

**BEZMİÂLEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HAVA KURTARMA VE YANGINLA MÜCADELE EKİPLERİNİN (ARFF) TAKIM ÇALIŞMASINA
YATKINLIKLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: İSTANBUL
BÖLGESİ AVRUPA YAKASI HAVALİMANLARI ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aleyna SARİ

**Afet Yönetimi Anabilim Dalı
Afet Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı**

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Özcan ERDOĞAN

KASIM 2025

**BEZMİÂLEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HAVA KURTARMA VE YANGINLA MÜCADELE EKİPLERİNİN (ARFF) TAKIM ÇALIŞMASINA
YATKINLIKLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: İSTANBUL
BÖLGESİ AVRUPA YAKASI HAVALİMANLARI ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Aleyna SARİ
235325003**

**Afet Yönetimi Anabilim Dalı
Afet Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı**

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Özcan ERDOĞAN

İkinci Tez Danışmanı: Doç. Dr. Cüneyt ÇALIŞKAN

KASIM 2025

Bezmiâlem Vakıf Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün 235325003 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi Aleyna SARI, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “HAVA KURTARMA VE YANGINLA MÜCADELE EKİPLERİNİN (ARFF) TAKIM ÇALIŞMASINA YATKINLIKLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: İSTANBUL BÖLGESİ AVRUPA YAKASI HAVALİMANLARI ÖRNEĞİ” başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

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

İkinci Tez Danışmanı: **Doç.Dr. Cüneyt ÇALIŞKAN**
Sağlık Bilimleri Üniversitesi

Jüri Üyeleri : **Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin KOÇAK**
Sağlık Bilimleri Üniversitesi

Doç. Dr. Üyesi Kerem TOKER
Bezmiâlem Vakıf Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Nareg DOĞAN
Bezmiâlem Vakıf Üniversitesi

Teslim Tarihi : 28 Kasım 2025
Savunma Tarihi : 08 Ekim 2025

Annem Naciye SARİ ve babam Zülküf SARİ'ya

ÖNSÖZ

Yüksek lisans öğrenimim boyunca bana yüksek öğrenimin değerini aşıl原因, bilgi ve deneyimleriyle bana yol gösteren, tez çalışmasının planlanmasında ve gerçekleştirilmesinde güçlü desteğini esirgemeyen, mesleki değerlerini her zaman örnek alacağım değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Özcan ERDOĞAN'a, bilgi ve desteğiyle yol gösterici katkılarda bulunan Doç. Dr. Cüneyt ÇALIŞKAN'a ve araştırma sürecine gönüllü olarak katılmayı kabul eden tüm meslek arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim. Özellikle hayatım boyunca beni her zaman destekleyen, hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan, en büyük destekçim olan aileme sonsuz teşekkür ederim.

Kasım 2025

Aleyna SARİ

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.

Aleyna SARİ

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ.....	iv
BEYAN.....	v
KISALTMALAR.....	viii
TABLO LİSTESİ.....	ix
ŞEKİL LİSTESİ.....	x
ÖZET.....	xi
SUMMARY.....	xiii
1. GİRİŞ ve AMAÇ.....	1
2. GENEL BİLGİLER.....	3
2.1 Örgütsel Bağlılık.....	3
2.1.1 Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler.....	5
2.1.1.1 Kişisel faktörler.....	5
2.1.1.2 Örgütsel faktörler.....	7
2.1.1.3 Örgüt dışı faktörler.....	8
2.1.2 Örgütsel bağlılık türleri.....	9
2.2 Takım Çalışması.....	10
2.2.1 Takım çalışması oluşum aşaması.....	11
2.2.1.1 Kuruluş (Forming).....	11
2.2.1.2 Çatışma (Storming).....	11
2.2.1.3 Yapılanma (Norming).....	12
2.2.1.4 Performans yaratma (Performing).....	12
2.2.1.5 Dağılma (Anjourning).....	13
2.2.2 Takım çalışmasının önem ve faydaları.....	14
2.2.3 Takım türleri.....	15
2.2.3.1 Problem çözme takımları.....	15
2.2.3.2 Sanal takımlar.....	15
2.2.3.3 Otoman takımlar.....	16
2.2.3.4 Karşılıklı fonksiyonel takımlar.....	17
2.3 Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele Ekipleri (ARFF).....	17
2.3.1 Türkiye’de ARFF Personeli Olma Kriterleri.....	19
2.3.2 Türkiye’de ARFF Personelinin Yetiştirilmesi ve Eğitim Süreçleri.....	20
2.3.3 ARFF Ekiplerinin Görevleri.....	23
2.3.4 Müdahale Süresi.....	24
2.3.5 Yangın İstasyonları ve İkaz Sistemi.....	24
3. GEREÇ ve YÖNTEM.....	25
3.1 Araştırmanın Amacı ve Şekli.....	25
3.2 Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman.....	25
3.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	25
3.4 Araştırmanın Soru ve Hipotezleri.....	26

3.5 Araştırmanın Etik Yönü	27
3.6 Araştırmaya Dahil Olma ve Dışlanma Kriterleri.....	27
3.7 Veri Toplama Araçları.....	27
3.8 Verilerin Toplanması.....	29
3.9 Verilerin Değerlendirilmesi	31
4. BULGULAR	31
4.1 Sosyodemografik Özelliklere İlişkin Bulgular	31
4.2 ARFF Ekiplerinin TÇYÖ ve ÖBÖ Puan Ortalamaları	31
4.3 Sosyodemografik Özelliklere Göre TÇYÖ'nin Dağılımı.....	32
4.4 Sosyodemografik Özelliklere Göre ÖBÖ'nin Dağılımı	38
4.5 TÇYÖ ve ÖBÖ'leri Arasındaki Pearson Korelasyon Sonuçları	40
4.6 TÇYÖ ve ÖBÖ'leri Arasındaki Regresyon Analiz Sonuçları.....	43
5. TARTIŞMA	44
5.1 TÇYÖ'nin Sosyodemografik Özelliklerine İlişkin Tartışma	44
5.2 ÖBÖ'nin Sosyodemografik Özelliklerine İlişkin Tartışma.....	50
5.3 TÇYÖ ve ÖBÖ Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma	57
6. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	59
KAYNAKLAR.....	70
EKLER.....	75
ÖZGEÇMİŞ	89

KISALTMALAR

ADP	: Acil Durum Planı
ICAO	: Aircraft Rescue and Fire Fighting – Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele
AYAY	: Acil Yardım ve Afet Yönetimi
DHMI	: Devlet Hava Meydanları İşletmesi
ECAC	: European Civil Aviation Conference - Avrupa Sivil Havacılık Konferans
FAA	: Federal Aviation Administration - Federal Havacılık İdaresi
ICAO	: International Civil Aviation Organisation - Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü
ÖBÖ	: Örgütsel Bağlılık Ölçeği
SHT-HES	: Havaalanı Emniyet Standartları Talimatı
SOP	: Standard Operating Procedures
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences - Sosyal Bilimler için İstatistik Programı
SSİ	: Sivil Savunma ve İtfaiyecilik
TÇYÖ	: Takım Çalışmasına Yatkınlık Ölçeği

TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1 : Tuckman'nın Beş Aşamalı Modeli .	13
Tablo 4.1 :Sosyodemografik Özelliklere İlişkin Dağılımlar.....	30
Tablo 4.2 :TÇYÖ ve ÖBÖ Puan Ortalamalarına İlişkin Dağılımlar.....	31
Tablo 4.3 :Cinsiyete Göre TÇYÖ Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	32
Tablo 4.4 :Medeni Duruma Göre TÇYÖ Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	33
Tablo 4.5 :Eğitim Durumuna Göre TÇYÖ Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	34
Tablo 4.6 :Meslek/Görev Durumuna Göre TÇYÖ Puan Ortalamalarının Dağılımı...	35
Tablo 4.7 :Takım Çalışması Sırasında Sorunla Karşılaşma Durumuna Göre TÇYÖ . Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	37
Tablo 4.8 :Cinsiyete Göre ÖBÖ Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	38
Tablo 4.9 :Medeni Duruma Göre ÖBÖ Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	38
Tablo 4.10 :Eğitim Durumuna Göre ÖBÖ Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	39
Tablo 4.11 :Meslek/Görev Durumuna Göre ÖBÖ Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	39
Tablo 4.12 :Takım Çalışması Sırasında Sorunla Karşılaşma Durumuna Göre ÖBÖ... Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	39
Tablo 4.13 :TÇYÖ ve ÖBÖ Arasındaki Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	40
Tablo 4.14 :TÇYÖ ve ÖBÖ Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçlar.....	42

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1 : Türkiye’de İtfaiye Eğitimi Veren Alanların İtfaiyecilik Meslek Dersi İçerikleri.....	21
--	----

**HAVA KURTARMA VE YANGINLA MÜCADELE EKİPLERİNİN (ARFF)
TAKIM ÇALIŞMASINA YATKINLIKLARI VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: İSTANBUL BÖLGESİ
AVRUPA YAKASI HAVALİMANLARI ÖRNEĞİ**

ÖZET

Bu araştırma, Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) ekiplerinin takım çalışmasına yatkınlıkları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi literatüre kazandırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni, İstanbul Havalimanı ve Atatürk Havalimanı'nda görev yapan toplam 395 ARFF personelinden oluşmaktadır. Örneklem, araştırmaya katılmayı kabul eden 215 ARFF personelinden oluşmuştur. Veri toplama araçları olarak, 8 maddelik "Sosyodemografik Bilgi Formu", 28 maddelik "Takım Çalışmasına Yatkınlık Ölçeği (TÇYÖ)" ve 15 maddelik "Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)" uygulanmıştır. Verilerin analizinde, frekans, yüzde, ortalama, Student's t-testi, Mann-Whitney U, One-Way ANOVA, Kruskal-Wallis, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

Katılımcıların %84,7'si (n=182) erkek, %15,3'ü (n=33) kadındır. Bunların %49,8'i (n=107) evli, %50,2'si (n=108) bekarıdır. Eğitim düzeyleri incelendiğinde, %80,0'ı (n=172) ön lisans, %13'ü (n=28) lisans ve %7'si (n=15) yüksek lisans mezunudur. Görev dağılımına bakıldığında, %74,4'ü (n=160) müdahale ekibi, %15,8'i (n=34) ARFF Dispatcher ve %9,8'i (n=21) idari biriminde çalışmaktadır. ARFF ekiplerinin hizmet süresi $Ort \pm SS = 4,98 \pm 3,73$ yıl olup, minimum 1 yıl, maksimum 34 yıl olarak belirlenmiştir. Katılımcıların %62,8'i (n=135) ekip çalışması ile ilgili sorun yaşadığını, %37,2'si (n=80) ise herhangi bir sorun yaşamadığını belirtmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, ARFF ekiplerinin takım çalışmasına yatkınlık düzeyleri sosyodemografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir. Erkekler ve evli bireyler, iç motivasyon ve liderlik becerilerinde daha yüksek puan almıştır. Eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık artmış; ancak ön lisans mezunları bazı alt boyutlarda daha düşük puanlar almıştır. Görev dağılımı açısından idari birimde çalışanlar, diğer gruplara göre hem takım çalışması hem de örgütsel bağlılık düzeylerinde daha yüksek sonuçlar göstermiştir.

Örgütsel bağlılık üzerinde cinsiyet ve medeni durum anlamlı fark yaratmazken, eğitim düzeyi ve görev dağılımı belirleyici olmuştur. Takım çalışmasında sorun yaşamayanların örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksektir. Pearson korelasyon analizine göre, yaş ve hizmet süresi ile bazı takım çalışması alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Özellikle iç motivasyon, liderlik, sorumluluk ve iş birliği gibi faktörler hem takım çalışması hem de örgütsel bağlılıkla güçlü şekilde ilişkilidir.

Yapılan basit doğrusal regresyon analizine göre ise örgütsel bağlılığın takım çalışmasına yatkınlıktaki varyansın %12,7'sini açıkladığını ve anlamlı bir pozitif ilişki olduğu, örgütsel bağlılık düzeyinin artmasının takım çalışmasına yatkınlık düzeyinde anlamlı bir yükselmeye neden olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular

doğrultusunda; ekip içi iletişimi ve iş birliğini artırmaya yönelik eğitimler, liderlik ve problem çözme becerilerini geliştiren uygulamalar, çalışan motivasyonunu destekleyen ödül ve kariyer planlamaları önerilmektedir. Ayrıca, etkili kriz yönetimi ve yönetsel destek mekanizmaları ile örgütsel bağlılık güçlendirilebilir.

Anahtar Kelimeler: Takım Çalışması, Örgütsel Bağlılık, ARFF



EVALUATION OF AIR RESCUE AND FIREFIGHTING TEAMS' (ARFF) TEAMWORK AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: THE CASE OF ISTANBUL REGION EUROPEAN SIDE AIRPORTS.

SUMMARY

This study was conducted to contribute to the literature by examining the relationship between teamwork propensity and organizational commitment among Airport Rescue and Firefighting (ARFF) teams. The research population consists of 395 ARFF personnel working at Istanbul Airport and Atatürk Airport, while the sample includes 215 ARFF personnel who agreed to participate in the study. Data collection tools included an 8-item "Sociodemographic Information Form," a 28-item "Teamwork Propensity Scale (TÇYÖ)," and a 15-item "Organizational Commitment Scale (ÖBÖ)." Data were analyzed using frequency, percentage, mean, Student's t-test, Mann-Whitney U, One-Way ANOVA, Kruskal-Wallis, correlation, and regression analyses.

Among the participants, 84.7% (n=182) were male, and 15.3% (n=33) were female. Of the participants, 49.8% (n=107) were married, and 50.2% (n=108) were single. Regarding education levels, 80.0% (n=172) had an associate degree, 13.0% (n=28) had a bachelor's degree, and 7.0% (n=15) had a postgraduate degree. In terms of job distribution, 74.4% (n=160) worked in intervention teams, 15.8% (n=34) were ARFF Dispatchers, and 9.8% (n=21) worked in administrative units. The mean service duration of ARFF personnel was 4.98 ± 3.73 years, ranging from 1 to 34 years. Additionally, 62.8% (n=135) of the participants reported experiencing issues related to teamwork, while 37.2% (n=80) stated that they had not encountered any problems.

According to the findings, teamwork propensity levels varied significantly according to sociodemographic variables. Male and married participants scored higher in internal motivation and leadership skills. As the education level increased, organizational commitment also rose; however, associate degree holders scored lower in some subdimensions. Administrative personnel scored higher than other groups in both teamwork and organizational commitment.

While gender and marital status did not create a statistically significant difference in organizational commitment, education level and job roles were found to be influential. Those who did not experience issues during teamwork showed higher levels of organizational commitment. Pearson correlation analysis revealed significant positive relationships between age, years of service, and certain teamwork subdimensions. In particular, internal motivation, leadership, responsibility, and collaboration showed strong correlations with both teamwork and organizational commitment. According to simple linear regression analysis, organizational commitment significantly explained 12.7% of the variance in teamwork orientation, indicating a positive relationship.

Based on these findings, it is recommended to organize training programs aimed at improving intra-team communication and collaboration, as well as practices to

enhance leadership and problem-solving skills. Reward and career development systems should be implemented to support employee motivation. Furthermore, effective crisis management strategies and supportive managerial approaches can strengthen organizational commitment.

Keywords: Teamwork, Organizational Commitment, ARFF Teams, Aviation, Firefighting.



1.GİRİŞ ve AMAÇ

Küreselleşen dünyada havayolu endüstrisi, gün geçtikçe istikrarlı bir biçimde büyüyen hizmet sektörlerinden biri hâline gelmiştir. Ülkemizde havacılık sektörü ise son yıllarda, dünya havacılık sektörünün büyüme oranını üç katına çıkararak önemli bir gelişim göstermiştir. Bu büyüme, havalimanlarının küresel ulaşım ağındaki rolünü artırmış; operasyonel güvenlik ve kriz yönetimini daha kritik bir unsur hâline getirmiştir [1].

Havalimanları, seyahat kolaylığı sağlamak, küresel ticaret, ekonomi ve güvenlik açısından stratejik bir rol üstlenmektedir. Bu karmaşık sistemlerin sürekliliğinin ve güvenliğinin sağlanabilmesi, etkili bir kriz yönetimi ile güçlü bir acil durum müdahale kapasitesine sahip olunmasını gerektirmektedir. Bu noktada, havalimanlarında görev yapan ARFF ekipleri merkezi bir öneme sahiptir [2,3]. ARFF ekipleri, uçuş güvenliğini sağlamak, yolcu ve personel hayatını korumak ve acil durumlara hızlı müdahale etmekle yükümlü olup havalimanı operasyonlarında kritik bir konuma sahiptir [2,5]. Bu ekiplerin etkin bir şekilde görev yapabilmesi, bireysel becerilerin yanı sıra ekip içi uyum, takım çalışması ve örgütsel bağlılık düzeyiyle yakından ilişkilidir [5]. Yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek çalışanların sorumluluklarını yerine getirirken daha fazla çaba gösterdiklerini, kurumlarına daha uzun süre bağlı kaldıklarını ve iş yerleriyle olumlu ilişkiler geliştirdiklerini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, takım çalışması ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin havacılık sektöründe görev yapan ekipler açısından incelenmesi büyük önem taşımaktadır [5].

Literatür incelendiğinde, ARFF ekiplerini kapsayan çeşitli çalışmaların bulunduğu görülmektedir. Ancak örgütsel bağlılık ve takım çalışmasının ARFF ekipleri üzerindeki etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma,

havalimanlarında önemli bir role sahip olan ARFF ekiplerinin takım çalışmasına yatkınlık düzeyleri ile örgütsel bağlılıklarını değerlendirmeyi ve bu iki unsur arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.



