



**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
HAVACILIK PSİKOLOJİSİ ARAŞTIRMALARI
ENSTİTÜSÜ**



**PİLOTLARIN BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE TEMEL PSİKOLOJİK
İHTİYAÇLAR DOYUMU İLE ALGILANAN UÇUŞ PERFORMANSI ETKİLEŞİMİ**

**Feyza YAVAŞ
4801190006**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ**

İstanbul, 2022

Etik Beyan



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Tarih ve Sayı: 11.08.2022-1143422



İlgili makama,
İstanbul Üniversitesi, Havacılık Psikolojisi Araştırmaları Enstitüsü, Havacılık Psikolojisi Bölümü
Yüksek Lisans Öğrencisi **Feyza YAVAŞ** "Kişilik Özelliklerinin ve Temel Psikolojik İhtiyaçların
Doyumunun Pilotların Performansına Etkisi" başlıklı, **2022/165** dosya numaralı 07.07.2022 tarih ve
1025016 sayılı başvurusu ile İ.Ü. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'na
başvurmuştur. 01.08.2022 tarihinde gerçekleştirilen inceleme sonucunda, adı geçen çalışmada etik
açıdan bir sorun olmadığına oybirliği ile karar verilmiştir. Gereğini bilgilerinize saygılarımızla
sunarız.

Unvanı / Adı / Soyadı	Kurumu	Araştırma ile ilişkisi	Karar	İmza
Prof. Dr. Naci Tolga SARUÇ (Başkan)	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Çiğdem Börke TUNALI (Başkan Yardımcısı)	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Eray YURTSEVEN (Başkan Yardımcısı)	İstanbul Tıp Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Aydın TOPALOĞLU	İlahiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Yasemin İŞIKTAÇ	Hukuk Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	İZİNLI
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Seyhan NİŞEL	İşletme Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	İZİNLI
Prof. Dr. Mustafa Hamdi SAYAR	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Selim YAZICI	Siyasal Bilgiler Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Rasim İlker GÖKBULUT	Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Enes KABAKCI	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	İZİNLI
Prof. Dr. Haluk ZÜLFİKAR	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	İZİNLI
Prof. Dr. Hanife Özlem SERTEL BERK	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Şerife Sema KARAKELLE	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Dr. Öğr. Üyesi Göklem TEKDEMİR YURTDAS	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	İZİNLI
Dr. Öğr. Üyesi Bengi PIRIM DÜŞGÖR	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	İZİNLI
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Elif YAVUZ SEVER	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	İZİNLI
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Güven GÜNVER	İstanbul Tıp Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	

ÖN SÖZ

Bu araştırma, pilotların beş faktör kişilik özellikleri ve temel psikolojik ihtiyaçlar doyumunun algılanan uçuş performansları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma temel psikolojik ihtiyaçlarının; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık ve nevrotiklik kişilik özelliklerinin pilotların algıladıkları uçuş performansına etkileri incelenmiştir. Bu değişkenlerin Türk pilot örneklemini üzerinde incelendiği araştırmaya rastlanmadığı için alan yazına katkısı olacağı düşünülmektedir.

Tez yazım sürecinin her aşamasında desteğini ve yardımını esirgemeyen, zorlandığım konularda sabırla destek olup beni cesaretlendiren danışman hocam Doç. Dr. Hakkı Aktaş'a teşekkürlerimi sunmayı borç bilirim.

Tez sürecim boyunca ilerlemekte zorlandığımda ve motivasyonumu kaybettiğimde beni dinleyen, motive eden veri toplama sürecinde desteklerini esirgemeyen çalışma arkadaşlarıma, yöneticim Nursibel Aydın'a ve özellikle veri analiz sürecinde yardımını esirgemeyen Feyza Çetin'e çok teşekkür ederim.

Ayrıca bu araştırmanın tamamlanmasında emeği geçen tüm Türk Sivil Havacılığı pilotlarına teşekkür ederim.

Bu süreçteki anlayışları için Aileme ve kızım Zehra'ya en içten duygularımla teşekkür ederim.

Aralık, 2022

Feyza YAVAŞ

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER	ii
ŞEKİL LİSTESİ.....	v
TABLO LİSTESİ.....	vi
SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ	vii
ÖZ.....	viii
ABSTRACT	ix
1. GİRİŞ	1
2. ALANYAZIN TARAMASI.....	4
2.1. PERFORMANS KAVRAMI	4
2.1.1. Performansı Etkileyen Faktörler	7
2.1.2. Havacılıkta Pilot Performansı	9
2.2. TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR	11
2.2.1. Öz Belirleme Kuramı	11
2.2.2 Temel Psikolojik İhtiyaçlar ve Boyutları	13
2.2.2.1. Özerklik.....	14
2.2.2.2. Yeterlilik/Yetkinlik İhtiyacı.....	15
2.2.2.3. İlişkili Olma/İlişkisel İhtiyacı	15
2.3.KİŞİLİK	16
2.3.1. Kişilik Kavramı.....	16
2.3.2. Kişiliği Etkileyen Faktörler.....	16
2.3.2.1. Biyolojik ve Genetik (Kalıtsal) Faktörler	17
2.3.2.2. Ailesel Faktörler.....	17
2.3.2.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler	18
2.3.2.4. Coğrafi ve Fiziki Faktörler.....	18
2.3.3. Kişilik Kuramları	18
2.3.3.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı	19
2.3.3.2. Eric Berne'nün Kişilik Kuramı	22
2.3.3.3. Eysenck'in Kişilik Kuramı	23
2.3.3.4. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı	24
2.3.3.5. Erik Erikson'un Kişilik Kuramı.....	25

2.3.3.6. Karen Horney'in Kişilik Kuramı	27
2.3.4. Beş Faktör Kişilik Kuramı ve Boyutları	28
2.3.4.1. Dışa Dönüklük	29
2.3.4.2. Nevrotiklik/Duygusal Dengesizlik.....	30
2.3.4.3. Uyumluluk/Geçimlilik	30
2.3.4.4. Öz disiplin/Sorumluluk.....	31
2.3.4.5. Deneyime Açıklık	31
2.4.TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR DOYUMU VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLER VE PERFORMANS ALANLARINDA YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR.....	32
3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	36
3.1.ARAŞTIRMA MODELİ.....	36
3.2.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	36
3.3.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	37
3.4.EVREN VE ÖRNEKLEM.....	38
3.5.VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	38
3.4.1. Demografik Bilgi Formu.....	38
3.4.2. Mesleki Kişilik Envanteri (MKE-5F)	38
3.4.3. Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği	39
3.4.4. Uçuş Performansı Öz Değerleme Ölçeği	40
3.6.VERİLERİ TOPLAMA YÖNTEMİ.....	40
3.7.ARAŞTIRMANIN KISITLARI.....	41
4. BULGULAR.....	42
4.1.DEMOGRAFİK BULGULAR	42
4.2.GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ.....	43
4.3.GEÇERLİLİK VE FAKTÖR ANALİZLERİ	43
4.4.KORELASYON ANALİZLERİ	45
4.5.REGRESYON ANALİZLERİ	48
4.6.FARKLILIK ANALİZLERİ	50
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	56
KAYNAKÇA.....	61
EKLER.....	72
EK 1. EK BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU	72
EK.2 TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR ÖLÇEĞİ	73

EK.3 MESLEKİ KİŞİLİK ENVANTERİ-MKE5F.....	74
EK. 4 UÇUŞ PERFORMANSI ÖZDEĞERLEME ÖLÇEĞİ.....	75
EK.5 TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ	78
EK.6 ÖZGEÇMİŞ	79



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 2.1: Performans nedir?.....	v
Şekil 2.2: Öz belirleme kuramının 6 mini teorisi.....	120
Şekil 2.3: Sigmund Freud'un kişilik kuramları	20
Şekil 2.4: Eysenck modelinin boyutları.	23
Şekil 2.5: Beş faktör kişilik özellikleri boyutları.	29
Şekil 3.1: Araştırma modeli: beş faktör kişilik özellikleri ve temel psikolojik ihtiyaçlar doyumunun pilotların algılanan uçuş performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi.	36
Şekil 4.1: Temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeği yapısal eşitlik modellemesi.	44

TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1: Bazı karmaşık insan gereksinimleri	13
Tablo 2.2: Kişilik kuramları	19
Tablo 3.1: Beş büyük faktör kişilik envanteri ana ve alt boyutlar.....	39
Tablo 4.1: Araştırmaya katılan pilotların demografik dağılımları.....	42
Tablo 4.2: Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik değerleri	43
Tablo 4.3: Temel psikolojik ihtiyaçlar ve performans alt ölçekleri arasındaki korelasyonlar	45
Tablo 4.4: Mesleki kişilik envanteri ve performans alt ölçekleri arasındaki korelasyonlar	46
Tablo 4.5: Temel psikolojik ihtiyaçlar ve mesleki kişilik envanteri alt ölçekleri arasındaki korelasyonlar	47
Tablo 4.6: Temel psikolojik ihtiyaçların alt boyutları ile algılanan performans regresyon analizi	48
Tablo 4.7: Mesleki kişilik özellikleri alt boyutları ile algılanan performans regresyon analizi	49
Tablo 4.8: Temel psikolojik ihtiyaçlar ve beş faktör kişilik özellikleri alt boyutları ile algılanan performans regresyon analizi	49
Tablo 4.9: T testi sonuçları (pozisyon).....	50
Tablo 4.10: T testi sonuçları (medeni hal)	51
Tablo 4.11: ANOVA testi sonuçları (uçuş saati).....	52
Tablo 4.12: Çoklu karşılaştırma tukey testi sonuçları(geçimlilik)	53
Tablo 4.13: ANOVA testi sonuçları (yaş)	53
Tablo 4.14: ANOVA testi sonuçları (eğitim durumu).....	54
Tablo 4.15: Çoklu karşılaştırma tukey testi sonuçları (özerklik ve yetkinlik)	55

SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ

Kısaltmalar

AMOS: Analysis of Moment Structures

FAA: Federal Aviation Administration (Federal Havacılık İdaresi)

ICAO: International Civil Aviation Organization (Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü)

LOSA: Line Operations Safety Audit (Operasyonel Uçuş Emniyeti Denetimi)

Simgeler

β : Beta Katsayısı

p : Anlamlılık Değeri

$f(x)$: Olasılık Yoğunluk İşlevi

Σ : Toplam

$\bar{X}$: Örneklem Ortalaması

ÖZ

PİLOTLARIN BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR DOYUMU İLE ALGILANAN UÇUŞ PERFORMANSI ETKİLEŞİMİ

Feyza YAVAŞ

Bu çalışmanın amacı temel psikolojik ihtiyaçlar doyumunun ve beş faktör kişilik özelliklerinin pilotların algıladıkları uçuş performansları üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın evrenini Türk sivil havacılık sektöründe faaliyet gösteren pilotlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini Türk Sivil Hava Yolu şirketlerinde çalışan uygunluk örnekleme yöntemi ile seçilmiş olan 174 pilot oluşturmaktadır. Katılımcılara Demografik Bilgi Formu, Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği, Mesleki Kişilik Envanteri (MKE-5F) ve Uçuş Performansı Özdeğerleme Ölçeği olmak üzere dört farklı öz bildirime dayalı veri toplama aracı uygulanmıştır. Veriler “SPSS 22” ve “AMOS” istatistik programı kullanılarak Doğrulamalı Faktör Analizi, Pearson Korelasyon Analizi, Regresyon Analizi, Tek Yönlü Varyans Analizi Testi (ANOVA) ve T Testi yöntemleri ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda ilgili değişkenler arasında pozitif ve negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bununla birlikte beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklığın algılanan performans üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğu görülmüştür. Temel psikolojik ihtiyaçların alt boyutu olan yetkinliğin de algılanan performans üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmüş ancak beş faktör kişilik özellikleri ve temel psikolojik ihtiyaçların alt boyutları birlikte analiz edildiğinde yetkinlik alt boyutunun anlamını kaybettiği, deneyime açıklık alt boyutunun etkisini koruduğu görülmektedir. Ayrıca deneyime açıklık alt boyutundan alınan puanların pilotların pozisyonuna; sorumluluk alt boyutundan alınan puanların pilotların medeni haline; temel psikolojik ihtiyaçların özerklik alt boyutu doyumunun ise eğitim durumlarına göre istatistiki olarak farklılaştığı tespit edilmiştir.

Aralık, 90 sayfa.

Anahtar Sözcükler: Beş faktör Kişilik Özellikleri, Temel Psikolojik İhtiyaçlar, Pilot

ABSTRACT

THE INTERACTIONS OF PILOTS' FIVE FACTOR PERSONALITY TRAITS AND BASIC PSYCHOLOGICAL NEEDS SATISFACTION WITH PERCEIVED FLIGHT PERFORMANCE

Feyza YAVAŞ

This study aims to examine the effect of satisfaction of basic psychological needs and five-factor personality traits on the perceived flight performance of pilots. The research population consists of pilots operating in the Turkish civil aviation sector. In this context, the research sample consists of 174 pilots selected by convenience sampling method working in Turkish Civil Airline companies. Four different self-report data collection tools were applied to the participants which are Demographic Information Form, Basic Psychological Needs Scale, Professional Personality Inventory (MKE-5F) and Flight Performance Self-Evaluation Scale. The data were analyzed with the Confirmatory Factor Analysis, Pearson Correlation Test, Regression Analysis, One-Way Analysis of Variance Test (ANOVA) and T Test methods by using the “SPSS 22” and “AMOS” statistical program. As a result of the analysis, positive and negative significant relationships were found between the related variables. However, it has been observed that openness to experience, a five-factor personality trait, significantly and positively affects perceived performance. Furthermore, competence which is a sub-dimension of basic psychological needs, has also a significant positive effect on perceived performance. However, when the five-factor personality traits and sub-dimensions of basic psychological needs are analyzed together, it is seen that the sub-dimension of competence loses significance and the sub-dimension of openness to experience maintains its effect. Moreover, statistically significant differences were found in some of the relevant variables according to the demographic characteristics of the pilots and the marital status and position of the pilots. In addition, it was found that, statistically, the scores obtained from the sub-dimension of openness to experience differed according to the position of the pilots; the scores about the

conscientiousness sub-dimension differed as regards the marital status of the pilots; and the scores related to the satisfaction of autonomy sub-dimension, which is one of the basic psychological needs, varies in pursuant of educational status.

December, 90 pages.

Keywords: Big Five Personality Traits, Basic Psychological Needs, Pilot Performance



1. GİRİŞ

İnsanlar arasındaki etkileşimi, insan ve kullandıkları ekipmanlar ile çalışma ortamını optimize ederek iş yerinde verimliliği, sağlığı ve emniyeti artırmayı hedefleyen insan faktörleri mühendislik, fizik, psikoloji gibi pek çok bilimden girdileri içeren çok disiplinli bir alandır (Salas, Maurino ve Curtis, 2010). Bir işi yapan kişinin fiziksel ve psikolojik yeteneklerine ve sınırlılıklarına odaklanarak kişi ile işin gerektirdikleri arasında bir uyum sağlanması hedeflenir (Başdemir, 2020). İnsan faktörleri pek çok kuruluş için önemliyken savunma, havacılık, nükleer güç gibi emniyet açısından kritik sektörlerde donanım, iş talepleri, kişiler ve çevre arasındaki uyumsuzluk ağır sonuçlara yol açabileceği için daha çok üzerinde durulmaktadır. Çalışanların zihinsel ve psikolojik sağlığını korumak, yaralanma ve kaza riskini azaltmak için kişilerin, diğer kişilerle, kullandıkları makinelerle ve çevreyle etkileşimi iyileştirmeye, dolayısıyla iş performanslarını etkin bir şekilde kullanmalarına ihtiyaç vardır (Matthewman, Rose ve Hetherington, 2009). Performans kişiye verilen görev ile o görevin yerine getirilme seviyesi, diğer bir ifadeyle kişinin o görevi yerine getirmek için yetenek ve motivasyonu ile harcadığı çaba ve sonunda gösterdiği başarıdır (Uysal, 2015). Performans değerlendirme sistemleri 20. Yüzyılın başlarında Amerika’da ilk olarak ortaya çıkmış ve F. Taylor’ın öncülüğünde geliştirilen iş ve verimlilik ölçümü uygulamalarıyla organizasyonlarda performans değerlendirme kavramı kullanılmaya başlamıştır (Uyargil ve ark., 2015). Uyargil, performans değerlendirmelerinin örgütlerin rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmeleri, hedeflerini gerçekleştirebilmeleri ve rekabet avantajı sağlayabilmeleri amacıyla yapıldığını belirtmiştir. Performans verilerinden elde edilen sonuçlar doğrultusunda çalışanların ve işletmelerin gelişime açık ve güçlü yönlerini görmesi, zayıf yönlerini belirleyip kontrol altına alması ve iyileştirmesi, gelecek hedeflerinde bu verilerden yararlanarak daha etkin bir şekilde ilerlemesi için stratejiler geliştirmesi önemlidir (Bayyurt, 2007). Havacılık alanında yapılan performans değerlendirmeleri ve değerlendirmeler sonucunda verilen geri bildirimler havacılık emniyetine katkısı temelinde şekillenmektedir. Pilot performansının değerlendirilmesi ve geliştirilmesiyle uçuş emniyetinin sağlanması, uçak kaza/kırım veya emniyetsiz davranışların azaltılması ve insan performansının artırılması hedeflenmektedir (Başdemir, 2020).

İş performansı kişinin iş tatmini, örgütsel bağlılığı, iletişim tarzı, yöneticisinin liderlik stili, iş stresi, işin özellikleri, ücret ve ücret tamamlayıcıları, iş yükü, iletişim gibi pek çok faktörden etkilenen bir kavramdır (Tokmak ve Dilek, 2020; Ozan, 2007). İş performansı ile

ilişkili önemli kavramlardan biri insan davranışlarında belirleyici rolü olan kişilik özellikleridir (Meral, 2020). Kişilik insanın sadece kendisine has olan ve diğer bireylerden farklılaştıran duygu, düşünce ve davranışlarını şekillendiren tutarlı özelliklerinin bütünüdür (Bayram, Demirtaş ve Karaca, 2019; Çiçek ve Aslan, 2020). Damos (1996) çeşitli pilotluk kariyer alanları için oluşturulacak iş analizleri yapılırken kişilik özelliklerinin ve bunların iş performansındaki rollerinin dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir. Literatüre baktığımızda pilotlar için özellikle oluşturulmuş bir kişilik kategorisine rastlanmamıştır ama bazı kişilik özelliklerinin uçuş performansını etkileme ve uçuş emniyetini tehlikeye atma ihtimali üzerine pilotlarda kişilik yapılarıyla ilgili çalışmalar yürütülmüştür. Uluslararası Hava Yolu Pilotları Derneği (Air Line Pilot Association, ALPA) 2007 yılında yayınladığı yazısında belirli karakter özelliklerinin pilotları daha güvenli bireyler olarak görülmesinde rol oynadığından ve pilotların bu özellikleriyle genel popülasyondan ayrıldığından bahsetmiştir. Bu özelliklerin arasında kendine güvenen, heyecan arayan, pratik ve analitik düşünmeye odaklı, duygusal düşünme eğiliminden uzak duran, hedefe odaklı davranışlar sergileyen ve hızlı karar verebilen, gerçeğe odaklı ama şüpheli kişilik yapılarından söz edilmiştir. Yapılan çalışmalarda kişilik boyutlarının çalışan performansının üzerinde etkisi gözlemlendiği için (Hogan ve Holland, 2003), pilotların kişilik özelliklerinin uçuş performansı üzerinde bazı etkilere sahip olabileceği düşünülmektedir.

Performansa etki ettiği düşünülen bir başka faktör ise öz belirleme kuramından ortaya çıkan temel psikolojik ihtiyaçlardır. Öz belirleme teorisi kişilerin psikolojik olarak sağlıklı olabilmesi ve etkili olarak işlevselliğini sürdürebilmesi için bir takım temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması gerektiğini savunmaktadır. Toplulukçu ve bireyci kültürler de dahil edilerek yapılan çalışmalarda yetkinlik, özerklik ve ilişkili olma ihtiyaçlarının tatmin edilmesinin tüm kültürlerde psikolojik iyi oluşa işaret ettiği görülmüştür (Deci ve Ryan, 2008). Herkesin bu doğuştan gelen üç ihtiyaca sahip olduğu kabul edilir ve bu nedenle çalışanların işe yönelik davranışlarının tahmin edilmesi için temel psikolojik ihtiyaçlarının tatmin düzeyine odaklanılır (Baard, Deci ve Ryan, 2004). Yapılan çalışmalarda çalışanların temel psikolojik ihtiyaçlarının doyumu ile iş tatminleri, duygusal bağlılıkları, işten ayrılma niyetleri, motivasyonları ve performansları arasında ilişki görülmektedir (Van den Broeck, Ferris, Chang ve Rosen, 2016). Ayrıca temel psikolojik ihtiyaçların doyumunun iş tatmini (Şat, Doğan ve Amil, 2015) ve psikolojik iyi oluş düzeyini (Neufeld ve Malin, 2019) artırarak performansın yükselmesine dolaylı olarak katkı sağladığı görülmüştür.

Bu tez araştırmasının amacı öz belirleme kuramı temelinde oluşturulmuş temel

psikolojik ihtiyaçların (yetkinlik, özerklik ve ilişkili olma) ve beş faktör kişilik özelliklerinin pilotların algılanan uçuş performansına etkisini incelemektir. Araştırmada ilk olarak performans kavramı ve uçuş performansı, temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve beş faktör kişilik özelliklerine yönelik literatürdeki yazınlar incelenerek kavramların genel bir teorik çerçevesi çizilmiştir; bu kavramların birbirleri ile ilişkilerinin incelendiğı akademik yazından çalışmalar incelenmiştir. Ardından Türk sivil hava yollarında görev alan 174 pilot ile yapılan anket çalışması sonunda elde edilen veriler, oluşturulan hipotezler doğrultusunda analize tabi tutulmuştur. Sonrasında elde edilen bulgular tartışılmış ve hava yolu şirketleri için öneriler geliştirilmiştir.



2. ALANYAZIN TARAMASI

2.1. PERFORMANS KAVRAMI

Sosyal hayatta ve iş yaşamında performans kavramıyla sık sık karşılaşırız. Türk Dil Kurumu sözlüğünde “*başarım*” olarak yer alan performans sözcüğünün Fransızca kökenli olduğu görülmektedir (performans, t.y.). Performans bir işin belirlenen ve istenilen kriterler doğrultusunda yerine getirilebilme seviyesini; kişinin görevi doğrultusunda ortaya koyduğu eylemin verimliliğini ifade etmektedir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009; Ertaş ve Atalay, 2016). Kurumsal ve bireysel boyutlarda ele alınan performans kavramı daha çok işletme literatürü ile ilişkili olarak ölçme, değerlendirme ve yönetim konularıyla birlikte karşımıza çıkmaktadır (Folan, Browne ve Jagdev, 2007).

Kişilerin süreç içerisindeki öğrenme deneyimlerinin performanslarına etki edebildiği görülmektedir. Yapılan araştırmalar belirli bir iş için harcanan süreçte ilk etapta performansın arttığını daha sonra bu artış eğrisinin sabit bir şekilde ilerlediğini ileri sürmektedir. Beceri edinimindeki bilişsel süreçler de zaman içerisinde farklılık göstermekte, ilerleyen süreçlerde performans, büyük ölçüde otomatik işleme, prosedürel bilgi ve psikomotor yeteneklere dayanmaktadır (Zyphur, Bradley, Landis ve Thoresen, 2007). Murphy (1989) iş performansının süreç içerisindeki değişimini açıklarken iki aşamadan söz etmektedir. Bunlar; bireylerin yeni işe başladığı dönemi ifade eden geçiş aşaması ve kişi bir işi gerçekleştirmek için gereken bilgi ve becerileri öğrenerek otomatik olarak eylemlerini gerçekleştirdiği bakım aşaması. Geçiş aşamasında bilişsel yetenekler daha önemliyken, bakım aşamasında motivasyon ve ilgi gibi faktörler önem kazanmaktadır.

Örgütler, tanımladıkları hedeflerine ulaşabilmek, sundukları ürün ve hizmetleri yeterince temin edebilmek ve nihayetinde rekabet avantajı sağlamak için yüksek performanslı çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Bunun yanı sıra kişilerin de kendilerini iyi hissetmeleri, kariyerlerinde başarılı olabilmeleri için yüksek performans ortaya koymaları önem arz etmektedir (Sonnetag, 2001).

Campbell (1990) performansı bir örgütün çalışanından iyi bir şekilde yapma beklentisiyle istihdam ettiği ve süreç içerisinde bu amaçla değerlendirdiği ölçülebilen eylemler olarak tanımlamıştır.

İş performansı, iş görenin çalışma süresi içerisinde örgütün hedefleri doğrultusunda belirlenen kriterlere göre ortaya koyduğu davranış şeklidir (Tokmak ve Dilek, 2020). Çok bileşenli bir kavram olarak ele alınan iş performansı temel düzeyde süreç ve sonuç boyutlarıyla ele alınabilir. Kişinin iş ortamında sergilediği gözlemlenebilir ve ölçülebilir davranışları süreç boyutu; davranışlar sonucunda elde edilen çıktılar ise sonuç boyutuyla ilişkilidir (Sonnentag, Volmer ve Spychala, 2008).

İş performansının yapısını oluşturan boyutlara bakıldığında literatürde farklı araştırmacılar bu boyutları farklı şekillerde tanımlanmıştır. Murphy ve Kroecker (1988) iş performansının görev performansı (bireysel ve takım), işi aksatma davranışı, zararlı davranışlar ve kişiler arası ilişkiler olmak üzere dört boyutta ele almışlardır. Viswesvaran ve Ones (2000) iş performansının görev performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretken olmayan davranışlar şeklinde üç genel boyut altında temellendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Borman ve Motowidlo (1993) tarafından iş performansı, görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki ayrı alt boyutta ele alınmıştır. İş performansı çalışanların görev tanımları kapsamında gerçekleştirmesi gereken faaliyetleri yürütmesi olan görev performansı ve çalışanların kendi istekleriyle yaptığı işlere, örgüt kültürüne katma değer sağlaması olan bağlamsal performans boyutlarından oluşmaktadır. İş gören tarafından sergilenen görev performansı yapılan işlere göre farklılık gösterebilirken; bağlamsal performans nispeten benzerdir (Sonnentag ve Frese, 2002). Görev performansı çalışanların daha çok bireysel becerileri ile ilişkiliyken; kişilik ve motivasyon çalışanların bağlamsal performansını şekillendirmektedir (Eryılmaz, 2020).

Borman ve Motowidlo (1997) görev performansını çalışanların işlerinin bir parçası olarak kabul edilen faaliyetleri gerçekleştirebilme yeterlilikleri, örgütün temel faaliyetlerine direkt ya da dolaylı olarak katkıda bulunan davranışlar olarak ele almaktadır. Görev performansı bir kişinin örgüt içerisindeki görev tanımı çerçevesindeki görev ve sorumluluklarını, bir başka ifadeyle çalışan ve işveren arasında imzalanan sözleşme kapsamındaki gereklilikler olarak tanımlanmaktadır (Sonnentag, Volmer ve Spychala, 2008).

Motowidlo ve Van Scotter (1994) görev performansını ele alırken davranışları iki kategoride sınıflandırmışlardır. Birinci kategorideki davranışlar bir örgütün ürettiği mal veya hizmeti ürüne dönüştüren davranışlardır. Bir öğretmenin öğrencilerine ders anlatması ve üretim tesisindeki çalışanın üretim makinasını çalıştırması bu davranış sınıfına örnek olarak

gösterilebilir. İkinci kategorideki davranışlar ise örgütün temel faaliyetlerine hizmet eden, destekleyen veya bakımı gerçekleştiren faaliyetlerdir. Hazır bir ürünün dağıtımını sağlamak, örgüt içerisindeki planlama, koordinasyon ve denetleme faaliyetleri bu kapsamda düşünülebilir.

