

Havacılık Güvenlik Kültürünün Karar Verme Stilleri Üzerine Etkisi

Levent KAYA*

Mustafa ALTINTAŞ**

Öz

Bu araştırmada, havacılık güvenlik kültürünün, havacılık sektöründe görev yapan çalışanların karar verme stilleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Güvenlik kültürü, üç alt boyut; yönetim sistemleri, liderlik özellikleri ve çalışan davranışları çerçevesinde ele alınmıştır. Araştırmanın örneklemini, Antalya Gazipaşa-Alanya Havalimanı'nda görev yapan çeşitli pozisyonlardaki havacılık çalışanları oluşturmakta olup, veriler 2025 yılı Mayıs ayında anket yöntemiyle toplanmıştır. Elde edilen veriler nicel analiz teknikleri aracılığıyla değerlendirilmiş; betimsel istatistikler, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü ANOVA, korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Analiz bulguları, çalışanların genel olarak güvenlik kültürüne ilişkin olumlu algılar taşıdığını ve bu algıların karar verme stillerini istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilediğini ortaya koymuştur. Regresyon sonuçlarına göre, özellikle yönetim sistemleri boyutu karar verme stilleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki göstermekte olup, liderlik özellikleri ve çalışan davranışları boyutlarının etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Bu bulgular, havacılıkta güvenliğin yalnızca teknik uygulamalarla değil, aynı zamanda yapısal yönetim sistemleri aracılığıyla örgütsel kültür ve bireysel karar mekanizmaları ile de şekillendiğini ortaya koymaktadır. Araştırma, havacılık kuruluşlarında güvenlik kültürünün güçlendirilmesinin sadece operasyonel güvenliği değil, aynı zamanda çalışanların karar alma süreçlerini de geliştirebileceğini göstermekte ve uygulayıcılara yönelik çeşitli stratejik öneriler sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Havacılık güvenlik kültürü, Karar verme stilleri, Havacılık çalışanları.

JEL Kodları: JEL, M14, M12.

The Effect of Aviation Security Culture On Decision-Making Styles

Abstract

This study investigates the effect of aviation security culture on the decision-making styles of employees working in the aviation sector. Security culture is examined through three sub-dimensions: management systems, leadership characteristics, and employee behaviors. The sample of the study consists of aviation personnel working in various positions at Gazipaşa-Alanya Airport in Antalya, and the data were collected through a questionnaire in May 2025. The collected data were analyzed using quantitative analysis techniques, including descriptive statistics, independent samples t-test, one-way ANOVA, correlation analysis, and multiple linear regression analysis. The findings indicate that employees generally have positive perceptions of the security culture and that these perceptions significantly affect their decision-making styles. According to the regression

* Dr. Öğr. Üyesi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Gazipaşa Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi, Havacılık Yönetimi, Antalya, levent.kaya@alanya.edu.tr, ORCID: [0000-0003-4937-8349](https://orcid.org/0000-0003-4937-8349)

** **Sorumlu Yazar.** Dr. Öğr. Üyesi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Gazipaşa Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi, Havacılık Yönetimi, Antalya, mustafa.altintas@alanya.edu.tr, ORCID: [0000-0002-8843-2128](https://orcid.org/0000-0002-8843-2128)

results, the management systems dimension has a positive and statistically significant impact on decision-making styles, while the effects of leadership characteristics and employee behaviors were found to be statistically insignificant. These findings suggest that security in aviation is shaped not only through technical practices but also through structural management systems that influence organizational culture and individual decision-making mechanisms. The study demonstrates that strengthening the security culture in aviation organizations can enhance not only operational security but also the decision-making processes of employees, and it offers strategic recommendations for practitioners.

Keywords: Aviation security culture, Decision-making styles, Aviation personnel.

JEL Codes: JEL, M14, M12.

1. GİRİŞ

Havacılık sektörü, karmaşık teknolojik altyapısı, yüksek operasyonel maliyetleri ve en önemlisi insan hayatını doğrudan etkileyen yapısıyla en riskli sektörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle sektörde çalışan personelin karar verme süreçleri, yalnızca operasyonel başarıyı değil, aynı zamanda insan güvenliğini de doğrudan etkileyen kritik unsurlar arasında yer almaktadır (ICAO, 2023). Özellikle ani karar gerektiren durumlarda, çalışanların karar verme stilleri, operasyonel verimlilik ile uçuş emniyeti arasında denge kurulmasında belirleyici rol oynamaktadır (Flin, 2003).

Bu bağlamda, güvenlik kültürü kavramı da havacılık sektöründe ayrı bir öneme sahiptir. Güvenlik kültürü, bir organizasyonda güvenliğe atfedilen değerlerin, inançların ve davranış normlarının bütünü olarak tanımlanmakta olup, bireylerin risk algılarını ve karar alma biçimlerini doğrudan şekillendirmektedir (Reason, 1997; Guldenmund, 2000). Güvenlik kültürü güçlü olan organizasyonlarda, çalışanların karar verme süreçlerinin daha özenli, bilinçli ve örgütsel hedeflerle uyumlu olduğu gözlemlenmektedir (Clarke, 2006).

Ancak alanyazında, havacılık güvenlik kültürü ile çalışanların bireysel karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmalar genellikle güvenlik kültürünü örgütsel düzeyde ele almakta, bireysel psikolojik süreçlerin bu kültür üzerindeki etkilerine yeterince odaklanmamaktadır (Wiegmann, vd., 2007). Bu durum, güvenlik kültürünün bireysel karar mekanizmaları üzerindeki etkisinin daha derinlemesine araştırılmasını gerekli kılmaktadır.

Bu çalışmanın temel araştırma problemi, havacılık sektöründe çalışan personelin güvenlik kültürü algılarının, karar verme stilleri üzerindeki etkisinin ne düzeyde ve hangi yönlerde ortaya çıktığını belirlemektir. Bu doğrultuda, Gazipaşa Havalimanı'nda görev yapan personel örneklem alınarak, karar verme stilleri ile güvenlik kültürü algıları arasındaki ilişki analiz edilecektir.

Araştırmanın önemi hem akademik hem de uygulamalı bağlamda değerlendirilebilir. Akademik anlamda bu çalışma, güvenlik kültürü alanyazına bireysel karar verme boyutunu

ekleyerek özgün bir katkı sunmayı amaçlamaktadır. Uygulama açısından ise, elde edilecek bulguların, havacılık sektöründe görev yapan personelin karar alma süreçlerinin iyileştirilmesi, eğitim programlarının yapılandırılması ve güvenlik yönetimi stratejilerinin geliştirilmesi açısından yol gösterici olması beklenmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Havacılık Güvenlik Kültürü

Güvenlik kültürü, bir organizasyon içerisinde güvenliğe ilişkin olarak paylaşılan değerler, tutumlar, algılar, yetkinlikler ve davranışlardan oluşan kolektif bir anlayışı ifade etmektedir (Guldenmund, 2000). Bu kültür, çalışanların güvenliğe yönelik tutumlarını, risk algılarını ve davranışsal eğilimlerini şekillendirmede belirleyici bir rol oynamaktadır (Cox ve Flin, 1998). Gerede (2006), havacılık güvenliği ile emniyet kavramlarının sıklıkla karıştırıldığını ve güvenliğin (security) daha çok kasıtlı insan kaynaklı tehditlere karşı önleyici sistemleri kapsarken; emniyetin (safety) sistemsel hatalara, kazalara ve risklere karşı teknik ve yönetsel önlemleri içerdiğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla havacılık sektöründe güvenlik kültürü, yalnızca operasyonların etkin bir şekilde sürdürülmesi açısından değil, aynı zamanda insan yaşamının korunması ve sistematik hataların önlenmesi açısından da hayati bir öneme sahiptir (Wiegmann vd., 2007; ICAO, 2023).

Havacılık güvenlik kültürü, çok boyutlu bir yapıya sahip olup genellikle yönetim sistemleri, lider davranışları ve çalışan davranışları olmak üzere üç temel unsur çerçevesinde değerlendirilmektedir.