2.GENEL BİLGİLER

2.1 Örgütsel Bağlılık

Örgütlerin başarıya ulaşmasında beşeri faktörlerin belirleyici bir rol oynaması, çalışanlarla örgüt arasındaki ilişkilere verilen önemin artmasına neden olmuştur. Bu ilişkilerin sağlıklı ve sürdürülebilir bir şekilde gelişebilmesi için, örgüt ile personel arasında karşılıklı iş birliği ve güvene dayalı bir bağ kurulması gerekmektedir. Bu noktada, ekiplerin kurumsal hedef ve değerleri kabul etmesi, istenilen hedeflere varmak için çaba sarf etmesi ve kurumda devam etme isteğinin olması; "örgütsel bağlılık" kavramını ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel bağlılık, personelin kuruma karşı duyduğu bağın gücünü ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile personelin kurumdaki başarısı için gösterdiği ilgi ve bağlılığın sonucudur [6].

Armstrong, Martin ve Nicholls'a (1991) göre örgütsel bağlılığın öneminin 3 ayağı olduğunu belirtmektedirler [7]:

- 1) Örgüte aidiyet duygusu oluşturmak, örgütte çalışmanın yararları ve faydaları olduğuna inanmak, örgütte rahat hissetmek, buna karşılık örgütün değerlerini, vizyonunu ve misyonunu desteklemek.
- 2) İş yerinde coşku oluşturmak, bu yöntem içsel motivasyon faktörlerini yönetmeye daha fazla odaklanarak ve çeşitli iş tasarım yöntemleri kullanmak.
- 3) Yönetime güvenmek, bu yöntem örgüt gerçekten başarı gösterdiğinde ve sürdürdüğünde yapılabilir.

Örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili yapılan ilk araştırma, Whyte tarafından 1956 yılında yapılmıştır. Bu araştırma örgütsel bağlılığı olan kişinin tanımını yapıp örgüt için olan zararları üzerinde çalışmıştır [8]. Bu çalışma sonrasında birçok araştırmacı tarafından örgütsel bağlılık konusu incelenmiştir. Bu araştırmacılara Becker (1960),

Kanter (1968), Salancik (1977), Mowday vd., (1982), O'Reilly ve Chatman (1986), Allen ve Meyer (1990) ve Kılıç (2008) örnek verilebilir [9].

Örgütsel bağlılık kavramı üzerine çalışan araştırmacılar, çeşitli disiplinlerden gelen uzmanlardır. Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmaların artmasıyla birlikte, konuya dair birçok tanım geliştirilmiştir. Bu durum, araştırmacıların örgütsel bağlılığı kendi alanları doğrultusunda tanımlamalarına neden olmuş ve bu konuda kesin bir tanım üzerinde uzlaşmaya varılamamıştır. Örgütsel bağlılık hakkında yapılmış bazı tanımlar ise şu şekildedir.

- Örgütün ve bireyin hedeflerinin zamanla bütünleştiği veya uyum içinde olduğu süreçtir [10].
- Örgütsel bağlılığın gerçekleşebilmesi için bireyin örgüte verdiği zaman ve çabanın o kurumla özdeşleşmesidir [11].
- Kişinin örgüte psikolojik bağlılığıdır [12].
- İş görenlerin örgütüne bağlılığı, örgütü kendisininmiş gibi düşünmesi ve kendilerini örgütün parçası olarak görmeleridir [13].
- İş görenlerin örgütleriyle olan ilişki durumlarını yansıtan ve örgütte kalmalarına sebep olan kurum ve iş görenler arasındaki psikolojik bağdır [14].
- Kişinin örgüt ile özdeşleşmesi ve örgüte katılımını ortaya çıkaran psikolojik tutumdur [15].
- İş görenin örgütüne karşı bağlılığı ve örgütün başarısı için gösterdiği gayrettir [16].
- Birey ve örgüt arasında açık bir şekilde ilişki olduğunu ortaya koyan psikolojik bir anlaşmadır [17].
- Bireyin ait olduğu kurumla özdeşleşmesi ve ona duyduğu bağlılığın bir araya gelerek oluşturduğu bütünleşik bir güçtür [18].
- Çalışan bireyin örgütte kalması, örgüt için yüksek performans göstermesi ve örgüt hedef ve değerlerini kabul etmesidir [19].
- Bireyin belirli bir örgüte ve örgütün hedeflerine taraf olması ve o örgütteki üyeliğini sürdürmeyi arzulamasıdır [7].
- Bireyin örgütünü ne ölçüde tanıdığını ve ona ne ölçüde bağlı olduğunu yansıtan bir tutumdur [7].

Yapılan tanımlardan anlaşılacağı üzere, örgütsel bağlılık kavramı üzerinde bir fikir

birliği sağlanamamıştır. Tanımlarda belirtildiği gibi, örgütsel bağlılık, kurum ile çalışan arasındaki etkileşimi kapsamaktadır. Bu bağlamda, çalışanın kuruma duyduğu güven ve aidiyet duygusunun yanı sıra, kurumun da çalışanların ihtiyaç ve taleplerini göz önünde bulundurması beklenmektedir. Bu iki taraflı etkileşimin, örgütsel bağlılığı artırıcı bir etkisi olacağı düşünölmektedir.

2.1.1 Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler

Örgütsel bağlılık, öznel bir yapıya sahip olup zamana, kişiden kişiye ve mekâna göre değişkenlik gösteren bir olgudur. Ancak, bir çalışanın örgütüne ne ölçüde bağlı olduğunu belirlemede bazı kriterler mevcuttur. Northcraft ve Neale (1990) bu kriterleri kişisel faktörler, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç temel grupta sınıflandırmıştır. Bu araştırmada da, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler bu üç kategoride incelenmiştir.

2.1.1.1 Kişisel faktörler

Yaş, cinsiyet, çalışma süresi ve eğitim düzeyi gibi bireysel özellikler, kurumdan elde edilebilecek ayrıcalıkların ve örgütsel gücün göstergeleri olarak kabul edilebilir. Bu ayrıcalıkların dereceleri, örgütsel bağlılıkta farklılıklara yol açabilmektedir [20].

Araştırmalar, kuruma bağlılık ve yaş arasında olumlu ilişki bulunduğunu göstermektedir. Ancak, yaşın zorunlu bağlılıkla ilişkili olduğu görölmektedir. Yaş ilerledikçe iş seçeneklerinin azalması ve örgütten ayrılmanın maliyetinin yükselmesi, bireyin zorunluluk hissiyle bağlılık göstermesine yol açabilir [21].

Meyer ve Allen (1991) ise kuruma bağlılık ve yaş arasındaki ilişkiyi başka bir perspektiften ele almışlardır. İlk olarak, çalışanların örgütte kalma süresi uzadıkça, daha iyi pozisyonlara sahip olma olasılıklarının arttığını belirtmişlerdir. Ayrıca, çalışanlar uzun süre kaldıkları örgütte neden bulunduklarını bilişsel olarak kendilerine açıklama yapma eğilimindedirler. Bu durum, mevcut örgütün cazibesini artırarak, çalışanların psikolojik bağlılıklarını da güçlendirmektedir [22].

Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi açıklamak için iki temel yaklaşım öne çıkmaktadır: İş Modeli ve Cinsiyet Modeli. İş Modeli, kadın ve erkek çalışanlar arasında belirgin bir bağlılık farkı olmadığını savunmaktadır. Cinsiyet Modeli ise, kadın çalışanın erkek çalışana göre daha az bağlılık göstereceğini ileri sürmektedir; bunun sebebinin temel nedeni, kadın çalışanların iş dışında ailevi sorumluluklara sahip

olmalarıdır. İş Modeli, örgüt içindeki kadın ve erkeklerin pozisyonları ile bireylerin örgüt amaç ve değerlerine yönelik tutumları gibi etkenlerin, cinsiyet farkından daha belirleyici olduğunu vurgulamaktadır [23].

Başka bir araştırmada, genelde erkeklerin daha iyi departmanlarda çalışmaları ve daha fazla ücret almalarının, kuruma olan bağlılıklarını artırabileceği öne çıkarmıştır. Bununla birlikte, bazı araştırmalar, kadınların aile içindeki rollerini önceliklendirdiklerinden dolayı iş yerlerine daha az bağlandıklarını belirtmektedir [24].

Öte yandan, Özkaya ve arkadaşları (2006) kadınların örgütlerine daha fazla bağlı olduklarını bulmuş ve bunun sebebinin kadın çalışanların çocuk ve evlilik gibi değişkenlerden etkilenecek yeni çalışma olanaklarını değerlendirirken ikilemde kaldıklarını ifade etmiştir [25].

İş görenlerin eğitim düzeyleri, çalışma hayatına bakış açılarını ve işten olan umutlarını belirleyen kritik bir etkidir. Eğitim seviyesi arttıkça, bireylerin iş hayatına yüklediği anlam ve beklentileri de çeşitlenmektedir. Eğitimsel süreçlere yapılan katkıların bir sonucu niteliğinde, çalışanların maaş ve iş olanaklarına yönelik istekler artmaktadır. Ayrıca, eğitim seviyesi yüksek bireyler için iş hayatı, yalnızca gelir elde edilen bir alan olmanın ötesinde, bireylere toplumsal konumlarını güçlendirme, saygın bir görev üstlenme ve sosyal çevrelerini genişletme olanakları tanıyan bir yapı olarak görülmektedir. Bu nedenle, bu bireylerin işlerine dair değerlendirmelerinde daha titiz olmaları beklenmektedir [20].

Yapılan araştırmalar, eğitim ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı sonuçlar vermemekle birlikte, genellikle zayıf bir olumsuz ilişki bulunduğunu göstermektedir. Bu durumun, öğrenim seviyesi yüksek çalışanların istek ve beklentinin kurum tarafından karşılanamamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Önceki iş yerlerini sadece bir geçim kaynağı olarak değerlendiren ve güçlü bir bağlılık gösteren çalışanlar, yerlerini daha profesyonel bireylere bırakmaktadır. Bu profesyoneller, çalıştıkları kuruma değil, yaptıkları işe daha fazla bağlılık gösterirler. Onlar için iş yerinde kalmak, taleplerinin karşılanması ve tatmin düzeyleri ile doğrudan alakalıdır. Bu sebeplerle, çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmak ve motivasyonlarını sağlamak için çeşitli stratejilerin uygulanması gerekmektedir [26].

Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel etmenlerden biri de personelin medeni

durumudur. Ancak, bu iki faktör arasındaki ilişkiyi ele alan kuramsal çalışmalar oldukça sınırlıdır. Medeni durum, genellikle örgütsel bağlılık araştırmalarında kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır [27].

Sadece beş örnekleme yapılan incelemelerde, medeni durum ile kurumsal bağlılık arasında az düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır. Ancak, bu iki değişken arasındaki bağın nedenleri yeterince kuramsal bir çerçevede ele alınmamıştır. Yine de medeni durumun zorunlu bağlılıkla bağlantılı olabileceği öne sürülebilir; bu, evli bireylerin genellikle bekârlara kıyasla daha fazla finansal sorumluluk taşıdıkları gerçeğinden kaynaklanmaktadır [28].

Kıdem, bir çalışanın bir işte ne kadar süreyle görev yaptığını ifade etmektedir. Uzun süre aynı işte kalan, yani yüksek kıdem sahibi bireylerin, örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olması beklenmektedir [29]. Bunun temel nedeni, çalışma süresinin artmasıyla birlikte, çalışanların yaptıkları yatırımların da artmasıdır. Örgütlerine önemli bir emek yatan bireyler, bu bağlılıktan kolayca kopmak istememekte ve elde edecekleri kazanımlardaki artış nedeniyle kayıptan kaçınmayı tercih etmektedirler [30].

Meyer ve Allen (1991), örgütte geçirilen süreye bağlı olarak kıdem yükselmesi sonucunda memnuniyetin arttığını ve söz konusu durumun, çalışanların örgüte olan bağlılığı ile statü algıları arasında yapıcı bir ilişki kurduğu belirtilmiştir.

2.1.1.2 Örgütsel faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer etmen ise örgütsel unsurlardır. Çalışanların örgütsel bağlılıkları, kurum kültürü, yönetim anlayışı, görevlerin zorluk derecesi, kurumun ölçeği, iş süreçlerinde karşılaşılan engeller veya kolaylıklar, görev tanımının netliği, işin içeriği ve önemi, hiyerarşik ilişkiler ile ücret politikasının adil olup olmadığı gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Örgüt içindeki personeller arasındaki iletişimi ve ilişkileri yönlendiren düzenlemeler, kimi zaman yasal çerçeveler veya kısıtlamalar olarak görülebilir. Ancak, bu düzenlemelerin temel amacı, iş süreçlerini belirli çerçeveler içinde daha verimli hale getirmektir [31].

Yapılan işin özelliği ve önemi, örgütsel bağlılıkta etkili olan kritik unsurlardandır. Özellikle yüksek statüdeki çalışanlar için, örgütsel özelliklerin bağlılık oluşturmadaki rolü oldukça önemlidir. Nitelikli iş gücü için karar alma süreçlerine katılım işin teşvik edici yönü, taşıdığı anlam ve bireylerin hayatına sağladığı faydalar ile bağımsız hareket edebilme gibi unsurlar öncelikli faktörler arasında kabul edilmektedir [32].

Kuruluşun idare tarzı, çalışanların örgüte yönelik algılarını belirleyen temel bir faktördür. Birey merkezli, uyumlu, yenilikçi, amaç odaklı, etkin ve adaletli bir yönetim yaklaşımı hem kurum hem de personel açısından kuvvetli bir bağlılık oluşturmaktadır. Ayrıca, katılımcı bir yönetim yapısı, çalışanlara değerli oldukları hissini vermektedir. Çalışanların katkılarının üst yönetim tarafından takdir edilmesi ve yapılan övgüler, bireylerin örgütlerine olan bağlılıklarını artırmaktadır [33].

Örgütsel adalet, çalışanların kurumları tarafından eşit bir şekilde muamele görmesini ve örgüt kazançlarının performansa dayalı olarak adil bir biçimde dağıtılmasını ifade etmektedir. Kurum içindeki yönetim tarafından belirlenen kuralların ve uygulamaların çalışanlar tarafından nasıl algılandığı büyük bir önem taşımaktadır. Hakkaniyetin esas alındığı bir kurumda, çalışanların görev dağılımına, çalışma sürelerine, mesai kurallarına uyumuna ve adil ödeme ile ödüllendirme sistemlerine özen gösterilmektedir. Örneğin, aynı görevi üstlenen ve benzer yeterliliklere sahip iki personelin maaşlarının farklı olma durumunda, daha az maaş alan personel, kurumda eşitliğin sağlanmadığını düşünebilir ve bu da bağlılığını zayıflatabilir [34].

Örgüt içinde başarılı çalışanların takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi, örgütsel bağlılığı artırma açısından önemli bir yöntemdir. Ödüllerin, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyine önemli katkıları bulunmaktadır. Çalışanın başarısından dolayı elde ettiği terfi, maaş artışı veya ikramiye gibi hediyeler, kuruma olan bağlılıklarını pozitif olarak etkilemektedir [35].

2.1.1.3 Örgüt dışı faktörler

Bireysel ve kurumsal etkenlerin yanı sıra, örgütsel bağlılığı belirleyen diğer kritik unsurlar kurum dışı faktörlerdir. İş piyasasındaki yeni fırsatlar, sektörün genel durumu, milletin sosyo-ekonomik yapısı ve işsizlik oranı gibi değişkenler, çalışanların kuruma olan bağlılığında etkili olabilmektedir [36].

Profesyonel bir çalışan, mesleğiyle özdeşleşerek işini en iyi şekilde yapmaya çalışmaktadır. Ancak, yeni iş bulma olasılığının artması, çalışanların mevcut kurumlarıyla olan bağlarını zayıflatabilmektedir. Balay (2000), iş gücü piyasasında sınırlı iş olanaklarına dair algının, kuruma daha güçlü bir bağlılıkla neticelendiğini ifade etmiştir. Diğer deyişle, daha az alternatif seçeneğe sahip olan ve yeni bir işe geçişte kısıtlı olan çalışanlar, örgütlerine daha fazla bağlılık hissi duymaktadır [36]. Bu bağlamda, Ülkelerin ekonomik koşulları ve buna bağlı olarak işsizlik seviyesi,

örgütsel bağlılığı belirleyen temel faktörler arasında bulunmaktadır.

2.1.2 Örgütsel bağlılık türleri

Örgütsel bağlılık üzerine çalışılan araştırmalar, çeşitli tanımların varlığını ve bu tanımların içeriklerinin çeşitliliğini ortaya koymaktadır. Bu durum, çalışan ile kurum arasındaki bağın niteliği ve ilerleyiş sürecinin araştırmacılar tarafından farklı şekillerde değerlendirilmesinden ileri gelmektedir [37].

Yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılığın genel olarak iki ana boyut etrafında şekillendiğini göstermektedir. Bunlar tutumsal ve davranışsal boyutlardır. Çalışanlar, örgüt üyeliklerini sürdürmek amacıyla ya tutumsal ya da davranışsal bir motivasyon geliştirirler [38].

Örgütsel davranış teorisyenleri, bağlılığın tutumsal boyutuna daha fazla vurgu yaparken, sosyal psikologlar davranışsal boyutuna odaklanmaktadır. Bu iki farklı perspektif, alanında yürütülen araştırmaların temellerini oluşturmaktadır [39].

Araştırmalarda, örgütsel bağlılığın kavramsal çerçevesinde çok yönlü araştırmaların ön planda olduğu gözlemlenmektedir. Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılık kavramını temelde üç ayrı boyutta ele almış ve bu yapıyı ölçmek amacıyla "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni geliştirmişlerdir. Bu ölçüm aracı, araştırmacılar tarafından büyük ilgi görmekte ve yaygın olarak tercih edilmektedir. Allen ve Meyer'in tasnifine göre, bağlılık üç temel boyuttan oluşmakta olup, her biri bireylerin kurumda kalma eğilimini farklı biçimlerde etkileyebilmektedir. Bu boyutlar; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olarak tanımlanmaktadır [40].

