



Atıfta Bulunmak İçin / Cite This Paper: Eryılmaz, İ., Dirik, D. ve Odabaşoğlu, Ş. (2019). “Güvenlik İklimi Algısı ve İş Performansı İlişkisinde Genel Öz Yeterliliğın Düzenleyici Rolü: Helikopter Teknisyenleri Üzerine Bir Araştırma”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (2): 1854-1870
Geliř Tarihi / Received Date: 25.01.2019 **Kabul Tarihi / Accepted Date:** 26.02.2019

Araştırma Makalesi

GÜVENLİK İKLİMİ ALGISI VE İŐ PERFORMANSI İLİŞKİSİNDE GENEL ÖZ YETERLİLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: HELİKOPTER TEKNİSYENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŐTIRMA¹

Dr. İnan ERYILMAZ

Maltepe Üniversitesi
inanyilmaz@maltepe.edu.tr
ORCID ID:0000-0001-8307-2400

Dr. Deniz DİRİK

Manisa Celal Bayar Üniversitesi
deniz.ispirli@cbu.edu.tr
ORCID ID:0000-0002-7652-7059

Dr. Şener ODABAŐOĐLU

Maltepe Üniversitesi
senerodabasoglu@maltepe.edu.tr
ORCID ID:0000-0003-3686-0283

Öz

Tarihi kanla yazılan havacılık sektöründe güvenlik, kilit bir unsurdur. Güvenlik iklimi algısı ise çalışanların, örgütün güvenlikle ilgili süreçlere verdiği önemi nasıl yorumladıklarının bir özetidir. Bu çalışmada, askeri havacılık sektörünün iş gücü ihtiyacının önemli bir bölümünü karşılayan helikopter teknisyenlerinin, algıladıkları güvenlik iklimi ile iş performansı düzeyleri arasındaki ilişki irdelenmektedir. Söz konusu ilişkide, teknisyenlerin öz yeterlilik algılarının biçimleyici etkisi olup olmadığı ayrıca incelenmektedir. Bu bağlamda, Ankara, Malatya ve İzmir’de askeri havacılık sektöründe çalışan 195 katılımcıya araştırma ölçeklerini içeren anket uygulanmıştır. Katılımcılardan toplanan veriler SPSS ve AMOS istatistiksel programlar aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, güvenlik iklimi algıları ile iş performansı alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Güvenlik iklimi algısı ile görev performansı arasındaki ilişkide öz yeterlilik algılarının biçimleyici rol oynadığı tespit edilmiştir. Ancak, güvenlik iklimi algısı ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide, öz yeterlilik algıları biçimleyici rol oynamamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik İklimi, Öz Yeterlilik, Görev Performansı, Bağlamsal Performans, Helikopter Teknisyenleri.

THE MODERATING ROLE OF GENERAL SELF-EFFICACY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF SAFETY CLIMATE AND JOB PERFORMANCE: A STUDY ON HELICOPTER MECHANIC AND AVIONICS TECHNICIANS

Abstract

The history of aviation brims with blood, thus the concept of safety is a matter of critical value for aviation industry. Perceptions of safety climate refer to employees’ view of how their organization

¹ Bu çalışmanın öncü bir versiyonu, 10-12 Mayıs 2018 tarihinde Karadeniz Teknik Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

handles safety-related processes. This study addresses the relationship between helicopter mechanic and avionics technicians' perceptions of safety climate and facets of job performance, as the former provide a significant portion of the labor requirement in military aviation. The study also problematizes the role of self-efficacy perceptions in the aforementioned relationship. To that end, data was collected on a sample of 195 military aviation employees working in Ankara, Malatya and İzmir through survey method. The recruited data was analyzed through IBM SPSS and Amos statistical analysis software. According to the findings of the study, there are significantly positive correlations between safety climate perceptions and job performance subscales. Self-efficacy has a moderating role in the relationship between perceptions of safety climate and task performance. However, the relationship between perceptions of safety climate and contextual performance is not moderated by self-efficacy.

Keywords: Safety Climate, Self-Efficacy, Task Performance, Contextual Performance, Helicopter Mechanic and Avionics Technicians.

1. GİRİŞ

Havacılık sektörü, kamu örgütleri veya özel örgütler arasında ayırım gözetmeksizin, emniyet, güvenlik ve hız kavramlarının kritik önem arz ettiği sektörlerin başında gelmektedir. Bu durum, çalışanların karşılaşacağı iş tabanlı tehlikelerin, kaza olasılığının ve risk faktörlerinin diğer sektörlere kıyasla fazla olduğu sonucunu da doğurmaktadır. Nitekim, havacılık sektöründe emniyet ve güvenlik tedbirleri en üst seviyede tutulmakta ve iş yeri uygulamaları yetkili otoriteler tarafından düzenli olarak denetlenmektedir.

Havacılık sektöründe güvenlik uygulamalarının ve süreçlerinin nasıl gerçekleştiği büyük önem taşımakla birlikte, bireylerin söz konusu süreçlere ilişkin algıları da aynı ölçüde kritiktir. İlk defa Zohar (1980: 96) tarafından, örgüt ikliminin belirli bir türü olarak, “*iş yerindeki çalışma ortamına ilişkin çalışan algısının bir özeti*” şeklinde tanımlanan iş yerinde güvenlik iklimi algısı, çalışanların davranışlarına yansıyan birtakım iş sonuçlarını etkileyebilmektedir. Bunların başında, görev ve bağlamsal performansın bir bileşeni olan iş performansı gelmektedir.

Görev performansı, bir işin gerçekleştirilmesine konu olan biçimsel sorumlulukları ve işin özünü oluşturan görevler kümesini ifade ederken; bağlamsal performans örgütün arzulanan sonuçlara ulaşmasında söz konusu olan bireysel katkıyı, rol üstü çabayı ve gönüllü davranışları tanımlamaktadır (Dirik, Eryılmaz ve Gülova, 2017; Meydan, Dirik ve Eryılmaz, 2017; Motowidlo, Borman ve Schmit, 1997). Çalışanların, iş tanımlarında yer alan sorumluluklarını gerçekleştirme ve bunun da ötesinde örgütsel vatandaşlık türü davranışlar sergileme niyetlerinin, bir örgütün kültüründen ve ikliminden bağımsız değerlendirilmesi zordur. Nitekim bir örgütteki hâkim iklim, işe ve örgüte yönelik tutumları, iş tatmini düzeyini, örgütsel bağlılık ve özdeşleşmeyi ve çalışanların etkin performans gösterme kapasitelerini yakından etkilemektedir (Çekmecelioğlu, 2006: 23). Bu bağlamda, örgüt kültürünün ve ikliminin bir uzantısı olarak güvenlik iklimi algısının, iş performansı ile birebir ilişkili olacağı öngörülmektedir (Şantaş ve diğerleri, 2018: 298).

Öz yeterlilik, “kişinin kendisinden beklenen durumları yönetmesini sağlayacak yeteneklere olan inancı” şeklinde tanımlanmaktadır (Şeşen, 2010: 196). Ayrıca öz yeterlilik “kişilerin, talep edilen zor görevler ve kendi uygulamaları üzerinde kontrol tesis edebilme yeteneklerine olan inancı” olarak da ifade edilmiştir (Luszczynska, Gutierrez-Dona ve Scahwarzer, 2005: 82). Geçmiş araştırmalar, öz yeterlilik düzeyi yüksek olan bireylerin, kendilerine ilişkin beklentilerinin olumlu ve motivasyon düzeylerinin yüksek olduğuna, bu durumun ise gelecekteki performanslarını etkilediğine vurgu yapmaktadır (Şeşen, 2010: 199). Bu bağlamda, güvenlik algısı ve iş performansı arasındaki doğrudan ilişkilerin kişinin kendi yeterliliklerine dair algılamaları tarafından biçimleneceği düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Güvenlik İklimi Algısı

Güvenlik, doğrudan ve dolaylı etkileri nedeniyle başta gelen örgütsel bir sorundur (Neal ve Griffin, 2006: 946). Güvenlik konusundaki araştırmalar, iş yerinde güvenliğin başlıca belirleyicilerinin, iş çevresi ve yönetim uygulamaları olduğundan hareketle, güvenlik iklimi kavramına odaklanmaktadır. Güvenlik iklimi, bir örgütün güvenlik performansının tesis edilmesine ve olası sistemsel kusurların erken tespitine verdiği öneme, çalışanların ne derece güven duyduğunun bir ölçütüdür (Tüzüner ve Özarlan, 2011: 139). Zohar (1980) tarafından yapılan tanıma göre güvenlik iklimi, örgüt ikliminin bir uzantısı olup, çalışma ortamına ilişkin paylaşılan algıları ifade eder. Neal ve Griffin (2006) güvenlik iklimini, çalışanların, güvenlikle ilgili mevcut uygulamaları, politika ve prosedürleri kişisel olarak nasıl algıladıklarının bir ürünü olarak tanımlar. Özetle güvenlik iklimi, bir örgütün güvenlik yönelimli çabalarının örgütün başlıca paydaşı olan çalışanlar tarafından nasıl algılandığıdır. İlgili yazında, yönetimin güvenlik konusuna bağlılığı ve çalışanların güvenlikle ilgili süreçlere katılımı (Dedobbeleer ve Beland, 1991); yönetsel değerler, örgüt uygulamaları, katılım ve iletişim (Ceyhun, 2014); örgütsel sorumluluk, çalışanların güvenliğe ilişkin endişeleri, çalışan kayıtsızlığı ve güvenlik tedbirlerinin seviyesi gibi güvenlik ikliminin çeşitli unsurları olduğundan bahsedilir (Şantaş ve diğerleri, 2018). Örgütsel bir değişken olmaktan ziyade, örgüt çevresine, örgütte ne tür rol davranışlarının beklendiğine, ödüllendirildiğine ve desteklendiğine (Zohar, 2010) ilişkin bireysel bir özelliği niteleyen güvenlik iklimi algılarının, güvenliği sağlamaya yönelik davranışların teşvik edilmesi noktasında önemli bir referans noktası oluşturduğu ifade edilmektedir (Dedobbeleer ve Beland, 1991). Buna göre, çalışanların güvenlik iklimi algıları, güvenlikle ilgili davranışların bir öncülüdür (Neal ve Griffin, 2006). Sosyal mübadele kuramından hareketle (Blau, 1964), çalışanların örgüte

ilişkin olumlu deneyimler yaşaması ve kendilerinin iyi oluşu noktasında örgütsel bir çabanın varlığına olan inançları, içsel bir karşılıklık normunun doğmasına yol açacak ve güvenlik iklimi algıları olumlu biçimde yüksek olan işgörenler, işlerinin özünü oluşturan görevleri yüksek standartlarda yerine getirmeye ve vatandaşlık davranışı geliştirmeye motive olacaklardır (Tsui ve diğerleri, 1997).

2.2. İş Performansı

Borman ve Motowidlo (1993; 1997) iş performansını, görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki alt boyuttan oluşan bir yapı olarak ele almışlardır. Görev performansı, bir işin özünü oluşturan temel rol davranışları, işten işe değişen ve örgütün varlık sebebini oluşturan teknik sorumluluklar şeklinde tanımlanmaktadır. Bağlamsal performans ise çalışanların biçimsel sorumluluklarını gerçekleştirdiği örgütsel çevreyi destekleyen, iş tanımlarında karşılığı olmayan ancak çalışanların sergilemeye motive oldukları gönüllü davranışlar olarak açıklanmaktadır. Sosyal mübadele kuramına göre (Blau, 1964) insanlar, kendi davranışları ile sosyal ilişkileri arasında bir denge ve adalet gözetmektedir. Buna göre işgörenler, örgütlerinden memnun olduklarında, iş arkadaşlarına/örgütlerine/yöneticilerine yardımcı olarak bağlamsal performans sergileme eğilimi göstereceklerdir. Diğer taraftan, örgüt içerisindeki etkileşimlerden duydukları memnuniyet düzeyi görece düşük olanlar, iş tanımlarında yer alan görev sorumluluklarını aksatmasalar ve görev performansı düzeylerini düşürmeseler dahi; birtakım ekstra sorumluluklar üstlenmekten ve örgütü savunmaktan imtina edecek ve bağlamsal performans sergilemekten geri duracaklardır (Edwards ve diğerleri, 2008). Çalışanların, etkileşimlerini adaletli olarak algıladıkları, örgütsel çevrelerinden memnun oldukları durumlarda prososyal iş davranışlarında bulunarak iş arkadaşlarına yardımcı olma ve işin biçimsel gerekliliklerinin ötesinde performans sergileme eğiliminde olacakları farklı çalışmalarda ortaya konmuştur (Dirik, 2017; Dirik ve diğerleri, 2016a; Dirik ve diğerleri, 2016b; Moorman, 1991). Bu bağlamda, pozitif güvenlik iklimi algılarının, çalışanlarda uyandıracığı daha pozitif izlenimler dolayısıyla, negatif veya daha düşük oranlardaki güvenlik iklimi algılarına kıyasla daha yüksek düzeylerde görev performansı ve bağlamsal performans ile ilişkileneceği düşünülmektedir. Güvenli (olarak algıladıkları) bir atmosferde görev sorumluluklarını yerine getiren işgörenlerin, işlerini yaparken dikkat ve özen göstermeleri, kendilerini rahat hissetmeleri ve verimli çalışmaya güdülenmeleri dolayısıyla performans düzeylerinde artış beklenmektedir. Bu varsayımdan hareketle:

Hipotez 1: Çalışanların güvenlik iklimi algıları iş performansı ile yakından ilişkilidir.

Hipotez 1a: Çalışanların güvenlik iklimi algıları görev performansı ile olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilidir.

Hipotez 1b: Çalışanların güvenlik iklimi algıları bağlamsal performansı ile olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilidir.

2.3. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik, amaç başarımına giden yolda bireyin hareketlerine temel oluşturan, kişinin kendi becerilerine ilişkin algıları olarak tanımlanabilir (Zimmerman, 2000: 83). Bandura'ya (1986; 1997) göre öz yeterlilik, arzulanan sonuçlara ulaşmada kişinin kendi yeterliliğine olan inancını yansıtmaktadır. Bu anlamda öz yeterlilik, kişinin yeteneklerinden doğan birtakım sonuçları değil, bu yetenekleri kullanmak suretiyle kişinin yapabileceklerine ilişkin yargısal çıkarımlarını niteler (Bandura, 1986). Öz yeterlilik algıları ise bireyin eyleme geçme, stresli durumlarla, kaygıyla ve sorunlarla başa çıkma kararlılığını yakından etkilemektedir. Öz yeterlilik algılarının; geçmiş tecrübeler, davranış gözlemi, sosyal baskılar ve bireyin fiziksel-duygusal durumları olmak üzere temelde dört farklı kaynaktan beslendiği değerlendirilmektedir (Bandura, 1986). Düşük öz yeterlilik algısına sahip bireylerin, zorlu görevlerden sakındıkları, amaçlara odaklanma ve bağlılık düzeylerinin düşük olduğu, engeller karşısında kararlılıklarının zayıfladığı ve kendi yetkinliklerine olan inançlarının kırıldığı ifade edilmektedir (Şahin ve Gürbüz, 2012). Öz yeterlilik algıları yüksek bireylerin ise belirledikleri amaçlara ulaşma motivasyonlarının yüksek ve olumlu duygulanım-düşüncelerinin fazla olduğu araştırmalarda ortaya konmaktadır (Zimmerman, 1999: 203).

Öz yeterlilik algıları; performans, akademik başarı, iş tatmini, güçlendirme, stres, girişimcilik, yenilikçilik, liderlik gibi birtakım örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilmiştir (Basım, Korkmazıyrek ve Tokat, 2008; Meydan, 2011; Stajkovic ve Luthans, 1998; Şahin ve Gürbüz, 2012; Zimmerman, 2000). Şeşen (2010), öz yeterlilik algıları yüksek olan bireylerin, örgütsel vatandaşlık davranışı eğilimlerinin de yüksek olduğunu tespit etmiştir. Şahin ve Gürbüz (2012) çalışmasında ise, çok uluslu bir örgüt özelinde, öz yeterlilik algılarının kişilerin hem görev performansı hem de örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkileri olduğu kanıtlanmıştır. Meydan (2011) ise, Basım ve arkadaşlarının (2008) çalışmasında ulaşılan bulgulara benzer şekilde, öz yeterliliği yüksek olan bireylerin, örgüt içi girişimcilik düzeylerinin de anlamlı biçimde yüksek olduğunu tespit etmiştir. Öz yeterlilik algılarının görev performansını olumlu biçimde etkilediği ve öz yeterliliği yüksek bireylerin performans düzeylerinin de yüksek olduğu araştırmalarla sabittir (Smith, Kass, Rotunda ve Schneider, 2006; Stajkovic ve Luthans, 1998). Bu çalışmalarda özetle, öz yeterlilik algılarının, bireyin

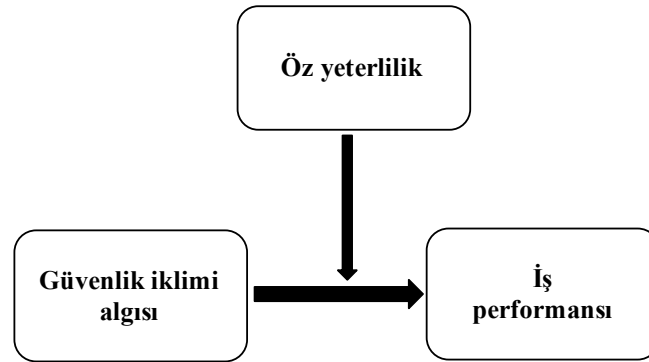
eyleme geçme istinadını şekillendirmek yoluyla bireysel performansı etkilediği belirtilmektedir. Örgütsel alanda bireyin karşılaştığı sorunlarla başa çıkma ve söz konusu süreçlerden doğan stresi yöneterek yoluna devam edebilme kapasitesi olarak yorumlayabileceğimiz öz yeterlilik algılarının, bireyin ortaya koyabileceği ve sergilemeye gönüllü olacağı performansı etkileyeceği varsayımından hareketle:

Hipotez 2: Öz yeterlilik algıları, güvenlik iklimi algısı ve performans arasındaki ilişkide biçimleyici rol oynar. Öz yeterlilik algıları yüksek olanlar için, güvenlik iklimi algıları ile performans arasındaki ilişki daha pozitif ve daha yüksektir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Çalışmanın temel varsayımı, güvenlik iklimi algılarının, iş performansını oluşturan görev performansı ve bağlamsal performans boyutları üzerinde etkili olacağı yönündedir. Güvenlik iklimi algısı ve iş performansı arasındaki ilişkide, çalışanların kendi yeterliliklerine olan inancını temsil eden öz yeterlilik düzeylerinin ise biçimleyici rol oynayacağı düşünülmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Havacılık sektörünün özgül doğası gereği güvenlik vurgusunun üst düzeyde tutulmasından hareketle bu çalışmada, “güvenlik iklimi algılarının ve çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, çalışanların motivasyonlarını etkilemek suretiyle ortaya koymaya niyetli ve gönüllü olacakları performansı etkileyeceği” yönündeki varsayımın sınanması amaçlanmıştır (Şekil 1). Araştırma havacılık alanında ve özellikle güvenlik iklimi üzerine yapılan az sayıda araştırmanın derinleşmesine katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır. Özellikle nitelikli insan gücünün istihdamının önemli olduğu havacılık sektöründe güvenlik iklimi algısının ve öz yeterliliğin performans üzerine etkisini görmekte sektöre ve yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini askeri havacılık sektöründe çalışan helikopter teknisyenleri oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü araştırma yürütülen kurumun gizlilik kaygısı nedeniyle bilinmemekle birlikte faktör analizi yapılabilecek asgari katılımcıya ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla gözlenen değişken sayısının en az beş katı katılımcıya ulaşılmaya çalışılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2001). Çalışma tarayıcı nitelikte olup, kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak Ankara, Malatya, İzmir’de askeri havacılık sektöründe çalışan 195 katılımcıya araştırma ölçeklerini içeren anket uygulanmıştır. Araştırmaya dahil edilen teknisyenlerin tamamı erkektir. Katılımcıların ortalama yaşı 38,5; ortalama iş tecrübeleri 19,4 yıl ve mevcut iş yerlerinde ortalama çalışma süreleri 7,8 yıl olarak belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Anket yönteminin benimsendiği araştırmada, güvenlik iklimi algısı ölçeği, iş performansı ölçeği ve öz yeterlilik ölçeği ile veri toplanmıştır. Toplanan verinin analizinde SPSS ve AMOS yazılımları kullanılmıştır.

Güvenlik iklimi algısını ölçmek için Choudhry, Fang ve Lingard (2009) tarafından geliştirilerek, Türen ve arkadaşları (2014) tarafından kısaltılarak Türkçeye uyarlanan 14 maddelik ve 2 alt boyutlu (yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutu ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri boyutu) ölçek kullanılmıştır. İki faktörlü ölçekte, “*bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır*” ve “*işime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olmuştur*” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin iki faktörlü yapısı madde çıkarmadan doğrulanmıştır. Faktör analizine ilişkin uyum iyiliği değerleri ise $\chi^2/sd=2,00$, RMSEA=0,06, CFI= 0,98, AGFI= 0,92’dir.

Çalışanların görev ve bağlamsal performansını ölçmek için Karakurum (2005) tarafından uyarlanan 11 maddelik ve 2 alt boyutlu (görev performansı ve bağlamsal performans) performans ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte, “*işimin esasını oluşturan ana görevlerimi başarıyla yerine getirmekteyim*” ve “*kendi işimin parçası olmayan işleri de yapmak için gönüllü oluyorum*” gibi ifadeler yer almaktadır. İki faktörlü yapının aynı şekilde doğrulandığı duruma ilişkin uyum iyiliği değerleri ise $\chi^2/sd=2,07$, RMSEA=0,05, CFI= 0,96, AGFI= 0,90’dır.

Öz yeterliliği ölçmek için Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen ve Yeşilay tarafından Almanca’dan Türkçe’ye uyarlanan Genel Öz Yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır (Akt. Bal, 2008). Ölçekte, “*yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim*” ve “*ani olayların da hakkından geleceğimi sanıyorum*” gibi ifadeler yer

almaktadır. Tek boyutlu ve 10 maddeden oluşan ölçeğin faktör yapısına ilişkin uyum iyiliği değerleri, $\chi^2/sd=1,43$, $RMSEA=0,47$, $CFI=0,99$, $AGFI=0,95$ olarak bulunmuştur.

Ölçeklere yapılan DFA sonucunda güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 1’de raporlanmıştır. Ayrıca normal dağılıma ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri çalışmanın tüm ölçekleri ve alt ölçekleri için -3 ve +3 eşik değerleri aralığında tespit edilmiştir (Byrne, 2010). Tüm ölçeklerde ifadeler katılıma katılım 5’li Likert ölçeği ile (1-Hiç Katılmıyorum’dan 5-Tamamen Katılıyorum’a doğru) derecelendirilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon tablosu, ölçek ortalamaları, standart sapmalar ve iç tutarlılık katsayıları Tablo 1’de yer almaktadır. Korelasyon analizi bulgularına göre, güvenlik iklimi algısı alt boyutları ile iş performansı alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler görülmektedir. İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri alt boyutu hem görev performansı hem de bağlamsal performans ile daha yüksek korelasyon içerisindedir. Öz yeterlilik algısı, güvenlik iklimi ve iş performansı alt boyutları ile anlamlı biçimde ilişkili bulunmuştur. Spesifik olarak öz yeterlilik, görev performansı ile daha yüksek düzeylerde ilişkili bulunmuştur. Araştırma hipotezi bağlamında değerlendirildiğinde ise güvenlik iklimi algısı görev performansı ($r=0,365$, $p<0,01$) ve bağlamsal performans ile ($r=0,453$, $p<0,01$) istatistiksel açıdan anlamlı ve olumlu ilişkide olduğu görülmüştür.

Tablo 1. Korelasyon Analizi

Değişkenler (N=195)	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7
1. Yönetim Bakış Açısı ve Kurallar (YBAK)	3,24	0,85	(0,94)						
2. İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri (İAGE)	3,67	0,79	0,639**	(0,80)					
3. Görev Performansı	4,13	0,65	0,276**	0,506**	(0,89)				
4. Bağlamsal Performans	3,89	0,72	0,415**	0,433**	0,691**	(0,81)			
5. Öz Yeterlilik	3,83	0,65	0,264**	0,370**	0,690**	0,553**	(0,89)		
6. Güvenlik İklimi Toplam	3,36	0,77	0,874**	0,796**	0,365**	0,453**	0,316**	(0,93)	
7. İş Performansı Toplam	4,02	0,63	0,372**	0,512**	0,826**	0,712**	0,679**	0,443**	(0,91)

** $p<0,001$

Parantez içi değerler iç tutarlılık katsayılarıdır.

Korelasyon bulgularından hareketle, güvenlik iklimi alt boyutlarının iş performansı alt boyutları üzerindeki etkisini yordayan ve bu ilişkilerde öz yeterlilik algılarının etkisini ortaya çıkarmayı amaçlayan regresyon modelleri kurulmuştur (Tablo 2).

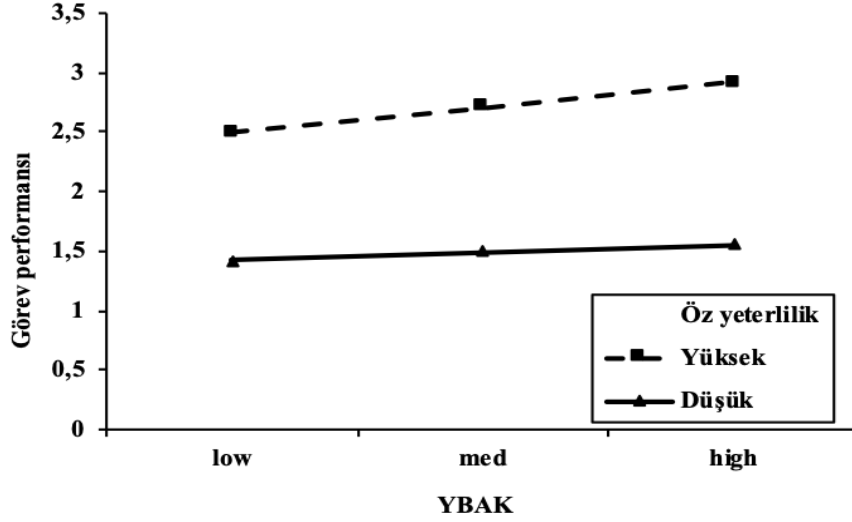
Tablo 2. Hiyerarşik Regresyon Analizleri

	Adım	Bağımsız değişken	Beta	t	p	F	(p)	R	R2
Bağlamsal performans	1	YBAK	0,256	5,050	0,000	62,983	0,000	0,619	0,377
		Öz Yeterlilik	0,509	8,333	0,000				
	2	YBAK*ÖY	-0,056	-1,420	0,157	42,872	0,000	0,624	0,380
	1	İAGE	0,242	4,412	0,000	58,632	0,000	0,605	0,360
		Öz Yeterlilik	0,501	7,556	0,000				
	2	İAGE*ÖY	0,024	0,830	0,470	39,258	0,000	0,697	0,359
Görev Performansı	1	YBAK	0,077	1,928	0,064	95,886	0,000	0,697	0,481
		Öz Yeterlilik	0,663	12,717	0,000				
	2	YBAK*ÖY	0,170	1,225	0,023	63,642	0,000	0,697	0,511
	1	İAGE	0,240	5,772	0,000	13,599	0,000	0,741	0,545
		Öz Yeterlilik	0,582	11,488	0,000				
	2	İAGE*ÖY	0,316	3,721	0,001	22,378	0,000	0,742	0,585

Araştırmanın düzenleyici etki öngören hipotezini sınamak amacıyla görev performansı ve bağlamsal performansın bağımlı değişken ve güvenlik iklimi alt boyutlarının bağımsız değişkenler olduğu ve öz yeterlilik algılarının etkileşim değişkeni yaratılmak suretiyle modellere dahil edildiği hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Düzenleyici etki analizleri Aiken ve West'in (1991) önerdiği üzere çoklu doğrusallık sorununu aşmak adına yordayıcıların merkezileştirilmesi ve elde edilen yeni skorların çarpımından etkileşim değişkenlerinin üretilmesiyle gerçekleştirilmiştir.

Bağlamsal performansın bağımlı değişken ve yönetimin bakış açısı ve kurallar ile öz yeterlilik algılarının bağımsız değişkenler olarak tanımlandığı ilk modelin açıklama gücü %37 olarak gerçekleşmiştir. YBAK x Öz yeterlilik etkileşim teriminin modele dahil edilmesi ile modelin açıklama gücünde anlamlı artış izlenmemiştir. Güvenlik iklimi algısının diğer alt boyutu olan iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri değişkeni ile regresyon modeli kurulmuş ve etkileşim değişkeninin dahil edilmesiyle modelin açıklama gücünde anlamlı değişiklik bulgulanmamıştır.

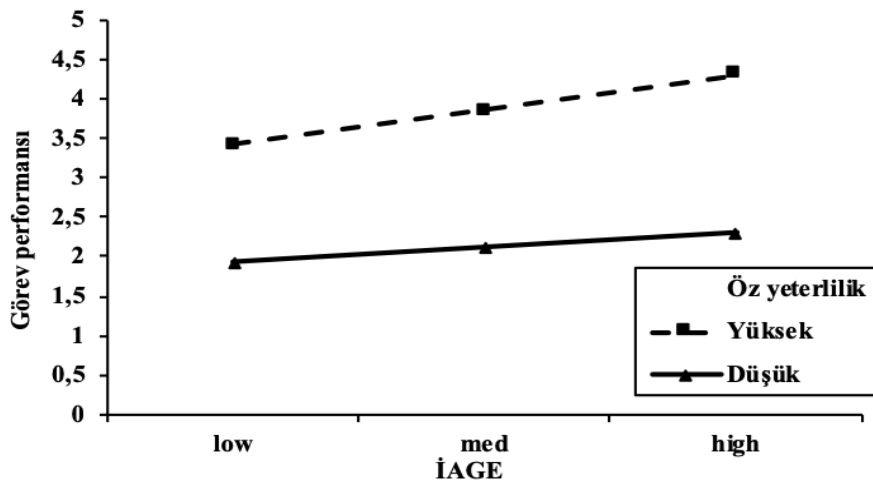
Görev performansının bağımlı değişken ve yönetimin bakış açısı ve kurallar ile öz yeterlilik algılarının bağımsız değişkenler olarak tanımlandığı modelin açıklama gücü %48 olarak gerçekleşmiştir. YBAK x Öz yeterlilik etkileşim teriminin modele dahil edilmesi ile modelin açıklama gücünde %3 oranında anlamlı artış izlenmiştir. Güvenlik iklimi algısının diğer alt boyutu olan iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri değişkeni ile regresyon modeli kurulmuş ve etkileşim değişkeninin dahil edilmesiyle modelin açıklama gücünde %4 oranında anlamlı artış olduğu bulgulanmıştır. Düzenleyici etki analizlerine ilişkin etki grafikleri Şekil 2 ve Şekil 3'te yer almaktadır.



Şekil 2. Yönetimin Bakış Açısı Ve Kurallar Alt Boyutu İle Görev Performansı Arasında İlişkide Öz Yeterliliğin Düzenleyici Rolü

Şekil 2’de yer alan biçimleyici etki grafiğine göre, yönetimin bakış açısı ve kurallar alt boyutu ile görev performansı arasındaki pozitif ilişki, öz yeterlilik düzeyinin en yüksek olduğu noktada maksimum düzeyine ulaşmaktadır. Diğer bir deyişle, öz yeterlilik düzeyinin en düşük olduğu nokta, yönetimin bakış açısı ve kurallar ile görev performansı ilişkisinin en zayıf olduğu noktadır.

Şekil 3’te yer alan biçimleyici etki grafiğine göre, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri alt boyutu ile görev performansı arasındaki pozitif ilişki, öz yeterlilik düzeyinin en düşük olduğu noktada minimum değerini almaktadır. Diğer ifadeyle, öz yeterliliğin en yüksek olduğu nokta, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi ile görev performansı arasındaki ilişkisinin en güçlü olduğu noktadır.



Şekil 3. İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri Alt boyutu ile Görev Performansı Arasında İlişkide Öz Yeterliliğin Düzenleyici Rolü

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Astsubay sınıflandırma yönetmeliği kapsamında uçak ve helikopter teknisyeni olarak anılan muharip sınıfı mensuplarının, mevcut görev tanımları 2629 sayılı kanununun 3. maddesi p bendinde şu şekilde belirlenmiştir: *“Uçuş ekibi ve uçuş ekibi adayı: Uçmakta olan bir hava vasıtasının içinde pilot ile beraber fiilen uçarak, hava vasıtasının uçurulmasına katılmaları gerekli olan ve uçuş ekibi sertifikası Genelkurmay Başkanlığı, Kuvvet Komutanlıkları, Jandarma Genel Komutanlığı veya Sahil Güvenlik Komutanlığınca onaylanan ve bu niteliğini muhafaza eden, pilot, silah sistem subayı, seyriüsefer subayı ve taktik koordine subayı dışında kalan kişilerdir. Uçuş ekibi olmak için ilgili hava vasıtasında fiilen eğitime başlayan kişi veya kişilere de uçuş ekibi adayı denir.”* Ancak helikopter teknisyenlerinin günlük sorumlulukları bu tanımı aşan karmaşalar, riskler, sorumluluklar ve tehlikeler arz etmektedir. Helikopter teknisyenleri, sivil hava aracı teknisyenlerinden farklı olarak, aynı zamanda askeri hiyerarşi içerisinde görev alan ve temel askerlik görev ve kurallarını havacılık düzeni dahilinde yürüten kişilerdir. Teknisyenler, aynı zamanda komutanları olan pilotlarla birlikte uçuş faaliyetlerini icra etmekte, uçuş faaliyetleri dışında ise hava aracı bakım ve onarımını üstlenmektedir. Yoğun mesai ve eğitim hayatının bir getirisi olarak elde edilen bilgi birikimi ve tecrübe neticesinde, helikopter teknisyeni olarak anılan hava aracı bakım personeli, diğer kamu kurumları ve kuruluşları (Orman Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Türk Havacılık ve Uzay Sanayi gibi) ile özel şirketler ve şahısların iş gücü ihtiyacının da önemli bir kısmını karşılamaktadır.

Hava aracı bakımı ve ilgili süreçler, güvenli ve emniyetli bir uçuşun ana unsurlarındandır. Genel olarak, hava aracı bakım ve onarım faaliyetleri, üretici firmaların ve yetkilendirilen havacılık kuruluşlarının belirlediği prosedürler çerçevesinde yürütülür. Ancak, askeri havacılığın gizlilik ve istihbarat gibi kaygılarının bir gereği olarak, askeri havacılık süreçleri uluslararası havacılık otoritelerinin denetiminin ve emniyet yönetim sisteminin dışında kalmaktadır. Üretici firmaların teknik dokümanları, ticari anlaşmalardan doğan zorunluluklar, talimatlar ve yönergeler ile belirlenen kurallar neticesinde, havacılığın olmazsa olmazı güvenlik sistemleri, eğitimleri ve kontrol birimleri, askeri havacılık sisteminde de teşkil edilmiştir. Bu bağlamda sivil havacılıktan farklılaşan askeri havacılık teknisyenliği, pek çok açıdan incelenmesi ve değerlendirilmesi gereken bir meslektir. Araştırmalar, insan faktörünün, emniyetin sağlanması, sürdürülmesi, olası kaza ve kırımların engellenmesi noktasındaki önemine işaret etmektedir (Hoole ve Vermeulen, 2003; Uyar, 2013). Havacılığın ilk yıllarında makine ve donanıma bağlı hatalar en önemli kaza faktörleri olarak ön plana çıkarken, bugünkü verilere göre havacılık kazalarının % 80’i insan hatasından kaynaklanmaktadır (Shappell ve Wiegmann, 2000). Teknisyenlerin güvenlik iklimi algılarının

pekiştirilmesi ise havacılık sektörünün düzenlenmesi, sektör mensuplarının performanslarının yönetilmesi ve iş gücünden maksimum fayda sağlanması açılarından önem kazanmaktadır. Nitekim araştırmalar, iş yerinin güvenliğine inanan ve bu anlamda kaygı düzeyi düşük ve işini yaparken duyduğu stresi yönetebilen çalışanların, daha az iş kazası ile karşılaştığını ortaya koymaktadır (Türen ve diğerleri, 2014). Burada, çalışanların örgütsel iletişim kanallarını kullanarak güvenlikle ilgili durumları, riskleri ve kazaları rahatlıkla dile getirmelerini sağlayan bir örgüt ikliminin varlığının önemi de ortaya çıkmaktadır.

Mevcut çalışmada, helikopter teknisyenlerinin güvenlik iklimi algıları ile iş performansları arasında orta-yüksek düzeylerde anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Güvenlik iklimi alt boyutlardan iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri hem görev performansı hem de bağlamsal performans ile daha yüksek ilişkili bulunmuştur. Bu bulgulardan hareketle, çalışmanın ilk hipotezi kabul edilmiştir.

İş performansı ile öz yeterlilik düzeyleri arasında da anlamlı ilişkiler tespit edilmiş, özellikle görev performansının öz yeterlilik algıları ile yüksek düzeylerde korelasyon gösterdiği izlenmiştir.

Öz yeterlilik algılarının, güvenlik iklimi algısı ve iş performansı ilişkisinde biçimleyici etkisi olup olmadığını ölçmeye yönelik analizlere göre, öz yeterliliğin, örgüt iklimini güvenli algılayan çalışanların bağlamsal performans düzeyleri üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Ancak, öz yeterliliğin, örgüt iklimini güvenli algılayan çalışanların görev performansı düzeyleri üzerinde biçimleyici etkisi söz konusudur. Buna göre, işin teknik ve biçimsel sorumluluklarını yerine getirme noktasında, öz yeterliliği yüksek olan helikopter teknisyenlerinin, örgüt iklimini güvenli olarak algıladıkları noktada performansları artış göstermektedir. Buna göre, çalışmanın ikinci hipotezi kısmen onanmıştır. Zira, güvenli iklim algıları veri iken, gönüllü ve rol ötesi davranışlar ortaya koyma noktasında, öz yeterlilik algılarının ötesinde birtakım değişkenlerin açıklayıcı gücüne ihtiyaç duyulmaktadır.

Örgüt iklimi ile çalışan performansı arasındaki ilişkiler, çeşitli araştırmalara konu olmuş ve pozitif iklim algılarının hem iş tatminini (Özdemir ve diğerleri, 2016) hem de performansı artırıcı etkisi kanıtlanmıştır (Baba ve diğerleri, 2009; Kangis ve Williams, 2000; Litchan, 2007). Çalışanların örgütteki güvenlik iklimine olan inançları, güvenlik tedbirlerini gözeterek, güvenliği sağlamaya yönelik ve iş kazalarını minimize edecek davranışları pekiştirmelerini kolaylaştırmakta (Neal ve Griffin, 2006), güvenlik iklimine duyulan bu güven ise özellikle görev performanslarını düzenlemelerine önemli katkı yapmaktadır.

Örgüt ikliminden beslenen güvenlik motivasyonu yüksek ve öz yeterliliğine duyduğu inancı işine yansıtılabilen çalışanların özellikle görev performanslarında artış olacağı,

çalışmanın nihai değerlendirmesidir. Havacılık tarihinin ve güvenlik kurallarının kanla yazıldığı unutulmamalıdır. Bu nedenle, uluslararası havacılık otoritelerinin güvenlik ile emniyet yönetimi kuralları ve eğitimi üzerine geliştirdikleri standartların askeri havacılık unsurlarına entegre edilmesi, eğitim faaliyetlerinin artırılması ve eksikliklerin şeffaf bir biçimde iletilebileceği mekanizmaların geliştirilmesi önem arz etmektedir.

Yönetimin bakış açısının güvenlik odaklı olduğuna ve güvenlik eğitimlerinin samimiyetine inanan teknisyenlerin görev performansında artış olduğuna işaret eden bulgular neticesinde çalışmada birtakım öneriler söz konusudur. Havacılık sektöründeki karar vericilere, hiyerarşi sisteminin katı kurallarını pekiştirmek yerine, insan hayatını önceliklendiren ve bu anlamda iş yeri güvenliği uygulamalarını ast-üst perspektifinden ziyade, performans çerçevesinden değerlendiren bir yaklaşım benimsemeleri önerilmektedir. Bu bağlamda, helikopter teknisyenlerinin sorumlulukları, hava aracı içerisindeki unsurların rütbelerini değil, insan faktörünün hayatını gözetmelerini vurgulayacak biçimde yapılandırılmalıdır. Bağlamsal performans boyutu açısından anlamlı ilişkiler gözlenmemiş olması, teknisyenlerin motivasyonlarını güvenlik ikliminin ve öz yeterliliğin ötesinde değişkenlerin yordadığını düşündürmektedir. Bu değişkenlerden bazıları örgüte, yönetime ve iş arkadaşlarına güven, etkili liderlik, liderlik tarzları ve lider-üye etkileşimi olabilir. Bu değişkenlerin güvenlik iklimi algıları ile olası ilişkilerinin incelenmesi verimli sonuçlar doğurabilir.

Helikopter teknisyenleri, özellikle ülkemizin yakın geçmişte tecrübe ettiği olağanüstü hal ile operasyonel hal koşulları gözetildiğinde ve güvenlik sektörünün kurumsal yapısı bağlamında, yoğun bir iş baskısı ve stres altında bulunmaktadır. Bu anlamda, kendilerinden veri toplamak ciddi zorluk arz etmekle birlikte, verdikleri yanıtlara konu olan psikolojik ortam sorgulanmaya açıktır. Toplanan veri, zaman ve mekan kısıtına tabidir. Anket yöntemine konu olan ortak varyans hatası, beğenilirlik kaygısı, merkezi eğilim hataları ve sayısallaştırma endişesinden doğan diğer tüm ön yargılar, bu çalışmanın verisi için de söz konusudur. Bu handikaplara karşın, ulaşılan bulgular, örgüt kültürünün performans ile olan ilişkisini güvenlik sektörü bağlamında ele alması ve kurgulanan modelin özgünlüğü açısından kanımızca kıymetlidir.

KAYNAKÇA

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Newbury Park: Sage.
- Baba, V., Tourigny, L., Wang, X., & Liu, W. (2009). Proactive Personality and Work Performance in China: The Moderating Effects of Emotional Exhaustion and Perceived Safety Climate. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 26(1), 23-37.
- Bal, E. (2008). *Öz-Yeterlilik, Ortamsal Faktörler ve Esenlik: İşe Gönülden Adanmanın Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Basım, H. N., Korkmazıyürek, H., & Tokat, A. O. (2008). Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121-130.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance*, In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 71-98). New York: Jossey-Bass.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS. Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). New York, NY: Routledge Academic
- Ceyhun, Ç. G. (2014). Güvenlik İklimi ve İş-Aile Çatışmasının Yorgunluğa Etkileri: Türk Kılavuz Kaptanlar Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 95-105.
- Choudhry, R.M., Fang, D., & Lingard, H. (2009). Measuring Safety Climate of a Construction Company. *Journal of Construction Engineering and Management*, 135(9), 890-899.
- Çekmecelioglu, H. G. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İşGüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 22-40.
- Dedobbeleer, N., & Beland, F. (1991). A Safety Climate Measure for Construction Sites. *Journal of Safety Research*, 22(2), 97-103.
- Dirik, D. (2017). *Liderin Sosyal Güç Kaynakları İle Çalışan Performansı ve Liderin Etkililiği Arasındaki İlişkiler: Cinsiyet Perspektifinden Bir Araştırma* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dirik, D., Eryılmaz, E., & Altın Gülova, A. (2016a). *Liderin Güç Kaynakları, İş Tatmini ve Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkide Örgütsel Politikanın Rolü*. IV. Örgütsel Davranış Kongresi, 04-05 Kasım 2016, Adana.
- Dirik, D., Eryılmaz, E., & Altın Gülova, A. (2017). Liderin Yumuşak ve Sert Güç Kaynakları İle Çalışan Performansı Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma: Tarafların Cinsiyetinin Düzenleyici Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. 16. *Ulusal İşletmecilik Kongresi Özel Sayısı*, ss. 1-20.
- Dirik, D., Oral Ataç, L., & TÜresin Tetik, H. (2016b). *Liderin Kullandığı Güç Kaynakları, Bağlamsal Performans ve Bölgecilik İlişkisi: Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma*. 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 26-28 Mayıs 2016, İstanbul.
- Edwards, B. D., Bell, S. T., Arthur, Jr., W., & Decuir, A. D. (2008). Relationships Between Facets of Job Satisfaction and Task and Contextual Performance. *Applied Psychology*, 57, 441-465.
- Hoole, C., & Vermeulen, L.P. (2003). Job Satisfaction among South African Pilots. *South African Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 52-57.
- Kangis, P., & Williams, G. D.S. (2000). Organisational Climate and Corporate Performance: An Empirical Investigation. *Management Decision*, 38(8), 531-540.
- Karakurum, M. (2005). *The Effects of Person-Organization Fit On Employee Job Satisfaction, Performance and Organizational Commitment in a Turkish Public Organization*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Litchman, R. J. (2007). Effects of An Organization's Climate on Performance of Supply Chain Managers in Michigan: A Perception Study. *International Journal of Quality and Productivity Management*, 7(1), 38-46.
- Luszczynska, A., Gutierrez-Dona, B., Schwarzer, R. (2005). General Self-Efficacy in Various Domains of Human Functioning: Evidence From Five Countries. *International Journal of Psychology*, 40(2): 80-89.
- Meydan, C. H. (2011). İş Tatmini ve Öz Yeterliliğin Örgüt İçi Girişimcilğe Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 25-40.
- Meydan, C.H., Dirik, D., & Eryılmaz, İ. (2017). *İş Performansının Belirleyicisi Olarak Güçlü Lider ve Pelz Etkisi*. 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (ss. 317-325), 25-27 Mayıs 2017, Ankara.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 10(2), 71- 83.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (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.

- Özdemir, L., Erdem, H., & Kalkın, G. (2016). Kamu Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(15), 59-69.
- Shappell, S. A., & Wiegmann, D. A. (2000). The Human Factors Analysis and Classification System–HFACS. https://www.nifc.gov/fireInfo/fireInfo_documents/humanfactors_classAnly.pdf. Erişim Tarihi: 20.01.2019.
- Smith, S. A., Kass, S. J., Rotunda, R. J., & Schneider S. K. (2006). If at First You Don't Succeed: Effects of Failure on General and Task-Specific Self-Efficacy and Performance. *North American Journal of Psychology*, 8(1), 171-182.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Şahin, F., & Gürbüz, S. (2012). Kültürel Zekâ ve Öz-Yeterliliğin Görev Performansı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkisi: Çokuluslu Örgüt Üzerinde Bir Uygulama. *İşGüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 123-140.
- Şantaş, F., Şantaş, G., Özer, Ö., & Say Şahin, D. (2018). Sağlık Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının Belirlenmesine İlişkin Bir Kamu Hastanesinde Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30, 297-307.
- Şeşen, H. (2010). Kontrol Odağı, Genel Öz Yeterlik, İş Tatmini ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Ankara'da Bulunan Kamu Kurumlarında Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 195-220.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics* (Fourth Edition). Boston: Allyn and Bacon.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L., & Tripoli, A. M. (1997). Alternative Approaches to the Employee-Organization Relationship: Does Investment in Employees Pay Off? *Academy of Management Journal*, 40, 1089-1121.
- Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ., & Bekmezci, M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 171-190.
- Tüzüner, V. L., & Özasan, B. Ö. (2011). Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 138-154.
- Tüzüner, Vala Lale ve Özasan, Burcu Özge (2011). Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40 (2), 138-154.
- Uyar, T. (2013). Türk İş Havacılığı Sektörü Teknisyenlerinde İş Tatmini. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 258-288.
- Zimmerman, B. J. (1999). *Self-Efficacy and Educational Development*. A. Bandura (Der.), *Self-Efficacy in Changing Societies: 202-231*. New York: Cambridge University Press.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82-91.
- Zohar D. (2010). Thirty Years of Safety Climate Research: Reflections and Future Directions. *Accident Analysis and Prevention*, 42, 1517-1522.
- Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organisations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102.

EXTENDED ABSTRACT

Aircraft maintenance and relevant services are the primary constituents of a safe and secure flight. In general, aircraft maintenance services and repair activities comprise highly regulated procedures amenable to directives by aviation authorities and subject to periodic inspections by producing companies or regulating authorities. However, military aviation processes and safety procedures are somehow more challenging and require more attention than the dictates of international aviation authorities due to concerns such as confidentiality and security intelligence. Similar to the civil aviation, all the rules enforced by technical documents that manufacturers issue, mandates of trade agreements as well as instructions and directives require that military aviation pursues an extensively regulated safety system, runs training and education programs, and operates control units. That is, military aviation not only

incorporates many aspects of civil aviation particularly in terms of safety processes, but it also overreaches the boundaries of civil aviation with a view to the specific context of military organizations involving high confidentiality. In this context, military aviation emerges as a prolific area of inquiry for practical and theoretical research.

Moreover, the data reveals that the human factor, a primary constituent in maintaining both safety and accidents (Hoole, & Vermeulen, 2003; Uyar, 2013) is still responsible for 80% of all aircraft incidents (Shappell, & Wiegmann, 2000). This data makes it all the more significant to reinforce key individuals' perceptions of safety climate so as to regulate aviation industry, to manage personnel performance and to make maximum use of personnel motivation and potential.

Helicopter mechanic and avionics technicians as the backbone of military aviation system as designated by article 3 of law numbered 2629 constitute one such key personnel. The research also shows that perceptions of safety climate in a workplace and a correspondingly low anxiety level is associated with relatively lower number of work accidents, and this is particularly true when an individual is able to regulate and manage his/her own stress level (Türen et al., 2014). At that point, the significance of a culture compatible with employee voice behavior encouraging organizational members to speak of their safety concerns, potential risks and accidents becomes more prominent.

In the above context, this study proposes that perceived safety climate is an influential factor affecting helicopter mechanic and avionic technicians' task and contextual performance which constitute two facets of overall job performance. Moreover, the study argues that perceptions of self-efficacy as a measure of individuals' belief in their own competences plays a moderating role in the relationship between perceptions of safety climate and job performance.

The data collected on a sample of 195 military aviation employees working in Ankara, Malatya and İzmir provinces through survey method reveals that there are significantly positive correlations between safety climate perceptions and job performance subscales. Of the two safety climate subscales, "coworkers and safety trainings" and "management perspective and rules", the former is more strongly correlated with both task and contextual performance, lending support for the preliminary hypothesis of the study. Performance subscales are also positively and strongly correlated with perceptions of self-efficacy, with significantly more robust correlations between task performance and perceived self-efficacy.

Self-efficacy has a moderating role in the relationship between perceptions of safety climate and task performance. However, the relationship between perceptions of safety climate and contextual performance is not moderated by self-efficacy. Technicians report significantly higher task performance when they believe their organizational climate to be supportive of

safety practices and when they have high self-efficacy, lending support for the moderation hypothesis of the study. This finding shows that given a certain level of safety climate perception, employees' motivation to engage in extra role and voluntary behavior needs to be explained by different variables other than self-efficacy perceptions.

The relationship between organizational climate and job performance has been problematized by previous researchers that found support for the relationship between positive climate and job satisfaction (Özdemir et al., 2016) as well as performance (Baba et al., 2009; Kangis, & Williams, 2000; Litchan, 2007). The previous research supports the contention that employees' belief in safety climate facilitate and reinforce precautionary behavior aimed at minimizing accidents and ensuring security (Neal, & Griffin, 2006), which in turn help employees regulate their task-oriented behavior.

Overall, the study shows that an organizational climate with a strong management perspective on safety processes and emphasizing safety trainings motivate employees for higher task performance. This finding has some repercussions for practitioners. Aviation industry decision-makers are recommended to prioritize human interactions and human life instead of hierarchical patterns of practices in terms of performance evaluations. The task responsibilities of helicopter technicians are to be structured to be compatible with the value of human factor within the aircraft, not relevant to the titles and rank of those on-board. The lack of significant interaction effect of self-efficacy and safety climate on contextual performance calls for further explanations such as trust in organization, coworkers or management, effective leadership, leadership styles and leader-member exchange, which could be prolific areas of inquiry for future research.