

JAR - 5 / 2

E-ISSN: 2687-3338

AUGUST 2023



JOURNAL OF
AVIATION
RESEARCH

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ





JOURNAL OF
AVIATION
RESEARCH

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ

5 / 2

İSTANBUL - 2023



JOURNAL OF
**AVIATION
RESEARCH**

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ

Yılda iki sayı olarak yayımlanan uluslararası hakemli,
açık erişimli ve bilimsel bir dergidir.

Cilt: 5
Sayı: 2
Yıl: 2023

2019 yılından itibaren yayımlanmaktadır.

© Telif Hakları Kanunu çerçevesinde makale sahipleri ve
Yayın Kurulu'nun izni olmaksızın hiçbir şekilde
kopyalanamaz, çoğaltılamaz. Yazıların bilim,
dil ve hukuk açısından sorumluluğu
yazarlarına aittir.

Elektronik ortamda yayımlanmaktadır.
<https://dergipark.org.tr/jar>
Ulaşmak için tarayınız:

This is a scholarly, international, peer-reviewed, open-access
journal published international journal published twice a year.

Volume: 5
Issue: 2
Year: 2023

Published since 2019.

© The contents of the journal are copyrighted and may not
be copied or reproduced without the permission of the
publisher. The authors bear responsibility for the
statements or opinions of their
published articles.

This journal is published digitally.
<https://dergipark.org.tr/jar>
Scan for access:



Yazışma Adresi:
Süleyman Demirel Üniversitesi
Sivil Havacılık Yüksekokulu Müdürlüğü
Keçiborlu / Isparta - Türkiye

E-Posta:
journalofaviationresearch@gmail.com

Telefon:
+90 246 211 85 00

Dahili:
8505

Correspondence Address:
Süleyman Demirel University
Directorate of Civil Aviation School
Keçiborlu / Isparta - Türkiye

E-Mail:
journalofaviationresearch@gmail.com

Telephone:
+90 246 211 85 00

Ext:
8505



JOURNAL OF AVIATION RESEARCH

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Yayın Sahibi

Doç. Dr. İnan Eryılmaz

Baş Editör

Doç. Dr. İnan Eryılmaz

Editör Kurulu

Doç. Dr. İnan Eryılmaz
Doç. Dr. Deniz Dirik
Doç. Dr. Yasin Şöhret
Dr. Öğr. Üyesi Şener Odabaşoğlu
Dr. Öğr. Üyesi Leyla Adiloğlu Yalçinkaya
Dr. Tamer Saraçyakupoğlu

Dil Editörleri

Doç. Dr. Deniz Dirik
Doç. Dr. Tuğba Erhan

Yayın ve Danışma Kurulu

Prof. Dr. Cem Harun Meydan
Prof. Dr. Dukagjin Leka
Prof. Dr. Ender Gerede
Prof. Dr. Ferişt Kolbakır
Prof. Dr. Osman Ergüven Vatandaş
Doç. Dr. Akansel Yalçinkaya
Doç. Dr. Asena Altın Gülova
Doç. Dr. Burcu Güneri Çangarlı
Doç. Dr. Engin Kanbur
Doç. Dr. Eyüp Bayram Şekerli
Doç. Dr. Ferhan Sayın
Doç. Dr. Florina Oana Virlanuta
Doç. Dr. Güler Tozkoparan
Doç. Dr. Hakkı Aktaş
Doç. Dr. Mehmet Kaya
Doç. Dr. Önder Altuntaş
Doç. Dr. Özgür Demirtaş
Doç. Dr. Rüstem Barış Yeşilay
Doç. Dr. Semih Soran
Dr. Öğr. Üyesi Birsan Açikel
Dr. Öğr. Üyesi Hasan Hüseyin Uzunbacak
Dr. Öğr. Üyesi Muhittin Hasan Uncular
Dr. Öğr. Üyesi Rukiye Sönmez
Dr. Öğr. Üyesi Tahsin Akçakanat
Dr. Öğr. Üyesi Uğur Turhan
Öğr. Gör. Dr. Rıza Gürler Akgün

Grafik Tasarım

Öğr. Gör. Dr. Rıza Gürler Akgün

Owner

Assoc. Prof. Dr. İnan Eryılmaz, Ph.D.

Editor in Chef

Assoc. Prof. Dr. İnan Eryılmaz, Ph.D.

Editorial Board

Assoc. Prof. İnan Eryılmaz, Ph.D.
Assoc. Prof. Deniz Dirik, Ph.D.
Assoc. Prof. Yasin Şöhret, Ph.D.
Asst. Prof. Şener Odabaşoğlu, Ph.D.
Asst. Prof. Leyla Adiloğlu Yalçinkaya, Ph.D.
Tamer Saraçyakupoğlu, Ph.D.

Language Editors

Assoc. Prof. Deniz Dirik, Ph.D.
Assoc. Prof. Tuğba Erhan, Ph.D.

Editorial and Advisory Board

Prof. Cem Harun Meydan, Ph.D.
Prof. Dukagjin Leka, Ph.D.
Prof. Ender Gerede, Ph.D.
Prof. Ferişt Kolbakır, Ph.D.
Prof. Osman Ergüven Vatandaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Akansel Yalçinkaya, Ph.D.
Assoc. Prof. Asena Altın Gülova, Ph.D.
Assoc. Prof. Burcu Güneri Çangarlı, Ph.D.
Assoc. Prof. Engin Kanbur, Ph.D.
Assoc. Prof. Eyüp Bayram Şekerli
Assoc. Prof. Ferhan Sayın, Ph.D.
Assoc. Prof. Florina Oana Virlanuta, Ph.D.
Assoc. Prof. Güler Tozkoparan, Ph.D.
Assoc. Prof. Hakkı Aktaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Mehmet Kaya, Ph.D.
Assoc. Prof. Önder Altuntaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Özgür Demirtaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Rüstem Barış Yeşilay, Ph.D.
Assoc. Prof. Semih Soran, Ph.D.
Asst. Prof. Birsan Açikel, Ph.D.
Asst. Prof. Hasan Hüseyin Uzunbacak, Ph.D.
Asst. Prof. Muhittin Hasan Uncular, Ph.D.
Asst. Prof. Rukiye Sönmez, Ph.D.
Asst. Prof. Tahsin Akçakanat, Ph.D.
Asst. Prof. Uğur Turhan, Ph.D.
Lect. Rıza Gürler Akgün, Ph.D.

Graphic Design

Lect. Rıza Gürler Akgün, Ph.D.



JOURNAL OF
**AVIATION
RESEARCH**
HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Araştırma Makaleleri / Research Articles

MEHMET KADİR BİNGÖLLÜ - HATİCE ZÜMRÜT TONUS

Duygusal Zekânın Karar Verme Tarzları Üzerindeki Etkisinde Güç Mesafesinin Düzenleyici Rolü: Havayolu Pilotları Üzerinde Bir Araştırma

The Moderator Role of Power Distance in the Effect of Emotional Intelligence on Decision-Making Styles: A Research on Airline Pilots 96 - 114

ÖZGÜR KAYMAZ

Sivil Havacılıkta Aday Pilotların Eğitim Giderlerinin Muhasebeleştirilmesi

Accounting The Training Expenses of Candidate Pilots in Civil Aviation 115 - 128

TUGAY ÖNEY - YEŞİM TÜM KILIÇ

Havacılık Sektöründe İş Tutkunluğu Emniyetli Davranışı Etkiler Mi?

Does Job Passion Affect Safety Behavior in the Aviation Industry? 129 - 154

MEHMET ERGEÇ - EBRU AYKAN

Lider-Üye Etkileşimi ve Algılanan İş Yükünün Çalışan Performansına Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma

The Effect of Leader-Member Interaction and Perceived Workload on Employee Performance: A Study in The Aviation Industry 155 - 171



Havacılık Sektöründe İş Tutkunluğu Emniyetli Davranışı Etkiler Mi?

Tugay ÖNEY¹ 

Yeşim TÜM KILIÇ² 

Araştırma Makalesi	DOI: 10.51785/jar.1333111	
Gönderi Tarihi: 26.07.2023	Kabul Tarihi: 21.08.2023	Online Yayın Tarihi: 30.08.2023

Öz

Havacılık sektörü, sıfır hata yaklaşımıyla potansiyel tehditleri en aza indirmeyi hedefleyen vizyoner bir sektördür. Doğası gereği en yüksek standartları talep eder ve sürdürülebilir bir hizmet anlayışı için güçlü bir tutku ve motivasyon sergiler. Buna karşın, dikkat ve stres gibi birbirine zıt iki yoğun duygunun baskın olduğu havacılık sektöründe, çalışanların işlerine duydukları tutkunun düzeyi ve türünün, bu iki duygu arasındaki dengenin sağlanmasında önemli bir belirleyici olduğu düşünülmektedir. Çalışanların işe olan tutkunluklarının havacılık sektöründeki emniyet unsuruna etkisi konusunda sınırlı sayıda araştırma olması ve sektör çalışanları açısından tutkunun emniyetli davranış ve bireysel çıktılara etkisinin inceleme bekleme bu araştırmanın gerisinde yatan nedenlerdir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, havacılık sektörü çalışanlarının iş tutkunluğu düzeylerinin emniyetli davranış algıları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu araştırmanın örneklemini Türk sivil havacılık sektörü çalışanları oluşturmaktadır (n=412). Araştırma verilerini toplamak için anket, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak havacılık sektöründeki çalışanlara elektronik olarak dağıtılmıştır. Araştırmanın model ve hipotezlerini test etmek için Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ve Çoklu Regresyon Analizinden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, iş tutkunluğu boyutlarından takıntılı tutkunluğun emniyetli davranış boyutlarından emniyete uyum üzerinde negatif ama anlamlı olmayan, ancak emniyete katılım üzerinde ise pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan iş tutkunluğu boyutlarından uyumlu tutkunluğun emniyetli davranış boyutlarından emniyete uyum ve emniyete katılım üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Çalışma, araştırma bulgularından çıkarılan sonuçlarla son bulmakta, araştırmanın kısıtlarını vurgulamakta ve havacılık işletmeleri ve araştırmacılar için öneriler sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Tutkunluğu, Emniyetli Davranış, Havacılık Sektörü

JEL Sınıflandırma: M10, M54.

Does Job Passion Affect Safety Behavior in the Aviation Industry?

Abstract

The aviation industry is a visionary sector that aims to minimize potential threats with a zero-defect approach. It demands the highest standards due to its nature and exhibits a strong passion and motivation for a sustainable service understanding. On the other hand, in the aviation industry, where two opposing intense emotions, such as attentiveness and stress, are dominant, it is believed that the level and type of passion for their work are important determinants in maintaining a balance between these two phenomena. The reasons behind this research are that there is a limited number of studies on the effect of employees' passion for work on the safety factor in the aviation industry and the effect of passion on safe behavior and individual outputs in terms of sector employees are awaiting investigation. In this context, the aim of this study is to reveal the effect of job passion levels of aviation industry employees on their perceptions of safe behavior. The sample of this study consists of the employees of the Turkish civil aviation industry (n=412). To collect research data, the questionnaire was electronically distributed to employees in the aviation industry using the convenience sampling method. Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Multiple Regression Analysis were

¹ Dr., Türk Silahlı Kuvvetleri, tugay128@hotmail.com.

² Doktorant, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, yesim.9444@gmail.com.

used to test the research model and hypotheses. According to the research findings, it has been determined that obsessive passion, one of the dimensions of work passion, has a negative but insignificant effect on safety compliance, but a positive and significant effect on safety participation. On the other hand, it has been revealed that compliant passion, one of the dimensions of work passion, has a positive and significant effect on safety compliance and safety participation, two of the dimensions of safety behavior. The paper concludes with the implications of the research findings, emphasizes the research limitations, and offers suggestions for aviation businesses and researchers.