Duygusal bağlılık, çalışanların örgütlerine duygusal bir bağ kurmalarını sağlayan ve bu süreçte, örgüt üyeliğinden kaynaklanan memnuniyeti artıran unsurlardan oluşmaktadır. Bu bağ, çalışanların ve örgütlerin beklentilerinin karşılandığı durumlarda ortaya çıkar. Eğer çalışanlar, emeklerinin karşılığını aldıklarına inanıyorlarsa ve kişisel değerlerinin örgütün değerleriyle örtüştüğünü hissediyorlarsa, duygusal bağlılık geliştirmektedirler. Allen ve Meyer (1990), duygusal bağlılığı etkileyen faktörler arasında iş güvencesi, rol açıklığı, yönetimin geri bildirimine açıklığı, amaç farklılıkları, arkadaşlık ilişkileri, etik ve adalet, kişisel önem, geri bildirim ve katılım gibi unsurları sıralamaktadır [41].

Normatif bağlılık, kuralcı bağlılık olarak da adlandırılan, bir çalışanın örgütte kalma

sorumluluğunu hissetmesini ve bu bağlılığın sosyal boyutunu yansıtan bir kavramdır. Bu tür bağlılık, çalışanın örgütte kalmasının etik ve doğru olduğu düşüncesiyle ortaya çıkmaktadır. Normatif bağlılık, çalışanların davranışlarını, yaptıklarının ahlaki ve doğru olduğuna dair inançlarından kaynaklanarak şekillendirmektedir [42]. Çalışanın örgüte katılmadan önceki deneyimleri ile örgüt içerisindeki yaşamında meydana gelen maddi ve manevi değişimler, normatif bağlılığını etkileyen önemli faktörlerdir. Bu bağlamda, normatif bağlılık devam ve duygusal bağlılıktan farklı olarak bireylerin içsel motivasyonlarından değil, daha çok yaşadığı toplumun kültürel normlarından etkilenmektedir. Sonuç olarak, farklı kültürlerde normatif bağlılık belirtilerinin değişiklik göstermesi mümkündür [39].

Devam bağlılığı, bir çalışanın örgütte kalmasının sağlayacağı kazanımlarla, örgütten ayrılmanın getireceği kayıpları karşılaştırarak oluşan bir bağlılık biçimidir. Bu tür bağlılık, çalışanların örgütten ayrılmanın getireceği olumsuz sonuçların farkında olmaları ve bu sonuçların üstesinden gelemeyecekleri endişesiyle örgüt üyeliklerini sürdürmeleri durumunu ifade eder. Kişinin kurumda devam etme isteği, isteklerinin ne ölçüde gerçekleştiği ve bu isteklerin örgütten ayrıldığında hangi derecede sağlanacağına dair yapılan karşılaştırmalara dayanır. Eğer çalışanın mevcut örgütte sağladığı fayda, ayrılması durumunda elde edeceğinden daha fazlaysa, o zaman çalışan bağlılığını sürdürerek görevinde devam etmektedir. Devam bağlılığında, duygusal faktörlerin kuruma bağlanmadaki rolünün sınırlı olduğu görülmektedir [42].

2.2 Takım Çalışması

"Takım" kavramı genellikle "grup" kavramıyla eşanlamlı olarak kullanılır. Birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlar arasında çok az fark bulunmaktadır. Tanımlardan bazıları aşağıda kısaca verilmiştir [43].

- Takım, ortak bir amaca yönelmiş, sınırlı sayıda bireyden oluşan bir yapıdır. Performansa yönelik hedefler doğrultusunda, üyeler hem bireysel hem de ortak sorumluluk üstlenerek iş süreçlerine kolektif bir anlayışla yaklaşırlar. Hedeflere ulaşmak için ise bireysel yetersizlikler ekip içindeki diğer üyeler tarafından tamamlanmaya çalışılır [43].
- Takım, farklı uzmanlık alanlarına sahip kişilerin bir araya gelerek bilgi, beceri ve deneyimlerini birleştirerek ortak bir hedefe ulaşmayı amaçladığı bir gruptur

[43].

- Takım, organizasyonel sınırlar içinde ilişkileri yöneten bireylerden oluşan bir topluluktur. Takım, görevde karşılıklı bağımlıdır, çıktının sorumluluğunu paylaşır ve üyeler kendilerini tüm sosyal sistem içinde bir veya daha fazla büyük sosyal sistemde tanır. İki ya da daha fazla bireyin, belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere organize bir biçimde iş birliği yaparak oluşturduğu dinamik yapılar takımlardır [43].

Takım kavramında temelde üç ana kavram vardır. Birincisi, bir takımın varlığından söz edebilmek için en az iki veya daha fazla kişinin olması gerektiğidir. İkincisi, takım üyeleri düzenli bir etkileşim içinde birlikte hareket etmelidir. Üçüncüsü, takım üyeleri ortak bir hedefe ulaşmak için ortak hareket etmelidir [43, 44].

2.2.1 Takımların oluşum aşaması

1965 yılında Bruce Tuckman tarafından yapılan çalışmada takımların oluşum aşamaları araştırılmıştır. Bu çalışmada takımlar beş temel başlıkta incelenmiştir: kuruluş (forming), çatışma (storming), yapılanma (norming), performans yaratma (performing) ve dağılma (adjourning) [45].

2.2.1.1 Kuruluş (Forming)

Bu aşama oryantasyon evresi olarak da bilinir [46]. Takım üyeleri birbirleriyle tanışır. Aynı zamanda iş hakkında üyeler arasındaki davranış ve kurallar belirlenir. Takımın amaçları, kuralları görevleri ve takımdaki görevlerinin belirlenmeye başladığı evredir [45].

Bu evrede takım üyeleri birbirlerine karşı kibar ve anlayışlıdır [46]. Üyelerin takım içindeki görevleri, sorumlulukları ve takımdaki yerleri net olarak belli olmadığı için belirsizlik üyelerin huzursuz olmasına sebebiyet verir [45, 47]. Bu aşama katılımcıların kişilerarası becerilerini geliştirir, davranışlarını ölçer ve liderlik becerilerini etkinleştirir [48].

2.2.1.2 Çatışma (Storming)

Kuruluş aşamasında üyelerde görülen heyecan ve huzursuzluk, yerini takım içindeki sorumluluk bilincine bırakır. Üyelerin atlatması gereken en zor aşamadır. Çünkü bu aşamada üyeler farklı fikirler ortaya sürerek tartışma ortamı oluşturur [49]. Üyeler

takımın misyon ve vizyonunun kendine uygun olup olmadığını keşfederler ve üyeler arasında birlik olmayabilir [45]. Bu evreyi takımlar başarı ile tamamlayamadıkları durumda hedeflenen yüksek başarıya ulaşamayabilirler. Bu durum takımın dağılma noktasına gelmesine neden olabilir [44].

Takım lideri üyelerin fikirlerini ve ortak görüşleri belirleyip çatışmaların çözümlenmesini kolaylaştırır ve kabul gören misyonları hatırlatır. Gerekli görülürse takım hedeflere doğru yeniden yönlendirilir [45, 47]. Tuckman (1965), bu aşamada grup üyelerinin bireyselliklerini ortaya koyma ve grup yapısının oluşumuna direnme biçimi olarak hem birbirlerine hem de terapist veya eğitime yönelik düşmanca tutumlar geliştirdiklerini ifade etmiştir [48].

2.2.1.3 Yapılanma (Norming)

Takımın gelişim sağladığı evredir. Çatışma evresinde takım üyeleri arasındaki fikir ayrılıkları çözüme kavuşur. Üyeler kazandığı tecrübeler ışığında yeni bilgileri tartışırken daha ılımlı ve bireysel olarak değil, takımın amaçlarını gözeterek hareket etmektedirler. Üyeler arasında iş birliği, uyum ve güven duygusu gelişir. Bu aşamada daha az çatışma yaşanır ve daha çok düşünce ve fikirler zihinde düzenlenir. Uyum, ahengin ve takım ruhunun hüküm sürdüğü yer burasıdır. Takım üyeleri arasındaki çoğu diyalog işle ilgilidir ve artık takımın amaç ve hedeflerine ulaşmaya başlanmıştır [48].

2.2.1.4 Performans yaratma (Performing)

Bu aşamada takım tamamen gelişmiş ve çalışmaya hazır durumdadır. Takımın en verimli olduğu evredir. Üyeler arasındaki iletişim gelişir. Bu evrede doğabilecek sorunlar olgunlukla karşılanır ve anlaşmazlıklar yaşanmaz. Üyeler takımın hedefleri doğrultusunda çalışmalar yapmaktadır. Asıl uygulama işi bu aşamada gerçekleşir. Buna 'işlevsel rol ilişkisi' denir. Bu aşamada katılımcılar birbirlerini destekleyerek kazanmaya ve anlaşmaya varmaya çalışırlar. Bu aşamada katılımcılar arasındaki etkileşimin eylemler ve pozitiflikle dolu olduğu görülür. Grup üyeleri bu aşamada herkesin yararı için rolleri esnetme eğilimindedir [48].

Herkesin odak noktası, herkesin katılımı ve iştirakiyle arzu edilen nihai hedefe ulaşmaya yöneliktir. Bununla birlikte, katılımcıların gruptaki bir ya da iki üyeyi tüm grup üyelerinin desteğiyle grup adına müzakere etmek üzere görevlendirdiği bilinir.

İşte bu noktada tüm grubun sorun çözücü olarak hareket ettiğini ve müzakere şapkalarını taktığı görülür. Çünkü kişisel çıkarların bir kenara bırakıldığı ve bütünün başarısının ana hedef olduğu sağlam bir yapı kurulmuştur. Bu aşama işlevsellik, esneklik ve performans aşamasıdır [48].

2.2.1.5 Dağılma (Adjourning)

Takım oluşturma aşamasının son evresidir. Bu evrede takımın hedefleri gerçekleşmiş ve amacına ulaşmıştır. Eğer takım amacına ulaşamamışsa bunu sebepleri tespit edilir ve gelecek olan projeler için ders çıkarılır. Bu durumda takım lideri üyelerin moralini yüksek tutmak için çaba sarf eder.

Takım üyelerinde görevlerini yerine getirmenin verdiği gurur ve takım arkadaşlarından ayrılacak olmanın verdiği hüznün vardır. Takımın başarılı olduğu durumlarda tebrik edilmesi, ödüllendirme ve kutlamalar yapılır [48].

Gruba genel başarıyı elde ettiklerini hissettirdiğiniz yer burasıdır. Bu aşamada, grup müzakeresini kutlamak gruba bir güven artışı sağlayacaktır. Bu da onları başka bir anlaşmayı müzakere etmek için daha da motive eder. Bazen yas aşaması olarak da adlandırılır. Bunun nedeni, görevin tamamlanmasıyla ilgili çok fazla güvensizlik ve belirsizlik olmasıdır. Bu nedenle, bu aşamada grup üyelerine bir sonraki aşamaya ilişkin güvenlik ve güvence hissi vermek için bir geçiş planı önerilir. Bu da bu aşamada ortaya çıkabilecek güvensizlik ve belirsizlik hissini azaltabilir [48]. Bruce Tuckman (2001), takım gelişim aşamalarını daha kapsamlı bir şekilde ele almak amacıyla her bir aşamayı kısaca tanımlamış ve çeşitli terimlerle sembolize etmiştir. Bu terimlerin özeti ve açıklamaları, Tablo 2.1’de sunulmuştur [46, 50].

Tablo 2.1: Tuckman'ın Beş Aşamalı Modeli [46].

	Grup Yapısı Kişiler arası ilişki kalıbı; üyelerin birlikte hareket etmeleri ve ilişkileri	Görev Aktivitesi Üzerinde durulan görevle ilgili etkileşimin içeriği
Oluşum (Forming) Oryantasyon, test ve bağlılık	Test ve bağımlılık	Göreve yönlendirme
Çatışma (Storming) Grup etkisine direnç gösterme ve görev gereksinimleri.	Grup içi çatışma	Görev taleplerine duygusal tepkiler
Yapılanma (Norming) Diğer grup üyelerine karşı açık olma	Grup içi bağımlılıkta ve ilişkilerde gelişme; yeni standartlarda gelişme ve yeni rollere adapte olma.	Fikir alışverişinin açık şekilde yapılması; kişisel görüşlerin samimi olarak belirtilmesi

Tablo 2.1 (Devam): Tuckman'ın Beş Aşamalı Modeli [46].

	Grup Yapısı Kişiler arası ilişki kalıbı; üyelerin birlikte hareket etmeleri ve ilişkileri	Görev Aktivitesi Üzerinde durulan görevle ilgili etkileşimin içeriği
Performans Gösterme (Performing) Yapıcı eylemler	Roller işlevsel ve esnek hale gelmiştir. Yapısal sorunlarla başa çıkılmış, grup yapısı görev performansını destekler olmuştur	Kişiler arası ilişki yapısı görev aktivitesi için araç olmuştur. Takım enerjisi göreve kanalize edilmiş, çözüm yolları ortaya çıkmaya başlamıştır.
Dağılma (Adjourning) Çözülme, dağılma	Takımın dağılmasına ve görevin sonlanmasına dair kaygılar vardır. Lidere ve takım üyelerine karşı üzüntü hissedilmektedir	Görevle ilgili öz değerlendirme yapılmaktadır

2.2.2 Takım çalışmasının önem ve faydaları

Takım çalışması, iş yükü ve sorumlulukların paylaşılması sayesinde stres düzeyini azaltmakta ve görevlerin daha düşük kaygıyla yerine getirilmesini sağlamaktadır. Bu bağlamda, takım çalışmasının en temel avantajlarından biri, örgüt üyelerinin psikolojik olarak daha rahat bir şekilde görevlerini yerine getirebilmesidir. Ayrıca, ekip içinde yer almak çalışanların yalnızlık duygusunu azaltmakta, aidiyet hissini pekiştirmektedir [51].

Çalışanlar, iş yerinde çoğu zaman kendilerine verilen sorumlulukları tek başlarına yerine getirmek zorunda olduklarını hissederler. Bu durum ise zamanla yalnızlık duygusuna neden olur ve hem motivasyonlarını hem de iş performanslarını olumsuz etkileyebilir. Ancak ekip çalışması yapıldığında bu yalnızlık hissi azalır. Kişi, işi birlikte yürüttüğü takım arkadaşları sayesinde hem daha motive olur hem de kendini daha güçlü hisseder [5]. Takım çalışmasının temel nitelikleri aşağıdaki gibidir [52]:

- Takımın odaklandığı belirli bir hedefi bulunur,
- Belirlenmiş bir çalışma alanına sahiptir,
- Üyeler, görevlerini kendi içlerinde organize eder,
- Takım üyeleri, birbirlerinin çeşitli yetkinliklerini geliştirir ve uyum içinde çalışır,
- Her takım, kendine ait bir çalışma yöntemine sahiptir,
- Takımın bir başkanı veya temsilcisi bulunmaktadır,
- Takım üyeleri yeni alınacak personelin seçilmesine katkıda bulurlar.

2.2.3 Takım türleri

Takımlar; problem çözme takımları, sanal takımlar, otonom takımlar ve karşılıklı fonksiyonel takımlar olarak dört alt başlıkta toplanmıştır.

2.2.3.1 Problem çözme takımları

Problem çözme takımlar genelde 5-10 gönüllü kişi ve aynı pozisyona sahip kişilerden oluşan bir gruptur. Belirlenen sorunların kaynaklarını ve nedenlerini araştıran, tespit eden, çözümler üreten ve bu çözümleri üst yönetime sunan, periyodik toplantılarla bir araya gelen bir çalışma ekibidir [53].

Bu takımların üyeleri, kendi başlarına çalışma yöntemleri ve bunların hakkında veriler üretir veya bazıları paylaşılır. Ancak bu parçalanmanın ortaya koyduğu yerde uygulamak için yetkileri yoktur; yalnızca belirli konuları tartışarak öneriler ve çözümler sunabilirler. Bu türün en bilinen örneklerinden biri, özellikle 1980'lerde popüler olan kalite çemberleridir. Kalite çemberleri, 8 ila 10 çalışandan veya ustabaşından oluşan bir ekip olarak, düzenli aralıklarla toplanıp kalite sorunları, bu dağılım sebepleri ve çözümlerine yönelik çalışmalar sürdürmektedir [45, 54].

2.2.3.2 Sanal takım

Global iş hayatı, uzak mesafede bulunan kişilerin bilgisayar yardımıyla birlikte çalışmasında kolaylık sağlayan sanal haberleşme ağına sahiptir. Personellerin, Lotus Domino, Microsoft Exchange ve Netscape SuiteSpot (*groupware*) vb. programları kullanarak bilgisayar aracılığıyla görüştüğü takımlar sanal takım olarak adlandırılmaktadır [54].

İş dünyasında şirketler, sanal takımlar ile birçok fayda sağlamaktadır. Bu faydalar aşağıda verilmiştir;

- Personelin zaman, ulaşım ve kira masrafı olmadığından bütçesini başka ihtiyaçlarında kullanabilir.
- Takım üyeleri kısa bir sürede bir araya gelebilir.
- Kişisel yaşamlarını daha iyi bir şekilde şekillendirebilir.
- Takım personeli farklı projelerde de bulunabilir.
- Takım personeli kolayca proje değişimi yapabilir [45].

Sanal takımlarda bulunan bu avantajların yanında dezavantajlarda mevcuttur.

Bunlar; İletişim eksikliği,

- Sosyalleşme problemleri
- Motivasyon eksikliklerine neden olmaktadır [45].

Ayrıca 5596 farklı grup üzerinde yapılmış toplam 94 adet çalışmada şeffaf bilginin aktarımının sanal takımlarda düşük olduğu tespit edilmiştir. Sanal takımlarda bulunan dezavantajların açık bilgi eksikliğinden kaynaklandığı görülmüştür [46].

2.2.3.3 Otonom takım

Otonom ekipler olarak da adlandırılan bu takım türü, genelde toplam kalite yönetiminin motivasyon ve insan faktörlerini içeren kalite kontrol halkaları modelinin daha gelişmiş ve kurumsal bir versiyonunu temsil etmektedir [55].

