

Araştırma Makalesi / Research Article

PİLOTLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN LİDERLİK YÖNELİMLERİ VE KRİZ YÖNETİMİ BECERİLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

İdris FEYZİ OKAN¹ , Ahmet KESİK² 

ÖZET

Günümüzde pilotların sahip oldukları kişilik özellikleri, liderlik yönelimleri ve kriz yönetimi becerileri önem kazanmaktadır. Araştırmanın amacı, pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimleri ve kriz yönetimi becerileri üzerindeki etkisini araştırmaktır. Çalışmada, liderlik yönelimleri ve kriz yönetimi becerileri bağımlı (yordanan) değişken, kişilik özellikleri ise bağımsız (yordayıcı) değişken olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği, Kriz Yönetimi Ölçeği ve Beş Faktör Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. Bu araştırmada toplamda Türkiye’de görev yapan 500 pilota ulaşılmıştır. Veriler SPSS 24,0 paket programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimlerine etkisi olduğu, pilotların kişilik özelliklerinin kriz yönetim becerilerine etkisi olduğu ve pilotların liderlik yönelimlerinin kriz yönetim becerilerine etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pilot seçimlerinde dışadönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik özelliklerine sahip olan adaylara öncelik verilmesi hem de bu kişilerin kriz yönetim becerilerini geliştirmeleri için destek olunması, havacılık sektöründe politik ve karizmatik liderlik eğitim ve seminerlerinin verilmesi önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Pilot, Kişilik Özellikleri, Liderlik Yönelimleri, Kriz Yönetim Becerileri

JEL Sınıflandırması: M12, M15 , M16

THE EFFECT OF PILOTS PERSONALITY TRAITS ON THEIR LEADERSHIP ORIENTATION AND CRISIS MANAGEMENT SKILLS

ABSTRACT

Today, personality traits, leadership orientations and crisis management skills of pilots are gaining importance. The purpose of this study is to investigate the effect of pilots' personality traits on their leadership orientations and crisis management skills. In the study, leadership orientations and crisis management skills were evaluated as dependent (predicted) variables, and personality traits were evaluated as independent (predictive) variables. In the research, quantitative research methods such as the Multifaceted Leadership Orientations Scale, Crisis Management Scale and Five Factor Personality Scale were used. In this study, a total of 500 pilots working in Türkiye were reached. The data were analyzed

* Bu çalışma “Pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimleri ve kriz yönetimi becerileri üzerindeki etkisi” başlıklı doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

¹ Dr. Bağımsız Araştırmacı, İstanbul, Türkiye, okanfeyzi30@gmail.com.

² Prof. Dr. Gedik Üniversitesi, İİBF, İstanbul, Türkiye, ahmet.kesik@gedik.edu.tr.

with SPSS 24.0 package program. According to the findings, it was concluded that pilots' personality traits have an effect on their leadership orientations, pilots' personality traits have an effect on their crisis management skills and pilots' leadership orientations have an effect on their crisis management skills. It can be suggested to prioritize candidates with extraversion, responsibility and openness personality traits in pilot selection, to support them to develop their crisis management skills, and to provide political and charismatic leadership trainings and seminars in the aviation sector.

Keywords: Pilots, Personality Traits, Leadership Orientations, Crisis Management Skills

JEL Classification Codes: M12, M15 , M16

EXTENDED SUMMARY

Research Questions & Purpose

The aim of the study is to investigate the effect of pilot's personality traits on their leadership orientations and crisis management skills. Research Questions; Pilots' personality traits have an effect on their leadership orientations? Pilot's personality traits have an effect on their crisis management skills? Pilot's leadership orientations have an effect on their crisis management skills?

Literature Review

Local and foreign sources were utilized in the literature review. According to the findings obtained from the study conducted by Düzgün (2022) investigating the relationship between personality traits and leadership style expectations; it was concluded that there were significant relationships between the personality traits and leadership styles of the participants. Wu et al. (2022) aimed to create a crisis leadership model for civil aviation operations units. According to the findings of their study, leaders, as senior managers of crisis events, play a vital role in the management of crisis events. Easley (2019) investigated the relationship between leadership style and personality type and found that there is a positive and significant relationship between extraversion and a more transformational leadership style. Ali & Anwar (2021) investigated the relationship between leadership styles and crisis management. The findings of their study show that charismatic leadership has the highest value among all leadership styles. Breuer et al. (2022) examined the relationship between aviation and personality. According to the findings, pilot training success showed weakly significant positive relationships with conscientiousness and self-confidence and weakly significant negative relationships with neuroticism.

Methodology

Within the scope of the quantitative research method, a questionnaire was applied to the pilots. The questionnaire consists of four sections. The first section includes questions about demographic information. In the second section, Dursun et al. (2019) Multifaceted Leadership Orientations Scale, in the third section, the Crisis Management Scale developed by Aksu & Deveci (2009) and in the fourth section, Dayı & Çetin's (2021) Five Factor Personality Scale were used. The population and sample of the study were calculated. The population of the study consists of civilian and military pilots in Türkiye. There are 14.884 civilian pilots and 4340 military pilots in Türkiye, totaling 19.224 pilots (SHGM,2023). In order to calculate the sample size, the sample calculation formula (95% confidence interval, 5% margin of error) was used.

According to the calculation result, the sample size will be at least 377 pilots. The survey link created through Google Form was shared with the pilots. In this study, 500 pilots were reached. At the meeting dated 30.10.2024 and numbered 2024/10; It was unanimously decided that the application titled “The Effect of Personality Traits of Pilots on Their Leadership Orientation and Crisis Management Skills” with the barcode number 354010 was ethically appropriate.

Results and Conclusion

In the mean scores of the multidimensional leadership orientations scale, structural leadership ranked first, human resource leadership ranked second, charismatic leadership ranked third, and political leadership ranked last. Accordingly, it can be said that the pilots participating in the study have more structural leadership orientation. In the mean scores of the crisis management scale, the post-crisis period ranked first, the pre-crisis period ranked second, and the crisis period ranked last. Accordingly, it can be stated that the pilots participating in the study have higher skills for the post-crisis period. In the mean scores of the five-factor personality scale, the personality traits of conscientiousness ranked first, openness to experience ranked second, agreeableness ranked third, extraversion ranked fourth and neuroticism ranked last. Accordingly, it can be said that the pilots participating in the study have more conscientiousness personality traits. According to the findings, it was concluded that pilots’ personality traits have an effect on their leadership orientations, pilots’ personality traits have an effect on their crisis management skills and pilots’ leadership orientations have an effect on their crisis management skills. It can be suggested to prioritize candidates with extraversion, responsibility and openness personality traits in the pilot selection, to support them to in developing their crisis management skills, and to provide political and charismatic leadership trainings and seminars in the aviation sector.

1. Giriş

Havacılık sektörü diğer sektörlerle kıyaslandığında daha riskli bir sektördür. Havacılık gibi yüksek riskli bir sektörde çalışanlar her gün çeşitli risklere maruz kalabilmektedir. Ayrıca, güvenlik maliyetli bir durum olmakla birlikte tüm çalışanlar ve liderliğin katkısı olmadan bunun başarılması çok zordur (Bastola, 2020). Havacılık sektöründeki riskler özellikle insan yaşamı söz konusu olduğunda diğer sektörlerle göre daha önemlidir. Bu risklerle baş edebilmek için de havacılık sektöründe görev yapan pilotların liderlik becerilerine sahip olmaları gerekmektedir.

Bu çalışmada havacılık sektöründe görev yapan pilotların kişilik özellikleri, liderlik ve kriz yönetim becerileri arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır. Havacılık sektörü, uluslararası ve ulusal platformlarda çağımızın önde gelen sektörlerindendir. Yılın her günü 7 gün 24 saat dinamikliğe sahip bir sektör olan havacılık sektörü doğası gereği krizlere son derece açık bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır (Arslan, 2019). Kriz, yüksek derecede belirsizliğe neden olan ve örgütün yüksek derecede önemsendiği hedeflerine zararı olabilecek ya da hedeflerini tehdit eden beklenmedik, spesifik ve rutinin dışındaki olay ya da olayları ifade etmektedir. Krizler doğaları gereği beklenmedik durumları ifade etmektedir. Planlamayla ilgili beklentileri aşmasından dolayı, rutin prosedürlerle yönetilmesi olanaksızdır. Krizler sağlıklı ve düzgün bir şekilde ele alınmadığında negatif sonuçlara yol açarak operasyonları tehdit edebilmektedir (Şenerol, 2021). Kriz zamanlarında kişilik özelliklerinin liderlikle ilişkili olduğu düşünülmektedir (Giderler, 2005). Pilotların bir kriz anında verecekleri tepkiler onların sahip oldukları kişilik özelliklerine ve liderlik yönelimlerine bağlıdır.

Yapılan bu çalışmada kişilik özellikleri, liderlik yönelimleri ve kriz yönetimi becerileri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Liderlik Yönelimleri ve Kriz Yönetimi Becerileri bağımlı (yordanan) değişken, Kişilik Özellikleri ise bağımsız (yordayıcı) değişken olarak değerlendirilmiştir.

Havacılık sektöründe önemi rolleri olan pilotlar diğer sektörde çalışanlara göre daha fazla krizlerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu krizleri çözme becerileri ve sergiledikleri liderlik davranışlarının özellikle kişilik özelliklerinden etkilenip etkilenmediği sorusuna yönelik olarak bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın pilotlar üzerinde gerçekleştirilmesi ve üç değişkenin bir arada araştırma yeterince araştırma olmamasından dolayı araştırma önem arz etmekte ve araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Aşağıdaki başlıklarda Liderlik Yönelimleri, Kriz Yönetimi ve Kişilik özellikleri açıklanacaktır.

