

BEZMİALEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

AFAD İSTANBUL ARAMA KURTARMA BİRLİĞİ
ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Elif DEMİRBAŞ

Afet Yönetimi Anabilim Dalı
Afet Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Özcan ERDOĞAN

HAZİRAN 2019

BEZMİALEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

AFAD İSTANBUL ARAMA KURTARMA BİRLİĞİ
ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Elif DEMİRBAŞ
(175325003)

Afet Yönetimi Anabilim Dalı
Afet Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Özcan ERDOĞAN

HAZİRAN 2019

Bezmialem Vakıf Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün 175325003 numaralı Yüksek Lisans Öğrencisi Elif DEMİRBAŞ, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "AFAD İSTANBUL ARAMA KURTARMA BİRLİĞİ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI" başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı: **Dr. Öğr. Üyesi Özcan ERDOĞAN**

Bezmialem Vakıf Üniversitesi

Jüri Üyeleri: **Dr. Öğr. Üyesi Nesrin İLHAN**

Bezmialem Vakıf Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Özlem İŞİL

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Teslim Tarihi : **23 Temmuz 2019**

Savunma Tarihi : **24 Haziran 2019**



Anneme, ablama ve abime...

ÖNSÖZ

Tez çalışmamın başından sonuna kadar bana engin bilgi ve akademik tecrübeleriyle her konuda destek olan saygıdeğer Dr. Öğr. Üyesi Özcan ERDOĞAN, Dr. Öğr. Üyesi Özlem İŞİL ve Kemal KOÇAK hocalarıma teşekkür ederim. Tez çalışmamı yapmış olduğum İstanbul Acil Durum ve Afet Müdürlüğünde nitelikli desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Haziran 2019

Elif DEMİRBAŞ
(Sözleşmeli Öğretim Görevlisi)

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Elif DEMİRBAŞ
(İmza)

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	iv
BEYAN.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	viii
SEMBOLLER	ix
TABLO LİSTESİ	x
ÖZET.....	xi
SUMMARY	xii
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	4
2.1 Örgütsel Bağlılık	4
2.1.1 Örgütsel bağlılığın önemi.....	5
2.1.2 Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler	6
2.1.2.1 Kişisel faktörler	7
2.1.2.2 Örgütsel faktörler	8
2.1.2.3 Örgüt dışı faktörler	9
2.1.3 Örgütsel bağlılığın göstergeleri.....	10
2.1.3.1 Örgütün amaç ve değerlerini benimseme.....	10
2.1.3.2 Örgüt için fedakarlıkta bulunabilme	11
2.1.3.3 Örgüt üyeliği devamı için istek duyma	11
2.1.3.4 Örgüt kimliği ile özdeşleşme	12
2.1.3.5 İçselleştirme	13
2.1.4 Örgütsel bağlılık yaklaşımları	14
2.1.4.1 Tutumsal bağlılık yaklaşımları.....	14
2.1.4.2 Davranışsal bağlılık yaklaşımı	16
2.1.4.2 Çoklu bağlılık yaklaşımı	17
2.2 Afet Yönetimi.....	18
2.2.1 AFAD'ın yönetimi faaliyet alanı ve yasal yükümlülükler.....	20
2.2.2 AFAD teşkilat yapısı.....	24
2.2.3 AFAD'ın işleyişi	25
2.2.4 AFAD'ın amaç ve görevleri.....	26
2.2.4 AFAD çalışma sistemi	28
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	29
3.1 Araştırmanın Amacı ve Tipi.....	29

3.2 Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	29
3.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	29
3.4 Araştırmanın Soru ve Hipotezleri.....	30
3.5 Veri Toplama Araçları.....	30
3.6 Araştırmanın Etik Yönü	31
3.7 Verilerin Toplanması.....	32
3.8 Verilerin Değerlendirilmesi.....	32
4. BULGULAR	33
5. TARTIŞMA	39
6. SONUÇ.....	47
7. ÖNERİLER	49
KAYNAKLAR	50
EKLER.....	56
ÖZGEÇMİŞ.....	66

KISALTMALAR

AFAD	: Acil Durum ve Afet Yönetimi Başkanlığı
AADYM	: Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezi
ÖBÖ	: Örgütsel Bağlılık Ölçeği



SEMBOLLER

N	: Evren
n	: Örnekleme alınacak uygulama sıklığı
p	: İncelenen olayın görülüş sıklığı
q	: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı
t	: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosundan bulunan teorik değer
d	: Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen \pm sapma



TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 4.1 : Çalışanlara ilişkin genel özellikler	33
Tablo 4.2 : Çalışanlara ilişkin genel özelliklerin dağılımı	33
Tablo 4.3 : Çalışanların en son mezun oldukları bölümler	34
Tablo 4.4 : Çalışanların AFAD arama kurtarma birliğindeki görevleri.....	35
Tablo 4.5 : AFAD çalışanlarının kendi örgütsel bağlılıklarının olma ve bağlılığa ilişkin bir sorunla karşılaşma durumunun değerlendirilmesi	35
Tablo 4.6 : Örgütsel bağlılık ölçeği (ÖBÖ) puanlarının dağılımı.....	36
Tablo 4.7 : Çalışanların yaş grubuna göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) puan ortalamalarının değerlendirilmesi	36
Tablo 4.8 : Çalışanların cinsiyet durumlarına göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) puan ortalamalarının değerlendirilmesi	36
Tablo 4.9 : Çalışanların medeni durumlarına göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) puan ortalamalarının değerlendirilmesi	37
Tablo 4.10 : Çalışanların eğitim durumlarına göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) puan ortalamalarının değerlendirilmesi	37
Tablo 4.11 : Çalışanların çalışma sürelerine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) puan ortalamalarının değerlendirilmesi	37
Tablo 4.12 : Çalışanların örgütsel bağlılığa ilişkin kendi değerlendirme sonuçlarına göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) puan ortalamalarının değerlendirilmesi	38
Tablo 4.13 : Çalışanların örgütsel bağlılığa ilişkin bir sorunla karşılaşma durumlarına göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) puan ortalamalarının değerlendirilmesi	38

AFAD İSTANBUL ARAMA KURTARMA BİRLİĞİ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI

ÖZET

AFAD Arama Kurtarma Birliği çalışma şartları itibariyle gönüllülük ve özveri temeline dayanmaktadır. Bu kurumun başarılı olabilmesinde insan faktörü önemli bir yere sahiptir. Kurumlarına bağlılık hissi taşıyan AFAD çalışanları, örgütlerin üstün hizmet vermesinde büyük sorumluluklar üstlenmektedir. Ayrıca çalışanların memnuniyetleri, örgütlerine olan bağlılıklarının ve kurumun desteğini alarak örgütün vermeyi amaçladığı hizmetin kalitesini ve verimliliğini arttıracakı düşünüldü. Bu araştırma AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği çalışanları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespit edilmesi, kurumda mevcut olan sorunlara karşı gerekli önlemlerin alınması amacıyla tanımlayıcı ve kesitsel olarak gerçekleştirildi.

Araştırma 02.11.2018 - 01.01.2019 tarihleri arasında İstanbul'da Afet ve Acil Durum Müdürlüğü Arama Kurtarma Birliğinde çalışan 71 kişi ile gerçekleştirildi. Veriler Tanımlayıcı Bilgi Formu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılarak toplandı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler kullanıldı. Araştırmaya katılan çalışanların yaş ortalaması $38,89 \pm 6,32$ olup, %91,5'i erkektir. %23,9'u ön lisans %67,6'sı lisans mezunudur. %81,7'si evlidir. %50,7'si şu anki kurumda 10 yıldan daha az süredir çalışmaktadır. %46,5'inin toplam çalışma süresi 12 yılın altındadır. %14,1'i tarım bölümünden mezundur. %63,3'ü arama kurtarma teknisyeni olarak görev almaktadır. Çalışanlar kendi örgütsel bağlılık olma durumunu %25,4'ü çok iyi, %22,5 iyi olarak değerlendirdi. %54,9'ı örgütsel bağlılıkla ilişkili bir sorunla karşılaştığını belirtti. Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalaması $3,07 \pm 0,20$ olarak saptandı.

Toplam çalışma süresi 12 yıl ve üzerinde olanların Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamaları, çalışma süresi 12 yıl altında olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p:0,048$; $p<0,05$). Örgütsel bağlılığa ilişkin bir sorunla karşılaşmayanların Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamaları, sorunla karşılaşanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p:0,015$; $p<0,05$). Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve şu anki kurumda çalışma süresi ile Örgütsel Bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmadı.

Çalışanların örgütsel bağlılığı olma durumunu iyi olarak değerlendirdiği fakat örgütsel bağlılığa ilişkin sorunlarla karşılaştığı saptanmıştır. Aynı zamanda örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanların da afet anında duruma stres yaşamadan, hazırlıklı ve etkili bir şekilde müdahale edebildikleri sonucuna ulaşıldı.

Anahtar Kelimeler: Afet, Acil Durum, Örgütsel Bağlılık.

AFAD ISTANBUL SEARCH AND RESCUE BRIGADE'S ORGANIZATIONAL LOYALTY

SUMMARY

The AFAD search and Rescue Association is based on volunteering and dedication in terms of working conditions. The human factor has an important place in the success of this institution. AFAD employees, who have a sense of commitment to their institutions, take great responsibility in providing superior services to organizations. It was also thought that the satisfaction of the employees, their commitment to their organization and the support of the organization will increase the quality and efficiency of the service the organization aims to provide.

This research was carried out on a descriptive and cross-sectional basis in order to determine the relationship between AFAD Istanbul search and Rescue union employees and organizational commitment and to take necessary measures against the problems present in the institution.

The research was carried out with 71 employees working in search and rescue unit of Disaster and Emergency Directorate in Istanbul between 02.11.2018 - 01.01.2019. Data were collected using Descriptive Information Form and Organizational Commitment Scale. Descriptive statistics were used to evaluate the data.

The average age of the participants was 38.89 ± 6.32 years and 91.5% were male. 23.9% of them have associate degree and 67.6% of them have bachelor's degree. 81.7% are married. 50.7% have been working in the current institution for less than 10 years. Total working time of 46.5% is less than 12 years. 14.1% graduated from agriculture. 63.3% are employed as search and rescue technicians. Employees considered their organizational commitment to be 25.4% very good and 22.5% good. 54.9% said they faced a problem related to organizational commitment. The average point of the Organizational Commitment Scale was determined 3.07 ± 0.20 .

The average point of Organizational Commitment Scale of those whose total working period is 12 years or more was found to be statistically higher than those with a total working time of under 12 years ($p:0,048$; $p<0,05$). The average point of Organizational Commitment Scale of those who did not encounter a problem about organizational commitment was found to be statistically higher than those who encounter a problem about organizational commitment ($p:0,015$; $p<0,05$). It wasn't determined statistically significant difference between Organizational Commitment and age, gender, marital status, education level and working time in the current institution.

It was found that the employees evaluated the status of having organizational commitment as good but faced with problems related to organizational commitment. At the same time, it was concluded that employees with a high level of organizational commitment can respond to the situation in a prepared and effective without stress manner in the event of a disaster.

Key Words: Disaster, Emergency, Organizational Commitment.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Son yıllarda değişim ve gelişim her alanda kendisini göstermektedir. Kitle iletişimin gelişmesi, teknolojik yenilikler, ulusal ve uluslararası olarak rekabette oluşan hızlilik, işletmelerin izledikleri yol, yöntem ve uygulamaları da etkilemektedir. Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri ve rakiplerine göre fark yaratabilmeleri için insan kaynağı en önemli kaynak haline gelmiştir. Dolayısıyla çalışan birey ve grupların davranışlarını, psikolojilerini, ihtiyaçlarını araştıran örgüt psikolojisi alanı daha da önemsenmeye başlanmıştır [1].

Yenilenen şartlara ayak uydurabilmek, örgütlere kendini güncelleme zorunluluğu getirmiştir. Bu hızlı dönüşüm içerisinde kurumsal örgütlerde amaçlara ulaşabilmek, hedefleri yakalamak adına insanın daha iyi tanınması ve ona hak ettiği değerin verilmesi ile mümkündür. Nitelikli insan kaynağı kurumların başarısında en önemli unsurların başında gelmektedir. Çalışanına gereken ilgiyi göstermeyen, duygularını beklentilerini anlamaya çalışmayan, farklı yapılarıdaki organizasyonlarda örgütsel bağ ve iş doyumunu noktasında ciddi oranda eksiklik bulunmaktadır [2].

Örgütsel bağlılık; bir kurum içerisinde yer alan bütün çalışanların hedeflenen amaca ulaşmaları için çaba sarf etmelerini, bu amaçları benimsemelerini ve örgütte kalmaya devam etmesini kapsayan bir kavramdır [1,3].

Nitekim örgütsel bağlılığı sağlanmış çalışanların sorumluluk duygusu, görevine içten yaklaşımı, çalışma arzusu diğer çalışanlara kıyasla daha yüksek olmaktadır. Sorumluluk duygusu gelişmiş bir çalışanın, örgütüne olan maliyeti düşük oranda olacaktır. Çalışanların örgütlerinde sürekli kalabilmeleri için bağlı buldukları örgüte karşı içsel olarak bağlanma ve sahiplenme duygularını artırmaları gerekmektedir. Her örgütte farklı şekilde ortaya çıkan bağlılık kavramı uygun olarak oluşturulursa örgüte başarı yolunda olumlu katkılar sağlayacaktır [4, 5].

Türkiye bulunduğu coğrafi konumu itibariyle birinci ve ikinci derece deprem bölgesi içerisinde yer almaktadır. Bunun yanı sıra çığ, toprak kayması, kaya düşmesi, sel gibi birçok doğal kaynaklı afetler bakımından yüksek derecede risk taşıyan bir bölgede

bulunmaktadır. Ülkemizde farklı türde ve yoğun bir biçimde afetlerin yaşanması, can kayıplarına, ekonomik, sosyal ve fiziksel kayıplara neden olmaktadır. Bu kayıpların fazlalığı, Türkiye’de afet odaklı kriz yönetimine daha çok önem verilmesini sağlamıştır. Türkiye için bu konu oldukça önemlidir ve ne yazık ki bu konuda yapılan çalışmalar sınırlıdır [6].

Dünyanın küreselleşmesi, devletlerarası ilişkilerin de yoğunlaşmasını ve kamu yönetiminin değişmesini sağlamıştır. Değişen ve gelişen dünyada olumlu durumların yanında afet çeşitliliğinin ve ortaya çıkma sıklığının artması gibi olumsuz durumlarda yaşanmaktadır. Bu durum ile başa çıkmak gerektirdiği için kriz yönetimi önemli hale gelmeye başlamıştır. Çarpık kentleşme, nüfusun hızla artması, iklim değişikliği, orman ve su kaynaklarının zamanla azalması, çölleşme vb. doğa tahribatındaki artışla ortaya çıkan riskler, kriz yönetimin önemini arttıran etkenler arasındadır [7].

1900’lü yıllardan itibaren afetlerde ölen insan sayısında azalma olmasına karşın afetlerden etkilenen kişi sayısında artış yaşanmaktadır. Etkilenen kişi sayısının fazla olması, afetlerin ekonomik maliyetlerini de artırmıştır. 1990’lı yıllarda yaşanan kayıpların ekonomik maliyeti 63 milyar dolar iken bu rakamın 2050 yılına kadar 300 milyar dolara çıkması beklenmektedir. Bu noktada afetlerin etkisini azaltmak, can ve mal kayıplarını en aza indirmek bütün bireylerin afet yönetimine etkin bir şekilde katılımları ile mümkündür. Bunun sağlanabilmesi için bu konuda geniş kapsamlı eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi, afetlerde görev ve sorumluluk verilen personelin eğitim ve tatbikatlarla bilgi düzeylerinin geliştirilmesi gerekmektedir [7,8].

Arama kurtarma ekiplerinde kişilerin özellikle kendini ekibin bir parçası olarak görmesi önemlidir. Çünkü kişilerin yaptıkları işler normal yaşantılarının dışında zorlayıcı faktörler içermesi sebebiyle örgütsel bağlılıkta yaşanacak en ufak bir kopuklukta, bu tüm örgütü etkileyerek yapılan çalışmaların olumsuz sonuçlanmasına yol açacaktır [9, 10].

En önemli görevi yaşam kurtarmak olan Afet ve Acil Durum Müdürlükleri kapsamında çalışanlar, zorlu yaşam koşulları içinde hem fizyolojik olarak hem de psikolojik olarak enerjilerinde azalma yaşamaktadırlar. Kısa zamanda çok fazla iş çıkarmak zorunda kalan AFAD çalışanlarının örgüte karşı tutumları, örgütü sahiplenmeleri ve desteklemeleri örgütün başarılı faaliyetler gerçekleştirmesinde

önem taşımaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının kuvvetli olması örgütün varlığını sürdürmesinde en önemli etkidir. Çalışmada AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği çalışanları tüm yönleri ile ele alınarak örgütsel bağlılıklarını ortaya koymak amaçlanmaktadır [11-13].



2. GENEL BİLGİLER

2.1 Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kavramını ilk inceleyen Harold Guetzkov olmuştur. Guetzkov, bireyi toplumun belli bir bölümüne, bir kişiye ya da bir fikre hazırlayan durum olarak bağlılığın tanımını yapmıştır. Bu durum, amaca süreklilik katan duygular ve amacın oluşmasını sağlayan fiili hareketler şeklinde meydana gelmektedir. Türk literatüründe bağlılık, “birine karşı saygı, sevgi ile yakınlık hissetmek ve göstermek, sadakat” anlamında yer almaktadır [14].

Örgütsel bağlılık kavramı, zaman içinde pek çok araştırmacı için inceleme konusu olmuştur. 1956 yılında Whyte tarafından örgütsel bağlılık ilk defa incelenmiştir. Sonrasında Porter, Mowday, Allen, Steers, Becker, Meyer gibi birçok araştırmacı örgütsel bağlılık üzerine çeşitli çalışmalar yapmıştır. Bu kavram üzerinde anlaşılmalı bir tanımlama bulunmamaktadır. Ancak tüm araştırmacılar, örgütsel bağlılığın örgütlerin varlıklarının devamı ve başarısı bakımından ciddi bir faktör olduğu konusunda fikir birliğine varmışlardır [15].

Çağımızın rekabet şartlarında örgütlerin kalitesini ve rekabet gücünü artıran, önemli oranda bilgi yükü ile donanmış çalışanlar ile örgüt arasında bağlılık oluşturmak ve geliştirmek önem taşımaktadır. İşletmelerin ayakta kalabilmeleri için, çalışanlar üzerine geliştirilen yeni yönetim yaklaşımları daha da zorunlu hale gelmiştir. Bu yaklaşımlardan biri de her yönden donanımlı çalışanları, kaybetmemek adına düzenlenmeye çalışılan örgüte bağlılıktır [16].

