

## Proaktif Kişilik Özelliğinin Bilgi İfşasına Etkisi: Hava Trafik Kontrolörleri Üzerine Bir Araştırma

Ramazan ÇOBAN<sup>1\*</sup>, Cengiz Mesut BÜKEÇ<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Milli Savunma Üniversitesi, Hava Astsubay Meslek Yüksekokulu, Havacılık Bilimleri Bölümü, İzmir, Türkiye  
<sup>2</sup> Nişantaşı Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye

### Özet

Havacılık sektöründe yapılan bu araştırmanın amacı, proaktif kişilik özelliğinin bilgi ifşasına etkisini incelemektir. Araştırmada ayrıca demografik özelliklere göre çalışanların bilgi ifşası davranışının farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini İstanbul şehrinde çalışan 113 hava trafik kontrolörü oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Anketten elde edilen veriler, SPSS 21 istatistik programında ölçek geçerlilik ve güvenilirlik, korelasyon, regresyon, T-Testi ve ANOVA testlerine tabi tutulmuştur. Araştırma bulgularına göre proaktif kişilik özelliğinin çalışanların bilgi ifşası davranışını pozitif olarak etkilediği ve bilgi ifşasındaki %9 oranındaki değişimin proaktif kişilik özelliği tarafından açıklandığı görülmüştür. Proaktif kişilik özelliğinin dışsal ve destekçi bilgi ifşasını pozitif etkilerken içsel ve gizli bilgi ifşasını etkilemediği görülmüştür. Demografik özelliklere göre yapılan karşılaştırma analizleri sonucunda; yaş, çalışma süresi ve görev ünvanına göre çalışanların bilgi ifşası davranışında farklılık olduğu; ancak cinsiyet, medeni durum ve eğitim seviyesine göre farklılık olmadığı görülmüştür. Araştırmanın proaktif kişilik özelliği, bilgi ifşası ve havacılık emniyeti ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı ve gelecekte yapılacak araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Proaktif Kişilik Özelliği, Bilgi İfşası, Hava Trafik Kontrolörü, Havacılık, Havacılık Emniyeti

## The Effect of Proactive Personality on Whistleblowing: A Research on Air Traffic Controllers

### Abstract

The aim of this research, conducted in the aviation sector, is to examine the effect of proactive personality on whistleblowing. In the research, it was also examined whether whistleblowing behavior of the employees differed according to the demographic characteristics. The sample of the research consists of 113 air traffic controllers working in the Istanbul city of Turkey. Questionnaire method was used to collect data in the study. The data obtained from the questionnaire were subjected to scale validity and reliability, correlation, regression, T-Test and ANOVA tests in SPSS 21 statistical program. According to the research findings, it was seen that the proactive personality positively affected the whistleblowing behavior of the employees and the 9% change in the whistleblowing was explained by the proactive personality. It was observed that while proactive personality positively affected external and supportive whistleblowing, it did not affect internal and secret whistleblowing. As a result of the comparison analyzes made according to demographic characteristics; It has been observed that there is a difference in the whistleblowing behavior of the employees according to age, job tenure and job title, but there is no difference according to gender, marital status and education level. It is thought that the research will contribute to the literature on proactive personality, whistleblowing and aviation safety and will shed light on future research.

**Keywords:** Proactive Personality, Whistleblowing, Air Traffic Controller, Aviation, Aviation Safety

**Corresponding Author/Sorumlu Yazar:** Ramazan Çoban ramazancoban26@hotmail.com

**Citation/Alıntı:** Çoban R., Bükeç C.M. (2021). Proaktif Kişilik Özelliğinin Bilgi İfşasına Etkisi: Hava Trafik Kontrolörleri Üzerine Bir Araştırma J. Aviat. 5 (2), 150-169.

**ORCID:** <sup>1</sup><https://orcid.org/0000-0002-4505-0437>, <sup>2</sup><https://orcid.org/0000-0002-2891-6470>

**DOI:** <https://doi.org/10.30518/jav.987666>

**Gelis/Received:** 27 Ağustos 2021 **Kabul/Accepted:** 9 Kasım 2021 **Yayınlanma/Published (Online):** 20 Aralık 2021

**Copyright © 2021 Journal of Aviation** <https://javsci.com> - <http://dergipark.gov.tr/jav>



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International Licence

## 1. Giriş

Günümüzün zorluklarla dolu küresel rekabet ortamı koşullarında; dinamik olmak, belirsizliklerle mücadele etmek, hızlı ve tercih edilen yenilikler yapmak, sürekli değişim içinde olmak ve çevresel koşullara esneklik göstermek örgütlerin sahip olması gereken önemli özellikler arasındadır. Orta ve uzun vadede rekabet ortamında hayatta kalabilmek için örgütlerin sadece rutinlerini, uygulamalarını ve politikalarını iyileştirmesi veya değiştirmesi yeterli olamamaktadır [1]. Örgütlerin aynı zamanda belirsizliklerin hâkim olduğu öngörülemez bir ortamda uzun vadeli hedeflere ulaşabilmek için fırsatları öngören, etkin, verimli, inisiyatif kullanabilen ve proaktif kişilik özellikleri ve davranışlar sergileyen çalışanları işe alması ve elinde tutması gerekir [2]. Proaktif davranışlar; çalışanların iş rolünü etkin bir şekilde yerine getirmesini, değişim odaklı inisiyatifler olarak belirsiz çevreye uyum sağlamasını ve örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesini kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle birçok örgüt, çalışanların işyerinde sergilediği proaktif davranışları, rekabet avantajı olarak görebilmektedir [3].

Bilgi ifşası, bir örgütün eski ya da halihazırda bir çalışanı tarafından yönetici ve işverenlerin sorumluluğu altında bir örgütte meydana gelen etik ve yasa dışı uygulamaların bu durumu çözebilecek yetki ya da güce sahip kişi ya da kurumlara bildirilmesidir [4]. Bilgi ifşası, örgüt içinde etik olmayan uygulama, faaliyet ve davranışların düzeltilmesi için gerekli önlemleri almak amacıyla örgüt içi ya da dışına korumacı bir niyetle açıklanması olarak tanımlanabilir [5]. Bir örgütün denetimi ya da kapsamı dâhilinde meydana gelen hukuk dışı bir durumun, bu durumla ilgili bilgilere ulaşma imkânına sahip örgüt üyesi tarafından gönüllü, zorlama olmadan ve kanıtlanabilir bir şekilde örgüt içi ya da dışındaki ilgililere açıklanması bilgi ifşası olarak ifade edilir [6]. Literatüre bakıldığında örgütsel (örgütsel bağlılık, örgüt iklimi, misilleme vb.), bireysel (kişilik özellikleri, etik değerler vb.) ve demografik faktörlerin (cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi vb.) çalışanların bilgi ifşası davranışını etkilediği görülmektedir [7].

Küresel ve teknolojik değişimler doğrultusunda giderek büyüyen havacılık sektörü tüm dünyada ulaşım sektörünün vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Havacılık faaliyetlerinin olay ve kazasız icra edilebilmesinde emniyet kavramı son derece önemlidir. Olay ve kazalar olmadan önce onları ve kök nedenlerini tespit etmeye yönelik proaktif yaklaşım ile emniyetsiz ve kural dışı uygulamaların ifşası ya da başka bir ifade ile rapor edilmesi havacılık sektöründe pozitif emniyet kültürünün birbiriyle ilişkili iki alt bileşenini oluşturmaktadır. Literatürde proaktif kişilik özelliği ve bilgi ifşası kavramları arasındaki ilişkiye yönelik farklı sektörler üzerinde yapılan çalışmalar [1, 8, 9] olmakla birlikte özellikle havacılık sektörü ve Türkçe literatürde iki kavram arasındaki ilişki konusunda bir boşluk olduğu görülmektedir.

Bu kapsamda havacılık sektörünün önemli bir çalışan grubu olan ve havacılık emniyetine doğrudan katkı sağlayan hava trafik kontrolörleri üzerinde çalışma yapılmasına karar verilmiştir. Çünkü hava trafik kontrolörlerinin görev yaptıkları kule, yaklaşma ve yol kontrol gibi Hava Trafik Kontrol Birimleri değişken iç ve dış çevre koşullarında her zaman doğru kararlar veren bir örgüt yapısına sahip olmayı, belirsizlik içinde sürekli öngörülerde bulunmayı ve olası zor koşullara karşılık hazır bulunmayı gerektirmektedir. Bununla birlikte operasyonel koşullarda faaliyetlerin emniyetli bir şekilde yerine getirilebilmesi için bilginin açık, erişilebilir, kullanılabilir ve yorumlanabilir olması önem arz etmektedir. Söz konusu nedenler ışığında bu araştırmanın amacı, proaktif kişilik özelliğinin bilgi ifşasına etkisini incelemektir. Araştırmada ayrıca demografik özelliklere göre çalışanların bilgi ifşası davranışının farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Araştırma sonuçlarının proaktif kişilik özelliği, bilgi ifşası ve havacılık emniyeti kavramları arasındaki ilişkileri ortaya koyması nedeniyle ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Proaktif Kişilik Özelliği

Kişilik bir bireyi diğer bireylerden farklı kılan fiziksel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin toplamı olarak tanımlanabilir. Başka bir ifade ile kişilik, bireyi öznel ve nesnel yönleri ile diğerlerinden ayıran duygu, düşünce, tutum ve davranışların tümüdür [10]. Benzersiz ya da kendine has olma, tutarlılık gösterme ve değişmezlik bireyin kişiliğini oluşturan üç temel faktördür [11]. Kişilik özelliklerinden biri olan proaktif kişilik; mevcut koşulları iyileştirmek ya da yeni koşullar yaratmak amacıyla inisiyatif alan, bilgi ve fırsatları aramaya eğilim gösteren ve pasif bir şekilde mevcut koşullara uyum göstermek yerine statükoya meydan okumayı tercih eden özellikleri kapsar [12]. Proaktif kişilik, bireylerin içinde buldukları çevreyi etkilemek amacıyla harekete geçmesine yönelik sergiledikleri eğilimleri ifade eden bir yapıdır. Proaktif bireyler fırsatları arayan, inisiyatif alan, harekete geçen, sonuca ulaşana kadar sabır gösteren ve değişimi ortaya koyan bireylerdir. Proaktifler, örgütlerin misyonlarında değişime yol açan, sorunları bulan ve çözen yol göstericilerdir [13].

Proaktif kişilik özelliği, her birey ya da çalışmada aynı düzeyde bulunmayan ve geleceği öngörerek yeni konum almaya odaklanan bir eğilimi işaret eder. Proaktiflik, belirsiz bir gelecekte meydana gelebilecek değişimi sadece öngörmeyi ve bu değişime uyum sağlamayı değil, aynı zamanda değişimin kendisini yaratmaya da odaklanır. Proaktif kişiler; sahip oldukları işi, durumu ve konumu geliştirmeye yönelik girişimlerde bulunurken; bunun aksine proaktif olmayan kişiler ise arkasına yaslanmayı, başkalarının bir şeyler yapmasını beklemeyi ve kendilerine dayatılan değişime boyun eğmeyi tercih ederler [14]. Proaktif kişiler, kendilerine herhangi bir emir verilmeden gerekli gördükleri değişim için harekete geçebilen; hedeflenen değişim için aktif bir uygulayıcı rolüne girebilen; içinde bulunduğu çevreyi örgütsel hedeflere fayda sağlayacak şekilde değiştirmek isteyen; durumsal sınırlamalara rağmen çevrelerinde olumlu değişikliklere neden olabilen kişilerdir. Bu açıdan bakıldığında proaktif kişilik özelliği, proaktif davranışın ortaya çıkmasına neden olan öncül bir kişisel eğilimdir [15].

Proaktif davranış, bireyler tarafından kendilerini ve içinde buldukları çevrelerini etkilemeye ve ileriye yönelik sergilenen eylemleri bir bütün olarak içerir. Proaktif davranış, inisiyatif olarak veya olayları önceden tahmin ederek bir durumu yaratan ya da kontrol altına alan davranışlardır. Bu davranışlar, pasif olarak görülen reaktif ve genel davranışlardan iki yönü ile ayrılır. Proaktif davranışın ilk ayırt edici özelliği önceden hareket etmektir. Sosyal bilimciler, insanların kendi davranışlarını abarttıklarını ve insan davranışlarının çoğunun bilinçsiz zihinsel süreçler ve mantıksız senaryolar tarafından yönetildiğini öne sürerken; proaktif davranış bireylerin eylemlerinde beklenti içinde oldukları bir davranış alanıdır. Proaktif davranış, geleceğe odaklı ve dikkat içerir. Bireyler, gelecekte yaşanabilecek olaylar hakkında önceden öngörü ile düşünmekte, planlama yapmakta ve hareket etmektedir. Gelecekte bir sonuç tahmin edilir ve bu sonucun ortaya çıkması için durumlar seçilir ya da değiştirilir [2]. Proaktif davranışın ikinci ayırt edici özelliği, amaçlanan etkidir. Proaktif davranış değişim odaklıdır [13]; proaktif bireyler açık bir şekilde kendileri veya çevreleri üzerinde fark edilebilir bir etki yaratma niyetindedirler. Proaktif davranmaya yönelen bireyler; kendilerini, etkileşim içinde oldukları diğerlerini ve çevresel koşulları anlamlı bir şekilde değiştirmeye odaklanırlar [16].

