

## HAVACILIK SEKTÖRÜNDE İNSAN KAYNAKLARINI İNCELEYEN ÇALIŞMALARA BİR BAKIŞ: BİR İÇERİK ANALİZİ ÇALIŞMASI

Seçil ULUFER KANSOY<sup>1</sup>

### ÖZ

Örgüte alınacak önemli kaynak olan insanın nitelikli olması gerektiği gibi, insan kaynakları yönetimleri de işe alımdan, eğitime, yönetilmesinden, terfisine ve ödüllendirilmesine kadar pek çok konuda adil ve doğru davranmalıdırlar. İnsan kaynakları yönetimleri her örgütte önemli olup, havacılık sektörü için ayrıca önemlidir. Bu önemi havacılık sektörünün yüksek teknoloji ve kalifiye çalışan gerektirmesinden kaynaklanmaktadır. Yer hizmetleri, teknik bakım, uçuş ekibi, kabin ekibi ve daha pek çok havacılık çalışanı özenle seçilmeli, eğitilmeli ve doğru yerde doğru şekilde kullanılmak üzere yönlendirilmelidir. Dolayısıyla havacılık sektörü için önemli olan insan kaynakları yönetimi, üzerine pek çok yönden yaklaşılması gereken bir konudur. Bu çalışmada havacılık sektöründe insan kaynaklarını inceleyen çalışmalar içerik analiziyle incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırma için YÖK TEZ’de erişime açılmış, Türkçe yüksek lisans ve doktora tezleri “havacılık sektörü”, “insan kaynakları yönetimi” anahtar kelimeleri ile aratılmıştır. Arama sonucunda 1’i doktora tezi, 12’si yüksek lisans tezi olmak üzere 13 çalışma içerik analizine tabi tutulmuştur. Kriterlere uygun olan 13 çalışma, “araştırma konusu, araştırma yılı, örneklem büyüklüğü, araştırma türü, veri toplama araçları ve veri analiz yöntemleri” bakımından incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Havacılık, Havacılık Sektörü, İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynakları, İçerik Analizi

## A REVIEW OF STUDIES ANALYSING HUMAN RESOURCES IN THE AVIATION INDUSTRY: A CONTENT ANALYSIS STUDY

### ABSTRACT

Human is the most important capital of organizations. It is primarily effective in the successes or failures of organizations. For this reason, just as the human being, who is an important resource to be taken into the organization, should be qualified, human resources managements should also act fairly and correctly in many issues from recruitment, training, management, promotion, rewarding and punishment. Human resource management is important in every organization and is also important for the aviation sector. Ground handling, technical maintenance, flight crew, cabin crew and many more aviation employees must be carefully selected, trained and guided to be used in the right way in the right place. Therefore, human resources management, which is important for the aviation sector, is an issue that needs to be addressed in many ways. In this study, studies examining human resources in the aviation sector were tried to be examined with content analysis.

For the research, YOK THESIS was opened to access and Turkish master's and doctoral theses were searched with the keywords "aviation sector" and "human resources management". As a result of the search, 13 studies, 1 of which was a doctoral thesis and 12 of which were master's theses, were subjected to content analysis. 13 studies that met the criteria were examined in terms of "research subject, research year, sample size, research type, data collection tools and data analysis methods".

**Keywords:** Aviation, Aviation Sector, Human Resources Management, Human Resources, Content Analysis, Content Analysis Method.

<sup>1</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Seçil ULUFER KANSOY, Kırklareli Üniversitesi, seciluluferkansoy@klu.edu.tr,  
ORCID ID: 0000-0002-5522-324X

Atıf/Citation: Kansoy, S.,U. (2023). Havacılık Sektöründe İnsan Kaynaklarını İnceleyen Çalışmalara Bir Bakış: Bir İçerik Analizi Çalışması, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 4 (1), 24-37.