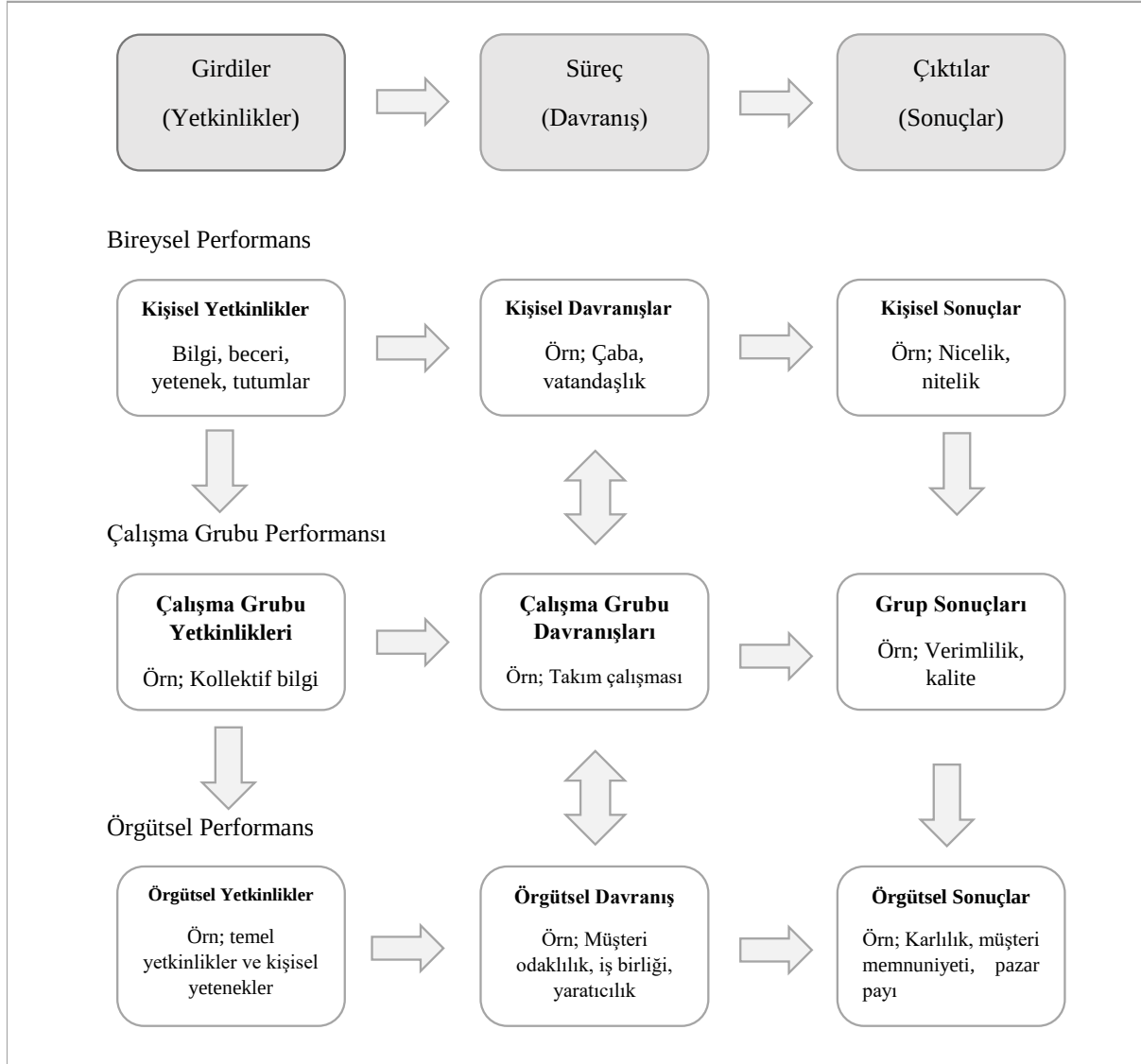
Bağlamsal performans çalışanın resmi olarak görevinin bir parçası olmayan, görev tanımı içerisinde yer almayan davranış ve çabaları içermektedir. Örgüt içerisindeki sosyal ve psikolojik bağlamanın şekillenmesine ve verimliliğin artmasına bağlamsal performansın katkısının daha fazla olduğu düşünülmektedir (Sonnentag, Volmer ve Spychala, 2008).

Borman ve Motowidlo (1997) bağlamsal performansı toplum yanlısı örgütsel davranış (prosocial organizational behavior) ve "*örgütsel vatandaşlık davranışı*" olarak adlandırdıkları kavramları da içerecek şekilde 5 başlık altında sınıflandırmışlardır. Taksonomi şunları içerir:

- Görevlerini başarıyla tamamlamak için şevk ve istekle çaba sergilemek,
- Görev kapsamının bir parçası olmayan görev faaliyetlerini yürütmek için gönüllü olmak,
- Çalışma arkadaşlarına yardım etmek ve iş birliği içerisinde olmak,
- Örgüte ait kural ve prosedürleri takip etmek,
- Örgütün belirlediği hedefleri onaylamak, desteklemek ve savunmak.

Shield (2007) iş performansını ele alırken sadece bireysel çerçevede değil, grup ve örgütsel faktörlerle birlikte; girdi, süreç ve çıktı boyutunda ele almıştır. Şekil 2.1'de gösterilen 3 yatay ve 3 dikey boyuta sahip olan performans bileşenleri ve aralarındaki etkileşimler yer almaktadır. Girdiler çalışanların bilgi, beceri ve yetenekleri dâhil olmak üzere sahip oldukları tüm somut ve soyut kaynakları ifade etmektedir. Süreç ise insan kaynağı verimliliğini, yani kişilerin çalışmaları ve diğer özellikleri sonucunda ortaya çıkan girdileri sonuçlara dönüştüren faaliyetlerdir. Çıktılar da işe yönelik davranışların sonucu olarak nitelendirilmektedir. Dolayısıyla bilgi, beceri, yetenek ve tutum olarak sahip olduklarıyla iş davranışlarını ortaya koyan bir çalışan belirli bir süre içerisinde, belirli kalite ve miktarda ürün veya hizmet üretmektedir. Çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinlikler o kişinin performansı ile eş değer değil; çalışanın sahip olduğu bu kaynakları kullanma potansiyeli ile ilgilidir. Bununla birlikte performans sadece kişisel boyutta değil, çalışanların görevlerini yerine getirdikleri grup ve örgüt boyutlarıyla da birlikte ele alınmaktadır. Örneğin, bir çalışma grubu kolektif bilgi

birikimine katkıda bulunabilir, iyi bir ekip çalışması yürütebilir ve sonucunda grup verimliliğine ulaşabilir. Bununla birlikte çıktı faktörleri sadece çalışana değil, bireyin dışındaki diğer faktörlere de bağlıdır.



Şekil 2.1: Performans nedir?

Kaynak: Shields, J. (2007). Managing employee performance and reward concepts, practices and strategies. Cambridge University Press, New York

2.1.1. Performansı Etkileyen Faktörler

Yapılan çalışmalara bakıldığında çalışanların performansını etkileyen çeşitli faktörler görülmektedir. Campbell (1990) performansa işaret ettiğini savunan sekiz davranış göstergesinden bahsetmektedir. Yerine getirilen işler çerçevesinde değişiklik gösterebilen bu

davranışlar;

- İşe özel görev yeterliliği: Bir kişinin yerine getirdiği işe özgü temel bilgileri ne derece iyi yapabildiği ve bu alanda diğer kişilerden nasıl ayrıştığı.
- İşe özgü olmayan görev yeterliliği: Bir kişinin işe özgü olmayan ancak bir kuruluştaki işlerin çoğu veya tamamı için gerekli olan görevleri ne kadar iyi yerine getirebildiği.
- Yazılı ve sözlü iletişim: Bir kişinin herhangi bir büyüklükteki bir kitle ile ne kadar iyi sözlü ve yazılı iletişime geçebileceği.
- Çaba gösterme: Bir kişinin işle ilgili yerine getirmesi gereken görevlerine ne kadar bağlı olduğu ve bu görevleri gerçekleştirmekte ne kadar ısrarlı ve yoğun bir şekilde çalıştığı.
- Kişisel disiplini korumak: Bir kişinin alkol kötüye kullanımı, kural ihlali ve devamsızlık gibi olumsuz davranışlardan ne kadar kaçındığı.
- Ekip ve akran performansının kolaylaştırılması: Bir kişinin akranlarını ne kadar iyi desteklediği, geliştirdiği ve yardım ettiği, içinde bulunduğu grubun etkin bir şekilde işlev görmesine ne kadar yardımcı olduğu.
- Süpervizyon: Birinin yüz yüze etkileşim yoluyla astlarını ne kadar iyi etkilediği.
- İdare ve yönetim: Bir kişinin, kurumsal hedefler belirleme, insanları ve kaynakları organize etme, ilerlemeyi izleme, giderleri kontrol etme ve ek kaynaklar bulma gibi denetim dışı diğer yönetim işlevlerini ne kadar iyi yerine getirdiği.

Yener (2007) performansa etki eden faktörleri üç başlık altında ele almıştır;

- Kişisel faktörler: Fiziksel özellikler, psikolojik özellikler, psiko-sosyal özellikler, çalışanın ihtiyaçları, motivasyon ve stres.
- Kurumsal faktörler: Örgütün işlevsel çevresi, örgüt kültürü, örgütün yapısı ve örgütte kullanılan eğitim yöntemleri.
- Çevresel faktörler: Çevrenin fiziki şartları, örgütün yapısı ve çevresi, aile yapısı, genel olarak alınan eğitim, sosyalleşme, sosyal gruplara katılma, toplumsallaşma ve içinde yaşanılan toplumun kurallarını benimseme ve uygulama etkenleri.

Sonnentag, Volmer ve Spychala, (2008) performansı etkileyen faktörleri kategorize ederken kişiye özel ve duruma özel faktörler olarak sınıflandırmıştır. Kişiyeye özel değişkenler kişiler arası farklılıklar göstermekte ancak kişi özelinde daha istikrarlı iken, duruma özel olanlar işe ve örgütsel bağlama göre farklılık göstermektedir.

- Kişiyeye özel değişkenler: Bilişsel beceriler, deneyim, bilgi, kişilik özellikleri.
- Duruma özel değişkenler: İş özellikleri ve iş tasarımı.

Diamantidis ve Chatzoglou (2019) performansı etkileyen faktörleri üç kategori altında ele almıştır.

- Şirket/Çevre ile ilgili faktörler,
- Çalışanlarla ilgili faktörler,
- İşle ilgili faktörler.

Şirket ile ilgili faktörler iç ve dış çevre ile bağlantılı olup yönetim desteği, eğitim kültürü, örgüt iklimi ve çevresel dinamizm (algılanan istikrarsızlık) gibi alt faktörlerden oluşmaktadır. Çalışanlar ile ilgili faktörler içsel motivasyon, proaktivite, uyum yeteneği, esneklik, bağlılık ve beceri düzeyi ile işle ilgili faktörler ise iletişim, özerklik ve iş çevresinden oluşmaktadır. Bu faktörler birbirleri ile etkileşim halindedir.

2.1.2. Havacılıkta Pilot Performansı

Şirketlerin hangi sektör içerisinde bulunduğuna ve belirlediği stratejilere göre değişiklik gösteren performans değerlendirmeleri nesnel kurumsal verilerden veya kişilerin üstleri, iş arkadaşları, astları, müşteri ve kendilerinden alınan öznel değerlendirmelerinden oluşmaktadır (Uyargil ve ark., 2015). İnsan performansını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen sosyal, psikolojik ve örgütsel unsurları tanımlamak için Performans Belirleyen Faktör (PBF- Performance Shaping Factor- PSF) kavramı kullanılmıştır ve performans değerlendirmelerinde tüm iç ve dış PBF'lerin göz önünde bulundurulmasının önemine dikkat çekilmiştir (Başdemir, 2020).

Havacılıkta pilotların performansı genellikle teknik ve teknik olmayan beceriler şeklinde kategorize edilerek değerlendirilmektedir (Weber, Mavin, Roth, Henriqson ve Dekker,

2014). Ekip Kaynak Yönetiminin (CRM) bir parçası olan teknik olmayan becerilerin eksikliğinin havacılık kazalarıyla doğrudan ilişkili olduğu; uluslararası sivil havacılık otoritelerinin eğitim ve performans değerlendirmelerinde teknik olmayan becerilerin de göz önünde bulundurulmasının önemini vurguladığı görülmektedir (Mavin, Roth ve Dekker, 2013). Havacılık emniyetinin temeline bakıldığında iletişim, karar verme, risk değerlendirme gibi teknik olmayan becerilerin havacılık emniyetini etkilediği görüşü yaygın olarak kabul edilse de, teknik ve teknik olmayan becerileri tamamen ayırarak ve birbirleriyle olan etkileşimini göz ardı ederek performans değerlendirilmesinin yapılması birtakım risklerin gözden kaçırılmasına sebebiyet verebilmektedir (Mavin, Roth ve Dekker, 2013).

Uçuş performansı değerlendirmeleri gerçek uçuş ve simülatör performans değerlendirmeleri olarak da ayrılmaktadır. Simülatörlerde pilotlara karşılaşılabilecekleri birtakım senaryolar verilerek performansları gözlemlenmektedir. Gerçek uçuşta ise pilot performansı kaza/kırım, olay oranı ve uçuş ihlalleri parametrelerini içermektedir (Hardy ve Parasuraman, 1997). Pilotların uçuş bazında doldurdukları değerlendirme formları, uçuş emniyetini zedeleyen durumların raporları, sivil havacılık otoriteleri tarafından istenen yeterlilik raporları, kontrol uçuşu değerlendirmeleri, emniyet performans göstergesi (SPI) verileri, Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (International Civil Aviation Organization, ICAO), Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği (International Air Transport Association, IATA) ve Uluslararası Havayolu Pilot Federasyonu (International Federation of Air Line Pilots' Associations, IFALPA) tarafından belirlenen sekiz, Avrupa Havacılık Emniyeti Ajansı (European Union Aviation Safety Agency, EASA) tarafından “Bilginin Uygulanması (Application of Knowledge)” eklenerek toplam dokuz olan pilot yetkinlikleri performans değerlendirmelerinde kullanılan kriterlerdir (Hardy ve Parasuraman, 1997; IATA, 2020; Başdemir, 2020).

Texas Üniversitesi 1991 yılında Austin İnsan Faktörleri Araştırma Projesi kapsamında FAA'nın de desteğiyle hat uçuşlarındaki performansı izlemek adına LOSA'yı (Line Operations Safety Audit) geliştirmiştir ve ilk aşamada temelde ekip kaynak yönetimi performansına odaklanmışlardır (ICAO, 2002). Bunun sebebi Delta Hava Yolları yöneticilerinin ekip kaynak yönetimi performansına yönelik elde ettikleri verilerin LOFT-Line Oriented Flight Training ve kontrol uçuşlarından geldiği, eğitim esnasında gözlemlenen ekip kaynak yönetimi becerilerinin eğitim ortamından ziyade gerçek uçuşlarda daha etkin

gözlemlenebileceği düşüncesi olmuştur. Uygulama yaygınlaştıkça genel görüş kokpit içerisindeki gerçek ekip kaynak yönetimi dinamiklerinin eğitimlerden çok daha farklı boyutlarda değerlendirilmesi gerektiği yönünde olmuş ve konuyla ilgili bir iç görü oluşmaya başlamıştır. Bir süre sonra LOSA hava yolu şirketlerinin uçuş operasyonlarındaki emniyet sistemini izlemek için kullanılan bir sistematik hat gözlem yöntemine dönüşmüştür. LOSA gözlemlerinden elde edilen verilerle pilotların hem teknik hem de teknik olmayan performansı hem de uçuş operasyonlarındaki örgütsel güçlü ve gelişime açık yönleri için göstergeler tespit edilebilmektedir (ICAO, 2002; Kline, Murray, Merritt ve Helmreich, 2003).

2.2. TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR

2.2.1. Öz Belirleme Kuramı

1970'li yıllarda ilk olarak temeli atılan ve sosyal çevrenin tutumlar, değerler, motivasyon ve davranışlar üzerindeki etkisine odaklanan öz belirleme teorisi kişilik, öz düzenleme, evrensel psikolojik ihtiyaçlar, iyi oluş gibi çok farklı alanlardaki konularla birlikte ele alınmıştır. Motivasyonel çalışmaları çerçevelendirmek için kullanılan bir meta teori olarak adlandırılan öz belirleme kuramı, pek çok motivasyon kuramının aksine insanların belirli davranışlar veya faaliyetler için sahip oldukları motivasyonun miktarından çok motivasyon türü veya kalitesinin psikolojik sağlık, etkili performans ve yaratıcı problem çözme gibi kavramlar üzerinde daha çok etkisinin olduğunu ileri sürmüştür (Deci ve Ryan, 2008). İnsan doğasının kökeninde içsel motivasyonun var olduğunu ve aynı zamanda sosyal çevreden etkilenerek zamanla geliştiğini savunan Deci ve Ryan (2012), bu aktif ve doğal sürecin sağlıklı bir şekilde işlevselliğini yerine getirebilmesi için hem biyolojik hem de psikolojik birtakım gereksinimlere ihtiyaç duyduğunu belirtmektedir.

Öz belirleme teorisi yetkinlik, ilişkili olma ve özerklik ihtiyacının evrensel olduğunu savunmakta ve kişilerdeki bireysel farklılıklar yerine bu ihtiyaçların karşılanma veya engellenmesinden kaynaklanan kavramlara odaklanmaktadır (Gagné ve Deci, 2005). Öz belirleme kuramı motivasyon veya kişiliğin farklı işleyişlerine odaklanan Şekil 2.2’de gösterilen 6 mini teoriden oluşmaktadır (Reeve, 2012; Ryan Deci, 2019).



Şekil 2.2: Öz belirleme kuramının 6 mini teorisi.

Kaynak: Reeve, J. (2012). A self-determination theory perspective on student engagement. S. L. Christenson and A. L. Reschly ve C. Wylie (Ed.). *Handbook of Research on Student Engagement* içinde (149–172.). New York, NY: Springer.

2.2.2 Temel Psikolojik İhtiyaçlar ve Boyutları

Kişilerin davranışlarının temelinde konumlandırılan ihtiyaçlar farklı kuramcılar tarafından ele alınmıştır. Bazı yaklaşımlar biyolojik temelli olmakla birlikte, sosyal ve psikolojik ihtiyaçları ele alan yaklaşımlar da mevcuttur. Farklı yaklaşımların ortak noktası ise kişilerin sahip oldukları ihtiyaçların karşılanmasının fizyolojik ve psikolojik iyi oluş için gerekli olduğudur (Cüceloğlu, 2008). Tablo 2.1 kişilerin sahip olduğu bazı ihtiyaçları göstermektedir. Bu ihtiyaçların ne derece önemli olduğu veya baskın olduğu o toplumun dinamiklerine göre çeşitlilik gösterebilmektedir.

Tablo 2.1: Bazı karmaşık insan gereksinimleri.

Başarı	Mükemmellik standartlarına ulaşip, bu standartları aşmayı amaçlamak
Sosyal Kabul	Diğer insanların davranışlarımızı uygun bularak kabul etmelerini ve onlar tarafından beğenilmeyi istemek
Bağımsızlık	Hiç kimseye gereksinim duymadan kendi yaşamını kendi yetenekleriyle ve gücüyle biçimlendirebilmek
Bağımlılık	Başkalarıyla iş birliği yaparak, onların yardımıyla, desteğiyle yaşamı sürdürmek
Açgözlülük	Başkalarının zararına dahi olsa gereksiniminden fazla mal ve kudreti kendi kendi denetimi altında tutma isteği
Güçlü Olma (Kudret)	Başkalarının davranışlarını denetleyebilme, buna karşılık kendi davranışlarımızı istediğimiz gibi ve denetimsiz yapabilme isteği
Uyma (Conformity)	İçinde bulunduğu grubun normlarına uygun olsun diye kendi düşünüş, davranış ve duyuş biçimini değiştirme
Belirginlik	Daha sonra ne olacağını bilmek, önceden ne olup biteceğini kestirmek, bilinmeyenden kaçınmak isteği
Yardım Etme	Yardıma muhtaç kimselere yardım edip, onların sorunlarını çözmede etkin olma isteği
Düzenlilik	Kişinin çevresindeki ve kendi iç dünyasındaki karmaşıklığa son verip bir düzen kurma isteği
Oyun	Kişinin hoşlandığı için, sırf zevk olsun diye davranma isteği
Saygı Gösterme	Kişinin bir büyüğü veya önem verdiği bir kimseyi davranış ve sözleriyle yüceltmek, desteklemek, onun yolunu izlemek istemesi

Kaynak: Cüceloğlu, D. (2008, s. 251). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Öz belirleme teorisi ise kişilerin psikolojik olarak sağlıklı olabilmesi ve etkili olarak

işlevselliğini sürdürebilmesi için özerklik (autonomy), yeterlilik/yetenlik (competence) ve ilişkili olma/ilişkisellik (relatedness) olarak adlandırılan üç temel psikolojik ihtiyacın karşılanması gerektiğini savunmaktadır. Kuramın altı mini kuramından biri olan Temel Psikolojik İhtiyaçlar kuramı üç temel psikolojik ihtiyacın psikolojik sağlık ve iyi oluş ile ilişkisini detaylı olarak ele alır. Kişilerin yaşamlarının herhangi bir alanında özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma ihtiyaçlarının karşılanması yaşam doyumu ve iyi oluş düzeyini artırmaktadır ve kişiler bu temel ihtiyaçlarını doyurabilecek ortam, ilişki ve faaliyetlere yönelmektedirler (Levesque, Zuehlke, Stanek ve Ryan, 2004). İhtiyaçların karşılanma sürecinde çevrenin tutumunun önemli olduğuna dikkat çekilmiştir (Ryan ve Deci, 2017). Toplulukçu ve bireyci kültürler de dâhil edilerek yapılan çalışmalarda yetkinlik, özerklik ve ilişkili olma ihtiyaçlarının tatmin edilmesinin tüm kültürlerde psikolojik iyi oluşa işaret ettiği görülmüştür (Deci ve Ryan, 2008).

2.2.2.1. Özerklik

Özerklik kişinin kendi kararlarını verebilmesini ve seçimlerine yön verebilmenin sağladığı bütünlük duygusunu deneyimlemesini ifade eder (Vansteenkiste ve Ryan, 2013). Özerklik ihtiyacı sayesinde kişiler eylemlerini kendileri yönlendirme gereksinimi duymakta ve çevrenin baskısı olmadan bağımsız olarak başlattıkları bu aktivitelerin sorumluluğunu alabilmekte ve kararlarının arkasında durabilmektedir (Kocayörük, 2016).

Özerklik de kendi içerisinde üç boyutta ele alınmaktadır. İlk boyut olan duygusal özerklik ergenlik döneminde kişilerin ebeveynlerinden ayrılarak duygusal olarak bir mesafe koymaları ile başlar. Uzun bir süre içerisinde oluşan duygusal özerklikte kendi içsel güdülerini takip ederek bağımsız bir şekilde içsel kaynaklarını yönetmektedirler. Duygusal özerkliğin gelişimi ebeveyn-ergen ilişkisinin niteliğine göre değişebilmektedir. Yüksek düzeyde ebeveyn desteğini aldığını düşünen ergenlerin daha yüksek bir duygusal özerklik modeline sahip olduğu görülmüştür (Beyers ve Goossens, 1999).

Davranışsal özerklik kişilerin karar alma süreçlerinde karşılaştığı seçenekleri değerlendirip dışsal etmenlerden bağımsız olarak sonuca varması ve kararlarının sonuçlarının sorumluluğunu alabilmesi şeklinde belirtilmektedir. Son boyut olan değerlerde özerklik ise kişinin çevresindekilerin etkisinde kalmadan kendi değer sistemini oluşturması ve inandığı değerler çerçevesinde yaşamasıdır (Ryan ve Lynch, 1989).

2.2.2.2. Yeterlilik/Yetkinlik İhtiyacı

Yetkinlik ihtiyacı kişinin istediği hedeflere ulaşırken zorlukların üstesinden gelebileceğine inanması ve bu süreçte kendisini yeterli görebilmesini ifade eder. Yetkinlik ihtiyacının tatmini kişinin dış çevreden elde edeceği ödülün sonucundan ziyade kişisel becerilerini geliştirmek için sürdürdüğü faaliyetleri gerçekleştirmenin verdiği hazdan kaynaklıdır, bir başka deyişle bu deneyimin özünde ödüllendirici olmasıdır (Ryan ve Moller, 2017). Kişinin bir işte yetkin olabileceği inancı ve gücü içsel motivasyonunu arttırarak önüne aşabileceği hedefler koymasına bu hedefler doğrultusunda aksiyon almasına ve sonuca erişmesine yardımcı olur. Kişinin kendisini yetkin hissetmesi eğitim ve iş hayatındaki performansı, sosyal çevresindeki tatmini arttıracaktır (Krapp, 2005).

Bununla birlikte kişinin kapasitesinin çok üzerinde zorluklar söz konusu olduğunda, çevresinden yeterince destek alamadığında ya da olumsuz geri bildirim aldığı anda, eleştiri ve sosyal karşılaştırmalar söz konusu olduğunda yetkinlik duygusu engellenebilmektedir (Deci ve Ryan, 2012).

2.2.2.3. İlişkili Olma/İlişkisel İhtiyacı

İlişkili olma insanların bulundukları sosyal çevreye ait hissetmeleri, duygusal olarak yakınlık ve güvenilir ilişkiler kurabilmeleri temelinde şekillenmektedir (Moller, Deci ve Elliot, 2010). İlişkili olma ihtiyacı, kişilerin diğerleri tarafından duygusal olarak kabul edilmesi, yakınlık kurma fırsatlarının olması ve yakın ilişkiler geliştirebilmesi durumunda karşılanır (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens ve Lens, 2010).

Kişiler çevresindekilerle ilişki içerisinde olma, onlarla bir bağ kurma ve ait olma gereksinimlerini doğumlarından itibaren hissederler. Bebekken anne ve babalarıyla kurdukları bu ilişki zamanla arkadaş, akraba, öğretmen, eş ve sosyal çevre ile devam etmektedir. Bu ihtiyaç çerçevesinde kişi kendi seçim ve isteği doğrultusunda seçtiği diğer kişiler ile iletişim içerisinde olmak ve onlar tarafından önemli olduğu hissini yaşamak ister (DeHaan, Hirai ve Ryan, 2016).

2.3. KİŞİLİK

2.3.1. Kişilik Kavramı

“Kişilik bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir” (Cüceloğlu, 2008, s. 404). Üzerinde uzlaşmış bir kişilik tanımı olmasa da kişiliğin, davranışlara tutarlılık ve bireysellik kazandıran nispeten kalıcı ve benzersiz özelliklerden oluştuğu konusunda fikir birliği olduğu görülmektedir (Feist ve Feist, 2006; Chamorro-Premuzic ve Furnham, 2014). Kişilik, huy, mizaç, karakter kavramları genellikle birbirine karıştırılan kavramlardır. Mizaç yani huy doğuştan gelen ve değişmeyen, kişiliğin biyolojik yönüyle ilişkilendirilen kısmıdır. Karakter ise çevresel, kültürel ve sosyal faktörlerin mizaç ile etkileşimi sonucunda ortaya çıkan yapıdır. Kişilik, doğuştan getirdiğimiz mizaç ile sonradan elde ettiğimiz karakterin birleşiminden oluşan belirginleşmiş, şekillenmiş ve süreklilik kazanmış özelliklerden meydana gelmektedir (Aslan, 2008; Totan, Aysan ve Bektaş, 2010). Roberts ve Yoon (2022) kişiliğin sadece kişilik özelliklerinden ibaret olmadığını kişilik psikolojisinin daha geniş bir çerçeveden ele alınması gerektiğini belirterek en az dört ayrı alan veya analiz birimine yoğunlaşılması gerektiğini belirtmiştir. Bunlar; kişilik özellikleri, güdüler, beceriler/yetenekler ve anlatı kimliğidir.