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt bünyesindeki işlere katılması, örgüte ait tüm değer ve yargıları benimsemesi, kurum kültürünü içselleştirerek bu değerler kapsamında bulunan inanç duygusunu da özümseyerek örgüt ile kendi arasında psikolojik bağ oluşturması olarak tanımlanmaktadır. Kişinin örgüte karşı beslediği sadakat ve çalıştığı örgütün başarısı için gösterdiği ilgi örgütsel bağlılıktır. Örgüte bağlılık, çalışanın işletmeye karşı sadakat ve bağlılık derecesinin bir çeşit göstergesidir. Bu bağlılık, örgüte manevi anlamda tutunmayı ifade etmektedir. Nitekim örgüte güçlü

bağlar ile tutunan çalışanlar, zevk alarak, istekli bir şekilde kendilerini görevlerine verebilmektedirler. Bu bakımdan örgütsel bağlılık, örgütsel amaç ve değerleri sonuna kadar sahiplenmek, örgütün lehine çaba harcamak ve örgütün üyesi olarak çalışmayı arzulamaktır [17].

Bağlılık, itaat, dahil olma ve kimlik kazanma olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır. İtaat aşamasında, kişi etkileşim halinde olduğu insanların etkisini kendini tanıtmaya niyetiyle kabul eder ve örgüte dahil olmaktan hoşnut olur. Kimlik kazanma aşamasında kişi örgütün değerlerinin kıymetli ve kendi kişisel değerleriyle hemen hemen aynı olduğunun farkına varır. Bağlılığın örgüt ve organizasyonlarda uygulanabilir olması örgütsel bağlılık kavramının gün yüzüne çıkmasını sağlamıştır [18].

2.1.1 Örgütsel bağlılığın önemi

Örgütsel bağlılığın önemini açıklamak için kavramın birey ve bireyin algıları neticesinde gösterdiği tutumlarla iç içe olduğunu kabul etmek gerekir. Bu nedenle örgütsel bağlılık, kişi işe kabul edildiğinde kendi zihninde işin ve işletmenin gereklerini yapma ve bunun sonucunda beklentilerine yanıt bulacağı şeklinde tek yönlü psikolojik sözleşmeyi onaylamasıyla başlamaktadır. Aslında kişi zihninde imzaladığı bu sözleşme ile örgüt kimliği ve kendi gerçek kimliğini birleştirmekte ve bir güç birliği oluşturmaktadır [19].

Bireyin örgütte çalışmaya başlamasıyla psikolojik sözleşme devreye girer. Sözleşmenin gereklerini yerine getirir ve davranışlarını ona göre düzenler. Bu durum kişinin örgüte olan bağlılığını artırır ve bağlılık oranındaki artış örgüt içinde işgücü devir hızını azaltmaktadır. Modern kültüre sahip örgütler işgücü devir hızının azalması için özel bir çaba sarf etmektedirler. Böylelikle çalışanlar örgütlerinde istikrar elde etmekte, moral ve motivasyonlarında artış göstermektedir. Tüm örgütlerde aynı durum sağlandığında ülke genelinde verim artışı sağlanmaktadır [20].

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütü ile ilişkisi olarak görülür ve bu ilişki de örgütün yararına yararlıdır. Örgüt üyeleri kendilerini işletmeleriyle adlandırdıkları sürece, işlerine dört elle sarılırlar, katılımları tam olur, örgüt ve ortamın bir parçası haline gelirler. Kurumla bütünleşen çalışanlar, kurumunun amaç ve misyonu için her türlü katkıda bulunurlar. Bu durumun kurumun verimliliğine olan etkisi göz önüne alındığında örgütsel bağlılığın işletmeler için çok önemli olduğu açıktır [21].

Örgütsel bağlılığın önemine farklı açılardan yaklaşıldığında insan kaynakları yönetiminin gelişmiş örgütlerde artık vazgeçilmez faaliyetlerden olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığın tam yerleştiği kurumlarda kurumun devamlılığının sağlanmasında insan kaynakları biriminden en yüksek seviyede faydalanabilmek mümkün olmaktadır. Çalışanlarda bağlılık düzeyi yüksekse performans, motivasyon ve iş tatminleri de yüksek olacaktır. Bu durum da örgütsel devamlılığın sağlanması insan kaynaklarının işlerini daha da kolaylaştırmaktadır [22].

Bir işletme için mal ve hizmet üretme fonksiyonlarının başarılı ilerlemesi asıl gayedir. Günümüz rekabet ortamında da bu amaca ulaşabilmek için en önemli faktörün örgütsel bağlılık olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla işletmeler çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarını kuvvetlendirmek ve örgütsel bağlılık çıktılarında tam manasıyla faydalanmak istemektedirler. Bunun için örgütler çalışanların eğitim ve deneyimlerini önemsemekte, örgüt amaçlarını benimsemiş çalışanlara sahip olma adına uygun liderlik yöntemlerine öncelik vermektedir [23].

Modern örgüt kültürünün kurumlarda geniş yer edinmesiyle örgüt yapısı, çalışan ve müşterinin daha çok ön plana çıkmasına neden olmuştur. Bu da rekabetin boyutunu değiştirmiştir. Yeni rekabet ortamı bilgi birikimi ve tecrübesi fazla olan çalışanı örgütte daha uzun süre tutmayı gerektirmektedir. Örgüt yararına çalışan bireyleri örgütte tutmak ne yazık ki sadece ücret ile mümkün olmamakta, her daim daha fazla ücret teklif edecek rakiplere kaptırma riski bulunmaktadır. Ancak çalışanlara çağın gereklerine uygun değer verildiği takdirde nitelikli iş gücünün örgütte kalması sağlanabilmektedir [24].

2.1.2 Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler

Örgütsel bağlılığın örgütlerde tam anlamıyla sağlanabilmesi için örgütsel bağlılığa etki eden faktörler araştırmacıların ilgi odağı olmuştur. Örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış açısından bu faktörlerin önemine dikkat çekilmektedir. Üç başlık altında ele alınan faktörler, kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olarak sıralanmaktadır [25].

2.1.2.1 Kişisel faktörler

Örgüt bünyesinde çalışanlar gereksinimlerini gidermek ve amaçlarını gerçekleştirmek için örgütü bir araç olarak görmektedirler. Çalışan ve örgüt arasında gerçekleştirilen sözleşmeler örgütsel bağlılığın temelini ve başlangıcını teşkil etmektedir. Örgütlerin çalışanların bu kişisel ihtiyaçlarını, hedeflerini karşılaması örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Çalışan ile yapılan sözleşmenin uzun bir süreci kapsamaması, çalışan nezdinde tanımı iyi yapılmış bir görevin onaylandığı anlamını taşımaktadır. Durum böyle olunca çalışan örgütün amaç, hedef ve değerlerini sahiplenerek örgütün üyesi olarak kalma yönünde eğilim gösterir [26].

Örgüt tarafından beklentilerin iyi tanımlanması, çizgilerinin netleştirilmesi ve bu örgüt beklentileri ile çalışan beklentileri arasında uyumluluk sağlanması örgütsel bağlılığın olumlu yönde ilerleyişine katkı sağlamaktadır. Kendi bireysel amaç ve hedeflerinin karşılandığını hisseden çalışanın, iş ortamına bağlılığı ve sadakati artacaktır. Çalışanların görevlerine olan bağlılık seviyelerine göre kariyer, yönetsel pozisyon, iş ortamı ve sosyal çevrede değer görme, örgüt faaliyetleri ve yapısı hakkında söz sahibi olabilmeye gibi beklentileri olabilmektedir [27].

Çalışanların içinde buldukları yaş dönemi ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Her yaş döneminde kişinin işiyle ilgili algıları, beklentileri, davranışları ve istekleri değişmektedir. Çalışan bireylerin genç yaşlarda olması işlerinden beklentilerinin de bu duruma paralel bir şekilde yüksek olması neticesinden iş doyum seviyelerinin düşük olma olasılığını yükseltmektedir. Diğer taraftan ileri yaş sürecinde ise işten alınan doyumun arttığı gözlenmektedir [28].

Cinsiyet, örgütsel bağlılıkta kişisel değişkenlerden bir diğeridir. Toplumlar tarafından kadın ve erkeğe olan bakış açısı ve yüklenen görevler iş yaşamına da yansımaktadır. Çalışma yaşamında ve iş dağılımında önemli oranda ayrım olmaktadır. Bu durum kadın ve erkeğin içsel motivasyonunu ve işe bakış açısını etkilemektedir. Kadınlar örgüt içindeki çalışma şartları ve sosyal ilişkileri önemserken, erkekler için ücret, kariyer ve terfi fırsatları gibi konular ön planda gelmektedir [29].

Eğitim seviyesi de çalışanların örgüte karşı bağlılık düzeylerini etkileyebilmektedir. Eğitim düzeyindeki artış, iş ve iş hayatından beklentilerin de artmasına neden olmaktadır. Kariyer sahibi insanların çabucak iş hayatına girmek yerine uzun bir

müddet eğitim maliyetine katlanıp, eğitimleri sonucunda nitelikli işgücü olarak iş hayatında yer almayı tercih etmektedirler. Dolayısıyla uzun süren eğitim ve harcanan zamana karşılık olarak yüksek ücret ve iyi çalışma koşulları talep etmektedirler. Ayrıca iş yaşamı bu kişiler için yalnızca para kazanılan ortam olmaktan çok topluda saygın bir statü sahibi olma ve sosyal ilişkileri geliştirme fırsatı sağlayan bir ortam özelliği taşımaktadır [30].

Çalışanların buldukları örgütte kıdem ve deneyimleri arttıkça, iş ortamındaki mevkilerinde yükselme olanağı vermektedir. Bu durum da işten daha fazla memnuniyet getirmektedir. Örgüt içindeki tüm çalışanlar göz önüne alındığında yönetici konumunda ve üst seviyede çalışanların alt seviye çalışanlara oranla iş tatminlerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Ayrıca çalışma süresi arttıkça yapılan iş üzerine deneyim de artmakta ve iş ile bütünleşme gerçekleşmektedir [31].

2.1.2.2 Örgütsel faktörler

Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan ikinci faktör ise örgütsel faktördür etkileyen ikinci faktör örgütsel faktördür. Kişilerin örgütsel bağlılığını kurum kültürü, yönetim tipi, işin zorluğu, kurumun büyüklüğü, çalışma esnasında karşılaşılan zorluklar veya kolaylıklar, görev kimliği, işin niteliği ve değeri, ast-üst ilişkileri, ücret düzeyi ve adaleti etkilemektedir. Kurum içi çalışanlar arası ilişkileri ve iletişimi oluşturulan düzenlemeler, çalışanlar tarafından kurallar veya kısıtlamalar olarak algılanabilir. Aslında kurumun amacı, işi belli kural ve düzenlemeler çerçevesinde oluşturmaktır [23].

Yapılan işin niteliği ve önemi örgütsel bağlılık üzerinde etki oluşturan önemli etkenlerdir. Bilhassa konum olarak yüksek statüde çalışan bireyler için örgütsel nitelikler örgütsel bağlılık sağlanmasında önemli olmuştur. Nitelikli işgücü için kararlara katılma, işin motive etme potansiyeli, işin önemi ve yaşama olan katkıları ve otonomi gibi etkenler öncelikli aranan değişkenler arasında yer almaktadır [32].

Örgütün yönetim biçimi, çalışanların örgüt ile ilgili bakış açılarını oluşturan başlıca unsurdur. İnsani değerlere saygılı, esnek, yenilikçi, hedeflerine bağlı, verimli ve adaletli bir yönetim anlayışı, hem örgüt için hem çalışanlar için güçlü bir bağlılık kazandırmaktadır. Bunun yanı sıra katılımcı bir yönetsel yapı, çalışanlara değerli olduğu duygusunu yaşatmaktadır. Çalışanlar tarafından sağlanan katkıların üst

yönetimce takdir ile karşılanması ve yapılan övgüler çalışanları örgütlerine daha da bağlı tutacaktır [18].

Örgütsel adalet çalışanların kurumları tarafından kendilerine aynı seviyede yaklaşılmasını ve örgüt kazanımlarının eşit bir şekilde performansa göre dağıtılmasında adil yol izlenmesini ifade etmektedir. Kurumdaki yönetim tarafından alınan kuralların ve uygulamaların çalışanlarca algılanma şekli önem taşımaktadır. Adaletli bir örgütte çalışanların görev paylaşımı, çalışma saatlerine özen göstermesi, mesai kurallarına dikkat etmesi, adil ödül ve ücretler, verilen yetkiler gibi konularda gereken hassasiyet gösterilmektedir. Örneğin aynı işi yapan ve aynı özelliklere sahip iki çalışanın farklı maaşları almaları halinde, daha düşük ücret alan çalışan tarafından örgütte adaletin olmadığı düşüncesi belirerek örgüte olan bağlılığı azalacaktır [33].

Örgütte başarılı çalışanlara örgüt yönetiminin teşekkür etmesi ödül yolu ile mümkündür. Örgütsel bağlılık düzeyindeki artışta, ödüllerin katkısı çok fazla olmaktadır. Çalışanın örgütteki başarısından dolayı aldığı terfi, maaşta yükselme, ikramiye vb. ödüller, örgüte olan bağlılıklarını önemli oranda olumlu yönde etkilemektedir [34].

2.1.2.3 Örgüt dışı faktörler

Örgüt dışı faktörler arasında alternatif iş imkânları ve mesleki profesyonellik en başta gelmektedir. Yeni iş bulma ihtimali az olan kişi işine ve örgütüne daha fazla bağlılık göstermektedir. Çalışanlar bağlı buldukları örgütteki olanaklarda yetersizlik ve örgütün misyonunu kendisine ters görmesi halinde örgütsel bağlarda zayıflama başlar ve alternatif iş imkanları arama fikri oluşur. Yeni iş bulma imkânı ve olasılığı fazla olan kişi karşısına çıkan alternatifleri değerlendirdiğinde gelen tekliflerin uygunluğu ölçüsünde içinde bulunduğu örgüte bağlılık derecesinde değişiklik yaşanacaktır. Özellikle profesyonel davranan bireyler duygusal bağlılık hissine göre hareket edip karar almazlar. Daha uygun bir iş bulmaları durumunda örgütsel bağlılık göstermeden kurumlarından ayrılabilirler. Alternatif iş imkânı arayışında en önemli ölçüt ücrettir. Kurumun ağır yükü, ülkelerin sosyo-ekonomik ve kültürel durumu iş imkânı seçeneklerini etkilemektedir [33].

İş alternatiflerinin düşük olduğu ülkelerde çalışanlarda örgütsel bağlılık zorunlu bir durum gibidir. Sosyo-ekonomik düzeyi yüksek toplumlarda iş seçenekleri çok

olduğu için çalışan bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri düşük olmaktadır. Bu ülkelerdeki kişiler rahatlıkla çalıştıkları kurum ile bağlarını kesebilirler. Dolayısıyla iş bulma kaygısı yaşamayan kişilerde yaptığı işe bağlanma seviyesi düşecek ve örgüte olan bağlılık azalacaktır. Bu durumun önüne geçebilmek için işverenler, kurum kültür ve saygınlığını yaygınlaştırarak olumsuz şartları ortadan kaldırma yoluna gitmelidir [35].

Profesyonel bireyler; işlerine karşı ekonomik olarak bağımlı olmayan, işinin gereklerini yerine getiren, duygusal hareket etmeyen, kendi gelişimine uygun olarak görevini tam olarak yerine getiren kişiler olarak nitelendirilmektedir. Yani profesyonellik örgüt ile ilgili değil mesleki bir kavramdır. Profesyonel olan kişiler, mesleği ile özdeşleşir, alanları ile ilgili örgütler kurar, çeşitli eğitim faaliyetleri, seminerleri takip ederler. Sosyal sorumluluk taşıyan ve kendi kurallarına inanan profesyonel kişiler, her zaman mesleklerini tercih etmekte, mesleki gelişimlerine önem vermektedirler. Örgüt onlar için ikinci planda kalmaktadır. Ancak örgüt mesleki gelişim için olanaklar sağladığında, mesleki gelişime destek olduğunda örgüte olan bağlılık artacaktır [36].

2.1.3 Örgütsel bağlılığın göstergeleri

Örgütsel bağlılık çalışana, zamana ve mekana göre farklılık gösteren subjektif bir yapı taşımaktadır. Çalışanların örgüte karşı bağlılıklarını belirlemede dikkat edilen birtakım kriterler bulunmaktadır. Örgütün hedef ve kurallarını kabul etme, örgüt için tavizde bulunabilme, örgüt üyeliğinin devamı için istek duyma, örgüt kimliği ile özdeşleşme ve içselleştirme örgütsel bağlılık göstergelerinin en önemlileri arasında yer almaktadır [20].

2.1.3.1 Örgütün amaç ve değerlerini benimseme

Örgütün amaç, hedef, değer, misyon ve vizyonunun çalışan tarafından kabullenilmesi örgütsel bağlılık için ilk ve en temel kriterdir. Aksi takdirde çalışan ve örgütün amaç ve değerlerinde uyumsuzluk olması durumunda örgütsel bağlılığın varlığından bahsetmek zordur. Örgütsel bağlılık konusunda Porter, Steers, Moynaw gibi öncü isimler, örgütsel bağlılık için temel gösterge olarak örgütün hedef ve değer olgularını güçlü duygularla benimseme olduğunu vurgulamışlardır. Örgüt ile çalışanın birlik

içinde bütün oluşturması ve kalkınması için gayret göstermeyi, özverili olmayı örgütsel bağlılık konusu içinde ele almışlardır [33].

Örgütün çalışanına sunmuş olduğu imkanlar ile çalışanın örgüte karşı beklentileri arasındaki fark örgütsel bağlılık düzeyini belirleyen göstergelerden en dikkat edilmesi gereken konudur. Motivasyonu yüksek olan birey çalıştığı ortamda huzur içinde çalışacağından iş performansında verimli olacaktır. Beklentileri karşılanan çalışan, hem kendi kişisel ve mesleki gelişimine önem verecek hem de örgütün pozitif yönde ilerlemesi, kurumun başarısı için katkıda bulunarak, örgüt üyeliğini uzun süre devam ettirmektedir [20].

2.1.3.2 Örgüt için fedakarlıkta bulunabilme

Örgüt için fedakârlıkta bulunabilme, çalışanın örgüt için özveride bulunması olarak ifade edilmektedir. Bu özveri, çalışanın üzerine düşeni yapmanın ötesinde içinden gelerek kendisinden beklenenden daha fazla çabayı göstermesidir. İşletmenin başarılı olabilmesi ve sürekliliğinin sağlanması için çalışanların kendi görevlerinin yanında işletme için yararlı işler yapma çabası içinde olmaları çok önemlidir. Bu da daha fazla performans olabileceği gibi kurum dışında kurumun yüceltilmesi olabilir. Çalışanın beklenenin ötesinde gayret göstermesi, bunun hiçbir şekilde maddi karşılık beklememesi, yalnızca örgütün başarısı adına fedakarlık göstermeleri çalışanın örgütü ile özdeşleştiğinin ve örgütsel bağlılığının en açık göstergesidir [23].

Örgütsel bağlılıkta çalışanın örgüt için fedakarlık örneği en iyi İkinci Dünya Savaşı'nda görülmektedir. Savaşa katılan Japonya ağır hasar almıştır. Ancak Japonya ekonomik olarak kısa sürede toparlanmış ve yaralarını sarmıştır. Örgüt içindeki bireylerin kişisel beklentilere girmeden fedakarlıkta bulunma kültürü sayesinde toplumları da kısa sürede ileri seviyelere taşımıştır. Söz konusu özelliğin kültürel bir argüman olarak toplumsal yapının dinamikleri içerisinde bulunmasının rolü gözden kaçırılmamalıdır [33].

2.1.3.3 Örgüt üyeliği devamı için istek duyma

Çalışan, örgütüne karşı pozitif hisler beslemesi neticesinde örgüt üyeliğinin devam etmesi için istek duymaya başlamaktadır. Bu duygunun başlamasında örgüt içi sağlıklı bir iletişimin sağlanması, adil bir paylaşım, eşit olarak dağılımı sağlanan kariyer planlamaları, beklentileri karşılayan sosyal etkinlikler olumlu yönde etki

yapmaktadır. Bu şekilde karşılıklı ilişkilerin bulunduğu örgütte, çalışan kendisini örgütte kalma konusunda zorunlu hissetmekte ve yeni iş fırsatları karşısına çıksa dahi örgütte kalmaya istekli olmaktadır. Bu tarz durumlar, kişinin örgütünden duyduğu memnun olduğu, hem yaptığı işten hem de çalışmakta olduğu örgütten tatmin olduğu, farklı iş alternatifleri arayışına girmediği, işi bırakma niyeti olmadığı anlamlarına gelmektedir. Bu tutum ve davranışların tamamı çalışanın örgütsel bağlılığının yüksek olduğu sonucunu taşımaktadır [37].

Örgütsel bağlılık konusuyla alakalı olan ve bu ilişkiyi birebir ilgilendiren problemlerin, örgüt içinde bulunan kişileri nasıl etkilediği ve ne gibi etkiler meydana getirdiği ilişkinin belirlenmesi adına önem taşımaktadır. Sorunlar en başından fark edilip, bertaraf edilirse örgüt içi ilişkiler zarar görmeden korunmuş olacak ve çalışanın örgüt üyeliğini devam ettirme isteği pozitif yönde desteklenmiş olacaktır. Çünkü sessiz kalmak her zaman sorun olmadığı anlamına gelmemektedir. Göz ardı edilen, çözümüne bakılmayan problemler zamanla kurum için büyük sorunlara neden olabilmektedir. Bu sorunların çözümü aranırken örgüt yönetimi, sorunları dinlemeli, astlardan gelecek çözümleri dikkate almalı, çift taraflı iletişim sistemi kurmalı ve gerektiğinde risk faktörü yüksek işlerde gönüllü çalışmak isteyen personeli ödüllendirme yoluna gitmelidir. İtaat eden çalışanlarla değil, örgüt çıkarlarını gözeten çalışanlarla kurum ve kuruluşların varlığının korunacağı ve başarının yakalanacağı unutulmamalıdır [38].

2.1.3.4 Örgüt kimliği ile özdeşleşme

Örgütsel özdeşleme için çeşitli açıklamalar mevcuttur. Bu noktada örgütsel özdeşleşme ile sosyal özdeşleşme kavramlarını birbirlerinden ayırmak olası değildir. Örgütün hedefleri ile çalışanların beklentileri bir bütün haline geldiğinde ve uyumlaşma yaşandığında örgütsel özdeşleşmenin varlığından söz edilebilir. Grup üyeliği her şeyden önce kişinin kendisini tanımasına yardımcı olur, ait olma duygusu sağlar. Eğer çalışanın ait olduğu örgüt prestij, imaj ve güvenilirlik yönleriyle yüksek ise çalışanın örgütüyle özdeşleşmesi daha kolay ve çabuk olmaktadır [33].

Özdeşleşme tanım olarak bireyin diğer bir bireyle veya içinde bulunduğu toplulukla kendisi arasında benzerlikler bulup kendisini onlara benzetmeye çalışmasıdır. Çalışanın örgütle özdeşleşmesi; örgütün amaç ve inanışlarını kabul edip tekrar etmeye çalışması veya tekrar etme isteği sonucudur. Özdeşleşme, sosyal bir etki

sonucu etkiye maruz kalan kişinin, etkiyi oluşturan olguya benzeme isteği ve buna yönelik gösterdiği tutum ve davranışlar olarak ifade edilmektedir [39].

Miller, Allen, Casey, Johnson ve John ise örgütsel özdeşleşmeyi, örgütle dayanışma halinde olma, çalışanın örgütü tutum ve davranışlarıyla desteklemesi ve örgütün ayırt edici karakteristiklerinin algılanması şeklinde açıklamışlardır [40].

Örgüt çalışanlarında özdeşleştirme sağlayabilmek için ilk adım olarak çalışanların performans ve davranışların üstler tarafından desteklenip övülmesi gelmektedir. Bu davranış şekli çalışanların kendilerine olan güvenlerinin artmasını ve örgütlerinin gelecek adına beklentilerinin karşılanması adına daha fazla sorumluluk duygusu taşımalarını sağlayacaktır. Ayrıca örgüt yöneticileri, çalışanlarda bu tesiri örgütün vizyonu, önemli kararları, özgüvenleri, ikna yetenekleri ve dinamik enerjilerinin birleşimi ile sağlamaktadırlar [41].

2.1.3.5 İçselleştirme

Örgütsel bağlılık göstergelerinin son aşaması içselleştirmedir. Bu aşamada çalışan ve örgütsel değerler arasında tam anlamıyla uyum söz konusudur. Çalışan ve örgüt değerlerinin örtüşmesi ve örgütsel değerlerin çalışanın davranışlarına yön vermesi içselleştirme olarak tanımlanmaktadır. İçselleştirmede üzerinde hiçbir baskı ve yaptırım olmaksızın, birey örgütün değer yargılarını kabul etmektedir. Böylelikle çalışan sosyalleşerek hem öğrenmekte hem de öğrendiği olguları onaylayıp benimsemektedir [42].

Örgüt çalışanlarının kurumun kültürünü içselleştirmesi için kurumun misyonu, vizyonu, hedefleri ile ortak düşünceleri taşıması; kurumun üyelerinin tamamının etik ve ahlaksal değerleri ile uyum oranının yüksek olması, kurum ile aynı ilkelere hizmet edebilmek adına gönüllü olarak örgüte bağlanması, kurumun başarılarını kendi başarısı gibi görerek, yüksek motivasyon ve verimlilik içinde görevini sürdürmesi gerekmektedir. Örgüt üyelerinde içselleştirmenin oluşabilmesi için kurum yöneticilerine büyük rol düşmektedir. Yöneticilerin örgüt üyeleri ile kuvvetli ilişkiler kurabilmesi için; üyelerin ihtiyaçlarını, duygu ve düşüncelerini, önerilerini ve sorunlarını dinlemesi ve uygun çözümler bulmasının yanında gerektiğinde rahat bir şekilde ulaşılabilirliğinin olması, kariyer planlama, eğitsel ve bilimsel çalışmalara katılma hususunda üyelere destek olma vb. tutum ve davranışları sergilemesi

çalışanların kurumlarını sahiplenmelerine ve içselleştirmelerine olumlu yönde katkı sağlamaktadır [39].

2.1.4 Örgütsel bağlılık yaklaşımları

Örgütsel bağlılık kavramının tanımında ortak noktada birleşmeyen uzmanlar tarafından sınıflandırmada da birçok farklı yaklaşım ortaya atılmıştır. Her araştırmacı farklı açıdan örgütsel bağlılık konusunu incelemiş ve teori geliştirmiştir. Literatüre bakıldığında örgütsel bağlılık genel olarak; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık şeklinde sınıflandırılmıştır [43,44].

2.1.4.1 Tutumsal bağlılık yaklaşımları

Tutumsal bağlılık, bireylerin bağlı oldukları kurumun hedef, değer ve hedefleriyle özdeşleşerek işle alakalı faaliyetlere yüksek katılım göstererek örgüt üyeliğini sürdürmek isteği olarak tanımlanmaktadır. Tutumsal bağlılık çalışanların örgütleri ile kurdukları ilişkilerini temel almaktadır. Diğer bir deyişle; kişinin çalıştığı kurumu değerlendirmesi neticesi meydana gelen kişiyi örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir [43].

Tutumsal bağlılık yaklaşımını savunan öncü isimlerden olan Kanter, ayrıca örgütsel bağlılık sınıflandırma üzerine çalışmaları başlatan araştırmacılardan biridir. Kanter, örgütsel bağlılığı çalışanların sadakat içinde ve istekli bir şekilde sosyal sisteme bağlanmaları, kurulan sosyal ilişkilerin istek ve gereksinimleri karşılamak amacıyla kişilikleriyle birleştirmeleri olarak ifade etmektedir. Kanter, örgütün belirli istek, ihtiyaç ve beklentilere sahip olduğunu ve bu beklentilere tatmin edici cevap verilmesi halinde çalışanların olumlu hisler beslemesi ve kendilerini örgüte adanması ile mümkün olacağını belirtmiştir [23].

Kanter'in geliştirdiği sınıflandırmaya göre örgütün çalışanlardan beklediği tutum ve davranışlar “devama yönelik bağlılık”, “kenetlenme bağlılığı” ve “kontrol bağlılığı” olmak üzere 3 farklı kategoride değerlendirilmektedir [44]:

Devama Yönelik Bağlılık: Çalışan örgütün varlığını sürdürmesi için kurumda bulunması gerektiğini düşünür ve özverili davranmaya çalışır. Bu bağlılık türünde çalışan için önemli olan örgütün kalıcılığı için katkı sağlamaktır. Çünkü çalışana göre ayrılmanın maliyeti örgütte kalma maliyetine göre daha yüksektir. Kısacası çalışan kurumda kalmayı kendi menfaati açısından daha yararlı bulmaktadır.

Kenetlenme Bağlılığı: Çalışanların bağlı oldukları örgütün simge, sembol ve törenler vasıtasıyla örgüt içindeki sosyal ortama ayak uydurması ve önceki örgütü ile sosyal ilişkilerini bitirmesi, mevcut örgüt üyeleri ile kenetlenmesi olarak ifade edilmektedir. Aslında buradaki bağlılık, örgütün kendi yapısından ziyade örgütteki diğer üyelere olan bağlılıktır. Diğer örgüt çalışanlarına karşı beslenen olumlu duygular da bağlılığı getirmektedir. Örgüt içi kurulan yakın ilişki ve içinde yer aldığı gruba ait olma hissi, bireyin tatmin olmasını sağlayacaktır. Çalışanın hissettiği bu tatmin duygusu, onun aynı zamanda örgüte olan bağlılığına etki edecektir. İşletmeler, çalışanların kenetlenmesini sağlayabilmek adına oryantasyon programları, kuruma yeni dahil olan bireylerin herkese tanıtılması, üniforma ve rozet gibi sembol kullanma, kuruluş kutlama programları gibi yöntemler kullanmaktadırlar.

Kontrol Bağlılığı: Örgüt ve örgüt yönetim kurallarını sürdürmek için gösterilen çaba kontrol bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bireyler çalışma ortamında örgütün yazılı veya yazılı olmayan kurallarına davranış sergilemektedirler. Eğer örgüt çalışanı bu kurallara karşı olumlu bakışa sahipse kontrol bağlılığından söz etmek mümkündür. Nitekim çalışanlar örgütün norm, amaç ve değerlerini kendisi için önemli bir rehber olarak gördüğünden kontrol bağlılığı gerçekleşmektedir.

O'Reilly ve Chatman, birey ile örgüt arasındaki psikolojik bağın özdeşleşme, uyum gösterme ve benimseme olarak üç şekilde oluştuğunu öne sürmüştür. Özdeşleşme, örgüt ve birey arasındaki psikolojik bağın oluşumunda önemli etkisi olan mekanizmadır. Bireydeki özdeşleme derecesi, bağlılığın sebeplerine ve örgütün özelliklerine göre değişiklik göstermektedir. Uyum gösterme şeklindeki bağlılığın temelinde maddi ödülleri kazanmak yatmaktadır. Örgüt çalışanlar için sadece araç rolü görmektedir. Benimseme temelli bağlılık ise tamamen bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna dayanmaktadır [45].

Tutumusal bağlılığın savunucularından Allen ve Meyer, bağlılığın çalışanla örgüt arasındaki psikolojik ilişki durumu olduğunu belirtmektedir. Bu durumun göstergesi olarak bireyin davranışları gösterilmektedir. Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç grupta ele almıştır. Duygusal bağlılık, çalışanın örgütteki iş deneyimi arttıkça örgütün amaç ve değerleri yararına normal boyutların üstünde çaba sarf etmesidir [46].

Devam bağıllığı, örgütten ayrılmanın yüksek maliyetli olacağı düşünülerek örgüt üyeliğini sürdürme durumudur. Çalışan örgütteki yatırımlarını örgütü terk etmesi halinde kaybedeceğini ve alternatif iş imkanlarının sınırlı olmasını değerlendirmesi sonucunda devam bağıllığı hissetmeye başlar. Kıdem, kariyer ve örgüt bünyesindeki diğer imkanlar çalışan için yatırım niteliğindedir [47].

Normatif bağıllık ise, çalışanların örgütlerine karşı taşıdıkları sorumluluk duygusunu ifade etmektedir. Bu bağıllık şeklinde, bir tür zorunluluk unsuru mevcuttur. Çalışandaki bağıllık duygusu, bireysel çıkarları için değil, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmasından kaynaklıdır. Bu bağlamda, normatif bağıllığın temelinde sosyal baskılar önemli bir yer tutmaktadır [48].

2.1.4.2 Davranışsal bağıllık yaklaşımı

Davranışsal bağıllık yaklaşımı esasen sosyo-psikolojik bakış açısına dayanmaktadır. Bu yaklaşım alanında çalışma yapan uzmanlar, kişinin örgüte bağlanma nedeninin altında örgütün amaç, değer, faaliyet veya çalışana yapılan muameleler olmadığını, esas nedenin çalışanın geçmişteki davranışları olduğu görüşünü savunmaktadırlar [37].

Davranışsal bağıllık yaklaşımına göre çalışanlar hareketlerini örgütün beklentilerine ve isteklerine uygun hale getirmektedir. Bunun için geçmişteki yaşantılar ve tecrübelerden yararlanmaktadır. Meyer ve Allen, çalışanın örgütün değer yargılarına inandığını, bu inancın kişiyi davranışlarını değiştirmeye ve örgüte uyum sağlamaya hazır hale getirdiğini belirtmektedir. Değişimin gerçekleştiği süreç içinde çalışan özveri göstermekte ve bu durum da örgütte kalma isteği olarak ifade edilmektedir [49].

Davranışsal yaklaşım, konusundaki ilk çalışma Becker tarafından 1960 yılında gerçekleştirilmiştir. Becker'in yan bahis kuramı olarak adlandırılan yaklaşımı, örgütsel bağıllığı ekonomik nedenlere dayandırmaktadır. Bu yaklaşıma göre bağıllık, çalışanın bir takım yan bahislere girerek tutarlı davranışları, o davranışlarla doğrudan alakalı olmayan çıkarları ile birleştirmesi durumudur [50].

Becker'e göre çalışanlarda örgütsel bağıllık hissine neden olan dört adet yan bahis kaynağı bulunmaktadır. Bunlar toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal rollerdir. Toplumsal beklentilerden kaynaklı sosyal ve

manevi yaptırımlar, çalışanların davranışlarını sınırlandırmakta ve yan bahislere girmesine neden olmaktadır. Bürokratik düzenlemeler, kişiyi yan bahise itmektedir. Örneğin, aylığından emeklilik aylığı için kesintisi yapıldığından dolayı, kişi işten ayrıldığında bu hakkından mahrum kalacağını düşünmektedir. Bir diğer kaynak ise sosyal etkileşimdir. Kişi, sosyal ortamda kendisi hakkında oluşan iyi kanaatin bozulmaması için uygun davranmaya dikkat etmektedir. Son kaynak kişinin toplumda alıştığı, uyum sağladığı ve bırakmak istemediği sosyal rolleridir [33].

Salancik, davranışsal bağlılık yaklaşımını savunan bir başka önemli isimdir. Salancik'e göre birey, geçmişteki davranışlarıyla bağını sürdürerek tutarlı davranışlarda bulunmaktadır. Kişinin tutum ve davranışları arasında tutarsızlık söz konusu olursa kişi gerilim hali yaşayacaktır. Bağlılık, bireyin davranışlarına ve örgüte olan ilgisini artıran inançlarına bağlanma durumu olarak tanımlanmaktadır. Davranışsal bağlılık, çalışanın örgütten ayrılması durumunda hissedilen sınırlılıklar ile bireyi örgüte bağlayan koşullardan kaynaklanmaktadır. Diğer yandan, tutumsal bağlılık ise paylaşılan değer ve amaçlardan kaynaklandığı belirtilmektedir rolleridir [45].

2.1.4.2 Çoklu bağlılık yaklaşımı

Reichers, 1985 yılında tutumsal bağlılığı konusunu yaptığı araştırmaları geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını ileriye sürmüştür. Reichers, diğer bağlılık yaklaşımlarında örgütün birey için bağlanmayı ortaya çıkaran tek parça bir varlığı simgelediğini düşünmektedir. Halbuki Reichers'e göre örgütler, her biri farklı amaç ve değerler setine sahip koalisyonları içermektedir. Bu açıdan çoklu bağlılık yaklaşımı, örgütteki farklı etmenlerin farklı bağlılık türlerini ortaya çıkmasına neden olduğunu savunduğundan diğer iki bağlılık türünden ayrı olarak ele alınmaktadır [45].

Çoklu bağlılık yaklaşımı, örgütün doğası, örgüt bünyesindeki gruplar ve onların hedefleri bireylerin çoklu bağlılıklarının kaynağını oluşturduğunu ileri sürmektedir. Dolayısıyla be eksikliği gidermek adına, örgüt yapısıyla alakalı makro yaklaşımlarına ek olarak, referans grupları ve rol teorisi ile ilgili konulara da ağırlık verilmesi gerekmektedir. Bireyler, örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine, iş arkadaşlarına karşı farklı bağlılık içinde olmaktadır. Örgütlerin temel var olma sebebi, çok sayıda grubun amaçlarına ulaşmalarını kolaylaştırmaktır [33].

Bu yaklaşım, örgütün bir üyesi tarafından hissedilen bağlılığın başka bir üyesi tarafından hissedilen bağlılıktan farklı olacağını belirtir. Bu farklılık, bağlılık duyulan nesne veya bağlılık düzeyi bakımından olabilmektedir. Örneğin, örgütte bulunan bir çalışanın örgüte olan bağlılığı üretilen malın kalitesi olabilirken, bir başka çalışan için örgütün çalışanlarına gösterdiği yakınlık olabilmektedir. [33].

2.2 Afet Yönetimi

Afet, toplumların yaşantılarında fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplara neden olan her türlü olağandışı doğa, teknolojik ve insan kaynaklı durumlardır. Bilhassa doğa kaynaklı afetlerin yaşanmasından doğan krizler, toplumların ilk anda baş etmekte zorluk yaşadıkları olaylardır. Dünya yüzeyinde Türkiye yer aldığı konum itibarıyla en hareketli saha içinde bulunmaktadır. Bu sebeple ülkemiz tarih boyunca, birçok doğa kaynaklı afet yaşamıştır. Hatta Anadolu'daki bazı medeniyetler doğa kaynaklı afetlerden dolayı yok olmuştur [51].

Afet yönetimi, afetin öncesinde, esnasında ve sonrasında hızlı, etkin ve koordine olmuş bir şekilde afetlerin zararlı etkilerini azaltma ve hayatı yeniden normale döndürmeye yönelik politikalar ve kararları kapsamaktadır. Afet yönetimi geniş alanı içerdiği için çeşitli konularda farklı uzmanlık alanlarına gereksinim duymaktadır. Geçmiş yıllardakinin aksine günümüzde afetlere karşı reaktif değil proaktif hareket etmek önemli görülmektedir. Bu bakımdan artık risk azaltma kavramı da afet yönetim konusu içine dahil olmuştur [52].

Afet yönetimi, acil durum içermesi nedeniyle otoritenin tesisi ve hızlı karar alma mekanizmaları önemli rol almaktadır. Afet anında krizin aşılması için görev alan resmi, sivil ve birçok gönüllü örgütler bir arada faaliyette buldukları için karmaşıklık olası bir durumdur. Karmaşıklığın önüne geçmek için sıkı bir koordinasyon önem arz etmektedir. Koordinasyonun sağlanması da ancak kamu gücünün desteği ile mümkündür. Acil durum anındaki temel vizyon, tehlike durumlarıyla baş edebilen, kırılma olmaması ve güvenli toplum olma anlayışıdır [53, 54].

Olası bir afet ve acil durum, birçok farklı kurum ve çalışma grubunun iş birliği içerisinde çalışmasını gerektirmektedir. Bu durum afet ve acil durum yönetiminde yukarıdan aşağıya bürokratik işleyiş yerine daha dinamik, esnek, ortak sorumluluk ve

yetki paylaşımı içinde ani durumlara hızlı yanıt verebilen; örgütler, sektörler ve hatta devletlerarası işbirlikçi ağ modellerine yoğunlaşmayı sağlamıştır. Tüm bunlar, AFAD yapısı içinde yer alan üyeler arasında örgütsel bağlılığın üst düzeylerde olduğunu göstermektedir [55].

Afet ve acil durum yönetimindeki değişim yenilikçi, adaptasyon, sezgi ve doğaçlama yeteneği yüksek, güçlü vizyon sahibi yöneticilere olan ihtiyacı doğurmuştur. AFAD yapısındaki yönetici, gerekli iş ve işlemleri yürütmek, stratejiler belirlemek, gerektiğinde kurumlara önerilerde bulunmak, tatbikatlar yapmak ya da yaptırmak ve çeşitli denetlemeler gerçekleştirmek gibi karar vermeyi ve bu anlamda inisiyatif kullanmayı gerektiren görevler üstlenmektedir. Bu sebeple, AFAD personelinin başarılı olabilmeleri için iş ortamında yaratıcı düşünmeyi destekleyen, çalışanlara bireysel ilgi göstererek gelişimsel ihtiyaçlarını karşılayan ve onları örgütsel hedeflere ulaşabilmeleri adına motive edebilen yöneticilerle çalışmaya ihtiyaçları olduğu düşünülmektedir. Bu yöneticilerin çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını artıracığı varsayılmaktadır [55].

Türkiye’de afet ve acil durumlar üzerine yürütülen çalışmalar zaman içinde yöntem ve anlayış bakımından farklılık göstermektedir. Bu bakımdan afet ve acil durumlar ile mücadele çalışmaları şu dört dönemde ele alınmaktadır [29].

- 1944 yılı öncesi dönem,
- 1944-1958 yılları arası dönem,
- 1959-1999 yılları arası dönem,
- 1999 yılı sonrası dönem.

Afet yönetimi tarihçesi çok eski yıllara dayanmaktadır. Ancak bu konu ile ilgili ilk yasal düzenleme 14 Eylül 1509 yılındadır. Bu tarihte meydana gelen İstanbul depreminde 13.000’den fazla insan hayatını kaybetmiş, 109 cami ve 1.047 yapı yıkılmıştır. Bu acı hadiseden sonra dönemin Osmanlı Padişahı II. Beyazıt bir ferman yayınlamıştır. Bu fermanla evleri yıkılan hane sahiplerine 20 altın verilmiştir. Ayrıca zarar azaltma kapsamında, deniz kenarında yer alan dolgu alanlara ev yapılması yasaklamış ve ahşap-karkas ev yapımı teşvik edilmiştir [56].

Yerleşme ve yapılaşma konusunda gerekli denetim yetkisi çıkarılan kanunlarla belediyelere verilmiştir. 1933 tarih ve 2290 sayılı Belediye Yapı ve Yolları Kanunu

kapsamında kentlerdeki imar planlarının hazırlanması, ruhsat işleri, fenni mesuliyet, yapıların denetimi ve yolların yapımı ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır [57].

Birinci Dünya Savaşı'nda çok sayıda sivil insan kaybı yaşanmıştır. İlk kez bu dönemde gündeme gelen sivil savunma kavramı ile savaşın halk üzerindeki zararları hafifletilmeye çalışılmıştır. Ayrıca halkın türlü tehlikelerden korunmasına yönelik pasif korunma önlemlerinin geliştirilmiştir. Sivil savunma hizmetleri kapsamında ilk çalışma olarak 1928 tarihinde yürürlüğe konulan Cephe Gerisinin Havaya Karşı Müdafaa ve Muhafazası Talimnamesi düzenlenmiştir. 1938 yılında da 3502 sayılı Pasif Korunma Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Bu kanun kapsamında illerde seferberlik müdürlükleri kurularak sivil savunma hizmetleri yürütülmeye başlanmıştır. Afet yönetimine dahil olan kurumlar arasında gerekli koordinasyonun sağlanması amacıyla 2009 yılında çıkarılan 5902 sayılı Kanunla, afet yönetiminde görevli bahsi geçen üç genel müdürlük lağvedilerek, merkezde Başbakanlık bünyesine bağlı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, illerde ise doğrudan Valiye bağlı İl Afet ve Acil Durum Müdürlükleri kurulmuştur. Böylelikle öncelik taşıyan kriz yönetimi anlayışı yerine, risk yönetimi olan anlayış ön plana alınmıştır [56].

Afet ve acil durumunda bir ülkenin veya örgütün, her türlü sosyal, ekonomik, kültürel, siyasi, hukuksal kazanımları, hedefleri, planları ve menfaatleri olumsuz yönde etkilenmektedir. Ansızın ve beklenmedik şekilde meydana gelerek büyük çapta strese ve zaman baskısına neden olan afetler; tamamen engellenmenin mümkün olmadığı ancak afet öncesinde gerekli risk analizlerinin ve afet sırasında kriz yönetiminin iyi yapılması ile fırsata dönüştürülebilen bir karmaşa ve güçlükler sürecidir. AFAD üyeleri arasındaki örgütsel bağlılık ne kadar güçlü ise toplumda da yansıması o derece güçlü olacaktır [58].

2.2.1 AFAD'ın yönetimi faaliyet alanı ve yasal yükümlülükler

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) kurumunun gerekliliği düşüncesi, 17 Ağustos 1999 Marmara depremiyle başlamıştır. Bu deprem çok sayıda can ve mal kaybına neden olmuştur. Böyle acı hadiseler sonrasında yaraların hızlı bir şekilde sarılması amacıyla afet yönetimi konusunun tek elden ve daha koordineli şekilde yürütülmesi gerektiği fark edilmiştir. Bu doğrultuda, daha önceden İçişleri Bakanlığı'na bağlı olan Sivil Savunma Genel Müdürlüğü, Bayındırlık ve İskan

Bakanlığı'na bağı olan Afet İşleri Genel Müdürlüğü ve Başbakanlık'a bağı olan Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğünün çalışmalarına son verilmiş ve 2009 yılında çıkarılan 5902 sayılı yasa ile AFAD Başbakanlık'a doğrudan bağı bir kurum olarak hizmet vermeye başlamıştır [57].

Afetlerin etkin bir şekilde yönetilip koordinasyonun sağlanmasıyla afetin neden olduğu can ve mal kaybı büyük oranda önlenebilecektir. Bu süreçte diğer örgütler ile birlikte iş birliği ve koordinasyonun sağlanması oldukça önem taşımaktadır. İlgili yardım örgütlerinin iletişim, koordinasyon ve iş birliği, birbirlerinin görev alanı, kapasite ve kısıtları hakkında bilgi sahibi olmaları ancak iş birliği ve koordinasyon ile mümkün olmaktadır. Aksi takdirde telafisi olmayan kayıp ve yıkımlara karşı karşıya kalınmaktadır. Koordinasyon ve iş birliğinin vazgeçilmez bir parçası, görevli tüm çalışan personel ve organizasyonlar arasında haberleşme usullerinin belirlenmemesi ve koordine edilmemesi afet yönetimindeki en büyük zaaflardır. Bu nedenle etkin bir sistemin kurulabilmesi adına farklı çalışma prosedürleri dikkate alınarak örgüt ve çalışanlar arasında ortak iş yapma kuralları belirlenmeli ve bağılılık oluşturulmalıdır [59].

AFAD stratejik planı açısından ele alındığında devamlı gelişen ve öğrenen kurum olma, risk odaklı bütünlük afet yönetimi sistemi kurma, afet yönetimi standartlarını yaygın hale getirme, afetlere hazırlık adına eğitim seferberliği başlatma ve bu alanda uluslararası boyutta öncü kuruluş olma yönünde hedefleri taşıdığı görülmektedir. AFAD, afetlere karşı dirençli toplum yetiştirmeyi kendisine en önemli görev saymıştır. Afet ve acil durum zamanlarında çalışmalarında sürdürülebilir kalkınmayı esas alan anlayış içinde etkili ve güvenilir hizmet politikası taşıyan koordinatör bir kurum olma yolunda ilerlemektedir [60].

Dünya'da çevre, nüfus, iklim, sosyal ve ekonomik alandaki değişimlere bağı olarak afet olaylarının meydana gelme sıklığının, türünün, sayısının ve etki alanlarının da zamanla arttığı görülmektedir. Afet konusuna yönelik değişimler karşısında durabilmek Bütünlük Afet Yönetim Sistemi ile mümkündür. AFAD'ın temel kuruluş felsefesi, afet öncesi, esnası ve sonrasında ve acil müdahale gerektiren olaylarda bütünlük afet yönetim sistemini en kapsamlı şekilde uygulayıp ve üst düzey ulusal ve uluslararası koordinasyonu sağlamaktır [57].

AFAD, afet zararlarının aza indirgenmesi ve hazırlık, afetlere anında müdahale ve afet sonrasındaki iyileştirme çalışmalarının süratle yerine getirilmesi amacıyla [61] :

- Yapılması gerekli çalışmaların planlanması, yönlendirilmesi, desteklenmesi, koordine edilmesi ve belirlenen standartlar çerçevesinde etkin olarak uygulanmaya konulması adına ulusal ve uluslararası ilgili tüm kurum ve kuruluşlar arasında iş birliğini sağlayan,
- Araştırma, geliştirme ve eğitim faaliyetlerini gerçekleştirerek toplumda afet hakkında bilincin ve kültürün oluşturulmasına çalışan,
- Sosyal devlet olarak koruyucu ve önleyici tedbirlerinin alınmasını sağlayan; çok yönlü, çok aktörlü bu alanda tüm kaynakların rasyonel kullanımını dikkate alan, faaliyetlerin yürütülmesinde disiplinler arası çalışma esaslarını takip eden bir kurumdur.

Başarılı bir afet yönetimi afetten önce, afet anında ve afet geçtikten sonra gereksinim duyulan çalışmaların tamamını kapsamaktadır. Bu çalışmaların etkin ve verimli olabilmesi için sürekli yenilenme, planlı hareket etme, çalışmalarda süreklilik şarttır. AFAD'ın kendine rehber olarak belirlediği risk yönetim esaslarından oluşan bütünlük afet yönetim sistemi dört aşamayı içermektedir [62].

- Zarar Azaltma
- Hazırlık
- Müdahale
- İyileştirme

Zarar Azaltma: Risk değerlendirme işlemi neticesinde zararın meydana gelme ihtimalini azaltma veya tamamen ortadan kaldırmaya yönelik çalışmaları kapsamaktadır. Bu konuda toplumun bilinçlendirilmesi, afet öncesi ve sonrası uygulamaya konulan mevzuat ve kurumsal yapılanmaların geliştirilmesi, izlenen strateji ve politikaların ihtiyaçlara göre öncelik sırasına göre düzenlenmesi gibi faaliyetler yapılmaktadır. Afet öncesinde zarar azaltma işleri yeterince önemsenmezse; afet anında ve sonrasında yardıma muhtaç sayısında artışa sebebiyet vermekte ve kurtarma ekiplerinin afetzedelere ulaşmakta yeterli olmadığı görülmektedir. Bu süreç iki aşamada ele alınmaktadır. Bunlardan birincisi herhangi bir afette zarar görebilecek var olan çevrenin güvenliğini artırmak, ikincisi ise oluşturulacak yeni çevreleri afet riskinden uzakta güvenli şekilde oluşturmaktır [63].

Hazırlık: Plan, prosedürler, eğitim, öğretim, koordinasyon çalışmalarını kapsamaktadır. Bu aşamada kişi ve kurumlara afet anında yapılacak müdahale hakkında eğitim verilmektedir. AFAD, bu evre ile afet yaşandığı esnada topyekün olarak hazırlıklı olmayı hedeflemektedir [63].

Müdahale: Bir afetten sonra başlayarak, afetin türüne, büyüklüğüne, afetin olduğu bölgenin özelliklerine göre yaklaşık olarak 1–2 ay içerisinde yürütülen çalışmalardır. Bu evre, afet ve acil durum yaşandığında olabilecek tüm ihtiyaçların süratle belirlenmesi ve giderilmesini içeren faaliyetleri kapsamaktadır [64].

İyileştirme: Bu aşamadaki çalışmalar afet ve acil durum sebebiyle aksamış tüm yaşam sistemlerini, en hızlı ve doğru şekilde normal durumuna getirmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmalar genel anlamıyla afetten kaynaklı ekonomik ve sosyal kayıpların en minimum seviyede kalmasını, yaraların bir an önce sarılmasını, afetten etkilenen kesim için güvenli yeni yaşam alanı oluşturulmasını içermektedir [64].

Çok yakın zaman önce kurulmasına rağmen AFAD, kriz yönetimi hususunda çok sayıda faaliyetler gerçekleştirmiş, başarılı operasyonlara imza atmıştır. Bu konuda verilecek ilk ve en önemli örnek Suriye olayları ile ilgilidir. 2011 yılında Suriye’de yaşanan iç karışıklıklardan dolayı ülkemize 345.000’den fazla Suriye vatandaşı kabul edilmiştir. Başbakanlık AFAD 10 ilimizde kurmuş olduğu kamplarla geçici koruma sağlamıştır. Bu kamplarda her türlü insani yardıma yönelik ihtiyaç karşılanmıştır [65].

2011 yılında meydana gelen Van depreminde AFAD ekipleri gerekli tüm çalışmalarını iş birliği ve dayanışma ruhu ile yerine getirmişlerdir. 6.7 büyüklüğünde meydana gelen depremde 604 kişi hayatını kaybetmiş, 4.000’den fazla kişi yaralanmıştır. Devlet, Sivil toplum kuruluşları, özel sektör ve vatandaşlar bütünleşik olarak koordinasyon halinde üzerlerine düşen görevi yerine getirmişlerdir. AFAD, personel, ekip ve ekipman olarak 7 gün 24 saat çalışmış ve diğer illerden takviye ekipler süratle bölgeye sevk edilmiştir [66].

Bakanlığa bağlı kurum ve kuruluşlar ile gönüllü kuruluşlar afetin zararlarını en aza indirebilmek için ellerinden gelenin azamisini ortaya koymuşlardır. Van ve Erciş’te toplam 13 tane çadır kent kurulmuştur. 25.000 civarında depremzede vatandaş bu çadır kentlerde barınma imkanı bulmuştur. Bu çadır kentlerde sıcak yemek, tuvalet,

duş, eğitim, sağlık ve sosyal imkanlar sağlayan hizmetlere yer verilmiştir. Ayrıca depremin üzerinden bir yıl geçmeden kalıcı konutların teslimine başlanmıştır [66].

AFAD yalnız ülkemiz değil sınırlarımız dışında yaşanan afetlere de kayıtsız kalmamıştır. 2011 yılı Ağustos ayında Somali ve diğer Doğu Afrika ülkelerinde meydana gelen kuraklık, kıtlık ve susuzluk nedeniyle bölge halkı açlık ve salgın hastalıklara bağlı ölümlerle karşı karşıya kalmıştır. Başbakanlığın talimatıyla AFAD, Genelkurmay Başkanlığı, Sağlık Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı, Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı, Kızılay ve ilgili diğer gönüllü kurum ve kuruluşlarla gerçekleştirilen başarılı iş birliği sonucu insani yardım malzemeleri ve görevli personel bölgeye ulaştırılmıştır [65].

2.2.2 AFAD teşkilat yapısı

AFAD, 5902 sayılı kanunun verdiği görev ve yetkiler çerçevesinde idari yapı olarak yatay ve esnek, sonuç odaklı, hiyerarşik yapılanma içermeyen, gerekli durumlarda kurum dışı kişilere de görev verme yetkisi bulunan bir kurumdur. Çalışma alanı olarak üniversiteler, kamu kurumları, özel sektör ve sivil toplum örgütleri ile iş birliği halinde çalışmaktadır. Afet yönetiminin toplumun tamamını ilgilendiren bir konu olmasından dolayı bazı kurullar oluşturulmuştur. Bu kurullar; üst düzey kararlar alınması amacıyla, bakanların katıldığı Afet ve Acil Durum Yüksek Kurulu, kriz anında koordinasyonu eksiksiz sağlamak üzere üst yöneticilerden oluşan Afet ve Acil Durum Koordinasyon Kurulu ve deprem risklerini azaltma ve hazırlık faaliyetleri konusunda çalışmalarını yürütmek üzere Deprem Danışma Kuruludur [67].

Kriz yönetim ekibi karar alıcı ve uygulayıcılardan oluşur. Kriz yönetim ekibi yetkililerden ve uzman kişiler tarafından oluşan, örgüt halinde çalışarak beklenmedik anda ortaya çıkan krizi yönetebilen kişilerden oluşur. Bu kişiler algılama yeteneği yüksek, sezgileri güçlü, birden fazla alanda bilgi sahibi, artı sorumluluk alabilecek, fikirleri net, kararlı, stresli durumlara dayanıklı, problem çözebilen yapıda olmalıdır. Afet ve acil durum yönetiminde çalışanların sorumluluk aldıkları işin zorluklarından dolayı, bu bireylerin duygusal yönden örgütlerine bağlılıkları ve ekip çalışması son derece önemlidir. Ekip çalışması için, çalışanların ilgili konularda eğitimlerinin tam olmaları ve ekip şeklinde çalışmanın faydalarına inanmaları gerekmektedir. Ekip olma ruhunun geliştirilmesi için çalışanlar ile örgüt arasında ve çalışanların kendi aralarında inanç ve duygu bütünlüğü oluşturulmalı, benzer amaçlara sahip olan, aynı

değer yargılarını önemseyen, birbirlerine güven bağı ile bağlanan, eğitim konularının aynı olduğu bireylerden oluşan çalışma gruplarından oluşturulmalıdır [68].

2.2.3 AFAD'ın işleyişi

Başkanlık afet ve acil durum yönetim merkezi yönergesine göre Başkanlık Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezi (AADYM)'ndeki hizmetlerin işleyişinden Başkan sorumludur. Merkezin idari işleri ile sekreteryaya hizmetleri Müdahale Dairesi Başkanlığı tarafından yürütülmektedir. Başkanlık Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezindeki hizmetler; Koordinasyon Birimi, İdari İşlem Birimi ve Haberleşme Birimi personeli tarafından yerine getirilmektedir [56].

Liderlerin ana rolü, örgütler için değer ve vizyon geliştirmektir. Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezi başkanı, lider rolüyle en önemli kişidir. Başkanın davranışları, örgütün kalıcı başarı elde edebilmesi için önemlidir. Kurumun yönetim sisteminin oluşturulması, bu sistemin hayata geçirilmesi ve sürekli olarak iyileştirilmesi çalışmalarında kişisel olarak rol alan kişi liderdir. Afet durumunda personel, gönüllü çalışanlar, halk ve afetzedeler arasında köprüleri kurmada, organizasyonu oluşturmada başkana ciddi sorumluluk düşmektedir. Başkan, mükemmellik kültürünü, kuruluşun çalışanları ile sağlamlaştırırlar. Bu durum da örgütsel bağlılığın seviyesini açıkça ortaya koymaktadır. Bu bilgiler ışığında liderliğin afet odaklılığın boyutları üzerinde ve örgütsel bağlılığa olumlu bir etkisi olduğu ileri sürülmektedir [69].

Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezindeki hizmetler [56];

- Haberleşme hizmetlerinin teknik altyapı işleri, Bilgi Sistemleri ve Haberleşme Dairesi Başkanlığı tarafından takip edilmektedir. Afet ve acil durumun izlenebilmesi ve etkin müdahale için, sesli ve görüntülü sistemleri tesis etmekte ve haberleşme cihaz, araç ve gereçlerinin bakım, onarım, temin ve tesis hizmetlerini gerçekleştirmektedir.
- Her türlü ulaştırma, personel ulaştırma, evrak dağıtımı, kurye vb. hizmetler Yönetim Hizmetleri Dairesi Başkanlığı tarafından yapılmaktadır.
- Başkanlık Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezinde görevli personelin sağlık hizmetlerinden Başkanlık Tabipliği sorumludur.

- Barınma ve iâşe hizmetleri, Yönetim Hizmetleri Dairesi Başkanlığı tarafından yürütülmektedir. 7 gün 24 saat çalışan personelin barınması, vardiya durumlarına göre yemek ihtiyaçları karşılanmaktadır.
- Personel hizmetleri ise Başkanlık personelinden oluşmaktadır. Gereken durumlarda Başkanlık ilgili hizmet gruplarının üyeleri de dâhil edilmektedir. Vardiya gruplarına, vardiya amiri ve yeteri kadar personel görevli bulunmaktadır.
- Bilgi işlem ve haberleşme cihaz, araç ve gereçlerinin temini, kurulumu, bakımı ve onarımı Bilgi Sistemleri ve Haberleşme Dairesi Başkanlığı tarafından, bunların dışında kalanlar ise Yönetim Hizmetleri Dairesi Başkanlığı tarafından yürütülmektedir.
- Vardiya hizmetlerinde nöbetler 7/24 saat esasına göre yürütülmektedir. Vardiya grupları, AADYM Yöneticisi tarafından görevlendirilen Koordinasyon Birimi, İdari İşlem Birimi ve Haberleşme Birimi personelinden oluşmaktadır. Belirlenen vardiyalar AADYM Yöneticisi tarafında meydana gelen afetin türüne, şiddetine ve sıklığına göre değiştirilebilmektedir.

2.2.4 AFAD'ın amaç ve görevleri

AFAD'ın afet ve acil durum yönetimine ilişkin amaç ve görevleri şunlardır:

- *Sürekli Gelişen ve Öğrenen Kurum Olmak:* Hayatın her alanında meydana gelen değişimler mevcut tüm sistemlerde sürekli gelişmeyle birlikte öğrenmenin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve kurumsal yönetim sisteminin geliştirilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Eksiksiz kurumsallaşma sağlanabilmesi için alt yapının tamamlanması ve kurumsal bilgi ve kadronun güçlendirilmesi, öğrenen ve gelişen kurum olmanın gereklerindedir. Bu bağlamda değişime uyum sağlamak adına iç kontrol, bilgi yönetimi ve insan kaynakları sisteminin kurulması, çalışanların uzmanlaşmaya yönlendirilmesi ve Başkanlığın iletişim stratejilerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır [67].
- *Risk Odaklı Bütünleşik Afet Yönetimi Sistemi Kurmak:* Afet yönetiminin aşamaları olan zarar azaltma, hazırlık, müdahale ve iyileştirme doğrusal değil

döngüsel ilişki içerisindedir. Afet olmadan önce hazırlıklı olmalı, zarar azaltma çalışmaları hızla uygulanmalı, afet sırasında ve sonrasındaki iyileştirme çalışmalarından edinilen tecrübelerle dayanarak tekrar başa dönülerek hazırlıklı olma ve zarar azaltma evrelerine takip edilmelidir. Bütünleşik Afet Yönetimi, disiplinli ve çok paydaşlı bir sistem olup uzmanlaşma ve kapasite gerektirmektedir. Merkezi, bölgesel ve yerel düzeyde düşey ve yatay ilişkilerin net bir şekilde belirlenmesi ve idari ve teknik anlamda potansiyelin artırılması afet yönetiminin her evresinde verimliliği artıracaktır [67].

- *Afet Yönetimi Standartlarını Yaygınlaştırmak:* Afetlerin üstesinden gelen bir toplum olabilmek, toplumun tüm güç ve kaynaklarını kullanmakla mümkündür. Bu süreci doğru şekilde yönetebilmek için de standartlar geliştirilir. Afet ve acil durum hizmetlerinin işleyişinde ulusal düzeyde dil ve koordinasyon sağlanacaktır. Bu hizmetlerin her evresinde sorumluluk alacak kurum, kuruluş ve kişilerin faaliyetlerinde belirli standartlar ve akreditasyon oluşturulacaktır. Ayrıca bu çalışmalar mevzuat ve eğitim faaliyetleriyle desteklenerek yaygınlaşması sağlanacaktır [67].
- *Afetlere Hazırlık İçin Eğitim Seferberliği Başlatmak:* Afet durumunda nasıl davranılacağı ve afet olma olasılığına karşı nasıl hazırlıklı olunacağı bilinmemesi can ve mal kaybının daha fazla olmasına neden olmaktadır. Nitekim geçmiş yıllarda ülkemizde afetlerde yaşanan kayıplarının fazlalığı bu sebeptendir. Afetleri korkuyla beklemek yerine, olabilecek bir acil durumla başa çıkma yollarına odaklanmak gerekmektedir. Toplumda afet konusunda verilecek eğitimlerle yeterli bilinç oluşturulmalıdır. Afetlerden en az zararla kurtulabilmek için tüm fertlerin afetler hakkında eğitilmiş olarak hazırlıklı olması önemlidir [67].
- *Uluslararası Alanda Öncü Kuruluş Olmak:* Ülkemiz yardım alan ülke konumundayken son yıllarda yardım eden ülke olmuştur. Japonya, Somali, Suriye, Myanmar gibi çeşitli afetlere maruz kalmış ülkelere yardımlar göndermiştir. Türkiye’de, afet risklerinin azaltılması ve afetlerin önlenmesi konusunda bir takım küresel politikalar izlenmektedir. Bu alanda birçok ülke ve Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği gibi uluslararası örgütlerle iş birliği içinde faaliyetlerde bulunmaktadır [67].

2.2.4 AFAD çalışma sistemi

Başkanlık afet ve acil durum yönetim merkezi yönergesi gereğince çalışma esasları şu şekilde belirtilmektedir [56]:

- Başkanlık Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezi, afet ve acil durumlara yönelik müdahale hizmetlerini yürütmekte ve koordinasyon işleri ile ilgilenmektedir.
- Başkanlık Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezi, 7 gün 24 saat çalışma sistemine sahiptir.
- Başbakanın talimatı ile Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Merkezi faaliyet haline geçinceye kadar Koordinasyon Birimi ile müdahale faaliyetlerinin planlama ve koordinasyon kısmını oluşturur.
- Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezinde devam ettirilen hizmetlerin kapsamlı bir şekilde sürdürülebilmesi için çalışanlar arasında görev paylaşımı yapılmalıdır.
- Afet ve acil durumun etkileri hakkında genel değerlendirme yapmak için AADYM Yöneticisinin talebi, Başkanın uygun görüşü ile Değerlendirme ve Takip Kurulu toplanır.
- Başkanlık Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezinin işleyişi hakkında çalışma talimatnamesi yayımlayabilir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Amacı ve Tipi

Bu çalışma ile ulusal ve uluslararası düzeyde örgütsel anlamda bağlılık düzeyi konusunda başarılı olduğu düşünülen İstanbul Arama Kurtarma Birliği Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyinin değerlendirilmesi ve arama kurtarma alanında ulusal ve uluslararası çalışmalar yapan diğer örgütlere örnek olması amaçlandı.

Araştırma, tanımlayıcı ve kesitsel araştırma tipindedir.

3.2 Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, Afet ve Acil Durum Müdürlüğü İstanbul Arama Kurtarma Birliği çalışanları ile 02.11.18-01.01.2019 tarihleri arasında yapıldı.

3.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliğinin toplam 75 çalışanı oluşturmaktadır. Buna göre;

$$n = \frac{Nt^2 pq}{d^2(N-1) + t^2 pq}$$

N: Evren (75)

n: Örneklem alınacak uygulama sıklığı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (0,50)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (0,50)

t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosundan bulunan teorik değer (1,96)

d: Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen \pm sapma (0,05)

$$n = \frac{(75)(1,96)^2(0,50)(0,50)}{(0,05)^2(75-1) + (1,96)^2(0,50)(0,50)}$$

$$n = 62,88$$

Evreni bilinen örneklem formülü ile yapılan hesaplama sonucunda örneklemin en az 63 kişi olması gerektiği belirlendi. Araştırma 71 kişi ile tamamlandı.

3.4 Araştırmanın Soru ve Hipotezleri

Yapılacak çalışmada şu sorulara cevap aranmaktadır:

-“İstanbul AFAD Arama Kurtarma Birliği çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyi ne düzeydedir?”

-“Çalışanların genel özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki nedir?”

Bu sorulara aranan cevaplar doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturuldu:

Hipotez 0: AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği çalışanlarının örgütsel bağlılığı yoktur.

Hipotez 1: AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği çalışanlarının örgütsel bağlılığı vardır.

3.5 Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında, Tanıtıcı Bilgi Formu (Ek A) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği - ÖBÖ (Ek B) kullanıldı.

Tanıtıcı Bilgi Formu (Ek A): 10 sorudan oluşan; araştırmaya katılan bireylerin araştırmayı etkileyebilecek kişisel bilgilerinin ve bireyi tanımaya yarayan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, en son mezun olduğu bölüm, kurum içindeki görevi, kurumda ve toplam çalışma süreleri ve örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerine yönelik soruların yer aldığı bir formdur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Ek B): 15 sorudan oluşan ölçek; bağlılığı, bireyin örgütte kalma isteği, örgüt başarısı için çaba göstermesi, örgütün amaç ve değerlerine inanması ve onları benimsemesi faktörlerine yönelik sorular ile değerlendirmektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Lyman W. Porter, Richard M. Steers, Richard T. Mowday tarafından 1974 yılında geliştirilmiştir ve Nusret Erceylan tarafından 2010 yılında Türkçeye çevrilmiştir. Orijinalinde cevap şıkları için 7li likert ölçeği kullanılan anket, anlaşılabilirliği arttırmak amacı ile Nusret Erceylan tarafından 5li likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği 5’li likert tipi bir ölçek olup; “kesinlikle katılmıyorum (1)”, “katılmıyorum (2)”, “kararsızım (3)”, “katılıyorum (4)”, “kesinlikle katılıyorum (5)” seçenekleri bulunmaktadır.

Erceylan tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık ölçeğinin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,885 iken bu çalışma için ölçeğin elde edilen Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,678’dir.

3.6 Araştırmanın Etik Yönü

Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu (Ek C): Araştırmada yer alacak katılımcılara; çalışmanın konusu ve amacı, çalışmada yer almanın yararlarının neler olduğu gibi çalışmaya yönelik bilgilerin verildiği katılımcıların öncesinde konu ile ilgili aydınlanmalarının sağlandığı ve ardından çalışmada gönüllü olarak yer aldıklarını belirttikleri bir izin formudur.

Araştırmanın planlama aşamasında çalışmanın yapılacağı İstanbul Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı ile görüşülerek çalışma hakkında bilgi verildi ve onayı alındı (Ek D). Araştırma başlamadan önce, Bezmialem Vakıf Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan Etik Kurul Onayı (Ek E) alındı (Tarih:26.06.2019, Karar No:14/162).

Ayrıca araştırmaya katılmayı kabul eden katılımcılardan, araştırmacı tarafından hazırlanan Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu (Ek C) ile gerekli izinler alınarak çalışmaya başlandı.

3.7 Verilerin Toplanması

Yapılacak araştırma öncesinde; Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu (Ek C) katılımcılara ulaştırılarak, araştırmacı tarafından gerekli bilgilendirmeler yapıldı ve onamları alındı.

Tanıttıcı Bilgi Formu (Ek A) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Ek B) internet üzerinden forma dönüştürüldü ve AFAD tarafından kullanılmakta olan iletişim sistemi vasıtasıyla çalışanlara ulaştırıldı.

3.8 Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için IBM SPSS Statistics 22 (IBM SPSS, Türkiye) programı kullanıldı. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro Wilks testi ile değerlendirildi.

Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (ortalama, standart sapma, frekans) yanı sıra niceliksel verilerin değerlendirilmesinde normal dağılım gösteren değişkenlerin iki grup arası karşılaştırmalarında Student-t testi, normal dağılım göstermeyen değişkenlerin iki grup arası karşılaştırmalarında ise Mann-Whitney U testi kullanıldı.

Normal dağılım gösteren verilerin ikiden fazla grup arası karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizi (ANOVA), farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak amacıyla ise Tukey HSD ve Tamhane T2 post hoc testleri kullanıldı.

Normal dağılım göstermeyen verilerin ikiden fazla grup arası karşılaştırmalarında ise Kruskal Wallis testi, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak amacıyla da Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testi kullanıldı.

Niteliksel verilerin karşılaştırılmasında ise Ki-Kare testi, Continuity (Yates) düzeltmesi ve Fisher Kesin Ki-Kare testi kullanıldı. Veriler arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde normal dağılım gösteren durumlarda Pearson Korelasyon Analizi, normal dağılım göstermeyen durumlarda ise Spearman Rho Korelasyon Analizi kullanıldı. Anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirildi.

4. BULGULAR

Araştırmada elde edilen bulgular; katılımcıların bireysel özellikleri ve örgütsel bağlılığı ile ilgili düşüncelerini içermektedir.

Tablo 4.1 : Çalışanlara ilişkin genel özellikler (N=71).

Genel Özellikler	Min-Maks	Ort±SS (Medyan)
Yaş (yıl)	26-47	38,89±6,32 (41)
Şu anki kurumda çalışma süresi (yıl)	1-22	11,55±6,26 (8)
Toplam çalışma süresi (yıl)	5-40	14,55±7,48 (13)

Çalışma %91,5'i (n=65) erkek, %8,5'i (n=6) kadın olmak üzere toplam 71 AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği ekip çalışanları ile yapılmıştır. Çalışanların yaşları 26 ile 47 yıl arasında değişmekte olup, ortalaması 38,89±6,32 yıldır. Çalışanlara ilişkin genel özelliklere Tablo 1'de yer verildi.

Tablo 4.2 : Çalışanlara ilişkin genel özellikler (N=71)'in dağılımı.

		n	%
Yaş grubu	40 yaş altı	35	49,3
	40 yaş ve üzeri	36	50,7
Cinsiyet	Erkek	65	91,5
	Kadın	6	8,5
Medeni durum	Evli	58	81,7
	Bekar	13	18,3
Eğitim durumu	Lise	4	5,6
	Ön lisans	17	23,9
	Lisans	48	67,6
	Lisansüstü	2	2,8
Şu anki kurumda çalışma süresi	10 yıl altı	36	50,7
	10 yıl ve üzeri	35	49,3
Toplam çalışma süresi	12 yıl altı	33	46,5
	12 yıl ve üzeri	38	53,5

Çalışanların yaşları 26 ile 47 yıl arasında değişmekte olup, ortalamasının 38,89±6,32 ve medyanının 41 yıl olduğu; şu anki kurumda çalışma sürelerinin 1 ile 22 yıl arasında değişmekte olup, ortalamasının 11,55±6,26 ve medyanının 8 yıl olduğu; toplam çalışma sürelerinin 5 ile 40 yıl arasında değişmekte olup, ortalamasının 14,55±7,48 ve medyanının 13 yıl olduğu saptandı. Çalışanların %50,7'sinin (n=36) 40 yaş ve üzerinde olduğu, %91,5'inin (n=65) erkek olduğu, %81,7'sinin (n=58) evli

olduğu, %67,6'sının (n=48) lisans mezunu olduğu, %50,7'sinin (n=36) şu anki kurumda 10 yıl ve altında olduğunda ve %53,5'inin (n=38) toplamda 12 yıl ve üzeri süredir çalıştığı saptandı (Tablo-2).

Tablo 4.3 : Çalışanların en son mezun oldukları bölümler (N=71).

Mezun Olunan Bölümler	n	%
Tarım	10	14,1
AOF	6	8,5
Kamu yönetimi	5	7,0
Uluslararası ilişkiler	5	7,0
Elektrik öğretmenliği	4	5,6
Makina eğitim	3	4,2
Yapı öğretmenliği	3	4,2
Acil yardım ve afet yönetimi	2	2,8
Elektrik	2	2,8
Elektrik enerjisi üretimi ve dağıtımı	2	2,8
Endüstri mühendisliği	2	2,8
İktisat	2	2,8
İnşaat	2	2,8
İşletme	2	2,8
Mekatronik	2	2,8
MYO	2	2,8
Sosyoloji	2	2,8
Bilgisayar öğretmenliği	1	1,4
Elektronik	1	1,4
Elektronik mühendisliği	1	1,4
İktisat	1	1,4
İşletme	1	1,4
Jeoloji mühendisliği	1	1,4
Makina mühendisliği	1	1,4
Makina öğretmenliği	1	1,4
Maliye	1	1,4
Mimarlık	1	1,4
Motorlu araçlar teknolojisi	1	1,4
Muhasebe	1	1,4
Öğretmenlik	1	1,4
Otobüs şoförlüğü	1	1,4
Veterinerlik	1	1,4

Çalışanların en son mezun oldukları bölümlerin dağılımı Tablo 3'de verilmiştir. Buna göre çalışanların %14,1'inin (n=10) tarım bölümü, %8,5'inin (n=6) açık öğretim fakültesi, %7'sinin (n=5) kamu yönetimi, %7'sinin (n=5) uluslararası ilişkiler ve %5,6'sının (n=4) elektrik öğretmenliği bölümü mezunu olduğu saptandı.

Tablo 4.4 : Çalışanların AFAD Arama Kurtarma Birliğindeki görevleri (N=71).

Görevler	n	%
Arama kurtarma teknisyeni	45	63,4
Teknisyen	4	5,6
Kopek eğitmeni	3	4,2
Sivil savunma uzmanı	3	4,2
AADYM haberleşme	2	2,8
Memur	2	2,8
Sağlık memuru	2	2,8
Şoför	2	2,8
Veri hazırlama ve kontrol işletmeni	2	2,8
Ekip amiri	1	1,4
Enformasyon memuru	1	1,4
Mühendis	1	1,4
Sosyal birim amirliği	1	1,4
Veteriner	1	1,4
Yönetim	1	1,4

Çalışanların AFAD Arama Kurtarma Birliğindeki görevlerinin dağılımı Tablo 4'te verilmiştir. Buna göre %63,4'ünün (n=45) arama kurtarma teknisyeni, %5,6'sının (n=4) teknisyen, %4,2'sinin (n=3) köpek eğitmeni, %4,2'sinin (n=3) sivil savunma uzmanı ve %2,8'inin (n=2) AADYM haberleşme olarak çalıştığı saptandı.

Tablo 4.5 : AFAD çalışanlarının kendi örgütsel bağlılığının olma ve bağlılığa ilişkin bir sorunla karşılaşma durumunun değerlendirmesi (N=71).

Örgütsel	Bağlılığa	İlişkin	n	%
Değerlendirmeler				
Örgütsel bağlılığının olma durumunun değerlendirilmesi		Çok zayıf	11	15,5
		Zayıf	13	18,3
		Orta	13	18,3
		İyi	16	22,5
		Çok iyi	18	25,4
Örgütsel bağlılığa ilişkin bir sorunla karşılaşma		Evet	39	54,9
		Hayır	32	45,1

AFAD çalışanlarının kendi örgütsel bağlılığının olma ve bağlılığa ilişkin bir sorunla karşılaşma durumunun değerlendirmesi Tablo-5'de verildi. Çalışanların %25,4'ünün (n=18) örgütsel bağlılığının olma durumunun çok iyi olduğu, %54,9'unun (n=39) örgütsel bağlılığa ilişkin sorunlarla karşılaştığı saptandı.

Tablo 4.6 : Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) puan ortalaması.

	Min-Maks	Ort±SS	Medyan
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	2,63-3,63	3,07±0,20	3,06

Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) puan ortalaması Tablo-6’da verildi. Çalışanların ÖBÖ puan ortalamalarının 2,63 ile 3,63 arasında değişmekte olup, ortalaması 3,07±0,20 ve medyanı 3,06 olduğu saptandı.

Tablo 4.7 : Çalışanların yaş grubuna göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) puan ortalamalarının değerlendirilmesi (N=71).

		Örgütsel Bağlılık Ölçeği		Z	P
		Min-Maks	Ort±SS (Medyan)		
Yaş grubu	40 yaş altı	2,63-3,38	3,03±0,18 (3,06)	-1,511	0,131
	40 yaş ve üzeri	2,63-3,63	3,12±0,21 (3,13)		

Z: Mann Whitney U Test *p<0,05

Yaş grubu 40 yaş ve üzerinde olanların Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamaları ile yaş grubu 40 yaş altında olanların puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmadı (p:0,131; p>0,05).

Tablo 4.8 : Çalışanların cinsiyet durumlarına göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) puan ortalamalarının değerlendirilmesi (N=71).

		Örgütsel Bağlılık Ölçeği		Z	p
		Min-Maks	Ort±SS (Medyan)		
Cinsiyet	Erkek	2,63-3,63	3,07±0,21 (3,06)	-0,447	0,655
	Kadın	2,88-3,19	3,04±0,12 (3,06)		

Cinsiyeti erkek olanların Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamaları ile cinsiyeti kadın olanların puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmadı (p:0,160; p>0,05).

Tablo 4.9 : Çalışanların medeni durumlarına göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) puan ortalamalarının değerlendirilmesi (N=71).

		Örgütsel Bağlılık Ölçeği		Z	P
		Min-Maks	Ort±SS (Medyan)		
Medeni durum	Evli	2,63-3,63	3,07±0,20 (3,06)	-1,407	0,160
	Bekar	2,63-3,38	3,10±0,22 (3,19)		

Z: Mann Whitney U Test *p<0,05

Medeni durumu evli olanların Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamaları ile medeni durumu bekar olanların puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmadı (p:0,160; p>0,05).

Tablo 4.10 : Çalışanların eğitim durumlarına göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) puan ortalamalarının değerlendirilmesi (N=71).

		Örgütsel Bağlılık Ölçeği		Z	P
		Min-Maks	Ort±SS (Medyan)		
Eğitim durumu	Ön lisans/lise	2,63-3,63	3,10±0,20 (3,13)	-1,084	0,278
	Lisans ve üzeri	2,63-3,63	3,06±0,20 (3,06)		

Z: Mann Whitney U Test *p<0,05

Eğitim durumu ön lisans ve lisans olanların Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamaları ile eğitim durumu lisans ve üzeri olanların puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmadı (p:0,278; p>0,05).

Tablo 4.11 : Çalışanların çalışma sürelerine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) puan ortalamalarının değerlendirilmesi (N=71).

		Örgütsel Bağlılık Ölçeği		Z	P
		Min-Maks	Ort±SS (Medyan)		
Şu anki kurumda çalışma süresi	10 yıl altı	2,63-3,44	3,04±0,19 (3,06)	-1,042	0,297
	10 yıl ve üzeri	2,63-3,63	3,10±0,21 (3,13)		
Toplam çalışma süresi	12 yıl altı	2,63-3,38	3,02±0,18 (3,06)	-1,969	0,048*
	12 yıl ve üzeri	2,63-3,63	3,12±0,21 (3,13)		

Z: Mann Whitney U Test *p<0,05

Toplam çalışma süresi 12 yıl ve üzerinde olanların Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamaları, çalışma süresi 12 yıl altında olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p:0,048$; $p<0,05$).

Tablo 4.12 : Çalışanların örgütsel bağlılığa ilişkin kendi değerlendirme sonuçlarına göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) puan ortalamalarının değerlendirilmesi.

		Örgütsel Bağlılık Ölçeği		χ^2/Z	P
		Min-Maks	Ort±SS (Medyan)		
Örgütsel bağlılığının olma durumunun değerlendirilmesi	Çok zayıf	2,88-3,56	3,13±0,22 (3,06)	9,186	0,057
	Zayıf	2,88-3,25	3,10±0,12 (3,13)		
	Orta	2,88-3,63	3,12±0,19 (3,13)		
	İyi	2,75-3,63	3,12±0,22 (3,10)		
	Çok iyi	2,63-3,25	2,94±0,18 (2,97)		
χ^2 : Kruskal Wallis Test		Z: Mann Whitney U Test		* $p<0,05$	

Örgütsel bağlılığın olma durumunu çok zayıf, zayıf, orta, iyi ve çok iyi olarak değerlendirenler ile Örgütsel Bağlılık ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark saptanmadı ($p:0,057$; $p>0,05$).

Tablo 4.13 : Çalışanların örgütsel bağlılığa ilişkin bir sorunla karşılaşma durumlarına göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) puan ortalamalarının değerlendirilmesi.

		Örgütsel Bağlılık Ölçeği		χ^2/Z	P
		Min-Maks	Ort±SS (Medyan)		
Örgütsel bağlılığa ilişkin bir sorunla karşılaşma	Evet	2,63-3,63	3,02±0,20 (3,00)	-2,431	0,015*
	Hayır	2,81-3,63	3,14±0,18 (3,13)		
χ^2 : Kruskal Wallis Test		Z: Mann Whitney U Test		* $p<0,05$	

Örgütsel bağlılığa ilişkin bir sorunla karşılaşmayanların Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamaları, sorunla karşılaşanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p:0,015$; $p<0,05$).

5. TARTIŞMA

Örgütlerin tamamı, istenilen amaç ve hedeflere ulaşabilme adına farklı yöntem ve teknikleri uygulamaktadırlar. Uygulanan yöntem ve teknikler, örgütlerin etkinlik alanlarına, çalışanına, hedeflerine, örgütün bulunduğu coğrafi konuma göre değişiklikler meydana getirebilmektedir. Buna ek olarak çalışan personelin örgüte olan katkılarının artmasında etkili olan en önemli faktörlerden birisi de çalışanların içinde buldukları örgütlerine karşı hissetmiş olduğu bağlılıklardan meydana gelmektedir.

Bu yönüyle ele alındığında; görev alanı fark etmeksizin bir örgüt içerisinde yöneticilerin çalışanların bağlılık seviyelerini arttırmaya yönelik faaliyetlerde bulunmaları gerekmektedir. Özellikle çalışanların sadece örgüt içinde meydana gelebilecek negatif durumlardan etkilenmiş olduğu ve bu problemlerin çözülmesine dönük politikaların değil, buna ilave olarak sosyal sorumluluk çevresinde çalışan kişilerin problemlerinin çözümünü kolaylaştıran faaliyetlerde de bulunmalıdır. Zira bu tür pratikler, kişinin içinde bulunduğu örgütüne yönelik geliştirmiş olduğu tavır ve tutum içinde pozitif yönde gelişmeler oluşturacaktır.

Ülkemizde meydana gelen tüm afetlerde etkin rol alan AFAD çalışanları olası bir afet sonucunda kesintiye uğramış veya tamamen durmuş olan hayatı olağan akışına tekrar getirmek için mücadele etmektedirler. Saha çalışmalarındaki olumsuz çalışma şartları ve yoğun iş temposuna rağmen afetzedelere yardım sağlamak amacıyla olağanın üzerinde performans sergilemektedirler. AFAD çalışanlarının mevcut durumları göz önüne getirildiğinde olumsuz ve zorlu çalışma koşulları ve uzun süreli çalışma saatlerinin iş tatmini, tükenmişlik ve bunlara etmenlere bağlı olarak da örgütsel bağlılığa etki ettiği düşünülmektedir.

Bu kapsamdan hareketle çalışmaya katılan kişilerin demografik bilgileri daha yakından ele alındığında, ilk olarak katılımcıların çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu fark edilmektedir. Erkek oranı % 91,5 iken kadın oranı % 8,5 gibi düşük oranda olduğu gözlenmektedir. Erkeklerin oranının bu derece yüksek olmasının

sebebinin yapılan işin fiziksel güç gerektirmesi ve afetlere müdahale konusunda genel bir cinsiyet algısından kaynaklandığı söylenebilir.

Çalışmaya dahil edilen kişilerin yaş aralıklarının ise 26-47 aralığında olduğu ve AFAD kurumlarında çalışan görevlilerin, eğitim seviyesinin yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların görevlerine bakıldığında, AFAD kurumunda en fazla uzmanın arama ve kurtarma teknisyeni olarak görevli olduğu görülmektedir.

Çalışmamızda yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. AFAD kurumu çalışanları yaş değişkenine göre ele alındığında orantılı bir dağılım tablosu ortaya çıkmaktadır. 40 yaş altı çalışanların oranı % 49,3 iken, 40 yaş üzeri oran % 50.7 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar yaş gruplarının birbirine yakın olduğunu göstermektedir. Ayrıca kurumlarına bağlılık olarak genç yaştaki çalışanlar ile ileri yaştaki çalışanlar arasında farklılık gözlenmemiştir.

Özutku'nun çalışmasında bulgularımızı destekler nitelikte sonuçların yer aldığı görülmektedir. Özutku, "Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi" adlı çalışmasında normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve yaş arasında bir ilişki tespit etmemiştir. [70].

Benzer şekilde Gülten ve arkadaşları yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılığın alt üç boyutuyla alakalı olarak hemşirelerin yaşları ile ilişkili olmadığı bulgusunu elde etmiştir. Ancak Bala'nın çalışmasında elde edilen verilere göre ise yaş ile duygusal bağlılık boyutu arasında anlamlı bir bağlılık saptandığı görülmektedir. Buna göre 40-49 yaş grubu arası katılımcıların duygusal bağlılık boyutu 30-39 yaş grubu katılımcılarına göre daha yüksek çıkmıştır. 50+ yaş grubu katılımcıların duygusal bağlılık düzeyi ise 40-49 yaş grubu katılımcılara göre daha yüksek çıktığı belirtilmektedir. Bu duruma sebep olarak da insanların doğaları gereği yaşadıkları yere bir bağlılık eğilimi göstermeye başladıkları ve bu bağlılığın daha ileri yaşlardaki bireylerde daha yüksek düzeyde olduğu ifade edilmektedir. Hatta bu durumun "emek, hatır borcu" olarak algılanabileceği belirtilmektedir [71,72].

Dığın'ın çalışmasında tersi şekilde bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaşları arasında ters u şekli ile açıklanabilen bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların işe başladıkları ilk zamanlarda örgüte olan bağlılıklarının yüksek olduğunu daha sonra zamanla bu bağlılığın azaldığını ilerleyen yıllarda ise kişinin kariyer ve gelecek

hedeflerinin değişmesi sonucu iş değiştirme imkanlarının azalması nedeniyle örgütsel bağlılığın arttığı belirlenmiştir. [73].

Taşcı tarafından yapılan çalışmada da hemşirelerin yaşları ile duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğuna ilişkin sonuçlara göre 40-49 yaş grubu hemşirelerin duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri 20-29 yaş grubu hemşirelerin duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır [74].

Öztürk'ün sağlık çalışanları ile yaptığı araştırmada sağlık çalışanlarının duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı düzeyi ile yaşları arasında ilişki olduğu; 46 yaş ve üzeri sağlık çalışanlarının duygusal bağlılık düzeyinin 26 yaş ve altı sağlık çalışanlarının duygusal bağlılık düzeyinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; 36-40 ve 41-45 yaş grubundaki sağlık çalışanlarının devamlılık bağlılığı düzeyinin 26 yaş ve altı ve 26-30 yaş grubu sağlık çalışanlarının devamlılık bağlılığı düzeyinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır [75].

Kaya (2010) çalışmasında devamlılık bağlılığı düzeyi ile hemşirelerin yaşları arasında anlamlı ilişkili olduğu tespit edilmiştir. 39-48 yaş grubundaki çalışanların devamlılık bağlılığı düzeyinin 18-28 yaş grubundan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak diğer yandan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyi ile hemşirelerin yaşları arasında anlamlı yönde ilişkiye rastlanmadığı ifade edilmiştir [76].

Çalışmamızda AFAD kurumu bünyesinde çalışanların eğitim durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir şekilde farklılık tespit edilmemesinin nedeni olarak eğitim durumu değişkenine göre çalışanların görüşlerinin birbirine benzerlik göstermesi söylenebilir. Bireyin aldığı eğitim çalışma hayatına bakışını ve çalışma hayatına dair beklentilerini etkileyen değişkenler arasında yer aldığı söylenebilir. Bu çalışmada elde edilen verilerden eğitim durumunun AFAD çalışanlarının örgütsel bağlılığına ilişkin görüşlerinde belirleyici bir faktör olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin lise mezunu olarak çalışan arama kurtarma teknisyeni ile yüksek lisans mezunu olan arama kurtarma teknisyeni aynı yönetsel, fiziksel ve psikolojik şartlar altında

mesleklerini icra ettikleri için yaklaşık olarak yakın ölçüde örgütsel bağlılık hissettikleri söylenebilir. Bu durumun araştırmaya katılım gösteren katılımcıların büyük bir çoğunluğunun %91,5 gibi bir rakamla lisans ve ön lisans mezunu olmasından kaynaklandığı da düşünülebilir. Yani katılımcıların eğitim seviyesinin birbirlerine yakın oluşu örgütsel bağlılık konusundaki görüşlerinin de benzer olmasına etki ettiği söylenebilir.

Aynı şekilde Taşlıyan ve Pekkan tarafından gerçekleştirilen çalışmada da çalışan personelin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıklarını ele alan çalışmada eğitim düzeyi ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu yönüyle iki çalışma birbirleriyle benzerlik göstermektedir [77].

Bala'nın çalışmasında duygusal bağlılık ile normatif bağlılık düzeylerinin eğitim durumundan etkilenmediği görülmektedir. Ancak diğer taraftan eğitim düzeyi ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Verilere göre, devam bağlılığı düzeyi üniversite mezunu öğretmenlerde, yüksek lisans mezunu öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu duruma sebep olarak yüksek lisans mezunlarının alanında daha uzmanlaşmış olmaları ve bu nedenle yenilikleri daha fazla arıyor olmalarından kaynaklanabileceği belirtilmektedir [72].

Dığın yapmış olduğu çalışmada ise çalışmamızın aksine eğitim durumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Bu durum çalışmaların farklı gruplar üzerinde yapılmasından kaynaklanıyor olabilir. Bu çalışmada ulaşılan verilere göre bireylerin eğitim seviyesi düştükçe memnuniyet duygularının yüksek olduğu saptanmıştır. Eğitim seviyelerinin düşük olması nedeniyle iş değiştirmelerinin zor olduğu bu grubun işe yönelik beklentilerinin de az olması yüksek memnuniyet duygusu yaşamalarına neden olduğu ifade etmektedir. Bireylerin eğitim seviyeleri yükseldikçe işe ve geleceğe yönelik kariyer hedefleri nedeniyle duygusal bağlılıklarının azalacağı ve işe yönelik memnuniyet duygusunun da daha düşük olacağı bu sonucun nedeni olarak gösterilmiştir [73].

Aslan'ın öğretmenler üzerine yapılan çalışmasında öğrenim durumu bakımından yüksekokul mezunu öğretmenlerin lisans ve lisansüstü eğitime sahip öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu çalışmada eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında bir ters orantıdan bahsedilebilir ve

çalışmamızı destekler sonuç alındığı görülmektedir. Öğretim düzeyi yükselen bireyler kendilerini daha da özgür hissetmektedir. Ayrıca eğitim düzeyi yükselen bireyin başka bir iş bulma fırsatı da artmaktadır. Bunun yanı sıra eğitim düzeyi yüksek bireylerin bağlı bulunduğu kuruma karşı duygusal bağlardan ziyade daha mantıki bağlar kurmuş oldukları belirtilmektedir. Dolayısıyla beklentilerin karşılanma oranında düşme yaşanacağı ve bu durumun da örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyeceği ifade edilmektedir. Bir başka açıdan bu durum ele alındığında ise eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenler, kariyerlerini geliştirmeyi ön planda tuttuklarından dolayı örgüt çıkarlarını ikinci planda tutabildikleri ve bunun sonucunda da örgütsel bağlılık düzeylerinin azalacağı ifade edilmektedir [78].

Diğer taraftan, eğitim seviyesi düşük olan öğretmenlerin, çalıştıkları örgüte bağlılıklarını ise milli eğitim okulları dışında veya başka okullarda alışılmış rahatlığı bulamayacağı kaygısıyla açıklanabilir.

Çalışmamızda toplam çalışma süresi 12 yıl ve üzerinde olanların Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanları, çalışma süresi 12 yıl altında olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p:0,048$; $p<0,05$). Küçüközan tarafından yapılan araştırmada çalışma süresi ile ilgili belirtilen bulgular ile paralellik göstermektedir. Çalışma süresi arttıkça bireylerdeki örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı sonucuna varılmıştır [79].

Bala, çalışmasında katılımcı öğretmenlerin şu an olan iş yerinde çalışma süresi ile normatif bağlılık arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Ancak katılımcı öğretmenlerin şu an olan iş yerlerindeki çalışma süresi ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çalışma yılı 16+ olan katılımcılar, çalışma yılı 1-5 ve 11-15 yıl aralığında olan katılımcılara göre daha düşük seviyede duygusal bağlılık duygusuna sahip olduğu bulunmuştur. Devam bağlılığı boyutunda ise 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların 1-5 yıl çalışan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca mesleki kıdem ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki saptandığı ifade edilmektedir. Elde edilen verilere neticesinde, kıdemi 6-10 yıl olan katılımcıların duygusal bağlılık düzeyi kıdemi 16+ yıl olan katılımcılara göre daha düşük olduğu belirtilmektedir. Devam bağlılığı boyutunda ise 6-10 yıl kıdeme sahip katılımcıların devam bağlılığı

düzeyi 11-15 yıl ve 16+ yıl olan katılımcılara göre daha düşük olduğu eklenmiştir [72].

Çalışmamızda medeni durum değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmadı. AFAD kurumu çalışanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi medeni durum değişkenine göre çalışanların görüşlerinin birbirine benzer olduğu söylenebilir. Çalışmada elde edilen verilerden medeni durum faktörünün AFAD çalışanlarının örgütsel bağlılığı açısından belirleyici bir rol niteliği taşımadığı ifade edilebilir. Medeni durum faktörü açısından çalışanların görüşlerinin aynı olmasında katılımcıların büyük bir çoğunluğunun evli olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Çünkü araştırmadaki katılımcıların çoğu evlidir.

Aynı şekilde Dığın'ın "Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti Ve Stres Düzeyinin Algılanan Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Kobi'lerde Bir Araştırma" adlı çalışmasında örgütsel bağlılık, iş stresi, iş memnuniyeti ve çalışan performansı ölçeklerinde medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunamadığı görülmektedir [73].

Çalık, Eren ve Çoban tarafından yapılan araştırmalarda da çalışmamızı destekler nitelikte hemşirelerin medeni durumları ile örgütsel bağlılık alt boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri arasında ilişkili olmadığı sonucuna ulaşmışlardır [80-82].

Bu çalışmalara ters yönde olarak Öztürk'ün sağlık çalışanları üzerine yaptığı çalışmada medeni durum ile duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı düzeyinin ilişkili olduğunu saptanmıştır. Bunun yanı sıra evli çalışanların duygusal bağlılığının daha yüksek olduğunu, bekar çalışanların devamlılık bağlılıklarının daha yüksek olduğunu, normatif bağlılıkları arasında ise fark olmadığını belirtmiştir [75].

Kaya tarafından gerçekleştirilen çalışmada da, devamlılık bağlılık düzeyinin hemşirelerin medeni durumu ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca evli hemşirelerin devamlılık bağlılıklarının daha yüksek olduğunu, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyinin hemşirelerin medeni durumları ile ilişkili olmadığını ifade etmiştir. Literatürde bu yer alan çalışma sonuçlarındaki bu farklılıklar, hemşirelerin aile ve sosyal yaşamlarındaki destek sistemleri ile de ilişkili olabileceği öne sürülmüştür [76].

Çalışmamızda örgütsel bağlılığa ilişkin bir sorunla karşılaşmayanların Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanları, sorunla karşılaşanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p:0,015$; $p<0,05$). Çalışanların %25,4'ünün ($n=18$) örgütsel bağlılığının olma durumunun çok iyi olduğu, %54,9'unun ($n=39$) örgütsel bağlılığa ilişkin sorunlarla karşılaştığı saptandı.

Bu durumun nedeni olarak AFAD çalışanlarının farklı iş yükü altında çalışmaları yani dönemsel olarak meydana gelen doğa kaynaklı afet ve acil durumlarda açığa çıkan ağır iş yükü nedeniyle böyle bir sonucun oluşabileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra aynı sonucun bu anlamda AFAD çalışanları bakımından normal karşılanabileceği söylenebilir. AFAD çalışanlarında örgütsel bağlılığın düşük düzeyde olmasında, İl Afet ve Acil Durum Müdürlüklerinde niceliksel iş yükünün fazla olması, mesai sürelerinin belirsizlikler yaşanması, işin yapımı esnasındaki zaman baskısı gibi sebeplerin önemli etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bunların dışında AFAD çalışanlarının örgütsel bağlılık konusunda sorunlarla karşı karşıya kalmalarında; kurumun özellikleri, yapılan işin gerilimli bir iş olması, afet olaylarına müdahalenin doğası gereği fazla sorumluluk alma, görev tanımlarında olmayan işlerde yer alma ve rol belirsizliği gibi nedenlerin etkili olduğu düşünülmektedir.

AFAD kurumu bünyesinde görevli olan herkes, afet durumuna dahil olmaktadır. Afet anlam olarak olumsuzluk taşıyan bir terim olduğu için bu olumsuz durumlara bir şekilde her çalışan müdahil olmaktadır. Ancak en kritik ve önem arz eden görevi, acil yardım, kurtarma ve müdahale ekipleri yerine getirmektedir. Tüm olumsuzluklara acil bir şekilde müdahalede bulunmak zorunda olan ve her zaman bir afet durumu için hazırlıklı olması gereken AFAD çalışanları zorlu çalışma şartları sebebiyle fiziksel ve ruhsal bir tükenmişlikle doğal olarak karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu durum da çalışanların kurumlarına karşı örgütsel bağlılık hislerini olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla AFAD kurumu çalışanlarının çoğunluğunda mesleğin ilk yıllarında var olan idealizm ilerleyen zamanlarda yavaş yavaş kaybolmaya başlamakta ve sonuç olarak özellikle örgütsel bağlılık noktasında problemler yaşanmaya başlanmaktadır. Afet arama ve kurtarma görevlileri sadece yaptıkları iş sebebiyle ortaya çıkan mağduriyetlerden değil, kişisel kayıpları, değer verdiklerinin ölümü veya yaralanması gibi pek çok sebepten mağdur haline gelebilmektedir. Afet kurumlarının yapısı gereği taşıdığı hayat kurtarmak misyonu nedeniyle çalışanlarda

ilk zamanlarda oluşan kahramanlık duygusu, bir süre sonra mesleğin gerçekleri ile yüzleşmek sonucu duygusal yönden tükenmişliğe zemin hazırlayabilmektedir.

Ayrıca Gürer, Adiloğulları ve Caymaz tarafından gerçekleştirilen çalışmada da akut gönüllülerinin duygusal bağlılık düzeyinin 3.81 ile yüksek, zorunlu bağlılık düzeyinin ise 3.27 ile orta seviyede olduğu görülmektedir. Vuuren ve arkadaşları kar gütmeyen organizasyonlarda ücretli çalışan ve gönüllü çalışanların örgütsel bağlılıklarını karşılaştırdığı çalışmasında gönüllü çalışanların duygusal bağlılıklarını yüksek, zorunlu bağlılık düzeyleri orta seviyede çıkmıştır [53,83].

Aslan'ın yapmış olduğu çalışma sonucunda öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin pek çok seviyesinde olduğu belirtilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin alt boyutlar incelendiğinde öğretmenlerin; uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme alt boyutlarına ilişkin durumlarının pek çok düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır [78].

6. SONUÇ

İstanbul AFAD arama kurtarma birliği çalışanlarına uygulanan “AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı” adlı çalışmadaki veriler doğrultusunda elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

- Çalışma kapsamındaki toplam 71 katılımcının %91,5’inin erkek, %8,5’inin kadın olduğu arama kurtarma çalışmalarının erkekler tarafından yürütüldüğü tespit edildi ve kadın çalışanlar ile erkek çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı.
- Katılımcıların yaşları 26-47 arasında değişmekte olup ortalaması $38,89 \pm 6,32$ ’dir. Katılımcıların %50,7’sinin 40 yaş altında olduğu, %49,3’ününse 40 yaş ve üzerinde olduğu tespit edildi ve yaş grubu 40 yaş altı olanlarla yaş grubu 40 yaş ve üzerinde olan çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı.
- Katılımcıların %81,7’sinin evli olduğu, %18,3’ününse bekar olduğu tespit edildi ve medeni durumu evli olanlarla medeni durumu bekar olan çalışanların örgütlerine bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı.
- Katılımcıların %67,6’sinin lisans %23,9’unun ön lisans %5,6’sının lise, %2,8’ininse lisansüstü eğitim gördüğü tespit edildi ve eğitim durumu ile çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı.
- Katılımcıların şu anki kurumda çalışma süresi 1-22 yıl arasında değişmekte olup ortalaması $11,55 \pm 6,26$ ’dır. Katılımcıların %50,7’sinin şu anki kurumda 10 yıl altında çalıştığı, %49,3’ününse 10 yıl ve üzerinde çalıştığı tespit edildi. Şu anki kurumda çalışma süresi 10 yıl altı ve 10 yıl üzeri olan çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadı.

- Katılımcıların toplam çalışma süresi 5-40 yıl arasında değişmekte olup ortalaması $14,55 \pm 7,48$ 'dir. Katılımcıların %53,5'inin toplam çalışma süresinin 12 yıl ve üzeri olduğu, %46,5'ininse 12 yıl altında olduğu tespit edildi. Toplam çalışma süresi 12 yıl ve üzerinde olanların örgütlerine olan bağlılıkları 12 yıl altında olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı.
- Katılımcıların %14,1'inin tarım bölümü, %8,5'inin açık öğretim fakültesi, %7'sinin kamu yönetimi, %7'sinin uluslararası ilişkiler ve %5,6'sının elektrik öğretmenliği bölümü mezunu olduğu saptandı.
- Katılımcıların %63,4'ünün arama kurtarma teknisyeni, %5,6'sının teknisyen, %4,2'sinin köpek eğitmeni, %4,2'sinin sivil savunma uzmanı olarak görev aldığı saptandı.
- Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamalarının 2,63 ile 3,63 arasında değiştiği ve ortalamasının $3,07 \pm 0,20$ olduğu tespit edildi.
- Çalışanların kendi örgütsel bağlılıklarının olma durumlarını değerlendirmesinde %25,4'ünün çok iyi, %22,5'inin iyi, %18,3'ünün orta, %18,3'ünün zayıf, %15,5'ininse çok zayıf olarak düşündüğü ve %54,9'unun örgütsel bağlılığa ilişkin sorunlarla karşılaştığı tespit edildi. Örgütsel bağlılığa ilişkin bir sorunla karşılaşmayanların örgütlerine olan bağlılıkları sorunla karşılaşanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı.

7. ÖNERİLER

- Toplam çalışma süresi 12 yıl altında olan çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırmak için 12 yıl ve üzerinde olan çalışanlarla kurum içinde ortak etkinliklerin düzenlenmesi ve mesai saatleri dışarısında da daha fazla zaman geçirmelerine yönelik aktiviteler oluşturulmalıdır.
- Örgütsel bağlılığa ilişkin bir sorunla karşılaştığını düşünen çalışanların problemleri tespit edilmeli ve çözüm yolları bulunmalıdır.
- Örgütsel bağlılığın olma durumunu çok zayıf ve zayıf olarak değerlendirenlerin kurumla özdeşleşmelerini sağlamak için, yöneticilerin personeli destekleyici tutum içinde olup onların kurum başarısı için taşıdığı önemi hatırlatmalı ve onları daha fazla desteklemelidir.
- Örgütsel bağlılığa ilişkin bir sorunla karşılaştığını düşünen çalışanların performanslarının daha iyi anlaşılabilmesi ve başarı düzeylerinin artırılması için performansa yönelik değerlendirmelere daha fazla önem verilmelidir.
- Örgütsel bağlılıkları zayıf olan çalışanların bağlılıklarını arttırmak adına kurumda kalmanın kazanımlarının neler olduğu ifade edilmeli ve bu kapsamda kariyer planlamalarına verilen önem artırılmalıdır.
- Tüm çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının artırılması adına iş tatminin sağlanması, uyum ortamının sağlanması, karmaşa ve stres ortamının önüne geçilmesi için yapılan çalışmalar artırılmalıdır.
- AFAD yönetiminin, eksikliklerini görebilmeleri için zaman zaman arama kurtarma ekibi çalışanlarının bağlılık düzeylerini ölçen çalışmalar yapmaları gerekmektedir.
- Ayrıca, örgütsel bağlılığı etkileyebilecek örgütsel ve örgüt dışı faktörlerin araştırılması için çalışmalar yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

- [1] Güney, S. (2012). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- [2] Akıncı Vural, B. ve Coşkun, G. (2007). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın.
- [3] Gürbüz, S. (2006). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1(3), 48-75.
- [4] Erkutlu, H.V. (2015). *Pozitif Örgütsel Davranış*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- [5] Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2017). *Örgütsel Davranış* (İ. Erdem, Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- [6] Erkal, T. Ve Değerliturt, M. (2010). *Türkiye’de Afet Yönetimi*. Doğu Coğrafya Dergisi. 22: 147-164
- [7] Erkan, A. (2010). *Afet Yönetiminde Risk Azaltma ve Türkiye’de Yaşanan Sorunlar*. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.
- [8] AFAD (2018). *Türkiye’de Afet Yönetimi ve Doğa Kaynaklı Afet İstatistikleri*. Erişim: 19 Kasım 2018, https://www.afad.gov.tr/upload/Node/35429/xfiles/Turkiye_de_Afetler.pdf
- [9] Ulusal Meslek Standartları. (2016). *Arama Kurtarma Personeli*. T.C. Resmi Gazete, 29622, 12 Şubat 2016.
- [10] Kaya, E. ve Cumhuri, A. (2018). *Afet Yönetiminde Sorunların Çözüm Önerileri: Çorum Örneği*. Erişim: 03 Şubat 2019, https://heysemp2018.afad.gov.tr/upload/Node/31126/files/15_AFET_YONETIMINDE_SORUNLAR_VE_COZUM_ONERILERI_CORUM_ORNEGI.pdf
- [11] AFAD (2017). *2017 Yılı Performans Programı*. Erişim: 20 Ağustos 2018, https://www.afad.gov.tr/upload/Node/15663/xfiles/AFAD_2017_PERFORMANS_PROGRAMI.pdf
- [12] AFAD (2017). *İstanbul İl Afet Müdahale Planı*. Erişim: 10 Ağustos 2018, https://istanbul.afad.gov.tr/upload/Node/20934/files/Istanbul_Il_Afet_Mudahale_Planı_2017+1.pdf
- [13] Karacaoğlu, K. Ve Çetin, İ. (2015). *İş Yükü ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: AFAD Örneği*. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi 5:46-69.

- [14] Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet Ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- [15] Usta, I. ve Küçükaltan, D. (2012). Ödüllendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 71-89.
- [16] Ardiç, K. ve Çöl, G. (2008). Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(22), 151-159.
- [17] Wong, C. S., Wong, Y. T., Hui, C. ve Law, K. S. (2001). The Significant Role of Chinese Employees' Organizational Commitment: Implications for Managing Employees in Chinese Societies. *Journal of World Business*, 36(3), 326-340.
- [18] Çakmak, H. (2008). *Kurumsal İmajın Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [19] Northcraft, Gregory B. & Margaret A. Neale (1990). *Organizational Behavior, A Management Challenge*. USA: Dreyden Pres Publisher.
- [20] İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(1), 13- 22.
- [21] Gündüz, B. (2016). *Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Güvenliği Algıları Arasındaki İlişki: Gebze Organize Sanayi Bölgesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı.
- [22] Ersoy, S. ve Bayraktaroğlu, S. (2010). *Örgütsel Bağlılık*. (Editör: Derya Ergun Özler). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. İstanbul: Ekin Yayın Evi.
- [23] Çakınberk, A. K., Derin N. ve Demirel, E. (2011). *Vizyonel Liderlik Işığında Örgütsel Bağlılık*. Sivas: Asitan Yayıncılık.
- [24] Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 115-116.
- [25] Şimşek, B. (2013). *Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler Ve Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [26] Meyer, J. P., Hecht, T. D., Gill, H. ve Toplonysky, L. (2010). Person–Organization (Culture) Fit and Employee Commitment under Conditions of Organizational Change: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (3), 458-473.

- [27] Cohen, A., & Vigoda, E. (2000). Do good citizen make good organizational citizens empirical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship behavior in Israel. *Administration and Society*, 32(5), 596-625.
- [28] Yaşar, O. M. (2015). *İç Anadolu Bölgesinde Görev Yapan Futbol Altyapı Antrenörlerinin İş Doyumu Düzeylerinin ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- [29] Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- [30] Danış, A. (2009). *Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek Lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri (İzmit Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi SBE.
- [31] Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 541-576.
- [32] Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi SBE.
- [33] İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. İstanbul: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- [34] Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- [35] Seyhan, M. (2014). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [36] Shafer, William E. (2002). Ethical Pressure, Organizational-Professional Conflict and Related Work Outcomes Among Management Accountants. *Journal of Business Ethics*, 38(3), 263-275.
- [37] Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirilmesi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1), 73-83.
- [38] Dolu, B. (2011). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Projesi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [39] Sığırı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 131-154.
- [40] Miller, V. D., Mike, A., Mary K. C. & John R. J. (2000). Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.

- [41] **Bülbül, M.** (2007). *Örgütsel Bağlılık Ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [42] **Bayram, L.** (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125–139.
- [43] **Samadov, S.** (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE.
- [44] **Gül, H.** (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37- 56.
- [45] **Balay, R.** (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- [46] **Yıldırım, F.** (2002). *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi SBE.
- [47] **Chen, Z.X., & Francesco, A. M.** (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490-516.
- [48] **Powell, D. M., & Meyer, J. P.** (2003). Side-Bet Theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 157-177.
- [49] **Eren, E.** (2000). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Kitapevi.
- [50] **Gündoğan, T.** (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Ankara: T.C. Merkez Bankası İnsan Genel Müdürlüğü.
- [51] **Leblebici, Ö.** (2014). Afetlerde Kamu Yönetiminin Rolü ve Toplum Temelli Afet Yönetimine Doğru. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 457-477.
- [52] **Mojtahedi, M. ve Oo, B.L.** (2017). Critical Attributes for Proactive Engagement of Stakeholders in Disaster Risk Management. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, (21), 42.
- [53] **Gürer, B., Adiloğulları, İ. ve Caymaz, E.** (2012). Akut Gönüllülerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14 (2), 290-297.
- [54] **Henshaw, J. L.** (2001). *How to Plan for Workplace Emergencies and Evacuations*. U.S. Department of Labor. Occupational Safety and Health Administration, OSHA 3088.
- [55] **Waugh, W. L. ve Streib, G.** (2006). Collaboration and leadership for effective emergency management. *Public Administration Review*, (66), 131-140.

- [56] AADYM (2011). Başkanlık Afet Ve Acil Durum Yönetim Merkezi Yönergesi. Erişim: 24 Ağustos 2018, https://www.afad.gov.tr/upload/Node/.../Baskanlik_AADYM_Yonergesi.pdf
- [57] Yılmaz, A. (2005). *Türk Kamu Yönetiminin Sorun Alanlarından Biri Olarak Afet Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- [58] Filiz, E. (2007). *Türk Kamu Yönetiminde Kriz Kavramı*. İstanbul: Alfa Yayınları
- [59] Palttala, P., Boano, C., Lund, R., & Vos, M. (2012). Communication Gaps in Disaster Management: Perceptions by Experts from Governmental and Non- Governmental Organizations. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 20 (1), 2-12.
- [60] Ergünay, O. (2002). *Afete Hazırlık ve Afet Yönetimi*. Ankara: Türkiye Kızılay Derneği Genel Müdürlüğü Afet Operasyon Merkezi (AFOM).
- [61] TAMP (2013). *T.C. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı Raporu*. Erişim: 25 Ağustos 2018, <https://www.afad.gov.tr/tr/2419/Turkiye-Afet-Mudahale-Plani>
- [62] Kadioğlu, M. ve Özdamar E. (2008). *Afet Zararlarını Azaltmanın Temel İlkeleri*. Ankara: JICA Türkiye Ofisi.
- [63] Şengezer, B. ve Kansu, H. (2001). *Kapsamlı Afet Yönetimi*. İstanbul: YTÜ Mimarlık Fakültesi Basın-Yayın Merkezi.
- [64] Gliphin, D.R. ve Murphy, P.J. (2008). *Crisis Management in a Complex World*. Oxford, U.K.
- [65] Kızılova, Ö. (2014). *Afet Odaklı Kriz Yönetimi: Afad Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [66] Özden, Ş. (2013). *Türkiye Afet Müdahale Planı*. Ankara: T.C. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı.
- [67] AFAD (2012). Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. Erişim:19 Ağustos 2018, <https://www.afad.gov.tr/upload/Node/2288/files/afadsp2013-2017.pdf>
- [68] Aykaç, B. (2001). Kamu Yönetiminde Kriz ve Kriz Yönetimi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 123-132.
- [69] Kaynak, R. ve Tuğer, A. T. (2014). Coordination and collaboration functions of disaster coordination centers for humanitarian logistics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (109), 432-437.
- [70] Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2, 79-97.
- [71] Gülten, G. (2018). Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- [72] **Bala, Ahmet (2018).** *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları İle Çatışma Stilleri Arasındaki İlişki.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- [73] **Dıgın, T. (2018).** *Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti Ve Stres Düzeyinin Algılanan Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Kobi'lerde Bir Araştırma.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [74] **Taşcı, Y. (2014).** *Kurumsal İmajın Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi,* Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- [75] **Öztürk, M. (2013).** *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Kırklareli Örneği),* Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [76] **Kaya, Ş. D. (2010).** *Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 14.(20), 77-95.*
- [77] **Taşlıyan, M. & Pekkan, N. Ü. (2017).** *Çalışanların demografik özellikleri ile örgütselbağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma: Beş yıldızlı oteller örneği. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergi, 9(1), 30-42.*
- [78] **Aslan, F. (2018).** *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [79] **Küçüközan, Y. (2014).** *Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: Hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. Munich Personal RePEc Archive, 14-36.*
- [80] **Çalık, N. (2015).** *Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Ankara Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [81] **Eren, H. (2013).** *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algıladıkları İş Yaşamı Kalitesi ve Örgüte Bağlılık Durumları.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- [82] **Çoban, Ü. (2011).** *İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi ve Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [83] **Vuuren, Mark van, Menno D. T. de Jong, and Erwin R. Seydel (2008).** *Commitment with or without a stick of paid work: Comparison of paid and unpaid workers in a nonprofit organization. European Journal of Work and Organizational Psychology, 17 (3): 315 – 326.*

EKLER

Ek A: Tanımlayıcı Bilgi Formu

Ek B: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Ek C: Bilgilendirmiş Gönüllü Olur Formu

Ek D: İstanbul Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı Araştırma İzni

Ek E: Bezmialem Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul
Onayı

Ek A:

Açıklama: Lütfen aşağıda yazılı olan soruları ve ifadeleri dikkatle okuyarak yanıtlamaya çalışınız. Her bir soruyu / ifadeyi yanıtladığınızdan emin olunuz.

Teşekkürler

1. Cinsiyetiniz:

<input type="checkbox"/>	Erkek
<input type="checkbox"/>	Kadın

2. Yaşınız: _____

3. Medeni durumunuz:

<input type="checkbox"/>	Evli
<input type="checkbox"/>	Bekar
<input type="checkbox"/>	Eşi Ölmüş

4. Eğitim durumunuz:

<input type="checkbox"/>	Lise
<input type="checkbox"/>	Ön lisans
<input type="checkbox"/>	Lisans
<input type="checkbox"/>	Lisansüstü

5. En son mezun olduğunuz bölüm:

6. AFAD Arama Kurtarma Birliğindeki göreviniz nedir?

7. Şu an bulunduğunuz kurumda ne kadar süredir çalışmaktasınız?

8. Toplam çalışma süreniz: _____

9. Arama kurtarma personeli olarak, AFAD Arama Kurtarma Birliği'nin örgüt içindeki bağlılığını nasıl değerlendirirsiniz? 0 ile 10 arasında size en uygun gelen rakamı işaretleyiniz. "0" Tamamen Var, "10" Tamamen Yok durumu, gosterir.

.....											
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Tamamen											Tamamen
VAR											YOK

10. Çalıştığınız kurumda daha önce örgütsel bağlılık ile ilgili bir sorunla karşılaştığınızını düşünüyor musunuz?

<input type="checkbox"/>	Evet
<input type="checkbox"/>	Hayır

Ek B:

Lütfen aşağıdaki soruları size en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği “X” işareti koyarak cevaplandırınız.

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Çalıştığım birimin başarısını artırmak için normal çalışmanın ötesinde gayret göstererek çalışmaya hazırım.					
Çevremdeki insanlara çalıştığım kurumun her açıdan çok iyi olduğunu anlatırım.					
Çalıştığım kuruma olan aidiyet duygumun düşük olduğunu düşünüyorum.					
Bu kurum içerisinde bana verilecek her görevi seyerek yapmaya hazırım.					
Bulduğum kurumun değerleriyle kendi değerlerimin çok benzer olduğunu düşünüyorum.					
Bu kurum bünyesinde çalıştığımı söylemekten gurur duyuyorum.					
Yaptığım iş benzer olduğu sürece farklı firmalarda da çalışabilirim.					
Bu kurum bünyesinde çalışmak iş performansımı arttırıyor.					
Bu kurumdan ayrılmak beni mutsuz etmez.					
Bu kurumda çalışıyor olmaktan şu an fazlasıyla memnunum.					
Bu kurum bünyesinde uzun süre kalmamın bana fazla bir şey kazandıracağını düşünmüyorum.					
Çalıştığım birimin, personeli ile ilgili uygulamalarını çoğunlukla yanlış buluyorum.					
Çalıştığım birimin başarısını gerçekten önemsiyorum.					
Buranın yaptığım iş ile ilgili çalışabileceğim en iyi kurum olduğunu düşünüyorum.					
Bu kurum bünyesinde çalışmak benim açımdan kötü bir tecrübe oldu.					

Ek C:

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU (BGOF)

CALIŞMANIN ADI:

AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı

*Aşağıda bilgileri yer almakta olan bir araştırma çalışmasına katılmanız istenmektedir. Çalışmaya katılıp katılmama kararı tamamen size aittir. Katılmak isteyip istemediğinize karar vermeden önce araştırmanın neden yapıldığını, bilgilerinizin nasıl kullanılacağını, çalışmanın neleri içerdiğini, olası yararları ve risklerini ya da rahatsızlık verebilecek yönlerini anlamanız önemlidir. Lütfen aşağıdaki bilgileri dikkatlice okumak için zaman ayırınız. Eğer çalışmaya katılma kararı verirseniz, **Çalışmaya Katılma Onayı Formu**'nu imzalayınız. Çalışmadan herhangi bir zamanda ayrılmakta özgürsünüz. Çalışmaya katıldığınız için size herhangi bir ödeme yapılmayacak ya da sizden herhangi bir maddi katkı/malzeme katkısı istenmeyecektir./ Araştırmada kullanılacak tüm malzemeler ve yapılabilecek tüm harcamalar araştırmacı tarafından karşılanacaktır (iki cümleden biri olabilir)*

CALIŞMANIN KONUSU VE AMACI:

Örgütsel bağlılık; bir kurum içerisinde yer alan bütün çalışanların hedeflenen amaca ulaşmaları için çaba sarf etmelerini, bu amaçları benimsemelerini ve örgütte kalmaya devam etmesini kapsayan bir kavramdır.

Arama kurtarma ekiplerinde kişilerin özellikle kendini ekibin bir parçası olarak görmesi çok önemlidir. Çünkü kişilerin yaptıkları işler normal yaşantılarının dışında zorlayıcı faktörler içermesi sebebiyle örgütsel bağlılıkta yaşanacak en ufak bir kopuklukta, bu tüm örgütü etkileyerek yapılan çalışmaların olumsuz sonuçlanmasına yol açacaktır.

Bu çalışmada; ulusal ve uluslararası düzeyde yapmış olduğu çalışmalarla örgütsel anlamda bağlılık düzeyi konusunda başarılı olduğunu düşündüğümüz İstanbul Arama Kurtarma Birliği Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyini değerlendirerek arama kurtarma alanında ulusal ve uluslararası çalışmalar yapan diğer örgütlere örnek olması amaçlanmıştır.

ÇALIŞMADA YER ALMAMIN YARARLARI NELERDİR?

Arama kurtarma çalışmaları yapan İstanbul AFAD Arama Kurtarma Birliği çalışanlarının örgüt içerisindeki bağlılığı somut bir şekilde ele alınacaktır. Kurum içerisinde önemli olduğunu düşündüğümüz örgütsel bağlılık düzeyi değerlendirilmeye çalışılacaktır.

BU ÇALIŞMAYA KATILMAMIN MALİYETİ NEDİR?

Çalışmaya katılmakla parasal yük altına girmeyeceksiniz ve size de herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

ÇALIŞMAYA KATILMALI MIYIM?

Bu çalışmada yer alıp almamak tamamen size bağlıdır. Şu anda bu formu imzalarsanız bile istediğiniz herhangi bir zamanda bir neden göstermeksizin çalışmayı bırakmakta özgürsünüz.

KİŞİSEL BİLGİLERİM NASIL KULLANILACAK?

Çalışma kişisel bilgilerinizi, araştırmayı ve istatistiksel analizleri yürütmek için kullanacaktır ancak kimlik bilgileriniz gizli tutulacaktır. Yalnızca gereği halinde, sizinle ilgili bilgileri etik kurullar ya da resmi makamlar inceleyebilir. Çalışmanın sonunda, kendi sonuçlarınızla ilgili bilgi istemeye hakkınız vardır. Çalışma sonuçları çalışma bitiminde tıbbi literatürde yayınlanabilecektir ancak kimliğiniz açıklanmayacaktır.

SORU VE PROBLEMLER İÇİN BAŞVURULACAK KİŞİLER:

ADI : Elif DEMİRBAŞ

GÖREVİ : Yardımcı Araştırmacı

TELEFON :0546 210 78 89

ÇALIŞMAYA KATILMA ONAYI

Yukarıdaki bilgileri ilgili araştırmacı ile ayrıntılı olarak tartıştım ve kendisi bütün sorularımı cevapladı. Bu bilgilendirilmiş olur belgesini okudum ve anladım. Bu araştırmaya katılmayı kabul ediyor ve bu onay belgesini kendi hür irademle imzalıyorum. Bu onay, ilgili hiçbir kanun ve yönetmeliği geçersiz kılmaz. Araştırmacı, saklamam için bu belgenin bir kopyasını çalışma sırasında dikkat edeceğim noktaları da içerecek şekilde bana teslim etmiştir.

<i>Gönüllü Adı Soyadı:</i>		<i>Tarih ve İmza:</i>
<i>Telefon:</i>		

<i>Vasi (var ise) Adı Soyadı:</i>		<i>Tarih ve İmza:</i>
<i>Telefon:</i>		

<i>Görüşme Tanığı Adı Soyadı:</i>		<i>Tarih ve İmza:</i>
<i>Telefon:</i>		

<i>Araştırmacı Adı Soyadı:</i>	Dr. Öğretim Üyesi Özcan ERDOğAN	<i>Tarih ve İmza:</i>
<i>Telefon:</i>	0543 495 97 96	

1: Gönüllünün bilgilendirilme işlemine başından sonuna dek tanıklık eden kişi

2:Gönüllüyü araştırma hakkında bilgilendiren kişi

NOT: Çalışmaya katılma onayı uygulamadan hemen önce gerçekteştirilecektir.

Ek D:



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü

Sayı : 57770514-806.01.03[000]-E.93311

13.06.2018


Konu : Yüksek Lisans Tez Çalışması

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Bezmialem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Afet Yönetiminin 31.05.2018 tarih ve 86964 sayılı yazısı.

İlgide kayıtlı yazı ile tez çalışmaları hakkında Müdürlüğümüze yapmış olduğunuz başvuru uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.

 e-İmzalıdır
Şahin ASLAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Dağıtım:

Gereği:

BEZMİALEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK UYGULAMA VE ARAŞTIRMA
MERKEZİ DİREKTÖRLÜĞÜNE

Bilgi:

EĞİTİM ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜNE

İşbu Evrak 5070 Sayılı
Kanun Çerçevesinde
E-İmzalandığı Tasdik Olunur.


ASLI GİBİDİR
Ceşgin KARAKUŞ
Şef

Not: 5070 sayılı elektronik imza kanununun 5.maddesi gereği bu belge elektronik imza ile imzalanmıştır.

Yeşilyurt Mahallesi Yeni Havaalanı Caddesi No:1 Bakırköy / İSTANBUL
Telefon No: (212) 574 58 80 Belge Geçer No: (212) 574 58 94 - 95
E-posta: iakbm@istanbulafad.gov.tr İnternet Adresi: istanbul.afad.gov.tr

Bilgi için: Fatih ÇETİNER
Memur

Ek E:**BEZMİALEM YAKIF ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU (2011-KAEK-42)
KARAR FORMU**

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı
-----------------------	--

16.07.2019

ETİK KURULU BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	Bezmialem Yakıf Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu
	AÇIK ADRESİ	Adına Mesdersi Bulvarı Vatan Caddesi 34093 Fatih/İstanbul
	TELEFON	(0212) 533 22 88 - 1028
	FAKS	(0212) 533 23 26
	E-POSTA	egak@bezmialem.edu.tr

BAŞVURU BİLGİLERİ	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Dr. Öğr. Üyesi Özcan ERDOĞAN			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Aile Yönetimi			
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input checked="" type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>

DEĞERLENDİRİLEN BİLGİLER	Belge Adı	Tarihi	Version Numarası		
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ	-	-	-	Gerekli Değil <input type="checkbox"/>
BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	-	-	-	Gerekli Değil <input type="checkbox"/>	Var <input checked="" type="checkbox"/>
KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 14/162	Tarihi: 16/07.2019			
Yürürlüğe giren Dr. Öğr. Üyesi Özcan ERDOĞAN 'ın yaptığı "AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı" isimli çalışma Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş ve etik açıdan uygun bulunmuştur.					

Sayfa 1 / 2

Etik Kurul Başkanı

Prof. Dr. İsmail MERAİ

BEZMİALEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU (2011-KAEK-42)
KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	AFAD İstanbul Anam Kırtsma Birlii Çalışanların Örgütsel Bağlığı
-----------------------	---

BEZMİALEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	
ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI	İlaç ve Biyoteknik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik, İy Klinik Uygulamaları Kılavuzu
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	Prof. Dr. İsmail MERAL

Ünvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Araştırma ile İlgili		Katılım *		İmza
			E	H	E	H	
Prof. Dr. İsmail MERAL	Fizyoloji	Bezmialem Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Ömer SOYSAL	Göğüs Cerrahisi	Bezmialem Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Nuran YILDIRIM	Tıp Tarihi ve Etik	Bezmialem Vakıf Üniversitesi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	KATILMADI
Prof. Dr. Türkinaz AŞTI	Hemşirelik Bölümü	Bezmialem Vakıf Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Semra ÖZÇELİK	Tıp Eğitimi ve Bilişimi	Bezmialem Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	KATILMADI
Prof. Dr. Tecman AYDIN	Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon	Bezmialem Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	KATILMADI
Doç. Dr. Fahri AKBAŞ	Tıbbi Biyoloji	Bezmialem Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Binnur AYDOĞAN TEMEL	Eczacılık	Bezmialem Vakıf Üniversitesi Eczacılık Fakültesi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Aclan ÖZDER	Aile Hekimliği	Bezmialem Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	KATILMADI
Doç. Dr. Nazmiye DÖNMEZ	Restoratif Diş Tedavisi	Bezmialem Vakıf Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dr. Öğr. Üyesi Pelin YILDIZ	Tıbbi Patoloji	Bezmialem Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Av. Mustafa Fatih ALKAYA	Hukuk	Bezmialem Vakıf Üniversitesi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Eda BAYRAKTAR	Sivil Üye	Bezmialem Vakıf Üniversitesi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

* :Toplantıda Bulunma

Karar: Onaylandı Reddedildi

Sayfa 2 / 2

Etik Kurul Başkanı
Prof. Dr. İsmail MERAL

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad : Elif DEMİRBAŞ
Doğum Tarihi ve Yeri : 14.12.1995 /Fatih
E-posta : elif_demirbass@hotmail.com

ÖĞRENİM DURUMU:

- **Lisans** : (2013-2017) Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, Acil Yardım ve Afet Yönetimi

DİĞER YAYINLAR, SUNUMLAR VE PATENTLER

- **Demirbaş E., Dökmeci A.H., Özkar Y., Zeren Ö., Erdoğan Ö.** 2017. Toksikolojik Afetlerde Risk Yönetimi. *Uluslararası KBRN Kongresi*, Aralık 05-07, 2017 Ankara, Türkiye.
- **Zeren H., Bıçakçı, N., Demirbaş E., Özkar Y., Erdoğan Ö.** 2017. KBRN Triajı ve Önemi. *Uluslararası KBRN Kongresi*, Aralık 05-07, 2017 Ankara, Türkiye.
- **Özkar Y., Bıçakçı, N., Zeren H., Demirbaş E., Erdoğan Ö.** 2017. Çernobil Faciasının Çevreye Etkileri. *Uluslararası KBRN Kongresi*, Aralık 05-07, 2017 Ankara, Türkiye.
- **Özkar Y., Zeren H., Demirbaş E., Erdoğan Ö.** 2018. Psychology after CBRN Attacks. *The 4th International Symposium on Development of CBRN protection Capabilitie*, September 3-5, 2018 Berlin, Almanya.
- **Zeren H., Özkar Y., Demirbaş E., Erdoğan Ö.** 2018. Radioactive Waste Management. *The 4th International Symposium on Development of CBRN protection Capabilitie*, September 3-5, 2018 Berlin, Almanya.