Key Words: Passion for Work, Safety Behavior, Aviation Industry

JEL Classification: M10, M54

GİRİŞ

Pozitif psikoloji bilimi, yalnızca bireylerin yaşamındaki olumsuzluklara odaklanıp bunları önlemek ya da bu olumsuzluklara yönelik çözümler üretmekle yetinmemektedir. Bunun yanında kişilerin sahip olduğu yeteneklerin, güçlü yönlerin ve potansiyellerin farkındalığını sağlamak veya zedelenmiş bu nitelikleri bireye geri kazandırmaya da odaklanır. Bireysel düzeyde çalışanların kişisel düzeyde tatminini, geleceğe dair iyimser bakış açısını, iş akışına yoğunlaşmasını, kişilerarası iletişim becerilerini iyileştirme; grup düzeyinde ise örgütsel vatandaşlık davranışını, sorumluluk bilincini, fedakarlığı, nezaketi, iş ahlakını, mesleki doyumu, işe olan tutkunluk ve bağlılığını geliştirmek pozitif psikolojinin araştırma alanları arasında ilgi çekmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5; Kanbur, 2017: 225). Çalışanların yaptıkları iş ile psikolojik bağı örgütsel başarısı, işin kalitesi, işin güvenliği ve bireysel performans açısından oldukça önem arz etmektedir. Çünkü örgütler çalışanlarının olumlu duygularını yönetirse iş performansları da artabilir. Artık örgütler yalnızca işi yapacak yüksek kalifiyeli çalışanlara değil, aynı zamanda görev ve sorumluluklarına psişik (ruhsal) olarak tüm enerjisini ve gücünü verebilen, işini maddiyattan ziyade tutkuyla yapan çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. İşini yapmaktan haz duyan, işini yaşamına anlam katan unsurlardan biri olarak gören ve işine motive olan çalışanlar örgütün amaçlarına ulaşmasında kilit rol oynamaktadır (Damar ve Yastıkoğlu, 2021: 194). Bu nedenle başarılı işletmeler işine tutkun iş görenleri kendine çekmek ve elde tutmak için insan sermayesinin psikolojik duygu eğilimlerine odaklanmaktadır. Bu güçlü psikolojik duygulardan ve güdülerden olan “tutkunluk” kavramı da bu nedenden ötürü üzerinde ampirik durulması gereken olgulardan biridir. Bireyleri yüksek yeterliliğe ulaşmaya ve belli bir faaliyetteki becerilerini mükemmelleştirmeye çok zaman harcamaya iten temel motivasyonel güç olan tutkunluk olgusu, optimal işleyişe katkıda bulunabilecek ve yaşama sevincini besleyebilecek faaliyetleri ifade eder (Vallerand, 2008: 6; Ahn vd., 2019: 262). Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde, bireyin tercih ettiği bir işe yönelik duygusal benimseme davranışının sürekliliğini açıklayan iş tutkusu hem duygusal bir bileşen (iş faaliyetlerine yönelik güçlü beğeni veya sevgi) hem de bilişsel bir bileşeni (iş faaliyetlerinin algılanan önemi ve kişisel kimliğe içselleştirilmesi) ihtiva eden motivasyon ile ilgili bir yapıdır (Kong ve Ho, 2018: 270). Vallerand ve arkadaşları (2003) iş tutkunluğu kavramını iki boyutlu (uyumlu ve takıntılı tutkunluk) bir yapı olarak ele almışlardır. (Vallerand vd., 2003). Uyumlu tutkunluk, bireylerin tutkularını kontrol ettiği ve görevlerini koşulsuz olarak özgürce yerine getirebildiği özerk bir içselleştirme durumudur. Birey, faaliyetlere gönüllü olarak katılarak şirketin sürdürülebilirliğine ve performansına olumlu katkıda bulunur. Ancak takıntılı tutkunluk, tutkunun karanlık tarafını temsil eder. Bu durumda, bireyin kontrolünde olmayan

işsel ve kişilerarası süreçler devreye girer ve kontrollü bir içselleştirme meydana gelir (Çelik ve Coşar, 2022: 201).

Uyumlu tutkunluk, insanları becerilerini sürekli geliştirmeye ve onlara yatırım yapmaya, işleriyle ilgili yenilikleri ve bilgileri takip ederek donanımlarını artırmaya, kendilerini hem bilişsel hem de duygusal olarak teşvik etmeye yönlendirir. Ayrıca kendini gerçekleştirme düzeyi yüksek olan birey, esneklik ve özerklik gibi kavramların da etkisiyle işini yapmaya gönüllü olur ve işi ile entegre olur (Coşar, 2022: 152). Takıntılı tutkunluğa sahip olan bireylerde ise faaliyette bulunmaya ilişkin katı bir ısrarcılık bir sonraki aşamada bireyi faaliyete bağımlılığa hatta egoya yöneltebilir. Bu durum faaliyete bağımlı hale gelip duygularını kontrol edemeyen bireyin yaşamında yerine getirmesi gereken diğer sorumluluklar ve eylemler arasında çatışma yaratabilir. Bir süre sonra yaşamının diğer alanları ile dengesini kuramadığını hisseden bireyin faaliyete yönelik performansında düşüş görülebilir (Derelioğlu, 2022). Ayrıca bireyin aktiviteyi gerçekleştirme anında veyahut sonrasında zihinsel, duyuşsal ve davranışsal neticelerle karşı karşıya kalma tehlikesi belirebilir (Gülbahar, 2023: 174).

Son yıllarda havacılık endüstrisinde emniyet literatüründe kazaların (veya olayların) nedeni olabilecek hata veya emniyet prosedürlerine uymama gibi bireysel faktörlerden örgütsel faktörlere doğru bir yönelme olduğu (Reason, 1990), bu yönelme ile birlikte örgütsel düzeyde iş performansı gibi birçok alanda çalışmalar yapılmasına karşın, emniyetli davranışın ve boyutlarının anlaşılmasına yönelik araştırmalarda kayda değer bir ilerlemenin olmadığı görülmektedir. Griffin ve Neal (2000) mevcut iş performans teorilerinden yola çıkarak emniyetli davranışları, emniyete uyum ve emniyete katılım olarak kavramsallaştırmışlardır.

Emniyete uyum, bir çalışanın iş rolünün bir parçası olarak görülebilecek davranışlarda bulunmayı kapsarken, emniyete katılım, çalışanın resmi rolünün ötesindeki davranışları, yani izin dışı veya örgütsel vatandaşlık davranışlarını içeren kapsamlı gönüllü unsuru içermektedir (Clarke, 2006: 316). Sosyal mübadele (sosyal değişim) teorisi kapsamında, bu tür davranışlar karşılıklılık normu (Gouldner, 1960) aracılığıyla teşvik edilir ve çalışanlar kendilerini başkalarından gördükleri olumlu muamele karşısında iyilik yapma yükümlülüğü altında hissederler (Blau, 2017). Bununla birlikte örgütler, yönetimin çalışanlara emniyete dair taahhütleri, çalışanların sadece psikolojik sözleşmesini yerine getirmesi değil aynı zamanda yönetimin çalışanlarını da önemsemesi sosyal mübadele dinamiklerinin bir parçası olarak işlev görmektedir. Çalışanlar, kurumlarının kendilerine yatırım yaptığını ve çalışanların menfaati için emniyetli bir çalışma ortamı sağladığını algıladıklarında, çalışanların da bireysel girdilerini artırarak (yani daha fazla bağlılık ve tutkunluk göstererek) yüksek iş performansı ile karşılık verecekleri ileri sürülebilir (DeJoy vd., 2010; Nahrgang vd., 2011).

Havacılık işletmeciliği literatürü incelendiğinde bu sektördeki çalışanlar üzerinde iş tutkunluğu ile emniyetli davranış arasındaki ilişkiyi irdeleyen az sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Bu yüzden çalışmamız aslında Türk havacılık endüstrisinde iş tutkunluğunun boyutları, emniyetli davranışı nasıl etkilemektedir? Bu etki diğer sektör ve ülkelerdeki araştırma bulguları ile farklılık gösteriyor mu? sorusuna yanıt aramaktadır. Bu soruya yanıt

aramak için tasarlanan çalışmanın amacı, uçuş emniyetinin sağlanmasında kritik bir role sahip olan havacılık sektörü çalışanlarının iş tutkunluklarının emniyetli davranış algıları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

Bu çalışmanın havacılık işletmeciliği ve örgütsel davranış literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Birincisi çalışmanın ampirik olarak havacılık işletmeciliği, yönetim ve örgütsel davranış alanlarında iş tutkunluğun boyutları ile emniyetli davranışın boyutlarına dair bulgu eksikliğini gidereceği düşünülmektedir. İkincisi, emniyet, güven, kalite ve müşteri odaklı bir anlayışı önemseyen havacılık sektörünün en iyiye ulaşma çabasında işine tutkun personelin nitelikleri ve davranışları göz ardı edilmemelidir. Çünkü havacılık sektöründeki her bir çalışanın günlük uçuş operasyonları ve hizmetleri ile ilgili her türlü sürecin emniyetli ve güvenli bir şekilde tamamlanmasından sorumlu olduğu bilincini taşıması, işlerini kendi öz benliklerinin bir parçası olarak görüp işi ile bütünleşmesi, kurumun değerleri ile kendi değerlerini özdeşleştirmesi, içsel motivasyon ve bağlılığa dayalı olarak olumlu tutum ve davranışlar ile etkin bir iş performansı sergilemesi çalışanların psikolojik duygu eğilimlerinin doğru bir biçimde algılanması, anlaşılması ve yönlendirilebilmesi ile mümkün olabilir. Bu sebeple araştırma bulgularının havacılık sektöründe emniyete katılım ve emniyete uyumu artırması ve işine tutkun personellerin seçiminde testlerin gözden geçirilmesi konusunda işletme yöneticileri ve çalışanlar açısından yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Tutkunluğu

Yunanca'daki "pathos" ve Latince'deki "passio" sözcüklerinden türetilen tutkunluk kavramı acı çekme veya çekilen acılara rağmen kişinin duygusal duruma katlanmayı sürdürme düşüncesidir. Hatta Antik Yunan filozoflarından Platon ve Spinoza tutkuyu, kontrol ve akıl kaybı durumu olarak kavramsallaştırmıştır (Malchelosse vd., 2023). Bu anlayışa göre tutkulu insanlar, tutkuları tarafından kontrol edildiğinden tutkuların kölesi haline geldiklerinden acı çekmektedirler (Vallerand vd., 2020: 116). Tutkunun bir diğer popüler anlamı da olumlu ya da olumsuz yoğun duygu durumudur. Bu anlamda, insanlar genellikle tutkulu bir faaliyette bulunurken "tutkularının" uyandığını söylerler. Tutkunun yoğun duygular olarak görülmesi nefret ve öfke gibi olumsuz duygularla sınırlı olmayıp inanç, umut ve hatta gurur gibi olumlu duygularla da ilgili olabilir (Vallerand, 2015: 5-7).

Etimolojik açıdan tutkunluk olgusuna dair üç görüş ortaya atılmıştır. İlk görüşü savunanlardan Platon (M.Ö. 427-348) ve takipçilerine göre tutku, akıldan yoksun ve genelde kişinin kontrolü dışında bir pasiflik durumunu gerektirdiğinden onun için "kötü" olarak görülmüştür. Platon tutkunun akla karşı olduğunu ve tutkunun her zaman aklın önüne geçtiğini ileri sürmüştür. Çünkü kontrolden çıkmış enerji biçimi kişiyi mantıksız ve makul olmayan davranışlara sürükleyebileceğinden kişinin tutkularına karşı dikkatli olması gerektiğini savunur. Kant (1724-1804) ve Hume (1711-1776) gibi filozofların da dahil olduğu *ilk görüş*, iradenin kaçınılmaz olarak tutkular tarafından belirlendiğini, tutkunun akıl ve kontrol kaybına yol açtığını ve onları kontrol etmeye başladıkça kişilerin tutkunun kölesi olduklarını ileri sürmektedir. *İkinci görüş*, bu düşünürler tutkuyu daha olumlu değerlendirir. Bunlardan René Descartes (1596-1650) tutkuları; davranışın temelinde akıl olduğu sürece

olumlu olabilecek içsel davranışsal eğilimleri olan güçlü duygular olarak tanımlamıştır. Benzer şekilde Hegel (1770-1831) tutkuların en yüksek başarı seviyelerine ulaşmak için gerekli olduğunu savunur ve Kierkegaard (1813-1855) ise "Var olmak, tutku olmadan gerçekleşemez" görüşünü ileri sürer. *Son görüş ise*, bazı tutkuların "iyi" diğerlerinin ise "kötü" olduğunu öne sürmektedir. Descartes, Kant (1724-1804) ve Ribot (1907)'un çalışmalarına dayanarak, Joussain (1928) iki tutku türü olduğunu öne sürmüştür: Başkalarının veya toplumun refahına veya yararına yönelik "*asil tutkular*" ve kişisel tatmin arayan "*bencil tutkular*" (Swimberghe vd., 2014: 2658; Vallerand, 2015: 15-16, 2016: 32).