Morgan (1986)’a göre kişiliğin bireye özgü, bireyin sıklıkla sergilediği davranış örüntüleri boyutu ve bireyi toplumdaki diğer kişilerden ayırt eden iki boyutu bulunmaktadır. Bununla birlikte genetik ve fiziksel özellikler, sosyo-kültürel faktörler, sosyal yapı ve sınıf, ailesel faktörler, yaşanılan coğrafya, içerisinde bulunulan zaman dilimi, doğum sırası gibi çeşitli pek çok faktörün kişiliği etkilediği düşünülmektedir (Tatlılıoğlu, 2013).

2.3.2. Kişiliği Etkileyen Faktörler

Kişilik kavramı açıklanırken ve değerlendirilirken, kişilik özelliklerin genetik yönü, kişinin yaşamsal deneyimleri ve çevrenin oynadığı rol gibi farklı faktörler üzerinde durulabilmektedir. Literatürde pek çok farklı kişilik tanımı yer alsa da amaç kişilerin davranış modelini açıklamak ve tahmin etmektir (Turhan ve Tiftik, 2022). Kişilerin davranış eğilimleri genellikle benzerdir ve gelecekteki davranışlarıyla çoğunlukla tutarlılık gösterir. Ancak kişilik özellikleri tutarlılık göstermekle birlikte bu davranışların sabit ve hiç değişmeyeceği anlamına gelmemektedir. Zamanla çevresel faktörlerle etkileşime giren kişilik özellikleri değişime

uğrayabilmekte, kişilerin bakış açılarını ve davranışlarını şekillendirebilmektedirler (Özsoy ve Yıldız, 2013).

2.3.2.1. Biyolojik ve Genetik (Kalıtsal) Faktörler

Kişiliği etkileyen faktörlerden biri de kalıtsal özellikler olmakla birlikte bunun bireyleri etkileme derecesi farklılık göstermektedir. Anne babanın genetik aktarımıyla edinilen cinsiyet, vücut ve kas yapısı gibi fiziksel özelliklerin, zekânın, biyolojik geri bildirimin kişilik şekillenmesinde etkili olduğunu ileri süren çalışmalar mevcuttur (Okutan, 2010). Farklı çevrelerde yaşayan ikizler üzerinde yapılan araştırmalar sonucunda ikizlerin benzer özelliklere ve tercihlere sahip olması, biyolojik faktörlerin kişiliğin şekillenmesinde etkili olduğunu desteklemektedir (Kılıç ve Bozkaya, 2014).

Hipokrat kişilik özelliklerin tamamen genetik faktörlere göre şekillendiğini ve vücut sıvıları ile ilişkili olduğunu ileri sürmüştür. Bu bağlamda kişileri demevi, sovdavi, safravi, balgami olmak üzere 4 gruba ayırmıştır (Lecci ve Magnavita, 2013). Toprak grubunda yer alan sovdavi romantik olarak adlandırılır, soğuk ve kuru özellikler sergilemektedir. Su grubunda yer alan balgami soğukkanlı olarak adlandırılır, soğuk ve nemli özellikler sergilemektedir. Hava grubunda yer alan demevi sıcakkanlı olarak adlandırılır, sıcak ve nemli özellikler sergilemektedir. Ateş grubunda yer alan Safravi ise sinirli olarak adlandırılır, sıcak ve kuru özellikler sergilemektedir (Temizkan ve Ayvalı, 2022).

2.3.2.2. Ailesel Faktörler

Kişiliğin şekillenmesinde önemli rol oynayan faktörlerden birisi de ailedir. Özellikle ilk çocukluk döneminde gözlemleyerek ve model alarak öğrenme aile içerisinde gerçekleşir. Bununla birlikte anne, babanın tepkileri bazı davranışları pekiştirir; bazı alışkanlıkların ve değerlerin, kendilerine yönelik algı ve duygularının şekillenmesinde etkili olmaktadır (Morgan, 1986).

Nakao (2000) ve arkadaşlarının ailesel faktörlerin kişilik özelliklerine etkisine yönelik yaptığı araştırmanın sonuçları dışadönüklük, olgunluk ve zekânın ailesel faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Aşırı korumacı olmayan annelere sahip çocukların daha fazla dışa dönük olduğu, yüksek sosyoekonomik statüye sahip ve çocuk bakımında babanın da rolünün yer aldığı ailelerdeki çocukların daha olgun olduğu, yüksek sosyoekonomik statüye sahip aynı

zamanda annenin çocuk bakımında etkin rol aldığı ailelerde yetişen çocukların daha zeki olduğu görülmektedir.

2.3.2.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler

Kişilerin mensubu oldukları kültür ve alt kültürlerin kendilerine ait ayırıcı değerleri, ahlaki kuralları ve davranış biçimleri mevcuttur. Bu faktörler kişinin içerisine doğduğu kültürde geliştireceği pek çok özelliği etkiler ve kişiler toplumla uyumlu bir şekilde yaşamlarını sürdürebilmek için bu faktörlere uygun bir şekilde davranışlarını şekillendirmeye çalışırlar (Luthans, 2005). O kültürün içindeki kişilerin beklentileri de diğer bireylerin kültüre uygun davranışlar sergilemesi yönündedir. Bu nedenle kişinin içerisinde bulunduğu sosyal ve kültürel faktörler kişilik gelişim aşamasında rol oynamaktadır (Hiriyappa, 2009).

2.3.2.4. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Kişilerin yaşadıkları bölgelerde hâkim olan coğrafi özelliklerin sıcaklık, rakım, enlem-boylam konumu gibi özelliklerin kişilik yapısının şekillenmesinde rol oynadığı düşünülmektedir (Eroğlu, 2011). Van Dongen, Maldonado, Sabat ve Vásquez (2010) bireylerin yaşam doyumunu belirleyen faktörlerden birinin de kişilikleri ile yaşadıkları yerlerin belirli özellikleri arasındaki etkileşime bağlı olduğunu savunmaktadır. Ayrıca sosyal psikoloji alanında yapılan bazı çalışmalar bölgesel değişikliklerin kişilerde bireysellik ve toplumsallık duygusu, duygusal ifade ve saldırganlık gibi faktörleri etkilediğini göstermektedir (Rentfrow, Gosling ve Potter, 2008).

2.3.3. Kişilik Kuramları

Kişiler arası farklılıkların veya benzerliklerin altında yatan sebepler, insan davranışlarının tahmin edilip edilemeyeceği, kişilerin davranışlarını şekillendiren etmenlerin neler olduğu, kişinin çevresinin mi yoksa doğuştan gelen özelliklerinin mi daha çok davranışları üzerinde etkisinin olduğu yüzyıllardır pek çok bilim dalından insanın merak ettiği sorularılardır. Freud ilk modern kişilik kuramının temellerini atan kişi olmakla birlikte psikanalitik, biyolojik, ayırıcı özellik, insancıl, davranışlar ve bilişsel psikolojik yaklaşımlar altında kişilik kavramını açıklamak için çok sayıda teorik kuram geliştirilmiştir (Feist ve Feist, 2006).

Kişiliğin oluşmasında psikanalitik yaklaşım bilinçaltı süreçlerinin, biyolojik yaklaşım kalıtsal faktörlerin ve fizyolojik süreçlerin etkili olduğunu savunmuştur. Davranışçı yaklaşım

kişilerin davranışlarının farklılaşmasındaki temel etkenin kişilik örüntülerindeki koşullanma sonucunda ortaya çıktığını, ayırıcı özellik yaklaşımı kişileri birbirinden ayıran çeşitli özellikler olduğunu, davranışları etkileyen ve şekillendirenin bu evrensel yapılar olduğunu öne sürmektedir. İnsancıl yaklaşım bireysel farklılıkların temelinde kişisel sorumluluk ve kendini onaylama duygusu olduğunu, bilişsel yaklaşım ise kişilerin bilgiyi işlemedeki farklılıklarının buna sebep olduğu ileri sürmektedir (Burger, 2006). Tablo 2.2 başlıca kişilik kuramlarını, kuramların öncü isimlerini göstermektedir.

Tablo 2.2: Kişilik kuramları.

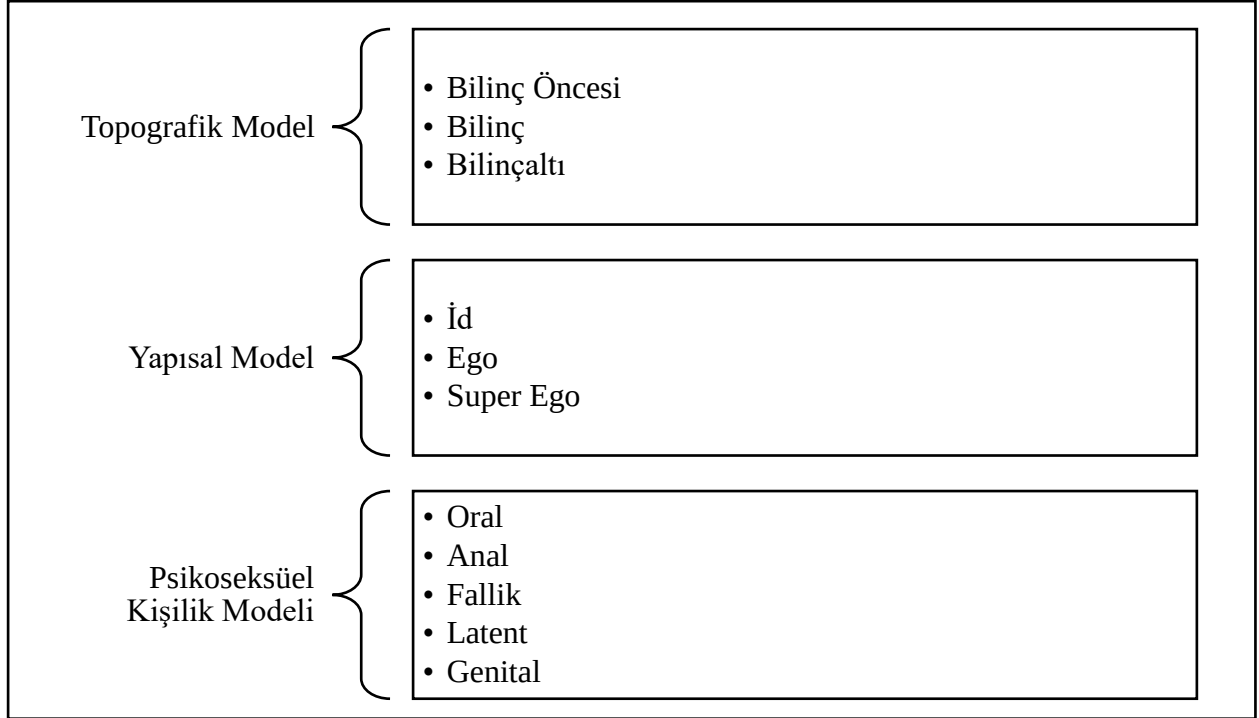
	Öncü İsimler	Kuram Adı
Psikodinamik Yaklaşımlar	Sigmund Freud	Psikanaliz
	Alfred Adler	Bireysel Psikoloji
	Carl Gustav Jung	Analitik Psikoloji
	Karen Horney	Nevrozlar ve İnsan Gelişimi
	Erich Fromm	Özgürlükten Kaçış
	Harry Stack Sullivan	Kişiler Arası İlişkiler Kuramı
	Erik H. Erikson	İnsanın Sekiz Çağı
Davranışçı ve Bilişsel Yaklaşımlar	Burrhus F. Skinner:	Radikal Davranışçılık
	Neal E. Miller ve John Bolland	Elektrik Davranışçı Yaklaşım
	Albert Bandura	Sosyal Bilişsel Kuram
	George A. Kelly	Kişisel Yapısal Kuram
Araştırma Odaklı Yaklaşımlar	Gordon W. Allport	Ayırıcı Özellik Kuramı
	Raymond B. Cattell	Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı
	Hans J. Eysenck	Biyoloji Temelli Faktör Ayırıcı Özellik Kuramı
	Robert R. McCrea ve Paul T. Costa	Beş Faktör Kuramı
İnsancıl / Varoluşçu Yaklaşımlar	Carl R. Rogers	Birey Merkezli Yaklaşım
	Abraham H. Maslow	Kendini Gerçekleştirme Kuramı
	Rollo R. May	Varoluşçu Psikoloji

Kaynak: İnanç, B. Y., & Yerlikaya, E. E. (2012). Kişilik Kuramları (6. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

2.3.3.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Psikanalizin kurucusu aynı zamanda psikanalitik kişilik kuramının öncüsü olan Sigmund Freud çocukluk yaşantılarının bireyin kişiliğini büyük ölçüde şekillendirdiğini

savunarak; kişilerin düşünce ve eylemlerini, güdü ve çatışmalar zemininde ele almaktadır (Harvey, 2020). Freud kişiliğin yapısını, işleyişini ve gelişimini ayrı ayrı ele almaktadır.



Şekil 2.3: Sigmund Freud'un kişilik kuramları.

İlk olarak geliştirdiği Topografik model 3 farklı bilinç düzeyini ele alır. Bilinç aktif olan ve farkında olduğumuz kısımdır. Bilinç öncesi şu an aktif olmayan ama bilince kolaylıkla çağırabileceğimiz kısımdır. Bilinçaltı ise bilincimizin dışında olan kısımları ifade eder. (Saavedra, 1980). Psikanalitik yaklaşım bilinçaltına odaklanır ve rahatsız edici deneyimlerimizin bilinçaltında depolandığını ileri sürer. Bu rahatsız edici deneyimlerin açığa çıkması anksiyeteyi tetiklediği için aktif olarak düşünmediğimiz gibi bilince de çağırmak bazı şartlar altında gerçekleşebilmektedir (Mayer, 2001).

Yapısal Model'e göre ise kişilik id (alt-benlik), ego (benlik) ve süper ego (üst-benlik) olarak isimlendirilen üç katmandan oluşmaktadır. İd biyolojik temelli olup insanın doğuştan gelen güdülerini, haz ilkesini temsil etmektedir. Ego mantıkla ilişkilendirilen rasyonel süreçleri ve gerçeklik ilkesini temsil etmektedir. Süper ego ise kişilerin erken çocukluk döneminde edindiği vicdanı temsil etmektedir. Bahsi geçen bu üç katman toplumdaki davranışlarımızı ve ilişkilerimizi şekillendiren kişiliği oluşturmaktadır (Zhang, 2020). İçgüdüsel isteklerimizin tatmini yönünde harekete geçen id, gerçeklik ilkesi gereğince işlevini yerine getiren ego ve

toplumsal değerler ve ahlaki kurallar doğrultusunda hareket eden süper ego sürekli bir etkileşim halindedir. Sağlıklı bir ego, id ile süper ego arasında bir denge kurarak bireyin çevreye uyumunu kolaylaştırır (Blatt ve Auerbach, 2000).

Freud kişiliği gelişimsel olarak ele aldığında bireyin doğumdan itibaren kişilik gelişiminin belirli aşamalardan geçerek şekillendiğini ileri sürmektedir. Freud psikoseksüel gelişim dönemlerini 5'e ayırmıştır ve pregenital dönem olarak adlandırılan ilk üç dönemin önemine vurgu yapmaktadır (Stevenson, 1996). Ayrıca tüm bu gelişimsel süreçlerin belirli talep ve ihtiyaçlarının olduğunu bakım verenler tarafından bu ihtiyaçların sağlıklı bir şekilde karşılanmaması durumunda saplanmanın ortaya çıkacağını belirtmiştir. Saplanma söz konusu olan evreyi kişi sağlıklı olarak geçemeyecek ve o evreyi karakterize eden doyum elde etme yöntemi onun yetişkin kişiliğini olumsuz yönde etkileyecektir (Özdemir, Özdemir, Kadak ve Nasıroğlu, 2012).

Oral Dönem (0-1 Yaş): Bu dönemde erojen bölge ağız, dudaklar ve dildir; bebekler emme eyleminden haz almakta ve etrafındaki her şeyi ağızına sokmaya çalışmaktadır. Bu dönemde giderilmeyen ya da aşırı giderilen ihtiyaçlar dış dünyaya güven duygusunu zedeleyerek yetişkinlik döneminde oral-kşilik özellikleri olarak adlandırılan başkalarına bağımlı ve kaygıyla başa çıkma için yeme, sigara içmek gibi oral aktivitelere eğilim olarak ortaya çıkmaktadır (Graham, Naglieri ve Weiner, 2003).

Anal Dönem (1-3 Yaş): Çocuğun yürümeye başlamasıyla erojen bölge anüse kayarak yer değiştirir ve tuvalet eğitimi bu dönemin öne çıkan konusudur. Bu dönemde yaşanan saplanma yetişkinlik döneminde inatçı, cimri ve titiz şeklinde karakterize edilen anal kişiliğe yol açabilmektedir (Cloninger, 2004).

Fallik (Erkeklik Organı) Dönem (3-6 Yaş): En önemli olduğu düşünölen bu dönemde erojen bölge genital bölgedir. Bu dönemde çocuklar karşı cinsten ebeveyne sahip olmak ve aynı cinsten olanı ortadan kaldırmak için sahip olduğu bilinçsiz arzusunu belirten Oedipus ve Elektra kompleksi olarak adlandırılan durumla karşı karşıya kalabilmektedir. Ayrıca cinsel kimlikle ilgili yaşanan sıkıntıların köklerinin bu dönemde meydana gelen saplanma sonucu ortaya çıktığı öne sürölmektedir (Özşahin, 2019).

Gizil Dönem (6-11 Yaş): Cinsel isteğin azaldığı kabul edilen bu dönemde kız çocuklar ve erkek çocuklar hemcinsleriyle oynamaya ve vakit geçirmeye daha çok eğilim

göstermektedirler. Bu dönemde bastırılan cinsel dürtülerin sosyal faaliyetlere yönlendirildiği ancak ergenlikle birlikte tekrar ortaya çıktığı düşünülmektedir (Gündoğdu, 2016).

Genital (Cinsel Organ) Dönem (11 Yaş sonrası): Psikoseksüel gelişim dönemlerinin sonuncusudur ve ergenlikle birlikte kişinin yaşamı tamamlanıncaya kadar devam eder. Cinsel dürtülerin yeniden açığa çıktığı bu dönemde hızlı bir fiziksel gelişim yaşanır ve kişiler karşı cinsle ilgi duymaya başlarlar (Benveniste, 2015).

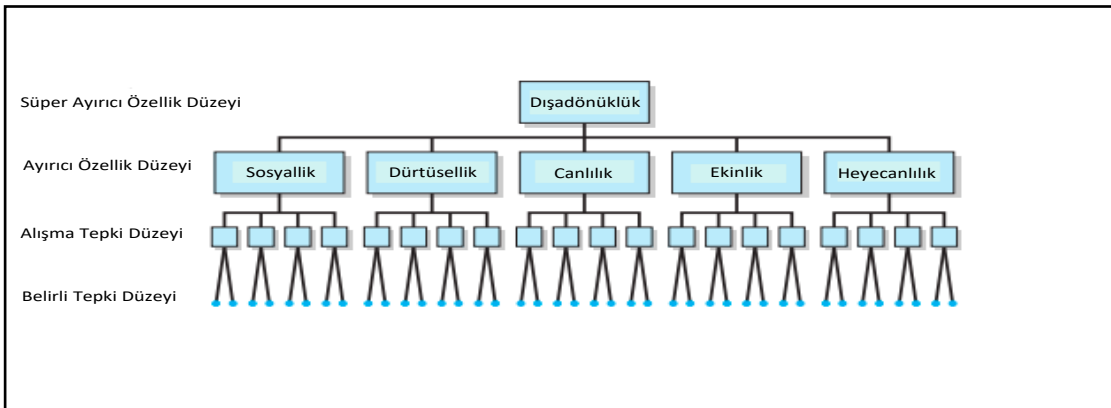
2.3.3.2. Eric Berne'nün Kişilik Kuramı

Transaksiyonel analizin kurucusu olarak bilinen Eric Berne insan kişiliğinin Çocuk, Ebeveyn ve Yetişkin adını verdiği 3 benlik türünden oluştuğu ileri sürmektedir. Yetişkin benlik ebeveynlerimizden edindiğimiz duygu, düşünce ve davranışlarımızı temsil eder. Ebeveyn benlik doğrudan ya da dolaylı olarak devreye girebilir. Ebeveynin bir olay karşısında verdiği tepki aynı olabilir ya da ebeveynin arzuladığı şekilde verilen tepkiler şeklinde ortaya çıkabilir (Berne, 1961). Berne'e göre ebeveyn benlik sayesinde kişiler kendileri ebeveyn olduklarında referans alacakları bir kaynağa sahip olurlar ve pek çok rutin olayda çok fazla enerji harcamadan otomatik tepkiler verebilirler. Yetişkin benlik kişinin erken çocukluk döneminde yaşadığı deneyimlerinin bir bütünü olarak görülür. Sadece ebeveynlerin değil çocukluk döneminde yakın ilişkide olunan öğretmen ve bakım verenlerin davranış ve öğretilerinden içselleştirilenlerden oluşmaktadır (Whittlesey, 1967). Kişi çocukken ebeveyn davranışlarına yönelik kayıt tutarken diğer yandan da kendi çocukluk deneyimlerindeki tepkilerini kayıt altına almaktadır. Bu tepkileri ortaya koyarken yaşadığı duyguları yetişkinken deneyimlediğinde çocuk benlik devreye girmektedir (Berne, 1968).

Yetişkin benlik ise kişinin ebeveyn ve çocuk benlik etkisinden uzak, bireyin kendisine ait olan duygu, düşünce ve davranışlarını temsil eder. Kişiliğin güçlü yönü olarak tanımlanan yetişkin benlik tarafsız, mantıklı ve bağımsız düşünme ve bu doğrultuda davranış sergileyebilme ile ilişkilendirilir (Clarkson, 2013).

2.3.3.3. Eysenck'in Kişilik Kuramı

Hans Eysenck kişiliği oluşturan en önemli faktörlerin kişiler arası ayırıcı özelliklerin biyolojik kökenli olduğunu savunmuştur (Eysenck,1963). Eysenck (1947) davranışları dört seviyeden oluşan bir yapı olarak tanımlamıştır. En alt seviyede yer alan tepki düzeyinde belirli eylemler ya da düşünceler yer alır ki bunlar kişiliğin bir parçası olmak zorunda değildir. Havalimanında bize verilen bilgilendirme formunu okumak gibi. İkinci seviyede ise alışlagelmiş eylem ve düşünceler yer almaktadır. Benzer durumlarda tekrarlanan yanıtlar olarak tanımlanır. Bir kişinin uçuşa sürekli olarak olması gerekenden 2 saat daha erken giderek check-in işlemleri için beklemesi bir örnektir. Birinci seviyedeki davranışlara kıyasla daha tutarlıdır. Üçüncü düzeyde alışlagelmiş tepkinin farklı ortamlarda ve şekillerde sergilenmesi ve önemli ölçüde kalıcılık gösteren bir özelliğe dönüşmesi söz konusudur. Önceki düzeyde bahsedilen kişinin sadece havalimanına değil iş toplantı ve randevularına belirlenen süreden kayda değer bir süre önce gitmesi o kişinin kaygılı olmasından kaynaklanabilir. Dördüncü düzeydeki süper ayırıcı özellikler ise birbiriyle ilişkili olan özelliklerin birleşimidir. Kaygı ile beraber kötümserlik, değişkenlik, alınganlık ve saldırganlık vb. özelliklerin hepsi Eysenck'in süper ayırıcı özelliklerinden olan nevrotiliği meydana getirmektedir. Ayırıcı özellik yaklaşımını benimseyen ve faktör analitik yöntemi kullanan Eysenck (1977) kişiliği dışadönüklük, nevrotilik ve psikotiklik olmak üzere üç boyutta ele almıştır. Başlangıçta iki olarak öne sürdüğü süper faktörler sonrasında psikotizm de eklenerek üç olmuştur. Bu üç faktör istatistiksel olarak birbirinden bağımsızdır.



Şekil 2.4: Eysenck modelinin boyutları.

Kaynak: Engler, B. (2013). *Personality theories*. Cengage Learning.

Bu özelliklerden içe dönüklük beyin korteksindeki nörofizyolojik işlevlerle ilişkilendirilmiştir. İçe dönükler daha fazla kortikal uyarılma yaşamakta ve dış çevredeki uyaranlar onları daha fazla etkilediği için sosyal etkileşimlerden kaçınmaktadırlar. Dışa dönükler ise daha az kortikal uyarılma yaşadığı için sosyal etkileşimlerinde daha yoğun uyaran, etkileşim ihtiyacı duymaktadırlar (Mitchell ve Kumari, 2016). Eysenck nevrotizm süper faktörünü otonom sinir sistemi ile ilişkilendirmiştir. Nevrotiklikliği yüksek kişilerin sinir sisteminin strese hızlı tepki veren tehdit olarak algılanan durumla karşılaştıktan sonra stres seviyesindeki düşüş hızının az olduğu kişilerdir (Eysenck ve Strelau, 1991). Saldırganlıkla ilişkilendirilen ve daha çok erkeklerde görülen psikotizm boyutunun da testosteron hormonu seviyesiyle ilişkili olabileceği düşünülmüştür (Eysenck, 1997).

2.3.3.4. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı

Adler, Freud ile yaşadığı anlaşmazlıklar sonucunda yollarını ayırdıktan sonra Bireysel Psikoloji adını verdiği yeni yaklaşımın temellerini atmıştır. Yaşam tarzı kavramıyla kişinin yaşamındaki hedeflerine ulaşırken benimsediği kendisine özgü anlam ve değerleri ele almaktadır. Yaşam tarzı kişilere karşılaştıkları olumlu veya olumsuz, tehdit barındıran ya da eğlenceli çeşitli olaylar karşısında rehberlik etmekte; limitlerini belirlemekte ve geleceğe yönelik izleyeceği yolları tahmin ederek ve düzeni sağlayarak güven hissi vermektedir (Carlson, Watts ve Maniacci, 2006).

Kuramını oluştururken kendi yaşam deneyimlerinden de esinlenen Adler yaşam tarzını şekillendiren çeşitli kavram ve ilkelerden bahsetmektedir. Adler davranışın temelinde yatan motive edici gücün mükemmellik arayışı olduğunu; potansiyelimizi ortaya çıkarmak ve ideal olarak kurguladığımız kendilik algılarımızı ortaya koymak için bu dürtüyle harekete geçtiğimizi savunur ve bunu da üstünlük çabası olarak adlandırır. Bu çabanın temelinde de doğuştan getirdiğimiz ve yaşam boyu başa çıkmaya çalışacağımız aşağılık duygusunun yattığını savunmaktadır (Boeree, 2006).

Adler yemek yeme, cinsel tatmin, bir şey yapma ve sevilme duyguları hüsrana uğradığında deneyimlenen saldırganlık dürtüsünden bahsetmiştir. Freud bu terimin kendi öne sürdüğü cinsel dürtüyü gölgede bırakacağından korktuğu için karşı çıkmıştır (Köse ve Ayten, 2012).

