştır. Bu bağlamda adanmışlık; kişinin işine duyduğu bağlılığı, enerjisini, coşkusunu ve işine yönelik psikolojik yatırımını ifade eder. Kahn'a göre, işe adanmışlığı şekillendiren temel etmenler; işin yapısı, bireysel nitelikler ve çevresel koşullardır. İşin anlamlı bulunması, çalışanın kendisini güvende hissetmesi ve iş ortamının destekleyici olması, adanmışlık düzeyini yükselten başlıca unsurlardandır.

Pozitif kişilik özelliklerine sahip bireyler, genellikle işlerine daha olumlu tutumlarla yaklaşmakta ve bu durum onların işe olan bağlılıklarını güçlendirmektedir. Adanmış çalışanlar, işlerine duygusal anlamda bağlanmış, örgütüne yüksek özveriyle hizmet eden, yaptığı işi anlamlı bulan bireylerdir (Brew ve Machiha, 2019).

Örgütsel özdeşleşmenin en belirgin çıktılarından biri de yüksek düzeyde işe adanmışlık olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütle duygusal bir bağ kuran çalışanlar, yalnızca görev tanımıyla sınırlı kalmayıp rol ötesi davranışlar sergilemekte; örgütlerini temsil ettiklerine inanarak kurumun vizyonuna katkı sunan eylemlerde bulunmaktadır. Bu durum hem bireysel performans hem de örgütsel başarı açısından kritik bir avantaj sağlamaktadır (Kanten ve Arda, 2021).

3.2. Örgütsel Özdeşleşmede Mesleki Özdeşleşme

Mesleki özdeşleşme, bireyin mesleğine yönelik kimlik algısının diğer kimlik bileşenlerinin önüne geçmesi durumunu ifade eder. Bu kavram, çalışanın yalnızca çalıştığı örgütle değil, aynı zamanda icra ettiği meslekle kurduğu psikolojik bağı da içermektedir. Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesi anlamına gelirken; mesleki özdeşleşme, bireyin mesleğini yaşamının ayrılmaz bir parçası olarak görmesi, hatta bu mesleki kimliği özel yaşamında da sürdürmesi şeklinde tanımlanabilir. Örneğin bir öğretmenin ya da doktorun, yalnızca görev başında değil, sosyal hayatında da mesleki rolüne uygun davranışlar sergilemesi, onun mesleki kimliğiyle özdeşleştiğinin bir göstergesidir (Kalmaz Enli, 2018).

Eğer örgüt, çalışanlarının mesleki gereksinimlerini ve beklentilerini karşılayabiliyor, onların mesleklerini en iyi biçimde icra edebilmesine uygun bir ortam sağlıyorsa, bu durum mesleki özdeşleşmenin örgütsel özdeşleşmeyi pekiştirmesine katkı sunar. Mesleki özdeşleşme, bireyin örgütle kurduğu aidiyet bağına kuvvetlendiren önemli bir öncül olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle, örgütlerin çalışanlarına destekleyici ve gelişim odaklı bir ortam sunmaları hem mesleki hem de örgütsel bağlılığı artırma potansiyeli taşımaktadır (Aktaş, 2019).

3.3. Örgütsel Özdeşleşmede Sosyal Kimlik Teorisi

Sosyal kimlik teorisi, 1970'li yıllarda Henri Tajfel ve John Turner tarafından geliştirilmiş; grup üyeliği, grup dinamikleri ve gruplar arası ilişkileri konu alan bir sosyal psikoloji kuramıdır. Bu teoriye göre bireyler, kendilerini belirli sosyal gruplar içinde tanımlayarak "ben kimim?" sorusuna yanıt bulurlar. Sosyal kimlik, bireyin bir gruba aidiyet hissi geliştirmesi ve bu grubu kendi benliğinin bir parçası olarak görmesiyle oluşur. Grup üyeliği, bireyin kendisini hem tanımlama hem de konumlandırma sürecinde önemli bir referans noktası işlevi görür (Brown, 2020).

Tajfel ve Turner'a (1978) göre sosyal kimlik; bireyin bir gruba üyeliğinden doğan, o üyeliğe atfettiği değerden ve bu üyeliğe yüklediği duygusal anlamdan oluşur. Bireyler kendilerini belirli grupların ("iç grup") parçası olarak görür ve bu grubu dış gruplardan ayırarak olumlu bir kimlik oluşturma eğilimi gösterirler. Kişinin grubu toplumda olumlu bir konumdaysa, birey güçlü bir sosyal kimlik geliştirebilir. Ancak grubun toplum içindeki değeri düşükse ve birey bu durumdan memnun değilse, sosyal kimlik negatif bir hal alabilir (Scheepers ve Ellemers, 2019).

Bu teoriye göre bireyler yalnızca bireysel değil, aynı zamanda kolektif bir kimliğe de sahiptirler. İç grup lehine yapılan tercihler, bireyin pozitif bir sosyal kimlik geliştirme isteğinin bir sonucudur. Kimi zaman, birey diğer grupların üstünlüğünü kabul etmek durumunda kalsa da ideal olan bireyin ait olduğu grupla özdeşleşmesi ve bu gruptan sosyal tatmin sağlamasıdır (Rehman Khan, 2021).

Sonuç olarak sosyal kimlik teorisi, bireyin kendisini sosyal gruplarla özdeşleştirerek davranışlarını bu aidiyet üzerinden şekillendirdiğini öne sürer. Bireyler, ait oldukları grubu benimseyip, onun normlarına uyum sağladıkça sosyal kimlikleri pekişir. Bu süreç, bireylerin grup içi iş birliğini artırdığı gibi, ortak değerler etrafında birleşmelerini ve topluluk bilinci geliştirmelerini de mümkün kılar (Saraçoğlu ve Aslan, 2019).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

HAVACILIK EMNİYET KÜLTÜRÜ

Bu bölümde, havacılık sektörü başta olmak üzere yüksek risk içeren sektörlerde kritik bir rol üstlenen havacılık emniyet kültürü kavramı ele alınacaktır.

4.1. Havacılıkta Emniyet Kültürü

Emniyet kültürü kavramı ilk kez, 1986 yılında Çernobil nükleer felaketine ilişkin hazırlanan analiz raporlarında açık bir şekilde gündeme gelmiştir. Bu kavram, özellikle iş kazalarının önlenmesinde ve güvenli bir çalışma ortamının inşasında merkezi bir rol oynamaktadır. Son 20 ila 30 yıllık süreçte hem kuramsal düzeyde hem de uygulamalı alanda yapılan çok sayıda araştırma, emniyet kültürünün –özellikle “olumlu” bir emniyet kültürünün– iş kazalarının azaltılmasında belirleyici bir unsur olduğunu ortaya koymuştur (Aytaç, 2011).

Havacılık organizasyonlarında emniyet kültürünün gelişimi, yalnızca çalışanların emniyetli davranışlar sergilemesini sağlamakla kalmaz; aynı zamanda, bu organizasyonlarla etkileşim hâlinde olan diğer kurumlar, müşteriler ve paydaşlar üzerinde de olumlu bir etki yaratır. Emniyetin hem çalışma hayatında hem de bireylerin özel yaşamında bir değer olarak benimsenmesi ve içselleştirilmesi, bu kültürün sürdürülebilirliğini sağlamaktadır. Bu yaklaşım, emniyetin yalnızca kurumsal bir zorunluluk değil, aynı zamanda bireysel düzeyde bir yaşam felsefesi olarak benimsenmesini hedeflemektedir. Bu doğrultuda, emniyet kültürünün örgüt içinde yaygınlaştırılması, örgütsel bağlılığı ve çalışan motivasyonunu da artırma potansiyeline sahiptir. Örgüt kültürü ile emniyet kültürü arasında karşılıklı ve dinamik bir etkileşim ilişkisi söz konusudur. Örgütün genel kültürel yapısı, emniyet algısının şekillenmesinde belirleyici bir unsur olurken, güçlü bir emniyet kültürü de zamanla örgütün genel değer sistemini etkileyerek örgüt kültürünü dönüştürebilir. Bu iki kavram arasındaki etkileşim, emniyet uygulamalarının kurumsal düzeyde benimsenmesi ve içselleştirilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir (Çelikel, 2019).

4.2. Güç Mesafesi ve Havacılık Emniyet Kültürü İlişkisi

Ulusal kültürleri analiz etmek ve sınıflandırmak amacıyla en yaygın kullanılan teorik çerçeve, Hollandalı sosyal psikolog Geert Hofstede tarafından geliştirilmiştir.

Hofstede, bu modelini oluşturmak için 1979-1983 yılları arasında, farklı ülkelerden gelen toplam 116.000 IBM çalışanıyla yürütölen anket çalışmasından elde edilen veriler üzerinde kapsamlı faktör analizi gerçekleştirmiştir. Başlangıçta 40, daha sonra ise 53 farklı kültürel bağlamın dâhil edildiği bu araştırma sonucunda, ulusal kültürü oluşturan dört temel boyut tanımlanmıştır. Bu boyutlar:

Bireycilik – Toplulukçuluk,

Erillik – Dişilik,

Güç Mesafesi,

Belirsizlikten Kaçınmadır (Hofstede., ve Bond., 1984).

Bu boyutlardan özellikle bireycilik-toplulukçuluk, güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma, havacılık sektörüyle doğrudan ilişkilidir. Bireyci kültürlerde, bireyler bağımsızlıklarına ve kişisel başarılarına önem verirken; toplulukçu kültürlerde, grup içi uyum ve kolektif sorumluluk ön plandadır. Benzer biçimde, düşük güç mesafesi olan toplumlarda ast-üst ilişkileri daha yatay ve demokratikken; yüksek güç mesafesi olan kültürlerde, otoriteye bağlılık ve hiyerarşik yapıya sıkı uyum söz konusudur.

Bu kültürel özelliklerin havacılık sektörü açısından önemi büyüktür. Örneğın, bir pilotun kokpit ortamında üst düzey bir yetkiliyle kritik bir bilgiyi paylaşma kararı, büyük ölçüde içinde bulunduğu kültürün güç mesafesi anlayışına bağılı olarak şekillenmektedir. Yüksek güç mesafesine sahip kültürlerde, astların üstlere doğrudan geri bildirim vermesi daha az görölürken, düşük güç mesafesi kültürlerinde astların daha açık ve özgür iletişim kurma eğiliminde oldukları gözlenmektedir (Çelikel, 2019).

Öte yandan, belirsizlikten kaçınma boyutu da havacılıkta önemli bir yer tutar. Bu boyutun yüksek olduğu kültürel yapılarda, bireyler belirsiz durumlara karşı düşük tolerans geliştirir; yazılı kurallara ve prosedürlere kesin bağılılık beklenir. Bu durum, havacılık sektöründe standart operasyonel prosedürlerin (SOP) önemini artırmakta; pilotların kurallara sıkı bağılılığı, kültürel olarak şekillenmektedir (Helmreich, 2001).

Dolayısıyla Hofstede'in kültür boyutları, sadece toplumsal davranışları değıl, aynı zamanda havacılık gibi yüksek riskli sektörlerdeki profesyonel tutum ve karar alma süreçlerini de derinlemesine etkilemektedir.

Emniyet kültürü, bir örgütün tüm seviyelerinde, çalışanlar arasında ortak biçimde paylaşılan değerleri, normları ve tutumları kapsayan bir sistem olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda emniyet kültürüne sahip bir kuruluş, tüm bireylerin iş süreçlerinden doğabilecek risklerin farkında olduğu, tehlikeler karşısında bilinçli davranış sergilediği, emniyetle ilgili sorunları açıkça ifade etmeye istekli olduğu ve emniyet odaklı tutumlarını sürekli gözden geçirdiği bir ortam sunar (Önen, 2016). Bu yönüyle emniyet kültürü, sadece kurumsal prosedürleri değil, aynı zamanda bireylerin davranışsal ve tutumsal eğilimlerini de kapsamaktadır.

Emniyet kültürünün etkinliği, sadece örgütsel çabalarla değil, aynı zamanda içinde bulunulan ulusal kültürel bağlamla da doğrudan ilişkilidir. Bu noktada Hofstede'in kültürel boyutlar teorisi önemli bir analitik çerçeve sunar. Özellikle güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik-toplulukçuluk ve dişilik-erillik gibi boyutlar, emniyet kültürünün örgütsel düzeyde nasıl inşa edileceğine ilişkin ipuçları sunar.

Bayramoğlu'nun (2006) çalışması, Hofstede'in geliştirdiği anketi Türk pilotlar üzerinde uygulamış ve güç mesafesi indeksini 96 olarak belirlemiştir. Bu değer, Hofstede'in Türkiye genelinde saptadığı 66'lık güç mesafesi skorunun oldukça üzerindedir. Bu bulgu, havacılık gibi yüksek risk içeren bir alanda ast-üst ilişkilerinde açık iletişimin zayıflayabileceğine işaret etmektedir. Özellikle yardımcı pilotların, kaptan pilotlara emniyetle ilgili geri bildirim verme konusunda çekinceli davranma riski doğabilir. Bu durum, emniyet açısından olumsuz sonuçlara yol açabilecek bir iletişim engeli oluşturur.

Öte yandan, Türk kültüründe belirsizlikten kaçınma eğiliminin yüksek olması, standart operasyonel prosedürlere bağlılığın güçlü olmasını sağlayarak emniyetli davranışların yaygınlaşmasına katkı sunabilir. Pilotların kurallara sıkı sıkıya bağlı kalma eğilimleri, potansiyel risklerin minimize edilmesine hizmet edebilir.

Ancak toplulukçuluk özelliği, emniyet kültürünü gölgeleyebilecek bir başka unsurdur. Bu bağlamda, bireylerin aidiyet duydukları grup veya ekip içerisindeki bağlılıklarının, emniyet odaklı kararların önüne geçme ihtimali söz konusudur. Yani, birey grup dinamiklerini veya sosyal bağları koruma adına emniyet ihlallerini göz ardı edebilir.

4.3. Havacılık Emniyet Kültürü ile Raporlama Kültürünün İlişkisi

Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü'ne (ICAO, 2018) göre emniyet kültürü, bir havacılık örgütünün tüm düzeylerinde ve bireylerinde ortak bir anlayışla benimsenen, emniyet odaklı davranış, tutum ve değerlerin bütünüdür. ICAO, etkin bir emniyet kültürünün hâkim olduğu kuruluşlarda aşağıdaki temel özelliklerin gözlemlenebileceğini ifade etmektedir:

1. Risk ve tehlikelere karşı çalışan duyarlılığı,
2. Emniyetin sürekli geliştirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik çaba,
3. Emniyet süreçlerine yönelik kaynaklara erişimin sağlanması,
4. Emniyet sorunlarının güvenilir ve hızlı bir şekilde iletilebilmesi,
5. Emniyetle ilgili davranışların izlenmesi ve sistemli biçimde değerlendirilmesi.

Havacılık emniyet kültürü, yalnızca örgüt içinde bireylerin tutumlarıyla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda örgütsel yapıların bütününe etkileyen bir çerçeve sunar. Bu çerçevede içsel ve dışsal faktörlerin birbirini tamamladığı bir sistem bütünlüğünden söz etmek mümkündür. Emniyet kültürünün etkin biçimde işlerlik kazanabilmesi için örgüt kültürünün yalnızca iç çevreyle sınırlı kalmayıp, dış paydaşları da kapsayacak şekilde bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerekmektedir. Öğeler arasındaki bilgi aktarımı, süreçlerin entegre çalışması ve iletişimde şeffaflık, kapsamlı ve işlevsel bir emniyet kültürünün oluşumunda temel koşullardır.

Havacılık emniyet kültürünün vazgeçilmez bir bileşeni olarak değerlendirilen raporlama kültürü, örgütlerde emniyeti güçlendirme çabalarının merkezinde yer almaktadır. Ancak, bazı çalışanlar açısından hata raporlaması, “şikâyet” ya da “ihbar” olarak algılanabileceğinden, bu durum raporlamanın önündeki temel psikolojik engellerden biri hâline gelmektedir. Bu algının önüne geçilmesinde en kritik faktörlerden biri, örgüt liderlerinin desteği ve raporlama süreçlerinde ceza kültüründen uzak, öğrenme odaklı bir yaklaşımın benimsenmesidir. Liderlik desteği olmaksızın yürütülen tüm raporlama sistemleri, zaman içinde çalışanlar arasında güvensizlik yaratabilir ve cezalandırma endişesiyle bilgi paylaşımını sınırlayabilir (Eroğlu vd., 2009).

Etkili bir emniyet raporlama sisteminin aşağıdaki temel özellikleri taşıması gerektiği ifade edilmektedir (O’Leary ve Chappell, 1996):

- **Kimliğin korunması ve saklanması:** Raporlayan bireyin kimliğinin korunması, sistemin güvenilirliğini artırmakla birlikte bazı örgütlerde bu yalnızca belirli yetkililerin bilgisi dâhilindedir. Kimliğin gizlenmesi, özellikle rapora ilişkin ek bilgi gerektiğinde süreci zorlaştırabilir.
- **Yönetmelik koruma:** Raporlama sistemleri, raporlama yapan çalışanları disiplin süreçlerinden koruma konusunda kısmi güvenceler sunmalıdır. Bu güvenceler, olayın raporlanmasında zaman sınırlarına bağlı olabilir ve hukuki sorumluluk taşıyan durumlarda sınırlanabilir.
- **İşlevlerin ayrılığı:** Raporlama sistemlerinde, raporları analiz eden birim ile disiplin süreçlerini yürüten yapıların birbirinden ayrılması, adalet algısını ve çalışan güvenini pekiştirir.
- **Geri bildirim mekanizması:** Raporlayan kişiye yapılan geri bildirim, sistemin işlerliğinin temel göstergesidir. Anlamlı, anlaşılır ve zamanında yapılan geri bildirimler, çalışanların sisteme olan güvenini artırır.
- **Raporlamanın erişilebilirliği ve aktif kullanımı:** Rapor formlarının kullanıcı dostu olması, açıklayıcı ve özgür anlatıma imkân vermesi, çalışanların daha kapsamlı bilgi sunmalarını sağlar. Açık uçlu formlar sayesinde çalışanlar yalnızca olayı değil, aynı zamanda çözüm önerilerini de ifade edebilmektedir.