Yönetim literatüründe ilk olarak tutkunluk kavramını ele alan Vallerand ve arkadaşları (2003: 756), tutkunluk olgusunu bireylerin sevdiği, önemli ve değerli gördüğü, düzenli ve sürekli bir biçimde gönüllü olarak zaman ve enerji harcadığı, kendi kendini tanımlayan bir faaliyete ilişkin güçlü bir yönelimi ve istekliliği olarak ifade etmişlerdir. Bireyin güçlü istek duyduğu bu faaliyetler, kişinin kimliğinin merkezi özelliklerini temsil edecek kadar kendini tanımlayıcı hale gelir. Bu unsurlara göre, işyerinde sadece üretkenlik faaliyetlerinin mükemmelliğinin ve iş yaşamının ana düzenleyicisi değil, aynı zamanda başarı ve kişilik gelişiminin kilit bir alanı olduğu göz önüne alındığında, işyerinde çalışmanın bir tutkuyu temsil etmesi mümkündür (Vallerand, 2016: 33; Salessi vd., 2017: 166). Bir faaliyete tutkuyla bağlı olmak, bireylerin kendilerini tamamen faaliyete adayarak, engeller karşısında bile sebat etmelerini ve sonunda mükemmelliğe ulaşıp yüksek iş performansı göstermelerini ifade eder (Vallerand vd., 2007: 506). Aynı zamanda bireylerin günlük yaşamını daha anlamlı kılarak motivasyonunu ve refahını artırabilir. Ancak tutkunluk, bir işte esnek olmayan bir ısrarcılığa yol açtığında dengeli ve başarılı bir iş yaşamına ulaşmayı engelleyebilir. Gerçekte bu olgu bireylerde hem olumlu hem de olumsuz duygular uyandırma gücüne sahiptir (Vallerand vd., 2003: 756).

Örgütsel bağlamda iş tutkusu, tutarlı iş niyetleri ve davranışları ile sonuçlanan işin kendisine ilişkin bilişsel ve duyuşsal değerlendirmeleri temelinde, bir bireyin duygusal ve kalıcı arzu durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu tutarlı niyet ve davranışlar, görevi tamamlama konusunda ısrarcı olmaktan örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme ve hatta sorun çözüme inisiyatif almaya kadar çok sayıda davranışı içerir (Perrewé vd., 2014: 146). İş tutkusu, zaman zaman çalışanların iş performansı üzerinde önemli bir belirleyici olsa da her zaman etkili olmayabilir. Her zaman etkili olamamasının nedeni iş tutkusunun türüne bağlı olduğundandır (Kong ve Ho, 2018: 269).

Vallerand ve arkadaşları (2003: 757) tutkunun kişinin öz benliğinde ve kimliğinde nasıl içselleştirildiğine bağlı olarak ayırt edici iki tutku türü olduğunu öne sürmüşlerdir. Bunlar; uyumlu tutkunluk ve takıntılı tutkunluktur. Kimlik, bireyin ilgili özelliklerine, karakteristiklerine ve deneyimlerine, bunların birbiriyle nasıl ilişkili olduğuna ve bu özelliklerin hizmet ettiği sosyal ve öz-düzenleme işlevlerine atıfta bulunur. Vallerand ve arkadaşları (2003) tarafından ortaya konulan "İkili Tutku Modeli" kapsamında ele alınan, uyumlu tutkunluk ve takıntılı tutkunluk bilişsel, duygusal ve motivasyonel sonuçlarla ilişkileri açısından belirgin şekilde birbirinden farklılık göstermektedir (Curran vd., 2015: 632). Bunlar:

Uyumlu Tutkunluk: Bireylerin faaliyeti herhangi bir koşula bağlı olmaksızın kendileri için önemli olarak özgürce kabul etmesiyle faaliyetin kişinin kimliğinde özerk bir biçimde içselleştirilmesidir. Bu tür bir içselleştirme, benliğin içsel ve bütünleştirici yönelimlerinden kaynaklanarak faaliyete isteyerek katılmak için motivasyonel bir güç üretir ve faaliyeti devam ettirme hususunda özgür bir irade ve kişisel onay duygusu yaratır. Uyumlu tutkunluk söz konusu olduğunda, bireyler tutkulu faaliyete katılmak için kontrol edilemez bir dürtü yaşamazlar, bunun yerine bunu yapmayı özgürce seçerler. Kişinin faaliyete yönelik tercihi dışsal faktörler ya da sonuçlar (örneğin; saygı, tanınma ve sosyal kabul) sebebiyle değil, faaliyetin kendi niteliklerinden (örneğin; eğlenceli, cezbedici, ilgi çekici) kaynaklanmaktadır. Ayrıca bu tür bir tutkunlukla, faaliyet kişinin kimliğinde önemli ancak aşırı güçlü olmayan bir yer kaplar ve kişinin hayatının diğer alanlarıyla uyum içindedir. Uyumlu tutkunluk aktif, esnek ve uyarlanabilir bir bağlılığa yol açar. Başka bir deyişle, uyumlu tutkunlukta özgün bütünleştirici benlik devreye girerek çalışanın olumlu deneyimlere elverişli bir açıklıkla tutkulu faaliyete tam olarak katılmasını sağlar. Sonuç olarak, uyumlu tutkuyla çalışanlar ellerindeki göreve tam olarak odaklanabilmeli ve hem göreve katılım sırasında (örneğin, olumlu etki, konsantrasyon, akış vb.) hem de görev katılımından sonra (genel olumlu etki, memnuniyet vb.) olumlu sonuçlar deneyimleyebilmelidir (Vallerand vd., 2003: 757; Vallerand, 2008: 2; Bélanger ve Ratelle, 2021: 2033; Gülbahar, 2023: 172).

Takıntılı Tutkunluk: Kişilerin faaliyetin kimliğinde kontrollü veya baskılı bir şekilde içselleştirilmesi olarak karakterize edilir. Takıntılı tutkunluk, içsel veya kişilerarası baskıların ya da her ikisinin içselleştirilmesine yol açan içsel ihtiyaçların karşılanmamasından kaynaklanmaktadır. Bu baskılar, faaliyete bağlı koşullardan (örneğin, sosyal kabul, tanınma, öz saygı), faaliyete katılmadan doğan kontrol altına alınamayan bir heyecan duygusundan veya baskıcı sosyal ortamlardan gelebilir. Bireyler faaliyetten hoşlanmamalarına rağmen, kendilerini kontrol etmeye başlayan bu içsel koşullar nedeniyle kendilerini faaliyete katılmaya mecbur hissederler. Takıntılı tutkunluğa sahip bireyler genellikle hedef faaliyet ve davranışlarda bulunma konusunda açık bir eğilime sahiptir ve sıklıkla tutkulu faaliyette bulunmaktan kendilerini alamazlar. Bu durum, bireyin bir faaliyete katılmaya yönelik dışsal motivasyonunun kontrollü bir şekilde içselleştirilmesi sürecini ortaya koymaktadır. Faaliyete katılım bireyin kontrolünden çıkmış bir biçimde olduğundan, sonunda bireyin kimliğinde orantılı olmayan bir yer kaplar ve bireyin hayatındaki diğer faaliyetlerle çatışmaya sebebiyet verir. Takıntılı tutkunluğa sahip çalışanlar, yükümlülük duygusu, suçluluktan kaçınma veya öz saygıyı koruma gibi işle ilişkili içsel veya kişilerarası önkoşullar nedeniyle iş faaliyetlerini kontrollü bir şekilde içselleştirirler. Takıntılı tutkunluğun benlik ile faaliyet arasında bir olumsuzluk içerdiği ve kişinin öz değerinin tutkulu faaliyete katılmaya ve bu faaliyette başarılı olmaya bağlı olduğu düşünülebilir (Vallerand vd., 2003; Mageau vd., 2009: 605; Kong ve Ho, 2018: 269; Tu vd., 2023: 2). Aslında takıntılı tutkunluk genellikle pasif ve kontrolsüz bir duygusal bağlılığa yol açar (Coşar, 2022: 152).

Bir faaliyete yönelik eğilimler ve gelişimin girdilerini oluşturan davranışlar içsel ya da dışsal motivasyon şeklinde olabilir. Başka bir deyişle, birey için bazı kapasite ve yapıların gelişimi ilginç olan şeyleri yapmaktan (içsel motivasyon) kaynaklanabilir, fakat diğer kapasite ve yapıların gelişimi, ilginç olmayan ancak sosyal dünyaya uyum sağlamak için araçsal olan

davranışlardan (yani dışsal motivasyonlu eylemden) kaynaklanabilir (Deci & Ryan, 1985: 116). İçsel motivasyon, doğuştan gelen, organizmada var olan yetkinlik ve kendi kaderini tayin etme (öz belirleme) ihtiyaçlarına dayanır. Bu motivasyon türü dışsal ödül ile ilişkili değil, içten, ilgiden ve/veya hoşlandığından görevi gerçekleştirir. Birincil ödüllerin etkililik ve özerklik deneyimleri olduğu çok çeşitli davranışlara ve psikolojik süreçlere enerji verir. Dahası, içsel motivasyon, dürtüleri güçlendirmek ya da zayıflatmak ve insanların dürtülerini tatmin etme biçimlerini etkilemek anlamında dürtülerle etkileşime girebilir. Bunun aksine dışsal motivasyonun iki biçimi olan dışsal ve içe dönük düzenlemeler, işten güçlü bir şekilde hoşlanmayı veya işi sevmeyi ya da işi kişinin kişisel kimliğine içselleştirmeyi gerektirmemektedir (Deci ve Ryan, 1985: 32; Kong ve Ho, 2018: 270; Ahn vd., 2019: 262).

Vallerand (2003, 2008, 2010, 2015) tarafından faaliyetlere yönelik tutkunluğa ilişkin önerilen “*İkili Tutku Modeli*” (*Dualistic Model of Passion*) öz-belirleme teorisine dayandırılmaktadır. Edward Deci ve Richard Ryan tarafından ortaya atılan öz belirleme teorisi (kendi kaderini tayin etme), insan motivasyonu ve kişiliğine yönelik bir yaklaşım olup kişinin eylemlerinin belirleyicisi olarak pekiştirme durumları, dürtüler veya diğer güçler ya da baskılar yerine seçim yapma, bu seçimlere sahip olma kapasitesi ve ihtiyacıdır. Kendi kaderini tayin ettiğinde, kişi zorunluluk veya zorlamadan ziyade seçimle hareket eder ve bu seçimler kişinin organizma ihtiyaçlarının farkındalığına ve dış olayların esnek bir şekilde yorumlanmasına dayanır. Kendi kaderini tayin genellikle kişinin çevresini veya sonuçlarını kontrol etmesini içerir, ancak kontrolden vazgeçmeyi seçmeyi de içerebilir (Deci ve Ryan, 1985: 38). Öz-belirleme teorisinde duygusal tepkiler, davranıştan önce gelen ve davranışa enerji veren bilgi kaynaklarıdır ve deneyimlenen memnuniyet şeklinde başarılı davranışın veya hayal kırıklığı şeklinde başarısız davranışın sonuçlarıdır (Deci ve Ryan, 1985: 233).