Adler aile dizilimi de kişiliğin gelişiminde rolü olan bir faktör olarak görmektedir. Bu

çoğu zaman çocuğun doğum sırası olarak algılanmaktadır ancak sadece çocuğun doğduğu konum değil bu konumu nasıl yorumladığı da önem göstermektedir (McKay, 2012). Genel olarak bakıldığında ilk çocukların ailede ilgi odağı olduğu ve pek çoğunun liderlik ve sorumluluk yönü baskın olarak öne çıktığı, ikinci çocukların ise onlara yetişmek için çabaladığı görülmektedir. En küçük çocukların onlardan sonra gelecek ve yerini alabilecek daha küçük bir kardeş deneyimi yaşamadıkları için daha fazla yetersizlik duygusuna sahip olabileceklerini ileri sürmektedir (Manaster, 1977).

3.3.3.5. Erik Erikson'un Kişilik Kuramı

Erikson, Freud'un aksine normal dışı davranışlar yerine sağlıklı gelişimi ön plana çıkarmaktadır. Geçmiş yaşantılardaki deneyimlerin tüm kişilik gelişimini etkilemediğini; kişinin gelişimsel sürecinde karşılaştığı evrelerle girdiği etkileşimin ve bu evrelerdeki biyolojik gelişimin kişiliğini şekillendirdiğini savunmaktadır. Erikson egonun kişilik bileşenlerinden en önemlisi olduğunu düşünmektedir. Kişiliğin dinamikliğine vurgu yaparak sosyal ortamlarda sürekli ve yaşam boyu gelişen bir yapı olduğunu belirtmiştir (Yücel ve Taşçı, 2008).

Kişinin hayat boyunca deneyimlediği gelişim evrelerinde “*bunalım*” olarak adlandırılan zorlu ve kritik dönüm noktaları bulunmaktadır. Kişiler bu süreçlerde ne kadar sağlıklı baş edebilirlerse bir sonraki sürece o derece sağlıklı girebilecek ve kişilik gelişimlerini tamamlayabileceklerdir (Özdemir, Özdemir, Kadak ve Nasıroğlu, 2012). Bu evrelerde yaşanan herhangi bir sıkıntı diğer bir evrede çözümlenebileceği gibi yaşanan sıkıntıların telafi edilebilmesi de mümkündür. Erikson psikososyal gelişim evrelerini sekiz başlık altında ele almıştır (Gündoğdu, 2016). Bunlar;

Bebeklik (Temel Güvene Karşı Güvensizlik): Bebeğin doğumundan yaklaşık bir buçuk yaşına kadar olan dönemi kapsamaktadır. Bebekler bu evrede tamamen dış dünyaya, kendilerine bakım veren kişilere bağımlıdırlar. Birincil bakım veren, genellikle anne olarak konumlandırılır, bebeğin ihtiyaçlarını ne denli eksiksiz karşılarsa aralarındaki bağlanma o derece güvenli olur ve bebek dünyayı güvenli olarak algılar. Tam tersi durumda bebek dış dünyayı ve çevresindeki kişileri güvensiz olarak belirleyecek, temel güvensizlik duygusunu hissedecektir (Öngider, 2013).

İlk Çocukluk (Özerkliğe Karşı Utanç ve Şüphecilik): Bir buçuk yaşından başlayarak üç yaş civarında sonlanan dönemi içermektedir. Bu dönemde öz-kontrol mücadelesi ve bakım

verenden ayrılma süreci ön plana çıkmaktadır. Bu evreyi sağlıklı olarak tamamlayan bireyler ileride karşılarına çıkan engellerle başa çıkabileceklerine inanırlar. Bu aşamayı başarı ile tamamlayamayanlar ise kendilerinden emin olamadıkları için mahcubiyet duygusuyla birlikte suçluluk ve utanç duymaktadırlar (Vogel-Scibilia, McNulty, Baxter, Miller, Dine ve Frese, 2009).

Erken Çocukluk (Girişkenliğe Karşı Suçluluk Duygusu): Yaklaşık olarak üç ve altı yaş aralığını kapsayan bu dönemde çocuk çevresindeki kişilerle etkileşime girmeye ve sosyal rolleri fark etmeye başlamaktadır. Diğer çocuklarla etkileşim esnasında, oyunlarda ortaya çıkabilecek anlaşmazlıklar ve çatışmaların çözümünü öğrenen çocuklar girişkenlik duygularını geliştirebileceklerdir. Bununla birlikte, girişkenlik duygusunu geliştiremeyen çocuklar suçluluk duygusuyla birlikte sosyal ortamlardan kendilerini geri çekeceklerdir (Erskine, 2019).

Okul Çağı (Başarıya Karşı Aşağılık Duygusu): Yaklaşık altı ve 11 yaş aralığını kapsayan bu dönemde çocuklar kendilerini okuldaki diğer çocuklarla karşılaştırmaya başlar. Rekabet içerisinde olduğu için kendi yetenekleri ile arkadaşlarının yetenekleri arasındaki ilişki başarıya ya da aşağılık duygusunun oluşmasına neden olur. Eğer bilgisine ve yeteneklerine güveniyorsa kendisini diğer arkadaşlarından daha başarılı olarak konumlandırır. Bu dönemde kritik olan nokta çocuğun başarıları ve gelişime açık alanları arasında bir denge kurabilmektir. Gelişime açık yönleri üzerinde çalışmadığı takdirde sürekli olarak başarısızlıkla yüzleşmek zorunda olduğunu kabullenir ve düşük bir motivasyona sahip olur (Timm, Block, Boanca ve Acquaye, 2022).

Ergenlik (Kimliğe Karşı Rol/Kimlik Kargaşası): 12 ile 21 yaş aralığını kapsayan bu dönemde fiziksel ve bilişsel olarak belirgin değişimler yaşanmaya başlanır. Artık çocukluktan çıkmanın ve yetişkinlik rolüne bürünmeye başlamanın sancısıyla baş etmek durumunda kalırlar. Ergenin deneyimlediği geleceğe yönelik belirsizlikler, yoğun olarak kendi kimlik keşfine yoğunlaşması ve toplum içerisinde kendisini nasıl konumlandıracağını sorgulaması kimlik karmaşasına sürükler. Son derece normal olan bu krizin sağlıklı bir şekilde tamamlanması kimlik kazanımının elde edilmesini sağlar (Atak, 2011).

Genç Yetişkinlik (Yakınlık Kurmaya Karşı Soyutlanma): 22 ile 30 yaş aralığını kapsayan bu dönemde kişiler güvenebilecekleri kişiler ile yakın ilişki kurma ve sürdürme

gereksinimi duyarlar. Bu dönemde kişi için öne çıkan noktalar kariyeri ve evlilik planıdır. Bu dönemdeki kriz sağlıklı bir şekilde atlatılırsa kişi sevmenin ve sevilmenin doyumunu yaşar. Aksi takdirde yakın ilişki kurma noktasında güçlük çekerek kendisini derin ilişkilerden soyutlayabilmektedir (Bayram, 2020).

Yetişkinlik (Üretkenliğe Karşı Durgunluk): 30 ile 60 yaş aralığını kapsayan bu dönemde kişiler gelecek nesilleri de düşünerek üretmek ve rehberlik etmek ister. Aktif olarak dış dünya ile temas halinde olan kişi kendisini üretken hissetmek ister ve sıradan olmamak için çaba harcar. Önceki gelişim evrelerini sağlıklı bir şekilde tamamlayamayan kişiler bu evrede verimsiz olduklarını düşünerek durgunlaşırlar (Marcia, 2010).

Yaşlılık (Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk): 60 yaşından kişinin hayatını kaybetmesine kadar olan dönemdir. Geçmiş dönemleri sağlıklı bir şekilde tamamlamış kişiler ölüm gerçeğini kabullenir ve benlik bütünlüğü yaşarlar, Yaşamı boyunca edindiği deneyimleri ve ürettiklerini gelecek nesillere aktarılabacak bir miras olarak görerek ruhsal doyuma ulaşacaklardır. Geçmiş yaşantısından hoşnut olmayan ve hedeflerini gerçekleştiremediklerini düşünen kişiler ise mutsuz ve umutsuzluk hissedeceklerdir (Torges, Stewart ve Duncan, 2008).

2.3.3.6. Karen Horney'in Kişilik Kuramı

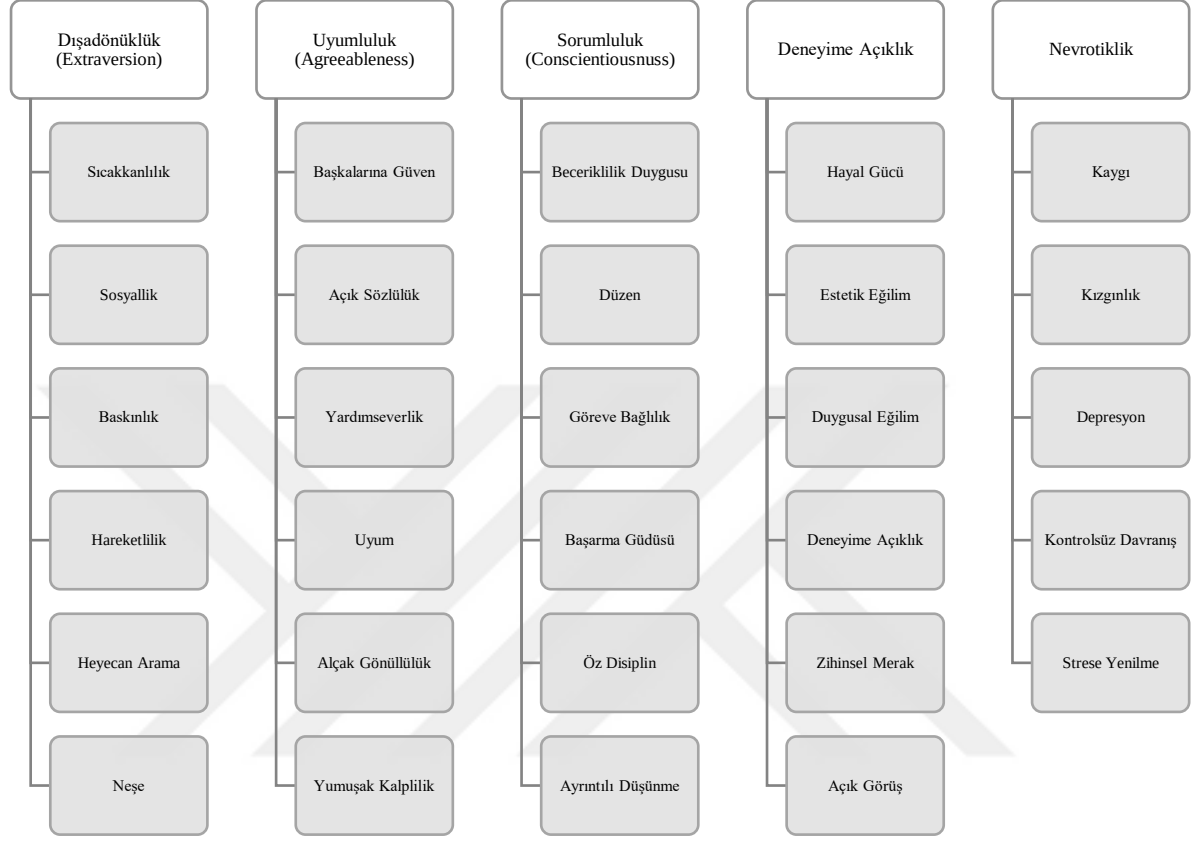
1941 yılında Amerikan Psikanaliz Topluluğu'nu kuran Karen Horney'in nevroz ve kadınlar üzerine yaptığı çalışmalarla ön plan çıktığı görülmektedir (O'Connell, 1980). Horney'e göre benlik tüm insanlarda ortak aynı zamanda benzersiz olan ve gelişimi destekleyen içsel güç kaynağıdır. "Ego" kavramını kendi başına karar vermekte zorlanan ve verdiği kararların sorumluluğunu üstlenemeyen nevrotik bir kişinin benliği olarak nitelendirmektedir (DeRobertis, 2006). Nevroza farklı bir bakış sunarak hayatımızın akışında zaman zaman belirli nevrotik ihtiyaç kalıplarını kullandığımızı ancak nevrozlu kişilerin tüm sosyal ilişkilerinde ve sağlıklı şekilde kullandığını ifade etmiştir. Nevrozu ele alırken kökenlerinin kişinin çocuklukta deneyimlediği sağlıklı ilişkiler ve aile içerisinde yoğun olarak var olan kaygı duygusuna dayandığını öne sürer (Kavut, 2018). Kısa vadede çocuk bu temel kaygıyla başa çıkabilmek için çeşitli stratejiler geliştirir ancak bu yetişkinlik döneminde diğer kişilerle nevrotik etkileşim kurmalarına sebep olmaktadır. Etkileşim kurarken temel kaygı ile başa çıkmak için kullandıkları stratejileri üç şekilde ortaya çıkarmaktadır (Coolidge, Moor, Yamazaki, Stewart ve Segal, 2001; Smith, 2007; Bilge ve Bilge, 2018);

- İnsanlara yönelme: Bu stratejiyi kullanan nevrotikler kendi çaresizliklerini kabul ederek başlarının güvenini kazanarak hissettikleri temel kaygıdan korunmak isterler. Bu yönelim bazen bir kişiye olabileceği gibi, güçlü olarak konumlandıkları bir gruba da olabilir. Kendilerine başkalarının düşüncelerine göre değerlendirir, sevgi ve kabul görme noktasında yoğun bir ihtiyaç ve bağımlılık hissedeler.
- İnsanlara karşı gelme: Bu yönetime sahip olan kişiler temel kaygıyla baş edebilmek ya da çocukluk deneyimlerinin intikamını alabilmek için bilinçli ya da bilinçaltından kaynaklı karşısındaki kişilerle savaşırlar. Çevresindeki kişilere güvenmezler, kırıncı ve saldırgan bir tutum içerisinde ilişkilerini yönetirler.
- İnsanlardan uzaklaşma: Temel kaygıyla baş edebilmek için izlenen üçüncü yolda ise ne bağlanmaya karşı bir ihtiyaç ne de savaşılmaya itecek bir güç söz konusudur. Bu kişiler başkalarına karşı kayıtsız oldukları gibi kendi duygu ve ihtiyaçlarına karşı kayıtsız kalırlar. Başkalarıyla duygusal bir etkileşim kurmaktan kaçınır, kendi kendilerine yetebilme konusunda oldukça hassastırlar.

2.3.4. Beş Faktör Kişilik Kuramı ve Boyutları

Ayırıcı özellik yaklaşımını kişilik psikolojisinde ele alan ilk kişi Gordon Allport'tur. Kuramında temel ve ikincil ayırıcı özellikler, bireyleri kendi içerisinde ya da grup normları bağlamında değerlendirme, işlevsel otonomi ve benlik kavramlarının üzerinde durmaktadır (Cervone ve Pervin, 2008). Henry Murray ise psikanalitik ve ayırıcı özellik yaklaşımlarını sentezleyerek kişilerin psikolojik kökenli gereksinimlerine odaklanırken; Raymond Cattell faktör analizi kullanarak kişiliğin temel yapısına odaklanmış ve Allport'un tanımladığı yüzlerce ayırıcı özellikler arasındaki ilişkiyi bularak ilk olarak 35 kaynak ayırıcı özelliği, daha sonra 16 ayırıcı özellik olarak kategorize etmiştir (Cattell, 1945; Burger, 2006; Plotnik, 2009). Paul Costa ve Robert McCrae tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Kuramı evrensel tüm kişilik özelliklerini dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve deneyime açıklık olmak üzere beş kategori altında organize etmiş ve bu kuramın geliştirilmesinin ardından kişilik ve iş performansına yönelik çalışmalar ivme kazanmıştır (McCrae ve Costa, 2008; Burger, 2006;

Merdan, 2013).



Şekil 2.5: Beş faktör kişilik özellikleri boyutları.

Kaynak: Costa, P. T. & Mc Crae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653–665.

Roberts ve Yoon (2022)'ın yaptığı çalışma büyük beşin bazı durumlarda yeterli olmadığını, dürüstlük faktörünün son dönemlerde yapılan araştırmalarda ön plana çıktığını ve altıncı faktör olarak literatüre eklenebileceğini gözler önüne sermektedir.

2.3.4.1. Dışa Dönüklük

Dışadönüklük boyutu kişinin özellikle sosyal çevresiyle olan ilişkilerindeki kalite ve derinlikle ilgilidir. Dışadönük kişiler yüksek enerji, istek ve güvenle çevresindeki kişilerle olumlu bir şekilde etkileşime girme eğilimindedirler (Allik ve McCrae, 2002). Büyük gruplar

içerisinde olmaktan zevk alırlar ve sosyal ortamlarda diğer kişiler üzerinde mutlu, girişken, aktif ve sempatik olduklarına dair bir izlenim bırakırlar (Tatlilioğlu, 2013).

Caligiuri (2000) tarafından farklı kültürler üzerine gerçekleştirilen araştırmada dışa dönük kişilerin diğerlerine göre farklı kültürlere daha açık olduklarını ve kültürel olarak uyum sağlamada daha başarılı olduklarını göstermektedir. Ayrıca dışa dönüklüğün ve kişiler arası etkileşimin kritik olduğu işlerde performansı destekleyici bir etkisinin olması söz konusudur (Witt, 2002).

2.3.4.2. Nevrotiklik/Duygusal Dengesizlik

Bu kişilik özelliğinin bir ucunda kaygı, dürtüsellik, kırılganlık, kin duyma ve depresyon yer alırken; diğer ucunda duygusal sağlamlık yer almaktadır (Matthewman, Rose ve Hetherington, 2009; Morris ve Maisto, 2005). Nevrotik kişilerin genellikle kaygılı ve gergin oldukları, dolayısıyla çevresindekilerle daha çok çatışma yaşadıkları ve stresli oldukları görülmektedir. Nevrotiklik eğilimleri düşük olan kişilerin ise daha soğukkanlı, sakin ve kontrollü oldukları; sosyal yaşantılarında daha az çatışma yaşadıkları görülmektedir (Demirkol ve Aslan, 2021).

Nevrotik bireylerin stresi yönetmede yaşadıkları zorluklar görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmesini engelleyerek performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Sarason ve Sarason, 2005).

2.3.4.3. Uyumluluk/Geçimlilik

Dışa dönüklük gibi kişilerarası ilişkilerle ilgili olan bu boyut bireyin diğer kişilerle olan iş birliğine yönelik yaklaşımıyla ilgilidir (Horzum, Ayas ve Padır, 2017). Bu kişilik özelliğinin bir ucunda güven, alçak gönüllülük, dürüstlük, yumuşak başlılık yer alırken; diğer ucunda kuşkucu olma, iş birliğine kapalılık, rekabetçi olma yer almaktadır (Bayram, Demirtaş ve Karaca, 2019; Çiçek ve Aslan, 2020). Uyumluluk seviyesi yüksek olan kişilerin daha iyimser, yardımsever, esnek, nazik, güvenilir ve birlikte çalışmaya yatkın kişiler olduğu görülmektedir. Diğer taraftan uyumluluk seviyesi düşük kişiler daha kötümser, hırçın, ben merkezci ve iş birliğine kapalıdırlar (Crowe, Lynam ve Miller, 2018).

Uyumlu kişiler bulundukları ortamdaki diğer kişilerin fikirlerine katılmasalar bile oluşabilecek herhangi bir gerginliği önlemek adına itiraz etseler de ısrarcı olmaktan

kaçınabilirler (Cloninger, 2000). Bununla birlikte yüksek uyumluluğa sahip kişiler iş birliği ve sosyal ilişkilerini sürdürme eğilimi gösterdikleri için takım çalışması, ortak hareket etme, özveri, hoşgörü ve esneklik gerektiren işlerde yüksek performansa sahip oldukları görülmektedir (Witt, Burke, Barrick ve Mount, 2002).

2.3.4.4. Öz disiplin/Sorumluluk

Bu boyut kişilerin planlama, bir işi yaparken gösterdiği sebat, motivasyonunu koruma, öz denetim ve aldığı sorumluluklardaki hassasiyet düzeyi ile ilgilidir. Öz disiplini yüksek kişiler azimli, çalışkan, planlı ve kontrollü kişiler iken; düşük öz disipline sahip kişiler disiplinsiz, dağınık, plansız ve erteleme eğilimli kişilerdir (Burger, 2006; Çetin ve Varoğlu, 2009). Öz disiplinli kişilerin hazzı erteleme konusunda daha başarılı oldukları, ahlaki normlara daha bağlı kaldıkları, üstlendikleri görevlerde yüksek başarı sergiledikleri, zorlu görevlerde sebat gösterebildikleri ve yaptıkları her işte mükemmeli hedefledikleri görülmektedir (Costa ve McCrae, 2013).

Robbins ve Judge (2013) yüksek öz disipline sahip bireylerin sigara içmek, alkol ve uyuşturucu kullanmak gibi kötü alışkanlıklardan kaçındığı, tehlikeli davranışlardan kaçınarak kurallara uyma noktasında hassas oldukları için daha uzun yaşadıklarını öne sürmektedir. Bununla birlikte çok fazla sorumluluk duygusuna sahip oldukları için zaman zaman sosyal ortamlarda zorlandıkları görülmektedir.

Çetin ve Varoğlu (2009) öz disiplinin başarı motivasyonu ve güvenilirlik gibi önemli bileşenine dikkat çekmiştir. Uslu, Kartal ve Durukan (2018) ise performansı etkileyen faktörlerin bir kısmının motivasyonla ilişkili olduğunu, yüksek performans gösteren çalışanların başarıya dürtüsüyle kendilerini işe adadıklarını savunmaktadır. Roberts ve Yoon (2022) sorumluluk boyutunun motivasyonel faktörleri etkileyerek iş performansını dolaylı olarak tahmin ettiğini ileri sürmüştür. Kişilik ile ilgili çalışmalarda da evrensel olarak yüksek iş performansı ile en tutarlı olan kişilik özelliğinin sorumluluk olduğu görülmektedir.

2.3.4.5. Deneyime Açıklık

Deneyime açıklık beş faktör arasında en çok tartışmaya konu olan kişilik özelliği olarak görülmektedir. Deneyime açık olma kişilerin zihinsel olarak ve yaşamlarındaki faaliyetlerinde yeni deneyimlere yönelik tutumlarını ele alır. Deneyime açık kişiler meraklı, yaratıcı, orijinal,

geniş ilgi alanına sahip olma eğilimindedirler (Cervone ve Pervin, 2008). Deneyime açık kişilerin farklı fikirleri ve yaratıcı düşünce tarzlarıyla ön plana çıktıkları, olumlu duygular yaşamaya daha yatkın ve kuvvetli sosyal ilişkiler kurabilme konusunda başarılı oldukları görülmektedir. Deneyime açıklığı düşük olan kişiler ise kendilerini daha çok güvende hissetme ihtiyacı ile tanıdık ve basit olana yönelme eğilimindedirler (McCrae ve Sutin, 2009).

Vaughn, Baumann ve Klemann (2008) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları deneyime açıklık boyutunun kişilerin terfiye yönelik istek ve umutlarıyla pozitif ilişkili olduğunu, işinin gerektirdiği görev ve sorumlulukları yerine getirme motivasyonu ile negatif ilişkili olduğunu göstermektedir.

2.4.TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR DOYUMU VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLER VE PERFORMANS ALANLARINDA YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

İlgili literatüre bakıldığında çalışanların kişilik özelliklerinin, iş performansı ve iş tatmini ile olan ilişkisinin ve temel psikolojik ihtiyaçların psikolojik iyi oluş ile ilişkisinin farklı çalışmalarda araştırıldığı görülmektedir. Öz belirleme kuramının öne sürdüğü temel psikolojik ihtiyaçlar, özerk benlik yönetimi, içsel ve dışsal güdülenme kavramlarının örgütsel davranış alanında önemli bir ivme kazanan pozitif psikoloji alanındaki çalışmalarla birlikte ele alındığı dikkat çekmektedir (Kocayörük, 2016). Bu çalışmalar insanların temel psikolojik ihtiyaçların tatminini yaşadıklarında tam bir irade, isteklilik ve seçim duygusuyla davrandıklarını daha özerk bir şekilde motive olduklarını ve dolayısıyla daha yüksek performans sergilediklerini göstermektedir.

Temel psikolojik ihtiyaçların doyumunun farklı değişkenlere etkilerine bakıldığında öğrenciler üzerinde yapılmış çeşitli çalışmalara sıklıkla rastlanmaktadır. Durmaz ve Akkuş (2016) tarafından yapılan çalışmanın öğrencilerin temel psikolojik ihtiyaçlarının matematik dersine ve matematik kaygı düzeylerine yönelik gerçekleştirilen motivasyonel düzenlemeler üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Özerk karar vermenin, öğrencilerin matematiğe yönelik motivasyonlarını artırdığı ve matematiğe yönelik kaygı düzeyinin temel psikolojik ihtiyaçların desteklenmesi ile düşürülebileceği görülmüştür. Sakarya Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencilerinin temel psikolojik ihtiyaçların tatmininin sürekli kaygı ve genel öz-yeterlik düzeylerine etkisine bakıldığında ise temel psikolojik ihtiyaçların doyumunun öğrencilerin öz-yeterlik algılarının yükselmesini ve sürekli kaygı

seviyenin azalmasını sağladığı görülmektedir (Sarı, Yenigün, Altıncı ve Öztürk, 2012). İlhan ve Özbay (2010) tarafından gerçekleştirilen üniversite öğrencilerinin yaşam amaçları ve ihtiyaç doyumunun öznel iyi oluşlarını ne düzeyde etkilediğini ele alan çalışmada, temel psikolojik ihtiyaçların doyumunun ve içsel amaçların öznel iyi oluşu, dışsal amaçlardan daha fazla etkilediği görülmektedir. Tıp öğrencileriyle yapılan bir çalışmada da eğitim ortamının temel ihtiyaçlarını desteklediğini düşündüklerinde öğrencilerin psikolojik iyi oluş seviyelerinin daha yüksek olduğu, yetkinlik tatminlerinin psikolojik sağlamlıklarını desteklediği görülmüştür (Neufeld ve Malin, 2019).

Kişilik, yetenek, zekâ, tutum, algı, motivasyon, kültür gibi faktörler iş ortamında eğitimlerin etkinliğini, strese verilen tepkileri ve çalışanların verimliliğini etkileyen bireysel değişkenlerdir (Matthewman, Rose ve Hetherington, 2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve liderlik davranışları ile de ilişkilendirilen kişilik kavramı performans literatüründe önemli bir yere sahiptir ve kişilik özelliklerinin performans ile ilişkisini inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır.

Barrick, Mount ve Judge (2001) kişilik ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen ve yirminci yüzyılda yapılan çalışmaları iki aşamada sınıflandırmıştır. İlk aşama yaklaşık 80 yıl süren ve 1980'li yılların ortalarına etkisini gösteren, iş performansı ve kişilik ölçekleri aracılığıyla yapılan değerlendirmeler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaları kapsamaktaydı. Bu çalışmaların sonucunun temel çıktısı iş performansı ve kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı yönündeydi. 1980'li yılların sonrasını temsil eden ikinci aşamada ise iki önemli gelişme ortaya çıkmıştı. Bunlardan ilki beş faktörlü bir kişilik modelinin ele alınması ve Büyük Beş'in seçim araçlarında kullanılması. İkinci gelişme ise beş faktör kişilik özellikleri ve iş performansındaki ilişkiyi incelemek için meta analizlerin yapılmasıydı.