Kendini yöneten takımlar genellikle 10 ila 12 çalışanı içeren, yüksek derecede ilişkili veya bağımlı işlerle uğraşan ve eski yöneticilerinin birçok sorumluluğunu üstlenen gruplardır. Bu tür bir takım, otonom takım olarak da adlandırılır. Problemi çözme takımı, kolektif çalışma için uygun bir yöntem olsa da, bu tür takımlarda üyeler karar verme sürecine tam olarak dahil olmadıkları için yeterince etkili değildir. Oysa kendini yöneten takımlar sadece problemleri çözmekle kalmaz, aynı zamanda çözümleri değiştirir ve sonuçların tam sorumluluğunu alırlar [56]. Bu ekipler kendi çalışma programlarını planlar ve kendi süpervizörlerini oluştururlar. Diğer bir deyişle, bu tür bir ekip, kendi üyelerini seçerek ve birbirlerinin performansını değerlendirerek kendi kontrolünü oluşturur. İkincil yönetim seviyelerinin öneminin azaldığı ve hatta kaldırılabilceği görülmektedir [55-57].

Kendini yöneten ekiplerin bir bakıma belirli bir lideri bulunmaz; ancak başka bir açıdan bakıldığında, her üye liderlik rolünü üstlenebilir. Bu tür ekiplerde, tüm üyeler aktif olarak liderlik sürecine katkıda bulunur. Öte yandan, belirli durumlarda yetkinliklerine bağlı olarak liderlik özellikleri sergilerler [56].

Günümüzde birçok kuruluş kendini yöneten ekip fikrini benimsemektedir. Literatürde, bu tür ekiplerin bazı olumlu sonuçlarına vurgu yapılmaktadır. Kendini yöneten ekip üyelerinin yüksek iş tatmini, verimlilik ve performans bildirdiği görülmektedir. Aynı şekilde Cohen ve Ledford'un (1994) bir telekomünikasyon şirketi üzerindeki araştırmasında, kendini yöneten ekiplerin diğerlerinden daha yüksek verimlilik

gösterdiği bildirilmiştir [56].

2.2.3.4 Karşılıklı fonksiyonel takımlar

Proje takımları, belirli bir iş veya projenin hayata geçirilmesi amacıyla geçici olarak bir araya gelen, aynı hiyerarşik seviyede fakat farklı departmanlardan gelen kişilerin oluşturduğu yapılar olarak tanımlanır. Bu takımlar, yeni bir bilgi sistemi oluşturmak, yeni bir tesis kurmak ya da pazara sunulacak yeni bir ürün veya hizmet geliştirmek gibi tek seferlik çıktılar üretirler [58].

Genellikle, proje takımlarının görevleri tekrara dayalı olmayan niteliktedir ve bilgi, karar verme süreci ile uzmanlık uygulamalarını geliştirme amacını taşır. Bu takımların performansı, mevcut bir kavramı iyileştirme veya tamamen yeni fikirler ortaya koyma yoluyla ilerleyebilir. Proje takımı üyeleri, projede kendi özel uzmanlık alanlarını uygulayabilmeleri için farklı birimler veya işlevsel bölümlerden seçilir ve proje tamamlandığında ya kendi bölümlerine dönerler ya da yeni projelerde yer alırlar [59].

Proje takımlarının bir türü olan fonksiyonlar arası takımlar, genellikle bağımsız çalışan bireylerden ya da daha geniş, kalıcı bir yapının parçası olan üyelerden oluşur ve belirli bir hedefi başarmak için küçük, odaklı takımlar şeklinde organize edilir. Bu fonksiyonlar arası takımlar, hiyerarşik engelleri aşmak, karar alma süreçlerini iyileştirmek, organizasyonel esnekliği artırmak ve verimliliği yükseltmek için avantaj sağlarlar [47].

2.3 Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele Ekipleri (ARFF)

Ülkemizde itfaiyecilik görevini Havalimanlarında, Hava Meydanları İşletmesi (DHMİ) Genel Müdürlüğü bünyesinde ARFF ekipleri yürütmektedir. Kısaltması ARFF olan unvanın tam açılımı “Aircraft Rescue and Fire Fighting (ARFF)” olup, Türkçe karşılığı ise “Havalimanı Kurtarma ve Yangınla Mücadele”dir. Bu mesleği yapan kişilere “ARFF Memuru” unvanı verilir [2].

ARFF birimi havalimanlarında kurtarma ve yangınla mücadele hizmetlerinin yürütülmesine yönelik olarak Uluslararası Sivil Havacılık Teşkilatınca (ICAO-International Civil Aviation Organisation) hazırlanarak yayınlanan; Annex14, Cilt 1 (Havaalanı Tasarımı ve İşletimi) ICAO Doc. 9137-AN/898 PART 1 (Kurtarma ve Yangınla Mücadele Hizmetleri), ICAO Doc. 9137-AN/898 PART 5 (Hareket

Kabiliyetini Kaybeden Uçağın Kurtarılması), ICAO Doc. 9137-AN/898 PART 7 (Havaalanı Acil Durum Organizasyonu), SHT-HES Talimatında (Havaalanları Emniyet Standartları), SHTEğitim/HAD Talimatında (Havaalanları Eğitim) ve Binaların Yangın Korunması Hakkındaki Yönetmelik'te yer alan esaslar göz önüne alınarak, havalimanları ve yakın çevresinde meydana gelebilecek uçak kaza kırım ve yangınlarda kurtarma ve yangınla mücadele hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin usul ve esaslarda standartları esas alır [2].

ICAO ve Federal Havacılık İdaresi (FAA-Federal Aviation Administration) standartlarına uygun her havaalanında ARFF biriminin bulunması zorunludur. Ancak, bu standartlara her ülkenin uyması gerekmemektedir [60].

ARFF, her havalimanının sağladığı havacılık güvenliği hizmetlerinin ayrılmaz bir parçasıdır ve ICAO tarafından belirlenen uluslararası standartlara uymak zorundadır [61]. ARFF ekiplerinin başlıca amacı, Havalimanı ve çevresinde meydana gelebilecek herhangi bir uçak kaza/kırımında, bina tesis vb. yangın durumunda veya oluşabilecek herhangi bir acil durumda müdahale, tahliye çalışması, mevcut olan tehlikeyi azamiye indirilmesini ve oluşabilecek kurtarma çalışmasını içerir [2].

ARFF Birimi'nin rolü uçakların, yolcuların ve malların hava bölgesindeki hareketlerini denetleyerek hava taraflarında güvenlik ve emniyeti sağlama açısından önemlidir. Ayrıca pistlerin veya hava parçalarının diğer modülleri, apron güvenliğinin Standart İşletim Prosedürü (SOP) kapsamının genişletilmesi ve denetlenmesini üstlenir. Havalimanı Kurtarma ve Yangınla Mücadele Birimi, ekipman kontrolü, denetim, uçak hareketleri, araç hatları ve hava yoluyla kaza önleme faaliyetlerinden sorumlu olarak iş planının gerçekleştirilmesini yerine getirme sertifikası ve yetkinliğe sahip personelden oluşur. Birim tarafından yapılacak bu hareketler, pistlerin uç noktaları veya hava bölgesindeki diğer uçak hareket alanları gibi konaklama süresi boyunca devam eder [62].

Havalimanlarında Acil Durum Planı (ADP) bulundurulması gerekmektedir. ADP'de uçak kazaları, doğa kaynaklı afetler, terör saldırıları ve tehlikeli madde dökülmeleri gibi çeşitli acil durumlar için acil yanıt prosedürlerine dair detaylı bilgiler içerir. ADP, acil yanıt süreçlerinde yer alan çeşitli tarafların rolleri ve sorumluluklarını belirler; bu taraflar arasında havalimanı yönetimi, havayolu temsilcileri, yangın ve kurtarma hizmetleri, kolluk kuvvetleri ve sağlık personeli bulunur [61].

ARFF personelinin yeterlilik ihtiyaçlarını karşılamak ve ADP'yi uygulamak için, Uçak Kurtarma ve Yangınla Mücadele ekiplerine yıllık belli periyotlarla eğitim verilmektedir. Bu eğitimlerde genellikle motorlar ve diğer bileşenler ile tamamlanmış uçak replikaları, yakıt dökülme alanları ve çeşitli acil durumları simüle etmek üzere tasarlanmış diğer özellikleri içerir. Eğitimin yapıldığı tesisler, köpük araçları, kuru kimyasal yangın söndürücüler gibi özel yangın söndürme ekipmanlarına sahip olup, eğitmenlerin eğitim egzersizlerini izleyebileceği kontrol kuleleri veya gözlem alanları da bulunur. Bu tesisler genellikle motorlar ve diğer bileşenler ile tamamlanmış uçak replikaları, yakıt dökülme alanları ve çeşitli acil durumları simüle etmek üzere tasarlanmış diğer özellikleri içerir [61].

2.3.1 Türkiye’de ARFF personeli olma kriterleri

ICAO tarafında belirlenen standartlar kapsamında, ARFF personeli havalimanlarında donanımlı bir şekilde 7/24 kesintisiz bir şekilde hizmet vermektedir. Yüksek emek ve fedakârlık etmeyi gerektiren bu mesleği yapacak olan kişilerde olması gereken bazı kriterler mevcuttur [63].

ARFF memuru olabilmek için bitirilen üniversitelerin sivil savunma ve itfaiyecilik (SSİ) ve Acil Yardım ve Afet Yönetimi (AYAY) programlarından mezun olmanın dışında;

- Boy uzunluğu en az 1,65 metre olmalıdır.
- Kilo durumu, boy uzunluğunun santimetre cinsinden son iki rakamından en fazla 10 fazla veya 15 eksik olmalıdır (Ölçüm işlemi aç karnına ve çıplak ayakla yapılacaktır.).
- Astım, bronşit, nefes darlığı, epilepsi, renk körlüğü, kekemelik, sağırılık, ileri derecede görme bozukluğu gibi biyolojik rahatsızlıkları bulunmamalıdır.
- Aşırı psikolojik duyarlılık, davranış bozuklukları, kapalı alan korkusu, yükseklik korkusu, karanlık korkusu, kan tutması gibi psikolojik ve sinirsel rahatsızlıklara sahip olmamalıdır.
- Bedensel ve ruhsal açıdan yurdun her bölgesinde ARFF Memuru olarak görev yapabileceğini belgeleyen, tam teşekküllü devlet veya üniversite hastanelerinden "Sağlık Kurulu" raporu almalıdır [64].

2.3.2 Türkiye’de ARFF personelinin yetiştirilmesi ve eğitim süreçleri

ARFF ekiplerinin görevlerini etkin şekilde yerine getirebilmesi için nitelikli personel yetiştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda Türkiye’de itfaiyecilik eğitimi, ortaöğretimden lisans seviyesine kadar farklı düzeylerde verilmekte ve ARFF personelinin yetiştirilmesine katkı sağlamaktadır [65].

Ortaöğretim düzeyinde itfaiyecilik eğitimi, mesleki ve teknik liselerde “İtfaiyecilik ve Yangın Güvenliği Alan Programı” kapsamında verilmektedir. Bu programda öğrenciler; Temel İtfaiyecilik, Yangına Müdahale, Arama Kurtarma, Yangın Önleme Tedbirleri ve Uçak Kaza Kırım ve Yangınları gibi dersler almakta, ayrıca son sınıfta ilgili kurumlarda staj yapmaktadırlar [66].

Ön lisans düzeyinde eğitim, üniversitelerin “Sivil Savunma ve İtfaiyecilik Programı” ile sürdürülmektedir. Bu program kapsamında öğrenciler; Yanma ve Yangın Bilgisi, İtfaiye Araç ve Malzeme Bilgisi, Yangın Müdahale Teknikleri, Arama Kurtarma Teknikleri, İtfaiye Mevzuatı ve Acil Durum Yönetimi gibi dersler almaktadır. Program, kamu ve özel sektörde yangınla mücadele, arama-kurtarma ve acil durum yönetimi alanlarında görev yapabilecek personel yetiştirmeyi amaçlamaktadır [67].

Lisans düzeyinde ise itfaiyecilik eğitimi, “Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü” kapsamında verilmektedir. Bu programda öğrencilere; Afet ve Acil Durum Yönetimi, Yangın Güvenliği, İtfaiye Araç ve Malzeme Bilgisi, Travma ve Resüsitasyon, Arama ve Kurtarma Becerileri, Acil Yardım ve Kurtarma Çalışmaları, Havalimanı Kurtarma ve Yangınla Mücadele, Yangına Müdahale Teknikleri, Tim liderliği ve Afet Lojistiği gibi dersler sunulmaktadır. Ayrıca bölüm, sağlık bilimleri, mühendislik ve yönetim bilimlerini bir arada ele alarak disiplinler arası bir eğitim sağlamaktadır [68].

İtfaiyecilik ve Yangın Güvenliği (DERS ADI)	Sivil Savunma ve İtfaiyecilik Transkript (DERS ADI)	Acil Yardım ve Afet Yönetimi Transkript (DERS ADI)
Temel İtfaiyecilik	İtfaiye Araç Malzeme Bilgisi	İtfaiye Araç Malzeme Bilgisi
İtfaiyecilikte İş Organizasyonu	İtfaiyecilik ve Yangın Güvenliği	İtfaiyecilik ve Yangın Güvenliğine Giriş
Doğal Afetlere Hazırlık	Afet Psikolojisi	Psikoloji
Arama-Kurtarma	Arama ve Kurtarma Teknikleri	Arama ve Kurtarma Becerileri
Yangın Önleme Tedbirleri	Tehlikeli ve Yanıcı Maddeler	Afetlerden Korunma, Önleme Teknikleri ve Hareket Tarzı
Yangına Müdahale	Yangına Müdahale Esasları	Yangına Müdahale Teknikleri
Uçak Kaza-Kırım ve Yangınları	Yanma ve Yangın Bilgisi	Yangın Güvenliği ve Kimyası
Meslek Hesapları (İtfaiyecilik ve Yangın Güvenliği)	İtfaiye Mevzuatı ve Standartları	Afet ve Acil Durum Mevzuatı
Mesleki Gelişim	Temel İlk Yardım	Acil Hasta Bakımı
	Yangın Güvenlik Sistemleri	Kurtarma Araçları Eğitimi
	Acil Durum Yönetimi	Afet ve Acil Durum Yönetimi
		Temel Afet Bilgisi
		Acil Servis Araçları Eğitimi
İtfaiye Stajı	İtfaiye Stajı	İtfaiye Stajı

Şekil 2.1 : Türkiye’de İtfaiye Eğitimi Veren Alanların İtfaiyecilik Meslek Dersi İçerikleri [65].

Türkiye’deki eğitim sürecinin yanı sıra, ARFF personeli uluslararası standartlara uygun olarak da yetiştirilmektedir. ICAO’nun Annex 14 ve ICAO 9137 Part 1 – Airport Services Manual dokümanlarında ARFF personeli için asgari eğitim içerikleri, müdahale süreleri ve tatbikat gereklilikleri tanımlanmıştır. Ayrıca EASA (Avrupa Birliği Havacılık Emniyeti Ajansı) tarafından da havalimanı itfaiye ekiplerinin düzenli eğitimlere katılması, tatbikat yapması ve sertifikalandırılması zorunlu kılınmaktadır. Bu kapsamda ARFF personeli; yangına müdahale teknikleri, uçak kazalarında kurtarma, tehlikeli maddeler, KBRN olayları ve acil durum yönetimi gibi konularda sürekli olarak teorik ve pratik eğitim almaktadır [65].

Dolayısıyla, ortaöğretimden başlayan ve lisans düzeyine kadar devam eden yerel eğitim sistemi ile uluslararası standartların gerektirdiği düzenli tatbikatlar birleşerek ARFF personelinin hem akademik hem de operasyonel açıdan donanımlı yetişmesini sağlamaktadır.

Türkiye’deki eğitim sürecinin yanı sıra, ARFF personeli uluslararası standartlara uygun olarak da yetiştirilmektedir. ICAO’nun Annex 14 ve ICAO 9137 Part 1 – Airport Services Manual dokümanlarında ARFF personeli için asgari eğitim içerikleri, müdahale süreleri ve tatbikat gereklilikleri tanımlanmıştır. Ayrıca EASA (Avrupa Birliği Havacılık Emniyeti Ajansı) tarafından da havalimanı itfaiye ekiplerinin düzenli eğitimlere katılması, tatbikat yapması ve sertifikalandırılması zorunlu kılınmaktadır.

Bu kapsamda ARFF personeli [69];

- Havalimanı tanıtımı,
- Uçak tanıtımı,
- Personel güvenliği,
- Acil iletişim sistemleri,
- Yangın hortumları, nozullar, kule taretleri ve diğer cihazların kullanımı,
- Söndürücü maddelerin uygulanması,
- Uçak kurtarma ve yangınla mücadele eğitimi,
- Yangın operasyonları,
- Yapısal yangın söndürme ekipmanlarının ARFF operasyonlarına adaptasyonu,
- KBRN eğitimi,
- Acil durum planı kapsamındaki görevler,
- Koruyucu kıyafet ve solunum cihazlarının kullanımı,
- Yangına müdahale teknikleri,
- Uçak kurtarma yangınla mücadele eğitimi (Temel ARFF eğitimi),
- Hareket kabiliyetini kaybetmiş uçağın kaldırılması eğitimi,

gibi konularda sürekli olarak teorik ve pratik eğitim almaktadır [65].

ARFF personeli, uluslararası standartlar çerçevesinde yalnızca teorik ve pratik eğitimlerle değil, aynı zamanda düzenli olarak gerçekleştirilen tatbikatlarla da mesleki yeterliliklerini sürdürmek zorundadır. ICAO Annex 14 ve ICAO 9137 Part 1 – Airport Services Manual dokümanlarında bu kapsamda yer alan tatbikat gereklilikleri açıkça tanımlanmıştır. Buna göre ARFF personeli, farklı uçak tiplerine uygun senaryoların uygulandığı canlı yangın tatbikatlarına belirli aralıklarla katılmakta, havalimanı acil durum planı kapsamında ise tüm paydaşların iştirakiyle en az iki yılda bir tam kapsamlı acil durum tatbikatı icra edilmektedir. Ara yıllarda ise masa başı uygulamalarla belirli senaryoların test edilmesi zorunludur. Ayrıca ARFF ekipleri, ekipman kullanımı, acil uçak tahliyesi ve uçak kaldırma-kurtarma gibi operasyonel konularda da düzenli tatbikatlar yaparak bilgi ve becerilerini pekiştirmektedir. Bu süreç ortaöğretimden

başlayan ve lisans düzeyine kadar devam eden yerel eğitim sistemi ile uluslararası standartların gerektirdiği düzenli tatbikatlar birleşerek ARFF personelinin hem akademik hem de operasyonel açıdan donanımlı yetişmesini sağlamaktadır [69].