Vallerand ve Verner-Filion (2013: 36-37) öz belirleme teorisi doğrultusunda, bireylerin özerklik (kişisel inisiyatif hissi), yetkinlik (çevreyle etkili etkileşim kurma) ve ilişkisellik (önemli diğerlerine bağlı hissetmek) gibi temel psikolojik ihtiyaçlarını tatmin etme umuduyla yaşamları boyunca çeşitli faaliyetlerde bulunduğunu belirtmişlerdir. Zaman içerisinde ve deneyimle birlikte çoğu insan için bu faaliyetlerin sınırlı bir kısmı onların temel psikolojik ihtiyaçlarını tatmin eden, keyifli ve önemli olarak algılanacak ve tutkulu faaliyetler haline gelecektir. Dahası, keyifli bir faaliyetin bu şekilde içselleştirilmesi kişinin kimliğinde yer aldığı anda, bu faaliyete yönelik bir tutkuya yol açar. Çünkü tutkulu faaliyetler onların kimliklerinin bir parçasıdır—kim olduklarıdır (Vallerand vd., 2007: 508; Vallerand ve Verner-Filion, 2013: 36-37).

Alanyazın incelendiğinde *uyumlu tutkunluğun*, öznel iyi oluş (Vallerand vd., 2007); iş memnuniyeti (Vallerand vd., 2010); canlılık ve duygusal bağlılık (Forest vd., 2011); psikolojik iyi oluş (Forest vd., 2011); işe adanmışlık (Trépanier vd., 2014); iş performansı (Burke vd., 2015; Kong ve Ho, 2018), mesleki bağlılık ve iş tatmini (Burke vd., 2015) gibi olumlu çıktılarla ilişkilendirildiği gözlenmektedir. Öte yandan *takıntılı tutkunluğun* çatışma (Vallerand vd., 2010); tükenmişlik (Trépanier vd., 2014); psikolojik rahatsızlık (Vallerand vd., 2014), depresyon (Houliort vd., 2014), psikolojik sıkıntı (Forest vd., 2011) ve duygusal tükenme (Donahue vd., 2012; Trépanier vd., 2014; Vallerand vd., 2010; Amarnani vd., 2020) gibi olumsuz çıktılarla ilişkilendirildiği gözlenmektedir.

Güçlü bir uyumlu tutkunluk güdüsü ile birlikte bireylerde artan enerji ve öznel canlılık duygularının bireylerin daha sıkı ve daha uzun süre çalışmalarını, daha yaratıcı ve proaktif davranışlarda bulunmalarını ve değişime daha iyi uyum sağlamalarında destekleyici olduğu ortaya konmuştur (Dubreuil vd., 2014: 343). Bu durum örgütsel performansı iyileştirir. Örgüt ortamında çalışanlara daha esnek bir görev bağlılığı ve adanmışlığı sağlayan uyumlu tutkunluk olgusu, bireyin işteki deneyiminden keyif almasını ve iş tatmini duymasını sağlar (Vallerand vd., 2010: 307). Vallerand ve arkadaşları (2007) yaptıkları araştırmada, saplantılı tutkuya sahip bireylerin genellikle iş ve görevlere daha fazla "takıntılı" olduklarını ve hedefleri tamamlamak, dış beklentilere ulaşmak ve baskı ile başa çıkmak için önemli ölçüde zaman ve enerji harcama eğiliminde olduklarını göstermişlerdir.

İşlerine takıntılı bir şekilde tutkuyla bağlı olan çalışanların dalgın düşünme ve duygusal tükenme yaşamaya daha yatkın olduğu tespit edilmiştir (Donahue vd., 2012: 353). Araştırmacılar her iki tutkunluk türünün de (uyumlu ve takıntılı) performansı etkileyebileceği konusunda hemfikir olsalar da uyumlu tutkunluğun yalnızca olumlu sonuçlara, saplantılı tutkunluğun ise yalnızca olumsuz sonuçlara yol açtığı düşüncesini destekleyen ampirik bir araştırmaya rastlanmamıştır (Astakhova ve Porter, 2015: 1318). Uyumlu tutkunluk ve performans arasındaki pozitif ve anlamlı ilişki genel olarak desteklense de takıntılı tutkunluk açısından bulguların değişkenlik gösterdiği saptanmıştır. Bazı çalışmalarda, araştırmacıların ilk tahminlerinin aksine, takıntılı tutkunluk ile iş performansı arasında negatif ama anlamlı olmayan (Ho vd., 2011; Burke vd., 2015) ya da pozitif ama anlamlı olmayan ilişkilere saptanmıştır (Astakhova ve Porter, 2015; Curran vd., 2015).

1.2. Emniyetli Davranış

Neal ve Griffin (1997), uyum ve katılımın ayrı faktörlerden oluştuğunu ve bireysel emniyet bilgisinin, emniyet iklimi ile emniyet performansı arasındaki ilişkilerde kısmi aracılık etkisine sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu emniyetli performans modelini baz alarak, Griffin ve Neal (2000) mevcut iş performansı teorilerinin (Borman ve Motowidlo, 1993; Campbell vd., 1993) emniyet iklimi ile emniyetli davranış arasındaki bağlantıyı kavramsallaştırmak için faydalı bir temel sağladığını ifade etmişlerdir. Bu temel bağlamında görev ve bağlamsal performans arasındaki ayırımından yola çıkarak uyum ve katılım olarak iki tür emniyetli davranış oluşturulmuştur.

Emniyetli davranışın boyutları olan emniyete uyum ve emniyete katılım farklı niteliklere sahip davranış tipleridir. Emniyete uyum, emniyet prosedürlerine ve standart çalışma prosedürlerine uymayı ve işi güvenli bir şekilde yürütmek gibi temel emniyet görevlerini yerine getirmekle ilgili davranışları ifade eder (Griffin ve Neal, 2000: 349). Aynı zamanda, iş ortamında çalışanların iş yeri güvenliğini temin etmek için gerçekleştirmeleri gereken temel faaliyetleri ve kişisel koruyucu ekipman kullanmayı içermektedir.

Emniyete katılım ise destekleyici bir emniyet ortamının geliştirilmesine katkıda bulunmayı amaçlayan iş arkadaşlarına yardım etmeyi, iş yerinde iş güvenliği programını desteklemeyi, inisiyatif kullanmayı ve iş yerinde iş güvenliğini geliştirmek için çaba göstermeyi içeren çalışanların gönüllü katılımını ifade eder. Bu davranışlar emniyet toplantılarına ve faaliyetlerine gönüllü katılım, emniyet ile ilgili konularda iş arkadaşlarına yardımcı olma ve güvenlik endişelerini dile getirme gibi faaliyetleri içeren doğrudan iş yeri emniyetine ve

güvenliğine iştirak edip katkı sunmayan, fakat güvenliği destekleyen bir ortamın geliştirilmesine destek olan davranışlardır (Griffin ve Neal, 2000: 349; Mullen, 2005: 273).

Emniyet prosedürlerini bilinçli bir şekilde takip etmeyi ve tehlikelere karşı önlem almayı içeren emniyet uyumunun, madencilik (Laurence, 2005) ve taşımacılık (Lawton, 1998) gibi alanlarda önem arz ettiği yapılan literatür taramalarında görülmektedir. Özellikle, tehlike içeren bu sektörlerde emniyet uyumunda başarısızlıklar veya ihlallerin yaygın olduğu görülmektedir. Bunun nedeni olarak genellikle kasıtlı risk alma eylemleri değil, işi daha verimli, daha hızlı veya daha rahat hale getirmek için tasarlanmış kestirme yollar kullanılma çabasıdır. Böylece işgücü, tek başına kural ihlalinin (yazılı kurallardan veya prosedürlerden sapma) genellikle ceza gerektirmediğini çabucak öğrenir. Dahası, bireysel ihlalin zaman ve mekân açısından sonuçta ortaya çıkan başarısızlıklardan ayrı tutulması, ihlallerin zararsız olduğu yönündeki kanaati pekiştirebilir. Gerçekten de, çalışanlar genellikle bu tür ihlallerin daha kolay ve daha verimli bir çalışma yöntemine yol açtığını keşfetmektedirler (Reason vd., 1998: 291).

Azrin ve arkadaşları (1963: 142) işyerinde güvensiz uygulamaların, faaliyetlerin ve ihlallerin "doğal olarak" pekiştirildikleri için kısa yollara başvurma sonuçlarının anında ve olumlu olduğunu (örneğin, görevin daha kısa sürede başarılması), oysa cezalandırıcıların zayıf, gecikmeli veya seyrek olabileceğini (örneğin, yaralanmaların genellikle küçük olduğunu ve nadiren meydana geldiğini) belirtmektedir. Bu nedenle, cezalandırmanın nadir olduğu göz önüne alındığında, çalışanların deneyimleri, beceri ve yaralanmalardan kaçınma yeteneklerine ilişkin algılarını koruyarak davranışlarını pekiştirebilir. Olumlu emniyet iklimi, kurallara uyma motivasyonunu artırarak ve ayrıca kurallar ve bunlara uymanın önemi (güvenlik bilgisi) konusunda farkındalık yaratarak bu "doğal" pekiştirmeye karşı koyar (Yang vd., 2021).

Olumlu emniyet iklimi için gerekli olan motivasyonun katılım için uyumdan daha önemli olması olasıdır, çünkü katılım faaliyetleri genellikle gönüllülük esasına dayanırken uyum genellikle zorunludur (Neal vd., 2000: 101). Bununla birlikte, motivasyonun bazen dışsal, bazen de içsel olarak tanımlandığına dikkat etmek önem arz etmektedir. Hofmann ve arkadaşları (1995: 133), bir durumsallık yaklaşımı kullanarak, çalışanların güvenli bir şekilde performans gösterdikleri için ödüllendirilmedikleri ölçüde güvenlik politikalarına uyma konusunda daha az motive olacaklarını öngörmüştür. Ödüller ve cezalar gibi dışsal motivasyon unsurlarının, uyumluluktaki değişikliklerin bireylerin güvenliğe verdikleri içsel değerden daha önemli belirleyicileri olması mümkündür (Neal ve Griffin, 2006: 951). Bu nedenle, emniyetli uyumun emniyet sonuçları üzerindeki etkisinin emniyetli katılımından daha hassas olduğu ve emniyete uyumun genellikle gerekli olduğu ve özellikle bu çalışanların daha önem verdiği maddi (örneğin mali) veya maddi olmayan (örneğin övgü) ödüllerle doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir (Yang vd., 2021). Neal ve arkadaşları (2000: 105), genel örgüt ikliminin emniyet iklimi ve emniyet performansı üzerindeki etkilerini büyük bir Avustralya hastanesindeki 525 çalışandan oluşan örnekleme yaptıkları çalışmada, motivasyonun hem uyumu hem de katılımı öngördüğünü tespit etmişlerdir. Hatta Probst ve Brubaker (2001) iş güvencesizliğinin çalışan güvenliği sonuçları üzerindeki etkilerini 237 gıda işleme tesisi çalışanı örnekleminde yaptıkları araştırmada, yüksek iş

güvensizliği algısı bildiren çalışanların emniyet uyumu ve motivasyonun azalttığını bunun da daha yüksek işyeri yaralanmaları ve kazaları ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Son olarak, iş yaralanmaları ve bireysel kazalara karışma olasılığı, kurallara ve yönetmeliklere uyma, koruyucu kıyafet giyme, riskli uygulamalardan kaçınma gibi faaliyetleri içeren emniyet uyumu ile çalışanların aktif katılımını ve güvenliğe olan bağlılığını yansıtan emniyet katılımı, güvenlik önerileri ve iş arkadaşları arasında güvenli davranışın teşvik edilmesi azalacağı değerlendirilmektedir. Neal ve Griffin (2004)'in belirttiği gibi, emniyetli davranışın emniyet ikliminin iş kazaları ve yaralanmalar üzerindeki etkisine aracılık ediyorsa, daha yakın belirleyicilerin (emniyetli katılım ve emniyetle uyumu) daha uzak belirleyicilere (emniyet iklimi) kıyasla kazalarla daha güçlü ilişkilere sahip olması beklenir.