2. Liderlik Yönelimleri

Liderlik, bir grup insanın belirli hedefler etrafında toplama ve bu hedefleri gerçekleştirebilmeleri için insanları harekete geçirebilme yeteneği olarak ifade edilebilir. Liderlik biçimleri de genel anlamda görev tanımlamalarına ve insanlarla olan ilişkilere odaklanarak sınıflandırılmaktadır (Çoşkun & Arslan, 2021). Tek tip bir liderlikten söz etmek mümkün değildir. Liderlik biçimleri de insandan insana değişiklik gösterebilmektedir.

Rietsema'ya (2015) göre liderlik kavramı temel olarak başkalarının davranışlarını etkileme potansiyelini ifade etmekte ve aynı zamanda herhangi bir grubu belirli bir hedefin gerçekleştirilmesi yönünde etkileme yeteneği olarak da açıklanmaktadır. Neck & Houghton'a (2006)

göre liderlik temel olarak bireyde bulunan kişilik, uygunluk ve zekâ gibi bazı nitelikleri ifade eden, aynı zamanda bir grup süreci olan ve ikiden fazla kişinin birbiriyle etkileşimini içeren bir süreçtir (Jones & Shideh, 2020).

Liderlik organizasyonlarda çok önemli bir yere sahiptir. Çünkü başarı ile başarısızlık arasındaki farkı yaratan liderliktir. Herhangi bir örgütün liderinden, kendisine verilen rolü, temsil ettiği örgütün değerlerini aktararak yerine getirmesi beklenmektedir. Liderlik becerileri, bir yöneticinin stratejik düzeyde etkili bir şekilde çalışabilmesi için gereklidir. Liderlerin günlük yaşamlarımızda ve geleceklerimizde önemli etkileri olmaktadır. İyi günde de kötü günde de güçlü liderliğe her zaman ihtiyaç duyulmaktadır (Qadri, 2016).

Liderlik ve lider yönelimleri, ortaya çıkan hızlı değişimlerle birlikte rekabetin farklılaşması sonucunda doğru bir şekilde kullanıldığı zaman iş verimliliği ve grup birlikteliği açısından önemli etkileri olabilmektedir. Bolman & Deal (1991) liderliği ve örgütleri anlamak için dört çerçeve modeli geliştirmiştir (Dursun vd., 2019).

Dereli (2003), liderlik yönelimlerinin temelinde, çeşitli karmaşık belirtilerin anlamlı bir tanımlamaya dönüştürülmesine odaklanan ve uygun bir çözümle özetlenen bir problemin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olan bir dizi etkinliğin altını çizen bir fikir bulunmaktadır (Arslan & Uslu, 2014).

Bolman & Deal (1991), yapısal liderler örgütün amaçlarını, her bireyin rollerini, grubun kurallarını ve bunda gidilecek yönü açıkça belirlemektedir. İnsan kaynakları liderleri destek mekanizması olarak ağ psikolojisini kullanmakta ve bireyin ihtiyaçlarının karşılanmasını ön planda tutmaktadır. Politik eğilimlere sahip liderler gerçekçi ve pragmatiktir. Onlara göre organizasyonlarda rekabet ve çatışma ön plandadır ve bu nedenle grup çıkarlarına odaklanmaktadır. Kendilerine destek ve güç verecek ilişkileri geliştirerek organizasyonu ileriye taşımak için çaba göstermektedirler. Son olarak sembolik eğilimlere sahip liderler karizmalarını bir kültür geliştirmek için kullanmakta ve grup üyeleri farkında bile olmadan ortak bir vizyonu geliştirmesine katkıda bulunmaktadır (Satıcı & Topal, 2022).

3. Kriz Yönetimi

Kriz yönetimindeki geleneksel yaklaşımlarda, kriz yönetimi sürecinin yangının söndürülmesi olduğuna inanılmaktadır. Diğer bir ifade ile krizi yönetenler karşı karşıya kalacakları yıkım ve bozulma sonrasında durup başarısız olmaktan doğabilecek olan zararları sınırlandırmaya çabalamaktadırlar. Ancak son zamanlarda bu sözlere yönelik tutumlar değişmiştir. İkinci anlayışa göre, oluşturulan organizasyonlarda gelecekte yaşanabilecek olası gelişmeleri ele alacak şekilde daima birtakım planlar ve eylem planları düzenlenmelidir. Tüm bunlarla birlikte yöneticilerin gelecekteki olası olayları düşünmeleri ve karşılaştıkları öngörülemez olaylar ve durumlarla başa çıkabilmeye hazır olmaları gerekmektedir. Budan dolayı kriz yönetimi, düzenli içsel ve dışsal stresler, önemli itibar, karlılık ya da örgütün yaşamını tehdit eden böylesi sorunların önceden tahmin edilebilmesi ve bunlar ile baş edebilmeye hazırlıklı olma ihtiyacını vurgulamaktadır (Mehr & Jahanian, 2016).

Kriz yönetimi, potansiyel krizlerin önceden tahmin edilebilmesine, krizlerin özellikle tanınmasına ve belirlenmesine, zamanında çözümlerin başarılı olmasına ve neticede krizin kolaylaştırılabilmesine yol açan ilgili adımları ve prosedürleri içeren bir süreç olarak

ifade edilebilir. Kriz yönetimiyle krizi önlemek her zaman mümkün olmayabilmekle birlikte örgütler krizleri en az kayıpla ve çok daha verimli yönetebilmektedirler. Her çeşit kriz yönetim faaliyetleri, örgüt tarafından önlenmesi ile başlayan ve örgütsel öğrenme ile son bulan sürekli ve kalıcı bir süreç olarak görülmektedir. Ayrıca geri bildirimler, diğer çözümler ve önleyici faaliyetler için kullanılabilen ve bu sayede kalıcı bir sürecin gerekliliği karşımıza çıkartmaktadır. Kriz yönetiminin sahip olduğu mekanizma paydaşların ve çalışanların çıkarlarının dahil edilmesini gerektirmektedir (Vašíčková, 2019).

Etkilerini azaltmak ve kuruluşa toparlanıp yoluna devam etmesi için zaman tanımak amacıyla bir krizle başa çıkma süreci, kriz yönetimi olarak ifade edilmektedir. Olası kriz durumlarının belirlenmesi ve değerlendirilmesi, önceden planlanmış eylemlerin oluşturulması ve kriz ortaya çıktığında bu yanıtların başarıyla uygulanması, kriz yönetiminin parçalarıdır. Etkin bir kriz yönetimi için olası krizleri öngörme ve hazırlık yapma kapasitesinin yanı sıra, krizler ortaya çıktıkça başarılı bir şekilde müdahale etme ve yönetme yeteneği de gerekmektedir. Bu, uzmanlık bilgisinin kullanılmasını, kapsamlı düşünmeyi, sürekli değerlendirmeyi, çeşitli görüşlerin kullanılmasını ve dış taraflarla koordinasyonu gerektirmektedir. Kriz yönetimi, krizi yönetmenin yanı sıra olası zayıf noktaların belirlenmesi ve kriz riski yönetimi stratejilerinin uygulamaya konulması gibi önleyici tedbirlerin alınmasını da içermektedir. Etkili kriz yönetimi hem kriz olaylarına yanıt vermeyi hem de ilk etapta krizleri önlemek için önleyici tedbirlerin alınmasını içermektedir (Gurdatta vd., 2023).

Kriz yönetimi kriz öncesi, kriz anı ve kriz sonrasını kapsayan ve süreklilik gerektiren bir süreçtir. Kriz yönetiminin temel amacı, kriz oluşmadan önceki ilk aşamada onu önlemektir. Krizlerin önlenmesi için yönetimlerin her türlü olağanüstü olaya karşı stratejik plan yapmaları ve bu planın uygulanması için gerekli organizasyonu gerçekleştirmeleri gerekmektedir. İyi bir organizasyonla krize neden olan sorunların büyümesinin engellenmesi veya etkilerinin azaltılması sağlanmaktadır (Büyükkaracıgan, 2020).

4. Kişilik

Kişilik, bireyin duyguları, düşünceleri ve davranışları gibi psikolojik farklılıkları ve tepkilerini belirleyen yalnızca yaşanan anla, içerisinde bulunulan durumlarla ya da sosyal ortamlarla açıklanamayan biçimde süreklilik gösteren eğilimler ve özellikler olarak ifade edilebilir (Berens, 1999). Kişilik bu tanımlama ile psikolojik tepkilerin göreceli olarak kalıcı ve önemli yönlerini kapsamaktadır. Kuramcıların büyük bir bölümüne göre kişilik bereyle ilişkili duygusal, fiziksel, zihinsel ve sosyal olmak üzere hemen hemen her şeyi içerebilmektedir (Taymur & Türkçapar, 2012).

Kişilik kavramı hem bilinçli, somut ve alışkanlık haline gelmiş davranışlar, kendine ve çevresindeki dünyaya ilişkin deneyimler, bilinçli, açık psişik düşünce ve alışkanlık haline gelmiş arzu ve korkular hem de bilinçdışı davranış kalıpları, deneyimler ve görüşler dahil olmak üzere bir kişinin öznel deneyim ve davranış kalıplarının bütününe dinamik entegrasyonunu ifade etmektedir. Kişilik, tüm bileşen özelliklerinin toplamından çok daha karmaşık ve sofistike bir varlığı temsil etmektedir. Kişilik, insan organizmasının, bedeninin iç durumunu yansıtan öznel durumları deneyimleme kapasitesinin yanı sıra bu bedeninin işlev gördüğü dış çevrenin algılanmasından kaynaklanmaktadır (Kernberg, 2016).