2.3.3 ARFF ekiplerinin görevleri

ICAO tarafından eğitim alarak DHMI bünyesinde görev yapan ARFF ekiplerinin ana görevi uçak kaza/kırım ve acil durumlara müdahale etmektir. ARFF birimi belirli periyotlarla Avrupa Sivil Havacılık Konferansı (ECAC) tarafından denetlenmektedir. Bu denetlemelerde en dikkat edilen unsur uçuş güvenliğinin uluslararası standartlara uymasıdır. ARFF ekiplerinin yeterli olması uçuş güvenliğinin önemli kriterlerinden biridir [2].

ARFF ekiplerinin havalimanlarındaki yaptığı görevler [3, 65];

- ARFF ekipleri istasyonlarındaki bütün araçların düzenli olarak bakım ve onarımını yapar.
- Uçakların yakıt alımı esnasında emniyet maksatlı hazır bulunur.
- Pistten çıkan uçaklar ekipmanları ile trafiğe yeniden kazandırır.
- Uçaklarda can ve mal güvenliğini sağlar. Radyoaktif maddelere müdahale eder.
- Uçaklarda iniş takımları açılmadığı zaman önlemler olarak köpükleme yapar.
- Havalimanı içerisinde, havalimanı merkez noktası referans alınarak 8 km çevresinde meydana gelen uçak kazalarında kurtarma çalışmaları yapar.
- Uçuş güvensizliği sebebiyle olumsuz bir nedenden dolayı acil iniş yapan uçaklarda kurtarma ve yangınla mücadele hizmeti verir.
- Haber verilmeden veya izin alınmadan inişe geçen uçaklar için önlem alır.
- Bomba ihbar veya tehditleri olması durumunda gereken önlemleri alır.
- Havada veya yerde olan uçakta şüpheli bomba ihbarı veya tehditler karşısında gereken önlemleri alır.

- Havada veya yerde olan uçakta doğa kaynaklı afetler ve yangınlarda havada veya yerde olan uçakta her türlü kurtarma ve yangınla mücadele söndürme faaliyetlerini uygular.

2.3.4 Müdahale süresi

Uluslararası standartlarda ARFF hizmetlerinin temel amacı, uçak kazası veya yangın durumlarında en kısa sürede müdahale ederek can ve mal kaybını en aza indirmektir. ICAO Annex 14'e göre, uygun görüş şartları ve yüzey koşullarında, pist sonuna veya hareket sahasının herhangi bir noktasına ulaşımın en fazla üç dakika içerisinde gerçekleşmesi hedeflenmektedir. Müdahale süresi; ilk çağrı anından itibaren olay yerine ulaşan ilk aracın, yangın söndürücü maddelerin en az %50'sini uygulayabilecek duruma gelmesine kadar geçen süre olarak tanımlanmaktadır. Diğer destek araçlarının da en geç dört dakika içerisinde harekete geçmesi ve üç dakika içinde olay yerine ulaşması gerekmektedir. Bununla birlikte, düşük görüş şartları, trafik yoğunluğu veya apron sıkışıklığı gibi durumlarda da operasyonel hedeflerin sağlanabilmesi için araçlarda gelişmiş seyrüsefer ve görüntüleme sistemleri (GPS tabanlı takip sistemleri, dijital telsiz veri hatları, FLIR vb.) kullanılmaktadır. Ayrıca hava trafik kontrolünün rehberlik sağlaması ve kestirme erişim yollarının planlanması da müdahale sürelerinin iyileştirilmesinde kritik öneme sahiptir [2, 3].

2.3.5 Yangın istasyonları ve ikaz sistemi

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nün Havaalanlarında Kurtarma ve Yangınla Mücadele Hizmetleri Talimatına göre yangın istasyonları, pistin sonuna en fazla iki ila üç dakika içerisinde ulaşabilecek konumda planlanmakta ve ARFF hizmetlerinin kesintisiz yürütülebilmesi için gerekli operasyonel imkânlarla donatılmaktadır. Bu istasyonlar, araçların konuşlandırılması ve personelin acil durumlara hazır şekilde konaklaması için bağımsız yapılar olarak tasarlanmaktadır. Ayrıca, her bir istasyonun diğer istasyonlara, kontrol kulesine ve ARFF araçlarına bağlı özel bir iletişim ağı ile desteklenmesi zorunludur. Bununla birlikte, herhangi bir yangın istasyonundan diğer istasyonlara veya kuleye ulaşan bir ikaz sistemi aracılığıyla ARFF personelinin hızlı ve eş zamanlı bilgilendirilmesi sağlanmaktadır [2, 3].

3. GEREÇ ve YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Amacı ve Şekli

Çalışmada önemli bir yere sahip olan Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele Ekiplerinin takım çalışmasına yatkınlıkları ve örgütsel bağlılıkları değerlendirilerek aralarındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede, takım çalışması ve örgütsel bağlılık ile ilgili konular ele alınarak daha sonra İstanbul Avrupa bölgesindeki havalimanlarında bulunan ARFF personeline yapılan anket çalışmasında bulunan veriler ile bu kavramlar arasındaki ilişki değerlendirildi. Araştırma, tanımlayıcı ve kesitsel araştırma tipindedir.

3.2 Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Bu araştırma, İstanbul Havalimanı ve Atatürk Havalimanı ARFF ekipleri ile Mayıs 2024 – Mayıs 2025 tarihleri arasında yapıldı.

3.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul bölgesi Avrupa yakasında bulunan İstanbul Havalimanı ve Atatürk Havalimanı'nda görev yapan toplam 395 ARFF personeli oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçiminde basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Evreni bilinen örneklem hesaplama formülüne göre; %5 hata payı, %95 güven düzeyi ve %50 yanıt dağılımı dikkate alındığında, minimum örneklem büyüklüğü 195 olarak hesaplanmıştır. Anket uygulaması sırasında ortaya çıkabilecek yanıtlama sorunları göz önünde bulundurularak, örnekleme yaklaşık %10 ekleme yapılmış ve 215 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir.

3.4 Araştırmanın Soru ve Hipotezleri

Yapılan çalışmada 5 soruya cevap arandı:

- Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) Ekiplerinin takım çalışmasına yatkınlıkları ne düzeydedir?
- Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) Ekiplerinin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
- Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) Ekiplerinin Takım çalışmasına yatkınlık düzeyi demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) Ekiplerinin Örgütsel bağlılık düzeyi demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) Ekiplerinin takım çalışmasına yatkınlık ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki var mıdır?

Bu sorulara aranan cevaplar doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturuldu:

Hipotez 1: Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) Ekiplerinin takım çalışmasına yatkınlıkları yoktur.

Hipotez 2: Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) Ekiplerinin örgütsel bağlılığı yoktur.

Hipotez 3: Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) Ekiplerinin takım çalışmasına yatkınlıkları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) Ekiplerinin Örgütsel bağlılık düzeyi demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 5: Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) Ekiplerinin Takım çalışmasına yatkınlık düzeyi demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

3.5 Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma başlamadan önce, Bezmiâlem Vakıf Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan Etik Kurul Onayı (Ek A) alındı (Tarih:15.05.2024, Karar No:24/201).

Araştırmanın planlama aşamasında çalışmanın yapılacağı İstanbul Havalimanı (Ek C) ve Atatürk Havalimanı (Ek C) ile görüşülerek çalışma hakkında bilgi verildi ve onayı alındı.

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

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

3.6 Araştırmaya Dahil Olma ve Dışlanma Kriterleri

Araştırma kapsamına alınacak katılımcıların;

- İstanbul Avrupa bölgesinde bulunan İstanbul Havalimanı ve Atatürk Havalimanında ARFF personeli olarak görev yapıyor olması,
- Ankete katılmayı kabul edip formdaki soruları eksiksiz cevaplaması gerekmektedir.

Araştırmaya dahil olma kriterlerini karşılamayan ve araştırmaya katılmayı gönüllü kabul etmeyen kişiler araştırma dışında tutulmuştur.

3.7 Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan anket soruları demografik bilgi formu, takım çalışmasına yatkınlık ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeğinden oluşmaktadır. Ölçekler ölçek çalışmasını hazırlayan araştırmacılardan izin alınarak kullanılmıştır. Ölçek kullanımı için alınan izinler Ek E ve F'de sunulmuştur.

Anket çalışması yardımcı araştırmacı tarafından İstanbul bölgesi Avrupa yakasında bulunan İstanbul Havalimanı ve Atatürk Havalimanındaki ARFF ekiplerine online uygulandı.

Demografik Bilgi Formu (Ek G): Bu bölüm katılımcıların sosyodemografik özellikleri hakkında detaylı bilgi edinmek için hazırlanmıştır. Birinci kısımda katılımcıların, cinsiyet, yaş medeni durum, eğitim durumu, bulunduğu kurumdaki çalışma süresi, örgüt içindeki bağlılıklarının derecelendirilmesi, çalıştığı kurumda ekip çalışması ile ilgili sorunla karşılaşp karşılaşmadığı ve ekip içerisindeki görevinin ne olduğunu öğrenmeye dayalı belirleyici sorular bulunmaktadır.

Takım Çalışmasına Yatkınlık Ölçeği (Ek H): takım çalışmasına yatkınlığı değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş olup, 28 maddeden ve 7 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; güven, problemi tanıma ve analiz etme, sorumluluk, iş birliği, rehberlik ve eğitim, yüksek içsel motivasyon ile liderliktir. Ölçek, Douglas McGregor'un 1960 yılında etkin ekip çalışması için belirlediği özellikler temel alınarak, Uğur Çağrı Tuncer tarafından 2008 yılında Türkçeye uyarlanmış ve geçerlilik-güvenirlilik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,731 olarak hesaplanmış ve bu çalışmada Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,756 olarak belirlenmiştir. Beşli Likert tipi bir ölçme aracı olan bu ölçek, "hiç uygun değil (1)", "uygun değil (2)", "kararsızım (3)", "oldukça uygun (4)" ve "tamamen uygun (5)" şeklinde derecelendirilen yanıt seçeneklerine sahiptir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Ek I): Örgütsel Bağlılık Ölçeği, bireyin örgütte kalma isteği, örgütün başarısı için gösterdiği çaba, örgütün amaç ve değerlerine inanma ve bunları benimseme düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilmiş 15 maddelik bir ölçektir. Bu ölçek, Lyman W. Porter, Richard M. Steers ve Richard T. Mowday tarafından 1974 yılında oluşturulmuş, 2010 yılında ise Nusret Erceylan tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Orijinal versiyonunda 7'li Likert ölçeği kullanılmış olup, anlaşılabilirliği artırmak amacıyla Erceylan tarafından 5'li Likert ölçeğine dönüştürülmüştür. Beşli Likert tipi bu ölçek, “kesinlikle katılmıyorum (1)”, “katılmıyorum (2)”, “kararsızım (3)”, “katılıyorum (4)” ve “kesinlikle katılıyorum (5)” yanıt seçeneklerinden oluşmaktadır.

Erceylan tarafından hazırlanan ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,885 olarak hesaplanmış ve bu çalışmada Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,732 olarak belirlenmiştir. Çalışmamızda örgütsel bağlılık tek boyutlu bir yapı olarak ele alınmıştır.

3.8 Verilerin Toplanması

Yapılacak araştırma öncesinde; Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu (Ek-D) katılımcılara ulaştırılarak, araştırmacı tarafından gerekli bilgilendirmeler yapıldı ve onamları alındı. Takım Çalışmasına Yatkınlık ölçeği (Ek-H) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Ek-I) internet üzerinden forma dönüştürüldü ve İstanbul Havalimanı ve Atatürk Havalimanı tarafından kullanılmakta olan iletişim sistemi vasıtasıyla çalışanlara ulaştırıldı.

3.9 Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 27.0 programı kullanılarak analiz edildi. Analizlere geçilmeden önce veri seti, kayıp değer ve uç değerler bakımından incelendi. Daha sonra toplanan verilerin normallik varsayımı değerlendirildi. Verilerin normal dağılıma uygunluğu z skorlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ile +3 aralığında olması kriterine göre karar verildi [70]. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler olarak sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanıldı [70]. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler olarak sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanıldı. Normal dağılıma uygun olan ölçüm değerleri için parametrik test, normal dağılıma uygun olmayan ölçüm değerleri için non-parametrik test kullandı. İki bağımsız grup arasında sürekli verilerin karşılaştırılmasında Student's ttest/Mann-Whitney U testi, ikiden fazla grubun karşılaştırmalarında one-way ANOVA/Kruskal Wallis testi kullandı. Araştırmada kullanılan ölçeğin genel puanının ve alt boyut puanlarının güvenirlik analizi için Cronbach alpha katsayısı kullandı. Bağımlı değişken olan takım çalışmasına yatkınlık ile bağımsız değişken olan örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz öncesinde regresyon varsayımları (normallik, doğrusallık, hata terimlerinin bağımsızlığı ve varyansların homojenliği) kontrol edilmiştir. Tüm istatistiksel testlerde anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular, Takım Çalışması Yatkınlığı Ölçeği 'ne ilişkin bulgular, Örgütsel Bağlılık Ölçeği' ne ilişkin bulgular ve korelasyon analizine ait bulgular yer almaktadır.

4.1 Sosyodemografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 4.1: ARFF ekiplerinin demografik özelliklerine ilişkin bulgular.

Değişkenler	Ort±SS	Min-Max
Hizmet Süresi	4,98±3,73	1,00-34,00
Yaş	31,06±7,78	20,00-60,00
Değişkenler	n	%
Cinsiyet		
Erkek	182	84,7%
Kadın	33	15,03%
Medeni Durum		
Evli	107	49,8%
Bekar	108	50,2%
Eğitim Durumu		
Ön lisans	172	80,0%
Lisans	28	13,0%
Yüksek Lisans	15	7,0%
Meslek		
Müdahale ekibi	160	74,4%
ARFF Dispatcher	34	15,8%
İdari Birim	21	9,8%
Ekip çalışması ile ilgili sorunla karşılaşma durumu		
Evet	135	62,8%
Hayır	80	37,2%
Toplam	215	100

Yapılan araştırmada 215 ARFF personeline yer verilmiştir. Çalışanların hizmet süresi

1-34 yıl arasında değiştiği ve ortalama $\pm$ SS (4,98 $\pm$ 3,73), personel yaşı 20-60 arası ve ortalama $\pm$ SS 31,06 $\pm$ 7,78 olduğu bulunmuştur. Katılımcıların %84,7'si (n=182) erkek ve %15,3'ü (n=33) kadın olmak üzere, ekiplerin %49,8'i (n=107) evli, %50,2'si (n=108) bekarıdır. Ayrıca çalışmaya katılan ARFF ekiplerinin 80,0%'ni (n=172) ön lisans, 13,0%'ü (n=28) lisans, 7,0%'si (n=15) yüksek lisans mezunudur. ARFF ekiplerin 74,4%'ü (n=160) müdahale ekibi, 15,8%'i (n=34) ARFF Dispatcher ve 9.8%'i ise (n=21) idari birimde görev almaktadır. Katılımcıların 62,8%'i (n=135) ekip çalışması ile ilgili bir sorunla karşılaştıklarını belirtirken, 37,2%'si (n=80) ekip çalışması ile ilgili bir sorunla karşılaşmamıştır.

4.2 ARFF Ekiplerinin Takım Çalışmasına Yatkınlık Ölçeği (TÇYÖ) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) Puan Ortalamaları

Tablo 4.2: Takım Çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) ve Örgütsel bağlılık ölçeği (ÖBÖ)Puan Ortalamalarına İlişkin Dağılım.

Değişkenler	Ort $\pm$ SS	Min-Max	Median
Güven	3,79 $\pm$,48	2,50-5,00	3,75
Problemi Teşhis ve Analiz Etmek	3,46 $\pm$,39	2,75-4,75	3,50
Sorumluluk	3,91 $\pm$,53	2,75-5,00	4,00
İş birliği ve Ekip Çalışması	3,41 $\pm$,42	2,00-5,00	3,50
Eğitim ve Yol Gösterme	3,52 $\pm$,501	2,25-5,00	3,50
Yüksek İç Motivasyon	3,32 $\pm$,59	1,50-5,00	3,25
Liderlik, İkna, Azim	3,85 $\pm$,50	2,50-5,00	3,75
TÇYÖ	4,17 $\pm$,38	3,25-5,00	4,14
ÖBÖ	3,33 $\pm$,26	2,73-4,00	2,26

Çalışanların Takım Çalışmasına Yatkınlık Ölçeği'nin güven alt boyutu puanları 2,5 ile 5 arasında değişmiş; ortalama $\pm$ SS (3,79 $\pm$ 0,48), medyan değerleri ise 3,75 olarak hesaplanmıştır. Problemi teşhis ve analiz etme alt boyutunda puanlar 2,75 ile 4,75 aralığında olup, ortalama $\pm$ SS (3,46 $\pm$ 0,39), medyanı 3,50 dir. Sorumluluk alt boyutunda puanlar 2,75 ile 5 arasında; ortalama $\pm$ SS (3,91 $\pm$ 0,53), medyanı ise 4,00'dır. İş birliği ve ekip çalışması alt boyutunda puanlar 2 ile 5 arasında değişmiş; ortalama $\pm$ SS (3,41 $\pm$ 0,42), medyanı 3,50'dir. Eğitim ve yol gösterme alt boyutunda puanlar 2,25 ile 5 arasında; ortalama $\pm$ SS (3,52 $\pm$ 0,50), medyanı 3,50' dir. Yüksek iç

motivasyon alt boyutunda puanlar 1,50 ile 5 arasında; ortalama $\pm$ SS (3,32 $\pm$ 0,59), medyanı ise 3,25'tir. Liderlik, ikna ve azim alt boyutunda puanlar 2,5 ile 5 aralığında olup, ortalama $\pm$ SS (3,85 $\pm$ 0,50), medyan 3,75'tir. Genel ölçek puanları 3,25 ile 5 arasında değişirken, ortalama $\pm$ SS (4,17 $\pm$ 0,38), medyanı ise 4,14 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,756 olarak hesaplanmıştır (Tablo 4.2).