## **GİRİŞ**

İnsan kaynağı, örgütlerin sahip olduğu ve rekabet avantajı elde etmelerinde önemli derecede katkı sağlayan bir araç durumundadır. Ürün ve hizmet kalitesinin yükseltilmesinde, örgütün mevcut ve gelecekteki performansında, bir bütün olarak başarısında rol oynayan en önemli unsur, çalışanlardır. Bu durumun farkında olan örgütler yerel, ulusal ve uluslararası pazarlarda büyük fark yaratmaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi, örgütsel amaçları gerçekleştirmede örgüt, birey ve çevre yararını da gözeterek, yasalar çerçevesinde çalışanların etkin yönetimi için gerçekleştirilen uygulamaları kapsamakta olup, birçok örgütsel çıktı üzerindeki (verimlilik, performans, iş tatmini vb.) etkisi ile önemli bir rol üstlenmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi, genel olarak bir işletmede çalışan yönetimine ilişkin felsefeyi, politikaları, yöntemleri ve uygulamaları kapsayan bir kavramdır. İKY, genel olarak işletmelerde çalışan ihtiyaç ve taleplerinin karşılanmasını amaçlar. İKY, insan odaklı uygulamalar ile daha etkin, verimli ve faydalı çalışan kitlesine ulaşmayı hedeflerken, diğer yandan iş tatminine ulaşmış ve mutlu çalışanlar için ihtiyaç duyulan tüm uygulamaları kapsamaktadır. Çalışma ortamında çalışanın istihdam edilmesinden, oryantasyon eğitimine, ücret politikasına, örgüt ile olan bağına, verimlilik ve performans yönetimine, kişisel ve toplumsal ihtiyaçlarının giderilmesine ve sonuçta işten ayrılmasına kadar yürütülen tüm süreçler, İKY uygulamaları kapsamında yer almaktadır (Öğüt vd., 2004: 278-279).

İKY sağlık sektörü, eğitim sektörü gibi hassas sektörlerde çok daha fazla ön plana çıkmaktadır. Bu sektörlerden biri de havacılık sektörüdür. Ülkemizde son yıllarda havacılık sektöründe önemli gelişmeler yaşanmıştır. Yeni hava alanlarının açılması, pandeminin etkisinin azalmasıyla uluslararası ticaretin yeniden canlanması, ülkelerin sınırlarını açması gibi faktörlerle birlikte sektördeki istihdam da artmıştır.

Havacılık sektöründe hareketliliğin artmasıyla İKY'lerine de istihdam konusunda hareketlilik gelmiştir. Bu bağlamda havacılık sektöründe İKY'ler ile ilgili çalışmaların detaylı bir şekilde incelenmesi ve sonuçlarının değerlendirilmesi önemlidir. Bu amaçla çalışmada, havacılık sektöründe İKY'lerinin konu edildiği çalışmalar incelenerek bir içerik analizi çalışması yapılmıştır. Yapılan bu çalışmanın ileride yapılacak olan çalışmalara kaynak incelemesi açısından yardımcı olabileceği öngörülmektedir. Ulaşılan çalışmalar araştırmanın konusu, araştırma türü, veri toplama araçları, veri analiz yöntemleri gibi değişkenlere göre incelenmiştir. İçerik analizinde aşağıda yer alan sorulara yanıt aranmıştır;

1- İncelenen çalışmalarda araştırılan konuların eğilimi ne yöndedir?

2-Çalışmalarda araştırma türü, veri toplama araçları ve veri analiz yöntemleri bakımından dağılımları nasıldır?

### **1. Literatür Taraması**

Havacılık sektörü tüm dünyada sermaye yoğun sektörlerin başında gelmektedir. Dolayısıyla iyi ve doğru bir şekilde idare edilmesi gerekmektedir. burada da en önemli birimlerden biri de insan kaynakları yönetimidir. Bu nedenle öncelikle havacılık sektörüne değinilmiş ardından insan kaynakları yönetimi konusu ele alınmıştır.

### **2. Havacılık Sektörü**

Havacılık, tarihsel süreçte hava taşımacılığı, meteoroloji, askeri faaliyetler ve uzay araştırmaları gibi pek çok farklı dala ayrılmıştır. Günümüzdeyse havacılık hava olaylarıyla ilgili tüm çalışmaları içerisine alan bir disiplin olarak karşımıza çıkmaktadır. Havacılıkla ilgili faaliyetlerin temelinde insanların gökyüzüne olan merakları ve uçuş arzuları yatmaktadır. Nitekim tarihte pek çok medeniyet gökyüzüne yükselebilmek için çok sayıda yöntem denemiştir (Berilsu Çevik ve Aslan, 2021: 221).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra havacılık bilhassa ekonomik ve sosyal gelişmeleri beraberinde getirmiştir. Zaman içerisinde dünyanın en önemli ve yenilikçi sektörleri arasında yer almıştır. Havacılık sektörünün sayesinde bir yandan küresel ticaret gelişirken, diğer yandan da turizm ve seyahat faaliyetleri de hız kazanmıştır. Havacılık faaliyetlerinin arasında bilhassa hava yolu taşımacılığının gelişmesiyle birlikte müşterilerin talepleri de artmış, bu da hava yolu işletmelerinin sürdürülebilirlik faaliyetlerine daha fazla önem vermelerini beraberinde getirmiştir (SHGM, 2010: 3). Pamuk (2019: 1)'e göre de havacılık sektörü en önemli istihdam, finans, kazanç ve hizmet alanları arasındadır. Bilhassa 1990'lı yıllardan sonra kıtalararası uçuşların artmasıyla sektörün ciddi bir finans yapısına kavuştuğu görülmektedir. Geçmiş dönemlerde ortaya çıkan finans krizleri tüm sektörler gibi havacılık sektörünü de negatif olarak etkilemişse de, sektörün her geçen yıl büyüdüğü görülmektedir. Başkan (2021:1)'e göre, son yüz yılda sektör ciddi düzeyde gelişmiş ve insanlar hava yolunu daha fazla kullanmaya başlamışlardır.

