

HAVACILIK EĞİTİM ORGANİZASYONLARINDA EMNİYET YÖNETİM SİSTEMİ SÜREÇLERİNİN KURUMSAL İTİBAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İŞ DOYUMUNUN ARACI ROLÜ

Nusret ERCEYLAN¹
Gaye ATILLA²

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; havacılık örgütlerinde uygulanan emniyet yönetim sistemi (EYS) süreçlerinin bu örgütlerin kurumsal itibarları üzerindeki etkisi ve bu ilişkide çalışan iş doyumunun aracı etkisinin sorgulanmasıdır. Araştırmanın hipotezleri İstanbul, Antalya ve Isparta illerinde yerleşik havacılık eğitim kuruluşlarında uygulamalı olarak eğitim alan toplam 164 kişi üzerinde test edilmiştir. Araştırma sonucunda emniyet yönetim sistemi gereklilikleri ve emniyet yönetimi süreçlerinin örgütlerin algılanan kurumsal itibarlarını doğrudan etkilediği, iş doyumunu düzeylerinin ise bu ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Yürütülen bu çalışmanın, havacılık örgütlerinin tüm faaliyetleri üzerinde doğrudan etkisi olan emniyet yönetimi sürecinin kurumsal itibar kavramı ile ilişkisini ortaya koyması ve bu ilişkide çalışanların algıladıkları iş doyumunu düzeylerinin aracılık etkisini sorgulaması yönünden literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

***Anahtar Kelimeler:** Emniyet Yönetim Sistemi (EYS), Havacılık, Emniyet Yönetimi, İş Doyumu, Kurumsal İtibar.*

THE EFFECT of SAFETY MANAGEMENT SYSTEM PROCESSES on CORPORATE REPUTATION in AVIATION TRAINING ORGANIZATIONS: THE MEDIATION ROLE of JOB SATISFACTION

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the effect of safety management system (SMS) process on corporate reputation and the mediation

¹ Nusret Erceylan, Doktora Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD Yönetim ve Organizasyon Bölümü, nusreterceylan@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0003-4501-613X, (Sorumlu Yazar).

² Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, gayeatilla@sdu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-1421-917X.

role of job satisfaction in this relationship. The hypothesises of research are tested on 164 individuals who are currently being trained at aviation training organizations located at İstanbul, Antalya and Isparta provinces in Turkey. As a result of the research, it is found that safety management system requirements and safety management processes directly effect organizations' perceived corporate reputation while job satisfaction has proximate mediator role in between the main variables. It is considered that this study will contribute to the literature in terms of revealing the relationship between the concept of corporate reputation and the safety management process, which has a direct impact on all activities of aviation organizations, and questioning the mediation effect of the job satisfaction levels perceived by employees in this relationship.

Key Words: *Safety Management System (SMS), Aviation, Safety Management, Job Satisfaction, Corporate Reputation.*

1. GİRİŞ

Havacılık; doğası gereği tehlike ve riskleri yoğun şekilde barındıran, küçük hataların bile büyük kayıplara yol açabildiği, son derece dinamik ve küresel ölçekte faaliyet gösteren bir sektördür. Havacılıkta riskler daima olmuştur ve olmaya devam edecektir. Emniyet kavramı, yürütülen her türlü havacılık faaliyetinin odak noktasını oluşturmakta, her seviyede etkin ve sistemli emniyet süreçlerinin uygulanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle havacılıkta emniyet yönetimi, risklerin tamamen ortadan kaldırılamasa bile kabul edilebilir seviyenin altına düşürülmesi ve muhtemel hatalar zincirinin kazaya yol açmadan kırılabilmesi açısından hayati önem taşıyan bir yönetim unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır.

Günümüzde başta ticari yolcu taşımacılığı olmak üzere havacılık sektörü, dünya genelinde günde ortalama 190 bin uçuşun (IATA, 2020) kaza yaşanmadan yürütülmesine olanak sağlayacak ve sektördeki tüm aktörler tarafından büyük bir uyum içerisinde eksiksiz uygulanmasını gerektirecek küresel ölçekte standartlaşmış bir emniyet yönetim sistemine sahiptir. Bu sistemin amaçlandığı şekilde yürütülmesi temel anlamda, sektörde faaliyet gösteren tüm unsurların yönetim süreçlerinin merkezine emniyet faktörünü yerleştirmesine, sektör çalışanlarına tamamına olumlu emniyet kültürünün benimsetilmesine ve bu konuda devletler tarafından sıkı denetim ve yasal yaptırımların uygulanmasına bağlıdır.

Hava aracı tasarımı, üretim, işletme, eğitim, hava trafik kontrolü, havaalanı faaliyetleri vb. havacılık ile ilgili tüm alanları ilgilendiren emniyet yönetim sistemi gereklilikleri diğer tüm örgütsel süreç ve çalışan davranışları ile birlikte ele alınmalıdır. Ticari faaliyet gösteren şirketler ve havacılık eğitim kurumları açısından ele alındığında meydana

gelebilecek bir hava aracı kazasının bu kuruluşların kurumsal itibarlarını olumsuz yönde etkileyeceği açıktır. Bu kapsamda, geçmişte tekrarlayan kazalar yaşayan işletmelerin yaşamlarına devam edemeyecek duruma geldikleri örneklerini görmek mümkündür (Tolkin, 2010: 65).

Kalifiye havacılık çalışanlarının en az hatayla görevlerini sürdürebilmelerinde önemli bir diğer değişken ise iş tatmin seviyeleri olarak görülebilir. Çalışanlar açısından havacılık genel olarak tatmin seviyesinin yüksek olduğu bir meslek grubu olarak görünse de emniyet yönetimi sürecinde çalışanların üzerine yüklenen ağır sorumluluk, tatmin düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilir. Düşük seviye iş doyumunu ya da doyumsuzluğu örgütsel ölçekte farklı olumsuz sonuçlar ortaya çıkaracak ve oluşturulmak istenen olumlu emniyet kültürü de bu sonuçtan etkilenenektir.

Yürütülen bu çalışma ile; Türkiye’de yerleşik havacılık eğitim kuruluşlarında uygulanmakta olan emniyet yönetimi süreçlerinin, bu kuruluşların algılanan kurumsal itibarları ile bu kurumlarda eğitim alan havacılık personelinin iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Örnekleme olarak farklı havacılık şirketleri tarafından işe alınmış ve uygulamalı uçuş eğitim süreçleri halen devam etmekte olan çalışanlar seçilmiştir. Örnekleme oluşturan bireyler, havacılık sektörü içerisine yeni dahil olmuş olmalarına karşın tüm emniyet yönetimi süreçlerine tabi olarak ve hava aracını bizzat uçurarak uygulamalı olarak eğitim süreçlerine devam etmektedirler. Bu anlamda, uzun yıllardır sektör içerisinde çalışarak emniyet uygulamalarını günlük yaşamlarının bir parçası haline getirmiş eski çalışanlara nazaran değişkenler arası ilişkilerin daha tarafsız test edilebileceği bir grup oldukları varsayılmıştır. Araştırma bu haliyle literatürde bir ilk özelliği taşımaktadır ve havacılık sektörü eğitim süreçlerinin kendine has yapısı nedeni ile gelecekte eğitim sürecindeki bireyler üzerinde farklı örgütsel değişkenlerin de test edilerek sonuçların karşılaştırılabilmesinin önünü açacağı değerlendirilmektedir.

2. HAVACILIKTA EMNİYET YÖNETİM SİSTEMLERİ

Havacılık, diğer ulaştırma sistemlerine göre oldukça genç bir sistemdir. Dünya havayolu taşımacılığı, ilk ticari uçuşun yalnızca bir yolcu ile gerçekleştirildiği 1914 yılından günümüze baş döndürücü bir hızla gelişim göstermiş ve 2019 yılına gelindiğinde yıllık 4,5 milyar yolcu ve 58 milyon ton kargo taşıma kapasitesine erişmiştir (IATA, 2020). Yaşanan teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin de etkisiyle birlikte havacılık sektörü; gündelik ve ekonomik hayatın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir (Kurnaz, 2020: 263). Böylesine hızla büyüyen,

yüzbinlerce çalışanın aktif şekilde yer aldığı ve her gün milyonlarca insanın canını emanet ederek yolculuk ettiği bir sektör içerisinde emniyet uygulamaları ve emniyet yönetiminin önemi şüphesiz tartışmasız bir konumdadır.

Hızlı sektörel büyüme, “uçmanın” doğası gereği yüksek tehlikeler barındırması, havacılığın ilk yıllarında pek çok ölümcül kazanın peş peşe yaşanması gibi etkenler dünya genelinde standartlaşan ve devlet denetimi altında olan sistematik bir emniyet yönetiminin doğmasını zorunlu kılmıştır. Bu doğrultuda, 20.yy ikinci yarısından itibaren meydana gelen kaza ve olay raporlarından hareketle önleyici tedbirlerin alınmasını öngören geleneksel havacılık emniyet sistemleri oluşmaya başlamıştır. Günümüzde tüm operasyonel verilerin hassasiyetle toplanarak analiz edildiği, emniyet kültürünün örgütler tarafından özümsemiği ve hedeflenen emniyet seviyesinin yakalandığı modern emniyet yönetim sistemleri dünya genelinde uygulanır hale gelmiştir.