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin alt boyutlarında puanlar 2,73 ile 4 arasında olup, ortalama $\pm$ SS (3,33 $\pm$ 0,26), medyanı 2,26'dir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,732 olarak belirlenmiştir (Tablo 4.2).

4.3 Sosyodemografik Özelliklere Göre TÇYÖ'nin Dağılımı

Tablo 4.3: Cinsiyete göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi.

Değişkenler	Cinsiyet	n	Ort $\pm$ SS	p
Güven	Erkek	182	3,82 $\pm$,47	0,075
	Kadın	33	3,65 $\pm$,52	
Problemi Teşhis ve Analiz Etmek	Erkek	182	3,47 $\pm$,40	0,811
	Kadın	33	3,45 $\pm$,33	
Sorumluluk	Erkek	182	3,92 $\pm$,52	0,384
	Kadın	33	3,84 $\pm$,56	
İş birliği ve Ekip Çalışması	Erkek	182	3,42 $\pm$,42	0,424
	Kadın	33	3,35 $\pm$,43	
Eğitim ve Yol Gösterme	Erkek	182	3,51 $\pm$,50	0,557
	Kadın	33	3,56 $\pm$,46	
Yüksek İç Motivasyon	Erkek	182	3,36 $\pm$,60	0,008*
	Kadın	33	3,06 $\pm$,52	
Liderlik, İkna, Azim	Erkek	182	3,87 $\pm$,49	0,233
	Kadın	33	3,75 $\pm$,53	
TÇYÖ	Erkek	182	4,18 $\pm$,38	0,126
	Kadın	33	4,07 $\pm$,38	

t: Student-t Testi *p<0.05

Cinsiyete göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi sonucuna göre erkeklerin yüksek iç motivasyon alt boyut puanları, kadınlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı (p=0,008; p<0,05). Diğer grupların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo4.3).

Tablo 4.4: Medeni duruma göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi.

Değişkenler	Medeni Durum	n	Ort±SS	p
Güven	Evli	107	3,74±,42	0,139
	Bekar	108	3,84±,53	
Problemi Teşhis ve Analiz Etmek	Evli	107	3,51±,40	0,071
	Bekar	108	3,42±,38	
Sorumluluk	Evli	107	3,92±,51	0,685
	Bekar	108	3,90±,55	
İş birliği ve Ekip Çalışması	Evli	107	3,36 ±,42	0,114
	Bekar	108	3,45±,41	
Eğitim ve Yol Gösterme	Evli	107	3,48±,52	0,344
	Bekar	108	3,55±,48	
Yüksek İç Motivasyon	Evli	107	3,42±,59	0,011*
	Bekar	108	3,21±,58	
Liderlik, İkna, Azim	Evli	107	3,98±,48	0,001**
	Bekar	108	3,72±,48	
TÇYÖ	Evli	107	4,19±,36	0,321
	Bekar	108	4,14±,40	

t: Student-t Testi ** p<0.001, * p<0.05

Medeni duruma göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi sonucuna göre ARFF Ekiplerinin medeni durumu ile yüksek iç motivasyon ve liderlik, ikna, azim alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (p<0.05) (Tablo 4.4). Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre;

- Yüksek İç Motivasyon alt boyutunda evli bireylerin ortalama puanı (3,42±0,59) bekar bireylerin ortalama puanından (3,21±0,58) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (p=0,011).
- Liderlik, İkna, Azim alt boyutunda evli bireylerin ortalama puanı (3,98±0,48) bekar bireylerin ortalama puanından (3,72±0,48) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (p<0,001).

Diğer grupların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.5: Eğitim durumuna göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi.

Değişkenler	Eğitim Durumu	n	Ort±SS	Min-Maks	p
Güven	Ön lisans	172	3,78±,48	2,50-5,00	0,43
	Lisans	28	3,90±,50	2,75-5,00	
	Yüksek Lisans	15	3,73±,38	3,00-4,50	
Problemi Teşhis ve Analiz Etmek	Ön lisans	172	3,41±,37	2,75-4,50	<0,001 **
	Lisans	28	3,66±,43	3,00-4,75	
	Yüksek Lisans	15	3,68±,38	3,00-4,50	
Sorumluluk	Ön lisans	172	3,88±,50	2,75-5,00	0,35
	Lisans	28	4,00±,52	3,00-5,00	
	Yüksek Lisans	15	4,05±,76	2,75-5,00	
İş birliği ve Ekip Çalışması	Ön lisans	172	3,38±,42	2,00-5,00	0,18
	Lisans	28	3,51±,44	2,00-4,25	
	Yüksek Lisans	15	3,51±,38	3,00-4,00	
Eğitim ve Yol Gösterme	Ön lisans	172	3,44±,47	2,25-5,00	<0,001 **
	Lisans	28	3,84±,45	2,75-4,75	
	Yüksek Lisans	15	3,73±,60	2,50-4,75	
Yüksek İç Motivasyon	Ön lisans	172	3,30±,57	1,50-5,00	0,50
	Lisans	28	3,44±,72	1,75-5,00	
	Yüksek Lisans	15	3,28±,61	2,25-4,25	
Liderlik, İkna, Azim	Ön lisans	172	3,86±,48	2,50-5,00	0,68
	Lisans	28	3,81±,49	3,00-4,75	
	Yüksek Lisans	15	3,76±,70	2,75-5,00	
TÇYÖ	Ön lisans	172	4,14±,36	3,25-5,00	0,05
	Lisans	28	4,31±,40	3,61-5,04	
	Yüksek Lisans	15	4,25±,49	3,43-4,89	

Tek Yönlü ANOVA ** $p < 0.001$

Eğitim durumuna göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi sonucuna göre ARFF Ekiplerinin eğitim durumu ile Problemi Teşhis ve Analiz Etmek ve Eğitim ve Yol Gösterme alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$).

Bulunan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Post-hoc testi sonuçlarına göre;

- Problemi Teşhis ve Analiz Etmek alt boyutunda, ön lisans mezunlarının puan ortalaması (3,41±0,375), lisans mezunlarının puan ortalamasından (3,66±0,436) ve yüksek lisans mezunlarının puan ortalamasından (3,68±0,383) anlamlı düzeyde daha düşüktür. Yüksek lisans mezunları, önlisansa göre ve lisans mezunları, önlisansa göre daha yüksek puan almıştır ($p < 0,001$).
- Eğitim ve Yol Gösterme alt boyutunda da ön lisans mezunlarının puan ortalaması (3,44±0,474), lisans mezunlarının puan ortalamasından

(3,84±0,458) anlamlı düzeyde daha düşüktür ($p<0,001$). Lisans mezunları, ön lisansa göre ve yüksek lisans mezunları, ön lisansa göre daha yüksek puan almış ($p<0,001$).

Yüksek lisans ve lisans mezunlarının genel ortalamaları ön lisans mezunlarından daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Diğer alt boyutlarda (Güven, Sorumluluk, İş birliği ve Ekip Çalışması, Yüksek İç Motivasyon, Liderlik, İkna, Azim) ve TÇYÖ toplam puanında, gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.6).

Tablo 4.6: Meslek/Görev durumuna göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi.

Değişkenler	Meslek/Görev	n	Ort±SS	Min-Maks	p
Güven	Müdahale Ek	160	3,82±,48	2,50-5,00	0,051
	ARFF Disp.	34	3,61±,54	2,50-5,00	
	İdari Birim	21	3,89±,25	3,50-4,25	
Problemi Teşhis ve Analiz Etmek	Müdahale Ek	160	3,42±,39	2,75-4,50	<0,001 **
	ARFF Disp.	34	3,43±,31	3,00-4,25	
	İdari Birim	21	3,83±,36	3,25-4,75	
Sorumluluk	Müdahale Ek	160	3,89±,51	2,75-5,00	0,007*
	ARFF Disp.	34	3,82±,55	2,75-5,00	
	İdari Birim	21	4,25±,51	3,50-5,00	
İş birliği ve Ekip Çalışması	Müdahale Ek	160	3,41±,42	2,00-5,00	0,22
	ARFF Disp.	34	3,33±,45	2,00-4,25	
	İdari Birim	21	3,53±,29	3,00-4,00	
Eğitim ve Yol Gösterme	Müdahale Ek	160	3,44±,45	2,25-4,75	<0,001 **
	ARFF Disp.	34	3,52±,44	2,75-4,75	
	İdari Birim	21	4,11±,51	3,00-5,00	
Yüksek İç Motivasyon	Müdahale Ek	160	3,31±,57	1,50-4,50	<0,001 **
	ARFF Disp.	34	3,06±,51	2,50-5,00	
	İdari Birim	21	3,82±,61	2,50-5,00	
Liderlik, İkna, Azim	Müdahale Ek	160	3,82±,48	2,50-4,75	<0,001 **
	ARFF Disp.	34	3,74±,52	2,50-5,00	
	İdari Birim	21	4,22±,48	3,50-5,00	
TÇYÖ	Müdahale Ek	160	4,14±,36	3,25-5,00	<0,001 **
	ARFF Disp.	34	4,05±,37	3,54-4,89	
	İdari Birim	21	4,56±,30	3,96-5,04	

Tek Yönlü ANOVA ** $p<0,001$ * $p<0,05$

Meslek/görev durumuna göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi sonucu ARFF ekiplerinin Problemi Teşhis ve Analiz Etmek, sorumluluk, eğitim ve yol gösterme, yüksek iç motivasyon ve liderlik, ikna, azim alt boyutları ve toplam TÇYÖ ortalama puanları arasında anlamlı

bir ilişki bulunmuştur ($p<0,005$) (Tablo4.6).

Bulunan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Post-hoc testi sonuçlarına göre;

- ARFF ekiplerinin Problemi Teşhis ve Analiz Etmek alt boyutunda İdari Birim puan ortalaması $\pm SS$ ($3,83\pm 0,36$) Müdahale Ekibi puan ortalaması $\pm SS$ ($3,42\pm 0,39$) ve ARFF Dispatcher puan ortalamalarına ($3,43\pm 0,31$) göre,
- ARFF ekiplerinin sorumluluk alt boyutu İdari Birim puan ortalaması $\pm SS$ ($4,25\pm 0,51$) Müdahale Ekibi puan ortalaması $\pm SS$ ($3,89\pm 0,51$) ve ARFF Dispatcher puan ($3,82\pm 0,55$) ortalamalarına göre,
- ARFF ekiplerinin İş birliği ve Ekip Çalışması alt boyutu İdari Birim puan ortalaması $\pm SS$ ($4,11\pm 0,51$) Müdahale Ekibi puan ortalaması $\pm SS$ ($3,44\pm 0,45$) ve ARFF Dispatcher puan ($3,52\pm 0,44$) ortalamalarına göre,
- ARFF ekiplerinin yüksek iç motivasyon alt boyutu İdari Birim puan ortalaması ($3,82\pm 0,61$) Müdahale Ekibi puan ortalaması ($3,31\pm 0,57$) ve ARFF Dispatcher puan ortalamalarına $\pm SS$ ($3,06\pm 0,51$) göre,
- ARFF ekiplerinin liderlik,azim,ikna alt boyutu İdari Birim puan ortalaması $\pm SS$ ($4,22\pm 0,48$) Müdahale Ekibi puan ortalaması $\pm SS$ ($3,38\pm 0,48$) ve ARFF Dispatcher puan ortalamalarına $\pm SS$ ($3,74\pm 0,52$) göre,
- ARFF ekiplerinin toplam TÇYÖ ortalamaları İdari Birim puan ortalaması $\pm SS$ ($4,56\pm 0,30$) Müdahale Ekibi puan ortalaması $\pm SS$ ($4,14\pm 0,36$) ve ARFF Dispatcher puan ortalamalarına $\pm SS$ ($4,05\pm 0,37$) göre daha fazladır.

Bir diğer ifade ile İdari Birim, Problemi Teşhis ve Analiz Etmek, Sorumluluk, Eğitim ve Yol Gösterme, Yüksek İç Motivasyon, Liderlik alt boyutları ve toplam TÇYÖ ortalamalarında, Müdahale Ekibi ve ARFF Dispatcher ekiplerine göre daha yüksek puan almıştır. Ayrıca Müdahale ekibinin yüksek iç motivasyon alt boyut değeri ARFF Dispatcherlardan yüksektir.

Diğer alt boyutlardan güven ve iş birliği ve ekip çalışması alt grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.7: Takım çalışması sırasında herhangi bir sorunla karşılaşma durumuna göre takım çalışmasına yatkınlık ölçeği (TÇYÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi.

Takım Çalışması Sırasında Herhangi Bir Sorunla Karşılaşma				
Değişkenler		n	Ort±SS	p
Güven	Evet	135	3,79±,40	0,88
	Hayır	80	3,80±,59	
Problemi Teşhis ve Analiz Etmek	Evet	135	3,46±,37	0,81
	Hayır	80	3,47±,42	
Sorumluluk	Evet	135	3,90±,50	0,78
	Hayır	80	3,92±,57	
İş birliği ve Ekip Çalışması	Evet	135	3,34±,36	0,003*
	Hayır	80	3,52±,48	
Eğitim ve Yol Gösterme	Evet	135	3,45±,49	0,013*
	Hayır	80	3,63±,49	
Yüksek İç Motivasyon	Evet	135	3,40±,53	0,018*
	Hayır	80	3,19±,67	
Liderlik, İkna, Azim	Evet	135	3,96±,48	<0,001**
	Hayır	80	3,66±,47	
Ortalama	Evet	135	4,17±,34	0,83
	Hayır	80	4,16±,44	

t: Student-t Testi ** p<0,001 * p<0,05

Takım çalışması sırasında herhangi bir sorunla karşılaşma durumuna göre TÇYÖ alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi sonucuna göre (Tablo 4.7)

- İş birliği ve Ekip Çalışması alt boyutunda (p=0,003): Sorunla karşılaşmayanlar (Hayır) grubunun puan ortalaması $\pm$ SS (3,52±0,48), sorunla karşılaşanlar (Evet) grubunun puan ortalamasından $\pm$ SS (3,34±0,36) anlamlı düzeyde daha yüksektir.
- Eğitim ve Yol Gösterme alt boyutunda (p=0,013): Sorunla karşılaşmayanlar (Hayır) grubunun puan ortalaması $\pm$ SS (3,63±0,49), sorunla karşılaşanlar (Evet) grubunun puan ortalamasından $\pm$ SS (3,45±0,49) anlamlı düzeyde daha yüksektir.
- Yüksek İç Motivasyon alt boyutunda (p=0,018): Sorunla karşılaşanlar (Evet) grubunun puan ortalaması $\pm$ SS (3,40±0,53), sorunla karşılaşmayanlar (Hayır)

grubunun puan ortalamasından $\pm SS$ ($3,19 \pm 0,67$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

- Liderlik, İkna, Azim alt boyutunda ($p < 0,001$): Sorunla karşılaşanlar (Evet) grubunun puan ortalaması $\pm SS$ ($3,96 \pm 0,48$), sorunla karşılaşmayanlar (Hayır) grubunun puan ortalamasından $\pm SS$ ($3,66 \pm 0,47$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Diğer alt boyutlarda ve TÇYÖ toplam ortalama puanında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$) (Tablo 4.8)

4.4 Sosyodemografik Özelliklere Göre ÖBÖ'nin Dağılımı

Tablo 4.8: Cinsiyete göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi.

Değişkenler		n	Ort $\pm$ SS	p
Cinsiyet	Erkek	182	3,34 $\pm$,265	0,273
	Kadın	33	3,29 $\pm$,240	

t: Student-t Testi

Cinsiyete göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi sonucu, Cinsiyeti erkek olanların Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamaları ile cinsiyeti kadın olanların puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmadı ($p: 0,273$; $p > 0,05$) (Tablo 4.8).

Tablo 4.9: Medeni durum göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi.

Değişkenler		n	Ort $\pm$ SS	p
Medeni Durum	Evli	107	3,34 $\pm$,275	0,579
	Bekar	108	3,32 $\pm$,248	

t: Student-t Testi

Medeni durum göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi sonucuna göre, Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında medeni durumu evli veya bekar olanların puan ortalamaları arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmadı ($p:0,579$; $p>0,05$) (Tablo 4.9).

Tablo 4.10: Eğitim düzeyine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi.

Değişkenler	n	Ort±SS	Min-Max	p
Ön lisans	172	3,31±,25	2,73-3,93	0,040*
Eğitim Lisans	28	3,44±,23	3,07-3,87	
Yüksek lisans	15	3,39±,32	2,73-4,00	

Tek Yönlü ANOVA * $p<0,05$

Tablo 4.10 incelendiğinde, yapılan analiz sonucunda ARFF ekiplerinin eğitim durumu ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Bulunan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Post-hoc testi uygulanmıştır. Bulgulara göre; eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık puanlarının yükseldiği görülmektedir. Özellikle lisans mezunlarının örgütsel bağlılık düzeyi, ön lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür ($p:0,040$; $p<0,05$).

Tablo 4.11: Meslek/görev durumuna göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi.

Değişkenler	n	Ort±SS	Min-Max	p
Müdahale Ekibi	160	3,32±0,25	2,73-3,93	0,023*
Meslek/Görev ARFF Dispatcher	34	3,29±0,24	2,73-3,73	
İdari Birim	21	3,47±0,29	2,87-4,00	

Tek Yönlü ANOVA * $p<0,05$

Tablo 4.11 incelendiğinde, yapılan analiz sonucunda ARFF ekiplerinin meslek/görev durumu ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Bulunan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Post-hoc testi uygulanmıştır. Bulgulara göre; idari birimde bulunan personelin ARFF dispatcher ve müdahale ekibine göre örgütsel bağlılık düzeyi anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür ($p:0,023$; $p<0,05$).