Barrick ve Mount'ın (1991) profesyoneller, polisler, yöneticiler, satış uzmanları ve vasıflı /yarı vasıflı çalışan gruplarıyla yaptığı meta-analiz çalışmasında beş faktör kişilik boyutları ile iş yeterliliği, eğitim yeterliliği ve kişisel veriler boyutlarıyla ele alınan iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlar beş meslek grubunda da kişiliğin bir boyutu olan sorumluluğun performansın tüm boyutlarını anlamlı ve pozitif düzeyde etkilediğini göstermektedir. Geriye kalan kişilik boyutları, meslek grubu ve performans türüne göre değişiklik göstermektedir. Dışadönüklük yöneticiler ve satış uzmanları için geçerli bir boyutken, dışadönüklük ve deneyime açıklık tüm meslek grupları için performansın eğitim

yeterliliği alt boyutunda belirleyicidir. Rothmann ve Coetzer, (2003) çalışmalarında ilaç firması çalışanlarının kişilik özelliklerinin performanslarına etkisini belirlemeyi hedeflemiştir. Sonuçlar duygusal sağlamlık, dışadönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluğun görev performansı ve yaratıcılıkla ilişkili olduğunu göstermiştir. Clarke ve Robertson (2005) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında beş faktör kişilik boyutlarının kazaya karışmaya etkisine bakılmıştır. Sorumluluk ve uyumlulukları düşük olan bireylerin kazaya karışmaya daha yatkın olduğu görülmüştür. Araştırmaya dâhil edilen 47 çalışmanın örnekleme bakıldığında dördünün Amerikalı askeri ve sivil pilotlar olduğu görülmektedir. Tatar ve Özdemir (2019) tarafından yapılan çalışmada çalışanların, iş performansı ve iş doyumunu etkileyen kişilik özellikleri incelenmiştir. Sonuçlar birçok kişilik faktörünün ve alt boyutunun iş performansı ve iş doyumunu üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Sorumluluk boyutunun iş performansının üzerinde en etkili faktör olarak görülmesi, dışadönüklük boyutunun hem iş performansı hem de iş doyumunu öngörmede anlamlı olması dikkat çekmektedir. Ayrıca yüksek iş performansı ve iş doyumunu olan grubun, düşük iş performansı ve iş doyumunu olan gruptan birçok kişilik özelliği boyutunda farklılaştığı görülmüştür.

Birinci Dünya Savaşı'nda uçuş muayenesinden geçen pek çok öğrencinin başarısız olması uçuş muayenesinin tek başına yeterli olmadığı fikrini gündeme getirmiş ve uçuş muayenesine psikiyatrik muayene de eklenmiştir. 1. Dünya Savaşı'ndan itibaren havacılık seçimlerinde kişilik değerlendirmesi Almanya ve İtalya tarafından yapılırken, 2. Dünya Savaşı sırasında Amerikan ordusu, kişilik testlerinin uçuş okulu başarısını tahmin edebilirliğini araştırmaya başlamıştır (Kennedy ve Kay, 2017). Ardından pilotlar için özellikle oluşturulmuş bir kişilik kategorisi olup olmadığı, hangi kişilik özelliklerinin uçuş performansını etkileyebileceği ve uçuş emniyetini tehlikeye atma ihtimali üzerine pilotlarda kişilik yapılarıyla ilgili çalışmalar yürütülmüştür. Bu çalışmalar sadece ideal bir pilotta bulunması gereken özellikleri değil bunun yanı sıra iyi bir pilotun sahip olmaması gereken özellikleri ortaya koymaktadır. Otoriteye karşı gelme davranışları ve tepkisellik, sorgulayıcılıktan uzak teslimiyetçi tutumlar, maço tutumlar, dürtüsel davranışlar, aşırı agresiflik, düşük stres toleransı, etik ve dini hususlarda katı tutum, çevreyle olan düşük uyum, yüksek ego ve uçuşa yönelik eleştirilere karşı yüksek hassasiyet gibi özelliklere sahip olan pilotların kaza yapma riskinin daha yüksek olduğu ileri sürülmüştür (Hörmann ve Masckhe, 1996). Carretta ve arkadaşlarının (2014) Amerika Hava Kuvvetleri öğrenci pilotlarıyla yapılan çalışmasında kişilik özelliklerinin

ve bilişsel yeteneğin eğitim esnasındaki performansına etkisine bakılmıştır. Sonuçlar bilişsel yeteneklerin eğitim performansını ön görmede en etkili faktör olduğunu göstermiştir. Ancak Hörmann ve Maschke (1996) öğrenci pilotlar için eğitim başlangıcında bilişsel ve psikomotor yetenekler uçuş becerisi kazanma açısından önemli olsa da ilerleyen dönemlerde pilotlar uzmanlaşmaya ve öğrendikleri temel bilgileri otomatik bir şekilde kullanmaya başladıklarında, pilot performansını etkileyen en önemli faktörlerin, pilotlarda kişilik ve tutum değişkenleri olduğunu savunmuştur.

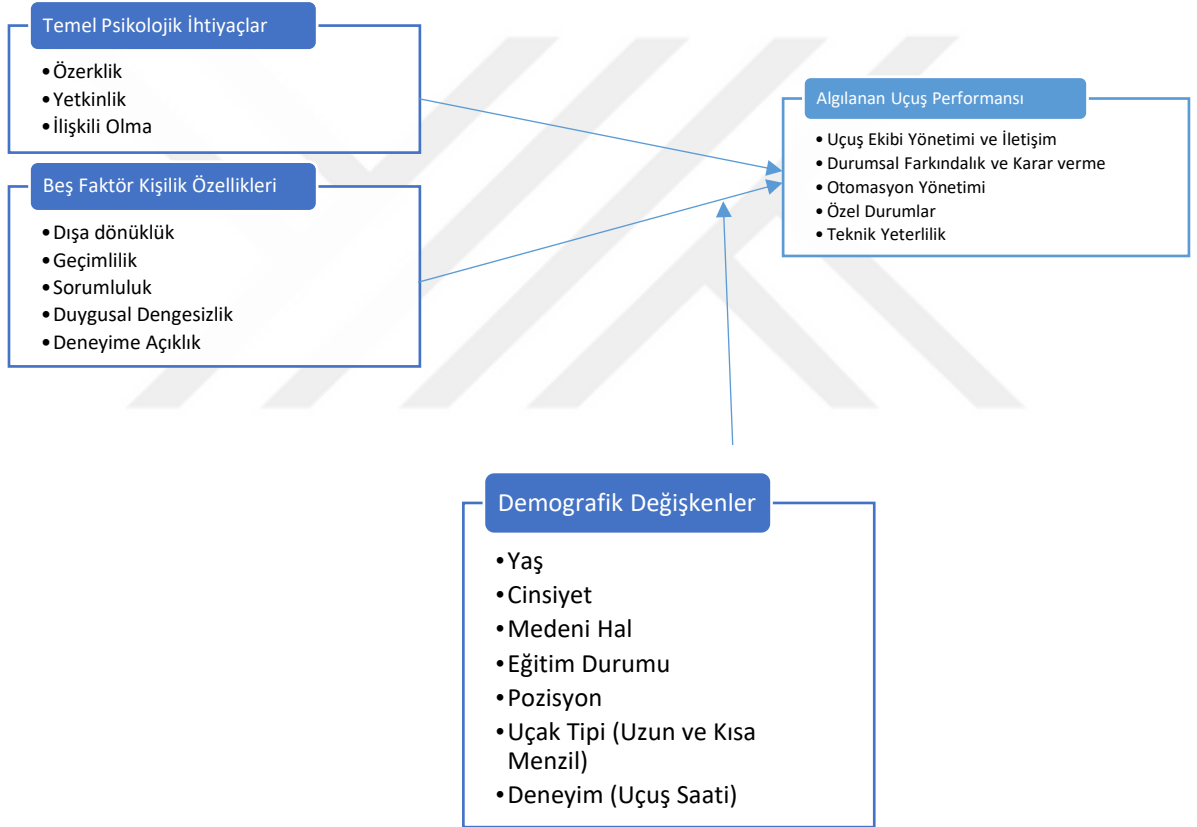
Özetlemek gerekirse kişilik özellikleri, iş performansı, temel psikolojik ihtiyaçlar doyumu farklı boyutlarla veya birbirleriyle ilişkilendirilerek çalışılmıştır. Ancak havacılık alanında pilotlar özelinde temel psikolojik ihtiyaçların ve kişilik özelliklerin uçuş performansına etkisini ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte pilotların performans değerlendirmelerine yönelik çalışmaların kısıtlı olması dikkat çekmiştir. Bunun sebebi dünyanın birçok yerinde ve ülkemizde, pilotların kişisel verilerin gizliliği ve korunmasına ilişkin yasal düzenlemelerin olması (IATA, 2019) sebebiyle performans verilerinin paylaşılmaması ve deneysel çalışmalarda simülatör gibi performans ölçüm araçlarının kullanılmasının yüksek maliyetli olabileceği düşünülmektedir.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde; araştırma modeli, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın önemi, evren ve örneklem, veri toplama araçları, veri toplama yöntemi ve araştırmanın kısıtları hakkında açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu çalışmanın modeli aşağıda yer alan Şekil 3.1’de yer almaktadır



Şekil 3.1: Araştırma modeli: beş faktör kişilik özellikleri ve temel psikolojik ihtiyaçlar doyumunun pilotların algılanan uçuş performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi.

3.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın modeli ve literatürdeki değişkenler arası ilişkiler bağlamında beş faktör kişilik özellikleri ve temel psikolojik ihtiyaçlar boyutlarının algılanan uçuş performansı

boyutlarını açıklama oranlarının ortaya çıkarılması amacıyla araştırmaya yönelik hipotezler oluşturulmuştur. Hipotezler aşağıda yer almaktadır:

H₁: Pilotların beş faktör kişilik özellikleri ve temel psikolojik ihtiyaç doyumları ile algılanan uçuş performansları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Pilotların beş faktör kişilik özellikleri ve temel psikolojik ihtiyaçlar doyumunun algılanan uçuş performanslarını üzerinde yordayıcı etkiye sahip olması beklenmektedir.

H_{2a}: Pilotların temel psikolojik ihtiyaçlardan yetkinlik, özerklik ve ilişkili olma boyutları algılanan uçuş performansını pozitif yönde yordar.

H_{2b}: Pilotların dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık kişilik özellikleri algılanan uçuş performansını pozitif yönde yordar.

H_{2c}: Pilotların nevroz/duygusal dengesizlik kişilik özelliği algılanan uçuş performansını negatif yönde yordar.

H₃: Pilotların beş faktör kişilik özellikleri, temel psikolojik ihtiyaçlar doyumu ve algılanan uçuş performansında demografik değişkenler (yaş, medenial, eğitim durumu, pozisyon, uçuş saati, uçak tipi) bağlamında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar vardır.

3.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Pilotluk pek çok yönden benzersiz ve talepkâr bir meslektir. İş ortamı, uzun uçuşlar, yoğun iş yükü, bitkinlik, hava koşullarındaki ani değişim, jet-lag, iş-özel hayat dengesi, erken saatlerde başlayan veya uzayan mesai saatleri, düzensiz uyku saatleri, lisansını kaybedecek hatalar yapma stresi ve iş güvencesizliği gibi etkenler sebebiyle pilotlar performans kaybı yaşayabilirler. Bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda pilotların kişilik özelliklerinin ve temel psikolojik ihtiyaçlarının doyumunun performanslarıyla ilişkisinin tespiti, performans iyileştirme çalışmaları ve ekip kaynak yönetimi eğitimleri için bir dayanak oluşturabilir. İş ortamının hangi yönlerinin pilotların temel psikolojik ihtiyaçlarının doyumuna izin verdiği veya engellediği tespit edildiğinde, belirleyici yönü olan faktörlerin ekip kaynak yönetimi eğitimlerine entegre edilerek pilotların psikolojik iyi oluş düzeylerinin ve performanslarının artırılması sağlanabilecektir. Eğitim süreçleri tasarlanırken araştırma bulguları göz önünde bulundurularak pilotların içsel güdülenmelerini teşvik edecek yöntemler izlenebilir. Ayrıca elde edilen veriler doğrultusunda hava yolu şirketleri iyi olma düzeylerinin ve performanslarının artırılması için pilotların temel psikolojik ihtiyaçlarını doyurabilecekleri fırsatlar yaratabilir.

Kişilik özelliklerinin ve temel psikolojik ihtiyaçların daha iyi anlaşılması, pilotların ihtiyaçlarını destekleyen ve psikolojik olarak daha sağlıklı olmalarına yardımcı olacak çalışma ortamlarının tasarlanmasına, iş tatminlerini ve motivasyonlarını olumlu yönde etkileyerek mikro seviyede pilotların performansına, makro seviyede ise havacılık emniyetine katkıda bulunabilir.

3.4. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini sivil havacılık sektöründe faaliyet gösteren pilotlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini Türk Sivil Hava Yolu şirketlerinde çalışan uygunluk örnekleme yöntemi ile seçilmiş olan kaptan pilot ve II. pilotlar oluşturmaktadır. Anketler elektronik ortamda hazırlanmış ve örnekleme yer alan pilotlarla çeşitli kanallar aracılığıyla paylaşılmıştır. Anket uygulamaları Eylül – Kasım 2022 tarih aralığında gerçekleştirilmiş ve 174 pilottan geri dönüş alınmıştır. 7 anket eksik veri sebebi ve uç değer analizi sonucunda araştırma dışında bırakılmış ve toplam 167 anket ile veri analizi tamamlanmıştır.

3.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmada kullanılan anket formları kişisel bilgi formu/demografik, Beş Faktör Kişilik Ölçeği, Temel Psikolojik İhtiyaçların Doyumu Ölçeği ve Uçuş Performansı Özdeğerleme Ölçeği olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır.

3.4.1. Demografik Bilgi Formu

Katılımcılar hakkında bilgi edinmek için katılımcıların demografik bilgileri; eğitim düzeyi, medeni durum, cinsiyet, yaş, uçak tipi, toplam uçuş saati gibi sorulara yer verilmiştir.

3.4.2. Mesleki Kişilik Envanteri (MKE-5F)

Çalışmada kişilik yapılarının ölçümü için Ordun (2004) tarafından Türkçe literatüre kazandırılan, Aktaş (2011) tarafından faktör analizi sonucu kısa versiyonu oluşturulan Mesleki Kişilik Envanteri (MKE-5F) kullanılmıştır. 130 ifadeden oluşan envanterin beş ana boyutu vardır (Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Dengesizlik/Nevrotiklik, Deneyime Açıklık). Beş boyutun her birinin beş alt boyutu vardır ve toplam 25 boyut olmak üzere hepsi eşit sayıda maddelerden oluşmaktadır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .755 olarak

hesaplanan envanter ilaç sektöründe faaliyet gösteren satış temsilcilerinden elde edilen veriler yardımıyla 2004 yılında oluşturulmuştur. Ölçek, orijinalinde 3'lü Likert tipinde hazırlanmıştır ancak bu çalışmada 5'li Likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) şeklinde kullanılmıştır (Ordun, 2004).

Tablo 3.1: Beş büyük faktör kişilik envanteri ana ve alt boyutlar.

Ana Boyut	Alt Boyut
Dışadönüklük	Arkadaşlık
	Sosyallık
	Atılganlık
	Faaliyet
Geçimlilik	Neşelilik
	Güven
	Samimiyet
	Yardımseverlik
	İş birliği
Sorumluluk	Merhamet
	Yeteneklerine Güven
	Düzenlilik
	Göreve Bağlılık
	Başarı Odaklılık
Duygusal Dengesizlik	Tedbirlilik
	Endişe
	Asabiyet
	Depresyon
	Kendinden Memnuniyetsizlik
Deneyime Açıklık	Hassaslık
	Yaratıcılık
	Sanatsal İlgi
	Maceraperestlik
	Entelektüel İlgi
	Yenilikçilik

3.4.3. Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği

Temel psikolojik ihtiyaçların doyumu için Deci ve Ryan (2000) tarafından geliştirilen Kesici, Üre, Bozgeyikli, Sümbül (2003) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği kullanılmıştır. 21 ifade ve 3 alt boyuttan oluşan ölçek 5'li Likert tipi ile (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) kategorize edilmiştir. Ölçeği Türkçe'ye uyarlama çalışmaları 186 üniversite öğrencisiyle gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha

iç tutarlılık katsayısı .76 iken, tüm alt ölçekler için .61 ile .73 arasında değişmektedir. Tüm alt ölçeklere ait maddelerin puanlarının toplanmasıyla toplam puan, her bir alt ölçeğe ait puanların toplanmasıyla alt ölçek puanları elde edilmektedir. Her bir maddeye ait puan 1 ve 5 aralığındadır ve özerklik alt boyutunda 7 madde olduğu için toplam puan minimum 7, maksimum ise 35'tir. Yetkinlik ihtiyacı alt boyutunda 6 madde olduğu için toplam puan minimum 6 maksimum 60 puan; ilişkili olma alt boyutunda 8 madde olduğu için toplam puan minimum 8 maksimum 40'dır. Puanların artması kişinin psikolojik ihtiyaçlarının daha fazla karşılandığına işaret etmekte, azalması ise bu ihtiyaçların karşılanma oranının düştüğünü göstermektedir. Özerklik alt ölçeğinin Cronbach-Alfa katsayısı .81, yetkinlik alt ölçeğinin .80 ve özerklik alt ölçeğinin .82'dir. Orijinal halinde yedili dereceleme tipi kullanılmış ancak Türkçeye uyarlanırken beşli dereceleme tipi kullanılmıştır (Kesici, Üre, Bozgeyikli ve Sünbül, 2003).

3.4.4. Uçuş Performansı Öz Değerleme Ölçeği

Pilotların uçuş performansının ölçümü için Wilhelm ve Helmreich (1998) tarafından geliştirilen ve Aktaş (2011) tarafından doktora tezi çalışmasında Türkçeye uyarlanan Line Operational Simulation Checklist-Uçuş Hattı Performans Değerleme Kontrol Listesi'nde yer alan gözlemlenebilir davranışlar kullanılmıştır. Uçuş Performansı Özdeğerleme Ölçeği, uçaklarda meydana gelen kaza, kırım ve kritik olayların analizleri sonucunda tespit edilmiş davranış göstergelerini tanımlamaktadır (Helmreich ve Merritt,1998). Ölçek 28 ifadeden, 5 alt boyuttan oluşmaktadır ve 5'li Likert tipi ile (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) kategorize edilmiştir. Ölçeğin alt boyutları: Uçuş Ekibi Yönetimi ve İletişim (Team Management and Communications), 2. Durumsal Farkındalık ve Karar Verme (Situational Awareness and Decision Making), 3. Otomasyon Yönetimi (Automation Management), 4.Özel Durumlar (Special Situations), 5. Teknik Yeterlilik (Technical Proficiency) şeklinde gruplandırılmıştır.

3.6. VERİLERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Belirlenen anketler online olarak "Google Forms" ara yüzünde oluşturulmuş, link olarak çeşitli kanallar yoluyla pilotlar ile paylaşılmıştır. İlk olarak Demografik Bilgi Formu doldurulmuş olup ardından 130 maddeden meydana gelen beşli Likert ölçeğinde Mesleki Kişilik Envanteri (MKE-5F)

uygulanmıştır. Sonrasında ise 21 maddeden meydana gelen Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği tamamlanmıştır. En son ise 28 ifadeden oluşan Uçuş Performansı Özdeğerleme Ölçeği ile anket tamamlanmıştır. Anketler 5'li Likert tipi ile kategorize edilmiştir (1=Hiç katılmıyorum, 2=Katılmıyorum 3=Kararsızım 4=Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum).

3.7. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırmanın kısıtları arasında anket sorularının fazla olması, uygulama süresinin kısıtlılığı ve örneklem sayısının 174 kişi ile sınırlı olması yer almaktadır. Literatürde özellikle insan kaynakları ve örgütsel davranış alanı başta olmak üzere bireyin iş performansını öznel değerlendirdiği ölçüm araçları da kullanılmaktadır (Eryılmaz, 2020), ancak performans verilerinin öz bildirimine dayalı olarak elde edilmesi sosyal beğenirlik açısından bir kısıtlılık oluşturmaktadır.

4. BULGULAR

4.1. DEMOGRAFİK BULGULAR

Araştırmaya katılan pilotların cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim durumu, çalıştığı pozisyon, uçak tipi ve toplam uçuş saatine ait frekans dağılımlarına ve bunlara karşılık gelen yüzde değerlere Tablo 4.1’de yer verilmiştir.

Tablo 4.1: Araştırmaya katılan pilotların demografik dağılımları.

Cinsiyet	Kadın		Erkek	
	10	6%	157	94%
Medeni Hal	Evli		Bekar	
	102	% 61.4	64	% 38.6
Yaş	24-34		35-44	
	51	%30.5	58	%34.7
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans		Yüksek Lisans	
	3	%1.8	30	18%
Çalıştığı Pozisyon/Statü	II. Pilot		Kaptan Pilot	
	111	% 66.5	54	% 32.3
Uçak Tipi	Dar Gövde		Geniş Gövde	
	102	% 61.1	44	% 26.3
Toplam Uçuş Saati	0-3000		3001-6000	
	78	%46.7	18	%10.8
	6001-12000		12001-24000	
	24	%14.4	24	%14.4

Araştırmaya katılan pilotların 10’unu (%6) kadınlar, 157’sini (%94) erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların %61.4’ü (102 kişi) evli iken, %38.6’sının (64 kişi) bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların %30.5 (51 Kişi) 24-34 yaş aralığında, %34.7’si (58 Kişi) 35-44 yaş aralığında, %12.6’sı (21 Kişi) 45-54 yaş aralığında ve %6.6’sı (11 kişi) 55-64 yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların %1.8’inin (3 kişi) ön lisans, %79,6’sının (133 kişi) lisans, % 18’inin (30 kişi) yüksek lisans, % 0.6’sının (1 kişi) doktora mezunu olduğu belirlenmiştir. Tablo 4.1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan pilotların %66.5’i (111 kişi) II. Pilot, %32.3’ü (54 kişi) kaptan pilottur. Katılımcıların %61.1 (102 kişi) dar gövde pilotu iken, %26.3’ü (44 kişi) geniş gövde pilotudur. Araştırmaya katılan pilotların ortalama uçuş saati 5305.22 iken, 0-3000 saat uçuşu olan pilotların dağılımı %46.7 (78 kişi), 3001-6000 saat uçuşu olan pilotların dağılımı %10.8 (18 kişi), 6001-12000 saat uçuşu olan pilotların dağılımı %14.4 (24 Kişi) ve 12001-24000 saat aralığında uçuşu olan pilotların dağılımı ise %14.4 (24) kişidir.

4.2. GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ

Bir ölçüm aracının güvenilirlik değeri ölçme aracının tekrarlanan farklı ölçümlerde tutarlı ve benzer sonuçlar verme derecesini göstermektedir (Sayım, 2021). Ölçeklerin güvenilirliklerinin ölçülmesi için çeşitli yöntemler kullanılabilir ancak sosyal bilimlerde en sık kullanılan yöntem olan Cronbach alfa (α) katsayısı ile ölçek ifadelerinin iç tutarlılığı analiz edilmiştir. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin toplam puan güvenilirliğinin analizinde kullanılan Cronbach Alfa değerleri aşağıdaki Tablo 4.2’te yer almaktadır.

Tablo 4.2: Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerleri.

	Cronbach Alpha	N
Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği	.879	17
Mesleki Kişilik Envanteri	.738	130
Uçuş Performansı Öz Değerleme Ölçeği	.964	28

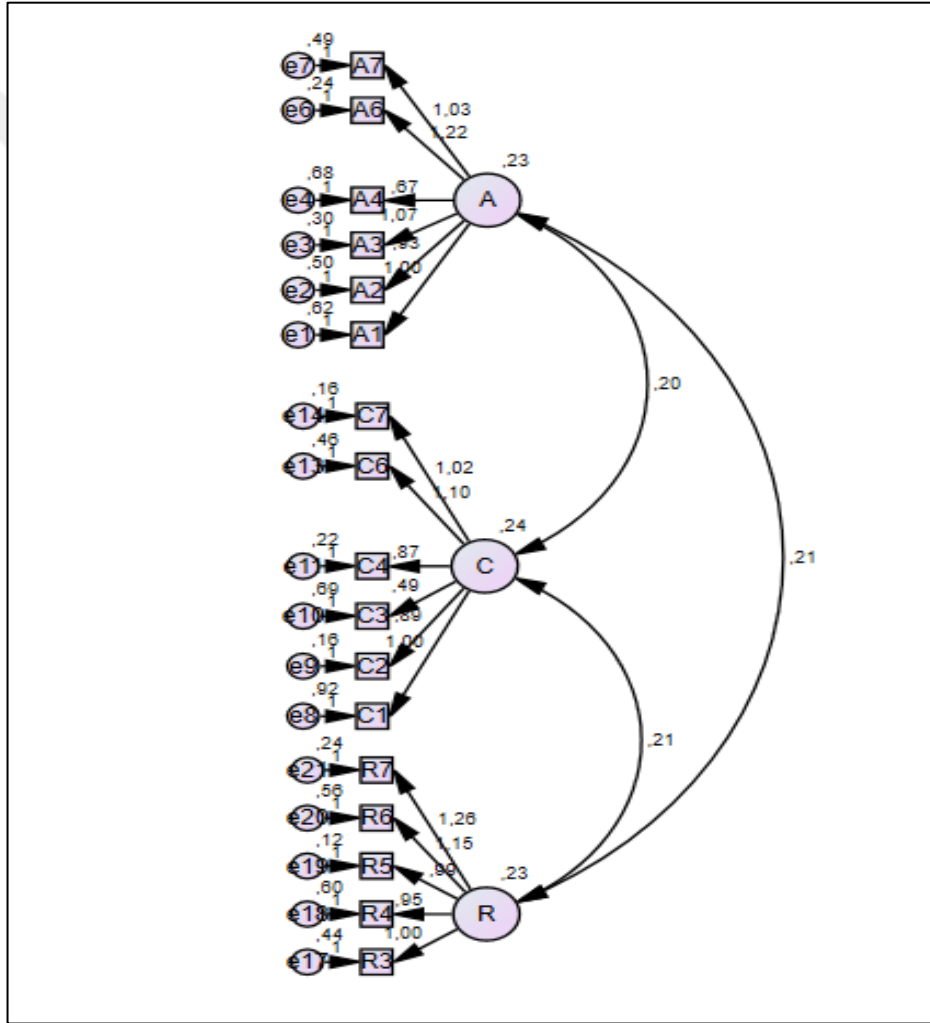
Temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeği alt boyutları Cronbach Alfa değeri özerklik .73, yetkinlik .63 ve ilişkili olma .80; mesleki kişilik envanteri alt boyutları için dışadönüklük .79, uyumluluk .79, sorumluluk .70, duygusal dengesizlik/nevrotiklik .80, deneyime açıklık .74; uçuş performansı öz değerlendirme ölçeği alt boyutları uçuş ekibi yönetimi ve iletişim .88, durumsal farkındalık ve karar verme .76, otomasyon yönetimi .94, özel durumlar .91 teknik yeterlilik .89 olarak hesaplanmıştır.

4.3. GEÇERLİLİK VE FAKTÖR ANALİZLERİ

Üç alt boyut ve toplam 21 maddeden oluşan temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeğinin geçerlilik ve faktör analizi IBM AMOS programı kullanılarak test edilmiştir. Yapısal eşitlik çerçevesinde yapılan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin parametre değerlerinin yer aldığı yol şeması Şekil 4.1’te yer almaktadır.

Yapılan analiz neticesinde ölçekteki özerklik alt boyutundan 5. İfade “*Günlük işlerde etkileşim içinde olduğum insanlar duygularımı dikkate alırlar.*”, yetkinlik alt boyutundan 5. İfade “*Günlük yaşamda yeteneklerimi göstermek için fazla imkân bulamıyorum.*” ve ilişkili olma alt boyutundan ise 1. “*Etkileşim içinde olduğum insanları gerçekten seviyorum.*” ve 2. “*İlişki kurduğum insanlarla anlaşabiliyorum.*” ifadeleri analiz dışına alınmıştır.