Emniyet Yönetim Sistemleri-EYS (Safety Management System-SMS), örgüt yapılarının şekillendirilmesi, yönetimin hesap verme sorumluluğunun oluşturulması, politikalar ve prosedürler de dahil olmak üzere havacılık emniyeti yönetimine sistematik bir yaklaşım getirmek üzere tasarlanmıştır (SHGM, 2012: 16). Yönetim bilimi kapsamında ele alındığında ise, havacılık faaliyetleri yürüten örgütlerin iş süreçleri boyunca karşılaşılabilecekleri olası emniyet tehlikelerinin öncelikle sistematik şekilde tanımlanmasını, risklerin hesaplanmasını, gerekli düzeltici/önleyici çalışmaların yürürlüğe konularak bu risklerin kabul edilebilir düzeye indirgenmesini, örgütün emniyet performansının devamlı takibi ve denetlenmesi faaliyetlerinin gerçekleştirilmesine olanak sağlayan bir yönetim fonksiyonudur. Buna göre emniyet yönetim sistemini, risklerin kabul edilebilir seviyelere indirgenebilmesi için örgütün kaynaklarının uygun şekilde dağıtıldığı birbiriyle ilişkili süreçler bütünü olarak tanımlamak mümkündür (Fisher, 2006: 17). Dünya genelinde Türkiye dahil 193 ülkenin üyesi olduğu Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (ICAO) tarafından ana çerçevesi çizilen EYS gerekliliklerinin oluşturulması ve uygulanması üye devletlerin garantisi altına alınmıştır.

Havacılık sektöründe uygulanan etkin emniyet yönetiminin başarısı kaza istatistiklerine yansımış, ulaştırma sistemlerinin en yenisi olan ticari havacılık, en emniyetli ulaştırma sistemi olmuştur. Özellikle 90’lı yıllardan sonra havacılık faaliyetlerinde meydana gelen olaylarda büyük ölçüde azalma olduğu görülmektedir. Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü 2019 yılı raporuna göre 2018 yılı için ticari yolcu taşımacılığında

her 1 milyon ticari uçuş için yalnızca 2,6 ölümlü kaza meydana gelmiştir (ICAO, 2019: 22). Bu istatistik, aynı kurumun 1970 verileri ile kıyaslandığında, etkin emniyet uygulamaları sayesinde kaza oranının dünya çapında son 50 yılda 12 kat azaldığı görülmektedir (ICAO, 1971: 42). Bu sonuçlar havacılık sektörünün güvenilir bir ulaşım sistemi, ICAO'nun ana çerçevesini çizdiği EYS'nin ise görevini başarıyla yerine getiren, etkin bir emniyet yönetim sistemi olduğunu ispatlar niteliktedir.

Günümüz emniyet yönetimi anlayışı, geleneksel yaklaşımın geçmiş olaylardan ders çıkarma unsurunu göz ardı etmeyen (reaktif), tüm örgütsel süreçleri emniyet çıktıları penceresinden irdeleyen (proaktif) ve gelecekte karşılaşılabilecek potansiyel emniyet eksikliklerini şimdiki performans bilgilerinin değerlendirilmesi sayesinde ön görme yeteneğine sahip (prediktif) bütünsel bir yaklaşımdır. Sistem dört temel bileşen üzerinde yapılanmaktadır;

Emniyet Politikası ve Amaçları: Emniyet yönetiminin etkin şekilde işleyebileceği ortamın oluşturulması amacıyla uygun politikaların belirlenmesi, uygulanması ve koordinasyonunu kapsar. Örgüt içerisinde emniyet kültürünün oluşturulması, uygun politika ve kurallar bütünüünün oluşturulması ve dokümantasyonun oluşturulması bu bileşen kapsamında gerçekleştirilir. Üst yönetimin farkındalığı ve emniyet politikalarının uygulanmasındaki kararlılığı sistemin sağlıklı işleyişinin ön koşuludur.

Emniyet Risk Yönetimi: Oluşabilecek risklerin ve tehlikelerin neler olabileceğinin belirlenmesi ve buna uygun şekilde risk yönetim politikalarının belirlenerek uygulanması faaliyetlerinin tümünü içeren bileşendir. EYS içerisindeki tüm risk değerlendirmeleri teknik yaklaşım ve veriler kapsamında yapılır.

Emniyetin Güvence Altına Alınması: Emniyet yönetimi sürecinin kendisinden beklenilenlere uygun işlediğinin ve belirlenen hedefler doğrultusunda sürdürüldüğünün kontrol edilmesi maksatlı yürütülen faaliyetlerden oluşur. Emniyet performansının denetim ve ölçümü ile risk yönetimine veri girdisi sağlanması hedeflenir.

Emniyet Teşviki: Emniyet kültürünü örgüte yerleştirebilmek ve sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla eğitim ve iletişim faaliyetlerini kapsayan bileşendir.

Etkili bir EYS, olayların ve kazaların önlenmesini destekleyebilecek çeşitli unsurların toplu halde görülebilmesini sağlamalıdır. Bu bağlamda EYS'nin yalnızca tanımlanması değil, aynı zamanda etkin şekilde uygulanması da önem kazanmaktadır (Yılmaz, 2019: 20). Emniyet yönetiminde “sistemsel” bir bakış açısının

uygulanması, söz konusu örgütün yöneticilerine emniyetin sağlanmasında bu çok yönlü etkileşim ağına tümüyle hakim olma imkanı verir. Bu sayede, EYS süreçleri ve prosedürlerinin daha açık ve tüm örgüt üyelerince anlaşılır olması sağlanır. Bu da emniyet riski ve buna ilişkin unsurların daha iyi bir şekilde yönetilmesi ile sonuçlanacaktır (ICAO, 2018: 9-28).

3. KURUMSAL İTİBAR

Kurumsal itibar, firmalara pazar içerisinde sürdürülebilir rekabetçi avantaj sağlayan en önemli soyut varlıklardan biridir (Roberts & Dowling, 2002: 1077). Stratejik rekabet avantajını elde edebilmek için en önemli enstrümanlardan biri olarak kabul edilen kurumsal itibar kavramını farklılaştıran asıl unsur, çevresel unsurların örgüte ilişkin etkilerinden beslenerek ortaya çıkması olmuştur.

Alınan hizmetlerin birbirine benziyor oluşu ve mezuniyetin ardından iş bulma aşamasında eğitim alınan kuruluşun sektördeki itibarının adayları öne çıkartması, gerek pilotaj ve kabin ekibi eğitimi, gerekse bakım personeli eğitiminde havacılık eğitim kuruluşları arasında seçim yapmak durumunda olan bireylerin, verecekleri kararı doğrudan etkileyen soyut bir kavram olarak kurumsal itibarı öne çıkarmaktadır.

Ekonomi, strateji, pazarlama, sosyoloji, örgüt teorileri ve iletişim gibi pek çok farklı disiplinin ilgi alanına giren kurumsal itibar kavramına ilişkin literatürde farklı tanımlamalara rastlanılmaktadır. (Fombrun vd. 2000: 242). Kurumsal itibar kavramını Barney (1991: 103) “örgütlerin rekabet yeteneklerine olumlu katkı sağlayan önemli bir soyut değer” olarak tanımlamıştır. Hall (1992: 138), kurumsal itibarın bireylerin firmaya karşı olan tüm bilgi ve duygularının bileşkesi olduğunu öne sürmüştür. Fombrun (1996: 78)’a göre kurumsal itibar; bir firmanın müşterileri, çalışanları, yatırımcıları ve genel olarak toplumdaki meydana gelen tüm paydaşları açısından firmanın istenen çıktıları sağlayabilme yeteneğini simgeleyen genel bir öngörüdür. Gotsi ve Wilson (2001: 29) ise kurumsal itibarı, “Bir firmanın tüm paydaşlarınca ne derece güvenilir, saygın ve değerli algılandığına ilişkin zaman içerisinde oluşmuş değerlendirmelerin bütüncül ifadesi” şeklinde tanımlamışlardır. Buna göre kurumsal itibarın anlaşılması kolay olmayan soyut bir kavram olduğu, kazanılmasının uzun bir süreç gerektirdiği ve elde edildiğinde örgütlere pek çok farklı yönden büyük faydalar sağladığı sonucuna varmak mümkündür. Kurumsal itibara ilişkin farklı disiplinlerin bakış açısıyla genel kabul görmüş diğer tanımlamalar Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Kurumsal İtibarın Farklı Disiplinler İçerisindeki Tanımlamaları

<i>İktisat</i>	Şirketin belirli bir durumdaki muhtemel davranışlarını tanımlayan özellikleridir.
<i>Strateji</i>	Rakiplerin elde etmesi ya da taklit etmesi zor olan ve sahibine sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlayan maddi olmayan varlıklardır.
<i>Muhasebe</i>	Ölçülmesi zor olan ancak şirketler için değer yaratan soyut varlıklardır.
<i>Pazarlama</i>	Bireylerin şirket isimleriyle kurduğu kurumsal ilişkiyi tanımlamaktadır.
<i>İletişim</i>	Firmaların çevresel bileşenleri ile oluşturdukları kurumsal özellikleridir.
<i>Örgütsel Davranış</i>	Örgütlerin kurumsal faaliyetlerinin paydaşları tarafından algılanan bilişsel temsilleridir.
<i>Sosyoloji</i>	Örgütlerin paydaşları ile ortak kurumsal çevrede kurdukları sosyal yapılarıdır.

Kaynak: Fombrun vd., 2000: 243.

Kurumsal itibara ilişkin farklı disiplinlerin tanımlamaları da incelendiğinde “tutarlı” ve “süreklî” bileşenlerin itibar algısını desteklediği dikkat çekmektedir. Günümüz havacılık eğitim kurumları, hedef kitleleri olan havacı adaylarına ve havacılık işletmelerine karşı verdikleri eğitim kalitesi yönünden güven ve inanılabilirlik sağlamak zorundadırlar. Çeşitli tehlikeler barındıran zorlu uçuş eğitim süreçlerinde “emniyet” unsurunun ön planda tutulması ve adayların mezuniyetin ardından iş bulmada rakiplerin önüne geçmesi eğitim kurumunun itibar seviyesi ile doğru orantılı olacaktır. Paydaşlar ile doğrudan ilişkiler sonucunda ortaya çıkan izlenimler ve medya aracılığıyla elde edilen bilgiler vasıtasıyla da itibar düzeyi şekillenecektir. Bu noktada; işletmenin iç ve dış hedef kitlelerinde olumlu izlenimler bırakabilmek ve saygınlık kazanabilmek adına gerçekleştirdiği faaliyetlerin tümü olarak tanımlanabilecek olan itibar yönetimi kavramı da popülerlik kazanmış, sadece planlı iletişim stratejilerini değil aynı zamanda hedeflerin uyumunu da içeren kapsamlı bir sürece dönüşmüştür (Baysal Berkup, 2015: 861). 90’lı yıllarda ABD’de öne çıkan kavram 2000’li yılların başından itibaren Türkiye’de de ilgi görmeye başlamış, işletmeler kurumsal itibarı örgüt yararına olacak şekilde stratejik bir değer olarak ele almaya başlamışlardır.

Bu denli karmaşık ve soyut bir kavramın ölçülebilmesine ilişkin 1999 yılında Fombrun ve araştırma şirketi Harris Interactive tarafından kapsamlı bir çalışma yürütülmüş, farklı itibar ölçüm kriterleri bir araya getirilerek “itibar katsayısı (reputation quotient)” ölçeği oluşturulmuş ve kurumsal itibarı ölçen çalışmalarda en yaygın kullanılan yöntem olmuştur. Çok boyutlu bir yapıda geliştirilen ölçek; paydaşların şirket itibarı algılarını tanımlayan “duygusal cazibe”, “ürün ve hizmetler”, “vizyon ve öncülük”, “sosyal ve çevresel sorumluluk”, “iş çevresi” ve “finansal performans” alt boyutlarından oluşmaktadır (Shamma, 2012: 163). İşletmelerin kurumsal itibar düzeyleri yaygın şekilde Fombrun’un itibar katsayısı ölçeğine ait bu 6 boyutun içini doldurabildikleri oranda değerlendirilmektedir.

4. İŞ DOYUMU

Bireylerin işlerini sevmelerini sağlayacak faktörlerin neler olabileceği sorusu geçmişten günümüze araştırmacıların ilgi odağı olmuş ve bu konuda pek çok farklı bakış açısı geliştirilmiştir (Brayfield & Rothe, 1951; Locke, 1969; Lloyd & Hamner, 1979; Weiss, 2002). Locke (1969) iş doyumunu, “bireyin yaptığı işte başarılı olması ya da değerlerini işine uygulaması sonucu oluşan memnuniyet verici duygusal durum”, Knoop (1995), “bireyin yaptığı işe ya da işinin alt unsurlarına yönelik genel tutumu”, Luthans (2011) ise; “çalışanların işlerini, kendileri için önemli olarak gördükleri şeyleri ne derecede karşıladığına dair algılarının bir sonucu” olarak görmüşlerdir.

İş doyumunun gerek örgüt ve yöneticiler gerekse çalışanlar açısından önemli etki ve sonuçları olan bir kavram olması ve aynı zamanda çalışma hayatının bireylerin yaşamının oldukça büyük bir kısmını kapsıyor oluşu, iş doyumunu örgütsel davranış literatürünün en çok araştırılan kavramları arasına yerleştirmiştir. Çalışanlar yaptıkları işlerdeki mevcut durumlarını değerlendirirken bu işlere dönük belirli zihinsel çıkarımlar yapmakta ve bu yöntemle sürekli bir izleme ve analiz gerçekleştirmektedirler. Bu sayede bireyin işine dönük bir perspektifi ve bakış açısı gelişmektedir (Özpehlivan, 2018: 45). İş doyumunu yüksek olan çalışanlar işlerinde gayretli, üretken ve enerjik iken, aksi durumda oluşan sıkıntılı, mutsuz ve gergin ruh hali performansın düşmesine ve işinde hata yapma ihtimalinin yükselmesine sebep olabilmektedir.

Yapılan işin temel özelliklerinin bireyleri ne şekilde etkilediği ve hangi iş özelliklerinin çalışanların iş doyumunu olumlu yönde etkileyebileceği Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen “iş özellikleri kuramı” ile açıklanmaktadır. Buna göre yapılan işin beş temel özelliği olarak beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik

ve geri bildirim boyutları belirlenmiştir. Bu özelliklerin çalışanların psikolojik durumunu işlerini anlamlı/önemli bulması, yaptığı işlerin çıktılarında sorumlu olması ve işinin fiili sonuçları hakkında bilgi sahibi olması açısından etkilediği savunulmaktadır. İş özellikleri ve çalışanlar üzerindeki etkileri birlikte ele alındığında oluşturulacak olumlu iş özellikleri çalışanların iş doyumlarını da olumlu yönde etkileyecektir.

İş doyumunu kavramı iş özellikleri kuramı çerçevesinde ve havacılık sektörü özelinde ele alındığında, EYS faaliyetlerinin iş özelliklerini şekillendirebileceği ve dolayısıyla çalışanların iş doyumları üzerinde etki oluşturabileceği değerlendirilmektedir. Çalışanların iş doyumunu ya da doyumсуuzluğunun oluşmasında yönetim faaliyetlerinin etkisi şüphesiz büyüktür. Yapılacak hataların geri dönüşü olmayan sonuçlar doğurabildiği havacılık sektöründe çalışanların iş doyumlarının istenen seviyede sağlanması, emniyet ve risk yönetiminin iş doyumunu artırıcı şekilde şekillendirilmesi ile gerçekleştirilebilecektir.

5. YÖNTEM

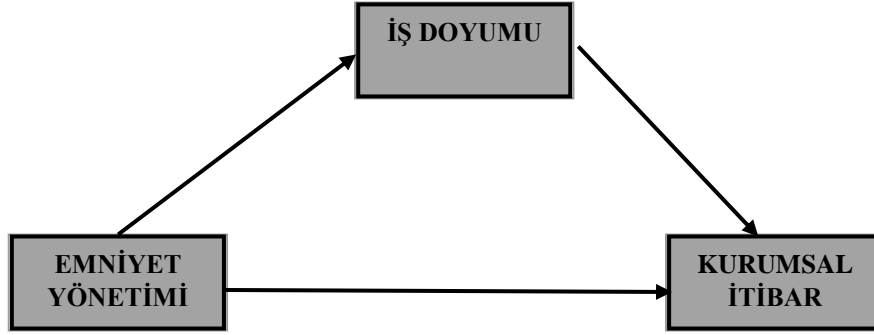
Bu başlık altında çalışmanın amacı ve modeli ile araştırmada kullanılan örneklem, veri toplama araçları, işlem veri analiz süreçlerinden bahsedilecektir.

5.1. Çalışmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmanın amacı, emniyet yönetim sistemi süreçlerinin çalışanların iş doyumunu ile örgütlerin algılanan kurumsal itibarı üzerindeki etkilerinin havacılık eğitim kuruluşları örnekleminde incelenmesidir. Havacılık sektörü, barındırdığı yüksek riskler dolayısıyla devlet denetimi altında emniyet yönetim sistemlerinin etkin şekilde kullanıldığı bir sektördür. Örneklem olarak seçilmiş olan uçuş eğitim kuruluşlarında intibak eğitim süreçlerine devam etmekte olan çalışanlar, havacılığa özgü emniyet süreçlerini yeni tanımakta olmaları nedeniyle tercih edilmiştir. Literatür bölümünde ortaya konan kavramsal ve kuramsal çerçeveye uygun olarak çalışmanın bağımsız değişkeni örgüt içerisinde uygulanmakta olan emniyet yönetim sistemi süreçleri, bağımlı değişkenleri ise çalışanların iş tatminleri ile örgütlerin algılanan kurumsal itibarı olarak belirlenmiş olup değişkenler arası ilişkilerin sorgulanabilmesine ilişkin oluşturulan model Şekil 1’de gösterilmektedir. Yürütülen çalışmayla, havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki emniyet kültürü ve oluşturdukları emniyet yönetim sistemlerinin alt boyutlarıyla birlikte farklı örgütsel çıktılar üzerindeki etkilerinin ampirik olarak incelenmesi ve elde edilen sonuçlar

çerçevesinde emniyet yönetim sistemlerinin geliştirilmesine yönelik sonuçlar elde edilmesi hedeflenmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırma modeli çerçevesinde, değişkenler arası kuramsal ilişkiler göz önünde bulundurularak geliştirilen ve doğruluğu test edilmek üzere ortaya konan hipotezler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir;

H₁: Havacılık eğitim kuruluşlarının emniyet yönetim sistemi uygulamaları, bu kuruluşların algılanan kurumsal itibarlarını istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu şekilde etkilemektedir.

H₂: Havacılık eğitim kuruluşlarının emniyet yönetim sistemi uygulamaları, bu kuruluşlarda uygulamalı eğitim sürecinde olan çalışanların iş doyumlarını istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu şekilde etkilemektedir.

H₃: Emniyet yönetim sistemi uygulamalarının havacılık eğitim kuruluşlarının kurumsal itibarları üzerindeki etkisinde iş doyumunu aracılık rolü üstlenmektedir.

5.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini Türkiye genelindeki uçuş eğitim kuruluşlarında farklı safhalarda eğitim almakta olan farklı havayolu şirketleri tarafından halihazırda işe alınmış çalışanlar oluşturmaktadır. Eğitim sürecinde olan çalışan sayıları, alınan eğitimin safhasına göre dönemsel olarak farklılıklar göstermekle birlikte toplamda 900 civarındadır. Araştırma verileri, İstanbul, Antalya ve Isparta illerinde yerleşik havacılık eğitim kurumlarında intibak eğitim sürecinde olan personele 2-23 Aralık 2019 tarihleri arasında elektronik ortamda ulaştırılan anketler vasıtasıyla toplanmıştır. Kolayda örneklem

yöntemiyle 164 kişiye ulaştırılan anketlerin 146 tanesinden geri dönüş alınmıştır. Veri toplama süreci sonucunda elde edilen anketlerin 5 tanesinin hatalı/eksik doldurulduğu tespit edilmiş ve sonuç olarak araştırma kapsamında 141 anket değerlendirmeye alınmıştır. Örnekleme ilişkin demografik özellikler ve tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde ortaya çıkan sonuçları şu şekilde özetlemek mümkündür;

Katılımcıların 16'sı (%11,3) kadın, 125'i (%88,7) erkektir. Amerikan Federal Havacılık Dairesi (FAA) 2019 yılı istatistiklerine göre ABD sivil havacılık sektöründe kadınların iş gücüne katılım oranı pilot öğrenciler için %13,8 düzeyindedir (FAA Annual Report; 2019: 42) Bu bağlamda, örneklemedeki cinsiyet dağılımının havacılık alanında dünyada öncü durumda bulunan ABD verileri ile uyumlu olduğu söylenebilir.

Katılımcıların yaş aralıkları ele alındığında; 77'sinin (%54,6) 18-25, 44'ünün (%31,2) 26-30, 12'sinin (%8,5) 31-40 ve son olarak 8'inin (%8) 41-50 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Eğitim alma aşamasında olan katılımcıların büyük çoğunluğunun 18-25 yaş aralığında olması beklenen bir durumdur. Bununla birlikte farklı yaş gruplarında eğitim alınmasına engel bir durum olmadığı bilinmektedir. Dağılımda her yaş grubundan katılımcı bulunması yapılan değerlendirmelerde yaş faktörü bağlamında objektif sonuçlar elde edilebilmesi açısından olumludur.

Son olarak, katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde ise; 50'sinin (%35,5) ön lisans, 77'sinin (%54,6) lisans, 14'ünün (%9,9) lisansüstü eğitime sahip oldukları görülmektedir. Ön lisans seviyesinin altında katılımcı olmaması eğitim düzeyinin ortalamasının üzerinde olduğunu göstermektedir.

5.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin elde edilebilmesi amacıyla oluşturulan anket formunda 3 ayrı ölçek ve demografik bilgilerin toplanmasına yönelik 3 ifade yer almaktadır. Ölçekler hakkında detaylı bilgiler aşağıda verilmiştir.

Emniyet Yönetim Sistemi Değerlendirme Ölçeği: Chen ve Chen (2012) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Teke ve Şimşek (2020) tarafından yapılmış olup Türkiye örnekleminde geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir. Ölçek, işletme bünyesinde uygulanmakta olan emniyet yönetim sistemine ait 5 boyutu toplam 19 ifade ile ölçmektedir. Ölçeğin alt boyutları; "Dokümantasyon ve Talimatlar" 5 ifade, "Emniyet Tanıtımı ve Eğitimi" 4 ifade, "Üst Yönetim Sorumluluğu" 4 ifade, "Acil Durum Hazırlık Eylem Planı" 3 ifade ve son olarak "Emniyet Yönetim Politikası" 3 ifade olarak sıralanmaktadır. Katılımcılardan, ölçek

ifadelerini kendilerine uygun şekilde “1: Kesinlikle katılmıyorum ve 5: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde 5’li Likert tipi bir derecelendirme ile değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçekte, “Sistem, emniyete ilişkin tüm bilgileri takip etme ve kayıt altına alma imkanına sahiptir.” ve “Gerçek acil durumları canlandıran tatbikatlar periyodik olarak yapılır.” gibi ifadeler yer almaktadır.

Kurumsal İtibar Ölçeği: Ölçek, Fombrun vd. (1999) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe uyarlaması Dayanç Kıyat (2012) tarafından yapılmış ve Türkiye örneğinde geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin 4 boyutu ve 12 ifadesi bulunmaktadır. “Hizmet Kalitesi”, “Vizyon ve Liderlik”, “Çalışma Ortamı” ve “Duygusal Çekicilik” boyutlarının her biri için 3’er ifade bulunmaktadır. Katılımcılardan, ölçek ifadelerini kendilerine uygun şekilde “1: Kesinlikle katılmıyorum ve 7: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde 5’li Likert tipi bir derecelendirme ile değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçek içerisinde bulunan ifadeler örnek olarak “Kaliteli hizmet sunar” ve “Kuruluşun yürüttüğü faaliyetleri takdirle karşılıyorum” verilebilir.

İş Doyumu Ölçeği: Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş olan İş Özellikleri Anketi’nden uyarlanan “İş Tatmini Ölçeği” tek boyut ve 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Basım ve Şeşen (2009) yapılmış olup, ifadelerin havacılık sektörü örneğine uygun olabilmesi amacıyla içerik bütünlüğünü etkilemeyecek küçük değişiklikler yapılarak uygulama gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan, ölçek ifadelerini kendilerine uygun şekilde “1: Kesinlikle katılmıyorum ve 5: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde 5’li Likert tipi bir derecelendirme ile değerlendirmeleri istenmiştir. “İşimde diğer birçok sektördeki çalışandan daha mutlu olacağıma inanıyorum.” ve “İşimden çok keyif alıyorum” gibi ifadeler bulunmaktadır.

5.4. Veri Analizleri

Elde edilen veriler kullanılarak gerekli istatistikî analizlerin gerçekleştirilmesi için IBM SPSS STATISTICS ver.22 ve IBM SPSS AMOS ver.23 kullanılmıştır. Araştırma modeline ilişkin aracılık etkilerinin tespit edilmesinden önce değişkenlere ait betimsel istatistikler belirlenmiş ve ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkiler, Pearson Korelasyon Katsayıları (r) ve anlamlılıkları belirlenerek ortaya konmuştur. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçmiş çalışmalarda kullanılmış olmasından dolayı bu araştırma kapsamındaki yapı geçerlilik uygunluklarının belirlenmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan DFA ardından son halini alan ölçeklerin güvenilirlikleri bir kez daha

Cronbach Alpha (α) değerleri bulunarak doğrulanmıştır. Belirlenen aracı değişkenin, bağımlı ve bağımsız değişkenler arası ilişkiyi yordayıp yordamadığına ilişkin ise Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen dört aşamalı çoklu regresyon analizi yapılarak çalışma tamamlanmıştır.

6. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, elde edilen verilerin detaylı analizleri yapılarak hipotezlerin doğrulukları test edilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak, ölçeklerin tutarlılığının tespitine yönelik güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan her üç ölçeğin de Cronbach Alpha (α) katsayıları ($,70$) eşik değerinin üstünde bulunduğundan ölçekler araştırma için güvenilir olarak değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Ölçekler ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	α	Değişkenler	α
1. Emniyet Yönetim Sistemi	,910	2. Kurumsal İtibar	,919
<i>Dokümantasyon ve Talimatlar</i>		<i>Hizmet Kalitesi</i>	
<i>Emniyet Tanıtımı ve Eğitimi</i>		<i>Vizyon ve Liderlik</i>	
<i>Üst Yönetim Sorumluluğu</i>		<i>Çalışma Ortamı</i>	
<i>Acil Durum Hazırlık Eylem Planı</i>		<i>Duygusal Çekicilik</i>	
<i>Emniyet Yönetim Politikası</i>		3. İş Doyumu	,891

Ölçeklerin madde bazında ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde ise her üç ölçeğin de madde dağılımında çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 eşik değerleri içerisinde ve sıfıra yakın olması nedeni ile madde dağılımları normal olarak değerlendirilmiştir (Tabachnick & Fidell, 2013: 79). Elde edilen sonuçlar Tablo 3’te gösterilmektedir.

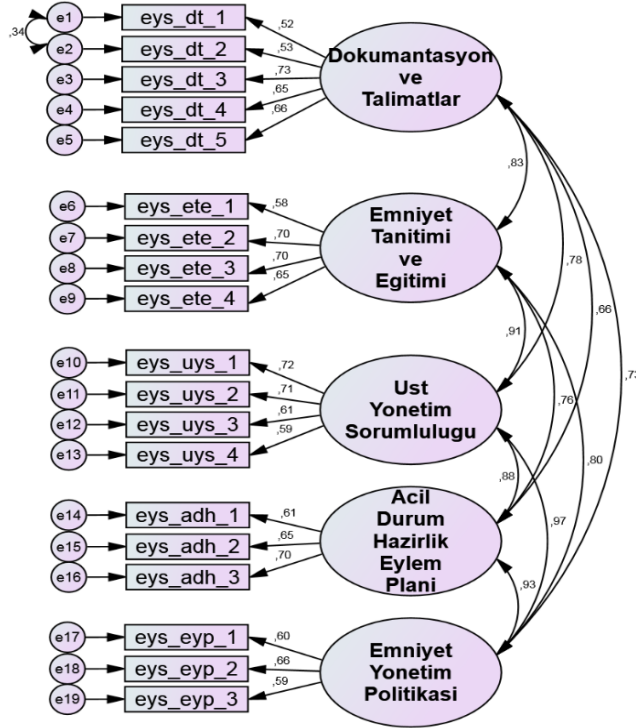
Tablo 3: Ölçek Maddelerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Madde	Ortalama	Standart Sapma	Çarp.	Bas.
EYS_dt_1	3,8723	1,06805	-,848	,175
EYS_dt_2	3,8865	,90311	-,481	-,230
EYS_dt_3	3,9078	1,04130	-,737	-,130
EYS_dt_4	3,9078	,99929	-,728	,082
EYS_dt_5	3,9574	,97007	-,486	-,841
Madde	Ortalama	Standart Sapma	Çarp.	Bas.
EYS_ete_1	4,0922	,85273	-,529	-,605
EYS_ete_2	3,9220	,93405	-,537	-,326

EYS_ete_3	3,6738	1,08560	-,440	-,576
EYS_ete_4	3,9433	1,01962	-,828	,299
EYS_uys_1	3,8156	,98997	-,696	,265
EYS_uys_2	3,7589	,98489	-,453	-,383
EYS_uys_3	3,8652	1,04348	-,568	-,535
EYS_uys_4	4,0426	,85249	-,503	-,183
EYS_adh_1	3,9220	,91082	-,707	,637
EYS_adh_2	3,9504	,92061	-,737	,355
EYS_adh_3	3,9007	1,02333	-,691	-,110
EYS_eyp_1	3,8794	,88217	-,267	-,489
EYS_eyp_2	3,8936	,90792	-,368	-,729
EYS_eyp_3	3,9433	,90848	-,699	,364
Kİ hk 1	4,0638	,91193	-,758	,065
Kİ hk 2	3,7943	1,00369	-,607	,059
Kİ hk 3	3,9007	,95846	-,589	-,327
Kİ vl 1	3,8865	,90311	-,481	-,230
Kİ vl 2	3,6950	1,04159	-,590	-,236
Kİ vl 3	3,9574	,98469	-,870	,606
Kİ co 1	3,7660	,99741	-,478	-,236
Kİ co 2	3,6241	1,14355	-,616	-,354
Kİ co 3	3,9291	,97574	-,652	-,316
Kİ dc 1	3,8511	,98515	-,787	,441
Kİ dc 2	3,7518	1,02229	-,705	,192
Kİ dc 3	3,8014	1,09688	-,849	,082
İT 1	3,7589	1,08167	-,570	-,286
İT 2	3,4681	,92237	-,237	-,111
İT 3	3,2908	,98951	-,344	-,546
İT 4	3,9574	,85249	-,339	-,694
İT 5	4,0638	,81252	-,523	-,318

Bir sonraki aşamada, ölçek geçerliliklerinin test edilmesi amacıyla tüm ölçeklere sırasıyla doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. İlk olarak Emniyet Yönetim Sistemi ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri incelenmiştir. Elde edilen değerlerin veri ile daha iyi uyum gösterebilmesi amacıyla dokümantasyon ve talimatlar alt boyutundaki 1. ve 2. İfadelere ait hata terimleri ilişkilendirilmiştir. Ölçek içerisinde yapılan bu modifikasyonun ardından elde edilen uyum iyiliği değerlerinin model-veri uyumunu destekler nitelikte olduğu görülmüştür. Emniyet Yönetim Sistemi ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi diyagramı ile model uyum iyiliği değerleri Şekil 2’de görülmektedir.

Şekil 2: EYS Ölçeği DFA Diyagramı ve Model Uyum İyiliği Değerleri

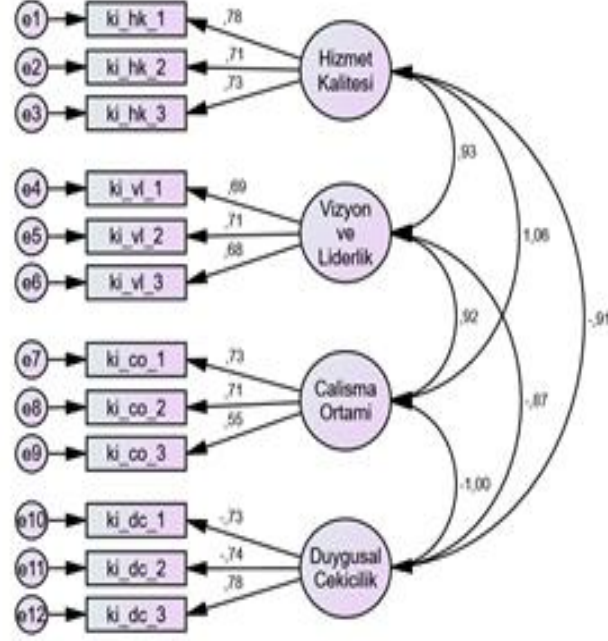


PARAMETRELER	χ^2/df	CFI	NFI	TLI	GFI	IFI	RMSEA	SRMR
DEĞERLER	1,687	0,900	0,902	0,939	0,969	0,903	0,070	0,05

$X^2/df=ki-kare$ istatistiğinin serbestlik derecesine oranı; CFI=Karşılaştırmalı uyum indeksi; NFI=Normal uyum indeksi; TLI=Tucker-Lewis indeksi; GFI=İyilik uyum indeksi; IFI=Çoğalan uyum indeksi; RMSEA=Kök ortalama kare yaklaşım hatası; SRMR=Standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü.

Kurumsal İtibar ölçeğine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen tüm uyum iyiliği değerlerinin eşik sınırları içerisinde olduğu görülmüş ve herhangi bir modifikasyona ihtiyaç duyulmaksızın ölçeğin geçerliliği doğrulanmıştır. Buna göre, kurumsal itibar ölçeği DFA diyagramı ile model uyum iyiliği değerleri Şekil 3'te görülmektedir.

Şekil 3: Kurumsal İtibar Ölçeği DFA Diyagramı ve Model Uyum İyiliği Değerleri

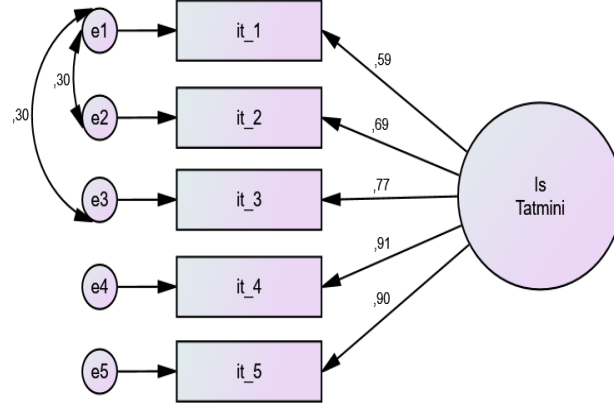


PARAMETRELER	χ^2/df	CFI	NFI	TLI	GFI	IFI	RMSEA	SRMR
DEĞERLER	2,785	0,988	0,981	0,959	0,978	0,988	0,079	0,06

X^2/df =ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı; CFI=Karşılaştırmalı uyum indeksi; NFI=Normal uyum indeksi; TLI=Tucker-Lewis indeksi; GFI=İyilik uyum indeksi; IFI=Çoğalan uyum indeksi; RMSEA=Kök ortalama kare yaklaşım hatası; SRMR=Standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü.

Son olarak iş doyumunu ölçeğine uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde ise ortaya çıkan uyum iyiliği değerlerinin model-veri uyumunu destekleyebilmesi amacıyla 1-2. ve 1-3. İfadelere ait hata terimleri ilişkilendirilmiştir. Yapılan bu modifikasyonun ardından yinelenen analizde tüm uyum iyiliği değerlerinin model-veri uyumunu destekler nitelikte olduğu görülerek analiz tamamlanmıştır.

Şekil 4: İş Doyumu Ölçeği DFA Diyagramı ve Model Uyum İyiliği Değerleri



PARAMETRELER	χ^2/df	CFI	NFI	TLI	GFI	IFI	RMSEA	SRMR
DEĞERLER	1,681	0,960	0,909	0,945	0,967	0,961	0,070	0,03

χ^2/df =ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı; CFI=Karşılaştırmalı uyum indeksi; NFI=Normal uyum indeksi; TLI=Tucker-Lewis indeksi; GFI=İyilik uyum indeksi; IFI=Çoğalan uyum indeksi; RMSEA=Kök ortalama kare yaklaşım hatası; SRMR=Standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizleri ile ölçeklerin geçerliliklerinin test edilmesinin ardından araştırma hipotezlerinin testi aşamasına geçilmiştir. Ölçek bazında gözlemlenen dağılım istatistikleri (çarpıklık ve basıklıklar) eşik değerleri içerisinde olduğundan hipotez testlerinde parametrik analiz yöntemleri kullanılmasına karar verilmiş ve ilk olarak ana değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Ölçekler ve alt boyutlarına ilişkin dağılım istatistikleri ile korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4: Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ort.	Std. Sapma	Çarp.	Bas.	1	1a	1b	1c	1d	1e	2	2a	2b	2c	2d	3
EYS	3,901	,5964	-,460	-,398	1											
EYS_DT	3,906	,7205	-,552	-,340	,812**	1										
EYS_ETE	3,907	,7370	-,691	,253	,848**	,627**	1									
EYS_UYS	3,870	,7365	-,499	-,337	,876**	,594**	,680**	1								
EYS_ADH	3,924	,7489	-,413	-,308	,768**	,456**	,554**	,644**	1							
EYS_EYP	3,905	,6881	-,235	-,634	,776**	,473**	,558**	,672**	,622**	1						
Kİ	3,701	,5990	-,700	-,088	,845**	,676**	,684**	,788**	,630**	,674**	1					
Kİ_HK	3,919	,7997	-,706	,036	,790**	,619**	,677**	,735**	,572**	,618**	,907**	1				
Kİ_VL	3,846	,7923	-,739	,380	,736**	,567**	,603**	,679**	,581**	,587**	,862**	,711**	1			
Kİ_CO	3,773	,8187	-,780	,082	,738**	,631**	,598**	,656**	,530**	,583**	,896**	,785**	,671**	1		
Kİ_DC	3,267	,4632	-,982	,882	,446**	,341**	,282**	,486**	,342**	,384**	,549**	,363**	,333**	,364**	1	
ID	3,707	,7814	-,507	-,388	,647**	,523**	,531**	,605**	,481**	,494**	,730**	,694**	,593**	,679**	,362**	1

Elde edilen bulgular incelendiğinde; havacılık eğitim kuruluşlarının yürüttüğü emniyet yönetim sistemi faaliyetleri ile algılanan kurumsal itibarları arasında anlamlı, kuvvetli ve pozitif bir ilişki görülmüştür ($r(141)=.845$, $p<.01$). Buna göre; dünya havacılık otoriteleri tarafından havacılık örgütlerince uygulanması öngörülen emniyet yönetim sistemi, tüm alt boyutlarıyla birlikte gerçekçi ve etkin şekilde uygulandığında kuruluşların algılanan itibarının da artış gösterdiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Benzer şekilde emniyet yönetiminin istenen standartlarda uygulanması ile çalışanların iş doyumları arasında da anlamlı ve pozitif ilişki mevcuttur ($r(141)=.647$, $p<.01$). Bu sonuç, emniyet yönetim sisteminin etkin kullanımının hem örgütün itibarını hem de çalışanları ile eğitim almakta olan havacı adaylarının iş doyumlarını arttırdığını ortaya koymuştur. Son olarak örgütün kurumsal itibarı ile çalışan iş doyumunu ilişkisi incelendiğinde değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu sonucuna varılmıştır ($r(141)=.730$, $p<.01$). Bu durum, çalışanların kurumsal itibarı yüksek düzeyde olan bir örgüt içerisinde iş doyumlarının da artış gösterebileceği anlamı taşımaktadır.

Araştırma hipotezlerinin testinde son aşama olarak değişkenler arasındaki nedensellik ilişkilerinin açıklanabilmesi ve H_3 hipotezinde mevcut aracılık etkisinin test edilmesine yönelik olarak regresyon analizleri yürütülmüştür. Nedensel bir ilişki ağı içerisinde bağımsız değişkenin etkisini bağımlı değişkene ileten veya aracılık eden değişken,

aracı değişken olarak adlandırılmaktadır. İki değişken arasında yer alan ve bir nevi bağlantı ögesi gibi çalışan aracı değişken, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamaya yardımcı olur. Aracılık etkisinin test edilebilmesi için birtakım koşulların sağlanmış olması gerekmektedir. Bu koşullar aşağıda sıralanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 284-285);

- Bağımsız ve bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
- Bağımsız değişken ile aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
- Model içerisinde bağımsız değişkenle birlikte kullanıldığında, aracı değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
- Bağımsız değişken ile aracı değişken regresyon analizine birlikte dahil edildiğinde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki görülmesi tam aracılık etkisinin, değişkenler arası ilişkide azalışın görülmesi ise kısmi aracılık etkisinin varlığına işaret etmektedir.

Buna göre; korelasyon analizleri sonrasında araştırma hipotezlerine uygun şekilde, değişkenler arasında neden-sonuç ve aracılık etkisinin test edilmesi amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen dört aşamalı regresyon analizleri uygulanmıştır. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde regresyon modelinin tüm adımlarda istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($P < 0,001$) görülmektedir. Birinci adımda emniyet yönetim sistemi ile kurumsal itibar arasındaki regresyon ilişkisi sorgulanmıştır. Bulunan Beta katsayısının ($,845$) olması emniyet yönetim sistemi uygulamalarının, kuruluşların algılanan kurumsal itibarlarını anlamlı ve olumlu şekilde etkilediğini istatistiksel olarak göstermektedir. Buna göre araştırmanın H_1 hipotezi desteklenmiştir.

Regresyon analizinin ikinci adımında emniyet yönetim sistemi ile iş doyumunu ilişkisi sorgulanmıştır. Değişkenler arası ilişkide Beta katsayısı ($,647$) ve istatistiksel olarak anlamlı ($P < 0,001$) bulunmuştur. Bu sonuç, emniyet yönetim sistemi uygulamalarının, aracı değişken konumunda olan iş doyumunu anlamlı ve olumlu şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır. Buna göre araştırmanın H_2 hipotezi desteklenmiştir.

Üçüncü adımda, ikinci adıma benzer şekilde aracı değişken iş doyumunu ile bağımlı değişken kurumsal itibar arasındaki ilişki basit regresyon analizi ile sorgulanmıştır. Elde edilen sonuç ($,730/P < 0,001$) aracı değişkendeki bir değişimin bağımlı değişkendeki değişime neden

olduğunu istatistiksel olarak doğrular niteliktedir. Son aşamada ise araştırmanın H₃ hipotezi çoklu regresyon analizi ile araştırılmıştır. Bulgular değerlendirildiğinde birinci adımda anlamlı ve ($\beta=,845$) düzeyinde olan emniyet yönetim sistemi kurumsal itibar ilişkisinin iş doyumunun aracılık etkisi ile anlamlılığını yitirmeden ($\beta=,642$) düzeyine düştüğü görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre araştırmanın H₃ hipotezi kısmen desteklenmiştir. Hipotez testlerine ilişkin dört aşamalı olarak yürütülen ve sonuçları yorumlanan regresyon analizleri toplu şekilde Tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 5: Hipotez Testlerine İlişkin Regresyon Analizleri Sonuçları

Adımlar	Regresyon Katsayıları			Model İstatistikleri
	B	Standart Hata	Beta	
1’nci Adım Emniyet Yönetim Sistemi Kurumsal İtibar	,849	,046	,845**	R ² = ,419 F=100,181 t=1,009 **P<0,001
2’nci Adım Emniyet Yönetim Sistemi İş Doyumu	,848	,085	,647**	R ² = ,714 F=347,749 t=18,648 **P<0,001
3’üncü Adım İş Doyumu Kurumsal İtibar	,559	,044	,730**	R ² = ,532 F=158,320 t=12,583 **P<0,001
4’ncü Adım Emniyet Yönetim Sistemi İş Doyumu Kurumsal İtibar	,645 ,241	,054 ,041	,642** ,314**	Düzeltilmiş R ² : ,769 F=233,451 t=12,033/5,894 **P<0,001

Yürütülen regresyon analizlerinin ardından Sobel testi (Baron ve Kenny, 1986: 1177) kullanılarak araştırma modelinde bulunan aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlılığı kontrol edilmiştir. Sobel testi; regresyon analizinin son aşamasında incelenmiş olan, emniyet yönetim sistemi uygulamaları ile kurumsal itibarlar ilişkisinde iş doyumunun aracılık rolünün istatistiksel olarak anlamlı ve limitler dahilinde olduğunu doğrulamıştır.

7. TARTIŞMA

Bu çalışmada; emniyet yönetim sistemi gereklilikleri çerçevesinde yürütülen emniyet yönetimi uygulamaları, iş doyumunu ve kurumsal itibar kavramları ele alınmış, değişkenler arası ilişkiler ile emniyet yönetim sistemlerinin örgütlerin kurumsal itibarlarına olan etkilerinde çalışan iş doyumunun olası aracılık etkileri havacılık eğitim kuruluşları örnekleminde irdelenmiştir.

Emniyet yönetim sistemi, ana çerçevesi Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (ICAO) tarafından küresel ölçekte çizilmiş olan, havacılık örgütlerince gerektiği şekilde uygulanması yasal düzenlemeler ile belirlenen, devletlerin kontrol ve denetiminde yürütülen bir yönetim sürecidir. Bu anlamda emniyet yönetim sistemleri, havacılık faaliyetinin doğası gereği yüksek seviyede olan risklerin makul ve kontrol edilebilir seviyelere indirgenmesinde yönetim enstrümanları, örgüt içi davranışlar ve örgütsel kaynakların kullanımı ile doğrudan etkileşim içerisinde olan önemli bir süreçtir. Emniyet yönetimi sürecinde “sistem” tanımının kullanılması yöneticilere, bahse konu etkileşim ağına tümüyle hâkim olma imkânı verir. Bu anlamda mevcut literatür incelendiğinde, havacılık emniyet yönetimi ile farklı yönetsel ve örgütsel değişkenler arası ilişkilerin irdelendiği göze çarpmaktadır (Remawi, Bates, ve Dix, 2011; Kurt ve Gere, 2018; Chen ve Chen, 2014; Uyar, 2019; Chatzi, 2019). Çalışmada öncelikli olarak, emniyet yönetim sistemi uygulamalarının, havacılık örgütlerinin yaşamlarını sürdürebilmelerinde son derece önemli olan kurumsal itibar kavramı ile ilişkisi incelenmiştir. İkinci aşamada ise, çalışanların yaptıkları işe karşı gösterdikleri tutum ve davranışların sonuçlarının örgütler açısından pek çok sonuç doğurabileceği varsayımından hareketle emniyet yönetim sistemleri ile kurumsal itibar ilişkisinde çalışan iş doyumunun olası aracılık etkisi araştırılmıştır.

Üst yönetimlerin elde bulunan kıt kaynakları, hedefleri ile uymaları gereken yoğun emniyet program ve gereklilikleri arasında dengeli şekilde paylaştırabilmeleri emniyet yönetiminin başarısı yönünden büyük önem taşımaktadır. Aşırı korumacı yaklaşımlarla iflasın eşiğine gelen şirketler olduğu gibi bunun tersi bir yönetim anlayışı göstererek çeşitli kazaların meydana gelmesine sebep olanlar da olmuştur. Havacılık literatüründe “Emniyet Yönetim İkilemi” adı verilen bu durum emniyet yönetiminin büyük bir hassasiyet içerisinde ele alınması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. Ancak, emniyet unsurunun doğru şekilde örgütsel süreçlere entegre edilmesi süphesiz yalnızca üst yönetimin gayretleri ya da devletlerin oluşturduğu yasal yaptırımlar ve kontrol mekanizmaları ile başarılabilir. Örgüt kültürü

içerisinde tüm çalışanlarca paylaşılan bir “emniyet kültürünün” yerleşmiş olması şarttır. Emniyet kültürü, havacılık sisteminde insan varlığının doğal sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Havacılıkta var olması istenen olumlu emniyet kültürünün temelini; örgüt üyelerinin emniyet olgusuna bakışları ve yürütülen tüm faaliyetlerde emniyetin vazgeçilmez unsur olarak gözetilmesi oluşturmaktadır. Tüm çalışanların kendi görev ve yetki alanlarında emniyet yönetim sistemi gerekliliklerine harfiyen uymaları beklenirken, bu kimi zaman özellikle alt seviye çalışanlar üzerinde yoğun iş temposuna ilave görev ve sorumluluklar getirmesi yönünden olumsuz bir baskı unsuru olabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, emniyet yönetim sistemi kurallarının çalışanların iş doyumunu düzeylerini de olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebileceği değerlendirilmektedir. Yapılacak yoğun görevlerin yanı sıra alınması gerekli emniyet önlemleri ile raporlama-kayıt vb. faaliyetler emniyet kültürünün tam anlamıyla yerleşmediği örgütlerde çalışan gözünde bir angarya olarak görülebilecektir. Çalışanların emniyet kaidelerine uymamaları durumunda olacakların bilincinde olmaları ise motivasyonlarını olumlu yönde etkileyecektir.

Bu kapsamda elde edilen sonuçlar incelendiğinde öncelikle, emniyet yönetim sistemi gerekliliklerini özümsemiş, emniyet kurallarına uyumun örgüt kültürü içerisine yerleştiği havacılık işletmelerinin sektör içerisinde kurumsal itibarlarının da yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Örgütsel düzeyde incelendiğinde, havacılık emniyet yönetim sistemine karşı pozitif bakış açısı geliştiren ve emniyet kültürüne uyum sağlamış çalışanların iş doyumunu düzeylerinin de doğru orantılı olarak arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak, emniyet yönetimi ile kurumsal itibar ilişkisinde çalışan iş doyumunun kısmi aracılık etkisinin varlığı tespit edilmiştir.

Hizmet sektörünün en kırılgan alanı ve faaliyetlerin tüm dünyayla entegre bir şekilde yürütülmek zorunda olduğu havacılık sektörü, hızla büyüyen ve yoğun rekabetin yaşandığı ülke ekonomilerinin lokomotif konumunda olan bir sektördür (Şimşek, 2021: 29). Bu yoğun rekabetçi ortam içerisinde örgütler varlığını sürdürebilmek ve öne çıkabilmek için pek çok farklı yöntem kullanmaktadır. Bu kapsamda kurumsal itibar, bir şirketin rekabet avantajını sürdürebilmesinde ihtiyacı olan en değerli maddi olmayan varlık olarak görülmekte ve ele alınmaktadır (Boyd vd., 2010: 592). Yürütülen bu çalışma, havacılık örgütleri açısından hayati önem taşıyan emniyet yönetim süreçleri ile rekabet ortamında ayakta kalabilmesi için temel gereksinimlerden olan kurumsal itibarı birlikte incelemesi açısından farklılaşmakta ve önem kazanmaktadır. Bu çalışmayla elde edilen sonuçların, havacılık örgütlerinin emniyet yönetim

sistemlerini etkileşim içerisinde olduğu diğer örgütsel değişkenler ile birlikte ve bu etkileşimlerin sonuçlarıyla ele almalarının önemini açıkça ortaya koyduğu değerlendirilmektedir.

8. SONUÇ

Emniyet yönetimi; sektör çalışanlarının, hava araçlarının ve bu hava araçlarından faydalanan herkesin emniyetinin sağlanabilmesi açısından havacılık örgütü yönetim süreçlerinin içerisinde çok büyük öneme sahip olmuştur ve olmaya da devam edecektir. Olası kazaların önlenmesi, insan hayatının ve sağlığının güvence altına alınmasının yanında, ancak farklı örgütsel değişkenlerle ilişkisi ve etkileşimleriyle birlikte ele alındığı takdirde emniyet yönetim sistemlerinden azami verim alınabilecektir.

Havacılık eğitim kurumlarında emniyet yönetiminin kurumsal itibar ile ilişkisi ve bu ilişkide iş doyumunun aracılık rolünün sorgulandığı bu çalışma, emniyet uygulamalarının algılanan kurumsal itibarı doğrudan etkilediği sonucu ile dikkat çekmektedir. Mevcut literatürde, emniyet yönetimi kapsamında geliştirilen kurallar bütününe havacılık organizasyonlarının kurumsal itibarı üzerindeki doğrudan etkilerinin incelendiği başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu açıdan çalışmanın, gelecekte emniyet yönetimi odaklı yapılacak diğer çalışmalara önemli bir kaynak teşkil edeceği değerlendirilmektedir. Emniyet yönetimi ile kurumsal itibar ilişkisinde çalışan iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin saptanması, diğer pek çok farklı örgütsel değişkenin emniyet yönetim süreçleriyle birlikte ele alınmasının önünü açacaktır. Bu kapsamda, yöneticilerin havacılık faaliyetlerinde emniyet yönetimini farklı yönleriyle ele almalarının örgüt hedeflerine ulaşılmasında yararlı olabileceği de bilimsel şekilde ortaya konmuş olmaktadır.

Halihazırda dünya genelinde havacılık örgütlerince kullanılan emniyet yönetim süreçleri incelendiğinde mevcut sistemlerin yapılan işin teknik boyutta niteliğini etkileyecek kurallar getirdiği görülmektedir. Bu durum Hackman ve Oldham (1975)'in "iş özellikleri kuramı" çerçevesinde ele alındığı takdirde çalışan iş doyumunu etkileyecek sonuçlar doğurmaktadır. Burada "çalışan" kavramı içerisine bizzat uygulamalı olarak eğitim alan, hava araçlarıyla uçan, gerçek bakım ortamında pratik eğitimler alan adayları da dahil etmek gerekecektir. Nitekim; havacılık mesleki eğitim süreci, birbirini takip eden farklı safhalardan oluşması, eğitim sürecinin hava aracını bizzat uçurmak ya da bakımını yapmak dahil üzere iş başı çalışma gerektirmesi ve ayrıntılı şekilde belirlenmiş uzmanlık alanlarına göre bireyselleştirilmiş

eğitim alınıyor oluğu nedeniyle geleneksel eğitim s¼re¼leriyle b¼y¼k farklılıklar g¼stermektedir. Bu nedenle bu ¼alıřmada ilk defa uygulandığı gibi gelecekte yapılacak araştırmalarda da havacılık eğitimi alan bireylerin sekt¼r ¼alıřanları ile birlikte ele alınmasının yararlı olacağı değerlendirilmektedir. Bu sayede elde edilecek sonu¼lar, havacılık ¼alıřanlarının iş yaşamlarında sergileyecekleri performansın arttırılmasında kullanılabilir.

Bununla birlikte, y¼r¼t¼len ¼alıřmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Havacılık sekt¼r¼ i¼erisinde başta hava yolu işletmeleri olmak üzere, bakım kuruluşları, eğitim kuruluşları, üreticiler, hava limanı işletmeleri vb. pek ¼ok farklı akt¼r yer almaktadır. Araştırma ¼rnekleminin yalnızca havacılık eğitim kuruluşlarını kapsaması ¼alıřmanın en önemli kısıtı sayılabilir. Bu ¼alıřma ile elde edilen sonu¼ların farklı ¼rneklemler üzerinde y¼r¼t¼lecek ¼alıřmaların sonu¼ları ile birlikte değerlendirilmesi havacılık sekt¼r¼n¼n homojen şekilde değerlendirilmesi a¼ısından yararlı olacaktır. Araştırma kapsamında ele alınan havacılık kuruluşlarının algılanan itibar d¼zeylerinin yalnızca bu kurumlardan eğitim almakta olan kişilerin g¼z¼nden değerlendirmeye alınmış olması da bir diğer kısıt olarak ele alınabilir. Kurumun itibarı, eğitim alınacak kurumun se¼imi aşamasında objektif olursa dahi, eğitimi devam eden bireyler tarafından yanlı olarak değerlendirilebilir. İleride y¼r¼t¼lecek ¼alıřmalarda hen¼z eğitim kurumu se¼im aşamasında olan bireylere de ulaşılarak daha geniş kapsamlı değerlendirmeler yapmak m¼mk¼n olabilecektir.

KAYNAK¼A

- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 99-120.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Basım, H. N., & şeşen, H. (2009). ¼rg¼tsel Adalet Algısı-¼rg¼tsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rol¼. *Ulusal Y¼netim ve Organizasyon Kongresi*. Eskişehir: Osmangazi ¼niversitesi.
- Baysal Berkup, S. (2015). Fombrun İtibar Katsayı ¼l¼eđi ¼er¼evesinde Bir İtibar Vaka ¼alıřması: Ar¼elik. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (38), 859-886.

- Boyd, B. K., Bergh, D. D., & Ketchen Jr., D. J. (2010). Reconsidering the Reputation–Performance Relationship: A Resource-Based View. *Journal of Management*, 36 (3), 588-609.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35 (5), 307-311.
- Chatzi, A. V. (2019). Safety management systems: an opportunity and a challenge for military aviation organisations. *Aircraft Engineering and Aerospace Technology*, 91 (1), 190-196. <https://doi.org/10.1108/AEAT-05-2018-0146>
- Chen, C. F., & Chen, S. C. (2012). Scale development of Safety Management System evaluation for the airline industry. *Accident Analysis and Prevention*, 47, 177-181. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2012.01.012>
- Chen, C.-F., & Chen, S.-C. (2014). Measuring the effects of Safety Management System practices, morality leadership and self-efficacy on pilots' safety behaviors: Safety motivation as a mediator. *Safety Science*, 62, 376-385. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.09.013>
- Dayanç Kıyat, G. B. (2012). Kurumsal İtibar Katsayısı ve Marka Sadakati İlişkisi: Telekomünikasyon Sektöründe Faaliyet Gösteren Kurumlar Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Federal Aviation Administration (2019). *Annual Report*. Washington DC.: Federal Aviation Administration.
- Fisher, B. (2006). Safety Management Systems 101. *ICAO Journal*, 17-18.
- Fombrun, C. J. (1996). *Reputation. Realizing Value from the Corporate Image*. New York: Harvard Business Review Press.
- Fombrun, C. J., Gardberg, N. A., & Sever, J. M. (2000). The Reputation Quotient: A Multi-stakeholder measure of corporate reputation. *The Journal of Brand Management*, 7 (4), 241-255.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hair, J. F., Black, W. C., Bahin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. England: Pearson Education Limited.

- IATA. (2020, 04 15). *ICAO Annual Report-2019*. The World of Air Transport in 2019: <https://www.icao.int/annual-report-2018/Pages/the-world-of-air-transport-in-2018.aspx>
- ICAO. (2018). *Safety Management Manual Doc 9859 4th Edition*. Montreal: International Civil Aviation Organization.
- International Civil Aviation Organization. (2019). *State of Global Aviation Safety*. Montreal: ICAO.
- Knoop, R. (1995). Relationships Among Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurses. *Journal of Psychology*, 129 (6), 641-666. <https://doi.org/10.1080/00223980.1995.9914935>
- Kurnaz, S. (2020). Havacılıkta Teknoloji Kullanımı ve Aşırı Yorgunluk Yönetimi, Karabulut, A. ve Arğın, E. (Ed.), *Dijital Yaşam, Yeni İnsan ve Sonrası* (s.263-292), Konya, Literatürk Academia Yayınları.
- Kurt, Y., & Gerede, E. (2018). An Assessment Of Aviation Safety Management System Applications From The New Institutional Theory Perspective. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14 (1), 97-121. <http://dx.doi.org/10.17130/ijmeb.2018137576>
- Lloyd, S., & Hamner, W. C. (1979). Individual Versus Systems Rewards: Who's Dissatisfied Why and What's Their Likely Response. *Academy of Management Journal*, 22 (4), 781-802.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill.
- Organization, I. C. (1971). *Annual Report Of The Council To The Assembly For 1970 Doc 8918*. Montreal: International Civil Aviation Organization.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 43-70.
- Ponzi, L. J., Fombrun, C. J., & Gardberg, N. A. (2011). RepTrak Pulse: Conceptualizing and Validating a Short-Form Measure of Corporate Reputation. *Corporate Reputation Review*, 14, 15-35. <https://doi.org/10.1057/crr.2011.5>

- Remawi, H., Bates, P., & Dix, I. (2011). The relationship between the implementation of a Safety Management System and the attitudes of employees towards unsafe acts in aviation. *Safety Science*, 49 (5), 625-632. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2010.09.014>
- Roberts, P. W., & Dowling, G. R. (2002). Corporate Reputation and Sustained Superior Financial Performance. *Strategic Management Journal*, 23, 1077-1093.
- Schwaiger, M. (2004). Components and Parameters of Corporate Reputation-An Empirical Study. *Schmalenbach Business Review*, 56, 46-71.
- Shamma, H. M. (2012). Toward a Comprehensive Understanding of Corporate Reputation: Concept, Measurement and Implications. *International Journal of Business and Management*, 7, 151-169.
- SHGM. (2012). *Emniyet Yönetimi Temel Esasları*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Şimşek, H. (2021). Havayolu Taşımacılığında Kriz Yönetimi. *Journal of Aviation Research*, 3 (1), 21-40.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.
- Teke, A., & Şimşek, H. (2020). Emniyet Yönetim Sistemi Uygulamalarının Kurumsal İmaj Üzerindeki Etkileri: Uçuş Eğitim Organizasyonlarında Bir Araştırma. *Journal of Aviation*, 4 (1), 45-60.
- Tolkin, J. (2010). *Airline Bankruptcy: The Determining Factors Leading to an Airline's Decline*. CMC Senior Thesis.
- Uyar, T. (2019). Havacılık Emniyet Yönetim Sistemlerinde Risk Kavramı Ve Risk Değerlendirmede Çerçeveleme Etkisine Yönelik Bir Araştırma. (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12 (2), 173-194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Yılmaz, N. H. (2019). *Havacılıkta Emniyet Yönetim Sistemi ve Emniyet Kültürü, Havacılık Çalışanlarında Emniyet Kültürü Ölçümü*. Kocaeli: Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.