2. YÖNTEM

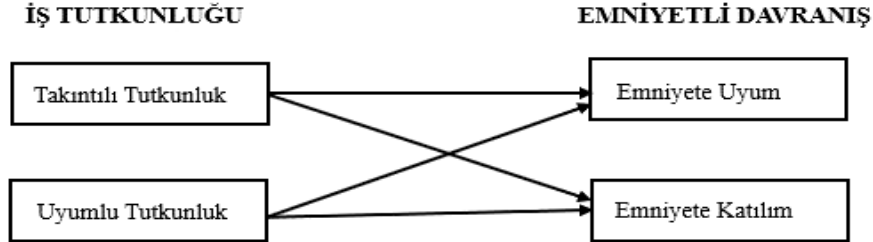
2.1. Araştırma Modeli

Emniyete uyum ve emniyet katılımın emniyet sonuçları üzerindeki etkilerini Çin'de devlete ait bir kömür madeninin ön saflarında çalışan 367 kömür madencisi örnekleminde inceleyen Wang ve arkadaşları (2018: 52), kömür madencilerinin emniyete uyumu ve emniyete katılımının emniyet sonuçlarıyla negatif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bunun nedeni, emniyete uyum ve emniyete katılım düzeyinin, emniyet sonuçları üzerinde hayati derecede önemli bir etkiye sahip olan çalışanların emniyet farkındalığını ve tutumunu yansıtmasıdır. Wu ve arkadaşları (2023), Çin hava yolları şirketinden 332 ticari hava yolu pilotu örnekleminde yaptıkları araştırmada güvenliğe özgü dönüşümsel liderliğin emniyete uyum ve emniyete katılımı oluşturan emniyetli davranışı pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Ali ve arkadaşları (2020) Vietnam'da faaliyet gösteren 49 imalat firmasındaki 305 amir-çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, manevi liderliğin çalışanların emniyete uyumu ve emniyete katılımı ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

Juliani ve Purba (2019) görev öneminin performans üzerindeki etkilerini etkileyen psikolojik süreçlerin altında yatan uyumlu ve saplantılı tutkularını Endonezya devlet kuruluşundaki 434 sağlık çalışanı örnekleminde inceledikleri çalışmada, görev öneminin uyumlu tutkunluk ve takıntılı tutkunluk ile pozitif ve önemli ölçüde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Chen (2021: 6) tarafından beş ulusal hava yolu şirketinde çalışan 366 Tayvanlı hava aracı bakım teknisyenleri örnekleminde takıntılı tutkunluk ve uyumlu tutkunluğun emniyetli davranış üzerindeki etkisinin incelendiği araştırma sonuçlarına bakıldığında; takıntılı tutkunluğun emniyete uyum ve emniyete katılım davranışlarını önemli ölçüde ve negatif yönde etkilediği buna karşın uyumlu tutkunluğun her iki tür emniyet davranışını da önemli ölçüde pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Hava aracı bakım teknisyenleri işleri ile yaşamlarındaki diğer faaliyetler arasında uyumlu bir denge algıladıklarında, işlerinin yaşamlarıyla iyi bir şekilde bütünleştiğini hissederler. Bu koşullar altında, emniyet gerekliliklerine uymaya ve emniyetle ilgili diğer faaliyetlere katılmak için inisiyatif almaya meyilli olacaklardır. Diğer yandan çalışmada uyumlu tutkunluğa sahip hava aracı bakım teknisyenlerinin bu tür proaktif bir emniyet davranışına katılmak için istekli oldukları ve inisiyatif aldıkları saptanırken; takıntılı tutkunluğa sahip hava aracı bakım teknisyenlerinin emniyete katılım davranışında

bulunma istekliliğinin azaldığı fakat bu kişilerin aynı zamanda beklentilerin ötesinde emniyete uyum faaliyetleri gerçekleştirmeye karşı olumsuz tepki verdiği gözlenmiştir.

Bu çalışmaların bulgularından yola çıkarak modelimizde iş tutkunluğunun emniyetli davranış üzerindeki etkisini öngöründe bulunmayı amaçlıyoruz. Dolayısıyla iş tutkunluğunun emniyetli davranış üzerindeki etkisinin analiz edildiği bu çalışmada tasarlanan araştırma modeli ve ilgili literatürden hareketle hipotezler şunlardır:



Şekil 1. Araştırma Modeli

H1: Takıntılı tutkunluk, emniyete uyum üzerinde negatif etkiye sahiptir.

H2: Takıntılı tutkunluk, emniyete katılım üzerinde negatif etkiye sahiptir.

H3: Uyumlu tutkunluk, emniyete uyum üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H4: Uyumlu tutkunluk, emniyete katılım üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

2.2. Araştırma Örneklemi ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın örneklemi havacılık sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Ancak bütçe ve zaman kısıtlaması nedeniyle evrenin tamamına erişme imkânı mümkün olmadığından araştırmada örneklem seçimi yöntemine gidilmesi uygun görülmüştür. Örneklem için kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır (Altunışık vd., 2022: 162). Havacılık sektöründeki işletmelerde çalışanların sayısı tam olarak bilinmediğinden örneklem aşağıda Chi ve Qu (2008: 627) tarafından geliştirilen formül yardımıyla hesaplanmıştır. %95 düzeyinde;

$$n = z^2 (pq)/e^2 = (1.96)^2 (0.5) \cdot (0.5) / (0.05)^2 = 384$$

Yüksek düzeyde karmaşık teknolojik yapılanmaların, sert rekabet koşullarının, sosyal ve teknik gelişmelerin, yenilikçilik ve yaratıcılığın hâkim olduğu, disiplin gerektiren, kuralcı, ulusal ve uluslararası normlara bağlı dinamik bir sektör olan havacılık sektörünün araştırma uygulama alanı seçilmesindeki en önemli faktör, havacılık sektörünün varlığının şüphesiz nitelikli beşerî sermayesi ile doğru orantılı olmasıdır (Yılmaz, 2020: 116-117). Araştırmacıların yazılı izinleri Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 21.06.2023 tarihli ve 139/9 sayılı etik kurul onayı alındıktan sonra 11 Haziran-21 Temmuz 2023 tarihleri arasında veri toplama faaliyeti gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma kapsamında tasarlanan soru formu (anket), internet ortamında tasarlanan elektronik form aracılığı ile araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 412 kişi üzerinde uygulanmıştır. Katılımcıların demografik dağılım oranları aşağıda verilmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	f	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	f	Yüzde (%)
Cinsiyet			İş Deneyimi		
Kadın	79	19.2	1-5 yıl arası	183	44.4
Erkek	333	80.8	6-10 yıl arası	80	19.4
Medeni Durum			11-15 yıl arası	61	14.8
Evli	251	60.9	16 yıl ve daha fazla	88	21.4
Bekâr	159	38.6	İşyerinizdeki Pozisyonunuz		
Belirtmek İstemiyorum	2	0.5	Apron Trafik Memuru	19	4.6
Eğitim Durumu			Harekat Memuru	27	6.6
Lise	11	2.7	İdari İşler Memuru	9	2.2
Meslek Yüksekokulu	104	25.2	Hava Aracı Bakım Teknisyeni	66	16.0
Fakülte	242	58.7	Hava Trafik Kontrolörü	45	10.9
Yüksek Lisans/Doktora	55	13.3	Yolcu (Misafir) Hizmetleri Memuru	36	8.7
Yaş			ARFF Memuru	42	10.2
25 yaş aşağısı	36	8.7	Dispatcher	16	3.9
26-33 arası	175	42.5	Pilot	46	11.2
34-41 arası	111	26.9	Load Master	12	2.9
42-49 arası	73	17.7	Kargo Memuru	17	4.1
50 yaş ve üzeri	17	4.1	Güvenlik Memuru	8	1.9
			Kabin Memuru	35	8.5
			Diğer	34	8.3

Tablo 1 göz önüne alındığında araştırmaya dahil olanların %19,2'sinin kadınlardan, %80,8'inin erkeklerden oluştuğu görülmektedir. DHMİ (2022) personel durumu raporu incelendiğinde, havacılık sektöründe çalışan erkeklerin sayısının kadınlara oranla 4,7 kat daha fazla sayıda olduğu sonucu çalışmamızdaki bulgularla paralellik göstermesi açısından önem arz etmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında %60,9'unun evli, %38,6'sının bekar ve %0,5'inin medeni durumunu belirtmediği görülmektedir. Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına bakıldığında örneklemin %70'inin lisans ve lisansüstü düzeyde olduğu görülmektedir. TÜİK (2023) tarafından lisans mezunlarının kazanç durumlarına yönelik yayınlanan veriler incelendiğinde, 2022 yılında en çok kazanç sağlayan ve tercih edilen ilk 5 bölümün 4'ünün havacılık sektörü bölümleri olması, araştırmamıza katılanların büyük çoğunluğunun lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim alması ile paralellik göstermesi önemli bir bulgudur. Buna ek olarak havacılık sektöründe çalışacak olan insan kaynağının sektöre katkı sağlayabilecek bilgi donanımına ve bu donanımı kullanabilecek kavramsal becerilere sahip olması yüksek eğitim düzeyi ile ilişkilendirebilir. Havacılık sektöründe çalışanların yaş sınıfı dağılımına bakıldığında ankete katılanların yaklaşık %70'inin 26-41 yaş aralığını oluşturduğu gözlenmektedir. TÜİK (2022) verileri dikkate alındığında Türkiye'de 2022 yılında ortanca yaşın erkeklerde 32,4'ten 32,8'e, kadınlarda ise 33,8'den 34,2'ye yükseliş gösterdiği rapor edildiğinden çalışmamıza katılanların da ortanca yaş skalasında olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılanların neredeyse yarısının 1-5 yıl arasında iş deneyimi olduğu gözlenmiştir. Son olarak araştırmaya katılanların pozisyonlarına

bakıldığında %56,8'inin uçuşlara doğrudan ilişkisi ve etkisi olan pilot, kabin memuru, hava aracı bakım teknisyeni, ARFF memuru ve hava trafik kontrolörlerinden oluştuğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veriler, Vallerand ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen “*İş Tutkunluğu Ölçeği*”; Neal ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen “*Emniyetli Davranış Ölçeği*” ve katılımcıların demografik bilgilerini içeren bir soru formu üzerinden (anket) elde edilmiştir.

İş Tutkunluğu Ölçeği: Havacılık sektöründeki çalışanların iş tutkunluğu eğilimlerini ölçmek için Vallerand ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen “*İş Tutkunluğu Ölçeği*” kullanılmıştır. İlgili ölçeğin Türkçe'ye çevirisi bizzat araştırmacıların kendisi tarafından gerekli prosedürlere uygun bir biçimde yapılarak profesyonel bir dilbilimci tarafından çevirinin kontrolü sağlanmıştır. 5'li Likert olarak tasarlanan ölçek toplam 14 ifadeden oluşmaktadır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). İş tutkunluğu ölçeği uyumlu tutkunluk (7 ifade) ve takıntılı tutkunluk (7 ifade) olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır. Kelecek ve Aşçı (2013) tutkunluk ölçeğinin Türkçe versiyonunun geçerlilik ve güvenilirliğini test ettikleri çalışmada, uyumlu tutkunluk alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0.83, takıntılı tutkunluk alt boyutunun güvenilirlik ise 0,78 olarak saptanmıştır. Bu çalışmada uyumlu tutkunluk alt boyutunun güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0.85, takıntılı tutkunluk alt boyutunun güvenilirlik katsayısı ise 0,78 olarak hesaplanmıştır. Bir ölçeğin bilimsel yönden güvenilir kabul edilebilmesi için Cronbach Alfa katsayısının 0.70'in üstünde olması gerekmektedir (Nunnally, 1978). Bu açıdan değerlendirildiğinde araştırmamızda kullanılan iş tutkunluğu ölçeğinin güvenilirlik şartını sağladığı söylenebilir.

