

Received / Makale Geliş Tarihi 30.09.2023
Published / Yayınlanma Tarihi 30.11.2023
Volume / Issue (Cilt/Sayı)-ss/pp 10(101), 3134-3149

Research Article / Araştırma Makalesi
10.5281/zenodo.10255860

Doç. Dr. Mustafa Kemal Yılmaz

<https://orcid.org/0000-0002-1533-8990>

Samsun Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi Bölümü, Samsun / TÜRKİYE
ROR Id: <https://ror.org/02brte405>

Omar Mubayed

<https://orcid.org/0009-0005-1720-4178>

Samsun Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi Bölümü, Samsun / TÜRKİYE
ROR Id: <https://ror.org/02brte405>

Havacılıkta Pozitif Emniyet Kültürü: İş Stresini Etkiler Mi?¹

Positive Safety Culture In Aviation: Does It Affect Work-Related Stress?

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; uçuş emniyetinin ön planda tutulduğu havacılık sektöründe çalışanların pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının yaşadıkları iş stresi üzerindeki etkilerini ortaya koymak ve demografik değişkenler özelinde nasıl değiştiğini incelemektir. Araştırma kapsamında; Türkiye'de faaliyet gösteren havalimanı işletmeleri, havayolu şirketleri ve yer hizmetleri kuruluşlarında görev yapan 363 çalışandan çevrimiçi anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Çalışanların demografik değişkenleri ile pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemek için Bağımsız T testi, ANOVA testi, Korelasyon ve Regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan değerlendirmeler neticesinde; havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının iş stresini doğrudan etkilemediği ancak demografik değişkenler özelinde pozitif emniyet kültürünün iş stresini azalttığına yönelik bulgulara ulaşılmıştır. Çalışmanın, havacılık işletmelerinde pozitif emniyet kültürünün yaygınlaşması ve iş stresinin yönetilmesi hususunda alan yazına katkı sunması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Havacılık, Havayolu, İş Stresi, Emniyet, Pozitif Emniyet Kültürü.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine how employees' perceptions of positive safety culture affect the job stress they experience in the aviation industry, where flight safety is a top priority. The study also examined how the relationship between variables changes depending on demographic factors. Data was collected from 363 employees working in airport operations, airline companies, and ground handling companies in Turkey using an online survey method. Independent T-tests, ANOVA tests, correlation and regression analyses were conducted to examine the relationship between employees' demographic variables, their perceptions of positive safety culture and job stress. The results showed that although aviation employees' perceptions of positive safety culture do not directly affect job stress, positive safety culture does reduce job stress based on demographic variables. This study is expected to contribute to the literature on the implementation of a positive safety culture in aviation enterprises and the management of work stress.

Keywords: Aviation, Airline, Work-Related Stress, Safety, Positive Safety Culture.

1. GİRİŞ

Havacılık gibi emniyetin ön planda tutulduğu sektörlerde, uçuş ve yer operasyonlarının uluslararası kurallara göre yürütülmesi, işin devamlılığının ve güvenliğinin sağlanması açısından oldukça önemlidir. Havacılık sektöründe işletmelerin operasyonlarını sorunsuz bir şekilde sürdürebilmesi ve rekabet açısından iyi bir konumda olabilmesinde emniyet kültürünün önemli bir katkısı vardır. Yaşanan olumsuz durumlarda çalışanların tutumları, tepkileri, olayların raporlanması ve yaşanan olaylardan ders çıkarılması, var olan riskleri en aza indirmek ve oluşabilecek birçok olumsuz durumu önlemeyi amaçlamaktadır. Diğer taraftan, çalışanların pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının yüksek olması operasyonun sağlıklı bir şekilde ilerlemesine olanak sağlamaktadır.

Emek yoğun sektörlerde çalışanların performansını etkileyen bir diğer hususta strestir. Havacılık gibi 7/24 çalışma esasına dayanan sektörlerde vardiya sisteminden kaynaklanan yoğun çalışma, zaman baskısı, aşırı iş yükü, tükenmişlik gibi durumlar çalışanların iş stresiyle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Bu

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

tür durumlar zamanla hem çalışanların performansını olumsuz yönde etkilemekte, hem de insan kaynaklı operasyonel aksaklıklara, hatalara ve hatta kazalara neden olabilmektedir.

Gün geçtikçe yaşamın bir parçası haline gelen stresin havacılık sektörü için de risk teşkil etmesi pozitif emniyet kültürü açısından çalışmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. Dolayısıyla, bu çalışmada havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının yaşadıkları iş stresi üzerindeki etkisi ele alınmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Pozitif Emniyet Kültürü

Emniyet; gerek bireysel, gerek örgütsel düzeyde yapılan eylemlerin doğru ve kusursuz bir şekilde gerçekleştirilmesidir (Erkmen ve Karaaslan, 2021). Son yıllarda emniyet kavramı birçok sektörde kaza ve risklerin önlenmesi amacıyla önem kazanmıştır. Özellikle, havacılık sektöründe yaşanan kaza ve kırımların sonucunda emniyet kavramı geliştirilerek pozitif emniyet kültürü anlayışı ortaya çıkmıştır. Nitekim; emniyet kültürü, havacılık sektörüyle birlikte nükleer enerji, kimya endüstrisi, karayolu ve demiryolu taşımacılığı ile imalat sektörü de dahil olmak üzere birçok sektörde önem kazanan bir olguya dönüşmüştür (Clarke, 2000). Bahsi geçen sektörlerde birbirine bağlı olarak çalışan, içe içe geçmiş alt birimlerin olması bu sektörlerde insan faktörü kaynaklı birçok risk unsurunu barındırmaktadır. Bu açıdan pozitif emniyet kültürünün nihai amaçlarından biri de oluşabilecek tüm risk faktörlerini kabul edilebilir seviyeye indirmektir. Özellikle, havacılık sektörü dikkate alındığında risk olgusu hiçbir zaman ortadan kaldırılamayacağından uçuş ve yer operasyonlarının emniyetli bir şekilde yürütülmesi bir gerekliliktir (Yılmaz, 2019). Çünkü, kaza veya kırım gerçekleştiğinde ortaya çıkabilecek can ve mal kayıpların fazlalığı havacılık sektöründe emniyet olgusunu zorunlu hale getirmektedir. Bu bağlamda tüm süreçlerin kural ve prosedürlere uygun bir şekilde yürütülmesi önem arz etmektedir. Operasyonel aksaklıklarda pozitif emniyet kültürünün bir parçası olarak tüm çalışanların karşılaştıkları veya riskli buldukları durumları raporlamaları beklenmektedir. Fakat bazı durumlarda birçok çalışan raporlama yapmaktan imtina etmektedir. Pozitif emniyet kültürü ise tam da bu noktada devreye girmektedir. Pozitif emniyet kültürü, organizasyonlarda iyi bir iletişim temelinde oluşturulmuş, karşılıklı güvene dayanan, emniyetin tüm birimler tarafından paylaşıldığı ve tehlikelerin minimum seviyeye indirildiği bir organizasyon kültürü olarak tanımlanmaktadır (Gürsel vd., 2020). Pozitif emniyet kültüründeki temel anlayış, çalışanlar hata yaptığında cezalandırmak yerine, hatalarından ders çıkarmalarını sağlayacak emniyet bilincinin tüm çalışanlarca kabul edilmesini sağlamaktır. Dolayısıyla; pozitif emniyet kültürü, çalışanları ve sistemleri destekler, hata yapılabileceğini ve problemleri çözerken suçun paylaştırılmayacağını kabul eder. Bu nedenle; açık raporlamayı teşvik eder, hatalardan ders çıkarmaya çalışır ve sadece bunlarla ilgilenir (CAA, 2006; Bükeç ve Gerede, 2017). Yapılan hataların bir daha tekrarlanmaması açısından yapıcı bir tutum içinde bulunulması çalışanların üzerindeki baskıyı azaltacağı gibi emniyet farkındalığını da arttıracaktır.