4.4. ASRS ve SHGM Gönüllü Raporlama Uygulamaları

Amerika Birleşik Devletleri’nde, NASA tarafından yürütülen Aviation Safety Reporting System (ASRS), küresel çapta örnek teşkil eden bir uygulamadır. ASRS, pilotlar, hava trafik kontrolörleri, bakım ekipleri gibi çeşitli havacılık profesyonellerinden gelen gönüllü emniyet raporlarını anonim olarak toplamakta, analiz etmekte ve değerlendirme sonuçlarını ilgili birimlere iletmektedir. Raporda belirtilen olay kazaya dönüşmemişse, raporlayan kişinin cezalandırılmayacağı garantisi verilmektedir (ASRS, 2018).

ASRS sisteminin temel amaçları şu şekilde özetlenebilir:

- Ulusal Havacılık Sistemi'nde yer alan sistemsel açıkların tespiti ve giderilmesi,

- Politika geliştirme ve stratejik planlamalara veri desteği sağlanması,
- İnsan faktörlerine odaklı eğitim programlarının tasarlanmasına katkı sunulması.

Benzer şekilde Türkiye'de Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM) tarafından yürütölen “Gönüllü Raporlama” sistemi de zorunlu raporlamayla tespit edilemeyen emniyet açıklarını ortaya koymayı hedeflemektedir. SHGM'nin bu uygulaması, emniyet kültürünün tabana yayılması ve önleyici stratejilerin geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir (SHGM, 2016).



BEŞİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

5.1. Araştırma

Tez metni “Giriş”, “Bölümler” ve “Sonuç” olmak üzere üç ögeden oluşur.

5.1.1. Araştırmanın Amacı

Pilotların pilot akran destek programları çerçevesinde, gereken durumlarda bilgi uçuran kişi (whistleblower) olarak bilgi ifşasında bulunma eğiliminin örgütsel özdeşleşebilme halleri ve havacılık emniyet kültürü sistemlerine etkisinin araştırılmasıdır. Tezin uzun vadedeki amacı araştırmadan elde edilen sonuçlarla pilotların pilot akran destek programlarına güveninin arttırılması, bilgi ifşasındaki çekincelerinden kurtularak samimiyetle bilgi paylaşabilmesidir. Böylelikle örgütsel özdeşleşmeleri artarak, geniş çerçevede havacılık emniyet yönetim sistemlerinin her basamağında etkin olan pilotların verimliliği artacaktır. Pilotların bilgi ifşası ve destek almak için başvuru yapabilmesi için gerekli şartların yeniden düzenlenip, geliştirilmesine yardımcı olmak, havacılık ve psikoloji bilim dalları arasındaki interdisipliner yeni çalışmalara da ışık tutmaktır.

5.1.2. Araştırmanın Önemi

Pilot Akran Destek programları ülkemizde henüz çok yeni bir olgudur. Pilotlarımızın bu programların sağlıklı ve başarılı yürütülebilmesi için sisteme tam ve koşulsuz güvenle yaklaşp, kaygısız benimsemesi gerekmektedir.

Araştırma sayesinde pilotların pilot akran destek programları çerçevesinde örgütsel özdeşleşmeleri sağlanmış olarak, bilgi ifşasına (whistleblower) yatkın ve destekleyen davranışlar sergileyerek bildirimde bulunabilecekler, emniyet kültürüne ve dolayısıyla havacılık emniyet yönetimine de etkin katkıda bulunabilecekler.

5.1.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın temelini nicel yöntem ve buna bağılı olarak geliştirilmiş anketler oluşturacaktır. Çalışma online platformda yapılacaktır. Türkiye’de çalışan 250 pilot çalışmanın örneklemini oluşturacaktır. Pilotlara online olarak ilgili ölçekler ve Kişisel

Bilgi Formu yollanıp doldurmaları istenecektir ve herhangi bir zaman kısıtlaması yapılmayacaktır.

Çalışma online ortamda gerçekleştirileceğinden ve de katılımcıların ölçeklere samimi cevaplar vermesi için ölçeklerde isim soy isim ve benzeri hiçbir kişisel veri talebi yer almayacaktır.

Havacılıkta Emniyet Kültürü ÖLÇEĞİ (HEKÖ):

Bu araştırmada, Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü'nün (ICAO) Emniyet Ekibi tarafından, AAPA, AACO ve ACT'nin katkılarıyla oluşturulan kriterler temel alınarak geliştirilen “Havacılıkta Emniyet Kültürü Ölçme Anketi” kullanılmıştır. Anket, havacılık kuruluşlarındaki emniyet kültürünün düzeyini değerlendirmek amacıyla tasarlanmıştır. Uygulama sürecinde, anket formu Türkçeye çevrilerek katılımcılara sunulmuştur. Ölçeğin genel güvenilirlik düzeyini gösteren Cronbach alfa katsayısının 0,96 olduğu dikkate alındığında, oldukça sağlam ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu anlaşılmaktadır (Yılmaz, N. H., 2019).

Bu çerçevede emniyet kültürü, yedi alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırma modelinde her alt boyutu değerlendirmek amacıyla belirli sayıda ölçüm sorusu yer almaktadır: emniyet politikası boyutuna ait 5 soru, emniyet taahhüdü boyutuna dair 3 soru, emniyet iletişimini değerlendiren boyutta 6 soru, emniyet eğitimi ve teşvikine yönelik boyutta 5 soru, emniyet risk yönetimi boyutuyla ilgili 4 soru, emniyet yönetimi ve raporlama süreçlerinin boyutuna dair 5 soru ve çalışma ortamını ölçme boyutuna yönelik 2 soru kullanılmıştır.

Örgütsel Özdeşleme Ölçeği (ÖÖÖ):

Mael ve Ashforth 1992 tarafından geliştirilen örgütsel özdeşleşme ölçeğinin alfa katsayısı 0,84 olarak tespit edilmiştir. Ölçek 6 sorudan oluşmaktadır.

Bilgi İfşası Ölçeği (BUÖ):

Bilgi ifşasına yönelik tutumları ölçmek amacıyla kullanılan ölçek, Park, Lee ve Rehğ tarafından 2005 yılında geliştirilmiştir. Celep ve Konaklı (2012) ile ölçek, Zamantılı Nayır, (2012,) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. tarafından Türkçeleştirilmiştir. Ölçek 8 soruyla sınırlandırılmış ve analizler bu haliyle tamamlanmıştır.

Toplanan veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ile analiz edilecektir.

5.1.4. Araştırmanın Varsayımları

- 1- Katılımcıların ölçekleri açık ve net olarak anlayacağı varsayılmaktadır.
- 2- Bu araştırmada katılımcıların ölçekleri doldururken içten cevaplayacakları varsayılmaktadır.
- 3- Katılımcılar hali hazırda Türkiye’deki pilotlar, araştırma evrenini temsil etmektedir.
- 4- Araştırmada kullanılacak olan “Kişisel Bilgi Formu”, “Havacılıkta Emniyet Kültürü Ölçeği”, “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ve “Bilgi Uçurma Ölçeği” ilgili değişkenleri, geçerli ve güvenilir olarak ölçecektir.

5.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma evreni Türkiye’de pilotlarla sınırlı olup, örneklemini oluşturan kişiler 2025 yılında “hali hazırda Türkiye’deki pilotlar” ile sınırlıdır ve 250 gönüllü katılımcı pilot ile sınırlıdır. Dolayısıyla örneklemin sadece Türkiye’deki pilotlarla sınırlı olması, kültürel ve kurumsal farklılıkların göz ardı edilmesine yol açabilmektedir.

Bu evrenin seçilmesinin nedeni pilotları hedef alan Pilot Akran Destek Programları, bilgi ifşası, örgütsel özdeşleşme ve havacılık emniyet kültürü alanlarına yönelik herhangi bir çalışmaya tez teslim tarihine kadar ulusal ve uluslararası, benzer veya eş değer literatüre rastlanmamış olmasıdır.

Tüm gönüllü katılımcılar şu çağrı ile araştırmaya dahil edilmişlerdir. “İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik Kurulundan 28.07.2022 tarih 2022/12 sayı ile izin alınan ve Berrin ÇELİKEL tarafından yürütülen “Pilotların, Pilot Akran Destek Programları Çerçevesinde Bilgi İfşasına (Whistleblower) Eğilimleri İle Örgütsel Özdeşleşmelerinin Havacılık Emniyet Kültürüne Etkisinin Araştırılması” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz.”

Elde edilen veriler “Kişisel Bilgi Formu”, “Havacılıkta Emniyet Kültürü Ölçeği”, “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ve “Bilgi Uçurma Ölçeği” ile sınırlıdır.

5.1.6. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

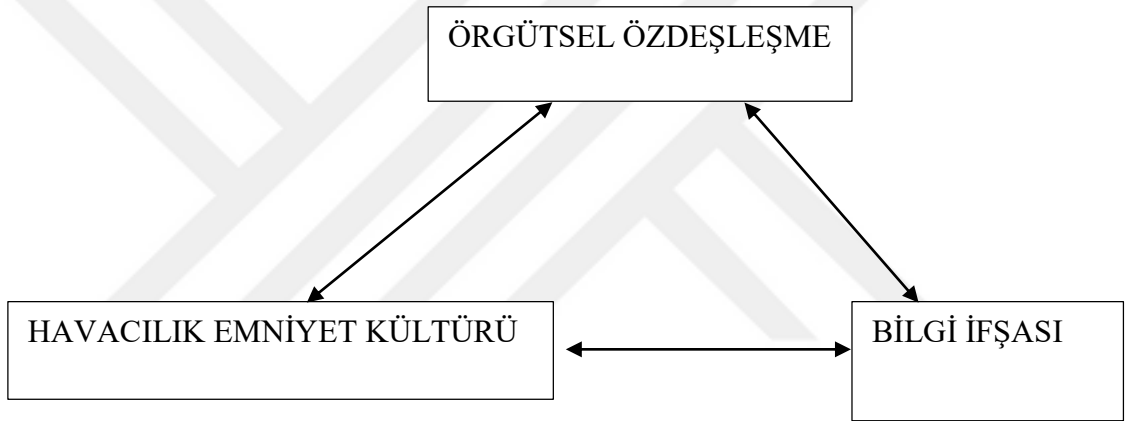
Araştırma sonucunda çalışmanın bağımlı, aracı ve bağımsız değişkenleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

Bağımsız değişken: havacılık emniyet kültürü

Aracı (Mediatör) değişkenler: örgütsel özdeşleşme

Bağımlı değişken: bilgi ifşası

Değişkenlerin yer aldığı araştırmanın modeli Şekil 4'te görülmektedir.



Şekil 4. Araştırma modeli

H1: Pilotların bilgi ifşa etme eğilimi ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Pilotların bilgi ifşa etme eğilimi ile havacılık emniyet kültürü algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Pilotların örgütsel özdeşleşme düzeyi ile havacılık emniyet kültürü algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Bilgi ifşa etme eğilimi ile havacılık emniyet kültürünün “emniyet risk yönetimi” alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Bilgi ifşa etme eğilimi ile havacılık emniyet kültürünün “emniyet yönetimi ve raporlama” alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: Bilgi ifşa etme eğilimi ile havacılık emniyet kültürünün “çalışma ortamı” alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H3a: Örgütsel özdeşleşme ile havacılık emniyet kültürünün “emniyet risk yönetimi” alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H3b: Örgütsel özdeşleşme ile havacılık emniyet kültürünün “emniyet yönetimi ve raporlama” alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H3c: Örgütsel özdeşleşme ile havacılık emniyet kültürünün “çalışma ortamı” alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Pilotların cinsiyetine göre bilgi ifşa etme eğilimi, örgütsel özdeşleşme ve havacılık emniyet kültürü algısı ortalamaları anlamlı şekilde farklılık gösterir.

H5: Pilotların mesleki kıdemine göre bilgi ifşa etme eğilimi, örgütsel özdeşleşme ve havacılık emniyet kültürü algısı ortalamaları anlamlı şekilde farklılık gösterir,

ALTINCI BÖLÜM

BULGULAR

6.1. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırma amaçları doğrultusunda toplanan verilerin betimsel ve istatistiksel analiz bulgularına yer verilmiştir. Bu çerçevede öncelikle betimsel analiz bulguları sunulmuş ardından da araştırmanın hipotezlerine cevap aramak amacıyla gerçekleştirilen istatistiksel analizlerin bulgularına yer verilmiştir.

6.1.1. Betimsel Analizler

Çalışmaya katılan bireylerin demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar aşağıda yer alan Tablo 1’de frekans ve yüzdelere üzerinden sunulmuştur. Elde edilen bulgular incelendiğinde, cinsiyet değişkeni açısından katılımcıların 30’u (%12) kadın, 218’i (%88) erkek olmaktadır.

Yaş dağılımı bakımından, 88 kişi (%36) 25–35 yaş aralığında, 104 kişi (%42) 36–45 yaş aralığında, 56 kişi (%23) ise 46 yaş ve üzerindedir.

Mesleki kıdem açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların 67’si (%27) 1–5 yıl, 61’i (%25) 6–10 yıl, 48’i (%19) 11–20 yıl ve 72’si (%29) 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir.

Medeni durum değişkeni incelendiğinde, 173 katılımcı (%70) evli, 75’i (%30) bekârdır.

Eğitim düzeyi açısından ise, 173 kişi (%70) lisans, 75 kişi (%30) lisansüstü düzeyinde eğitime sahiptir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımlar

Değişken	N	%
Cinsiyet		
Kadın	30	12
Erkek	218	88
Yaş		
25–35	88	36
36–45	104	42
46 ve üzeri	56	23
Mesleki Kıdem		
1–5 yıl	67	27

6–10 yıl	61	25
11–20 yıl	48	19
21 yıl ve üzeri	72	29
Medeni Durum		
Evli	173	70
Bekâr	75	30
Eğitim Düzeyi		
Lisans	173	70
Lisansüstü	75	30
Toplam	248	100

Çalışmaya katılan bireylerin mesleki ve psikolojik destek eğilimlerine ilişkin dağılımlar aşağıda yer alan Tablo 2’de frekans ve yüzdelere üzerinden sunulmuştur. Elde edilen bulgular incelendiğinde, aile sorunlarının iş hayatını etkilediğini belirtenlerin sayısı 214 (%86) iken, 34 katılımcı (%14) bu yönde bir etkilenme yaşamadığını ifade etmiştir.

Meslek desteğinin yararlı olduğuna inanan katılımcıların sayısı 219 (%88), bu görüşe katılmayanların sayısı ise 29’dur (%12).

Akran desteğinden haberdar olduğunu belirten katılımcı sayısı 67 (%27) iken, 181 kişi (%73) bu konuda bilgi sahibi olmadığını belirtmiştir.

Meslektaş desteğinden çekinenlerin sayısı 134 (%54), çekinmediğini belirtenlerin sayısı ise 114 (%46) olarak gözlemlenmiştir.

Uçuş ritüeli uygulayanların sayısı 71 (%29), uygulamayanların sayısı ise 177 (%71)’dir.

İş kaybına yönelik planı olduğunu belirten 100 katılımcı (%62) bulunmakta, planı olmayanların sayısı ise 62 (%38)’dir. Bu soruya 86 kişi yanıt vermemiştir.

Psikolojik destek alınması durumunda destek alınacak kaynaklara yönelik dağılım incelendiğinde, 127 katılımcı (%51) psikologu, 49’u (%20) psikiyatristi, 64’ü (%26) güvenilen meslektaşı ve 8’i (%3) pilot akran destek programlarını tercih edeceğini belirtmiştir.

Son olarak, mesleki gelecek kaygısı taşıyan katılımcıların sayısı 145 (%59), kaygı duymayanların sayısı ise 103’tür (%41).

Tablo 2. Katılımcıların Mesleki ve Psikolojik Destek Eğilimlerine İlişkin Dağılımlar

Değişken	N	%
Pilot Aile Sorunlarının İş Hayatını Etkilemesi		
Evet	214	86
Hayır	34	14
Meslek Desteği İnancı		
Evet	219	88
Hayır	29	12
Pilot Akran Desteğinden Haberdar Olma		
Evet	67	27
Hayır	181	73
Meslektaş Desteğinden Çekinme		
Evet	134	54
Hayır	114	46
Uçuş Ritüeli		
Evet	71	29
Hayır	177	71
İş Kaybına Yönelik Plan		
Evet	100	62
Hayır	62	38
Psikolojik Destek Alınırsa Kimden Alınır		
Psikolog	127	51
Psikiyatrist	49	20
Güvenilen meslektaş	64	26
Pilot akran destek programları	8	3
Mesleki Gelecek Kaygısı		
Evet	145	59
Hayır	103	41
Toplam	248	100

6.1.2. İstatistiksel Analizler

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma amaçları doğrultusunda oluşturulan araştırma sorularına cevap verebilmek adına gerçekleştirilen istatistiksel analizlerin bulgularına yer verilmiştir. İstatistiksel analizler öncesinde, araştırmanın ölçme araçlarına ilişkin tanımlayıcı analizler, normallik ve güvenilirlik incelemelerine dair bulgular sunulmuştur.