İlk olarak, yönetim sistemleri, organizasyonun güvenlik politikaları, prosedürleri, iletişim mekanizmaları ve kaynak tahsisi gibi yapısal bileşenlerini kapsamaktadır. Bu sistemlerin etkinliği, çalışanların güvenlik konusundaki algılarını doğrudan etkilemekte ve güvenlik uygulamalarının kurumsallaşmasını sağlamaktadır (Reason, 1998; ICAO, 2023). Yönetimin güvenliğe verdiği önemin açıkça gösterilmesi, güvenliğin örgütsel öncelikler arasında yer aldığını çalışanlara hissettiren temel bir unsurdur (Neal ve Griffin, 2006). Bu bağlamda, yönetim sistemlerinin yalnızca yönetsel düzenleme aracı olarak değil, aynı zamanda örgütsel güven kültürünü inşa eden stratejik bir unsur olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

İkinci olarak, lider davranışları, yöneticilerin güvenlik kültürüne yaklaşımını ve çalışanlara yönelik rehberlik düzeylerini kapsamaktadır. Liderlerin güvenliğe ilişkin tutumları, personelin davranışlarını modelleme sürecinde belirleyici olmakta ve örgütsel güvenliğin içselleştirilmesini kolaylaştırmaktadır (Clarke, 2006; Zohar, 2010). Araştırmalar, güvenliğe öncelik veren liderlerin olduğu organizasyonlarda, çalışanların güvenlik kurallarına uyum düzeylerinin ve güvenlik farkındalıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Barling, Loughlin ve Kelloway, 2002). Dolayısıyla yöneticilerin tutum ve davranışlarının, kurumlarda

güvenlik kültürünün yeşermesi açısından vazgeçilmez olduğu söylenebilir. Özellikle üst yönetimin kararlılığı, çalışanların güvenliğe dair yaklaşımlarında rol model etkisi yaratabilir.

Son olarak, çalışan davranışları, bireylerin güvenlik kurallarına uyum derecesini, risk algılarını ve gönüllü güvenlik davranışlarını içermektedir. Çalışanların güvenliğe yönelik olumlu davranışlar sergilemesi, yalnızca eğitim veya kurallarla değil, aynı zamanda bireysel güvenlik kültürü algılarıyla da yakından ilişkilidir (Griffin ve Neal, 2000; Vinodkumar ve Bhasi, 2010). Bu nedenle çalışanların güvenlik kültürüne olan katkıları, örgütün genel güvenlik performansını doğrudan etkileyen bir faktör olarak kabul edilebilir.

Havacılık güvenlik kültürünü geliştirmek için bireysel, yönetsel ve kurumsal düzeylerde entegre stratejiler benimsenmelidir. Güvenlik kültürünün gelişmiş olduğu organizasyonlarda, kazaların meydana gelme olasılığı azalmakta, hata yönetimi daha etkili hale gelmekte ve örgütsel öğrenme ortamı güçlenmektedir (Pidgeon, 1998; Reiman vd., 2014). Havacılık güvenlik kültürünün yalnızca yöntemsel bir sistem olarak değil, aynı zamanda çalışan davranışlarını dönüştüren bir örgütsel değerler bütünü olarak ele alınması gerekmektedir. Güvenlik kültürünün sürdürülebilirliği, teknik önlemler kadar yönetsel kararlılık ve çalışan katılımıyla doğrudan ilişkili olduğu savunulabilir.

2.3. Karar Verme Stilleri

Karar verme stilleri, bireylerin belirli bir durum karşısında nasıl düşündüklerini, seçenekleri nasıl değerlendirdiklerini ve hangi yöntemlerle nihai karara ulaştıklarını tanımlayan bilişsel yaklaşımlardır (Scott ve Bruce, 1995). Bu stiller, bireylerin kişilik özelliklerinden, önceki deneyimlerinden, içinde bulundukları sosyal ve örgütsel çevrelerden etkilenmektedir (Phillips, Pazienza, ve Ferrin, 1984; Harren, 1979). Karar verme süreci; sadece rasyonel düşünmeyi değil, aynı zamanda duygusal tepkileri, zaman baskısını ve belirsizlikle başa çıkma becerisini de içeren çok boyutlu bir yapıdır (Byrnes, 2005).

Scott ve Bruce (1995) tarafından geliştirilen Karar Verme Stilleri Ölçeği, karar alma sürecini beş temel boyutta incelemektedir:

- Rasyonel Karar Verme Stili: Karar verme süreci mantıklı, sistematik ve analitik bir yaklaşıma dayanır. Bireyler, seçenekleri ayrıntılı biçimde değerlendirerek en uygun olanı belirlemeye çalışırlar.
- Sezgisel Karar Verme Stili: Kararlar, bireyin içgüdüleri, duygusal eğilimleri ve deneyimsel bilgileri doğrultusunda alınır.
- Bağımlı Karar Verme Stili: Kişi, karar alma sürecinde başkalarının düşüncelerine ve yönlendirmelerine güvenme eğilimindedir.
- Kaçınma Karar Verme Stili: Birey, karar vermekten kaçınır, sorumluluğu ertelemeye ve belirsizlikten uzak durmaya çalışır.

- Kendiliğinden (Anlık) Karar Verme Stili: Kararlar ani ve düşünülmeden alınır; zaman baskısı altında ya da sezgisel olarak davranılır (Scott ve Bruce, 1995).

Havacılık sektörü gibi yüksek risk içeren ve zamanla yarışan alanlarda, karar verme süreci sadece bireyin başarısını değil, sistemin bütünlüğünü ve güvenliğini doğrudan etkileyebilmektedir (Flin, O'Connor, ve Crichton, 2008). Bu nedenle pilotlar, hava trafik kontrolörleri, bakım personelleri ve operasyon yöneticileri gibi görevlerde bulunan bireylerin hangi karar verme stillerine daha yatkın olduklarının belirlenmesi kritik bir önem taşır (Oprins, Spek, ve van der Torre, 2009).

Araştırmalar, özellikle rasyonel ve sezgisel karar verme stillerinin havacılık operasyonlarında etkili olduğunu, bu stillerin güvenli kararları desteklediğini göstermektedir (Harris et al., 2005). Buna karşın, bağımlı, kaçınma ve kendiliğinden karar verme stillerinin yaygınlığı, operasyonel aksamalara, hatalı değerlendirmelere ve güvenlik zafiyetlerine neden olabilmektedir (Petrilli, Roach, ve Dawson, 2006).

Ayrıca, örgüt kültürü ve özellikle güvenlik kültürü, çalışanların karar alma yaklaşımlarını biçimlendiren önemli bir çevresel faktördür. Kurumsal düzeyde güçlü bir güvenlik kültürü, çalışanları daha sistematik, bilinçli ve sorumluluk sahibi kararlar almaya yönlendirirken; zayıf bir güvenlik kültürü, karar süreçlerinde sezgiselliğin, erteleme ve dışa bağımlılığın ön plana çıkmasına neden olabilir (Helmreich ve Merritt, 2001; Zohar ve Luria, 2005).

Bu bağlamda, havacılık sektöründe çalışan bireylerin hangi karar verme stillerini benimsedikleri ve bu stillerin güvenlik kültürü ile nasıl etkileşimde bulunduğu konusu, sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel güvenlik performansı açısından da önem arz etmektedir. Bu tür analizler, eğitim programlarının yapılandırılmasına, işe alım süreçlerinin şekillendirilmesine ve risk yönetim sistemlerinin iyileştirilmesine doğrudan katkı sağlayacaktır.