2.2. İş Stresi

Stresin kökeni Latince'de 'germek' anlamına gelen 'stringere' kelimesinden gelmektedir (Graham, 1999). Stres, bireyin yaşadığı olaylar karşısında verdiği tepkilerden oluşur. Bu nedenle stres faktörü, kişinin hayatında strese gösterdiği dirence bağlı olarak farklı şekillerde ortaya çıkar. Stres, çoğu zaman insan yaşamında olumsuz bir faktör olarak değerlendirilse de, aslında hayatın kaçınılmaz bir gerçeğidir. Bu gerçeğe yüzleşildiğinde stres, olumsuz bir faktör olmaktan çıkarak kimi zaman olumlu bir faktöre dönüşmektedir. Stres, en çok iş hayatında kendini göstermektedir. Amerikan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü iş stresini, çalışanların yetenek, ihtiyaç ve beklentileri ile iş gereksinimlerinin uyuşmadığı durumlarda ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler olarak tanımlamaktadır (Park, 2007). Uluslararası Çalışma Örgütü ise; iş stresini, bireysel, zihinsel, fiziksel ve örgütsel sağlığa yönelik büyük bir zorluk olarak ifade etmektedir (ILO, 1986). Özellikle rekabetin yoğun olduğu, yüksek performans ve verimlilik beklentilerin önemli olduğu sektörlerde çalışanlar hem fiziksel hem de psikolojik olarak yıpranmaya maruz kalmaktadırlar. Havacılık gibi zorlayıcı çalışma koşullarına sahip sektörlerde zaman baskısı çalışanlarda iş stresine neden olabilmektedir. Diğer taraftan, örgüt içindeki yapısal değişiklikler, rol çatışması, artan iş talepleri, uzun çalışma süreleri, işteki kontrolün azalması, yöneticilerin sunduğu sosyal destek olanaklarındaki değişimler de işle ilgili stresin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Chauvin vd., 2014). İş stresine neden olan faktörlerden bir diğeri aşırı iş yüküdür. Yapılacak işlerin ağır ve yorucu olması, belirlenen zamanın yetersiz olması veya işi yapacak çalışanın işin gerektirdiği niteliklere sahip olmaması, çalışan üzerinde gerilim yaratmakta, bu durum hem çalışana hem de örgütü olumsuz yönde etkilemektedir. İş stresinde bir diğer önemli neden ise rollerdeki belirsizliktir. Bu durumda yeteri kadar rolleri konusunda bilgi sahibi olmayan çalışanların üzerinde büyük bir stres birikmektedir (Doğru, 2017).

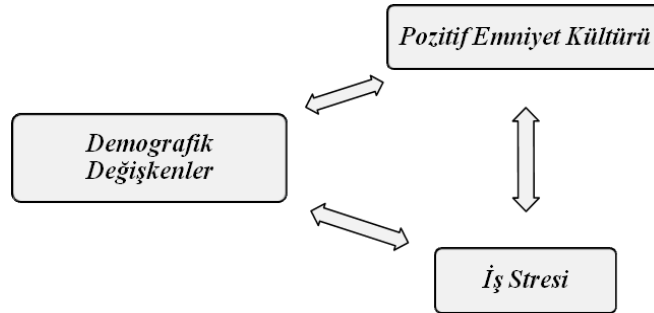
Bunların yanı sıra yapılan işin sıkıcı olması, alınan ücretin beklentileri karşılamaması, çalışma koşullarının zorluğu, işten çıkarmalar, sağlık sigortasının olmaması, uzun vardiyalı çalışma saatleri, iş güvencesinin olmaması, düşük sosyal destek, mobbing ve örgütsel adaletin olmaması da gibi durumlar da çalışanlar üzerinde stres yaratmaktadır (Brown ve Harris, 1978; Goh vd., 2016).

Çalışanlar tarafından algılanan iş stresi örgüt içerisinde iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Stres, adından dolayı çoğu zaman olumsuz olarak algılsa da örgüt içerisinde motivasyon faktörü olarak kullanılarak çalışanları pozitif yönde etkileyen hatta zaman zaman düşük seviyelerde gerekli görülen faktörlerden biridir (Bayarçelik vd., 2019). Nitekim, stresin pozitif yönü, birey ve işletme için olumlu ve yapıcı etkiler yaratmaktadır. Düşük düzeyden ılımlı bir düzeye kadar olan stres, örgüt içinde yapıcı ve enerji verici bir etki yaratmaktadır. Aşırı derecede maruz kalındığında ise, bireyi bedensel ve zihinsel olarak işleme hale getirmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

Stres faktörü her geçen gün iş yaşamının kaçınılmaz bir gerçeği haline gelmektedir. Bu durumun sağlık ve iş süreçleri üzerindeki olumsuz etkileri hem bireylere hem de örgütlere zarar vermekte ve yüksek maliyetler yaratmaktadır (Hart ve Cooper, 2001; Ayyıldız ve Çam, 2020). İşi ile ilgili kaygı düzeyi yüksek olan çalışanların iş performansı da bu durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu da emniyeti riske atmaktadır. İnsan faktörünün söz konusu olduğu sektörlerde stres ve buna bağlı olarak hata yapma olasılığı her zaman bulunmaktadır. Bu nedenle, emniyetin had safhada olduğu sektörlerde pozitif emniyet kültürü benimsenerek iş stresi minimum seviyeye indirgenmeli ve hata payı kabul edilebilir seviyeye çekilmelidir.

3. YÖNTEM

Havacılık, her biriminde ayrı riskler barındıran bir sektördür. Havayolunu kullanan binlerce insanın can ve mal güvenliğinden, yolcuların havalimanına giriş ve çıkışına kadar mevcut olan tüm risklerin kabul edilebilir seviyeye indirgenmesi uçuş emniyetinin sağlanması açısından büyük önem arz etmektedir. Söz konusu risklerin minimum seviyeye indirgenmesi ancak her birimin kusursuz bir şekilde görevini yerine getirmesiyle mümkündür. Bunun için havacılık otoritelerinin belirlediği kurallar çerçevesinde çözüm odaklı, katılımcı ve koordineli bir çalışma ortamı gerekmektedir. Bu durum sektördeki çalışanların üzerinde bir baskı ve iş stresi oluşmaktadır. Buna bağlı olarak bu çalışmada, havacılık sektöründe algılanan pozitif emniyet kültürü ile iş stresi arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

3.1. Hipotezler

H1: Havacılık sektöründeki çalışanların pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, sektörde çalışılan süre, çalışılan birim/unvan) göre farklılaşmaktadır.

H2: Havacılık sektöründeki çalışanların iş stresine ilişkin algıları demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, sektörde çalışılan süre, çalışılan birim/unvan) göre farklılaşmaktadır.

H3: Havacılık sektöründeki çalışanların pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları yaşadıkları iş stresini etkilemektedir.

Araştırmanın evrenini; Türkiye'de faaliyet gösteren havalimanı işletmeleri, havayolu şirketleri ve yer hizmetleri kuruluşlarında görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda sosyal bilimlerde belirlenmiş olan 0.05 güven aralığı (Karabey, 2019) örneklem evrenin belirlenmesinde kullanılmıştır. Güven aralığı belirlendikten sonra (Üstün, 2018) evrendeki birey sayısı $N > 50.000$ olduğundan $n=382$ örneklem sayısının ulaşılması istenen hedefi sağladığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda, çevrimiçi anket yoluyla 382 kişiye ulaşılarak veri toplama süreci tamamlanmıştır. Veri kontrolü esnasında 19 ankette yüksek oranda veri eksikliği olduğu tespit edilmiş, eksik veri olan anketler veri setinden çıkarılarak 363

anket ile veri girişi tamamlanmış ve analiz sürecine geçilmiştir. Örneklem yöntemi olarak, ana kütle içerisinde araştırmacı tarafından örneklem belirlendiği, tesadüf olmayan, kolay, hızlı ve ekonomik şekilde veri toplama imkanı sunan kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır (Malhotra, 2004: 321, Aaker vd., 2007: 394, Zikmund, 1997: 428). Veri toplama aracı olarak ise, konuyla alakalı diğer çalışmalarda geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerden faydalanılarak bir anket formu oluşturulmuştur. Bahsi geçen anket formu, demografik bilgi formu, algılanan pozitif emniyet kültürü ve iş stresi ölçekleri kullanılarak toplam 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik bilgilerin yer aldığı çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, sektördeki toplam çalışma süresi, çalıştıkları hizmet alanı ve örgütteki görev / unvan durumlarını içeren ifadelerden oluşmaktadır. İkinci bölümde ise, Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (ICAO) Emniyet Ekibi tarafından, AAPA, AACO ve ACI'nın katkılarıyla belirlenen kriterler göz önüne alınarak havacılık işletmelerindeki emniyet kültür seviyesini belirlemeye yönelik olarak geliştirilen "Havacılıkta Emniyet Kültürü Ölçme Anketi" kullanılmıştır (Yılmaz, 2019). Bu ölçekte toplam 32 adet ifadeye yer verilmiştir ve 5'li likert tipi ölçek yapısında hazırlanmıştır. Anketin üçüncü bölümünde Cohen ve Williamson (1998) tarafından geliştirilen "Algılanan İş Stresi Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışanların algılanan iş stresini ölçmek için geliştirilen bu ölçekte toplam 15 ifadeye yer verilmiş ve 5'li likert tipi ölçek yapısında çalışmaya uygun olacak şekilde uyarlanmıştır (Gül, 2015).