Havacılık sektörü büyüyen bir sektör olmasının yanında kendi dışındaki sektörlerin de gelişmesine ve büyümesine katkı sağlamaktadır. Bilhassa istihdam ve iş imkanları yaratması sektörü mevcut ekonomi içerisinde önemli bir yere getirmektedir (Yetişiyiğit, 2021:9).

Ülkemizde de hızlı bir büyüme gösteren havacılık sektörünün 200 binden fazla kişiye istihdam sağladığı görülmektedir (Berilsu Çevik ve Aslan, 2021: 217).

### **2.1. İnsan Kaynakları Yönetimi**

İKY, 1970'lerin sonuna doğru personel yönetiminin yerine kullanılmaya başlanmıştır. Personel yönetiminden İKY'ne geçiş uzunca bir döneme yayılmıştır. İKY çeşitli aşamalar sonrasında günümüzdeki anlayışa evrilmiştir. Öncesinde personel yönetimi, çalışanların kayıtlarının tutulması olarak görülmüştür. Tutulan bu kayıtlar ise; çalışanları maaşları, yan ödemeler, sigorta primleri gibi muhasebe kayıtlarıyla aldıkları izinler, raporlu gün sayıları, geç kalma ve işe gitmedikleri günler gibi maaşa ve diğer ödemelere etkileri açısından ölçülebilecek kısımlarda kayıtların tutulmasından öteye gitmemektedir. Personel yönetimine göre çalışanlar bir maliyet unsuru olarak görülmektedir. Ancak İKY çağdaş yaşamda yalnızca maddi olarak ele alınmamakta, geliştirilebilir ve değerlendirilebilir bir kaynak şeklinde görülmektedir (Özkan, 2012:16-17).

Personel yönetimi, 1980'li yıllarla birlikte yerini İKY'ne bırakmıştır. İKY, personel yönetiminin bir parçası şeklinde görülebilmektedir ancak İKY'nin kapsamı personel yönetimini aşar. Personel yönetimiyle İKY'nin farkı; personel yönetiminin işletmenin çıkarlarını göz önünde bulundurması, amacının verimlilik olmasına karşın, İKY'de çalışanların memnuniyetleri de amaçlamasıdır (Sabuncuoğlu, 2013:7).

İKY'nin ürünü; verimli, hevesli ve kabiliyetli çalışanlardır. İşletmelerin başarılı olmaları İKY'nin gelişmeye açıklığıyla ve çalışanların çabalarıyla gerçekleşir (Palwer ve Winters, 1993:25). İKY, personel yönetimine çağdaş bir bakış açısı getiren ve insanın temel alındığı bir yönetim yaklaşımıdır (Canman, 2000:61-62).

İKY, örgütün insan kaynağı ihtiyacının değerlendirilip giderildiği ve istihdamı sağlanan çalışandan en yüksek performansın alınabilmesi için gereken çalışma şartlarının sağlandığı bir süreç olup diğer işletme fonksiyonlarından pazarlama, finans ve üretim gibi amaçlara katkıda bulunan bir işletme fonksiyonudur. Üretim yönetiminin konusu ürün ya da hizmet, finansal yönetimin konusu para iken İKY'nin konusu da insandır (Özgen ve Yalçın, 2015:6).