2.4. Havacılık Güvenlik Kültürü ile Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişki

Havacılık sektörü, yüksek risk unsurları nedeniyle karar verme süreçlerinin sistematik, bilinçli ve güvenlik odaklı olmasını gerektiren bir yapıya sahiptir. Bu bağlamda güvenlik kültürü, çalışanların karar alma biçimlerini doğrudan etkileyen kritik bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Güçlü bir güvenlik kültürü, çalışanları örgütsel güvenlik standartlarına uygun kararlar almaya teşvik ederken; zayıf bir güvenlik kültürü, bireylerin riskli, belirsiz veya aceleci kararlar verme eğilimini artırabilmektedir (Reason, 1997; Guldenmund, 2000).

Karar verme stilleri ile güvenlik kültürü arasındaki ilişki çok boyutlu bir yapı sergilemektedir. Örneğin, rasyonel karar verme stili sergileyen çalışanların, belirlenmiş güvenlik prosedürlerine bağlılık gösterme, veri temelli değerlendirmeler yapma ve sistematik analizlerle karar alma olasılıklarının daha yüksek olduğu bilinmektedir (Scott & Bruce, 1995). Bu durum, özellikle güvenlik kültürünün güçlü olduğu örgütlerde daha da belirgin hale gelir. Nitekim Griffin ve Neal (2000) tarafından yapılan bir çalışmada, güvenlik kültürüne yüksek

düzeyde bağlılık gösteren çalışanların, rasyonel ve sezgisel karar verme stillerini daha etkin kullandıkları; buna karşın kaçınma ve bağımlı karar verme eğilimlerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Örgütsel düzeyde, lider davranışları ve yönetim sistemleri gibi güvenlik kültürünün yapısal bileşenleri, bireylerin karar verme stilleri üzerinde dönüştürücü bir etkiye sahiptir. Clarke (2006), güvenliğe öncelik veren liderlerin, çalışanların karar verme süreçlerinde daha fazla özerklik ve sorumluluk hissetmelerine olanak sağladığını ve bunun da rasyonel karar alma eğilimini artırdığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Zohar ve Luria (2005), güvenlik ikliminin tutarlı bir biçimde iletildiği örgütlerde çalışanların rasyonel ve sistematik kararlar almaya daha yatkın olduklarını vurgulamıştır.

Ayrıca, Phillips ve arkadaşları (1984), örgütsel bağlamın ve iş ortamındaki güvenlik algısının, bireylerin karar verme stillerini şekillendirmede belirleyici olduğunu göstermiştir. Güvenlik kültürünün zayıf olduğu kurumlarda, karar verme süreci daha çok sezgilere, alışkanlıklara ve dışsal yönlendirmelere dayalı olarak gelişirken, güçlü güvenlik kültürünün bulunduğu yapılarda kararlar daha sistemli, bilgisel ve kurallara dayalı bir yapıda alınmaktadır (Wiegmann vd., 2007).

Bu bağlamda yapılan bazı deneysel araştırmalar da mevcut bulguları desteklemektedir. Örneğin, Akselsson ve arkadaşları (2007) İsveç hava trafik kontrol birimlerinde yürüttükleri çalışmada, güvenlik kültürünün gelişmiş olduğu birimlerde çalışanların karar verme kalitelerinin daha yüksek olduğunu, hata oranlarının ise düşük olduğunu bildirmiştir. Benzer şekilde, Von Thaden ve arkadaşları (2008) tarafından ABD'deki havayolu çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma, örgütsel güvenlik kültürünün rasyonel karar verme davranışını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

Sonuç olarak, havacılık güvenlik kültürü ile karar verme stilleri arasında karşılıklı ve dönüştürücü bir ilişki söz konusudur. Güvenliğin örgütsel bir öncelik haline getirildiği yapılarda, çalışanların karar alma süreçleri daha yapıcı, bilinçli ve güvenlik standartlarına uygun bir hale gelmektedir. Bu durum, sadece bireysel performansı değil, aynı zamanda genel operasyonel güvenliği ve kurumsal sürdürülebilirliği de artırmaktadır.

3. YÖNTEM

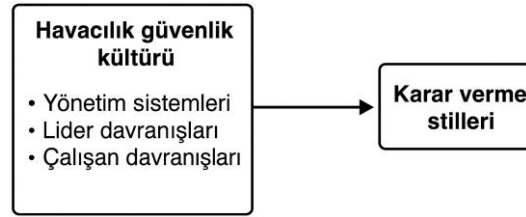
Bu bölümde, alanyazın doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli ve hipotezleri, araştırmanın örneklemi, sınırlılıkları, veri toplama araçları, veri toplama süreci, araştırma etiği ve veri analiz yöntemlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın teorik modeli kapsamında, havacılık güvenlik kültürünün çalışanların karar verme stilleri üzerindeki etkisi incelenmektedir. Güvenlik kültürü, havacılıkta operasyonel

güvenliğin sağlanmasına yönelik örgütsel değerler, inançlar ve davranış örüntülerini ifade ederken; karar verme stilleri, bireylerin bilgi toplama, değerlendirme ve sonuca ulaşma süreçlerindeki tutumlarını ifade etmektedir.

Bu doğrultuda araştırma modelinde bağımsız değişken olarak "güvenlik kültürü" ve bağımlı değişken olarak "karar verme stilleri" yer almaktadır. Güvenlik kültürü üç alt boyutta ele alınmaktadır: yönetim sistemleri, lider davranışları ve çalışan davranışları.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilecektir:

H1: Havacılık güvenlik kültürü, çalışanların karar verme stilleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1a: Havacılık Güvenlik kültürü kapsamında yer alan yönetim sistemleri boyutu, karar verme stilleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1b: Havacılık Güvenlik kültürü kapsamında yer alan lider davranışları boyutu, karar verme stilleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1c: Havacılık Güvenlik kültürü kapsamında yer alan çalışan davranışları boyutu, karar verme stilleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye’deki havalimanlarında görev yapan havacılık sektörüne ait çeşitli birimlerde çalışan personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise, Antalya Gazipaşa-Alanya Havalimanı’nda görev yapan 524 çalışandan seçilmiştir. Örneklem oluşturulurken olasılıksız örnekleme yöntemlerinden "kartopu (snowball) örnekleme" yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemde, ilk ulaşılan katılımcılar aracılığıyla diğer katılımcılara ulaşılması sağlanmıştır.

Katılım gönüllülük esasına dayalı olup, toplamda 266 adet geçerli anket formu analizlere dahil edilmiştir. Katılımcılar farklı birimlerde (yer hizmetleri, güvenlik, terminal operasyonları, bakım vb.) görev yapan havacılık personeldir.

3.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Bu araştırma planlanırken belirli varsayımlar ve sınırlılıklar dikkate alınmıştır:

- Katılımcıların verdikleri yanıtların samimi ve gerçeği yansıttığı varsayılmıştır.
- Elde edilen sonuçların, sadece Antalya Gazipaşa-Alanya Havalimanı çalışanlarıyla sınırlı olduğu ve farklı havalimanları ya da kültürel bağlamlarda farklılık gösterebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.
- Araştırmada yalnızca nicel veriler toplanmış olup, nitel veri desteği ile daha derinlemesine analizler gelecekteki çalışmalar için önerilmektedir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplamak amacıyla üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır:

Demografik Bilgiler: Katılımcıların yaş, cinsiyet, görev yapılan birim, eğitim durumu ve deneyim yılı gibi bilgileri içermektedir.

Güvenlik Kültürü Ölçeği: Bu araştırmada, Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı (IAEA, 2017) tarafından geliştirilen 49 maddelik Güvenlik Kültürü Ölçeği temel alınarak, Işıl (2022) tarafından Türk havacılık sektörüne uyarlanıp kısaltılan 26 maddelik kısa form kullanılmıştır. Ölçek, 'yönetim sistemleri', 'lider davranışları' ve 'çalışan davranışları' olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Katılımcılar, ölçek maddelerini 5'li Likert tipi (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) değerlendirme ölçeği üzerinden yanıtlamıştır.

Karar Verme Stilleri Ölçeği: Bu çalışmada karar verme stillerini ölçmek amacıyla, Scott ve Bruce (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Taşdelen (2001) tarafından uyarlanan 25 maddelik Karar Verme Stilleri Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; rasyonel, sezgisel, bağımlı, kaçınmacı ve anlık karar verme stilleri olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Katılımcılar, ölçek maddelerini 5'li Likert tipi (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirme ölçeği üzerinden yanıtlamıştır.