Tablo 4.12: Takım çalışması sırasında herhangi bir sorunla karşılaşma durumuna göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi.

Değişkenler	n	Ort±SS	p
Takım Çalışması Sırasında Herhangi Bir Sorunla Karşılaşma Evet	135	3,30±0,257	0,043*
Hayır	80	3,38±0,265	

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

Takım çalışması sırasında herhangi bir sorunla karşılaşma durumuna göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi sonucu, takım çalışması sırasında herhangi bir sorunla karşılaşma durumu, örgütsel bağlılık puanlarını anlamlı düzeyde etkilemektedir ($p=0,043$). Sorun yaşamayan katılımcıların örgütsel bağlılık puan ortalaması $\pm SS$ ($3,38 \pm 0,265$) sorun yaşayan katılımcıların puan ortalamasından $\pm SS$ ($3,30 \pm 0,257$) daha yüksektir. Takım çalışması sırasında sorun yaşamayan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu görülmüştür ($p:0,043; p<0,05$) (Tablo 4.12).

4.5 Takım Çalışmasına ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 4.13: TÇYÖ ve ÖBÖ Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.

Değişkenler	Yaş	Hizmet süresi	Güven	Problemi Teşhis ve Analiz Etmek	Sorumluluk	İşbirliği ve Ekip Çalışması	Eğitim ve Yol Gösterme	Yüksek İç Motivasyon	Liderlik, İkna, Azim	TÇYÖ	ÖBÖ
Yaş	1										
Hizmet süresi	0,631*	1									
Güven	0,133	0,091	1								
Problemi Teşhis ve Analiz Etmek	0,211*	0,093	0,199*	1							
Sorumluluk	0,191*	0,101	0,476*	0,280**	1						
İşbirliği ve Ekip Çalışması	0,119	0,020	0,344*	0,187**	0,362*	1					
Eğitim ve Yol Gösterme	0,165*	0,032	0,316*	0,328**	0,503*	0,304*	1				
Yüksek İç Motivasyon	0,392*	0,236*	0,390*	0,265**	0,475*	0,278*	0,252*	1			
Liderlik, İkna, Azim	0,354*	0,193*	0,305*	0,167*	0,472*	-0,003	0,339*	0,431*	1		
TÇYÖ	0,333*	0,168*	0,654*	0,475**	0,866*	0,508*	0,658*	0,691*	0,611*	1	
ÖBÖ	0,069	-0,051	0,040	0,110	0,146*	0,025	0,231*	0,091	0,043	0,356*	1

Pearson Korelasyon Analizi ** $p<0,001$ * $p<0,05$

Araştırmada ARFF ekiplerinin takım çalışmasına yatkınlık düzeyi ve örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4.13'te görüldüğü üzere, yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre;

- Yaş alt boyutu ile Hizmet süresi alt boyutu arasında ($r=0,631$, $p<0,001$), Problemi Teşhis ve Analiz Etmek alt boyutu arasında ($r=0,211$, $p=0,002$), sorumluluk alt boyutu arasında ($r=0,191$, $p=0,005$), yüksek iç motivasyon alt boyutu arasında ($r=0,392$, $p<0,001$), liderlik, ikna ve azim alt boyutu arasında ($r=0,354$, $p<0,001$) ve toplam TÇYÖ ortalama puanı arasında ($r=0,333$, $p<0,001$) anlamlı bir ilişki vardır.
- Hizmet süresi alt boyutu ile yüksek iç motivasyon alt boyutu arasında ($r=0,236$, $p<0,001$), ve liderlik, ikna, azim alt boyutu arasında ($r=0,193$, $p=0,005$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Hizmet süresi alt boyutu ile toplam ÖBÖ ortalama puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p=0,456$).
- Güven alt boyutu ile problem teşhis ve analiz etme alt boyutu arasından ($r=0,199$, $p=0,003$), sorumluluk alt boyutu arasında ($r=0,476$, $p<0,001$), iş birliği ve ekip çalışması alt boyutu arasında ($r=0,344$, $p<0,001$) eğitim ve yol gösterme alt boyutu arasında ($r=0,316$, $p<0,001$), yüksek iç motivasyon alt boyutları arasında ($r=0,390$, $p<0,001$), liderlik, ikna ve azim alt boyutu arasında ($r=0,305$, $p<0,001$) ve toplam TÇYÖ ortalama puanı arasında ($r=0,654$, $p<0,001$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Problem teşhis ve analiz etmek alt boyutu ile sorumluluk alt boyutu arasında ($r=0,280$, $p<0,001$), iş birliği ve ekip çalışması alt boyutu arasında ($r=0,187$, $p=0,006$) eğitim ve yol gösterme alt boyutu arasında ($r=0,328$, $p<0,001$), yüksek iç motivasyon alt boyutları arasında ($r=0,265$, $p<0,001$), liderlik, ikna ve azim alt boyutu arasında ($r=0,167$, $p=0,014$) ve toplam TÇYÖ ortalama puanı arasında ($r=0,475$, $p<0,001$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Sorumluluk alt boyutu ile, iş birliği ve ekip çalışması alt boyutu arasında ($r=0,362$, $p<0,001$) eğitim ve yol gösterme alt boyutu arasında ($r=0,503$, $p<0,001$), yüksek iç motivasyon alt boyutları arasında ($r=0,475$, $p<0,001$), liderlik, ikna ve azim alt boyutu arasında ($r=0,472$, $p<0,001$), toplam TÇYÖ ortalama puanı arasında ($r=0,866$, $p<0,001$) ve toplam ÖBÖ ortalama puanı arasında ($r=0,146$, $p=0,032$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- İş birliği ve Ekip Çalışması alt boyutu ile eğitim ve yol gösterme alt boyutu arasında ($r=0,304$, $p<0,001$), yüksek iç motivasyon alt boyutları arasında ($r=0,287$, $p<0,001$) ve toplam TÇYÖ ortalama puanı arasında ($r=0,508$, $p<0,001$) pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş birliği ve Ekip Çalışması alt boyutu ile Liderlik, İkna, Azim alt boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p=0,966$).

- Eğitim ve yol gösterme alt boyutu ile yüksek iç motivasyon alt boyutları arasında ($r=0,252$, $p<0,001$), liderlik, ikna ve azim alt boyutu arasında ($r=0,339$ $p<0,001$), toplam TÇYÖ ortalama puanı arasında ($r=0,658$, $p<0,001$) ve toplam ÖBÖ ortalama puanı arasında ($r=0,231$, $p=0,032$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Yüksek iç motivasyon alt boyutu ile liderlik, ikna ve azim alt boyutu arasında ($r=0,431$, $p<0,001$), ve toplam TÇYÖ ortalama puanı arasında ($r=0,691$, $p<0,001$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Liderlik, ikna, azim alt boyutu ile toplam TÇYÖ puanı arasında ($r=0,611$, $p<0,001$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Toplam TÇYÖ puanı ile toplam ÖBÖ puanı arasından orta düzeyde pozitif ($r=0,356$) ve anlamlı ($p<0,01$) bir ilişki bulunmuştur.

Bu duruma göre yaş, hizmet süresi, güven, sorumluluk, yüksek iç motivasyon, iş birliği ve takım çalışması, eğitim ve yol gösterme, liderlik ikna ve azim gibi faktörlerin pozitif yönde değişim gösterdiğinde, takım çalışmasına yatkınlık düzeyi de artış göstermektedir. Takım çalışması ve örgütsel bağlılık arasında orta düzey pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

4.6 Ölçekler Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 4.14 Ölçekler Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları.

Predictor	Estimate	SE	95% Confidence Interval		t	p	Stand. estimate
			Lower	Upper			
Sabit	2,280	0,2025	1,881	2,680	11,26	<0,001	
Örgütsel Bağlılık	0,298	0,0605	0,179	0,418	4,93	<0,001	0.320

Bağımlı değişken: Takım Çalışmasına yatkınlık

Yapılan basit doğrusal regresyon analizine göre, örgütsel bağlılık değişkeni takım çalışmasına yatkınlık değişkeni üzerindeki varyansı %12,7'si anlamlı şekilde açıklanmaktadır ($R^2=0,127$, $p<0,001$). Elde edilen standartlaştırılmış katsayı ($\beta=0,356$), örgütsel bağlılık değişkeninin takım çalışmasına yatkınlık üzerinde orta düzeyde pozitif bir etki olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, örgütsel bağlılık

düzeyinin artmasının takım çalışmasına yatkınlık düzeyinde anlamlı bir yükselmeye neden olabileceğini ortaya koymaktadır.



5. TARTIŞMA

Bu araştırmaya 215 ARFF personeli katılmıştır. Katılımcıların yaş ortalama $\pm$ SS 31,06 $\pm$ 7,78, hizmet süresi ortalama $\pm$ SS 4,98 $\pm$ 3,73 yıldır. Bunların %84,7'si erkek, %50,2'si bekar, %80'i ön lisans mezunudur. Görev dağılımı ağırlıklı olarak müdahale ekibindedir (%74,4). Katılımcıların %62,8'i ekip çalışmasıyla ilgili sorun yaşadığını belirtmiştir.

Bu bölümde elden edilen bulgular TÇYÖ ve ÖBÖ'nin sosyodemografik özellikleri arasındaki ilişki ve TÇYÖ ve ÖBÖ arasındaki ilişki olmak üzeri üç başlık altında tartışılmıştır.

5.1 TÇYÖ'nin Sosyodemografik Özelliklerine İlişkin Tartışma

Araştırmada, erkek katılımcıların yüksek iç motivasyon alt boyut puanlarının, kadınlara kıyasla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p=0,008$; $p<0,05$). Bu sonuç, toplumsal cinsiyet rollerinin ve iş yerindeki görev dağılımının motivasyon üzerinde etkili olduğunu düşündürmektedir.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, Özşari ve Yıldız (2020) tarafından gençlik liderleri üzerinde yapılan araştırmada, erkek katılımcıların iç motivasyon seviyelerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmacılar, iç motivasyon düzeyinin bireylerin enerji seviyeleriyle ilişkili olduğunu ve bu durumun erkeklerde daha belirgin şekilde ortaya çıktığını öne sürmüşlerdir [71].

Deveci (2019) tarafından yapılan çalışmada ise öğrencilerin takım çalışması eğilimleri incelenmiş ve cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bununla birlikte, kız öğrencilerin karar verme eğilimlerinin erkeklerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuş, bunun dış faktörlerden daha az etkilenmeleri ile ilişkili olabileceği öne sürülmüştür [72]. Özkar (2019) tarafından AFAD çalışanları

üzerinde yapılan araştırmada da erkeklerin iç motivasyon puanlarının kadınlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak, Özkar ekip çalışmasına yatkınlık açısından cinsiyetin belirleyici bir etkisi olmadığını vurgulamış ve bu farklılığı, erkeklerin katıldığı çalışma dışı etkinliklerin etkisine bağlamıştır [73].

Weimar, E. ve arkadaşlarının (2017), mühendislik öğrencilerine yaptığı çalışmada ise erkek ve kadın öğrenciler arasında takım çalışması puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [74]. Horwitz, S. K. (2007) yaptığı çalışmada cinsiyetin takım performansı ve bağlılığı üzerinde belirgin veya tutarlı bir etkisi bulunmamıştır [75]. Bu bulgular, cinsiyetin iç motivasyon üzerindeki etkisini anlamada farklı değişkenlerin de göz önünde bulundurulması gerektiğini ortaya koymaktadır. Elde edilen veriler, literatürle büyük ölçüde örtüşmekte olup, iş ortamında iç motivasyonu etkileyen cinsiyet temelli faktörlerin daha ayrıntılı biçimde incelenmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bu çalışmada erkeklerin iç motivasyon seviyelerinin kadınlardan daha yüksek çıkmasında; erkek çalışanların genellikle fiziksel güç ve dayanıklılık gerektiren görevlerde daha yoğun yer almaları, bu görevlerle daha güçlü bir özdeşleşme yaşamalarına ve dolayısıyla işlerine karşı daha yüksek düzeyde içsel istek ve bağlılık geliştirmelerine neden olmuş olabilir. Ayrıca, ARFF ekiplerinde erkek çalışanların sayıca fazla olması, onların kendilerini daha rahat ifade edebileceği ve daha fazla desteklenmiş hissedebileceği bir çalışma ortamı yaratıyor olabilir. Buna karşılık, kadın çalışanların sayıca az olması ve çoğunlukla destekleyici pozisyonlarda görev almaları, işin anlamı ve önemi konusundaki algılarını etkileyerek iç motivasyonlarını sınırlamış olabilir.

Araştırmada medeni durum ile takım çalışması alt boyutlarından yüksek iç motivasyon ve liderlik, ikna ve azim alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Evli bireylerin yüksek iç motivasyon düzeylerinin bekarlara göre daha yüksek olduğu, ayrıca liderlik, ikna ve azim puanlarının da evli bireyler lehine anlamlı fark gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,001$). Evlilik, bireyde istikrar, aidiyet ve sorumluluk duygusunu artıran önemli bir yaşam evresi olarak tanımlanabilir ve bu durum iş ortamına da olumlu yansıyabilir. Ayrıca evli bireyler, karar alma süreçlerinde, krizlerle başa çıkmada ve etkili iletişimde daha gelişmiş sosyal becerilere sahip olabilirler; bu da onların liderlik ve ikna yetkinliklerini güçlendirebilir.

Literatürde bu durumu destekleyen ve çelişen bulgular bulunmaktadır. Eker'in (2018) çalışmasında, medeni durumun takım çalışması arasında anlamlı farklılıklar

bulunmuştur [76]. Bekmez'in çalışmasında ise, sağlık çalışanlarında medeni durum ile ekip çalışması tutumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [77]. Benzer şekilde, Satman'ın (2013) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada, evli ve bekâr bireylerin ekip ilişkileri ile ilgili değerlendirmelerinin birbirine yakın olduğu ve anlamlı bir fark oluşturmadığı tespit edilmiştir [78]. Bu bulgular, medeni durumun takım çalışması üzerindeki etkisinin iş türüne ve çalışma ortamına göre değişebileceğini göstermektedir.

Bu bağlamda, evli bireylerin ailelerine karşı duydukları sorumluluk bilinci, iş yaşamında daha kararlı ve özverili olmalarını sağlayabilir. Evlilik aynı zamanda bireylerin duygusal denge ve destek mekanizmalarını güçlendirerek, stresle başa çıkma becerilerini artırabilir; bu da azim ve ikna gibi takım çalışmasına katkı sağlayan özelliklerin gelişimini destekler. Ayrıca, aile içinde kazanılan liderlik, uzlaşma ve sabır gibi beceriler, iş ortamında da olumlu etkiler yaratabilir ve takım içi etkileşimi güçlendirebilir. ARFF ekipleri gibi yüksek riskli ve operasyonel uyum gerektiren mesleklerde, evli bireylerin iş güvenliği ve uzun vadeli istikrar beklentileri, takım içindeki rollerine daha fazla uyum sağlamalarına neden olabilir.

Araştırmada ARFF ekiplerinin eğitim seviyesi arttıkça takım çalışmasına yatkınlık alt boyutlarından Problemi Teşhis ve Analiz Etmek ile Eğitim ve Yol Gösterme puanlarının anlamlı düzeyde yükseldiği belirlenmiştir ($p<0,001$). Ön lisans mezunlarının puan ortalamaları, lisans ve yüksek lisans mezunlarına kıyasla daha düşük bulunmuştur. Bu sonuç, yüksek eğitim alan bireylerin daha gelişmiş analitik düşünme yeteneklerine sahip olmalarından kaynaklanabilir; çünkü eğitim süreci, bireylerin karmaşık problemleri tanımlama, neden-sonuç ilişkilerini çözümleme ve verileri sistematik olarak değerlendirme becerilerini artırır. Ayrıca, ileri eğitim seviyesine sahip çalışanların, takım içinde bilgi paylaşımı ve rehberlik görevlerini üstlenme konusunda daha donanımlı olmaları muhtemeldir. Bu kişiler, deneyim ve teorik bilgi birikimlerini kullanarak, ekip arkadaşlarının gelişimine katkı sağlama ve karşılaşılan sorunları çözme konusunda liderlik yapabilirler. Eğitim seviyesi arttıkça, bireylerin işlerini daha bilinçli, planlı ve stratejik bir şekilde yürüttükleri; bu durumun da takımın genel başarısını ve uyumunu olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Böylece, eğitim seviyesi takım çalışmasına yönelik becerilerin gelişiminde önemli bir belirleyici faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, eğitim düzeyinin takım çalışmasının belirli alanlarında etkili olmasına karşın, genel takım çalışması eğilimi

üzerinde tek başına belirleyici bir rol oynamadığını göstermektedir. Lisans ve üzeri eğitim alan bireylerin, sistematik düşünme ve problem çözme becerileriyle öne çıktıkları, bu nedenle özellikle analiz ve rehberlik gerektiren alt boyutlarda daha yüksek performans sergileyebildikleri düşünülebilir. Ayrıca, yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların, saha uygulamalarında planlama, denetim ve eğitim gibi sorumlulukları üstlenmeleri, bu spesifik becerilerin gelişimini desteklemektedir. Bunun yanı sıra, kurumların eğitim seviyesi yüksek personelden inisiyatif kullanma ve yönlendirme beklentilerinin artması, çalışanların bu alanlarda kendilerini daha yeterli hissetmelerine katkı sağlamaktadır. Ancak, takım çalışmasına genel bakış açısında, eğitim dışındaki bireysel ve örgütsel faktörlerin de etkili olduğu söylenebilir. Literatürde bu durumu destekleyen ve çelişen bulgular bulunmaktadır. Parker ve arkadaşları (2019)' da tıp öğrencilerinin akademik başarıları ile takım çalışması becerileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Simülasyon oturumları sırasında öğrencilerin takım çalışması performansları değerlendirilmiş ve yüksek akademik başarıya sahip öğrencilerin takım çalışmasında da daha etkili olduğu gözlemlenmiştir [79]. Güler ve ark. (2019) tarafından yapılan çalışmada, eğitim seviyesi arttıkça takım çalışmasına yönelik tutum puanlarının yükseldiği, yüksek lisans mezunlarının en yüksek, lise mezunlarının ise en düşük puana sahip olduğu belirtilmiştir. Bu durum, yükseköğretim sürecinde takım çalışmasına yönelik verilen eğitimlerin katkısını ortaya koymaktadır. Özkar'ın (2022) AFAD ekipleri üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip bireylerin problemi teşhis ve analiz etme becerilerinin daha yüksek olduğu, ancak lise ve ön lisans mezunlarının yüksek iç motivasyon puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir [73]. Bu sonuç, ileri düzey eğitim almış bireylerin isteklerinin daha yüksek olması ve mevcut koşullardan daha az tatmin olabilmeleriyle açıklanabilir. Daha düşük eğitim seviyesine sahip bireyler ise görevlerini daha sahiplenici bir motivasyonla yerine getirebilmektedir.

