



T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



**OKULLARDA BULUNAN ACİL DURUM EKİPLERİNİN ÖZ
YETERLİLİKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esad Sadık DEMİRTAŞ

TEMMUZ 2020

GÜMÜŞHANE

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

**OKULLARDA BULUNAN ACİL DURUM EKİPLERİNİN ÖZ
YETERLİLİKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esad Sadık DEMİRTAŞ

Gümüşhane Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü

“İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı”

Yüksek Lisans Programında Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih :29.06.2020

Tezin Sözlü Savunma Tarih :08.07.2020

TEMMUZ 2020

TEZ BEYANNAMESİ

Gümüşhane Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı'nda, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlamış olduğum "Okullarda Bulunan Acil Durum Ekiplerinin Öz Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi" isimli tez çalışmasında; bütün bilgi ve belgeleri genel akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak hazırlayıp sunduğumu, başka kaynaklardan yararlandığım bilgileri metin ve kaynaklarda eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma süresince bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı ve aksi durumda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim. 29/06/2020

Esad Sadık DEMİRTAŞ

ÖZET
YÜKSEK LİSANS TEZİ

OKULLARDA BULUNAN ACİL DURUM EKİPLERİNİN ÖZ
YETERLİLİKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Esad Sadık DEMİRTAŞ

Gümüşhane Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Elif ÇELENK KAYA

2020, 89 sayfa

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelme sıklığını en alt seviyeye düşürmek çalışanların güvenli ve sağlıklı bir ortamda görevlerini yerine getirmelerini sağlamaktır. Bu bakımdan iş yerlerinde ilgili yönetmeliklere uygun olarak risk analizi yapılmalı, acil durum eylem planı hazırlanmalı ve tehlike sınıflarına göre yönetmeliklerde belirtilen süreler göz önünde bulundurularak yenilenmelidir. Acil durumların belirlenmesi aşamasında dikkate alınması gereken kriterlerin içerisinde bulunan risk değerlendirmesi sonuçları bu iki kavramın birbirleri ile olan ilişkisini de göstermektedir.

Geçmişten günümüze acil durumların çeşitli sebeplerden dolayı meydana geldiği ve bunların sonucunda hem manevi hem de maddi açıdan zararların fazla olduğu görülmektedir. Acil durumların önlenmesi için yapılan çalışmaların yanı sıra meydana geldikten sonrada

yapılması gerekenler açıkça belirtilmelidir. Özellikle acil durum meydana geldiği zaman olaya ilk müdahalenin kimler tarafından gerçekleştirileceği de açıkça belirlenmelidir. Bu çalışma da okullarda bulunan acil durum ekiplerinin öz yeterlilikleri ölçülerek, ekiplerin istek düzeyi ve gruplarına uygun olup olmadıklarının değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Anket, Gümüşhane İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda yer alan acil durum ekiplerine uygulandıktan sonra, değerlendirmeye uygun cevaplar kodlanarak veri seti elde edilmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 24.0 for Windows istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizleri yapılmadan önce anket formunda bulunan ölçeğin “çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis)” değerleri hesaplanmıştır. Diğer yandan ölçeğin “Kolmogorov-Smirnov” test değerinin $p \leq 0,000$ olduğu görülmüş ve bu işlem sonucunda verilerin normal dağılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan hareketle verilerin analizinde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleriyle birlikte oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla verilerin normal dağılmadığı durumu göz önünde bulundurularak “Mann-Whitney U” ve “Kruskal Wallis-H” Testlerinden yararlanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Acil Durum Yönetimi, Acil Durumlar, İş Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Öz Yeterlilik

ABSTRACT
MS THESIS

ASSESSMENT OF SELF-SUFFICIENCY OF EMERGENCY TEAMS
SITUATED IN SCHOOLS

Esad Sadık DEMİRTAŞ

Gümüşhane University

The Graduate School of Natural and Applied Sciences

Department of Occupational Health and Safety

Supervisor: Prof. Dr. Elif ÇELENK KAYA

2020, 89 pages

The purpose of occupational health and safety is to minimize the incidence of work accidents and occupational diseases and to ensure that employees perform their duties in a safe and healthy environment. In this context, a risk analysis should be carried out in accordance with the relevant regulations in the workplace, and an emergency action plan should be prepared and renewed, taking into account the times specified in the regulations according to the hazard classes. The results of the risk assessment, which are among the criteria to be taken into consideration during the determination of emergencies, also show the relationship between these two concepts.

It is seen that emergency situations have occurred due to various reasons from past to present and as a result of these, both moral and material damages are high. The work to prevent emergencies, as well as the things to be done after they occur, should be clearly stated. It should also be clearly determined by whom the first response will be carried out, especially when an emergency occurs. In this study, the self-efficacy of the emergency teams in the schools was measured and it was aimed to evaluate whether the teams were appropriate for their desire level and groups.

After the questionnaire was applied to the emergency teams in the schools affiliated to the Gümüşhane Provincial Directorate of National Education, the data set was obtained by coding the appropriate answers to the assessment. The data obtained from the study were analyzed using SPSS 24.0 for Windows statistical software. Before analyzing the data, the skewness and kurtosis values of the scale in the questionnaire were calculated. On the other hand, the scale's "Kolmogorov-Smirnov" test value was found to be $p \leq 0,000$, and it was concluded that the data was not normally distributed. Based on this result, the "Mann-Whitney U" and "Kruskal Wallis-H" Tests were used in order to test the hypotheses formed with the arithmetic mean and standard deviation values in the analysis of the data.

Keywords: Emergency Management, Emergency Situations, Occupational Safety, Occupational Health and Safety Law, Self-Efficacy

TEŞEKKÜR

“Okullarda Bulunan Acil Durum Ekiplerinin Öz Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi” adlı bu çalışma Gümüşhane Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlanmıştır.

Lisans, yüksek lisans öğrenimim esnasında ve tez çalışmam boyunca değerli bilgilerini benimle paylaşan, vakit ayıran, deneyimlerini aktaran, güvenini her zaman hissettiren ve desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Elif ÇELENK KAYA’ ya sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Özellikle lisans dönemi olmak üzere, çalışmalarım boyunca bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım çok değerli hocam Doç. Dr. Afşin Ahmet KAYA’ ya saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmam süresince bilgileri ile büyük destek olan Öğr. Gör. Adile BEBEK’e, çalışmam boyunca sürekli fikir birliğinde bulunduğum ekip arkadaşlarım İbrahim IRMAK, Arş. Gör. Ahmet GÖKCAN ve Gülcan AYDEMİR’e teşekkür ederim.

Yüksek lisans tez dönemi süresince desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen ve bu süreci atlatmak noktasında sürekli destek veren değerli arkadaşım Sevim BEBEK’e teşekkür ederim.

Öğrenim hayatım boyunca desteklerini hiç eksik etmeyen kıymetli aileme sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZET	IV
ABSTRACT	VI
TEŞEKKÜR	VIII
İÇİNDEKİLER.....	IX
TABLolar DİZİNİ.....	XII
SEMBOLLER ve KISALTMALAR DİZİNİ.....	XV
1. GENEL BİLGİLER.....	1
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	1
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Tarihsel Gelişimi	2
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	4
1.4. İş Sağlığı Güvenliğinin Amacı	6
1.4.1. İş Kazası	7
1.4.2. Meslek Hastalığı.....	8
1.5. Acil Durum Kavramı.....	9
1.6. Okullarda Acil Durum.....	10
1.7. İş Yerlerinde Acil Durum.....	12
1.7.1. İşverenin Yükümlülükleri.....	13
1.7.2. Çalışanların Yükümlülükleri	14
1.8. Acil Durum Eylem Planı	15
1.8.1. Acil Durum Ekipleri ve Görevleri.....	17
1.8.1. Söndürme Ekibi.....	17

1.8.1.1.	Kurtarma Ekibi	18
1.8.1.2.	Koruma Ekibi	18
1.8.1.3.	İlk Yardım Ekibi.....	19
1.8.2.	Acil Durum Müdahale ve Tahliye Yöntemleri.....	19
1.9.	Öz Yeterlilik	20
1.9.1.	Öz Yeterlilik Süreçleri.....	22
1.9.1.1.	Bilişsel Süreçler.....	22
1.9.1.2.	Motivasyonel Süreçler.....	23
1.9.1.3.	Duygusal Süreç.....	23
1.9.1.4.	Seçim Süreci.....	24
1.10.	Acil Durumlarda Ekiplerinin Öz Yeterliliklerinin Önemi	25
1.11.	Acil Durumlarda İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	25
2.	YAPILAN ÇALIŞMALAR	27
2.1.	Araştırmanın Amacı	27
2.2.	Araştırmanın Gerçekleştiği Yerler	27
2.3.	Araştırmanın Varsayım ve Sınırlılıkları	27
2.4.	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	27
2.5.	Anket Formunun İçeriği	28
2.5.1.	Araştırmanın Demografik Anket Formu	28
2.5.2.	Acil Durum Ekipleri Öz Yeterlilik Ölçeği	28
2.6.	Araştırmanın İşleyişi	28
2.7.	Araştırmanın Hipotezleri	29
2.8.	Araştırmanın Analiz Yöntemi	32
2.9.	Açımlayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular	34

2.10.	Acil Durum Ekipleri Çalışan Öz Yeterlilik Ölçeği Olumlu Değişkenlerin Faktör Analizine Yönelik İstatistiksel Bulguları	35
2.11.	Acil Durum Ekipleri Çalışan Öz Yeterlilik Ölçeği Olumsuz Değişkenler Faktörlerinin Açımlayıcı (Keşfedici) İstatistiksel Analiz Bulguları	36
3.	BULGULAR	38
3.1.	Tanımlayıcı Durumlarına Yönelik Bulgular	42
4.	TARTIŞMA.....	74
5.	SONUÇLAR ve ÖNERİLER.....	82
6.	KAYNAKLAR.....	85
7.	EKLER	90
	ÖZGEÇMİŞ	

TABLolar DİZİNİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 2.1. Aritmetik ortalamaların aralık Değerleri.....	33
Tablo 2.2. Acil durum ekipleri çalışan öz yeterlilik olumlu değişkenler ölçeğinin açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi sonuçları	35
Tablo 2.3. Olumsuz değişkenler ölçeğinin açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi sonuçları.....	37
Tablo 3.1. Yas durumuna ilişkin dağılımlar	38
Tablo 3.2. Cinsiyet, medeni durum ve çocuk durumuna ilişkin dağılımlar	38
Tablo 3.3. Çalışma yerine ilişkin dağılımlar	39
Tablo 3.4. Çalıştığı kurumda bulunduğu görev tanımına ilişkin dağılımlar	39
Tablo 3.5. Toplam mesleki deneyimine ilişkin dağılımlar	39
Tablo 3.6. Mevcut kurumda çalışma deneyimine ilişkin dağılımlar	40
Tablo 3.7. İş sağlığı ve güvenliği temel eğitimine ilişkin dağılımlar	40
Tablo 3.8. Acil durum ekibinde yer alma bilgisine ilişkin dağılımlar.....	40
Tablo 3.9. Evet cevabı veren katılımcıların yer aldığı ekibe ilişkin dağılımlar	41
Tablo 3.10. Ekipte yer alan kişilerin ekip arkadaşlarını tanımalarına ilişkin dağılımlar	41
Tablo 3.11. Katılımcıların acil durumlarla ilgili aldıkları eğitimlere ilişkin dağılımlar(birden fazla seçim).....	41
Tablo 3.12. Binada yapılması gereken söndürme ve tahliye tatbikatının yapıp yapılmadığını bilmek, tatbikata katılmak ve acil durumla karşılaşmayla ilişkin dağılımlar.....	42
Tablo 3.13. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin cinsiyet değişkenine göre Mann-Whitney U Testi ile incelenmesine yönelik bulgular	44
Tablo 3.14. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik ve bilgi boyutlarına ait önermelerde cinsiyet düzeyine göre farklılık olup olmadığını gösteren Mann Whitney U Testi sonuçları.....	45

Tablo 3.15. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin İSG temel eğitimi alma değişkenine göre Mann-Whitney U Testi ile incelenmesine yönelik bulgular	47
Tablo 3.16. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin tatbikata katılma durumu değişkenine göre Mann-Whitney U Testi ile incelenmesine yönelik bulgular	49
Tablo 3.17. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek boyutuna ait önermelerde tatbikata katılma durumuna göre farklılık olup olmadığını gösteren Mann Whitney U Testi sonuçları	50
Tablo 3.18. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin yaş durumu değişkenine göre Kruskal Wallis Testi ile incelenmesine yönelik bulgular.....	52
Tablo 3.19. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik ve istek boyutlarına ait önermelerde yaş durumu düzeyine göre farklılık olup olmadığını gösteren Kruskal Wallis H Testi sonuçları.....	54
Tablo 3.20. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin görev yaptığı okul türü değişkenine göre Kruskal Wallis Testi ile incelenmesine yönelik bulgular	56
Tablo 3.21. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik ve bilgi boyutlarına ait önermelerde görev yaptığı okula göre farklılık olup olmadığını gösteren Kruskal Wallis H Testi sonuçları.....	58
Tablo 3. 22. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterlilik durumlarının kurum içindeki görev değişkenine göre Kruskal Wallis Testi ile incelenmesine yönelik bulgular	60
Tablo 3. 23. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik, bilgi ve istek boyutlarına ait önermelerde kurum içindeki görevine göre farklılık olup olmadığını gösteren Kruskal Wallis H Testi sonuçları.....	61
Tablo 3.24. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterlilik durumlarının mesleki deneyim süresi değişkenine göre Kruskal Wallis Testi ile incelenmesine yönelik bulgular	65
Tablo 3. 25. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik ve bilgi boyutlarına ait önermelerde mesleki deneyim sürelerine göre farklılık olup olmadığını gösteren Kruskal Wallis H Testi sonuçları	66

Tablo 3.26. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterlilik durumlarının mevcut kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre Kruskal Wallis Testi ile incelenmesine yönelik bulgular	69
Tablo 3.27. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik boyutuna ait önermelerde mevcut kurumlardaki çalışma sürelerine göre farklılık olup olmadığını gösteren Kruskal Wallis H Testi sonuçları.....	70
Tablo 3.28. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterlilik durumlarının ekipte yer aldığını bilme durumu değişkenine göre Kruskal Wallis Testi ile incelenmesine yönelik bulgular	72
Tablo 3.29. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek boyutuna ait önermelerde ekipte yer aldığını bilme durumlarına göre farklılık olup olmadığını gösteren Kruskal Wallis H Testi sonuçları.....	73

SEMBOLLER ve KISALTMALAR DİZİNİ

AFAD	: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
BYKHY	: Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İSGGM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İADHY	: İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
İLO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanım
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

1. GENEL BİLGİLER

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

Dünya, küresel anlamda çok çeşitli ekonomik, sosyal ve politik sorunlarla karşı karşıyadır. Tüm değişiklikler ve zorluklar, kendi fırsatları ve tehditlerini ortaya koymaktadır (Meester, 2013).

Dünya nüfusunun yarısından fazlası çalışmaktadır ve bu nedenle tüm ülkelerin sosyo-ekonomik gelişimi, çalışanlarının sağlığına, güvenliğine, iş kabiliyetine ve refahına dayanmaktadır. Üretkenliğin çalışanların sağlığı ile doğru orantılı olduğu unutulmamalıdır. İşle ilgili kişinin hastalanması ve engelli olması nedeniyle devamsızlık yapması sonucunda, işletmelerin işleyişi bozulur ve itibarları zedelenir. Bu nedenle işyerlerinde güvenlik ve sağlık sadece bireysel çalışanlar için değil, işletmeler, topluluklar ve ülkeler için de önemlidir. İşçilerin güvenliği ve sağlığı, çalışan insanların genel yaşam kalitesini ve toplumun uyumunu etkiler. İşyerinde güvenlik ve sağlık, daha fazla üretkenlik, ürün kalitesi, iş yeteneği ve iş memnuniyeti yoluyla kurumsal karlılığa ve ulusal ekonomilere olumlu katkıda bulunur (Zhang, 2013).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun İnsana Yakışır İş Gündeminin ayrılmaz bir parçasıdır. İnsana Yakışır İş, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insanlık onuru koşullarında verimli çalışma hakkı olarak tanımlanır. İş, ancak güvenli ve sağlıklıysa iyi olabilir (Forastieri, 2014).

Güvenli çalışma koşulları, malların kaliteli üretimi ve hizmetlerin sağlanması için vazgeçilmez bir unsurdur (Meester, 2013). Bu nedenle çalışanların sağlıklı ve güvenli olduğu ortamlarda yaptıkları çalışmalar üretimin daha seri ve sağlam olması bakımından gereklidir.

İSG sorunları büyük ölçüde çalışma ortamındaki tehlikeli faktörlerden kaynaklanmaktadır. İşyerindeki çoğu tehlike önlenebilir olduğundan, çabalar işyerinde birincil önleme üzerinde yoğunlaşmalıdır. Çünkü bu onların ortadan kaldırılması ve kontrolü için en uygun maliyetli stratejiyi sunar. Bu nedenle, fiziksel, psikolojik ve sosyal esenliğe elverişli çalışma ortamları oluşturmak için sağlıklı ve güvenli işyerlerinin planlanması ve tasarımı dikkate alınmalıdır. Bu, meslek hastalıklarından ve yaralanmalardan kaçınmak için tüm makul önlemleri almak anlamına gelir (Allı, 2001).

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Sanayi devriminden sonra iş kazaları hızla artarak insan hayatı için ciddi tehlikelere neden olmaya başlamıştır. Sanayilerin hızlı bir şekilde büyümesi ve teknolojinin her geçen gün gelişmesi özünde maddi, manevi, psikososyal ve çevresel etkenler başta olmak üzere iş kazalarının çeşitlerini de artırmıştır. Çağdaş sanayi anlayışıyla teknolojilerin kullanılması ön plana çıkmaya başlamış ve ağır makinelerin artmasıyla ortaya çıkacak tehlike türleri, riskleri artırmakla beraber kişilerin sağlığını da ciddi anlamda zarara uğratmaktadır (Camkurt, 2013). İSG, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmaları, iş kazaları, meslek hastalıkları kavramlarının en alt seviyeye düşürülmesi için anayasa da belirtildiği gibi insanların en temel hakları güven ve sağlık olduğu için düzenlenmiştir (Gül, 2019).

İş sağlığı, işyerinde sağlık ve güvenliğin tüm yönleriyle ilgilenir ve tehlikelerin önlenmesini sağlar. İşçilerin sağlığında, işyerinde kanser, kaza, kas-iskelet sistemi hastalıkları, solunum yolu hastalıkları, işitme kaybı, dolaşım hastalıkları, stresle ilişkili bozukluklar ve bulaşıcı hastalıklar ve diğerlerine yol açan risk faktörleri de dahil olmak üzere çeşitli belirleyiciler bulunmaktadır. Kayıtlı veya kayıt dışı ekonomideki istihdam ve çalışma koşulları, çalışma saatleri, maaş, doğum iznine ilişkin işyeri politikaları, sağlığın teşviki ve geliştirilmesi hükümleri gibi diğer önemli belirleyicileri kapsamaktadır (WHO ve ILO, 2018). İş güvenliği, çalışanları oluşabilecek tehlikelerden korumak, işyerlerini güvenli bir alan haline getirerek ferah ve sağlıklı bir alanda çalışmalarını sağlamaktır.

İş sağlığı uygulamaları daha genişdir ve sadece iş sağlığı hizmetleri tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerden ibaret değildir. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin yetkili makamlar, işverenler, çalışanlar ve temsilcilerinin verimli çalışabilmeleri için katılımı gerekir. Bu tür bir katılım, işyerinde iyi gelişmiş ve güzel koordine edilmiş bir sistem gerektirir. Gerekli altyapı, iş sağlığı uygulamasını başarıyla yürütmek ve sistematik gelişimini sağlamak için gerekli olan tüm idari, organizasyonel ve operasyonel sistemleri içermelidir (ILO, 2014).

Osmanlı Devletinin son zamanlarında İslam hukukuna bağlı olarak hazırlanmış olan “Mecelle” Türk Hukukunda derli toplu ve yazılı olarak hazırlanan ilk iş kanunudur. Mecellenin çeşitli maddelerinde işçi-işveren ilişkilerini ele alan maddeler bulunmaktadır. Bu atılan ilk adımdan sonra sırayla 1881’ de Ziraat ve Sanayi Odaları hakkında kanun, 1889’ da Askeri Fabrikalar Nizamnamesi, 1899’ da Amele Tahririne Mahsus Nizamname, 1909’ da Tersane İşçilerine Mahsus Emeklilik Nizamnamesi ile Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemleri Hakkında Nizamnameler ve Tadil-i Eşgaal Kanunu, Cemiyetler Kanunu,

1913'te Teşvik-i Sanayi-i Kanun-ı Muvakkatı gibi kanunlar yürürlüğe girmiştir (Alpsoy ve Çolak, 2013). 1924'te Hafta Tatili Kanunu ile o dönemde önemli bir adım atılarak çalışanlara hafta da 1 gün izni yapma hakkı verilmiştir ve haftada 6 günden fazla çalışma yasaklanmıştır. 1926'da Borçlar Kanunu ile birlikte işverene iş yerlerinde meydana gelecek kazaları engellemeye yönelik sorumluluklar verilmiş, yeteri kadar önlem almaması durumunda ise oluşacak kaza ve zarardan sorumlu tutulacağı belirtilmiştir (Ünver Ekrem, 2018).

1930 yılında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu sağlık ile alakalı konuları kapsayan genel bir kanun olarak kabul edilmiştir. Bu kanunda işçi sağlığının korunması, çalışma yeri sağlık konuları, çalışma süresi, asgari çalıştırma yaşı gibi maddelere yer verilmiştir. İşyerlerinde iş sağlığı hizmetlerinin verilmesinin net bir şekilde işverene ait olduğu açıklanmıştır. Ayrıca iş yeri hekiminin çalıştırılması ilk kez ele alınmıştır (Bilir, 2016). 1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu ilk kez iş sağlığı ve güvenliği konusunda detaylı ve sistemli bir düzenlemeye gidilmiştir. 1961 Anayasası ile "Çalışma İle İlgili Hükümler" başlığı altında "Çalışma Hakkı ve Ödevi, Çalışma Şartları, Dinlenme Hakkı, Ücrette Adalet Sağlanması, Sendika Kurma Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı gibi önemli kararlar alınarak yeni maddeler eklenmiştir. 1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur. 1982 Anayasası ile yeni düzenlemeler yapılmış sendikalaşma ve toplu iş sözleşmeleri ile ilgili bazı değişiklikler yapılmıştır (Alpsoy ve Çolak, 2013).

En son kabul edilen İş Kanunu 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu olmuştur. Bu kanunda İSG bölümü olarak özel bir alan vardır. İşverenin İSG ile ilgili tüm tedbirleri alması gerektiği ve çalışanların alınacak önlemlere uyma zorunluluğu açıkça aktarılmıştır. İlk olarak 1926'da kabul edilen Borçlar kanunu 2011 yılında tekrardan ele alınmıştır. İşveren ve işçinin birbirlerine karşı yükümlülükleri netleştirilmiştir. İşveren çalışanla sağlıklı ve güvenli ortam hazırlamalıdır, işçilerde bu kurallara uymalıdır. Öte yandan çalışanın bu ortamda çalışmakta iken bir zarar gelmesi durumunda işveren çalışanların zararını karşılamalıdır. 2006 yılında Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Kanunu ile çalışanların sosyal sigorta kapsamına alınması amaçlanmıştır. Bu kanun tazminat ile sınırlı olduğundan dolayı, meslek hastalığı ve iş kazası sonucu kalıcı iş göremezlik durumlarında menfaat ve tazminat hakları İSG Kanuna göre daha detaylı açıklanmıştır (Bilir, 2016).

6331 Sayılı İSG Kanunu 2012 yılında kabul edilmiştir. Bu kanun çalışma alanlarındaki işverenler ve vekilleri, çırak ve stajyerler dahil olmak üzere bütün çalışanların faaliyet alanlarına bakılmaksızın tüm kamu ve özel sektöre ait işyerlerini ilgilendirir. Ev

hizmetleri, kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapan, cezaevleri ve buna bağlı benzer kurumlarda bu kanun uygulanmaz. Ayrıca Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri, Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı ile Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerinde de uygulanmaz. Bu kanun ile işveren ve çalışanın yükümlüğü net bir şekilde açıklanmıştır. İş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekiminin görev ve yetkileri genişletilmiştir (İSGK, 2012).

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Çoğu sektörde kaza ve işle ilgili hastalıklar ve yaralanmaların görülme sıklığı hala üzücüdür; bu nedenle işyerlerinde işçilerin güvenliğini ve sağlığını güvence altına almak için önleyici ve koruyucu önlemlerin alınması acil bir ihtiyaçtır. İş kazaları ve hastalıklar sadece mağdurlara büyük acı ya da ölüme neden olmakla kalmaz, aynı zamanda diğer çalışanların ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin hayatlarını da tehdit eder (Allı, 2001). Bu nedenle çalışma alanlarında güvenli çalışma koşulları oluşturulmalıdır. Güvenli çalışma koşulları, malların kaliteli üretimi ve hizmetlerin sağlanması için vazgeçilmez bir unsurdur. Sağlık ve güvenliğin ele alınması, iş verimliliğinin artırılması ve çalışanların korunması için fırsatlar sağlar. Önleme, belirsizliklerin giderilmesine veya azaltılmasına izin verir, ancak toplam güvenliği veya sıfır zararı garanti edemez (Meester, 2013; Çelenk Kaya ve ark., 2018).

İSG kültürünün ve çalışmalarının ilerlemesinde, çalışanların ve işverenlerin rolü büyüktür. İşyerinde üretimin daha verimli olabilmesi için çalışanların güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmaları gerekir. Sanayileşmenin getirmiş olduğu yeniliklerle beraber iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artış hızı, çalışanların iş göremez hale gelmesi, maddi ve manevi kayıpların ortaya çıkması, çalışma ortamının güvensizliğinden kaynaklı iş veriminin düşmesi İSG ye olan ihtiyacımızı bir kez daha kanıtlamaktadır (TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, 2011). İş sağlığı ve güvenliği ayrı bir süreç olarak değil, şirkette faaliyetlerin gerçekleşme biçiminin ayrılmaz bir bütünü olarak ele alınmalıdır (Allı, 2001).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği kavramını oluşturabilmemiz için güvenlik kültürüne ciddi anlamda ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle çalışanların İSG' ye uyum sağlamaları kolay değildir. Gelecek nesillerin daha rahat ve güvenilir bir yaşam sürdürebilmeleri için temelden gelen bir eğitim gerekmektedir. Aile eğitimi ile başlayan bu süreç öğrenim hayatı ile devam eder ve çalışma hayatında uygulamaya başlanır. Bu

süreçlerin tamamına baktığımız zaman disiplinli ve öğretici bir olgu gerekmektedir. İşte bu noktada güvenlik kültürünün amacı anlaşılmalı ve uygulama noktasına gidilmelidir.

Güvenlik kültürü kavramı ilk olarak 1986 yılında Chernobyl faciası nedeniyle teknolojilerin daha da gelişmesi ve ciddi güvenlik zaafalarının olduğu söylemleri ile OECD nükleer ajansı çalışmasında yer almıştır. Teknolojinin gelişmesi ortaya yeni tehlike ve riskler çıkarmaktadır. Üretim noktasında meydana gelen yenilikçilik, işyerinin büyümesine, üretimin ve çalışma hızının artmasına neden olmaktadır. Bunun neticesinde çalışanların sağlığı, güvenliği ve çevre koruması için alınacak önlemlerinde artırılması gerekmektedir. İşyerleri güvenlik kültürünü benimseyerek hem önlemleri rahatlıkla alır hem de çalışanların performanslarının artmasına neden olur. Ayrıca verilen eğitimlere de katkısı yüksek olacaktır (Güler ve ark., 2018).

Güvenlik kültürü, çalışma alanının sağlık ve güvenliğinin sağlanması açısından yetkililerin istek ve yeterliliğini belirleyen şahsi ve ekip değerleri, davranışlar, anlama, yeterlilik ve tutum kalıplarının tamamıdır. Güvenlik kültürünü benimsemiş işyerleri, güven, iletişim ve güvenliğin önemini alınacak önleyici tedbirler ile kanıtlamış ve bu sayede başarıya ulaşmış olacaktır (URL-1, 2020).

Güvenlik kültürü, çalışanların karşı karşıya gelecekleri tehlikeleri ve maruz kalma seviyelerini minimum seviye de tutacak oluşumdur. Bütün işyerlerinin çalışma alanlarına göre farklılıkları ve işleyişlerine uygun alınmış önlemleri vardır. Bu etkenler çalışma alanlarındaki güvenlik ve sağlık koşullarını etkilerler. Haliyle, güvenlik kültürü çalışma alanında ve kişinin performansını etkileyen önemli bir faktördür (Sungur, 2011). Yararlı bir İSG kültürü, işçilerin motivasyonunu artırır, kişilerin daha güvenli davranışlar sergilemesini sağlar, gün geçtikçe işinden memnuniyet duyan kişilerin sayısı artar, katılım ve iletişim seviyesi çoğalır ve kurumsal bağlılık daha da güçlenir. Güvenlik kültürünün amaçlarından biriside, çalışanların iş kazası, meslek hastalığı ve meydana gelebilecek tehlikelerin sürekli olarak farkında olması ve düzenli bir güvenlik sistemi oluşturmaktır (Güler ve ark., 2018).

Etkili bir İSG kültürü:

1. Yönetimin Üstlenmesi: Bu aşama da sağlık ve güvenlik için ayrılan kaynakların oranı ve maliyeti ile verilen önem anlaşılmaktadır. Yetkililerin sağlık ve güvenlik düzenine katılımı oldukça önemlidir.
2. Aktif Yönetim: Yöneticilerin çalışanlarına samimi yaklaşımı çok önemlidir. Gerekli durumlarda sahaya inip sağlık ve güvenlik önlemlerini incelemeli, sıkıntılı hallerde spesifik kararlar ile çalışanların güvenini kazanmalıdır(problem çözülene kadar işi

durdurmak gibi). Aksi bir durumda çalışanlar işverenin sadece üretime önem verdiklerini hissettikleri anda güvenlik programları olumsuz bir şekilde ilerleyecektir.

3. Çalışanlar ile İletişim: İSG kültürünün başarılı bir şekilde ilerleyebilmesi için sağlık ve güvenlikle ilgili sorunların sürekli konuşulması ve çözüm üretilmesi çok önemlidir. Bu bakımdan çalışanların söyledikleri samimiyet ile dinlenmeli, ciddiye alınmalı ve derhal uygulamaya konulmalıdır (URL-1, 2020).

İSG çalışmalarının başarılı bir şekilde yürütülmesi için en önemli unsurlardan birisi güvenlik kültürüdür. Güvenlik kültürü sayesinde İSG'nin önemi daha çabuk anlaşılacak ve her konuda yararlı bir kavram olduğunun farkına varılacaktır. İşverenlerin katılımı bu sürecin daha hızlanmasına neden olacaktır. Önceliğin her zaman çalışan sağlığı olduğu unutulmamalıdır.

1.4. İş Sağlığı Güvenliğinin Amacı

İş sağlığı hizmetlerinin sağlanması, işçilerin güvenliğini, sağlığını ve refahını korumak ve teşvik etmek, çalışma koşullarını ve çalışma ortamını iyileştirmek amacıyla işyerinde faaliyetler yürütmek anlamına gelir. Bu hizmetler, bireysel olarak veya işletmenin özel hizmet birimlerinin veya harici hizmetlerin bir parçası olarak çalışan iş sağlığı profesyonelleri tarafından sağlanır.

İşverenin güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını sağlamak ve çalışanların İSG yönetimine katılımı için birincil sorumluluğu, bu alandaki tüm ILO standartlarında yer almaktadır. İşçi temsilcilerinin ve İSG komitelerinin işyerinde önleyici tedbirlerin oluşturulmasına yönelik bilgi ve aktif katılımı, etkili eylem araçları olduğu kanıtlanmıştır (Forastieri, 2014).

6331 Sayılı İSG Kanuna göre: “İSG'nin temel amacı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir” (İSGK, 2012). Çalışanları iş kazası ve meslek hastalığından korumak, rahat ve sağlıklı bir çalışma alanı sağlamaktır. Aynı zaman da imalat ve işletme güvenliğini de içermektedir. Ülke ekonomisine verilen zararın önlenmesi de bu kanunun amaçları arasında yer almaktadır (Özkılıç, 2005). Çalışma alanlarında çalışanların korunması için güvenlik önlemlerinin alınması, çalışanları fiziksel ve ruhsal açıdan motive etmek, çalışma alanında sağlık için tehlikeli maddelerin bulundurulmaması, çalışanların işlerini özverili bir şekilde yapmaları,

meydana gelecek meslek hatalıklarının ve zararların hukuki anlamda karşılanması da İSG'nin amaçları arasındadır (TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, 2011).

İSG hizmetlerinin erişilebilirliğini kısa sürede ve makul bir maliyetle önemli ölçüde iyileştirmenin mümkün olduğunu işyerlerinde hem çalışanların hizmetlere erişimini hem de sağlanan hizmetlerin maliyet etkinliğini artırdığı bulunmuştur. İSG, işletmenin ihtiyaçlarına göre uyarlanmış bir faaliyet programı oluşturmalı ve buna göre hareket etmelidir. İşlevleri, ilgili ekonomik faaliyet koluna özgü sorunlara özellikle dikkat edilerek, hizmet verdiği işletmenin mesleki tehlikeleri ve sağlık riskleri için yeterli ve uygun olmalıdır. İş sağlığı hizmetleri sadece işçilerin sağlığı için potansiyel risklerin tanımlanmasından ve değerlendirilmesinden değil, aynı zamanda risklerden kaçınmaya yardımcı olacak önleyici ve kontrol önlemleri hakkında tavsiyelerde bulunmaktan da sorumludur (ILO, 2014).

1.4.1. İş Kazası

6331 Sayılı İSG Kanununa göre; “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hale getiren olaylar bütünüdür” (İSGK, 2012).

5510 sayılı SSGSSK'na göre; “İş kazası, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenengelli hale getiren olaydır” (SSGSSK, 2006).

Neredeyse her gün iş kazaları veya işle ilgili hastalıkların sonucu olarak çok sayıda insan ölmektedir. İLO verilerine göre her yıl 374 milyon ölümcül olmayan işle ilgili yaralanma vardır ve bu da 4 günden fazla çalışmamaya neden olur. Bu günlük olumsuzluğun insani maliyeti çok büyüktür ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarındaki zayıf ekonomik yükün her yıl küresel Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'nın yüzde 3,94'ü olduğu tahmin edilmektedir. İLO, iş kazaları, yaralanmalar ve hastalıkların boyutları ve sonuçları konusunda dünya çapında farkındalık yaratmayı ve her düzeyde pratik eylemi teşvik etmek ve desteklemek için tüm çalışanların sağlık ve güvenliğini uluslararası gündeme yerleştirmeyi amaçlamaktadır. İnsana yakışır iş güvenli işdir (URL-2, 2020).

İş kazaları, Dünyada ve ülkemizde çalışma ortamında her an karşımıza çıkabilecek ciddi sorunlarından birisidir. Ülkemizde meydana kalan iş kazaları sonucunda ölüm, yaralanma ve ekonomik kayıp diğer ülkelere oranla fazladır. Yapılan çalışmalarda kazaların oluşma sıklığı genellikle makine, teçhizat, işyerindeki eksiklikler ve çalışanların bireysel hatalarından kaynaklanmaktadır. İkincil nedenler olarak işveren ve çalışanlarda iş güvenliği kültürünün oluşmaması, çalışma alanlarının genişliği ve kapasitesi, teknolojik gelişmeler, ülkelerin gelişme hızları ve çalışanların dikkatsiz davranışlarıdır (Camkurt, 2013; Çelenk Kaya, 2020).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının çalışmalarına göre, meydana gelen iş kazaları, güvensiz hareketler (çalışan makine üzerinde temizlik yapmak, gereksiz şakalaşmalar, kişisel koruyucu donanımlara ihtiyaç duymamak, koruyucu olmadan makinelerde çalışma yapmak vs.) ve güvensiz durumlardan (işyerinde şiddetli gürültü, kişisel koruyucu donanım eksikliği, makinelerin bakımının yapılmaması, çalışma yerlerinin kayganlığı, havalandırma ve aydınlatmanın yeterli seviyede olmaması) meydana gelmektedir. Amerika Birleşik Devletlerinde ciddi çalışmalar yapan “ National Safety Council Committee” nin araştırmalarına göre iş kazalarının %18’ i mekanik faktörlerle, %19’ u çalışan faktörü ve geri kalan %63’ü ise her iki faktörün etkisiyle oluşmaktadır. Aynı ülkenin bazı kamu dairelerine göre ise iş kazalarının %3’ ünün mekanik faktörlerden, %2’ sinin çalışanlardan kaynaklı faktörlerden ve %95’ ininde bu iki faktörün birlikteliğinden kaynaklandığı söylenmektedir (Camkurt, 2007; Çelenk Kaya, 2020).

1.4.2. Meslek Hastalığı

SSGSSK (2006)’ ya göre; “Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir” (SSGSSK, 2006).

Yeni teknolojiler ve küresel sosyal değişimler mevcut sağlık risklerini ağırlaştırdığı ve yenilerini yarattığı için meslek hastalıklarının doğası hızla değişmektedir (ILO, 2014). Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre, her gün 6.300 kişi, meslek hastalıkları ya da işle alakalı hastalıklar sonucu yaşamını kaybetmektedir. İşyerlerinde yılda 317 milyon kaza ve 2,3 milyondan fazla ölüm meydana gelmektedir. Bu iş güvenliği ve sağlık uygulamalarının ekonomik yükü, her sene küresel Gayri Safi Hasılanın % 4’ü olarak tahmin edilmektedir. Avrupa Birliği Ülkelerinde yapılan bir çalışmada, çalışanların %14’ü ulusal kurumlarınca onaylanan bir meslek hastalığı veya iş kazasına sahip olduğunu bildirmiştir (ÇSGB, 2011).

SGK tarafından yayınlanan son verilere göre ülkemizde meslek hastalığı tanısı konulan kişi sayısı 2007 den bu yana ilk kez bu kadar yükselerek 1047 olmuştur (SGK, 2018).

Isı, gürültü, toz, tehlikeli kimyasallar, güvensiz makineler ve psikososyal stres de dahil olmak üzere işyerindeki sağlık riskleri meslek hastalıklarına sebebiyet verir ve diğer sağlık problemlerini şiddetlendirebilir. İstihdam, meslek ve işyeri hiyerarşisindeki durum koşulları da sağlığı etkiler. Baskı altında veya güvencesiz çalışma şartlarında çalışan kişilerin daha çok sigara içmeleri, daha az egzersiz yapmaları ve sağlıksız bir rejim yapmaları muhtemeldir. Genel sağlık hizmetlerine ek olarak, bütün çalışanlar ve özellikle yüksek riskli mesleklerde çalışanlar, mesleki risklere maruz kalmayı değerlendiren ve azaltan sağlık hizmetlerinin yanı sıra mesleki ve iş ile ilgili hastalık ve yaralanmaların erken tespiti için tıbbi gözetim hizmetlerine gereksinim duyarlar. Kronik solunum yolu hastalıkları, kas-iskelet sistemi hastalıkları, gürültüden meydana gelen işitme kaybı ve cilt sorunları en sık görülen meslek hastalıklarıdır (URL-3, 2020).

1.5. Acil Durum Kavramı

Türkiye, topraklarının büyük bölümü Asya kıtasında yer alan, Avrupa ile Asya arasında köprü konumunda bulunan 780 bin kilometrekarelik bir ülkedir. Jeolojik, meteorolojik ve topoğrafik yapısı nedeniyle Türkiye, sıklıkla doğa kaynaklı afetlere maruz kalan bir coğrafyada konumlanmıştır. Bu coğrafya Türkiye'yi başta depremler olmak üzere, heyelan, su baskını, kaya düşmesi ve çığ gibi çeşitli afetlerle ve acil durumlarla karşı karşıya getirmektedir (AFAD, 2018).

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğine (İADHY) göre Acil durum: “İşyerinin tamamında veya bir kısmında meydana gelebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, doğal afet gibi acil müdahale, mücadele, ilkyardım veya tahliye gerektiren olaylar bütünüdür” (İADHY, 2013). Bir başka tanımı ise; Hayati tehlike meydana getiren ve ciddi mal zararına neden olabilecek, hızlı ve özel müdahaleyi gerektiren beklenmedik olaylardır. Çok taraflı trafik kazaları, birçok evin veya iş yerinin tehdit altında olduğu yangınlar gibi örnekler verilebilir (AFAD, 2018). Afet ve Acil Durum Müdahale Yönetim Hizmetleri Yönetmeliğine göre; Acil durum, “Toplumun tamamının veya belli kesimlerinin normal hayat ve faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğratan ve acil müdahaleyi gerektiren olayları ve bu olayların oluşturduğu kriz halini” ifade eder (URL-4, 2020).

Acil durumların meydana gelmesi durumunda önceden hazırlık yapanlar ile hazırlık yapmayanlar arasında muhakkak bir fark oluşacaktır. Amacın acil durum meydana gelebilecek gibi senaryolar eşliğinde önlemlerin alınması olmalıdır. Acil durumları gündelik hayatta verilen kararlardan ayıran fark daha seri ve ciddi kararlar alınmasıdır. Tedirginlik halinde, görevliler zamanın kısıtlı olması ve imkanların kısıtlılık durumlarından dolayı zorlanmalar meydana gelebilir. Bu durumların yaşanmaması için önceden hazırlıklar tamamlanmalıdır. Acil durumları önlemek adına kullanılacak en etkin araç, söz konusu olayın yaşanmadan önce gerekli tedbirleri alıp, hazırlıklı olmaktır. Çalışma alanları için işin niteliği bakımından meydana gelecek acil durumlar ile genel acil durumlar için önleyici ve sınırlandırıcı kavramlar oluşturulmalı ve bunlar ile alakalı uygun prosedürler geliştirilip olası bir acil durumda tahliyenin sağlanması için çalışmalar yapılmalıdır (ÇSGB, 2017; Kıymış ve Kaya, 2019).

1.6. Okullarda Acil Durum

Okul güvenliğinin amacı; Bütün öğrenci, öğretmen ve çalışanların binalarda güvenli bir şekilde işlevlerini görmeleri, oluşabilecek tehlikelere karşı bilinçlendirilmeleri ve öğrencilere hayatları boyunca güvenlik kültürünü aşılamaktır. Okul bünyesinde insan faktörünün fazla olması ve geniş bir alanda bulunmalarından dolayı okulların en önemli görevlerinden birisi acil durumlara hazırlık ve bu olayların sonucunda toplum üzerindeki olumsuz etkileri azaltmaktır (Özmen ve ark., 2015).

Deprem, sel, yangın, kötü hava şartları, şiddet olayları, patlamalar ve bunlara benzer olayların okullarda yaşanma ihtimali vardır. Birde okula özgü acil durumlar vardır, bunlar okul çalışanları ile çözülebilir ve dış çevreden yardıma ihtiyaç duyulmaz. Okul binası, öğrenciler, personel ve eğitim-öğretim düzeni bu tür acil durumlarda etkilenebilir. Meydana gelecek bu durumdan sonra azami ölçüde ya da büyük oranda binada zarar, yaralanma ve ölüm ve okulun düzeninde ciddi aksaklıklar oluşabilir. Acil durumdan hemen sonra olay bölgesinde öğrenciler, çalışanlar, veliler, vatandaşlar ve basın mensupları toplanabilir, gereksiz bir telaş söz konusu meydana gelme ihtimali bulunur. Bu durumların kontrolünü sağlamak amacıyla okul yönetimi acil durumlarda aktif görev almalı ve olayı yönetmelidir ve acil durum planına sadık kalmalıdır. Böylelikle olayın büyüklüğüne göre yetkililerin gelmesi durumunda net ve güvenilir bilgiler verilir (Çelik, 2004).

Acil durum planlarının en önemli amacı meydana gelen acil durumun etkisini azaltmak ve bu etkinin büyük olaylara dönüşmesini engellemektir. Okulların acil durum sonrasında

eğitim-öğretimin eski haline ivedilikle geri dönmesinde acil durum planlarının önemi büyüktür. Hızlı ve bilinçli bir şekilde yönetilen bu süreç okullara olan güveni daha da artırır. Okullarda oluşturulacak acil durum planı hazırlanırken anlaşılabilir ve geniş kapsamlı olmasına özen gösterilmelidir ve özellikle her okul kendi bünye ve işleyişine uygun plan hazırlamalıdır. Meydana gelecek acil durum evrelerinin tamamının takip edildiği ve gözden geçirildiği süreç acil durum yönetimi olarak adlandırılır. Bu süreçle beraber acil durumlarla baş etme ve gelecek çalışmaları hazırlanır. Okulların bütün acil durumlar karşısında hazır olmaları beklenemez. Acil durum yönetimi ile oluşacak felaket sonrasında okulda kriz meydana gelmesinin engellenmesi ve anlık yaşanacak acil durumlarda, kayıp ve maliyetin minimum seviyede tutulması amaçlanmaktadır (Akarsu, 2010). Bu bağlamda 4 adet acil durum yönetimi süreci vardır;

- a) Önleme/Zarar Azaltma: Önleme, acil durum yönetiminin tabiri caizse can damarıdır. Zararın insana ve mala olan etkisini azaltmak amacıyla gerekli tedbirler alınır. Bakıldığı zaman temel bir risk değerlendirmesi denilebilir. Zarar azaltma sayesinde acil bir durum ile karşılaşıldığında belirlenmiş kurallara sadık kalınır.
- b) Hazırlık: Risklerin tamamını yok etmek ve özellikle doğal afetlerin ne zaman meydana geleceğini tahmin etmek çok zordur. Hazırlık evresi, meydana gelebilecek risklerin tespitleri ve alınması gereken önlemlerin belirlendikten sonra acil durumun etkisini azaltmak için tedbirlerin oluşturulmasıdır. Hazırlık evresinde görevli çalışanlara eğitimlerin verilmesi, tatbikatlar, ekipmanların kullanılması, ekiplerin görevlerinin hatırlatılması kavramları olmalıdır.
- c) Müdahale: Müdahale çalışmaları, olayların analizi ile harekete geçer ve olayın sonrasında kontrolün sağlanmasıyla biter. Malzemelerin yardımı ile kişilerin tahliye edilmesi, yiyecek, su, sığınak ve tıbbi yardım sağlanması ve can ile mala gelecek zararın minimum seviyede tutulması için gerekli müdahalenin yapılma aşamasıdır. Önleme, hazırlık ve iyileştirme aşamalarına göre zaman daha kısa ve aciliyet durumu ön plandadır ve birkaç dakikalık aksaklığın bile can ve mal kaybına sebep olacağı unutulmamalıdır.
- d) İyileştirme: Acil durum sonrasında resmi veya gayri resmi bütün kaynaklar sayesinde eski hale geri dönme olayıdır. Bu çalışmalar çoğunlukla müdahale aşaması gerçekleştikten sonra başlar ve olayın büyüklüğüne bağlı olarak ne

kadar süreceği belli olmaz. İyileştirme süreci ile olayın bittikten sonra çalışma alanının kısa sürede eski haline geri dönmesinden başlayıp olaydan etkilenen kişiler için psikolojik danışmaya kadar birçok konu ele alınır (URL-5, 2020). Bir başka deyişle binaların yenilenmesi, mal ve mülkün tamamlanması, üretim veya eğitimin başlaması gibi konuları ele alan uzun bir süreçtir (URL-6, 2020).

Tatbikatlar, okullarda acil duruma hazırlıklı olmak için önemli bir kavramdır. Yapılacak olan tatbikatların sadece yönetim tarafından bilinmesi gerçekçiliği artırmaktadır. Günün herhangi bir diliminde çeşitli senaryolar oluşturulabilir. Tatbikatlar oluşturulurken zorluk düzeyi yüksek olmalıdır. Çünkü gerçek bir acil durumda neler yapılması gerektiği bu şekilde anlaşılır. Tatbikat boyunca yapılan işlerin gerçek olması sağlanmalıdır ve bittikten sonra bütün okul personeli ile geniş kapsamlı bir değerlendirme toplantısı yapılmalıdır. Böylelikle oluşabilecek riskler tespit edilir ve müdahalelerin nasıl alınması gerektiğine dair çeşitli fikirler oluşturulur. Tatbikatların en kritik kısmı önlemlerin tartışılarak geliştirilmesi ve acil durum eylem planıdır (Petal ve Türkmen Sanduvaç, 2010).

1.7. İş Yerlerinde Acil Durum

İşyerlerinde oluşan acil durumlar; İşyerinin bulunduğu bölgeye, üretim yaptığı alana, kullanılan araç-gerece, çalışma alanlarında meydana gelecek risklere, yapılan işi özelliğine göre farklılıklar arz etmektedir. İşyerlerinde meydana gelecek olan acil durumlar, çalışma alanında işin durmasına, personelin, müşterinin ve ziyaretçinin yaralanmasına ya da ölümüne, işyerlerinde tahribata ve çevreye ciddi zararlar verebilir. İşyerlerinde oluşan acil durumlar; yapılan işin niteliği, kullanılan malzemeler, işyerlerindeki risk faktörleri, işyerinin konumu, faaliyet gösterdiği alandaki önem derecesi gibi çeşitli etmenlere göre farklılıklar arz etmektedir (ÇSGB, 2017).

Acil durum ile mücadele etmek amacıyla 2013 yılında resmi gazete de yayınlanmış İşyerlerinde Acil Durum Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmeliğin amacı, çalışma alanlarında meydana gelebilecek olaylara karşı acil durum planının hazırlanması, acil durumun öncesinde, meydana geldiği sırada ve sonrasında önleme, koruma, tahliye etme, yangınla mücadele ve bunlarla alakalı gerekli faaliyetler ile acil durumların güvenli ve bilinç olarak yönetilmesi ve olaylara ilk müdahale edecek kişilerin belirlenmesi gibi konuları açıkça belirtmektir (İADHY, 2013).

Yönetim ile çalışanlar veya bir işletme içindeki temsilcileri arasındaki işbirliği, işyerinde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek için alınması gereken kurumsal önlemlerin önemli bir unsurudur. Katılım temel bir işçi hakkıdır ve aynı zamanda bir görevdir (Allı, 2001).

1.7.1. İşverenin Yükümlülükleri

Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ve çevre hedefine ulaşmak için, işverenler işletmenin büyüklüğüne ve faaliyetlerinin niteliğine uyarlanmış kurumsal düzenlemeler yapmalıdır (Allı, 2001). İşverenin, işyerinde çalışanların sağlığı ve güvenliği korumak ve gerekli önlemleri almak aynı zamanda devlete olan yükümlülüklerinden biridir. Bu sorumluluğun yerine getirilmesi için gerekli bütün kişisel koruyucu donanımları eksiksiz bulundurması yeterli değildir. İşe yeni alınan veya mevcut çalışanların yaptıkları ya da yapacakları işin riskleri hakkında bildirilmesini iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulması sağlanmalıdır. Aynı zamanda işverenlere denetleme ve gözetleme görevleri de verilmiş olup bu görev için vekilde tayin edilebilir. Böylelikle çalışanların İSG tedbirlerini yerine getirip getirmediikleri de sürekli denetlenebilir. İşyerlerinde işverenlerin ilk önceliği İSG'nin mevzuata uygun sağlanması olmalıdır (Alpsoy ve Çolak, 2013; Çelenk Kaya ve ark., 2018).

İşyerlerinin düzenli ve huzurlu bir ortam olması işverenin elindedir. Çalışanlara güler yüzlü yaklaşım, emeklerinin karşılığını (ücret, yemek, dinlenme süresi, haftalık izin süreleri) tatmin edici seviyede vermek, çalışanlara izin günlerinde belirli ödüllendirmeler yapmak (sinema, tiyatro, futbol turnuvası, fiziksel gelişim vb.) üretime olumlu katkı sağlayacağı gibi, yapılan işlerin daha kısa sürede bitmesi de sağlanır. Bu nedenle işverenin, çalışanına vereceği değer, işyerine oldukça katkı sağlayacaktır.

İADHY 'in 10 uncu maddesinin birinci fıkrası uyarınca; İşyerlerinde acil durumu gerektiren bir olay yaşanması durumunda işveren, arama, kurtarma, tahliye, haberleşme, ilk yardım ve yangınla mücadele ve buna benzer yapılması gereken acil durum müdahale politikaları hazırlamak ve bunları yazılı duruma getirmek zorundadır.

İADHY (2013)'e göre işveren yükümlülüklerini şu şekilde belirtmiştir:

- a) “Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek ve çalışan ile çalışma çevresini etkileyecek acil durumları önceden değerlendirerek muhtemel acil durumları belirler.
- b) Acil durumların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.

- c) Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar.
- d) Acil durum planlarını hazırlar ve tatbikatların yapılmasını sağlar.
- e) Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitimli yeterli sayıda çalışanı görevlendirir ve her zaman hazır bulunmalarını sağlar.
- f) Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.
- g) Acil durumlarda enerji kaynaklarının ve tehlike yaratabilecek sistemlerin olumsuz durumlar yaratmayacak ve koruyucu sistemleri etkilemeyecek şekilde devre dışı bırakılması ile ilgili gerekli düzenlemeleri yapar.
- h) Varsa alt işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanları ile müşteri ve ziyaretçi gibi işyerinde bulunan diğer kişileri acil durumlar konusunda bilgilendirir”.

1.7.2. Çalışanların Yükümlülükleri

Çalışanların kurallara uymaları, başarılı iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin belirleyicisi ve meslek hastalıklarının ve yaralanmaların azaltılmasında önemli bir faktör olarak belirlenmiştir (Allı, 2001). Çalışanların işveren tarafından belirlenmiş olan sağlık ve güvenlik kurallarına uymak en asli görevlerinden biridir. İşyerlerinde uyulması gereken sağlık ve güvenlik kurallarının aksatılması sadece o çalışana değil ekip arkadaşlarına da zarar verebilir. Bu nedenle çalışanlara İSG'nin önemi eğitimlerle anlatılmalı, bu kuralların uygulanması doğrultusunda çalışanlar teşvik edilmelidir. Çalışanlara verilen kişisel koruyucu donanımlar gerekli tüm zorunlu alanlarda kullanılmalı ve tahribat oluşması durumunda yetkili mevkilere bu durum bildirilmelidir. Ayrıca kendilerine verilen kişisel koruyucu donanımları korumakla yükümlü olan çalışanlar, çalışma arkadaşlarının malzemelerini kullanmaktan kaçınmalıdır.

İADHY (2013)'e göre çalışanların yükümlülüklerini aşağıdaki maddeler ile açıklamıştır:

- “Acil durum planında belirtilen hususlar dahilinde alınan önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlere uymak.
- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda kendileri ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürecek acil durum ile karşılaştıklarında; hemen en yakın amirine, acil durumla ilgili görevlendirilen sorumluya veya çalışan temsilcisine haber vermek.
- Acil durumun giderilmesi için, işveren ile işyeri dışındaki ilgili kuruluşlardan olay yerine intikal eden ekiplerin talimatlarına uymak.
- Acil durumlar sırasında kendisinin ve çalışma arkadaşlarının hayatını tehlikeye düşürmeyecek şekilde davranmak”.

İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkan sağlar.

Yukarıda belirtilen maddeler çalışanların işyerlerinde uyması gereken yükümlülükleridir. Bunlara ek olarak çalışanlar yaşadıkları ramak kala kazalarını ve ön gördüğü tehlikeleri de yetkililere bildirmelidir. Çalışanlar işyerlerinin temel emekçi olduklarını unutmamalı verilen görevleri titizlikle yerine getirmelidir.

1.8. Acil Durum Eylem Planı

Acil durum planı genellikle acil durumlarda insan hayatını korumak için gereken tüm bilgileri birleştiren bir belgedir. Örneğin, büyük bir binada, plan her acil çıkışı ve yangın söndürücüler gibi tüm güvenlik ekipmanlarını açıkça vurgulayan haritalar içerecektir. Ayrıca, her kattaki insanların ilgili acil durum çıkışlarına nasıl yönlendirileceğini ve bazılarının engellenmesi durumunda alınacak alternatif güzergahların, binada kaçınılması gereken tehlikeli noktaların, acil durum ekipleri için giriş noktalarını ve olası farklı tehdit ve olasılıkları içerir. Acil durum prosedürlerinin karmaşıklığı, yürütülmüş olduğu stresli durumlar ve istisnai olaylar için büyük marj nedeniyle, acil durum planı, güvenlik yöneticilerinin gerekli detayları hızla bulabilmesi için titizlikle tasarlanmalıdır. Tanımladığı prosedürlerden ve kullanılacak deneme durumlarından bağımsız olarak, planın başarısı daima tahliyenin ne kadar etkili olduğu ile ölçülür. Böylece, güvenlik bilincine sahip kuruluşlar, acil durum prosedürlerini ve bunları acil durum planında sunma şekillerini devamlı olarak geliştirmeye çalışırlar. Buna rağmen, birçok acil durum planı düz metinli

belgeler olarak kalır. Acil durumlarda gelen bilgileri entegre etmek ve bu bilgileri planın prosedürleriyle ilişkilendirmek birçok güvenlik yöneticisi için manuel bir görevdir (Canós ve ark., 2004).

İADHY (2013)'e göre; “Acil durum planı, bütün çalışma alanlarını dizayn ve kuruluş aşamasından harekete geçmek üzere oluşabilecek acil durumların tespit edilmesi, olumsuz etkiler için alınabilecek tedbirlerin belirlenmesi, acil durum ekiplerinin oluşturulması, müdahale ve tahliye seçeneklerinin belirlenmesi, belgeleme işlemleri, mevzuata uygun tatbikat ve belirli süreler ile planın yenilenmesi aşamaları ışığında oluşturulur”.

Acil durum planı; Çalışma alanları, etraftaki evler ve iş malzemelerinde meydana gelecek hasarı minimum seviyede tutmak, kazaların büyümemesi ve çalışanlara verecek zararı önlemek, acil durumların işyerlerinde oluşturacağı hem maddi hem de manevi zararı en az seviyede tutarak çalışma alanına en kısa sürede devam etmek için gereklidir. Oluşabilecek acil durumlar henüz yaşanmadan gerekli önlemler belirlenir. Acil durum planı risk değerlendirmesi ile birbirlerini tamamlarlar. Olası riskler ve tehlikeler risk analizi ile belirlendikten sonra bunlara karşı oluşturulacak önlemler belirlenir. Akabinde risk değerlendirilmesinden yararlanılarak acil durumlar tespit edilir ve meydana gelmeden önce, geldiği sırada ve sonrasında belirlenerek çok geniş bir acil durum planı hazırlanır. Oluşturulmuş acil durumları etkileyecek ya da farklı acil durumların meydana çıkmasına sebep olacak yeniliklerin oluşması halinde etkinin önemine göre acil durum planı tümüyle ya da bir kısmı yenilenir. Yukarı da belirtilen durumlar haricinde yönetmelikte belirlenmiş olan rutin yenileme süreleri; az tehlikeli işyerleri için 6 yılda bir, tehlikeli işyerleri için 4 yılda bir, çok tehlikeli işyerleri için 2 yılda bir olarak yenilenmelidir (ÇSGB, 2017; Ersoy ve Çelenk Kaya, 2019).

Acil duruma müdahale etme aşamalarında, tedavi, tahliye, güvenlik, arama ve kurtarma, iletişim, hasar tespiti ve geçici barınma yerleri sağlamak gibi acil durum önlemleri alınmalıdır. Acil durumun meydana gelme anı ya da sonucunda olaya ilk müdahaleyi gerçekleştirmek için binalarda acil durum ekipleri belirlenir. Acil durum ekiplerinin görevleri alt kısımda detaylı olarak ele alınmıştır.

İADHY (2013)'e göre; “İşyerinde meydana gelebilecek acil durumlar aşağıdaki hususlar dikkate alınarak belirlenir:

- a) Risk değerlendirmesi sonuçları,
- b) Yangın, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım ve patlama ihtimali,

- c) İlk yardım ve tahliye gerektirecek olaylar,
- d) Doğal afetlerin meydana gelme ihtimali,
- e) Sabotaj ihtimali”.

1.8.1. Acil Durum Ekipleri ve Görevleri

Acil bir durum meydana geldiği zaman ilk müdahale edecek kişiler binada önceden belirlenmiş olan acil durum ekipleridir. Bu nedenle ekipte yer alan çalışanlar planları iyice analiz etmeli ve görevlerini tam anlamıyla bilmelidir. Ekiplerin birbirleri ile sürekli iletişim halinde olmaları ve yardımlaşmaları önemlidir. Olası bir yangın anında profesyonel ekip olay yerine gelene kadar binada görevli ekip sorumludur ve ekipler geldikten sonra herkes sorumlu amirin komutlarını bekler. Binalarda acil durumlarda ekiplerin kullanabilmesi için ekipmanlar bulundurulmalıdır. Binanın genişliğine, işlevine, ekiplerin özelliklerine yetkili birimlerin fikirlerine dikkat edilerek uygun görülürse gaz maskesi, temiz hava solunum cihazı, hidrant anahtarı ve buna benzer özel ekipmanlar bulundurulur. Alınan malzemelerin bakımından ilgili ekip başkanı sorumludur. Acil bir durum alarm verdiği zaman bina yöneticisi ve acil durum ekipleri derhal görevleri başına hareket etmelidir. Acil durum ekiplerinde yer alacak olan personel ve yönetici, işverenin bilgisi dahilinde Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmeliğe (BYKHY) göre; yangından korunma, yangının söndürülmesi, can ve mal kurtarma ve ilk yardım faaliyetleri eğitimleri almalı ve yapılacak olan tatbikatlar ile gelişmeleri sağlanmalıdır. Binalarda yılda en az 1 kez söndürme ve tahliye tatbikatı yapılmalıdır. Bina irtifası 30.50 m’de daha çok olan çalışma yerlerinin içinde 50 kişiden daha fazla insan olan yerlerde ve bina, kurum gibi büyük bir site de 200’den fazla insanın yer alması durumunda acil durum ekipleri oluşmak zorundadır. Ekipler yönetmeliğin belirttiği şekilde yetkilinin oluşturacağı gereksinime göre, patronun tasdiklemesiyle kurulur. Yönetmelikte söndürme ve kurtarma birimleri en az 3 kişiden, koruma ve ilk yardım birimleri ise en az 2 kişiden oluşması gerektiği belirtilmiştir. Her ekibin başında bir ekip amiri bulunur (BYKHY, 2007).

1.8.1. Söndürme Ekibi

Söndürme ekibin ilk görevi acil durum meydana geldiği ilk anda (yangın çıktığı ilk anda) durumu itfaiye yetkililerine bildirmek, yangının neden dolayı çıktığını ve olay saatini açıkça söylemektir. Yangının çıktığının haberini alan ekip üyeleri yangına sebep olan yanıcı maddenin çeşidine göre işyerinde bulunan yangın söndürme aparatlarını kullanarak yangını söndürmeye ve büyümesine engel olmaya çalışırlar. Yangının çıktığı bölgeden çıkamayan

ve yardıma ihtiyacı olan kişi veya kişiler tespit edilirse derhal diğer ekip üyelerine haber verilerek işbirliği içerisinde kurtarma operasyonu başlatılır. Olay yerine itfaiye takımı geldikleri andan itibaren söndürme faaliyetleri profesyonel ekiplere bırakılır ve yardım istenmedikçe olay yerine müdahale edilmez. Bu durumda en önemli maddelerden birisi olay yerini güvenlik şeriti ile kapatmaktır. Böylelikle alakasız kişilerin acil durum bölgesine girmelerine engel olunur. Ekipler, olay yerine gelmek isteyen itfaiye ve ambulans taşıtlarının geliş yolu üzerinde bulunan bütün engellerin toplanmasını sağlayarak araçların olay yerine ulaşım için yol gösterirler. Acil durumun sonlandırılmasından itibaren güvenlik tedbirleri devam ettirilerek diğer acil durum ekipleri ile beraber olayın meydana geldiği alan, oluş nedeni, bu süre zarfında yapılan çalışmalar, acil durum sonrası oluşan maddi ve manevi zararların tespit edilmesi ve geniş kapsamlı bir rapor hazırlanmasına yardımcı olurlar (ÇSGB, 2017).

1.8.1.1. Kurtarma Ekibi

Kurtarma ekibi, meydana gelen acil durum sonrasında derhal tüm malzemeleri ile olay yerine ulaşmalıdır. Acil toplanma alanına giden kişilerin sayımı yapılmalı ve eksik kişilerin kimler olduğu tespit edilmelidir. Olay yerinde bulunması gereken söndürme ekibinden binanın durumu ve içeride canlı kişilerin olup olmadığı hakkında bilgileri aldıktan sonra arama, kurtarma ve tahliye faaliyetleri başlar. Önceliğin kendi güvenlikleri olduğu unutulmamalı, alınan önlemler sonrasında uygun donanımların yardımıyla kişilere ulaşma çalışmalarına devam edilmelidir. Daha önceden belirlenmesi gereken ilkyardım bölgesine acil durumdan kurtarılanlar ivedilikle taşınır. Özellikle binada yer alan engelli, yaşlı, gebe, emziren çalışanlar ve genç çalışanlar yani özel politika gerektiren kişiler için özel önlemler alınmalı ve kurtarma esnasında öncelik bu gruplarda olmalıdır. Ayrıca ekipte yer alan bir kişiye sadece bu özel grupla ilgilenmesi de tavsiye edilebilir. Bunların yanı sıra ofislerde ve kilitli odalarda acil durumda kurtarılabilecek önemli dosyalarında tahliye edilmesi sağlanır (ÇSGB, 2017).

1.8.1.2. Koruma Ekibi

Koruma ekibi, ekip başkanına bağlı olarak arama, kurtarma ve tahliye ekibinin bina da kurtarılabilecek evrakların tahliyesi gerçekleştirildikten sonra onları korumak en asli görevlerinden biridir. Acil durumun olduğu alanda olayın büyümesini engellemek amacıyla enerji ve elektrik kaynaklarını kapatmalıdır. Ayrıca iletişim bağlantılarında meydana gelecek problem

sonrası haberleşme kaynağını oluşturmalıdır. Acil durum sebebi ile ortaya çıkacak panik ve kalabalık kontrolü de koruma ekibinin görevleri arasındadır. Olay kontrol altına alındıktan sonra kurtarılan evraklar yetkili kişilere teslim edilir. Ayrıca büyük çaplı olaylarda çevreden gelecek olan yardımları da sorumlu amirlere yönlendirir (BYKHY, 2007).

1.8.1.3. İlk Yardım Ekibi

Acil durum anında olay yerine sağlık ekipleri gelene kadar, yaralanan kişilere ilk yardımda bulunmalıdır. Unutulmaması gereken en önemli maddelerden birisi önce kendi can güvenliğini korumaktır. Yardım gerçekleştirirken kişi kendine güvenmeli ve seri olmalıdır. İlk müdahaleyi gerçekleştiren ekip yaralının derhal hastaneye gönderilmesini sağlamalıdır. İlk yardım ekip üyelerinin iletişim becerileri iyi olmalı ve böylelikle yaralıların motivasyonunu üst seviyede tutmalıdır. Mevcut imkanlar ile olabildiğince yaralıya müdahale etmelidir. Olay yerine gelen profesyonel ekiplere olay net bir şekilde izah etmeli, ağır yaralı olan hastanın neyi olduğunu ve uyguladığı tedaviyi açıkça anlatmalıdır. Sağlık ekibinin talebi doğrultusunda ilk yardım ekipleri olay bitene kadar görevlerine devam ederler (ÇSGB, 2017).

1.8.2. Acil Durum Müdahale ve Tahliye Yöntemleri

Acil durum ile mücadele etmek hiç şüphesiz kolay değildir. Mücadelenin verimli ve etkili olabilmesi için acil durumlar meydana gelmeden gerekli tedbirlerin alınıp, tatbikatlar yapılarak hazırlıklı olunması gerekir. Çalışma alanları; fiziksel özelliklerine, iklim şartlarına, üretim koşullarına, politikalarına ve konumlarına göre farklılık gösterirler. Bu yüzden işyerlerinin özellikleri göz önünde bulundurularak muhtemel acil durumlar belirlenip, herhangi bir durum ile karşılaşıldıktan sonra yapılması gerekenler belirlenir ve böylelikle acil durum müdahale yöntemleri hazırlanmış olacaktır. Acil durum müdahale yöntemleri hazırlandıktan sonra mutlaka acil durum planlarında ayrıntılı olarak açıklanır ve acil durum ekiplerinde yer alan kişilere ve binadaki çalışanlara bu yöntemlerle ilgili bilgi verilir (ÇSGB, 2017; İADHY, 2013).

İADHY (2013)'e göre;

- a) “İşverence acil durumların meydana gelmesi halinde uyarı verme, arama, kurtarma, tahliye, haberleşme, ilk yardım ve yangınla mücadele gibi uygulanması gereken acil durum müdahale yöntemleri belirlenir ve yazılı hale getirilir.

- b) Tahliye sonrası, işyeri dahilinde kalmış olabilecek çalışanların belirlenmesi için sayım da dahil olmak üzere gerekli kontroller yapılır.
- c) İşveren, işyerinde acil durumların meydana gelmesi halinde çalışanların bu durumun olumsuz etkilerinden korunması için buldukları yerden güvenli bir yere gidebilmeleri amacıyla izlenebilecek uygun tahliye düzenlemelerini acil durum planında belirtir ve çalışanlara önceden gerekli talimatları verir.
- d) İşyerlerinde yaşlı, engelli, gebe veya kreş var ise çocuklara tahliye esnasında refakat edilmesi için tedbirler alınır.
- e) Acil durum müdahale ve tahliye yöntemleri oluşturulurken 27/11/2007 tarihli ve 2007/12937 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik hükümleri dikkate alınır.
- f) Acil durum müdahale ve tahliye yöntemleri oluşturulurken çalışanlar dışında müşteri, ziyaretçi gibi işyerinde bulunması muhtemel diğer kişiler de göz önünde bulundurulur”.

1.9. Öz Yeterlilik

Öz yeterlik kavramı, kişilerin rutin hayatlarında karşılaşacakları durumların üstesinden gelebilmek için yapılması gereken eylemleri, rahatlıkla halledebilmelerini inceleyen bir daldır (Bandura, 1982). Bandura'ya göre, bireylerin fikirlerini, hislerini, motivasyonlarını ve fiillerini test etmeye yarayan bir sistemi temsil eder. Bu düzen, süreç ve çevresel etkilerin birleşmesi sonucu hal ve hareketleri idrak etmek, yenilemek ve değerlendirmek için birtakım işlevler sağlar. Sonuç olarak, kişilere çevrelerini düzenleme ve kendi bilişsel süreçlerini kontrol etme özelliği kazandırır. İnsanların kendi yeteneklerine olan itikadı, yalnızca hareketlerini değil, anlama proseslerini ve davranış biçimlerini de etkilemektedir. Bu da öz yeterlilik algısının insanların dışarıya karşı davranış ve değişikliklerinde önemli bir faktör olduğunu ortaya koyar (Bandura, 1986). Bandura bu konuda insanların daha önce hiç karşılaşmamış oldukları durumlar karşısında ve savaşmak zorunda oldukları yaşantılardan kaçmayacaklarını ve bu durumları başarılı olarak tamamlayacaklarını öz yeterlilik inancının yüksek olmasına bağlar (Bandura, 1977). Çoğu toplumda, özgüven yaygın olarak değerli bir bireysel varlık olarak kabul edilir. En azından William James'e göre, psikolojinin önemli bir kolu "kendine inanmayı" kişisel başarının anahtarı olarak savunmuştur (Bénabou ve Tirole, 2002). Örneğin, bir arkadaşınız kilo kaybederse, bu da kilo verebileceğinize olan güveninizi artırabilir.

Kuruluşlar, öz-yeterlilik düzeyi yüksek olan bireyleri seçmelidir. Bu insanlar işyerinde iyi performans göstermelerine yardımcı olacak davranışlarda bulunmaya motive olacaklardır. Kuruluşlar, eğitim ve gelişim programları için adaylar arasından seçim yaparken çalışanların öz-yeterlilik düzeylerini dikkate almalıdır. Eğitim bütçesi sınırlıysa, sadece öz-yeterliliği yüksek çalışanlar gönderilerek eğitim yatırımından daha fazla getiri (yani iş performansı) elde edilebilir. Bu insanlar eğitimden daha fazla bilgi edinme eğiliminde olacaklar ve sonuçta bu öğrenmeyi iş performanslarını artırmak için kullanma olasılıkları daha yüksek olacaktır. Kuruluşlar, öz-yeterlilik düzeyi yüksek çalışanların daha yüksek performans hedeflerini teşvik edebilir. Bu, yüksek rekabet çağında birçok kuruluş için kritik olan çalışanlardan daha yüksek iş performansı seviyelerine yol açacaktır. Öz-yeterlilik (kişinin belirli görevleri yerine getirme becerisine dair inançlar) çalışanların öğrenmeyi seçtiği görevleri ve kendileri için belirledikleri hedefleri etkiler. Öz-yeterlilik, zor görevleri öğrenirken çalışanların çaba ve ısrar seviyesini de etkiler (Lunenburg, 2011).

Organizasyonel sonuçların başkalarının uyumlu çabalarıyla elde edilmesi gerektiğinden, en önemli yönetsel kararlardan bazıları insan yeteneğinin nasıl kullanılacağı ve insan çabasının nasıl yönlendirileceği ve motive edileceği ile ilgilidir. Bu rolü yerine getirirken yöneticiler, sık sık kendi kendini değerlendiren sonuçları ve sosyal sonuçları taşıyan sayısız engel, başarısızlık ve aksilikle başa çıkmak zorundadır. Bu duygusal faktörler, karar verme becerilerinin iyi kullanımını engelleyecek şekilde benlik anlayışlarını ve motivasyonunu zayıflatabilir. Bu nedenle etkili karar verme, arzu edilen çözümler için mevcut bilgiye bir dizi bilişsel operatör uygulamaktan daha fazlasını içerir. Özdenetim etkileri, bilişsel işleme sistemlerinin ne kadar iyi çalıştığı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Wood ve Bandura, 1989).

Öz yeterlilik teorisyenlerine göre, düşük yeterlilik motivasyonel sorunlara neden olmaktadır. Öğrenciler belirli görevlerde başarılı olamayacaklarına inanırlarsa (düşük öz-yeterlilik), onları yüzeysel olarak dener, çabuk vazgeçerler veya bunlardan kaçınırlar veya direnirler. Düşük öz-yeterlilik inançları maalesef kişinin başarısını engeller ve psikolojik refahı tahrip edebilecek düşünceler oluşturur. Örneğin, öğrenciler kompozisyon yazmanın onlar için imkansız olduğuna inanırlarsa, başarısız bir not alırlar ve asla yazma becerilerini geliştiremezler. Bu nedenle kişiler öz yeterlilik sayesinde daha başarılı olabileceklerini unutmamalıdır (Margolis ve McCabe, 2006).

1.9.1. Öz Yeterlilik Süreçleri

Duygusal ve fiziksel tepkilerin yoğunluğundan ziyade, bunların nasıl idrak edildiği ve yorumlandığı önemlidir. Performansı ve enerjisi yüksek kişiler ile kendinden şüphe duyan kişiler arasındaki fark etkinliğe olan inançtır. Aktivitelerin sağlıklı, atletik ve diğer fiziksel etkinliklere olumlu olarak yansıdığı görülmektedir. Etkinlik inançlarının kişilerin fonksiyonlarını etkilediği 4 ana faktör vardır. Bunlar; bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçim sürecidir (Bandura, 2010).

1.9.1.1. Bilişsel Süreçler

Bilişsel süreçler, öz yeterlilik ile farklı şekiller almaktadır. Belli bir amaca sahip olan insan davranışı önemli amaçlar içeren öngörü ile düzenlenir. Yeteneklerin kendi kendini değerlendirmesi, kişisel hedef belirleme ile alakalıdır. Öz yeterliliği idrak etmek ne kadar hızlı ve sağlıklı olursa, kişilerin kendileri için oluşturduğu hedef de aynı seviye de yüksek olur.

Birçok eylem konsepti temelde düşünce biçimindedir. Oluşturulan ve prova edilen senaryo türleri kişilerin etkinliklerine olan inançları ile şekillenir. Başarı senaryolarının görselleştirmek ve performansların olumlu seviyede yükselmesi etkinlik duygusu yüksek olan kişiler için geçerlidir. Kendilerini olumsuz düşünceler ile boğan kişilerde ise, olayların gidişatını anlamayarak performans düşüklükleri yaşaması ve kişisel eksiklikler görülür. Unutulmamalıdır ki fikirlerine sürekli şüphe ile yaklaşan kişiler başarıya kolay kolay ulaşamazlar. Kişilerin meydana gelecek hadiseleri tahmin etmeleri ve hayatı boyunca karşılaşılabilecek olayları kontrol altına almaları şüphesiz düşüncenin ana işlevidir. Sürekli belirsizlik yaşamak, bu beceriler ile ortadan kaybolacaktır. Öz yeterliliği algılamak ne kadar güçlü olursa, kişiler çözümsel fikirlere ulaşmak ve başarılı aksiyon yollarını geliştirmekte o kadar başarılı olurlar (Bandura, 1982; Bandura, 2010).

Bandura (1994) göre, başarısızlık ve aksilikler karşısında görevini eksiksiz yerine getirme olayı güçlü bir etkinlik duygusu ile mümkündür. Verimlilik konusunda kendileri ile çelişen kişiler gün geçtikçe daha düzensiz hale gelir, isteklerini düşürür ve performans seviyeleri gittikçe düşer. Buna karşın kendilerine güven konusunda şüphe duymayan, olumsuzluklar karşısında dik duran kişiler, performanslarını artırarak başarılarında işe yarayan iyi bir analitik düşünme yeteneğine sahip olurlar.

1.9.1.2. Motivasyonel Süreçler

Kişilerin etkinliğe olan inancı, motivasyonun kendi kendini düzenlemesinde çok önemli bir rol oynar. Kişilerin büyük bir kısmı motivasyonu bilişsel olarak yaratır. Bu motivasyon türünde kişiler kendilerini motive eder. Potansiyelleri doğrultusunda neler yapabileceklerini oluştururlar, ortaya çıkabilecek sonuçları ön görürler ve hayallerini gerçekleştirmeleri için belirlemiş oldukları hedefler doğrultusunda planlar oluştururlar. İnsanlara üst perdeden bakan kişiler başarısızlıklarını yetersiz çabaya, kendilerini sürekli eksik olarak gören kişiler de başarısız olmalarını yeteneklerinin olmayışına bağlar. Fakat öz-yeterlilik ile motivasyon, performans ve duygusal tepkilere olan inançların başarıya etkisi olduğu savunulmaktadır (Bandura, 2010).

Hedefin oldukça büyük ve zor olması, kişinin kazanma duygusunun yüksek olması ve kendi kendini motive edebilme kapasitesi büyük bir motivasyon sistemi kurulmasına neden olur. Yapılan çalışmalar ışığında net ve büyük hedeflerin motivasyonu yükselttiği açık bir şekilde görülmektedir. Bilişsel bir karşılaştırma hedef belirlemeye dayalı motivasyon süreci içerir. Oluşturulan hedeflere ulaşmayı kendine şart koşan kişiler, davranışlarına yön vererek belirledikleri seviyeye ulaşana kadar çabalarını azaltmamayı kalıcı hale getirirler (Bandura, 1982).

Bandura(1994) göre; Motivasyon; İnsanları ortaya koydukları performanslarına göre ortaya çıkan tatmin edici ve olumsuz tepkiler, belirlenmiş olan hedefi tamamlamak için algılanan öz yeterlilik ve insanların oluşturduğu kişisel hedeflerin ilerleme hızına göre tekrardan ayarlanması olmak üzere üç türe ayırmıştır. Bu süreçte öz yeterlilik ile kişilerin belirmiş olduğu hedefler ortaya çıkar, bunlar için harcadıkları çaba, karşılaştıkları zorluklar ile mücadelenin boyutu ve oluşabilecek başarısızlıklarına karşı ne kadar dayanabildikleri ölçülür. Olumsuzluklar karşısında yeteneklerinden şüphe eden kişiler çalışmalarını yavaşlatır veya anında vazgeçer. Fakat yeteneklerine güvenen kişiler sürekli kendilerini motive ederek her hangi bir engel karşısında daha fazla çabalarlar. Sonuç olarak performans seviyesinin artması güçlü azim ve motivasyona bağlanır.

1.9.1.3. Duygusal Süreç

Duygusal süreçlerin, kişilerin yeteneklerini anlama ve sergilemede çok ciddi bir rolü vardır (Bandura, 1977). Bu süreçleri kontrol etmek için algılanan öz yeterlilik, düşüncelerin çıkmaza girdiği zaman oluşan stres ve depresyonun tekrardan eski haline getirilmesinde önemli bir faktördür. Kişileri sürekli olumsuz etkileyen düşüncelerin sıklıkla meydana

gelmesinden ziyade, onları bitirmenin ya da savaşmanın nasıl olacağını algılamamak en temel sıkıntıdır. Bu süreçte endişe ve sorunlarla mücadele edememe duygusunu ortadan kaldırmak için duygusal süreç ve düşünce kontrol etkinliği beraber hareket ederler (Bandura, 1982). Kişiler karşılaştıkları tehditler ile başa çıkmaya çalıştıklarında, kalp atışları, stresleri ve kan basınçları artar ve bağışıklık işlevinde düşüşler yaşarlar (Bandura, 1993). Fakat meydana gelme ihtimali olan tehditlerin kontrol altına alınabileceklerine inanan kişiler endişelenmezler ve kendilerini rahatsız edecek sorunlar kaybolur. Oluşabilecek tehditlere karşı müdahale edemeyeceklerine inanan insanlarda aşırı derecede endişe meydana gelir. Eksiklikleri üzerinde durmaya çalışırlar, etraflarının neredeyse tamamına yakını tehlikeyle dolu olarak görürler, oluşma potansiyeli bulunan tehlikelerin şiddetini normalden fazla olarak büyütürler ve meydana gelme ihtimali çok az olan tehlikeler hakkında endişelenirler. Oldukça gereksiz düşünceler yüzünden sürekli kendilerini rahatsız ederler ve verimliliklerini düşürürler (Kent & Gibbons, 1987). Beğenilmeyecek duygusal yapıların geçici yöntemlerle mücadele etme konusunda özgüveni olan kişiler kendilerini rahatlatılabilir, olumlu konular üzerinde yoğunlaşabilir ve çevresini sakinleştirebilir. Böylelikle bu yollarda rahatlayabileceğine kanaat getiren kişiler çok fazla endişe ve üzüntüye maruz kalmayacaklardır (Bandura, 2010).

1.9.1.4. Seçim Süreci

Kişilerin, etkinliklere inanmaları ve değişme yoluna gitmelerinin son yolu seçim sürecidir. Kişisel etkinlik inançları, faaliyetlerin ve ortamların seçimini etkileyerek yaşamın gidişatını şekillendirir. Kişiler yeteneklerini aştığına kanaat getirdikleri faaliyetlerden ve bunların doğuracağı sonuçlardan kaçma niyetindedir. Seçtikleri hedeflere olan bağlılık zayıflar, performanslarını artırmak için fikirler bulmak yerine sürekli şüphe içerisinde olmak, en ufak bir engel karşısında çok hızlı bir şekilde pes etmek, akabinde stres ve depresyona girme eğilimleri artar ve sürekli başarısız hissiyatı yüzünden etkinlik duygularını geri almak zorlaşır ve kendilerine daha rahat karar verebilecekleri sosyal alanları seçerler. Bu nedenle seçim sürecinde alınacak kararlar kişisel gelişim yönünü ciddi şekilde etkiler. Etkinlik duygusu gelişmiş ve güçlü olan kişiler, zor görevleri asla bir tehdit olarak görmezler ve yapılması gereken bir iş olarak yaklaşır. Zor hedefler belirleyerek bunların üstesinden gelmek için sürekli çabalar, zorluklar karşısında kişisel şüpheler yerine performansların geliştirir ve başarılı olmaya odaklanırlar. Yetersiz çaba göstermek yerine konular hakkında bilgi eksikliklerini, gidererek sorunların üstesinden gelirler. En ufak bir zorluk karşısında

normalden daha fazla gayret eden bu kişiler, başarısızlık ve olumsuz sonuçlar yaşasa bile etkinlik duygularını çok çabuk geri alırlar, stres ve depresyon yaşama ihtimalleri düşüktür. Kişilerin algılanan öz yeterlilik seviyesi ne kadar fazla olursa, gelecekleri için planladıkları kariyer seçenekleri de bir o kadar rahat, seçtikleri mesleklerdeki başarıları da bir o kadar büyük olur. Meslekler kişilerin yaşamlarının ciddi bir kısmını oluşturur ve önemli bir kişisel gelişim hazinesi sağlar (Williams, 1992).

1.10. Acil Durumlarda Ekiplerinin Öz Yeterliliklerinin Önemi

Acil durum ekiplerinin öz yeterliliği, alınan eğitim, tatbikatlara katılım, çalışanın motivasyonunun yüksekliği, acil durumlara karşı duydukları ilgi gibi olaylarla doğru orantılıdır. Özellikle kişinin kendisini geliştirmek istemesi, konuya olan ilgisini artırmakla beraber her hangi bir durum yaşanması halinde müdahale noktasında erken ve yapılması gerekenler noktasında donanımlı olacaktır.

Çalışma alanlarında seçilen ekiplerin kişisel yeteneklerinden ziyade gelişmiş güzel belirlendiği görülmektedir. Bu durum özellikle acil durum ile karşılaşılması halinde kişilerin yer aldıkları gruplarda yapması gerekenleri bilmemeleri, fiziksel anlamda yetersiz olmaları, yer alınan ekibin özelliklerini bilmemesi dolayısıyla ekip çalışmasında yetersizliğine neden olur (Yalçın, 2018).

Öz yeterlilik, kişinin mevcut özellikleri ile değil, bu özellikleri kullanarak neler yapacağı ile ilgilidir (Bandura, 1993). Yani acil durum ekiplerine seçilen kişilerin ilgi düzeylerinin yüksek olması ve alacakları eğitimleri verimli kullanacakları tespit edilen kişilere şans verilmelidir. Eğitimler ile kişiler kendilerini daha da geliştirerek acil durumlara hazırlıklı olmaları sağlanır.

Zaman faktörü bilginin unutulması ve bilgi düzeyinde düşüşe neden olmaktadır. Alınan acil durum eğitimlerindeki bilgi ve beceriler zamanla unutulmaktadır. Bu durum öz-yeterliliği de olumsuz etkilemektedir. Öz yeterlilikteki bu düşüş acil durum gerektiren bir durumda bireyin müdahalede bulunmasını etkileyecektir. Eğitimlerin ve tatbikatların aksatılmadan yapılması öz-yeterliliğe katkı sağlayacaktır.

1.11. Acil Durumlarda İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İSG Kanunu ile binalarda acil durum ekipleri bulundurulması gerektiği gayet net bir biçimde açıklanmıştır. Acil durumların ne zaman ve nasıl gerçekleşeceğini bilmek oldukça

zordur. Fakat olayın meydana geldiği sırada yapılacakların ve sonrasında izlenilecek yolun hazırlanması mümkündür.

İSG uzmanları, en ufak olaylar dahil olmak üzere meydana gelebilecek büyük felaketler için müdahale planları hazırlamalı ve ekip seçimi özenle yapılmalıdır. Özellikle kurumun yapısına göre hazırlanmalı, tartışılmalı ve periyodik olarak yeniden değerlendirilmelidir (Erickson, 1996). Acil müdahale için belirlenmiş olan kişiler, İSG yönetimi, hazırlık, müdahale ve kurtarma aşamaları da dahil genel acil müdahale yönetimiyle uyumlu bir İSG yönetim sistemi kapsamında yer almalıdır (WHO ve ILO, 2018). İSG yönetimi ile bütün işçilere acil durum hazırlıkları ve yapılan işten dolayı oluşabilecek tehlikeler hakkında eğitim vermenin önemi ortaya çıkmaktadır (Erickson, 1996). Ayrıca acil durum kapsamında yer alan bütün yönetim, ekip liderleri ve çalışan temsilcileri acil durumlarda İSG yönetim sisteminin önemini anlamaları için eğitilmeleri gerekmektedir. İSG yönetimi için acil durum ekiplerinin seçiminde şunlara dikkat edilmelidir:

- Fiziksel ve zihinsel açıdan hazır olan ve iş için nitelik ve beceriye sahip kişiler,
- Sağlık kontrolleri temiz çıkan, risk yönetimi konularında geniş eğitimlere sahip kişiler ya da eğitim alarak kendini geliştirmeye çalışan kişiler,
- İSG kapsamında risk ve tehlikelerin ayrımını rahatlıkla yapan kişiler,
- Acil duruma maruz kalan kişiler ile etkili iletişim diline sahip kişiler,
- Maruz kalan kişilere kurtarıma anında psikolojik destek veren kişiler seçilmelidir (WHO ve ILO, 2018).

Acil durum planı hazırlamak için profesyonel kişilerden yardım alınması gerekmektedir. Genel olarak bakıldığında planda şunlara yer verilmelidir:

- ❖ Acil durum kaçış prosedürleri ve güzergahları
- ❖ Kritik tesislerinden tahliye işlemleri gecikecek olan çalışanların yapması gerekenler
- ❖ Tahliye sonrası yapılacaklar
- ❖ Acil Durum toplanma bölgesi
- ❖ Arama, Kurtarma, Tahliye ve tıbbi görevler
- ❖ Yangın veya diğer tehlikelerin bildirilmesinde izlenilecek yollar
- ❖ Acil müdahalede yer alacak kişiler hakkında daha fazla bilgi ve açıklama için irtibat numaraları, çalıştığı kısımlar ve unvanları bulunmalıdır (Erickson, 1996).

2. YAPILAN ÇALIŞMALAR

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise binalarında bulunması zorunlu olan acil durum ekiplerine seçilmiş çalışanların almış oldukları görevlere uygun olup olmadıklarını, istek düzeylerini ve yeterliliklerini ölçmektir.

2.2. Araştırmanın Gerçekleştiği Yerler

Gümüşhane il merkezine bağlı ve Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde bulunan anaokulu(4), ilkokul(10), ortaokul(11) ve lise(12) olmak üzere toplam 37 okul çalışma kapsamında yer almaktadır. Bu okullardan 8 tanesi ortak bina kullandığından (2 okul aynı binada) bina olarak değerlendirildiğinde toplam sayı 33'tür.

2.3. Araştırmanın Varsayım ve Sınırlılıkları

Araştırma sınırlılıkları;

- Gümüşhane il merkezinde yer alan Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullar,
- Bu okullarda çalışanların sadece ekiplerde yer alanlara,
- 1 Ocak ve 1 Mart tarihleri arasında okulların acil durum ekiplerinde yer alan çalışanlara uygulanmasıdır.

Katılımcıların kendilerine yöneltilen anket sorularını doğru yorumladığı, algıladığı ve cevaplara objektif yaklaşması ile çalışmanın sonrasında çıkan verilerin uygun olması araştırmanın varsayımlarıdır.

2.4. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Gümüşhane il merkezine bağlı okulların acil durum ekiplerinde yer alan katılımcılar ile anket uygulanması için karar verilmiştir. Yapılan araştırmalar neticesinde toplam 583 çalışan çalışmanın evreni olmuştur. Bu araştırmanın Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda yapılmasının bir diğer nedeni de kullanılan ölçek ile bu alanda henüz çalışma yapılmamasıdır.

Araştırmanın evreninde belirlenen 583 kişinin %92 isini kapsayan 533 kişiye ulaşılmıştır. Ulaşım sağlanamayan %8'lik kısım (2 – emekli, 4 – başka okula tayin, 5- katılmak istemeyen, 17 – izinli ve 22 – birden fazla ekip) mevcuttur. Çalışma alanında

bulunan %92 lik kısım (6 – müdür, 37 – müdür yardımcısı, 385 – öğretmen, 17 – memur, 7 – teknisyen ve 81 – işçi) gönüllülük ön planda olmak şartı ile örnekleme oluşturmaktadır.

2.5. Anket Formunun İçeriği

2.5.1. Araştırmanın Demografik Anket Formu

Bu bölümde Gümüşhane ilinde bulunan okulların acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların demografik özelliklerinden olan yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, görev yaptığı okul türüne, kurum içerisindeki görevi, mesleki deneyimi süresi, mevcut kurumdaki çalışma yılı, İSG temel eğitimi, ekiplerde yer alma durumu, tatbikata katılım, acil durum ile karşılaşma durumu gibi özellikler ile birlikte katılımcıların acil durum ekipleri çalışan öz yeterlilik durumlarına göre farklılıkların tespit edilmesine yönelik analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizleri gerçekleştirilmeden önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine çarpıklık basıklık değerleri ve “Kolmogorov-Smirnov Testi” ile bakılmıştır. Verilere uygulanan “Kolmogorov-Smirnov Testi” sonucunda verilerin normal dağılmadığı tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$). Verilerin normal dağılım göstermediğinin tespit edilmesinden sonra araştırmada belirlenen hipotezlerin test edilmesi için parametrik olmayan testlerden “Kruskal Wallis H Testi” ve “Mann-Whitney U” testlerinden yararlanılmıştır.

2.5.2. Acil Durum Ekipleri Öz Yeterlilik Ölçeği

Bu ölçek Yalçın (2018) tarafından geliştirilmiştir. Toplam 19 sorudan oluşan ölçek yetkinlik, istek ve ilgi olmak üzere 3 faktörden oluşmaktadır. Gerçekleştirmiş olduğumuz faktör analizinde 3 soru çıkarılmış ve toplam faktör alanımız 5 olarak dağılmıştır. Bu ölçek ile binalarda bulunan acil durum ekiplerinin öz yeterlilikleri ölçülerek bu tür olaylara müdahale etmekte yeterli olup olmadıkları, konuya olan ilgileri, ekiplere gönüllü seçilip seçilmedikleri ölçülmeye çalışılmıştır.

2.6. Araştırmanın İşleyişi

Gümüşhane Milli Eğitim Müdürlüğünden 17.12.2019 tarihli ve 25129018 sayılı oluru yazısı ve etik kurul izinleri alındıktan sonra Gümüşhane Merkezine bağlı 37 okulda sadece acil durum ekiplerinde yer alan kişilere yönelik Demografik Özellikler ve “Acil Durum Ekipleri Çalışan Öz Yeterlilik Ölçeği” uygulandı. Örneklem grubuna araştırmacı tarafından ilgili açıklamalar yapılmış ve katılımcılardan yazılı ve sözlü onam alınmıştır.

2.7. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterlilikleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{1a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₂: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin İSG temel eğitimi alma durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{2a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin tatbikata katılma durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{3a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır..

H_{3c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₄: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin yaş durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{4a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{4b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü yaş durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{4c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{4d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{4e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₅: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin görev yaptığı okul türüne göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{5a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{5b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{5c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{5d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{5e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₆: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin kurum içindeki görevine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{6a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{6b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü kurum içindeki görevi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{6c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{6d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{6e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₇: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin mesleki deneyim sürelerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{7a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{7b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{7c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{7d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{7e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₈: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin mevcut kurumdaki çalışma sürelerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{8a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile mevcut kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{8b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü mevcut kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{8c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile mevcut kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{8d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile mevcut kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{8e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile mevcut kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₉: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin ekipte yer aldığını bilme durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{9a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{9b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ekipte yer aldığını bilme durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{9c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{9d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{9e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

2.8. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Yapılan bu araştırmada, veri elde etme yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu 2020 yılının Ocak ve Mart aylarında Gümüşhane ilinde yer alan Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan 533 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde ankete katılanlar hakkında tanıtıcı bilgilere yönelik; demografik sorular yer almaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde çalışanların öz yeterliliğini ölçmek amacıyla 19 soruya yer verilmiştir. Bu ifadelerden 13'ü olumlu, 6'sı olumsuz ifadelerden oluşmaktadır. Bu bölümde sorulan sorular Yalçın (2018) tarafından geliştirilen "Acil Durum Ekipleri Çalışan Öz Yeterlilik" isimli ölçektir. Anket Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda çalışan acil durum ekiplerine uygulandıktan sonra, değerlendirmeye uygun cevaplar kodlanarak veri seti

elde edilmiştir. Araştırmadan elde edilen verilerin analizi “SPSS 24.0for Windows” istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizleri yapılmadan önce anket formunda bulunan ölçeğin “çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis)” değerleri hesaplanmıştır. Diğer yandan ölçeğin “Kolmogorov-Simironov” test değerinin $p \leq 0,000$ olduğu görülmüş ve bu işlem sonucunda verilerin normal dağılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan hareketle verilerin analizinde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleriyle birlikte oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla verilerin normal dağılmadığı durumu göz önünde bulundurularak “Mann-Whitney U” ve “Kruskal Wallis-H” Testlerinden yararlanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçek 5’li likert olarak Kesinlikle Katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Kararsızım (3), Katılmıyorum (2), Kesinlikle Katılmıyorum (1) şeklinde kodlanmıştır. Elde edilen verilerin aritmetik ortalamalarının değişim aralığı aşağıdaki gibi hesaplanmıştır.

$$\text{Değişim Aralığı} = 5-1= 4$$

$$\text{Değişim Aralığı} = 4/5= 0,80$$

Buna göre, elde edilen verilerin analizi sonucunda bulunan aritmetik ortalamaların aralık değerlerinin hangi katılım ifadelerine denk geldiği Tablo 2.1’de gösterilmiştir (Özen ve ark., 2017).

Tablo 2.1. Aritmetik ortalamaların aralık değerleri

Ağırlık	Seçenekler	Aritmetik Ortalamaların Aralık Değerleri	Sonuç
5	Kesinlikle Katılıyorum	4.20 – 5.00	Oldukça Olumlu
4	Katılıyorum	3.40 – 4.19	Olumlu
3	Kararsızım	2.60 – 3.39	Kararsız
2	Katılmıyorum	1.80 – 2.59	Olumsuz
1	Kesinlikle Katılmıyorum	1.00 – 1.79	Oldukça Olumsuz

Anketin ikinci bölümünü oluşturan “Acil Durum Ekipleri Çalışan Öz Yeterlilik” ölçeğinin Cronbachs Alpha katsayısı hesaplanmış ve bu değer olumlu değişkenlerde 0.638 ve olumsuz değişkenlerde 0.669 olduğu tespit edilmiştir.

Özdamar'a göre 0.60'dan yukarı Cronbach's Alpha değerine sahip olan ölçek genel olarak kabul edilebilir düzeyde güvenilir olarak kabul görmektedir. Bu kapsamda ilgili araştırmada okullarda çalışan kamu personellerinin öz yeterliliğini belirlemeye yönelik uygulanan ölçeğin güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir (Özdamar, 2016).

2.9. Açımlayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinin yapılması için ölçek ifadeleri açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Bu bağlamda ifadelerin güvenilirlik seviyelerini gösteren Cronbach's Alpha değerine bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar tablolar üzerinde; her faktöre ait Cronbach's Alpha değerleri, faktör yükleri, faktörlerin öz değerleri ve tek boyutun varyans açıklama oranı şeklinde gösterilmiştir. Barlett Küresellik testi ile faktör analizi yapılabilmesi için belirli bir sınır geliştirilmiştir. Testin sonucunda anlamlılık düzeyi yani p değeri 0.05'den düşük ise değişkenler arasında faktör analizi yapılması uygundur. Eğer p değeri 0.05'den fazla ise, faktör analizi yapılmasına elverişli değildir. Ayrıca KMO değeri 0.50'den düşük ise faktör analizi yapılamayacağı sonucuna varılır (Durmuş ve ark., 2016). KMO değer aralıklarını şu şekilde belirlemiştir. KMO değeri;

- 0.50'den düşük ise kabul edilemez,
- 0.50-0.60 arasında ise kötü,
- 0.60-0.70 arasında ise zayıf,
- 0.70-0.80 arasında ise orta,
- 0.80-0.90 arasında iyi,
- 0.90 ve üzeri ise mükemmeldir (Şencan, 2005).

KMO ölçekteki tüm soruların faktör analizine uygunluğunu ölçerken MSA değeri ise ölçekte bulunan her bir sorunun faktör analizine uygunluğunu ölçmektedir. Anketin ikinci bölümünde yer alan bağımlı değişkenlerin MSA değerlerine bakıldığında 0.50'den az olan değişkenin analizden çıkarılması gerekmektedir. Bu araştırmada bulunan ölçekteki olumlu sorularda 4. ve 14. soruların MSA değerlerinin 0.50'den düşük olduğu tespit edilerek analiz dışı bırakılmıştır. Elde kalan değişkenler ile faktör analizine devam edilmiştir (Durmuş ve ark., 2016).

2.10. Acil Durum Ekipleri Çalışan Öz Yeterlilik Ölçeği Olumlu Değişkenlerin Faktör Analizine Yönelik İstatistiksel Bulguları

Anketin ikinci bölümünde bulunan olumlu 11 ifadenin tamamının Barlett Küresellik Testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerlerine bakılmıştır. Olumlu değişkenlerde yer alan 3. Sorunun faktör yükünün .375 olması ile üçüncü değişken analiz dışı bırakılarak tüm değişkenler tekrar faktör analizine tabi tutulmuştur. KMO: 0.644, Barlett değeri: 980.890 ve P: 0.000 ($p < 0.05$) olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu sonuçlar ile Şencan (2005)'a göre KMO değerinin zayıf olduğu ancak (Kılıç ve Sümbül, 2019) göre ise 0.60 üzerinde olan KMO değerlerinin örneklem büyüklüğü için yeterli olduğu belirtilmiştir. Örneklemin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen faktörler, faktörlerde bulunan değişkenler, faktörlerin Cronbach' Alpha değerleri, faktör yükleri, kümülatif açıklanan varyansının yüzdeleri, faktörlerin öz değerleri tablo 2.2'de verilmiştir.

Tablo 2.2. Acil durum ekipleri çalışan öz yeterlilik olumlu değişkenler ölçeğinin açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi sonuçları

Faktörler	İfadeler	Cronbach's Alpha(α)	Faktör Yükleri	Öz Değeri	Kümülatif Açıklanan Varyans (%)
Bilgi	Kırmızı-beyaz işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.	0,864	0,908	2.405	24.046
	Sarı-siyah işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.		0,902		
Yetkinlik	Acil durum ekiplerinde olmanın kanuni sorumluluklarını bilirim.	0,593	0,689	1.829	42.337
	Her türlü yangın tüpünü etkin kullanırım.		0,649		
	Acil bir durumda vereceğim tepkiyi biliyorum.		0,642		
	Acil durum alarmlarının ne ifade ettiğini biliyorum.		0,587		

Tablo 2.2'nin (devamı)

İlgi	Acil durum çıkışlarının önü- arkası-yanında engeller tespit edersenem bunu yetkiliye bildiririm.	0,722		
	Salgın hastalıkların acil durum sebebi olabileceğini düşünüyorum.	0,532	0,697	1.205 54.382
	İş kazalarının acil durum kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini biliyorum.	0,572		
	İnsanlara yardım edebileceğimi düşünüyorum.	0,501		
	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Ölçek Geçerliliği: 0.644			
	Barlett Küresellik Testi Ki Kare: 980,890			
	Sd: 45	P değeri: 0,000		

Tablo 2.2'de Güvenilirlik derecelendirilmesine bakıldığında, olumlu değişkenlerin tamamının ($\alpha = 0.638$), bilgi ($\alpha = 0.864$), yetkinlik ($\alpha = 0.593$), ilgi ($\alpha = 0.532$) güvenilir olarak (Özdamar, 2016) kabul görmektedir. Faktör sayısının belirlenmesinde genel olarak öz değeri 1 den fazla olması gerekli ve yeterlidir (Kaiser, 1960). 10 madde ile yapılan analizde, ölçeğin öz değeri 1'den büyük olan üç faktör olduğu belirlenmiştir.

2.11. Acil Durum Ekipleri Çalışan Öz Yeterlilik Ölçeği Olumsuz Değişkenler Faktörlerinin Açımlayıcı (Keşfedici) İstatistiksel Analiz Bulguları

Anketin ikinci bölümünde bulunan olumsuz 6 ifadenin tamamının Barlett Küresellik Testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerlerine bakılmıştır. MSA değerlerine bakılmış ve tüm değerlerin 0.50 üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Olumsuz ifadelerin tümünün faktör analizi bakımından uygun olduğu belirlenmiştir. KMO: 0.737, Barlett değeri: 441.549 ve P: 0.000 ($p < 0.05$) olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu sonuçlar ile KMO değerinin 0.737 olduğu (Şencan, 2015) ve örneklemin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir (Durmuş ve ark., 2016).

Tablo 2.3. Olumsuz değişkenler ölçeğinin açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi sonuçları

Faktörler	İfadeler	Cronbach's Alpha(α)	Faktör Yükleri	Özdeğer	Kümülatif Açıklanan Varyans (%)
İstek	Uygulamaya dayalı acil durum müdahale eğitimlerinin çok yorucu olduğunu düşünüyorum.	0.661	0.801	2.297	38.283
	Herhangi bir takımın üyesi olmayı istemem.		0.729		
	Acil durum tatbikatlarının gereksiz olduğunu düşünürüm.		0.712		
Duygu	Acil durumlarda kendimi çaresiz hissederim	0.513	0.828	1.079	56.261
	Acil durumlar hakkında hiç fikrim yok.		0.638		
	Acil durumlara müdahale etmekte zorlanırım.		0.595		
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Ölçek Geçerliliği: 0.737					
Barlett Küresellik Testi Kare: 441.549					
Sd: 15					
P değeri: 0.000					

Tablo 2.3'e göre KMO: 0.737 Barlett değeri: 441.549 ve P: 0.000 ($p < 0.05$) olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu sonuçlar ile KMO değerinin iyi bir uyuma sahip olduğu (Şencan, 2015) örneklemin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir (Durmuş ve ark., 2016). Güvenilirlik derecelendirilmesine bakıldığında, olumsuz değişkenlerin tamamının ($\alpha = 0.669$) güvenilir olarak, istek ($\alpha = 0.661$) ve duygu ($\alpha = 0.513$) kabul edilebilir düzeyde güvenilir olarak (Özdamar, 2016) bulunmuştur. Faktör sayısının belirlenmesinde genel olarak öz değeri 1 den fazla olması gerekli ve yeterlidir (Kaiser, 1960). Altı değişken ile yapılan analizde, ölçeğin öz değeri 1'den büyük olan iki faktör olduğu belirlenmiştir.

3. BULGULAR

Bu alanda çalışmada yer alan 533 katılımcıdan elde edilen veriler tablo olarak verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 3.1. Yas durumuna ilişkin dağılımlar

Yaş	Frekans (n)	Yüzde (%)
20-29	92	17.3
30-39	239	44.8
40-49	113	21.2
50 ve üzeri	89	16.7
Toplam	533	100.0

Tablo 3.1'ye göre; Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında zaman %44.8' inin 30-39, %21.7'sinin 40-49, %17.3'ünün 20-29 ve %16.7'sinin ise 50 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2. Cinsiyet, medeni durum ve çocuk durumuna ilişkin dağılımlar

Cinsiyet	Frekans (n)	Yüzde (%)
Kadın	272	51.0
Erkek	261	49.0
Medeni Durumu	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evli	447	83.9
Bekar	86	16.1
Çocuk Durumu	Frekans (n)	Yüzde (%)
Var	117	22.0
Yok	416	78.0
Toplam	533	100

Tablo 3.2'ye göre; Katılımcıların, %51'i kadın, %49'u erkek, %83.9'u evli, %16.1' i bekar ve %78'inin çocuğu yok, %22'sinin çocuğu vardır.

Tablo 3.3. Çalışma yerine ilişkin dağılımlar

Çalışma Yeri	Frekans (n)	Yüzde (%)
Anaokulu	64	12
İlkokul	95	17.8
Ortaokul	154	28.9
Lise	220	41.3
Toplam	533	100

Tablo 3.3'e göre; Katılımcıların, %41.3'ü liselerde, %28.9'u ortaokullarda, %17.8'i ilkokullarda ve %12'side anaokulların da görev yapmaktadır.

Tablo 3.4. Çalıştığı kurumda bulunduğu görev tanımına ilişkin dağılımlar

Görev	Frekans (n)	Yüzde (%)
Müdür	6	1.2
Müdür Yardımcısı	37	6.9
Öğretmen	385	72.2
Memur	17	3.2
Teknisyen	7	1.3
İşçi	81	15.2
Toplam	533	100

Tablo 3.4'e göre; Araştırma katılan kamu görevlilerinin %72.2 ile büyük bir kısmı öğretmen, %15.2'si işçi, %6.9'u müdür yardımcısı, %3.2'si memur, %1.3'ü teknisyen, %1.1'i müdürdür.

Tablo 3.5. Toplam mesleki deneyimine ilişkin dağılımlar

Toplam Mesleki Deneyim	Frekans (n)	Yüzde (%)
1-3 yıl	44	8.3
4-6 yıl	102	19.1
7-9 yıl	90	16.9
10 yıl ve üzeri	297	55.7
Toplam	533	100

Tablo 3.5'e göre; Katılımcıların, %55.7'sinin 10 yıl ve üzeri, %19.1'inin 4-6 yıl, %16.9'unun 7-9 yıl, %8.3'ünün 1-3 yıl toplam mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.6. Mevcut kurumda çalışma deneyimine ilişkin dağılımlar

Toplam Deneyim	Frekans (n)	Yüzde (%)
1-3 yıl	213	40.0
4-6 yıl	145	27.2
7-9 yıl	76	14.3
10 yıl ve üzeri	99	18.5
Toplam	533	100

Tablo 3.6'ya göre; Katılımcıların, %40'ı 1-3 yıl, %27.2'si 4-6 yıl, %18.6'sı, 10 yıl ve üzeri, %14.3'ü 7-9 yıl mevcut kurumda çalışma süreleri tespit edilmiştir.

Tablo 3.7. İş sağlığı ve güvenliği temel eğitimine ilişkin dağılımlar

Eğitim	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	500	93.8
Hayır	33	6.2
Toplam	533	100

Tablo 3.7'ye göre; Katılımcıların %93.8 gibi büyük bir kısmının eğitim aldığı, %6.2'lik kısmın eğitim almadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.8. Acil durum ekibinde yer alma bilgisine ilişkin dağılımlar

Ekipte Yer Almak	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	155	29.1
Hayır	100	18.8
Bilmiyorum	278	52.1
Toplam	533	100

Tablo 3.8'e göre; Araştırmaya katılan kamu görevlilerinin hepsinin acil durum ekibinde olmasına rağmen %52'lik kısım bilmiyor, %18.9'luk kısım ise hayır cevabı vermiş, sadece %29.1'lik bölümün evet cevabı verdiği tespit edilmiştir.

Tablo 3.9. Evet cevabı veren katılımcıların yer aldığı ekibe ilişkin dağılımlar

Ekip Görevi	Frekans (n)	Yüzde (%)
Koruma, Arama ve Tahliye Ekibi	27	5.1
Kurtarma Ekibi	48	9.0
Yangınla Mücadele/Söndürme Ekibi	43	8.1
İlkyardım Ekibi	37	6.9
Yer Almayan	378	70.9
Toplam	533	100

Tablo 3.9'a göre; Katılımcı ekiplerde yer alan katılımcıların %9.0'ı kurtarma ekibinde, %8.1'i yangınla mücadele/söndürme ekibinde, %6.9'u ilk yardım ekibinde ve %5.1'inin kurtarma ekibinde yer aldıkları tespit edilmiştir.

Tablo 3.10. Ekipte yer alan kişilerin ekip arkadaşlarını tanımasına ilişkin dağılımlar

Ekip Arkadaşı	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	43	8.1
Hayır	112	20.9
Yer Almayan	378	71.0
Toplam	533	100

Tablo 3.10'a göre; Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların %8.1'i ekip arkadaşlarını tanıırken %20.9'u ekip arkadaşlarını tanımamaktadır.

Tablo 3.11. Katılımcıların acil durumlara ilgili aldıkları eğitimlere ilişkin dağılımlar(birden fazla seçim)

Alınan Eğitim	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yangından Korunma	131	24.6
Yangının Söndürülmesi	144	27.0
Can ve Mal Kurtarma	46	8.6
İlk Yardım Faaliyetleri	177	33.2
Eğitim Almadım	271	50.8
Toplam Eğitim Alan	262	49.2

Tablo 3.11'e göre; Katılımcıların birden fazla seçme hakkı bulunan eğitim başlığında %33.2'sinin ilk yardım faaliyetleri, %27'sinin yangının söndürülmesi, %24.6'sının yangından korunma, %8.6'sının can ve mal kurtarma olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.12. Binada yapılması gereken söndürme ve tahliye tatbikatının yapılıp yapılmadığını bilmek, tatbikata katılmak ve acil durumla karşılaşmayla ilişkin dağılımlar

Tatbikatları Bilmek	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	458	85.9
Hayır	32	6.0
Bilmiyorum	43	8.1
Tatbikata Katılım	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	420	78.8
Hayır	113	21.2
Acil Durumla Karşılaşma	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	41	7.8
Hayır	492	92.2
Karşılaşılan Acil Durum	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yangın	22	4.1
Deprem	12	2.3
Patlama	3	0.6
Gaz Kaçağı(Zehirlenme)	3	0.6
Su Baskını(Sel)	1	0.2
Karşılaşmayan	492	92.2
Toplam	533	100

Tablo 3.12'ye göre, Katılımcıların, %85.9'u binada senede en az 1 kez söndürme ve tahliye tatbikatı yapıldığına evet, %8.1'in bilmiyorum, %6'nın ise hayır dediği, %78.8'inin okullarda gerçekleşen tatbikatlara katıldığı, %21.2'sinin katılmadığı ve %92.2'sinin acil durum ile karşılaşmadığı, %7.8'sinin ise karşılaştığı tespit edilmiştir. Acil durum ile karşılaşan %7.8'inin, %4.1'i yangın, %2.3'ü deprem, %0.6'sı patlama, %0.6'sı gaz kaçağı(zehirlenme), %0.2'si su baskını(sel) olduğu tespit edilmiştir.

3.1. Tanımlayıcı Durumlarına Yönelik Bulgular

Acil Durum Ekiplerinde Yer Alan Katılımcıların Öz Yeterliliklerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular:

H₁: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterlilikleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{1a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{1b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{1c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{1d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{1e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 3.11’de gösterilmiştir. İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterlilikleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p \leq 0.05$).

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile cinsiyetleri arasında, $p \leq 0.05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (kadın: 243.26; erkek: 291.74). Diğer bir ifade ile katılımcıların bilgi durumları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir. Dolayısıyla; geliştirilen H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile cinsiyetleri arasında, $p \leq 0.05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (kadın: 213.17; erkek: 323.10). Diğer bir ifade ile katılımcıların yetkinlik durumları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir. Dolayısıyla; geliştirilen H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (kadın: 271.60; erkek: 262.20). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların cinsiyet durumları ister kadın olsun ister erkek, ilgi durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{1c} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile cinsiyetleri arasında, $p \leq 0.05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (kadın: 275.87; erkek: 257.76). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların cinsiyetleri ister kadın olsun ister erkek, istek durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{1d} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (kadın: 272.72; erkek: 261.03). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların cinsiyetleri ister kadın olsun ister erkek, duygu durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{1e} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.13. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin cinsiyet değişkenine göre Mann-Whitney U Testi ile incelenmesine yönelik bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama Değeri		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Kadın	Erkek			
Bilgi	243.26	291.74	29040.000	-4.057	.000*
Yetkinlik	213.17	323.10	20853.500	-8.320	.000*
İlgi	271.60	262.20	35286.000	-.128	.243
İstek	275.87	257.76	25571.000	-5.997	.156
Duygu	272.72	261.03	33328.000	-1.276	.347
Öz Yeterlilik Algısı Genel	128.24	168.81	8009.500	-4.083	.000*

*: $p \leq 0.05$

Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin, boyutlara göre incelenmesi sonucunda, “Yetkinlik ve Bilgi” boyutlarıyla cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önermelerden kaynaklandığını belirleyebilmek için “Yetkinlik ve Bilgi” boyutlarını oluşturan önermeler üzerinde yapılan Mann Whitney U

Testi sonuçları Tablo 3.14’de verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere, “Yetkinlik” boyutu içerisinde yer alan “Acil durum ekiplerinde olmanın kanuni sorumluluklarını bilirim.” (kadın: 239; erkek: 296.18), “Her türlü yangın tüpünü etkin kullanırım.”(kadın: 209.34; erkek: 327.09), “Acil bir durumda vereceğim tepkiyi biliyorum.” (kadın: 253.45; erkek: 281.12), “Acil durum alarmlarının ne ifade ettiğini biliyorum.” (kadın: 242.86; erkek: 292.15), önermelerinde $p \leq 0.05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

İlgili tabloda görüldüğü üzere, “Bilgi” boyutu içerisinde yer alan, “Kırmızı-beyaz işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.” (kadın: 247.40; erkek: 287.42) ve “Sarı- siyah işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.” (kadın: 241.01; erkek: 294.08) önermelerinde $p \leq 0.05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Tablo 3.14. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik ve bilgi boyutlarına ait önermelerde cinsiyet düzeyine göre farklılık olup olmadığını gösteren Mann Whitney U Testi sonuçları

Boyut	İfadeler	Cinsiyet	N	Grup Sıralama Ortalama Değerleri	Mann Whitney U	Z	P
Yetkinlik	Acil durum ekiplerinde olmanın kanuni sorumluluklarını bilirim.	Kadın	272	239.00	27881.000	-4.677	.000*
		Erkek	261	296.18			
	Her türlü yangın tüpünü etkin kullanırım.	Kadın	272	209.34	19812.500	-9.440	.000*
		Erkek	261	327.09			
	Acil bir durumda vereceğim tepkiyi biliyorum.	Kadın	272	253.45	31809.500	-2.637	.008*
		Erkek	261	281.12			
	Acil durum alarmlarının ne ifade ettiğini biliyorum.	Kadın	272	242.86	28931.000	-3.980	.000*
		Erkek	261	292.15			

Tablo 3.14'ün (devamı)

Bilgi	Kırmızı-beyaz işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.	Kadın	272	247.40	30165.500	-3.539	.000*
		Erkek	261	287.42			
	Sarı- Siyah İşaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.	Kadın	272	241.01	28427.000	-4.555	.000*
		Erkek	261	294.08			

*:p≤0.05

Acil Durum Ekiplerinde Yer Alan Katılımcıların Öz Yeterliliklerinin İSG Temel Eğitimi Alma Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

H₂: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin İSG temel eğitimi alma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{2a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{2b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{2c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{2d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{2e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 3.15’de gösterilmiştir. İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin İSG temel eğitimi alma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (evet: 267.07; hayır: 265.91). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer

alan katılımcıların İSG temel eğitimi alsın veya almasın, bilgi durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{2a} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (evet: 268.23; hayır: 248.35). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların İSG temel eğitimi alsın veya almasın, yetkinlik durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{2b} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (evet: 266.32; hayır: 277.33). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların İSG temel eğitimi alsın veya almasın, ilgi durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{2c} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (evet: 268.62; hayır: 242.41). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların İSG temel eğitimi alsın veya almasın, istek durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{2d} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (evet: 266.14; hayır: 280.03). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların İSG temel eğitimi alsın veya almasın, duygu durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{2e} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.15. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin İSG temel eğitimi alma değişkenine göre Mann-Whitney U Testi ile incelenmesine yönelik bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama Değeri		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Evet	Hayır			
Bilgi	267.07	265.91	8214.000	-.047	.963
Yetkinlik	268.23	248.35	7634.500	-.725	.468

Tablo 3.15'in (devamı)

İlgi	266.32	277.33	7909.000	-.432	.665
İstek	268.62	242.41	7438.500	-.991	.322
Duygu	266.14	280.03	7820.000	-.539	.590
Öz Yeterlilik Algısı Genel	148.51	156.16	2505.000	-.377	.706

*:p≤0.05

Acil Durum Ekiplerinde Yer Alan Katılımcıların Öz Yeterliliklerinin Tatbikata Katılma Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

H₃: Araştırmada acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin tatbikata katılma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{3a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{3b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{3c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{3d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{3e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 3.15’de gösterilmiştir. İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin tatbikata katılma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (evet: 267.93; hayır: 263.53). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların tatbikata katılma durumları olsun veya olmasın, bilgi durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{3a} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (evet: 264.09; hayır: 277.80). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların tatbikata katılma durumları olsun veya olmasın, yetkinlik durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{3b} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (evet: 266.85; hayır: 267.57). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların tatbikata katılma durumları olsun veya olmasın, ilgi durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{3c} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında, $p \leq 0.05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (kadın: 253.43; erkek: 317.46). Diğer bir ifade ile katılımcıların istek durumları tatbikata katılma durumlarına göre farklılık göstermektedir. Bununla birlikte; geliştirilen H_{3d} hipotezi kabul edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile katılımcıların tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (evet: 262.36; hayır: 284.23). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların tatbikata katılma durumları olsun veya olmasın, duygu durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{3e} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.16. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin tatbikata katılma durumu değişkenine göre Mann-Whitney U Testi ile incelenmesine yönelik bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama Değeri		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Evet	Hayır			
Tatbikata katılım					
Bilgi	267.93	263.53	23337.500	-.302	.763
Yetkinlik	264.09	277.80	22509.500	-.848	.396
İlgi	266.85	267.57	23666.000	-.048	.962

Tablo 3.16'nın (devamı)

İstek	253.43	317.46	18028.500	-4.104	.000*
Duygu	262.36	284.23	21782.500	-1.439	.150
Öz Yeterlilik Algısı Genel	152.35	134.56	5939.500	-1.401	.161

* $p \leq 0.05$

Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterlilik algılarının tatbikata katılma düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğinin, boyutlara göre incelenmesi sonucunda, “İstek” boyutuyla tatbikata katılma düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önermelerden kaynaklandığını belirleyebilmek için “İstek” boyutunu oluşturan önermeler üzerinde yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 3.17’de verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere, “İstek” boyutu içerisinde yer alan “Herhangi bir takımın üyesi olmayı istemem.” (evet: 255.22; hayır: 310.80) önermesinde $p \leq 0.05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Tablo 3.17. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek boyutuna ait önermelerde tatbikata katılma durumuna göre farklılık olup olmadığını gösteren Mann Whitney U Testi sonuçları

Boyut	İfadeler	Tatbikata Katılma Durumu	N	Grup Sıralama Ortalama Değerleri	Mann Whitney U Testi	Z	P
İstek	Uygulamaya dayalı acil durum müdahale eğitimlerinin çok yorucu olduğunu düşünüyorum	Evet	420	262.26	21740.000	-1.739	.082
		Hayır	113	284.61			
	Herhangi bir takımın üyesi olmayı istemem.	Evet	420	255.22	18780.500	-4.112	.000 *
		Hayır	113	310.80			

Tablo 3.17'nin (devamı)

	Acil durum tatbikatlarının gereksiz olduğunu düşünürüm.	Evet	420	263.76	822370.000	-1.113	.266
		Hayır	113	279.04			

*:p≤0,05

Acil Durum Ekiplerinde Yer Alan Katılımcıların Öz Yeterliliklerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

H₄: Araştırmada acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin yaş durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{4a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{4b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{4c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{4d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{4e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskall Wallis” sonuçları Tablo 3.18’de gösterilmiştir. İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin yaş durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (20-29: 258.27; 30-39: 2878.16; 40-49: 262.20; 50 ve üzeri: 252.16). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yaşları hangi aralıkta olursa olsun, bilgi durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{4a} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel olarak $p \leq 0.05$ anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (20-29: 250.09; 30-39: 248.08; 40-49: 280.62; 50 ve üzeri: 317.99). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik durumları yaş aralıklarına göre farklılık göstermektedir. Bununla birlikte; geliştirilen H_{4b} hipotezi kabul edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (20-29: 291.10; 30-39: 260.49; 40-49: 263.58; 50 ve üzeri: 263.92). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yaşları hangi aralıkta olursa olsun, ilgi durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{4c} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel olarak $p \leq 0.05$ anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (20-29: 274.38; 30-39: 273.00; 40-49: 280.83; 50 ve üzeri: 225.72). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek durumları yaş aralıklarına göre farklılık göstermektedir. Bununla birlikte; geliştirilen H_{4d} hipotezi kabul edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (20-29: 276.05; 30-39: 272.14; 40-49: 257.66; 50 ve üzeri: 255.70). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yaşları hangi aralıkta olursa olsun, duygu durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{4e} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.18. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin yaş durumu değişkenine göre Kruskal Wallis Testi ile incelenmesine yönelik bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama Değeri				Ki Kare	SD	P
	20-29	30-39	40-49	50 ve üzeri			
Bilgi	258.27	278.16	262.20	252.16	3.101	3	.376

Tablo 3.18'in (devamı)

Yetkinlik	250.09	248.08	280.62	317.99	15.664	3	.001*
İlgi	291.10	260.49	263.58	263.92	3.271	3	.352
İstek	274.38	273.00	280.83	225.72	8.621	3	.035*
Duygu	276.05	272.14	257.66	255.70	1.705	3	.636
Öz Yeterlilik Algısı Genel	159.75	145.59	143.80	153.02	1.289	3	.732

*:p≤0,05

Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterlilik algılarının yaş düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğinin, boyutlara göre incelenmesi sonucunda, “Yetkinlik ve İstek” boyutuyla yaş düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önermelerden kaynaklandığını belirleyebilmek için “Yetkinlik ve İstek” boyutunu oluşturan önermeler üzerinde yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 3.19’da verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere, “Yetkinlik” boyutu içerisinde yer alan “Her türlü yangın tûpünü etkin kullanırım.”(50 ve üzeri: 323.06) yaş düzeyleri arasında, $p \leq 0.05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

İlgili tabloda görüldüğü üzere, “İstek” boyutu içerisinde yer alan “Uygulamaya dayalı acil durum müdahale eğitimlerinin çok yorucu olduğunu düşünüyorum.” (20-29: 284.97) ve “Acil durum tatbikatlarının gereksiz olduğunu düşünürüm.”(30-39: 275.15) yaş düzeyleri arasında, $p \leq 0.05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Tablo 3.19. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik ve istek boyutlarına ait önermelerde yaş durumu düzeyine göre farklılık olup olmadığını gösteren Kruskal Wallis H Testi sonuçları

Boyut	İfadeler	Yaş aralıkları	N	Grup Sıralama Ortalama Değerleri	Ki kare	SD	P
Yetkinlik	Acil durum ekiplerinde olmanın kanuni sorumluluklarını bilirim.	20-29	92	266.95	2.776	3	.427
		30-39	239	257.67			
		40-49	113	271.89			
		50 ve üzeri	89	285.88			
	Her türlü yangın tüpünü etkin kullanırım.	20-29	92	234.11	23.468	3	.000*
		30-39	239	250.06			
		40-49	113	285.46			
		50 ve üzeri	89	323.06			
	Acil bir durumda vereceğim tepkiyi biliyorum.	20-29	92	264.17	1.731	3	.630
		30-39	239	261.17			
		40-49	113	271.78			
		50 ve üzeri	89	279.52			
Acil durum alarmlarının ne ifade ettiğini biliyorum.	20-29	92	272.34	5.762	3	.124	
	30-39	239	253.81				
	40-49	113	267.94				
	50 ve üzeri	89	295.72				
İstek	Uygulamaya dayalı acil durum müdahale eğitimlerinin çok yorucu olduğunu düşünüyorum	20-29	92	284.97	14.859	3	0.002*
		30-39	239	272.94			
		40-49	113	274.63			
		50 ve üzeri	89	222.80			
	Herhangi bir takımın üyesi olmayı istemem.	20-29	92	270.90	.763	3	0.858
		30-39	239	265.70			
		40-49	113	273.19			
		50 ve üzeri	89	258.60			

Tablo 3.19'un (devamı)

Acil durum tatbikatlarının gereksiz olduğunu düşünürüm.	20-29	92	272.18	8.189	3	.042*
	30-39	239	275.15			
	40-49	113	273.72			
	50 ve üzeri	89	231.23			

*: $p \leq 0.05$

Acil Durum Ekiplerinde Yer Alan Katılımcıların Öz Yeterliliklerinin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

H₅: Araştırmada acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin görev yaptığı okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{5a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{5b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{5c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{5d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{5e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskall Wallis” sonuçları Tablo 3.20’de gösterilmiştir. İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin görev yaptığı okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel olarak $p \leq 0.05$ anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (anaokulu: 201.24; ilkokul: 267.17; ortaokul: 274.10; lise: 281.08). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi durumları görev yaptığı okul türüne göre farklılık göstermektedir. Bununla birlikte; geliştirilen H_{5a} hipotezi kabul edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel olarak $p \leq 0.05$ anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (anaokulu: 274.48; ilkokul: 307.94; ortaokul: 226.53; lise: 275.47). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik durumları görev yaptığı okul türüne göre farklılık göstermektedir. Bununla birlikte; geliştirilen H_{5b} hipotezi kabul edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (anaokulu: 300.27; ilkokul: 269.47; ortaokul: 251.00; lise: 267.46). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların görev yaptığı okul türü ne olursa olsun ilgi durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{5c} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (anaokulu: 289.07; ilkokul: 268.11; ortaokul: 281.61; lise: 249.87). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların görev yaptığı okul türü ne olursa olsun istek durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{5d} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (anaokulu: 249.52; ilkokul: 274.71; ortaokul: 289.54; lise: 252.98). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların görev yaptığı okul türü ne olursa olsun duygu durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{5e} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.20. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin görev yaptığı okul türü değişkenine göre Kruskal Wallis Testi ile incelenmesine yönelik bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama Değeri				Ki Kare	SD	P
	Anaokulu	İlkokul	Ortaokul	Lise			
Bilgi	201.24	267.17	274.10	281.08	17.260	3	.001*
Yetkinlik	274.48	307.94	226.53	275.47	18.526	3	.000*

Tablo 3.20'nin (devamı)

İlgi	300.27	269.47	251.00	267.46	5.518	3	.138
İstek	289.07	268.11	281.61	249.87	5.937	3	.115
Duygu	249.52	274.71	289.54	252.98	7.131	3	.068
Öz Yeterlilik Algısı Genel	130.21	159.13	139.56	156.07	4.473	3	.215

*:p≤0.05

Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin görev yaptığı okul türüne göre farklılık gösterip göstermediğinin, alt boyutlara göre incelenmesi sonucunda, “Bilgi ve Yetkinlik” boyutuyla görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önermelerden kaynaklandığını belirleyebilmek için “Bilgi ve Yetkinlik” boyutunu oluşturan önermeler üzerinde yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 3.21’de verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere, “Bilgi” boyutu içerisinde yer alan “Kırmızı-beyaz işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.” (lise: 278.16) ve “Sarı- Siyah işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.” (lise: 281.08) görev yaptıkları okul türü arasında, $p \leq 0.05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

İlgili tabloda görüldüğü üzere, “Yetkinlik” boyutu içerisinde yer alan “Acil durum ekiplerinde olmanın kanuni sorumluluklarını bilirim.” (ilkokul: 306.66), “Her türlü yangın tüpünü etkin kullanırım.” (ilkokul: 287.78), “Acil bir durumda vereceğim tepkiyi biliyorum.” (anaokulu: 299.68) görev yaptıkları okul türü arasında, $p \leq 0.05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Tablo 3.21. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik ve bilgi boyutlarına ait önermelerde görev yaptığı okul türüne göre farklılık olup olmadığını gösteren Kruskal Wallis H Testi sonuçları

Boyut	İfadeler	Çalıştığı Kurum	N	Grup Sıralama Ortalama Değerleri	Ki Kare	SD	P
Yetkinlik	Acil durum ekiplerinde olmanın kanuni sorumluluklarını bilirim.	Anaokulu	64	255.47	19.320	3	.000*
		İlkokul	95	306.66			
		Ortaokul	154	231.12			
		Lise	220	278.34			
	Her türlü yangın tüpünü etkin kullanırım.	Anaokulu	64	264.77	9.309	3	.025*
		İlkokul	95	287.78			
		Ortaokul	154	238.76			
		Lise	220	278.44			
	Acil bir durumda vereceğim tepkiyi biliyorum.	Anaokulu	64	299.68	10.169	3	.017*
		İlkokul	95	286.34			
		Ortaokul	154	252.59			
		Lise	220	259.23			
Acil durum alarmlarının ne ifade ettiğini biliyorum.	Anaokulu	64	280.36	7.396	3	.060	
	İlkokul	95	295.08				
	Ortaokul	154	246.60				
	Lise	220	265.27				
Bilgi	Kırmızı-beyaz işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.	Anaokulu	64	208.73	14.754	3	0.02*
		İlkokul	95	271.77			
		Ortaokul	154	272.33			
		Lise	220	278.16			
	Sarı-siyah işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.	Anaokulu	64	204.26	16.771	3	0.01*
		İlkokul	95	265.38			
		Ortaokul	154	273.96			
		Lise	220	281.08			

*: $p \leq 0.05$

Acil Durum Ekiplerinde Yer Alan Katılımcıların Öz Yeterliliklerinin Kurum İçindeki Görevine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

H₆: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin kurum içindeki görevine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{6a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{6b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{6c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{6d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{6e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskall Wallis” sonuçları Tablo 2.22’de gösterilmiştir. İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin kurum içindeki görevine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel olarak $p \leq 0.05$ anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (müdür: 390.42; müdür yardımcısı: 334.81; öğretmen: 277.27; memur: 231.85; teknisyen: 160.50; işçi: 194.64). Diğer bir ifade ile katılımcıların bilgi durumlarının kurum içindeki görevine göre farklılık göstermektedir. Bununla birlikte; geliştirilen H_{6a} hipotezi kabul edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel olarak $p \leq 0.05$ anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (müdür: 377.00; müdür yardımcısı: 312.47; öğretmen: 251.99; memur: 363.91; teknisyen: 345.64; işçi: 282.27). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik durumlarının kurum içindeki görevine göre farklılık göstermektedir. Bununla birlikte; geliştirilen H_{6b} hipotezi kabul edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (müdür: 377.00; müdür yardımcısı: 294.93; öğretmen: 261.71; memur: 301.88; teknisyen: 182.86; işçi: 278.40). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan

katılımcıların kurum içindeki görevi ne olursa olsun, ilgi durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{6c} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel olarak $p \leq 0.05$ anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (müdür: 281.17; müdür yardımcısı: 298.00; öğretmen: 271.63; memur: 229.59; teknisyen: 100.00; işçi: 252.06). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek durumları kurum içindeki görevine göre farklılık göstermektedir. Bununla birlikte; geliştirilen H_{6d} hipotezi kabul edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (müdür: 243.92; müdür yardımcısı: 271.32; öğretmen: 271.54; memur: 278.09; teknisyen: 319.64; işçi: 238.28). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların kurum içindeki görevi ne olursa olsun, duygu durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{6e} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3. 22. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterlilik durumlarının kurum içindeki görev değişkenine göre Kruskal Wallis Testi ile incelenmesine yönelik bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama Değeri						Ki Kare	S D	P
	Müdür	Müdür Yardımcısı	Öğretmen	Memur	Teknisyen	İşçi			
Bilgi	390.42	334.81	277.27	231.85	160.50	194.64	43.483	5	.000*
Yetkinlik	377.00	312.47	251.99	363.91	345.64	282.27	19.679	5	.001*
İlgi	279.83	294.93	261.71	301.88	182.86	278.40	6.041	5	.302
İstek	281.17	298.00	271.63	229.59	100.00	252.06	13.015	5	.023*
Duygu	243.92	271.32	271.54	278.09	319.64	238.28	4.868	5	.432
Öz Yeterlilik Algısı Genel	169.00	183.76	146.30	183.75	129.00	142.90	5.411	5	.368

*: $p \leq 0.05$

Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin kurum içindeki görevine göre farklılık gösterip göstermediğinin, boyutlara göre incelenmesi sonucunda, “Yetkinlik, Bilgi ve İstek” boyutlarıyla katılımcıların kurum içindeki görevi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önermelerden kaynaklandığını belirleyebilmek için “Yetkinlik, Bilgi ve İstek” boyutlarını oluşturan önermeler üzerinde yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 3.23’de verilmiştir.

İlgili tabloda görüldüğü üzere, “Yetkinlik” boyutu içerisinde yer alan “Acil durum ekiplerinde olmanın kanuni sorumluluklarını bilirim”. (Müdür: 383.00), “Her türlü yangın tütününü etkin kullanırım.” (Memur: 377.68), kurum içindeki görevi arasında, $p \leq 0.05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

İlgili tabloda görüldüğü üzere, “Bilgi” boyutu içerisinde yer alan “Kırmızı-beyaz işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.” (Müdür: 399.83) ve “Sarı- Siyah işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.” (Müdür: 372.42) kurum içindeki görevi arasında, $p \leq 0.05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

İlgili tabloda görüldüğü üzere, “İstek” boyutu içerisinde yer alan “Acil durum tatbikatlarının gereksiz olduğunu düşünürüm.” (Müdür: 311.00), kurum içindeki görevi arasında, $p \leq 0.05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Tablo 3. 23. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik, bilgi ve istek boyutlarına ait önermelerde kurum içindeki görevine göre farklılık olup olmadığını gösteren Kruskal Wallis H Testi sonuçları

Boyut	İfadeler	Görev durumu	N	Grup Sıralama Ortalama Değerleri	Ki Kare	SD	P
Yetkinlik	Acil durum ekiplerinde olmanın kanuni sorumluluklarını bilirim.	Müdür	6	383.00	19.486	5	.002*
		Müdür yardımcısı	37	309.27			
		Öğretmen	385	263.96			
		Memur	17	335.50			
		Teknisyen	7	355.93			
		İşçi	81	231.48			

Tablo 2.23'ün (devamı)

	Her türlü yangın tüpünü etkin kullanım.	Müdür	6	334.83	26.217	5	.000*
		Müdür yardımcısı	37	300.03			
		Öğretmen	385	248.81			
		Memur	17	377.68			
		Teknisyen	7	318.71			
		İşçi	81	305.65			
	Acil bir durumda vereceğim tepkiyi biliyorum.	Müdür	6	300.00	1.521	5	.911
		Müdür yardımcısı	37	271.88			
		Öğretmen	385	264.04			
		Memur	17	258.44			
		Teknisyen	7	266.36			
		İşçi	81	278.26			
	Acil durum alarmlarının ne ifade ettiğini biliyorum.	Müdür	6	297.00	5.723	5	.334
		Müdür yardımcısı	37	288.78			
		Öğretmen	385	258.11			
		Memur	17	306.47			
		Teknisyen	7	301.43			
		İşçi	81	285.84			
Bilgi	Kırmızı-beyaz işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.	Müdür	6	399.83	40.401	5	.000*
		Müdür yardımcısı	37	331.47			
		Öğretmen	385	274.82			
		Memur	17	250.59			
		Teknisyen	7	180.00			
		İşçi	81	201.52			
	Sarı-siyah işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.	Müdür	6	372.42	38.112		.000*
		Müdür yardımcısı	37	330.76			
		Öğretmen	385	276.53			
		Memur	17	221.35			
		Teknisyen	7	167.00			
		İşçi	81	203.01			

Tablo 2.23'ün (devamı)

İstek	Uygulamaya dayalı acil durum müdahale eğitimlerinin çok yorucu olduğunu düşünüyorum.	Müdür	6	277.67	10.718	5	0.57
		Müdür yardımcısı	37	318.00			
		Öğretmen	385	267.52			
		Memur	17	231.94			
		Teknisyen	7	209.14			
		İşçi	81	252.80			
	Herhangi bir takımın üyesi olmayı istemem.	Müdür	6	253.08	1.060	5	0.958
		Müdür yardımcısı	37	265.77			
		Öğretmen	385	269.89			
		Memur	17	261.76			
		Teknisyen	7	236.14			
		İşçi	81	258.62			
	Acil durum tatbikatlarının gereksiz olduğunu düşünürüm.	Müdür	6	311.00	15.290	5	.009*
		Müdür yardımcısı	37	269.85			
		Öğretmen	385	272.01			
		Memur	17	231.68			
		Teknisyen	7	93.50			
		İşçi	81	261.03			

*:p≤0.05

Acil Durum Ekiplerinde Yer Alan Katılımcıların Öz Yeterliliklerinin Mesleki Deneyim Süresi Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

H₇: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin mesleki deneyim sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespitine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{7a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{7b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{7c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{7d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{7e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskall Wallis” sonuçları Tablo 3.24’de gösterilmiştir. İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin mesleki deneyim sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (1-3 yıl: 243.23; 4-6 yıl: 243.33; 7-9 yıl: 258.54; 10 yıl ve üzeri: 281.21). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi durumları mesleki deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir. Bununla birlikte; geliştirilen H_{7a} hipotezi kabul edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel olarak $p \leq 0.05$ anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (1-3 yıl: 238.90; 4-6 yıl: 250.06; 7-9 yıl: 237.71; 10 yıl ve üzeri: 285.86). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik durumları mesleki deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir. Bununla birlikte; geliştirilen H_{7b} hipotezi kabul edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (1-3 yıl: 300.22; 4-6 yıl: 274.45; 7-9 yıl: 268.19; 10 yıl ve üzeri: 259.16). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların mesleki deneyim süreleri ne olursa olsun ilgi durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{7c} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (1-3 yıl: 255.74; 4-6 yıl: 286.21; 7-9 yıl: 291.24; 10 yıl ve üzeri: 254.72). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların mesleki deneyim süreleri ne olursa olsun istek durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{7d} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (1-3 yıl: 268.17; 4-6 yıl: 278.35; 7-9 yıl: 245.79; 10 yıl ve üzeri: 269.35). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların mesleki deneyim süreleri ne olursa olsun duygu durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H_{7e} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.24. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterlilik durumlarının mesleki deneyim süresi değişkenine göre Kruskal Wallis Testi ile incelenmesine yönelik bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama Değeri				Ki Kare	SD	P
	1-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10 yıl ve üzeri			
Bilgi	243.23	243.33	258.54	281.21	7.809	3	.050*
Yetkinlik	238.90	250.06	237.71	285.86	10.617	3	.014*
İlgi	300.22	274.45	268.19	259.16	3.612	3	.306
İstek	255.74	286.21	291.24	254.72	6.499	3	.090
Duygu	268.17	278.35	245.79	269.35	2.690	3	.442
Öz Yeterlilik Algısı Genel	151.70	150.95	150.60	147.59	.116	3	.990

*: $p \leq 0.05$

Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin mesleki deneyim sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğinin, boyutlara göre incelenmesi sonucunda, “Yetkinlik ve Bilgi” boyutlarıyla acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önermelerden kaynaklandığını belirleyebilmek için “Yetkinlik ve Bilgi” boyutlarını oluşturan önermeler üzerinde yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 3.25’de verilmiştir.

İlgili tabloda görüldüğü üzere, “Yetkinlik” boyutu içerisinde yer alan “Her türlü yangın tüpünü etkin kullanırım.” (10 yıl ve üzeri: 287.35) mesleki deneyim süreleri arasında, $p \leq 0.05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

İlgili tabloda görüldüğü üzere, “Bilgi” boyutu içerisinde yer alan “Sarı- siyah işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.” (10 yıl ve üzeri: 282.83) mesleki deneyim süreleri arasında, $p \leq 0.05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Tablo 3. 25. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik ve bilgi boyutlarına ait önermelerde mesleki deneyim sürelerine göre farklılık olup olmadığını gösteren Kruskal Wallis H Testi sonuçları

Boyut	İfadeler	Çalıştığı Kurum	N	Grup Sıralama Ortalama Değerleri	Ki Kare	SD	P
Yetkinlik	Acil durum ekiplerinde olmanın kanuni sorumluluklarını bilirim.	1-3 yıl	44	244.98	5.514	3	.138
		4-6 yıl	102	253.38			
		7-9 yıl	90	251.42			
		10 yıl ve üzeri	297	279.66			
	Her türlü yangın tüpünü etkin kullanırım.	1-3 yıl	44	221.53	14.432	3	.002*
		4-6 yıl	102	246.02			
		7-9 yıl	90	245.84			
		10 yıl ve üzeri	297	287.35			
	Acil bir durumda vereceğim tepkiyi biliyorum.	1-3 yıl	44	257.55	1.615	3	.656
		4-6 yıl	102	268.43			
		7-9 yıl	90	254.85			
		10 yıl ve üzeri	297	271.59			
	Acil durum alarmlarının ne ifade ettiğini biliyorum.	1-3 yıl	44	278.73	4.311	3	.230
		4-6 yıl	102	261.83			
		7-9 yıl	90	241.02			
		10 yıl ve üzeri	297	274.91			

Tablo 3.25'in (devamı)

Bilgi	Kırmızı-beyaz işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.	1-3 yıl	44	249.48	5.068	3	0.167
		4-6 yıl	102	249.75			
		7-9 yıl	90	258.68			
		10 yıl ve üzeri	297	278.04			
	Sarı- siyah işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.	1-3 yıl	44	246.36	9.977	3	0.019*
		4-6 yıl	102	239.71			
		7-9 yıl	90	255.79			
		10 yıl ve üzeri	297	282.83			

*:p≤0.05

Acil Durum Ekiplerinde Yer Alan Katılımcıların Öz Yeterliliklerinin Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

H₈: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterlilikleri ile mevcut kurumdaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{8a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile mevcut kurumdaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{8b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile mevcut kurumdaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{8c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile mevcut kurumdaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{8d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile mevcut kurumdaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{8e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile mevcut kurumdaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskall Wallis” sonuçları Tablo 3.26’da gösterilmiştir. İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterlilikleri ile mevcut kurumdaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile mevcut kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı

tespit edilmiştir (1-3 yıl: 264.64; 4-6 yıl: 271.91; 7-9 yıl: 262.32; 10 yıl ve üzeri: 268.47). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi durumları ile mevcut kurumdaki çalışma süreleri hangi aralıkta olursa olsun anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte; geliştirilen H_{8a} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile mevcut kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak $p \leq 0.05$ anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (1-3 yıl: 250.18; 4-6 yıl: 255.94; 7-9 yıl: 273.18; 10 yıl ve üzeri: 314.65). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik durumları ile mevcut kurumdaki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bununla birlikte; geliştirilen H_{8b} hipotezi kabul edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile mevcut kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (1-3 yıl: 269.87; 4-6 yıl: 266.70; 7-9 yıl: 262.88; 10 yıl ve üzeri: 264.43). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi durumları ile mevcut kurumdaki çalışma süreleri hangi aralıkta olursa olsun anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte; geliştirilen H_{8c} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile mevcut kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (1-3 yıl: 272.62; 4-6 yıl: 265.76; 7-9 yıl: 280.70; 10 yıl ve üzeri: 246.21). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek durumları ile mevcut kurumdaki çalışma süreleri hangi aralıkta olursa olsun anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte; geliştirilen H_{8d} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile mevcut kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (1-3 yıl: 265.26; 4-6 yıl: 260.41; 7-9 yıl: 273.71; 10 yıl ve üzeri: 275.25). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu durumları ile mevcut kurumdaki çalışma süreleri hangi aralıkta olursa olsun anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte; geliştirilen H_{8e} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.26. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterlilik durumlarının mevcut kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre Kruskal Wallis Testi ile incelenmesine yönelik bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama Değeri				Ki Kare	SD	P
	1-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10 yıl ve üzeri			
Bilgi	264.64	271.91	262.32	268.47	.345	3	.951
Yetkinlik	250.18	255.94	273.18	314.65	13.145	3	.004*
İlgi	269.87	266.70	262.88	264.43	.184	3	.980
İstek	272.62	265.76	280.70	246.21	2.952	3	.399
Duygu	265.26	260.41	273.71	275.25	.831	3	.842
Öz Yeterlilik Algısı Genel	150.37	149.32	154.23	141.96	.569	3	.903

*:p≤0.05

Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin mevcut kurumdaki çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğinin, boyutlara göre incelenmesi sonucunda, “Yetkinlik” boyutuyla mevcut kurumlardaki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önergelerden kaynaklandığını belirleyebilmek için “Yetkinlik” boyutunu oluşturan önergeler üzerinde yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 3.27’de verilmiştir.

İlgili tabloda görüldüğü üzere, “Yetkinlik” boyutu içerisinde yer alan “Her türlü yangın tüpünü etkin kullanırım.” (10 yıl ve üzeri: 322.96) mevcut kurumdaki çalışma süreleri arasında, p≤0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Tablo 3.27. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik boyutuna ait önermelerde mevcut kurumlardaki çalışma sürelerine göre farklılık olup olmadığını gösteren Kruskal Wallis H Testi sonuçları

Boyut	İfadeler	Çalışma Süresi	N	Grup Sıralama Ortalama Değerleri	Ki Kare	SD	P
Yetkinlik	Acil durum ekiplerinde olmanın kanuni sorumluluklarını bilirim.	1-3 yıl	213	258.74	2.208	3	.530
		4-6 yıl	145	267.46			
		7-9 yıl	76	266.82			
		10 yıl ve üzeri	99	284.23			
	Her türlü yangın tüpünü etkin kullanırım.	1-3 yıl	213	253.07	21.534	3	.000*
		4-6 yıl	145	242.95			
		7-9 yıl	76	279.03			
		10 yıl ve üzeri	99	322.96			
	Acil bir durumda vereceğim tepkiyi biliyorum.	1-3 yıl	213	254.39	7.614	3	.055
		4-6 yıl	145	273.24			
		7-9 yıl	76	257.13			
		10 yıl ve üzeri	99	292.57			
	Acil durum alarmlarının ne ifade ettiğini biliyorum.	1-3 yıl	213	261.24	2.470	3	.481
		4-6 yıl	145	260.17			
		7-9 yıl	76	271.67			
		10 yıl ve üzeri	297	285.80			

*:p<0.05

Acil Durum Ekiplerinde Yer Alan Katılımcıların Öz Yeterliliklerinin Ekipte Yer Aldığını Bilme Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

H₉: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin ekipte yer aldığını bilme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{9a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{9b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{9c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{9d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{9e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskall Wallis” sonuçları Tablo 3.28’de gösterilmiştir. İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin ekipte yer aldığını bilme durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (evet: 264.55 hayır: 277.75 bilmiyorum: 263.53). Diğer bir ifade ile katılımcıların bilgi durumları ile ekipte yer alma durumları ne olursa olsun anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte; geliştirilen H_{9a} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (evet: 266.38; hayır: 271.82; bilmiyorum: 264.65). Diğer bir ifade ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik durumları ile ekipte yer aldığını bilme durumları ne olursa olsun anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte; geliştirilen H_{9b} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (evet: 267.90; hayır: 264.54; bilmiyorum: 266.43). Diğer bir ifade ile ilgi durumları ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ekipte yer aldığını bilme durumları ne olursa olsun anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte; geliştirilen H_{9c} hipotezi reddedilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (evet: 240.48; hayır: 302.85; bilmiyorum: 267.94). Diğer bir ifade ile istek durumları ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ekipte yer aldığını bilme

durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bununla birlikte; geliştirilen H_{9d} hipotezi kabul edilmiştir.

İlgili tabloya göre acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (evet: 246.11; hayır: 270.78; bilmiyorum: 276.36). Diğer bir ifade ile duygu durumları ile acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ekipte yer aldığını bilme durumları ne olursa olsun anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte; geliştirilen H_{9e} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.28. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterlilik durumlarının ekipte yer aldığını bilme durumu değişkenine göre Kruskal Wallis Testi ile incelenmesine yönelik bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama Değeri			Ki Kare	SD	P
	Evet	Hayır	Bilmiyorum			
Bilgi	264.55	277.75	263.53	.830	3	.661
Yetkinlik	266.38	271.82	264.65	.163	3	.922
İlgi	267.90	264.54	266.43	.035	3	.983
İstek	240.48	302.85	267.94	11.006	3	.004*
Duygu	246.11	270.78	276.36	4.546	3	.103
Öz Yeterlilik Algısı Genel	159.18	139.39	147.05	2.024	3	.363

*: $p \leq 0.05$

Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliklerinin ekipte yer aldığını bilme durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin, boyutlara göre incelenmesi sonucunda, “İstek” boyutuyla ekipte yer aldığını bilme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önermelerden kaynaklandığını belirleyebilmek için “İstek” boyutunu oluşturan önermeler üzerinde yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 3.29’da verilmiştir.

İlgili tabloda görüldüğü üzere, “İstek” boyutu içerisinde yer alan “Herhangi bir takımın üyesi olmayı istemem.” (hayır: 288.41), “Acil durum tatbikatlarının gereksiz olduğunu düşünürüm.” (hayır: 278.72), ekipte yer aldığını bilme durumları arasında, $p \leq 0.05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Tablo 3.29. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek boyutuna ait önermelerde ekipte yer aldığını bilme durumlarına göre farklılık olup olmadığını gösteren Kruskal Wallis H Testi sonuçları

Boyut	İfadeler	Yaş aralıkları	N	Grup Sıralama Ortalama Değerleri	Ki Kare	SD	P
İstek	Uygulamaya dayalı acil durum müdahale eğitimlerinin çok yorucu olduğunu düşünüyorum	Evet	155	263.01	3.826	2	0.146
		Hayır	100	288.41			
		Bilmiyorum	278	261.53			
	Herhangi bir takımın üyesi olmayı istemem.	Evet	155	244.00	7.204	2	0.028*
		Hayır	100	278.72			
		Bilmiyorum	278	275.61			
	Acil durum tatbikatlarının gereksiz olduğunu düşünürüm.	Evet	155	250.07	11.886	2	.003*
		Hayır	100	305.79			
		Bilmiyorum	278	262.49			

*:p≤0.05

4. TARTIŞMA

Dünya’da ve ülkemizde acil durumlar ciddi sorunlara sebep olmaktadır. Özellikle iş yerlerinde acil durum meydana geldikten sonra bilinçli müdahalenin yapılamaması yaşanacak maddi ve manevi kayıpları daha da artıracaktır. Bu bakımdan iş yerlerinde 2013 yılında yayınlanmış olan “İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik” esaslarına uygun olarak acil durum planı hazırlanmalıdır. Acil durum planlarının içinde yer alması gereken acil durum ekipleri olay anında ilk müdahale edecek olan kişiler olduklarından ekiplerin oluşturulması aşaması titizlikle yürütülmelidir.

Çalışmamız okullarda yer alan acil durum ekiplerinin öz yeterliliklerini değerlendirmek amacı ile Gümüşhane ilinde bulunan ve Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise olmak üzere 33 binada gerçekleştirilmiştir. Ekiplerde yer alan 583 kişiden 533’üne ulaşılmıştır. Katılımcıların % 12’si anaokulu, % 17,8’i ilkokul, % 28,9’u ortaokul ve % 41,3’ü lise de görev yapmaktadır.

Çalışmamızda önerilen hipotezler ve elde edilen sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

- H_{1a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi kabul edilmiştir)
- H_{1b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotez kabul edilmiştir)
- H_{1c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{1d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{1e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)

- H_{2a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{2b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{2c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{2d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{2e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile İSG temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{3a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{3b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{3c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{3d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotez kabul edilmiştir)
- H_{3e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{4a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)

- H_{4b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü yaş durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotez kabul edilmiştir)
- H_{4c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{4d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotez kabul edilmiştir)
- H_{4e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{5a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotez kabul edilmiştir)
- H_{5b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotez kabul edilmiştir)
- H_{5c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{5d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{5e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{6a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotez kabul edilmiştir)
- H_{6b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotez kabul edilmiştir)

- H_{6c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{6d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotez kabul edilmiştir)
- H_{6e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{7a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotez kabul edilmiştir)
- H_{7b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotez kabul edilmiştir)
- H_{7c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{7d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{7e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{8a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile mevcut kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{8b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü mevcut kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotez kabul edilmiştir)
- H_{8c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile mevcut kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)

- H_{8d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile mevcut kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{8e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile mevcut kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{9a}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{9b}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ekipte yer aldığını bilme durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{9c}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)
- H_{9d}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotez kabul edilmiştir)
- H_{9e}: Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. (Hipotezi reddedilmiştir)

Çalışmada; Gümüşhane il merkezinde bulunan anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde yer alan acil durum ekiplerinin öz yeterlilikleri ile tatbikata katılma durumları beş alt faktör altında incelenmiştir. Önem önceliğine göre istatistiksel açıdan incelenen; Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$). Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile tatbikata katılma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$). Yani tatbikata katılmak istemeyenler aynı zamanda acil durum ekiplerinde de olmak istememektedir.

Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü yaş durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$). Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$). Çalışmamızda belirlediğimiz en genç yaş grubu (20-29),

uygulamaya dayalı acil durum müdahale eğitimlerinin çok yorucu olduğunu düşünmekte ve bu da ekipte yer alan gençlerin eğitimler konusunda isteksiz olduğunu göstermektedir. Ayrıca 30-39 yaş grubunda yer alan kişilerin acil durum tatbikatlarının gereksiz olduğunu düşündüğü, fakat yaş seviyesi yüksek kişilerin tatbikatlara daha fazla önem verdiği anlaşılmaktadır. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile yaş durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$).

Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$). Kırmızı-Beyaz ve Sarı-Siyah işaretlerin ne anlama geldiği konusunda lise düzeyinde bulunan ekiplerin bilgi düzeyi daha yüksektir. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$). İlkokul düzeyinde bulunan ekiplerin acil durum ekiplerinde olmanın kanuni sorumluluklarını diğer okullara göre daha çok bildiği ve yangın tüpünü kullanmak noktasında daha başarılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim gören öğrencilerin yaş seviyesi en düşük olan anaokullarında ekiplerin acil bir durum da vereceği tepkileri bilmesi, ekiplerin diğer okuldaki ekiplere göre daha çok sorumluluk duygusu içerisinde olduğunun ispatıdır. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile görev yaptığı okul türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$).

Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$). Okul müdürlerinin diğer çalışanlara göre işaret bilgileri daha yüksektir. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$). “Her türlü yangın tüpünü etkin kullanım” sorusuna verilen cevapların ortalamasına bakıldığında en yüksek ortalamaya memurların sahip olduğu görülmüştür. Bu da memurların genellikle söndürme ekiplerinde olması gerektiğini vurgular. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$). Acil durum tatbikatlarının gereksiz olduğunu düşünenlerde en yüksek ortalamaya sahip müdürler, tatbikatların içeriği ve etkinliğinin yetersizliğinden dolayı tatbikatları zaman kaybı olarak görüyor olabilirler. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların duygu alt faktörü ile kurum içindeki görevi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$).

Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların bilgi alt faktörü ile mesleki deneyimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$). Acil durum ekiplerinde yer

alan katılımcıların yetkinlik alt faktörü ile mesleki deneyimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$). Mesleki deneyimleri yüksek kişilerin acil durumlara daha hazırlıklı olduğu görülmektedir. Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların ilgi alt faktörü ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$).

Acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların istek alt faktörü ile ekipte yer aldığını bilme durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$). Ekipte yer aldığını bilmeyen ve hayır cevabı verenlerin değerleri çok yakın olmakla beraber herhangi bir takımın üyesi olmak istemedikleri anlaşılmıştır. Burada dikkat çeken en önemli konu bu anketin sadece ekiplerde yer alan kişilere uygulanmış olmasıdır. Ekipte yer almadığını iddia eden kişiler acil durum tatbikatlarının da gereksiz olduğunu düşünmektedir.

Aydın (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, branşa uygun eğitimlerin kişilerin öz yeterliliğini etkilediği ve aralarında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine Mızrak (2013) çalışmasında eğitim ve öz yeterliliğin doğru orantılı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bizim çalışmamızda ise katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği temel eğitimi alma durumları ile acil durum ekipleri çalışan öz yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Çalışmamız bu yönüyle belirtilen çalışmalardan farklı bir sonuç göstermektedir. Bu durum çalışmanın yürütüldüğü kurumlarda verilen iş sağlığı ve güvenliği temel eğitimlerinin içeriği, süresi ve etkinliği ile ilişkilendirilebilir.

2014 yılında gerçekleştirilen “Hemşirelerin Genel Öz Yeterlilik İnancı İle Zaman Yönetimi Arasındaki İlişki” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında Uyaniker (2014) hemşirelerin genel öz yeterlilik puan ortalamaları ile meslekteki çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bizim çalışmamızda da benzer bir sonuç olarak acil durum ekipleri çalışanlarının öz yeterliliklerinin mesleki deneyim süreleri ile istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmamızda acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların acil durumlar ilgili aldıkları eğitimlerin frekans analiz sonuçlarına göre katılımcıların % 50.8’inin acil durumlarla ilgili hiçbir eğitim almadığı yalnızca % 24.6’sının yangından korunma, % 27’sinin yangının söndürülmesi, % 8.6’sının can ve mal kurtarma, % 33.2’sinin ilk yardım faaliyetleri konularında eğitim aldıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Kökcü (2010) tarafından gerçekleştirilen “İstanbul’daki Ortaöğretim Kurumlarında Afet ve Acil Durum Hazırlıklarının Değerlendirilmesi” başlıklı doktora tez çalışmasında da görev yapan okul personelinin afet ve acil durumlara karşı hazırlıklı olmak için gereksinim duydukları

eğitimlere ilişkin soruda katılımcıların % 53.8'inin ilk yardım eğitimine, % 30.9'unun tatbikat ve tahliye, % 14,4'ünün yangın, % 16,4'ünün arama kurtarma eğitimi gibi eğitimlere ihtiyaç duydukları ve bu konularda acil durum ekiplerinde yer almadıkları halde kendilerini eksik hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

2007 yılında gerçekleştirilen “İlköğretim Okullarında Deprem Hazırlıkları: Kırıkkale İli Örneği” başlıklı çalışmada katılımcılara yöneltilen acil durum tatbikatları ile ilgili soruda katılımcıların % 75.5'i tatbikatların düzenli olarak yapıldığını ifade etmişlerdir (cal 2007). Yine Çanakkale ilinde gerçekleştiren ilköğretim düzeyindeki okullarda afet ve acil durum planlarının içeriği ve mevcut durumun değerlendirilmesine yönelik gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların büyük bir kısmı (%93.8) tatbikatların düzenli olarak yapıldığını belirtmişlerdir (Ecer 2018). Kökcü (2010)'nn yürüttüğü araştırmada da okulların %56.4'nde tatbikatların düzenli olarak yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bizim alışmamızda ise söndürme ve tahliye tatbikatlarının periyodik olarak yapılıp yapılmadığına ilişkin yönetilen soruda katılımcıların %85.9'u tatbikatların periyodik olarak yapıldığını ifade etmişlerdir. Çalışmamızda, belirtilen çalışmalarla tatbikatlar konusunda paralel sonuçlara ulaşılmıştır.

5. SONUÇLAR ve ÖNERİLER

Acil durumların meydana gelmesi kurumlarda şüphesiz büyük sorunlara sebep olmaktadır. Olay anında içerde bulunan kişilerin tespit edilmesi, ulaştırılması, güvenli alana çıkarılması, yaralılara ilk yardımın yapılması ve önem sırasına göre belirlenmiş olan belgelerin kurtarılması gerekmektedir. Olayın meydana geldiği anda ilk müdahale edecek kişiler acil durum ekipleridir. Bu bakımından kurumlardaki acil durum ekiplerinin belirlenmesi noktasında konuya olan hakimiyetleri, eğitimleri, performansları, fiziki yapıları, yetenekleri ve bireysel gelişimleri ön plana çıkmaktadır.

Bu çalışma Gümüşhane il merkezinde bulunan ve Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise olmak üzere 33 binada gerçekleştirilmiştir. Her okuldan anket uygulamasına başlamadan önce acil durum ekip listeleri alınmış ve çalışma okulların acil durum ekiplerinde yer alan 583 kişiden 533 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada katılımcılara “Acil Durum Ekipleri Çalışan Öz Yeterlilik Ölçeği” (Yalçın, 2018) uygulanmış ve 5 alt faktör altında değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda;

Katılımcıların çoğunluğunun (%52.1) acil durum ekiplerinde yer alıp almadığını bilmediği, bir kısmının ise (%18.8) acil durum ekiplerinde yer almadığını ifade ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Tamamı acil durum ekiplerinde yer alan katılımcılardan yalnızca %29.1’i evet cevabı vererek acil durum ekiplerinde yer aldığını ifade etmiştir. Bu durum, meydana gelecek herhangi bir acil durum anında ekipte bulunan kişilerin ilk müdahaleyi yapmak yerine olay yerini terk etme eğilimde olacaklarını göstermektedir. Dolayısıyla basit bir acil durum olarak değerlendirilebilecek bir olayın bile daha büyük zarar verme potansiyeline sahip bir olay haline dönüşme ihtimali ortaya çıkacaktır.

Acil durum ekiplerinde yer aldığını belirten katılımcılardan (%29.1-155 kişi) yalnızca küçük bir kısmı (%8.1-43 kişi) ekip arkadaşlarını tanıdığını ifade etmişlerdir. Bu durum çalışmanın yürütüldüğü okullarda herhangi bir acil durum meydana gelmesi halinde acil durum ekiplerinde bir koordinasyon eksikliğine neden olacaktır. Halbuki acil durum ekipleri bir arada hareket etmek, birbirlerinin eksikliğini tamamlamak ve onlara tanımlanan görevleri soğukkanlılıkla birlikte yerine getirmek üzere kurulmuştur. Dolayısıyla birlikte görev yapacağı ekip arkadaşlarını bilmeden hareket edecek bir acil durum personeli ilk müdahalede zorlanacak ve görevini tam anlamıyla yerine getirmesi mümkün olmayacaktır.

Ayrıca bu durum sadece müdahale edilecek insanlara değil ekibin kendisine de zarar verebilir.

Çalışmada “Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik” gereğince acil durumlara ilişkin eğitim alması gereken katılımcılardan büyük bir kısmının (%50.8) herhangi bir eğitimin almadığı, bir kısmının ilk yardım eğitimi (%33.2), can ve mal kurtarma (%8.6), yangının söndürülmesi (%27) ve yangından korunma (%24.6) eğitimi aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Halbuki ekiplerde yer alan kişilerin arama-kurtarma, yangın, ilk yardım gibi konularda yetkin olabilmeleri için bu eğitimleri uygulamalı olarak almaları gerekmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun eğitim almamış olması olay yerine uzman ekipler gelene kadar ilk müdahaleyi yapabilecek yeterliliğe sahip olamayacakları sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Çalışmamızda acil durum ekiplerinde yer alan katılımcıların öz yeterliliği ve iş sağlığı ve güvenliği temel eğitimi alma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Halbuki iş sağlığı ve güvenliği temel eğitimlerinde kişilerin bu konulardaki bilgisi ve farkındalığını artırmak hedeflenmektedir. Çalışmamızda ulaşılan bu sonuç belirlenen kurumlarda katılımcılara verilen iş sağlığı ve güvenliği temel eğitimlerinin içeriği, süresi ve eğitimcinin yetkinliği ile doğrudan ilişkili olduğu sonucunu doğrulamaktadır.

Araştırmada elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak şu önerilerde bulunulabilir;

- Kurum amirleri “İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkındaki Yönetmelik” gereğince çalışan sayısı ve yapılan işin niteliğine uygun olarak önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele ve ilk yardım konularında yeterli sayıda çalışana görevlendirmeli,
- Ekiplerde yer alacak kişilerin belirlenmesinde kişilerin kişisel ve fiziksel özellikleri göz önünde bulundurulmalı,
- Özellikle ilk müdahalede faydalı olamayacağını düşünen ve bu konuda isteksiz olan çalışanlar acil durum ekiplerine seçilmemeli,
- Acil durum ekiplerinde yer alan personellere görevlerine ilişkin bildirimler yapılmalı,
- Herhangi bir acil durum anında ekip içi koordinasyonun sağlanabilmesi ve acil durumun doğru yönetilebilmesi için ekiplerdeki kişilerin birbirlerini tanımalara sağlanmalı,
- Geçici görevlendirme, emeklilik, bayanlarda doğum izni gibi durumlarda acil durum ekip listeleri güncellenmeli ve güncel liste ekiplere bildirilerek, kurumda herkesin görebileceği bir alana asılmalı,

- Acil durum ekiplerinde yer alan kişilerin ilk müdahalede etkin olabilmesi için tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım, arama – kurtarma gibi konularda uygulamalı eğitimler verilmeli ve verilen bu eğitimler belirli periyotlarla yenilenmeli,
- “İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik” gereğince acil durum tatbikatları en az yılda bir kez yapılmalı ve tatbikatlara katılım zorunlu hale getirilmelidir.



6. KAYNAKLAR

- AFAD, 2018. Türkiye’de Afet Yönetimi ve Doğa Kaynaklı Afet İstatistikleri, Ankara: AFAD, 63s.
- Aydın, S., 2015. Öğretmenlik Uygulaması I-II Derslerinin Zihin Engelliler Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlilik Algıları Üzerindeki Etkisi (KKTC Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Lefkoşa, 92s.
- Akarsu, A.H., 2010. İngiltere’de İlköğretim Okullarında Acil Durum Yönetimi İlkeleri ve Uygulamaları. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, 171s.
- Allı, B.O., 2001. Fundamental Principles Of Occupational Health And Safety, International Labour Office, Geneva, 199p.
- Alpsoy, L. ve Çolak, M., 2013. Açıklamalı, İhtihatlı, Uygulamalı 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Denetler Yayıncılık, 1. Baskı, İzmir, 1743s.
- Bandura, A., 1977. Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, Psychological Review, 84, 2, 191-215.
- Bandura, A., 1982. Self-Efficacy Mechanism in Human Agency, American Psychologist, 37, 2, 122-147.
- Bandura, A., 1986. The Explanatory and Predictive Scope of Self-Efficacy Theory, Journal of Social and Clinical Psychology, 4, 3, 359-373.
- Bandura, A., 1993. Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning, Educational Psychologist, 28, 2, 117-148.
- Bandura, A., 2010. Self- Efficacy. The Corsini Encyclopedia of Psychology. Weiner, I. B. and Craighead, W. E. (eds.), John Wiley and Sons, New Jersey. pp. 1534-1536.
- Bénabou, R., ve Tirole, J., 2002. Self-Confidence and Personal Motivation. The Quarterly Journal of Economics, 117, 3 , 871-915.
- Bilir, N., 2016. İş Sağlığı ve Güvenliği Profili Türkiye, Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Yayın, Ankara, 62s.
- BYKHY, 2007. Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/12/20071219-2.htm>, 05 Aralık 2019.
- Camkurt, M. Z., 2013. Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24, 6, 70-101.

- Camkurt, M.Z., 2007. İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 21, 1, 80-106.
- Canós, J.H., Alonso, G. ve Jaén, J., 2004. A Multimedia Approach to the Efficient Implementation and Use of Emergency Plans. Lee Multimedia, 11, 3, 106-110.
- Çelenk Kaya, E., 2020. İş Kazalarının Toplum Üzerine Etkileri. İş Kazaları ve İSG'de Temel Önlemler. Çelebi, N. (editör), Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, Erzurum, s. 59-75.
- Çelenk Kaya, E., 2020. Türkiye’de Sıkça Karşılaşılan İş Kazaları. İş Kazaları ve İSG'de Temel Önlemler. Çelebi, N. (editör), Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, Erzurum, s. 120-136.
- Çelenk Kaya, E., Ölmezoğlu İri, N. ve Pedis, K., 2020. Ahşap ve Mobilya İmalatı Yapan Bir İşyerinde Risklerin Belirlenmesi ve Örnek Risk Analiz Çalışması, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 9, 1, 25-35.
- Çelenk Kaya, E., Başkan Takaoğlu, Z. ve Ölmezoğlu, N. İ., 2018. Risk Değerlendirmesi Ne Kadar Önemli İşveren Bakış Açısı, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 7, 4, 10–18.
- Çelik, K., 2004. Eğitimde Acil Durum Yönetimi Model Önerisi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 252s.
- ÇSGB, 2011. Meslek Hastalıkları ve İş İle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, ÇSGB Yayını. Ankara, 350s.
- ÇSGB, 2017. Acil Durum Planı Hazırlama Rehberi, ÇSGB Yayını, Ankara, 35s.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M., 2016. Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi, Beta Yayıncılık, 6. Baskı, İstanbul, 215s.
- Ecer, D., 2018. İlköğretim Düzeyindeki Okullarda Afet ve Acil Durum Planının İçeriği ve Mevcut Durumun Değerlendirilmesi: Çanakkale İli Örneği. Yüksek Lisan Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale, 57s.
- Erickson, P.A., 1996. Practical Guide to Occupational Health and Safety, Academic Press, 281s.
- Ersoy, S. ve Çelenk Kaya, E., 2019. Bir Kamu Üniversitesi Gıda Mühendisliği Laboratuvarları Risk Analiz Uygulaması, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 8, 4, 411-423.
- Forastieri, V., 2014. Improving Health in the Workplace: ILO's Framework for Action. https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_329350/lang--en/index.htm, 10 Mart 2020.

- Gül, T., 2019. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlisans ve Lisans Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi ve Düzeylerinin Karşılaştırması. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 84s.
- Güler , M., Derin, K.H. ve Şahin, L., 2018. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Eğitimi İlişkisi, İş ve Hayat, 4, 8, 311-348.
- ILO, 2014. Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention. XX World Congress on Safety and Health at Work, 24–27 Ağustos 2014, Frankfurt, Germany, 41p.
- İADHY, 2013. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/06/20130618-8.htm>, 18 Nisan 2020.
- İSGK, 2012. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, 22 Nisan 2020.
- Kaiser, H., 1960. The Application of Electronic Computers to Factor Analysis, Educational and Psychological Measurement, 20, 1, 141-151.
- Kent, G. ve Gibbons, R., 1987. Self-Efficacy and the Control of Anxious Cognitions, Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry, 18, 1, 33-40.
- Kılıç, E. ve Sümbül, F., 2019. SPSS Uygulama Örnekleriyle Nicel Veri Analizi, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Ş. Aslan(editör) Eğitim Yayınevi, s. 163-183.
- Kıymış, İ. ve Kaya, A.A., 2019. Afetlerde Güvenli Hastaneler ve Derecelendirilmesi Gümüşhane İli Örneği, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 8, 4, 424–437.
- Kökcü, A., 2010. İstanbul'daki Ortaöğretim Kurumlarında Afet ve Acil Durum Hazırlıklarının Değerlendirilmesi. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 148s.
- Lunenburg, F.C., 2011. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance, International Journal of Management, Business and Administration, 14, 1, 1-6.
- Margolis, H. ve McCabe, P.P., 2006. Improving Self-Efficacy and Mtivation: What to Do, What to Say, Intervention in School and Clinic, 41, 4, 218-227.
- Meester, K.D., 2013. Mainstreaming OSH: Putting People and Their Work at the Centre to Ensure Healthy and Safe Workplaces For the Future, Safety and Health at the Heart of the Future of Work; A Compilation of Think Pieces, 22, 1, 6-8.
- Mızrak, B., 2013. Eskişehir'deki Bir Grup Aile Sağlığı Merkezine Kayıtlı Primiparlara Verilen Antenatal Eğitimin Emzirme Öz Yeterlilik Algısına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 125s.

- Öcal, A., 2007. İlköğretim Okullarında Deprem Hazırlıkları: Kırıkkale İl Örneği. Kastamonu Eğitim Dergisi, 15, 1, 1-12.
- Özdamar, K., 2016. Eğitim, Sağlık ve Davranış Bilimlerinde Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi: IBM SPSS, IBM SPSS AMOS ve MINITAB Uygulamalı, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 286s.
- Özen, Ü., Çam, H., Karaman, E., Ekiz, S., Baysal, C. ve Onaylı, S., 2017. Evaluation of Student Perceptions Related to the Undergraduate Curriculum of Management Information Systems in Terms of Students Success, 4th International Management Information Systems Conference, 16-20 October 2017, İstanbul, Türkiye, 157-159p.
- Özkılıç, Ö., 2005. İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, TİSK Yayınları, Ankara, 219s.
- Özmen, B., Gerdan, S. ve Ergünay, O., 2015. Okullar için Afet ve Acil Durum Yönetimi Planları. Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi, 3, 1, 35-52.
- Petal, M. ve Türkmen Sanduvaç, Z., 2010. Okullarda Afet ve Acil Durum Yönetimi El Kitabı, Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara, 77s.
- SGK, 2018. Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllıkları, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, 22 Nisan 2020.
- SSGSSK, 2006. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, 28 Mayıs 2020.
- Sungur, E., 2011. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü, Testi Kırılmadan, Ç. Vatansever (editör), Tem Yayıncılık, İstanbul, s. 130-163.
- Şencan, H., 2005. Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 867s.
- TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, 2011. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler, Özdil Basımevi, İstanbul, 48s.
- URL-1, <https://www.hse.gov.uk/humanfactors/topics/common4>. 22.05.2020.
- URL-2, <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>. 16.04.2020.
- URL-3, https://www.who.int/topics/occupational_health/es/. 16.04.2020.
- URL-4, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.20135703>. 18.04.2020.
- URL-5, http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/saglikyonetimilt_ao/acilhizmetlerinyonetimi. 17.05.2020.

URL-6, https://cdnacikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/19_20_Bahar/afet_yonetimi_21/index.html. 17.05.2020.

Uyaniker, E.A., 2014. Yönetici Hemşirelerin Genel Öz Yeterlilik İnancı İle Zaman Yönetimi Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 154s.

Ünver Ekrem, O., 2018. Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Gelişimi ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Düzeyi. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mersin, 70s.

WHO ve ILO, 2018. Occupational Safety and Health in Public Health Emergencies: A Manual for Protecting Health Workers and Responders. Geneva, 136p.

Williams, S.L., 1992. Perceived Self-Efficacy and Phobic Disability. R. Schwarzer içinde, Self-Efficacy: Thought Control of Action, Washington, pp. 149-176.

Wood, R., ve Bandura, A., 1989. Impact of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Mechanisms and Complex Decision Making, Journal of Personality and Social Psychology, 56, 3, 407-415.

Yalçın, F., 2018. Acil Durumlarda Çalışanların Öz Yeterliliği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 32s.

Zhang, M., 2013. National System for Recording and Notification of Occupational Diseases: Practical guide. Geneva, 72p.

7. EKLER

EK 1:

Anket Formu

Değerli katılımcılar, bu anket formu acil durumlarda çalışanların öz yeterliliğinin belirlenmesini amaçlayan tez çalışmasına veri sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Araştırmaya sağladığınız veriler, gizli tutulacak ve üçüncü taraflarla paylaşılmayacaktır. Lütfen soruları samimiyetle ve boş soru bırakmadan yanıtlayınız. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Esad Sadık DEMİRTAŞ
Gümüşhane Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
İş Sağlığı ve Güvenliği ABD

Doç.Dr.Elif ÇELENK KAYA
Gümüşhane Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
İş Sağlığı ve Güvenliği ABD

1-Yaşınız: 20-29 30-39 40-49 50 ve üzeri

2-Cinsiyet: Kadın Erkek

3-Medeni durumunuz: Evli Bekâr

4-Çocuk durumu: Yok Var

5-Çalışma yeriniz:

Merkez Şehit Tamer Aktaş Anaokulu	Şehit Murat Akçay Anaokulu
Nesrin Halit ZARBUN Anaokulu	Yıldız Eskicioğlu Anaokulu

Arzular İlkokulu	İşıl Sema Doğan İlkokulu
Aysin Rafet Ataç İlkokulu	Kale Koçkaya İlkokulu
Dumrupınar İlkokulu	Şehit Murat Yıldız İlkokulu
Fevzipaşa İlkokulu	Tekke İlkokulu
Gazipaşa İlkokulu	Yusuf Çiftçiöğlü İlkokulu

Arzular Ortaokulu	Gümüşhane Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği İmam Hatip Ortaokulu
Dumrupınar Ortaokulu	15 Temmuz Şehitler İmam Hatip Ortaokulu
Fevzipaşa Ortaokulu	Arzular Şehit Ramazan Meşe İmam Hatip Ortaokulu
Gazipaşa Ortaokulu	Mehmet Akif Ersoy İmam Hatip Ortaokulu
Kale İmam Hatip Ortaokulu	Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu
Tekke Ortaokulu	Merkez Atatürk İmam Hatip Ortaokulu
Merkez Atatürk Ortaokulu	

Ali Fuat Kadirbeyoğlu Anadolu Lisesi	Gümüşhane Hayme Ana Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
Fatih Anadolu İmam Hatip Lisesi	Gümüşhane İbn-i Sina Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
Gümüşhane Lisesi	Gümüşhane Kanuni Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
Gümüşhane Spor Lisesi	Gümüşhane Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
Gümüşhane Türk Telekom Fen Lisesi	Gümüşhane Zigana Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
Mareşal Çakmak Sosyal Bilimler Lisesi	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi

6-Kurum içerisindeki göreviniz: Müdür Müdür Yrd. Öğretmen Memur Teknisyen İşçi

7-Toplam mesleki deneyimiz: 1-3 yıl 4-6 yıl 7-9 yıl 10 yıl ve üzeri

8-Bu iş yerindeki çalışma süreniz: 1-3 yıl 4-6 yıl 7-9 yıl 10 yıl ve üzeri

9-İş sağlığı ve güvenliği temel eğitimi aldınız mı? Evet Hayır

10-Acil durum ekiplerinde yer alıyor musunuz? Evet Hayır Bilmiyorum

(hayır ve bilmiyorum ise 11. soruya geçiniz)

EK 1: Devamı

10-1-Evet ise; aşağıdaki ekiplerden hangisinde yer alıyorsunuz?

<input type="checkbox"/>	Koruma, Arama ve Tahliye Ekibi
<input type="checkbox"/>	Kurtarma Ekibi
<input type="checkbox"/>	Yangınla Mücadele/ Söndürme Ekibi
<input type="checkbox"/>	İlkyardım Ekibi

10-2-Yukarıdaki belirtilen bir tanesinde yer alıyorsanız eğer ekip arkadaşlarınızın kimler olduğunu biliyor musunuz? Evet Hayır

11- Aşağıda belirtilen konularla ilgili aldığınız eğitimleri işaretleyiniz.

<input type="checkbox"/>	Yangından Korunma
<input type="checkbox"/>	Yangının Söndürülmesi
<input type="checkbox"/>	Can ve Mal Kurtarma
<input type="checkbox"/>	İlk Yardım Faaliyetleri
<input type="checkbox"/>	Eğitim Almadım

12-Binada senede en az 1 kez söndürme ve tahliye tatbikatı yapılmaktadır.

Evet Hayır Bilmiyorum

13-Daha önce her hangi bir tatbikata katıldınız mı? Evet Hayır

14-Daha önce herhangi bir acil durum ile karşılaştınız mı? Evet Hayır

14-1-Evet ise; bu durumu bir cümle ile belirtir misiniz?.....

ACIL DURUM EKİPLERİ ÇALIŞAN ÖZ YETERLİLİK ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
YETKİNLİK FAKTÖRÜ						
1	Sarı-siyah işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.					
2	Kırmızı-beyaz işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.					
3	Acil durumlarda aranacak numaraları biliyorum.					
4	Kahraman olma fırsatım olsun isterim.					
5	Acil durum ekiplerinde olmanın kanuni sorumluluklarını bilirim.					
6	Her türlü yangın tüpünü etkin kullanırım.					

EK 1: Devamı

ACİL DURUM EKİPLERİ ÇALIŞAN ÖZ YETERLİLİK ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
7	Acil bir durumda vereceğim tepkiyi biliyorum.					
8	İnsanlara yardım edebileceğimi düşünüyorum.					
9	Acil durumlarda kendimi çaresiz hissedirim.					
İSTEK FAKTÖRÜ						
10	Herhangi bir takımın üyesi olmayı istemem.					
11	Acil durum tatbikatlarının gereksiz olduğunu düşünürüm.					
12	Uygulamaya dayalı acil durum müdahale eğitimlerinin çok yorucu olduğunu düşünüyorum.					
13	Acil durumlara müdahale etmekte zorlanırım.					
14	Tıbbi konuları hep merak ederim.					
15	Acil durum alarmlarının ne ifade ettiğini biliyorum.					
İLGİ FAKTÖRÜ						
16	Acil durum çıkışlarının önü-arkası-yanında engeller tespit edersem bunu yetkiliye bildiririm.					
17	Salgın hastalıkların acil durum sebebi olabileceğini düşünüyorum.					
18	Acil durumlar hakkında hiç fikrim yok.					
19	İş kazalarının acil durum kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini biliyorum.					

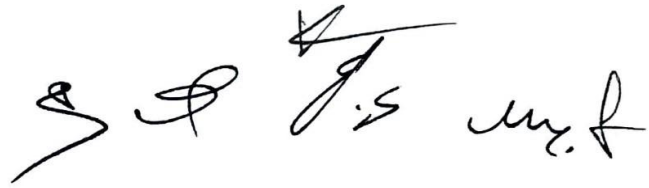
EK 2:

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

(Proje Onay Formu)

TARİH :
YER :
KATILIMCILAR : Prof.Dr. GÜNEY ÇAKIR (Başkan)
Prof.Dr. BAHRİ BAYRAM (Üye)
Prof.Dr. MÜGE YILMAZ (Üye)
Prof.Dr. BAYRAM NAZIR (Üye)
Prof.Dr. EKREM CENGİZ (Üye)
Prof.Dr. SAİME ŞAHİNÖZ (Üye)
Prof.Dr. FERKAN SİPAHİ (Üye)

BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU PROJE ONAY FORMU	
Projenin Adı:	OKULLARDA BULUNAN ACİL DURUM EKİPLERİNİN ÖZ YETERLİLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ
Projenin Niteliği:	Bu çalışma tanımlayıcı ve kesitsel bir çalışmadır.
Proje Araştırmacıları:	Doç.Dr.Elif ÇELENK KAYA Esad Sadık DEMİRTAŞ
Proje Yürütücüsünün Haberleşme Bilgileri:	Doç.Dr.Elif ÇELENK KAYA GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ /SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ /İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ BÖLÜMÜ E-mail. elifcelenk1629@hotmail.com Tel: 04562331000-3816
Araştırmanın Amacı:	Bu çalışma; okullarda belirlenmiş olan acil durum ekiplerinin öz yeterliliklerinin ölçülmesi ve ekiplerin acil duruma hazır olup olmadıklarının tespit edilmesi amaçlanmaktadır.
Araştırmanın Gerekçesi:	Dünya da ve ülkemizde acil durumlar sonucu oluşan maddi ve manevi kayıplar gün geçtikçe artmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği başlığı altında Acil durum eylem planlarının üzerinde durulması gerekmektedir. Acil durum ekiplerinin de özveri ve titizlik ile seçilmesi sağlanmalıdır. Bu çalışma da acil durum ekiplerinde görevlendirilmiş kişilerin öz yeterliliklerinin ölçülmesi ve buldukları ekiplere uygun olup olmadıklarının ölçülüp değerlendirilmesi üzerinedir.



EK 2: Devamı

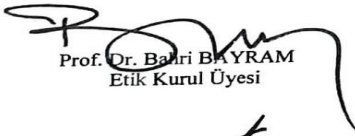
Araştırmanın Yöntemi:	Bu çalışmada, Milli Eğitime Bağlı Okullarda Acil Durum Ekiplerinin Öz Yeterliliği ölçmeye yönelik bir anket uygulanacaktır. Elde edilen veriler SPSS 22.0 programı kullanılarak analiz edilecektir.
Kullanılacak biyolojik, psikolojik ve teknik vb. tüm yöntemleri açıklayan etik ile ilgili özet:	Araştırmada uygulanacak olan anket soruları herhangi bir etik sorun içermemekle birlikte katılımcılardan elde edilecek veriler etik kurallar çerçevesinde analiz edilecek ve sonuçlar sadece araştırma kapsamında kullanılacaktır.

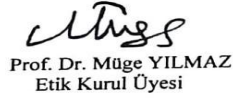
Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi öğretim üyelerinden Sayın Doç. Dr. Elif ÇELENK KAYA'nın "Okullarda Bulunan Acil Durum Ekiplerinin Öz Yeterliliğinin Değerlendirilmesi" adlı projesi değerlendirilmiştir.

Proje etik açısından uygun bulunmuştur.

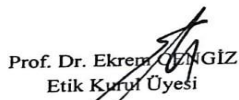
Projenin etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir.

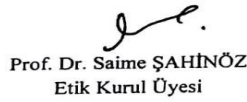
Proje etik açısından uygun bulunmamıştır.

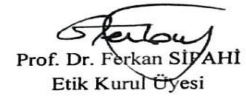

Prof. Dr. Balri BAYRAM
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Müge YILMAZ
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Bayram NAZIR
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Ekrem GİZ
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Saime ŞAHİNÖZ
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Ferkan SİPAHİ
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Günay ÇAKIR
Etik Kurul Başkanı

EK 3:



T.C.
GÜMÜŞHANE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 20055123-44-E.25184231
Konu : Okullarda Bulunan Acil Durum
Ekiplerinin Öz Yeterliliklerinin
Değerlendirilmesi Konulu Anket Çalışması

18.12.2019

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne)

İlgi : 13/12/2019 tarih ve 9068 sayılı yazı.

İlgi yazı gereği; Enstitünüz İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Esad Sadık DEMİRTAŞ' a ait "**Okullarda Bulunan Acil Durum Ekiplerinin Öz Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi**" konulu anket çalışmasının yapılacağı okullarda görevli idareci ve çalışan personele yapılabileceği ile ilgili Valilik Makamından alınan 17/12/2019 tarih ve 25129081 sayılı olur ekte gönderilmiştir.

Bilgi ve gereğini arz ederim.

Seydi DOĞAN
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek: Olur (1 Adet)

MILLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
EJİ ŞUBESİ

Bilgi için: Şube Müdürü Hüseyin EF
Memur Sevil BAĞ

EK: 4



Esad Sadık DEMİRTAŞ <518esatdemirtas@gmail.com>

24 Haziran Çar 13:03 (5 gün önce) ☆ ↩

Alıcı: zftopal ▾

İyi Günler Funda Hanım.

Yapmış olduğunuz "ACİL DURUMLARDA ÇALIŞANLARIN ÖZ YETERLİLİĞİ: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI" araştırmada geliştirmiş olduğunuz ölçeği tezimde kullanmak istiyorum.

İyi Çalışmalar Dilerim.



Funda YALÇIN

24 Haziran Çar 13:06 (5 gün önce) ☆ ↩

Alıcı: ben ▾

Selamlar Esad Bey;

Ölçeğimi eksiksiz olarak kullanılması kaydı ile çalışmanızda kullanmanızda bir sakınca yoktur.

Başarılar...

24 Haz 2020 Çar, saat 13:03 tarihinde Esad Sadık DEMİRTAŞ <518esatdemirtas@gmail.com> şunu yazdı:

...

--

MSc. Funda Yalçın

Kimya Mühendisi

B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

TMGD, Yangın Eğitici

ISO 45001, İç Tetkikçisi

ÖZGEÇMİŞ

Esad Sadık DEMİRTAŞ 1994 yılında Nevşehir’de doğdu. İlkokul ve ortaokulu Yeniçeşme İlköğretim Okulu’nda, liseyi Nevşehir Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Makine Teknolojisi alanında tamamladı. 2014 yılında Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği programına başladı. 2018 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği programından mezun olduktan sonra aynı yıl Gümüşhane Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı’nda tezli yüksek lisans öğrenimine başladı. Esad Sadık DEMİRTAŞ temel düzeyde İngilizce bilmektedir.