3.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Veri toplama süreci, 1 Mayıs 2025 - 31 Mayıs 2025 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olup, anketler hem yüz yüze hem de çevrim içi yollarla katılımcılara ulaştırılmıştır. Katılımcı erişimini artırmak ve zaman verimliliğini sağlamak amacıyla karma veri toplama yöntemi tercih edilmiştir. Elde edilen veriler Microsoft Excel programına aktarıldıktan sonra IBM SPSS Statistics 25.0 yazılımına yüklenerek analiz edilmiştir. Analiz sürecinde betimsel istatistikler (ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımları), ölçeklerin iç tutarlılığını belirlemek amacıyla Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı, verilerin normal dağılım varsayımını test etmek için çarpıklık-basıklık değerleri ile Kolmogorov-Smirnov testi, değişkenler arası ilişkileri değerlendirmek için Pearson korelasyon analizi ve güvenlik kültürünün karar verme stilleri üzerindeki etkisini test etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca, katılımcıların demografik özelliklerine göre algı farklılıklarını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü ANOVA analizlerinden yararlanılmıştır.

3.6. Araştırma Etiği

Araştırma başlamadan önce Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan gerekli izin alınmıştır (Tarih: 12.03.2025, Karar No: 2025-04, Karar Sayısı: 19). Katılımcılar, çalışmaya gönüllü olarak katılmış olup, veri toplama süreci boyunca etik ilkeler titizlikle gözetilmiştir. Katılımcılara araştırmanın amacı, gizlilik ilkeleri ve gönüllü katılım koşulları hakkında detaylı bilgi verilmiş ve yazılı onam formları alınmıştır. Tüm veriler anonimleştirilerek analiz edilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler, ölçek verilerinin güvenirlik ve geçerlilik testleri, betimsel istatistikler ile çalışmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan korelasyon ve regresyon analizleri yer almaktadır.

4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik dağılımlarına ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	148	55,6
	Kadın	118	44,4
Bölüm	Operasyonel	79	29,7
	Ticari	28	10,5
Yaş	Güvenlik	85	32,0
	Acil Durum (itfaiye)	34	12,8
	Yönetim ve İdari	40	15,0
	18-24	23	8,6
Eğitim	25-34	109	41,0
	35-44	105	39,5
	45-54	25	9,4
	55 +	4	1,5
Medeni Durum	Lise	104	39,1
	Ön Lisans	71	26,7
	Lisans	87	32,7
	Lisansüstü	4	1,5
Tecrübe	Evli	152	57,1
	Bekar	114	42,9
	1 yıldan az	22	8,3
	1-5 yıl arası	61	22,9
	6-10 yıl arası	86	32,3
	11-15 yıl arası	65	24,4
	16-20 yıl arası	23	8,6
	20 yıl ve üzeri	9	3,4

Tablo 1’de araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerine ilişkin veriler, değişken, kategori, frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları şeklinde sunulmuştur. Katılımcıların %55,6’sı erkek, %44,4’ü kadınlardan oluşmaktadır. En fazla katılım gösteren yaş grubu %41 ile 25-34 yaş aralığındadır. Eğitim düzeyine göre dağılımda ise %39,1 ile lise mezunları ilk sırada yer almaktadır. Mesleki tecrübeye göre katılımcıların %32,3’ü 6-10 yıl arası deneyime sahiptir. Çalışma alanlarına bakıldığında en yoğun katılım %32 ile güvenlik bölümündedir. Medeni durum açısından katılımcıların %57,1’i evli, %42,9’u bekardır.

Tablo 2: Normal Dağılıma Uygunluk Testi

Yıl	İstatistik	Sd	P	Skewness	Kurtosis	Mean	Median
Güvenlik Kültürü	0,111	266	0,000	-0,937	0,508	3,689	3,761
Karar Verme Stilleri	0,082	266	0,000	0,079	0,611	3,745	3,682

Tablo 2’de Kolmogorov-Smirnov testiyle yapılan normal dağılım analizi sonuçları yer almaktadır. İlgili bulgulara göre, hem “Güvenlik Kültürü” hem de “Karar Verme Stilleri” değişkenlerine ait ortalama ve medyan değerlerinin birbirine oldukça yakın olması, ayrıca çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının $\pm 1,5$ aralığında bulunması, veri setinin normal dağılım varsayımlarını karşıladığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu nedenle her iki değişken için de normal dağılım varsayımının sağlandığı söylenebilir.

4.2. Ölçeğin Güvenirlik ve Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan "Yükseköğretim Hizmet Kalitesi" ve "Kariyer Kararlılığı" ölçeklerine ilişkin olarak, katılımcı yanıtlarının güvenilirliği değerlendirilmiştir. Bu kapsamda yapılan analizlerde, Cronbach’s Alpha katsayısının 0.70 ve üzerindeki değerlerinin ölçeklerin güvenilirliğini gösterdiği kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2004).

Tablo 3: Ölçeklerin Güvenirlik Test Sonuçları

Ölçekler	n	Cronbach’s Alpha (α)
Güvenlik Kültürü	26	0,917
<i>Yönetim Sistemleri</i>	10	0,922
<i>Lider Davranışları</i>	5	0,897
<i>Çalışan Davranışları</i>	11	0,792
Karar Verme Stilleri	25	0,934
<i>Rasyonel Karar Verme Stili</i>	5	0,936
<i>Sezgisel Karar Verme Stili</i>	5	0,903
<i>Bağımlı Karar Verme Stili</i>	5	0,884
<i>Kaçınma Karar Verme Stili</i>	5	0,934
<i>Kendiliğinden-Anlık Karar Verme Stili</i>	5	0,890

Tablo 3’te sunulan Cronbach’s Alpha katsayıları doğrultusunda, çalışmada kullanılan tüm ölçeklerin yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğu görülmektedir. “Güvenlik Kültürü” ölçeği için $\alpha=0,917$, “Yönetim Sistemleri” $\alpha=0,922$ ve “Lider Davranışları” ölçeği için $\alpha=0,897$ olarak hesaplanmıştır. Benzer şekilde, “Çalışan Davranışları” alt boyutu da kabul edilebilir düzeyde bir güvenilirlik katsayısına sahiptir ($\alpha=0,792$).

“Karar Verme Stilleri” ölçeği genel olarak oldukça güvenilir bulunmuş ($\alpha=0,934$); bu ölçeğin alt boyutları olan “Rasyonel” ($\alpha=0,936$), “Sezgisel” ($\alpha=0,903$), “Bağımlı” ($\alpha=0,884$), “Kaçınma” ($\alpha=0,934$) ve “Kendiliğinden-Anlık” ($\alpha=0,890$) karar verme stilleri de yüksek düzeyde iç tutarlılık göstermiştir. Bu sonuçlar, veri setinde kullanılan ölçüm araçlarının güvenilirliğinin güçlü olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği, keşfedici faktör analizi (EFA) ile incelenmiştir. Bu analiz kapsamında, örneklem yeterliliğini belirlemek amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısının 0,50’nin üzerinde olması; verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek için ise Bartlett küresellik testinin anlamlı çıkması temel koşullar arasında değerlendirilmiştir. Faktör analizinde ayrıca, faktör yüklerinin en az 0,30 seviyesinde olması ve özdeğeri 1’in üzerinde olan bileşenlerin dikkate alınması ile ölçeklerin faktör yapısı ortaya konmuştur.