McCrae & Costa'nın (2008) kişilik modeline göre, beş faktör kişilik özellikleri gibi temel, biyolojik temelli eğilimler, bir dereceye kadar psikososyal ortamdaki beklenmedik durumlar tarafından şekillendirilen, edinilmiş tüm psikolojik özellikleri temsil eden karakteristik adaptasyonlar olarak ifade edilmektedir. Bu modelde, temel eğilimler ve karakteristik adaptasyonlar sırasıyla davranışların ve deneyimlerin uzak (dolaylı) ve yakın (doğrudan) belirleyicilerini temsil etmektedir. Karakteristik adaptasyonların özellikle önemli bir alt kümesi benlik kavramıdır. İnsanların kendilerini anlamalarını sağlayan bilgi, görüş ve benlik değerlendirmelerinden oluşmaktadır. Beş faktör kişilik modelinde; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal istikrar (tersi nevrotiklik) ve açıklık gibi temel kişilik özellikleri bulunmaktadır (Pirlarska, 2018).

Deneyime açıklık, kişinin ilgi duyduklarının sayısını ve bu ilgilerin takip edildiği derinliği ifade etmektedir. Yaratıcı olmayı, kültürlü, meraklı, orijinal, geniş fikirli, zeki olmayı ve çeşitliliğe, estetik duyarlılığa ve alışılmamış değerlere ihtiyaç duymayı içermektedir. Vicdanlılık, kişinin odaklandığı hedeflerin sayısını ifade etmektedir. Güvenilirlik ve iradeyle ilişkilidir ve çalışkan olmak, başarı odaklı olmak, azimli olmak, dikkatli olmak ve sorumluluk sahibi olmayı içermektedir. Dışadönüklük, kişinin rahat olduğu duygusal uyarım düzeyini, sosyal olmayı, girişken olmayı, iddialı olmayı, konuşkan ve aktif olmayı içermektedir. Uyumluluk, kişinin doğru davranış normlarını aldığı kaynakların sayısını, nazik, esnek, güvenilir, iyi huylu, işbirlikçi, bağışlayıcı, yumuşak kalpli ve hoşgörülü olmayı ifade etmektedir. Nevrotiklik, bir kişide olumsuz duyguları ortaya çıkarmak için gereken uyaranların sayısını ve gücünü ifade etmektedir. Endişeli, depresif, kızgın, utanmış, duygusal, endişeli ve güvensiz olmayı ifade etmektedir (Kumar vd., 2009).

5. Yöntem

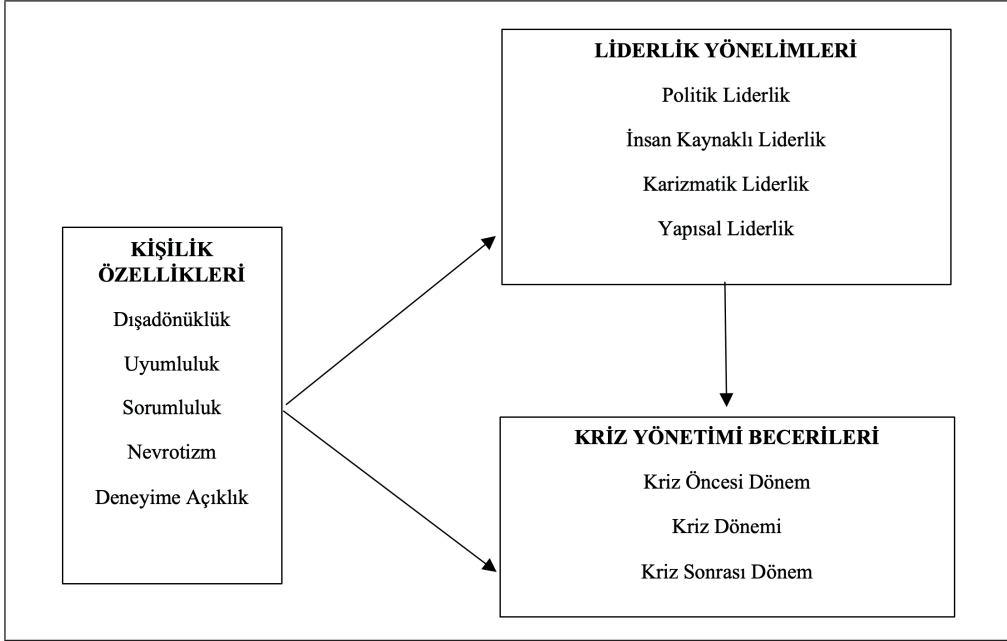
5.1. Araştırma Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimleri ve kriz yönetimi becerileri üzerindeki etkisini araştırmaktır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır.

5.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimleri ve kriz yönetimi becerileri üzerindeki etkisine yönelik araştırma modeli şöyledir;

Şekil 1: Araştırma Modeli



Pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimleri ve kriz yönetimi becerileri üzerindeki etkisi doğrultusunda aşağıdaki hipotezler kurulmuştur;

H1: Pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimlerine etkisi vardır.

- H1a: Pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimlerinden politik liderliğe etkisi vardır.
- H1b: Pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimlerinden insan kaynaklı liderliğe etkisi vardır.
- H1c: Pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimlerinden karizmatik liderliğe etkisi vardır.
- H1d: Pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimlerinden yapısal liderliğe etkisi vardır.

H2: Pilotların kişilik özelliklerinin kriz yönetim becerilerine etkisi vardır.

- H2a: Pilotların kişilik özelliklerinin kriz öncesi döneme etkisi vardır.
- H2b: Pilotların kişilik özelliklerinin kriz dönemine etkisi vardır.
- H2c: Pilotların kişilik özelliklerinin kriz sonrası döneme etkisi vardır.

H3: Pilotların liderlik yönelimlerinin kriz yönetim becerilerine etkisi vardır.

- H3a: Pilotların liderlik yönelimlerinden politik liderliğin kriz öncesi döneme etkisi vardır.
- H3b: Pilotların liderlik yönelimlerinden politik liderliğin kriz dönemine etkisi vardır.

- H3c: Pilotların liderlik yönelimlerinden politik liderliğin kriz sonrası döneme etkisi vardır.
- H3d: Pilotların liderlik yönelimlerinden insan kaynaklı liderliğin kriz öncesi döneme etkisi vardır.
- H3e: Pilotların liderlik yönelimlerinden insan kaynaklı liderliğin kriz dönemine etkisi vardır.
- H3f: Pilotların liderlik yönelimlerinden insan kaynaklı liderliğin kriz sonrası döneme etkisi vardır.
- H3g: Pilotların liderlik yönelimlerinden karizmatik liderliğin kriz öncesi döneme etkisi vardır.
- H3h: Pilotların liderlik yönelimlerinden karizmatik liderliğin kriz dönemine etkisi vardır.
- H3i: Pilotların liderlik yönelimlerinden karizmatik liderliğin kriz sonrası döneme etkisi vardır.
- H3j: Pilotların liderlik yönelimlerinden yapısal liderliğin kriz dönemine etkisi vardır.
- H3k: Pilotların liderlik yönelimlerinden yapısal liderliğin kriz sonrası döneme etkisi vardır.

5.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evren ve örneklemini hesaplanmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye'deki sivil ve askeri pilotlar oluşturmaktadır. Türkiye'de 14.884 sivil pilot ve 4340 askeri pilot olmak üzere toplamda 19.224 pilot bulunmaktadır (SHGM,2023). Örneklemen büyüklüğünü tespit etmek amacı ile Yazıcıoğlu & Erdoğan (2014)'ün betimsel araştırma kitabında belirtilen "hedef kitledeki birey sayısı biliniyorsa $n = N \cdot t(\text{karesi}) / p \cdot q / d(\text{karesi}) \cdot (N-1) + t(\text{karesi}) \cdot p \cdot q(\text{karesi})$ " formülü kullanılmıştır.

Örneklem büyüklüğünü hesaplamak için, evreni bilinen örneklem hesaplama formülü (%95 güven aralığı, %5 hata payı) kullanılmıştır. $n=19244 \cdot 1.962 \cdot 0,50 \cdot 0,50 / 0,052 \cdot (19244-1) + 1.962 \cdot 0,50 \cdot 0,50 = 377$. Hesaplama sonucuna göre örneklem sayısı en az 377 pilot olacaktır. Google Form aracılığı ile oluşturulan anket linki 2023 ağustos ile 2024 ağustos arasında pilotlarla paylaşılmıştır. Bu araştırmada 500 pilota ulaşılmıştır. Bu araştırma için T.C. İstanbul Gedik Üniversitesi Etik Kurul Komisyonundan, 31/10/2024, 2024/10 sayılı-354010 barkod numaralı etik kurul onayı alınmıştır.

5.4. Veri Toplama Araçları

Nicel araştırma yöntemi kapsamında pilotlara anket uygulanmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgiler ile ilgili sorular yer almaktadır. İkinci bölümde Dursun vd. (2019) Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği ve üçüncü bölümde Aksu & Deveci (2009)'un geliştirdikleri Kriz Yönetimi Ölçeği ve dördüncü bölümde Dayı & Çetin'e ait (2021) Beş Faktör Kişilik Ölçeği kullanılmıştır.

6. Bulgular

6.1. Demografik Bulgular

Tablo 1: Demografik Bulgular

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Erkek	464	92,8
	Kadın	36	7,2
Yaş	18-24	15	3,0
	25-31	66	13,2
	32-38	84	16,8
	39-45	51	10,2
	46-52	63	12,6
	53-59	92	18,4
	60 ve üzeri	129	25,8
Eğitim	Lisans	317	63,4
	Yüksek Lisans	164	32,8
	Doktora	19	3,8
Medeni Durum	Evli	391	78,2
	Bekar	109	21,8
Havacılıkta Çalışma Süresi	1 yıl ve daha az	27	5,4
	2-5 Yıl	75	15,0
	6-9 Yıl	43	8,6
	10-13 Yıl	39	7,8
	14-17 Yıl	31	6,2
	18-21 Yıl	24	4,8
	22 Yıl ve üzeri	261	52,2
Mesleki Köken	Askeri	293	58,6
	Sivil	207	41,4
Uçuş Deneyimi	1 yıl ve daha az	21	4,2
	2-5 yıl	97	19,4
	6-9 yıl	44	8,8
	10-13 yıl	35	7,0
	14-17 yıl	26	5,2
	18-21 yıl	21	4,2
	22 yıl ve üzeri	256	51,2
Toplam		500	%100

Araştırmaya katılan pilotların %92,8'i (n464) erkek, %7,2'si (n36) kadındır. Araştırmaya katılan pilotların %3'ü (n15) 18-24 yaş aralığında, %13,2'si (66) 25-31 yaş aralığında, %16,8'i (n84) 32-38 yaş aralığında, %10,2'si (n51) 39-45 yaş aralığında, %12,6'sı (n63) 46-52 yaş aralığında, %18,4'ü (n92) 53-59 yaş aralığında ve %25,8'i (n129) 60 yaş ve üzeridir. Araştırmaya katılan pilotların %63,4'ü (n317) lisans mezunu, %32,8'i (n164) yüksek lisans mezunu ve %3,8'i (n19) doktora mezunudur. Araştırmaya katılan pilotların %78,2'si (n391) evli ve %21,8'i (n109) bekdir. Araştırmaya katılan pilotların %5,4'ü (n37) havacılık sektöründe 1 yıl ve daha az çalışmakta, %15'i (n75) 2-5 yıl arası çalışmakta, %8,6'sı (n43) 6-9 yıl arası çalışmakta, %7,8'i (n39) 10-13 yıl arası çalışmakta, %6,2'si (n31) 14-17 yıl arası çalışmakta, %4,8'i (24) 18-21 yıl arası çalışmakta ve 52,2'si (n261) 22 yıl ve üzeri çalışmaktadır. Araştırmaya katılan pilotların %58,6'sı (293) askeri mesleki kökene sahiptir ve %41,4'ü (207) sivil mesleki kökene sahiptir. Araştırmaya katılan pilotların %4,2'si (n21) 1 yıl ve daha az uçuş deneyimine sahip, %19,4'ü (n97) 2-5 yaş arası uçuş deneyimine sahip, %8,8'i (n44) 6-9 yıl arası uçuş deneyimine sahip, %7'si (n35) 10-13 yıl arası uçuş deneyimine sahip, %5,2'si (n26) 14-17 yıl arası uçuş deneyimine sahip, %4,2'si (n21) 18-21 yıl arası uçuş deneyimine sahip ve %51,2'si (n256) 22 yıl ve üzeri uçuş deneyimine sahiptir.

6.2. Güvenirlilik Analizi

Tablo 2: Güvenirlilik Analizi

Değişkenler	İfade Sayısı	Cronbach Alpha
Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği		
Politik Liderlik	5	0,830
İnsan Kaynaklı Liderlik	5	0,772
Karizmatik Liderlik	5	0,793
Yapısal Liderlik	4	0,802
Kriz Yönetimi Ölçeği		
Kriz Öncesi Dönem	7	0,848
Kriz Dönemi	8	0,928
Kriz sonrası Dönem	16	0,944
Beş Faktör Kişilik Ölçeği		
Dışadönüklük	7	0,822
Uyumluluk	9	0,681
Sorumluluk	9	0,776
Nevrotizm	8	0,784
Deneyime Açıklık	8	0,792

Dışadönüklük alt boyutunda 6. Soru ve Açıklık alt boyutunda 36. Soru güvenirliği düşürdüğü için analiz dışında bırakılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirliklerinin ,681 ile ,944 arasında olduğu görülmektedir. Buna göre ölçeklerin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

6.3. Betimsel İstatistikler

Tablo 3: Betimsel İstatistikler

Değişkenler	n	Minimum	Maksimum	Ortalama	S.S.
Politik Liderlik	500	1,40	5,00	3,89	0,58
İnsan Kaynaklı Liderlik	500	1,00	5,00	4,26	0,49
Karizmatik Liderlik	500	1,40	5,00	3,91	0,54
Yapısal Liderlik	500	1,00	5,00	4,42	0,54
Kriz Öncesi Dönem	500	2,43	5,00	4,10	0,44
Kriz Dönemi	500	1,00	5,00	3,63	0,86
Kriz Sonrası Dönem	500	1,13	5,00	4,17	0,56
Dışadönüklük	500	2,14	4,43	3,47	0,45
Uyumluluk	500	2,67	5,00	3,99	0,42
Sorumluluk	500	3,00	5,00	4,26	0,44
Nevrotizm	500	1,00	3,75	2,06	0,53
Açıklık	500	0,25	5,00	4,01	0,47

Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında; ilk sırada 4,42 ortalama ile yapısal liderlik gelmektedir. Daha sonra 4,26 ortalama ile insan kaynaklı liderlik gelmektedir. Bunu 3,91 ortalama ile karizmatik liderlik takip etmektedir. En sonuncu olarak 3,89 ortalama ile politik liderlik gelmektedir. Bu doğrultuda araştırmaya katılan pilotların daha çok yapısal liderlik yönelimine sahip oldukları ifade edilebilir.

Kriz yönetimi ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında; ilk sırada 4,17 ortalama ile kriz sonrası dönem gelmektedir. Daha sonra 4,10 ortalama ile kriz öncesi dönem gelmektedir. Son olarak 3,63 ortalama ile kriz dönemi gelmektedir. Bu doğrultuda araştırmaya katılan pilotların kriz sonrası döneme yönelik becerilerinin daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Beş faktör kişilik ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında; ilk sırada 4,26 ortalama ile sorumluluk kişilik özelliği gelmektedir. Bunu sırası ile 4,01 ortalama ile deneyime açıklık, 3,99 ortalama ile uyumluluk, 3,47 ortalama ile dışadönüklük ve son olarak 2,06 ortalama ile nevrozizm kişilik özellikleri gelmektedir. Bu doğrultuda araştırmaya katılan pilotların daha çok sorumluluk kişilik özelliklerine sahip oldukları ifade edilebilir.

6.4. Korelasyon Analizi

Tablo 4: Korelasyon Analizi

Değişkenler	PL	İKL	KL	YL	KÖD	KD	KSD	D	U	S	N	A
Politik Liderlik	1											
İnsan Kaynaklı Liderlik	0,587*	1										
Karizmatik Liderlik	0,738*	0,579*	1									
Yapısal Liderlik	0,591*	0,656*	0,625*	1								
Kriz Öncesi Dönem	0,456*	0,326*	0,466*	0,333*	1							
Kriz Dönemi	0,333*	0,256*	0,329*	0,208*	0,579*	1						
Kriz sonrası Dönem	0,436*	0,346*	0,430*	0,298*	0,668*	0,768*	1					
Dışadönüklük	0,477*	0,218*	0,430*	0,208*	0,342*	0,295*	0,338*	1				
Uyumluluk	0,317*	0,469*	0,242*	0,270*	0,248*	0,189*	0,260*	0,273*	1			
Sorumluluk	0,429*	0,394*	0,442*	0,461*	0,475*	0,355*	0,454*	0,405*	0,470*	1		
Nevrotizm	-0,339*	-0,285*	-0,342*	-0,279*	-0,365*	-0,253*	-0,309*	-0,395*	-0,515*	-0,586*	1	
Açıklık	0,476*	0,315*	0,607*	0,272*	0,461*	0,268*	0,441*	0,442*	0,326*	0,412*	-0,373*	1

*p<0,01

Büyüköztürk'e (2010) göre korelasyon katsayısının değerleri; 0,00 ilişki yoktur, 0,01-0,29 düşük seviyede bir ilişki, 0,30-0,70 orta seviyede bir ilişki, 0,71 – 1,00 yüksek seviyede bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Politik liderlik ile kriz öncesi dönemle aralarında (r:0,456; p=,000) orta seviyede, kriz dönemiyle aralarında (r:0,333; p=,000) orta seviyede, kriz sonrası dönemiyle aralarında (r:0,436; p=,000) orta seviyede olmak üzere pozitif yöne sahip anlamlılık gösteren bir ilişki bulunmaktadır.

İnsan kaynaklı liderlik ile kriz öncesi dönemle aralarında ($r=.326$; $p=.000$) orta seviyede, kriz dönemiyle aralarında ($r=.256$; $p=.000$) düşük seviyede, kriz sonrası dönemle aralarında ($r=.346$; $p=.000$) orta seviyede olmak üzere pozitif yöne sahip anlamlılık gösteren bir ilişki bulunmaktadır.

Karizmatik liderlik ile kriz öncesi dönemle aralarında ($r=.466$; $p=.000$) orta seviyede, kriz dönemiyle aralarında ($r=.329$; $p=.000$) orta seviyede, kriz sonrası dönemle aralarında ($r=.430$; $p=.000$) orta seviyede olmak üzere pozitif yöne sahip anlamlılık gösteren bir ilişki bulunmaktadır.

Yapısal liderlik ile kriz öncesi dönemle aralarında ($r=.333$; $p=.000$) orta seviyede, kriz dönemiyle aralarında ($r=.238$; $p=.000$) düşük seviyede, kriz sonrası dönemle aralarında ($r=.298$; $p=.000$) düşük seviyede olmak üzere pozitif yöne sahip anlamlılık gösteren bir ilişki bulunmaktadır.

Politik liderlik ile dışa dönüklükle aralarında ($r=.477$; $p=.000$) pozitiflik gösteren ve orta seviyede, uyumluluk ($r=.317$; $p=.000$) pozitiflik gösteren ve orta seviyede, sorumluluk ($r=.429$; $p=.000$) pozitiflik gösteren ve orta seviyede, Nevrotizm ($r=-.339$; $p=.000$) negatif yönlü ve orta seviyede, açıklık ($r=.476$; $p=.000$) orta seviyede olmak üzere pozitif yöne sahip anlamlılık gösteren bir ilişki bulunmaktadır.

İnsan kaynaklı liderlik ile dışa dönüklükle aralarında ($r=.218$; $p=.000$) pozitiflik gösteren ve düşük seviyede, uyumluluk ($r=.469$; $p=.000$) pozitiflik gösteren ve orta seviyede, sorumluluk ($r=.394$; $p=.000$) pozitiflik gösteren ve orta seviyede, Nevrotizm ($r=-.285$; $p=.000$) negatif yönlü ve düşük seviyede, açıklık ($r=.315$; $p=.000$) orta seviyede olmak üzere pozitif yöne sahip anlamlılık gösteren bir ilişki bulunmaktadır.

Karizmatik liderlik ile dışa dönüklükle aralarında ($r=.430$; $p=.000$) pozitiflik gösteren ve orta seviyede, uyumluluk ($r=.242$; $p=.000$) pozitiflik gösteren ve düşük seviyede, sorumluluk ($r=.442$; $p=.000$) pozitiflik gösteren ve orta seviyede, Nevrotizm ($r=-.342$; $p=.000$) negatif yönlü ve orta seviyede, açıklık ($r=.607$; $p=.000$) orta seviyede olmak üzere pozitif yöne sahip anlamlılık gösteren bir ilişki bulunmaktadır.

Yapısal liderlik ile dışa dönüklükle aralarında ($r=.208$; $p=.000$) pozitiflik gösteren ve düşük seviyede, uyumluluk ($r=.270$; $p=.000$) pozitiflik gösteren ve düşük seviyede, sorumluluk ($r=.461$; $p=.000$) pozitiflik gösteren ve orta seviyede, Nevrotizm ($r=-.279$; $p=.000$) negatif yönlü ve düşük seviyede, açıklık ($r=.272$; $p=.000$) düşük seviyede olmak üzere pozitif yöne sahip anlamlılık gösteren bir ilişki bulunmaktadır.

Kriz öncesi dönem ile dışa dönüklükle aralarında ($r=.342$; $p=.000$) pozitiflik gösteren ve orta seviyede, uyumluluk ($r=.248$; $p=.000$) pozitiflik gösteren ve düşük seviyede, sorumluluk ($r=.475$; $p=.000$) pozitiflik gösteren ve orta seviyede, Nevrotizm ($r=-.365$; $p=.000$) negatif yönlü ve orta seviyede, açıklık ($r=.461$; $p=.000$) orta seviyede olmak üzere pozitif yöne sahip anlamlılık gösteren bir ilişki bulunmaktadır.

Kriz dönemi ile dışa dönüklükle aralarında ($r=.295$; $p=.000$) pozitiflik gösteren ve düşük seviyede, uyumluluk ($r=.189$; $p=.000$) pozitiflik gösteren ve düşük seviyede, sorumluluk ($r=.355$; $p=.000$) pozitiflik gösteren ve orta seviyede, Nevrotizm ($r=-.253$; $p=.000$) negatif yönlü ve düşük seviyede, açıklık ($r=.268$; $p=.000$) düşük seviyede olmak üzere pozitif yöne sahip anlamlılık gösteren bir ilişki bulunmaktadır.

Kriz sonrası dönem ile dışa dönüklükle aralarında ($r: .338$; $p=,000$) pozitiflik gösteren ve orta seviyede, uyumluluk ($r: .260$; $p=,000$) pozitiflik gösteren ve düşük seviyede, sorumluluk ($r: .454$; $p=,000$) pozitiflik gösteren ve orta seviyede, Nevrotizm ($r: -.309$; $p=,000$) negatif yönlü ve orta seviyede, açıklık ($r: .441$; $p=,000$) orta seviyede olmak üzere pozitif yöne sahip anlamlilik gösteren bir ilişki bulunmaktadır.

6.5. Regresyon Analizleri

6.5.1. Pilotların Kişilik Özelliklerinin Liderlik Yönelimlerine Etkisi

H1a: Pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimlerinden politik liderliğe etkisi vardır. Hipotezlerini test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Bowerman vd. (2013) göre, bir bağımlı (yordanan) değişkenin ve bir bağımsız (yordayıcı) değişkenin oluşturduğu modele basit regresyon modeli denmektedir. Bir bağımlı (yordanan) değişkenin ve birden fazla bağımsız (yordayıcı) değişkenin oluşturduğu modele ise çoklu regresyon modeli denilmektedir (Hoş, 2020). Bu çalışmanın hipotezlerini test etmek için bir bağımlı değişkenin ve birden fazla bağımsız değişkenin oluşturduğu çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Cohen'e (1988) göre elde edilen R^2 etki büyüklüğü sonuçları; .0196 küçük; .1300 orta; .2600 ise büyük etki değeri olarak yorumlanabilmektedir (Özsoy & Özsoy, 2013).

Tablo 5: Pilotların Kişilik Özelliklerinin Politik Liderliği Yordama Durumu

Yordanan Değişken: Politik Liderlik							
Yordayıcı Değişken	B	S. Hata	β (Beta)	t	p	Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	-0,058	0,416		-0,139			
Dışadönüklük	0,346	0,054	0,272	6,386	0,000*	0,239	0,452
Uyumluluk	0,109	0,060	0,079	1,802	0,072	-0,010	0,228
Sorumluluk	0,240	0,063	0,182	3,805	0,000*	0,116	0,364
Nevrotizm	0,014	0,053	0,013	0,263	0,793	-0,089	0,117
Açıklık	0,314	0,052	0,260	6,086	0,000*	0,213	0,416
R: 0,593	$R^2= 0,352$						
$F(500)=53,629$	$P=0,000*$						

* $p<0,05$

Tablo 5'te pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimlerinden politik liderliği yordama durumu gösterilmektedir. Tabloya göre; dışadönüklük kişilik özelliğinin politik liderliği pozitif yönde yordadığı ($R= .593$, $R^2= .352$, $B: .346$, $p<.05$). Sorumluluk kişilik özelliğinin politik liderliği pozitif yönde yordadığı ($R= .593$, $R^2= .352$, $B: .240$, $p<.05$). Açıklık kişilik özelliğinin politik liderliği pozitif yönde yordadığı ($R= .593$, $R^2= .352$, $B: .314$, $p<.05$) tespit edilmiştir. Yordama gücünün istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0.05$). R^2 değeri .352'dir. Buna göre büyük etki değerine sahiptir. Sonuç olarak; pilotların kişilik özelliklerinden dışadönüklük, sorumluluk ve açıklığın politik liderliği pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.

H1b: Pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimlerinden İnsan kaynaklı liderliğe etkisi vardır. Hipotezlerini test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 6: Pilotların Kişilik Özelliklerinin İnsan Kaynaklı Liderliği Yordama Durumu

Yordanan Değişken: İnsan Kaynaklı Liderlik							
Yordayıcı Değişken	B	S. Hata	β (Beta)	t	p	Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	0,790	0,378		2,086			
Dışadönüklük	0,003	0,049	0,003	0,065	0,948	-0,094	0,100
Uyumluluk	0,431	0,055	0,364	7,856	0,000*	0,324	0,539
Sorumluluk	0,239	0,057	0,211	4,174	0,000*	0,127	0,352
Nevrotizm	0,073	0,048	0,078	1,526	0,128	-0,021	0,167
Açıklık	0,143	0,047	0,137	3,047	0,002*	0,051	0,235
R: 0,525	R²= 0,276						
F(500)=37,596	P=0,000*						

*p<0,05

Tablo 6’da pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimlerinden insan kaynaklı liderliği yordama durumu gösterilmektedir. Tabloya göre; uyumluluk kişilik özelliğinin insan kaynaklı liderliği pozitif yönde yordadığı (R= .525, R²= .276, B: ,431, p<.05), sorumluluk kişilik özelliğinin insan kaynaklı liderliği pozitif yönde yordadığı (R= .525, R²= .276, B: ,239, p<.05), açıklık kişilik özelliğinin insan kaynaklı liderliği pozitif yönde yordadığı (R= .525, R²= .276, B: ,143, p<.05) tespit edilmiştir. Yordama gücünün istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu görülmüştür (p<0.05). R2 değeri ,276’dır. Buna göre büyük etki değerine sahiptir. Sonuç olarak; pilotların kişilik özelliklerinden uyumluluk, sorumluluk ve açıklığın insan kaynaklı liderliği pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.

H1c: Pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimlerinden karizmatik liderliğe etkisi vardır. Hipotezlerini test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 7: Pilotların Kişilik Özelliklerinin Karizmatik Liderliği Yordama Durumu

Yordanan Değişken: Karizmatik Liderlik							
Yordayıcı Değişken	B	S. Hata	β (Beta)	t	p	Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	0,389	0,368		1,057			
Dışadönüklük	0,179	0,048	0,149	3,728	0,000*	0,084	0,273
Uyumluluk	-0,074	0,053	-0,057	-1,391	0,165	-0,179	0,031
Sorumluluk	0,254	0,056	0,205	4,564	0,000*	0,145	0,364
Nevrotizm	-0,018	0,046	-0,018	-0,390	0,697	-0,109	0,073
Açıklık	0,536	0,046	0,469	11,734	0,000*	0,446	0,626
R: 0,657	R²= 0,431						
F(500)=74,849	P=0,000*						

*p<0,05

Tablo 7’de pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimlerinden karizmatik liderliği yordama durumu gösterilmektedir. Tabloya göre; dışadönüklük kişilik özelliğinin karizmatik liderliği pozitif yönde yordadığı ($R = .657$, $R^2 = .431$, $B = .179$, $p < .05$), sorumluluk kişilik özelliğinin karizmatik liderliği pozitif yönde yordadığı ($R = .657$, $R^2 = .431$, $B = .254$, $p < .05$), açıklık kişilik özelliğinin karizmatik liderliği pozitif yönde yordadığı ($R = .657$, $R^2 = .431$, $B = .536$, $p < .05$) tespit edilmiştir. Yordama gücünün istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu görülmüştür ($p < .05$). R^2 değeri .431’dir. Buna göre büyük etki değerine sahiptir. Sonuç olarak; pilotların kişilik özelliklerinden dışadönüklük sorumluluk ve açıklığın karizmatik liderliği pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.

H1d: Pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimlerinden yapısal liderliğe etkisi vardır. Hipotezlerini test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 8: Pilotların Kişilik Özelliklerinin Yapısal Liderliği Yordama Durumu

Yordanan Değişken: Yapısal Liderlik							
Yordayıcı Değişken	B	S. Hata	β (Beta)	t	p	Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	1,493	0,427		3,498		0,654	2,331
Dışadönüklük	-0,008	0,056	-0,007	-0,142	0,887	-0,117	0,101
Uyumluluk	0,078	0,062	0,061	1,262	0,207	-0,044	0,200
Sorumluluk	0,507	0,065	0,411	7,850	0,000*	0,380	0,634
Nevrotizm	0,026	0,054	0,026	0,488	0,626	-0,080	0,132
Açıklık	0,108	0,053	0,095	2,037	0,042*	0,004	0,212
R: 0,473	$R^2 = 0,223$						
$F(500) = 27,412$	$P = 0,000*$						

* $p < 0,05$

Tablo 8’de pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimlerinden yapısal liderliği yordama durumu gösterilmektedir. Tabloya göre; sorumluluk kişilik özelliğinin yapısal liderliği pozitif yönde yordadığı ($R = .473$, $R^2 = .223$, $B = .507$, $p < .05$), açıklık kişilik özelliğinin yapısal liderliği pozitif yönde yordadığı ($R = .473$, $R^2 = .223$, $B = .108$, $p < .05$) tespit edilmiştir. Yordama gücünün istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu görülmüştür ($p < .05$). R^2 değeri .223’tür. Buna göre orta etki değerine sahiptir. Sonuç olarak; pilotların kişilik özelliklerinden sorumluluk ve açıklığın yapısal liderliği pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.

6.5.2. Pilotların Kişilik Özelliklerinin Kriz Yönetim Becerilerine Etkisi

H2a: Pilotların kişilik özelliklerinin kriz öncesi döneme etkisi vardır. Hipotezlerini test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 9: Pilotların Kişilik Özelliklerinin Kriz Öncesi Dönemi Yordama Durumu

Yordanan Değişken: Kriz Öncesi Dönem							
Yordayıcı Değişken	B	S. Hata	β (Beta)	t	p	Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	1,812	0,323		5,608			
Dışadönüklük	0,072	0,042	0,075	1,716	0,087	-0,010	0,155
Uyumluluk	-0,050	0,047	-0,048	-1,063	0,288	-0,142	0,042
Sorumluluk	0,303	0,049	0,304	6,204	0,000*	0,207	0,400
Nevrotizm	-0,060	0,041	-0,073	-1,464	0,144	-0,140	0,020
Açıklık	0,267	0,040	0,291	6,659	0,000*	0,188	0,346
R: 0,565	R²= 0,319						
F(500)=46,288	P=0,000*						

*p<0,05

Tablo 9’da pilotların kişilik özelliklerinin kriz öncesi dönemi yordama durumu gösterilmektedir. Tabloya göre; sorumluluk kişilik özelliğinin kriz öncesi dönemi pozitif yönde yordadığı (R= .565, R²= .319, B: .303, p<.05), açıklık kişilik özelliğinin kriz öncesi dönemi pozitif yönde yordadığı (R= .565, R²= .319, B: .267, p<.05) tespit edilmiştir. Yordama gücünün istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu görülmüştür (p<0.05). R² değeri .319’dur. Buna göre büyük etki değerine sahiptir. Sonuç olarak; pilotların kişilik özelliklerinden sorumluluk ve açıklığın kriz öncesi dönemi pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.

H2b: Pilotların kişilik özelliklerinin kriz dönemine etkisi vardır. Hipotezlerini test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 10: Pilotların Kişilik Özelliklerinin Kriz Dönemini Yordama Durumu

Yordanan Değişken: Kriz Dönemi							
Yordayıcı Değişken	B	S. Hata	β (Beta)	t	p	Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	-0,015	0,710		-0,021			
Dışadönüklük	0,280	0,092	0,147	3,037	0,003*	0,099	0,462
Uyumluluk	-0,017	0,103	-0,008	-0,169	0,866	-0,220	0,185
Sorumluluk	0,492	0,107	0,249	4,577	0,000*	0,281	0,703
Nevrotizm	-0,029	0,090	-0,018	-0,320	0,749	-0,205	0,147
Açıklık	0,175	0,088	0,096	1,988	0,047*	0,002	0,348
R: 0,401	R²= 0,161						
F(500)=18,920	P=0,000*						

*p<0,05

Tablo 10'da pilotların kişilik özelliklerinin kriz dönemini yordama durumu gösterilmektedir. Tabloya göre; dışadönüklük kişilik özelliğinin kriz dönemini pozitif yönde yordadığı (R= .401, R²= .161, B: .280, p<.05), sorumluluk kişilik özelliğinin kriz dönemini pozitif yönde yordadığı (R= .401, R²= .161, B: .492, p<.05), açıklık kişilik özelliğinin kriz dönemini pozitif yönde yordadığı (R= .401, R²= .161, B: .175, p<.05) tespit edilmiştir. Yordama gücünün istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu görülmüştür (p<0.05). R² değeri .161'dir. Buna göre orta etki değerine sahiptir. Sonuç olarak; pilotların kişilik özelliklerinden dışadönüklük, sorumluluk ve açıklığın kriz dönemini pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.

H2c: Pilotların kişilik özelliklerinin kriz sonrası döneme etkisi vardır. Hipotezlerini test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 11: Pilotların Kişilik Özelliklerinin Kriz Sonrası Dönemi Yordama Durumu

Yordanan Değişken: Kriz Sonrası Dönem							
Yordayıcı Değişken	B	S. Hata	β (Beta)	t	p	Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	0,732	0,421		1,740			
Dışadönüklük	0,117	0,055	0,096	2,146	0,032*	0,010	0,225
Uyumluluk	0,010	0,061	0,007	0,157	0,876	-0,110	0,130
Sorumluluk	0,391	0,064	0,307	6,133	0,000*	0,266	0,516
Nevrotizm	0,016	0,053	0,015	0,303	0,762	-0,088	0,120
Açıklık	0,323	0,052	0,276	6,189	0,000*	0,221	0,426
R: 0,539	R²= 0,291						
F(500)=40,499	P=0,000*						

*p<0,05

Tablo 11'de pilotların kişilik özelliklerinin kriz sonrası dönemini yordama durumu gösterilmektedir. Tabloya göre; dışadönüklük kişilik özelliğinin kriz sonrası dönemini pozitif yönde yordadığı (R= .539, R²= .291, B: .117, p<.05), sorumluluk kişilik özelliğinin kriz sonrası dönemini pozitif yönde yordadığı (R= .539, R²= .291, B: .391, p<.05), açıklık kişilik özelliğinin kriz sonrası dönemini pozitif yönde yordadığı (R= .539, R²= .291, B: .323, p<.05) tespit edilmiştir. Yordama gücünün istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu görülmüştür (p<0.05). R² değeri .291'dir. Buna göre büyük etki değerine sahiptir. Sonuç olarak; pilotların kişilik özelliklerinden dışadönüklük, sorumluluk ve açıklığın kriz sonrası dönemi pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.

6.5.3. Pilotların Liderlik Yönelimlerinin Kriz Yönetim Becerilerine Etkisi

H3: Pilotların liderlik yönelimlerinin kriz öncesi döneme etkisi vardır. H3a: Pilotların liderlik yönelimlerinden politik liderliğin kriz öncesi döneme etkisi vardır. H3d: Pilotların liderlik yönelimlerinden insan kaynaklı liderliğin kriz öncesi döneme etkisi vardır. H3g: Pilotların liderlik yönelimlerinden karizmatik liderliğin kriz öncesi döneme etkisi vardır. H3i: Pilotların liderlik yönelimlerinden yapısal liderliğin kriz öncesi döneme etkisi vardır. Hipotezlerini test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 12: Pilotların Kişilik Özelliklerinin Kriz Sonrası Dönemi Yordama Durumu

Yordanan Değişken: Kriz Öncesi Dönem							
Yordayıcı Değişken	B	S. Hata	β (Beta)	t	p	Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	2,436	,161		15,179			
Politik Liderlik	,178	,046	,235	3,848	,000*	,087	,269
İnsan Kaynaklı Liderlik	,021	,049	,024	,438	,662	-,074	,117
Karizmatik Liderlik	,220	,050	,275	4,419	,000*	,122	,319
Yapısal Liderlik	,005	,046	,007	,118	,906	-,085	,096
R: ,495	R ² = ,245						
F(500)=40,199	P=,000*						

*p<0,05

Tablo 12’de pilotların liderlik yönelimlerinin kriz öncesi dönemini yordama durumu gösterilmektedir. Tabloya göre; politik liderliğin kriz öncesi dönemini pozitif yönde yordadığı (R= ,495, R²= ,245, B: ,178, p<.05), karizmatik liderliğin kriz öncesi dönemini pozitif yönde yordadığı (R= ,495, R²= ,245, B: ,220, p<.05) tespit edilmiştir. Yordama gücünün istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu görülmüştür (p<0.05). R² değeri ,245’tir. Buna göre orta etki değerine sahiptir. Sonuç olarak; pilotların liderlik yönelimlerinden politik ve karizmatik liderliğin kriz öncesi dönemi pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.

H3b: Pilotların liderlik yönelimlerinden politik liderliğin kriz dönemine etkisi vardır. H3e: Pilotların liderlik yönelimlerinden insan kaynaklı liderliğin kriz dönemine etkisi vardır. H3h: Pilotların liderlik yönelimlerinden karizmatik liderliğin kriz dönemine etkisi vardır. H3j: Pilotların liderlik yönelimlerinden yapısal liderliğin kriz dönemine etkisi vardır. Hipotezlerini test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 13: Pilotların Liderlik Yönelimlerinin Kriz Dönemini Yordama Durumu

Yordanan Değişken: Kriz Dönemi							
Yordayıcı Değişken	B	S. Hata	β (Beta)	t	p	Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	1,262	0,341		3,705			
Politik Liderlik	0,282	0,098	0,188	2,877	0,004*	0,089	0,475
İnsan Kaynaklı Liderlik	0,154	0,103	0,088	1,488	0,137	-0,049	0,356
Karizmatik Liderlik	0,299	0,106	0,188	2,820	0,005*	0,091	0,507
Yapısal Liderlik	-0,125	0,098	-0,078	-1,283	0,200	-0,317	0,067
R: 0,362	R²= 0,131						
F(500)=18,633 P=0,000*							

*p<0,05

Tablo 13’de pilotların liderlik yönelimlerinin kriz dönemini yordama durumu gösterilmektedir. Tabloya göre; politik liderliğin kriz dönemini pozitif yönde yordadığı (R= ,362, R²=

.131, B: .282, $p<.05$), karizmatik liderliğin kriz dönemini pozitif yönde yordadığı ($R= .362$, $R^2= .131$, B: .299, $p<.05$) tespit edilmiştir. Yordama gücünün istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0.05$). R2 değeri .131’dir. Buna göre orta etki değerine sahiptir. Sonuç olarak; pilotların liderlik yönelimlerinden politik ve karizmatik liderliğin kriz dönemini pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.

H3c: Pilotların liderlik yönelimlerinden politik liderliğin kriz sonrası döneme etkisi vardır. H3f: Pilotların liderlik yönelimlerinden insan kaynaklı liderliğin kriz sonrası döneme etkisi vardır. H3ı: Pilotların liderlik yönelimlerinden karizmatik liderliğin kriz sonrası döneme etkisi vardır. H3k: Pilotların liderlik yönelimlerinden yapısal liderliğin kriz sonrası döneme etkisi vardır. Hipotezlerini test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 14: Pilotların Liderlik Yönelimlerinin Kriz Sonrası Dönemi Yordama Durumu

Yordanan Değişken: Kriz Sonrası Dönem							
Yordayıcı Değişken	B	S. Hata	β (Beta)	t	p	Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	2,096	0,208		10,087			
Politik Liderlik	0,229	0,060	0,237	3,833	0,000*	0,112	0,347
İnsan Kaynaklı Liderlik	0,128	0,063	0,114	2,038	0,042*	0,005	0,252
Karizmatik Liderlik	0,231	0,065	0,225	3,571	0,000*	0,104	0,358
Yapısal Liderlik	-0,060	0,060	-0,058	-1,005	0,316	-,0177	0,057
R: 0,472	R²=0,223						
F(500)=35,466 P=0,000*							

* $p<0,05$

Tablo 14’de pilotların liderlik yönelimlerinin kriz sonrası dönemini yordama durumu gösterilmektedir. Tabloya göre; politik liderliğin kriz sonrası dönemi pozitif yönde yordadığı ($R= .472$, $R^2= .223$, B: .229, $p<.05$), insan kaynaklı liderliğin kriz sonrası dönemi pozitif yönde yordadığı ($R= .472$, $R^2= .223$, B: .128, $p<.05$), karizmatik liderliğin kriz sonrası dönemi pozitif yönde yordadığı ($R= .472$, $R^2= .223$, B: .231, $p<.05$) tespit edilmiştir. Yordama gücünün istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0.05$). R2 değeri .223’tür. Buna göre orta etki değerine sahiptir. Sonuç olarak; pilotların liderlik yönelimlerinden politik, insan kaynaklı ve karizmatik liderliğin kriz sonrası dönemi pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.

7. Sonuç

Bu araştırmada, havacılık sektöründe kritik öneme sahip pilotların kişilik özelliklerinin, liderlik yönelimleri ve kriz yönetimi becerileri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma sonuçları, pilotların kişilik özelliklerinin hem liderlik yönelimlerini hem de kriz yönetimi becerilerini anlamlı düzeyde etkilediğini ortaya koymuştur. Araştırmaya katılan pilotların demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların %92,8’inin erkek olduğu, çoğunluğunun 39 yaş üzerinde ve lisans mezunu olduğu görülmüştür. Özellikle dikkat çeken bir bulgu, katılımcıların %52,2’sinin 22 yıl ve üzeri havacılık deneyimine sahip olmasıdır. Bu demografik yapı, bulguların deneyimli pilotların perspektifini yansıttığını göstermektedir.

Liderlik yönelimleri analiz edildiğinde, pilotların en yüksek puanı yapısal liderlik boyutunda ($\bar{x}=4.42$) aldıkları, bunu sırasıyla insan kaynaklı liderlik ($\bar{x}=4.26$), karizmatik liderlik ($\bar{x}=3.91$) ve politik liderlik ($\bar{x}=3.89$) boyutlarının izlediği görülmüştür. Yapısal liderliğin öne çıkması, havacılık sektörünün prosedürel ve güvenlik odaklı yapısıyla uyumludur. Bu bulgu, Sinanoğlu (2019) ve Dereceli vd.'nin (2023) çalışmalarıyla paralellik göstermektedir. Sinanoğlu (2019) yaptığı araştırmada; ilk sırada insan kaynaklı liderlik, ikinci sırada yapısal liderlik, üçüncü sırada karizmatik liderlik ve dördüncü sırada politik liderlik gelmektedir. Dereceli vd. (2023) yaptıkları araştırmada; ilk sırada deneyime açıklık, ikinci sırada duygusal dengelilik, üçüncü sırada dışadönüklük, dördüncü sırada sorumluluk ve beşinci sırada yumuşak başlılık gelmektedir. Bu bağlamda çalışmamız literatür ile örtüşmektedir.

Kriz yönetimi ölçeği puan ortalamalarında ilk sırada 4,17 ortalama ile kriz sonrası dönem, ikinci sırada 4,10 ortalama ile kriz öncesi dönem ve son sırada 3,63 ortalama ile kriz dönemi gelmektedir. Bu doğrultuda araştırmaya katılan pilotların kriz sonrası döneme yönelik becerilerinin daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Ulusoy & Yavuz (2022) yaptıkları araştırmada; ilk sırada kriz sonrası dönem, ikinci sırada kriz öncesi dönem ve üçüncü sırada kriz dönemi gelmektedir.

Beş faktör kişilik ölçeği puan ortalamalarında ilk sırada 4,26 ortalama ile sorumluluk kişilik özelliği, ikinci sırada 4,01 ortalama ile deneyime açıklık, üçüncü sırada 3,99 ortalama ile uyumluluk, dördüncü sırada 3,47 ortalama ile dışadönüklük ve son sırada 2,06 ortalama ile nevrozizm kişilik özellikleri gelmektedir. Bu doğrultuda araştırmaya katılan pilotların daha çok sorumluluk kişilik özelliklerine sahip oldukları ifade edilebilir. Sinanoğlu (2019) yaptığı araştırmada; ilk sırada deneyime açıklık, ikinci sırada yumuşak başlılık, üçüncü sırada sorumluluk, dördüncü sırada dışadönüklük ve beşinci sırada nevrozizm gelmektedir. Dereceli vd. (2023) yaptıkları araştırmada; ilk sırada insan kaynaklı liderlik, ikinci sırada yapısal liderlik, üçüncü sırada karizmatik liderlik ve dördüncü sırada politik liderlik gelmektedir. Durmuş vd. (2024) yaptıkları araştırmada; ilk sırada yapısal liderlik, ikinci sırada insan kaynaklı liderlik, üçüncü sırada karizmatik liderlik ve dördüncü sırada politik liderlik gelmektedir. Vurgun vd. (2023) yaptıkları araştırmada; sırada yapısal ve insan kaynaklı liderlik, ikinci sırada karizmatik liderlik ve son sırada politik liderlik gelmektedir. Bu bağlamda çalışmamız literatür ile örtüşmektedir.

Politik liderlikle, insan kaynaklı liderlikle, karizmatik liderlikle ve yapısal liderlikle kriz öncesi dönem arasında orta seviyede, kriz dönemi arasında, sırası ile orta seviyede, düşük seviyede, orta seviyede ve düşük seviyede, kriz sonrası dönem arasında sırası ile orta seviyede, orta seviyede, orta seviyede ve düşük seviyede olmak üzere pozitif yöne sahip anlamlılık gösteren bir ilişki bulunmaktadır. Ulusoy & Yavuz (2022) yaptıkları araştırmada; liderlik stillerinin kiriz öncesi dönem, kriz dönemi ve kriz sonrası dönemle pozitif yönde yüksek seviyede bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Düzgün (2020) yaptığı araştırmada; paternalist liderlik stiline kiriz öncesi dönem, kriz dönemi ve kriz sonrası dönemle pozitif yönde yüksek seviyede bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Politik liderlik, insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik ve yapısal liderlik ile dışadönüklük arasında pozitif yönlü ve sırası ile orta seviyede, düşük seviyede, orta seviyede ve düşük seviyede, uyumluluk arasında pozitif yönlü ve sırası ile orta seviyede, orta seviyede, düşük seviyede ve düşük seviyede, sorumluluk arasında pozitif yönlü ve orta seviyede, açıklık arasında pozitif yönlü ve sırası ile orta seviyede, orta seviyede, orta seviyede ve düşük seviyede olmak

üzere anlamlılık gösteren bir ilişki bulunmaktadır. Sinanoğlu (2019) yaptığı araştırmada; dışadönüklük ile yapısal ve insan kaynaklı liderlik arasında düşük seviyede, politik ve karizmatik liderlikle orta seviyede bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sorumluluk ile yapısal, insan kaynaklı ve politik liderlik arasında orta seviyede pozitif yönlü, karizmatik liderlik ile düşük seviyede pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yumuşak başlılık ile yapısal, politik ve karizmatik liderlikle orta seviyede pozitif yönlü, insan kaynaklı liderlik ile orta seviyede pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Deneyime açıklık ile yapısal ve politik liderlik arasında düşük seviyede pozitif yönlü, insan kaynaklı ve karizmatik liderlik ile orta seviyede pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Politik liderlik, insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik ve yapısal liderlik ile nevro-tizm arasında negatif yönlü ve sırası ile orta seviyede, düşük seviyede, orta seviyede ve düşük seviyede olmak üzere anlamlılık gösteren bir ilişki bulunmaktadır. Sinanoğlu (2019) yaptığı araştırmada; nevro-tizm ile yapısal ve insan kaynaklı liderlik arasında düşük seviyede negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kriz öncesi dönem ile dışadönüklük arasında pozitiflik gösteren ve orta seviyede, uyumluluk arasında pozitiflik gösteren ve düşük seviyede, sorumluluk arasında pozitiflik gösteren ve orta seviyede, Nevrotizm arasında negatif yönlü ve orta seviyede, açıklık arasında pozitiflik gösteren ve orta seviyede olmak üzere anlamlılık gösteren bir ilişki bulunmaktadır.

Kriz dönemi ile dışadönüklük arasında pozitiflik gösteren ve düşük seviyede, uyumluluk arasında pozitiflik gösteren ve düşük seviyede, sorumluluk arasında pozitiflik gösteren ve orta seviyede, Nevrotizm arasında negatif yönlü ve düşük seviyede, açıklık arasında pozitiflik gösteren ve düşük seviyede olmak üzere anlamlılık gösteren bir ilişki bulunmaktadır.

Kriz sonrası dönem ile dışadönüklük arasında pozitiflik gösteren ve orta seviyede, uyumluluk arasında pozitiflik gösteren ve düşük seviyede, sorumluluk arasında pozitiflik gösteren ve orta seviyede, Nevrotizm arasında negatif yönlü ve orta seviyede, açıklık arasında pozitiflik gösteren ve orta seviyede olmak üzere anlamlılık gösteren bir ilişki bulunmaktadır.

Pilotların kişilik özelliklerinin liderlik yönelimlerine etkisini belirlemek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre;

- Pilotların kişilik özelliklerinden dışadönüklük, sorumluluk ve açıklığın politik liderliği pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.
- Pilotların kişilik özelliklerinden uyumluluk, sorumluluk ve açıklığın insan kaynaklı liderliği pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir
- Pilotların kişilik özelliklerinden dışadönüklük sorumluluk ve açıklığın karizmatik liderliği pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.
- Pilotların kişilik özelliklerinden sorumluluk ve açıklığın yapısal liderliği pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.

Pilotların kişilik özelliklerinin kriz yönetim becerilerine etkisini belirlemek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre;

- Pilotların kişilik özelliklerinden sorumluluk ve açıklığın kriz öncesi dönemi pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.

- Pilotların kişilik özelliklerinden dışadönüklük, sorumluluk ve açıklığın kriz dönemini pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.
- Pilotların kişilik özelliklerinden dışadönüklük, sorumluluk ve açıklığın kriz sonrası dönemi pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.

Pilotların liderlik yönelimlerinin kriz yönetim becerilerine etkisini belirlemek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre;

- Pilotların liderlik yönelimlerinden politik ve karizmatik liderliğin kriz öncesi dönemi pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.
- Pilotların liderlik yönelimlerinden politik ve karizmatik liderliğin kriz dönemini pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.
- Pilotların liderlik yönelimlerinden politik, insan kaynaklı ve karizmatik liderliğin kriz sonrası dönemi pozitif yönde etkiledikleri belirlenmiştir.

Öneriler

- Pilotların sahip oldukları dışadönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik özelliklerinin liderlik yönelimlerini pozitif yönde etkiledikleri düşünüldüğünde pilot seçimlerinde dışadönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik özelliklerine sahip olan adaylara insan kaynaklarının öncelik verilmesi önerilebilir. İnsan kaynakları pilot adaylarına kişilik envanteri uygulayarak dışadönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik özelliklerine sahip olan adaylara öncelik verilmesi önerilebilir.
- Pilotların sahip oldukları dışadönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik özelliklerinin kriz öncesi dönem, kriz dönemi ve kriz sonrası dönemini pozitif yönde etkiledikleri düşünüldüğünde hem dışadönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik özelliklerine sahip olan adaylara öncelik verilmesi hem de bu kişilerin kriz yönetim becerilerini geliştirmeleri için kriz yönetimi eğitimleri verilerek destek olunması önerilebilir.
- Pilotların sahip oldukları politik ve karizmatik liderlik yönelimlerinin kriz öncesi dönem, kriz dönemi ve kriz sonrası dönemde etkili olduğu düşünüldüğünde havacılık sektöründe pilotlara politik ve karizmatik liderlik eğitim ve seminerlerinin verilmesi önerilebilir.

Katkı Oranı Beyanı

Makale yazarları çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuşlardır

Çıkar Çatışması Beyanı

Makalemizin bir kurum, işletme, birey ile mali ve herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Yazarlar arasında da çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Administrative crisis: The role of effective leadership styles in crisis management. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science (IJAEMS)*, 7(6), 31-41.
- Arslan, A. H. (2019). Havacılıkta kriz yönetimi: Southwest havayolları örneği. *Journal of Aviation Research*, 1(1), 42-56.

- Arslan, H., & Uslu, B. (2014). The relationship between learning styles and leadership orientations of pre-service teachers. *Education and Science*, 39(173), 340-353.
- Bastola, D. P. (2020). The relationship between leadership styles and aviation safety: A study of aviation industry. *Journal of Air Transport Studies*, 11(1), 71-96.
- Berens, L. V. (1999). *Sixteen personality types: Descriptions for self-discovery*. California: Telos Publications.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (1991). Leadership and management effectiveness: A multi-frame, multi-sector analysis. *Human Resource Management*, 30(4), 509-534.
- Bowerman, B. L., O'Connell, R. T., Murphree, E. S. & Orris, J. B. (2013). İşletme istatistiğinin temelleri (N. Orhunbilge, Çev.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Breuer, S., Ortner, T. M., Gruber, F., & Hofstetter, D. (2022). Aviation and personality: Do measures of personality predict pilot training success? Updated meta-analyses. *Personality and Individual Differences*, 202(2), 1-10.
- Büyükkaracıoğlu, N. (2020). *Strategic management of crisis and disaster*. Ankara: İksad Publishing House.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara : Pegem Akademi Yayınları.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Çoşkun, S., & Arslan, S. (2021). Hemşirelik öğrencilerinin liderlik yönelimleri ile öğrenme biçimleri arasındaki ilişki. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(2), 160-170.
- Dereci, M. (2003). *A survey research of leadership styles of elementary school principals*. Ankara: Middle East Technical University Faculty of Education .
- Dursun, M., Günay, M., & Yenel, İ. F. (2019). Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği (ÇYLYÖ): Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2(2), 333-347.
- Düzgün, A. (2022). Z Kuşağının kişilik özellikleri ile liderlik tarzı beklentisi arasındaki ilişki. *Erciyes Akademi*, 36(1), 408-431.
- Easley, S. (2019). *The relationship between leadership style and personality type among college students*. California: Dominican University of California.
- Giderler, C. (2005). *Yöneticilerin kişilik tarzları ile liderlik davranışları arasındaki ilişki ve Ezcacıbaşı topluluğu'nda uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Gurdatta, J. K., Mavani, U., & Sonawane, A. (2023). Organizational crisis management. *The Online Journal of Distance Education and e-Learning*, 11(1), 776-790.
- Hoş, S. (2020). Çoklu doğrusal regresyon analizi güvenilirliğinin jackknife tekniği ile sınanmasına yönelik bir araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(4), 304-316.
- Jones, A., & Shideh, R. (2020). Leadership structure and practices in organizations and the development of a new leadership sustainable model. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 14(8), 91-102.
- Kernberg, O. F. (2016). Invited essay what is personality? *Journal of Personality Disorders*, 30(2), 145-156.
- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). Linking the 'Big Five' personality domains to organizational citizenship behavior. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 73-81.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2008). *The five-factor theory of personality*. In handbook of personality: Theory and research, New York: Guilford Press.

- Mehr, M. K., & Jahanian, R. (2016). Crisis management and its process in organization. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(5), 143-148.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- Özsoy, S. & Özsoy, G. (2013). Eğitim araştırmalarında etki büyüklüğü raporlanması, *İlköğretim Online*, 12(2), 334-346.
- Pilarska, A. (2018). Big-Five personality and aspects of the self-concept: Variable- and personcentered approaches. *Personality and Individual Differences*, (127), 107-113.
- Qadri, M. A. (2016). The concept of applied leadership in the contemporary world. *Journal of Education and Practice*, 7(4), 17-23.
- Rietsema, D. (2015). *Importance of leadership in business*. <https://www.hrpayrollsystems.net> sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi: 15.01.2025
- Satıcı, B., & Topal, M. (2022). Rehberlik ve araştırma merkezi yöneticilerinin liderlik eğilimleri, iş doyumları ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 12(66), 443-452.
- SHGM (2023). *Sivil havacılık genel müdürlüğü istatistikler*. Ankara.
- Şenerol, H. (2021). *Havayolu işletmelerinde kriz ve kriz yönetimi*. Kriz ve kriz yönetimi. Ankara: Nobel Yayınları.
- Taymur, İ., & Türkçapar, H. M. (2012). Kişilik: tanımı, sınıflaması ve değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 154-177.
- Vašíčková, V. (2019). Crisis management process: A literature review and a conceptual integration. *Acta Oeconomica Pragensia*, 27(3-4), 61-77.
- Wu, Q., Tang, L. & Chen, L. (2022). Discussion on the framework of crisis leadership model of civil aviation operation units. *Academic Journal of Business & Management*, 4(3), 30-36.