## 2.2. Havacılıkta İnsan Kaynakları Yönetimi

Havacılık endüstrisinde çalışan personelin işe alınması, seçimi, işe yerleştirilmesi, eğitimi, performans değerlendirmesi, ücretlendirilmesi, işten çıkartılması gibi süreçlerin yönetilmesi havacılık açısından kritik süreçlerdir. Bu süreçlerde diğer işletmelerden farklı olarak toplumsal cinsiyete yönelik fırsat eşitliğinin gözetilmesi havacılık gibi erkek egemen bir toplulukta ayrıca önemlidir. Appelbaum ve Fewster (2002) yaptığı araştırmada havacılık sektöründeki çalışan çeşitliliği ve fırsat eşitliği uygulamalarının önemini vurgulamaktadır. Ayrıca havayollarının fırsat eşitliği istihdamı ve cinsel taciz gibi konularda çalışan görüşü anketleri düzenlemesini tavsiye etmektedir (Appelbaum ve Fewster, 2002).

Havacılıktaki insan kaynaklarının; pilot, kabin ekibi, teknisyen ve operasyon çalışanlarının mesleki eğitimleri ve gelişimleri için planlama, uygulama ve izleme işlemlerini uçuş işletme gibi operasyon birimleri ile koordineli takip etmesi beklenmektedir (Kaya ve Ateş, 2022). Havacılıkta iletişim ve ekiplere yönelik kaynak yönetimi diğer işletmelerin İKY literatüründen daha eskiye dayanmaktadır. Ekip kaynak yönetimi (CRM) eğitimleri pilotlar arasındaki iletişimi ve karar vermeyi geliştirmek için 1979 NASA'nın yaptığı çalıştaylara dayanmaktadır. 1989 United Airlines Flight 232 kazasında otomasyon ve kültürler arası farklılıklar, yeni zorluklara uyum sağlama gibi insan becerilerinin önemi anlaşılmış ve havacılıkta insan kaynağında CRM eğitiminin gelişmesinin önemi tekrar anlaşılmıştır (Helmreich, Merritt ve Wilhelm, 1999).

Havacılık endüstrisinde çalışanların performans değerlendirmesi, geri bildirim süreçleri ve hedef belirleme işlemleri de havacılıktaki İKY'nin takip ettiği bir alt başlıktır. Fedotova ve ark. (2018), havacılıkta insan kaynaklarına yönelik üç personel yönetimi işlevini; personel alımı, personel çalıştırma ve personel gelişimi olarak sıralamaktadır. İşe alım aşaması personel ihtiyaçlarının planlanmasını, personelin içsel pazarlamasını ve izlenmesini, personel alımını ve seçimini içerir. Personel kullanımı, işyerlerinin tasarımını, programlanmasını, sertifikasyonu ve personelin motivasyonunu kapsar. Bir diğer işlev olan personel gelişimi ise eğitim, teşvik ve kariyer planlamayı içerir. Bu işlevlerin, kuruluşun yaşam döngüsünün her aşamasında farklı öncelikleri vardır. Kural olarak, birinci işlev (kadrolama) girişimin ilk günlerinde en önemli olurken, ikincisi (personel kullanımı) ve üçüncüsü (personel gelişimi) daha sonra önem kazanır (Fedotova, Tikhonov ve Novikov, 2018).

Havacılık endüstrisindeki işletmelerin stratejik hedeflerine uygun insan kaynakları yönetiminin oluşturulması ve uygulanması, uzun vadede büyük önem taşımaktadır. Özellikle

Covid-19 döneminde yaşanan derin havacılık krizi, havacılığın bir hizmet sektörü olması nedeniyle insan kaynakları yönetiminin daha da önem kazanmasını sağlamıştır. Bu nedenle, işletmelerin İKY stratejilerini doğru bir şekilde belirlemesi ve uygulaması hem kriz dönemlerinde hem de normal işleyişte başarılı olabilmeleri açısından hayati öneme sahiptir (Kaya ve Ateş, 2023).

### **3. Yöntem**

Bu çalışmada sivil havacılık sektöründe İKY ile ilgili araştırmaları incelemek amacı ile nitel araştırma yöntemlerinden birisi olan içerik analizi yöntemi kullanılmıştır.