Proaktiflik, geri bildirim arama ve sorumluluk alma gibi bir dizi eylemle sınırlı olmaktan ziyade bir süreç olarak görülebilir. Süreç olarak proaktiflik, çalışanların rol içi ve rol dışında meydana gelebilecek her türlü eylem setine uygulanabilir [12]. Bununla birlikte proaktifliği bu şekilde kavramsallaştırmak, proaktif davranışı sadece rol dışı olarak gören araştırmacıların görüşleriyle çelişmektedir. Bu araştırmacılara göre proaktif davranış çalışanın mutlaka ekstra rolünün sonucudur. Çünkü çalışanların rol içi davranışları başkaları tarafından belirlenir ve bu davranışlarda geleceği etkilemeye dönük çalışanın kendisi tarafından yapılan bir hareket ve beklenti yoktur [2]. Proaktif davranışı belirlemenin temel kriteri; bu davranışın çalışanın rol içi mi yoksa rol dışı mı davranışı olduğu değil, çalışanın kendisi veya çevresi üzerinde etkisi olan gelecekteki bir sonucu tahmin edip etmediği, planlayıp planlamadığı ve yaratıp yaratmadığına yönelik çalışmasıdır [17].

Proaktiflik süreç olarak; öngörme, planlama ve geleceği etkilemeye yönelik eylem olmak üzere üç aşamadan meydana gelir. Öngörme, proaktiflik sürecinin başlangıcını simgeler. Proaktif davranışlar sergileyecek kişiler gelecekteki sonuçları tahmin etmeye yönelik olarak düşünürler. Öngörme ya da tahmin etme, gelecek bir zamanda meydana gelebilecek bir durum, nesne ya da kişinin resmini önceden zihinde hayal etme ve canlandırma [2]. İnsanlar geleceğe yönelik bir senaryo hayal ettiklerinde bu hayali geçici olarak doğru kabul ederler, bu hayale ulaşabilmek için duygularını yönlendirir ve ortaya çıkabilecek problemleri çözmeye çalışırlar [18]. Olayları öngörmek, insanların geleceğe dair beklenti içine girmelerini ve güvenlerini artırır. Öngörmek gelecekte olabilecek olayları teşvik etmek ya da önlemek için bireyin harekete geçme olasılığını yükseltir. Başka bir deyişle öngörme ve beklenti içine girme kendini gerçekleştiren kehanetleri ateşleyebilir [19]. Planlama, proaktif davranış sürecinin ikinci aşamasını oluşturur. Planlı Davranış Teorisine göre proaktif davranışlarda bulunan bireyler fikirlerini uygulamak için nasıl hareket etmeleri gerektiğine dair planlar yaparlar. Planlama; belirli bir görev, proje, faaliyet veya eylem için önceden hazırlanmak anlamına gelir. Planlama ile bireyler beklentilerini ve gelecekteki hedeflerini somut eylem ve sonuçlara bağlayan adımların ana hatlarını çizerler [19]. Öngörmek; gelecekle ilgili bir olay veya sonucu tasavvur etmek iken, planlama ise geleceğe dair bir vizyon, olay ya da sonucun nasıl teşvik edileceği ya da önleneyeğini belirten bir uygulama hazırlamaktır. Planlama ile birey, ilk hareket tarzının başarılı olamama ihtimaline karşı alternatif stratejiler geliştirir. Bu nedenle planlama, öngörülen vizyonları davranışlara dönüştürmede kritik bir rol oynayarak bireylerin hedeflerinin peşinden gitme ve bu hedeflere ulaşma olasılıklarını artırır [20].

Proaktiflik sürecinin son aşaması olan geleceği etkilemeye yönelik eylem, öngörü ve planlamanın fiziksel tezahürünü ifade eder. Öngörme ve planlama, proaktif davranışın psikolojik yönünü eylem aşaması ise somut yönünü simgeler. Bireyler eylemlerini geleceği etkilemeye yönlendirirken eylemlerinin kendileri ve çevreleri üzerindeki kısa ve uzun vadeli etkisinin farkındadırlar. Bireyler, gelecekteki sorunları çözmek ve olası fırsatları

yakalayabilmek için bu eylem aşamasında öngörü ile hareket ederler [2].

## 2.2. Bilgi İfşası

İngilizce literatürde “whistleblowing” kelimesi ile ifade edilen bilgi ifşası kavramı, suç işlemek üzere olan birini gördüğü zaman İngiliz polisinin diğer meslektaşlarını ve halkı haberdar etmek amacıyla düdük öttürmesi ya da ısıklık çalmasından ortaya çıkmıştır. “Whistleblowing” kavramının ilk defa 1963 yılında Birleşmiş Milletler İç Güvenlik Senatosu alt komisyonu baş danışmanına sunulan ve güvenlik risklerini içeren bir belgede kullanıldığı ifade edilmektedir [21]. Türkçe literatürde “whistleblowing” kavramını ifade etme konusunda tam bir görüş birliği bulunmamaktadır. Söz konusu kavramı açıklamak için ele verme [22], açığa çıkarma [23], bilgi uçurma [5, 24]; bilgi ifşası, ihbarcılık [21, 25] gibi farklı kavramların kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada “whistleblowing” kavramını ifade etmek amacıyla bir bilgiyi ortaya çıkarma ve açıklama anlamına gelen “bilgi ifşası” kavramının kullanılması tercih edilmiştir.

Bilgi ifşası kavramı, bir örgütte daha önce çalışmış ya da halihazırda çalışan üyeler tarafından işveren ya da yöneticilerin kontrolü altındaki etik dışı, hukuka aykırı ve gayri meşru uygulamaların, bu uygulamalar konusunda işlem yapabilecek kişi, kurum ve taraflara bildirilmesidir [4]. Bilgi ifşası kavramı hakkında ilk modern tanımlamalardan birini yapan Nader vd.’ne [26] göre bilgi ifşası; kamu menfaatini çalıştığı örgütün menfaatlerinden üstün tutan bir çalışanın örgütünün ahlaka aykırı, hileli, yasal olmayan ve zararlı uygulamalarını açıklamasıdır. Bilgi ifşası; bir örgüt içinde yasalara, kurallara ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve faaliyetlerin örgüt içinde ya da dışında diğer kişi, kurum ve paydaşlara zarar vermemesi amacıyla bilgi sahibi kişiler (çalışanlar ya da paydaşlar) tarafından sorunları çözme gücüne veya yetkisine sahip taraflara bildirilmesi, rapor edilmesi ya da açıklanmasıdır. Bu açıdan bilgi ifşası, örgüt içindeki yanlış ve zararlı görülen uygulamaların açığa çıkartılması olgusu olarak ahlaki bir davranıştır [27]. Bilinçli bir çalışan davranışı olan bilgi ifşası; örgüt içinde etik olmayan, rahatsızlık uyandıran ya da suç içeren bir durumu fark eden ve haber alan bir

bireyin bu durumla ilgili bilgileri yetkililere iletmesidir [28].

Bilgi ifşası sürecini başlatan kişiye bilgiyi ifşa eden ya da ifşacı (whistleblower) denilmektedir. İfşacı, bir kişi ya da grup olabilir [4]. Bilgi ifşası eyleminin temel amacında bir birey, kurum ya da topluluğu koruma içgüdüğü olmakla birlikte, belirli bir menfaat sağlamak gibi farklı nedenler de bilgi ifşasını motive edebilir [29]. Bilgi ifşası sürecinde tespit edilen yanlış uygulamayı ifşa edenler, bu uygulamadan başkalarının zarar görmemesini düşünerek zorlama olmadan ve gönüllük esasına göre hareket ederler. İfşacılar, ortaya çıkardıkları konularda bilgi sahibi olan örgütün eski ya da halen bir çalışanı, örgüt dışından biri, toplumun bir üyesi ya da örgüte paydaş biri olabilir [27]. İfşacılar, kamu çıkarına ters düşen, ihmalkâr, kural dışı, etik kurallarına uymayan ve suistimal içeren faaliyetleri açığa çıkartma ve düzeltme gayesiyle çalıştığı örgüte sinyal veren çalışanlardır. İnsan hakları ihlali, cinsel taciz, psikolojik şiddet, vergi kaçırma, zimmete para geçirme, ayrımcılık, gereksiz zarar verme, yasa dışı uygulamalar, örgütsel amaçlardan sapma, halk sağlığına uygun olmayan üretim, suistimal ve etik dışı davranışlar gibi birçok örgütsel yanlış uygulama ve eylem (organizational misconduct/wrongdoings) bilgi ifşasına konu olabilir [26, 30].

Bilgi ifşası, bir örgüt içindeki etik olmayan ve yasa dışı uygulamalara boyun eğmemek ve bu yanlış uygulamaları ortaya çıkartarak tekrarlanmasını engellemek için yapılır. Bu açıdan bakıldığında bilgi ifşası insani bir davranış şeklidir. İstenmeyen ve rahatsızlık uyandıran bir durumu düzeltmek adına iyi niyetle bilgi ifşası yapan bireylerin kötü olarak algılanması ya da yaftalanması doğru olmaz [31]. Bununla birlikte bilgi ifşası davranışına uygulamada olumsuz anlamlar yüklenmekte ve bilgi ifşası kavramı bazı durumlarda ispiyonculuk, ajanlık, jurnalcılık ve gammazlama gibi kavramlarla eşdeğer görülmektedir [27].

Literatüre bakıldığında bilgi ifşasının yapılaş şekline göre araştırmacıların kavramı farklı şekillerde sınıflandırdıkları görülmektedir. Bilgi ifşasının çoğu araştırmacı tarafından içsel ve dışsal olarak sınıflandırılması, temel bir sınıflandırmadır. İçsel bilgi ifşası yanlış uygulamaların örgüt içindeki

üst yöneticilerden birine; dışsal bilgi ifşası ise yanlış uygulamaların örgüt dışından biri, kamu, medya, çıkar grupları, düzenleyici otoriteler gibi örgüt dışı aktörlere rapor edilmesidir [32]. Park vd. [3] bilgi ifşasını formal-informal, açık (isim vererek)-gizli (isim vermeden) ve içsel-dışsal olmak üzere üç başlık altında sınıflandırmıştır. Bilgi ifşasının formal ya da informal olması ifşanın hangi iletişim kanallarının kullanılması ile ilgili bir sınıflandırmadır. Formal bilgi ifşası, örgüt içindeki resmi iletişim kanalları ve süreçleri ile yapılırken; informal bilgi ifşasında ise çalışan yanlış uygulamaları samimi ya da güvendiği bir iş arkadaşına bildirir [24]. Açık bilgi ifşasında ifşacı gerçek adını kullanarak yanlış uygulama ya da olayı rapor ederken; gizli bilgi ifşasında ifşacı gerçek kimliğini vermekten kaçınarak gizlilik içinde hareket eder. İçsel ve dışsal bilgi ifşası yukarıda bahsedildiği gibi ifşanın örgütün içine mi yoksa dışına mı yapıldığı ile ilgili bir sınıflandırmadır [22].

### **2.3. Havacılık Sektöründe Proaktif Kişilik Özelliği ve Bilgi İfşası İlişkisi**

Son yıllarda tüm dünyada yaşanan hızlı küresel ve teknolojik değişimler sayesinde ülkeler, işletmeler ve insanlar arasındaki mesafeler kısalmış ve sosyal etkileşimler artmıştır. Söz konusu değişimler tüm sektörleri etkilediği gibi hava aracı teknolojileri ve havayolu işletmelerini de içine alarak havacılık sektörünün ivme kazanmasına neden olmuştur. Sivil havacılık sektörü; yolcuların hızlı, ekonomik, emniyetli ve güvenli bir şekilde seyahat etmesine ve uzun mesafelerin kısa süre içinde katedilmesine imkân sağladığı için günümüzde küresel ulaşım sektörünün vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir [34]. Emniyet, havacılık sektöründe faaliyetlerin aksatılmadan ve kazasız bir şekilde yerine getirilebilmesi için hem işletmeler hem de çalışanlar için dikkate alınması gereken önemli bir kavramdır [35]. Emniyet kavramı, riskten uzak olma ve yaralanma, ölüm ya da zarardan muafiyet olarak ifade edilebilir. Emniyetin karşıtı risk ise, belli bir zaman dilimi içinde tehlikeli bir durumla karşılaşma ihtimali veya söz konusu tehlikeli durumun ortaya çıkarabileceği sonuçlardır. Emniyet ve risk kavramlarını dikkate alarak genel bir tanımlama yapılacak olursa havacılık emniyeti, tüm havacılık faaliyetlerinin gerçek hayat

koşullarında bilinen tüm risklerin ortaya konulduğu ve kaçınılmaz kabul edilebilir risk düzeyinde gerçekleşmesidir [36].