4. BULGULAR

Örneklemden elde edilen verilerin analiz edilebilmesi için öncelikle normal dağılıp dağılmadıklarının tespit edilmesi gerekmektedir. Nitekim, yapılan analizlerin doğru sonuçlar vermesi ve doğru değerlendirmeler yapılabilmesi ancak verilerin normal dağılıp dağılmamasının tespitiyle mümkündür. Bu doğrultuda Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü ve İş Stresi ölçeklerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin hesaplanması gerekmektedir.

Tablo 1. Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü ve İş Stresi Ölçeklerinin Normallik Analizi

<i>Normallik Analizi</i>					
	n	Ort	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Pozitif Emniyet Kültürü	363	3,96	,8781	-1,201	,859
İş Stresi	363	2,98	,4713	1,350	1,457

Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü ve İş Stresi ölçeklerinin verilerinin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için Tabachnick ve Fidell (2015) tarafından belirlenen, veri setinin normal dağılıma uygunluğunu gösteren çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesi gerekmektedir. Tabachnick ve Fidell'e göre; bu değerler -1,50 ile +1,50 arasında olmalıdır. Buna göre; Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü ve İş Stresi ölçeklerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin belirlenen aralıkta olduğu ve veri setlerinin normal dağılıma uygun bir şekilde gerçekleştiği görülmektedir.

Çalışmada, Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü ve İş Stresi ölçeklerinin faktör analizine uygun olup olmadığına Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçütü kullanılarak karar verilmiştir. Ölçeklerin KMO değeri sırayla 0,401 ve 0,762 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2. Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü ve İş Stresi Ölçeklerinin Faktör Uyumluluk Analizi

<i>Pozitif Emniyet Kültürü Ölçeğinin Faktör Analizine Uygunluğu</i>		
Kaiser - Meyer - Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü		0,401
Barlett Küresellik Testi	Ki-kare	27193,190
	Serbestlik Derecesi	465,000
	p değeri *	0,000
* p<0,01		
<i>İş Stresi Ölçeğinin Faktör Analizine Uygunluğu</i>		
Kaiser - Meyer - Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü		0,762
Barlett Küresellik Testi	Ki-kare	4479,607
	Serbestlik Derecesi	105,000
	p değeri *	0,000
* p<0,01		

Ölçeklerin KMO değerinin (p: 0,000<0.01) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü ve İş Stresi Ölçeklerinin faktör analizine uyumluluğunun kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmada yer alan ifadelerin birbirleriyle olan ilişkilerinin belirlenmesi ve daha az sayıda değişkene indirgenmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan analize göre; (Tablo 3) her iki ölçeğin tek faktör altında toplandığı görülmektedir. Buna göre, tek faktörlü Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü ölçeği varyansın %63,9'unu açıklarken, İş Stresi Ölçeği ise varyansın %59,7'sini

açıklamaktadır. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü ölçeğinin Cronbach's Alfa değerinin $\alpha=0,980$; İş Stresi ölçeğinin Cronbach's Alfa değerinin ise $\alpha=0,869$ olduğu görülmektedir. Her iki değer, ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Faktör Analizi ve Güvenilirlik Düzeyi

<i>Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü</i>	<i>n</i>	<i>Ort</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Faktör Yükleri</i>	<i>Varyans %</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
1- Çalışanlar, şirketin emniyet politikasının farkındadır.	363	3,94	1,206	,764	,639	,980
2- Çalışanlar, şirketin yıllık emniyet hedeflerinin farkındadır.	363	3,85	1,307	,820		
3- Çalışanlar, şirketin emniyetli operasyon prosedürlerinin farkındadır.	363	4,09	,997	,886		
4- Emniyet politikası, hedefleri ve ilgili operasyon prosedürleri, şirketimizin emniyet tutumunu doğru bir şekilde yansıtmaktadır.	363	4,09	1,139	,899		
5- Emniyet kurallarına uyum, iyi bir emniyet kültürünün sağlanmasında temel olarak görülmektedir.	363	4,18	1,059	,851		
6- Emniyet kültürünün geliştirilmesi ihtiyacı ve emniyet kültürünü geliştirmeye yönelik teşvik edici uygulamalar üst yönetim tarafından açık bir şekilde belirtilmektedir.	363	3,97	1,169	,922		
7- Şirketimizde pozitif emniyet kültürünün uygulanması ve sürdürülmesi için yeterli kurumsal destek bulunmaktadır.	363	4,30	,798	,788		
8- Şirketimizin emniyetten sorumlu birimi, emniyet yönetim sistemini uygulama ve iyileştirme ile ilgili kaynakların kontrolüne tam anlamıyla sahiptir	363	4,15	,822	,855		
9- Şirket içinde bilgi paylaşımı ve bilgilerin yayılması emniyet kültürünün gelişmesinde kilit nokta olarak görülmektedir	363	4,03	1,001	,652		
10- Çalışanlar, şirketin emniyet raporlama sisteminin farkındadır.	363	3,73	1,215	,824		
11- Çalışanlar, kaza ve ramak kala olayları sonucunda "öğrenilen/çıkarılan dersler" hakkında düzenli olarak bilgilendirilirler.	363	3,91	1,242	,733		
12- Şirket içinde diğer kuruluşların deneyimlerini öğrenme isteği vardır.	363	3,61	1,206	,781		
13- Herhangi bir emniyetsiz durum veya emniyet endişesi, ceza kaygısı güdülmeden ilgili birimlere iletilir.	363	3,85	1,307	,863		
14- Emniyet endişeleri dile getirildiğinde zamanında ve kapsamlı bir şekilde ele alınmaktadır.	363	3,88	1,227	,901		
15- Şirket içinde, emniyet eğitimleri, iyi bir emniyet kültürünün ayrılmaz bir parçası olarak görülmektedir.	363	4,12	1,096	,753		
16- Şirketin emniyet politikası, mevzuatları ve prosedürleri periyodik olarak yapılan eğitim ve toplantılar aracılığıyla tüm çalışanlara iletilmektedir.	363	3,91	1,242	,828		
17- Emniyet eğitimleri, pratik çalışma hayatına çok fazla yardımcı olmaktadır.	363	4,03	1,143	,907		
18- Şirket içinde verilen emniyet eğitimlerinin sıklığı, içeriği ve yöntemi emniyet kültürünün geliştirilebilmesi için yeterince uygundur.	363	4,03	1,001	,712		
19- Şirket içinde kurumsal emniyet kültürünün geliştirilebilmesi için çalışanların bilgi ve becerilerinin kullanılması teşvik edilmektedir.	363	3,76	1,282	,842		
20- Çalışanlar, emniyete yönelik tehditleri belirlemek ve üstesinden gelmek için sürekli çalışmaktadırlar.	363	3,79	1,251	,828		
21- Çalışanlar, kendi operasyonlarındaki tehlikelerin ve risklerin tam olarak farkındadırlar.	363	4,09	0,934	,587		
22- Çalışanlar emniyet ile ilgili prosedürleri sürekli takip ederler.	363	3,97	1,031	,810		
23- Tanımlanan tüm emniyet riskleri doğru bir şekilde analiz edilir ve yönetilir; risk listesi sık sık güncellenir.	363	4,00	1,016	,861		
24- Şirket yönetimi, gerçek insan hatası ile kasıtlı ihlaller arasında ayırım yapabilmektedir.	363	3,91	1,056	,799		
25- Şirket içinde kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışlar açıkça tanımlanmış ve anlaşılmalıdır.	363	3,88	1,096	,915		
26- Şirket içinde raporlanan emniyetsiz durumlar analiz edilir ve uygun müteakip önlemler alınır.	363	4,03	1,143	,826		
27- Emniyet bildirim raporları incelenip, çalışanların ders çıkarabilmesi amacıyla düzenli olarak geribildirim yapılır.	363	3,97	1,031	,888		
28- Herhangi bir kaza veya olay olması durumunda daha önceden planlanmış hareket planları hayata geçirilir.	363	4,15	0,990	,921		
29- Şirket içinde emniyetli bir çalışma ortamı sağlanmaktadır.	363	4,03	1,060	,903		
30- Emniyeti sağlamak için yeterli insan gücü ve kaynak mevcuttur.	363	3,97	1,116	,783		
31- Şirket içindeki emniyet kültürü kusursuz ve örnek oluşturacak niteliktedir.	363	3,64	1,069	,772		

Tablo 3. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Faktör Analizi ve Güvenilirlik Düzeyi- Devamı