Serbestlik derecesi ve örneklem büyüklüğü dikkate alınarak test edilen modelin, temel modele göre karşılaştırmasını yapan Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) değeri 0.90'dan büyük olmalıdır. Serbestlik derecesini de dikkate alarak modelin örneklem kovaryansı ile ne derece uyumlu olduğunu gösteren Kestirim Hatası Kareler Ortalaması Karekökü (RMSEA) değerinin kabul edilebilir düzeyi 0.08'den küçük olmasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Model uyum değerleri incelendiğinde CMIN (211,671), df (116), CMIN/df (1,825), CFI (0,903), GFI (0,865), ve RMSEA (0,071) uyum değerlerinin modelin kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir.



Şekil 4.1: Temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeği yapısal eşitlik modellemesi.

4.4. KORELASYON ANALİZLERİ

Temel psikolojik ihtiyaçlar, beş faktör kişilik özellikleri ve pilotların algıladıkları performans değişkenlerine ait ortalama değerler ve bu değişkenler arasındaki ilişkiye ait Pearson korelasyon katsayıları Tablo 4.3, Tablo 4.4 ve Tablo 4.5’te verilmiştir. $r < 0.2$ oranı çok zayıf ilişki ya da korelasyonunun olmadığını, $0.20 \leq r \leq 0.39$ oranı zayıf korelasyonu, $0.40 \leq r \leq 0.59$ oranı orta düzeyde korelasyonu, $0.60 \leq r \leq 0.79$ oranı yüksek korelasyonu ve ≤ 0.80 oranı ise çok yüksek korelasyonu belirtmektedir (Agresti ve Finlay, 2009).

Tablo 4.3: Temel psikolojik ihtiyaçlar ve performans alt ölçekleri arasındaki korelasyonlar.

<i>Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyonlar</i>									
<i>Değişken</i>	<i>α</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Özerklik	.73	1							
2. Yetkinlik	.63	.621**	1						
3. İlişkili Olma	.80	.730**	.605**	1					
4. Uçuş Ekibi Yönetimi ve İletişim	.88	.215**	.224**	.176*	1				
5. Durumsal Farkındalık ve Karar Verme	.76	.237**	.288**	.213**	.711**	1			
6. Otomasyon Yönetimi	.94	.125	.272**	.177*	.676**	.756**	1		
7. Özel Durumlar	.91	-0.058	-.058	-.138	.136	.005	.067	1	
8. Teknik Yeterlilik	.89	.118	.246**	.193*	.578**	.697**	.877**	.065	1
$\bar{X}$		24.22	20.00	24.28	34.54	16.99	27.19	23.27	13.55
SS		3.17	2.66	3.39	3.90	2.17	3.27	2.39	1.69

**. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (çift kuyruklu)

*. Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (çift kuyruklu)

Tablo 4.3’te elde edilen bulgulara göre özerklik (1) boyutunun yetkinlik (2) ve ilişkili olma (3) ile pozitif, yüksek ve anlamlı ($r=.621$; $r=.730$; $p<.01$); yetkinlik boyutunun (2) ilişkili olma (3) ile pozitif, yüksek ve anlamlı ($r=.605$; $p<.01$); uçuş ekibi yönetimi ve iletişim (4) boyutunun durumsal farkındalık ve karar verme (5), otomasyon yönetimi (6) ile pozitif, yüksek

ve anlamlı ($r=.711$; $r=.676$; $p<.01$), teknik yeterlilik ile (8) pozitif, orta ve anlamlı ($r=.578$; $p<.01$); durumsal farkındalık ve karar verme (5) boyutunun otomasyon yönetimi (6) ve teknik yeterlilik (8) ile pozitif, yüksek ve anlamlı ($r=.756$; $r=.697$; $p<.01$); otomasyon yönetimi (6) boyutunun teknik yeterlilik (8) ile pozitif, yüksek ve anlamlı ($r=.877$; $p<.01$) bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.4: Mesleki kişilik envanteri ve performans alt ölçekleri arasındaki korelasyonlar.

<i>Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyonlar</i>											
<i>Değişken</i>	<i>α</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Dışadönüklük	.79	1									
2. Geçimlilik	.79	.638**	1								
3. Sorumluluk	.70	.555**	.514**	1							
4. Duygusal Dengesizlik	.90	.803**	.656**	.613**	1						
5. Deneyime Açıklık	.74	.458**	.471**	.353**	.384**	1					
6. Uçuş Ekibi Yönetimi ve İletişim	.88	.282**	.220**	.263**	.259**	.348**	1				
7. Durumsal Farkındalık ve Karar Verme	.76	.279**	.235**	.253**	.272**	.327**	.711**	1			
8. Otomasyon Yönetimi	.94	.229**	.220**	.267**	.212**	.381**	.676**	.756**	1		
9. Özel Durumlar	.91	-.077	-.040	-.067	.314**	.373**	.136	.005	.067	1	
10. Teknik Yeterlilik	.89	.235**	.243**	.292**	.238**	.367**	.578**	.697**	.877**	.065	1
$\bar{X}$		86.8	89.75	86.71	57.56	95.13	34.54	16.99	27.19	23.27	13.55
SS		8.81	8.71	7.91	12.37	7.94	3.91	2.17	3.27	2.39	1.69

****.** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (çift kuyruklu)

*****. Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (çift kuyruklu)

Mesleki kişilik özellikleri ve performans alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizinin sonuçlarına göre; dışadönüklük boyutu (1) ile geçimlilik (2) arasında pozitif, yüksek ve anlamlı ($r=.638$ $p<.01$); sorumluluk (3) ve deneyime açıklık (5) ile pozitif, orta ve anlamlı ($r=.555$; $r=.458$; $p<.01$), duygusal dengesizlik(4) ile negatif, yüksek ve anlamlı ($r=-.803$; $p<.01$); geçimlilik boyutu ile sorumluluk (3) ve deneyime açıklık (5) ile pozitif, orta ve anlamlı ($r=.514$;

$r=.471$; $p<.01$), duygusal dengesizlik(4) ile negatif, yüksek ve anlamlı ($r=-.656$; $p<.01$); sorumluluk boyutu (3) ile duygusal dengesizlik(4) ile negatif, yüksek ve anlamlı ($r=-.613$; $p<.01$); uçuş ekibi yönetimi ve iletişim boyutu (6) ile durumsal farkındalık ve karar verme (7) ve otomasyon yönetimi(8) pozitif, yüksek ve anlamlı ($r=.711$; $r=.676$; $p<.01$), ve teknik yeterlilik (10) ile pozitif, orta ve anlamlı ($r=.578$; $p<.01$); durumsal farkındalık ve karar verme (7) boyutunun otomasyon yönetimi(8) ve teknik yeterlilik (10) ile pozitif, yüksek ve anlamlı ($r=.756$; $r=.697$; $p<.01$); otomasyon yönetimi(8) boyutunun teknik yeterlilik (10) ile pozitif, çok yüksek ve anlamlı ($r=.877$; $p<.01$) ilişki içinde olduğu saptanmıştır (Tablo 4.4).

Tablo 4.5: Temel psikolojik ihtiyaçlar ve mesleki kişilik envanteri alt ölçekleri arasındaki korelasyonlar.

<i>Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyonlar</i>									
<i>Değişken</i>	<i>α</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Özerklik	.73	1							
2. Yetkinlik	.63	.621**	1						
3. İlişkili Olma	.80	.730**	.605**	1					
4. Dışadönüklük	.79	.501**	.334**	.445**	1				
5. Geçimlilik	.79	.274**	.163*	.302**	.638**	1			
6. Sorumluluk	.70	.301**	.352**	.253**	.555**	.514**	1		
7. Duygusal Dengesizlik	.90	-.419**	-.328**	-.386**	-.803**	-.656**	-.613**	1	
8. Deneyime Açıklık	.74	.318**	.309**	.265**	.458**	.471**	.353**	-.384**	1
$\bar{X}$		24.22	20.00	24.28	86.80	89.75	86.71	57.56	95.13
SS		3.17	2.66	3.39	8.81	8.71	7.91	12.37	7.94

****.** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (çift kuyruklu)

*****. Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (çift kuyruklu)

Tablo 4.5'teki korelasyon analizi incelendiğinde; özerklik boyutu (1) ile yetkinlik (2) ve ilişkili olma ile pozitif, yüksek ve anlamlı ($r_1=.621$; $r_1=.730$; $p<.01$), ilişkili olma (3) ile pozitif, orta ve anlamlı ($r_1=.501$; $p<.01$), duygusal dengesizlik (7) ile negatif, orta ve anlamlı ($r_1= -.419$; $p<.01$); yetkinlik (2) boyutu ile ilişkili olma (3) ile pozitif, yüksek ve anlamlı

($r_2=.605$; $p<.01$); ilişkili olma boyutu (3) dışadönüklük (4) ile pozitif, orta ve anlamlı ($r_3=.445$; $p<.01$); dışadönüklük boyutu (4) geçimlilik ile pozitif, yüksek ve anlamlı ($r_4=.638$; $p<.01$), sorumluluk (6) ve deneyime açıklık ile pozitif, orta ve anlamlı ($r_4=.555$; $r_4=.458$; $p<.01$), duygusal dengesizlik (7) ile negatif, yüksek ve anlamlı ($r_4=.803$; $p<.01$); geçimlilik boyutu (5) sorumluluk (6) ve deneyime açıklık (8) ile pozitif, orta ve anlamlı ($r_5=.514$; $r_5=.471$; $p<.01$), duygusal dengesizlik (7) ile negatif, yüksek ve anlamlı ($r_5= -.656$; $p<.01$); sorumluluk boyutu (6) duygusal dengesizlik (7) ile negatif, yüksek ve anlamlı ($r_6= -.613$; $p<.01$) bir korelasyon içinde olduğu görülmektedir.

4.5. REGRESYON ANALİZLERİ

Araştırmanın amacı kapsamında temel psikolojik ihtiyaçların doyumunun ve beş faktör kişilik özelliklerinin pilotların algıladıkları performans üzerindeki etkisini incelemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi kapsamında bağımlı değişken olarak pilotların algılanan performansları; bağımsız değişkenler olarak temel psikolojik ihtiyaçlar boyutları (özerklik, yetkinlik, ilişkili olma) ve beş faktör kişilik özellikleri (dışadönüklük, geçimlilik, deneyime açıklık, duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık) kullanılmıştır.

Tablo 4.6: Temel psikolojik ihtiyaçların alt boyutları ile algılanan performans regresyon analizi.

Bağımlı Değişken: Algılanan Performans			
Bağımsız Değişkenler	β	t	p
Özerklik	-.012	-.106	0.916
Yetkinlik	.261	2.62	0.010
İlişkili olma	.064	.506	0.576
$R= .296$	$Düzeltilmiş R^2= .072$	$F= 5.213$	$p= .002$

Algılanan performans bağımlı değişken, özerklik (β ;-0,012 $p=0.916$), yetkinlik (β ;0,261 $p=0.010$) ve ilişkili olma (β ;0,064 $p=0.576$) bağımsız değişken alınarak doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yetkinlik alt ölçeğinin algılanan performansın %7'sini açıkladığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, özerklik ve ilişkili olma değişkenlerinin algılanan performans üzerindeki etkisi anlamlı değildir (Tablo 4.6).

Tablo 4.7: Mesleki kişilik özellikleri alt boyutları ile algılanan performans regresyon analizi.

Bağımlı Değişken: Algılanan Performans			
Bağımsız Değişkenler	β	t	p
Dışadönüklük	0.028	0.225	0.822
Geçimlilik	-0.013	-0.127	0.899
Sorumluluk	0.158	1.731	0.825
Duygusal Dengesizlik	-0.044	-0.339	0.735
Deneyime Açıklık	0.336	4.077	0.000
$R = .454$	$Düzeltilmiş R^2 = .181$	$F = 8.356$	$p = 0.000$

Algılanan performans bağımlı değişken, dışadönüklük ($\beta=0.028$; $p=0.822$), geçimlilik ($\beta= -0.013$; $p=0.899$), sorumluluk ($\beta=0.158$; $p=0.825$), duygusal dengesizlik($\beta= -0.044$; $p=0.735$), deneyime açıklık ($\beta=0.336$; $p=0.000$), bağımsız değişken alınarak doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Deneyime açıklık açısından istatistiki olarak anlamlı, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, duygusal dengesizlik açısından anlamlı değildir. Deneyime açıklığın algılanan performansı %18 oranında açıkladığı görülmektedir (Tablo 4.7).

Tablo 4.8: Temel psikolojik ihtiyaçlar ve beş faktör kişilik özellikleri alt boyutları ile algılanan performans regresyon analizi.

Bağımlı Değişken: Algılanan Performans			
Bağımsız Değişkenler	β	t	p
Dışadönüklük	0.037	0.281	0.779
Geçimlilik	0.014	-0.138	0.891
Sorumluluk	0.122	1.304	0.194
Duygusal Dengesizlik	-0.024	-0.181	0.856
Deneyime Açıklık	0.309	3.679	0.000
Özerklik	-0.114	-1.001	0.318
Yetkinlik	0.172	1.743	0.083
İlişkili olma	0.050	0.452	0.652
$R = 0.476$	$Düzeltilmiş R^2 = 0.187$	$F = 5.786$	$p = 0.000$

Algılanan performans bağımlı değişken, temel psikolojik ihtiyaçların ve mesleki kişilik envanterinin alt boyutları birlikte ve bağımsız değişken olarak alındığında ise yetkinlik ($\beta=0.172$; $p=0.083$) boyutunun istatistiki olarak anlamını kaybettiğini, deneyimine açıklık boyutunun ise ($\beta=0.309$; $p=0.000$) anlamlı olduğu görülmektedir. Deneyime açıklığın algılanan performansın %18'ini açıkladığı görülmektedir (Tablo 4.8).

4.6. FARKLILIK ANALİZLERİ

Pilotların temel psikolojik ihtiyaçların doyumu, beş faktör kişilik özellikleri ve algılanan uçuş performansı değişkenlerinden hangilerinin demografik değişkenler bağlamında farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş; pilotların medeni hali, çalıştığı pozisyon ve eğitim durumu bağlamında anlamlı bir farklılık görülmüş; cinsiyet, yaş, uçak tipi, toplam uçuş saatleri bağlamında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 4.9: T testi sonuçları (pozisyon).

<i>Değişken</i>		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Dışadönüklük	Kaptan Pilot	54	88.21	7.10	1.47	163	.143
	II. Pilot	111	86.1	9.55			
Geçimlilik	Kaptan Pilot	54	91.42	8.40	1.74	163	.085
	II. Pilot	111	88.91	8.85			
Sorumluluk	Kaptan Pilot	54	87.83	7.91	1.24	163	.216
	II. Pilot	111	86.20	7.87			
Duygusal Dengesizlik	Kaptan Pilot	54	57.64	11.13	0.42	163	.966
	II. Pilot	111	57.55	13.10			
Deneyime Açıklık	Kaptan Pilot	54	97.73	7.13	2.96	163	.004
	II. Pilot	111	93.90	8.11			
Özerklik	Kaptan Pilot	54	24.27	2.99	0.150	163	.881
	II. Pilot	111	24.19	3.30			
Yetkinlik	Kaptan Pilot	54	19.93	2.72	-0.301	163	.764
	II. Pilot	111	20.06	2.67			
İlişkili Olma	Kaptan Pilot	54	24.63	2.90	0.878	163	.381
	II. Pilot	111	24.13	3.63			
Uçuş Ekibi Yönetimi ve İletişim	Kaptan Pilot	54	35.25	3.05	1.470	137.310	.144
	II. Pilot	111	34.31	4.14			
Durumsal Farkındalık ve Karar Verme	Kaptan Pilot	54	17.28	2.02	1.056	163	.293
	II. Pilot	111	16.90	3.39			
Otomasyon Yönetimi	Kaptan Pilot	54	28.01	2.67	2.090	163	.038
	II. Pilot	111	26.91	3.39			
Özel Durumlar	Kaptan Pilot	54	23.50	2.31	.860	129.84	.391
	II. Pilot	111	23.16	2.44			
Teknik Yeterlilik	Kaptan Pilot	54	13.80	1.57	1.126	163	.262
	II. Pilot	111	13.49	1.70			

Yukarıda elde edilen bulgulara bakıldığında kişilik özelliklerinden deneyime açıklık boyutunun ($t:2.97$, $p< .05$) pozisyon bağlamında anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Buna göre kaptan pilotların II. Pilotlara göre daha çok deneyime açık olduğunu söylemek mümkündür. Performans alt boyutları incelendiğinde ise otomasyon yönetiminde ($t=2.90$, $p< .05$) anlamlı bir farklılık olduğu bulgulanmıştır. Kaptan pilotlar otomasyon yönetimi konusunda kendi performanslarının daha yüksek olduğunu düşünmektedirler.

Tablo 4.10: T testi sonuçları (medeni hal).

<i>Değişken</i>		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	<i>T</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Dışadönüklük	Evli	102	87.54	8.52	1.473	164	.143
	Bekâr	64	85.41	9.16			
Geçimlilik	Evli	102	90.41	9.02	1.354	164	.178
	Bekâr	64	88.54	8.09			
Sorumluluk	Evli	102	87.85	8.28	2.483	164	.014
	Bekâr	64	84.73	6.96			
Duygusal Dengesizlik	Evli	102	56.96	12.62	-.801	164	.424
	Bekâr	64	58.55	12.06			
Deneyime Açıklık	Evli	102	95.59	7.82	.876	164	.382
	Bekâr	64	94.47	8.16			
Özerklik	Evli	102	24.35	2.69	.694	164	.489
	Bekâr	64	24.00	3.85			
Yetkinlik	Evli	102	20.23	2.44	1.349	164	.179
	Bekâr	64	19.65	3.00			
İlişkili Olma	Evli	102	24.51	2.95	.277	164	.266
	Bekâr	64	23.90	4.00			
Uçuş Ekibi Yönetimi ve İletişim	Evli	102	34.85	3.75	1.117	164	.175
	Bekâr	64	34.00	4.12			
Durumsal Farkındalık ve Karar Verme	Evli	102	17.04	2.19	.499	164	.618
	Bekâr	64	16.87	2.17			
Otomasyon Yönetimi	Evli	102	27.59	3.09	2.010	164	.046
	Bekâr	64	26.55	3.49			
Özel Durumlar	Evli	102	23.34	2.18	-.211	164	.838
	Bekâr	64	23.32	2.72			
Teknik Yeterlilik	Evli	102	13.64	1.55	.889	164	.375
	Bekâr	64	13.40	1.90			

İlgili değişkenlerden alınan puanların medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde, sorumluluk alt boyutunda gruplar arası fark olduğu tespit edilmiştir ($t= 2.483$, $p<.05$). Evli pilotların sorumluluk boyutundan aldığı puan, bekâr pilotların aldığı puandan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. Düzey sayısı 3 ve üzeri olan yaş, uçuş saati ve eğitim durumu değişkenlerinde gruplar arası farkı incelemek için ANOVA testi yapılmıştır. Analizlere ilişkin sonuçlar Tablo 4.11, Tablo 4.13 ve Tablo 4.14’de paylaşılmıştır.

Tablo 4.11: ANOVA testi sonuçları (uçuş saati).

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Dışadönüklük	Gruplar arası	498.48	3	166.16	2.348	.075
	Gruplar içi	9906.98	140	70.76		
	Toplam	10405.46	143			
Geçimlilik	Gruplar arası	643.31	3	214.43	2.889	.038
	Gruplar içi	10392.29	140	74.23		
	Toplam	11035.60	143			
Sorumluluk	Gruplar arası	198.62	3	66.20	1.084	.358
	Gruplar içi	8550.35	140	61.07		
	Toplam	8748.97	143			
Duygusal Dengesizlik	Gruplar arası	525.36	3	175.12	1.234	.300
	Gruplar içi	19875.94	140	141.97		
	Toplam	20401.30	143			
Deneyime Açıklık	Gruplar arası	407.16	3	135.721	2.468	.065
	Gruplar içi	7697.50	140	54.982		
	Toplam	8104.67	143			
Özerklik	Gruplar arası	32.84	3	10.94	1.33	.265
	Gruplar içi	1146.48	140	8.18		
	Toplam	1179.32	143			
Yetkinlik	Gruplar arası	20.39	3	6.79	1.06	.366
	Gruplar içi	893.295	140	6.38		
	Toplam	913.69	143			
İlişkili Olma	Gruplar arası	15.74	3	5.24	.55	.648
	Gruplar içi	1333.06	140	9.52		
	Toplam	1348.80	143			
Algılanan Performans	Gruplar arası	683.11	3	227.70	1.373	.254
	Gruplar içi	23222.09	140	165.87		
	Toplam	23905.21	143			

Uçuş saati ANOVA testi sonuçları incelendiğinde, geçimlilik alt boyutunun uçuş saati bağlamında gruplar arası anlamlı farklılık gösterdiği bulgulanmıştır ($F=2.889$, $p<.05$). Ancak diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Geçimlilik boyutundaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını anlamak için çoklu karşılaştırma Tukey testi yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde grupları arası farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür (Tablo 4.12).

Tablo 4.12: Çoklu karşılaştırma tukey testi sonuçları(geçimlilik).

Uçuş Saatine Göre Gruplar			Ortalama Fark	Standart Hata	p
Geçimlilik	0-3000	3001-6000	3,31692	2,25291	.457
		6001-12000	-2,96086	2,01112	.457
		12001-24000	-3,52938	2,01112	.300
	3001-6000	0-3000	-3,31692	2,25291	.457
		6001-12000	-6,27778	2,68642	.095
		12001-24000	-6,84630	2,68642	.057
	6001-12000	0-3000	2,96086	2,01112	.457
		3001-6000	6,27778	2,68642	.095
		12001-24000	-,56852	2,48715	.996
	12001-24000	0-3000	3,52938	2,01112	.300
		3001-6000	6,84630	2,68642	.057
		6001-12000	,56852	2,48715	.996

Tablo 4.13: ANOVA testi sonuçları (yaş).

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Dışadönüklük	Gruplar arası	179.18	3	59.72	.734	.533
	Gruplar içi	11146.84	137	81.36		
	Toplam	11326.02	140			
Geçimlilik	Gruplar arası	504.39	3	168,13	2.387	.072
	Gruplar içi	9650.76	137	70,444		
	Toplam	10155.15	140			
Sorumluluk	Gruplar arası	167.69	3	55.89	.943	.422
	Gruplar içi	8123.38	137	59.29		
	Toplam	8291.08	140			
Duygusal Dengesizlik	Gruplar arası	170.08	3	56.69	.368	.777
	Gruplar içi	21133.82	137	154.26		
	Toplam	21303.90	140			
Deneyime Açıklık	Gruplar arası	156.15	3	52.05	.843	.473
	Gruplar içi	8460.47	137	61.75		
	Toplam	8616.62	140			
Özerklik	Gruplar arası	17.27	3	5.75	.684	.563
	Gruplar içi	1153.33	137	8.41		
	Toplam	1170.61	140			
Yetkinlik	Gruplar arası	5.55	3	1.85	.283	.838
	Gruplar içi	896.51	137	6.54		
	Toplam	902.06	140			
İlişkili Olma	Gruplar arası	11.47	3	3.82	.409	.747
	Gruplar içi	1280.99	137	9.35		
	Toplam	1292.47	140			
Algılanan Performans	Gruplar arası	674,812	3	224,937	1,424	.238
	Gruplar içi	21635,029	137	157,920		
	Toplam	22309,842	140			

Yaş grupları ANOVA testi sonuçları incelendiğinde, ilgili değişkenler bağlamında yaş grupları arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Analiz sonuçları Tablo 4.14’te paylaşılmıştır.

Tablo 4.14: ANOVA testi sonuçları (eğitim durumu).

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Dışadönüklük	Gruplar arası	26.14	2	13.07	.166	.847
	Gruplar içi	12852.67	163	78.85		
	Toplam	12878.82	165			
Geçimlilik	Gruplar arası	105.00	2	52.50	.686	.505
	Gruplar içi	12477.09	163	76.54		
	Toplam	12582.10	165			
Sorumluluk	Gruplar arası	237.43	2	118.71	1.91	.151
	Gruplar içi	10127.36	163	62.13		
	Toplam	10364.79	165			
Duygusal Dengesizlik	Gruplar arası	29.02	2	14.51	.09	.911
	Gruplar içi	25224.31	163	154.75		
	Toplam	25253.33	165			
Deneyime Açıklık	Gruplar arası	38.37	2	19,188	.30	.741
	Gruplar içi	10413.79	163	63,888		
	Toplam	10452.17	165			
Özerklik	Gruplar arası	77.78	2	38.89	3.97	.021
	Gruplar içi	1596.96	163	9.79		
	Toplam	1674.75	165			
Yetkinlik	Gruplar arası	46.22	2	23.11	3.32	.038
	Gruplar içi	1133.14	163	6.95		
	Toplam	1179.36	165			
İlişkili Olma	Gruplar arası	46.97	2	23.48	2.05	.131
	Gruplar içi	1862.06	163	11.42		
	Toplam	1909.03	165			
Algılanan Performans	Gruplar arası	221.24	2	110.62	.62	.537
	Gruplar içi	28925.15	163	177.45		
	Toplam	29146.39	165			

Son olarak eğitim durumuna ilişkin ANOVA testi sonuçları incelendiğinde, temel psikolojik ihtiyaçların özerklik ve yetkinlik alt boyutundan alınan puanlarda gruplar arası fark olduğu tespit edilirken ($F= 3.37$, $F=3.32$ $p<.05$); diğer değişkenlerde herhangi bir gruplar arası fark olmadığı görülmüştür. Analiz sonuçları Tablo 4.14’te paylaşılmıştır.

Özerklik ve yetkinlik alt boyutlarındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını anlamak için yapılan çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçları incelendiğinde yüksek lisans mezunu pilotların özerklik ölçeğinden aldığı puanların lisans mezunu pilotlardan istatistiksel

olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; yetkinlik alt ölçeğinde grupları arası farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür (Tablo 4.15).

Tablo 4.15: Çoklu karşılaştırma tukey testi sonuçları (özerklik ve yetkinlik).

Eğitim Durumuna Göre Gruplar			Ortalama Fark	Standart Hata	p
Özerklik	Ön Lisans	Lisans	-.21	1.82	.992
		Yüksek Lisans	1.56	1.89	.687
	Lisans	Ön Lisans	.21	1.82	.992
		Yüksek Lisans	1.78	.63	.015
	Yüksek Lisans	Ön Lisans	-1.56	1.89	.687
		Lisans	-1.78	.63	.015
Yetkinlik	Ön Lisans	Lisans	-2.57	1.53	.219
		Yüksek Lisans	-1.47	1.59	.626
	Lisans	Ön Lisans	2.57	1.53	.219
		Yüksek Lisans	1.10	.53	.101
	Yüksek Lisans	Ön Lisans	1.47	1.59	.626
		Lisans	-1.10	.53	.101

*. Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Araştırma sorularından elde edilen sonuçların yorumları bir sonraki bölüm olan Sonuç, Tartışma ve Öneriler kısmında yapılacaktır.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Havacılık sektörü hem yolcu hem kargo taşımacılığı açısından giderek büyümektedir. Pandemi sebebiyle sektörün büyüme hızı sekteye uğrasa da hızlı bir şekilde toparlanmıştır (Aydın, 2022). Sektördeki dramatik büyüme havacılık alanındaki insan kaynağı sayısının da önemli ölçüde artmasına, sektörün en önemli aktörleri olan pilotların mercek altına alınmasına sebep olmuştur. Kişilik özellikleri ve temel psikolojik ihtiyaçlar; eğitim, motivasyon ve performans değişkenleriyle ele alınarak literatürde pek çok yayın yapılmıştır ancak özellikle örneklem grubu olarak pilotlar bağlamında yapılan araştırmaların kısıtlı olduğu görülmüştür. Bu araştırmanın yapılmasındaki amaç pilotların temel psikolojik ihtiyaçları ve beş faktör kişilik özelliklerinin algılanan uçuş performansları üzerindeki etkisini anlamaya yöneliktir.

Araştırmanın ilk hipotezini test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde temel psikolojik ihtiyaçlardan özerklik boyutu ile uçuş performansı alt ölçeklerinden uçuş ekibi yönetimi ve iletişim ile durumsal farkındalık ve karar verme arasında pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Yetkinlik ve ilişkili olma alt boyutlarının ise özel durumlar alt boyutu hariç diğer tüm uçuş performans alt ölçekleri ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Mesleki kişilik envanteri alt boyutlarından dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk ve deneyime açıklığın özel durumlar alt boyutu hariç diğer tüm uçuş performans alt ölçekleri ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Duygusal dengesizlik alt boyutu ise özel durumlar hariç uçuş performansı alt ölçeklerinin tamamıyla negatif ilişkilidir. Sarason ve Sarason (2005) duygusal dengesizlik boyutunda yüksek skor sergileyen bireylerin streslerini yönetmede zorlandıklarını ve bu durumun olumsuz olarak iş performanslarına yansydıklarını ileri sürmüştür. Araştırmanın sonucu bu bulguyu destekler niteliktedir.

Araştırmanın ikinci hipotezi doğrultusunda yapılan regresyon analizleri sonucunda temel psikolojik ihtiyaçların alt boyutlarından yetkinliğin pilotların algılanan performansını yordadığı, özerklik ve ilişkili olma boyutunun ise yordamadığı görülmüştür. Sezgin ve Düşükcan'ın (2020) hemşireler üzerinde yaptığı çalışma öz yeterlilik algısının performansı olumlu yönde yordadığını göstermektedir. Hajiali, Kessi, Budiandriani, Prihatin ve Sufri (2022) yaptığı çalışmada çalışanların yetkinliklerinin motivasyonlarını bununla paralel olarak da performanslarını olumlu yönde yordadığını ileri sürmektedir. Kim, Youn ve Moon'un (2021) franchise alanında çalışan kişilerle yaptığı çalışmanın bir bulgusu da temel psikolojik

ihtiyaçlarının tatmininin performansları üzerinde yordayıcı özelliği olduğu yönündedir. Bu çalışmanın sonuçları da literatürdeki bazı çalışmaları destekler niteliktedir. Bununla birlikte literatürde Song'un (2011) yaptığı çalışma gibi iş yerinde özerklik algısının performansı olumlu yönde yordadığını destekler nitelikte araştırmalar da mevcuttur. Bu çalışmada bu bulguya paralel nitelikte sonuçlar elde edilmemesinin sebebinin pilotların görev tanımı gereği kokpit içerisinde aldıkları kararların belirli prosedürler çerçevesinde olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Kişilerin özerkliğini tanımlayan işi kontrol etme, sık inisiyatif alma gibi eylemleri doğası gereği kabul etmeyen bu meslek için farklı sonuçlar ortaya koyabilmektedir. Pilotluk gibi izlenecek görev ve prosedürlerin bu kadar net olmadığı farklı bir meslek grubunda daha farklı sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte algılanan performansı yordadığı bulunan yetkinlik boyutunun 5 faktör kişilik özellikleri ile birlikte analiz edildiğinde istatistiki olarak anlamını kaybettiği görülmektedir.

Ayrıca beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklık boyutunun da pilotların performansı üzerinde yordayıcı etkisi olduğu görülmektedir. Barrick ve Mount'ın (1991) yaptığı çalışmada sorumluluk boyutunun performansın tüm boyutlarını anlamlı düzeyde yordadığı, dışadönüklük ve deneyime açıklık boyutunun performansın eğitim yeterliliği alt boyutunda belirleyici olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar araştırmanın sonuçlarını kısmen destekler niteliktedir. Bununla birlikte Alhendi (2019) deneyime açıklık kişilik boyutunun iş doyumunu ile ilişkili olduğunu ancak performans ile güçlü bir ilişkisi olmadığını ileri sürmüştür. Kaczmarek ve Kaczmarek-Kurczak (2019) tarafından yapılan boylamsal çalışmada kendi işlerini kuran bir grup girişimciye kişilik envanteri, işi kurduktan 7 ay ve 1 sene sonra olmak üzere iki kez performans değerlendirmesi yapılmış; beş faktör kişilik özellikleri ve performans arasında zayıf ama anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. En yüksek yordayıcılığı olan özellikler dışadönüklük ve duygusal denge olarak tespit edilmiştir. Gridwichai, Kulwanich, Piromkamve Kwanmuangvanich (2020) tarafından Tayland'da 340 eczacılık endüstrisinde çalışan kişiyle yapılan çalışmada sorumluluk, deneyime açıklık ve uyumluluk boyutlarının performansı yordadığı; dışadönüklük ve duygusal dengesizliğin ise yordamadığı görülmüştür. Turğut ve Songur (2022) tarafından havacılık teknisyenleri ile yapılan bir çalışmada yenilikçiliğin çalışanların bağlamsal ve görev performansını olumlu ve orta düzeyde yordayıcılığı olduğu görülmüştür. Deneyime açıklık boyutunun alt bileşenlerinden biri olan yenilikçilik ile ilgili elde edilen bu bulgular çalışmayı destekler niteliktedir.

Daha önce yapılan araştırma bulgularından hareketle pilot kişilik özelliklerinin

performansları üzerinde yordayıcı rolü olabileceği beklenmiştir ancak deneyime açıklık dışında diğer boyutlarla ilgili anlamlı bir yordayıcılığa rastlanmamıştır. Barrick, Mount ve Judge (2001) yaptığı çalışmada kişilik özelliklerinden deneyime açıklığının performansı yordamada en zayıf kişilik özelliği olduğunu savunmaktadır. Yiğitol ve Büyükmumcu (2021) tarafından Covid-19 korkusu, kişilik özellikleri, iş performansları, işten ayrılma niyetleri üzerine yapılan araştırmada duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin kaygıyı artırarak iş performansını olumsuz yönde yordadığı, sorumluluk boyutunun performansa önemli bir katkıda bulunduğu; deneyime açıklık, uyumluluk ve dışadönüklük kişilik özelliklerinin de performansa katkıda bulunan özellikler olduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte Minbashian, Earl ve Bright (2013) yaptığı çalışmada deneyime açık kişilerin yeni bilgi ve becerileri öğrenme konusunda istekli olduklarını, sadece performans kaygısıyla değil kendileri için bir amaç haline getirdiklerini ve bu kişilik özelliğinin performansın zaman içerisindeki düşüş ve yavaşlamasının önüne geçeceğini, uzun dönemli yüksek performansı sağlayacağını ileri sürmüştür. Gürkaynak (2017) yaptığı çalışmada örgütsel kurallara uyum, görev bilinci, zamanında iş teslimi, kaliteli iş çıktıları ve iş performansı ile deneyime açıklık kişilik boyutu arasında ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Bu bulgulardan hareketle yapısı gereği dinamik bir alan olan havacılık sektörü için yeni deneyimlere ve gelişmelere açık olmanın; pilotların uzun dönemli performansı için önemli olduğu söylenebilir.

Araştırmanın son sorusu olan demografik değişkenler bağlamında boyutlar arasında bir farklılaşma olup olmadığına bakıldığında deneyime açıklık boyutunun pilotların pozisyonuna göre farklılaştığı, kaptan pilotların II. Pilotlara göre daha çok deneyime açık oldukları görülmektedir. Aynı şekilde performansın alt boyutlarından otomasyon yönetiminde pilotların pozisyona göre farklılaştığı görülmektedir. Bununla birlikte medeni durum değişkeni ile yapılan gruplar arası fark analizinde beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutunun iki grup arasında evlilerin bekârlardan anlamlı şekilde farklılaştığı; evli pilotların bekâr pilotlardan daha yüksek değerde olduğu görülmektedir. Son olarak demografik faktörlerden eğitim durumu değişkeni incelendiğinde yüksek lisans mezunu pilotların lisans mezunu pilotlardan temel psikolojik ihtiyaçların özerklik alt boyutunda anlamlı şekilde farklılaştığı ve daha yüksek değerde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmacılara yönelik tavsiyeler: Araştırmada performansa yönelik verilerin öz bildirime bağlı olması sosyal beğenirlik açısından bir kısıt oluşturmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda performans verileri pilotların kontrol simülatör uçuşlarından veya emniyet

performans göstergelerinden elde edilen verilerle karşılaştırılabilir. Bununla birlikte daha kapsamlı bulgular için daha fazla sayıda örneklem grubuyla çalışmalar yürütülebilir. Akduman ve Karahan (2020) tarafından kabin memurları üzerinde yapılan çalışmada deneyime açıklık kişilik özelliği puanlarının kabin memuru olmayan katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu kişilik özelliğinin sadece pilotlar değil kabin ekibinin performansları üzerinde yordayıcı etkisi olup olmadığı da araştırabilir. Bu çalışmada yapılan analizde yetkinlik boyutu kişilik özelliklerine analize sokulduğunda istatistiksel olarak anlamını yitirdiği görülmektedir. Bu bağlamda yapılacak olacak yeni çalışmalarda aracılık etkisi göz önünde bulundurulabilir.

Sektöre yönelik tavsiyeler: Hayatının ciddi bir bölümünü işte geçiren kişilerin kişilik özelliklerine uygun bir tercih etmesinin işteki mutluluğu, tatmini ve performansı etkilediği düşünülmektedir (Sarı ve Çavuş, 2021). Chen, van Assche, Vansteenkiste, Soenens ve Beyers (2015) tarafından yapılan çalışmada kişilerin çevresel veya finansal emniyetleri risk altındayken psikolojik ihtiyaçların doyumu ele alınmıştır. Psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması emniyet tatminine ve iyi oluşa katkı sağlamıştır, ayrıca emniyet tatmini yüksek olan bireylerin daha az psikolojik ihtiyaç tatminine ihtiyaç duyduğu görülmüştür. Başdemir (2020)'in araştırmasında pilotlarla yaptığı yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucunda elde ettiği veri setlerinde kurumsal iklimin pilotların performansı üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Desrumaux ve arkadaşları (2015), tarafından yapılan çalışma da temel psikolojik ihtiyaçlardan olan yetkinlik ve ilişkili olma ihtiyacının doyumunun kurumsal iklim ve işteki psikolojik sağlık arasındaki aracı rolü göz önünde bulundurulduğunda pilotların uçuş performansında temel psikolojik ihtiyaçlarının doyumunun belirleyici bir role sahip olduğunun tespiti önemlidir. Ayrıca Gherman, Arhiri, Holman ve Soponar (2022) çalışanların iş yerinde sahip olduğu temel psikolojik ihtiyaçların doyumunun motivasyonlarını etkilediğini belirtmiştir. Bu doyumun yaşayacak kişilerin yapması gerekenleri keyifle yerine getirecekleri, işlerinin kendi kimlik ve değerlerine uygun olacağını hissedeceklerini ve bununla paralel olarak da performanslarının artacağını ileri sürmektedir. Araştırma bulguları ışığında pilotların yetenek gelişimini destekleyen eğitim programlarının düzenlenmesi, yetkinlik ihtiyacının doyumunu ve dolayısıyla daha yüksek performans sergileyebilmelerini sağlayacaktır. Ekip kaynak yönetimi eğitim tasarımlarında yetkinlik ihtiyacının dikkate alınması pilotların daha yüksek performans sergilemelerinde destekleyici bir etkiye sahip olabilecektir. Bununla birlikte pilot seçim süreçlerinde kişilik özelliklerinden deneyime açıklık boyutunu değerlendiren araçlar

kullanılabilir. Gerçekleştirilen yetkinlik bazlı mülakatlarda yöneltilen sorular bu doğrultuda şekillendirilebilir. Deneyime açıklık boyutunun sergilenen uçuş performansı üzerindeki etkisi belirli bir derecede anlamlılığa ulaştığında ilgili boyut ve alt bileşenleri değerlendirme kriterleri arasında yer alabilir.



KAYNAKÇA

- Agresti, A. ve Finlay, B. (2009). *Statistical methods for the social sciences*. New Jersey: Pearson
- Akduman, G. ve Karahan, G. (2020). Kabin memurunun sahip olması gereken yetkinlikler: Sivil havacılık kabin hizmetleri mezunu istihdam edilen kişilerle bir alan araştırması. *Havacılık ve Uzay Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 7-32.
- Aktaş, H. (2011). Sivil havacılık işletmelerinde beşerî faktörler perspektifinden uçuş ekibi kaynak yönetimi: Sivil havacılık işletmeleri pilotlarının kişilik yapıları ile uçuş ekibi kaynak yönetimi tutumları arasındaki ilişki (Doktora tezi). Yükseköğretim Kurulu Yayın ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No. 303680).
- Allik, J. ve McCrae, R. R. (2002). A five-factor theory perspective. In *The five-factor model of personality across cultures*. doi: [10.1007/978-1-4615-0763-5_15](https://doi.org/10.1007/978-1-4615-0763-5_15)
- Alhendi, O. (2019). Personality traits and their validity in predicting job performance at recruitment: a review. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 4, 222. doi: [10.21791/IJEMS.2019.3.21](https://doi.org/10.21791/IJEMS.2019.3.21).
- Aslan, S. (2008). Kişilik, huy ve psikopatoloji. *Psikiyatride Derlemeler, Olgular ve Varsayımlar*, 2(1-2), 7-18.
- Atak, H. (2011). Kimlik gelişimi ve kimlik biçimlenmesi: Kuramsal bir değerlendirme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(1), 163-213.
- Aydın, A. (2022). Türkiye havayolu taşımacılığı sektörünün yapısal analizi. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 10(2), 55-69.
- Baard, P. P., Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: a motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045-2068. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Barrick, M. R., Mount, M. K. ve Judge, T. A. (2001). The FFM personality dimensions and job performance: Meta-Analysis of meta-analyses. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30. doi: [10.4102/sajip.v29i1.88](https://doi.org/10.4102/sajip.v29i1.88)
- Başdemir, M. (2020). Uçuş operasyonlarında insan faktörünün rolü ve pilot performansını arttıracak öneriler. *Journal of Aviation*, 4(2), 55-70. doi: <https://doi.org/10.30518/jav.848709>
- Bayram, H. (2020). Psikososyal gelişim kuramının sosyal bilgiler dersi kapsamında incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(6), 1993-2001. doi: <https://doi.org/10.18506/anemon.761896>
- Bayram, A., Demirtaş, Ö. ve Karaca, M. (2019). Beş faktör kişilik özelliklerinin insan enerjisi üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 4-22.
- Bayyurt, N. (2007). İşletmelerde performans değerlendirmenin önemi ve performans göstergeleri arasındaki ilişkiler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (53), 577-592.
- Benveniste, D. (2015). Sigmund Freud and libido development. <https://nwaps.org/sites/>

- default/files/Freud%20and%20Libido%20Development.pdf adresinden edinilmiştir.
- Berne, E. (1961). *Transactional analysis in psychotherapy*. London: Souvenir.
- Berne, E. (1968). *Games people play: The psychology of human relationships*. United Kingdom: Penguin.
- Berne, E. (2016). *Transactional analysis in psychotherapy: A systematic individual and social psychiatry*. San Francisco: Hauraki Publishing
- Beyers, W. ve Goossens, L. (1999). Emotional autonomy, psychosocial adjustment and parenting: Interactions, moderating and mediating effects. *Journal of Adolescence*, 22(6), 753-769. doi: [10.1006/jado.1999.0268](https://doi.org/10.1006/jado.1999.0268)
- Bilge, Y. ve Bilge, Y. (2018). Horney'in nevrotik kişilik tiplerinin ölçümü: Horney-Coolidge üç boyut envanteri (HCTI) Türkçe formunun psikometrik özellikleri. *Journal of Turkish Studies*, 13(18), 263-284. doi: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13955>
- Blatt, S. J. ve Auerbach, J. S. (2000). Psychoanalytic models of the mind and their contributions to personality research. *European Journal of Personality*, 14(5), 429-447. doi: [https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/1099-0984\(200009/10\)14:5%3C429::AID-PER395%3E3.0.CO;2-K](https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/1099-0984(200009/10)14:5%3C429::AID-PER395%3E3.0.CO;2-K)
- Boeree, C. G. (2006). *Personality theories*, [e-kitap sürümü] https://www.academia.edu/33130217/boere_personality_theories adresinden edinilmiştir.
- Borman, W.C. ve Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Schmitt, N. ve Borman, W.C. (Ed.), *Personnel selection in organizations* içinde (71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research, *Human Performance*, 10(2), 99-109. Doi: https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Caligiuri, P. M. (2000). The big five personality characteristics as predictors of expatriate's desire to terminate the assignment and supervisor-rated performance. *Personnel psychology*, 53(1), 67-88. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00194.x>
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Dunnette, M. D. ve Hough, L. M. (Ed), *Handbook of industrial and organizational psychology* içinde (687-732). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Carlson, J., Watts, R. E. ve Maniaci, M. (2006). *Adlerian therapy: Theory and practice*. American Psychological Association. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/11363-000>
- Carretta, T. R., Teachout, M. S., Ree, M. J., Barto, E. L., King, R. E. ve Michaels, C. F. (2014). Consistency of the relations of cognitive ability and personality traits to pilot training performance. *The International Journal of Aviation Psychology*, 24(4), 247-264. doi: [10.1080/10508414.2014.949200](https://doi.org/10.1080/10508414.2014.949200)
- Cattell, R. B. (1945). The description of personality: Principles and findings in a factor analysis. *The American Journal of Psychology*, 58(1), 69-90.
- Cervone, D. ve Pervin, L. A. (2008). *Personality: Theory and research*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Chen, B., Van Assche, J., Vansteenkiste, M., Soenens, B. ve Beyers, W. (2015). Does psychological need satisfaction matter when environmental or financial safety are at

- risk? *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 745-766. doi: 10.1007/s10902-014-9532-5
- Clarke, S. ve T Robertson, I. (2005). A meta-analytic review of the Big Five personality factors and accident involvement in occupational and non-occupational settings. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 78(3), 355-376. doi: [10.1348/096317905X26183](https://doi.org/10.1348/096317905X26183)
- Clarkson, P. (2013). *Transactional analysis psychotherapy: An integrated approach*. London: Routledge.
- Cloninger, S. C. (2000). *Theories of personality: understanding persons*. USA: Prentice Hall.
- Cloninger, C. R. (2004). *Feeling good: the science of well-being*. New York: Oxford University Press.
- Chamorro-Premuzic, T. ve Furnham, A. (2014). *Personality and intellectual competence*. doi: <https://doi.org/10.4324/9781410612649>
- Coolidge, F. L., Moor, C. J., Yamazaki, T. G., Stewart, S. E., ve Segal, D. L. (2001). On the relationship between Karen Horney's tripartite neurotic type theory and personality disorder features. *Personality and Individual Differences*, 30(8), 1387-1400. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00120-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00120-3)
- Costa Jr, P. T. ve McCrae, R. R. (2013). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. New York: Guilford.
- Crowe, M. L., Lynam, D. R. ve Miller, J. D. (2018). Uncovering the structure of agreeableness from self-report measures. *Journal of Personality*, 86(5), 771-787. doi: 10.1111/jopy.12358
- Cüceloğlu, D. (2008). *İnsan ve davranış*. İstanbul: Remzi Kitabevi
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. K. (2009). Özellikler bağlamında girişimcinin beş faktör kişilik örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 51-66.
- Çiçek, İ. ve Aslan, A. E. (2020). Kişilik ve beş faktör kişilik özellikleri: Kuramsal bir çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1), 137-147.
- Damos, D. L. (1996). Pilot selection batteries: Shortcomings and perspectives. *The International Journal of Aviation Psychology*, 6(2), 199-209. doi: https://psycnet.apa.org/doi/10.1207/s15327108ijap0602_6
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0012801>
- Deci, E. ve Ryan, R. (2012). Self-determination theory. Van Lange, P. A., Kruglanski, A. W. ve Higgins E. T. (Ed.), *Handbook of theories of social psychology* içinde (416-437). Thousand Oaks, CA: Sage Publications. doi: <https://www.doi.org/10.4135/9781446249215.n21>
- DeHaan, C. R., Hirai, T. ve Ryan, R. M. (2016). Nussbaum's capabilities and self-determination theory's basic psychological needs: Relating some fundamentals of human wellness. *Journal of Happiness Studies*, 17(5), 2037-2049. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10902-015-9684-y>
- DeRobertis, E. M. (2006). Deriving a humanistic theory of child development from the works of Carl R. Rogers and Karen Horney. *The Humanistic Psychologist*, 34(2), 177-199. doi: https://psycnet.apa.org/doi/10.1207/s15473333thp3402_5
- Desrumaux, P., Lapointe, D., Sima, M. N., Boudrias, J. S., Savoie, A. ve Brunet, L. (2015). The impact of job demands, climate, and optimism on well-being and distress at work: What are the mediating effects of basic psychological need satisfaction? *European Review of Applied Psychology*, 65(4), 179-188.

- Demirkol, A. ve Aslan, S. (2021). Holland'ın tipolojisi, bağlanma ve beş faktör kişilik kuramı üzerine bir derleme çalışması. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 1127-1150. doi: <https://doi.org/10.47525/ulasbid.932449>
- Diamantidis, A. D. ve Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171-193. doi: <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Durmaz, M. ve Akkuş, R. (2016). Mathematics anxiety, motivation and the basic psychological needs from the perspective of self-determination theory. *Education and Science* 41(182), 111-127.
- Engler, B. (2013). *Personality theories*. Wadsworth: Cengage Learning.
- Eroğlu, F. (2011). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erskine, R. G. (2019). Child development in integrative psychotherapy: Erik Erikson's first three stages. *International Journal of Integrative Psychotherapy*, 10, 11-34.
- Ertaş, H. ve Atalay, İ. (2016). Yerel yönetimlerde performans yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, (12), 70-82.
- Eryılmaz, İ. (2020). İş performansı. Polatçı, S. (Ed.), *Kuramsal temelleriyle örgütsel davranış ölçekleri rehberi* içinde (195-208). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Eysenck, H. J. (1947). *Dimensions of personality*. London: Routledge & Kegan Paul
- Eysenck, H. J. (1963). *Biological basis of personality*. doi: [10.1038/1991031a0](https://doi.org/10.1038/1991031a0)
- Eysenck, H. J. (1977). Personality and factor analysis: a reply to guilford. *Psychological Bulletin*, 84(3), 405-411. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.84.3.405>
- Eysenck, H. J. ve Strelau, J. (1991). Dimensions of personality: The biosocial approach to personality. Strelau, J. ve Angleitner, A. (Ed.), *Explorations in temperament: International perspectives on theory and measurement* içinde (87-103). doi: https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/978-1-4899-0643-4_7
- Eysenck, H. J. (1997). Personality and the biosocial model of anti-social and criminal behaviour. Raine, A., Brennan P. A., Farrington, D. P. ve Mednick, S.A. (Ed.), *Biosocial bases of violence* içinde (21-37). Boston, MA: Springer. doi: https://doi.org/10.1007/978-1-4757-4648-8_2
- Fitzgibbons, E., Schutte P.C. ve Davis, D. (2000). Pilot personality profile using the NEO-PI-R. United States: NASA Langley Research Center.
- Folan, P., Browne, J. ve Jagdev, H. (2007). Performance: Its meaning and content for today's business research. *Computers in Industry*, 58(7), 605-620. doi: [10.1016/j.compind.2007.05.002](https://doi.org/10.1016/j.compind.2007.05.002)
- Feist, J. ve Feist, G. (2006). *Theories of personality*. New York: McGraw Hill.
- Gagné, M. ve Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. doi: [10.1002/job.322](https://doi.org/10.1002/job.322)
- Gherman, M. A., Arhiri, L., Holman, A. C., & Soponaru, C. (2022). The moral impact of the covid-19 pandemic on nurses' burnout, work satisfaction and adaptive work performance: The role of autobiographical memories of potentially morally injurious events and basic psychological needs. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 7645.
- Graham, J. R., Naglieri, J. A. ve Weiner, I. B. (2003). *Handbook of psychology*. New Jersey: Wiley.
- Gridwchai, P., Kulwanich, A., Piromkam, B. ve Kwanmuangvanich, P. (2020). Role of personality traits on employees job performance in pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 185-194. doi: https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0643-4_7

<http://dx.doi.org/10.5530/srp.2019.2.04>

- Gündoğdu, Y. B. (2016). Psikanalitik kişilik kuramlarına göre gelişim ve değişimin imkanı. *Journal of Turkish Studies*, 11(17), 373-404. doi: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.10020>
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürkaynak, B. (2017). *Çalışan iş performansının değerlendirilmesinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkililiği ve kişilik özelliklerinin rolü* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Yayın ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No. 458519).
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E. ve Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hardy, D. J. ve Parasuraman, R. (1997). Cognition and flight performance in older pilots. *Journal of Experimental Psychology Applied*, 3, 313-348. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-898X.3.4.313>
- Harvey, F. (2020). Present and critically assess the main contributions of Freud's theory of personality to sociological analysis. *The Undergraduate Journal of Sociology* (22), 16-22.
- Helmreich, R. L. ve Merritt, A. C. (1998). *Culture at work in aviation and medicine: National, organizational and professional influences*. doi: <https://doi.org/10.4324/9781315258690>
- Hiriyappa, B. (2009). *Organizational behavior*. Delhi: New Age International Press.
- Hogan, J. ve Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.88.1.100>
- Horzum, M. B., Ayas, T. ve Padır, M. A. (2017). Beş faktör kişilik ölçeğinin türk kültürüne uyarlanması, adaptation of big five personality traits scale to turkish culture. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 398-408. doi: 10.19126/suje.298430
- Hörmann, H. ve Maschke, P. (1996). On the relation between personality and job performance of airline pilots. *The International Journal of Aviation Psychology*, 6(2), 171-178. doi: https://doi.org/10.1207/s15327108ijap0602_4
- International Air Transport Association (IATA). (2019). Guidance material and best practices for pilot aptitude testing (3. Sürüm). Erişim Adresi: <https://www.iata.org/contentassets/c0f61fc821dc4f62bb6441d7abedb076/pilot-aptitudetesting-guide.pdf>
- International Air Transport Association (IATA). (2020). Guidance material and best practices for command training (1. Sürüm). Erişim Adresi: <https://www.iata.org/contentassets/c0f61fc821dc4f62bb6441d7abedb076/guidance-material-and-best-practices-for-command-training.pdf>
- International Civil Aviation Organization (ICAO). (2002). Line operations safety audit (LOSA). Montreal, Canada: Document 9803.
- İlhan, T. ve Özbay, Y. (2010). Yaşam amaçlarının ve psikolojik ihtiyaç doyumunun öznel iyi oluş üzerindeki yordayıcı rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(34), 109-118.
- Kavut, S. (2018). Karen Horney ve nevroitik kişilik üzerine bir araştırma: Blue Jasmine örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 11(55), 512-524. doi:

[10.17719/jisr.20185537224](https://doi.org/10.17719/jisr.20185537224)

- Kaczmarek, M. ve Kaczmarek-Kurczak, P. (2019). Personality traits and self-efficacy as predictors of business performance: A longitudinal study. *Roczniki Psychologiczne*, 19(1), 121-137. doi: [10.18290/rpsych.2016.19.1-4en](https://doi.org/10.18290/rpsych.2016.19.1-4en)
- Kennedy, C. H. ve Kay, G. G. (Ed.). (2017). *Aeromedical psychology*. doi: <https://doi.org/10.1201/9781315565811>
- Kesici, Ş., Üre, Ö., Bozgeyikli, H. ve Sünbül, A. M. (2003). Temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeğinin geçerlik ve güvenirliği. VII. Ulusal PDR Kongresi Bildiri Özetleri Kitabı, Malatya.
- Kılıç, R. ve Bozkaya, E. (2014). Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 153-178.
- Kim, S., Youn, S. ve Moon, J. (2021). The impact of basic psychological needs satisfaction on the performance of the franchisee. *Journal of Distribution Science*, 19(1), 17-26. doi: <https://doi.org/10.15722/jds.19.1.202101.17>
- Klinect, J. R., Murray, P., Merritt, A. ve Helmreich, R. (2003). Line Operations Safety Audit (LOSA): Definition and operating characteristics. *Proceedings of the 12th International Symposium on Aviation Psychology* içinde (663-668). Dayton, OH: The Ohio State University.
- Kocayörük, E. (2016). Öz-belirleme kuramı açısından ergenlerin anne baba algısı ile duyuşsal iyi oluşları arasındaki ilişki. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(37), 24-37.
- Köse, A. ve Ayten, A. (2012). *Din psikolojisi*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Krapp, A. (2005). Basic needs and the development of interest and intrinsic motivational orientations. *Learning and Instruction*, 15(5), 381-395. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.learninstruc.2005.07.007>
- Lecci, L. B. ve Magnavita, J. J. (2013). *Personality theories: A scientific approach*. San Diego: Bridgepoint Education.
- Levesque, C., Zuehlke, A. N., Stanek, L. R. ve Ryan, R. M. (2004). Autonomy and competence in German and American university students: A comparative study based on self-determination theory. *Journal of Educational Psychology*, 96(1), 68. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0663.96.1.68>
- Luthans, F. (2005). *Organisational behaviour*. New York: McGrawHill, Irwin.
- Manaster, G. J. (1977). Birth order-an overview. *Journal of Individual Psychology*, 33(1), 3.
- Marcia, J. E. (2010). Life transitions and stress in the context of psychosocial development. *Handbook of stressful transitions across the lifespan* içinde(19-34). New York: Springer. doi: https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/978-1-4419-0748-6_2
- Mavin, T. J., Roth, W. M. ve Dekker, S. (2013). Understanding variance in pilot performance ratings. *Aviation Psychology and Applied Human Factors* 3(2), 53. doi: <https://doi.org/10.1027/2192-0923/a000041>
- Mayer, J. D. (2001). Primary divisions of personality and their scientific contributions: From the trilogy-of-mind to the systems set. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31(4), 449-477. doi: <https://doi.org/10.1111/1468-5914.00169>
- McCrae, R. R. ve Costa Jr, P. T. (2008). The five-factor theory of personality. O. P. John, , R. W. Robins, ve L. A. Pervin, (Ed.), *Handbook of Personality* içinde(159-181). New York: The Guilford Press.
- McCrae, R. R. ve Sutin, A. R. (2009). Openness to experience. In M. R. Leary ve R. H. Hoyle

- (Ed.), *Handbook of individual differences in social behavior* içinde(257–273). New York: The Guilford Press.
- McKay, G. D. (2012). *Position in family constellation influences lifestyle*. London: Routledge.
- Meral, F. (2020). Kişilik özelliklerinin iş performansına etkisi: Hizmet sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Yayın ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No: 628527).
- Merdan, E. (2013). Beş faktör kişilik kuramı ile iş değerleri ilişkisinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 4(7).
- Minbashian, A., Earl, J. ve Bright, J. E. (2013). Openness to experience as a predictor of job performance trajectories. *Applied Psychology*, 62(1), 1-12. doi: [10.1111/j.1464-0597.2012.00490.x](https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00490.x)
- Mitchell, R. L. ve Kumari, V. (2016). Hans Eysenck's interface between the brain and personality: Modern evidence on the cognitive neuroscience of personality. *Personality and Individual Differences*, 103, 74-81. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.paid.2016.04.009>
- Motowidlo, S. J. ve Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied psychology*, 79(4), 475. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Matthewman, L., Rose, A. ve Hetherington, A. (2009). *Work psychology: an introduction to human behaviour in the workplace*. Oxford: Oxford University Press.
- Morris, C. G. ve Maisto, A. A. (2005). *Psychology an introduction*. New Jersey: Pearson.
- Moller, A. C., Deci, E. L. ve Elliot, A. J. (2010). Person-level relatedness and the incremental value of relating. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(6), 754-767. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0146167210371622>
- Morgan, C. T. (1986). *Psikolojiye giriş ders kitabı*. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Murphy, K. R. (1989). Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time? *Human Performance*, 2(3), 183-200. doi: [10.1207/s15327043hup0203_3](https://doi.org/10.1207/s15327043hup0203_3).
- Murphy, K. R. ve Kroecker, L. P. (1988). Dimensions of job performance. Colorado State University Fort Collins. Erişim adresi: <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA194951.pdf>
- Nakao, K., Takaishi, J., Tatsuta, K., Katayama, H., Iwase, M., Yorifuji, K. ve Takeda, M. (2000). The influences of family environment on personality traits. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 54(1), 91-95. doi: <https://doi.org/10.1046/j.1440-1819.2000.00642.x>
- Neufeld, A. ve Malin, G. (2019). Exploring the relationship between medical student basic psychological need satisfaction, resilience, and well-being: a quantitative study. *BMC Medical Education*, 19(1), 1-8. doi: <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1847-9>
- O'Connell, A. N. (1980). Karen Horney: Theorist in psychoanalysis and feminine psychology. *Psychology of Women Quarterly*, 5(1), 81-93. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1471-6402.1980.tb01035.x>
- Okutan, E. (2010). Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: Bir örnek olay incelemesi. (Doktora tezi). Yükseköğretim Kurulu Yayın ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No. 253059).
- Ordun, G. (2004). Beş temel kişilik özelliği ve alt faktörlerinin analizine ilişkin bir çalışma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 33(2), 47-71.
- Ozan, S. (2007). Bireysel performansın belirleyicilerinden örgütsel faktörlerin iş tatminine

- etkisi: Pilotlar üzerinde bir uygulama (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Yayın ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No: 226997).
- Öngider, N. (2013). Anne-baba ile okul öncesi çocuk arasındaki ilişki. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 5(4), 420-440. doi:10.5455/cap.20130527
- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Kadak, M. T. ve Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 566-589. doi: <https://doi.org/10.5455/cap.20120433>
- Özdevecioğlu, M. ve Kanıgür, S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(1), 53-82.
- Özşahin, S. (2019). Bir Freud masalı: çocuk masumluluğu. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 3(6), 129-137. doi: <https://doi.org/10.31461/ybpd.592021>
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Performans. (t.y.). *Türk Dil Kurumu güncel Türkçe sözlük içinde*. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- Plotnik, R. (2009). *Psikolojiye giriş*. İstanbul: Kaknüs Yayınları
- Rentfrow, P. J., Gosling, S. D. ve Potter, J. (2008). A theory of the emergence, persistence, and expression of geographic variation in psychological characteristics. *Perspectives on Psychological Science*, 3(5), 339-369. doi: 10.1111/j.1745-6924.2008.00084.x
- Reeve, J. (2012). A self-determination theory perspective on student engagement. S. L. Christenson and A. L. Reschly ve C. Wylie (Ed.). *Handbook of Research on Student Engagement* içinde (149–172.). New York, NY: Springer.
- Robbins, S. ve Judge T. A. (2013). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Roberts, B. W. ve Yoon, H. J. (2022). Personality psychology. *Annual review of psychology*, 73, 489-516. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020821-114927>
- Rothmann, S. ve Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74. doi: <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v29i1.88>
- Ryan, R. M. ve Lynch, J. H. (1989). Emotional autonomy versus detachment: Revisiting the vicissitudes of adolescence and young adulthood. *Child Development*, 340-356. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/1130981>
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1521/978.14625/28806>
- Ryan, R. M. ve Moller, A. C. (2017). Competence as central, but not sufficient, for high-quality motivation. A. J. Elliot, C. S. Dweck ve D. S. Yeager (Ed.). *Handbook of competence and motivation: Theory and application* içinde (216-238). United States: Guilford Press.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2019). Brick by brick: The origins, development, and future of self-determination theory. J. Elliot (Ed.), *Advances in motivation science* içinde (111-156). doi: <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2019.01.001>
- Saavedra, J. M. (1980). Sigmund Freud's Personality Theory: Learning Module Employing Computer-Assisted Instruction Technology. Washington: National Science Foundation.
- Salas, E., Maurino, D. ve Curtis, M. (2010). Human factors in aviation: an overview. E. Salas ve D. Maurino (Ed.), *Human factors in aviation* içinde (3-19) doi: <http://dx.doi.org/10.1016/C2009-0-01731-0>

- Sarason, I. G. ve Sarason, B. I. (2005). *Abnormal psychology: the problem of aladaptive behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sarı, Ö. Ve Çavuş, Ş. (2021). Turizm meslek lisesi öğrencilerinin kişilik özelliklerinin kariyer çapalarına etkisi. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(3), 231-251.
- Sarı, İ., Yenigün, Ö., Altıncı, E. ve Öztürk, A. (2011). Temel psikolojik ihtiyaçların tatmininin genel öz yeterlik ve sürekli kaygı üzerine etkisi (Sakarya üniversitesi spor yöneticiliği bölümü örneği). *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(4), 149-156. doi: https://doi.org/10.1501/Sporm_00000000212
- Sezgin, E. E. ve Düşükcan, M. (2020). Hemşirelerin öz yeterlilik inanç düzeylerinin performansları üzerindeki etkisi: Elazığ ili örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1689-1702. doi: <https://doi.org/10.33206/mjss.536372>
- Sayım, F. (2021). *Sosyal bilimlerde araştırma ve tez yazım yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Shields, J. (2007). *Managing employee performance and reward concepts, practices and strategies*. New York: Cambridge University Press.
- Song, J. H. (2011). Team performance improvement: Mediating roles of employee job autonomy and quality of team leader-member relations in supportive organizations in the Korean business context. *Performance Improvement Quarterly*, 24(3), 55-76.
- Sonnentag, S. (Ed.). (2001). *Psychological management of individual performance*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//1076-8998.6.3.196>
- Sonnentag, S., Volmer, J. ve Spychala, A. (2008). Job performance. *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, 1, 427-447. doi: <http://dx.doi.org/10.4135/9781849200448.n24>
- Sonnentag, S. ve Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological Management of Individual Performance*, 23(1), 3-25. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/0470013419.ch1>
- Smith, W. B. (2007). Karen Horney and psychotherapy in the 21st century. *Clinical Social Work Journal*, 35(1), 57-66. doi: <https://doi.org/10.1007/S10615-006-0060-6>
- Stevenson, D. B. (1996). Freud's psychosexual stages of development. *Brown University. Web*: <http://www.victorianweb.org/science/freud/develop.html> adresinden edinilmiştir.
- Tatar, A. ve Özdemir, H. (2019). Profil analiziyle kişilik, iş performansı ve iş doyumu arası ilişkilerin incelenmesi. *İş'te Davranış Dergisi*, 4(1), 11-24. doi: <https://doi.org/10.25203/idd.505520>
- Tatlılıoğlu, K. (2013). Beş faktör kişilik kuramı bağlamında kişilik kavramına genel bir bakış. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 128-146.
- Temizkan, S. P. ve Ayvalı, H. (2022). İbn sina eczanesinde şifanın kaynağı; yemek reçeteleri. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 5(1), 300-311.
- Timm, J., Block, H., Boanca, G. ve Acquaye, H. E. (2022). An exploratory study on the relationship between completion of Erikson's fourth psychosocial stage and assurance of salvation. *Journal of Spirituality in Mental Health*, 24(1), 53-73. doi: <https://doi.org/10.1080/19349637.2020.1798326>
- Tokmak, İ. ve Dilek, H. (2020). İş performansı. Turunç, Ö. ve Turgut, H. (Ed.), Örgütsel davranış 46 yaygın değişken incelemesi teori ve uygulama içinde (377-390). Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Torges, C. M., Stewart, A. J. ve Duncan, L. E. (2008). Achieving ego integrity: Personality development in late midlife. *Journal of Research in Personality*, 42(4), 1004-1019. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jrp.2008.02.006>
- Totan, T., Aysan, F. ve Bektaş, M. (2010). Öğretmen adaylarının mizaç karakter ve kimlik özellikleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 19-44.
- Turğut, M. ve Songur, A. (2022). Yenilikçiliğin çalışan performansına etkisi: Havacılık teknisyenleri üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(3), 393-407.
- Turhan, ö. ve Tiftik, c. (2022). Beş faktör kişilik özelliklerinin çatışma yönetme stratejilerine etkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (12), 181-210. doi: <https://doi.org/10.21733/ibad.955563>
- Uslu, E., Kartal, C. ve Durukan, T. (2018). Doğrudan pazarlamada duygusal zeka, performans algısı, motivasyon ilişkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 4(1), 1-14.
- Uysal, Ş. (2015). Performans yönetimi sisteminin tanımı, tarihçesi, amaç ve temel unsurlarına genel bir bakış. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5(2), 32-39. doi: <https://doi.org/10.17339/ejovoc.51537>
- Uyargil, C., Adal, Z., Atalay, İ. D., Acar, A. C., Özçelik, O., Sadullah, Ö. ve Tüzüner, V. L. (2015). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları
- Van Dongen, W. F., Maldonado, K., Sabat, P. ve Vásquez, R. A. (2010). Geographic variation in the repeatability of a personality trait. *Behavioral Ecology*, 21(6), 1243-1250. doi:10.1093/beheco/arq145
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B. ve Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the work-related basic need satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981-1002. doi: <http://dx.doi.org/10.1348/096317909X481382>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H. ve Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229. doi: <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Vansteenkiste, M. ve Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle *Journal of Psychotherapy Integration*, 23, 263-280. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0032359>
- Vaughn, L. A., Baumann, J. ve Klemann, C. (2008). Openness to experience and regulatory focus: Evidence of motivation from fit. *Journal of Research in Personality*, 42(4), 886-89. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2007.11.008>
- Viswesvaran, C. ve Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/1468-2389.00151>
- Vogel-Scibilia, S. E., McNulty, K. C., Baxter, B., Miller, S., Dine, M., ve Frese, F. J. (2009). The recovery process utilizing Erikson's stages of human development. *Community Mental Health Journal*, 45(6), 405-414. doi: <https://doi.org/10.1007/s10597-009-9189-4>
- Weber, D. E., Mavin, T. J., Roth, W. M., Henriqson, E. ve Dekker, S. W. (2014). Exploring the use of categories in the assessment of airline pilots' performance as a potential source of examiners' disagreement. *Journal of Cognitive Engineering and Decision*

- Making*, 8(3), 248-264. doi: <https://doi.org/10.1177/1555343414532813>
- Whittlesey, R. E. (1967). *Transactional analysis: A theoretical position as an aid in parent counseling*. Bethesda, Maryland: ERIC.
- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 164. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.1.164>
- Witt, L. A. (2002). The interactive effects of extraversion and conscientiousness on performance. *Journal of Management*, 28(6), 835-851. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/014920630202800607>
- Wörtler, B., Van Yperen, N. W. ve Barelds, D. P. (2020). Do individual differences in need strength moderate the relations between basic psychological need satisfaction and organizational citizenship behavior? *Motivation and Emotion*, 44(2), 315-328. doi: <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09775-9>
- Yener, H. (2007). Personel performansına etki eden faktörlerin yapısal eşitlik modeli (YEM) ile incelenmesi ve bir uygulama. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Yayın ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No. 201035).
- Yiğitöl, B. ve Büyükmumcu, S. (2021). Covid-19 korkusu, kişilik özellikleri, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(Pandemi Özel Sayısı), 3414-3447. doi : <https://doi.org/10.26466/opus.890502>
- Yücel, C. ve Taşçı, S. K. (2008). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 685-706.
- Zhang, S. (2020). Psychoanalysis: The influence of freud's theory in personality psychology. In *International Conference on Mental Health and Humanities Education*, 229-232. Atlantis Press. doi: <https://dx.doi.org/10.2991/assehr.k.200425.051>
- Zyphur, M. J., Bradley, J. C., Landis, R. S. ve Thoresen, C. J. (2007). The effects of cognitive ability and conscientiousness on performance over time: A censored latent growth model. *Human Performance*, 21(1), 1-27.

EKLER

EK 1. EK BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ danışmanlığında İstanbul Üniversitesi Havacılık Psikolojisi Araştırmaları Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi **Feyza YAVAŞ** tarafından yürütülen “*Kişilik Özelliklerinin ve Temel Psikolojik İhtiyaçların Doyumunun Pilotların Performansına Etkisi*” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı Öz Belirleme Kuramı temelinde oluşturulmuş temel psikolojik ihtiyaçların (yeterlik, özerklik ve ilişkili olma) doyumunun ve 5 faktör kişilik özelliklerinin pilotların performansı üzerindeki etkisini tespit etmektir. Araştırmada dolduracağınız anket formu 4 kısımdan oluşmaktadır ve sizden tahminen 30 dakika ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya tahminen toplam 384 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. Çalışmadan elde edilecek bilgiler 5 yıl süreyle araştırmacının Google Drive hesabında saklanacak ve daha sonra kalıcı bir şekilde silinerek imha edilecektir. İletişim bilgileriniz ise sadece izninize bağlı olarak ve farklı araştırmacıların sizinle iletişime geçebilmesi için “ortak katılımcı havuzuna” aktarılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya feyzacetin@gmail.com e-posta adresi ve [REDACTED] numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının :

Adı-Soyadı:.....

İmzası:

İletişim Bilgileri: e-posta:

Telefon:

İletişim bilgilerimin diğer araştırmacıların benimle iletişime geçebilmesi için “ortak araştırma havuzuna” aktarılmasını; ☐ kabul ediyorum ☐ kabul etmiyorum (lütfen uygun seçeneği işaretleyiniz)

Araştırmacının

Adı-Soyadı:.....

İmzası:

Şahidin:

Adı-Soyadı:.....

İmzası:

EK.2 TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR ÖLÇEĞİ

	1-Kesinlikle katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3-Kararsızım	4-Katılıyorum	5-Kesinlikle katılıyorum
1. Hayatımı nasıl yaşayacağıma karar vermede kendimi özgür hissediyorum	()	()	()	()	()
2. Etkileşim içinde olduğum insanları gerçekten seviyorum	()	()	()	()	()
3. Çoğu zaman kendimi yetenekli hissetmiyorum	()	()	()	()	()
4. Yaşamımda kendimi bastırılmış biri olarak görüyorum	()	()	()	()	()
5. Tanıdığım insanlar yaptığım şeylerde başarılı olduğumu söylüyorlar	()	()	()	()	()
6. İlişki kurduğum insanlarla anlaşabiliyorum.	()	()	()	()	()
7. İnsanlarla çok fazla sosyal etkileşimim ve sosyal ilişkim yok.	()	()	()	()	()
8. Fikirlerimi ve düşüncelerimi ifade etmede genellikle kendimi özgür hissediyorum	()	()	()	()	()
9. Sürekli sosyal etkileşim içerisinde bulunduğum insanları dostlarım olarak görürüm.	()	()	()	()	()
10. Son zamanlarda yeni ve ilginç beceriler kazandım..	()	()	()	()	()
11. Günlük yaşamımda, çoğu zaman bana söylenilen şeyleri yapmak zorunda kalıyorum.	()	()	()	()	()
12. Hayatımdaki insanlar bana önem verirler.	()	()	()	()	()
13. Çoğu zaman yaptığım şeyler bende bir başarı hissi uyandırır.	()	()	()	()	()
14. Günlük işlerde etkileşim içinde olduğum insanlar duygularımı dikkate alırlar.	()	()	()	()	()
15. Günlük yaşamda yeteneklerimi göstermek için fazla imkan bulamıyorum.	()	()	()	()	()
16. Yaşamımda kendime yakın hissettiğim çok fazla insan yok.	()	()	()	()	()
17. Günlük işlerde kendimi çok rahat hissediyorum	()	()	()	()	()
18. Sürekli etkileşim içinde olduğum insanlar beni pek fazla seviyor gibi görünmüyorlar.	()	()	()	()	()
19. Genellikle kendimi çok kabiliyetli görmem	()	()	()	()	()
20. Günlük işleri nasıl yapacağıma karar vermek için fazla fırsatım yok	()	()	()	()	()
21. İnsanlar genellikle bana karşı gayet arkadaş canlısıdır.	()	()	()	()	()

EK.3 MESLEKİ KİŞİLİK ENVANTERİ-MKE5F

Envanter lisanslı olduğu için konulmamıştır.



EK. 4 UÇUŞ PERFORMANSI ÖZDEĞERLEME ÖLÇEĞİ

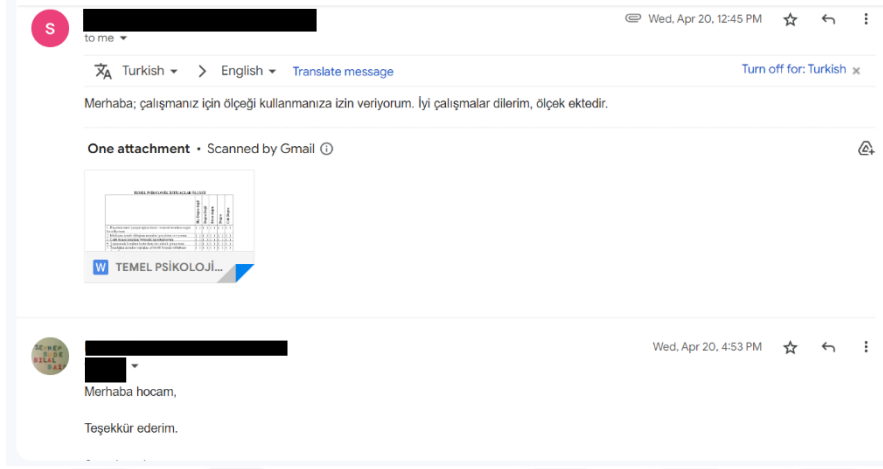
Uçuş sürecinizdeki performansınızın tamamını göz önünde bulundurarak, kokpit içerisinde kendiniz hakkında aşağıda ifadeleri; “Kesinlikle Katılmıyorum=1” “Katılmıyorum=2” “Kararsızım=3” “Katılıyorum=4” “Kesinlikle Katılıyorum=5” aralığında değerlendiriniz.						
İfade NO	İfade	1-Kesinlikle Katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3- Kararsızım	4-Katılıyorum	5-Kesinlikle Katılıyorum
1	Kokpit içerisinde açık bir iletişim ortamı ve ekip atmosferi oluştururum; bunu görevim süresince devam ettiririm.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
2	Yaptığım briefingler operasyonel açıdan kapsamlı, potansiyel sorunları önleyici, ekip koordinasyonuna ve ekip planlamasına yönelik olup, olası emercensi durumların nasıl ele alınacağı SOP’ye göre değerlendiririm.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
3	Mümkün olduğunca kabin ekibini briefinglere ekibin bir parçası olarak dahil ederim ve talimatların kokpit ile kabin arasındaki koordinasyona yönelik belirlenmesini sağlarım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
4	Uçuştan önce ekip üyeleri arasındaki ortamın, diyalog ve ilişkilerin uçuşa engel teşkil etmeyecek düzeyde olmasını sağlarım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
5	Ekip arkadaşşıma (Kaptan/FO) uçuşa yönelik davranışları ve kararlarına ilişkin sorular sorarım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
6	Ekip arkadaşşıma (Kaptan/FO), net bir çözüm veya karara ulaşılan kadar, uygun bir lisanla, sahip olduğum bilgiyi ısrarla ifade ederim.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
7	Operasyonel kararları ekip arkadaşşımanın (Kaptan/FO) onayını aldıktan sonra gerektiğinde kabin ekibine açıkça ifade eder ve mutabık kalırım	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
8	Komuta yetkisi ve kabin ekibi katılımı arasında denge sağlamak için kokpit içerisindeki aktiviteleri koordine ederim ve gerekli durumlarda kararlı bir şekilde hareket ederim.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

9	Ekip içerisindeki iş yükü ve görev dağılımının açık bir iletişimle konuşulmasını ve bu konuda mutabakata varılmasını sağlarım.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
10	Temel operasyonel görevleri etkin bir şekilde yerine getirmek için yeterli kaynağa izin verecek şekilde yolcu ihtiyaçları, ekip yemeği gibi ikincil operasyonel görevleri önceliklendiririm.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
11	İş yükünün yoğunluğu açısından uçuşun her safhasında, durumsal farkındalık ve uyanıklık seviyem yüksektir	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
12	Yaklaşma, iniş-kalkış safhalarında ve meteorolojik koşullar gibi beklenen ve beklenmeyen durumlara karşı en üst düzeyde hazırlıklıyım.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
13	Otomasyon sistemlerinin rutin kullanımı veya devre dışı kalması durumunda müdahaleleri sözlü olarak ifade eder, takip eder ve ekip arkadaşım (Kaptan/FO) mutabakata varırım.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
14	PF ve PM durumları belirlenmesini takiben otomasyon sistemleri ile ilgili görev ve sorumluluklarımı takip ederim.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
15	Uçağın otomasyon sistemlerinin durumunu periyodik olarak gözden geçiririm ve doğrularım.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
16	FMA girişleri ve değişikliklerini sözlü olarak ifade ederim ve ekip arkadaşım mutabık kalırım.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
17	FMS programlanması için uçuştan önce yeteri kadar zaman ayırım, bilgilerin tam ve eksiksiz girildiğinden emin olurum	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
18	Otomasyon sistemlerini, iş yükünü azaltmak amacıyla uygun düzeyde kullanırım.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
19	Olumlu ve olumsuz performans geri bildirimini uygun zamanlarda ve tüm ekip için olumlu bir öğrenme deneyimi sağlayacak şekilde veririm.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
20	Uçuş performansına ilişkin ekip arkadaşımın geri bildirimini savunma durumuna geçmeden objektif olarak kabul ederim.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
21	Çatışma veya anlaşmazlık doğması durumunda, var olan sorun ya da duruma odaklanmayı sürdürürüm. Farklı fikir ve görüşleri aktif olarak dinler ve kendi fikirlerim yanlışsa hatalarımı kabul ederek çatışmayı çözerim	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
22	Yorgunluğumu fark edebilir ve ekibi uyanık tutmaya yardımcı olmak için belirli adımlar atarım	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
23	Kendi kendime iş yükü ve stres yaratacak eylemlerden kaçınacak tarzda hareket ederim.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

24	Kendim ve diğerlerinin aşırı iş yükünün farkında olur ve yardım talep ederim.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
25	Uygun zamanlarda operasyonel bilgi ve deneyimlerimi paylaşmak için inisiyatif alır ve zaman ayırırım.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
26	Steril kokpit standart harekât usullerini uygun bir tarzda kullanırım.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
27	Rotada mevcut irtifa ve manialara karşı hazırlıklıyım.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
28	Uçuşun her safhasında çeklisti tam ve eksiksiz olarak uygulayım	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

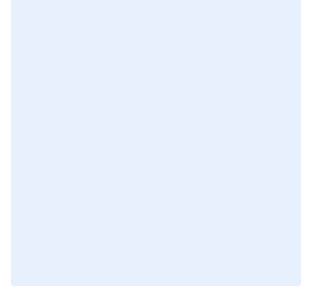


EK.5 TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ



EK.6 ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Feyza Yavaş
Doğum Yeri	-
Doğum Tarihi	-
Uyruğu	T.C.
Telefon	-
E-Posta Adresi	-
Web Adresi	-



Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Uluslararası Saraybosna Üniversitesi
Fakülte	Sanat ve Sosyal Bilimler Fakültesi
Bölümü	Psikoloji
Mezuniyet Yılı	2011

Yüksek Lisans	
Üniversite	İstanbul Üniversitesi
Enstitü Adı	Havacılık Psikolojisi Araştırmaları Enstitüsü
Anabilim Dalı	Havacılık Psikolojisi
Programı	Havacılık Psikolojisi Yüksek Lisans