Emniyetli Davranış Ölçeği: Havacılık sektöründe faaliyet gösteren çalışanların emniyetli davranış algılarını ölçmek için Neal ve arkadaşlarının (2000) “*Emniyetli Davranış Ölçeği*” kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçe'ye tercüme edilmesi araştırmacıların kendisi tarafından çeviri metotları ve prosedürleri dikkate alınarak gerçekleştirilmiş olup profesyonel bir dilbilimci tarafından doğruluğu kontrol edilmiştir. 5'li Likert tipi olan ölçekte toplam 6 ifadeden oluşmaktadır. (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Bu ölçek her biri 3 ifadeden oluşan 2 boyutlu (emniyete uyum ve emniyete katılım) yapıya sahiptir. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları emniyete uyum için 0.82, emniyete katılım için 0,79 olarak saptanmıştır. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alfa (güvenilirlik) katsayısı 0,86 olarak tespit edilmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Bu çalışmada veri setinde öncelikle kayıp veri ataması yapılmıştır. Daha sonra normal dağılım varsayımını test etmek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık değerleri ± 3 'ten düşük ve basıklık değerleri ± 7 'den düşük olduğu için verilerin normal dağıldığı varsayımı doğrulanmıştır (P. Curran vd., 1996; Kline, 2011). Normal dağılım varsayımı test edildikten sonra bu çalışmada tasarlanan model Doğrulamalı Faktör Analizi ve Çoklu Regresyon Analizi yardımıyla test edilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmada verilerin normal dağılım gösterdiğinin tespit edilmesi ile bu normallik ön savı altında her bir ölçeğin faktör yapısını doğrulamak amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA sonucunda iş tutkunluğu ölçeğindeki düşük faktör yüklerine sahip uyumlu tutkunluk boyutundaki madde 7, takıntılı tutkunluk boyutundaki madde 4 ve madde 7'nin ölçüm modelinden çıkarılmasına karar verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçekler	Boyutlar	İfade Sayısı	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	BYG	AVE
İş Tutkunluğu	Uyumlu Tutkunluk	6	2.710	0.960	0.942	0.068	0.85	0.478
	Takıntılı Tutkunluk	5					0.78	0.397
Emniyetli Davranış	Emniyete Uyum	3	2.357	0.990	0.979	0.061	0.82	0.656
	Emniyete Katılım	3					0.79	0.558

Tablo 2’de görüldüğü üzere iş tutkunluğu ölçeğinin iki boyutlu yapısı üzerine yapılan DFA sonucunda uyum iyiliği indekslerinin $\chi^2/sd=2.710$, RMSEA=0.068, CFI=0.960, TLI= 0.942 kabul edilebilir olduğu ve iki boyutlu yapıyı doğruladığı gözlenmektedir. Benzer şekilde, emniyetli davranış ölçeğinin faktör yapısını doğrulamak üzere yapılan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum iyiliği indekslerinin $\chi^2/sd=2.357$, RMSEA=0.061, CFI=0.990, TLI= 0.979 kabul edilebilir olduğu saptanmıştır (Doll vd., 1994; Hu ve Bentler, 1998; Schermelleh-Engel vd., 2003).

İş tutkunluğunun boyutları olan uyumlu tutkunluk ve takıntılı tutkunluk ile emniyetli davranışın boyutları olan emniyete uyum ve emniyete katılıma ilişkin korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort. (\bar{x})	Ss.	1	2	3	4
1. Uyumlu Tutkunluk	4,05	,644	(0.85)			
2. Takıntılı Tutkunluk	2,65	,758	,422**	(0.78)		
3. Emniyete Uyum	4,58	,488	,443**	,157**	(0.82)	
4. Emniyete Katılım	4,21	,548	,384**	,322**	,648**	(0.79)

Tablo 3’teki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; iş tutkunluğu boyutlarından uyumlu tutkunluk ile emniyetli davranış boyutlarından emniyete uyum ($r=0,443$; $p<0.01$), emniyete katılım ($r=,384$; $p<0.01$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Benzer şekilde, iş tutkunluğu boyutlarından takıntılı tutkunluk ile emniyetli davranış boyutlarından emniyete uyum ($r=,157$; $p<0.01$), emniyete katılım ($r=,322$; $p<0.01$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Korelasyon analizinde tespit edilen anlamlı bulgulardan hareketle, iş tutkunluğu boyutlarının emniyetli davranış boyutları üzerindeki etkisini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analizde öncelikli olarak demografik değişkenler modele dahil edilerek etkileri kontrol altına alınmıştır. İkinci adımda ise bağımsız değişken olan iş tutkunluğu boyutlarının (uyumlu tutkunluk ve takıntılı tutkunluk) bağımlı değişken olan emniyetli davranış alt boyutlarından emniyete uyum üzerine etkileri ölçülmüştür. Elde edilen bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. İş Tutkunluğunun Emniyetli Uyum Üzerindeki Etkisine Dair Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken: Emniyete Uyum		1. Adım β	2. Adım β
1. Adım	Cinsiyet	0.024	0.073
	Yaş	-0.017	-0.087
	Medeni Durum	0.042	0.008
	Eğitim Düzeyi	0.023	-0.056
	İş deneyimi	0.122	0.193**
2. Adım	Uyumlu Tutkunluk		0.482**
	Takıntılı Tutkunluk		-0.041
		(Sabit)=4.345 F ₍₅₋₄₀₆₎ =0.808 R ² =.010 Adj. R ² = -.002	(Sabit)=3.151 F ₍₇₋₄₀₄₎ =15.986*** R ² =.217 Adj. R ² =.203

n=412. Tüm β katsayıları standardize edilmiş regresyon katsayılarıdır.

*p<0.05, **p<0.01

Tablo 4'teki çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde, birinci basamakta analize dahil edilen tüm demografik değişkenler istatistiksel bağlamda anlamsızdır. İkinci aşamada regresyon denkleminde, demografik değişkenlerle birlikte iş tutkunluğunun boyutları (uyumlu tutkunluk ve takıntılı tutkunluk) dahil edilmiştir. İkinci adımda takıntılı tutkunluğun emniyete uyum üzerinde negatif ama anlamlı bir etkisi olmadığı gözlenmiştir ($\beta = -0.041$; $p > 0.01$). Bu nedenle **H1** hipotezi reddedilmiştir. İkinci adımda iş deneyimi ($\beta = 0.193$; $p < 0.01$) ve uyumlu tutkunluk ($\beta = 0.482$; $p < 0.01$), değişkenlerinin modele anlamlı katkı sağladığı görülmüştür. Kurulan bu model, emniyete uyumdaki değişimin %21,7'sini ($R^2=0.217$) açıklamaktadır. Elde edilen bulgular ışığında, **H3** hipotezi desteklenmiştir.

Araştırmanın ikinci ve dördüncü hipotezini sınamak amacıyla emniyetli davranış boyutlarından emniyete katılım bağımlı değişken olarak ele alınarak regresyon modeli kurulmuştur. Analizde ilk olarak demografik değişkenler modele dahil edilerek etkileri kontrol altına alınmıştır. İkinci adımda ise bağımsız değişken olan iş tutkunluğu boyutlarının (uyumlu tutkunluk ve takıntılı tutkunluk) bağımlı değişken olan emniyetli davranış alt boyutlarından emniyete katılım üzerine etkileri ölçülmüştür. Elde edilen bulgular Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. İş Tutkunluğunun Emniyete Katılım Üzerindeki Etkisine Dair Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken: Emniyete Katılım		1. Adım β	2. Adım β
1. Adım	Cinsiyet	0.076	0.112*
	Yaş	-0.043	-0.089
	Medeni Durum	0.003	-0.027
	Eğitim Düzeyi	0.059	-0.016
	İş deneyimi	0.157**	0.207**
2. Adım	Uyumlu Tutkunluk		0.324**
	Takıntılı Tutkunluk		0.189**
		(Sabit)=3.813 F ₍₅₋₄₀₆₎ =1.819 R ² =.022 Adj. R ² =.010	(Sabit)=2.568 F ₍₇₋₄₀₄₎ =15.006*** R ² =.206 Adj. R ² =.193

n=412. Standardize edilmiş β katsayıları yorumlanmıştır.

*p<0.05, **p<0.01

İş tutkunluğunun emniyete katılım üzerindeki etkisine dair çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, birinci basamakta analize dahil edilen değişkenlerden yalnızca iş deneyimi istatistiksel bağlamda anlamlıdır ($\beta = 0.157$; $p<0.01$). İkinci aşamada etkisi artmakla birlikte cinsiyet ($\beta = 0.112$; $p<0.05$) ve iş deneyimi ($\beta = 0.207$; $p<0.01$) değişkenlerinin emniyete katılım üzerine etkisinin sürdüğü gözlenmektedir. İkinci adımda yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenlerinin modele anlamlı bir katkısının olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte ikinci aşamada regresyon denklemine, demografik değişkenlerle birlikte iş tutkunluğunun boyutları (uyumlu tutkunluk ve takıntılı tutkunluk) dahil edilmiştir. İkinci adımda takıntılı tutkunluğun emniyete katılım üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($\beta = 0.189$; $p<0.01$). Bu nedenle **H2** hipotezi desteklenmemektedir. Aynı zamanda ikinci adımda uyumlu tutkunluğun ($\beta = 0.324$; $p<0.01$) emniyete katılım üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Elde edilen bulgular ışığında, **H4** hipotezi kabul edilmiştir. Kurulan bu model, emniyete katılımdaki varyansın %20,6'sını ($R^2=0.206$) açıklamaktadır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Ulusal ve uluslararası ölçekte önemli bir konuma sahip, teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmelerin doğrudan etkilediği, insan faktörünün ve kişilerarası ilişkilerin yoğun olduğu, hizmet sektöründe kritik bir role sahip olan havacılık sektörü uçuş ve yer emniyetinin sağlanması noktasında pek çok sorumluluğa sahiptir. Bu sorumlulukları ifa ederken bu sektörde farklı bölümlerde faaliyet gösteren tüm çalışanların emniyetli davranışın önemini yeterince idrak etmiş olması havacılık işletmeleri açısından oldukça önem arz etmektedir. Çalışanların gerekli normlarla bütünleşmesi, bunu işine yansıtması ve uygulamalarda sürekliliğini koruması onun işine verdiği değer ve sevgiyi temsil eden tutkunluk duygusu ile doğru orantılı olabilir. Çünkü çalışanların yoğun bir iş stresi altında otokontrolünü sağlayabilmesi, iş arkadaşları ile sağlıklı bir etkileşim halinde olabilmesi ve karşılaştığı zorluklara rağmen işinde sebat edebilmesi olumlu güçlü dürtülere ve olumlu duygulanıma bağlıdır. Uçuş ve yer emniyetinin sağlanmasında havacılık sektörü çalışanlarının oynadığı kritik rolün anlaşılması açısından, özellikle pozitif örgütsel davranış alanı kapsamında

bireylerin ilgili davranışa yönelik eğilimini etkileyen motivasyonel güçlerin ve unsurların daha derin ve detaylı bir şekilde irdelenmesi gereklilik arz etmektedir. Bu nedenle örgütlerde emniyetle ilgili davranışların boyutlarını test etmek, havacılık sektörü çalışanlarının iş tutkunluklarını incelemek için gereklidir.

Sektörel bazda havacılık işletmelerinin sayısının artışına paralel olarak bu sektördeki istihdam sayısının da artışıyla, çalışanların emniyetli davranışlarını etkileyen faktörlerin nasıl belirleneceği, bu faktörler arası mekanizmanın işleyiş biçimi havacılık işletmeleri açısından güncel ve tartışmaya açık konulardır. Havacılık sektöründeki insan veya sistem faktöründen kaynaklı hataların azaltılması ve emniyet ihlallerinin önlenmesi, insana ve psikolojik duygularına verilen değer zemininde insan tarafından sistemlerin doğru bir şekilde oluşturulması, kullanılması ve yönetilmesi ile mümkündür. Bu maksatla çalışmamızda iş tutkunluğunun havacılık sektörü çalışanları tarafından sergilenen iki tür emniyet davranışını (emniyete uyum ve emniyete katılım) nasıl etkilediği, ampirik bir veri analizi yoluyla tartışma temelinde sunulmuştur.