Havacılık sektörü ve çalışanları emniyete önem verdiklerini ve faaliyetlerini emniyet çerçevesinde yaptıklarını ifade etmelerine rağmen uçuş ve yer faaliyetleri sırasında halen birçok emniyetsiz ciddi olay ve kaza yaşanmaya devam etmektedir. Ticari havacılığın başlangıç dönemlerinde kaza ve olaylar uçakların teknik yetersizliklerinden kaynaklanmış ve ilerleyen yıllarda modern uçakların kullanılmasıyla teknik sorunların çoğu aşılmıştır. Havacılığın son dönemindeki emniyetsiz durumların kaynağı olan insan faktörü ve örgütsel nedenler ise geliştirilen farklı multidisipliner modellerle giderilmeye çalışılsa da havacılık sektöründe yaşanan emniyetsiz olay ve çalışan davranışları hala varlığını devam ettirmektedir [37]. Günümüzde havacılık sektöründeki riskler, modern çağın gereklerine uygun olarak Emniyet Yönetim Sistemi (EYS) tarafından yönetilmektedir. Havacılıkta çeşitli alt sistemleri, emniyet yaklaşımlarını, kaynakları ve kuralları kapsayan YYS; bir havayolu işletmesinin tüm faaliyetlerini emniyetsiz hale getiren risklerin yönetilebilmesi için kullanılan ve işletmenin operasyonel ve teknik sistemlerini finansal ve insan kaynağı ile bütünleştiren sistemli ve kapsamlı bir süreçtir [38]. Havacılık sektöründe YYS'nin temel amacı, sektördeki düzenleyici otoritelerin ortaya koyduğu kurallar ışığında havacılık faaliyetlerinin emniyetli bir şekilde yürütülmesini sağlamak ve muhtemel riskleri yönetebilmektir.

Havacılık emniyetine yönelik birçok uygulama, emniyeti riske sokan olay ya da kaza meydana geldikten sonra yürürlüğe girmekte ve reaktif bir özellik taşımaktadır. Buna karşın YYS reaktif ve proaktif yaklaşımları birlikte kullanan bir sistemdir. Proaktif yaklaşımla havacılık emniyetini riske sokabilecek kaynaklar belirlenmekte, risklerin ortaya çıkartacağı zararlar hesaplanmakta ve bu riskleri en aza indirmek için tedbirler alınmaktadır [36]. Havacılık emniyetinde proaktif yaklaşım, emniyeti tehdit eden faktörleri herhangi bir olay ya da kaza meydana gelmeden önce önlemeye çalışmaktadır. Proaktif emniyet yaklaşımında farklı kaynaklardan toplanan veriler ışığında olay ve kaza üretme potansiyeli yüksek yer ve durumlar ortaya çıkartılarak risklerin mümkün

olan en düşük seviyeye indirilmesi amaçlanır [37]. Günümüzde ticari havacılık sektöründe emniyet anlayışı, olay ve kazalardan sonra elde edilen reaktif verilerinden ziyade proaktif veri kaynakları ile risk analizlerine yönelmiştir. Örneğin uçuş faaliyetleri kalite güvence uygulamaları, havacılık emniyeti eylem programları ve uçuş hattı emniyet denetlemeleri söz konusu proaktif veri kaynakları arasında görülebilir. Proaktif veri kaynakları, ticari havacılık sektöründe olay ve kazaların nedenlerinin nasıl görüldüğü ve havacılık emniyetinde insan faktörü konularında bakış açısının kapsamını genişletmiştir [39].

Proaktif emniyet yaklaşımında, emniyeti riske sokacak olay ve kazalar olmadan önce potansiyel olarak tanımlanan ramak kala olaylar, gönüllü emniyet raporlaması ve uçuşla ilgili verilerin izlenmesi önemlidir [40]. Araştırmalar, proaktif ve işlevsel bir emniyet yönetim yaklaşımı benimseyen havayolu işletmelerinin daha az işle ilgili olay ve kaza ile karşılaştıklarını göstermektedir. Ayrıca, proaktif yaklaşım çalışanların örgüt içindeki emniyet farkındalığını ve riskleri azaltıcı davranışlarını arttırmaktadır [41]. Proaktif yaklaşım, havacılık emniyetinde hataları azaltmanın ve riskleri oluşmadan önce tahmin etmenin en etkili yoludur. Bu yaklaşım ile her faaliyetten önce risk değerlendirmesi yapılarak etkili bir emniyet yönetim planının geliştirilmesi sağlanabilir. Proaktif yaklaşım; uygun olmayan örgütsel kararlar, elverişsiz çalışma koşulları, yetersiz ve kalitesiz ekipman ile örgütsel aksaklıkların tahmin edilmesine yardımcı olur. Bununla birlikte; havacılık sektöründe risk kontrol stratejileri belirleme, pozitif emniyet kültürü oluşturma, gerçekçi eylem planları hazırlama, süreçlerin sürekli izlenebilmesi, üretim yöntemleri ve değişim/gelişim politikaları konusunda işletmelere avantaj sağlar. Doğru dizayn edilmiş proaktif iletişim kanalları havayolu faaliyetleri üzerindeki riskleri en aza indirir [42]. Bahsedildiği gibi havacılık sektöründe faaliyetlerin ve süreçlerin emniyetli bir şekilde yürütülmesinde proaktif bir yaklaşım benimsenmesi ve her havacılık çalışanının proaktif kişilik özellikleri ve davranışlar sergilemesinin etkili olacağını söylemek mümkündür.

Emniyet kültürü; emniyeti riske sokabilecek uygulama ve davranışlarla bunların yer aldığı

ortamın etki alanında yer alan canlılar ve nesnelere zararını minimize etmeyi amaçlayan ve emniyeti ön plana çıkaran algılar, tutumlar, inançlar, roller ve uygulamaların toplamı olarak ifade edilebilir [43]. Pozitif emniyet kültürü, havacılık sektöründe icra edilen faaliyetlerin tümünü kapsayan EYS uygulamalarını başarılı kılan ve çalışanların emniyetle ilgili riskleri daha kolay farkederek emniyetsiz davranışlardan kaçınmalarına yardımcı olan bir emniyet yaklaşımıdır [38]. Havacılık sektöründe emniyet kültürünü değerlendirmek amacıyla örgüt kültürü ve örgüt iklimi literatürünü inceleyen Wiegmann vd. [44] tarafından geliştirilen Ticari Havacılık Emniyet Anketinde araştırmacılar emniyet kültürünün beş alt boyutunu ortaya koymuşlardır. Bu boyutlar; örgütsel bağlılık, yönetim desteği, personel güçlendirme, örgütsel ödül sistemi ve raporlama sistemidir [37]. Havacılık emniyeti ile ilgili önemli araştırmalar yapan James Reason'a göre ise havacılıkta emniyet kültürünün adil kültür, raporlama kültürü, bilgilendirme kültürü, öğrenme kültürü ve esnek kültür olmak üzere beş bileşeni vardır [45].

Adil kültür, kabul edilebilir ve edilemez davranışları birbirinden ayıran; kasıtlı ihmalleri kabul etmezken çalışanların dürüst hatalarını kabul eden ve çalışanların hatalarını dürüstçe raporlayabildikleri bir kültürdür [46]. Raporlama kültürü, çalışanların herhangi bir cezai yaptırıma maruz kalma endişesi olmadan emniyet ile ilgili kritik bilgi ve aksaklıkların rahatça paylaşıldığı, bildirildiği ve açıklandığı ortamı ifade eder. Bilgilendirme kültürü, bir örgütte sistemi yönetenlerin tüm sistemin emniyetini etkileyen insani, teknik, örgütsel ve çevresel faktörler konusunda güncel bilgisinin olduğu bir örgütsel ortamdır. Bu kültürde çalışanlar emniyete yönelik risklerin belirlenmesi ve onların ortadan kaldırılması için cesaretlendirilir. Öğrenme kültürü, örgütün kendi emniyet bilgi sisteminden gelen bilgi sayesinde hatalarını öğrenmesi ve düzeltici işlemler yaparak kendini geliştirmesidir. Öğrenme kültürünün oluşabilmesi raporlama kültürünün gelişimine bağlıdır [43]. Esnek kültür ise örgütün değişen durumlara karşı etkili bir şekilde uyum sağlamasıdır. Esnek örgütler hızlı hareket ederek ortaya çıkan fırsatlardan faydalanırken risklerden ise kaçınabilirler[45].

Havacılıkta raporlama kültürü, emniyet kültürünün alt boyutları olan adil, bilgilendirme, öğrenme ve esnek kültür ile yüksek derecede ilişkili olan; emniyetin ve dolayısıyla tüm süreçlerin sürekli geliştirilmesi için aksaklık, yanlış uygulama, emniyet ihlalleri ve kritik bilgilerin çalışanlar tarafından gönüllü olarak ifşa edilmesine imkân sağlayan örgütsel bir ortam olarak görülebilir. Bu nedenle çalışanların özellikle emniyet konusundaki yanlış, kural dışı, uygun olmayan uygulamalarla ilgili bilgi ifşası davranışları örgütlerin raporlama sistemini besleyen ön önemli kanallar olarak görülebilir. Araştırmalar; belirlenen yanlış uygulamanın ciddiyeti, boyutu, mali sonuçları, sağlık riskleri, emniyet ve güvenliğe yönelik tehditleri ile çalışanların bilgi ifşası niyetinin pozitif ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Sorun ne kadar ciddi ise sorunun ifşa edilme olasılığı da o kadar yüksektir [47]. Near vd. [48] tarafından büyük bir askeri üste yapılan araştırmada kötü yönetim, cinsel taciz, yasa ihlali içeren suistimaller, hırsızlık, israf, ayrımcılık ve emniyet sorunları gibi yanlış uygulamaların bilgi ifşasına konu olduğu görülmüştür.

Bir örgütte iyi işleyen örgütsel öğrenme süreci, emniyet uygulamalarına proaktif yaklaşım ile pozitif yönde ilişki içindedir. Proaktif uygulamalar yoluyla örgüt için hayati öneme sahip öğrenme süreçleri uygulanabilir. Söz konusu uygulamalar ile emniyetle ilgili verilerin toplanması, izlenmesi ve analiz edilmesi yoluyla geri bildirim sağlanarak örgütsel süreçlerde iyileştirilmeler yapılması önemlidir [41]. Proaktif yaklaşımın etkin olduğu örgütlerde gerekli bilgiler ilgili kişi ya da gruplarla paylaşılır. Proaktif yaklaşımı benimseyen bir örgütte, bilgi akışı serbest gerçekleşir, iletişim engelleri ortadan kalkar, bilgilendirme ve raporlama suçlamak ve cezalandırmak için değil emniyetin geliştirilmesi için yapılır. Proaktif bir sistemde bilgiye açık erişim ve tüm çalışanların yanlış uygulamalar ve aksaklıklar konusunda aktif raporlama yapması mümkündür [49].

Bir örgütte yanlış uygulamaları gözlemleyen, kendi kendine hareket edebilen, değişim odaklı ve ileriye dönük davranışlarda bulunan çalışanların bilgi ifşası yapması muhtemeldir. Söz konusu çalışanlar; yanlış uygulama, ihlal, suistimal ve yasa dışı uygulamaların örgüte, çalışanlara, paydaşlara ve kamuya zarar verdiğini anladıklarında bu

durumu düzeltmek ya da iyileştirmek adına harekete geçerek yetkililere rapor edebilirler. Böyle bir davranış, mevcut koşullara pasif bir şekilde uyum göstermek yerine, statükoya meydan okuyarak mevcut koşulları iyileştirme davranışı olan proaktif davranış ile uyumludur [11, 50]. Proaktif kişilik özellikleri ve davranışlara sahip bireyler, insiyatif alır; durumsal güçlerden bağımsız hareket eder ve mevcut durum, çevreleri ve kendilerinde yapıcı bir değişim yapma konusunda kararlıdır [13]. Bilgi ifşası, örgüt içindeki yanlış uygulamaları düzeltmek, iyileştirmek ve başkalarının zarar görmesini önlemeye yönelik bir davranıştır. Bu yönüyle bilgi ifşası davranışı, problemlerin kök nedenine inerek olay ya da kaza olmadan problemleri çözmeye odaklanan proaktif davranış gibi problemlerin yetkililere rapor edilmesini amaçlar [51].