Aşağıda yer alan Tablo 2’de araştırmada kullanılan ölçme araçlarına ait ortalama skorlar sunulmuştur. Bulgular incelendiğinde, Emniyet Kültürü boyutlarından Emniyet Politikası ortalaması 10,17 (ss=3,46) olup, bu değişkenin 5 ile 23 arasında değişim gösterdiği görülmektedir.

Emniyet Taahhüdü ortalaması 6,43 (ss=2,81) olarak hesaplanmış ve 3 ile 15 arasında dağıldığı belirlenmiştir.

Emniyet İletişimi değişkeni için ortalama 11,99 (ss=4,77) olup, minimum 6 ve maksimum 30 değerleri arasında değişmektedir.

Emniyet Eğitimi ve Teşviki ortalaması 12,63 (ss=3,23) olarak bulunmuş ve 5 ile 25 arasında bir dağılım sergilediği görülmektedir.

Emniyet Risk Yönetimi ortalaması 9,29 (ss=2,57) olup, bu değişken 4 ile 20 arasında değerler almıştır.

Emniyet Yönetimi ve Raporlama değişkeni açısından ortalama 11,09 (ss=4,39) iken, değer aralığı 5 ile 25 arasında değişmektedir.

Çalışma Ortamı değişkeni için ortalama 5,45 (ss=1,54) olup, 2 ile 10 arasında değişim göstermektedir.

Emniyet Kültürü ortalaması 67,04 (ss=17,01), Örgütsel Özdeşleşme ortalaması 12,63 (ss=4,13), Bilgi İfşası ortalaması ise 17,52 (ss=7,34) olarak belirlenmiştir.

Araştırma ölçme araçlarının normallik incelemesi çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenerek gerçekleştirilmiştir. Literatürde, çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olması durumunda dağılımın normal kabul edildiği ve parametrik testlerin uygulanabilir olduğu belirtilmektedir (Hair vd., 2006). Bu doğrultuda elde edilen değerler incelendiğinde, tüm değişkenlerin normal dağılım gösterdiği ve parametrik analizlerin uygulanabilir olduğu kararlaştırılmıştır.

Son olarak, çalışmada kullanılan ölçme araçlarının güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Her bir ölçek için elde edilen Cronbach's Alpha katsayısı .80 ve üzerinde olup, kullanılan ölçme araçlarının yüksek iç tutarlılığa sahip ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3. Araştırma Ölçme Araçlarının Ortalama Skorları, Normallik ve Güvenilirlik Değerleri

Ölçme Aracı	Ort±Ss	Alt-Üst	Çarpıklık k	Basıklık k	Cronbach's Alpha
Emniyet Politikası	10,17 ± 3,46	5–23	0,4	0,12	0.88
Emniyet Taahhüdü	6,43 ± 2,81	3–15	0,61	-0,08	0.86
Emniyet İletişimi	11,99 ± 4,77	6–30	0,79	0,36	0.89

Emniyet Eğitimi ve Teşviki	12,63 ± 3,23	5-25	0,24	1,33	0.84
Emniyet Risk Yönetimi	9,29 ± 2,57	4-20	0,82	1,64	0.85
Emniyet Yönetimi ve Raporlama	11,09 ± 4,39	5-25	0,57	-0,07	0.87
Çalışma Ortamı	5,45 ± 1,54	2-10	-0,15	0,1	0.83
	67,04 ±	30-			
Emniyet Kültürü	17,01	140	0,56	1,28	0.91
Örgütsel Özdeşleşme	12,63 ± 4,13	6-26	0,43	0,17	0.93
Bilgi İfşası	17,52 ± 7,34	8-40	0,56	-0,44	0.90

6.1.2.1 Demografik ve Mesleki Değişkenle ile Ölçme Araçları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Aşağıda yer alan Tablo 4'te, araştırmanın cinsiyet değişkeni ile ölçme araçları arasındaki istatistiksel anlamlı farklılıkların tespiti amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testine ait bulgulara yer verilmiştir.

Elde edilen bulgular incelendiğinde, yalnızca Emniyet Politikası ($t(246) = -2,154$, $p = 0,032$) ve Örgütsel Özdeşleşme ($t(246) = -1,994$, $p = 0,047$) değişkenlerinde kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir.

Anlamlı farklılıklar incelendiğinde; Emniyet Politikası düzeyinin erkeklerde (Ort = 10,34), kadınlara (Ort = 8,90) göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Benzer şekilde, Örgütsel Özdeşleşme düzeyinin de erkek katılımcılarda (Ort = 12,83), kadın katılımcılara (Ort = 11,23) kıyasla daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Diğer değişkenlerde cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları

Değişken	Cinsiyet	N	Ort ± Ss	t	p
Emniyet Politikası	Kadın	30	8,90 ± 3,03	-2,154	0,032*
	Erkek	218	10,34 ± 3,48		
Emniyet Taahhüdü	Kadın	30	5,87 ± 2,30	-1,176	0,241
	Erkek	218	6,51 ± 2,87		
Emniyet İletişimi	Kadın	30	10,90 ± 4,05	-1,334	0,184
	Erkek	218	12,14 ± 4,85		
Emniyet Eğitimi ve Teşviki	Kadın	30	12,27 ± 2,21	-0,648	0,518
	Erkek	218	12,67 ± 3,34		

Emniyet Risk Yönetimi	Kadın	30	8,77 ± 2,53	-1,191	0,235
	Erkek	218	9,36 ± 2,57		
Emniyet Yönetimi ve Raporlama Çalışma Ortamı	Kadın	30	11,47 ± 3,92	0,502	0,616
	Erkek	218	11,04 ± 4,46		
	Kadın	30	5,47 ± 1,22	0,057	0,955
	Erkek	218	5,45 ± 1,58		
Emniyet Kültürü	Kadın	30	63,63 ± 14,81	-1,171	0,243
	Erkek	218	67,51 ± 17,27		
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	30	11,23 ± 3,31	-1,994	0,047*
	Erkek	218	12,83 ± 4,20		
Bilgi İfşası	Kadın	30	18,83 ± 7,21	1,048	0,295
	Erkek	218	17,33 ± 7,36		

*=p<.05

Aşağıda yer alan Tablo 5'te, araştırmanın yaş değişkeni ile ölçme araçları arasındaki istatistiksel anlamlı farklılıkların tespiti amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü ANOVA ve Tukey post-hoc test bulgularına yer verilmiştir.

Elde edilen bulgular incelendiğinde, yalnızca Emniyet Risk Yönetimi (F(2,245) = 3,698, p = 0,026) değişkeni açısından yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Tukey post-hoc test sonuçlarına göre, Emniyet Risk Yönetimi puanları bakımından 46 yaş ve üzeri katılımcıların ortalamasının (Ort = 10,09), 36–45 yaş grubuna (Ort = 8,97) kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer değişkenlerde yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 5. Yaş Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları

Değişken	Yaş Grubu	N	Ort ± Ss	F	p	Fark
Emniyet Risk Yönetimi	1. 25–35	88	9,16 ± 2,61	3,698	0,026*	3 > 2*
	2. 36–45	104	8,97 ± 2,46			
	3. 46 ve üzeri	56	10,09 ± 2,59			
Emniyet Politikası	1. 25–35	88	9,84 ± 3,52	1,096	0,336	
	2. 36–45	104	10,14 ± 3,31			
	3. 46 ve üzeri	56	10,71 ± 3,61			
Emniyet Taahhüdü	1. 25–35	88	6,56 ± 2,93	1,383	0,253	
	2. 36–45	104	6,11 ± 2,71			
	3. 46 ve üzeri	56	6,84 ± 2,78			
	1. 25–35	88	12,15 ± 4,97	0,077	0,926	

Emniyet	2. 36-45	104	11,88 ± 4,65		
İletişimi	3. 46 ve üzeri	56	11,93 ± 4,77		
Emniyet	1. 25-35	88	12,84 ± 3,06	1,998	0,138
Eğitimi ve	2. 36-45	104	12,16 ± 3,51		
Teşviki	3. 46 ve üzeri	56	13,14 ± 2,85		
Emniyet	1. 25-35	88	11,52 ± 4,49	0,932	0,395
Yönetimi ve	2. 36-45	104	10,66 ± 4,15		
Raporlama	3. 46 ve üzeri	56	11,20 ± 4,68		
Çalışma	1. 25-35	88	5,35 ± 1,49	2,805	0,062
Ortamı	2. 36-45	104	5,31 ± 1,56		
	3. 46 ve üzeri	56	5,88 ± 1,51		
Emniyet	1. 25-35	88	67,42 ± 17,07	1,338	0,264
Kültürü	2. 36-45	104	65,24 ± 16,79		
	3. 46 ve üzeri	56	69,79 ± 17,22		
Örgütsel	1. 25-35	88	12,68 ± 4,11	1,242	0,291
Özdeşleşme	2. 36-45	104	12,23 ± 4,03		
	3. 46 ve üzeri	56	13,30 ± 4,31		
Bilgi İfşası	1. 25-35	88	18,63 ± 7,83	1,675	0,189
	2. 36-45	104	17,11 ± 6,95		
	3. 46 ve üzeri	56	16,54 ± 7,16		

*=p<.05

Aşağıda yer alan Tablo 6'da araştırmanın mesleki kıdem değişkeni ile ölçme araçları arasındaki istatistiksel anlamlı farklılıkların tespiti amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü ANOVA ve Tukey post-hoc test bulgularına yer verilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, Emniyet Risk Yönetimi ($F(3,244) = 3,436$, $p = 0,018$), Emniyet Yönetimi ve Raporlama ($F(3,244) = 2,995$, $p = 0,031$), Çalışma Ortamı ($F(3,244) = 3,946$, $p = 0,009$) ve Bilgi İfşası ($F(3,244) = 3,030$, $p = 0,030$) değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Diğer değişkenler kapsamında ise anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p > .05$).

Tukey post-hoc test sonuçlarına göre, Emniyet Risk Yönetimi açısından 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip katılımcıların puanlarının (Ort = 9,93), 11-20 yıl kıdeme sahip katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Emniyet Yönetimi ve Raporlama açısından 1-5 yıl kıdem grubundaki katılımcıların ortalaması (Ort = 12,13), 11-20 yıl kıdeme sahip gruba kıyasla anlamlı düzeyde yüksektir.

Benzer şekilde, Çalışma Ortamı değişkeni açısından da 21 yıl ve üzeri kıdem grubunun puanlarının (Ort = 5,83), 11-20 yıl grubuna göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Bilgi İfşası değişkeninde ise 1-5 yıl kıdeme sahip katılımcıların ortalamaları (Ort = 19,61), 11-20 yıl kıdeme sahip gruba kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 6. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları

Değişken	Mesleki Kıdem	N	Ort ± Ss	F	p	Fark
Emniyet Politikası	1. 1-5 yıl	67	9,75 ± 3,12	2.219	0.086	
	2. 6-10 yıl	61	10,48 ± 3,54			
	3. 11-20 yıl	48	9,38 ± 3,08			
	4. 21 yıl ve üzeri	72	10,82 ± 3,81			
Emniyet Taahhüdü	1. 1-5 yıl	67	6,69 ± 2,96	1.435	0.233	
	2. 6-10 yıl	61	6,30 ± 2,92			
	3. 11-20 yıl	48	5,77 ± 2,47			
	4. 21 yıl ve üzeri	72	6,75 ± 2,76			
Emniyet İletişimi	1. 1-5 yıl	67	11,88 ± 4,60	0.792	0.499	
	2. 6-10 yıl	61	12,36 ± 5,30			
	3. 11-20 yıl	48	11,13 ± 4,16			
	4. 21 yıl ve üzeri	72	12,35 ± 4,86			
Emniyet Eğitimi ve Teşviki	1. 1-5 yıl	67	12,43 ± 2,49	0.979	0.403	
	2. 6-10 yıl	61	12,61 ± 4,03			
	3. 11-20 yıl	48	12,17 ± 3,48			
	4. 21 yıl ve üzeri	72	13,13 ± 2,87			
Emniyet Risk Yönetimi	1. 1-5 yıl	67	8,87 ± 2,28	3.436	0.018	3 < 4*
	2. 6-10 yıl	61	9,52 ± 2,99			
	3. 11-20 yıl	48	8,63 ± 2,30			
	4. 21 yıl ve üzeri	72	9,93 ± 2,49			
Emniyet Yönetimi ve Raporlama	1. 1-5 yıl	67	12,13 ± 4,01	2.995	0.031	
	2. 6-10 yıl	61	10,36 ± 4,72			
	3. 11-20 yıl	48	10,02 ± 3,68			
	4. 21 yıl ve üzeri	72	11,44 ± 4,70			
Çalışma Ortamı	1. 1-5 yıl	67	5,24 ± 1,49	3.946	0.009	3 < 4*
	2. 6-10 yıl	61	5,62 ± 1,39			
	3. 11-20 yıl	48	4,96 ± 1,56			
	4. 21 yıl ve üzeri	72	5,83 ± 1,59			
Emniyet Kültürü	1. 1-5 yıl	67	66,99 ± 14,43	2.275	0.080	
	2. 6-10 yıl	61	67,25 ± 20,21			
	3. 11-20 yıl	48	62,04 ± 15,56			
	4. 21 yıl ve üzeri	72	70,25 ± 16,73			
Örgütsel Özdeşleşme	1. 1-5 yıl	67	12,81 ± 4,17	1.518	0.210	
	2. 6-10 yıl	61	12,72 ± 4,04			
	3. 11-20 yıl	48	11,54 ± 3,79			
	4. 21 yıl ve üzeri	72	13,13 ± 4,32			
Bilgi İfşası	1. 1-5 yıl	67	19,61 ± 7,16	3.030	0.030	3 < 1*
	2. 6-10 yıl	61	16,57 ± 7,94			

3. 11-20 yıl	48	15,88 ± 6,31
4. 21 yıl ve üzeri	72	17,46 ± 7,31

Aşağıda yer alan Tablo 7’de ise, araştırmanın medeni durum değişkeni ile ölçme araçları arasındaki istatistiksel anlamlı farklılıkların tespiti amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testine ait bulgulara yer verilmiştir. Elde edilen bulgular incelendiğinde yalnızca Emniyet Politikası değişkeninde evli ve bekar katılımcılar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t(246) = 2,028$, $p = 0,044$). Anlamlı farklılık incelendiğinde; Emniyet Politikası düzeyinin evli bireylerde ($Ort = 10,46$), bekar bireylere ($Ort = 9,49$) göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer tüm değişkenlerde medeni duruma göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 7. Medeni Durum Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları

Değişken	Medeni Durum	N	Ort ± Ss	t	p
Emniyet Politikası	Evli	173	10,46 ± 3,50	2,028	0,044*
	Bekar	75	9,49 ± 3,28		
Emniyet Taahhüdü	Evli	173	6,53 ± 2,74	0,805	0,422
	Bekar	75	6,21 ± 2,97		
Emniyet İletişimi	Evli	173	11,98 ± 4,56	-0,055	0,956
	Bekar	75	12,01 ± 5,26		
Emniyet Eğitimi ve Teşviki	Evli	173	12,53 ± 3,27	-0,69	0,491
	Bekar	75	12,84 ± 3,13		
Emniyet Risk Yönetimi	Evli	173	9,35 ± 2,54	0,579	0,563
	Bekar	75	9,15 ± 2,66		
Emniyet Yönetimi ve Raporlama	Evli	173	11,16 ± 4,43	0,397	0,691
	Bekar	75	10,92 ± 4,35		
Çalışma Ortamı	Evli	173	5,42 ± 1,65	-0,461	0,645
	Bekar	75	5,52 ± 1,25		
Emniyet Kültürü	Evli	173	67,43 ± 16,56	0,544	0,587
	Bekar	75	66,15 ± 18,08		
Örgütsel Özdeşleşme	Evli	173	12,90 ± 4,00	1,562	0,12
	Bekar	75	12,01 ± 4,38		
Bilgi İfşası	Evli	173	17,42 ± 7,32	-0,325	0,745
	Bekar	75	17,75 ± 7,44		

*= $p < .05$

Aşağıda yer alan Tablo 8’de, araştırmanın eğitim düzeyi değişkeni ile ölçme araçları arasındaki istatistiksel anlamlı farklılıkların tespiti amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testine ait bulgulara yer verilmiştir. Elde edilen bulgular incelendiğinde yalnızca Emniyet Yönetimi ve Raporlama değişkeninde lisans ve lisansüstü mezunlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t(246) = -2,166$, $p = 0,031$). Bu farkın yönü incelendiğinde; Emniyet Yönetimi ve Raporlama düzeyinin lisansüstü mezunlarda (Ort = 12,00), lisans mezunlarına (Ort = 10,69) kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer tüm değişkenlerde eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 8. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları

Değişken	Eğitim Düzeyi	N	Ort $\pm$ Ss	t	p
Emniyet Politikası	Lisans	173	10,06 $\pm$ 3,50	-0,703	0,483
	Lisansüstü	75	10,40 $\pm$ 3,37		
Emniyet Taahhüdü	Lisans	173	6,27 $\pm$ 2,67	-1,364	0,174
	Lisansüstü	75	6,80 $\pm$ 3,10		
Emniyet İletişimi	Lisans	173	11,77 $\pm$ 4,61	-1,069	0,286
	Lisansüstü	75	12,48 $\pm$ 5,12		
Emniyet Eğitimi ve Teşviki	Lisans	173	12,42 $\pm$ 2,99	-1,509	0,133
	Lisansüstü	75	13,09 $\pm$ 3,69		
Emniyet Risk Yönetimi	Lisans	173	9,10 $\pm$ 2,33	-1,794	0,074
	Lisansüstü	75	9,73 $\pm$ 3,03		
Emniyet Yönetimi ve Raporlama Çalışma Ortamı	Lisans	173	10,69 $\pm$ 4,16	-2,166	0,031*
	Lisansüstü	75	12,00 $\pm$ 4,80		
Emniyet Kültürü	Lisans	173	5,44 $\pm$ 1,47	-0,191	0,849
	Lisansüstü	75	5,48 $\pm$ 1,69		
Örgütsel Özdeşleşme	Lisans	173	65,76 $\pm$ 15,52	-1,805	0,072
	Lisansüstü	75	69,99 $\pm$ 19,82		
Bilgi İfşası	Lisans	173	12,38 $\pm$ 4,04	-1,495	0,136
	Lisansüstü	75	13,23 $\pm$ 4,30		
	Lisans	173	16,97 $\pm$ 7,02	-1,803	0,073
	Lisansüstü	75	18,79 $\pm$ 7,93		

Aşağıda yer alan Tablo 9’da araştırmanın “Pilotların Aile Sorunlarının İş Hayatını Etkilemesi” değişkeni ile ölçme araçları arasındaki istatistiksel anlamlı farklılıkların tespiti amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testine ait bulgular sunulmuştur. Bulgular incelendiğinde, Emniyet Politikası ($t(246) = 2,131$, $p = 0,034$),

Emniyet Risk Yönetimi ($t(246) = 1,794, p = 0,043$) ve Çalışma Ortamı ($t(246) = 2,222, p = 0,027$) değişkenlerinde “evet” ve “hayır” yanıtları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğu belirlenmiştir.