Nitel araştırmaların temeli psikoloji, sosyoloji, felsefe gibi farklı kuramsal çalışmalara dayanır. Nitel araştırmalar içerisinde buldukları ortama göre, insan davranışlarını pek çok açıdan açıklamayı amaçlamaktadır. Bu sebeple Matematik ve Fen Bilimleri gibi alanlarda kullanılan yöntemlerin, insan davranışlarının çok boyutlu ve karmaşık yapısını açıklamada yetersiz kaldığı kabul edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Nitel araştırmalarda genellikle üç tür veri toplanması söz konusudur. Bunlardan birincisi demografi ile fiziksel özelliklerin yer aldığı, araştırmanın yapıldığı çevreyle ilgili olan verilerdir. İkincisi araştırma sürecinde nelerin olduğu ve araştırma örnekleminin nasıl etkilendiğini içeren araştırma süreciyle ilgili olan verilerdir. Üçüncüsü ise araştırma yapılan grubun süreçle ilgili olarak ne düşündükleriyle ilgili verilerdir. Araştırmada gereken bu verileri toplamak için görüşme, gözlem ve doküman analizi gibi yöntemler kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Nitel araştırmalarda toplanan veriler, genellikle sayısal veriler değildir. Belge, resim, film, görüşme ve gözlem kayıtları gibi veriler çeşitli yöntemler ile kodlanarak analiz edilebilir. Ayrıca bu veriler saklanabilirler, tekrar kullanılabilirler ve karşılaştırılabilirler (Sönmez ve Alacapınar, 2013).

İçerik analizi yazılı, sözel, görsel vd. gereçlerin sistematik ve nesnel olarak incelenmesine imkan tanıyan akademik bir yaklaşım yöntemidir (Tavşancıl ve Aslan, 2001). İçerik analizi, mevcut yazılı bilgilerin içeriklerinin ve mesajlarının özetlenerek, belirtilmesi işlemi olarak da tanımlanabilir. Sosyal bilimlerde sıkça kullanılan bu analizde, belli kurallara dayanan kodlamalar ile kitap bölümü, kitap, tarihsel dokümanlar, mektup, gazete yazıları gibi metinlerin bazı kelimelerinin daha küçük içerik kategorileriyle özetlendiği sistematik, tekrarlanabilir bir tekniktir (Cohen vd., 2007).

Çalışma metinlerden oluşan bir kümedeki belirli sözcüklerin ya da kavramları belirlemeye yönelik yapılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2008). İçerik analiziyle verileri tanımlama ve içerisindeki gerçekleri ortaya koymak hedeflenmektedir (Gülbahar ve Alper, 2009).

Bu çalışmada, belirlenmiş olan tarama ölçütlerine göre çeşitli temalara ulaşılmıştır. Ardından veriler düzenlenmiştir. Uygun olduğu düşünülen temalara göre gruplanmış ve sayısal hale getirilmiştir. Son olarak da elde edilen bulguların yorumlaması yapılmıştır.

### **3.1. Tarama ve Seçim Kriterleri**

Bu çalışmada kullanılacak çalışmaları tespit edebilmek için araştırmacı tarafından tarama ve seçim kriterleri belirlenmiştir. Kriterlerin belirlenmesinin ardından, eğitimde sivil havacılık sektöründe insan kaynakları yönetiminin birlikte ele alındığı ele alındığı araştırmaların yayımlandığı YÖK TEZ’de erişime açık olan, Türkçe olarak 2008-2022 yılları arasında yapılmış araştırmalar anahtar sözcükler temele alınarak taranmıştır. Bu araştırmanın arama yapılan anahtar sözcükleri “havacılık sektörü” ve “insan kaynakları yönetimi” olarak belirlenmiştir.

Tarama sonucunda belirlenen kriterlere uygun 13 yüksek lisans tezi ve doktora tezi, “araştırma konusu, yılı, araştırma türü, veri toplama araçları ve veri analiz yöntemleri” açısından incelenmiştir.

### **4. Bulgular**

Anahtar kelimelerle yapılan taramalarda ulaşılan yüksek lisans tezleri ve doktora tezleri incelenmiş seçim kriterlerine uygun olan 13 çalışma diğerlerinden ayrılmıştır. YÖK TEZ’de “havacılık sektörü” anahtar kelimeleriyle aratıldığında toplam 540 kayıt bulunmuştur. “insan kaynakları yönetimi” anahtar kelimeleriyle taratıldığında 1172 kayıta rastlanmıştır. İki kriterin birlikte arandığı ve çalışmaya hizmet edebilecek 13 araştırmaya ulaşılmıştır.

#### **4.1. Tezlerin Yayımlı Yılına Göre Dağılımı**

Tezlerin yayım yılına göre dağılımları Tablo 1’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde bazı yıllara ait bir çalışmanın bulunmadığı (2009, 2010, 2011, 2012, 2014, 2015, 2016, 2021) görülmektedir. En fazla çalışmanın 2018 yılında yapıldığı anlaşılmaktadır. 2018 yılında 3 (% 23,08) çalışma yapılmıştır. 2008, 2013, 2020 ve 2022 yıllarında 2’şer (% 15,38) çalışma bulunmaktadır. 2017 ve 2019 yıllarına ait 1’er (% 7,7) çalışma olduğu görülmektedir.