Tablo 4: Güvenlik Kültürü Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Ölçüm	Değer
KMO Değeri	0,896
Küresellik Testi (Bartlett’s Test of Sphericity)	
Ki-kare Değeri	3721,209
Df	325
p	0,000
Toplam Açıklanan Varyans	%52,331

Madde Kodu	Faktör 1 (Yönetim)	Faktör 2 (Çalışan)	Faktör 3 (Liderlik)
GKyönetim3	0,878		
GKyönetim4	0,870		
GKyönetim6	0,848		
GKyönetim5	0,828		
GKyönetim2	0,776		
GKyönetim7	0,752		
GKyönetim8	0,601		
GKyönetim1	0,528		
GKyönetim9	0,519		

GKyönetim10	0,518	
GKçalışan7		0,827
GKçalışan3		0,630
GKçalışan4		0,627
GKçalışan8		0,591
GKçalışan9		0,539
GKçalışann1		0,534
GKçalışan10		0,531
GKçalışan6		0,519
GKçalışan5		0,485
GKçalışan11		0,462
GKçalışan2		0,434
GKlider4		-0,829
GKlider2		-0,827
GKlider3		-0,776
GKlider1		-0,768
GKlider5		-0,715

Not: Faktör 1: Yönetim uygulamalarıyla ilgili ifadeler; Faktör 2: Çalışan davranışlarıyla ilgili ifadeler; Faktör 3: Lider davranış özellikleriyle ilgili ifadeleri kapsamaktadır.

Tablo 4’te sunulan faktör analizi bulgularına göre, Güvenlik Kültürü Ölçeği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değeri 0,896 olarak hesaplanmıştır. Bu yüksek değer, örneklem büyüklüğünün faktör analizine son derece uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Bartlett’in Küresellik Testi anlamlı bulunmuştur ($\chi^2 = 3721,209$; sd = 325; $p < 0,001$). Bu sonuç, değişkenler arasında yeterli düzeyde korelasyon bulunduğunu ve verilerin faktör analizi için elverişli olduğunu ortaya koymaktadır.

Gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonucunda, Güvenlik Kültürü Ölçeği üç faktör altında toplanmıştır: Yönetim Uygulamaları, Çalışan Davranışları ve Liderlik Özellikleri. Her bir faktörde yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0,30’un oldukça üzerinde olduğu ve bu nedenle ölçekten herhangi bir maddenin çıkarılmasına gerek duyulmadığı görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen bu üç faktörlü yapı, toplam varyansın %52,331’ini açıklamaktadır. Bu oran, sosyal bilimlerde kabul edilebilir düzeyde bir açıklayıcılığa işaret etmekte ve ölçeğin psikometrik açıdan yeterli faktörel geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 5: Karar Verme Stilleri Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Ölçüm	Değer
KMO Değeri	0,875
Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity)	
Ki-kare Değeri	6161,056
Df	300
p	0,000
Toplam Açıklanan Varyans	%76,519

Madde Kodu	Faktör 1 (Bağımlı Karar)	Faktör 2 (Rasyonel Karar)	Faktör 3 (Analitik Karar)	Faktör 4 (Sezgisel Karar)	Faktör 5 (Kaçınmacı Karar)
Bağımlı3	0,881				
Bağımlı2	0,770				
Bağımlı1	0,726				
Bağımlı4	0,692				
Bağımlı5	0,553				
Rasyonel4		0,957			
Rasyonel3		0,909			
Rasyonel5		0,866			
Rasyonel1		0,830			
Rasyonel2		0,805			
Anlık3			0,920		
Anlık2			0,809		
Anlık5			0,662		
Anlık1			0,655		
Anlık4			0,600		
Sezgisel5				-0,882	
Sezgisel1				-0,829	
Sezgisel2				-0,804	
Sezgisel3				-0,691	
Sezgisel4				-0,683	
Kaçınma2					0,845
Kaçınma5					0,815
Kaçınma1					0,778
Kaçınma3					0,755
Kaçınma4			0,304		0,641

Not: Faktör 1: Bağımlı karar verme; Faktör 2: Rasyonel karar verme; Faktör 3: Analitik karar verme; Faktör 4: Sezgisel karar verme; Faktör 5: Kaçınmacı karar verme alt boyutlarını temsil etmektedir.

Tablo 5’te sunulan faktör analizi bulgularına göre, Karar Verme Stilleri Ölçeği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik katsayısı 0,875 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olduğunu ve verilerin yapısal analizler için yeterli olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bartlett’in Küresellik Testi anlamlı bulunmuştur ($\chi^2 = 6161,056$; $sd = 300$; $p < 0,001$). Bu sonuç, değişkenler arasında yeterli düzeyde korelasyon bulunduğunu ve verilerin faktör analizine uygun olduğunu ortaya koymaktadır.

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, Karar Verme Stilleri Ölçeği beş faktör altında toplanmıştır: Bağımlı Karar Verme, Rasyonel Karar Verme, Analitik Karar Verme, Sezgisel Karar Verme ve Kaçınmacı Karar Verme. Her bir faktörde yer alan maddelerin faktör yüklerinin .30’un oldukça üzerinde olduğu ve bu nedenle ölçekten herhangi bir maddenin çıkarılmasına gerek olmadığı görülmektedir. Elde edilen beş faktörlü yapı, toplam varyansın %76,519’unu açıklamaktadır. Bu oran, sosyal bilimler alanında oldukça yüksek bir açıklayıcılık düzeyine işaret etmektedir ve ölçeğin faktörel geçerliliğinin güçlü olduğunu göstermektedir.

4.3. Demografik Değişkenlere Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum ve bölüm değişkenlerine göre her iki değişkende de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü ANOVA testi aracılığıyla analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, cinsiyet, medeni durum ve bölüm değişkenlerine göre Havacılık Güvenlik Kültürü ve Karar Verme Stilleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Bu bulgu, ilgili demografik değişkenlerin söz konusu yapılar üzerinde belirleyici olmadığını göstermektedir.

Tablo 6: Karar Verme Stilleri – Mesleki Tecrübe Arasındaki İlişki

	Tecrübe	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Games-Howell
Karar Verme Stilleri	1 yıldan az	22	3,2400	1,06204	5,434	0,001*	1-5 yıl
	1-5 yıl arası	61	3,8734	0,73927			16-20 yıl
	6-10 yıl arası	86	3,7540	0,74461			
	11-15 yıl arası	65	3,9231	0,77940			
	16-20 yıl arası	23	3,3704	0,42593			6-10 yıl
	20 yıl ve üzeri	9	3,5556	0,34026			16-20 yıl
	Toplam	266	3,7403	0,77613			11-15 yıl 16-20 yıl

* $P < 0,05$

Karar Verme Stilleri değişkeni, katılımcıların eğitim düzeyine ve mesleki tecrübe sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Buna

karşılık, Havacılık Güvenlik Kültürü değişkeni, aynı demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır ($p>0,05$).

Öte yandan, Havacılık Güvenlik Kültürü değişkeni ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$); ancak Karar Verme Stilleri değişkeni açısından yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6'ya göre, katılımcıların Karar Verme Stilleri düzeyleri, mesleki deneyim sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($F=5,434$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında ortaya çıktığını belirlemek amacıyla uygulanan Games-Howell çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, anlamlı farklar özellikle 1 yıldan az deneyime sahip olan katılımcılar ile 16-20 yıl deneyime sahip katılımcılar, 1-5 yıl deneyime sahip olanlar ile 16-20 yıl deneyime sahip olanlar ve 6-10 yıl ile 16-20 yıl deneyime sahip olanlar arasında görülmüştür.

Bu bulgular, 16-20 yıl deneyime sahip bireylerin, karar verme stilleri açısından daha düşük düzeylerde puan aldığını ve bu durumun daha az deneyime sahip gruplarla kıyaslandığında istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, mesleki deneyim süresi arttıkça bireylerin karar verme biçimlerinde farklılaşmalar olabileceğini, özellikle orta düzeyde deneyime sahip bireylerin (örneğin 1-15 yıl) daha gelişmiş karar verme eğilimleri sergileyebileceğini ortaya koymaktadır.

Dolayısıyla, karar verme stillerinin bireylerin mesleki deneyim sürelerine göre değişiklik gösterebileceği ve bu değişikliğin özellikle 16-20 yıl arası deneyime sahip bireyler lehine anlamlı bir farklılaşma içerdiği ifade edilebilir.

Tablo 7: Karar Verme Stilleri – Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki

	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Games-Howell
Karar Verme Stilleri	Lise	104	3,8738	0,77330	5,434	0,001*	Lise – Lisans
	Ön lisans	71	3,8761	0,73016			Ön lisans - Lisans
	Lisans	87	3,4745	0,77285			
	Lisansüstü	4	3,6400	0,00000			
	Total	266	3,7403	0,77613			

* $P<0,05$

Tablo 7'ye göre, katılımcıların Karar Verme Stilleri puanları eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F = 5,434$; $p<0,05$). Farklılaşmanın hangi gruplar arasında gerçekleştiğini belirlemek amacıyla yapılan Games-Howell çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; lise ile lisans ve önlisans ile lisans grupları arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Lise ve önlisans mezunlarının karar verme stilleri puanları, lisans mezunlarına kıyasla daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 8: Havacılık Güvenlik Kültürü – Yaş Etmeni Arasındaki İlişki

	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Games-Howell
Havacılık Güvenlik Kültürü	18-24	23	3,6890	0,39783	2,365	0,049*	25-34 yaş 35-44 yaş
	25-34	109	3,5970	0,50106			
	35-44	105	3,7674	0,39134			
	45-54	25	3,7769	0,36369			
	55 +	4	3,5865	0,11907			

* $P < 0,05$

Tablo 8’de sunulan bulgulara göre, katılımcıların Havacılık Güvenlik Kültürü puanları, yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($F = 2,365$; $p = 0,049$). Farklılaşmanın hangi yaş grupları arasında ortaya çıktığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Games-Howell çoklu karşılaştırma testi sonuçları doğrultusunda, 25-34 yaş grubu ile 35-44 yaş grubu arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir.

Bu sonuca göre, 35-44 yaş grubundaki katılımcıların Havacılık Güvenlik Kültürü puan ortalamaları, 25-34 yaş grubundaki katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur. Diğer yaş grupları arasında yapılan karşılaştırmalarda ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

4.4. Havacılık Güvenlik Kültürü ile Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişki ve Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, “Havacılık Güvenlik Kültürü” ile “Karar Verme Stilleri” arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi bulgularına yer verilmiştir. Ayrıca, Havacılık Güvenlik Kültürü değişkeninin Karar Verme Stilleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yürütülen basit doğrusal ve çoklu doğrusal regresyon analizine ilişkin sonuçlar da bu bölümde sunulmuştur. Analizler, araştırmada test edilen hipotezlerin doğrulanma durumunu ortaya koymak üzere değerlendirilmiştir.

Tablo 9’da yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre, “Havacılık Güvenlik Kültürü” ile “Karar Verme Stilleri” arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,253$; $p < 0,01$). Bu bulgu, katılımcıların havacılık güvenlik kültürüne ilişkin algıları arttıkça karar verme stili puanlarının da artma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Havacılık güvenlik kültürüne ilişkin alt boyutlar incelendiğinde ise, özellikle “Yönetim Uygulamaları” boyutu ile karar verme stilleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu dikkat çekmektedir ($r = 0,299$; $p < 0,01$). Benzer şekilde, “Liderlik Özellikleri” alt boyutu ($r = 0,212$; $p < 0,01$) ve “Çalışan Davranışları” alt boyutu ($r = 0,000$) ile de ilişkiler gözlemlenmiş;

ancak çalışan boyutuyla kariyer kararlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Tablo 9: Havacılık Güvenlik Kültürü ile Karar Verme Stilleri Arasındaki Korelasyon Analizi

	HGK	Yönetim	Liderlik	Çalışan	KVS	Rasyonel	Sezgisel	Bağımlı	Kaçınma	Anlık
HGK	1									
Yönetim	0.908**	1								
Liderlik	0.851**	0.663**	1							
Çalışan	0.565**	0.293**	0.327**	1						
KVS	0.253**	0.299**	0.212**	0.000	1					
Rasyonel	0.651**	0.670**	0.481**	0.0301**	0.444**	1				
Sezgisel	0.299**	0.370**	0.211**	0.020	0.783**	0.503**	1			
Bağımlı	0.329**	0.342**	0.273**	0.104	0.801**	0.483**	0.640**	1		
Kaçınma	0.005	0.015	0.050	-0.084	0.814**	0.016	0.453**	0.523**	1	
Anlık	-0.054	0.006	-0.030	-0.171**	0.769**	0.067	0.428**	0.399**	0.671**	1

Not: ** Korelasyon 0.01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır (2 yönlü). HGK: Havacılık Güvenlik Kültürü, KVS: Karar Verme Stilleri

Karar verme stillerinin alt boyutları düzeyinde yapılan değerlendirmede, “Rasyonel Karar Verme” ($r = 0,670$; $p < 0,01$) ve “Kararsızlık” ($r = 0,651$; $p < 0,01$) puanları ile güvenlik kültürü arasında anlamlı ve yüksek düzeyli ilişkiler gözlemlenmiştir. Ayrıca “Bağımlı Karar Verme” ($r = 0,329$; $p < 0,01$), “Sezgisel Karar Verme” ($r = 0,299$; $p < 0,01$) ve “Analitik Karar Verme” ($r = 0,444$; $p < 0,01$) ile de istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Ancak “Kaçınmacı Karar Verme” alt boyutu ile genel güvenlik kültürü puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r = 0,005$; $p > 0,05$).

Genel olarak değerlendirildiğinde, havacılık güvenlik kültürü algısının katılımcıların çeşitli karar verme eğilimleriyle pozitif yönlü ve anlamlı şekilde ilişkili olduğu, ancak bu ilişkinin karar stili boyutlarına göre farklılık gösterdiği ifade edilebilir.

Tablo 10’da, “Havacılık Güvenlik Kültürü” değişkeninin bağımsız; “Karar Verme Stilleri” değişkeninin ise bağımlı değişken olarak ele alındığı doğrusal regresyon analizinin sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 10: Havacılık Güvenlik Kültürü Değişkeninin “Karar Verme Stilleri Üzerindeki Yordayıcı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	S.H.	β	t	p	R ²	F
Sabit	2,097	0,389		5,386	0,000	0,064	18,085
Havacılık Güvenlik Kültürü	0,446	0,105	0,253	4,253	0,000		

Not: B = Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, S.H. = Standardize edilmemiş regresyon katsayısının standart hatası, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı, t = t istatistiği, p = anlamlılık düzeyi, R² = Belirlilik katsayısı, F = F istatistiği. Bağımlı değişken: Kariyer Kararlılığı.

Uygulanan analiz sonucunda, Havacılık Güvenlik Kültürü’nün Karar Verme Stilleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,253$; t = 4,253; p<0,01). Regresyon modeli genel olarak anlamlı bulunmuş (F = 18,085; p<0,01) ve Havacılık Güvenlik Kültürü değişkeni, Karar Verme Stilleri değişkenindeki toplam varyansın yaklaşık %6,4’ünü açıklamaktadır (R² = 0,064).

Ayrıca, modelde elde edilen katsayıya göre, Havacılık Güvenlik Kültürü değişkenindeki 1 birimlik artış, Karar Verme Stilleri puanında 0,446 birimlik bir artışa karşılık gelmektedir. Bu sonuç, araştırmanın birinci hipotezi olan “H1: Havacılık Güvenlik Kültürünün Karar Verme Stilleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezini desteklemektedir.

Tablo 11: Havacılık Güvenlik Kültürünün Alt Boyutlarının Karar Verme Stilleri Üzerindeki Etkisi – Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	S.H.	β	t	p	R ²	F
Sabit	2,925	0,511		5,723	0,000	0,099	9,626
Yönetim Sistemleri	0,349	0,092	0,297	3,772	0,000		
Liderlik Özellikleri	0,044	0,071	0,049	0,615	0,539		
Çalışan Davranışları	-0,283	0,171	-0,103	-1,650	0,100		

Not: B = Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, S.H. = Standardize edilmemiş regresyon katsayısının standart hatası, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı, t = t istatistiği, p = anlamlılık düzeyi, R² = Belirlilik katsayısı, F = F istatistiği. Bağımlı değişken: Karar Verme Stilleri.

Tablo 11’de, çalışmada gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizine göre, Havacılık Güvenlik Kültürü alt boyutlarının bağımsız değişken, Karar Verme Stilleri’nin ise bağımlı değişken olarak yer aldığı modelin genel anlamda istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (F = 9,626; p<0,01). Modelin açıklayıcılık düzeyi %9,9 olarak hesaplanmış (R² = 0,099) ve bu sonuç, güvenlik kültürü bileşenlerinin birlikte değerlendirildiğinde çalışanların karar verme eğilimlerini anlamlı şekilde yordayabildiğini göstermiştir.

Alt boyutlara ilişkin bulgular incelendiğinde, yalnızca Yönetim Sistemleri boyutunun karar verme stilleri üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,297$; t

= 3,772; $p < 0,01$). Bu sonuç, yönetim uygulamalarına ilişkin algıların karar verme süreçleri açısından önemli bir yordayıcı olduğunu ortaya koymaktadır.

Diğer yandan, Liderlik Özellikleri boyutunun etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\beta = 0,049$; $t = 0,615$; $p > 0,05$). Aynı şekilde, Çalışan Davranışları boyutunun da karar verme stillerini anlamlı düzeyde yordamadığı tespit edilmiştir ($\beta = -0,103$; $t = -1,650$; $p > 0,05$).

Elde edilen bulgular, karar verme süreçlerinde özellikle yönetim temelli güvenlik algılarının etkili olduğunu, ancak liderlik ve çalışan davranışlarına yönelik algıların bu süreçte istatistiksel olarak anlamlı bir rol oynamadığını göstermektedir. Bu doğrultuda, H1a hipotezi desteklenmiş, H1b ve H1c hipotezleri ise desteklenmemiştir.

5. TARTIŞMA

Bu çalışma, havacılık sektöründe görev yapan çalışanların algıladıkları güvenlik kültürü boyutlarının karar verme stilleri üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Yapılan doğrusal ve çoklu regresyon analizleri sonucunda, havacılık güvenlik kültürünün çalışanların karar verme stillerini pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği belirlenmiştir. Ancak modelin açıklayıcılık düzeyleri incelendiğinde ($R^2 = 0,064$ ve $R^2 = 0,099$), bu ilişkinin etkili fakat sınırlı düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, karar verme süreçlerini şekillendiren başka bireysel, örgütsel ya da bağlamsal faktörlerin de etkili olabileceğine işaret etmektedir.

Alt boyutlar bazında yapılan analizlerde, yalnızca “Yönetim Sistemleri” boyutunun karar verme stilleri üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkili olduğu saptanmıştır ($\beta = 0,297$; $t = 3,772$; $p < 0,01$). Bu sonuç, Clarke’ın (2006) sistem odaklı güvenlik yaklaşımının karar alma süreçlerini doğrudan etkilediğini ortaya koyan bulgularını ve Flin, O’Connor ve Crichton’un (2008) yönetsel yönetim uygulamalarının çalışan davranışlarını yönlendirmedeki belirleyici rolüne dair vurgularını desteklemektedir. Kurumsal düzeyde şeffaf, standartlaştırılmış ve çalışanlara açık yönetim sistemlerinin, karar süreçlerini daha yapılandırılmış ve rasyonel bir biçimde şekillendirdiği söylenebilir. Nitekim Scott ve Bruce’un (1995) çalışmasında da karar verme stillerinin çevresel ve örgütsel koşullardan etkilendiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, güçlü yönetim sistemleri; kurumsal rehberlik, yönetsel tutarlılık ve bilgi akışının sürekliliği aracılığıyla karar alma süreçlerine yön vermektedir.

Buna karşılık, liderlik özellikleri ve çalışan davranışları alt boyutlarının karar verme stilleri üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilmemiştir. Bu bulgu, söz konusu etkilerin doğrudan değil, dolaylı yollarla ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Alanyazında da benzer şekilde, Yeo (2008) liderliğin etkisinin bağlamdan bağımsız değerlendirilemeyeceğini; Neal ve Griffin (2004) ise bireysel farklılıkların karar süreçlerinde belirleyici rol oynayabileceğini ifade etmektedir. Bu bağlamda liderlik etkisinin; motivasyon, örgütsel bağlılık ve psikolojik güvenlik gibi değişkenler aracılığıyla dolaylı biçimde karar verme davranışlarını etkileyebileceği değerlendirilmektedir.

Nitekim liderlerin çalışanlara güven aşılama, katılımı teşvik etme ve örgütsel aidiyet duygusunu artırma gibi işlevleri, dolaylı etkiler açısından kritik görülmektedir.

Modelin açıklayıcılığını artırmak ve liderlik ile çalışan davranışlarının etkisini daha iyi anlayabilmek adına, gelecekte yapılacak araştırmalarda bazı bireysel ve örgütsel değişkenler modele dahil edilebilir. Alanyazında karar verme süreçlerini etkileyen değişkenler arasında psikolojik güvenlik (Edmondson, 1999), örgütsel bağlılık, içsel motivasyon (Ryan ve Deci, 2000), iş tatmini ve rol belirsizliği gibi faktörler yer almaktadır. Psikolojik güvenliği yüksek bireylerin daha açık ve yapıcı kararlar alabildiği, örgütsel bağlılığı güçlü bireylerin ise daha sorumluluk sahibi kararlar geliştirdiği bilinmektedir. Bu değişkenlerin, özellikle dolaylı etkilerin anlaşılması açısından çok düzeyli yapısal eşitlik modelleriyle analiz edilmesi, modelin teorik kapsamını genişletecektir.

Çalışmada elde edilen veriler, karar verme süreçlerinin yalnızca güvenlik kültürünün doğrudan etkileriyle değil; aynı zamanda çalışanların bireysel özellikleri ve algı düzeyleriyle şekillendiğini göstermektedir. Nitekim demografik analizler, yaş ve mesleki deneyim düzeyinin güvenlik kültürü algısı üzerinde anlamlı farklar yarattığını ortaya koymuştur. Gibbons ve arkadaşları (2006), deneyim düzeyinin artmasıyla güvenlik uygulamalarına bağlılığın arttığını vurgulamış; bu çalışmada da deneyim düzeyi arttıkça güvenlik kültürü algısının güçlendiği ve karar süreçlerinin daha sistematik hale geldiği görülmüştür. Bu bulgu, mesleki olgunluğun güvenlik odaklı karar alma davranışlarını desteklediğine işaret etmektedir.

Sonuçlar genel olarak, havacılık sektöründe karar verme süreçlerinin yalnızca bireysel yargılara dayanmadığını; aynı zamanda örgütsel sistemlerin, deneyimsel birikimlerin ve kültürel öğelerin şekillendirdiği çok katmanlı bir yapı olduğunu göstermektedir. Uluslararası alanyazında da bu bulguları destekler niteliktedir. Örneğin, Akselsson ve arkadaşları (2007), İsveç hava trafik kontrol birimlerinde yürüttükleri araştırmada güçlü güvenlik kültürünün karar kalitesini artırdığını ve hata oranlarını azalttığını bildirmiştir. Benzer şekilde, Gibbons ve arkadaşları (2008), ABD'deki havayolu çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada, güçlü güvenlik kültürünün rasyonel karar alma davranışlarını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Türkiye özelinde İşlar'ın (2022) çalışması da yönetim sistemlerinin çalışanların karar alma tarzları üzerindeki yönlendirici etkisini ve prosedür temelli uygulamaların karar kalitesine katkısını ortaya koymuştur.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın bulgularından hareketle, havacılık kurumlarının güvenlik kültürünü geliştirmeye yönelik çeşitli somut ve uygulamaya dönük öneriler geliştirilebilir. Öncelikle, yönetim sistemlerinin şeffaflığı ve sürekliliği kurumsal güvenliğin sürdürülebilirliği açısından kritik önemdedir. Bu doğrultuda, yöneticilerin çalışanlara karar alma süreçlerinde daha fazla şeffaflık sunmaları ve güvenlik politikalarının yalnızca üst düzeyde belirlenen kurallar bütünü

olmaktan çıkıp, tüm örgüt düzeyinde içselleştirilmesini sağlayacak yöntemler benimsemeleri gerekmektedir. Bu yöntemler arasında çalışan geri bildirim sistemlerinin güçlendirilmesi, iç iletişim kanallarının etkinleştirilmesi ve güvenlik odaklı çalışan temsiliyetinin artırılması sayılabilir.

Ayrıca, kurumsal güvenlik standartlarının yalnızca yazılı normlar değil, aynı zamanda örgütsel davranış pratikleriyle desteklenmesi gereklidir. Bu noktada havacılık kurumlarının, güvenlik kurallarını içeren eğitimlerin ötesine geçerek; bu değerlerin kurumsal iklimin ayrılmaz bir parçası haline getirilmesine odaklanmaları önerilmektedir. Örneğin, düzenli olarak gerçekleştirilen senaryo temelli tatbikatlar, vaka analizleri ve davranışsal güvenlik seminerleri aracılığıyla güvenlik kültürünün davranışsal düzeyde pekiştirilmesi sağlanabilir.

Çalışmada öne çıkan bir diğer unsur olan liderlik etkileri, gelecekteki uygulamalı çalışmalarla daha derinlemesine analiz edilmelidir. Özellikle güvenliğe yönelik örgütsel davranışların şekillenmesinde liderlerin rolünün anlaşılması için, motivasyon, örgütsel bağlılık ve psikolojik güvenlik gibi aracı değişkenlerin de modele dahil edildiği çok düzeyli yapısal modeller önerilmektedir. Liderlerin güvenlik algılarını nasıl aktardıkları, çalışanların bu algıları nasıl benimsediği ve nihayetinde örgütsel güvenlik kültürünün nasıl inşa edildiği çok boyutlu biçimde araştırılmalıdır. Bu bağlamda, transformasyonel dönüştürücü ve etik liderlik tarzlarının güvenlik kültürüne etkisi incelenebilir.

Ek olarak, kurum içi eğitim stratejilerinin revize edilerek daha katılımcı ve uygulamalı hale getirilmesi de önerilmektedir. Yalnızca bilgi temelli eğitimler yerine, çalışanların kendi kararlarını sorgulayabilecekleri interaktif simülasyonlar, grup tartışmaları ve yansıtımlı öğrenme yöntemleri güvenlik odaklı farkındalık düzeyini artırabilir. Bu tür uygulamalar hem bireysel farkındalık hem de örgütsel reflekslerin gelişimine katkı sağlayacaktır.

Son olarak, havacılık kurumlarının güvenlik performanslarını izlemek ve iyileştirmek üzere çalışan temelli ölçüm sistemleri geliştirmeleri önerilmektedir. Bu sistemler aracılığıyla, çalışanların güvenlik uygulamalarına yönelik tutumları, algıları ve davranış eğilimleri düzenli olarak izlenmeli ve bu bilgiler yönetsel kararlara bütünleşik edilmelidir. Bu yaklaşım, yalnızca tepkisel değil, aynı zamanda önleyici güvenlik stratejilerinin geliştirilmesine de olanak sağlayacaktır. Bu tür bütüncül, çok düzeyli ve davranış temelli yaklaşımlar, havacılık sektöründe sürdürülebilir güvenlik kültürünün inşası ve kurumsallaşması açısından kritik bir yol haritası oluşturacaktır.

KAYNAKÇA

Akselsson, R., Koornneef, F., Stewart, S., Turner, C., & Campbell, J. (2007). The development and application of a proactive safety performance indicator system for air traffic management. *Safety Science*, 45(6), 669–685. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.07.005>

Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 488–496. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.488>

Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315–327. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.4.315>

Cox, S., & Flin, R. (1998). Safety culture: Philosopher's stone or man of straw? *Work & Stress*, 12(3), 189–201. <https://doi.org/10.1080/02678379808256861>

Flin, R. (2003). "Danger—men at work": Management influence on safety. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 13(4), 261–268. <https://doi.org/10.1002/hfm.10042>

Flin, R., O'Connor, P., & Crichton, M. (2008). *Safety at the Sharp End: A Guide to Non-Technical Skills*. Ashgate Publishing.

Gerede, E. (2006). Havacılık emniyeti ve havacılık güvenliği kavramları arasındaki ilişki ve farkların belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim Dergisi*, 17(54), 21–36.

Gibbons, A. M., von Thaden, T. L., & Wiegmann, D. A. (2006). Development and initial validation of a survey for assessing safety culture within commercial flight operations. *The International Journal of Aviation Psychology*, 16(2), 215–238.

Griffin, M. A., & 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. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.3.347>

Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: A review of theory and research. *Safety Science*, 34(1–3), 215–257. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00014-X](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00014-X)

Helmreich, R. L., & Merritt, A. C. (2001). *Culture at Work in Aviation and Medicine: National, Organizational and Professional Influences*. Routledge.

IAEA. (2017). *Self-assessment of nuclear security nuclear security activities*. Vienna: International Atomic Energy Agency.

ICAO. (2023). *Safety Management Manual (Doc 9859, 5th ed.)*. International Civil Aviation Organization.

Işıl, H. B. (2022). *Havacılıkta güvenlik kültürü: Türk havacılık sektörü üzerine bir uygulama (Yüksek lisans tezi)*. Eskişehir Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Neal, A., & Griffin, M. A. (2004). Safety climate and safety at work. In J. Barling & M. R. Frone (Eds.), *The Psychology of Workplace Safety* (pp. 15–34). American Psychological Association.

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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>

Oprins, E., Panneman, T., & van Weerdenburg, H. (2009). Measuring safety culture in aviation: The importance of non-technical skills training. *Safety Science*, 47(6), 747–752.

Phillips, S. D., Pazienza, N. J., & Ferrin, H. H. (1984). Decision-making styles and problem-solving appraisal. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 497–502. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.31.4.497>

Pidgeon, N. (1998). Safety culture: Key theoretical issues. *Work & Stress*, 12(3), 202–216. <https://doi.org/10.1080/02678379808256865>

Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Ashgate Publishing.

Reason, J. (1998). Achieving a safe culture: Theory and practice. *Work & Stress*, 12(3), 293–306. <https://doi.org/10.1080/02678379808256868>

Reiman, T., Rollenhagen, C., & Viitanen, K. (2014). On the relation between culture, safety culture and safety management. In *12th International Probabilistic Safety Assessment and Management Conference, PSAM* (Vol. 22).

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55(5), 818–831. <https://doi.org/10.1177/0013164495055005017>

Taşdelen, A. (2001). Öğretmen adaylarının bazı psiko sosyal değişkenlere göre karar verme stilleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(10), 40-52.

Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behavior: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis & Prevention*, 42(6), 2082–2093. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2010.06.021>

Von Thaden, T. L., & Gibbons, A. M. (2008). The safety culture indicator scale measurement system (SCISMS). *National Technical Information Service Final Report*, 1, 57.

Wiegmann, D. A., von Thaden, T. L., & Gibbons, A. M. (2007). A review of safety culture theory and its potential application to traffic safety. *Improving Traffic Safety Culture in the United States*, 113, 6-7.

Yeo, R. K. (2008). Servant leadership and contextual performance: The mediating role of affective commitment. *Management Research News*, 31(2), 89–104.

Zohar, D. (2010). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1517–1522. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.12.019>



Zohar, D., & Luria, G. (2005). A multilevel model of safety climate: Cross-level relationships between organization and group-level climates. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 616–628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.616>