Ayrıca, Örgütsel Özdeşleşme değişkeninde elde edilen bulgu sınırda anlamlılık göstermektedir ($t(246) = 1,958, p = 0,051$).

Bu farkların yönü incelendiğinde; Emniyet Politikası (Ort = 10,35), Emniyet Risk Yönetimi (Ort = 9,41), Çalışma Ortamı (Ort = 5,54) ve Örgütsel Özdeşleşme (Ort = 12,84) düzeylerinin aile sorunlarının iş hayatını etkilediğini belirten grupta, diğer gruba kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer değişkenlerde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 9. Aile Sorunlarının İş Hayatını Etkileme Durumu Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları

Değişken	Aile Sorunu İşe Etkiyor mu	N	Ort $\pm$ Ss	t	p
Emniyet Politikası	Evet	214	10,35 $\pm$ 3,54	2,131	0,034*
	Hayır	34	9,00 $\pm$ 2,62		
Emniyet Taahhüdü	Evet	214	6,51 $\pm$ 2,86	1,097	0,274
	Hayır	34	5,94 $\pm$ 2,46		
Emniyet İletişimi	Evet	214	12,07 $\pm$ 4,77	0,641	0,522
	Hayır	34	11,50 $\pm$ 4,84		
Emniyet Eğitimi ve Teşviki	Evet	214	12,69 $\pm$ 3,28	0,757	0,45
	Hayır	34	12,24 $\pm$ 2,86		
Emniyet Risk Yönetimi	Evet	214	9,41 $\pm$ 2,62	1,794	0,043*
	Hayır	34	8,56 $\pm$ 2,13		
Emniyet Yönetimi ve Raporlama	Evet	214	11,14 $\pm$ 4,37	0,42	0,675
	Hayır	34	10,79 $\pm$ 4,63		
Çalışma Ortamı	Evet	214	5,54 $\pm$ 1,51	2,222	0,027*
	Hayır	34	4,91 $\pm$ 1,62		
Emniyet Kültürü	Evet	214	67,69 $\pm$ 17,38	1,517	0,131
	Hayır	34	62,94 $\pm$ 13,97		
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	214	12,84 $\pm$ 4,24	1,958	0,051
	Hayır	34	11,35 $\pm$ 3,11		
Bilgi İfşası	Evet	214	17,39 $\pm$ 7,33	-0,69	0,491
	Hayır	34	18,32 $\pm$ 7,49		

*= $p < .05$

Aşağıda yer alan Tablo 10'da Meslektaş desteğine inanç değişkenine göre katılımcıların ölçme aracı puanları arasındaki farklılıkların belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testine ait bulgular sunulmuştur. Bulgular incelendiğinde, Emniyet Eğitimi ve Teşviki ($t(246) = 2,930$, $p = 0,004$) ve Emniyet Risk Yönetimi ($t(246) = 2,043$, $p = 0,042$) değişkenlerinde anlamlı farklılıklar gözlenmiştir.

Buna göre, meslektaş desteği inancının var olduğuna inanan katılımcılar, inanmayanlara göre Emniyet Eğitimi ve Teşviki (Ort = 12,84) ve Emniyet Risk Yönetimi (Ort = 9,41) açısından daha yüksek ortalamalara sahiptir. Diğer değişkenlerde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 10. Meslektaş Desteği İnancına Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları

Değişken	Meslektaş Desteği İnancı	N	Ort $\pm$ Ss	t	p
Emniyet Politikası	Evet	219	10,03 $\pm$ 3,35	-1,675	0,095
	Hayır	29	11,17 $\pm$ 4,13		
Emniyet Taahhüdü	Evet	219	6,44 $\pm$ 2,75	0,176	0,86
	Hayır	29	6,34 $\pm$ 3,28		
Emniyet İletişimi	Evet	219	12,08 $\pm$ 4,71	0,813	0,417
	Hayır	29	11,31 $\pm$ 5,26		
Emniyet Eğitimi ve Teşviki	Evet	219	12,84 $\pm$ 3,12	2,93	0,004*
	Hayır	29	11,00 $\pm$ 3,59		
Emniyet Risk Yönetimi	Evet	219	9,41 $\pm$ 2,53	2,043	0,042*
	Hayır	29	8,38 $\pm$ 2,77		
Emniyet Yönetimi ve Raporlama	Evet	219	11,12 $\pm$ 4,19	0,295	0,768
	Hayır	29	10,86 $\pm$ 5,79		
Çalışma Ortamı	Evet	219	5,42 $\pm$ 1,56	-0,758	0,449
	Hayır	29	5,66 $\pm$ 1,37		
Emniyet Kültürü	Evet	219	67,35 $\pm$ 16,62	0,78	0,436
	Hayır	29	64,72 $\pm$ 19,89		
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	219	12,47 $\pm$ 3,97	-1,762	0,079
	Hayır	29	13,90 $\pm$ 5,08		
Bilgi İfşası	Evet	219	17,53 $\pm$ 7,13	0,053	0,958
	Hayır	29	17,45 $\pm$ 8,93		

*= $p < .05$

Aşağıda yer alan Tablo 11’de, “Pilotların Akran Desteğinden Haberdar Olma Durumu” değişkenine göre ölçme aracı puanlarının karşılaştırıldığı bağımsız örneklem t-testi sonuçları sunulmuş ve elde edilen bulgulara göre akran desteğinden haberdar olma durumu ile ölçme araçları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ortalama farklılığı tespit edilememiştir ($p>.05$).

Tablo 11. Pilotların Akran Desteğinden Haberdar Olma Durumu Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları

Değişken	Akran Desteğinden Haberdar Olma	N	Ort $\pm$ Ss	t	p
Emniyet Politikası	Evet	67	10,10 $\pm$ 3,53	-0,168	0,866
	Hayır	181	10,19 $\pm$ 3,44		
Emniyet Taahhüdü	Evet	67	6,36 $\pm$ 2,60	-0,249	0,803
	Hayır	181	6,46 $\pm$ 2,89		
Emniyet İletişimi	Evet	67	10,93 $\pm$ 3,97	-0,148	0,133
	Hayır	181	12,38 $\pm$ 4,99		
Emniyet Eğitimi ve Teşviki	Evet	67	12,66 $\pm$ 2,72	0,094	0,925
	Hayır	181	12,61 $\pm$ 3,40		
Emniyet Risk Yönetimi	Evet	67	9,10 $\pm$ 1,96	-0,692	0,49
	Hayır	181	9,36 $\pm$ 2,76		
Emniyet Yönetimi ve Raporlama Çalışma Ortamı	Evet	67	11,01 $\pm$ 3,98	-0,161	0,873
	Hayır	181	11,12 $\pm$ 4,55		
Emniyet Kültürü	Evet	67	5,39 $\pm$ 1,54	-0,396	0,693
	Hayır	181	5,48 $\pm$ 1,54		
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	67	65,55 $\pm$ 12,95	-0,838	0,403
	Hayır	181	67,59 $\pm$ 18,28		
Bilgi İfşası	Evet	67	12,58 $\pm$ 4,14	-0,118	0,906
	Hayır	181	12,65 $\pm$ 4,13		
	Evet	67	17,03 $\pm$ 6,79	-0,634	0,527
	Hayır	181	17,70 $\pm$ 7,54		

Aşağıda yer alan Tablo 12’de, “Meslektaş Desteğinden Çekinme Durumuna göre ölçme aracı puanlarının karşılaştırıldığı bağımsız örneklem t-testi sonuçları yer almaktadır. Bulgulara göre, Emniyet Politikası ($t(246) = -2,235$, $p = 0,026$), Emniyet Taahhüdü ($t(246) = -2,467$, $p = 0,014$), Emniyet Yönetimi ve Raporlama ($t(246) = -2,577$, $p = 0,011$), Emniyet Kültürü ($t(246) = -2,277$, $p = 0,024$), Örgütsel Özdeşleşme

($t(246) = -2,974, p = 0,003$) ve Bilgi İfşası ($t(246) = -2,892, p = 0,004$) değişkenlerinde anlamlı farklar bulunmuş ve bu farklılıklar incelendiğinde değişkenlerin tümünde, meslektaş desteğinden çekinmeyen bireylerin puan ortalamaları daha yüksektir. Diğer değişkenlerde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Tablo 12. Meslektaş Desteğinden Çekinme Durumu Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları

Değişken	Meslektaş Desteğinden Çekinme	N	Ort $\pm$ Ss	t	p
Emniyet Politikası	Evet	134	9,72 $\pm$ 3,48	-2,235	0,026*
	Hayır	114	10,69 $\pm$ 3,37		
Emniyet Taahhüdü	Evet	134	6,03 $\pm$ 2,84	-2,467	0,014*
	Hayır	114	6,90 $\pm$ 2,70		
Emniyet İletişimi	Evet	134	11,79 $\pm$ 4,94	-0,703	0,482
	Hayır	114	12,22 $\pm$ 4,58		
Emniyet Eğitimi ve Teşviki	Evet	134	12,36 $\pm$ 3,52	-1,414	0,159
	Hayır	114	12,94 $\pm$ 2,83		
Emniyet Risk Yönetimi	Evet	134	9,09 $\pm$ 2,79	-1,335	0,183
	Hayır	114	9,53 $\pm$ 2,28		
Emniyet Yönetimi ve Raporlama Çalışma Ortamı	Evet	134	10,43 $\pm$ 4,62	-2,577	0,011*
	Hayır	114	11,86 $\pm$ 3,99		
Emniyet Kültürü	Evet	134	5,37 $\pm$ 1,68	-0,871	0,384
	Hayır	114	5,54 $\pm$ 1,34		
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	134	64,79 $\pm$ 17,99	-2,277	0,024*
	Hayır	114	69,68 $\pm$ 15,43		
Bilgi İfşası	Evet	134	11,93 $\pm$ 4,24	-2,974	0,003*
	Hayır	114	13,46 $\pm$ 3,84		
	Evet	134	16,29 $\pm$ 7,60	-2,892	0,004*
	Hayır	114	18,96 $\pm$ 6,78		

Aşağıda yer alan Tablo 13'te, "Uçuş Ritüeli" uygulayıp uygulamama durumuna göre ölçme aracı puanlarının karşılaştırıldığı bağımsız örneklem t-testi sonuçları sunulmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, Emniyet Politikası ($t(246) = 2,516, p = 0,013$), Emniyet İletişimi ($t(246) = 2,100, p = 0,037$), Emniyet Eğitimi ve

Teşviki ($t(246) = 2,581, p = 0,010$), Emniyet Kültürü ($t(246) = 2,284, p = 0,023$) ve Bilgi İfşası ($t(246) = 2,383, p = 0,018$) değişkenlerinde anlamlı farklar bulunmuştur. Bu değişkenlerde, uçuş ritüeli uygulayan katılımcıların puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer değişkenlerde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 13. Uçuş Ritüeli Uygulama Durumu Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları

Değişken	Uçuş Ritüeli Durumu	N	Ort $\pm$ Ss	t	p
Emniyet Politikası	Evet	71	11,03 $\pm$ 3,15	2,516	0,013*
	Hayır	177	9,82 $\pm$ 3,52		
Emniyet Taahhüdü	Evet	71	6,82 $\pm$ 2,78	1,372	0,171
	Hayır	177	6,28 $\pm$ 2,81		
Emniyet İletişimi	Evet	71	12,99 $\pm$ 4,95	2,1	0,037*
	Hayır	177	11,59 $\pm$ 4,66		
Emniyet Eğitimi ve Teşviki	Evet	71	13,45 $\pm$ 2,81	2,581	0,010*
	Hayır	177	12,29 $\pm$ 3,33		
Emniyet Risk Yönetimi	Evet	71	9,52 $\pm$ 2,27	0,895	0,372
	Hayır	177	9,20 $\pm$ 2,68		
Emniyet Yönetimi ve Raporlama	Evet	71	11,68 $\pm$ 4,47	1,335	0,183
	Hayır	177	10,85 $\pm$ 4,36		
Çalışma Ortamı	Evet	71	5,42 $\pm$ 1,23	-0,188	0,851
	Hayır	177	5,46 $\pm$ 1,65		
Emniyet Kültürü	Evet	71	70,90 $\pm$ 15,48	2,284	0,023*
	Hayır	177	65,49 $\pm$ 17,38		
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	71	13,24 $\pm$ 3,77	1,469	0,143
	Hayır	177	12,39 $\pm$ 4,25		
Bilgi İfşası	Evet	71	19,25 $\pm$ 7,87	2,383	0,018*
	Hayır	177	16,82 $\pm$ 7,02		

*= $p < .05$

Tablo 14’te, araştırmanın iş kaybına yönelik plan değişkeni ile ölçme araçları arasındaki istatistiksel anlamlı farklılıkların tespiti amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testine ait bulgulara yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre pilotların iş kaybına yönelik planlarının olup olmama durumları ile ölçme araçları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > .05$).

Tablo 14. İş Kaybına Yönelik Plan Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları

Değişken	İş Kaybı Planı	N	Ort ± Ss	t	p
Emniyet Politikası	Evet	145	10,26 ± 3,47	0,522	0,602
	Hayır	103	10,03 ± 3,45		
Emniyet Taahhüdü	Evet	145	6,21 ± 2,71	-1,452	0,148
	Hayır	103	6,74 ± 2,92		
Emniyet İletişimi	Evet	145	11,45 ± 4,54	-1,128	0,134
	Hayır	103	12,75 ± 5,01		
Emniyet Eğitimi ve Teşviki	Evet	145	12,68 ± 3,22	0,294	0,769
	Hayır	103	12,55 ± 3,25		
Emniyet Risk Yönetimi	Evet	145	9,43 ± 2,72	1,048	0,296
	Hayır	103	9,09 ± 2,35		
Emniyet Yönetimi ve Raporlama	Evet	145	10,88 ± 4,53	-0,905	0,367
	Hayır	103	11,39 ± 4,20		
Çalışma Ortamı	Evet	145	5,54 ± 1,60	1,134	0,258
	Hayır	103	5,32 ± 1,44		
Emniyet Kültürü	Evet	145	66,46 ± 17,31	-0,642	0,521
	Hayır	103	67,86 ± 16,63		
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	145	12,50 ± 4,08	-0,617	0,538
	Hayır	103	12,83 ± 4,20		
Bilgi İfşası	Evet	145	16,82 ± 7,36	-1,778	0,077
	Hayır	103	18,50 ± 7,24		

Aşağıda yer alan Tablo 15’te, araştırmanın psikolojik destek alınabilecek kaynaklara göre ölçme araçları arasındaki istatistiksel anlamlı farklılıkların tespiti amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü ANOVA ve Tukey post-hoc test bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen bulgular incelendiğinde, psikolojik destek kaynağı değişkenine göre Emniyet Politikası ($F(3,244) = 5,583$, $p = 0,001$), Emniyet Taahhüdü ($F(3,244) = 3,552$, $p = 0,015$), Çalışma Ortamı ($F(3,244) = 3,035$, $p = 0,030$) ve Örgütsel Özdeşleşme ($F(3,244) = 4,069$, $p = 0,008$) değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların bulunduğu tespit edilmiştir.

Tukey post-hoc test sonuçlarına göre, Emniyet Politikası bakımından güvenilen meslektaş tercihi olan katılımcıların puanlarının (Ort = 11,20), psikolog tercihi olanlara (Ort = 9,50) kıyasla anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, Emniyet Taahhüdü (Ort = 7,34) ve Örgütsel Özdeşleşme (Ort = 13,80)

düzeylerinin de güvenilen meslektaş kaynağını belirten bireylerde anlamlı biçimde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışma Ortamı değişkeninde ise pilot akran destek programı tercih eden bireylerin ortalamasının (Ort = 4,00), psikolog tercihi yapan bireylere kıyasla anlamlı biçimde daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 15. Psikolojik Destek Kaynağı Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları

Değişken	Psikolojik Destek Kaynağı	N	Ort ± Ss	F	p	Fark
Emniyet Politikası	1. Psikolog	127	9,50 ± 3,07	5,583	0,001*	3 > 1*
	2. Psikiyatrist	49	10,90 ± 3,61			
	3. Güvenilen meslektaş	64	11,20 ± 3,75			
	4. Pilot akran destek programları	8	8,00 ± 3,12			
Emniyet Taahhüdü	1. Psikolog	127	5,96 ± 2,40	3,552	0,015*	3 > 1*
	2. Psikiyatrist	49	6,45 ± 2,43			
	3. Güvenilen meslektaş	64	7,34 ± 3,48			
	4. Pilot akran destek programları	8	6,50 ± 3,70			
Emniyet İletişimi	1. Psikolog	127	11,52 ± 4,39	1,627	0,184	
	2. Psikiyatrist	49	12,29 ± 4,11			
	3. Güvenilen meslektaş	64	12,91 ± 5,81			
	4. Pilot akran destek programları	8	10,25 ± 4,65			
Emniyet Eğitimi ve Teşviki	1. Psikolog	127	12,95 ± 2,65	0,94	0,422	
	2. Psikiyatrist	49	12,33 ± 2,70			
	3. Güvenilen meslektaş	64	12,30 ± 4,38			
	4. Pilot akran destek programları	8	11,88 ± 3,72			
Emniyet Risk Yönetimi	1. Psikolog	127	9,28 ± 2,16	0,649	0,584	
	2. Psikiyatrist	49	9,29 ± 2,25			
	3. Güvenilen meslektaş	64	9,47 ± 3,44			
	4. Pilot akran destek programları	8	8,13 ± 2,47			
Emniyet Yönetimi ve Raporlama	1. Psikolog	127	10,53 ± 3,83	2,187	0,09	
	2. Psikiyatrist	49	11,10 ± 4,15			
	3. Güvenilen meslektaş	64	12,23 ± 5,33			
	4. Pilot akran destek programları	8	10,75 ± 5,09			
Çalışma Ortamı	1. Psikolog	127	5,61 ± 1,45	3,035	0,030*	1 > 4*
	2. Psikiyatrist	49	5,35 ± 1,63			
	3. Güvenilen meslektaş	64	5,39 ± 1,54			
	4. Pilot akran destek programları	8	4,00 ± 1,77			
Emniyet Kültürü	1. Psikolog	127	65,35 ± 13,90	2,062	0,106	
	2. Psikiyatrist	49	67,69 ± 14,27			
	3. Güvenilen meslektaş	64	70,84 ± 22,59			
	4. Pilot akran destek programları	8	59,50 ± 22,10			
Örgütsel Özdeşleşme	1. Psikolog	127	11,89 ± 3,66	4,069	0,008*	3 > 1*
	2. Psikiyatrist	49	13,31 ± 3,70			

Bilgi İfşası	3. Güvenilen meslektaş	64	13,80 ± 4,91	0,845	0,47
	4. Pilot akran destek programları	8	11,00 ± 4,47		
	1. Psikolog	127	16,93 ± 6,70		
	2. Psikiyatrist	49	17,51 ± 6,66		
	3. Güvenilen meslektaş	64	18,72 ± 8,69		
	4. Pilot akran destek programları	8	17,25 ± 9,42		

*=p<.05

Son olarak da aşağıda yer alan Tablo 16’da araştırmanın mesleki gelecek kaygısı değişkenine göre ölçme araçlarının ortalamaları arasındaki farkları incelemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testine ilişkin bulgular sunulmuştur. Elde edilen bulgulara göre, mesleki gelecek kaygısı taşıyan bireylerin Emniyet Politikası ($t(246) = 3,871$, $p = 0,000$), Emniyet Taahhüdü ($t(246) = 2,621$, $p = 0,009$), Emniyet Yönetimi ve Raporlama ($t(246) = 3,169$, $p = 0,002$), Çalışma Ortamı ($t(246) = 3,027$, $p = 0,003$), Emniyet Kültürü ($t(246) = 3,252$, $p = 0,001$) ve Örgütsel Özdeşleşme ($t(246) = 2,727$, $p = 0,007$) düzeyleri, mesleki gelecek kaygısı taşımayan bireylere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Diğer değişkenlerde anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 16. Mesleki Gelecek Kaygısı Değişkenine Göre Ölçme Araçlarının Ortalama Farklılıkları

Değişken	Grup	N	Ort ± Ss	t	p
Emniyet Politikası	Evet	145	10,86 ± 3,54	3,87	.000*
	Hayır	103	9,18 ± 3,10		
Emniyet Taahhüdü	Evet	145	6,82 ± 2,82	2,62	.009*
	Hayır	103	5,88 ± 2,72		
Emniyet İletişimi	Evet	145	12,46 ± 4,68	1,87	.063
	Hayır	103	11,32 ± 4,84		
Emniyet Eğitimi ve Teşviki	Evet	145	12,82 ± 3,35	1,13	.258
	Hayır	103	12,35 ± 3,03		
Emniyet Risk Yönetimi	Evet	145	9,46 ± 2,66	1,25	.213
	Hayır	103	9,05 ± 2,43		
Emniyet Yönetimi ve Raporlama	Evet	145	11,82 ± 4,42	3,17	.002*
	Hayır	103	10,06 ± 4,16		
Çalışma Ortamı	Evet	145	5,70 ± 1,47	3,03	.003*
	Hayır	103	5,11 ± 1,57		

Emniyet Kültürü	Evet	145	69,94 ± 17,19	3,25	.001*
	Hayır	103	62,95 ± 15,95		
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	145	13,23 ± 4,10	2,73	.007*
	Hayır	103	11,80 ± 4,04		
Bilgi İfşası	Evet	145	18,18 ± 7,73	1,69	.091
	Hayır	103	16,58 ± 6,68		

*=p<.05

Aşağıda, Tablo 17’de araştırmada yer alan emniyet kültürü, örgütsel özdeşleşme ve bilgi ifşası değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgular sunulmuştur.

Elde edilen sonuçlara göre, Emniyet Kültürü ile Örgütsel Özdeşleşme arasında yüksek düzeyde, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0,771$, $p < 0,01$). Bu bulgu, emniyet kültürünün güçlü olduğu kurumlarda çalışanların örgütleriyle daha fazla özdeşleşme eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Benzer şekilde, Emniyet Kültürü ile Bilgi İfşası arasında da yüksek düzeyde ve anlamlı bir pozitif ilişki mevcuttur ($r = 0,770$, $p < 0,01$). Bu durum, güçlü bir emniyet kültürünün çalışanların bilgi paylaşımına daha açık olmalarını desteklediğini göstermektedir.

Ayrıca, Örgütsel Özdeşleşme ile Bilgi İfşası arasında da orta-yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,570$, $p < 0,01$). Bu bulgu, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak hissettiklerinde bilgi paylaşımı davranışının arttığını ortaya koymaktadır.

Tablo 17. Araştırma Ölçme Araçları Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2	3
1. Emniyet Kültürü	1	.771**	.770**
2. Örgütsel Özdeşleşme		1	.570**
3. Bilgi İfşası			1

**=p<.01

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, pilotların Pilot Akran Destek Programları (PADP) kapsamında bilgi ifşası eğilimlerinin, örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve havacılık emniyet kültürü algıları ile nasıl ilişkilendiğini anlamayı amaçlamıştır. Özellikle havacılık gibi yüksek risk ve güvenlik gerektiren bir alanda bilgi paylaşımının teşvik edilmesi, sadece bireysel değil aynı zamanda kurumsal emniyet sistemlerinin sürdürülebilirliği açısından da kritik bir öneme sahip olmaktadır. Bulgular, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek pilotların bilgi ifşasına daha açık olduklarını ve bu tutumun havacılık emniyet kültürü ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, emniyetin yalnızca teknik bir konu değil, aynı zamanda bir kurumsal iklim ve psikolojik güvenlik meselesi olduğunu da teyit etmektedir.

Havacılıkta pilot akran destek programları (PPSP), EASA tarafından 14 Şubat 2021 itibarıyla tüm yetkili uçuş işletmeleri için zorunlu hale getirilen bir uygulama olmaktadır (EASA, 2021). Bu programlar çerçevesinde pilotların psikososyal destek gerektiren durumlarda bilgi paylaşımı ve bilgi ifşası gibi tehlike bildiriminde bulunma eğilimleri ile bu eğilimleri etkileyen örgütsel dinamikler araştırılmaktadır. Bu çerçevede literatürdeki araştırmalar incelendiğinde, çalışanın örgüte duyduğu özdeşleşme düzeyinin, etik bir ortamda içsel bilgi ifşası niyetini artırdığı vurgulanmaktadır (Liu vd., 2018). Bu durumda örgüt değerlerine güçlü şekilde bağlı pilotların, özellikle etik bir iklim algılandığında, güvenlik kaygılarını bildirme eğilimi yükselmekte ve sonuç olarak, pilotların mesleki aidiyet duygularının güçlenmesi güvenlik endişelerinin paylaşılmasını kolaylaştırmaktadır (EASA, 2021).

Geniş ölçekli bakıldığında, etkili bir havacılık emniyet kültürü hatalardan öğrenmeyi ve açık raporlamayı teşvik eden “adil” bir anlayışa dayanmaktadır. SHGM rehberinde de belirtildiği üzere, emniyet yönetiminde örgüt kültürü insan performansını belirleyen temel bir faktör olarak kabul edilmekte ve güçlü bir kültürü anlamanın en etkin yolu, operasyonel personelin hazırladığı kapsamlı emniyet raporlamalarını analiz etmek olmaktadır (SHGM, 2018). Ayrıca Durmaz (2022) tarafından belirtildiği gibi adil bir “suçlama yok” yaklaşımli ortamda, çalışanlar kaza ve kuraldışı uygulamaları disiplin endişesi olmaksızın bildirmeye teşvik edilmektedir. Mumlu Karanfil (2025) bir çalışmada bir havayolu işletmesinde raporlama kültürü

ile genel emniyet yönetim sistemi arasındaki etkileşimi incelemiş ve adil ve şeffaf bir emniyet ikliminin pilotların örgütsel aidiyetini güçlendirerek bilgi paylaşımını ve emniyet performansını artırdığı tespit edilmiştir.

Bir diğer açıdan karşılaştırma yapmak gerekirse, gerçekleştirdiğimiz bu araştırmaya benzer veya eş değer bir araştırmaya literatürde rastlanamamış olup, örneğin “bilgi ifşası” değişkenimize ait ülkemizdeki son yıllardaki tez çalışmalarını örnekleyip süzdüğümüzde bile, çalışmamızın biricikliği daha somut olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer iki değişkenimiz olan örgütsel özdeşleşme ve havacılık emniyet kültüründe de yaptığım araştırmalarda şimdiki araştırmamıza benzeyen, uyum ve paralellikler gösteren başka bir araştırmaya rastlanmamıştır. Sektörel farklılıklar yoğun olup ölçeklerde uyumsuzluklar mevcuttur. Aşağıda bilgi ifşası değişkenimizin tez literatüründeki durumunu belgeler nitelikteki iki özetlemeyi de bu anlamda örnek çeyrek olarak paylaşmak isterim.

Özveren (2024), İstanbul Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Ana Bilim Dalı / Muhasebe Bilim Dalında gerçekleştirdiği “Bilgi ifşası niyetine yönelik bir model önerisi: Muhasebeciler üzerine bir araştırma” konulu muhasebe sektöründe muhasebecilerin bilgi ifşası niyetini anlamaya yönelik bir model geliştirmeyi hedeflemiştir. Bilgi ifşası değişkeni muhasebe sektörü alanında ve mevcut araştırmamızda kullandığımızdan daha farklı içerikteki bir bilgi ifşası ölçeği değişkeniyle ile çalışılmış olup, bizim araştırmamızın olumlu sonuçlarının tersine olumsuz sonuçlara ulaşılmıştır. Dolayısıyla söz konusu çalışmamızdaki bilgi ifşası değişkeni havacılık alanında ilk kez çalışılmaktadır. Ancak bu çalışma kendi araştırmamızdaki havacılık sektörünü içermediği için literatürde karşılaştırmaya uyumlu olamamasının yanı sıra kullanılan ölçeklerden sadece “bilgi ifşası ölçeği” eşleşmekte olup bizim araştırmamızda kullanılan ölçeklerle diğer ölçekler uyuşmamakta ve anket uygulanan ve kabul gören 413 katılımcı kişisi de araştırmamızın örneklem çerçevesinde geliştirilen modele taban oluştursa da sonraki araştırmacılar için derinleştirilebilir bir alan yazın olacağına işaret etmektedir. Araştırmamızdaki havacılık sektöründeki bilgi ifşa sonuçlarına uzak ve olumsuz sonuçlar elde edildiği öğrenilse de muhasebe alanında olmasına rağmen alanyazına katkısı sebebiyle son 5 yıllık çalışmaların incelenmesine dahil edilmiştir.

Güven (2023), “Bilgi ifşası, bireysel etik değerler ve doktora tezinde seyahat işletmeleri sektöründe araştırmaya katılan seyahat acentası çalışanlarının bilgi ifşasında bireysel etik değerler ve örgütsel bağlılığa olan ilişkisini araştırmıştır. Bilgi ifşası değişkeni turizm seyahat acentaları sektörü alanında ve mevcut araştırmamızda kullandığımızdan daha farklı içerikteki bir bilgi ifşası ölçeği değişkeniyle çalışılmış olup, bizim araştırmamızın olumlu sonuçlarının tersine olumsuz sonuçlara ulaşılmıştır. Dolayısıyla söz konusu çalışmamızdaki bilgi ifşası değişkeni havacılık alanında ilk kez çalışılmaktadır. Antalya’da faaliyet gösteren A Grubu seyahat acentalarında çalışan katılımcılar, sonraki araştırmacılar için derinleştirilebilir bir alan yazın olacağına işaret etmektedir. Araştırmamızdaki havacılık öğrenilse de seyahat acentaları alanında olmasına rağmen alanyazına katkısı sebebiyle son 5 yıllık çalışmaların incelenmesine dahil edilmiştir.

Bu araştırmanın örneklemini Türkiye’de faaliyet gösteren büyük ölçekli farklı havayolu şirketlerinde görev yapan pilotlar oluşturmaktadır. Araştırmada katılımcıların çoğunluğunun orta yaş grubunda ve yüksek kıdeme sahip pilotlardan oluşması, çalışma sonuçlarının havacılık sektöründeki deneyimli profesyoneller açısından önemli bir temsiliyet taşıdığını göstermektedir (Apaydın vd. 2024). Örnekleimde erkek pilotların oranının kadın pilotlara kıyasla oldukça yüksek olması, havacılık sektöründeki genel cinsiyet dağılımını yansıtan bir durumdur (McCarthy, Budd, ve Ison, 2015; SHGM, 2020). Ayrıca pilotların çoğunlukla evli olmaları, literatürde de belirtildiği üzere, örgütsel bağlılık ve özdeşleşme gibi unsurları etkileyebilen önemli bir demografik faktör olarak değerlendirilmektedir (Chong, Lok, ve Chen, 2018; Lee, Park, ve Koo, 2015). Mesleki kıdem açısından değerlendirildiğinde, %35’lik bir kesimin 11–20 yıl arası deneyime sahip olduğu, bunu %27 ile 6–10 yıl arası kıdem grubunun izlediği görülmektedir. Bu demografik yapı, araştırmanın sonuçlarının özellikle orta yaş ve yüksek deneyime sahip pilotlar üzerinde güçlü bir temsiliyet taşımasını sağlamaktadır. Ayrıca, yüksek katılım oranı ve dengeli dağılım, verilerin güvenilirliğini artırmakta ve bulguların sektörel düzeyde genellenebilirliğine katkı sunmaktadır. Bu bağlamda elde edilen bulguların, pilotların örgütsel tutumları ve davranışları üzerine yapılacak çalışmalarda geniş ve temsiliyet gücü yüksek bir zemin sağladığı söylenebilir. Böylece araştırma bulgularının, özellikle mesleki deneyim düzeyi yüksek pilotlar için sektörel uygulamalarda yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir.

Araştırma bulguları doğrultusunda değerlendirildiğinde, pilotların genel olarak havacılık emniyet kültürüne ilişkin algılarının orta-yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Emniyet Kültürü toplam puan ortalaması 67,04 (ss = 17,01) olup, bu durum örneklem grubunun emniyet uygulamalarına yönelik farkındalığının ve örgütsel sistemlere olan güveninin belirli bir düzeyde oluştuğunu göstermektedir. **H3:** Pilotların örgütsel özdeşleşme düzeyi ile havacılık emniyet kültürü algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır ve **H3a:** Örgütsel özdeşleşme ile havacılık emniyet kültürünün “emniyet risk yönetimi” alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. hipotezlerimizi destekleyen sonuç olarak bulunmuştur.

Örgütsel özdeşleşme düzeyi de benzer şekilde 12,63 (ss = 4,13) ortalama puan ile orta düzeyde seyretmekte olup, bu bulgu pilotların kurumsal kimliği sahiplenme ve örgüte aidiyet hissetme eğilimlerinin ortalama üzerinde gerçekleştiğinin fakat tam anlamıyla yüksek seviyeye ulaşmadığını ortaya koymaktadır. **H3b:** Örgütsel özdeşleşme ile havacılık emniyet kültürünün “emniyet yönetimi ve raporlama” alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. **H3c:** Örgütsel özdeşleşme ile havacılık emniyet kültürünün “çalışma ortamı” alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezlerimizi de doğrulamaktadır.

Bilgi ifşası eğilimine yönelik ortalama ise 17,52 (ss = 7,34) ile orta düzeyde bulunmuştur. Bu durum, pilotların potansiyel tehlike veya risk durumlarında bilgi paylaşımı konusunda istekli olduklarını, ancak çeşitli bireysel ya da kurumsal faktörlerin bu eğilimi sınırlayabileceği şeklinde değerlendirilmektedir. **H1:** Pilotların bilgi ifşa etme eğilimi ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. **H2:** Pilotların bilgi ifşa etme eğilimi ile havacılık emniyet kültürü algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. **H2a:** Bilgi ifşa etme eğilimi ile havacılık emniyet kültürünün “emniyet risk yönetimi” alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. **H2b:** Bilgi ifşa etme eğilimi ile havacılık emniyet kültürünün “emniyet yönetimi ve raporlama” alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. **H2c:** Bilgi ifşa etme eğilimi ile havacılık emniyet kültürünün “çalışma ortamı” alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezlerimizin desteklendiği sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırma kapsamında yürütülen bağımsız örneklem t-testleri ve tek yönlü ANOVA analizleri sonucunda, bazı demografik değişkenler ile bilgi ifşası, örgütsel özdeşleşme ve havacılık emniyet kültürünün alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Cinsiyet, medeni durum, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinin özellikle bilgi ifşası ve örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı etkiler yarattığı görülmüştür. Bununla birlikte, emniyet kültürünün alt boyutları olan Emniyet Politikası, Emniyet Taahhüdü, Emniyet İletişimi, Emniyet Eğitimi ve Teşviki, Emniyet Risk Yönetimi, Emniyet Yönetimi ve Raporlama ile Çalışma Ortamı değişkenlerinin de bazı demografik özelliklere göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu bulgular, bireysel ve mesleki özelliklerin yalnızca tutum ve davranış düzeyinde değil, aynı zamanda örgütsel güvenlik algıları üzerinde de belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Elde edilen sonuçlar, havacılık gibi yüksek güvenlik hassasiyetine sahip sektörlerde, pilotların demografik özelliklerinin emniyet kültürü algısını ve bilgi paylaşımına yönelik eğilimlerini önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermektedir. Bununla birlikte araştırmada gerçekleştirilen korelasyon analizleri, bilgi ifşası, örgütsel özdeşleşme ve genel emniyet kültürü algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler bulunduğunu ortaya koymuştur.

Araştırma bulguları, pilotların emniyet politikası algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı farklılıklar bulunduğunu göstermektedir. Özellikle emniyet politikası algısının erkek pilotlarda kadın pilotlara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. **H4: Pilotların cinsiyetine göre bilgi ifşa etme eğilimi, örgütsel özdeşleşme ve havacılık emniyet kültürü algısı ortalamaları anlamlı şekilde farklılık gösterir.** Hipotezimizi desteklemektedir. Bu bulgu, erkek pilotların emniyet uygulamaları ve politikalarını daha olumlu değerlendirdiklerini ve bu bağlamda kurumlarının güvenlik standartlarına ilişkin algılarının daha güçlü olduğunu düşündürmektedir. Benzer sonuçlar literatürde de gözlemlenmiş olup, erkek çalışanların örgütsel politika ve uygulamalara yönelik tutumlarının, genellikle kadınlardan daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Sökmen, Ekmekçioğlu ve Çelik, 2021; McCarthy, Budd, ve Ison, 2015). Diğer taraftan örgütsel özdeşleşme düzeyinin erkek pilotlarda anlamlı derecede daha yüksek çıkması, erkeklerin havacılık sektöründe örgüte aidiyet ve bağlılık geliştirme eğilimlerinin daha belirgin olduğuna işaret edebilmekte ve bu durum, erkeklerin sektörde daha yoğun temsiliyete sahip olmasıyla açıklanabilmektedir (Yanikoğlu, Kılıç ve Küçükonal, 2020). Benzer

biçimde, Bridges, Mills ve Neal-Smith (2014) tarafından yapılan çalışmada, erkek çalışanların örgüte duyduğu psikolojik bağın ve özdeşleşme düzeyinin kadınlara oranla daha yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Araştırma sonuçları, pilotların emniyet risk yönetimi algılarının yaş gruplarına göre anlamlı şekilde farklılaştığını ortaya koymuştur. Özellikle, 46 yaş ve üzeri pilotların emniyet risk yönetimine ilişkin algı düzeyleri, 36–45 yaş grubundaki pilotlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu, sektörde deneyim arttıkça risk algısı ve yönetimine ilişkin farkındalığın ve sorumluluk duygusunun arttığını göstermesi açısından dikkat çekici bir bulgu olmaktadır. Literatürde de belirtildiği üzere, özellikle havacılık alanında mesleki yaş ve deneyim, bireylerin riskleri daha iyi algılaması ve değerlendirmesi konusunda kritik bir faktör olmaktadır. **H5: Pilotların mesleki kıdemine göre bilgi ifşa etme eğilimi, örgütsel özdeşleşme ve havacılık emniyet kültürü algısı ortalamaları anlamlı şekilde farklılık gösterir**, Hipotezimizi de destekler niteliktedir. Örneğin, Ustaömer ve Şengür (2020), havacılık alanındaki çalışanların yaş ve deneyimle birlikte güvenlik risklerini algılama ve yönetme becerilerinin arttığını vurgulamaktadır. Benzer biçimde, Gürsel, Rodoplu ve Orhan (2020) tarafından yapılan çalışmada, daha deneyimli pilotların, operasyonel risk yönetimine dair daha bilinçli ve etkin stratejiler geliştirebildikleri ifade edilmiştir.

Araştırmanın kapsamında elde edilen bir diğer bulgu da pilotların mesleki kıdem düzeylerine göre emniyet risk yönetimi, emniyet yönetimi ve raporlama, çalışma ortamı ve bilgi ifşası değişkenlerinde anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle emniyet risk yönetimi algısının, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip pilotlarda, 11-20 yıl kıdeme sahip pilotlara kıyasla daha yüksek bulunması, mesleki deneyimin artışıyla birlikte risklerin algılanması ve yönetimine yönelik becerilerin geliştiğini göstermektedir. Bu bulgu, literatürde sıklıkla ifade edildiği üzere, deneyimin risk farkındalığını ve yönetim yetkinliklerini olumlu yönde etkilediği ile uyumlu olmaktadır (Gürsel, Rodoplu ve Orhan, 2020). Diğer bir taraftan ise emniyet yönetimi ve raporlama algısının kıdemi düşük olan (1-5 yıl) pilotlarda, orta düzey kıdeme sahip (11-20 yıl) pilotlara göre daha yüksek olması dikkat çekici bir bulgu olmakta; bu durum, sektöre yeni giren pilotların emniyet yönetimi ve raporlama konusundaki teorik ve eğitimsel farkındalıklarının yüksek olduğunu ancak uygulamalı deneyimle birlikte bu farkındalığın değişebileceği ile ilişkilendirilebilmektedir.

Çalışma ortamı algısının da 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip pilotlarda daha yüksek bulunması, uzun vadeli kurumsal aidiyet ve alışkanlıkların çalışma ortamına yönelik algıyı olumlu yönde şekillendirdiğini ile ilişkilendirilebilmektedir (Önen, 2016). Son olarak, bilgi ifşası eğiliminin kıdemi düşük (1-5 yıl) pilotlarda, 11-20 yıl kıdem grubuna göre anlamlı şekilde daha yüksek bulunması ise sektöre yeni giren pilotların risk ve hata raporlaması konusunda daha istekli ve idealist olabilecekleriyle açıklanabilmektedir. Literatür incelendiğinde; benzer sonuçlar, sektöre yeni katılan çalışanların kurumsal normlara adaptasyon sürecinde, daha idealist ve yüksek sorumluluk duygusuyla hareket ettiklerini öne süren önceki araştırmalarla uyumlu olmaktadır (McCarthy, Budd ve Ison, 2015).

Pilotların medeni durumlarına göre emniyet politikası algılarında anlamlı olduğu araştırma kapsamında elde edilen bir diğer anlamlı bulgu olmaktadır. Evli pilotların, bekar pilotlara kıyasla emniyet politikası düzeyini daha yüksek algıladığı belirlenmiştir. Bu sonuç, evlilik ve aile sorumluluklarının, bireylerin örgütsel politika ve uygulamalara yönelik algılarını ve bağlılık düzeylerini artırabileceği yönünde yorumlanmakta. Nitekim literatürde de belirtildiği üzere, evli bireylerin kurumsal politika ve uygulamalara yönelik daha olumlu tutumlar geliştirebildikleri, bunun da aile sorumlulukları ve kariyer istikrarına yönelik ihtiyaçlarından kaynaklanabileceği vurgulanmaktadır (Meyer ve Maltin, 2010). Benzer biçimde, Park ve Shaw (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, evli çalışanların, kurumun güvenlik ve sosyal politika uygulamalarına ilişkin algılarının bekar çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu saptanmış ve bu yönüyle bu çalışmanın bulgusu literatür ile uyumlu bir bulgu olmaktadır.

Araştırma kapsamında, pilotların eğitim düzeyleri ile emniyet yönetimi ve raporlama algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Bulgular incelendiğinde, lisansüstü düzeyde eğitim almış pilotların, lisans düzeyinde eğitim almış pilotlara kıyasla emniyet yönetimi ve raporlama süreçlerini daha olumlu algıladığı belirlenmiştir. Bu durum, yüksek öğrenim düzeyinin, bireylerin güvenlik süreçleri ve kurumsal raporlama mekanizmalarına ilişkin farkındalığını artırabileceğini göstermektedir. Literatürde de benzer bulgulara rastlanmakta olup, yüksek eğitim seviyesinin kurumsal politika ve prosedürlere yönelik daha bilinçli ve olumlu değerlendirmelere olanak sağladığı vurgulanmaktadır (Ustaömer, 2020).

Ayrıca, yüksek eğitimli bireylerin örgütsel süreçlerdeki rol ve sorumluluklarını daha net anlayarak etkin raporlama ve iletişim faaliyetlerine daha fazla katılma eğilimi gösterdikleri belirtilmektedir (Kanki, Helmreich, ve Anca, 2019).

Elde edilen bulgular çerçevesinde araştırma sonuçları, pilotların aile sorunlarının iş hayatını etkilemesi durumuna göre emniyet politikası, emniyet risk yönetimi ve çalışma ortamı algılarında anlamlı farklılıklar bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu değerlendirildiğinde aile sorunlarının iş hayatlarını etkilediğini belirten pilotlar, bu sorunları yaşamayan pilotlara kıyasla emniyet politikası, emniyet risk yönetimi ve çalışma ortamını daha olumlu değerlendirmişlerdir. Bu durum, aile sorunlarının iş hayatına yansımalarının, bireylerin kurumsal güvenlik politikaları ve çalışma koşullarına yönelik algılarında bir hassasiyet yaratabileceğine işaret etmektedir. Literatürde benzer şekilde, aile yaşamındaki sorunların çalışanların iş ortamına ve güvenlik politikalarına ilişkin farkındalıklarını artırdığı, böylece kurumsal destek mekanizmalarına ve güvenlik uygulamalarına daha fazla değer vermelerini sağladığı ifade edilmektedir (Grzywacz ve Carlson, 2007; Michel vd., 2011).

Pilotların meslektaş desteği inancı ile emniyet eğitimi ve teşviki ile emniyet risk yönetimi algıları arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu değerlendirildiğinde; meslektaş desteğine inanan pilotlar, destek inancı olmayan pilotlara kıyasla emniyet eğitimi ve teşviki ile emniyet risk yönetimi algılarında daha yüksek puanlara sahip olmaktadır, bu bulguya göre meslektaş desteğinin, pilotların güvenlik uygulamalarına yönelik eğitim ve teşviklere olan duyarlılıklarını ve risk yönetimi süreçlerine katılımlarını artıran önemli bir psikososyal faktör olduğu değerlendirilebilmektedir. Literatürde de benzer şekilde, meslektaş desteğinin çalışanların örgütsel uygulamalara ve eğitim faaliyetlerine katılımlarını güçlendirdiği ve böylece genel güvenlik performansını artırdığı belirtilmektedir (Mearns, Hope, Ford ve Tetrick, 2010; Neal ve Griffin, 2006). Ayrıca, meslektaş desteğinin varlığının çalışanların güvenli davranışları benimsemelerini kolaylaştırdığı, bu desteğin bireylerin risk algısını olumlu yönde etkileyerek proaktif güvenlik tutumlarını güçlendirdiği ifade edilmektedir (Casey, Griffin ve Neal, 2017).

Araştırma kapsamında elde edilen bir diğer anlamlı bulgu ise meslektaş desteğinden çekinmeyen pilotların, meslektaş desteğinden çekinen pilotlara kıyasla emniyet politikası, emniyet taahhüdü, emniyet yönetimi ve raporlama, genel emniyet

kültürü, örgütsel özdeşleşme ve bilgi ifşası düzeylerinin daha yüksek olması olmaktadır. Bu bulguya göre, meslektaş desteğinin güvenlik algısı ve örgütsel bağlılık üzerinde önemli ve pozitif bir rol oynadığını belirtilmektedir. Bu bulgu literatür çerçevesinde incelendiğinde bu araştırmayı destekleyen bulgulara rastlanılmakta; meslektaş desteğinin yüksek olduğu ortamlarda çalışanların güvenlik uygulamalarına ve politikalara yönelik algılarının geliştiği ve bu durumun çalışanların örgüte olan aidiyetlerini artırdığı vurgulanmaktadır (Nahrgang, Morgeson ve Hofmann, 2011; Neal ve Griffin, 2006). Ayrıca, meslektaş desteğinin varlığı bireylerin iş ortamında bilgi paylaşımı ve açık iletişim konusundaki endişelerini azaltarak, bilgi ifşası eğilimlerini olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedir (Hofmann ve Morgeson, 1999; Edmondson, 2018).

Bu bağlamda, meslektaş desteğinin, pilotların psikososyal güvenlik ortamını olumlu yönde şekillendirdiği ve bu desteğin eksikliğinin ise örgütsel bağlılık ve emniyet performansında negatif sonuçlara yol açabileceği söylenebilir. Kurumsal düzeyde, pilotların meslektaş desteğinden  ekinmelerini önlemeye yönelik psikolojik ve sosyal destek mekanizmalarının oluşturulması, havacılık sektöründe emniyet kültürünün geliştirilmesinde kritik bir rol oynayabilir.

Pilotların tercih ettikleri psikolojik destek kaynaklarına göre emniyet politikası, emniyet taahhüdü, çalışma ortamı ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı farklılıklar araştırma kapsamında elde edilen bir diğer anlamlı bulgu olmaktadır. Özellikle güvenilen meslektaşlardan destek almayı tercih eden pilotlar, psikolog tercih edenlere göre emniyet politikası, emniyet taahhüdü ve örgütsel özdeşleşme açısından daha yüksek ortalamalara sahip olmaktadır. Bu durum, meslektaş desteğinin psikolojik destek mekanizması olarak benimsenmesinin, pilotların mesleki ve örgütsel aidiyetleri ile ilişkili olabileceği şeklinde değerlendirilmektedir. Bu düşünce literatürde, sosyal destek ve özellikle akran desteğinin çalışanların örgütsel bağlılıklarını, kurum içi politikaların benimsenmesini ve iş ortamındaki genel memnuniyetlerini artırdığına dair birçok bulgu ile de desteklenmektedir (Brough ve Pears, 2004; Halbesleben, 2006). Öte yandan, pilot akran destek programlarını tercih eden pilotların çalışma ortamına yönelik algılarının psikolog tercih edenlere kıyasla daha düşük olması, bu programların pilotlar arasında yeterince anlaşılmadığını veya uygulama aşamasında iyileştirilmesi gereken noktalar

olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda literatür incelendiğinde pilot akran destek programlarının etkinliğini ve algılanan faydasını artırılması yönünde öneriler sunan araştırmalara rastlanılmakta ve bu çalışmanın bulguları bu yönüyle desteklenmektedir (Richardsen, Burke ve Martinussen, 2006; Hesketh vd., 2015; Ünsal ve Çeken, 2022; Çelikel 2021).

Fark analizleri kapsamında elde edilen son anlamlı bulgu ise mesleki gelecek kaygısı taşıyan pilotların, emniyet politikası, emniyet taahhüdü, emniyet yönetimi ve raporlama, çalışma ortamı, genel emniyet kültürü ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kaygı taşımayan pilotlara kıyasla anlamlı olarak daha yüksek olması olmaktadır. Bu bulgu, mesleki gelecek kaygısının bireyleri, kurumun güvenlik politikalarını daha dikkatli ve hassas bir biçimde değerlendirmeye yönelttiğini göstermektedir. Literatürde de mesleki gelecek kaygısının, bireylerin kurum politikalarına ve örgütsel süreçlere yönelik tutumlarını ve algılarını etkilediği, ayrıca çalışanların kurumlarıyla daha sıkı bağlar kurarak örgütsel özdeşleşmelerini güçlendirdiği belirtilmektedir (Sverke, Hellgren ve Näswall, 2006; Probst, 2005). Diğer taraftan, mesleki gelecek kaygısının yükselmesiyle birlikte, çalışanların örgütsel politikaların uygulanmasına ve raporlama süreçlerine katılımlarının arttığı, bu durumun da genel emniyet kültürünü olumlu yönde etkileyebileceği ifade edilmektedir (Staufenbiel ve König, 2010; Uçar, 2021).

Son olarak da bu çalışmada elde edilen korelasyon bulguları, havacılık sektöründe görev yapan pilotların örgüt içi algıları ile davranışları arasındaki ilişkileri anlamada önemli içgörüler sunmaktadır. Emniyet kültürü ile örgütsel özdeşleşme arasındaki yüksek düzeyde ve anlamlı pozitif ilişki ($r = .771$, $p < .01$), daha önceki araştırmalarla paralellik göstermekte ve özellikle yüksek risk barındıran iş ortamlarında, çalışanların emniyetle ilgili uygulamalara olan güveninin, örgüte olan aidiyet duygularını güçlendirdiği bilinmektedir (Guldenmund, 2000; Neal ve Griffin, 2006). Bu bağlamda, emniyet kültürü olgunlaşmış kurumlarda çalışanların, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri ve örgütsel amaçlarla özdeşleşmeleri olası hale gelmektedir (Üzülmez, 2020). Aynı şekilde, emniyet kültürü ile bilgi ifşası eğilimi arasındaki yüksek düzeyde pozitif ilişki ($r = .770$, $p < .01$) de, güven temelli bir kültürel iklimin bilgi paylaşım davranışlarını desteklediğini ortaya koymaktadır. Literatür incelendiğinde emniyet konularında açık iletişim ortamının oluşturulması, çalışanların

olası riskleri üstlerine iletme motivasyonunu artırmakta ve olumsuzlukları önleyici önlemlerin zamanında alınmasına katkı sağladığı belirtilmektedir (Reason, 1997; Kim ve Lee, 2010). Ayrıca örgütsel özdeşleşme ile bilgi ifşası arasındaki orta-yüksek düzeydeki pozitif ilişki ($r = .570$, $p < .01$), bireylerin örgüte duydukları bağlılık düzeyinin, örgütsel sorumluluk alma ve bilgi paylaşımı gibi davranışları artırdığını göstermektedir. Bu durum, sosyal kimlik kuramı bağlamında değerlendirildiğinde, örgütle özdeşleşen bireylerin, örgütün yararına olacak eylemlerde bulunma eğiliminin arttığını göstermektedir (Ashforth ve Mael, 1989).

Öneriler

Sonuç olarak bu çalışma kapsamında havacılık sektöründe görev yapan pilotların bilgi ifşası eğilimlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve emniyet kültürü algılarıyla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Özellikle güçlü bir emniyet kültürünün, çalışanların örgütle özdeşleşmelerini desteklediği, bunun da bilgi ifşası gibi kritik güvenlik davranışlarını olumlu yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Kurumsal aidiyet, etik iklim ve sosyal destek gibi psikososyal faktörlerin bilgi paylaşımı üzerinde belirleyici rol oynadığı; ayrıca mesleki kıdem, cinsiyet, yaş ve medeni durum gibi demografik değişkenlerin de örgütsel tutum ve güvenlik algılarını şekillendirdiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda, Pilot Akran Destek Programları gibi uygulamaların yalnızca psikolojik destek işleviyle sınırlı kalmayıp, kurumsal güvenlik kültürünün inşasında stratejik bir unsur olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, havacılık işletmelerinde bilgi ifşasını teşvik eden sistemler kurulurken, çalışanların örgütsel özdeşleşmesini artıracak şeffaf, destekleyici ve adil politikaların benimsenmesinin önem arz ettiği bu araştırma çerçevesinde görülmüştür. Ayrıca, meslektaş desteğinin güçlendirilmesi ve psikososyal destek mekanizmalarının çeşitlendirilmesi, çalışanların güvenlik süreçlerine olan bağlılıklarını ve katkılarını pekiştirecektir. Bu çerçevede, emniyet kültürü, bilgi ifşası ve örgütsel özdeşleşme arasındaki karşılıklı etkileşim, havacılıkta sürdürülebilir güvenlik yönetiminin temel yapı taşlarından biri olarak değerlendirilmelidir.

Literatürün havacılık bilim dalında yeniliği sebebiyle alan yazında daha benzer ve hatta havayolu şirketlerinin isimleri altında yeniden araştırmalar yapılması, bilgi ifşasına elverişlilik, havacılık emniyet kültürünün içselleştirilmesi ve örgütsel özdeşleşmenin kabul sınırları için yordayıcı yeni çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Özetle, havacılık gibi yüksek güvenlik gereksinimlerine sahip sektörlerde, bireylerin örgütsel yapıya olan aidiyetlerinin yalnızca performans düzeyine değil, aynı zamanda güvenlik davranışlarına da yön verdiği belirtilmekte ve bu bağlamda, Pilot Akran Destek Programları gibi yapılar, sadece bireysel psikolojik dayanıklılığı desteklemekle kalmayıp, örgütsel düzlemde bilgi paylaşımı ve emniyet kültürünün güçlenmesine de katkı sunmaktadır. Literatürde artan sayıda çalışma, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek bireylerin, kurumsal sadakatten beslenen bir sorumluluk duygusuyla bilgi ifşasına daha yatkın olduklarını göstermektedir. Özellikle etik ilkelere dayalı, şeffaf ve destekleyici bir iklimin varlığı, çalışanların hata veya risk oluşturan durumları bildirme konusundaki gönüllülüğünü artırmakta; bu da doğrudan havacılık emniyeti performansını etkilemektedir. Emniyet kültürü bu noktada sadece kurallar bütünü değil, örgüt içinde çalışanların kendilerini güvende hissettikleri, cezalandırılma korkusu olmadan katkı sunabildikleri bir sosyal iklim olarak değerlendirilmektedir. Böyle bir ortamda bilgi ifşası, örgütsel sadakatin ve güvenin doğal bir uzantısı olarak ortaya çıkmakta; birey, emniyeti koruma sorumluluğunu yalnızca kurallara değil, içinde bulunduğu kurumsal kimliğe olan bağlılığıyla da yerine getirmektedir. Bu nedenle bilgi ifşası, örgütsel özdeşleşme ve emniyet kültürü üçgeni, havacılık gibi hata toleransı düşük sistemlerde sadece yönetsel bir konu değil, aynı zamanda insan davranışlarını merkeze alan bütüncül bir güvenlik stratejisi olarak ifade edilmektedir.

Bu çalışmanın bulgularından yola çıkarak havacılık sektörü ve araştırmacılar için aşağıdaki önerilerin verilmesi uygun görülmüştür:

Havacılık sektörüne yönelik:

- Pilot Akran Destek Programlarının kapsamı genişletilmeli ve pilotlar arasında güven temelli bir paylaşım kültürü oluşturulmalıdır.
- Havacılık Emniyet Kültürünü güçlendirmek adına, tüm personele yönelik düzenli ve uygulamalı güvenlik eğitimleri yaygınlaştırılmalıdır.
- Meslektaş desteği sistematik şekilde teşvik edilmeli ve bu destek, emniyet raporlama süreçlerine entegre edilmelidir.
- Pilotların örgütsel özdeşleşmesini artırmak amacıyla, yönetime katılım imkânları ve geri bildirim mekanizmaları geliştirilmelidir.

Gelecekteki araştırmacılaraya yönelik:

- Gelecek çalışmalarda nitel veri toplama teknikleri kullanılarak pilotların bilgi ifşası sürecine dair derinlemesine içgörüler elde edilerek bu dinamikler daha derinlemesine incelenebilir.
- Benzer araştırmalar farklı havayolu şirketlerinde uygulanarak kurumlar arası karşılaştırmalı analizler yapılarak bu dinamikler daha derinlemesine bir şekilde ele alınabilir.
- Havacılık Emniyet Kültürü algısının zamansal değişimini anlamak için boylamsal araştırma tasarımlarının değerlendirilmesi bulguların genellenebilirliğine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aksoy Kuru, S. (2020). Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Kişi Örgüt Uyumunun Aracılık Etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), s. 515-530.
- Aktan, C.C. (2015). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: whistleblowing, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19-36.
- Aktaş, K. (2019). *İşgörenlerin adanmışlık düzeyi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Alper, M. (2018). *Whistleblowing ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye örgüt kültürünün etkisi ve bir araştırma*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Altıntaş, M. (2019). *Örgütsel sağlık ve erdemli raporlama (whistleblowing) arasındaki ilişkinin araştırılması: eğitim ve sağlık kuruluşları örneği*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir.
- ASRS (2018). <https://asrs.arc.nasa.gov/overview/summary.html> (Erişim Tarihi:21.10.2024).
- Aviation Safety Network (2018). AviationSafety Network. <https://aviationsafety.net/statistics/>. 17.12.2024
- Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 79-100.
- Aytaç, S. (2011). İş kazalarını önlemede güvenlik kültürünün önemi. *Türk Metal Sendikası Dergisi*, 147, 30-38.
- Banisar, D. (2011). “whistleblowing: international standards and developments” in sandoval, I. (editor), *Corruption and Transparency: Debating the Frontiers between State, Market and Society içinde*. World bank-institute for social research UNAM, Washington, D.C.,
- Bayramoğlu, S. (2006). Düzenleyici etki analizi: Yasamayı etkisizleştirme aracı. *Memleket Siyaset Yönetim*, 1(2), 95-111.
- Bayrakçı, E. (2016). *Örgütsel bağlılık düzeylerine göre ifşa davranışının nitel araştırma ile incelenmesi: Isparta ili örneği*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Binikos, E. (2006). *A sociological case study of the relationship between organisational trust and whistleblowing in the workplace*, (Yüksek Lisans Tezi), In the Faculty of Humanities University of Johannesburg South Africa, Johannesburg, Güney Afrika.

- Brew, G. ve Machiha, M. (2019). *Predictors of Work Engagement among University Teachers: The Role of Personality and Perceived Organizational Support*, (Master Thesis), Linnaeus University Faculty of Health and life sciences, Department of Psychology.
- Bridges, D. Mills, A. ve Neal-Smith, J. (2014). *Absent aviators: Gender issues in aviation*, Ashgate Publishing Limited.
- Brough, P. ve Pears, J. (2004). Evaluating the influence of the type of social support on job satisfaction and work-related psychological well-being, *International Journal of Organisational Behaviour*, 8(2), 472–485.
- Brown, R. (2020). Henri Tajfel: *Explorer of Identity and Difference*. New York: Routledge.
- Casey, T. W. Griffin, M. A. ve Neal, A. (2017). Safety climate and safety behaviour: Integrating psychological and systems perspectives. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 341–353. <https://doi.org/10.1037/ocp0000072>
- Celep, C. ve Konaklı T. (2012). Bilgi uçurma: eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(4): 65-88.
- Çetinkaya, B. D. (2017). *Bireysel etik değerlerin örgütsel bağlılık kapsamında whistleblowing (bilgi sızdırma) davranışı üzerindeki etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Chiu, R. K. (2003). Ethical judgment and whistleblowing intention: examining themoderating role of locus of control. *Journal of Business Ethics*, 43(1ve2), 65-74.
- Çelikel, B. (2019a Mart). “Emniyet Yönetimi” başlığında uçucu sağlığı sorumlularının, sorumlulukları ve veri toplama/çalışma şekillerinin belirlenmesi, eğitim gereklilikleri ve Hava Uzay Hekimliği bilgi alanı ve uzmanlarının kullanımı ve sistemdeki yerleri (Öz). Antalya Bilim Üniversitesi Sivil Havacılık Emniyet Yönetiminde Uçucu Sağlığı Sorumluluklarının Yeri Ve İşbirliği Çalıştayında sunulan sözlü bildiri, Antalya Bilim Üniversitesi, Antalya. Erişim adresi: <http://civilaviationjournal.com/article.php?ID=13>
- Çelikel, B. (2019b Mart). *Uçuş psikologlarının görev tanımları, istihdam gereklilikleri ve istihdam yer ve şekillerinin belirlenmesi (Öz)*. Antalya Bilim Üniversitesi Sivil Havacılık Emniyet Yönetiminde Uçucu Sağlığı Sorumluluklarının Yeri ve İşbirliği Çalıştayında sunulan sözlü bildiri, Antalya Bilim Üniversitesi, Antalya. Erişim adresi: <http://civilaviationjournal.com/article.php?ID=15>
- Çelikel, B. (2021). *Pilotların Pilot Akran Destek Programları Çerçevesinde veya Bir Psikologdan Psikolojik Yardım Alma ile İlişkili Sosyal Damgalanma Korkusu ve Psikoterapi Hakkındaki Düşünceleri ile Kendini Açma Eğilimleri Arasındaki İlişki*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

- Çiğdem, S., (2013). Büro yönetiminde whistleblowing ve etik ilişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Büro Yönetimi Özel Sayısı*,93,109.
- Durmaz, V. (2022). Emniyetli havacılık operasyonları için emniyet kültürü piramidi modeli ve adil kültür: Yer hizmetleri kuruluşunda bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 17(2), 46–65.
- Düzgün, E. ve Yeşiltaş, M. (2019). Otel İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisinin İncelenmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(3), s. 533-552.
- Dworkin, T. M. Baucus, M. S. (1998). Internal ve external whistleblowers: a comparison of whistleblowing precesses, *Journal of Business Ethics*, 17(12), 1281-1298.
- EASA (2016 Haziran). *Aircrew EASA Action Plan*, Köln.
- Edmondson, A. C. (2018). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*, Wiley.
- Eroğlu, E. Berk, Y. Öksüz, A. Keser, N. ve Mercan, F. (2009). Sağlık çalışanlarının hata bildirim alanına eğitilmesi ve tıbbi hataların değerlendirilmesi. *Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı*, 2, 76-84.
- EuropeanUnion Aviation Safety Agency. (2020, June 12). Application of requirements from Commission Regulation (EU) 2018/1042 deferred to February 14, 2021. <https://www.easa.europa.eu/en/newsroom-and-events/news/application-requirements-commission-regulation-eu-20181042-deferred>
- Genç, E. (2017). “Whistleblowing” yazınından bir kesit incelemesi, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Gerçek, H. (2005). Mühendislikte etik sorunların ele verilmesi, *Madencilik Dergisi*, 44(4): 29-38.
- Gürsel, S. Rodoplu, H. ve Orhan, G. (2020). Havacılıkta emniyet kültürü geliştirme. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(69), 3935–3945.
- Güven, S. (2023). *Bilgi ifşası, bireysel etik değerler ve örgütsel bağlılık ilişkisi: seyahat acentaları çalışanları örnekleminde incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Güvenç, K. 2017, *Örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşmenin ihbar davranışına etkisi: Mersin ilinde bir araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Aksaray Üniversitesi. Aksaray.
- Güvercin, D. (2016). *Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi uçurma süreci ve bilgi uçurma nedenlerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri*, (Yüksek Lisans Tezi), Uşak Üniversitesi, Uşak.

- Halbesleben, J. R. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134–1145. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1134>.
- Helmreich, L. R. (2001). Culture at Work in Aviation and Medicine, *National, Organizational and Professional Influences*, 1,336.
- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers—heroes or traitors?: individual and collective responsibility for ethical behaviour, *Annual Reviews In Control*, 26(2): 243-262.,
- Hesketh, I. Cooper, C. ve Ivy, J. (2015). *Wellbeing at work: How to design, implement and evaluate an effective strategy*. Kogan Page Publishers.
- Hofmann, D. A. ve Morgeson, F. P. (1999). Safety-related behavior as a social exchange: The role of perceived organizational support and leader–member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 84(2), 286–296. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.2.286>
- Hofstede, G. ve Bond, M. H. (1984). Hofstede’s cultural dimensions: An independent validation using Rockeach’s value survey. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 15, 417-433. doi:10.1177/0022002184015004003.
- International Civil Aviation Organization (ICAO). (2018). Safety management manual. Doc 9859, (4th ed.). Montreal, Quebec.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), s. 692-724.
- Kalmaz Enli, P. (2018). Örgütsel Güvenin Örgütsel Özdeşleşme ve Mesleki Özdeşleşme Üzerine Etkileri Hakkında Bir Araştırma. (Doktora Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Kanki, B. G. Helmreich, R. L. ve Anca, J. (2019). *Crew resource management* (3rd ed.). Academic Press.
- Kanten, P. ve Arda, B. (2021). The Effect of Autotelic Personality on Work Engagement Level of Employees: Role of Personal Meaning. *TroyAcademy*, 6(2), s. 379-394.
- Kartal, Y. ve Sipahi, H. (2018). Whistleblowing ile mobbing ilişkisi: kavramsal bir bakış ve çözüm önerileri, *International Journal of Management and Administration*, 4(2), 119-134.
- Kartaltepe Behram, N. (2015). *Örgütsel politika ve etik olmayan davranış bildirimi*. 1.Basım, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Koç, E. (2017). Örgütsel bağlılık düzeylerine göre whistleblowing (ifşa) davranışı üzerine bir araştırma, (Yüksek Lisans Tezi), KTO Karatay Üniversitesi, Konya.

- Liu, Y. Zhao, S. Li, R. Zhou, L. ve Tian, F. (2018). The relationship between organizational identification and internal whistle-blowing: The joint moderating effects of perceived ethical climate and proactive personality. *Review of Managerial Science*, 12(1), 113–134. <https://doi.org/10.1007/s11846-016-0215-2>
- Mael Fred A. & Ashforth Blake E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behaviour*. 13 (2), 103-123.
- Mearns, K., Hope, L. Ford, M. T. ve Tetrick, L. E. (2010). Investment in workforce health: Exploring the implications for workforce safety climate and employee outcomes. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1445–1454. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.08.009>
- Mesmer-Magnus, Jessica R. Chockalingam Viswesvaran. (2005). Whistleblowing in organizations: an examination of correlates of whistleblowing intentions, Actions, and Retaliation, *Journal of Business Ethics*, 62, 277-297.
- Mihci, H. ve Uzun, T. (2020). Analyzing the Relationship between Ethical Leadership and Organizational Justice and Organizational Identification in Schools. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(3), 29-39.
- Miceli, M. P., Near, J. P. ve Schwenk , C. R. (1991). Who blows the whistle and why? *Industrial and labor relations review* 45, 113-130.
- Mumlu Karanfil, S. (2025). Evaluating the reporting and safety culture of an airline according to Patankar and Sabin's safety culture pyramid. *International Journal of Aviation, Aeronautics, and Aerospace*, 12(1). <https://doi.org/10.58940/2374-6793.1953>.
- Nahrgang, J. D. Morgeson, F. P. ve Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>.
- Neal, A., ve Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behaviour, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>
- O'leary, M. ve Chappell, S. (1996). Confidential incident reporting systems create vital awareness of safety problems. *ICAO Journal*, 51, 11-13.
- Önen, V. (2016). *Havacılıkta emniyet kültürü–iklimi*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Öztürk, Ü. (2018). *Türkiye’de özel okullarda görev yapan Türk ve yabancı uyruklu öğretmenlerin karşılaştıkları yasa dışı veya etik dışı eylemleri ihbar etmeye (whistleblowing) bakış açıları*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Okan Üniversitesi, İstanbul.

Özveren, C. (2024). *Bilgi ifşası niyetine yönelik bir model önerisi: Muhasebeciler üzerine bir araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Park, H. Rehg, M. T. & Lee, D. (2005). The influence of Confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: a study of South Korean public employees. *Journal of Business Ethics*, 58(4), 387-403. doi: 10.1007/s10551-005-3223-8.

Pascoe Janineand Welsh Michelle (2011). Whistleblowing, Ethicsand Corporate Culture: Theoryand Practice in Australia. *Common Law World Review*.Vol 40: 144-173.

Probst, T. M. (2005). Countering the negative effects of job insecurity through participative decision making: Lessons from the demand–control model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 320–329. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.320>

Reason, J. (2016). *Managing the risks of organizational accidents*. Routledge.

Rehman Khan, S. (2021). Different and better than you: The interplay between social identity, moral identity, and social comparison. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 31(5), 615–635.

Richardsen, A. M. Burke, R. J. ve Martinussen, M. (2006). Work and health outcomes among police officers: The mediating role of police cynicism and engagement. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 555–574. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.555>.

Saraçoğlu ve Aslan. (2019). *Örgütsel Özdeşleşme: Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Desteğin Rolü*, Akademisyen Kitabevi.

Sayğan, S. (2011). *Whistleblowing ve örgütsel etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Konya.

Sayğan S. ve Bedük A. (2013). Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 28 (1) 1-23.

Saygılı, M. Özer, Ö. ve Öke, P. (2019). Örgütsel Özdeşleşme Ve Çalışan Performansının İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesinde Uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, s. 175 - 184.

Scheepers, D. ve Ellemers, N. (2019). Social Identity Theory. *Social Psychology in Action*, s. 129–143.

SHGM (2016). Faaliyet raporu 2016, <http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2019.pdf> (Ulaşma Tarihi: 12.05.2024).

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü. (t.y.). Emniyet yönetim sistemleri: Temel esaslar (Yayın No. HAD/T-18).

https://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/yayinlar/Emniyet_Yonetim_sistemleri_Temel_Esaslar.pdf

- Sökmen, A. Ekmekçioğlu, E. B. ve Çelik, K. (2021). Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi: Araştırma görevlilerine yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125–144.
- Staufenbiel, T. ve König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101–117. <https://doi.org/10.1348/096317908X401912>
- Sverke, M. Hellgren, J. ve Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review* (Report No. 1). Stockholm University, Department of Psychology.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups. Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.
- Taş, F. (2015). *Özel ve kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin ihbarcılık (whistleblowing) tutumları üzerine bir çalışma*, (Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Tınaz, P. (2006). Mobbing: işyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 11-22.
- Timurtaş, M. (2018). Hastanelerde örgüt kültürü ile bilgi ifşası ilişkisinin değerlendirilmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Toker Gökçe, A. (2014). Okullarda bilgi uçurma: iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 261 - 282.
- Tolman, E. C. (1943). Identification and the postwar world. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38(2), 141-148.
- Tran, Q. H. (2023). Exploring relationships among work–family interfaces, organizational commitment, organizational justice and occupational stress in Vietnamese state organizations. *Industrial and Commercial Training*, 55(2), 157-171.
- Turan, B. ve İpçioğlu, İ. (2018). Planlı Davranış Teorisi İle Whistleblowing Niyetinin İncelenmesi: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* 17. UİK Özel Sayısı, 147-166.
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*. 11 (1), 251-269.
- Turunç Ö. ve Çelik M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 17 (2), 183-206.

- Unsal, P. (2022). *Havacılık psikolojisi: Kavramlar, araştırmalar, uygulamalar*. Istanbul University Press.
- Ustaömer, T. C. (2020). *Havacılıkta emniyet kültürünün ölçümüne yönelik bir araç geliştirme: Türk pilotlar üzerinde bir araştırma*. (Doktora tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Ustaömer, T. C., ve Şengür, F. (2020). Havacılıkta emniyet kültürü: Reason'ın emniyet kültürü modelinin incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 95–104.
- Uyar, S. ve Yelgen, E. (2015). Bilgi ifşası (whistleblowing) ve denetim, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*,13(1), 85-106.
- Üzölmez, M. (2020). *Havacılıkta emniyet yönetiminin başarısı bağlamında üst düzey yönetim desteğinin kavramsallaştırılması*. (Yüksek lisans tezi), Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Yanıkoglu, Ö. Kılıç, S. ve Küçükönal, H. (2020). Gender in the cockpit: Challenges faced by female airline pilots. *Journal of Air Transport Management*, 86, 101823.
- Yeh, Y. H. (2011). *The effectiveness of the whistleblower protection under sarbanes - oxley section 806 in corporate governance*, (Doktora Tezi), University of Kansas, Kansas, ABD.
- Yılmaz, E. (2009). Kurumsal iletişim ve prensiplere dayalı kurumla uyumsuzluk davranışı: whistleblowing, *Uluslararası Davraz Kongresi*, 2009-9,1455-1577.
- Yılmaz, H. N. (2019). *Havacılıkta emniyet yönetim sistemi ve emniyet kültürü, havacılık çalışanlarında emniyet kültürü ölçümü*, (Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, İzmit.
- Yüksel, C. (2005). *Devlette etikten etik devlete: kamu yönetiminde etik*, Tüsiad Yayınları.
- Zamantılı Nayır, D. (2012), *Kurumsal etik ve whistleblowing*, Pozitif Yayınları.

EKLER

EK-A



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

TOPLANTI TARİHİ: 28.07.2022
TOPLANTI SAYISI: 2022-12

KARAR NO: 2021-12-46: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Havacılık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı 211434012 numaralı Berrin ÇELİKEL' in "Pilotların, Pilot Akran Destek Programları Çerçevesinde Bilgi İfşasına (whistleblower) Eğilimleri İle Örgütsel Özdeşleşmişliklerinin Havacılık Emniyet Kültürüne Etkisinin Araştırılması" konulu çalışması hakkında yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, İGÜ Etik Kurulumuzun 03.06.2022 tarih ve 2022-10 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Kişisel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı; Sizi İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik Kurulundan 28.07.2022 tarih 2022/12 sayı ile izin alınan ve Berrin ÇELİKEL tarafından yürütülen “Pilotların, Pilot Akran Destek Programları Çerçevesinde Bilgi İfşasına (Whistleblower) Eğilimleri İle Örgütsel Özdeşleşmelerinin Havacılık Emniyet Kültürüne Etkisinin Araştırılması” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkına sahiptir.

Bu çalışmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecektir. Çalışmaya katıldığınız için size bir ödeme yapılmayacaktır. Çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup, kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır.

KATILIMCI BEYANI

Yukarıda amacı ve içeriği belirtilen bu araştırma ile ilgili bilgiler tarafıma aktarıldı. Bu bilgilerden sonra araştırmaya katılımcı olarak davet edildim. Bu çalışmaya katılmayı kabul ettiğim takdirde gerek araştırma yürütülürken gerekse yayımlandığında kimliğimin gizli tutulacağı konusunda güvence aldım. Bana ait verilerin kullanımına izin veriyorum. Araştırma sonuçlarının eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanımı sırasında kişisel bilgilerimin dikkatle korunacağı konusunda bana yeterli güven verildi. Araştırmanın yürütülmesi sırasında herhangi bir sebep göstermeden çekilebilirim. Araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmiyorum. Bana herhangi bir ödeme yapılmayacaktır. Araştırma ile ilgili bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Bu çalışmaya hiçbir baskı altında kalmadan kendi bireysel onayım ile katılıyorum.

Araştırmama katılarak kıymetli zamanınızı benimle paylaştığınız için şimdiden teşekkür ederim.

Çalışma sırasında herhangi bir sorunuz olursa ulaşabilirsiniz.

Saygılarımla.

Berrin ÇELİKEL

1. Cinsiyetiniz

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Erkek

Kadın

2. Yaşınız

3. Mesleğinizdeki çalışma yılınız?

4. Medeni durumunuz

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Bekarım

İlk evliliğim

İkinci evliliğim

Eşi vefat etmiş

Boşandım

5. Eğitim durumunuz

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Lisans

Yüksek lisans

Doktora

6. Bir pilotun aile sorunları, iş hayatındaki verimliliğini, uçuş performansını etkiler mi?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Evet

Hayır

7. Meslektaş desteğine inanıyor musunuz?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Evet

Hayır

8. Pilot Akran Destek Programlarını (Pilot Peer Support Programs / Peer Support) duydunuz mu?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Evet

Hayır

9. Meslektaşınızdan herhangi bir konuda destek alma ihtiyacı duyduğunuzda çekinir misiniz?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Kesinlikle evet çekinirim

Genellikle çekinirim

Bazen çekinirim

Hiç çekinmem

10. Meslektaşınızdan herhangi bir konuda destek almak istediğinizde kaç yaş aralığında olmasını istersiniz? (Birden çok seçim yapabilirsiniz.)

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

25-30

30-35

35-40

40-45

45-50

50-55

55-60

11. Meslektaşınızdan uçuş tecrübesi hakkında destek almak istediğinizde kaç saatlik uçuş deneyimine sahip olmasını istersiniz?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1000 saat

4000 saat

6000 saat

10000 saat

12. Uçuşlarınız için gerçekleştirdiğiniz bir ritüeliniz var mı?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Evet

Hayır

13. Olası bir iş kaybına dair yaşam planınız var mı?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Evet

Hayır

14. Kendiniz için psikolojik yardım arayışınız olsaydı, hangi meslek grubundan yardım aldınız?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Psikiyatrist

Psikolog

Pilot akran destek programları

Güvendiğim bir meslektaşım

15. Mesleki yönden gelecek kaygınız var mı?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Evet

Hayır

HAVACILIKTA EMNİYET KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ

Bu ölçeği doldururken lütfen, ölçeğin maddelerinde yer alan sorulara ilişkin yanıtlarınızı, her maddenin karşısında bulunan numaralardan birini aşağıdaki derecelendirmenize göre işaretleyerek belirtiniz.

Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

1.	Çalıştığım şirketin emniyet politikası hakkında bilgim vardır.
2.	Çalıştığım şirketteki emniyet yönetim sisteminin neyi hedeflediği hakkında bilgim vardır.
3.	Çalıştığım şirkette yaptığım işle ilgili emniyetli operasyon prosedürleri/kuralları hakkında bilgim vardır.

4.	Şirketimizin emniyet politikası, hedefleri ve emniyet ile ilgili prosedürleri, şirketimizin emniyet konusundaki tutumunu doğru bir şekilde yansıtmaktadır.
5.	Ulusal/uluslararası havacılık kurallarına uyum, iyi bir emniyet kültürünün sağlanmasında temel olarak görülmektedir.
6.	Emniyet kültürünün geliştirilmesi ihtiyacı ve emniyet kültürünü geliştirmeye yönelik teşvik edici uygulamalar üst yönetim tarafından açık bir şekilde belirtilmektedir.
7.	Şirketimizde pozitif emniyet kültürünün uygulanması ve sürdürülmesi için yeterli kurumsal destek bulunmaktadır.
8.	Şirketimizin emniyet birimi, emniyet yönetim sistemini uygulama ve iyileştirme ile ilgili kaynakların kontrolüne tam anlamıyla sahiptir.
9.	Şirketimizde bilgi paylaşımı ve bilgilerin yayılması emniyet kültürünün gelişmesinde kilit nokta olarak görülmektedir.
10.	Şirketimizin emniyet raporlama sistemi hakkında bilğim vardır.
11.	Tüm çalışanlar, kaza ve ramak kala olayları sonucunda “öğrenilen dersler” hakkında düzenli olarak bilgilendirilirler.
12.	Şirketimiz çalışanlarında, diğer kuruluşların deneyimlerini öğrenme isteği vardır.
13.	Şirketimizde gerçekleşen herhangi bir emniyetsiz durum veya emniyet endişesi ceza kaygısı güdülmeden ilgili birimlere iletilebilir.
14.	Emniyet endişeleri bir kez ortaya çıktığında zamanında ve kapsamlı bir şekilde ele alınmaktadır.
15.	Şirketimiz tarafından verilen eğitimleri, emniyet kültürünün ayrılmaz bir parçası olarak görmekteyim.
16.	Şirketimizin emniyet politikası, mevzuatları ve prosedürleri eğitimlerde/periodyk toplantılarda gözden geçirilmektedir veya konuşulmaktadır.

17.	Emniyet eğitimleri günlük çalışma hayatına çok katkı sağlamaktadır.
18.	Şirketimizde verilen emniyet eğitimlerinin sıklığı, içeriği ve yönetimi emniyet kültürünü geliştirmek için yeterince uygundur.
19.	Şirketimizde kurumsal emniyet kültürünün geliştirilmesi için çalışanların bilgi ve becerilerinin kullanılması teşvik edilmektedir.
20.	Yaptığım işle ilgili emniyet tehditlerini tespit etmek ve kabul edilebilir seviyede tutmak için sürekli çalışırım.
21.	Tüm çalışanlar, kendi operasyonlarındaki tehlikelerin ve risklerin tam olarak farkındadır.
22.	Ekip arkadaşlarım emniyet ile ilgili prosedürleri sürekli takip eder.
23.	Tanımlanan tüm emniyet riskleri doğru bir şekilde analiz edilir ve yönetilir; risk listesi sık sık güncellenir.
24.	Şirket yönetimi çalışanlar tarafından yapılan emniyeti tehdit eden davranışların kasıtlı veya kasıtsız yapıldığını ayırt edebilmektedir.
25.	Kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışlar açıkça tanımlanmış ve anlaşılmıştır.
26.	Şirketimizde raporlanan emniyetsiz durumlar analiz edilir ve sonrasında uygun eylem planı hazırlanarak gerçekleştirilir.
27.	Emniyet bildirim raporları incelenip, çalışanların ders çıkarabilmesi amacıyla düzenli olarak geribildirim yapılır.
28.	Havalimanında herhangi bir kaza veya olay olması durumunda daha önceden planlanmış hareket planları hayata geçirilir.
29.	Şirketimizde emniyet imkânları iyi bir şekilde sağlanıp korunmaktadır.
30.	Şirketimizde emniyeti sağlamak için yeterli insan gücü ve kaynak mevcuttur.

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ Size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Biri çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim.					
2. Diğer kişilerin çalıştığım kurum hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir.					
3. Çalıştığım kurum hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım.					
4. Bu kurumun başarılarını kendi başarılarım olarak görürüm.					
5. Biri çalıştığım kurum için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim.					
6. Medyada çalıştığım işyerine yönelik bir eleştiri yer aldığında kendimi kötü hissederim.					

BİLGİ İFŞASI ÖLÇEĞİ Çalıştığınız yerde etik dışı bir olay meydana geldiğini varsayarak aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirten seçeneği işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşıyorum.					
2. Olayı ilgili yasal mercilere bildiririm.					
3. Olayı kamuoyuna açıklarım.					
4. Olayı üst yönetime iletirim.					
5. Olayı tepe yöneticime bildiririm.					
6. Olayı kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla bildiririm.					
7. Olayı görmezden gelirim.					
8. Olayla ilgili sessiz kalırım.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : ÇELİKEL, BERRİN

Uyruğu : T.C.

Eğitim

ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-5653-8374>

Derece	Alan	Üniversite	
Yüksek Lisans	HAVACILIK YÖNETİMİ	GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ	3.36 GANO
Yüksek Lisans	PSİKOLOJİ	GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ	
Yüksek Lisans	KLİNİK PSİKOLOJİ	KENT ÜNİVERSİTESİ	3.20 GANO
Yüksek Lisans	BESLENME VE DİYETETİK	GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ	
Lisans	HAVACILIK YÖNETİMİ	ANADOLU ÜNİVERSİTESİ	
Lisans	REKREASYON	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ	
Lisans	SOSYOLOJİ	ANADOLU ÜNİVERSİTESİ	
Lisans	PSİKOLOJİ	AREL ÜNİVERSİTESİ	
Lisans	İŞLETME	ANADOLU ÜNİVERSİTESİ	

İş Deneyimi

Yıl Yer Görev

Yabancı Dil

Yayınlar

Hobiler