**Tablo 1. Tezlerin Yayımlı Yılına Göre Dağılımı**

Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı	Tez Sayısı	%
2008	2	15,38
2013	2	15,38
2017	1	7,70
2018	3	23,08
2019	1	7,70
2020	2	15,38
2022	2	15,38
<b>TOPLAM</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

#### 4.2. Tezlerin Araştırma Konularına Göre Dağılımı

Tezlerin araştırma konularına göre dağılımları Tablo 2’de sunulmuştur. Tezlerin 7 tanesinin (% 53,8) havacılıkta insan kaynakları yönetimde karar verme stratejileri, mesleki doyum, itibar yönetimi, örgütsel bağlılık, örgütsel çekicilik ve iş tatmini konularında yapıldığı görülmektedir. Havayolu taşımacılığında rekabet üstünlüğünde insan kaynakları ve havacılık güvenliği açısından insan kaynakları yönetimi konularının 1’er (% 7,7) çalışmayla ele alındığı anlaşılmaktadır.

**Tablo 2. Tezlerin Araştırma Konularına Göre Dağılımı**

Tezlerin Araştırma Konularına Göre Dağılımı	Tez Sayısı	%
Havayolu taşımacılığında rekabet üstünlüğünde insan kaynakları	1	7,7
Havacılık güvenliği açısından insan kaynakları yönetimi	1	7,7
Havacılık yer hizmetleri yönetiminde insan kaynakları yönetimi	2	15,4
Havacılık sektöründe insan kaynaklarının eğitimi	2	15,4
Havacılıkta insan kaynakları yönetiminin, karar verme stratejileri, mesleki doyum, itibar yönetimi, örgütsel bağlılık, örgütsel çekicilik, iş tatmini	7	53,8
<b>TOPLAM</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

Havacılık yer hizmetleri yönetiminde insan kaynakları yönetimi ve havacılık sektöründe insan kaynaklarının eğitimi konularının ise 2’şer (% 15,4) incelendiği görülmektedir.

#### 4.3. Tezlerin Başvurulan Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımları

Tablo 3’de tezlerin araştırma türlerine göre dağılımları verilmiştir. Tablo incelendiğinde tezlerin çoğunluğunun 7 (% 53,85) nitel ve nicel araştırma türünü birlikte



kullanılarak gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Nitel araştırmaların sayısı 2 (% 15,38), nitel araştırmaların sayısının ise 4 (% 30,77) olduğu görülmektedir.

**Tablo 3. Tezlerin Araştırma Türlerine Göre Dağılımı**

Tezlerin Araştırma Türlerine Göre Dağılımı	Tez Sayısı	%
Nitel	4	30,77
Nicel	2	15,38
Nitel ve Nicel	7	53,85
<b>TOPLAM</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

#### 4.4. Tezlerde Kullanılan Veri Toplama Araçları

Tezlerde kullanılan veri toplama araçlarının dağılımını gösteren Tablo 4’de görülebileceği üzere çalışmalarda en fazla 8 (% 61,55) anket kullanılmıştır. Anket ve görüşme formunu birlikte kullanan çalışma sayısı 1 (% 7,7) ve görüşme formu kullanan çalışmaların sayısı 2 (% 15,26)’dır. Veri toplama aracı olarak gözlemi kullanan ve gözlemle görüşmeyi birlikte kullanan 1’er çalışma vardır.

**Tablo 4. Tezlerde Kullanılan Veri Toplama Araçları**

Tezlerde Kullanılan Veri Toplama Araçları	Tez Sayısı	%
Anket	8	61,55
Anket ve Görüşme Formu	1	7,7
Görüşme	2	15,26
Gözlem	1	7,7
Gözlem ve Görüşme	1	7,7
<b>TOPLAM</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

#### 4.5. Tezlerde Kullanılan Veri Analiz Yöntemleri

Aşağıdaki Tablo 5’de tezlerde kullanılan veri analiz yöntemleri verilmiştir. Tablo incelendiğinde frekans analizi ve yüzde dağılımı yöntemini kullanan tezlerin sayısının 6 (% 46,15) olduğu görülmektedir. Regresyon ve korelasyon analizinin 3 (% 23,07) çalışmada kullanıldığı, faktör analizini kullanan çalışmaların 2 (% 15,38) olduğu anlaşılmaktadır. Varyans analizi ve anova 1’er (% 7,7) çalışmada kullanılmıştır.