<i>Algılanan İş Stresi</i>	<i>n</i>	<i>Ort</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Faktör Yükleri</i>	<i>Varyans %</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
1- Çalıştığım şirkette sorumluluklarımı yerine getirmek için yeterli yetkiye sahibim.	363	4,09	0,934	,841	,597	,869
2- Yaptığım işin amacı ve taşıdığım sorumluluklar konusunda kendimden emin değilim.	363	1,64	1,069	,816		
3- Çalıştığım şirketin benim için sunduğu işimle ilgili gelişme ve ilerleme imkanlarından şüphe duyuyorum.	363	2,42	1,282	,886		
4- Normal bir iş gününde bitirilemeyecek kadar ağır bir iş yükü altında çalışıyorum.	363	2,27	1,137	,808		
5- Şirketteki diğer çalışanların birbiriyle çatışan taleplerini yönetebiliyorum.	363	3,73	1,082	,683		
6- İşimin gerektirdiği eğitime tam olarak sahibim.	363	4,30	0,905	,782		
7- Amirlerimin, yaptığım işe ilişkin başarılarım konusunda değerlendirmeleri hakkında yeterli bilgiye sahip değilim.	363	2,85	1,330	,630		
8- İşimi yapmak için gerekli olan bilgilere kolayca erişebilir ve elde edebilirim.	363	4,24	0,890	,866		
9- Tanıdığım insanlar, hayatlarını etkileyecek kararlar alırken endişe duyuyorum.	363	2,91	1,217	,856		
10- Çalıştığım şirkette, amirlerim ve iş arkadaşlarım tarafından kabul gördüğümü düşünüyorum.	363	4,15	0,893	,775		
11- Çalıştığım şirkette amirlerimin beni etkileyen karar ve davranışlarını yönlendiremediğimi hissediyorum.	363	2,42	1,131	,795		
12- Birlikte çalıştığım iş arkadaşlarımdan benden tam olarak ne istedikleri/bekledikleri konusunda emin değilim.	363	2,06	0,984	,734		
13- Yapmak zorunda olduğum işin miktarının, işin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum.	363	2,70	1,269	,801		
14- Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğim halde, işimi bunun dışına çıkmadan yaparım.	363	2,18	1,168	,769		
15- İşimin aile hayatıma engel olduğunu düşünüyorum.	363	2,76	1,328	,482		

Araştırma kapsamında katılımcıların demografik özelliklerinin yanı sıra çalışılan hizmet alanı, birim ve ünvanlara ilişkin veriler de elde edilmiştir. Elde edilen verilerin frekans dağılımları Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Verilerine İlişkin Bulgular

<i>Cinsiyet</i>		
	<i>n</i>	<i>%</i>
Kadın	198	54,5
Erkek	165	45,5
Toplam	363	100,0
<i>Yaş</i>		
	<i>n</i>	<i>%</i>
18-24	56	15,4
25-29	164	45,2
30-34	42	11,6
35-39	45	12,4
40-44	24	6,6
45-49	32	8,8
Toplam	363	100,0
<i>En Son Çalıştığı İşletmedeki Çalışma Süresi</i>		
	<i>n</i>	<i>%</i>
1 yıldan az	110	30,3
1-4 yıl	154	42,4
5-9 yıl	32	8,8
10-14 yıl	45	12,4
15-19 yıl	12	3,3
20 yıl ve üzeri	10	2,8
Toplam	363	100,0
<i>Çalışanların Hizmet Alanı</i>		
	<i>n</i>	<i>%</i>
Havayolu	175	48,2
Havalimanı	78	21,5
Yer Hizmetleri	110	30,3
Toplam	363	100,0

<i>Medeni Durum</i>		
	<i>N</i>	<i>%</i>
Bekar	264	72,7
Evli	99	27,3
Toplam	363	100,0
<i>Öğrenim Durumu</i>		
	<i>N</i>	<i>%</i>
Önlisans	59	16,3
Lisans	233	64,2
Lisansüstü	71	19,6
Toplam	363	100,0
<i>Sektördeki Toplam Çalışma Süresi</i>		
	<i>N</i>	<i>%</i>
1 yıldan az	89	24,2
1-4 yıl	142	39,4
5-9 yıl	34	9,1
10-14 yıl	43	12,1
15-19 yıl	21	6,1
20 yıl ve üzeri	34	9,1
Toplam	363	100,0
<i>Unvan</i>		
	<i>N</i>	<i>%</i>
Müdür / Müdür Yrd.	21	5,8
Şef / Şef Yrd.	34	9,4
Uzman / Uzman Yrd.	32	8,8
Mühendis	23	6,3
Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri Memuru	99	27,3
Uçuş Harekat Koordinatörü / Dispeçer	45	12,4
Kabin Amiri / Memuru	43	11,8
Pilot	11	3,0
Hava Trafik Kontrolörü	34	9,4
Uçak Teknisyeni / Yrd. Teknisyen	21	5,8
Toplam	363	100,0

Tablo 4 incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların çoğunluğunu %54,5 oranla (n=198) kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların, %72,7'sinin (n=264) bekar, %45,2'sinin (n=164) 25-29 yaş aralığında, %64,2'sinin (n=233) Lisans mezunu, %39,4'ünün (n=142) 1-4 yıl arası iş tecrübesine sahip olduğu, %48,2'sinin (n=175) havayolu işletmelerinde çalıştığı, %27,3'ünün (n=99) yolcu/yer/misafir hizmetleri çalışanlarından oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların demografik özellikleri, pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları ve iş stresi üzerinde etkili olduğu düşünülen faktörler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için analizler yapılmıştır.

Tablo 5. Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre Havacılık Çalışanları Tarafından Algılanan Pozitif Emniyet Kültürüne İlişkin T Testi Bulguları

<i>Pozitif Emniyet Kültürü & Cinsiyet İlişkisi - T Testi</i>						
		n	Ortalama	Std. Sapma	T	p değeri
Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü	Kadın	198	4,2240	0,60141	6,557	,000*
	Erkek	165	3,6495	1,04231		
* p<,01 ve p<,05						
<i>Pozitif Emniyet Kültürü & Medeni Durum İlişkisi - T Testi</i>						
		n	Ortalama	Std. Sapma	T	p değeri
Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü	Bekar	264	4,0538	0,82486	3,033	,003*
	Evli	99	3,7204	0,96990		
* p<,01 ve p<,05						

Tablo 5'e göre; havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarında cinsiyete göre ($t=6,557$ $p=0,000<0,05$ olduğundan) istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre; havacılık sektöründeki kadın çalışanların ($\bar{x}=4,22$ ortalama ile) erkek çalışanlara ($\bar{x}=3,65$) nazaran pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının görece daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer taraftan, havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarında medeni duruma göre de ($t=3,033$ $p=0,003<0,05$ olduğundan) istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre; havacılık sektöründeki bekar çalışanların ($\bar{x}=4,05$ ortalama ile) evli çalışanlara ($\bar{x}=3,72$) nazaran pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının görece daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre Havacılık Çalışanları Tarafından Algılanan İş Stresine İlişkin T Testi Bulguları

<i>İş Stresi & Cinsiyet İlişkisi - T Testi</i>						
		n	Ortalama	Std. Sapma	t	p değeri
Algılanan İş Stresi	Kadın	198	2,9148	0,36390	2,889	,003*
	Erkek	165	3,0622	0,56502		
* p<,01 ve p<,05						
<i>İş Stresi & Medeni Durum İlişkisi - T Testi</i>						
		n	Ortalama	Std. Sapma	t	p değeri
Algılanan İş Stresi	Bekar	264	3,0417	0,51189	4,034	,000*
	Evli	99	2,8222	0,28603		
* p<,01 ve p<,05						

Tablo 6'ya göre; havacılık çalışanlarının yaşadıkları iş stresine ilişkin algılarında cinsiyete göre ($t=2,889$ $p=0,003<0,05$ olduğundan) istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre; havacılık sektöründeki erkek çalışanların ($\bar{x}=3,06$ ortalama ile) kadın çalışanlara ($\bar{x}=3,65$) nazaran yaşadıkları iş stresinin görece daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer taraftan, havacılık çalışanlarının yaşadıkları iş stresine ilişkin algılarında medeni duruma göre de ($t=4,034$ $p=0,000<0,05$ olduğundan) istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre; havacılık sektöründeki bekar çalışanların ($\bar{x}=3,04$ ortalama ile) evli çalışanlara ($\bar{x}=2,82$) nazaran yaşadıkları iş stresinin görece daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 7. Yaş Aralığına Göre Havacılık Çalışanlarının Pozitif Emniyet Kültürü Algılarına İlişkin ANOVA Testi Bulguları

<i>Pozitif Emniyet Kültürü & Yaş İlişkisi – ANOVA</i>						
Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü	n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri
18-24	56	4,1694	0,61129	16,291	13,951	,000**
25-29	164	4,1650	,88228			
30-34	42	4,0161	,63534	p değeri		
35-39	45	3,1864	,50463	,000*		
40-44	24	4,1478	0,21375			
45 ve üzeri	32	3,4486	1,35918			

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

** p<,01 ve p<,05

Yaş Aralığı Karşılaştırması		Ortalama Fark	Std. Sapma	p değeri
18-24	35-39	,98297*	,16191	,000
	45 ve üzeri	,72077*	,17922	,001
25-29	35-39	,97865*	,13610	,000
	45 ve üzeri	,71644*	,15630	,000
30-34	35-39	,82975*	,17352	,000
	45 ve üzeri	,56754*	,18977	,035
40-44	35-39	,96147*	,20442	,000
	45 ve üzeri	,69926*	,21839	,018

* p<,05

Tablo 7 incelendiğinde; havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları yaş gruplarına göre (F=13,951 p=0,000 < 0,01 ve 0,05 olduğundan) istatistiki olarak farklılaşmaktadır. Hangi yaş gruplarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluştuğunu tespit edebilmek için (Levene Statistic=16,291 p=0,000 < 0,01 ve 0,05 olduğundan varyansların homojen olup olmaması durumuna göre) Tukey veya Tamhane testleri yapılmış olup, 18-24, 25-29, 30-34, 40-44 yaş aralığındaki havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürü algıları ile 35-39, 45 ve üzeri yaş aralığındaki çalışanların pozitif emniyet kültürü algıları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre; yaş ilerledikçe havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının azaldığı söylenebilir.