Proaktif davranışları açıklamada kullanılacak olan ve Ajzen [19] tarafından geliştirilen Planlı Davranış Teorisi bireylerin bilgi ifşası davranışını açıklamak için de geçerli bir teorik çerçevedir. Planlı davranış teorisine göre, bir davranışı gerçekleştirme niyeti bireyin birbirinden bağımsız üç inancı sayesinde ortaya çıkar. Bunlar, davranışın sonuçlarına ilişkin inançların belirlediği davranışa yönelik tutum; normatif değerler tarafından belirlenen bireyin davranışa yönelik öznel inancı ve davranışı gerçekleştirmek için gerekli mevcut kaynaklar ve fırsatlar hakkındaki inançlar tarafından belirlenen davranışsal kontrol algısıdır. Söz konusu bu inançlar bireyin planladığı davranış üzerinde etkilidir. Bilgi ifşasına yönelik bireyin olumlu ya da olumsuz değerlendirmesi, bilgi ifşasının sonuçlarına yönelik inançları ve bu sonuçlara ilişkin öznel algısının toplamı bireyin bilgi ifşası davranışı niyetini belirler [52]. Haroon [1] tarafından Pakistan'da 467 üniversite çalışanı ve öğrencisi üzerinde yapılan doktora tez çalışmasında proaktif davranışın katılımcıların içsel bilgi ifşası davranışını pozitif olarak etkilediği ancak dışsal bilgi ifşası davranışını etkilemediği görülmüştür.

Literatürde proaktif davranışlar olumlu, kalıcı ve arzu edilen davranışlar olarak kabul edilmektedir. Havacılık emniyetinde proaktif yaklaşım ile olay ve kazaların olmadan önce önlenmesi önemli olduğundan pilot, kabin ekibi, hava trafik kontrolörleri ve uçak bakım çalışanları gibi havacılık emniyeti ile doğrudan ilişki içinde olan

çalışanların proaktif kişilik özellikleri ve davranışlar sergilemesi önemlidir. Bununla beraber proaktif yaklaşım ve yanlış uygulamaları gönüllü raporlama ya da ifşa etme günümüzün pozitif havacılık emniyeti kültürünün birbiriyle ilişkili iki temel bileşenidir. Proaktif davranışlar sergileyen havacılık sektörü çalışanlarının başta havacılık emniyeti olmak üzere her türlü faaliyette yaşanabilecek yanlış, emniyetsiz, hukuka aykırı ve yasa dışı uygulamayı öngörerek ve insiyatif olarak ifşa edeceği düşünülmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

**H<sub>1</sub>:** *Çalışanların proaktif kişilik özelliği, bilgi ifşası davranışını pozitif olarak etkiler.*

Proaktif kişilik özelliğinin yanısıra farklı faktörlerin de hem havacılık hem de diğer sektörlerde çalışanların bilgi ifşası davranışında etkisi olabilir. Literatürde bireylerin bilgi ifşası niyeti ve davranışlarını açıklamaya çalışan sosyal ve psikolojik teorileri görmek mümkündür. Hollander'in [53] Bireye Özgün Kredi (Idiosyncrasy Credit) Modeli bir grup içinde bir bireyin grup beklentilerinden sapma derecesini ifade eder. Grup içinde olumlu izlenimlere ve iyi iş performansına sahip azınlık sayıdaki başarılı bireylerin grup nazarında kredisi yüksektir ve bu bireylerin grup normlardan sapmak için daha fazla hareket alanları vardır. Grup içinde belirli bir serbestliğe sahip bu bireyler misillemeye maruz kalmadan gördükleri yanlış uygulamaları ve aksaklıkları kolayca ifşa edebilir ve örgüt içinde gerekli değişime neden olabilirler [54]. Pfeffer ve Salancik'in [55] Kaynak Bağımlılığı Teorisine göre bir taraf diğerinin bağımlı olduğu kaynaklara sahip olduğunda daha güçlü ve değerlidir. Bu teori kapsamında örgüt içinde daha fazla deneyim, görev süresi, pozisyon ve iyi iş performansına sahip çalışanlar örgüt için değerlidir. Bu durum nedeniyle söz konusu çalışanlara yanlış uygulamaları bildirmeleri konusunda örgüt tarafından bir avantaj sağlanabilir. Örgütleri tarafından değerli olduklarını algılayan çalışanların bilgi ifşası davranışı potansiyeli artabilir [6]. French ve Raven'in [56] Güç Dinamikleri Teorisine göre bireyler, başkalarına göre değerli olan özellikleri sayesinde çeşitli güç kaynaklarına sahip olabilir. Çalışanların karizması, uzmanlık alanları, yasal yetkileri, pozisyonları, iş performansları, çalışma süreleri gibi özellikleri onlara örgüt içinde güç kazandırabilir. Bu kapsamda



örgüt içinde güçlü olan çalışanlar, yanlış uygulamaları ifşa etmekte istekli ve aksaklıkları düzeltme konusunda yetkilileri ikna etmekte başarılı olabilirler [57].

Literatürdeki araştırmalar bireylerin bilgi ifşası davranışını etkileyen farklı örgütsel ve bireysel faktörlerin olduğunu göstermektedir. İş performansı, örgütsel bağlılık, örgüt iklimi, misilleme tehditi, yönetim ve iş arkadaşlarının desteği, görev rolü sorumluluğu, örgütün büyüklüğü gibi örgütsel faktörler çalışanların bilgi ifşası davranışını etkileyebilir. Bununla beraber çalışanların kişilik özellikleri (kontrol odağı, sorumluluk duygusu vb.), etik değerleri ve demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim seviyesi, çalışma süresi, görev ünvanı vb.) bilgi ifşası davranışına yön verebilir [7]. Bilgi ifşasında temel amaç genellikle ifşa edenin kendini ve başkalarını koruma içgüdüsüdür. Bununla birlikte, psikolojik ihtiyaçları gidermek; prestij, cesaret, özgüven gibi çeşitli bireysel kazanımlar elde etmek; bireylerin kişilik özelliklerinin gereği farklı tutum ve davranışlarını yansıtmak ve diğerlerini kontrol altında tutmak amacıyla da çalışanlar bilgi ifşası yapabilir [58].

Literatürde yaş, cinsiyet ve çalışma süresine göre çalışanların bilgi ifşası niyeti ve davranışının farklılaştığı görülmektedir. Araştırmacılar arasında cinsiyete göre bilgi ifşası davranışı konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Etik değerler ve ahlaki davranış açısından kadın ve erkekler arasında görüş farklılığı olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak, bazı araştırmacılar kadınların davranışlarında ve yargılamalarında erkeklere göre daha etik olduğu bu nedenle daha yüksek oranda bilgi ifşasında bulunabileceğini ifade ederken; bazı araştırmacılar ise erkeklerin bilgi ifşasına daha meyilli olduğunu ifade etmektedir. [47]. Çalışma süresi, bilgi ifşası davranışı ile ilgili diğer bir demografik özelliktir. Kıdemli çalışanların kıdemsiz çalışanlara göre emekliliğe daha yakın olmaları, daha az misilleme korkusu yaşamaları, örgütsel güçlerinin ve bağlılıklarının daha fazla olması bu çalışanların bilgi ifşası davranışlarını arttırabilir [7]. Diğer taraftan işe yeni girmiş kıdemsiz çalışanların örgütsel yanlış uygulamalar hakkında bilgisi olmayabilir ve ifşa edilen konuya karşı örgütün tepkisinden çekinebilirler. Bu nedenle kıdemsiz

çalışanlar, örgütsel aksaklıkların durdurulmasıyla daha az ilgilenebilirler [59].

Literatürde farklı sonuçlar olmakla birlikte diğer çalışanlarla kıyaslandığında bilgi ifşasında bulunan çalışanların iyi iş performansına sahip, eğitim seviyesi ve görev ünvanı yüksek, ahlaki muhakemeleri üst seviyede olan çalışanlar olduğu gözlenmektedir [7]. Ayrıca çalışanlar kendilerinden daha kıdemli, pozisyon olarak güçlü, iyi örgütsel ilişkilere sahip olan ve yanlış uygulamalara neden olan çalışanları misilleme korkusu nedeniyle ifşa etmekte çekingen davranabilirler [47]. Bilgi ifşası ile ilgili bahsedilen davranışsal teoriler ve ilgili literatür taraması ışığında demografik özelliklere göre çalışanların bilgi ifşası davranışının farklılaşacağı söylenebilir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

**H<sub>2</sub>:** *Demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma süresi, eğitim seviyesi ve görev ünvanı) göre çalışanların bilgi ifşası davranışı farklıdır.*

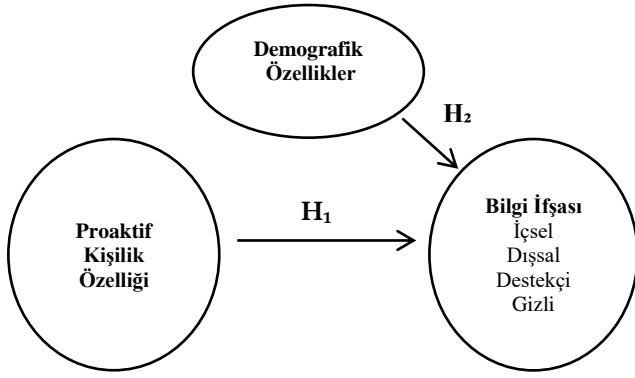
### 3. Yöntem

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Havacılık sektöründe yapılan bu araştırmanın amacı, proaktif kişilik özelliğinin bilgi ifşasına etkisini incelemektir. Araştırmada ayrıca demografik özelliklere göre çalışanların bilgi ifşası davranışının farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Literatüre bakıldığında hızlı bir şekilde gelişmekte olan havacılık sektöründe proaktif kişilik ve bilgi ifşası kavramlarının havacılık emniyeti açısından iki önemli olgu olduğu; havacılık sektöründe söz konusu iki kavramla ilgili çalışmaların sınırlı olduğu; bu kapsamda araştırmanın ilgili literatüre katkı yapacağı düşünülmektedir.

#### 3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Literatür taraması ışığında geliştirilen araştırma modeli ve hipotezler Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma modeli

### 3.3. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlelerini, İstanbul ilindeki İstanbul (117), Sabiha Gökçen (66) ve Hazerfan (7) Havalimanlarında çalışan toplam 190 hava trafik kontrolörleri oluşturmaktadır. Hava trafik kontrolörleri, havacılık sektöründe hava araçlarının uçuş faaliyeti boyunca emniyetli ve etkin hareket edebilmeleri için gerekli olan yerdeki ve havadaki faaliyetlerinin toplamını uluslararası kurallar çerçevesinde yürüten ve uçuş emniyeti için hayati görevleri yerine getiren önemli bir çalışan grubudur [38]. Araştırma kapsamında belirlenen ana kütlelerden (N: 190) gerekli olan asgari örneklem büyüklüğü, %95 güvenilirlik düzeyi ve %5 hata payı dikkate alınarak ( $n = n0/1 + n0/N$ ) formülü ile 127 hava trafik kontrolörü olarak hesaplanmıştır [60]. Araştırma örnekleme dâhilinde katılımcılara ulaşabilmek amacıyla kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi, ana kütle içindeki en kolay ve ulaşılabilir katılımcılardan ucuz ve hızlı veri toplama fırsatı sağladığından araştırmacılar tarafından ihtiyaç duyulan örneklem büyüklüğüne ulaşabilmek için yaygın olarak sosyal bilim araştırmalarında tercih edilmektedir [60]. Araştırma verileri, 2021 yılı Temmuz ve Ağustos ayları içinde Türkiye Hava Trafik Kontrolörleri Derneği koordinesi ve işbirliği ile çevrimiçi (online) anket yöntemiyle toplanmıştır. Veri toplama süreci sonunda 113 adet anket formu elde edilerek analize tabi tutulmuştur.