Tablo 5. Tezlerde Kullanılan Veri Analiz Yöntemleri

Tezlerde Kullanılan Veri Analiz Yöntemleri	Tez Sayısı	%
Frekans Analizi ve Yüzde Dağılımı	6	46,15
Regresyon ve Korelasyon Analizi	3	23,07
Varyans Analizi	1	7,7
Faktör Analizi	2	15,38
Anova	1	7,7
<b>TOPLAM</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

### SONUÇ ve TARTIŞMA

Havacılık sektöründe insan kaynakları yönetimi ile ilgili tezlerin içerik analizi yöntemiyle incelendiği bu çalışmada elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Çalışmada ulaşılan 13 tezde belirlenmiş olan kriterler kapsamında incelendiğinde, en fazla çalışmanın 2018 yılında yapıldığı, üzerinde en fazla çalışılan konuların havacılıkta insan kaynakları yönetiminin, karar verme stratejileri, mesleki doyum, itibar yönetimi, örgütsel bağlılık, örgütsel çekicilik, iş tatmini konularında olduğu görülmüştür.

Araştırma türlerinden nicel ve nitel araştırmaların çoğunlukta olduğu anlaşılmaktadır. Tezlerde kullanılan veri toplama aracı olarak en fazla anket yoluyla verilerin toplandığı görülmektedir. Anketle verilerin toplanması sosyal bilimlerde en fazla görülen veri toplama aracıdır. Veri toplama aracı olarak en fazla anket kullanılması beklenen bir durumdur.

Tezlerde kullanılan veri analiz yöntemlerinden frekans analizi ve yüzde dağılımının diğer yöntemlere göre daha fazla kullanıldığı görülmektedir.

Bu kapsamda aşağıdaki önerilerde bulunabilmek mümkündür.

- İncelenen çalışmalarda görülen ve en sık yapılan hata, araştırma yönteminin açık bir şekilde ortaya konulmadığıdır.

- İnsan kaynakları yönetimi konusunda çok sayıda çalışmanın ve hatta aynı konuda yapılmış birkaç çalışmanın olduğu görülmüştür. Çeşitliliğin ve bilginin artması bakımından insan kaynakları yönetimi ile ilgili çalışmaların seçilmesinde daha fazla özen gösterilmelidir.

- Havacılık sektörü ile ilgili yapılmış çalışmaların toplam sayısı insan kaynakları yönetimi ile ilgili yapılmış çalışmaların yarısından bile azdır. Bu alanda yapılmış çalışmaların sayısının artırılması önerilebilir.

Araştırmanın sınırlılıkları gözetilerek yapılan bu çalışmada Türkiye'de havacılık sektöründe insan kaynakları yönetimine ilişkin mevcut araştırma durumunun bir özeti sunulmuş, bu alanda kullanılan temel araştırma konuları ve araştırma yöntemleri ortaya çıkarılmıştır. Havacılık sektöründe insan kaynakları yönetimi, çalışanların tatmini, bağlılığı ve performansı açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle, havacılık şirketlerinin insan kaynakları yönetimi stratejilerini doğru bir şekilde belirlemesi ve uygulaması, kriz dönemlerinde bile başarılı olabilmeleri açısından kritik bir öneme sahiptir. Havacılık sektöründe insan kaynakları yönetimi ile ilgili daha fazla araştırma yapılması ve literatürün genişletilmesi ise, sektörün krizlerle başa çıkması ve daha sürdürülebilir bir yapıya kavuşması açısından son derece önemlidir.

### KAYNAKÇA

- AKYILDIZ, M.F. (2022). *Sivil Havacılık Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkileri: Bir Yer Hizmetleri İşletmesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ARSLAN, A. H. (2020). *İnsan Kaynakları Fonksiyonları Ekseninde İtibar Yönetimine Dair Bir Değerlendirme: İstanbul Sabiha Gökçen Havalimanı Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- APPELBAUM, S. H., & FEWSTER, B. M. (2002). "Global aviation human resource management: Contemporary recruitment and selection and diversity and equal opportunity practices". *Equal Opportunities International*, 21(7), s.66-80.
- BAHADIR, E. H. (2018). *Uluslararası Lojistik Firmalarının Hava Departmanlarında İnsan Kaynakları Yönetimine İlişkin Eğitim Sorunları: İstanbul Atatürk Havalimanı Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BERİLSU ÇEVİK, N. ve ARSLAN, H. (2021). "İşe Alım Sürecinde Sosyal Medya Faktörü: Havacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma", *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(3), s.2017-230.
- CAN, İ. (2008). *Havacılık Güvenliği Açısından İnsan Kaynakları Yönetimi ve THY Teknik A.Ş. 'nde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- CANMAN, D. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Yargı Yayınları.

- CEYHAN, C. (2022). *İşletmelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışının Çalışanların Örgütsel Çekicilik Algılamalarına Etkisinde Örgütsel Motivasyonun Aracı Rolü Türk Sivil Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- COHEN, L., MANION, L., & MORRISON, K. (2007). *Research Methods in Education* (6th ed.). New York, NY: Routledge.
- ÇAKI, N. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Pilotlar Üzerine Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- DEMİRKAYA, G. (2018). *İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevleri ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kocaeli Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksekokulu Mezunları Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- FEDOTOVA, M. A., TIKHONOV, A. I., & NOVIKOV, S. V. (2018). "Estimating the Effectiveness of Personnel Management at Aviation Enterprises". *Russian Engineering Research*, 38, s.466-468.
- GÜLBAHAR, Y. ve ALPER, A. (2009). "Öğretim Teknolojileri Alanında Yapılan Araştırmalar". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 42-2, s.93-111.
- GÜNGÖR, S. (2013). *Havacılık Yer Hizmetleri Yönetiminde İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Yeri ve Önemi: Konya Havalimanı Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- HELMREICH, R. L., MERRITT, A. C., & WILHELM, J. A. (1999). "The Evolution Of Crew Resource Management Training in Commercial Aviation". *The International Journal Of Aviation Psychology*, 9(1), s.19-32.
- KAYA, D. (2019). *İnsan Kaynakları Uygulamalarında Yan Hak ve Menfaatler: Bir Havalimanı İşletmesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- KAYA, M., & ATEŞ, S. S. (2022). Küresel Kariyer. *G. Polat içinde, Kariyer Yönetimi ve Planlaması* (s. 141-153). İstanbul: Artikel Akademi.

- KAYA, M., & Ateş, S. S. (2023). "Human Resources in Aviation in the Covid-19 Era". S. Kurnaz, A. Rodrigues, & D. Bowyer içinde, *Challenges and Opportunities for Aviation Stakeholders in a Post- Pandemic World* (s. 64-83). Hersey: IGI Global.
- KORKMAZ, S. (2020). *Havacılık Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetim Fonksiyonları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: TGS Yer Hizmetleri İşletmesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- ÖĞÜT, A., AKGEMCİ, T., & DEMİRSEL, M. T. (2004). "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci". *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, s.277-290.
- ÖZKAN, Y. (2012), *Belediyelerde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kadıköy Belediyesi Örneği*, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Programı Yüksek Lisans Tez, İstanbul.
- PALMER, M. ve WINTERS, K. T. (1993). *İnsan Kaynakları*, Çeviren: Doğan Şahiner, İstanbul: Rota Yayın.
- PAMUK, M. M. (2019). *Sivil Havacılık Sektöründe Uluslararası Rekabet Açısından Havalimanlarının Yönetimi ve Önemine Dair Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- SABUNCUOĞLU, Z. (2013). *Uygulama Örnekleriyle İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- SHGM, (2010). *Havaalanlarında Çevresel Etkiler*, Ankara.
- SÖNMEZ, V., ALACAPINAR, F.G. (2013). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 2. Baskı. Ankara: Anı Yayıncılık.
- SUNAR, O. N. (2008). *Avrupa Birliğine Katılım Sürecinde Havayolu ve Havacılık İşletmelerinde İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesine Yönelik Standartların Analizi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- ŞENEL, M. (2018). *Havayolu Taşımacılığında Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü Elde Etmede Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolü: Hava Kargo İşletmelerine Yönelik Nitel Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

TAVŞANCIL, E., & ASLAN, E. (2001). *İçerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon Yayınları.

ULUFER, S. (2013). *Sivil Havacılıkta İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Karar Verme Stratejileri ve Mesleki Doyum İlişkileri (Havayolu Firmaları Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

YETİŞYİĞİT, B. (2021). *Türkiye’de Sivil Havacılık Sektöründe İstihdam Edilen Uçuş Ekibinin Çalışma Koşullarına ve Haklarına Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

YILDIRIM, A., ŞİMŞEK, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 9. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınevi.