



JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş 21.11.2021
Published /Yayınlanma 30.12.2021
Article Type/Makale Türü Research Article

Citation/Alıntı: Canbek, M., Güngören, M. & Kanbur, E. (2021). Havacılık çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi: Fraport TAV Antalya Havalimanı örneği. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 8(77), 3215-3221.
<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2859>



Dr. Öğr.Üyesi Mustafa CANBEK

<https://orcid.org/0000-0002-2590-9910>

Artvin Çoruh Üniversitesi, Hopa MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Artvin / TÜRKİYE



Dr. Musa GÜNGÖREN

<https://orcid.org/0000-0001-9118-4519>

Fraport TAV Antalya Havalimanı, Antalya / TÜRKİYE



Doç. Dr. Engin KANBUR

<https://orcid.org/0000-0002-6261-9314>

Kastamonu Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi, Kastamonu / TÜRKİYE

HAVACILIK ÇALIŞANLARININ BİLİNÇLİ FARKINDALIK DÜZEYLERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ: FRAPORT TAV ANTALYA HAVALİMANI ÖRNEĞİ*

EXAMINING THE MINDFULNESS LEVELS OF AVIATION EMPLOYEES ACCORDING TO DEMOGRAPHIC VARIABLES: THE CASE OF FRAPORT TAV ANTALYA AIRPORT

Issue/Sayı: 77

Volume/Cilt: 8

jshsr.org

ISSN: 2459-1149

ÖZET

Gelişen ve değişen yenedünya düzeni ile birlikte havacılık sektörü de gelişmekte ve değişmektedir. Havacılık sektöründe yaşanan bu değişim birçok olumlu ve olumsuz durumu beraberinde getirmektedir. Olumlu olayları artırmanın olumsuz olayları da ortadan kaldırmanın veya etkisini azaltmanın yolunun çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Amaç – Bu çalışmada havacılık çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin araştırılması amaçlanmaktadır.

Tasarım / Metodoloji / Yaklaşım – Araştırmanın verileri Fraport TAV Antalya Havalimanı işletmesinin 259 çalışanı üzerinden çevrimiçi anket yöntemiyle 2021 Eylül ayında toplanmıştır. Anketin ilk kısmında çalışanların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer alırken, ikinci kısmında ise bilinçli farkındalık düzeylerine ilişkin sorular yer almaktadır. Araştırmada “Bilinçli Farkındalık Ölçeği” kullanılmış olup, ölçeğin güvenirlik değeri 0,85 olarak belirlenmiştir. Havacılık çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeylerinin demografik özelliklerine göre nasıl farklılaştığını belirlemek için varyans ve t-testi analizleri kullanılmıştır.

Bulgular – Bulgulara göre, havacılık çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeyleri onların yaş ve toplam kıdeme göre farklılaşmakta, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, idari görev, çalışma şekli ve firmadaki kıdem açısından herhangi bir farklılık göstermemektedir.

Özgünlük / Değer – Havaalanlarının hassas çalışma düzeni içerisinde çalışanların her türlü olay ve duruma karşı yüksek düzeyde hassasiyet göstermeleri gerekmektedir. Bu da demografik özelliklerin bilinçli farkındalık düzeylerinde sınırlı bir farklılık göstermesini açıklamaktadır. Farklı havaalanlarında farklı demografik değişkenlerle yapılacak yeni araştırmalar, çalışanların bilinçli farkındalık düzeylerinin nasıl farklılaştığını açıklamada elverişli veriler elde etmeyi sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Bilinçli Farkındalık, Demografik Değişkenler, Havacılık Çalışanları.

* Bu çalışma 18-19 Kasım 2021 tarihlerinde 5th International Aviation Management Conference – INTAVIC’te aynı isimle bildiri özeti olarak sunulmuştur

ABSTRACT

Along with the world order, the aviation industry is also developing and changing. This change in the industry brings many positive and negative aspects. It is thought that the way to increase positive events and to eliminate negative events or to reduce their effects may be related to the level of mindfulness of the employees.

Aim: In this study, it is aimed to investigate whether the mindfulness levels of aviation employees differentiate according to their demographic characteristics.

Design / Methodology / Approach: Data of the research were collected from 259 employees of Fraport TAV Antalya Airport by online survey method in September 2021. The first part of the survey includes questions about the demographic characteristics of employees, while the second part contains questions about the level of mindfulness. The "Mindful Attention Awareness Scale" was used in the study, and the reliability value of the scale was determined as 0,85. Variance and t-test analyses were used to determine how the mindfulness levels of aviation employees differentiate according to their demographic characteristics.

Findings - Findings indicate that the mindfulness levels of aviation employees significantly differ depending on age and total seniority, however, there is no significant difference depending on gender, marital status, education, managerial responsibility, working style, and seniority in the organization.

Originality / Value: In the context of the sensitive work environment of airports, employees are expected to pay attention to each case and the situation they encounter while they are working. This can be an explanation why demographic variables exhibit limited significant differences at their mindfulness levels. New researches with different demographic variables in different airports can generate available data to observe how mindfulness levels of employees are distinguished.

Keywords: Mindfulness, Demographic Variables, Aviation Employees.

1. GİRİŞ

Geçtiğimiz yüzyılın ikinci yarısında hızlı bir gelişim gösteren sivil havacılık sektörünün, pek çok konunun aynı anda takibini ve kontrolünü gerektiren dinamik bir iş çevresine sahip olduğu söylenebilir. Mevcut koşullar altında havacılık sektörü çalışanlarının uçuş emniyeti ile birlikte sınır güvenliği, turizm, uluslararası ticaret ve pandemi ile daha da belirginleşen sağlık gibi farklı konularda ciddi sorumluluklar üstlendikleri açıkça görülebilmektedir. Dolayısıyla çalışanların bu dinamik ve hassas iş çevresinde farkındalık düzeylerinin yüksek tutulması büyük önem arz etmektedir.

Çalışanların buldukları ortam ve bu ortamdaki olaylar hakkında farkındalık düzeylerinin yüksek olması ile günlük rutin görevlerin, planlandığı gibi yürüdüğünden emin olmanın yanında ani gelişebilecek olayları veya durumları hemen fark edebilmek ve muhtemel ciddi sonuçların önüne geçebilmek mümkün olabilmektedir. Özellikle sivil havacılık sektöründe basit hataların veya ihmallerin ciddi sonuçlar doğurabileceği farklı şekillerde görülebilmektedir. 2015 yılındaki TransAsia kazasının pilotun alev alan motor yerine sağlam motoru kapaması neticesinde gerçekleştiği bildirilmektedir. Oysa uçağın motorlarından birinin alev almasına rağmen tek motorlu olarak da güvenli şekilde iniş gerçekleştirebileceği ifade edilmektedir (BBC, 2015). 2007 yılında o dönem ismi TAM olan havayolu şirketine ait yolcu uçağının Sao Paulo'daki Congonhas havaalanına inişi esnasında gerçekleşen ve 199 kişinin hayatını kaybetmesi ile sonuçlanan kazaya, pilotların uçağın hızını azaltmayı unutmalarının neden olabileceği düşünülmektedir (BBC, 2013; Command of Aeronautics, 2009).

Ciddi sonuçları olan kazaların yanı sıra günlük rutindeki karşılaşılan hataların önüne geçmede, çalışanların ruhsal sağlıkları ve karar verme becerileri üzerinde etkisi olduğu ifade edilen bilinçli farkındalık (Mindfulness) kavramı üzerine eğilmek yararlı olabilir (Aktepe ve Tolan, 2020; Gautam ve Mathur, 2018). Özellikle havaalanları, çok sayıda uyarıcının ve yüksek düzeyde hassasiyet gereken sorumlulukların bulunduğu bir çalışma ortamı olarak düşünüldüğünde buralarda çalışan bireylerin bir yandan işlerini düzgün şekilde yürütmeye çalışırken diğer taraftan da çevredeki olaylara veya uyarıcılara karşı algılarının açık olması gerektiği ileri sürülebilir.

2. BİLİNÇLİ FARKINDALIK

Türkçeye *bilinçli farkındalık* olarak çevrilen İngilizcedeki *mindfulness* terimi Buda öğretilerine dayanmaktadır. Buda öğretilerinin kaydedildiği Pali dilindeki *sati* kelimesinin, kavramın kökeni olduğu ve farkında olma (awareness), dikkat (attention) ve hatırlama (remembering) gibi anlamlar içerdiği ifade edilmektedir (Siegel, Germer ve Olenzki, 2009). Temel olarak zihnin bir özelliği olarak görülen bilinçli farkındalık köklerini Budizm'den almakla birlikte diğer felsefi ve psikolojik öğretilerdeki düşüncelerle de çeşitli benzerlikler göstermektedir. Bilinçli farkındalık esasında zihnin farkında olma (awareness) ve dikkat (attention) faaliyetlerine dayanmakta ancak bunlardan öte bir psikolojik durumu ifade etmektedir. Farkında olma, uyarıcıların bilinçli bir şekilde kayıt edilmesi ve mevcut gerçeklikle doğrudan ve anlık bağın kurulması olarak açıklanmaktadır. Dikkat ise uyarıcının şiddetinin belirli bir düzeye ulaşması sonucunda uyarıcıya odaklanmak şeklinde kendini göstermektedir (Brown vd., 2007). Buna karşın bilinçli farkındalık; *bireyin herhangi bir yargıda bulunmadan duyguların, düşüncelerin, fiziki hislerin veya o anda hazır bulunan harici uyarıcı unsurların farkında olma* şeklinde tanımlanmaktadır (Gautam

ve Mathur, 2018). Başka bir açıklamada bilinçli farkındalığın, farklılıklara işaret eden detaylara karşı uyanık olma hali olduğu ifade edilmektedir (Langer, 1997). Bu bakımdan bilinçli farkındalık, “saf ve berrak dikkat” olarak da açıklanabilir (Aktepe ve Tolan, 2020).

Yapılan açıklamalara karşın bilinçli farkındalığın sadece yoğun bir dikkat düzeyi olarak düşünülmemesi gerekmektedir. Bilinçli farkındalık bireyin yapmakta olduğu işlere odaklandığı esnada çevrede olup bitenlere karşı da duyarlı olmasını, algılarının açık olmasını ve merak duygusu ile yakın ve uzak çevre hakkında genel bir görüş sahibi olmaya çalışması olarak görülebilir (Develi, 2020; Gautam ve Mathur, 2018). Krieger (2005) Benzer bir açıklamayı bilgi işleme kavramı üzerinden yapmaktadır. Araştırmacı, bilinçli farkındalığı mevcut işine odaklanan bireyin aynı zamanda çevreden gelen verileri analiz ettiği, sınıflandırdığı ve veriler arasındaki ayrımları değerlendirdiği zihinsel düzeyde bir bilgi işleme süreci şeklinde açıklamaktadır. Bazı kişilerin yapmakta oldukları işlere odaklandıkları esnada içinde buldukları fiziksel çevreden ayrılmış gibi kopuk oldukları ve çevreye tümüyle ilgisiz kaldıkları düşünüldüğünde kavramın ifade ettiği anlam daha iyi anlaşılabilir.

Ön yargıdan veya peşin hükümden bağımsız şekilde sadece mevcut uyarıcıları oldukları gibi algılamaya çalışmak gerçeğin daha doğru biçimde idrak edilmesine olanak sağlayabilecek, ön yargıların gölgesinde, mevcut gerçeklikten farklılaşan zihinsel sonuçların üretilmesinin önüne geçilebilecektir (Brown vd., 2007). Bilinçli farkındalığın geliştirilmesi konusunda yapılan çalışmaların bireylere bir takım fiziksel ve ruhsal faydaları olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle uzun bir süredir davranış terapilerinde bilinçli farkındalıktan yararlanıldığı görülmektedir (Aktepe ve Tolan, 2020). Bilinçli farkındalığın bireye sağladığı faydaları arasında stres ve kaygının azalması, karar verirken esnek davranma becerisinin kazanılması, odaklanmanın kolaylaşması, olumsuz duygu ve düşüncelerden arınma, kişiler arası iletişimin güçlenmesi gibi psikolojik faydaların yanı sıra bağışıklık sistemi, dolaşım sistemi ve sinir sistemi üzerinde olumlu etkilerden söz edilmektedir. Genel manada bilinçli farkındalığın, bireylerin ruhsal ve fiziksel açıdan esenliği üzerinde oldukça etkili olduğu kabul edilmektedir (Naik, Harris ve Forthun, 2013; Langer, 1997).

Sözü edilen faydalar incelendiğinde bilinçli farkındalığın geliştirilmesi ile bireyin hem fiziksel ve ruhsal sağlığı hem de genel bir ifade ile iş yaşamında sergileyeceği performansına olumlu etkilerinin olacağı değerlendirilebilir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, Havaalanı çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemektir. Bununla birlikte çalışanların bilinçli farkındalık düzeylerinin nasıl geliştirilebileceğine dair veya insan kaynağı temini aşamasında yararlanılabilecek elverişli bilgilerin edinilmesi beklenmektedir. Bu amaç doğrultusunda demografik değişkenlere bağlı olarak çalışanların bilinçli farkındalık düzeylerinde anlamlı farklılıkların olup olmadığını gözlemek üzere geliştirilen hipotezler aşağıda sıralanmaktadır.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında incelenmesi amaçlanan hipotezler aşağıda sıralanmaktadır;

H₁. Havaalanı çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeyleri, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H₂. Havaalanı çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeyleri, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H₃. Havaalanı çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeyleri, idari görev durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H₄. Havaalanı çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeyleri, çalışma şekillerine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H₅. Havaalanı çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeyleri, yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H₆. Havaalanı çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeyleri, eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H₇. Havaalanı çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeyleri, firmadaki çalışma göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H₈. Havaalanı çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeyleri, toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

3.3. Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Fraport TAV Antalya Havalimanında görev yapan 419 çalışan oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşma imkânı olduğundan tam sayım hedeflenmiş ancak e-posta gönderilen 419 anketten 259 anket geri dönüşü sağlanmıştır. Örneklem çerçevesi temsil oranı %61,8'dir. Bu kapsamda hazırlanan çevrimiçi anket formlarından 259 kullanılabilir anket formu (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2004) veri analizlerine dâhil edilmiştir.

3.4. Ölçek

Araştırmada havaalanı çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeylerinin ölçümü, Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilen ve Özyeşil vd. (2011) tarafından uyarlama çalışması yapılan 15 maddeli "Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BİFÖ)" aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Bilinçli farkındalık ölçeği "Yaptığım şeyin farkında olmaksızın otomatikle bağlanmış gibi yapıyorum" ve "Gideceğim yerlere farkında olmadan gidiyor, sonra da oraya neden gittiğime şaşırıyorum" gibi ifadeler içermekte ve ölçekte ters kodlanan ifade bulunmamaktadır. 6'lı dereceleme ile hazırlanan ölçek "1 = Hemen hemen hiçbir zaman, 2 = Oldukça seyrek, 3 = Nadiren, 4 = Bazen, 5 = Çoğu zaman ve 6 = Hemen hemen her zaman" şeklinde yanıtlarla yapılandırılmıştır. Katılımcıların verecekleri cevaplarla elde edilecek ortalamalar yükseldikçe bilinçli farkındalık düzeyinin azaldığı söylenebilir. Başka bir ifade ile ortalamaların düşük düzeyde olması katılımcıların bilinçli farkındalık düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Mevcut çalışmada ölçeğin güvenirlik katsayısı (Cronbach Alfa) iç tutarlılık analizi ölçülmüş olup değeri 0,87 olarak belirlenmiştir. Bu değer güvenirlik için kabul edilebilirlik sınırı olan 0,70'in üzerindedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 1998). Ayrıca doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda ölçeğin tek boyutlu faktör yapısının desteklediği söylenebilir (Gürbüz ve Şahin, 2016). DFA'ya ait uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: CMIN = 212,24; DF = 74; CMIN/DF = 2,855; p = ,000; RMSEA = 0,77; CFI = ,904; GFI = ,912.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan havaalanı çalışanlarının demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 1'de gösterilmektedir. Tablo 1'de yer verilen bulgular incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun erkek (n= 171, %66,0) ve evli (n= 163, %62,9) olduğu, eğitim durumu itibarıyla en kalabalık grubun lisans mezunu olduğu (n= 107, %41,3) ve yaş itibarıyla en kalabalık grubun 35 -39 yaş arasında olduğu (n= 55, %21,2) görülmektedir. Ayrıca katılımcıların çoğunluğunun idari görevinin bulunmadığı (n= 166, %64,1) ve vardiya sistemine göre çalıştıkları (n= 171, %66) görülmektedir. Katılımcıların mevcut firmadaki kıdeme göre en çok 1-5 yıl arası kıdeme sahip oldukları (n= 76, %29,3) buna karşın toplam çalışma süresi bakımından en yoğun olarak 21 yıl ve üzeri (n= 84, %32,4) kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 1- Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik İfadeler	N	%	Demografik İfadeler	N	%
Cinsiyet			Medeni Hal		
Kadın	88	34,0	Evli	163	62,9
Erkek	171	66,0	Bekar	96	37,1
Toplam	259	100	Toplam	259	100
Eğitim Durumu			Yaş		
Lise	66	25,5	18 – 24 arası	21	8,1
Önlisans	64	24,7	25 -29 arası	40	15,4
Lisans	107	41,3	30 – 34 arası	27	10,4
Lisansüstü	22	8,5	35 – 39 arası	55	21,2
			40 – 44 arası	45	17,4
			45 – 49 arası	41	15,8
			50 ve üzeri	30	11,6
Toplam	259	100	Toplam	259	100
İdari Görev			Çalışma Şekli		
Var	93	35,9	Normal Mesai	88	34,0
Yok	166	64,1	Vardiya usulü	171	66,0
Toplam	259	100	Toplam	259	100
Firmadaki Kıdem			Toplam Kıdem		
1 yıldan az	43	16,6	1 yıldan az	13	5,0
1 – 5 yıl arası	76	29,3	1 – 5 yıl arası	41	15,8
6 – 10 yıl arası	21	8,1	6 – 10 yıl arası	28	10,8
11 – 15 yıl arası	59	22,8	11 – 15 yıl arası	41	15,8
16 – 20 yıl arası	33	12,7	16 – 20 yıl arası	52	20,1
21 yıl ve üzeri	27	10,4	21 yıl ve üzeri	84	32,4
Toplam	259	100	Toplam	259	100

4.2. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerden H₁, H₂, H₃ ve H₄ numaralı hipotezlerin test edilmesinde t testinden (varyansların homojenliği testi) testinden faydalanılmıştır. Söz konusu test değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: t Testine İlişkin Bulgular

Cinsiyet	N	X	S	df	t	p	Levene’s
• Kadın	88	2,465	,730	257	,994	,095	,939
• Erkek	171	2,370	,738				
Medeni Durum							
• Evli	163	2,361	,690	257	-1,182	,238	,577
• Bekar	96	2,472	,805				
İdari Görev							
• Var	93	2,380	,763	257	-,358	,720	,990
• Yok	166	2,414	,721				
Çalışma Şekli							
• Normal Mesai	88	2,428	,797	257	,411	,682	,520
• Vardiya Sistemi	171	2,389	,703				

Havaalanı çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, idari görevi olup olmama ve çalışma şekline göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için bağımsız örneklem t-testinden yararlanılmıştır. Öncelikli olarak gruplar arasında varyansların normal dağılım gösterip göstermediğini kontrol etmek amacıyla Tablo 2’de gösterilen Levene’s testi değerlerinin incelenmesi gerekmektedir. Levene’s testi değerleri incelendiğinde söz konusu dört demografik değişkenin normal dağılıma sahip olduğu başka bir ifade ile varyansların homojen dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır ($p > 0,05$). Havaalanı çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeylerinin demografik değişkenlerdeki gruplara göre farklılaşp farklılaşmadığını gözlemlemek amacıyla gerçekleştirilen t testi değerleri incelendiğinde ise cinsiyete, medeni duruma, idari görevin varlığına ya da çalışma şekline göre herhangi bir anlamlı farklılığın bulunmadığı görülmektedir. Dolayısıyla H₁, H₂, H₃ ve H₄ hipotezleri araştırma verilerine göre desteklenmemektedir.

Araştırmada ikiden fazla gruba sahip olan yaş, eğitim durumu, firmadaki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi değişkenlerine göre havaalanı çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeylerinde anlamlı farklılıkların olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans (one way anova) analizinden yararlanılmıştır. Söz konusu analizlere ilişkin değerler Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3: Varyans Analizine İlişkin Bulgular

Yaş	N	X	S	sd	F	p	Levene’s	
• 18 – 24 arası	21	2,269	,7733	6	252	2,189	0,045*	,401
• 25 -29 arası	40	2,620	,9157					
• 30 – 34 arası	27	2,511	,6925					
• 35 – 39 arası	55	2,537	,7188					
• 40 – 44 arası	45	2,365	,5844					
• 45 – 49 arası	41	2,252	,7308					
• 50 ve üzeri	30	2,122	,6254					
Eğitim								
• Lise	66	2,330	,7662	3	255	,373	,772	,152
• Önlisans	64	2,390	,7472					
• Lisans	107	2,439	,7631					
• Lisansüstü	22	2,472	,4363					
Firmadaki Çalışma Süresi								
• 1 yıldan az	43	2,322	,7187	5	253	1,924	0,91	,982
• 1 – 5 yıl arası	76	2,583	,7867					
• 6 – 10 yıl arası	21	2,403	,6485					
• 11 – 15 yıl arası	59	2,376	,7238					
• 16 – 20 yıl arası	33	2,375	,6937					
• 21 yıl ve üzeri	27	2,111	,6866					
Toplam Çalışma Süresi								
1 yıldan az	13	2,220	,5580	5	253	3,003	0,012*	0,130
1 – 5 yıl arası	41	2,695	,9625					
6 – 10 yıl arası	28	2,421	,7122					
11 – 15 yıl arası	41	2,591	,6926					
16 – 20 yıl arası	52	2,285	,6184					
21 yıl ve üzeri	84	2,261	,68264					

Tablo 3’te yer alan varyans analizlerine ilişkin bulgular incelendiğinde; Levene’s testi değerleri, tüm demografik değişkenlerdeki grupların normal dağılıma sahip olduğunu ortaya koymaktadır ($p > 0,05$). Demografik değişkenlere ait grupların bilinçli farkındalık ortalamaları ile anlamlı şekilde farklılaşp

farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan varyans analizine ilişkin bulgular ise yaş (H_5) ve toplam çalışma süresine (H_8) göre anlamlı şekilde farklılaşmakta ancak eğitim durumu (H_6) ve firmadaki çalışma süresine (H_7) göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre H_5 ve H_8 hipotezleri desteklenmekte fakat H_6 ve H_7 hipotezleri desteklenmemektedir.

Katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin yaş ve toplam çalışma süresine göre anlamlı şekilde farklılaştığının tespitinin ardından hangi gruplar arasında farklılaşma bulunduğunu tespit etmek amacıyla Post Hoc analizlerinden yararlanılmıştır. Buna göre yaş grupları arasında 45 ve 49 yaş arası ($X = 2,252$) ve 50 yaş üzeri gruplara ($X = 2,122$) ait ortalamalar ile 25 ve 29 yaş arası gruba ($X = 2,620$) ait ortalama ile anlamlı şekilde farklılaştıkları görülmektedir. Ayrıca toplam çalışma süresi değişkeninde yer alan 1 ve 5 yıl arası iş deneyimine sahip katılımcılar ($X = 2,695$) ile 21 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip katılımcıların ortalamaları ($X = 2,261$) arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma bulunduğu anlaşılmaktadır.

5. SONUÇ ve TARTIŞMA

Yukarıda ifade edildiği gibi havaalanı çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeyleri bir yandan uçuş emniyeti ve güvenliği diğer yandan da müşteri memnuniyeti bağlamında büyük öneme sahiptir. Havaalanı çalışanlarının buldukları çevredeki ve uzak çevredeki olaylar ve durumlar hakkında sürekli olarak alarm durumunda bulunmalarını gerektirecek bir çalışma düzeni içerisinde buldukları söylenebilir. Bu araştırmada, söz konusu hassas çalışma düzeninin, çalışanların kişilik özelliklerinden kaynaklanabilecek farklılıkları büyük ölçüde azaltabileceğini düşündüren sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde çalışanların bilinçli farkındalık düzeylerinin, demografik özelliklerine göre oldukça sınırlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Araştırma kapsamında cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve yaş gibi işle ilgili olmayan kişisel özelliklerin yanı sıra idari görev durumu, çalışma şekli, firmadaki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi gibi çalışma hayatı ile ilgili özelliklerin belirlenmesini sağlayacak demografik ifadeler kullanılmıştır. Bunlardan sadece yaş ve toplam çalışma süresinde yer alan gruplar arasında anlamlı farklılıkların bulunduğu ve diğer demografik özelliklerin çalışanların bilinçli farkındalık düzeylerinde anlamlı bir farklılığa yol açmadığı tespit edilmiştir.

Yaş ve toplam çalışma süresinde yer alan gruplardan hangilerinin anlamlı şekilde farklılaştığı incelendiğinde ise 1 ve 5 yıl arası iş deneyimine sahip olan katılımcılar ile 25 ve 29 yaş arasındaki katılımcıların çoğunlukla aynı kişilerin oluşturduğu gruplar olabileceği akla gelmektedir. Bu bakımdan yaş ve toplam çalışma süresi değişkenlerinin birbiri ile yakın ilişkili demografik özellikler oldukları söylenebilir.

Havaalanlarının hassas çalışma düzeni içerisinde çalışanların her türlü olay ve duruma karşı yüksek düzeyde hassasiyet göstermeleri gerekmektedir. Bu da demografik özelliklerin bilinçli farkındalık düzeylerinde sınırlı bir farklılık göstermesini açıklamaktadır. Yine de sonraki çalışmalarda meslek unvanı, sorumlu olunan birim ya da sivil havacılık kuruluşu türü gibi farklı demografik değişkenlerin kullanılması bilinçli farkındalığın kapsamlı incelenmesi için faydalı sonuçlar elde edilmesini mümkün kılabilir. Ayrıca farklı havaalanı işletmelerinde gerçekleştirilecek çalışmalarla karşılaştırmalı değerlendirmeler yapmaya elverişli sonuçlara ulaşılabilir.

KAYNAKLAR

- Aktepe, İ., & Tolan, Ö. (2020). Bilinçli farkındalık: güncel bir gözden geçirme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(4), 534-561.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. İstanbul: Sakarya Kitabevi.
- BBC (2015). *Taiwan TransAsia pilot shut wrong engine, data confirms*. <https://www.bbc.com/news/world-asia-33358707>
- BBC (2013). *Brazil trial over plane crash that killed 199*. <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-23609524>
- Brown, K. W., Ryan, R. M. & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological inquiry*, 18(4), 211-237.
- Command of Aeronautics (2007). Final Report A-N° 67/Cenipa/2009.

- Develi, A. (2020). Bilinçli Farkındalık. Sema Polatçı (Ed.), *Kuramsal Temelleriyle Örgütsel Davranış Ölçekleri Rehberi* içinde (s. 9-22). Ankara: Nobel.
- Gautam, A. & Mathur, R. (2018). Influence of mindfulness on decision making and psychological flexibility among aircrew. *Journal of Psychosocial Research*, 13(1), 199-207.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. 7th Edition, Pearson Education, Upper Saddle River.
- Krieger, J. L. (2005). Shared mindfulness in cockpit crisis situations: An exploratory analysis. *The Journal of Business Communication* (1973), 42(2), 135-167.
- Langer, E. J. (1997). *The power of mindful learning*. Addison-Wesley/Addison Wesley Longman
- Naik, P., Harris, V. & Forthun, L. (2013). Mindfulness: an introduction. *EDIS*, 2013(8).
- Siegel, R.D., Germer, C.K. & Olendzki, A. (2009). *Mindfulness: what is it? where did it come from?* In *Clinical Handbook of Mindfulness* (Eds F. Didonna):17-35. New York, Springer.