### 3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket; demografik özellikler, proaktif kişilik özelliği ve bilgi ifşası ölçekleri olmak üzere üç bölüm ve 32 sorudan oluşmaktadır. Katılımcıların demografik

özelliklerini (cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma süresi, eğitim seviyesi ve görev ünvanı) belirlemek amacıyla 6 soru sorulmuştur. Katılımcıların proaktif kişilik özelliğini ölçmek amacıyla Claes vd. [61] tarafından geliştirilen, tek boyutlu, 10 sorudan oluşan ve Akın ve Arıcı [62] tarafından Türkçe'ye uyarlanan Proaktif Kişilik Özelliği Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmacılar; ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının  $\alpha$ : 0,86 olduğunu ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin geçerli ( $\chi^2$ : 47,91; sd: 29;  $\chi^2$ /sd: 1,65; p: 0,01; RMSEA: 0,044; NFI: 0,99; CFI: 0,99; GFI: 0,97; AGFI: 0,95) olduğunu rapor etmişlerdir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,60 ile 0,75 arasında değişmektedir. Katılımcıların bilgi ifşası algısını ölçmek için ise 4 boyutlu (İçsel-5; Dışsal-4; Destekçi-4 ve Gizli-3), 16 sorudan oluşan ve Celep ve Konaklı [30] tarafından eğitim sektöründe yapılan bir araştırmada kullanılan Bilgi İfşası Ölçeği kullanılmıştır. İçsel bilgi ifşası örgüt içi yöneticilere, dışsal bilgi ifşası örgüt dışına, destekçi bilgi ifşası meslektaşlara, gizli bilgi ifşası ise isim vermeden yapılan ifşayı ifade etmektedir. Araştırmacılar; ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının  $\alpha$ : 0,76 olduğunu ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin geçerli ( $\chi^2$ : 223,32; sd: 84;  $\chi^2$ /sd 2,65; p: 0,00; RMSEA: 0,077; NFI: 0,91; CFI: 0,95; GFI: 0,90; AGFI: 0,085) olduğunu rapor etmişlerdir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,59 ile 0,88 arasında değişmektedir. Araştırma ölçeklerinde katılımcıların sorulara vereceği cevaplar, 5'li Likert yöntemine göre hazırlanmıştır.

### 3.5. İstatistiksel Analiz

Araştırma verileri, SPSS 21.0 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veri analizi öncesinde verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek için çarpıklık ve basıklık testi yapılmış ve verilerin analiz aşamasında frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek için açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirliğini ölçmek için literatürde yaygın olarak kullanılan Cronbach Alfa katsayısı ile Birleşik/Yapı Güvenilirliği (Composite/ Construct Reliability-CR) ve Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance Extracted-AVE) değerleri kullanılmıştır. Hipotez testlerinde Pearson korelasyon, basit

doğrusal regresyon, T-Testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizleri kullanılmıştır. Verilerin analiz sonuçları, %95 güven aralığında ve  $p < ,05$  istatistiksel anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

#### 4. Bulgular ve Analiz

**Tablo 1.** Katılımcıların demografik özellikleri

Değişkenler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Erkek	75	66,4
	Kadın	38	33,6
Medeni Durum	Evli	70	61,9
	Bekâr	43	38,1
Yaş	26-29	21	18,6
	30-35	37	32,7
	36-39	14	12,4
	40-45	22	19,5
	46-49	10	8,8
	50+	9	8
	3 Yıldan Az	3	2,7
Çalışma Süresi	3-8	48	37,2
	9-14	25	22,1
	15-19	22	19,5
	20+	21	18,5
Eğitim Seviyesi	Lisans	83	73,5
	Yüksek Lisans	28	24,7
	Doktora	2	1,8
Görev Ünvanı	Kontrolör	97	85,8
	Yönetici / Şef	16	14,2
		N: 113	% 100

**Tablo 2.** Proaktif kişilik özelliği ölçeği faktör analizi

S/N	Maddeler	Faktör Yükü
1	Kendi yaşamımı geliştirmek için sürekli yeni yollar araştırırım.	,584
2	Nerde olursam olayım, yapıcı bir değişim için güçlü bir etkiye sahibim.	,711
3	Hiçbir şey beni kendi düşüncelerimi gerçeğe dönüştürmekten daha çok heyecanlandıramaz.	,717
4	Eğer hoşlanmadığım bir şey görürsem, onu düzeltirim.	,627
5	Ne kadar tuhaf olursa olsun, bir şeye inanırsam onu yaparım.	,582
6	Diğerlerinin görüşlerine uymasa bile kendi düşüncelerimi savunmayı severim.	,529
7	Fırsatları belirleme ve tanımlamada mükemmelimdir.	,712
8	Her zaman bir şeyin en iyisini yapmanın yollarını ararım.	,677
9	Eğer bir şeye inanırsam, hiçbir şey onu gerçekleştirmemi engelleyemez.	,694
10	Çevremdeki imkânları diğer insanlardan daha iyi tespit ederim.	,693

KMO: 0,805 Bartlett Küresellik Testi: Yaklaşık  $\chi^2$ : 396,973 df: 45 Sig.: ,000 Toplam Varyans: %55,04

Tablo 2 incelendiğinde 10 sorudan oluşan proaktif kişilik ölçeğinin KMO değerinin 0,805 (çok iyi) olduğu ve bu sebeple örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu, Bartlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı [ $\chi^2(45): 396,973$ ; Sig.: ,000<,05] olması sebebiyle ölçek maddeleri

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların çoğunun (%66,4) erkek; evli (%61,9); lisans mezunu (%73,5) ve hava trafik kontrolörü görev ünvanında (%85,8) olduğu görülmüştür. Bununla birlikte 46 ve yukarı yaş grubu (%16,8) ve 3 yıldan az çalışma süresine (%2,7) ait çalışanların daha az olduğu görülmüştür.

#### 4.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Genellikle katılımcı sayısının 150'nin altında olduğu koşullarda araştırma ölçeklerinin geçerliliğini ölçmek için doğrulayıcı faktör analizi uygun görülmemektedir [60]. Araştırmada örneklem sayısının az olması (N: 113) sebebiyle ölçeklerin geçerliliğini ölçmek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinden önce, örneklem yeterliliğini test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) testi; ölçek maddeleri arasındaki ilişkilerin faktör analizi yapabilecek kadar yeterli olup olmadığını belirlemek için Bartlett Küresellik Testi yapılmış ve ölçekleri oluşturan her bir maddenin faktör yüküne bakılmıştır. Proaktif kişilik özelliği ölçeği açıklayıcı faktör analizi Tablo 2'de sunulmuştur.

arasındaki ilişkilerin faktör analizi için uygun olduğu; tek boyutlu ölçeğin toplam varyansın %55,04'nü açıkladığı ve ölçek maddelerinin yük değerlerinin, ,582-,717 arasında olduğu görülmüştür [60, 63]. Bilgi ifşası ölçeği faktör analizi Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Bilgi ifşası ölçeği faktör analizi

Faktör	S/N	Maddeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans %
İçsel	1	Gördüğüm olayı, doğrudan sorumlu olduğum ilk yöneticiye bildiririm.	,445	13,23
	2	Gördüğüm olayı doğrudan üst yönetime bildiririm.	,763	
	3	Gördüğüm olayı doğrudan işyerimdeki diğer üst düzey yöneticilere rapor ederim.	,799	
	5	Olayı işyerimde kullandığımız prosedürlere (tutanak tutma, dilekçe verme vb.) göre hareket ederek bildiririm.	,561	
Dışsal	6	Gördüğüm olayı çalıştığım işyerine benzeyen ve işyerimle aynı amacı taşıyan diğer kurumlara bildiririm.	,792	17,89
	7	Gördüğüm olayı işyerimle ilgili yasal mercilere (SHGM, mahkeme vb.) bildiririm.	,791	
	8	Gördüğüm olay hakkında diğer toplumsal kurumların (dernek, sendika vb.) bilgi edinmesini sağlarım.	,700	
	9	Gördüğüm olayı medya veya sosyal medya aracılığıyla kamuoyuna duyururum.	,788	
Destekçi	10	Gördüğüm olayı (herhangi bir resmi işlem yapmadan) aynı sorunu yaşayan veya gözlemleyen meslektaşlarıma bildiririm.	,817	17,96
	11	Gördüğüm olayı, yapılanların düzeltilmesinde sorumluluk hissedeceğini düşündüğüm herhangi bir meslektaşına bildiririm.	,765	
	12	Gördüğüm olayı (resmi bir işlem yapmadan) sorunun çözümünde doğrudan etkili olabilecek bir meslektaşına bildiririm.	,810	
	13	Gördüğüm olayı kendimi yakın hissettiğim herhangi bir meslektaşına bildiririm.	,692	
Gizli	14	Tanık olduğum olayı kimliğimin gizli tutulması koşuluyla gerçek ismimi vererek bildiririm.	,807	13,86
	15	Tanık olduğum olayı ismimi vermeden ancak mensubu olduğum gruba/kurumu/birimi belirterek bildiririm.	,898	
	16	Tanık olduğum olayı kimliğimle ilgili hiçbir bilgi vermeden bildiririm.	,548	
KMO: 0,671 Bartlett Küresellik Testi: Yaklaşık $\chi^2$ : 599,538 df: 105 Sig.: ,000			Toplam Varyans %	62,94

Tablo 3'te sonuçları görülen 16 maddelik Bilgi İfşası Ölçeği faktör analizinden önce yapılan ilk faktör analizinde içsel bilgi ifşası faktörüne ait ölçeğin 4'ncü maddesinin (*Gördüğüm olayı işyerimde kime iletmemiz isteniyorsa, o kişi ya da birime sözlü olarak bildiririm.*) çapraz yüklenme ve faktör yükünün düşük olması nedeniyle söz konusu madde çıkartılarak tekrar faktör analizi yapılmıştır. Tablo 3 incelendiğinde 15 sorudan oluşan bilgi ifşası ölçeği KMO değerinin 0,671 (iyi) olduğu ve bu sebeple örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu; Bartlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı [ $\chi^2(105): 599,538$ ; Sig.: ,000<,05] olması sebebiyle ölçek maddeleri arasındaki ilişkilerin faktör analizi için uygun olduğu; varimax döndürme tekniği ile yapılan faktör analizi sonucunda 4 boyutlu ölçek yapısının ortaya çıktığı; bu yapının toplam varyansın %62,94'nü açıkladığı ve ölçek maddelerinin faktör yük değerlerinin ,445-,898 arasında olduğu görülmüştür [60, 63]. Araştırma ölçeklerinin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alfa Katsayısı ( $\alpha$ ), CR ve AVE değerleri incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4'de sunulmuştur.

**Tablo 4.** Güvenilirlik analiz sonuçları

Değişkenler	$\alpha$	CR	AVE
Proaktif Kişilik Özelliği	,85	,88	,43
Bilgi İfşası	,70	,94	,55
İçsel Bilgi İfşası	,60	,74	,45
Dışsal Bilgi İfşası	,79	,85	,59
Destekçi Bilgi İfşası	,80	,85	,59
Gizli Bilgi İfşası	,69	,80	,58

Tablo 4'te görülen araştırma ölçeklerine ait güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde Proaktif Kişilik Ölçeği güvenilirlik katsayısının ( $\alpha$ : ,85) yüksek; Bilgi İfşası Ölçeği güvenilirlik katsayısının ( $\alpha$ : ,70) kabul edilebilir olduğu; bilgi ifşası boyutlarına bakıldığında en düşük güvenilirlik katsayısının içsel bilgi ifşası boyutunda ( $\alpha$ : ,60) olmakla birlikte, söz konusu güvenilirlik katsayısının kabul edilebilir seviyede olduğu; diğer boyutların (dışsal  $\alpha$ : ,79; destekçi  $\alpha$ : ,80 ve gizli  $\alpha$ : ,69) güvenilirlik katsayılarının ise kabul edilebilir ve yüksek seviyede olduğu [63] görülmüştür. Ölçeklerin CR değerleri incelendiğinde değerlerin (,88-,94) ,70'den yüksek olduğu; AVE değerlerine

bakıldığında bilgi ifşası (.55) ile dışsal bilgi ifşası (.59), destekçi bilgi ifşası (.59) ve gizli bilgi ifşası (.58) alt boyutlarının AVE değerlerinin .50'den yüksek; bununla beraber proaktif kişilik ölçeği ve içsel bilgi ifşası alt boyutu AVE değerlerinin (.43; .44) .50'den kısmen düşük olduğu [64] görülmüştür. Ölçeklere ait geçerlilik ve güvenilirlik değerleri incelendiğinde genel olarak sorun yaratacak bir değer olmadığını hem proaktif kişilik özelliği hem de bilgi ifşası ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

#### 4.2. Hipotez Testleri

Araştırmanın hipotezlerini test etmeden önce kullanılacak analiz yöntemlerini belirlemek için, toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Bir verinin normal dağılım gösterip göstermediğini ölçmenin yollarından biri, verilerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakmaktır. Normal bir dağılımda bu değerler, -1,5 ve +1,5 arasında olmalıdır [65]. Verilerin normal dağılım testi sonuçları Tablo 5'de sunulmuştur.