Araştırma bulgularına göre uyumlu iş tutkunluğunun emniyetli davranış boyutlarından emniyete uyum üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Xu ve arkadaşları (2022) yaptıkları çalışmada uyumlu emniyet tutkusu ile pilotların emniyet davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki saptamışlardır. Söz konusu çalışmanın bulguları, bu araştırmadaki uyumlu tutkunluğun emniyetli davranış üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu sonucunu dolaylı olarak destekleyici niteliktedir. Diğer yandan Chen (2021) yaptığı araştırmada, hava aracı bakım teknisyenlerinin takıntılı tutkunluklarının emniyete uyum ve emniyete katılım davranışlarını önemli ölçüde ve negatif yönde etkilediğini buna karşın uyumlu tutkunluğun her iki tür emniyet davranışını da önemli ölçüde pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Bu bulguların araştırmamızdaki uyumlu tutkunluğun emniyete uyum ve emniyete katılım üzerindeki pozitif etkisini dolaylı olarak desteklediği görülürken; takıntılı tutkunluğun emniyete uyum ve emniyete katılım üzerindeki negatif etkisini desteklemediği görülmektedir. Ali ve arkadaşları (2020) ise Vietnam'daki 49 imalat firmasında faaliyet gösteren 305 amir-çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada uyumlu emniyet tutkusunun emniyet davranışları (emniyete uyum ve emniyete katılım) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Yine bu bulgu çalışmamızda uyumlu tutkunluğun emniyetli davranış üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisini dolaylı olarak desteklemektedir.

Bununla birlikte yüksek düzeyde içsel motivasyonla (Gkorezis vd., 2021) ilişkilendirilen uyumlu iş tutkunluğu örgütsel yazında çeşitli araştırmalara konu olmuş, iş ve kariyer tatmini (Benitez vd., 2023; Cooper vd., 2001) ile görev performansını artırıcı etkisine karşın tükenmişlik (Birkeland ve Buch, 2015) üzerinde azaltıcı etkisi tespit edilmiştir. Öte yandan beklenilenin aksine iş tutkunluğu boyutlarından takıntılı tutkunluğun emniyete uyum üzerinde negatif ama anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Çalışanların temel motivasyon kaynağı olan iş tutkunluğunun boyutlarından olan takıntılı tutkunluğun ise görev performansı (Hao vd., 2017) ve işkoliklik (Mehmood vd., 2023) ile negatif yönlü bir ilişki bulunurken, çalışanların karşılaştıkları engeller ve zorluklar (Cabrita ve Duarte, 2023) üzerinde negatif ve anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu yapılan literatür taramalarında gözlenen diğer bulgulardır. İş tutkunluğu ile ilgili farklı sektörlerde yapılan

çalışmalara bakıldığında ise; Yang ve arkadaşları (2021) Çin’de sporcular arasında hangi tür tutkuların iyi performans sağladığını bilmek amacıyla spor antrenörlerinin tutkunluklarını inceledikleri çalışmada, uyumlu tutkunluğun sporcuların performansı üzerinde pozitif ve pozitif bir ilişkinin olduğunu, takıntılı tutkunluğun ise sporcuların performansı ile negatif ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Çelik ve Coşar (2022) ise Türkiye’deki 18 vakıf üniversitesinden 406 akademisyen örnekleminde yaptıkları araştırmada, uyumlu tutkunluğun sürdürülebilir rekabet avantajı üzerinde pozitif bir etki, takıntılı tutkunluğun sürdürülebilir rekabet avantajı üzerinde negatif bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırma bulguları incelendiğinde, iş tutkunluğu boyutlarından uyumlu tutkunluğun emniyete katılımı pozitif ve anlamlı etkilediği tespit edilmiştir. Öte yandan beklenenin aksine iş tutkunluğu boyutlarından takıntılı tutkunluğun emniyete katılım üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu ortaya konmuştur.

Araştırma sonuçlarından, uyumlu bir iş tutkusuna sahip havacılık sektörü çalışanlarının hem emniyete uyum hem de katılım davranışında bulunmaya istekli olacaklarını tahmin etmek olasıdır. Havacılık sektörü çalışanlarının hem işyeri hem de yaşamlarındaki diğer faaliyetleri arasında uyumlu bir denge algıladıklarında, işlerinin yaşamlarıyla iyi bir şekilde bütünleştiğini hissedecekleri değerlendirilmektedir. Bu nedenle, çalışanlar faaliyete ne zaman katılıp ne zaman katılmayacağına karar verebileceğinden davranışsal katılım ve devamlılık esnek olarak görülebilir. Bununla birlikte işlerini yapmaya istekli olduklarından gerektiğinde inisiyatif almaya da meyilli olacaklardır. Hedefleri ve değerleri benimseyen örgütler tarafından desteklenen bu çalışanlar amaçlara karşı tutkunluk duyarlar (Vallerand, 2008: 10). Sürdürülebilirliğin, modernizasyonun ve çok boyutluluğun etkileşim içinde olduğu havacılık sektöründe, bireyler arası bağlılık ve ekip çalışmasının kendini gösterdiği klan kültürünün çalışanlarda yüksek düzeyde iş tatmini yaratması uyumlu tutkunlukla ilişkilendirilebilir (Eryılmaz, 2019). Sonuç olarak uyumlu tutkunluğun havacılık sektörü açısından önemi bir kez daha ortaya konmaktadır.

Yüksek düzeyde takıntılı tutkunluğa sahip havacılık sektörü çalışanlarının emniyete katılım davranışında bulunma istekliliğinin azaldığı, buna karşın bu çalışanların beklentilerin ötesinde emniyete uyum faaliyetleri gerçekleştirmeye olumlu tepki verdikleri tespit edilmiştir. Psikolojik bir bakış açısıyla bu bulgu, havacılık sektörü çalışanlarının takıntılı tutkunluk yaşadıklarında, görevlerini yerine getirme ve başarıya zorunluluğu kaldıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu nedenle işleriyle meşgul olurlar ve tutkunlukları bireyi kontrol ettiği için kendi yolunda gitmelidir (Vallerand, 2008: 4). Psikolojik açıdan ele alındığında, takıntılı iş tutkunluğunun, iş dışı faaliyetlerle çatışma üzerinde güçlü bir etkiye sahip olması nedeniyle yüksek düzeyde takıntılı iş tutkunluğuna sahip bireylerin, işlerine ve organizasyonlarına daha güçlü bir şekilde bağlanması ve böylece çalışma ortamına daha yakın olması muhtemeldir. Bu nedenle, bu çalışanlar işyerinde psikolojik bağlılık aramaya ve örgütsel başarıyı teşvik etmeye bütünüyle dahil olmaya daha fazla motive olup, emniyete uyum davranışı sergilemeye güçlü ve pozitif bir eğilim gösterebilirler (Mas’ud vd., 2020: 86). Bununla birlikte güvenli bir atmosferde çalışan iş görenlerin, işlerini yaparken daha fazla özen göstermelerinin verimlilik ve performanslarını da olumlu etkileyeceği değerlendirilmektedir (Eryılmaz vd., 2019: 1865).

Çalışmanın bulguları doğrultusunda havacılık işletmelerine ve gelecekte araştırma yapacaklara teorik ve uygulamaya dönük şu öneriler sunulabilir:

- Emniyet prosedürlerine uyumu artırmak ve emniyet risklerini azaltmak için proaktif davranışları artırmaya yönelik uygulamalar belirlenmelidir. Kuruluşun genel emniyet performansını artırmak için bilgi paylaşımına ve diğerlerini emniyet konuları hakkında konuşmaya teşvik etmeye dayalı davranışsal emniyet eğitime ve iyileştirme gruplarında proaktif emniyet konularının tartışılmasına ihtiyaç vardır.
- En küçük bir hatanın bile telafisinin olamayacağı havacılık sektöründe çalışanların Bloom Taksonomisine göre emniyetli davranış hakkında eğitilerek üst düzey beceri kazandırılmalıdır. Bu sayede her türlü kötü senaryolara hazır olan sektör çalışanlarının minimum emniyetsiz davranış sergileyeceği ve hayatta kalma şansını arttıracığı, Chang ve Liao (2009: 1343) tarafından da önerilen benzer bir yaklaşımdır.
- Sektörde iş tutkunluğu profilleri çalışanların kariyer yolundaki tutkunluklarının gelişimini desteklemek ve sürdürmek için boylamsal bir tasarımla belirlenmelidir. Buna ek olarak iş ortamında iş tutkunluğunun üretken veya üretkenlik karşıtı iş davranışları, rol ötesi davranışlar, emniyetli davranış, örgüt yanlısı etik olmayan davranışlar gibi olumlu veya olumsuz davranışlarla ilişkisine odaklanılmasının çalışanların mevcut durumun görülmesi açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir.
- Havacılık sektöründe pozisyon-iş yükü oranının her bir departmanda farklı olması nedeniyle özellikle uçuş faaliyetine doğrudan etkisi olan departmanlarda çalışanların (pilot, hava trafik kontrolörü, hava aracı bakım teknisyeni vb.) iş tutkunluğu düzeyleri ve emniyetli davranış algılarını ölçmek amacıyla farklı nicel tarama desenleri kullanılabilir.
- Havacılık çalışanlarının farklı tutkunluk eğilimlerine sebep olan psikolojik süreçleri, güdüleri, içsel ve dışsal faktörleri tespit etmek amacıyla alanında uzman kişiler ya da psikolojik danışmanlar tarafından optimal testlerin aralıklı zaman dilimlerinde yapılarak sonuçlar arasındaki farklılıklar ve benzerlikler ortaya konulabilir.
- Son olarak, örneklemimiz çoğunlukla erkek katılımcılardan oluştuğundan bu durum cinsiyet açısından önyargılı bir hüküm olarak düşünülebilir. Türkiye’de havacılık sektöründe çalışan kadınların oranı erkeklere nazaran çok düşük olduğundan emniyetli davranış ve iş tutkunlukları ile ilgili olguların sadece kadınlardan oluşan örneklem üzerinde nitel araştırma yöntemleri kullanılarak araştırılmasının ilgili alanyazına katkı sunacağı değerlendirilmektedir.

Bu araştırmanın belirli sınırlılıkları vardır. Mevcut çalışmamızdaki araştırma evreni yalnızca havacılık sektörü çalışanlarından oluştuğundan farklı yönetim sistemi ve kültürün benimsendiği kuruluşlar arasında karşılaştırma yapılması dikkate değer bir konu olarak görülmektedir. Çalışmamızın kesitsel bir çalışma olması nedeniyle seçilen değişkenler arasındaki ilişkilerin farklı zaman ve koşullarda test edilmesine ihtiyaç vardır. Çünkü insanların psikolojik gelişim ve süreçleri nispeten karmaşık olduğundan, örgüt içinde de

büyük olasılıkla tek taraflı etkilerden ziyade karşılıklı etkileşimler olacaktır. Ayrıca, mevcut çalışmamız yüksek düzeyde homojenliğe sahip bir grup profesyonelden belirli bir zaman aralığında toplanan verileri içerdiğinden, boylamsal tasarım sonuçlarının genellenebilirliğini ve hipotezlerin öngörülen yönünü etkileyebilir.

KAYNAKÇA

- Ahn, J., Back, K.-J., & Lee, C.-K. (2019). A new dualistic approach to brand attitude: The role of passion among integrated resort customers. *International Journal of Hospitality Management*, 78, 261-267.
- Ali, M., Aziz, S., Pham, T., Babalola, M., & Usman, M. (2020). A positive human health perspective on how spiritual leadership weaves its influence on employee safety performance: The role of harmonious safety passion. *Safety Science*, 131, 104923.
- Altunışık, R., Gegez, E., Koç, e, Yıldız, E., Yuksel, A., Sığrı, Ü., Boz, H., & Altunışık, R. (2022). Örnekleme ve Örnekleme Süreci. İçinde *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Yeni Perspektifler* (ss. 129-184). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Amarnani, R., Lajom, J., Restubog, S., & Capezio, A. (2020). Consumed by obsession: Career adaptability resources and the performance consequences of obsessive passion and harmonious passion for work. *Human Relations*, 73(6), 811-836.
- Astakhova, M., & Porter, G. (2015). Understanding the work passion–performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human Relations*, 68(8), 1315-1346.
- Azrin, N., Holz, W. C., & Hake, D. (1963). Fixed-ratio punishment. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 6(2), 141-148.
- Bélangier, C., & Ratelle, C. (2021). Passion in university: The role of the dualistic model of passion in explaining students' academic functioning. *Journal of Happiness Studies*, 22(5), 2031-2050.
- Benitez, M., Orgambidez, A., Cantero-Sánchez, F., & León-Pérez, J. (2023). Harmonious passion at work: Personal resource for coping with the negative relationship between burnout and intrinsic job satisfaction in service employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1-10.
- Birkeland, I., & Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work: Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation and Emotion*, 39(3), 392-408.
- Blau, P. (2017). *Exchange and Power in Social Life* (2nd Edition). Routledge.
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. İçinde *Personnel selection in organizations* (ss. 71-98).
- Burke, R., Astakhova, M., & Hang, H. (2015). Work passion through the lens of culture: Harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 457-471.
- Cabrita, C., & Duarte, A. (2023). Passionately demanding: Work passion's role in the relationship between work demands and affective well-being at work. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-12.
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., & Sager, C. (1993). A Theory of Performance. İçinde *Personnel Selection in Organizations*. (ss. 35-69).
- Chang, Y.-H., & Liao, M.-Y. (2009). The effect of aviation safety education on passenger cabin safety awareness. *Safety Science*, 47(10), 1337-1345.

- Chen, S.-C. (2021). A dualistic model of air technician safety behavior: Application of the reformulation of attitude theory. *Research in Transportation Business & Management*, 41, 1-8.
- Chi, C., & Qu, H. (2008). Examining the structural relationships of destination image, tourist satisfaction and destination loyalty: An integrated approach. *Tourism Management*, 29(4), 624-636.
- Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315-327.
- Cooper, C., Argentero, P., & O'Driscoll, M. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. SAGE Publications, Inc.
- Coşar, B. (2022). Relationship of Passion for Work with Turkish Academics: A Qualitative Research. İçinde H. Kamışlı (Ed.), *Research in Social Sciences, Volume II* (ss. 150-168).
- Curran, P., West, S., & Finch, J. (1996). The Robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1(1), 16-29.
- Curran, T., Hill, A., Appleton, P., Vallerand, R., & Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, 39(5), 631-655.
- Çelik, H., & Coşar, B. (2022). The mediating role of perceived organizational support in the impact of passion for work on sustainable competitive advantage. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 23(2), 199-212.
- Damar, A., & Yastıkoğlu, S. (2021). Pozitif Örgütsel Davranışta Güncel Yaklaşımlar. İçinde Ü. Eryeşil (Ed.), *İşe angaje olma* (ss. 194-219). Eğitim Kitabevi. (Derelioğlu, 2022
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior SpringerLink*. New York: Plenum Press.
- DeJoy, D., Della, L., Vandenberg, R., & Wilson, M. (2010). Making work safer: Testing a model of social exchange and safety management. *Journal of Safety Research*, 41(2), 163-171.
- Derelioğlu, S. (2022). Lider-Üye Etkileşimi, Algılanan Kurumsal Destek ve Görev Performansı Arasındaki İlişki. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (49), 10-25. DOI: 10.52642/susbed.1110104
- DHMI. (2022). *Personel Durumu*. Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü; Erişim tarihi. <https://www.dhmi.gov.tr/Sayfalar/PersonelDurumu.aspx>. Erişim Tarihi: 12.07.2023
- Doll, W., Xia, W., & Torkzadeh, G. (1994). A confirmatory factor analysis of the end-user computing satisfaction instrument. *MIS Quarterly*, 18(4), 453-461.
- Donahue, E., Forest, J., Vallerand, R., Lemyre, P., Barrett, L., & Bergeron, É. (2012). Passion for work and emotional exhaustion: The mediating role of rumination and recovery. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(3), 341-368.
- Dubreuil, P., Forest, J., & Courcy, F. (2014). From strengths use to work performance: The role of harmonious passion, subjective vitality, and concentration. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 335-349.

- Eryılmaz, İ., Dirik, D., & Odabaşoğlu, Ş. (2019). Güvenlik iklimi algısı ve iş performansı ilişkisinde genel öz yeterliliğin düzenleyici rolü: Helikopter teknisyenleri üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 1854-1870.
- Eryılmaz, İ. (2019). Örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişkide sektörel değişkenlerin rolü: Kamu ve özel sektör havacılık çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Aviation Research*, 1(1), 24-41.
- Forest, J., Mageau, G., Sarrazin, C., & Morin, E. (2011). "Work is my passion": The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 27-40.
- Gkorezis, P., Mousailidis, G., Kostagiolas, P., & Kritsotakis, G. (2021). Harmonious work passion and work-related internet information seeking among nurses: The mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Nursing Management*, 29(8), 2534-2541.
- Gouldner, A. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Griffin, M., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347-358.
- Gülbahar, Y. (2023). Tutku kavramı ve ikili tutku modeli. İçinde B. Hırlak (Ed.), *Örgütsel Davranış Kavramlar ve Araştırmalar-I* (ss. 169-188). Gaziantep: Özgür Yayınları.
- Hao, P., He, W., & Long, L.-R. (2017). Why and when empowering leadership has different effects on employee work performance: The pivotal roles of passion for work and role breadth self-efficacy. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(1), 1-16.
- Ho, V., Wong, S., & Lee, C. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26-47.
- Hofmann, D., Jacobs, R., & Landy, F. (1995). High reliability process industries: Individual, micro, and macro organizational influences on safety performance. *Journal of Safety Research*, 26(3), 131-149.
- Houliort, N., Philippe, F., Vallerand, R., & Ménard, J. (2014). On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 25-45.
- Hu, L.-T., & Bentler, P. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453.
- Joussain, A. (1928). *Les passions humaines* (B. de P. Flammarion, Ed.).
- Juliani, R., & Purba, D. (2019). The mediating role of passion for work on the relationship between task significance and performance. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 27(3), 1945-1958.
- Kanbur, E. (2017). Pozitif Örgütsel Davranış. İçinde S. Polatçı & K. Özyer (Ed.), *21. Yüzyılda Örgütsel Davranış—Beta Yayıncılık* (ss. 219-242). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Kelecek, S., & Aşçı, F. (2013). "Tutkunluk ölçeği"nin üniversite sporcuları için geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türkiye Klinikleri Journal of Sport Science*, 5(2), 80-85.

- Kline, R. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3rd bs). New York: Guildford Press.
- Kong, D., & Ho, V. (2018). The performance implication of obsessive work passion: Unpacking the moderating and mediating mechanisms from a conservation of resources perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 269-279.
- Laurence, D. (2005). Safety rules and regulations on mine sites – The problem and a solution. *Journal of Safety Research*, 36(1), 39-50.
- Lawton, R. (1998). Not working to rule: Understanding procedural violations at work. *Safety Science*, 28(2), 77-95.
- Mageau, G., Vallerand, R., Charest, J., Salvy, S.-J., Lacaille, N., Bouffard, T., & Koestner, R. (2009). On the development of harmonious and obsessive passion: The role of autonomy support, activity specialization, and identification with the activity. *Journal of Personality*, 77(3), 601-646.
- Malchelosse, K., Houlfort, N., Lavoie, C.-E., & Masson, R. (2023). The role of resilience and psychological needs satisfaction in the relationship between passion for work and work-life enrichment. *Current Psychology*, 1-17.
- Mas'ud, F., Yuniawan, A., Nugraheni, R., Idyarti, E., & Udin, U. (2020). The effect of obsessive work passion and affective commitment on employee performance. *Espacios*, 41(22), 79-89.
- Mehmood, K., Jabeen, F., Al Hammadi, K., Al Hammadi, A., Iftikhar, Y., & AlNahyan, M. T. (2023). Disentangling employees' passion and work-related outcomes through the lens of cross-cultural examination: A two-wave empirical study. *International Journal of Manpower*, 44(1), 37-57.
- Mullen, J. (2005). Testing a model of employee willingness to raise safety issues. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 37(4), 273-282.
- Nahrgang, J., Morgeson, F., & Hofmann, D. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71-94.
- Neal, A., & Griffin, M. (2004). Safety Climate and Safety at Work. İçinde *The psychology of workplace safety* (ss. 15-34). American Psychological Association.
- Neal, A., & Griffin, M. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946-953.
- Neal, A., & Griffin, M. (1997). *Perceptions of safety at work: Developing a model to link organizational safety climate and individual behavior*. 12th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1-3), 99-109.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill.
- Perrewé, P., Hochwarter, W., Ferris, G., Mcallister, C., & Harris, J. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 145-150.

- Probst, T., & Brubaker, T. (2001). The effects of job insecurity on employee safety outcomes: Cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 139-159.
- Reason, J. (1990). *Human Error* (1. bs). Cambridge University Press.
- Reason, J., Parker, D., & Lawton, R. (1998). Organizational controls and safety: The varieties of rule-related behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71(4), 289-304.
- Ribot, T. (1907). *Essai Sur Les Passions*. Paris: Alcan.
- Salessi, S., Omar, A., & Vaamonde, J. (2017). Conceptual considerations of work passion. *Ciencias Psicológicas*, 11, 165-178.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Swimberghe, K., Astakhova, M., & Wooldridge, B. (2014). A new dualistic approach to brand passion: Harmonious and obsessive. *Journal of Business Research*, 67(12), 2657-2665.
- Trépanier, S., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships? *Motivation and Emotion*, 38(3), 353-366.
- Tu, Y., Hao, X., Rosak-Szyrocka, J., Vasa, L., & Zhao, X. (2023). Obsessive passion, opportunity recognition, and entrepreneurial performance: The dual moderating effect of the fear of failure. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-14.
- TÜİK. (2022). *Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları*. TÜİK. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2022-49670>. Erişim Tarihi: 11.07.2023
- TÜİK. (2023). *Yükseköğretim İstihdam Göstergeleri*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekogretim-Istihdam-Gostergeleri-2022-49600>. Erişim Tarihi: 15.07.2023
- Vallerand, R. (2008). On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 49(1), 1-13.
- Vallerand, R. (Ed.). (2015). *The Psychology of Passion: A Dualistic Model*. Oxford University Press.
- Vallerand, R. (2016). The dualistic model of passion: Theory, research, and implications for the field of education. İçinde W. Liu, J. Wang, & R. Ryan (Ed.), *Building Autonomous Learners: Perspectives from Research and Practice using Self-Determination Theory* (ss. 31-58). Springer.
- Vallerand, R., Blanchard, C., Mageau, G., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767.
- Vallerand, R., Chichekian, T., & Paquette, V. (2020). Passion in Education- Theory, Research, and Applications. İçinde G. Liem & D. McInerney (Ed.), *Promoting*

Motivation and Learning in Contexts: Sociocultural Perspectives on Educational Interventions (ss. 115-141). Charlotte: Information Age Publishing Inc.,.

- Vallerand, R., Houliort, N., & Forest, J. (2014). Passion for work: Determinants and outcomes. *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*, 85-108.
- Vallerand, R., Paquet, Y., Philippe, F., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78(1), 289-312.
- Vallerand, R., Salvy, S., Mageau, G., Elliot, A., Denis, P., Grouzet, F., & Blanchard, C. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of Personality*, 75(3), 505-534.
- Vallerand, R., & Verner-Filion, J. (2013). Making people's life most worth living: On the importance of passion for positive psychology. *Terapia Psicológica*, 31(1), 35-48.
- Wang, L., Cao, Q., & Zhou, L. (2018). Research on the influencing factors in coal mine production safety based on the combination of DEMATEL and ISM. *Safety Science*, 103, 51-61.
- Wu, Y., Xu, Q., Jiang, J., Li, Y., Ji, M., & You, X. (2023). The influence of safety-specific transformational leadership on safety behavior among Chinese airline pilots: The role of harmonious safety passion and organizational identification -. *Safety Science*, 166, 1-36.
- Xu, Q., Wu, Y., Wang, M., Liu, B., Jiang, J., You, X., & Ji, M. (2022). The relationship between sense of calling and safety behavior among airline pilots: The role of harmonious safety passion and safety climate. *Safety Science*, 150, 1-10.
- Yang, X., Zhang, B., Wang, L., Cao, L., & Tong, R. (2021). Exploring the relationships between safety compliance, safety participation and safety outcomes: Considering the moderating role of job burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 1-13.
- Yılmaz, H. (2020). *Örgütsel sosyalleşmenin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlığın aracılık rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi)*. Mustafa Kemal Üniversitesi.



Bu eser [Creative Commons Atf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır.