

**BEZMİALEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**AFAD İSTANBUL ARAMA KURTARMA BİRLİĞİ ÇALIŞANLARININ  
EKİP ÇALIŞMASINA YATKINLIĞI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Yalım ÖZKAR**

**Afet Yönetimi Anabilim Dalı**

**Afet Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı**

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

**HAZİRAN 2019**

**BEZMİALEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**AFAD İSTANBUL ARAMA KURTARMA BİRLİĞİ ÇALIŞANLARININ  
EKİP ÇALIŞMASINA YATKINLIĞI**



**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Yalım ÖZKAR  
(175325006)**

**Afet Yönetimi Anabilim Dalı**

**Afet Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı**

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

**HAZİRAN 2019**

Bezmialem Vakıf Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün 175325006 numaralı Yüksek Lisans Öğrencisi Yalım ÖZKAR, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "Afad İstanbul Arama Kurtarma Birliği Çalışanlarının Ekip Çalışmasına Yatkınlığı" başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

**Tez Danışmanı:** **Dr. Öğr. Üyesi Özcan ERDOĞAN** .....  
Bezmialem Vakıf Üniversitesi

**Jüri Üyeleri:** **Dr. Öğr. Üyesi Nesrin İLHAN** .....  
Bezmialem Vakıf Üniversitesi

**Dr. Öğr. Üyesi Özlem İŞİL** .....  
Gaziantep Üniversitesi

**Teslim Tarihi** : **23 Temmuz 2019**  
**Savunma Tarihi** : **24 Haziran 2019**



*Babama, anneme ve abime ...*

## ÖNSÖZ

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

Haziran 2019

Yalım ÖZKAR  
(Sözleşmeli Öğretim Görevlisi)

## **BEYAN**

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

Yalım ÖZKAR

İmza

## İÇİNDEKİLER

### Sayfa

<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>iv</b>
<b>BEYAN</b> .....	<b>v</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>vi</b>
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>SEMBOLLER</b> .....	<b>ix</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>x</b>
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	<b>xi</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>xii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>xiii</b>
<b>1. GİRİŞ VE AMAÇ</b> .....	<b>1</b>
<b>2. GENEL BİLGİLER</b> .....	<b>4</b>
2.1 Ekip Çalışması .....	4
2.1.1 Ekip çalışmasının önemi ve gerekliliği .....	6
2.1.2 Ekip çalışmasının etkinliğini sağlayan temel faktörler .....	7
2.1.3 Ekip geliştirme süreci.....	12
2.1.4 Ekip çalışmasına yatkınlık .....	14
2.1.5 İyi ekip üyesinin özellikleri.....	15
2.2 Türkiye’de Afet Yönetimi’nin Geçmişi .....	16
2.3 Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı-AFAD .....	17
2.4 İstanbul AFAD .....	19
2.4.1 Amaç ve görevleri .....	20
2.4.2 Faaliyet alanı .....	21
2.4.3 Teşkilat yapısı .....	23
2.4.4 Çalışma sistemi .....	25
<b>3. GEREÇ VE YÖNTEM</b> .....	<b>29</b>
3.1 Araştırmanın Amacı ve Tipi.....	29
3.2 Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman.....	29

3.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	29
3.4 Araştırmanın Soru ve Hipotezleri .....	30
3.5 Veri Toplama Araçları .....	30
3.6 Araştırmanın Etik Yönü .....	31
3.7 Verilerin Toplanması .....	31
3.8 Verilerin Değerlendirilmesi .....	32
<b>4. BULGULAR .....</b>	<b>33</b>
<b>5. TARTIŞMA .....</b>	<b>43</b>
<b>6. SONUÇ.....</b>	<b>49</b>
<b>7. ÖNERİLER .....</b>	<b>52</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>54</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>59</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>73</b>



## KISALTMALAR

<b>AFAD</b>	: Acil Durum ve Afet Yönetimi Başkanlığı
<b>AFADEM</b>	: Afet ve Acil Durum Eğitim Merkezi
<b>ICN</b>	: Uluslararası Hemşirelik Konseyi
<b>KBRN</b>	: Kimyasal Biyolojik Radyolojik ve Nükleer
<b>TÇYÖ</b>	: Takım Çalışmasına Yatkınlık Ölçeği



## SEMBOLLER

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



## TABLO LİSTESİ

### Sayfa

<b>Tablo 2.1</b>	: Ekip içinde çatışma ve çözüm yöntemleri .....	12
<b>Tablo 2.2</b>	: 1990 yılından bu yana ülkemizde yaşanan büyük afetler .....	16
<b>Tablo 2.3</b>	: AFAD 2013-2017 Statejik Planı'nda kurumun amaç ve hedefleri ..	21
<b>Tablo 2.4</b>	: Ulusal afet ve acil durum müdahale çalışma seviyeleri.....	28
<b>Tablo 2.5</b>	: İstanbul iline ait 1. ve 2. grup destek iller ve Arama Kurtarma Birlik Müdürlükleri .....	28
<b>Tablo 4.1</b>	: Çalışanlara ilişkin genel özellikler.....	35
<b>Tablo 4.2</b>	: Çalışanların çalıştıkları kurumlara ilişkin özellikler.....	36
<b>Tablo 4.3</b>	: Çalışanların en son mezun oldukları bölümler .....	37
<b>Tablo 4.4</b>	: Çalışanların AFAD arama kurtarma birliğindeki görevleri .....	38
<b>Tablo 4.5</b>	: Çalışanların ekip çalışmasına ilişkin değerlendirme sonuçları.....	38
<b>Tablo 4.6</b>	: Takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanları.....	39
<b>Tablo 4.7</b>	: Yaş gruplarına göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi .....	40
<b>Tablo 4.8</b>	: Cinsiyete göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi .....	40
<b>Tablo 4.9</b>	: Medeni duruma göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi .....	41
<b>Tablo 4.10</b>	: Eğitim durumuna göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi .....	41
<b>Tablo 4.11</b>	: Şuanki kurumda çalışma süresine göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi .....	42
<b>Tablo 4.12</b>	: Toplam çalışma süresine göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi .....	42
<b>Tablo 4.13</b>	: Ekip çalışması olma durumu değerlendirmelerine göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi .....	43
<b>Tablo 4.14</b>	: Ekip çalışması sırasında herhangi bir sorunla karşılaşma durumuna göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi .....	44

## ŞEKİL LİSTESİ

	<b><u>Sayfa</u></b>
<b>Şekil 2.1:</b> İstanbul AFAD teşkilat şeması .....	23
<b>Şekil 2.2:</b> Afet yönetim sistemi döngüsü .....	26



## AFAD İSTANBUL ARAMA KURTARMA BİRLİĞİ ÇALIŞANLARININ EKİP ÇALIŞMASINA YATKINLIĞI

### ÖZET

Bu araştırma AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği çalışanları ile ekip çalışmasına yatkinlik arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı ve kesitsel olarak gerçekleştirildi.

Araştırma 02.11.2018-01.01.2019 tarihleri arasında İstanbul'da Afet ve Acil Durum Müdürlüğü Arama Kurtarma Birliğinde çalışan 67 kişiyle gerçekleştirildi. Veriler Tanımlayıcı Bilgi formu ve Takım Çalışmasına Yatkinlik Ölçeği kullanılarak toplandı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler kullanıldı.

Araştırmaya katılan çalışanların yaş ortalaması  $39,58 \pm 5,81$  olup, %89,6'sı erkektir. % 23,9'u önlisans %70,1'i lisans mezunudur. %77,6'sı evlidir. %52,2'si şu anki kurumda 15 yıldan daha uzun süredir çalışmaktadır. %53,7'sinin toplam çalışma süresi 15 yılın üzerindedir. %19,4'ü tarım bölümünden mezundur. %58,2'si arama kurtarma teknisyeni olarak görev almaktadır.

Çalışanlar ekip çalışmaları durumlarını %29,9 çok iyi, %31,3 iyi olarak değerlendirmekte iken %53,7'si ekip çalışmasıyla ilgili bir sorunla karşılaştığını belirtti. 40 yaş ve altında olanların güven alt boyutu puan ortalaması, 40 yaş üzerinde olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı ( $p:0,020$ ;  $p<0,05$ ). Lise/ön lisans mezunu olanların problemi teşhis ve analiz etme alt boyutu puan ortalaması, lisans ve üzeri mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek tespit edildi ( $p:0,039$ ;  $p<0,05$ ). Lise/ön lisans mezunu olanların yüksek iç motivasyon alt boyutu puan ortalaması, lisans ve üzeri mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulundu ( $p:0,024$ ;  $p<0,05$ ). Ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin sorumluluk alt boyutu puan ortalaması, orta ve alt olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek saptandı ( $p:0,015$ ;  $p<0,05$ ). Ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin iş birliği ve ekip çalışması alt boyutu puan ortalaması, orta ve altı ( $p:0,001$ ) ve iyi ( $p:0,020$ ) olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek tespit edildi ( $p<0,05$ ;  $p<0,01$ ). Ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin yüksek iç motivasyon alt boyutu puan ortalaması, orta ve altı ( $p:0,019$ ) ve iyi ( $p:0,029$ ) olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek bulundu ( $p<0,05$ ). Ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin liderlik, ikna, azim alt boyutu puan ortalaması, orta ve altı ( $p:0,001$ ) ve iyi ( $p:0,01$ ) olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek saptandı ( $p<0,01$ ). Ekip çalışması sırasında sorunla karşılaşanların iş birliği ve ekip çalışması alt boyutu puan ortalaması, karşılaşmayanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulundu ( $p:0,017$ ;  $p<0,05$ ).

Çalışanların ekip çalışması olma durumunu iyi olarak değerlendirdiği fakat ekip çalışması sırasında sorunlarla karşılaştığı saptandı.

Bu çalışmada afet ve acil durumlarında alınacak tedbirler ve olay anında yapılacak müdahalelerde ekip çalışmasının hayati önem taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Afet, Acil Durum, Ekip Çalışması.

## **AFAD ISTANBUL SEARCH AND RESCUE UNION EMPLOYEES TENDENCY TO TEAM WORK**

### **SUMMARY**

This research was conducted descriptively and cross-sectionally in order to determine the relationship between AFAD Istanbul Search and Rescue Association employees and teamwork tendency.

The research was carried out with 67 employees working in Search and Rescue Association of Disaster and Emergency Directorate in Istanbul between 02.11.2018-01.01.2019. Data were collected by using the Descriptive Information Form and the Teamwork Tendency Scale. Descriptive statistics were used to evaluate the data.

The average age of the participants was  $39.58 \pm 5.81$  and 89.6% were male. 23.9% of them have associate degree and 70.1% of them have bachelor degree. 77.6% are married. 52.2% have been working in the current institution for more than 15 years. 53.7% of the total working time is over 15 years. 19.4% are graduates from agriculture department. 58.2% are employed as search and rescue technicians.

29.9% of the employees evaluated their own teamwork as very good and 31.3% as good. 53.7% said they had a problem with teamwork. The average point of the trust subscale of those aged 40 and under, was significantly determined higher than those over 40 years of age ( $p:0,020$ ;  $p<0,05$ ). Average point of sub-dimension of diagnosing and analyzing the problem of high school / associate degree graduates was found to be statistically higher than bachelor's and above graduates ( $p:0,039$ ;  $p<0,05$ ). High internal motivation subscale average point of high school / associate degree graduates were found to be statistically higher than those of bachelor's and above graduates ( $p:0,024$ ;  $p<0,05$ ). The average point of responsibility sub-dimension of those who think that teamwork is very good was found to be significantly higher than those who think that it is medium and lower ( $p:0,015$ ;  $p<0,05$ ). The average point of cooperation and teamwork sub-dimension of those who think that teamwork is very good, was found to be significantly higher than those who think that teamwork is moderate and under ( $p: 0.001$ ) and good ( $p: 0.020$ ). ( $p<0,05$ ;  $p<0,01$ ). High internal motivation subscale point of those who think that teamwork is very good, was found to be significantly higher than those who thought that the teamwork was moderate and below ( $p: 0.019$ ) and good ( $p: 0.029$ ). ( $p<0,05$ ). The average point of leadership, persuasion, perseverance sub-dimension of those who think that teamwork is very good, was found to be significantly higher than those who thought that teamwork was moderate and below ( $p: 0.001$ ) and good ( $p: 0.01$ ). ( $p<0,01$ ). The average point of cooperation and teamwork subscale scores of those who encountered problems during the teamwork was found to be significantly higher than those who did not encounter the problem ( $p:0,017$ ;  $p<0,05$ ). It was found that the employees evaluated the status of being a team member as good but encountered problems during the team working.

In this study, it is concluded that teamwork is vital for the measures to be taken in case of disasters and emergencies and for interventions to be made at the event.

**Key words:** Disaster, Emergency, Teamwork.



## 1. GİRİŞ VE AMAÇ

Gelişen teknoloji, güçlenen rekabet ve artan piyasa baskısı günümüz dünyasında dengeleri yeniden kurmuş ve kurulan bu dengenin ihtiyaçlarına cevap verebilmek için hem özel işletmeler hem de kamu kurumları insan kaynakları da dahil her türlü kaynaklarını en etkin ve verimli şekilde kullanmaya yönelmişlerdir. Çok yönlü sorunlar çözüm alternatiflerini de artırmış ve dolayısıyla en doğru kararı verip en etkili yöntemi seçme kararı daha da zorlaşmıştır. Bu sebeple kurumlar yeni yol, yöntem ve çözüm yolları bulmaya yönelmişlerdir [1]. Yeterli bilgi, tecrübe ve yeteneklere sahip personel ihtiyacı her zaman olsa da; artık tüm dünyada kurumlar personel sayısını artırma zorluk ve maliyetinin altına girmeden önce değişik birimlerde görev almış çeşitli personeli bir araya getiren ve belirli bir süre ve önceden tayin edilmiş, bir görev ve amaç için bir araya gelip beraber çalışan bir takım/ekip kurmaya yönelmişlerdir. Bu noktada, ekip çalışmasının gerekliliği, önemi, başarıya katkısı vb. konular çok daha fazla önem arz etmeye başlamıştır [2].

Ekip çalışmasının sosyal yönüyle ilgili olarak verilen güzel bir örnek olarak Triplet tarafından XIX. yüzyıl sonlarında yapılan bisiklet yarışlarının üç koşuldaki performanslarının karşılaştırıldığı deney verilebilir. Bisiklet yarışlarının performansları saate karşı tek başına, ekip arkadaşlarıyla birlikte ve rakibe karşı yarış olmak üzere üç koşulda ölçülür ve çeşitli denemelerin sonunda tek başına ölçülen performansın ekip arkadaşlarıyla ya da rakibe karşı verilen performanstan düşük olduğu sonucuna varılır. Bu olgu ‘sosyal kolaylaştırma’ olgusu olarak kavramlaştırılır ve başkalarının varlığının performansı artırması olarak açıklanmaktadır ve tek bir bireyin başarısındaki yetersizliği göstermektedir. Bu netice ekip çalışmasında iç motivasyonunu psikolojide açıklayan güzel bir örnektir [3].

Ekip çalışmasının hayati önem taşıdığı konuların başında da afet ve acil durumlar gelmektedir. Boşa harcanan her bir saniyenin büyük kayıplara neden olabileceği böyle durumlarda önceden çok iyi planlanan ve etkin yönetilen bir ekip çalışmasının pek çok hayat kurtaracağı aşikardır [3].



Ekip çalışması bütün iş kollarında önemli olsa da diğer iş kollarına oranla arama kurtarma ekiplerinde çok daha önemlidir. Dolayısıyla bireysel olarak yürütülemeyen arama kurtarma çalışmalarında ekip içerisinde bir kişinin bile görevini ihmal ediyor olması, ekip içerisinde uyuşmazlıkların bulunuyor olması çalışmaların sağlıklı bir şekilde ilerlemesine engel olarak kişilerin hayatlarına mal olabilir.

Toplumun afet deneyimleri ve geçmiş afetlerden çıkardığı dersler doğal olarak o toplumun afetlerle mücadele yaklaşımlarını da değiştirmekte ve geliştirmektedir. Çünkü her afet etkilediği sosyal topluluk üzerinde birtakım izler ve kayıplarla birlikte pek çok alınması gereken ders ve güçlendirilmesi ya da eksiklerinin giderilmesi gereken konu başlığı bırakır. Ancak kimi afetler çok daha geniş bir kitleyi etkiler ve etkiledikleri toplum üzerinde çok ağır ve yoğun yaralar bırakır. Mesela dünyada 1985'te Çernobil Nükleer Reaktör patlaması, 1995 Japonya depremi, 1989 yılındaki Exxon petrol sızıntısı faciası, 2011 yılında 9.0 büyüklüğündeki Japonya depremi gibi doğal afetler tüm dünyanın hafızasından uzun süre silinmeyen hem can kaybı hem de acı bilançolara sahip afetlerdir. Türkiye'de köşe taşını oluşturan ve topluma hem derin etkiler bırakan hem de afet bilincinin oluşumunda çok önemli etkileri olan felaketler ise; 1940 tarihinde 8.0 şiddetinde Erzincan'da gerçekleşen depremi ve yakın tarihimizde (1999) gerçekleşen 7.4 büyüklüğündeki Gölçük depremi sayılabilir. Ülkemizde yirminci yüzyılın başlangıcından bu yana meydana gelen doğal afetlerde 87.000 kişi hayatını yitirmiş, 210.000 kişi ciddi şekilde yaralanmış, 651.000 civarında konut birimi yıkılmış ya da ağır hasar görmüştür [4].

Bu tür büyük çaptaki felaketler sadece gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerini değil, gelişmiş ülkelerin ekonomilerini bile ciddi şiddette sarsabilmektedir. "*The Center for Research on the Epidemiology of Disasters*" istatistiklerinin işaret ettiğine göre afetlerin gelişmiş ülkelerin bile ekonomik kalkınma planları üzerinde ciddi hasarlar oluşturduğu ancak bu ülkelerin yüzde Gayri Safi Milli Hasıla değerleri olarak karşılaştırıldığında gelişmekte olan ülkelerin daha üst sıralara doğru çıktığı görülmüştür [5]. Bütün bu veriler Türkiye de dahil tüm dünya ülkelerini afet yönetiminde yalnızca arama kurtarmaya indirgeyen mevcut geleneksel politikalar yerine bütüncül ve risk odaklı bir anlayışla afet yönetimine yönlendirmiştir.

Toplumunu derinden sarsan ve en çaresiz zamanlardan olan afet ve acil durumlarda görev yapan ve tam anlamıyla can kurtarma amacıyla olan Afet ve Acil Durum Müdürlükleri kapsamındaki tüm çalışanlar, böylesi zor zamanlarda, ağır psikolojik ve fiziksel baskı altında olsalar da kısa zamanda etkin ve verimli iş çıkarmak

zorundadırlar. Özellikle Arama Kurtarma Birliğinde görev yapan çalışanların ekip çalışmasının farkında ve bilincinde olması hayati önem taşımaktadır. Zamana karşı yarışan bu çalışanların ağır baskı altında böylesi zor bir işin altından başarıyla kalkabilmeleri için ekip çalışması konusunda yeterince deneyimli ve hazırlıklı olması beklenir [4]. Arama kurtarma ekibinin ekip çalışmasındaki başarı oranı aynı zamanda hayat kurtarmadaki başarısı olacağından, bu tür birimlerde ekip kurma aşamasının etkili planlanmış olması, ekip üyelerinin ve disiplinlerinin iyi incelenmesi ve ayrıca ekip olma sürecinin iyi yönetilmiş olması çok önem arz eder. Ekip çalışmasına yatkın çalışanlardan oluşan birimlerin her zaman daha kısa sürede daha başarılı neticeler elde etmesi beklenir. Bu çalışmada öncelikle ekip olmanın gereklilikleri, iyi ekip çalışmasının önemli faktörleri, ekip geliştirme süreçleri ve AFAD'ın çalışma şekli, faaliyet alanları, organizasyon şeması, hedef ve amaçları incelenmiş ve İstanbul AFAD Arama Kurtarma Birliği'nde ekip çalışmasının tüm yönleri araştırılmıştır [2].

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1 Ekip Çalışması

Ekip, önceden tayin edilmiş belirli bir ortak hedefe ulaşmak için farklı beceri, kabiliyet, deneyim ve görüş açısına sahip bir grup çalışanın birbirini tamamlayıcı yaratıcı güç, emek, bilgi ve tecrübelerini birleştirmeleri için kurulmuş topluluklardır. Ekipler kurum ve organizasyonlarda projelerin yürütülmesi, potansiyelin değerlendirilmesi, karşılaşılan problemlerin çözülmesi, gerekli kararların alınması, uygulanması veya var olan çalışmaların verim, etkinlik ve kalitesinin artırılması gibi çalışmalarda bulunurlar.

Ekip tanımında üç önemli madde göze çarpmaktadır. Birincisi; ekibin oluşması için birden fazla kişinin gerekmesi, ikincisi ise ekip üyelerinin birlikte çalışmaları yani sürekli etkileşim içinde olmaları ve üçüncüsü ise ekip çalışanlarının ortak bir hedef/amaca ulaşmak için çalışmalarıdır.

Ekip çalışması ise; üyelerinin kendilerine düşen görevlere karşı sorumlu ve gayretle katkıda bulunan aynı zamanda ilişki halinde bulunan iş birliği grubunun sürekli eylemidir. Ekip çalışması geleneklerimizde olan 'imece' ile karıştırılmamalıdır. İmece usulünde ihtiyacı olan kişinin işini yapmak için herkesin elbirliğiyle yapması kuralı vardır, ancak; ekip çalışmasında farklı bilgi/tecrübe birikimlerine sahip kişilerin bir araya getirilmesiyle, birbirinden farklı güçlerin buluşmasını sağlayarak birlikte değer yaratma vardır.

Ekip çalışmasına çok güzel bir örnek olarak Formula 1 yarışları verilebilir. Formula 1 yarışları 19 kişilik ekipten oluşur ve bu yarış izleyen herkesin takdir ettiği gibi en az pilot kadar araç pit-stop'a girdiğinde 8 saniyelik bir süre dilimi içerisinde zamana karşı yarışarak otomobili tekrar piste bırakmak için her biri çok önemli görevleri (yakıt ikmali, lastik değişimi, mekanik onarımlar vb) yerine getirmek için çalışan servis çalışanları da kritik önem taşır. Başarı için ekibin aynı anda ve hep birlikte çok hızlı bir şekilde çalışması ve her bir ekip çalışanın kendi görevini en iyi şekilde ve en kısa sürede tamamlaması gerekir. Birçok yarış, otomobilin pistteki performansı ile değil, pit-stop alanındaki taktiklerin yarattığı farkla kazanılmıştır.

Ekip ve ekip çalışması terimleri katılımcılık, uyum ve iş birliği ile beraber temsil edilen başarıyı temsil eder. Gruplar genellikle ekip ile yanlış etiketlenir ancak birlikte çalışan her grubun ekip olamayacağı bilinmelidir. Çünkü ekip aynı ortamda çalışan sıradan insan topluluğu değil, üyelerin kararlarını ve eylemlerini ekip üyeleri ile iş birliği içinde götürdüğü, kaynaklarını ve bilgilerini aynı ortak hedefe odaklanmak için kullandıkları insan topluluğudur.

Ekipler kuruluş amaçlarına, iş yapma biçimlerine, iletişim ağlarına göre beş gruba ayrılabilirler [6].

*Basit Çalışma ekipleri;* hizmet sunmak ve üretiminde sorumludurlar. Örgüt içinde belli kısımların görevlerini düzenlemek amacıyla oluşturulmuşlardır. Görevleri çalışma ortamlarını iyi kılmak için çalışma yöntemleri üzerinde fikir üretmek ve önerilerde bulunmaktır.

*Paralel (karşılıklı işlevsel) ekipler;* organizasyon içerisindeki işlevsel problemleri çözmek amacıyla kurulmuşlardır. Görevleri aynı hiyerarşik kademedeki farklı uzmanlık alanlarından kişilerle örgüt içerisindeki bir bölüme ait ya da spesifik bir problemi çözmektir.

*Süreç ekipleri;* örgüt içindeki belirli bölümlere destek vermek için oluşturulmuşlardır ve görevleri iş süreçlerini belirlemek, uygulamak ve denetlemektir.

*Yönetim ekipleri* ise yetkileri altındaki üniteleri kontrol ve organizasyonel amaçları gerçekleştirmek için oluşturulmuşlardır ve görevleri farklı iş bölümlerinden gelen kişilerle çözümler üreterek yönetsel destek vermektir [7].

*Kendi kendini yöneten ekipler* ise belirli konulara ilişkin kendi işlevlerini planlamak ve uygulamak amacıyla kurulmuş ve görevleri iş tanımları oluşturmak, çalışma alanlarında denetim ve kontrol sağlamak olan ekiplerdir.

Bazı araştırmacılar da ekipleri iletişim yapı ve ağlarına bağlı olarak üç gruba ayırmıştır [8].

*Dikey Ekip;* bir yöneticiye biçimsel bir emir-komuta zinciriyle bağlı kişilerden oluşur. Böyle bir ekipte hem yukarı ve hem de aşağı doğru iletişim kanalları kullanılmaktadır. Yukarı doğru iletişim ile üst düzey yöneticilerin takım çalışmasının performansını değerlendirmek ve kurumsal organizasyonu incelemek için gerekli bilgiler dikey olarak aktarılır. Aşağıya doğru iletişim kanalı ise ekip üyeleri ve diğer bölümlerdeki görevliler arasında ekibin ne yapması gerektiğini, çalışmanın nasıl yapılacağını, ilerlemenin nasıl ölçüleceğini vb. bilgilerin düşey olarak aktarılmasını sağlar.

*Yatay Ekip*; aynı hiyerarşik seviyeden farklı uzmanlık alanlarından ya da farklı disiplinlerden gelen çalışanların oluşturduğu ekiptir. Yatay ekipler belirli bir süre için bir görevi yerine getirmek amacıyla kurulan geçici ekiplere örnek olarak gösterilebilirler. Ekip yöneticisi ve ekip üyeleri yatay iletişimi kullanarak kendi dengi statüdeki kişilerle çalışmanın koordinasyonunu sağlarlar. Dolayısıyla bu iletişimle karşılıklı saygı ve güvene dayalı kolay bir iş birliği ortamı yaratılmaktadır. Ancak bu iletişim yöntemi iyi yönetilmediği takdirde iş birliğinin yitirilmesi ve rekabete dönüşmesi ile başarısızlıkların yaşanması gibi dezavantajlara dönüşebilme tehlikesine sahiptir.

*Özel Amaçlı/ Proje Ekipleri*; örgütün biçimsel yapısı ile bağlantılı aynı zamanda biçimsel yapının dışına çıkma yapısına da sahip olan, yaratıcılık gerektiren projelerin başarılması için oluşturulan ekiplerdir. Çalışma alanları yaratıcılık odaklı olduğundan doğrudan iletişim kurmaları gerekmektedir. Çapraz iletişim ile farklı birimlerde ve farklı pozisyonlardaki kişilerin biçimsel kanalları kullanmadan iletişim kurmaları mümkündür. Aynı zamanda yalnızca iş akışları üzerinde değil bireyler arası ilişkilerin geliştirilmesi açısından da çapraz iletişim takıma uzun dönemli ilişki yapılarının oluşturulmasını sağlamaktadır.

### **2.1.1 Ekip çalışmasının önemi ve gerekliliği**

Kurum ve organizasyonlar ekip yapılandırmasına gittiklerinde çalışanların yeteneklerini daha üst düzeyde kullandıklarını ve daha etkin ve verimli bir şekilde sonuca gidildiği gözlenmiştir. Çünkü ekipler değişken durumlara karşı alışılmış departmanlar ya da kalıcı grup formlarından daha esnek ve duyarlıdır ve onlar hızla toplanır, görev paylaşımı yapar, yeniden odaklanır ve dağılırlar [9]. Dolayısıyla ekipler, işletmelerde verimliliğin, gelişmenin, yeniliğin, rekabet gücünün ve avantajının temel elemanları olarak yerlerini almıştır [10].

Kurum ve kuruluşlar tarafından stratejileri doğrultusunda ekip çalışmasının istenmesinin en önemli nedeni yüksek performans sağlamaktır. Ekipler bireyin tek başına göstereceği performanstan daha fazlasını gösterir. Problemler çok daha hızlı çözüleceğinden zaman daha verimli kullanılır. Görev dağıtımı, çeşitlenen fikirler ve gelişen farklı bakış açılarıyla sonuca çok daha hızlı ulaşabilmemizi sağlar. Hataların azaltılarak kalitenin artırılmasını sağlar, çalışanların moral ve motivasyonlarını yükseltir ve sürekli iyileştirmeye teşvik eder. Ekip çalışanları arasında iletişimin iyileştirilmesini sağlar, çalışanların ait olma ve özgüven duygularını geliştirir.

Ekip çalışması içinde yer alan bireylerin sosyal kazanımları da en az işletmelerin ekip çalışması sonucu edinilen başarıdan sağladığı kazanç kadar önemli ve değerlidir. Bir ekip içinde çalışan ve ekip ruhu kazanan bireylerin sosyal ilişkilerinin ve iletişiminin güçlendiği, bireyin kendine olan güveninin arttığı, toplumda uyum içinde yaşamayı, empati yapmayı, güven, aidiyet ve bağlılık duygusu kazandığı gözlemlenmiştir. Ekip çalışması sonucunda çalışmanın hedef amacının gerçekleştirilmesinin yanında bu olumlu bireysel kazanımlar bireyi toplumda daha güçlü ve kıymetli kılar, aynı zamanda bireyin kişisel hayatında diğer rollerinde de daha başarılı bir seviyeye ulaşmasına katkı sağlar.

### **2.1.2 Ekip çalışmasının etkinliğini sağlayan temel faktörler**

Ekibin çalışmalarında etkin bir sonuç elde etmek için ekiplerin doğru yönlendirilmesi, doğru yönetilmesi ve doğru pekiştirme araçlarının kullanılması önemlidir. Başarılı ekip çalışmaları için önce ekip çalışanlarına gerekli fiziksel şartların hazırlanması, ekipdeki bireylerin iletişimde olmaları, hedef ve amaca uygun bilimsel ve modern teknolojileri kullanmaları, ve ekip kurulurken konulan kurallara uymaları gerekir [11].

Bu temel gereksinimlerin yanında ekip çalışmasının başarısındaki gereklilikleri anlamak adına bazı faktörleri incelemenin faydalı olacağı düşünülmektedir.

#### **2.1.2.1 Takım ruhu**

Takım ruhu, ekip üyelerinin, ekibin ortak hedefi çevresinde birleşmeleri ve ortak eylemde bulunmalarının getirisi olarak ‘ben’ imajı yerine ‘biz’ imajının oluşması olarak açıklanabilir. Takım ruhu bir histir ve bu his öğrenilebilir, geliştirilebilir ve beslenmezse sönmülenebilir. Takım ruhu sadece ekip başarısı için değil aynı zamanda başarılı ve mutlu bireyin kişisel gelişimi için de gerekli olduğundan bireylerin takım ruhunu edinebilmeleri için küçük yaşta etkinliğe başlamakta fayda olacağı kıymetlendirilmektedir.

Takım ruhu hissi ait olmayı ve ekibi benimsemeyi gerektirir. Dolayısıyla takım ruhunu hisseden ekip üyeleri sevgi, saygı, anlayış, yardımlaşma ve aitlik gibi duygularla ekibi güçlendirirler ve ekip başarısını destekler

### 2.1.2.2 Ortak hedefler

Ekibin tanımı yapılırken kullanılan ‘ortak hedef’ tabiri ekip tanımı gayet iyi açıklayan ve özetleyici bir niteleyiştir. Gayet açıktır ki ekip üyelerinin her birinin farklı farklı hedeflerinin olması hem başarısızlık sebebi hem de bir araya gelmiş ancak ekip olamamanın neticesidir. Ortak hedef ve çıkarlar ekip başarısındaki en önemli itici güçtür ve ekip üyelerinin tamamının nihai emeli ve ekibin kurulma amacını gösterir. Tek bir amaç için gayret gösteren ekip üyelerinin her birinin emek ve çabası diğer ekip üyelerini de motive edip hedefe yönlendireceğinden ekibin ortak hedefinin sık sık altının çizilmesi ekip çalışması sırasında üyelerin sinerjisini artıracaktır.

Ekip çalışması sırasında ortak hedeften uzaklaştıran en kritik olumsuzluk ekip üyeleri arasındaki rekabettir. Ekip içindeki olumsuz rekabet, rol ve görevler konusunda kafa karışması, heves kırılması anlaşmazlık oluşturur ve ‘biz’ inancını kıracağından ortak hedeflerden uzaklaşmaya sebep olur. Böyle bir ihtimal söz konusu olduğunda ekip liderinin izleyebileceği uygun bir yöntemlerden biri muhtemel rekabet sebebine bağlı olarak, söz konusu ekip içi rekabeti ekipler arası rekabete dönüştürecek adımlar atmak ve tekrar ortak hedef çevresinde ekip üyelerini toplamak olacaktır.

### 2.1.2.3 Liderlik

Tüm Avrupa tarihinin en önemli diplomatı olduğu kabul edilen Charles-Maurice de Talleyrand-Périgord’a ait meşhur bir cümle olarak anılan ‘100 aslanın bir koyun tarafından yönetildiği bir orduya karşı 100 koyunun 1 aslan tarafından yönetildiği ordudan daha çok korkarım’ cümlesi tüm örgütsel yapılar içinde iyi bir liderin ne kadar önemli olduğunu en iyi anlatan cümlelerdendir [9].

Liderlik belirli şartlar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir bireyin diğerlerinin faaliyetlerini etkilemesi ve onları yönlendirmesi süreci olarak tanımlanabilir [12]. Aynı zamanda lider kavramı grup hedeflerini gönüllü olarak gerçekleştirebilmek için ekip üyelerini etkileyen kimse olarak ve takipçilerine yol açan ve olaganüstü durumları karşılayan kişi olarak da tanımlanır [11,12].

Her ne kadar tanım itibarıyla ‘ekibini etkileyen, yönlendiren, motive eden’ sıfatları ortak olsa da liderlik ve türleri ile ilgili pekçok çalışma yapılmış ve liderlik çeşitleriyle ilgili önemli farklılıklar ortaya konulmuştur. Örneğin;

*Demokratik (Katılımcı) Liderlik;* ekip üyelerini güçlendiren, motive eden, görev ve sorumluluklarını açıklayan, görüşlerin açıklanabileceği ortamı hazırlayan, iletişime açık, yardımlaşmayı özendiren, [15],

*Otokratik Liderlik;* baskıcı ve saldırgan ve otoriter tarzda ekip üyelerini yönetim dışında tutan, kesin emirleri olmadan ekipte hiç birşey yapılamayan, kararları tek başına alan, ekip üyeleri üzerinde korku, tehdit vb baskıya dayalı unsurlarla verim artıran [15],

*Liberal (Serbestçi) Liderlik;* ekip üyelerini tamamen serbest bırakan, üyelerin hedef, plan ve programlarını kendilerinin yapmasına ve yönetmesine imkan tanıyarak her üyenin kişisel yönelme ve kabiliyetlerini harekete geçiren, fikri sorulduğunda görüş bildiren [8],

*Destekleyici Liderlik;* alacağı kararlarda ekip üyelerinin fikir, öneri ve tavsiyelerini dikkate alan, ödül ve ceza mekanizmalarını işleten, hem aşağıdan yukarıya hem de yukarıdan aşağıya bilgi akışına açık olan [16],

*Demagog Liderlik;* korkutma, tehdit, gözdağı yöntemlerini kullanarak izleyicilerini etkileyen, grubun karşısında daima bir düşman oluşturarak yalan, propaganda ve yanıltma taktiklerini kullanarak tam ve sürekli itaat isteyen [17],

*Karizmatik Liderlik;* insanlara çekici gelen armağan ve güçlerle etkileyen, ekip üyelerine kendilerini iyi ve önemli hissettirip ilham veren [18],

*Dönüştürücü Liderlik;* ekip üyelerinin görev çıktılarının önemi konusunda farkındalık yaratan, yüksek düzeydeki ihtiyaçları harekete geçiren ve ekip üyelerini örgüt uğruna kendi çıkarlarını aşmaya motive eden, ekip üyelerine bir görevin varlığını hissettiren ve onlara kendi vizyonlarını etkili bir şekilde aktaran [19],

*Etkileşimsel (İşe Dönük) Liderlik;* ekip üyelerinin istediğini veya tercih ettiğini tesbit edip onları tatmin eden ödüllerle sonuçlanan performans seviyelerine ulaşmalarına yardımcı olan, üyelerin duygu ve ilişkilerinden çok işin yapılmasıyla ilgili olan [18],

*Otantik Liderlik;* kendini tanıyan, neye inandığını bilen ve inandığı değerler doğrultusunda hareket eden, ekip üyelerini etik kişiler olarak görmeleri nedeniyle güvene dayalı bir temel kuran, bilgiyi paylaşan, açık iletişimi teşvik eden, ideallerine bağlı kalmaya özen gösteren [9],



*Paternalist Liderlik;* tıpkı ebeveyn ile evlat arasındaki ilişkiyi örgüte taşıyan bir yapıda olduğundan, ekip üyelerini koruyup kollayan, yönlendiren, yol gösteren ve onuniyiliğine olacağını düşündüğü kararları onun adına almaktan çekinmeyen, bunun karşılığında da kayıtsız şartsız itaat, boyun eğme ve bağlılık bekleyen [20],

*Hizmetkar Liderlik;* liderlikten çok hizmet etme arzusunda olan, ekip üyelerine değer vererek ve saygı duyarak onlarda güven oluşturan, katılımlarını destekleyen, güçlerini paylaşan ve yaratıcılıklarının ortaya çıkması için onları serbest bırakan olarak açıklanabilir [21].

Ekip kurma ve kurulan ekipten tam başarı sağlanmasının en büyük nedeni, liderlerin diğer ekip üleriyle arasındaki statü engelini en aza indirmede gösterdileri başarı olduğu değerlendirilmektedir [22]. Bu bağlamda etkili ekip lideri, davranış tarzı ile gruptan birisi gibi algılanan aynı zamanda tüm grup üyelerinin kendisini grup içerisinde lider kadar rahat hissetmelerine yardımcı olan bir örgütsel ortamı yaratabilen kişidir [23].

Başarılı ekip liderinden beklenen bazı özelliklerini sıralayacak olursak; lider: işe yönelik direktif vermeli, yönlendirme ve denetleme tarzı bir yönetim sergilemeli, görev ve yetkileri net olarak açıklamalı, standart ve nesnel hedefler koymalı, ekip üyelerinin bilgi ve becerilerini kullanacak aynı zamanda geliştirme imkanı sağlayacak fırsatlar vermeli, katılıma fırsat tanımalı, takdir, övme ve özendirme tekniklerini kullanmalı, ekip üyelerini karar verme sürecine dahil etmeli, bilgi paylaşma konusunda açık ve net olmalı, ekip performansını değerlendirirken nesnel kriterlere göre hareket etmelidir. Ekip lideri her daim ekip üyelerinin motivasyonunu en üst düzeyde kalmasını sağlayarak, alay, aşağılama, sözlü olarak incitme, azarlama, cezalandırma, haklarını geri alma gibi eylemlerden kaçınmalıdır.

Ekibi oluşturan tüm kişilerden kapasiteleri ölçüsünde faydalanma da önemli bir liderlik özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır [24]. Ekip oluşturulurken ekibin başarılı oryantasyon ve adaptasyonu, ekip üyelerinin arasındaki görüş farklılıklarının en aza indirilmesi gibi yönetim manevraları önemli bir liderlik kabiliyeti gerektirir. Başarılı bir ekip lideri ekibi bir arada tutan bağlayıcı normların oluşturulmasının ardından görev dağılımını ve işbölümünü gerçekleştirerek belirlenmiş hedefe ulaşmadaki altyapıyı oluşturmalıdır, ekibin her türlü kaynak yönetimini başarılı ve adil bir şekilde yönlendirmelidir.

#### **2.1.2.4 Yeniliğe ve kaliteye odaklanma**

Her an değişen ve gelişen günümüz şartlarında ekipler de hem güncel durumları bilmeli hemde bu durumlara ayak uydurmak için çaba sarf etmelidir.[10]. Her geçen gün daha da bilinçli hale gelen toplumun beklentisi de daha kaliteli hizmet ve ürün yönünde güçlenmektedir. Beklentisi artan bilinçli bireylerin ihtiyaçlarını karşılayacak çözümlerin yolu da kalite ve yenilikten geçmektedir.

Amaç, plan, yöntem ve çalışmada yenilik, ürün ve çıktılarda yenilik, yeni yöntem ve çözümlerin her aşamada kullanılması da verim, kalite ve başarıyı artıracaktır. Yenilik üzerine kurulmuş bir sistem de yenilik üretecek ve işletme/kuruluşun hedeflerine ulaşmasında yardımcı olacaktır [25].

#### **2.1.2.5 İletişim**

Etkin bir ekip çalışması sağlanması için ekip üyeleri arasındaki ilişki önemlidir. İletişimde etkinliğin sağlanması ise ekip üyelerine dinleme, sorgulama, paylaşma, yorumlama ve geribildirim gibi beceri ve yeteneklerin kazandırılmasına bağlıdır [26]. Ekip içinde kullanılan etkili iletişim ekip üyelerinin ekiplerine bağlılıklarını artıracaktır, bu bağlılık üyeler sürekli iletişimde buldukları, ortak amaç ve davranışlara sahip olduklarında gelişir bu ekipler daha başarılı olur.

Bazen ekip üyeleri arasında uyuşmazlık yaşanabilmektedir. Bu tip durumlarda sorunların ortadan kaldırılabilmesi, ekip üyeleri arasındaki tüm iletişim sorunlarının giderilmesi ve yeni problemlerin meydana gelmemesi için önlemler oluşturulmalıdır[10].

Ekip içerisinde oluşan çatışmaları çözme biçimleri ekiplerin iletişim biçimleri hakkında ipuçları vermektedir. Etkin çalışan ekiplerde sorun çözme biçimleri kuruluş aşamasında belirlendiğinden çatışmalar çözüme kolaylıkla ulaştırılabilir. Ekiplerin çatışma ve sorunları çözerken kullandıkları yöntem ve sonuçlarını özetlemek gerekirse Tablo 1’de de gösterildiği gibi nihai çözüme ulaşmak isteniyorsa uzlaşma ve sorun çözme yöntemlerini uygulamak gerekmektedir [27]. Bunu başarmak içinse ekibin kurulma aşamasında bir iletişim planı kurulması gerekmektedir.

**Tablo 2.1:** Ekip içinde çatışma ve çözüm yöntemleri [27].

Tarz	Tanım	Etki
Çekinme / Sakinma	Olan yada olması muhtemel sorunlardan sakınma	Problemi çözmez
Yumuşatma / Uzlaştırma	Anlaşmazlık noktalarından çok anlaşılabilir noktaları vurgulamak	Kısa dönemde çözüm sağlar
Uzlaşma	Tarafların tatmin olacağı çözümler araştırmak ya da uzlaşma sağlamaya çalışmak	Kesin çözüm sağlar
Dayatma	Tek bakış açısını ön plana çıkarıp zorlamak, kazanan-kaybeden çözümler sunmak	Katı düşünce ve duygular bir süre sonra başka şekillerde ortaya çıkar
İşbirliği	Farklı bakış açılarını bir araya getirecek görüş birliği ve onay oluşturmak	Uzun dönem çözümler sunar.
Göğüs Germe / Sorun Çözme	Seçenekleri değerlendirecek, karşılıklı alışveriş ve diyalogda bulunmak	Nihai çözüm sağlar.

### 2.1.3 Ekip geliştirme süreci

Ortak davranışlar sergileyen, etkin koordinasyonu bulunan bir grup oluşturmanın belirli bir süre aldığı ve grup üyeleri arasında iyi bir iletişim gerektirdiği aşikardır. Ekipler oluştuktan sonra birkaç evreden geçerek olgunlaşır; başlangıçta ekip üyeleri birbirini tanımak, ekip içindeki rolleri ve uyulması gereken kuralları tespit etmek, iş bölümü yapmak ve ekibin görevini tamamlamak gereği duyarlar. Böylece düzenli bir şekilde işleyeyen bir bütünün parçası haline gelirler. Ekip liderlerin görevi ise ekibin hangi gelişim safhasında olduğunu tespit etmek ve işleyişine yardımcı olacak tedbirleri almaktır [28]. Takım oluşumundaki evreler konusunda Belbin'in çalışmaları esas kabul edilmektedir. Belbin'e göre takımı oluşturan evreler; 'oluşma (forming), boğuşma (storming), buluşma/biçimlenme(norming) ve ulaşma (performing) olarak sıralanır [29].

### **2.1.3.1 Oluşma**

Bu aşama ekibin yeni oluşturulduğu ekip üyelerinin yeni bir araya geldiği ve rollerin henüz belirli olamadığı kuruluş aşamasıdır. Bir ekip kurulması kararı alınmış, ekip üyeleri bir araya gelmiştir. İnsanlar bu aşamada birbirlerini tanımaya, ısınmaya ve birbirlerine güven duymaya çalışmaktadırlar. Henüz gerekli talimat verilmediyse üyeler ‘Neden buradayız?’ ve ‘Neden biz?’ gibi sorular yöneltebilirler [28]. Bu sorular insanların bu topluluktaki bireylerin ortak bir misyon çevresinde birleşerek ortak bir amaca yönelmesini ve bir ekip ruhu oluşmasını sağlar. Bu aşamada henüz bir üretim söz konusu değildir.

Bu aşamanın başlıca özellikleri, üyelerin istekleri ve beklentileri yüksektir, uyum sağlama konusunda tedirgindirler. Ancak bu aşamada disiplin ve ast üst ilişkileri önemli arz etmektedir.

### **2.1.3.2 Boğuşma**

Bu aşamada ekip üyeleri birbirlerini tanıma aşamasında ve görevlerinin zorluk derecesini fark ettiği dönemde yaşanan zorlanma sebebiyle böyle bir isimle adlandırılmıştır. Üyeler arasında gerilimler yükselebilir, çatışmalar çıkabilir, görevin yerine getirilmesiyle ilgili zorluklar farkedilir ve bu durum üyeleri düşündürmeye başlar. Bu aşamada artık ekip üyeleri ‘Bu ekibe nasıl faydalı olabilirim?’ düşüncesi taşımaya başlar [11]. Bu aşamada gerçekleşebilen bazı muhtemel olumsuzluklar ise şöyle değerlendirilmiştir [30]:

- Beklentilerle gerçekler arasında fark yaşanır,
- Mevcut otoriteye güven kaybı hissi başlar,
- Hedeflere, görev ve planlara isteksizlik oluşur,
- Üyeler kendilerini yetersiz hisseder,
- Diğer üyelere, lidere tepki vardır,
- Üyelerin birbirleriyle yarışı söz konusudur,
- Güven ve güvensizlik konularında kutuplaşma yaşanır.

Yaşanabilecek bu tür olumsuzluklara karşı en önemli görev ekip liderine düşmektedir. Böyle durumlarda başarılı bir ekip lideri tartışmaların negatif etkilerinden bahsetmeli, problemlerin üstünü kapatmak yerine karşılıklı konuşmaya yönlendirmeli, üyeler arasındaki gruplaşmaları engellemeli ve kişilerden ziyade davranışı eleştirmelidir.

### **2.1.3.3 Buluşma/biçimlenme**

Buluşma aşamasında ekip üyeleri arasında diyaloglar geliştirilir, roller belirlenir ve çatışma sonlanır. Ekip gerçek bir ekip kimliği kazanmaya başlar, ekip ruhu oluşur ve üyeler bilgi ve düşüncelerini istekli ve yapıcı bir biçimde paylaşmaya ve amaca yönelik olumlu katkılarda bulunmaya başlarlar. Üyelerin kendilerine ve takıma güvenleri artar, daha açık ve rahat davranırlar, sorumluluk ve kontrolü paylaşırlar [30]. Görevlerin kimler tarafından ve nasıl yapılacağı kararlaştırılmış ve karar verme yöntemi belirlenmiştir [28].

### **2.1.3.4 Ulaşma**

Bu aşamada ekip içinde üyeler arasında görev uyumu oluşturulmuştur. Üyelerin hangi alanda görevin hangi aşamasında başarı sağlayacağı belirlenmiş, üyelerin zayıf ve kuvvetli yönleri anlaşılmış, ekip sinerjisi yakalanmış ve problemin çözümü ve/veya sonucun iyileştirilmesiyle ilgili faaliyetlere başlanmıştır.

Ulaşma aşamasının sonuçları şöyle sıralanabilir [30]:

- Ekibe ait olmak motive eder,
- Üyeler arasında dayanışma sağlanır,
- Liderlik herkese bölünür,
- Performans ve verim de artış sağlanır.

### **2.1.4 Ekip çalışmasına yatkınlık**

Bir kurum/kuruluş içinde bireyin verimli bir ekip üyesi olabilmesi ve ekibin hedefleri ölçüsünde fayda sağlayabilmesi açısından sahip olması gereken bireysel bazı beceriler vardır. Bu beceriler işe yönelik ve sürece yönelik olmakla birlikte iki ana grup altında değerlendirilmektedir [31].

İşe yönelik beceriler ekip içerisinde bireyin, kendisine verilen işin gereklerini istenilen düzeyde sağlayabilmesi olarak ifade edilmektedir. Bireyler, görevlerini yerine getirebilmek için belirli düzeyde teknik ve mesleki bilgi ve tecrübe sahibi olmaktadır. Ancak ekip çalışmasında sadece işe yönelik becerilere sahip olmak yeterli olamamaktadır. Ekip üyelerinin işe yönelik bilgi, deneyim ve becerilerinin yanında, kişiler arası ilişkiler ve kolektif davranışlara uyum sağlayabilmelidir. Kişiler arası ilişkiler ve iş birliği süreçleri beraberinde farklı becerileri gerektirdiği

değerlendirilmektedir. Bu bağlamda birey bireysel gelişim alanlarında da kendisini takımla çalışmaya hazırlaması gerekmektedir.

Sürece ilişkin beceriler olarak tanımlanan ikinci ana grupta yer alan iş birliği ve koordinasyon etrafında toplanan yetkinlikler takımla çalışma süreci içerisinde değerlendirilmektedir [32]. Bu bağlamda birey ortak davranışları ve yaklaşımları, diğer ekip üyeleriyle birlikte doğru bir zamanla çerçevesinde ortaya koyması gerekmektedir. Sürece ilişkin beceriler, kişilerarası ilişkilere yönelik yetkinlikleri çerçevesinde, iletişim becerileri, koordinasyon ve müzakereye yönelik beceriler ve çatışmaların çözümlenmesine ilişkin beceriler şeklindedir.

### 2.1.5 İyi ekip üyesinin özellikleri

Ekip çalışmasının başarılı olabilmesi için ekip üyelerinin öncelikle ekip kavramını benimsemiş olmaları sonrasında buna yönelik eylemde bulunmaları gerekir, grup halinde yapılan çalışmalardan bir bireyin yapacağı çalışmadan çok daha fazla verim alınacağına inanması, ortak hedefe yönelik çalışması, diğer ekip üyelerinin mesleki çalışmalarına saygı göstermesi gerekir. Etkin ekip üyesi ekip içerisinde iletişim ve etkileşimi sağlıklı sürdürmeli, gerektiğinde olumsuz eleştirilerden kaçınmak şartıyla yapıcı önerilerde bulunmalı, objektif olmalı ve empati kurabilmelidir.

Başarılı bir ekip çalışmasının yapılması için ekip üyelerinde olması gereken özellikler birçok araştırmacı tarafından araştırılmış ve sınıflandırılmıştır.

Horwitz (1970)'e göre ise ekip üyelerinin şu özelliklere sahip olması beklenir [33]:

- *İş ile ilgili özellikler:* Mesleki bakış açısı, esneklik, öğrenme arzu ve isteği, oylama ile alınan kararları kabul etme davranışı.
- *Diğer elemanlara yönelik tavırlar:* Saygı, güven, iyi niyet.
- *Kişisel özellikler:* Dışa dönük kişilik, iletişim kurma becerisi ve bunu gerçekleştirme arzusu, mesleki kişiliğine güven duyma, kendine saygı ve mesleki yeterlilik.

Baltaş'a göre iyi ekip üyesinin özellikleri ise öğrenmeye açık olmak, sorunu belirleme ve analiz yeteneğine sahip olmak, ayrıntılara üzerinde durmak, inisiyatif kullanabilmek, yetkilendirilmiş bir ortamda çalışmaya istekli olmak, olumlu sözel iletişim kurabilmek, planlama ve organize yapabilmek, teknik ve profesyonel yeterlilik sahibi, stresle başa çıkabilme, empati kurabilme, yüksek iç motivasyon sahibi olmak şeklinde sıralanmıştır [34].

## 2.2 Türkiye’de Afet Yönetimi’nin Geçmişi

Afet, aniden oluşan, başladıktan sonra engellenmesi çok zor olan, insanlar için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran, insanların normal yaşantısını ve eylemlerini donduracak ya da kesintiye uğratacak ve imkanların yetersiz kaldığı yıkıcı doğa olaylarıdır. Her ne kadar Türkiye’de afet denildiğinde ilk akla gelen deprem olsa da; afetler jeolojik ve meteorolojik olarak gruplandırılabilen çok farklı türlerde olabilir. 1990 yılından bu yana ülkemizde yaşanan büyük afetler tablo 2 de özetlenmiştir.

**Tablo 2.2:** 1990 yılından bu yana ülkemizde yaşanan büyük afetler [35].

Olay	Tarih	Can Kaybı	Kayıp (Milyon \$)
Deprem (Erzincan)	13 Mart 1992	653	750
Çamur Akması (Senirkent-Isparta)	13 Temmuz 1995	74	65
Deprem (Dinar)	01 Ekim 1995	94	100
Su Baskını (İzmir)	04 Kasım 1995	63	1,000
Deprem (Ceyhan-Adana)	27 Haziran 1998	145	500
Deprem (İzmit Körfezi)	17 Ağustos 1999	17,480	13,000
Deprem (Düzce)	12 Kasım 1999	763	750
Deprem (Afyon Sultandağı)	3 Şubat 2002	42	95
Deprem (Bingöl)	1 Mayıs 2003	177	135
Deprem (Van)	23 Ekim 2011 9 Kasım 2011	644	n.a.

Afet yönetimi tarihimiz oldukça eskilere dayanmakta olup ilk düzenleme 14 Eylül 1509 tarihinde İstanbul’da meydana gelen 13 binden fazla insanın yaşamını yitirdiği, 109 cami ve binlerce yapının yıkıldığı deprem sonrası Osmanlı Padişahı II. Beyazıt tarafından çıkarılan bir fermanıdır [37]. 1939 Erzincan depremi sonrası 17 Ocak 1940 tarihli 3773 sayılı ilk yasa yayımlanmış ve yasal ve kurumsal boyutlarıyla afet yönetim sisteminin temelleri atılmıştır. 1944 tarihli 4623 sayılı ‘Yer sarsıntılarında evvel ve sonra alınacak tedbirler hakkında Kanun’ çıkarılmış, ‘Türkiye Deprem Bölgeleri Haritası’ oluşturulmuş ve 1945 yılında ‘Afet bölgesinde yapılacak yapılar hakkındaki yönetmelik’ yürürlüğe konulmuştur [35]. 1956 yılına ait 6785 sayılı İmar Kanunu yerleşim yerlerinin tespitinde doğal afet tehlikesinin belirlenmesi, fenni

sorumluluk sistemi ile yapı denetimlerine önem verilmesi kaydedilmiştir. 1958 yılında çıkarılan 7116 sayılı kanun afet öncesi ve sonrası gerekli önlemleri almak, ülke planlamasını yapmak, konut ve yerleşim sorununu çözmek, yapı malzemelerinin geliştirilmesi ve ölçütlerini hazırlamak olan İmar ve İskan Bakanlığı'nın kurumsal ve afetlerle ilgili görevleri Bayındırlık Bakanlığına devredilmiştir. Ayrıca 1958 yılında yayınlanan 7126 sayılı Sivil Müdafaa Kanunu ile bu yasanın kapsamına doğal afetler sırasında gereken kurtarma ve ilk yardım çalışmaları eklenmiştir. En önemli gelişme 1959 tarihli ve çeşitli değişikliklerle günümüze kadar gelen 7269 sayılı 'Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun'un çıkarılmasıdır. Bu yasanın en kritik özelliği, afet zararlarını azaltmayı amaçlayan daha önceki tüm yasaları tek bir yasa haline getirmesidir [35]. 1992 Erzincan depremi sonrası ise 4123 sayılı 'Tabii Afet Nedeniyle Meydana Gelen Hasar ve Tahribata İlişkin Hizmetlerin Yürütülmesine dair Kanun'un çıkarılmıştır. 1982 Anayasamızın 119. maddesiyle tabii afet, tehlikeli salgın hastalıklar veya ağır ekonomik bunalımlar hallerinde doğan olagan hal dışında bir rejimin yürürlüğe konulabileceği düzenlenmektedir. Ancak 1999 Marmara Depremi sonrasında afet yönetimi yetersiz kaldığından kanun hükmünde kararnamelerle mevzuatta önemli değişiklikler gerçekleştirilmiştir ve 4452 sayılı 'Doğal Afetlere Karşı Alınacak Önlemler ve Doğal Afetler Nedeniyle Doğan Zararların Giderilmesi için Yapılacak Düzenlemeler Hakkında yetki kanunu çıkarılmıştır [37].

İlerleyen süreçte afetlerle ilgili olarak görev yapan İçişleri Bakanlığı'na bağlı Sivil Savunma Genel Müdürlüğü, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'na bağlı Afet İşleri Genel Müdürlüğü ve Başbakanlık'a bağlı Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğü kapatılarak 2009 yılında çıkarılan 5902 sayılı yasa ile Başbakanlık'a bağlı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) kurularak yetki ve sorumluluklar tek bir çatı altında toplanmış, valilikler sorumluluğunda ve il müdürlükleri koordinesinde yürütülmeye başlanmıştır. 15 Temmuz 2018 tarihinde yayınlanan Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile de AFAD İçişleri Bakanlığı'na bağlanmıştır.

### **2.3 Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı-AFAD**

Afetler oluş zamanı önceden bilinemediğinden her daim hazırlıklı olunması gereken ve iyi yönetilmesi gereken süreçleri gerektirir. Ülkemizde de AFAD,



afetlerin önlenmesi, zararlarının en aza indirgenmesi, gerekli mücadelelerin verilmesi, afet sonrası süreçte iyileştirme çalışmalarının yapılması amacıyla yapılacak olan tüm faaliyetlerin planlan aşamasından, uygulanmasına, koordine edilmesine kadar tüm görevleri ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği içinde yapan ve bu faaliyetleri disiplinler arası çalışarak dinamik yapıda teşkil eden bir kurumdur. [38].

AFAD'ın kurulmasıyla birlikte afet yönetiminde kurumsal olarak yepyeni bir anlayışa geçilmiştir. Aynı zamanda halkın afet yönetimi sürecine aktif olarak katılımının yani toplumsal güç birliğinin sağlanması gerektiğine de daha çok dikkat çekilen bir süreç başlatılmıştır. Ancak ülkemizde yaşanan afet ve acil olayda görüldüğü üzere afetler konusunda da toplumun yeterli bilgi ve bilinç düzeyine sahip olmadığı açıktır. Yaşanan afetlerden sonra belli bir süre afetlere karşı duyarlılık artmakta ancak zaman ilerledikçe çoğu şey gibi afet bilinci de unutulmakta ve toplum eski düzenine geri dönmektedir. Bu yüzden AFAD afetlere karşı mücadelenin sadece kamu kurumlarının işi olmadığını, bunun bir toplum mücadelesi olduğunun halka benimsetilmesi gerektiğini ve toplumsal bir bilinç oluşturulması gerekliliğini yaymak için de gerekli eğitim çalışmalarını 'Afet ve Acil Durum Eğitim Merkezi' (AFADEM) aracılığıyla yürütmektedir. Afete Hazır Türkiye Projesi de AFADEM tarafından yürütülmektedir. Toplumumuzun tüm birimlerini içine alan bu projede, özellikle hedef kitle olarak birey ve aile yani yetişkinler ele alınmış, böylece toplumun büyük bir kısmının bilinçlenmesi hedeflenmiştir.

AFAD, yeni bir afet yönetim modeli olarak 'Bütünleşik Afet Yönetimi Sistemi' modelini uygulamaya koymuş ve 'Kriz Yönetimi'ne ek olarak 'Risk Yönetimi'ne öncelik verilmiştir. AFAD, afet ve acil durumlara ilişkin tek yetkili kurum olup, pek çok kurum ve sivil toplum kuruluşuyla iş birliği içinde faaliyet göstermektedir. Sadece yurt içi değil yurt dışında da afet operasyonuna dahil olmuş ve uzak coğrafyalarda dahi yaşanan afet ve acil durumlarda pekçok tahliye ve insani yardım operasyonlarını başarıyla devam ettirmektedir.

Afetlerin gerçekleşmesinin kaçınılmaz olduğu realitesinden yola çıkarak, afet etkilerini en aza indirme, önlemlerini amaçlayan AFAD, misyonunu 'Afetlere dirençli bir toplum oluşturmak' şeklinde belirtmiş ve vizyonunu 'afet ve acil durumlar ile ilgili çalışmalarda sürdürülebilir kalkınmayı esas alan risk odaklı, etkin, etkili ve güvenilir hizmet sunan uluslararası düzeyde model alınabilecek yönlendirici ve koordinatör bir kurum olmak' şeklinde belirlemiştir [38].

Aralık 2013'te afetlere her daim hazır bulunma amacıyla Türkiye Afet Müdahale Planı hazırlanmış ve bu plana göre Türkiye afetselliğine göre 15 bölgeye ayrılmış ve olası bir afette olay yerine en hızlı şekilde malzeme sevkiyatını sağlamak için 27 adet lojistik merkez kurulmuş, 81 ilde bulunan il müdürlüklerinin araç gereç kapasitesi artırılmıştır.

#### **2.4 İstanbul AFAD**

İstanbul'un Türkiye'nin en kozmopolit şehri olması ve özel dinamiklerle yönetilmesi gerekliliği AFAD'ın İstanbul'daki faaliyetlerini çok önemli kılmaktadır. İstanbul'da gerçekleşmesi muhtemel her türlü afet hazırlıklarının yürütmekle görevli tüm kurum ve kuruluşlar arasında uyum ve iş birliği sağlamak, yürütülen hizmetleri takip ve kontrol etmek amacıyla İstanbul İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü (İstanbul AFAD) kurulmuştur.

İstanbul AFAD, afetler öncesinde tedbirlerin oluşturulmasının, afet anındaki kapsamlı uygulamalardan daha etkili olduğu gerçeğinin gerekliliklerini yerine getirmek için İstanbul'un kendine özgü yapısına uygun olarak şehri afetlere hazırlamakla görevlidir. Bu bağlamda İstanbul AFAD'da 24 saat süreli görev yapılmakta olup afet ve acil durumlara yönelik sevk ve idare Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezinden koordine edilmektedir. İl Afet ve Acil Durum Koordinasyon Kurulu, Harekat Merkezi, Değerlendirme ve Takip Kurulu, Haber Merkezi çalışma alanlarının bulunduğu bu merkezde birbirini yedekleyen bir adeti Avrupa Yakası, bir adeti Anadolu Yakasına olmak üzere 2 adet Afet ve Acil Durum Yönetim merkezi bulunmaktadır.

AFAD, Birleşmiş Milletler Uluslararası Arama Kurtarma Danışma Grubu olan INSARAG'dan aldığı yetki ile AFAD Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlüklerinin üyelik, teçhizat gibi spesifik kriterler konularında aynı seviyeye ulaşması için akreditasyon çalışmalarına 2012 yılında başlamıştır. Göreve intikal ettikleri andan itibaren afet ve acil durum mahallinde arama kurtarma ekiplerinin kendi içinde ve ekip dışında yerli ve yabancı diğer ekipler arasındaki iş birliği ve koordinasyon kapasiteleri, operasyon merkezi oluşturulması, yerel yöneticiler ile irtibatı, afet bölgesinde yapılan her türlü arama ve kurtarma çalışmaları ile bu çalışmalar sırasında ihtiyaç duyulan tüm güvenlik ve emniyet aşamalarının test edildiği tatbikatlar sonucunda AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği çalışanlarının uluslararası arama

kurtarma faaliyetlerinde öncü ve koordinatör ekipler olabilmelerine imkan sağlayan Uluslararası Ağır Arama Kurtarma Ekibi ünvanını kazanan ilk Türk ekibi olmuştur. Böylesi bir akreditasyon ve belgelendirme sayesinde de İstanbul AFAD Arama ve Kurtarma Birliği çalışanlarının uluslararası kriterlere uygun seviyede hizmet verdiği ve en son teknoloji ve yöntemlerle çalışmalar yaptığı ayrıca uluslararası afetlerde diğer ekipleri yönetip yönlendirecek kapasitede olduğu da belgelenmiş olmaktadır.

#### **2.4.1 Amaç ve görevleri**

İstanbul ve tüm diğer il afet ve acil durum müdürlüklerinin amaç ve görevleri 4 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 52. Maddesinde şöyle açıklanmıştır ve özetle: İstanbul'da gerçekleşmesi muhtemel afet ve acil durum tehlike ve risklerini tespit ederek, gerektiğinde mahalli idare ve kamu kurum ve kuruluşlarıyla koordineli gerekli hazırlıkları yapmak, risk azaltma, müdahale ve iyileştirme planlarını yapmak ve uygulamak, il afet ve acil durum yönetimi merkezini yönetmek, güvenli haberleşmeyi kesintisiz olarak sunmak, kayıp ve hasar tespit çalışmalarını yönetmek, gerekli acil durum malzeme ve ekipmanları ile halkın konaklama, beslenme ve sağlık ihtiyaçlarının karşılanması için her türlü malzeme için depolar kurmak ve yönetmektir [39]. Mevzuatta geçen seferberlik ve savaş hazırlıkları ve sivil savunma hizmetlerine dair görevleri İstanbul içinde yerine getirmek, kimyasal, biyolojik, radyolojik ve nükleer maddeler ile benzeri diğer teknolojik maddelerin tespiti, teşhisi ve arındırılması ile ilgili hizmetleri ilgili kurum ve kuruluşlar arasında koordine etmek de görev tanımlarındandır. Ayrıca yıllık çalışma planlarını, bütçelerini, faaliyet raporlarını hazırlamak, il afet ve acil durum koordinasyon kurulu sekreteryasını yapmak, sivil toplum kuruluşları ile gönüllülerin afet ve acil durum yönetimi ile ilgili İstanbul içi akreditasyon çalışmalarını ve belgelendirme işlemlerini yapmak, her türlü eğitim faaliyetlerini yapmak ve yaptırmak da görevleri arasındadır. Tablo 3 de AFAD 2013-2017 stratejik planında kurumun amaç ve hedefleri özetlenmiştir.

**Tablo 2.3:** AFAD 2013-2017 Statejik Planı'nda kurumun amaç ve hedefleri [38].

AMAÇ 1	SÜREKLİ GELİŞEN VE ÖĞRENEN KURUM OLMAK
Hedef 1.1.	2017 yılı sonuna kadar kamu iç kontrol standartlarına uygunluk oranını %90'a çıkarmak
Hedef 1.2.	2017 yılı sonuna kadar güvenli ve sürdürülebilir AFAD kurumsal bilgi yönetim sistemlerini kurmak
Hedef 1.3.	2014 yılı sonuna kadar stratejik insan kaynakları yönetimine geçmek
Hedef 1.4.	Afet türleri konusunda bilgi ve uzmanlık kapasitesini her yıl %20 artırmak
Hedef 1.5.	AFAD faaliyetlerinin farkındalığını her yıl %20 artırmak
AMAÇ 2	RİSK ODAKLI BÜTÜNLEŞİK AFET YÖNETİMİ SİSTEMİ KURMAK
Hedef 2.1.	2016 yılı sonuna kadar afet yönetimi strateji belgelerini ve planlarını tamamlamak
Hedef 2.2.	Risk azaltma faaliyetlerini her yıl %20 artırmak
Hedef 2.3.	Hazırlık ve müdahale kapasitelerini 2017 yılı sonuna kadar her yıl ortalama %25 iyileştirmek
Hedef 2.4.	İyileştirme kapasite ve süreçlerini her yıl %20 geliştirmek
Hedef 2.5.	2017 yılı sonuna kadar Türkiye ve bölgesindeki depremlerin merkez üssünü 1 km hata payı içerisinde %99 oranı ile vermek
Hedef 2.6.	2017 yılı sonuna kadar afet yönetimi destek sistemlerini geliştirmek
AMAÇ 3	AFET YÖNETİMİ STANDARTLARINI YAYGINLAŞTIRMAK
Hedef 3.1.	2015 yılı sonuna kadar risk azaltma faaliyetlerinde standartlaşmayı sağlamak
Hedef 3.2.	2014 yılı sonuna kadar hazırlık ve müdahale faaliyetlerinde standartlaşmayı sağlamak
Hedef 3.3.	2014 yılı sonuna kadar iyileştirme faaliyetlerinde standartlaşmayı sağlamak
Hedef 3.4.	2014 yılı sonuna kadar afet eğitimlerinde standartlaşmayı sağlamak
Hedef 3.5.	2016 yılı sonuna kadar STK ve özel sektör kuruluşlarına yönelik akreditasyon ve belgelendirme sistemi kurmak
AMAÇ 4	AFETLERE HAZIRLIK İÇİN EĞİTİM SEFERBERLİĞİ BAŞLATMAK
Hedef 4.1.	Ülke genelinde Toplmsal afet farkındalığını her yıl ortalama %50 artırmak
Hedef 4.2.	Yerel afet eğitimleri kapasitesini 2017 yılı sonuna kadar 5 kat artırmak
Hedef 4.3.	AFAD Eğitim Merkezinin eğitim kapasitesini her yıl ortalama %30 artırmak
Hedef 4.4.	2014 yılı sonuna kadar eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerini destekleyici sistemleri kurmak
AMAÇ 5	ULUSLARARASI ALANDA ÖNCÜ KURULUŞ OLMAK
Hedef 5.1.	Başkanlığın uluslararası insani yardımlardaki performansını artırmak
Hedef 5.2.	AFAD'ın uluslararası alandaki kurumsal varlığını güçlendirecek iş birliği faaliyetlerini her yıl en az %20 artırmak

#### 2.4.2 Faaliyet alanı

İstanbul içinde gerçekleşmesi muhtemel heyelan, kuraklık, deprem, taşkın, baraj patlaması, orman yangını, kaya düşmesi, büyük çaplı ulaşım kazaları, çığ, teknolojik

afetler (siber saldırılar), endüstriyel kazalar, kimyasal, biyolojik, radyolojik ve nükleer tehditler, nüfus hareketleri ve olağanüstü seferberlik ve savaş durumu gibi her türlü afet İstanbul AFAD'ın faaliyet alanına girmektedir.

AFAD'ın yürüttüğü operasyonlardan bazıları olarak Suriye Olayları, Van Depremi, Somali ve diğer doğu Afrika ülkelerine yardım edilmesi gibi faaliyetler gösterilebilir. 2011 yılında Suriye'de yaşanan iç karışıklıklar nedeniyle ülkemize kabul edilen Suriyeli göçmenlere AFAD tarafından geçici korunma sağlanmıştır. Binlerce Suriye vatandaşı onlarca ilimizde çeşitli kamplarda her türlü insani yardım ihtiyaçları karşılanacak şekilde AFAD koordinatörlüğünde koruma altındadır. Kurulan konteynerkent ve çadırkentlerde, barınma, yiyecek, sağlık, güvenlik, sosyal aktivite, eğitim, ibadet, tercümanlık, haberleşme, bankacılık ve diğer hizmetler 7 yıldır AFAD tarafından sağlanmaktadır.

Ekim 2011 de Van Erciş de 6,7 ve Kasım 2011 de Van Edremit'te 5,6 büyüklüğündeki 644 vatandaşımızın hayatını kaybettiği deprem afetinde ana şokun oluşturduğu enerjinin Hiroşima'ya atılan atom bombasının 37 katına denk olduğu kaydedilmiştir. Devam eden bir ayda bir günde meydana gelen artçı deprem sayısı 180 olmuştur. Depremin ilk anlarında AFAD, 11 ilde bulunan Sivil Savunma Arama Kurtarma Birlik Müdürlükleri ile illerden arama kurtarma ekiplerini, kamu kurum ve kuruluşlar ile sivil toplum kuruluşları ekiplerini bölgeye sevk etmiştir. 7 gün 24 saat esasına göre çalışan AFAD, personel, ekip ve ekipman olarak takviye edilerek, kapsamlı bir şekilde ulusal boyutta çalışmıştır. AFAD tarafından; 11 ilde bulunan Arama Kurtarma Birlik Müdürlükleri ile 48 il ve 39 kurumdan arama kurtarma, sağlık ve ilkyardım personeli, ekipmanları ve malzemeleri hem karayoluyla hem de havayoluyla bölgeye sevk edilmiştir. Van Merkez ve Erciş'te 25 bin depremzedemizin barındırıldığı 13 adet çadırkent kurulmuştur. Bu çadırkentlerde her türlü yemek, sıcak su, tuvalet, duş imkanı, sosyal mekanlar, okul öncesi eğitim, sağlık, dini ve psikolojik destek imkanları da sağlamıştır [40].

Ağustos 2011'de başta Somali olmak üzere pek çok Doğu Afrika ülkelerinde kuraklık sebebiyle yaşanan kıtlık ve susuzluk afetine karşı birçok ülke gibi Türkiye'de kayıtsız kalmamış ve AFAD koordinesinde 40 ton ağırlığında ve 140 milyon TL tutarında insani yardım malzemelerinin ve görevli personelin bölgeye ulaşması sağlanmıştır. Açlık, salgın hastalık ve ölümleri sürekli dünya gündeminde tutarak kamuoyunun dikkatinin bölgeye çekilmesini sağlamıştır. Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nün başlattığı temiz içme suyu sağlama projesi dahilinde sondaj

makinesi, kompresör, su tankeri, kamyon, jeneratör ve sondaj malzemelerinden oluşan ekipman bölgeye sevk edilmiş ve 20 adet su kuyusu inşa edilmiştir [41].

Tüm bu afet sonrası müdahalenin yanında AFAD afet gerçekleşmeden önce yapılması gereken planlama ve koordinasyon çalışmalarını da devam ettirmekte ve önleme ve zarar azaltma konularında da aktif olarak görev yapmaktadır.

3 Ocak 2014 tarihinde resmi gazetede yayımlanan Türkiye Afetle Mücadele Planı (TAMP)'ın İstanbul için uyarlanmış versiyonu olan İstanbul-TAMP ya da İSTAMP; İstanbul'un ve İstanbul halkının, deprem öncelikli olarak oluşabilecek tüm afet ve acil durumlara tedbirli olmayı sağlamak amacıyla İstanbul AFAD tarafından hazırlanmıştır [42]. Bu mücadele planına göre afet yönetiminde tek noktaya odaklı yaklaşım yerine entegre bir yaklaşımla daha çok risk yönetimi sunan, katılımcı ve bütünleştirici modüler bir yapıda hazırlanmış ve evrelere göre uzmanlaşma esasına dayalı bir plan oluşturulmuştur. İSTAMP kapsamında afet ve acil durumlara ilişkin müdahale çalışmalarında görev alacak hizmet grupları ve koordinasyon birimlerine ait rolleri ve sorumlulukları, afet öncesi, sırası ve sonrasındaki müdahale planlamasının temel prensiplerini belirlenmiştir ve İstanbul içinde oluşması muhtemel afet ve acil durumlara karşı çeşitli senaryolar geliştirilerek hazırlıkların test edildiği tatbikatlar uygulanmıştır.

### 2.4.3 Teşkilat yapısı

İstanbul AFAD teşkilat yapısı daire başkanlıkları şeklinde yapılandırılmış olup sekiz daire başkanlığından oluşur (Şekil 1).



Şekil 2.1: İstanbul AFAD teşkilat şeması.

Planlama ve Zarar Azaltma Şube Müdürlüğü'nün görevleri; İstanbul'da uygulanacak afet ve acil durum müdahale, risk yönetimi ve zarar azaltma planlarını yapmak ve yaptırmak, zarar görmesi olası bölgelerin plan, proje ve imar esaslarını oluşturmak, muhtemel afet ve acil durum bölgelerinin tespiti, önleyici tedbirlerin ilanı, ve afet ve acil durum için yönetim stratejilerini belirlemektir.

İyileştirme Şube Müdürlüğü, afet ve acil durum sonrası hayatın normale dönmesini sağlayıcı önlemleri oluşturmak, İstanbulda geçici yerleşmeyi sağlamak, zarara uğramış kişilerin tedavi, iaşe, ibate, sosyal ve psikolojik destek hizmetlerini yürütmek, uluslararası acil yardımları yapmak ve kabul etmekle görevlidir.

Eğitim Şube Müdürlüğü, halka yönelik eğitici, aydınlatıcı ve bilinçlendirici faaliyetler yürütmek, topluma yönelik eğitimler düzenlemek, tatbikatlar düzenlemek ve yaptırmak, personel yetiştirilmesi ve eğitilmesi için gerekli programları planlamak, geliştirmek ve uygulanmasını sağlamak, hizmet içi eğitim programlarını hazırlamak ve yürütülmesini sağlamak, seminer, sempozyum, konferans ve etkinlikler düzenlemek, işitsel ve yazılı dökümanların basım ve yayımını yapmak ve yaptırmak, afet ve acil durum yönetimine dair uluslararası yayınları ve bilimsel çalışmaları izlemek, süreli ve süresiz yayınlar çıkarmakla görevlidir.

Bilgi Sistemleri Şube Müdürlüğü, afet ve acil durum yönetim merkezlerinin, ortak haberleşme ve bilgi sistemlerinin standardının belirlenmesi, afet ve acil durumlara ilişkin her türlü bilgi, haberleşme, tahmin ve erken uyarı sistemlerini kurmak, bakım onarımını yaptırmak, işletmek, coğrafi bilgi sistemini kurmak, müdürlükler arasındaki bilgi standartlarını oluşturmak, belge ve iş akışı düzenini kurmak, buna yönelik yazılımları sağlamak, bilişim altyapısı ve haberleşme sisteminin kurulumu, geliştirilmesi, güncellenmesi, bilgi güvenliği tedbirlerini almak, afet ve acil durumlara yönelik veri tabanlarını kurmak ve işletmekle görevlidir.

Sivil Savunma Şube Müdürlüğü, her türlü silahsız koruyucu ve kurtarıcı önlemleri, acil kurtarma ve ilkyardım uygulamalarını yürütmek, seferberlik ve savaş hazırlıklarında ihtiyaç duyulacak sivil kaynakları belirlemek, sivil savunma gayretlerinin halk tarafından desteklenmesi ve halkın moralinin korunmasını sağlamaya yönelik çalışmalar yapmak, kimyasal, biyolojik, radyolojik ve nükleer maddelerin oluşturacağı tehlikelere karşı alınacak tedbirleri tespit etmek ve bunlarla ilgili kamu kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyon sağlamakla görevlidir.

Yönetim Hizmetleri Şube Müdürlüğü, başkanlık personelinin özlük işlemleri, idari ve mali hizmetleri, her türlü kaynak yönetimi, lojistik hizmetlerini koordine etmek, her türlü insan kaynakları politika ve performans değerlendirmelerini yapmak gibi görevlere sahiptir.

Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezi'nin görevleri 29.05.2009 tarihli Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezleri Yönetmeliğinde açıkça belirtildiği üzere, olayın meydana geldiği bölgede en hızlı şekilde tarama yapıp afet veya acil durumun

büyüklüğü, etki alanı, etkilenen nüfus gibi ilk bilgileri, ayrıca olay yerindeki her türlü tespit, hasar durumları ve acil ihtiyaçlar gibi bilgileri edinip Başkanlık Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezine acilen bildirmek, afet bölgesinde arama-kurtarma, sağlık ve ilkyardım ekiplerinin en etkin şekilde çalışabilmesi için trafik ve güvenlik tedbirlerini almak, problemlerin giderilmesi ve gereksinimlerin karşılanmasına yönelik çalışmaları il olanakları ile sürdürmek, il olanaklarını aşan olaylarda, ihtiyaç duyulan her türlü ekipman ve gerekli malzemeleri Başkanlık Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezine bildirmektir.

Afad Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlüğü'nün görevi arama ve kurtarma gerektiren her boyuttaki olaya en kısa sürede müdahale etmek, afet ve acil durumlarda mümkün olduğu ölçüde ön keşif görevini yerine getirmektir. Ayrıca, afet ve acil durumlarda, arama ve kurtarma amaçlı faaliyetlere katılan kamu ve özel kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları, yurt dışından gelen arama ve kurtarma ekipleri ve gönüllüler ile afet ve acil durum yönetim merkezi koordinesinde, arama ve kurtarma faaliyetlerini yönetmektir. Gerektiğinde yurtdışında meydana gelen afet ve acil durumlarda arama ve kurtarma faaliyetlerine katılmak, ulusal ve uluslararası insani yardım faaliyetleri kapsamında Başkanlık ve/veya Valilikçe verilen görevleri yerine getirmek de görevleri arasındadır.

#### **2.4.4 Çalışma sistemi**

Tanımı gereği afet yönetimi afet sonucunu doğuracak her türlü muhtemel olayların önlenmesi ve muhtemel zararlarının azaltılması amacıyla yapılan her türlü çalışmayı kapsar. AFAD'ın görevi ise afet öncesi hazırlık ve sonrasındaki müdahale ve iyileştirme safhalarının tümünde yapılması gereken çalışmaların toplumun tüm kesimlerini ele alacak şekilde planlanması, yönlendirilmesi, koordine edilmesi ve desteklenmesi, en etkin ve verimli şekilde uygulamanın yapılmasını sağlamaktır. Afet yönetimi sürecini birbirini takip eden bir döngü içinde dört ana aşamada incelemek mümkündür (Şekil 2).

*Risk ve Zarar Azaltma Aşaması:* Afet ve acil durum olarak nitelenebilecek her türlü tehlikenin tespit edilmesi, mümkünse önlenmesi veya büyük kayıplara sebep olmaması için gereken tüm tedbirlerin alınması, fiziksel ve yapısal zarar azaltma çalışmalarının yapılması, kısa, orta ve uzun vadeli zarar azaltma planlarının oluşturulup uygulanması, toplumun muhtemel risklere karşı bilgilendirilmesi, başedebilme kapasitesinin artırılması, afet öncesi ve sonrası uygulanacak mevzuatın

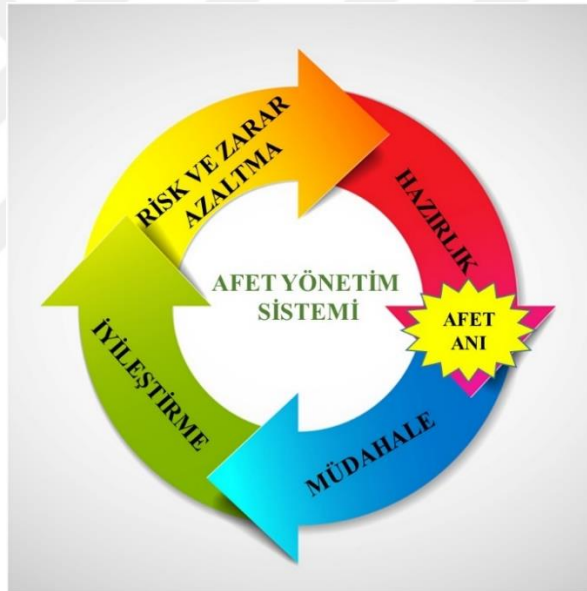


geliştirilmesi, ARGE politika ve stratejilerinin hazırlanması ve uygulanması, tarihi eser, çevre ve doğal hayatın korunması gibi faaliyetleri içerir.

Birleşmiş Milletler'in Uluslararası Felaket Azaltma Stratejisi'ne göre riskin hesaplanması, tehlikelerin hasargörebilirlik ile beraber değerlendirilmesiyle mümkündür. Diğer bir ifadeyle risk afetin büyüklüğü ve hasargörebilirlikle doğru orantılıdır. Afet yönetiminde riskin etkisini düşürmek için; insan kaynaklı afetlerin azaltılması ve hasargörebilirlik seviyelerini düzenlemek ile mümkündür.

$$\text{Risk} = \text{Tehlike} \times \text{Hasargörebilirlik}$$

Bu denklemde ifade edilen tehlike, doğal ya da insan kaynaklı hayat kaybı, yaralanma, maddi hasar, sosyal ve ekonomik bozulma veya çevresel bozulma olarak görülebilen zarar verici fiziksel olaylar olarak tanımlanır. Hasar görebilirlik ise, tehlikenin etkisi hakkında bir toplumun duyarlılığını artırmak için fiziksel, sosyal, çevresel süreçler tarafından belirlenmiş koşullar olarak tanımlanmıştır [43].



**Şekil 2.2:** Afet yönetim sistemi döngüsü.

*Hazırlık Aşaması:* Bu aşama planlama safhası olarak da adlandırılmakta olup afet ve acil durum öncesinde muhtemel tehlikelere karşı planlama, tahliye ve acil yardım planlarının oluşturulması, tahmin ve erken uyarı sistemlerinin hazırlanması, kaynak ve personel yönetimi, toplum bilgilendirmesi ve gönüllülük sisteminin oluşturulması, müdahale personelinin eğitilmesi, teçhizatının tedarik edilmesi, gerekli tatbikatların yapılması gibi faaliyetleri kapsamaktadır.

*Müdahale Aşaması:* Afet yönetiminin en önemli aşaması olan ve afet ve acil durum olarak nitelenen olayın gerçekleşmesinden hemen sonra başlayan ve arama kurtarma çalışmaları, tahliye, ilkyardım ve tıbbi müdahale, geçici barınma, iaşe (yiyecek, su,

ilaç vb. yaşamsal ihtiyaçlar), haber alma ve ulaşım, hasar tespiti ve enkaz kaldırma, ayrıca birincil afet sonrası gerçekleşebilecek her türlü güvenlik, yangın ve bulaşıcı hastalıklar gibi nitelendirilebilen ikincil afet tedbirlerinin alınması gibi ihtiyaçların en kısa sürede sunulduğu aşamadır.

*İyileştirme Aşaması:* Afet sonrası afetin etkilediği bölgede korunaklı ve normal yaşam koşullarına dönülmesi amacıyla yapılan tüm faaliyetlerin toplandığı aşamadır. Enkaz yönetiminin hemen ardından altyapı hizmetlerinin yeniden yapılandırıldığı, sağlık, eğitim, ulaşım gibi birincil hizmetlerin yeniden oluşturulması, tamir ve güçlendirme, kalıcı konutların inşası, ekonomik iyileştirme için gerekli programların işletilmesi gibi faaliyetleri kapsar.

Türkiye Afet ve Acil Durum Planı (TAMP)'a göre AFAD'ın çalışma sistemi ayrıntılı bir şekilde planlanmış ve sistematik bir düzende ilerleyebilmesi için gerekli gruplandırmalar yapılmıştır. Herhangi bir afet ve acil durum olayında, İl Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezi'nden alınan ilk tamamlayıcı bilgiler doğrultusunda, AFAD yardım taleplerini olay türü ve ölçeğine göre değerlendirerek olay seviyesini belirleyip ilan eder [44]. İlan edilen olay ve müdahale seviyeleri etki derecesine göre 4 gruba ayrılmıştır (Tablo 4).

İstanbul Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezi 1. seviyede değerlendirilen bir afet ya da acil durum için faaliyete geçer. Bu sırada AFAD durumu ve gelişmeleri takip eder ve değerlendirir. Olay seviyesi belirlenir, ancak ilan edilmez. Gerekli görülen hallerde AFAD, ihtiyaç duyulan hizmet grubunun ana çözüm ortağı bakanlık, kurum, kuruluş ve Kızılay'ın kapasitesini yönlendirir.

Ancak 2. seviyede belirlenen durumlarda sadece ilgililere duyurulur. Olay türü ve büyüklüğüne göre sırayla İstanbul Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezi ve Tablo 3'de belirtilen 1.grup destek illeri ile ilgili Arama Kurtarma Birlikleri afet/acil durum bölgesine yeni bir talimat beklemeden hareket eder ve en kısa sürede intikal için gerekenler tamamlanır. Gerekli olan durumlarda AFAD, ihtiyaç duyulan hizmet gruplarının ana çözüm ortaklarını ve Kızılay'ın kapasitesini yönlendirebilir.

Seviye '3 veya 4' olarak belirlenen afet ve acil durumlarda, Afet ve Acil Durum Koordinasyon Kurulu toplanır. AFAD hizmet grubu ana çözüm ortağı bakanlık, kurum, kuruluş ve Kızılay temsilciliklerini Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezine çağırır. Olay türü ve büyüklüğüne göre 1. Ve 2. Grup destek illeri afet bölgesine talimat beklemezsizin intikal eder ve 2.grup iller gerekirse yönetimi devralır.

‘Seviye 4’ kararı verilmişse, tüm ulusal kapasite müdahaleye katılır ve gerektiğinde uluslararası yardım çağrısında bulunulur.

**Tablo 2.4:** Ulusal afet ve acil durum müdahale çalışma seviyeleri [44].

SEVİYE	ETKİ	OLAYIN TÜRÜ VE BÜYÜKLÜĞÜNE GÖRE DESTEK VERECEKLER
1	Yerel imkanlar yeterlidir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İl Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezi</li> </ul>
2	Destek illerin takviyesine ihtiyaç vardır	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İl Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezi</li> <li>• İlgili Arama Kurtarma Birliği</li> <li>• 1. Grup Destek İller</li> </ul>
3	Ulusal desteğe ihtiyaç vardır	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ve 2. Grup Destek İlleri</li> <li>• Ulusal kapasite</li> </ul>
4	Uluslararası desteğe ihtiyaç vardır	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ve 2. Grup Destek İlleri</li> <li>• Ulusal kapasite</li> <li>• Uluslararası destek</li> </ul>

Seviye ve etki derecesine göre kendi hizmet gruplarıyla afet bölgesine destek olacak (1. Grup Destek İlleri) bunun yanında gerektiğinde hizmet gruplarını bizzat devam ettirecek illerden oluşturulan il grupları (2. Grup Destek İlleri) bölge ve komşu illerden oluşan il grupları Destek il grupları tablosu Türkiye Afet Mücadele Planı’nda verilmiştir [44]. İstanbul ili için bu planda belirtilen il grupları ve Arama Kurtarma Birlik Müdürlükleri aşağıda Tablo 5’de verilmiştir.

**Tablo 2.5:** İstanbul iline ait 1. ve 2. grup destek iller ve Arama Kurtarma Birlik Müdürlükleri.

1. Grup Destek İller (Bölge İlleri ve Komşu İller)	2. Grup Destek İller	Arama Kurtarma Birlik Müdürlüğü
Balıkesir, Eskişehir, Ankara, Adana, Gaziantep, Malatya, İzmir, Ankara, Adana, Manisa, İzmir, Afyon, Konya, Trabzon, Diyarbakır, Erzurum, Samsun, Erzurum, Diyarbakır Antalya, Denizli, Samsun, Erzincan		
Kayseri		

### 3. GEREÇ VE YÖNTEM

#### 3.1 Araştırmanın Amacı ve Tipi

Bu çalışmada büyük başarılar gösteren İstanbul Arama Kurtarma Birliği Çalışanlarının Ekip Çalışmasına Yatkınlığı değerlendirilerek, diğer profesyonel ve gönüllü ekiplere yol göstermesi amaçlandı.

Araştırma, tanımlayıcı ve kesitsel araştırma tipindedir.

#### 3.2 Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, Afet ve Acil Durum Müdürlüğü İstanbul Arama Kurtarma Birliği çalışanları ile 02.11.2018- 01.01.2019 tarihleri arasında yapıldı.

#### 3.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

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

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

N: Evren (75)

n: Örneklem alınacak uygulama sıklığı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (0,50)

q: İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (0,50)

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

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

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

$$n = 62,88$$

Evreni bilinen örneklem formülü ile yapılan hesaplama sonucunda örneklemin en az 63 kişi olması gerektiği belirlendi. Araştırma 67 kişi ile tamamlandı.

### 3.4 Araştırmanın Soru ve Hipotezleri

Yapılan çalışmada şu sorulara cevap arandı:

- “İstanbul AFAD Arama Kurtarma Birliği çalışanlarının ekip çalışmasına yatkınlığı ne düzeydedir?”
- “Demografik özellikler ile ekip çalışması arasındaki ilişki nedir?”

Bu sorulara aranan cevaplar doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturuldu.

**Hipotez 0:** AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği çalışanlarının ekip çalışmasına yatkınlığı yoktur.

**Hipotez 1:** AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği çalışanlarının ekip çalışmasına yatkınlığı vardır.

### 3.5 Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında, Tanıtıcı Bilgi Formu (Ek A) ve araştırmacılar tarafından geliştirilen Takım Çalışmasına Yatkınlık Ölçeği (Ek B) kullanıldı.

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

Takım Çalışmasına Yatkınlık Ölçeği (Ek B): Takım çalışmasına yatkınlık ölçeği 28 soru ve 7 alt bölümden oluşmaktadır. Bunlar Güven, Problemi Teşhis ve Analiz Etme, Sorumluluk (İnisiyatif, istekli olma), İş birliği, Eğitim ve Yol Gösterme, Yüksek İç Motivasyon, Liderliktir.

Takım Çalışmasına Yatkınlık Ölçeği, Douglas McGregor' un etkin ekip çalışması için gerekli özelliklerle ilgili modeli dikkate alınarak yedi alt faktör üzerine Uğur Çağrı Tuncer tarafından 2008 yılında düzenlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0,846 olarak hesaplanmış olup, ölçekte 28 madde eksiksiz bir şekilde işlem görmüştür.

Ölçek, beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin cevaplama bölümlerinde “hiç uygun değil (1)”, “uygun değil (2)”, “kararsızım (3)”, “oldukça uygun (4)”, “tamamen uygun (5)” seçenekleri bulunmaktadır.

Yapılan çalışmada güven alt boyutu için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,561, problemi teşhis ve analiz etmek alt boyutu için 0,329, sorumluluk alt boyutu için 0,586, iş birliği ve ekip çalışması alt boyutu için 0,495, eğitim ve yol gösterme alt boyutu için 0,364, yüksek iç motivasyon alt boyutu için 0,517, liderlik, ikna, azim alt boyutu için 0,629 ve ölçeğin geneli için 0,846 olarak saptandı.

### **3.6 Araştırmanın Etik Yönü**

Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu (Ek C): Katılımcılara araştırmanın amacı, konusu ve faydaları hakkında bilgi verilen formdur. Gönüllülük esas alınarak katılımcıların kendi isteğiyle çalışmaya katıldığına dair alınan onaydır.

Araştırmanın planlama aşamasında, çalışmanın yapılacağı İstanbul Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı ile görüşülerek çalışma hakkında bilgi verildi ve kurum onayı alındı (Ek D). Araştırma başlamadan önce Bezmialem Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan Etik Kurul Onayı (Ek E) alındı (Tarih:10.07.2018, Karar No: 15/161).

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

### **3.7 Verilerin Toplanması**

Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu (Ek C) katılımcılara ulaştırılarak araştırmacı tarafından gerekli bilgilendirme yapıldı ve onamları alındı.

Tanıtıcı Bilgi Formu (Ek A) ve Takım Çalışmasına Yatkınlık Ölçeği (Ek B) internet üzerinden forma dönüştürüldü ve AFAD tarafından kullanılmakta olan iletişim sistemi vasıtasıyla çalışanlara ulaştırıldı.

### **3.8 Verilerin Değerlendirilmesi**

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için IBM SPSS Statistics 22 (IBM SPSS, Türkiye) programı kullanıldı. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro Wilks testi ile değerlendirildi. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (ortalama, standart sapma, frekans) yanı sıra niceliksel verilerin değerlendirilmesinde normal dağılım gösteren değişkenlerin iki grup arası karşılaştırmalarında Student-t testi, normal dağılım göstermeyen değişkenlerin iki grup arası karşılaştırmalarında ise Mann-Whitney U testi kullanıldı. Normal dağılım gösteren verilerin ikiden fazla grup arası karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizi (ANOVA), farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak amacıyla ise Tukey HSD ve Tamhane T2 post hoc testleri kullanıldı. Normal dağılım göstermeyen verilerin ikiden fazla grup arası karşılaştırmalarında ise Kruskal Wallis testi, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak amacıyla da Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U testi kullanıldı. Niteliksel verilerin karşılaştırılmasında ise Ki-Kare testi, Continuity (Yates) düzeltmesi ve Fisher Kesin Ki-Kare testi kullanıldı. Veriler arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde normal dağılım gösteren durumlarda Pearson Korelasyon Analizi, normal dağılım göstermeyen durumlarda ise Spearman Rho Korelasyon Analizi kullanıldı. Anlamlılık  $p < 0,05$  düzeyinde değerlendirildi.

#### 4. BULGULAR

Araştırmada elde edilen bulgular; katılımcıların bireysel özellikleri ve ekip çalışmasına yatkınlıklarıyla ilgili düşüncelerini içermektedir.

**Tablo 4.1:** Çalışanlara ilişkin genel özellikler (N=67).

Genel Özellikler	Min-Maks	Ort±SS (Medyan)
Yaş (yıl)	26-50	39,58±5,81 (41)
	N	%
Yaş grubu	40 yaş ve altı	32 47,8
	40 yaş üzeri	35 52,2
Cinsiyet	Erkek	60 89,6
	Kadın	7 10,4
Medeni durum	Evli	52 77,6
	Bekar	15 22,4
Eğitim durumu	Lise	1 1,5
	Ön lisans	16 23,9
	Lisans	47 70,1
	Lisansüstü	3 4,5

Çalışma %10,4'ü (n=7) kadın, %89,6'sı (n=60) erkek olmak üzere toplam 67 AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği çalışanları ile yapılmıştır. Çalışanların yaşları 26 ile 50 yıl arasında değişmekte olup, ortalaması 39,58±5,81 yıldır.

Çalışanların yaşlarının 26 ile 50 yıl arasında değişmekte olup, ortalamasının 39,58±5,81 ve medyanının 41 yıl olduğu saptandı. Çalışanların %52,2'sinin (n=35) 40 yaş üzerinde olduğu, %89,6'sının (n=60) erkek olduğu, %77,6'sının (n=52) evli olduğu, %70,1'inin (n=47) lisans mezunu olduğu saptandı. Çalışanlara ilişkin genel özelliklerin dağılımı Tablo 6'da verilmiştir.



**Tablo 4.2:** Çalışanların çalıştıkları kurumlara ilişkin özellikler (N=67).

Özellikler		Min-Maks	Ort±SS (Medyan)
Şu anki kurumda çalışma süresi (yıl)		1-23	12,73±6,51 (17)
Toplam çalışma süresi (yıl)		5-26	14,84±6,26 (17)
		<b>n</b>	<b>%</b>
Şu anki kurumda çalışma süresi	15 yıl ve altı	32	47,8
	15 yıl üzeri	35	52,2
Toplam çalışma süresi	15 yıl ve altı	31	46,3
	15 yıl üzeri	36	53,7

Çalışanların şu anki kurumda çalışma sürelerinin 1 ile 23 yıl arasında değişmekte olup, ortalamasının 12,73±6,51 ve medyanının 17 yıl olduğu; toplam çalışma sürelerinin 5 ile 26 yıl arasında değişmekte olup, ortalamasının 14,84±6,26 ve medyanının 17 yıl olduğu saptandı. Çalışanların %52,2'sinin (n=35) şu anki kurumda çalışma sürelerinin 15 yılın üzerinde olduğu, %53,7'sinin (n=36) toplam çalışma sürelerinin 15 yılın üzerinde olduğu saptandı. Çalışanların çalıştıkları kurumlara ilişkin özelliklerin dağılımı Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 4.3:** Çalışanların en son mezun oldukları bölümler (N=67).

Mezun Olunan Bölümler	N	%
Tarım	13	19,4
İşletme	6	9,0
Kamu yönetimi	5	7,5
Uluslararası ilişkiler	5	7,5
AOF	4	6,0
Mekatronik	4	6,0
Acil durum ve afet yönetimi	3	4,5
Elektrik öğretmenliği	3	4,5
İktisat	3	4,5
İnşaat mühendisliği	2	3,0
MYO	2	3,0
Bilgisayar öğretmenliği	1	1,5
Elektrik ve haberleşme mühendisliği	1	1,5
Elektronik	1	1,5
Endüstri mühendisliği	1	1,5
İşletme yönetimi	1	1,5
Jeoloji mühendisliği	1	1,5
Kimya	1	1,5
Makina mühendisliği	1	1,5
Makina öğretmenliği	1	1,5
Maliye	1	1,5
Mimarlık	1	1,5
Motorlu araçlar teknolojisi	1	1,5
Orman fakültesi	1	1,5
Sağlık memurluğu	1	1,5
Sosyoloji	1	1,5
Teknisyenlik	1	1,5
Veterinerlik	1	1,5

Çalışanların %19,4'ünün (n=13) tarım, %9'unun (n=6) işletme, %7,5'inin (n=5) kamu yönetimi, %7,5'inin (n=5) uluslararası ilişkiler, %6'sının (n=4) açık öğretim fakültesi ve %6'sının (n=4) Mekatronik bölümlerinden mezun olduğu saptandı. Çalışanların en son mezun oldukları bölümlerin dağılımı Tablo 8'de verilmiştir.

**Tablo 4.4:** Çalışanların AFAD arama kurtarma birliğindeki görevleri (N=67).

Görevler	N	%
Arama kurtarma teknisyeni	39	58,2
Teknisyen	10	14,9
Veri hazırlama ve kontrol işletmeni	3	4,5
Köpek eğitmeni	2	3,0
Memur	2	3,0
Ekip amiri	1	1,5
Enformasyon memuru	1	1,5
KBRN Teknisyeni	1	1,5
Kurtarma ekip sorumlusu	1	1,5
Mühendis	1	1,5
Özel kalem	1	1,5
Sağlık memuru	1	1,5
Sivil savunma uzmanı	1	1,5
Sosyal işler birimi	1	1,5
Veteriner	1	1,5
Yönetim	1	1,5

Çalışanların %58,2'sinin (n=39) arama kurtarma teknisyeni olduğu, %14,9'unun (n=10) teknisyen olduğu, %4,5'inin (n=3) veri hazırlama ve kontrol işletmeni, %3'ünün (n=2) köpek eğitmeni ve %3'ünün (n=2) memur olduğu saptandı. Çalışanların AFAD Arama Kurtarma Birliğindeki görevlerinin dağılımı Tablo 9'da verilmiştir.

**Tablo 4.5:** AFAD çalışanlarının kendi ekip çalışmalarına yatkın olma ve ekip çalışmasına ilişkin bir sorunla karşılaşma durumunun değerlendirilmesi (N=67).

Ekip Çalışmasına İlişkin		n	%
Değerlendirmeler			
Ekip çalışması olma durumunun değerlendirilmesi	Çok zayıf	1	1,5
	Zayıf	7	10,4
	Orta	18	26,9
	İyi	21	31,3
	Çok iyi	20	29,9
Ekip çalışması sırasında herhangi bir sorunla karşılaşma	Evet	36	53,7
	Hayır	31	46,3

Çalışanların %31,3'ünün (n=21) ekip çalışması olma durumunu iyi olarak değerlendirdiği, %53,7'sinin (n=36) ekip çalışması sırasında sorunlarla karşılaştığı saptandı. Çalışanların ekip çalışmasına ilişkin değerlendirme sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

**Tablo 4.6:** Takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanları.

TÇYÖ	Min-Maks	Ort±SS	Medyan
Güven	10-20	15,30±2,59	15
Problemi teşhis ve analiz etmek	10-20	13,76±2,47	13
Sorumluluk (inisiyatif, istekli olma)	9-20	15,78±2,80	16
İşbirliği ve ekip çalışması	5-20	14,00±2,81	14
Eğitim ve yol gösterme	9-20	15,70±2,30	16
Yüksek iç motivasyon	7-19	12,84±2,85	12
Liderlik, ikna, azim	8-20	14,24±3,07	14
<b>TOPLAM</b>	76-132	101,61±13,08	98

Çalışanların güven alt boyutu puanları 10 ile 20 arasında değişmekte olup, ortalaması 15,30±2,59 ve medyanı 15'tir. Problemi teşhis ve analiz etmek alt boyutu puanları 10 ile 20 arasında değişmekte olup, ortalaması 13,76±2,47 ve medyanı 13'tür. Sorumluluk alt boyutu puanları 9 ile 20 arasında değişmekte olup, ortalaması 15,78±2,80 ve medyanı 16'dır. İş birliği ve ekip çalışması alt boyutu puanları 5 ile 20 arasında değişmekte olup, ortalaması 14,00±2,81 ve medyanı 14'tür. Eğitim ve yol gösterme alt boyutu puanları 9 ile 20 arasında değişmekte olup, ortalaması 15,70±2,30 ve medyanı 16'dır. Yüksek iç motivasyon alt boyutu puanları 7 ile 19 arasında değişmekte olup, ortalaması 12,84±2,85 ve medyanı 12'dir. Liderlik, ikna, azim alt boyutu puanları 8 ile 20 arasında değişmekte olup, ortalaması 14,24±3,07 ve medyanı 14'tür. Ölçeğin toplam puanları 76 ile 132 arasında değişmekte olup, ortalaması 101,61±13,08 ve medyanı 98'dir. Takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanları Tablo 12'de verilmiştir.

**Tablo 4.7:** Yaş gruplarına göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puan ortalamalarının değerlendirilmesi.

TÇYÖ	Yaş Grubu		t	p
	40 yaş ve altı (n=32)	40 yaş üzeri (n=35)		
	Ort±SS	Ort±SS		
Güven	16,06±2,72	14,60±2,29	<b>2,386</b>	<b>0,020*</b>
Problemi teşhis ve analiz etmek	14,06±2,55	13,49±2,39	0,955	0,343
Sorumluluk (insiyatif, istekli olma)	16,28±2,88	15,31±2,68	1,425	0,159
İşbirliği ve ekip çalışması	14,03±2,51	13,97±3,09	0,086	0,931
Eğitim ve yol gösterme	16,16±2,36	15,29±2,19	1,567	0,122
Yüksek iç motivasyon	13,00±3,18	12,69±2,55	0,448	0,656
Liderlik, ikna, azim	14,41±3,08	14,09±3,10	0,424	0,673
<b>TOPLAM</b>	104±12,95	99,43±13,01	1,440	0,155

t: Student-t Testi \*p<0,05

40 yaş ve altında olanların güven alt boyutu puan ortalaması, 40 yaş üzerinde olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı (p:0,020; p<0,05). Yaş gruplarına göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi Tablo 13’de verilmiştir.

**Tablo 4.8:** Cinsiyete göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi.

TÇYÖ	Cinsiyet		Z	p
	Kadın (n=7)	Erkek (n=60)		
	Ort±SS (Medyan)	Ort±SS (Medyan)		
Güven	14,14±1,68 (14)	15,43±2,66 (16)	-1,337	0,181
Problemi teşhis ve analiz etmek	13,43±2,23 (13)	13,80±2,51 (13)	-0,539	0,590
Sorumluluk (insiyatif, istekli olma)	16,57±2,37 (17)	15,68±2,84 (16)	-0,631	0,528
İşbirliği ve ekip çalışması	12,86±2,48 (13)	14,13±2,83 (14)	-1,302	0,193
Eğitim ve yol gösterme	16,00±1,15 (16)	15,67±2,40 (16)	-0,528	0,597
Yüksek iç motivasyon	10,43±1,90 (11)	13,12±2,82 (13)	<b>-2,567</b>	<b>0,011*</b>
Liderlik, ikna, azim	12,86±2,34 (13)	14,40±3,12 (14)	-1,216	0,224
<b>TOPLAM</b>	96,29±3,90 (97)	102,23±13,64 (99)	-0,974	0,330

Z: Mann Whitney U Testi \*p<0,05

Erkeklerin yüksek iç motivasyon alt boyut puanları, kadınlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı (p=0,011; p<0,05).

**Tablo 4.9:** Medeni duruma göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi.

TÇYÖ	Medeni Durum		t	p
	Evli (n=52)	Bekar (n=15)		
	Ort±SS	Ort±SS		
Güven	15,06±2,40	16,13±3,14	-1,426	0,159
Problemi teşhis ve analiz etmek	13,65±2,33	14,13±2,95	-0,660	0,512
Sorumluluk (insiyatif, istekli olma)	15,87±2,49	15,47±3,76	0,484	0,630
İşbirliği ve ekip çalışması	14,31±2,47	12,93±3,65	1,694	0,095
Eğitim ve yol gösterme	15,54±2,30	16,27±2,25	-1,083	0,283
Yüksek iç motivasyon	12,56±2,66	13,80±3,36	-1,500	0,139
Liderlik, ikna, azim	13,98±2,90	15,13±3,56	-1,287	0,203
<b>TOPLAM</b>	100,96±11,39	103,87±18,09	-0,755	0,453

t: Student-t Testi

Medeni duruma göre çalışanların ölçek toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmadı ( $p>0,05$ ). Medeni duruma göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi Tablo 14’de verilmiştir.

**Tablo 4.10:** Eğitim durumuna göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi.

TÇYÖ	Eğitim Durumu		t	p
	Lise/Ön Lisans (n=17)	Lisans ve üzeri (n=50)		
	Ort±SS	Ort±SS		
Güven	16,00±2,98	15,06±2,44	1,297	0,199
Problemi teşhis ve analiz etmek	14,82±2,63	13,40±2,33	<b>2,107</b>	<b>0,039*</b>
Sorumluluk (insiyatif, istekli olma)	16,59±2,67	15,50±2,81	1,397	0,167
İşbirliği ve ekip çalışması	14,35±2,80	13,88±2,83	0,597	0,552
Eğitim ve yol gösterme	16,59±2,09	15,40±2,30	1,878	0,065
Yüksek iç motivasyon	14,18±2,90	12,38±2,72	<b>2,316</b>	<b>0,024*</b>
Liderlik, ikna, azim	15,06±3,88	13,96±2,73	1,281	0,205
<b>TOPLAM</b>	107,59±14,07	99,58±12,22	2,246	0,028

t: Student-t Testi

\* $p<0,05$

Lise/ön lisans mezunu olanların problemi teşhis ve analiz etme alt boyutu puan ortalaması, lisans ve üzeri mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı ( $p:0,039$ ;  $p<0,05$ ). Lise/ön lisans mezunu olanların yüksek iç motivasyon alt boyutu puan ortalaması, lisans ve üzeri mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı

düzeyde yüksek saptandı ( $p:0,024$ ;  $p<0,05$ ). Eğitim durumuna göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi Tablo 15’de verilmiştir.

**Tablo 4.11:** Şu anki kurumda çalışma süresine göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi.

TÇYÖ	Şu anki kurumda çalışma süresi		t	p
	15 yıl ve altı (n=32)	15 yıl üzeri (n=35)		
	Ort±SS	Ort±SS		
Güven	15,66±2,67	14,97±2,51	1,081	0,284
Problemi teşhis ve analiz etmek	14,09±2,64	13,46±2,29	1,055	0,295
Sorumluluk (insiyatif, istekli olma)	15,81±3,00	15,74±2,64	0,101	0,920
İşbirliği ve ekip çalışması	13,44±2,68	14,51±2,86	-1,586	0,118
Eğitim ve yol gösterme	15,69±2,10	15,71±2,49	-0,047	0,962
Yüksek iç motivasyon	12,75±2,98	12,91±2,77	-0,234	0,816
Liderlik, ikna, azim	13,75±2,65	14,69±3,38	-1,251	0,215
<b>TOPLAM</b>	101,19±12,41	102,00±13,84	-0,252	0,802

t: Student-t Testi

Şu anki kurumda çalışma sürelerine göre çalışanların ölçek toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmadı ( $p>0,05$ ). Şu anki kurumda çalışma süresine göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi Tablo 16’da verilmiştir.

**Tablo 4.12:** Toplam çalışma süresine göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi.

TÇYÖ	Toplam çalışma süresi		t	p
	15 yıl ve altı (n=31)	15 yıl üzeri (n=36)		
	Ort±SS	Ort±SS		
Güven	15,29±2,60	15,31±2,63	-0,024	0,981
Problemi teşhis ve analiz etmek	13,61±2,54	13,89±2,44	-0,454	0,652
Sorumluluk (insiyatif, istekli olma)	15,55±2,96	15,97±2,67	-0,616	0,540
İşbirliği ve ekip çalışması	13,45±2,92	14,47±2,66	-1,498	0,139
Eğitim ve yol gösterme	15,65±2,36	15,75±2,27	-0,185	0,854
Yüksek iç motivasyon	12,71±3,00	12,94±2,76	-0,334	0,740
Liderlik, ikna, azim	13,58±2,63	14,81±3,34	-1,649	0,104
<b>TOPLAM</b>	99,84±12,56	103,14±13,51	-1,030	0,307

t: Student-t Testi

Toplam çalışma sürelerine göre çalışanların ölçek toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmadı ( $p>0,05$ ). Toplam çalışma süresine göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi Tablo 17’ de verilmiştir.

**Tablo 4.13:** Ekip çalışması olma durumu değerlendirmelerine göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi.

TÇYÖ	Ekip çalışması olma durumu değerlendirmesi			F	p
	Orta ve altı (n=26)	İyi (n=21)	Çok iyi (n=20)		
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS		
Güven	13,88±1,95	15,14±2,33	17,30±2,39	<b>13,626</b>	<b>0,001**</b>
Problemi teşhis ve analiz etmek	13,73±2,41	13,52±2,23	14,05±2,86	0,230	0,795
Sorumluluk (insiyatif, istekli olma)	14,92±2,77	15,48±2,46	17,20±2,73	<b>4,322</b>	<b>0,017*</b>
İşbirliği ve ekip çalışması	12,77±2,80	13,71±1,71	15,90±2,83	<b>8,915</b>	<b>0,001**</b>
Eğitim ve yol gösterme	15,35±1,87	15,14±1,80	16,75±2,94	2,221	0,056
Yüksek iç motivasyon	12,15±2,60	12,19±2,27	14,40±3,20	<b>4,777</b>	<b>0,012*</b>
Liderlik, ikna, azim	13,35±2,58	13,00±2,37	16,70±2,99	<b>12,433</b>	<b>0,001**</b>
<b>TOPLAM</b>	96,15±10,47	98,19±9,06	112,30±13,78	<b>13,236</b>	<b>0,001**</b>

F: Tek Yönlü ANOVA

\* $p<0,05$

\*\* $p<0,01$

Ekip çalışması olma durumu değerlendirmeleri arasında güven ( $p:0,001$ ), sorumluluk ( $p:0,017$ ), iş birliği ve ekip çalışması ( $p:0,001$ ), yüksek iç motivasyon ( $p:0,012$ ), liderlik, ikna, azim ( $p:0,001$ ) alt boyut ve ölçek toplam ( $p:0,001$ ) puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptandı ( $p<0,05$ ;  $p<0,01$ ). Farklılığın hangi durumdan kaynaklandığını saptamak amacıyla yapılan ikili post-hoc değerlendirmeler sonucunda; ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin güven alt boyutu puan ortalaması, orta ve altı ( $p:0,001$ ) ve iyi ( $p:0,007$ ) olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek saptandı ( $p<0,01$ ). Ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin sorumluluk alt boyutu puan ortalaması, orta ve alt olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek saptandı ( $p:0,015$ ;  $p<0,05$ ). Ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin iş birliği ve ekip çalışması alt boyutu puan ortalaması, orta ve altı ( $p:0,001$ ) ve iyi ( $p:0,020$ ) olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek saptandı ( $p<0,05$ ;  $p<0,01$ ). Ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin yüksek iç motivasyon alt boyutu puan ortalaması, orta ve altı ( $p:0,019$ ) ve iyi ( $p:0,029$ ) olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek saptandı ( $p<0,05$ ). Ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin liderlik, ikna, azim alt boyutu puan ortalaması, orta ve



altı (p:0,001) ve iyi (p:0,01) olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek saptandı (p<0,01). Ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin ölçek toplam puan ortalaması, orta ve altı (p:0,001) ve iyi (p:0,01) olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek saptandı (p<0,01). Ekip çalışması olma durumu değerlendirmelerine göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi Tablo 18’de verilmiştir.

**Tablo 4.14:** Ekip çalışması sırasında herhangi bir sorunla karşılaşma durumuna göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi.

TÇYÖ	Ekip çalışması sırasında herhangi bir sorunla karşılaşma		t	p
	Evete (n=36)	Hayır (n=31)		
	Ort±SS	Ort±SS		
<b>Güven</b>	15,83±2,51	14,68±2,59	1,852	0,069
<b>Problemi teşhis ve analiz etmek</b>	13,42±2,38	14,16±2,54	-1,236	0,221
<b>Sorumluluk (insiyatif, istekli olma)</b>	15,92±3,07	15,61±2,47	0,441	0,661
<b>İşbirliği ve ekip çalışması</b>	14,75±2,42	13,13±3,01	<b>2,444</b>	<b>0,017*</b>
<b>Eğitim ve yol gösterme</b>	16,08±2,52	15,26±1,95	1,480	0,144
<b>Yüksek iç motivasyon</b>	13,11±3,15	12,52±2,47	0,849	0,399
<b>Liderlik, ikna, azim</b>	14,36±3,09	14,10±3,09	0,349	0,728
<b>TOPLAM</b>	103,47±14,29	99,45±11,37	1,260	0,212

t: Student-t Testi

\*p<0,05

Ekip çalışması sırasında sorunla karşılaşanların iş birliği ve ekip çalışması alt boyutu puan ortalaması, karşılaşmayanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı (p:0,017; p<0,05).

Toplam çalışma süresine göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi Tablo 19’da verilmiştir.

## 5. TARTIŞMA

Ekip olarak çalışmak, çalışanların kendi aralarında bilgi paylaşımlarına, iş birliği halinde hareket etmelerine, birbirlerini dinlemelerine, etkin bir şekilde geribildirim almalarına, hataları anında telafi etmeye, karşılıklı güven sahibi olmaya imkan sağlamaktadır. Ekip halindeyken üyeler kendilerini daha iyi tanımakta, yeteneklerinin farkına varmakta ve özgüven sahibi olabilmektedir. Her üye kendine ait bir rolü üstlenmekte ve aynı zamanda bu rolün diğerleri için önemini fark etmektedir. Birlikte koordineli bir şekilde çalışma, üyelere uyumlu olmayı öğretmektedir. Böylelikle birey kendi çıkarlarının ekibin çıkarlarından bağımsız olmadığını görebilmesine ve motivasyonunun artmasına yardımcı olmaktadır.

Çalışma, yaşları 26 ile 50 yaş arası değişen bireylere uygulanmıştır. Araştırma kapsamında 40 yaş ve altında olanların güven alt boyutu puan ortalaması, 40 yaş üzerinde olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ( $p:0,020$ ;  $p<0,05$ ). Bulgulardan da anlaşılacağı üzere AFAD Arama Kurtarma Birliğindeki çalışanların çalışma süresi arttıkça ekip çalışması tutumu ve iş doyumuna da artmaktadır. Bu bulgular doğrultusunda profesyonel kişilerin kazandıkları tecrübelerle iş yaşamını daha başarılı bir şekilde yürüttükleri, stresin ve sorunların daha başarılı bir şekilde üstesinden gelebildikleri, daha fazla risk ve sorumluluk alabildikleri, tüm bu durumların da ekip iş birliği ve iş doyumunu olumlu etkilediği ifade edilebilir.

Literatürde de farklı örneklem gruplarında bu çalışmanın bulgularını destekler nitelikte sonuçların yer aldığı görülmektedir. Ekibin tamamını kapsamayan ve yalnızca bir sağlık disiplinine özgü yapılan çalışmalarda, bu çalışmaya paralellik gösterecek şekilde 40 ve üzeri yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre ekip çalışma tutumunun daha olumlu yönde ve iş doyumunun da daha yüksek olduğu, ayrıca yaş ortalaması arttıkça iş doyumunun daha da arttığı belirtilmektedir [43,44].

Bu sonuca neden olarak; ilerleyen yaşlarda kişilerin profesyonellik kazandıkları deneyimlerle iş yaşamını daha başarılı bir şekilde yürüttükleri, stres ve sorunlarla daha iyi baş edebildikleri, daha fazla risk ve sorumluluk alabildikleri gösterilebilir.

Tüm bu durumların neticesinin de ekip iş birliği ve iş doyumuna olumlu şekilde yansıdığı söylenebilir.

Çalışmada AFAD Arama Kurtarma Birliğindeki görevli personelin eğitim durumuna göre takım çalışmasına yatkınlık değerleri incelendiğinde lise/ön lisans mezunu olanların problemi teşhis ve analiz etme alt boyutu puan ortalaması, lisans ve üzeri mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ( $p:0,039$ ;  $p<0,05$ ). Lise/ön lisans mezunu olanların yüksek iç motivasyon alt boyutu puan ortalaması, lisans ve üzeri mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p:0,024$ ;  $p<0,05$ ). Bu durumun nedeni olarak; ileri düzey eğitim almış çalışanların beklentilerinin daha yüksek olması gösterilebilir. Daha alt seviyede eğitim durumuna sahip çalışanların çalıştığı kurumu sahiplenmesi daha kolay olduğu için yüksek motivasyon içinde görevlerini yerine getirmektedirler. İleri düzey eğitilmiş çalışanlar çoğu zaman aldığı ücret veya bulunduğu konumdan memnun olamamakta ve alternatif fırsat arayışı içine girebilmektedirler.

Ancak literatürde sağlık çalışanları üzerine yapılan çalışmalarda eğitim durumu doktora olan sağlık çalışanlarının diğer eğitim durumundaki sağlık çalışanlarına göre ekip çalışması tutumunun daha pozitif ve iş doyumunun istatistiksel olarak önemli düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca üst düzey sağlık profesyonellerinin eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun ve takım çalışması yatkınlığının yükseldiği belirlenmiştir [43, 45-47].

Eken (2018) tarafından yapılan araştırmada da lise mezunlarında, ekip çalışması etkinliği alt boyutlarından ekip atmosferi ve işleyişi ( $4,02\pm0,53$ ) ile ortak amaç ( $4\pm0,45$ ) puanları ön lisans mezunlarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu diğer eğitim durumları arasında ise fark olmadığı tespit edilmiştir [50]. Lisans mezunlarında liderlik ( $3,6\pm0,74$ ) puanın, lise ve ön lisans puanından anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır.

İpek (2000)'in yapmış olduğu çalışmada üniversite ve yüksek okul mezunu çalışanların, ekip çalışmasına katkılarının arzu edilen seviyede olmadığı sonucuna ulaştığını belirtilmektedir [51].

Çalışmada şu anki kurumda çalışma sürelerine göre çalışanların ölçek toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ( $p>0,05$ ). Toplam çalışma sürelerine göre çalışanların ölçek toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ).

Satman (2013)'ün çalışmasında çalışma bulgularını destekler nitelikte sonuçların yer aldığı görülmektedir. Bu çalışma kapsamında öğretmenlerin çalışma süresine göre ekip ilişkilerinin yararlı ve yararlı olmayan yönlerini değerlendirme bakımından da aralarında anlamlı farka rastlanmamıştır [52]. Öğretmenlerin okulda yönetici olma durumuna göre ekip ilişkilerinin yararlı ve yararlı olmayan yönlerine ilişkin değerlendirmeleri bakımından yönetici olmayan öğretmenlerin puan ortalaması yönetici olan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır ancak aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Bekmez (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmada yer alan 40-49 yaş aralığında, çalışma süresi 16 yıl ve üzerinde olan sağlık çalışanlarının ekip çalışması tutumu ve iş doyumları diğer yaş gruplarına göre istatistiksel olarak önemli düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ) [53]. Diğer yandan 20-29 yaş aralığında ve çalışma süresi 5 yıl ve altında olan sağlık profesyonellerin ekip çalışmasına ilişkin olumlu tutumlarında azalma görüldüğü ve iş doyumunun düştüğü sonucuna varılmıştır. Elde edilen bulgulardan anlaşılacağı üzere sağlık ekibi üyelerinin çalışma süresi arttıkça ekip çalışması tutumu ve iş doyumunu da artış yaşanmaktadır. Bu bulgular doğrultusunda profesyonellerin edindikleri tecrübelerle iş yaşamını daha başarılı bir şekilde yürüttükleri, stres ve sorunlarla daha iyi baş edebildikleri, daha fazla risk ve sorumluluk alabildikleri, tüm bu durumların da ekip iş birliği ve iş doyumuna yönelik olumlu etkileri olduğu söylenebilir.

Çalışmada medeni duruma göre çalışanların ölçek toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ( $p>0,05$ ). Literatüre bakıldığında ilgili çalışmaların sonucunda bu bulguları destekler nitelikte veriler bulunduğu görülmüştür.

Satman (2013) çalışmasında öğretmenlerin medeni durumuna göre ekip ilişkilerinin yararlı ve yararlı olmayan yönlerine ilişkin değerlendirmeleri bakımından bekâr öğretmenlerin puan ortalaması ile evli öğretmenlerin puan ortalaması birbirine yakın çıkmış olup puan farkı anlamlı bulunmamıştır [52]. Aynı şekilde sağlık çalışanları üzerine gerçekleştirilen çalışmalarda medeni duruma göre sağlık çalışanlarının ekip çalışma tutumu ile iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olmadığı saptanmıştır [52,53].

Bekmez (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada medeni duruma göre sağlık çalışanlarının ekip çalışma tutumu ile iş doyum puan ortalamaları arasında

istatistiksel olarak önemli bir fark olmadığı saptanmıştır ( $p>0.05$ ). Bu araştırmada da çalışmamızı destekler nitelikte sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir [53].

Çalışmada ekip çalışması değerlendirmeleri arasında yüksek iç motivasyon alt boyut ve ölçek toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin yüksek iç motivasyon alt boyutu puan ortalaması, orta ve altı ( $p:0,019$ ) ve iyi ( $p:0,029$ ) olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek olduğu saptanmıştır ( $p<0,05$ ).

Literatürde yer alan çalışmalarda ise ekip çalışmalarındaki iç güdülenme seviyesinin cinsiyet veya yaş gibi değişkenler yerine ekip üyelerinin amaca ulaşma, görevi tamamlama veya işe ilişkin beklentileri gerçekleştirme gibi içsel uyarılar ile artış gösterdiğini, bu içsel uyarılarda her ekip üyesinin kültürel ve kişisel deneyimleri, farklı uzmanlık seviyeleri, farklı özgeçmişe bağlı sahip oldukları pozisyonları etkili olduğunu ortaya koymaktadır [56]. Bu durum literatürdeki ekip çalışmalarındaki güdülenme seviyesinin, her ekip üyesinin kültürel ve kişisel deneyimleri, farklı uzmanlık seviyeleri, farklı özgeçmişe bağlı sahip oldukları pozisyonları etkili olduğu sonucunu ortaya koymaktadır.

Çalışmada, ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin güven alt boyutu puan ortalaması, orta ve altı ( $p:0,001$ ) ve iyi ( $p:0,007$ ) olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek olduğu saptanmıştır ( $p<0,01$ ). Bu durumun nedeni olarak ekip üyelerinin birbirlerinin tecrübe ve becerilerinden elde ettikleri sinerji gösterilebilir. Bu durumun ekip çalışanlarının kendini tanımasına, özsaygılarının yükselmesine, güven, destek, takdir, iletişim ve onay duygularını güçlenmesine katkı sağladığı söylenebilir.

Yüce (2015) çalışmasında ekip çalışmasının olumlu bir güvenlik kültürü oluşturabilmek için önemli bir etmen olduğu ve mesleki ilişkilerin pozitif ve güvenli çalışma ortamı oluşturmada önemli bir rol taşıdığı belirtilmektedir [57]. Bu çalışmada çalışanların genel ekip işleyişine yönelik tutum puan ortalamaları ve alt boyutlarının iyi düzeyde olduğu ( $122.62 +12.5$ ) saptanmıştır. Bunun yanı sıra ekip çalışmasının alt boyut puan ortalamaları değerlendirildiğinde karşılıklı desteğin diğer alt boyut puan ortalamalarına göre düşük olduğu tespit edilmiştir.

Takım çalışması pozitif bir güvenlik kültürü oluşturabilmek adına mühim bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Uluslararası Hemşirelik Konseyi (ICN), olumlu çalışma ortamı oluşturulmasıyla alakalı olarak 2007 temasında kurumsal politikalar, eğitim, ekip çalışması ile birlikte iş arkadaşılığının önemini vurgulamaktadır. Meslek

ortamındaki ilişkilerin pozitif ve güvenli çalışma ortamı meydana getirmede önemli bir rolü olduğu ifade edilmektedir. Yüce (2015)'in araştırmasında çalışanların genel ekip çalışmasına yönelik tutum puan ortalamaları ve alt boyutlarının iyi düzeyde olduğu (122.62 +12.5) saptanmış ve çalışmamızı destekler bir sonuca ulaşıldığı görülmüştür [57]. Ancak ekip çalışmasının alt boyut puan ortalamaları değerlendirmeye alındığında ise karşılıklı desteğin diğer alt boyut puan ortalamalarına göre daha düşük olduğu ifade edilmektedir.

Çalışmada, ekip çalışması sırasında sorunla karşılaşanların iş birliği ve ekip çalışması alt boyutu puan ortalaması, karşılaşmayanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir (p:0,017; p<0,05). AFAD gibi ekip çalışması gerektiren kurumlarda ekip içinde rol ve pozisyon belirsizliğinin ve birimler arasında birbirini yönetmeye çalışma durumunun sorunlara neden olduğu söylenebilir. Ayrıca ekip içerisinde yanlış beklentilerin oluşması sorunlara yol açabilmektedir. Bu bakımdan öncelikle gönüllülük işi olan AFAD konusunda farkındalık yaratılması ve ekip üyelerinin birbirlerinin yardımcısı değil, tamamlayıcısı olduğu bir kültürün oluşturulması önem taşımaktadır.

Cheater ve arkadaşları (2005) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ekip üyelerinin, ekip çalışmasıyla rol ve pozisyonlarını daha rahat anladıkları, problemleri de daha rahat çözdükleri bulunmuştur [58].

Çalışmada, ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin iş birliği ve ekip çalışması alt boyutu puan ortalaması, orta ve altı (p:0,001) ve iyi (p:0,020) olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek olduğu saptanmıştır (p<0,05; p<0,01). Bu duruma neden olarak ekip çalışmasında karşılıklı iletişimin, yardımlaşmanın daha kolay ve yoğun olduğu bir ortam sağladığı öne sürülebilir.

Flin ve arkadaşlarının (2003), İskoçya'da yapılan bir araştırmaya göre, çalışanlar birimlerinde oldukça iyi bir ekip çalışmasının olduğunu belirtmiştir [59]. Konu ile ilgili Çelen (2011)'in yapmış olduğu çalışmada da çalışanların büyük bir bölümü (%67,3) birimlerinde etkin bir ekip çalışmasının olduğunu ifade etmiştir [60]. Bilhassa “ortak amaç” ve “liderlik” boyutları itibariyle çalışanların sırasıyla %74,5 ve %69,2 birimlerinde etkin bir ekip çalışmasının olduğunu belirtmiştir.

Bu çalışmanın sonuçlarının da literatürdeki çalışmalara benzer olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin liderlik, ikna, azim alt boyutu puan ortalaması, orta ve altı (p:0,001) ve iyi (p:0,01) olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek olduğu saptanmıştır (p<0,01). Ekip

çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin ölçek toplam puan ortalaması, orta ve altı (p:0,001) ve iyi (p:0,01) olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek olduğu saptanmıştır (p<0,01).

Ayrıca çalışmada ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin liderlik, ikna, azim alt boyutu puan ortalaması, orta ve altı (p:0,001) ve iyi (p:0,01) olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek olduğu saptanmıştır (p<0,01). Ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin ölçek toplam puan ortalaması, orta ve altı (p:0,001) ve iyi (p:0,01) olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek olduğu saptanmıştır (p<0,01). Bu durumun sebebi olarak, ekip çalışmasının sağladığı pozitif çalışma ortamı gösterilebilir. Bu da çalışanların olumlu tutum geliştirmelerine katkı sağlamaktadır.

Uygur ve arkadaşlarının gerçekleştirdiği çalışmada görüşülen hemşirelerin tamamı, rollerini uygularken diğer sağlık ekibi üyeleri ve meslektaşları ile iş birliği içinde çalışmaları gerektiğini, %68'i diğer sağlık ekibi üyeleri ile, %54,4'ü meslektaşları ile bu konuda sorun yaşadıklarını ifade etmiştir [61]. Diğer sağlık ekibi üyeleri ile sorun yaşadığını ifade eden hemşirelerin bu konudaki belirttikleri sorunlara baktığımızda, %23,2'si hekimlerle sorun yaşadığını, bunu sıra ile görev yetki ve sorumlulukların belirlenmemiş olması %20,4'ü sağlık ekibi üyeleri arasında bilgi çatışması %17,6'sı yeterli oranda söz sahibi olmamak, %6,0'ı hasta sirkülasyonun fazla olması %4,8'i hemşirelerin yardımcı sağlık personeli olarak görülmesi %4,4'ü gibi konulardan kaynaklandığı çalışmada belirtilmiştir.

Cheater ve arkadaşları tarafından yapılan çalışma sonucunda da ekip üyelerinin, ekip çalışmasıyla rol ve pozisyonlarını daha rahat bir şekilde anladıkları, problemleri için de iş birliğiyle daha rahat çözüm buldukları saptanmıştır [58].

Wicke, Coppin ve Payne'nin, gerçekleştirmiş oldukları araştırmada ise hiyerarşik yapı ve şifitler halinde çalışıyor olmanın, iş birliği yapmanın ve ekip halinde çalışmanın önünde engel olduğu tespit edilmiştir [62].

Catchpole ve arkadaşları, yaptıkları çalışmalarında sağlık çalışanlarının ameliyathanede etkili ekip çalışmasının küçük sorunları önleyerek, sorunların büyümesini önleyebileceğini ifade etmişlerdir [1]. Ayrıca Awad ve arkadaşları da çalışmalarında aynı konuya vurgu yaparak ameliyat ekibinin iyi bir iletişim geliştirilerek istenmeyen olayların ve problemlerin önlenebileceği ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanabileceğini belirtmişlerdir.

## 6. SONUÇ

İstanbul AFAD arama kurtarma birliği çalışanlarına uygulanan ‘‘AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği alışanlarının Ekip alışmasına Yatkinliğı’’ adlı çalışmadaki veriler doğrultusunda elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

- Çalışma kapsamındaki toplam 67 katılımcının %89,6’sının erkek, %10,4’ünün kadın olduğu, arama kurtarma çalışmalarının erkekler tarafından yurutuldđu tespit edildi ve erkeklerin takım çalışmasına yatkinlik oleği yuksek i motivasyon alt boyut puanları, kadınlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yuksek saptandı.
- Katılımcıların yaşları 26-50 arasında değişmekte olup ortalaması  $39,58 \pm 5,81$ ’dir. Katılımcıların %47,8’sinin 40 yaş altında olduğu, %52,2’sininse 40 yaş ve uzerinde olduğu tespit edildi ve 40 yaş ve altında olanların takım çalışmasına yatkinlik oleği guven alt boyutu puan ortalaması, 40 yaş uzerinde olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yuksek saptandı.
- Katılımcıların %77,6’sının evli olduğu, %22,4’ünün bekar olduğu tespit edildi ve medeni durumu evli olanlarla medeni durumu bekar olan çalışanların ekip çalışmasına yatkinlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamadı.
- Katılımcıların %70,1’inin lisans, %23,9’unun on lisans, %1,5’inin lise, %4,5’ininse lisansustu eğitim gordđu tespit edildi ve lise/on lisans mezunu olanların problemi teşhis ve analiz etme alt boyutu puan ortalaması, lisans ve uzeri mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yuksek saptandı. Lise/on lisans mezunu olanların yuksek i motivasyon alt boyutu puan ortalaması, lisans ve uzeri mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yuksek saptandı.
- Katılımcıların şu anki kurumda çalışma suresi 1-23 yıl arasında değişmekte olup ortalaması  $12,73 \pm 6,51$ ’dir. Katılımcıların %52,2’sinin şu anki kurumda 15 yılın uzerinde çalıştığı, %47,8’inin



15 yılın altında çalıştığı tespit edildi. Şu anki kurumda çalışma süresi 15 yıl altı ve 15 yıl üzeri olan çalışanların ekip çalışmasına yatkınlıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamadı.

- Katılımcıların toplam çalışma süreleri 5-26 yıl arasında değişmekte olup ortalaması  $14,84 \pm 6,26$ 'dır. Katılımcıların %53,7'sinin toplam çalışma sürelerinin 15 yılın üzerinde olduğu, %46,3'ünün 15 yıl altında olduğu tespit edildi. Toplam çalışma süreleri 15 yıl altı ve 15 yıl üzeri olan çalışanların ekip çalışmasına yatkınlıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamadı.
- Katılımcıların %19,4'ünün tarım bölümü, %9'unun işletme bölümü, %7,5'inin kamu yönetimi ve uluslararası ilişkiler, %6'sının mekatronik bölümü ve açık öğretim fakültesi mezunu olduğu saptandı.
- Katılımcıların %58,2'sinin arama kurtarma teknisyeni, %14,9'unun teknisyen, %4,5'inin veri hazırlama ve kontrol işletmeni, %3'ünün köpek eğitmeni ve memur olarak görev aldığı saptandı.
- Katılımcıların Takım Çalışmasına Yatkınlık Ölçeği puan ortalamalarının güven alt boyutu puanları 10 ile 20 arasında değiştiği ve ortalamasının  $15,30 \pm 2,59$  olduğu tespit edildi. Problemi teşhis ve analiz etmek alt boyutu puanları 10 ile 20 arasında değiştiği ve ortalamasının  $13,76 \pm 2,47$  olduğu tespit edildi. Sorumluluk alt boyutu puanları 9 ile 20 arasında değiştiği ve ortalamasının  $15,78 \pm 2,80$  ve olduğu tespit edildi. İş birliği ve ekip çalışması alt boyutu puanları 5 ile 20 arasında değiştiği ve ortalamasının  $14,00 \pm 2,81$  ve olduğu tespit edildi. Eğitim ve yol gösterme alt boyutu puanları 9 ile 20 arasında değiştiği ve ve ortalamasının  $15,70 \pm 2,30$  ve olduğu tespit edildi. Yüksek iç motivasyon alt boyutu puanları 7 ile 19 arasında değiştiği ve ortalamasının  $12,84 \pm 2,85$  ve olduğu tespit edildi. Liderlik, ikna, azim alt boyutu puanları 8 ile 20 arasında değiştiği, ortalaması  $14,24 \pm 3,07$  ve olduğu tespit edildi. Ölçeğin toplam puanları 76 ile 132 arasında değiştiği ve ortalamasının  $101,61 \pm 13,08$  ve olduğu tespit edildi.
- Çalışanların ekip çalışmasına yatkın olma durumlarını değerlendirmesinde %25,4'ünün çok iyi, %22,5'inin iyi, %18,3'ünün

orta, %18,3'ünün zayıf, %15,5'ininse çok zayıf olarak düşündüğü ve %54,9'unun örgütsel bağlılığa ilişkin sorunlarla karşılaştığı tespit edildi. Ekip çalışmasına ilişkin bir sorunla karşılaşmayanların ekip çalışmasına yatkınlıkları sorunla karşılaşanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı.

- Çalışanların ekip çalışmasına yatkın olma durumlarını değerlendirmesinde %29,9'unun çok iyi, %31,3'ünün iyi, %26,9'unun orta, %10,4'ünün zayıf, %1,5'ininse çok zayıf olarak düşündüğü ve %53,7'sinin ekip çalışması sırasında herhangi bir sorunla karşılaştığı tespit edildi. Ekip çalışması sırasında sorunla karşılaşanların iş birliği ve ekip çalışması alt boyutu puan ortalaması, karşılaşmayanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı.
- Çalışanların ekip çalışması olma durumu değerlendirmeleri arasında güven, sorumluluk, iş birliği ve ekip çalışması, yüksek iç motivasyon, liderlik, ikna, azim alt boyut ve ölçek toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptandı. Ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin güven alt boyutu puan ortalaması, orta ve altı ve iyi olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek saptandı. Ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin sorumluluk alt boyutu puan ortalaması, orta ve alt olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek saptandı. Ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin iş birliği ve ekip çalışması alt boyutu puan ortalaması, orta ve altı ve iyi olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek saptandı. Ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin yüksek iç motivasyon alt boyutu puan ortalaması, orta ve altı ve iyi olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek saptandı. Ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin liderlik, ikna, azim alt boyutu puan ortalaması, orta ve altı ve iyi olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek saptandı. Ekip çalışmasının çok iyi olduğunu düşünenlerin ölçek toplam puan ortalaması, orta ve altı ve iyi olduğunu düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek saptandı.

## 7. ÖNERİLER

Bu yapılan araştırma sonucunda ekip çalışmasının tüm diğer alanlarda olduğu gibi afetle mücadele alanında da toplumun olası yaşanabilecek risk ve tehlike durumunda olumlu katkılar sağlayacağı tespit edilmiştir. Ülkemizde yaşanan afetler sonrasında tam anlamıyla ekip çalışmasının olmadığı, birtakım eksikler olduğu gözlenmiştir. Etkili bir arama ve kurtarma ekibi oluşturmak adına şu öneriler hazırlanmıştır:

- Kadınların iç motivasyonlarını yüksek düzeyde tutmak için sadece erkeklere yönelik çalışma dışı etkinlikler değil, kadınların da ilgisini çekecek etkinlikler yapılmalıdır.
- 40 yaş ve üzerinde olan çalışanların genç çalışanlar ile iletişim kurmalarını sağlamak için ekipler oluşturulurken yaş dağılımı heterojen olmalıdır.
- Lisans mezunu çalışanların problem teşhis ve analiz yeteneklerini arttırmak için kritik, analitik düşünme eğitimleri almaları ve yaratıcılık ile risk alma becerilerinin geliştirilmeleri sağlanmalıdır.
- Çalışanların iç motivasyonlarının artırılması için elde edilen başarılar ödüllendirilmelidir.
- Çalışanların iş yükü, çalışma ortamları ve gereksinimleri yöneticiler tarafından dikkate alınmalı ve düzenlenmelidir.
- Ekip çalışmasında sorun ile karşılaşan çalışanların, hangi sorunlar ile karşılaştığı ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri yöneticileri tarafından değerlendirilmedi.
- AFAD bünyesinde çalışan personelin ekip çalışması tutumunu olumlu yönde arttırmak ve iş doyumunu yükseltmek maksadıyla, alınacak kararlarda ekip üyelerinin görüşleri alınmalı ve çalışanlar tüm sürece dahil edilmelidir.
- Her çalışanın kapasitesi, iyi ve kötü olduğu alanlar analiz edilmeli, görev ve sorumluluklar belirlenirken bu konulara dikkat edilmelidir.
- Her çalışana, kendi ilgi alanlarına ve yetkin olduğu konulara yönelik görevler verilmelidir.

- Tüm alışanların liderlik vasfı kazanması için hizmet içi eğitimler uygulanmalıdır.
- Ekipteki herkesin ortak bir amacı benimsemesi ve bu amaç doğrultusunda çalışması sağlanmalıdır.



## KAYNAKÇA

- [1] **Catchpole, K.R., Giddings, A.E.B., Wilkinson. M., Hirst. G., Dale. T ve Leval, M.R.** (2007). Improving patient safety by identifying latent failures in successful operations. *Surgery*, 142 (1), 102-11.
- [2] **Awad, S.S., Fagan, S.P., Bellows, C., Albo, D., Rashad, B.G., De La Garza, M. & Berger DH.** (2005). Bridging the communication gap in the operating room with medical team training. *The American Journal of Surgery*, 190, 770-774.
- [3] **ISDR**, (2004). *Living With Risk: A Global Review of Disaster Reduction Initiatives*, United Nations Publications, Geneva, Switzerland, 429s.
- [4] **Ergünay, O.** (1996). *Türkiye 'de Afet Zararlarının Azaltılması Konusunda Yapılan ve Yapılması Gereken Çalışmalar Hakkında Rapor*, Afet İşleri Genel Müdürlüğü, Ankara.
- [5] **CRED**, (2011). *Annual Disaster Statistical Review 2011: The Numbers and Trends*, The Centre for Research on the Epidemiology of Disasters, Brussels, 2011..
- [6] **Park, S., Henkin, A.B. ve Egley, R.** (2005). *Teacher Team Commitment, teamwork and trust: exploring associations*, *Journal of Educational Administration*, 43, 5, s. 462-479.
- [7] **Satman, C.** (2012). *Ekip değerlendirme ölçeği, ekip ilişkilerinin yararlı ve yararlı olmayan yönleri ölçeği ve ekipte motivasyon ve doyum ölçeğinden Türkçeye uyarlama çalışması*. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1:2.
- [8] **Eren, E.** (2015), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., s. 463.
- [9] **Robbins, P. S. ve Judge, T. A.** (2013), *Örgütsel Davranış*, (Çev. İ. Erdem), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, s.394.
- [10] **Zehir, C. ve Özşahin, M.** (2008). *Takım Yönetimi ve Takım Etkinliğini Belirleyen Faktörler: Savunma Sanayinde Ar-Ge Yapan Takımlar Üzerinde Bir Saha Araştırması*, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2):266-279.
- [11] **Dereli, T ve Baykasoğlu, A.** (2003). *Takım Yönetimi*, Gaziantep Üniversitesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, Gaziantep, s.10.

- [12] Koçel, T. (2014), *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. s. 668.
- [13] Akçakaya, M. (2010), *21.Yüzyılda Yeni Liderlik Anlayışı*, Ankara: Adalet Basım Yayım Dağıtım San. Tic. Ltd. Şti, s.17 ve 122.
- [14] Papatya, G. (2016), *Temel İşletmecilik Bilgisi*, Isparta: Beyazıt Kitabevi Yayınları. s. 194
- [15] Şimşek, A. ve Eroğlu, Ö. (2013), *Davranış Bilimleri*, Konya: Eğitim Yayınevi. S. 351
- [16] Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2011), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Ankara: Gazi Kitabevi, s, 246
- [17] Kızılova Ö. (2014). *Afet odaklı kriz yönetimi: AFAD örneği*, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- [18] Gibson J. L., Iancevich, J. M. ve Donnelly, J. H. (1991), *Organizations*, 7th Edition, IRWIN, s. 420
- [19] Lehmann-Willenbrock, N., Meinecke, A. L., Rowold J. and Kauffeld, S. (2015), *How Transformational Leadership Works During Team Interactions: A Behavioral Process Analysis*, The Leadership Quarterly, 26: 1017-1033.
- [20] Aranson E., Wilson T. D. ve Akert R. M. (2007), *Social Psychology*, 6. Baskı, Pearson Prentice Hall. s. 294.
- [21] Bateman, B., Wilson, F.C. ve Bingham, D. (2002). *Team effectiveness development of an audit questionnaire. Journal of Management Development*, 21 (3), 215-226.
- [22] Bulut, Z. A. (2004). *Etkin Takım Oluşturma ve Yönetme*, *Mevzuat Dergisi*, 7:78.
- [23] İnce, M., Bedük, A. Ve Aydoğan, E. (2004). *Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilgiler Enstitüsü Dergisi.
- [24] Bayraktaroğlu, S. Ve Kutanis, R. Ö. (2002), *Öğrenen Kamu Örgütlerine Doğru*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 1, s. 51-65.
- [25] Belbin, R. M. (2014). *Management Teams: Why They Succeed or Fail?*, Oxford.
- [26] Bahadırılı, L.S. (2010). *Reklam Ajanslarında Takım Çalışması: Takım Etkinliğine Yönelik Alan Araştırması*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.

- [27] **Dengiz G. M.** (2000). *Takım çalışması teknikleri*, Academyplus Yayınevi, Ankara s. 156.
- [28] **Koçiyit, S.** (2014). *Ekip Çalışması ve Temel Öğeleri*, İşletme Bölümü, York Üniversitesi, Türkiye Temsilciliği, Lisans Tezi, İstanbul.
- [29] **Belbin, R. M.** (2004). *Management Teams: Why They Succeed or Fail?*, Oxford.
- [30] **İzğören, Ş.** (2001). *Geleceğin Organizasyonunu Yaratmak*, İstanbul, s.151-152.
- [31] **Tuncer, U.** (2008). *İnsan Kaynaklarının Psiko-Sosyal Bakımdan Geliştirilmesi Amacıyla Hazırlanan Gelişim Programlarının Değerlendirilmesine Yönelik bir Araştırma: Man Türkiye A.Ş. Örneği*, Gazi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- [32] **Desimone, R. ve Harris, D.** (2002), *Human Resource Development*, Philadelphia, USA.
- [33] **Garvin, D.A.** (1999). *Öğrenen Bir Örgüt Yaratmak*, Bilgi Yönetimi, Çev:Gündüz Bulut, Mess Yayınları, İstanbul, s.55-72.
- [34] **Baltaş, A.** (2004). *Rekabette fark yaratan ekip çalışması*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- [35] **Kemaloğlu, M.** (2015). *Türkiye’de Afet Yönetiminin Tarihi ve Yasal Gelişimi*, Akademik Bakış Dergisi, 52, s126.
- [36] **Öztürk, N.** (2003). *Türkiye’de Afet Yönetimi: Karşılaşılan Sorunlar ve Çözümü Değerlendirilmesi ve Politika Önerileri*, Mülkiye, C23 S 219, s.149-151.
- [37] **Aktel, M.** (2010). *5902 Sayılı Yasa İle Türkiye’de Afet Yönetiminde Oluşan Değişim*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, No 27, Kütahya, s. 169-180
- [38] **AFAD 2013-2017 Stratejik Planı**,  
<https://www.afad.gov.tr/upload/Node/2288/files/afadsp2013-2017.pdf>
- [39] *15 Temmuz 2018 Tarihli ve 30479 Sayılı Resmî Gazete*,  
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180715.htm>, erişim tarihi 29.09.2018.
- [40] **Van depremi-Afet Raporu**, 2011, <https://www.afad.gov.tr/tr/2382/Afet-Raporu-Van-Depremi>
- [41] **Somali-Afet Raporu**, 2011, <https://www.afad.gov.tr/tr/2377/Afet-Raporu-Somali>
- [42]3 Ocak 2014 tarihli Resmi Gazete,  
[www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/01/20140103-12-1.docx](http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/01/20140103-12-1.docx) , erişim tarihi **29.09.2018**.

- [43] **Fahjan, Y.** (2015). *Afet Planlamasında Deprem Riski Belirsizliklerinin Değerlendirilmesi*, Doğal Afetler ve Çevre Dergisi, 1:2, s.21-29.
- [44] **TAMP**, 2013,  
[https://www.afad.gov.tr/upload/Node/2419/files/Afet\\_Mud\\_Pl\\_Resmi\\_G\\_20122013.pdf](https://www.afad.gov.tr/upload/Node/2419/files/Afet_Mud_Pl_Resmi_G_20122013.pdf) , erişim tarihi 30.09.2018.
- [45] **Ulusoy, E. Ç. ve Alpar, Ş. E.** (2013). Hemşirelerde meslektaş dayanışması ve iş doyumunu ile ilişkisi. *Florence Nightingale Hemşirelik. Dergisi*, 21(3): 154-163.
- [46] **Çimen, M. ve Şahin, İ.** (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyumunu düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 54-66.
- [47] **Chang, W.Y., Ma, J.C, Chiu, H.T., Lin, K.C., Lee P.H.** (2009). Job satisfaction and perceptions of quality of patient care, collaboration and teamwork in acute care hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 65(9), 1946-1955.
- [48] **Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş., Öztürk, E.** (2011). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4(1), 12-18.
- [49] **Akbolat, M., Işık,, O., Uğurluoğlu Ö.** (2011). Sağlık çalışanlarının kontrol odağı, iş doyumunu, rol belirsizliği ve rol çatışmasının karşılaştırılması. Hacettepe.Üniversitesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(2), 23-48.
- [50] **Eken, A.** (2018). *Sağlık Çalışanlarında Ekip Çalışması Etkinliği İle Hasta Güvenliği Kültürü Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- [51] **İpek, C.** (2000). Takım Çalışması Eğitiminin, Çalışma Gruplarının Takım Olma Düzeyini Algılamaları Üzerindeki Etkisi Ve Konuya İlişkin Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İ.Ü., Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [52] **Satman, C.** (2013). *Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Ekip Çalışması Konusundaki Yaklaşımları, Ekip Çalışmasına İlişkin Motivasyon Ve Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- [53] **Bekmez, F.** (2018). *Bir Üniversite Hastanesinin Sağlık Çalışanlarında Ekip Çalışması Tutumunun İş Doyumuna Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- [54] **Tözün, M., Çulhacı, A., Alaettin, Ü.** (2008). Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doyumunu (Eskişehir). *Preventive Medicine Bulletin*, 7(5), 377-384.



- [55] **Durmuş, S. ve Günay, O.** (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- [56] **Peterson, Tanya, M.** (2007). Motivation:How To Increase Project Team Performance. *Project Management Journal*, (4)38, 60-69.
- [57] **Yüce, A.** (2015). *Ameliyathane Çalışanlarında Ekip Çalışması İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- [58] **Cheater F.M., Hearnshaw H., Baker R., Keane M.,** (2005). Can a Facilitated Programme Promote Effective Multidisciplinary Audit in Secondary Care Teams An Exploratory Trial, *International Of Nursing Studies*, 42, 729, 791.
- [59] **Flin, R., Fletcher, G., McGeorge, P., Sutherland, A., Patey, R.** (2003). “Anaesthetists” attitudes to teamwork and safety. *Anaesthesia*, 58, 233-242.
- [60] **Çelen, Ö.** (2011). *Ekip Çalışması Etkinliğinin İş Tatmini ve Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Uygulama (Tez)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- [61] **Uygur, E., Kaya, N., Kaya, H. ve Karaman, N.** (2008). Bir Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Sağlık Ekibi Hizmeti Anlayışları ve Yaşanan Sorunlar. *İ.Ü.Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 16(629),102-113.
- [62] **Wicke D., Coppin R. & Payne S.** (2004). Teamworking in Nursing Homes. *Journal of Advanced Nursing*, 45(2), 197-204.

## **EKLER**

**Ek A:** Tanımlayıcı Bilgi Formu

**Ek B:** Takım Çalışmasına Yatkinlık Ölçeği

**Ek C:** Bilgilendirmiş Gönüllü Olur Formu

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

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



**Ek A:**

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

**Teşekkürler**

**1. Cinsiyetiniz:**

	Erkek
	Kadın

**2. Yaşınız: \_\_\_\_\_**

**3. Medeni durumunuz:**

	Evli
	Bekar
	Eşi Ölmüş

**4. Eğitim durumunuz:**

	Lise
	Ön lisans
	Lisans
	Lisansüstü

**5. En son mezun olduğunuz bölüm:**

\_\_\_\_\_

**6. AFAD Arama Kurtarma Birliğindeki göreviniz nedir?**

\_\_\_\_\_

**7. Şu an bulunduğunuz kurumda ne kadar süredir çalışmaktasınız?**

\_\_\_\_\_

**8. Toplam çalışma süreniz: \_\_\_\_\_**

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

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

10. Çalıştığınız kurumda daha önce ekip çalışması ile ilgili bir sorunla karşılaştığınızı düşünüyor musunuz?

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

**Ek B:**

**1. Ne istediğimi ve istediklerime nasıl ulaşacağımı çok iyi biliyorum.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**2. Beklenmedik problemler karşısında soğukkanlı davranabiliyorum.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**3. Hatalarımın sorumluluğunu üstlenmekten çekinmem.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**4. İnsanların ekip çalışmasıyla daha başarılı sonuçlar alacağına inanıyorum.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**5. Düzenli olarak gazete okumuyorum.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**6. Diğer insanların benimle çalışmayı sevip sevmediklerinden endişem var.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**7. İnsanları ikna etmekte çok başarılı olduğum söylenemez.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**8. Kendimden başka kimseye güvenemiyorum.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**9. Problemin nedeni önemli değildir, önemli olan onun nasıl çözüleceğidir.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**10. Bazı zamanlarda sorumluluk almaktan çekiniyorum.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**11. Ekip içerisinde farklı kişilere tahammül edemediğim zamanlar oluyor.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**12. İnsanlara kendi alanımla ilgili öğretici bilgiler vermeyi seviyorum.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**13. İşlerimin planladığım gibi gitmemesi çalışma isteğimi azaltır.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**14. Fikirlerimi ve düşüncelerimi etkili bir biçimde, çekinmeden açıklayabiliyorum.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**15. Çevremdekiler kısa zamanda güvenimi kazanabilirler.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**16. Bir problemin çözümünde yer almak isterim.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**17. Çalışma hayatında, "Her koyun kendi bacağından asılır."**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**18. Kuyrukta beklemek beni çok rahatsız etmez.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**19. Zorunda olmasam herhangi bir eğitim programına katılmak istemezdim.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**20. Fıkra anlatmayı çok seviyorum.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**21. Grup projelerinde lider olmak pek ilgilimi çekmez.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**22. Arkadaşlarımın bana yeteri kadar güvenmediğini düşünüyorum.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**23. Bir sorun çıktığında aklıma gelen ilk çözümü uyguluyorum.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )



**24. Görevler ve yükümlülükler için birçok kez gönüllü olmuşumdur.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**25. Başkalarından yardım istemekten çekiniyorum.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**26. Çoğu zaman yeni bir şeyler öğrenmeye çalışırım.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**27. Yaşadığım hayal kırıklıklarından kısa zamanda kurtulabiliyorum.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

**28. Bir çalışma ekibinden rahatlıkla ayrılamam.**

Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
( )	( )	( )	( )	( )

Ek C:

---

---

## BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU ÖRNEĞİ (BGOF)

---

### CALIŞMANIN ADI:

AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği Çalışanlarının Ekip Çalışmasına Yatkınlığı

---

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

### CALIŞMANIN KONUSU VE AMACI:

Ekip çalışması, aynı amaç doğrultusunda hareket eden kişilerin zihin ve kas gücüyle bir bütün oluşturarak hedefe yönelik yaptığı çalışmalardır.

Ekip çalışması bütün iş kollarında önemli olsa da diğer iş kollarına oranla arama kurtarma ekiplerinde çok daha önemlidir. Dolayısıyla bireysel olarak yürütülemeyen arama kurtarma çalışmalarında ekip içerisinde bir kişinin bile görevini ihmal ediyor olması, ekip içerisinde uyumsuzlukların bulunuyor olması çalışmaların sağlıklı bir şekilde ilerlemesine engel olarak kişilerin hayatlarına mal olabilir.

Bu çalışmada büyük başarılar gösteren İstanbul Arama Kurtarma Birliği Çalışanlarının Ekip Çalışmasına Yatkınlığı ölçülerek, diğer profesyonel ve gönüllü ekiplere yol göstermesi amaçlanmıştır.

### CALIŞMA İŞLEMLERİ:

*(Gönüllüden kan alınacak ise kan miktar 2 ml ( bir çay kaşığı ) / 5 ml ( bir tatlı kaşığı ) şeklinde belirtilmelidir Çalışma işlemlerinin hasta açısından yan etkileri, riskleri ve rahatsızlıkları açıklanmalıdır.)*

### **ÇALIŞMADA YER ALMAMIN YARARLARI NELERDİR?**

Arama kurtarma çalışmaları yapan İstanbul AFAD Arama Kurtarma Birliği çalışanlarının ekip çalışmasına yatkınlığını somut bir şekilde ele alınacaktır. Kurum içerisinde önemli olduğunu düşündüğümüz ekip çalışmasına yatkınlık düzeyi değerlendirilmeye çalışılacaktır.

### **BU ÇALIŞMAYA KATILMAMIN MALİYETİ NEDİR? (Bu bölüm aynen korunacaktır)**

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

### **ÇALIŞMAYA KATILMALI MIYIM?**

Bu çalışmada yer alıp almamak tamamen size bağlıdır. Şu anda bu formu imzalarsanız bile istediğiniz herhangi bir zamanda bir neden göstermeksizin çalışmayı bırakmakta özgürsünüz. Eğer katılmak istemez iseniz veya çalışmadan ayrılırsanız, doktorunuz tarafından sizin için en uygun tedavi planı uygulanacaktır.

### **KİŞİSEL BİLGİLERİM NASIL KULLANILACAK?**

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

### **SORU VE PROBLEMLER İÇİN BAŞVURULACAK KİŞİLER:**

ADI : Yalım ÖZKAR  
GÖREVİ : Yardımcı Araştırmacı  
TELEFON :0531 958 84 08

## CALIŞMAYA KATILMA ONAYI

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

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

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

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

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

1: Gönüllünün bilgilendirilme işlemine başından sonuna dek tanıklık eden kişi

2: Gönüllüyü araştırma hakkında bilgilendiren kişi

**NOT: Çalışmaya katılma onayı uygulamadan hemen önce gerçekleştirilecektir.**

**Ek D:**



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


Sayı : 57770514-806.01.03[000]-E.93308  
Konu : Yüksek Lisans Tez Çalışması

13.06.2018

**DAĞITIM YERLERİNE**

İlgi : Bezmialem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Afet Yönetiminin 31.05.2018 tarih ve 86959 sayılı yazısı.

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

  
Şahin ASLAN  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Dağıtım:

Gereği:

BEZMİALEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK UYGULAMA VE ARAŞTIRMA  
MERKEZİ DİREKTÖRLÜĞÜNE

Bilgi:

EĞİTİM ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜNE

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

**ASLI GİBİDİR**

  
Cengiz KARAKOÇ  
Şef

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

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

Bilgi için: Fatih ÇETİNER  
Memur

**Ek E:****BEZMİALEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU (2011-KAEK-02)  
KARAR FORMU**

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği Çalışanların Ekip Çalışmasına Yönelik
-----------------------	--

16.07.2019

ETİK KURULU BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	Bezmialem Vakıf Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu
	AÇIK ADRESİ	Adnan Menderes Bulvarı Vatan Caddesi 34093 Fatih/İstanbul
	TELEFON	(0212) 52322 88 - 3028
	FAKS	(0212) 53323 26
	E-POSTA	apad@bezmialem.edu.tr

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

DEĞERLENDİRİLEN BİLGİLER	Belge Adı	Tarhi	Yerleşim Numarası	
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ	-	-	-
DEĞERLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	-	-	-	Gerekli Değil <input type="checkbox"/> Var <input checked="" type="checkbox"/>
KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 15/161	Tarih: 16/07.2019		
Yürürlüğe alındığını Dr. Öğr. Üyesi Özcan ERDOĞAN'ın yaptığı "AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği Çalışanların Ekip Çalışmasına Yönelik" isimli çalışma Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş ve etik açıdan uygun bulunmuştur.				

Sayfa 1 / 2

Etik Kurul Başkanı

Prof. Dr. İsmail MERA

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

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği Çalışanlarının Ekip Çalışmasına Yönelik
-----------------------	--

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

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

\* :Toplantıda Bulunma Karar:  Onaylandı  Reddedildi

Sayfa 2 / 2

Etik Kurulu Başkanı  
Prof. Dr. İsmail MERAL

## ÖZGEÇMİŞ

**Ad-Soyad** : Yalım ÖZKAR  
**Doğum Tarihi ve Yeri** : 25.01.1995 Şişli  
**E-posta** : yalimozkar@hotmail.com

### ÖĞRENİM DURUMU:

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

### DİĞER YAYINLAR, SUNUMLAR VE PATENTLER:

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