**Tablo 6.** Korelasyon analizi

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6
1. Proaktif Kişilik Özelliği	3,62	,53	-					
2. Bilgi İfşası	2,84	,42	,316**	-				
3. İçsel Bilgi İfşası	3,18	,62	,169	,441**	-			
4. Dışsal Bilgi İfşası	2,04	,71	,234**	,694**	,130	-		
5. Destekçi Bilgi İfşası	3,53	,77	,355**	,625**	-,008	,251**	-	
6. Gizli Bilgi İfşası	2,55	,87	-,064	,527**	-,006	,181	,079	-

\*\* p< 0,01 N:113 Ort.: Ortalama S.S.: Standart Sapma

Korelasyon katsayısında (r); ,10-,30 arası zayıf; ,30-,50 arası orta; ,50-,80 arası güçlü ve ,80'den yukarıya ise çok güçlü olarak değerlendirilir [63]. Tablo 6 incelendiğinde proaktif kişilik özelliği ile bilgi ifşası (r: ,316) ve destekçi bilgi ifşası (r: ,355) arasında pozitif yönlü orta seviyede; dışsal (r: ,234) ve içsel (r: ,169) bilgi ifşası ile arasında pozitif yönlü zayıf; gizli bilgi ifşası (r: -,064) ile arasında ise negatif yönlü ve son derece zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Değişkenlere ait aritmetik ortalamalar incelendiğinde hava trafik kontrolörlerinin proaktif kişilik özelliklerinin ortalamasının üzerinde (ort: 3,62); bilgi ifşası

**Tablo 5.** Verilerin normal dağılım testi

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
Proaktif Kişilik Özelliği	,628	,079
Bilgi İfşası	,098	-,083
İçsel Bilgi İfşası	,897	1,27
Dışsal Bilgi İfşası	,651	,117
Destekçi Bilgi İfşası	-,390	,563
Gizli Bilgi İfşası	,195	,011

Tablo 6 incelendiğinde araştırma ölçekleri ile toplanan verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ve +1,5 arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Bu nedenle hipotez testlerinde parametrik testlerden olan Pearson korelasyon, doğrusal regresyon, T-Testi ve ANOVA testleri kullanılmıştır.

#### 4.2.1. Değişkenler Arası İlişkiler Analizi

Proaktif kişilik özelliği ile bilgi ifşası ve alt boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi, değişkenlere ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 6'da sunulmuştur.

davranışlarının ortalamaya yakın (ort: 2,84); destekçi ve içsel bilgi ifşası davranışlarının ortalamasının üzerinde (ort: 3,55-3,18) ancak dışsal ve gizli bilgi ifşası davranışlarının daha düşük (ort: 2,04-2,55) olduğu görülmüştür.

#### 4.2.2. Proaktif Kişilik Özelliğinin Bilgi İfşasına Etkisi

Proaktif kişilik özelliğinin bilgi ifşası ve alt boyutlarına etkisini ölçmek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizleri sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

**Tablo 7.** Regresyon analizi

Bağımlı Değişken	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Beta (β)	P
Bilgi İfşası	,316	,100	,092	,316	,001
İçsel Bilgi İfşası	,169	,029	,020	,169	,073
Dışsal Bilgi İfşası	,234	,055	,046	,234	,013
Destekçi Bilgi İfşası	,355	,126	,118	,355	,000
Gizli Bilgi İfşası	-,064	,004	-,005	-,064	,500

Bağımsız Değişken: Proaktif Kişilik Özelliği N: 113

\* P< 0,05 ise anlamlıdır.

Tablo 7’de görülen regresyon analizleri sonuçları incelendiğinde içsel ve gizli bilgi ifşası alt boyutlarının regresyon modellerinin anlamlı olmadığı (p: ,073; ,500>0,05); ancak bilgi ifşası ve alt boyutlarından dışsal ve destekçi bilgi ifşası regresyon modellerinin anlamlı olduğu (p: ,001; ,013; ,000<0,05) görülmüştür. Tablodaki β katsayıları incelendiğinde hava trafik kontrolörlerinin proaktif kişilik özelliğinin bilgi ifşası (β: ,316), dışsal bilgi ifşası (β: ,234) ve destekçi bilgi ifşası (β: ,355) davranışlarını pozitif olarak etkilediği; ancak içsel ve gizli bilgi ifşası davranışlarını etkilemediği görülmüştür.

Düzeltilmiş R<sup>2</sup> değerlerine bakıldığında, katılımcıların bilgi ifşası davranışındaki varyansın %9’u; dışsal bilgi ifşası davranışındaki varyansın %4’ü ve destekçi bilgi ifşası davranışındaki varyansın ise %11’inin katılımcıların proaktif kişilik özelliği tarafından belirlendiği görülmüştür.

#### 4.2.3. Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırma Analizleri

Demografik özelliklere göre hava trafik kontrolörlerinin bilgi ifşası davranışının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-Testi ve ANOVA testleri sonuçları aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 8.** Cinsiyete göre bilgi ifşası

Cinsiyet	Bilgi İfşası				İçsel Bilgi İfşası				Dışsal Bilgi İfşası				Destekçi Bilgi İfşası				Gizli Bilgi İfşası				
	N	Ort.	S.S.	t	P	Ort.	S.S.	t	P	Ort.	S.S.	t	P	Ort.	S.S.	t	P	Ort.	S.S.	t	P
Erkek	75	2,85	,46			3,20	,64			2,08	,80			2,98	,45			2,57	,89		
Kadın	38	2,83	,35	,275	,784	3,15	,58	,391	,697	1,97	,49	,764	,377	2,99	,45	-,076	,940	2,50	,85	,369	,713

\* P< 0,05 ise anlamlı farklılık vardır. Ort.: Ortalama S.S.: Standart Sapma

Tablo 8’deki T-Testi sonuçları incelendiğinde cinsiyete göre hava trafik kontrolörlerinin bilgi

ifşası davranışında anlamlı bir farklılık olmadığı (P: ,275; ,697; ,377; ,940; ,713>0,05) görülmüştür.

**Tablo 9.** Medeni duruma göre bilgi ifşası

Medeni Durum	Bilgi İfşası				İçsel Bilgi İfşası				Dışsal Bilgi İfşası				Destekçi Bilgi İfşası				Gizli Bilgi İfşası				
	N	Ort.	S.S.	t	P	Ort.	S.S.	t	P	Ort.	S.S.	t	P	Ort.	S.S.	t	P	Ort.	S.S.	t	P
Evli	70	2,84	,46			3,23	,61			2,06	,69			2,93	,45			2,56	,83		
Bekâr	43	2,85	,36	-,167	,868	3,09	,63	1,135	,259	2,01	,76	,335	,738	3,08	,41	-,1742	,084	2,53	,95	,159	,874

Tablo 9’daki T-Testi sonuçları incelendiğinde medeni duruma göre hava trafik kontrolörlerinin bilgi ifşası davranışında anlamlı bir farklılık

olmadığı (P: ,868; ,259; ,738; ,084; ,874>0,05) görülmüştür.

**Tablo 10.** Yaşa göre bilgi ifşası

Yaş	Bilgi İfşası				İçsel Bilgi İfşası				Dışsal Bilgi İfşası				Destekçi Bilgi İfşası				Gizli Bilgi İfşası				
	N	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P
26-29	21	3,12	,36			3,15	,43			2,48	,96			3,14	,48			2,93	,91		
30-35	37	2,77	,44			2,98	,64			1,89	,65			2,85	,42			2,54	,90		
36-39	14	2,86	,47			3,26	,70			1,98	,76			2,67	,59			2,42	1,00		
40-45	22	2,72	,32	3,036	,013	3,36	,64	1,404	,229	2,05	,57	2,161	,064	3,11	,34	3,996	,002	2,33	,80	1,399	,231
46-49	10	2,94	,38			3,35	,45			2,02	,49			3,07	,23			2,66	,54		
50+	9	2,68	,43			3,30	,81			2,04	,71			3,25	,17			2,25	,77		

Tablo 10'daki ANOVA testi sonuçları incelendiğinde yaş gruplarına göre hava trafik kontrolörlerinin içsel, dışsal ve gizli bilgi ifşası davranışlarında anlamlı bir farklılık olmadığı (P: ,229; ,064; ,231>,05); ancak bilgi ifşası ve destekçi bilgi ifşası davranışlarında anlamlı bir farklılık olduğu (P: ,013; ,002<,05) görülmüştür. Yaş grupları arasındaki farklılıkları belirlemek için yapılan Tukey Testi sonuçlarına bakıldığında 26-29

yaş grubu kontrolörlerin (Ort.: 3,12); 30-35 (Ort.: 2,77) ve 40-45 (Ort.: 2,72) yaş grubu kontrolörlerle kıyaslandığında daha fazla bilgi ifşası davranışında bulunduğu; bununla birlikte 36-39 yaş grubu kontrolörlerin (Ort.: 2,67); 26-29 (Ort.: 3,14), 40-45 (Ort.: 3,11) ve 50 yaş üstü (Ort.: 3,25) kontrolörlerle kıyaslandığında daha az destekçi bilgi ifşası davranışında bulunduğu görülmüştür.

**Tablo 11.** Çalışma süresine göre bilgi ifşası

Süre	Bilgi İfşası					İçsel Bilgi İfşası					Dışsal Bilgi İfşası					Destekçi Bilgi İfşası					Gizli Bilgi İfşası				
	N	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P				
3'den az	3	3,13	,20			2,91	,14			2,50	,43			3,25	,43			4,00	,88						
3-8	42	2,94	,43			3,10	,61			2,16	,83			2,92	,50			2,64	,83						
9-14	25	2,81	,49	1,759	,142	3,14	,62	,778	,542	1,94	,80	,877	,480	2,86	,49	1,924	,112	2,56	,98	3,001	,022				
15-19	22	2,69	,36			3,31	,66			1,92	,56			3,07	,35			2,27	,87						
20+	21	2,80	,38			3,29	,64			2,04	,72			3,14	,27			2,44	,62						

Tablo 11'deki ANOVA testi sonuçları incelendiğinde çalışma süresine göre hava trafik kontrolörlerinin bilgi ifşası ile içsel, dışsal ve destekçi bilgi ifşası davranışlarında anlamlı bir farklılık olmadığı (P: ,142; ,542; ,480; ,112>,05); ancak gizli bilgi ifşası davranışlarında anlamlı bir farklılık olduğu (P: ,022<,05) görülmüştür.

Farklılığın hangi yaş grubundan kaynaklandığını belirlemek için yapılan Tukey Testi sonuçlarına bakıldığında 3 yıldan az çalışma süresine sahip kontrolörlerin (Ort.: 4,00) diğer kontrolörlere göre daha fazla gizli bilgi ifşasında buldukları görülmüştür.

**Tablo 12.** Eğitim seviyesine göre bilgi ifşası

Seviye	Bilgi İfşası					İçsel Bilgi İfşası					Dışsal Bilgi İfşası					Destekçi Bilgi İfşası					Gizli Bilgi İfşası				
	N	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P				
Lisans	83	2,83	,40			3,16	,64			1,99	,66			3,00	,49			2,56	,87						
Y. Lisans	28	2,85	,49	1,538	,219	3,23	,57	,223	,800	2,20	,86	,935	,396	2,93	,28	,316	,729	2,44	,85	1,881	,157				
Doktora	2	3,36	,05			3,37	,53			1,87	,88			3,12	,17			3,66	,94						

Tablo 12'deki ANOVA testi sonuçları incelendiğinde eğitim seviyesine göre hava trafik kontrolörlerinin bilgi ifşası ve alt boyutlarıyla ilgili

davranışlarında anlamlı bir farklılık olmadığı (P: ,219; ,800; ,396; ,729; ,157>,05) görülmüştür.

**Tablo 12.** Görev ünvanına göre bilgi ifşası

Ünvan	Bilgi İfşası					İçsel Bilgi İfşası					Dışsal Bilgi İfşası					Destekçi Bilgi İfşası					Gizli Bilgi İfşası				
	N	Ort.	S.S.	t	P	Ort.	S.S.	t	P	Ort.	S.S.	t	P	Ort.	S.S.	t	P	Ort.	S.S.	t	P				
Kontrolör	97	2,84	,43			3,20	,64			1,99	,69			2,96	,47			2,54	,88						
Yönetici	16	2,85	,41	-1,112	,911	3,03	,45	1,056	,293	2,37	,80	-1,998	,048	3,12	,12	-2,729	,008	2,58	,88	-1,156	,877				

Tablo 12'deki T-Testi sonuçları incelendiğinde görev ünvanına göre çalışanların bilgi ifşası ile içsel ve gizli bilgi ifşası davranışlarında anlamlı bir farklılık olmadığı (P: ,911; ,293; ,877>,05); ancak dışsal ve destekçi bilgi ifşası davranışlarında anlamlı bir farklılık olduğu (P: ,048; ,008<,05)

görülmüştür. Araştırma kapsamında yönetici olarak (amir, şef, eğitmen) değerlendirilen çalışanların diğer hava trafik kontrolörleri ile kıyaslandığında daha fazla dışsal (Ort.: 2,37) ve destekçi (Ort.: 3,12) bilgi davranışlarında bulunduğu görülmüştür.

## 5. Tartışma ve Sonuç

Günümüzde havacılık sektörü; ekonomik, hızlı ve güvenli bir yolcu ve yük taşımacılığı hizmeti sağladığı için ulaşım sektörünün ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Havacılık faaliyetlerinin doğası gereği olay ve kazasız sürdürülebilmesi için tüm faaliyetlerin emniyetli bir şekilde icra edilmesi gerekir. Havacılık emniyetinde olay ve kazaların olmadan önce önlenmesi için proaktif yaklaşım ve her türlü faaliyette görülen yanlış uygulamaların ifşa edilmesi önemlidir. Havacılık çalışanlarının proaktif kişilik özelliği ve bilgi ifşası davranışının havacılık emniyetine katkı sağlayacak ve birbiriyle ilişkili iki kavram olduğu düşünülmektedir. Bundan dolayı bu çalışmada havacılık sektöründe uçuş faaliyetlerinin emniyetli bir şekilde gerçekleşmesine önemli katkılar sağlayan hava trafik kontrolörleri üzerinde yapılan bir araştırma ile proaktif kişilik özelliğinin bilgi ifşasına etkisi ve demografik özelliklere göre çalışanların bilgi ifşası davranışının farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Araştırmaya çoğunluğunu erkek çalışanların oluşturduğu 113 hava trafik kontrolörü katılmıştır. Araştırmada hipotez testlerine geçmeden önce yapılan açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik testlerinde araştırma ölçeklerinin geçerli ve güvenilir olduğu ve söz konusu ölçeklerle toplanan verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, proaktif kişilik özelliği ile bilgi ifşası ve destekçi bilgi ifşası arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki; dışsal ve içsel bilgi ifşası ile arasında pozitif yönlü zayıf; gizli bilgi ifşası ile arasında ise negatif yönlü ve son derece zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Proaktif kişilik özelliğinin bilgi ifşası ve alt boyutları üzerindeki etkisini ölçmek için yapılan regresyon analizleri sonucunda çalışanların proaktif kişilik özelliğinin bilgi ifşası davranışını pozitif olarak etkilediği ve çalışanların bilgi ifşası davranışındaki %9 oranındaki varyansın proaktif kişilik özelliği tarafından belirlendiği görülmüştür. Proaktif kişilik özelliğinin dışsal ve destekçi bilgi ifşası davranışını pozitif etkilerken, içsel ve gizli bilgi ifşası davranışını etkilemediği görülmüştür.

Demografik özelliklere göre yapılan karşılaştırma analizleri sonucunda; cinsiyet, medeni durum ve eğitim seviyesine göre çalışanların bilgi

ifşası davranışının farklılaşmadığı görülmüştür. Yaşa göre çalışanların bilgi ifşası davranışının farklılaştığı; 20'li yaşlardaki çalışanların diğerlerine göre daha fazla bilgi ifşasında bulunduğu; 50 yaş üstü çalışanların ise destekçi bilgi ifşası davranışlarının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmüştür. Çalışma süresine göre, 3 yıldan az çalışma süresine sahip çalışanların diğerlerine göre daha fazla gizli bilgi ifşasına yöneldiği; görev ünvanına göre yapılan karşılaştırmada ise yönetici pozisyonundaki çalışanların ast pozisyonundaki çalışanlara göre daha fazla dışsal ve destekçi bilgi ifşasında buldukları görülmüştür. Elde edilen bulgulara bakıldığında araştırma için geliştirilen H<sub>1</sub> ve H<sub>2</sub> hipotezlerinin kabul edildiğini söylemek mümkündür.

Proaktif kişilik özelliği, kişinin çevresini kontrol etme ihtiyacından kaynaklanır ve bireylerin çevresini etkilemek için ne ölçüde harekete geçtiğini yansıtır. Bu kişilik özelliği, durumsal güçler tarafından nispeten sınırlanmayan ve çevresel değişimi tetikleyen bir özelliktir [13]. Proaktif kişilik özelliğine sahip çalışanlar gördükleri yanlış uygulamaları ifşa etmek için harekete geçeceklerdir [66]. Proaktif kişilik özelliği ile yapıcı muhalefet arasında pozitif bir ilişki vardır [67]. Diğer durumsal değişkenlerle birlikte proaktiflik, bireylerin bilgi ifşası davranışını açıklamada önemli bir kişilik özelliği olabilir [8]. Miceli vd. [9] tarafından Amerika'da 3000'den fazla kişinin katılımı ile yapılan bir araştırmada proaktif kişilik özelliğinin bilgi ifşasını pozitif olarak etkilediği görülmüştür. Literatüre bakıldığında proaktif kişilik özelliğinin bilgi ifşasını etkileyebilecek bir kişilik özelliği olduğu görülmektedir. Literatürdeki araştırmaların çoğunda çalışanların yanlış uygulamalarla ilgili olarak öncelikle örgüt içine yöneldiği ve daha çok içsel bilgi ifşası yaptıkları görülmektedir. Haroon [1] tarafından Pakistan'da yapılan çalışmada da proaktif davranışın içsel bilgi ifşasını etkilerken dışsal bilgi ifşasını etkilemediği görülmüştür. Bu çalışmada ilgili literatürden kısmen farklı olarak proaktif kişilik özelliklerinin sadece dışsal ve destekçi bilgi ifşasını etkilediği görülmüştür. Örgüt içindeki yanlış uygulamalarla ilgi olarak isim vermeden gizli bilgi ifşası yapmak istemeyen ve yöneticilerin söz konusu yanlışlıklara çözüm getirme konusunda ümidini kesen çalışanlar çözüm noktası olarak meslektaşları ve örgüt dışı unsurları



görmüş ve onlara bilgi ifşasında bulunmuş olabilirler. Bu kapsamda H<sub>1</sub> hipotez sonuçlarının genel olarak literatürdeki çalışmalarla uyum içinde olduğu söylenebilir

Literatürde bazı araştırmacılar [7] yanlış uygulamalara tanık olan ve elinde kanıt bulunan kadın çalışanların erkelere göre daha fazla bilgi ifşasında bulunduğunu; bazı araştırmacılar [8] ise erkeklerin daha fazla bilgi ifşası yaptığını öne sürmektedir. Cinsiyet ve bilgi ifşası konusunda araştırmacılar arasında tam bir fikir birliği olmadığı görülmektedir. Bu çalışmada literatürden farklı olarak gerek cinsiyet gerekse medeni durum ve eğitim seviyesine göre çalışanların bilgi ifşası davranışının farklılaşmadığı görülmüştür. Eğitim seviyesine göre çalışanların bilgi ifşası davranışında farklılık olması beklenebilirdi. Çünkü araştırmaların çoğunda bilgi ifşası yapan çalışanların çoğunlukla eğitim seviyesi yüksek kişiler olduğu konusunda fikir birliği olduğu görülmektedir. Araştırmada yaş, çalışma süresi ve görev ünvanına göre çalışanların bilgi ifşası davranışının farklılaştığı bulgusu literatürle uyumlu bir bulgu olmakla birlikte bazı farklı bulgularda ortaya çıkmıştır. Literatürde yaşlı, kıdemli ve görev ünvanı yüksek çalışanların bilgi ifşasına daha meyilli oldukları ifade edilmektedir [7, 46, 59].

Bu çalışmada literatürden farklı olarak, 20'li yaşlarda olan hem genç hem kıdemsiz denilebilecek çalışanların yaşlı ve kıdemli çalışanlara göre bilgi ifşası yapmaya meyilli oldukları görülmüştür. Sorumluluk duygusu, kendini ispatlama isteği, bireysel amaçlar, çalışma düzeni nedeniyle yanlış uygulamalara daha fazla maruz kalma gibi bireysel ve örgütsel faktörler genç çalışanları bilgi ifşasına yönlendirebilir. 50 yaş üstü çalışanların destekçi bilgi ifşasına yönelmesi, yanlış uygulamaları örgüt içinde birçok olaya tanık olmuş ve yılların deneyimine sahip kendi mevkidaşları ve çalışma arkadaşlarıyla çözmek istemelerinden kaynaklanabilir. Diğer taraftan 3 yıldan az çalışma süresine sahip çalışanların diğer çalışanlara göre gizli bilgi ifşasında bulunmak istemeleri; kendilerinden yaş ve tecrübe olarak kıdemli diğer çalışma arkadaşları ve yöneticilerinden çekindikleri, misillemeden kaçındıkları ve kariyer gelişimleri ilgili bir sorun yaşamamak istemelerinden dolayı olabilir. Son olarak yönetici pozisyonundaki çalışanların destekçi ve dışsal bilgi

ifşası davranışında bulunması, söz konusu çalışanların öncelikle yanlış uygulamalarla ilgili ifşaları diğer mevkidaş yöneticilere yapmak istemeleri; eğer aksaklıkları kendi aralarında çözemezlerse örgüt dışı paydaş ve ilgililere (sorumlu otoriteler, kamu, medya vb.) yönelmelerinden kaynaklanabilir. Örgütlerde yöneticiler çalışanlara yön veren ve işlerin belirli bir plân dâhilinde yürümesini sağlayan baş aktörlerdir. Dışsal bilgi ifşası, çalışanlar tarafından öncelikle tercih edilen bir çözüm yolu olarak görülmemekle birlikte; örgüt içi süreçlerle sorunları çözemeyen yöneticilerin bu sorunları mevkidaşlarına ve sorunların çözümüne katkı sağlayabilecek örgüt dışı unsurlara ifşa etmesi doğru bir davranış olabilir. Bu kapsamda, bazı farklı sonuçlar olmakla birlikte, demografik özellikler ve bilgi ifşası ilişkisi literatürü ile H<sub>2</sub> hipotezi sonuçlarının genel olarak uyum içinde olduğu söylenebilir.

Havacılık sektörünün önemli bir çalışan grubunu oluşturan hava trafik kontrolörleri üzerinde yapılan bu çalışmada, proaktif kişilik özelliğinin bilgi ifşası davranışını pozitif olarak etkileyen bir kişilik özelliği olduğu görülmüştür. Bu kapsamda başta havacılık sektörü olmak üzere tüm sektörlerdeki yönetici ve çalışanlara bazı önerilerde bulunulabilir. Havacılık faaliyetlerinin etkin, verimli ve sorunsuz yürütülebilmesi için emniyet önemli bir kavramdır. Pozitif bir emniyet kültürü için ise çalışanların proaktif kişilik özelliği ve davranışları ile işletmelerin tüm süreçlerde proaktif yaklaşımı önem arz etmektedir. Çalışanlar, proaktif davranarak görünen yanlış uygulama ve aksaklıkları ciddi bir olay veya kazaya dönüşmeden engelleyebilirler. Proaktif çalışanların insiyatif alan, çevresindeki değişimleri takip eden ve çevresini pozitif şekilde değişime yönlendiren bireyler olduğu unutulmamalıdır. Diğer taraftan, örgüt içinde görülen yasa dışı, etik ilkelere aykırı, emniyetsiz, zararlı, yanlış uygulama ve davranışların ifşa edilmesi özellikle havacılık sektöründe faaliyetlerin emniyetli bir şekilde icra edilmesine önemli katkılar sağlayacaktır. Proaktif davranışlar ve bilgi ifşasının havacılık emniyetine katkı sağlayan iki çalışan davranışı olduğu düşünüldüğünde yöneticiler tarafından çalışanların bu davranışları sergilemeleri tavsiye edilmelidir. Yanlış uygulamalarla ilgili bilgi ifşası ya da raporlama yapan çalışanlar için örgütsel iletişim kanalları açık olmalı ve çalışanlar emniyetsizliği ortaya koyan, somut, kanıta dayanan

ve gönüllü yaptıkları bilgi ifşaları nedeniyle önyargı ya da misilleme ile karşılaşmamalıdır.

Araştırmaya dâhil olan katılımcı sayısının (N: 113) az olması ve araştırmanın sadece hava trafik kontrolörleri üzerinde yapılmış olması araştırmanın önemli iki kısıtını oluşturmaktadır. Covid-19 salgını sürecinde yapılan bu çalışmada diğer havacılık çalışanlarına ulaşmakta zorluk yaşanması ve hava trafik kontrolörlerinin yoğun ve esnek çalışma saatlerinde çalışıyor olması bu kısıtların nedeni olabilir. Proaktif kişilik özelliği, bilgi ifşası ve havacılık emniyeti ile ilgili literatüre katkı yapacağı düşünülen bu çalışmanın değişkenlerinin uçuş ve kabin ekibi, uçak bakım ve yer hizmetleri çalışanlarını da içine alan geniş bir havacılık çalışanları grubu ile farklı örgütsel ve bireysel değişkenlerle birlikte incelenmesinin gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

#### **Etik Kurul Onayı**

Bu araştırmaya Bahçeşehir Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 02.07.2021 tarihli ve E-20021704-604.01.02-10923 sayılı onayı ile başlanmıştır.

#### **Teşekkür**

Bu araştırmanın yapılmasına sağladıkları değerli katkılardan dolayı Türkiye Hava Trafik Kontrolörleri Derneğine teşekkür ederiz.

#### **Kaynakça**

- [1] A. Haroon, "The Antecedents of Whistleblowing at Individual Level: A Predictive Integrative Framework," Université Paris-Saclay, Business Administration, Phd Thesis, 2021.
- [2] A. M. Grant, and S. J. Ashford, "The dynamics of proactivity at work," *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34, 2008.
- [3] F. D. Belschak, and D. N. Den Hartog, "Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 475-498, 2010.
- [4] J. P. Near, and M. P. Miceli, "Organizational dissidence: The case of whistle-blowing," *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16, 1985.
- [5] N. Cemaloğlu, ve M. İ. Akyürek, "Örgütlerde whistleblowing (bilgi uçuşma)," *Turkish*

*Journal of Educational Studies*, 4(3), 123-142. 2017.

- [6] M. P. Miceli, and J. P. Near, "What makes whistle-blowers effective? Three field studies," *Human Relations*, 55(4), 455-479, 2002.
- [7] J. R. Mesmer-Magnus, and C. Viswesvaran, "Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation," *Journal of Business Ethics*, 62, 277-297, 2005.
- [8] B. Bjørkelo, S. Einarsen, and S. B. Matthiesen, "Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour," *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83(2), 371-394, 2010.
- [9] M. P. Miceli, J. P. Near, M. T. Rehg, and J. R. Scotter, "Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistle-blowing," *Human Relations*, 65(8), 923-954, 2012.
- [10] Ö. Köknel, *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınları, 1995.
- [11] E. Özkalp, ve Ç. Kirel, *Örgütsel Davranış*. (6. Baskı), Bursa: Ekin Yayınevi, 2013.
- [12] J. M. Crant, "Proactive behavior in organizations," *Journal of Management*, 26(3), 435-462, 2000.
- [13] T. S. Bateman, and J. M. Crant, "The proactive component of organizational behavior," *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118, 1993.
- [14] T. S. Bateman, and J. M. Crant, "Proactive behavior: Meanings, impact, and recommendations," *Business Horizons*, 42(3), 63-70, 1999.
- [15] İ. U. Yolcu, ve A. F. Çakmak, "Proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirmenin etkisi," *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(2), 425-438, 2017.
- [16] A. M. Grant, "Relational job design and the motivation to make a prosocial difference," *Academy of Management Review*, 32, 393-417, 2007.
- [17] M. A. Griffin, A. Neal, and S. K. Parker, "A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts," *Academy of Management Journal*, 50, 327-347, 2007.
- [18] S. E. Taylor, L. B. Pham, I. Rivkin, and D. A. Armor, "Harnessing the imagination: Mental

- simulation and self-regulation of behavior. *American Psychologist*, 53, 429-439, 1998.
- [19] I. Ajzen, "The theory of planned behavior," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211, 1991.
- [20] P. M. Gollwitzer, "Implementation intentions: Strong effects of simple plans," *American Psychologist*, 54, 493-503, 1999.
- [21] S. Aydan, "Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği," Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Doktora Tezi, 2017.
- [22] H. Gerçek, "Mühendislikte etik sorunların ele verilmesi," *Madencilik*, 44(4), 29-38, 2005.
- [23] G. Özasan, ve G. Ünal, "Öğretmenlerde açığa çıkarma davranışı: Mevcut durum ve öneriler," *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(3), 321-350, 2016.
- [24] Ş. S. Nartgün, ve A. Kaya, "Öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları ve bilgi uçurma nedenleri ile bireysel değerleri arasındaki ilişki," *The Journal of Academic Social Science Studies*, 54, 65-89, 2017.
- [25] N. Mercan, A. Altınay, ve A. Aksanyar, "Whistleblowing (bilgi ifşası, ihbar) ve yolsuzlukla mücadelede iç denetimin değişen ve gelişen rolü," *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 167-176, 2012.
- [26] R. Nader, P. Petkas, and K. Blackwell, "Whistleblowing. Nicholas M Rongine (Ed.), Toward a coherent legal response to the public policy dilemma posed by whistleblowing," *American Business Law Journal*, 23(2), 281-297, 1972.
- [27] C. C. Aktan, "Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing," *Mercek Dergisi*, 1-13, 2006.
- [28] F. B. Cross, and E. H. Tiller, "Judicial partisanship and obediencto legal doctrine: Whistleblowing on the federal courts of appeals," *Yale Law Journal*, 107(7), 2155-2176, 1998.
- [29] E. Z. Taylor, and M. B. Curtis, "An examination of the layers of workplace influences in ethical judgments: Whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting," *Journal of Business Ethics*, 93(1), 21-37, 2010.
- [30] C. Celep, ve T. Konaklı, "Bilgi uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki," *E-International Journal of Educational Research*, 3(4),65-88,2012.
- [31] M. Bouville, "Whistle-blowing and morality," *Journal of Business Ethics*, 81, 579-585, 2008.
- [32] W. M. Hoffman, R. E. Frederick, M. S. Schwartz, *Business Ethics Reading and Cases in Corporate Morality*. (4th ed.), New York: McGrawHill. 2001.
- [33] H. Park, J. Blenkinsopp, M. K. Oktem, ve U. Omurgonulsen, "Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the U.K.," *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929-939,2008.
- [34] R. Çoban, ve S. İpek, "Sivil havacılık sektöründe uçuş güvenlik görevlisi uygulamaları üzerine kavramsal bir araştırma," *Journal of Aviation*, 4(1), 89-102, 2020.
- [35] T. T. İnan, ve C. M. Bükeç, "The relationship between the improvement of the safety management system (SMS) with the civil aviation accident rates," *Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 599-610, 2020.
- [36] E. Gerede, "Havacılık emniyetinin artırılmasında önemli bir araç: Emniyet yönetim sistemi," *Ulusal Havacılık Sempozyumu ve Çalıştayı*, 2005.
- [37] T. C. Ustaömer, "Havacılıkta Emniyet Kültürünün Ölçümüne Yönelik Bir Araç Geliştirme: Türk Pilotlar Üzerinde Bir Araştırma," *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, Doktora Tezi*, 2020.
- [38] İ. Tunç, "Hava trafik kontrol hizmetlerinde emniyet yönetim sistemi uygulamaları," *Journal of Aviation Research*, 3(1), 81-105, 2020.
- [39] S. Shappell, C. Hackworth, K. Holcomb, J. Lanicci, M. Bazargan, J. Baron, R. Iden, and D. Halperin, "Developing Proactive Methodsfor General Aviation Data Collection,"2010, <https://commons.erau.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2318&context=publication>, [Erişim Tarihi: 17-Ağustos-2021].
- [40] J. M. Kolly, and L. S. Groff, "The Benefits of a Safety Studies Program to Proactively Promote Aviation Safety," 2012, <https://www.isasi.org/Documents/library/technical-papers>, [Erişim Tarihi: 17-Ağustos-2021].
- [41] A. Ek, "Safety culture and proactivity for safety in ground handling," In 13th Annual Ground Handling International Conference, (pp. 46-50), 2011,

- <https://portal.research.lu.se/portal>, [Erişim Tarihi: 17-Ağustos-2021].
- [42] <https://www.bartleby.com/essay/Advantages-Of-Proactive-Approach-To-Aviation>, [Erişim Tarihi: 17-Ağustos-2021].
- [43] H. Terzi, ve C. Gazioğlu, "Pozitif emniyet kültürü temel öğelerini esas alan kazasay olayları (nearmiss) raporlama sistemi," Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi, 6(1), 23-58, 2014.
- [44] A. Wiegmann, V. Thaden, A. Mitchell, ve H. Zhang, "Development and Initial Validation of A Safety Culture Survey For Commercial Aviation," FAA, University of Illinois at Urbana-Champaign, 2003.
- [45] J. Reason, *Managing The Risks of Organizational Accidents*. Ashgate: Surrey, 1997.
- [46] J. Dekker, *Just Culture: Balancing Safety and Accountability*. Ashgate: Surrey, 2007.
- [47] K. P. Gupta, ve N. S. Chaudhary, "Prioritizing the factors influencing whistleblowing intentions of teachers in higher education institutes in India," *Procedia Computer Science*, 122, 25-32, 2017.
- [48] J. P. Near, M. T. Rehg, J. R. Van Scotter, and M. P. Miceli, "Doestype of wrongdoing affect the whistle-blowing process?," *Business Ethics Quarterly*, 14(2), 219, 2004.
- [49] A. Stolzer, C. Halford, ve J. Goglia, *Implementing Safety Management Systems in Aviation*. İngiltere: Ashgate Publishing Limited, Surrey, 2011.
- [50] S. K. Parker, H. M. Williams, and N. Turner, "Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work," *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652, 2006.
- [51] M. Frese, and D. Fay, "4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century," *Research in Organizational Behavior*, 23, 133-187, 2001.
- [52] E.S. Callahan, and T. M. Dworkin, "The state of state whistleblower protection," *American Business Law Journal*, 38(1), 99-175, 2000.
- [53] E. P. Hollander, "Conformity, Status, and Idiosyncrasy Credits," *Psychological Review*, 65(2), 117-127, 1958.
- [54] M. P. Miceli, J. P. Near, and C. R. Schwenk, "Who blows the whistle and why?," *Industrial and Labor Relations Review*, 45(1), 113-130, 1991.
- [55] J. Pfeffer, and G. R. Salancik, *The External Control of Organizations*. Harper & Row, 1978.
- [56] J. R. P. French, and B. H. Raven, "The bases of social power, in D. Cartwright (ed.), *Studies in Social Power* (Institute for Social Research, Ann Arbor, MI), 1959.
- [57] M. P. Miceli, and J. P. Near, "Relationships among value congruence, perceived victimization, and retaliation against whistleblowers," *Journal of Management*, 20(4), 773-794, 1994.
- [58] A. Baltacı, ve A. Balcı, "Reasons for whistleblowing: A qualitative study," *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 37-51, 2017.
- [59] T. M. Dworkin, and M. S. Baucus, "Internal vs. external whistleblowers: A comparison of whistleblowing processes," *Journal of Business Ethics*, 17(12), 1281-1298, 1998.
- [60] S. Gürbüz, ve F. Şahin, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz.4. Baskı*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017.
- [61] R.,Claes, C. Beheydt and B. Lemmens "Unidimensionality of abbreviated proactive personality scales across cultures," *Applied Psychology* 54(4), 476-489, 2005.
- [62] A. Akın, N. Arıcı, "Turkish version of proactive scale: A study of validity and reliability," *Mevlana International Journal Education (MIJE)*, 5(1), 165-172, 2015.
- [63] H. İslamoğlu, ve Ü. Alnaçık, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. (4. Baskı)*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014.
- [64] J.F. Hair, W.C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson, *Multivariate Data Analysis A Global Perspective*. Pearson, 7th Edition, Global Edition, 2010.
- [65] B.G. Tabachnick, and L.S. Fidell, *Using Multivariate Statistics*, Boston: Pearson, 2013.
- [66] J. M. Crant, "The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents," *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532-537, 1995.
- [67] D. J. Campbell, "The proactive employee: Managing workplace initiative. *Academy of Management Executive*, 14(3): 52-66,2000.
- [68] T. D. Miethe, *Whistleblowing at Work: Tough Choices in Exposing Fraud, Waste, and Abuse on The Job*. Boulder, CO: Westview Press, 1999.