Tablo 8. Yaş Aralığına Göre Havacılık Çalışanlarının Yaşadıkları İş Stresine İlişkin ANOVA Testi Bulguları

<i>İş Stresi & Yaş İlişkisi – ANOVA</i>						
Algılanan İş Stresi	n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri
18-24	56	2,8179	0,31845	14,469	18,522	,000**
25-29	164	2,9817	,47706			
30-34	42	2,6825	0,10181	p değeri		
35-39	45	3,1570	,60070	,000*		
40-44	24	3,6222	0,39547			
45-49	32	2,9354	0,20213			

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

** p<,01 ve p<,05

Yaş Aralığı Karşılaştırması		Ortalama Fark	Std. Sapma	p değeri
18-24	35-39	-,33918*	,08466	,001
	40-44	-,80437*	,10317	,000
25-29	30-34	,29917*	,07313	,001
	40-44	-,64051*	,09242	,000
30-34	35-39	-,47450*	,09073	,000
	40-44	-,93968*	,10821	,000
35-39	40-44	-,46519*	,10689	,000
	40-44	45 ve üzeri	,68681*	,11419

* p<,01 ve p<,05

Tablo 8 incelendiğinde; havacılık çalışanlarının yaşadıkları iş stresine ilişkin algıları yaş gruplarına göre (F=18,522 p=0,000 < 0,01 ve 0,05 olduğundan) istatistiki olarak farklılaşmaktadır. Hangi yaş gruplarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluştuğunu tespit edebilmek için (Levene Statistic=14,469 p=0,000 < 0,01 ve 0,05 olduğundan varyansların homojen olup olmaması durumuna göre) Tukey veya Tamhane testleri yapılmış olup, 18-24, 25-29, 30-34 yaş aralığındaki havacılık çalışanlarının yaşadıkları iş stresi ile 35-39, 40-44, 45 yaş ve üzeri yaş aralığındaki çalışanların yaşadıkları iş stresi arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre; havacılık çalışanlarının yaş ilerledikçe iş stresinin arttığı söylenebilir.

Tablo 9. Eğitim Durumuna Göre Havacılık Çalışanlarının Pozitif Emniyet Kültürü Algılarına İlişkin ANOVA Testi Bulguları

<i>Pozitif Emniyet Kültürü & Eğitim İlişkisi – ANOVA</i>						
Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü	n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri
Ön lisans	59	4,6397	,30089	16,026	28,040	,000**
Lisans	233	3,7583	,80788	p değeri		
Lisansüstü	71	4,0718	1,10092	,000*		

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

** p<,01 ve p<,05

Eğitim Düzeyi Karşılaştırması	Ortalama Fark	Std. Sapma	p değeri	
Ön lisans	Lisans	,88142*	,11937	,000
	Lisansüstü	,56791*	,14429	,000
Lisans	Lisansüstü	-,31351*	,11103	,014

* p<,05

Tablo 9 incelendiğinde; havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları eğitim durumuna göre (F=28,040 p=0,001 < 0,01 ve 0,05 olduğundan) istatistiki olarak farklılaşmaktadır. Hangi eğitim düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluştuğunu tespit edebilmek için (Levene Statistic=16,026 p=0,000 < 0,01 ve 0,05 olduğundan varyansların homojen olup olmaması durumuna göre) Tukey veya Tamhane testleri yapılmış olup, ön lisans mezunu havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları ile Lisans ve Lisansüstü mezunu havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre; ön lisans mezunu havacılık çalışanlarının (\bar{x} =4,64 ortalama ile) diğer havacılık çalışanlarına göre pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının görece daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 10. Eğitim Durumuna Göre Havacılık Çalışanlarının Yaşadıkları İş Stresine İlişkin ANOVA Testi Bulguları

<i>İş Stresi & Eğitim Düzeyi İlişkisi – ANOVA</i>						
Algılanan İş Stresi	n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri
Önlisans	59	3,0723	,69605	12,899	2,819	,061**
Lisans	233	2,9385	0,39389	p değeri		
Lisansüstü	71	3,0488	0,46393	,000*		

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

** p>,05

Tablo 10 incelendiğinde; havacılık çalışanlarının yaşadıkları iş stresine ilişkin algılarının eğitim durumuna göre (F=2,819 p=0,061 > 0,05 olduğundan) istatistiki olarak farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 11. Sektördeki Çalışma Sürelerine Göre Havacılık Çalışanlarının Pozitif Emniyet Kültürü Algılarına İlişkin ANOVA Testi Bulguları

<i>Pozitif Emniyet Kültürü & Sektördeki Çalışma Süresi İlişkisi – ANOVA</i>						
Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü	N	Ortama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri
1 yıldan az	89	4,2258	0,49068	39,950	13,576	,000**
1-4 yıl	142	3,9578	1,01222			
5-9 yıl	34	4,5376	,37478	p değeri		
10-14 yıl	43	3,2984	0,31245	,000*		
15-19 yıl	21	4,1290	0,19810			
20 yıl ve üzeri	34	3,4839	1,35304			

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

** p<,01 ve p<,05

Sektördeki Çalışma Süresi Karşılaştırması	Ortalama Fark	Std. Sapma	p değeri	
1 yıldan az	10-14 yıl	,92742*	,14966	,000
	20 yıl ve üzeri	,74194*	,16545	,000
1-4 yıl	5-9 yıl	-,57982*	,15653	,003
	10-14 yıl	,65943*	,13973	,000
	20 yıl ve üzeri	,47395*	,15653	,031
5-9 yıl	1-4 yıl	,57982*	,15653	,003
	10-14 yıl	1,23925*	,18665	,000
	20 yıl ve üzeri	1,05376*	,19954	,000
10-14 yıl	15-19 yıl	-,83065*	,21164	,001
15-19 yıl	20 yıl ve üzeri	,64516*	,22309	,046

* p<,05

Tablo 11 incelendiğinde; havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının sektördeki çalışma sürelerine / iş deneyimlerine göre ($F=13,576$ $p=0,000 < 0,01$ ve $0,05$ olduğundan) istatistiki olarak farklılaştığı görülmektedir. Hangi çalışma süresi aralığında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluştuğunu tespit edebilmek için (Levene Statistic= $39,950$ $p=0,000 < 0,01$ ve $0,05$ olduğundan varyansların homojen olup olmaması durumuna göre) Tukey veya Tamhane testleri yapılmış olup; 1 yıldan daha az, 5-9 yıl ve 15-19 yıl arasında sektör tecrübesine / iş deneyimine sahip havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları ile 1-4 yıl, 10-14 yıl, 20 yıl ve üzerinde sektör tecrübesine / iş deneyimine sahip havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre; sektörde 5-9 yıl arasında iş deneyimine sahip havacılık çalışanlarının ($\bar{x}=4,54$ ortalama ile) diğer havacılık çalışanlarına nazaran pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının görece daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 12. Sektördeki Çalışma Sürelerine Göre Havacılık Çalışanlarının Yaşadıkları İş Stresine İlişkin ANOVA Testi Bulguları

<i>İş Stresi & Sektördeki Çalışma Süresi İlişkisi – ANOVA</i>						
Algılanan İş Stresi	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri
1 yıldan az	89	3,0250	0,63691	33,750	21,397	,000**
1-4 yıl	142	2,8513	0,26129			
5-9 yıl	34	2,7111	0,03191	p değeri		
10-14 yıl	43	3,2000	0,56220	,000*		
15-19 yıl	21	3,7000	,30706			
20 yıl ve üzeri	34	2,9333	0,19930			

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

** $p<,01$ ve $p<,05$

Sektördeki Çalışma Süresi Karşılaştırması	Ortalama Fark	Std. Sapma	p değeri	
1 yıldan az	1-4 yıl	,17372*	,05640	,027
	5-9 yıl	,31389*	,08497	,003
	15-19 yıl	-,67500*	,09922	,000
1-4 yıl	10-14 yıl	-,34872*	,07176	,000
	15-19 yıl	-,84872*	,09533	,000
5-9 yıl	10-14 yıl	-,48889*	,09586	,000
	15-19 yıl	-,98889*	,11457	,000
10-14 yıl	15-19 yıl	-,50000*	,10870	,000
15-19 yıl	20 yıl ve üzeri	,76667*	,11457	,000

* $p<,05$

Tablo 12 incelendiğinde; havacılık çalışanlarının yaşadıkları iş stresine ilişkin algılarının sektördeki çalışma sürelerine göre ($F=21,397$ $p=0,000 < 0,01$ ve $0,05$ olduğundan) istatistiki olarak farklılaştığı görülmektedir. Hangi çalışma süresi aralığında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluştuğunu tespit edebilmek için (Levene Statistic= $33,750$ $p=0,000 < 0,01$ ve $0,05$ olduğundan varyansların homojen olup olmaması durumuna göre) Tukey veya Tamhane testleri yapılmış olup; 1 yıldan daha az, 10-14 yıl ve 15-19 yıl arasında sektör tecrübesine / iş deneyimine sahip havacılık çalışanlarının yaşadıkları iş stresi ile 1-4 yıl, 5-9 yıl, 20 yıl ve üzerinde sektör tecrübesine / iş deneyimine sahip havacılık çalışanlarının yaşadıkları iş stresi arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre; sektörde 15-19 yıl arasında iş deneyimine sahip havacılık çalışanlarının ($\bar{x}=3,70$ ortalama ile) diğer havacılık çalışanlarına nazaran yaşadıkları iş stresinin görece daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 13. Çalışılan / Görev Yapılan Hizmet Alanına Göre Havacılık Çalışanlarının Pozitif Emniyet Kültürü Algılarına İlişkin ANOVA Testi Bulguları

<i>Pozitif Emniyet Kültürü & Çalışılan Hizmet Alanı İlişkisi – ANOVA</i>						
Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri
Havayolu	175	3,9419	,85074	42,206	15,580	,000**
Havalimanı	78	3,5753	1,16953	p değeri		
Yer Hizmetleri	110	4,2710	,48505	,000*		

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

** $p<,01$ ve $p<,05$

Hizmet Alanı Karşılaştırması	Ortalama Fark	Std. Sapma	p değeri	
Havayolu	Havalimanı	,36667*	,11501	,004
	Havayolu	,32903*	,10279	,004
Yer Hizmetleri	Havalimanı	,69570*	,12504	,000

* $p<,01$ ve $p<,05$

Tablo 13 incelendiğinde; havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının çalışılan / görev yapılan hizmet alanına göre ($F=15,580$ $p=0,000 < 0,01$ ve $0,05$ olduğundan) istatistiki olarak farklılaştığı görülmektedir. Hangi çalışma alanına göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluştuğunu tespit edebilmek için (Levene Statistic= $42,206$ $p=0,000 < 0,01$ ve $0,05$ olduğundan varyansların homojen olup olmaması durumuna göre) Tukey veya Tamhane testleri yapılmış olup, havayolu işletmelerinde çalışanların pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları ile havalimanı işletmelerinde çalışanların pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Aynı şekilde, yer hizmetleri işletmelerinde çalışanların pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları ile havayolu ve havalimanı işletmelerinde çalışanların pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları arasında da istatistiki olarak anlamlı farklılıklar görülmektedir. Buna göre; yer hizmetleri çalışanlarının ($\bar{x}=4,27$ ortalama ile) diğer havacılık çalışanlarına nazaran pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının görece daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 14. Çalışılan / Görev Yapılan Hizmet Alanına Göre Havacılık Çalışanlarının Yaşadıkları İş Stresine İlişkin ANOVA Testi Bulguları

<i>İş Stresi & Çalışılan Hizmet Alanı İlişkisi – ANOVA</i>						
Algılanan İş Stresi	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri
Havayolu	175	3,0335	,52312	11,045	3,766	,024**
Havalimanı	78	2,8590	,30578	p değeri		
Yer Hizmetleri	110	2,9867	,46861		,000*	

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

Hizmet Alanı Karşılaştırması	Ortalama Fark	Std. Sapma	p değeri
Havayolu – Havalimanı	,17455*	,06368	,018

* $p<,05$

Tablo 14 incelendiğinde; havacılık çalışanlarının yaşadıkları iş stresine ilişkin algılarının çalışılan / görev yapılan hizmet alanına göre ($F=3,766$ $p=0,024 < 0,05$ olduğundan) istatistiki olarak farklılaştığı görülmektedir. Hangi çalışma alanına göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluştuğunu tespit edebilmek için (Levene Statistic= $11,045$ $p=0,000 < 0,01$ ve $0,05$ olduğundan varyansların homojen olup olmaması durumuna göre) Tukey veya Tamhane testleri yapılmış olup, havayolu işletmelerinde çalışanların yaşadıkları iş stresi ile havalimanı işletmelerinde çalışanların yaşadıkları iş stresi arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre; havayolu işletmelerinde çalışanların ($\bar{x}=3,03$ ortalama ile) diğer havacılık çalışanlarına nazaran yaşadıkları iş stresinin görece daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 15. Çalışılan Birim/Ünvanına Göre Havacılık Çalışanlarının Pozitif Emniyet Kültürü Algılarına İlişkin ANOVA Testi Bulguları

<i>Pozitif Emniyet Kültürü & Ünvan İlişkisi – ANOVA</i>						
Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü	N	Ortama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri
Müdür / Müdür Yrd.	21	3,0415	1,53530	74,204	32,718	,000**
Şef / Şef Yrd.	34	4,1328	,23953	p değeri		
Uzman / Uzman Yrd.	32	4,5605	0,08700		,000*	
Mühendis	23	4,2847	,18445			
Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri Memuru	99	4,1577	0,69646			
Uçuş Harekat Koordinatörü / Dispeçer	45	4,0882	,37578			
Kabin Amiri / Memuru	43	4,2543	,92972			
Pilot	11	3,7419	,00000			
Hava Trafik Kontrolörü	34	2,3890	,60589			
Uçak Teknisyeni / Yrd. Teknisyen	21	4,2258	,00000			

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

** $p<,01$ ve $p<,05$

Tablo 15 incelendiğinde; havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının çalışılan birim/ünvane göre ($F=32,718$ $p=0,000 < 0,01$ ve $0,05$ olduğundan) istatistiki olarak farklılaştığı görülmektedir. Hangi birim/unvan bazında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluştuğunu tespit edebilmek için (Levene Statistic= $74,204$ $p=0,000 < 0,01$ ve $0,05$ olduğundan varyansların homojen olup olmaması durumuna göre) Tukey veya Tamhane testleri yapılmış olup, $\bar{x}=4,56$ ortalama ile uzman kadrosunda çalışanların diğer birim/ünvanlara nazaran pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının görece daha yüksek olduğu, $\bar{x}=2,39$ ortalama ile Hava Trafik Kontrolörü pozisyonunda çalışanların ise pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının çok düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 16. Çalışılan Birim/Ünvanına Göre Havacılık Çalışanlarının Yaşadıkları İş Stresine İlişkin ANOVA Testi Bulguları

<i>İş Stresi & Ünvan İlişkisi – ANOVA</i>						
Algılanan İş Stresi	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Statistic	F	p değeri
Müdür / Müdür Yrd.	21	2,7968	0,0682	33,98200	18,037	,000**
Şef / Şef Yrd.	34	3,1686	0,5845			
Uzman / Uzman Yrd.	32	2,6417	0,1287	p değeri		
Mühendis	23	2,7333	0,0667	,000*		
Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri Memuru	99	2,9630	0,4771			
Uçuş Harekat Koordinatörü / Dispeçer	45	2,9378	0,4011			
Kabin Amiri / Memuru	43	2,7922	0,2453			
Pilot	11	3,4000	0,0000			
Hava Trafik Kontrolörü	34	3,1078	0,2904			
Uçak Teknisyeni / Yrd. Teknisyen	21	3,8032	0,6482			

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

** p<,01 ve p<,05

Tablo 16 incelendiğinde; havacılık çalışanlarının yaşadıkları iş stresine ilişkin algılarının çalışılan birim/ünvane göre (F=18,037 p=0,000 < 0,01 ve 0,05 olduğundan) istatistiki olarak farklılaştığı görülmektedir. Hangi birim/unvan bazında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluştuğunu tespit edebilmek için (Levene Statistic=33,982 p=0,000 < 0,01 ve 0,05 olduğundan varyansların homojen olup olmaması durumuna göre) Tukey veya Tamhane testleri yapılmış olup, \bar{x} =3,80 ortalama ile Uçak teknisyeni veya yardımcı teknisyen olarak çalışanların diğer birim/ünvanlara nazaran yaşadıkları iş stresinin görece daha yüksek olduğu, \bar{x} =2,64 ortalama ile uzman kadrosunda çalışanların yaşadıkları iş stresinin ise çok düşük olduğu görülmektedir.

Havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürü algıları ile yaşadıkları iş stresi arasında bir ilişki olup olmadığı ve ilişkinin yönünü belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 17. Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü ve İş Stresi İlişkisi

<i>Çalışanların Genele İlişkin Pozitif Emniyet Kültürü ve İş Stresi İlişkisi</i>					
	B	Korelasyon Katsayısı (R)	R2	T	p değeri
Pozitif Emniyet Kültürü	-,049	,091	,008	-1,727	,085*

Bağımlı Değişken: İş Stresi

* p>0,05

<i>Çalışanların Cinsiyete Göre Pozitif Emniyet Kültürü ve İş Stresi İlişkisi</i>					
	B	Korelasyon Katsayısı (R)	R2	T	p değeri
Kadın	-,253	,418	,174	-6,436	,000*
Erkek	,068	,125	,016	1,608	,110**

Bağımsız Değişken: Pozitif Emniyet Kültürü

Bağımlı Değişken: İş Stresi

Kontrol Değişkeni: Cinsiyet

* p<0,01 ve p<0,05 ** p>0,05

<i>Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Pozitif Emniyet Kültürü ve İş Stresi İlişkisi</i>					
	B	Korelasyon Katsayısı (R)	R2	T	p değeri
Önlisans	-1,629	,704	,016	7,490	,000*
Lisans	-,017	,034	,001	-0,516	,607**
Yüksek Lisans	-,103	,243	,059	-2,085	,041***

Bağımsız Değişken: Pozitif Emniyet Kültürü

Bağımlı Değişken: İş Stresi

Kontrol Değişkeni: Eğitim Durumu

* p<0,01 ve p<0,05 ** p>0,05 *** p<0,05

<i>Çalışanların Medeni Durumuna Göre Pozitif Emniyet Kültürü ve İş Stresi İlişkisi</i>					
	B	Korelasyon Katsayısı (R)	R2	T	p değeri
Bekar	-,110	,178	,032	-2,926	,004*
Evli	,010	,034	,001	0,334	,739**

Bağımsız Değişken: Pozitif Emniyet Kültürü

Bağımlı Değişken: İş Stresi

Kontrol Değişkeni: Eğitim Durumu

* p<0,01 ve p<0,05 ** p>0,05

Tablo 17. Algılanan Pozitif Emniyet Kültürü ve İş Stresi İlişkisi- *Devamı*

<i>Çalışanların Görev Yaptıkları Hizmet Alanına Göre Pozitif Emniyet Kültürü ve İş Stresi İlişkisi</i>					
	B	Korelasyon Katsayısı (R)	R2	T	p değeri
Havayolu	,061	,099	,010	1,310	,192*
Havalimanı	-,184	,702	,493	-8,600	,000**
Yer Hizmetleri	-,218	,226	,051	-2,406	,018***
<i>Bağımsız Değişken: Pozitif Emniyet Kültürü</i>					
<i>Bağımlı Değişken: İş Stresi</i>					
<i>Kontrol Değişkeni: Eğitim Durumu</i>					
* $p > 0,05$ ** $p < 0,01$ ve $p < 0,05$ *** $p < 0,05$					

Tablo 17 incelendiğinde, havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürü algıları ile yaşadıkları iş stresi arasında istatistiksel açıdan ($R=0,091$, $p=0,085 > 0,05$ olduğundan) anlamlı bir ilişkinin var olmadığı görülmektedir. Havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürü algıları ile yaşadıkları iş stresi arasındaki ilişki demografik özellikleri bağlamında değerlendirildiğinde; kadın çalışanların ($R=0,418$, $p=0,000 < 0,01$ veya $0,05$ olduğundan) pozitif emniyet kültürü algıları ile yaşadıkları iş stresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı, orta düzeyde bir ilişkinin var olduğu görülürken, erkek çalışanlar açısından ($R=0,125$, $p=0,110 > 0,05$ olduğundan) benzer bir ilişkiden söz edilememektedir. Diğer taraftan, kadın çalışanların pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarında meydana gelen 1 birimlik değişimin, yaşadıkları iş stresi üzerinde $\beta=-0,253$ oranında negatif etki yarattığı görülmektedir. Özetle, kadın çalışanların pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının iş stresini kısmen azalttığı söylenebilir.

Çalışanların eğitim durumuna göre pozitif emniyet kültürü ve iş stresi ilişkisi incelendiğinde, önlisans mezunu çalışanlar ($R=0,704$, $p=0,000 < 0,01$ veya $0,05$ olduğundan) ile yüksek lisans mezunu çalışanların ($R=0,243$, $p=0,041 < 0,05$ olduğundan) pozitif emniyet kültürü algıları ile yaşadıkları iş stresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülürken, lisans mezunu çalışanlar açısından ($R=0,034$, $p=0,607 > 0,05$ olduğundan) benzer bir ilişkiden söz edilememektedir. Diğer taraftan, ön lisans mezunu çalışanların pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarında meydana gelen 1 birimlik değişimin, yaşadıkları iş stresi üzerinde $\beta=-1,629$ oranında negatif etki yarattığı görülmektedir. Özetle, ön lisans ve yüksek lisans mezunu çalışanların pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının iş stresini kısmen azalttığı söylenebilir.

Çalışanların medeni durumuna göre pozitif emniyet kültürü ve iş stresi ilişkisi incelendiğinde, bekar çalışanların ($R=0,178$, $p=0,004 < 0,01$ veya $0,05$ olduğundan) pozitif emniyet kültürü algıları ile yaşadıkları iş stresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı, düşük düzeyde bir ilişkinin var olduğu görülürken, evli çalışanlar açısından ($R=0,034$, $p=0,739 > 0,05$ olduğundan) benzer bir ilişkiden söz edilememektedir. Diğer taraftan, bekar çalışanların pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarında meydana gelen 1 birimlik değişimin, yaşadıkları iş stresi üzerinde $\beta=-0,110$ oranında negatif etki yarattığı görülmektedir. Özetle, bekar çalışanların pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının iş stresini çok az da olsa azalttığı söylenebilir.

Çalışanların görev yaptıkları hizmet alanına göre pozitif emniyet kültürü ve iş stresi ilişkisi incelendiğinde, havalimanı çalışanları ($R=0,702$, $p=0,000 < 0,01$ veya $0,05$ olduğundan) ile yer hizmetleri çalışanlarının ($R=0,226$, $p=0,018 < 0,05$ olduğundan) pozitif emniyet kültürü algıları ile yaşadıkları iş stresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülürken, havayolu çalışanları açısından ($R=0,099$, $p=0,192 > 0,05$ olduğundan) benzer bir ilişkiden söz edilememektedir. Diğer taraftan, havalimanı çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarında meydana gelen 1 birimlik değişimin, yaşadıkları iş stresi üzerinde $\beta=-0,184$ oranında negatif etki yarattığı görülmektedir. Özetle, havalimanı ve yer hizmetleri çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının iş stresini kısmen azalttığı söylenebilir.

5. SONUÇ ve TARTIŞMA

Pozitif emniyet kültürü, havacılık işletmelerinin uçuş ve yer operasyonları devam ederken ortaya çıkabilecek risk faktörlerini proaktif bir yaklaşımla ele alan, operasyonel riskleri etkin bir şekilde yöneten, işletmelerin tepe yönetiminden en alt kademedeki çalışanlarına kadar emniyet bilincinin ve kültürünün oluşmasına katkı sağlayan şeffaf, katılımcı, dinamik bir süreçtir. Sektör genelinde pozitif emniyet kültürünün egemen kılınması tüm havacılık işletmelerinin yararına olan bir durumdur. Çünkü, emniyeti tehlikeye atacak her durum aynı zamanda işletmenin sürdürülebilirliğini ve karlılığını da tehdit etmektedir. Bu süreçte, emniyetsiz durumların oluşmasında insan faktörünün payı çok büyüktür. Nitekim, yoğun çalışma koşulları, zaman baskısı ve aşırı iş yükünün yarattığı stres, emniyetsiz durumların ortaya

çıkmasında insan faktörünün payını artırmaktadır. Bu çalışmada da, havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının yaşadıkları iş stresi üzerinde etkili olduğuna dair bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan değerlendirmelere göre; havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının cinsiyet ve medeni duruma göre değiştiği görülmektedir. Kadın çalışanların erkek çalışanlara, bekar çalışanların da evli çalışanlara nazaran pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları görece daha yüksektir. Diğer taraftan, havacılık çalışanlarının yaşadıkları iş stresine ilişkin algılarında da, benzer şekilde cinsiyet ve medeni duruma göre farklılıklar bulunmaktadır. Erkek çalışanların kadın çalışanlara, bekar çalışanların da evli çalışanlara nazaran yaşadıkları iş stresinin görece daha yüksek olduğu görülmektedir. Havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarında kadın çalışanlar ön plana çıkarken yaşanan iş stresinde ise erkek çalışanlar ön plana çıkmaktadır.

Havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları ile yaşadıkları iş stresi yaş gruplarına göre değişmektedir. Yaş ilerledikçe, havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarında bir azalma olurken, iş stresinin arttığı görülmektedir. Diğer taraftan, havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları eğitim durumlarına göre değişirken, yaşanan iş stresi düzeyinde değişmemektedir. Ön lisans mezunu çalışanların diğer çalışanlara nazaran pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının görece daha yüksek olduğu görülmektedir.

Havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları ile yaşadıkları iş stresi düzeyi sektördeki çalışma sürelerine göre değişmektedir. Buna göre; pozitif emniyet kültüründe sektörde 5-9 yıl arasında iş deneyimine sahip olma ön plana çıkarken, yaşanan iş stresi düzeyinde sektörde 15-19 yıl arasında iş deneyimine sahip olma ön plana çıkmaktadır.

Havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algıları ile yaşadıkları iş stresi çalışılan / görev yapılan hizmet alanına göre farklılaşmaktadır. Buna göre; pozitif emniyet kültüründe yer hizmetleri çalışanları ön plana çıkarken, yaşanan iş stresi düzeyinde havayolu çalışanları ön plana çıkmaktadır. Diğer taraftan, havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının çalışılan birim/ünvana göre de istatistiki olarak farklılaştığı görülmektedir. Uzman kadrosunda çalışanların diğer birim/ünvanlara nazaran pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının görece daha yüksek olduğu, Hava Trafik Kontrolörü pozisyonunda çalışanların ise pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının çok düşük olduğu görülmektedir. Yaşadıkları iş stresi düzeyinde ise; uçak teknisyeni veya yardımcı teknisyen olarak çalışanların diğer birim/ünvanlara nazaran yaşadıkları iş stresinin görece daha yüksek olduğu, uzman kadrosunda çalışanların yaşadıkları iş stresinin ise çok düşük olduğu görülmektedir.

Havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının yaşadıkları iş stresi üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışılan birim özelinde pozitif emniyet kültürüne ilişkin algı arttıkça, iş stresi azalmaktadır.

Havacılık işletmelerinde emniyet kurallarına uyum sağlanması ve iş stresinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisinin en aza indirgenmesi için iyi bir emniyet kültürünün geliştirilmesi gerekmektedir. Bu süreçte emniyet kültürünü geliştirmeye yönelik olarak üst yönetimin teşvik edici uygulamalarla bu süreci sahiplenmesi beklenmektedir. Katılımcı bir emniyet kültürünün uygulanması ve sürdürülebilmesi için yeterli kurumsal destek sağlanmalıdır. Operasyon sürecinde ortaya çıkan kaza ve ramak kala olayları, emniyet endişesi ve ceza kaygısı duyulmaksızın ilgili birimlere iletilmeli, hatalardan dersler çıkarılarak önlemler alınmalı ve eğitimler ile emniyet bilinci pekiştirilmelidir. Ancak bu şekilde emniyet bilinci artırılarak iş stresinin yarattığı olumsuz etkilerin operasyon yansımaları engellenmiş olur.

Havacılık çalışanlarının pozitif emniyet kültürüne ilişkin algılarının iş stresi üzerindeki etkisini belirleme yönelik olarak çalışmanın pozitif emniyet kültürünün yaygınlaşması ve iş stresinin yönetilmesi konularında alan yazına ve sektördeki uygulayıcılara katkı sunması beklenmektedir. Gelecek çalışmalarda pozitif emniyet kültürünün uçuş emniyetine etki eden diğer örgütsel değişkenlerle birlikte ele alınması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aaker, D.A., Kumar,V. ve Day, G.S., (2007). *Marketing Research*, (9. Edition). John Wiley & Sons. Danvers.
- Ayyıldız, F. ve Çam, D. (2020). The Moderator Role of Safety Climate in the Relationship between Job Stress and Safety Performance: An Investigation in the Health Sector. *Studies in Psychology*, 40(2), 451-475.
- Bayarçelik, E. B., Vatanserver Durmaz, B. ve Gürlü, N. (2019). İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İnsan & İnsan*, 6(21), 493-523.
- Brown, G. W. ve Harris, T. (1978). Social Origins Of Depression: A Reply. *Psychological Medicine*, 8(4), 577-588.
- Bükeç, C. M. ve Gerede, E. (2017). Türkiye'deki Hava Aracı Bakım Kuruluşlarındaki Disiplin Sistemlerinin Mevcut Özelliklerinin ve Olumlu Adalet Kültürüne Muhtemel Yansımalarının Araştırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 155-195.
- CAA (2006). *Airside Safety Management*. UK Commission 1. CAP 642. Civil Aviation Authority. London. U.K.
- Chauvin, B., Rohmer, O., Spitzenstter, D., Raffin , D., Schimchowitsch, S. ve Louvet, E. (2014). Assessment of JobStress Factors in a Context of Organizational Change. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 64, 299-306.
- Clarke, S. G. (2000). Safety Culture: Under-Specified and Overrated? *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 65-90.
- Cohen, S., ve Williamson, G. (1988). Perceived Stress in a Probability Sample of the United States. In S. Spacapan, & S. Oskamp (Eds.), *The Social Psychology of Health: Claremont Symposium on Applied Social Psychology* içinde (s. 31-67). Sage Publications.
- Doğru, K. (2017). *Çalışanların Stres Yönetiminin İş Güvenliği ve İş Sağlığı Açısından Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Fen Bilimleri Enstitüsü. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi.
- Erkmen, T. ve Karaaslan, E. (2021). Covid-19'un Uçuş Emniyet Kültürü Algılarına Etkisi: Kabin Ekipleri Üzerine Bir Araştırma. *Bahçeşehir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 40(1), 95-119.
- Goh, J., Pfeffer, J. ve Stefanos, A. Z. (2016). The Relationship Between Workplace Stressors and Mortality and Health Costs in the United States. *Management Science*, 62(2), 608-628.
- Graham, H. (1999). *Stresi Kendi Yararınıza Kullanın*. (Çev. Murat Sağlam ve Türkan Tezcan). Alfa Yayınları.
- Gül, A. (2015). *Pozitif Örgütsel Davranışın İş Stresi Üzerine Etkisinde İş Güvenliğinin Aracılık Rolü: Bir Üniversite Hastanesi Örneği*. Doktora Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Gümüştekin, G. ve Öztemiz, B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Gürsel, S., Rodoplu, H. ve Orhan, G. (2020). Havacılıkta Emniyet Kültürü Geliştirme. *Social Sciences Studies Journal*, 6(69), 3935-3944.
- Hart, P.M. ve Cooper, C. (2001) Occupational Stress: Toward a More Integrated Framework. In: Anderson, N., Ones, D.S., Sinangil, H.K. and Viswesvaran, C., (Eds.), *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology* içinde (s. 93-144). Sage Publications.
- ILO. (1986). *Psychosocial factors at work: Recognition and control*. *Occupational Safety and Health Series*. Geneva: International Labour Office (ILO) and joint WHO Committee on Occupational Health.
- Karabey, C. N. (2019). Bilgi Kaynakları ve İkinci Elden Veriler, Modelleme ve Hipotez, Örnekleme. S. Ünal (Edt.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* içinde (s. 91-131). Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

- Malhotra, N. K. (2004). *Marketing Research an Applied Orientation*, (4. Edition.) Pearson Prentice Hall.
- Park, J. (2007). Work Stress and Job Performances. *Perspectives on Labour and Income*, 8(12), 5-17.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı*, (6. Baskı). (Çev. Mustafa Baloğlu), Nobel Akademik Yayıncılık.
- Üstün, P. (2018). *Örnekleme Yöntemleri*. https://www.Phdernegi.Org/Wp-Content/Uploads/2016/03/%C3%B6rnekleme_Yontemleri.Pdf
- Yılmaz, N. H. (2019). *Havacılıkta Emniyet Yönetim Sistemi ve Emniyet Kültürü, Havacılık Çalışanlarında Emniyet Kültürü Ölçümü*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli Üniversitesi.
- Zikmund, W. G. (1997). *Business Research Methods*, (5. Edition). The Dryden Press.