Eken (2018) tarafından yapılan araştırmada, ekip atmosferi ve işleyiş ile ortak amaç alt boyutlarında lise mezunlarının ön lisans mezunlarına göre daha yüksek puan aldığı, ancak diğer eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca, lisans mezunlarının liderlik puanlarının lise ve ön lisans mezunlarına kıyasla daha düşük olduğu tespit edilmiştir [76]. Prada, E. ve arkadaşları (2022) yaptığı çalışmada kadın öğrencilerin takım çalışması becerilerinde erkek öğrencilere göre daha yüksek puanlar aldığını ve öğrencilerin akademik ilerlemeleriyle birlikte bu becerilerinin

geliştiğini göstermiştir [80]. İpek (2000) tarafından yapılan çalışmada ise üniversite ve yüksek okul mezunu çalışanların ekip çalışmasına beklenen düzeyde katkı sağlamadığı sonucuna ulaşılmıştır [81].

Bu bulgular, eğitim seviyesinin takım çalışması içindeki rol dağılımı ve bireysel beklentiler üzerindeki etkisini göstermektedir. İleri düzey eğitim alan bireylerin analitik becerileri gelişirken, beklentilerinin yüksek olması örgütsel bağlılıklarını etkileyebilir. Öte yandan, daha düşük eğitim seviyesine sahip bireyler, mevcut pozisyonlarını daha fazla benimseyerek takım çalışmasına yönelik daha yüksek bir motivasyon sergileyebilirler.

Çalışmamız, ARFF ekiplerinde meslek/görev durumuna bağlı olarak takım çalışmasına yatkınlık düzeylerinin farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle İdari Birim çalışanlarının Problemi Teşhis ve Analiz Etmek, Sorumluluk, Eğitim ve Yol Gösterme, Yüksek İç Motivasyon, Liderlik, İkna ve Azim alt boyutlarında, Müdahale Ekibi ve ARFF Dispatcher grubuna kıyasla daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Bu durum, İdari birimde görev yapan personelin tüm alt boyutlarda daha yüksek puanlar elde etmesi, takım çalışması becerilerinin sadece teknik ya da müdahale odaklı yetkinliklerle sınırlı olmadığını, aynı zamanda stratejik düşünme, organizasyonel planlama ve sosyal etkileşim becerileriyle de yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. İdari çalışanlar genellikle daha üst düzey eğitim almış, yönetsel sorumluluklar üstlenmiş ve organizasyonel deneyim açısından daha donanımlı bireylerdir. Bu durum, özellikle analiz, liderlik ve sorumluluk gibi takım çalışmasının kritik boyutlarında belirgin bir üstünlük sağlamalarına katkıda bulunabilir. Ayrıca, müdahale ekiplerinin daha çok operasyonel faaliyetlere odaklanırken, idari personelin stratejik karar alma, insan kaynaklarının yönetimi, eğitim organizasyonu ve koordinasyon görevlerini yürütmesi, takım içi yetkinliklerde farklılıkların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Bununla birlikte, idari birimde çalışanların iş süreçleri gereği daha yoğun iletişim kurmaları, ekip içerisindeki sorunlara çözüm üretmeleri ve rehberlik görevleri üstlenmeleri, ikna, eğitim, liderlik ve azim gibi sosyal beceri alt boyutlarında daha yüksek performans göstermelerini desteklemektedir.

Çalışmamızın bulguları, literatürdeki bazı araştırmalarla paralellik göstermektedir. Bekmez'in (2018) çalışması, yönetici konumundaki sağlık çalışanlarının ekip çalışmasına yönelik tutumlarının daha olumlu olduğunu ortaya koymaktadır. Bu

bulgu, çalışmamızda idari birimin takım çalışmasına yatkınlık açısından en yüksek puanlara sahip olmasıyla örtüşmektedir. Yönetim ve organizasyon süreçlerine daha fazla dahil olan bireylerin ekip içi koordinasyonu sağlama ve takım çalışmasını teşvik etme konusunda daha bilinçli olmaları, bu sonucu destekleyen bir faktör olabilir [77]. Eken'in (2018) yaptığı çalışmada, ekip çalışması etkinliğinin meslek gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiş ve hekim grubunun liderlik boyutunda diğer meslek gruplarına göre daha düşük puan aldığı bulunmuştur [76]. Benzer şekilde, O'Leary ve arkadaşlarının (2010) araştırmasında hemşirelerin diğer sağlık çalışanlarına göre takım çalışmasını daha yüksek algıladığı ancak Huang ve arkadaşlarının (2007) çalışmasında bunun aksine hemşirelerin hekimlere kıyasla ekip çalışması etkinliğini daha düşük gördüğü belirlenmiştir [82,83]. Bu bulgular, meslek gruplarına bağlı olarak takım çalışmasına yatkınlık düzeylerinin değişebileceğini göstermektedir. Ayrıca, Bekmez'in (2018) çalışmasında yoğun bakımda çalışan sağlık profesyonellerinin takım çalışmasına yönelik tutumlarının daha çok pozitif olduğu belirlenmiştir [77]. Bu bulgu, çalışmamızda Müdahale Ekibi'nin Yüksek İç Motivasyon boyutunda ARFF Dispatcher ekibine kıyasla daha yüksek puan almasıyla ilişkilendirilebilir. Müdahale gerektiren operasyonel süreçlerin dinamik ve yoğun çalışma temposu, ekip içindeki motivasyonu artırmada katkıda bulunuyor. Öte yandan, Çelen'in (2011) araştırmasında takım çalışması etkinliği ve alt boyutlarının mesleğe bağlı olarak değişmediği sonucuna ulaşılmıştır [84]. Bu bulgu, çalışmada ARFF ekiplerinin farklı meslek grupları içinde belirli eğilimler gösterse de, genel olarak takım çalışmasına yatkınlıklarının mesleğe bağlı olarak tamamen değişmediği yönündeki değerlendirmelerle örtüşmektedir.

Genel olarak, bu çalışma meslek/görev durumunun takım çalışmasına yatkınlık üzerinde belirleyici bir faktör olabileceğini göstermektedir. Özellikle yönetici ve idari pozisyonlarda çalışan bireylerin takım çalışması gerektiren süreçlerde daha yüksek puan alması, literatürde yönetici konumundaki bireylerin ekip çalışmasına yönelik tutumlarının daha olumlu olduğuna dair bulgularla örtüşmektedir. Bununla birlikte, görev tanımlarına bağlı olarak ekip üyeleri arasında farklı algılar gelişebileceği ve bu farklılıkların takım içi işleyişi etkileyebileceği görülmektedir.

Çalışmamızda, takım çalışması sırasında herhangi bir sorunla karşılaşmanın, ekip üyelerinin takım çalışmasına yatkınlıkları üzerinde farklı etkiler yarattığı bulunmuştur. İş birliği ve Ekip Çalışması ile Eğitim ve Yol Gösterme alt boyutlarında, sorunla

karşılaşmayan bireylerin puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, ekip içinde sorunsuz işleyen süreçlerin iş birliği ve bilgi paylaşımı açısından daha olumlu bir ortam sunduğunu düşündürmektedir.

Buna karşılık, Yüksek İç Motivasyon ile Liderlik, İkna ve Azim alt boyutlarında sorunla karşılaşan bireylerin daha yüksek puan aldığı belirlenmiştir. Bu bulgu, zorlu durumlarla karşılaşmanın bireylerin motivasyonlarını artırabileceğini ve liderlik becerilerini daha fazla ön plana çıkarabileceğini göstermektedir. Ekip üyelerinin kriz anlarında daha fazla sorumluluk üstlenmesi ve çözüm üretmeye odaklanması, bu durumu açıklayabilir. Diğer alt boyutlarda (Güven, Problemi Teşhis ve Analiz Etmek, Sorumluluk) ve genel takım çalışmasına yatkınlık puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum, takım çalışması sırasında karşılaşılan sorunların her boyutta belirgin bir etki yaratmadığını, ancak belirli beceriler ve tutumlar üzerinde farklı sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir.

Literatürde, takım çalışması sırasında karşılaşılan sorunların takım çalışmasına etkisini doğrudan ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, elde edilen bulguların önceki araştırmalarla karşılaştırılması mümkün olmamakta ancak takım içi dinamiklerin farklı mesleki gruplar ve çalışma koşulları bağlamında değişkenlik gösterebileceği anlaşılmaktadır. Genel olarak, bu çalışma takım içinde karşılaşılan sorunların ekip üyelerinin takım çalışmasına yatkınlığı üzerindeki etkisinin farklı yönlerde olabileceğini ortaya koymaktadır. Sorunlarla karşılaşmayan ekiplerin iş birliği ve eğitim süreçlerinde daha başarılı olmaları beklenirken, sorunlarla karşılaşan ekip üyelerinin bireysel motivasyon ve liderlik becerilerinde gelişim gösterebileceği görülmektedir.

5.2 ÖBÖ'nin Sosyodemografik Özelliklerine İlişkin Tartışma

Çalışmamızda ARFF ekiplerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p:0,273$; $p>0,05$). Bu durum, ARFF ekiplerinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetten bağımsız olduğunu, yani kadın ve erkek çalışanların kuruma olan bağlılıklarının benzer düzeyde olduğunu göstermektedir. Erkek ve kadın çalışanların örgüte yönelik bağlılık seviyelerinin benzer olması, çalışma koşullarının ve mesleki sorumlulukların her iki cinsiyet için ortak bir bağlam oluşturduğunu düşündürmektedir. Bu bulgu birkaç nedene bağlı olarak açıklanabilir:

- Kurumsal Politikaların Eşitliği: Araştırmaya konu olan havalimanlarında cinsiyete dayalı ayrımcılığın olmaması, eşit kariyer fırsatları ve benzer iş yükü dağılımları, kadın ve erkek çalışanlar arasında örgütsel bağlılığı eşitlemiş olabilir.
- Profesyonellik Düzeyi: ARFF gibi yüksek sorumluluk ve uzmanlık gerektiren meslek gruplarında, bireylerin kurumsal bağlılıkları cinsiyetlerinden çok mesleki aidiyetleriyle şekillenmiş olabilir.
- Cinsiyet Dağılımı: Örneklemede kadın çalışan sayısının görece düşük olması, cinsiyetler arası farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ortaya çıkmasını engellemiş olabilir.

Literatürde, cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisiyle ilgili bulgular çeşitlilik göstermektedir. Kurşunoğlu, Bakar ve Tanrıöğen'in (2010) ilköğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada, cinsiyete bağlı olarak erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılığının kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun erkeklerin toplumsal roller gereği mesleklerine yönelik daha fazla sorumluluk hissetmelerinden kaynaklanabileceği belirtilmiştir [85]. Benzer şekilde, Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006) yöneticilere yönelik yaptıkları çalışmada, bazı çalışmalarda kadınların kurumlarına daha bağlı olduğu, bazı çalışmalarda ise kadın cinsiyetinin örgütsel bağlılıkla negatif bir korelasyon gösterdiği saptanmıştır. Bunun, kadınların evlilik, çocuk gibi dışsal faktörlerden etkilenmesi ve iş değişimi konusunda daha temkinli davranmaları ile ilişkili olduğu öne sürülmüştür [86]. Affum-Osei, E. ve arkadaşları (2015)'nin bir banka çalışanlarına yaptıkları araştırmada ise erkek çalışanların, kadın meslektaşlarına kıyasla örgüte oldukça bağlı olduğu bulunmuştur. Bunun erkeklerin örgütsel hiyerarşideki konumlarından kaynaklandığı düşünülmüştür [87]. Yücel ve Çetinkaya'nın öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada, cinsiyet faktörü ile örgütsel bağlılık arasında oldukça zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiş ve birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin belirleyici bir faktör olmadığı ortaya konulmuştur. Bu durum, öğretmenlik mesleğinin her iki cinsiyet için eşit koşullar sunması ve fiziksel iş gücünden ziyade bilişsel becerilere dayalı olmasıyla açıklanmaktadır [88]. Yalçın ve İplik (2005) tarafından Adana'daki beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde yapılan çalışmada da aynı şekilde, cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Araştırmacılar, bu sonucu sektörün doğası, örgüt kültürü ve toplum yapısının farklılıklarına bağlamaktadır[89].

Demirbaş'ın arama kurtarma ekipleri üzerine yaptığı araştırmada, katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek olduğu tespit edilmesine rağmen, cinsiyete bağlı olarak örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu bulgu, özellikle fiziksel güce dayalı mesleklerde dahi cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici bir unsur olmadığını göstermektedir [90].

Tüm bu bulgular, cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin meslek, sektör ve toplumsal dinamiklere bağlı olarak değişkenlik gösterebileceğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, araştırmaların büyük bir kısmında, cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılık açısından belirleyici bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, iş rollerinin ve mesleki koşulların her iki cinsiyet için de benzer sorumluluklar doğurmasıyla ilişkilendirilebilir. Buna karşın, belirli sektörlerde ve meslek gruplarında toplumsal rollerin ve bireysel sorumluluk algılarının örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyebileceği de göz ardı edilmemelidir.

Çalışmada, medeni durumu evli veya bekar olan katılımcılar arasında örgütsel bağlılık düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p: 0,579$; $p > 0,05$). Bu bulgu, örgütsel bağlılık üzerinde medeni durumun belirleyici bir etkiye sahip olmadığını, bağlılık düzeylerinin daha çok örgüt içi dinamiklerle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Elde edilen bu sonuç, Demirbaş'ın AFAD çalışanları üzerine yaptığı çalışmayla paralellik göstermektedir. Demirbaş'ın araştırmasında da medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bunun nedenlerinden biri olarak, çalışmaya katılan AFAD çalışanlarının büyük çoğunluğunun evli olması öne sürülmüştür[90]. Benzer şekilde, Çalık, Eren ve Çoban'ın hemşireler üzerinde yaptığı araştırmalar da çalışmamızı destekler nitelikte olup, örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bununla birlikte, Yalçın ve İplik (2005) Adana'daki beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, medeni durumun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür. Bu sonucun sektörün yapısından, toplum ve örgüt kültürlerindeki farklılıklardan kaynaklanabileceği belirtilmiştir [89]. Ancak, bazı araştırmalar çalışmamızın bulgularıyla ters yönde sonuçlar ortaya koymuştur. Affum-Osei, E. ve arkadaşlarının (2015) bir banka çalışanlarına yaptıkları araştırmada bekar çalışanlar evli çalışanlara göre daha yüksek örgütsel bağlılıklarının olduğu bulunmuştur. Bunun nedenin bekar bireylerin iş dışı sorumluluklarının daha az olması ve tüm dikkatlerini işlerine

vermeleri olarak belirtilmiştir [87]. Öztürk (2013) sağlık personeline yaptığı araştırmada, medeni durum ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki bulunmuştur[91].

Kaya (2020) yaptığı çalışmada da hemşirelerin medeni durumu ile bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Evli hemşirelerin bağlılığının daha yüksek olduğu belirlenmiş [92]. Benzer şekilde, Babaoğlu'nun (2021) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada, medeni durumun örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen bir değişken olduğu belirlenmiş ve evli öğretmenlerin bekarlara göre daha yüksek bağlılık algısı taşıdıkları tespit edilmiştir [93]. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen'in (2010) çalışmasında da, evli öğretmenlerin bağlılıklarının bekar öğretmenlerden daha fazla olduğu saptanmıştır. Bunun nedeni olarak, evli bireylerin mesleklerini devam ettirme konusunda daha büyük bir sorumluluk hissetmeleri ve toplumsal rollerinin etkisi gösterilmiştir [85]. Özkaya, Kocakoç ve Kara'nın yöneticilere yönelik yaptığı araştırmada da medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Evli çalışanların, ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda daha dikkatli davrandıkları belirlenmiştir. İşcan ve Naktiyok'un (2004) çalışmasında ise, evli çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin bekarlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır [86].

Elde edilen bulgular ve literatürdeki çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde, medeni durumun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin sektöre, örgütsel yapıya ve çalışanların çalışma koşullarına göre farklılaşabileceği anlaşılmaktadır. Çalışmamızda medeni durumun örgütsel bağlılıkla anlamlı bir ilişkisinin bulunmaması, ARFF gibi görev bilinci yüksek, hiyerarşik yapıya sahip meslek gruplarında, çalışanların örgütsel bağlılıkları bireysel yaşam durumlarından çok kurumsal değerlerle özdeşleşmeleri üzerinden şekillenebilmektedir. Ayrıca, günümüz çalışma yaşamında evli ve bekar bireylerin iş-yaşam dengesi algılarının birbirine yaklaşması ve kurumların çalışanlara medeni durumdan bağımsız olarak eşit fırsatlar sunma eğiliminde olmaları da bu sonucun oluşmasında etkili olabilir. Kurum kültürünün cinsiyet, medeni durum gibi demografik özelliklere karşı duyarsız ve eşitlikçi olması, örgütsel bağlılık üzerinde bu tür değişkenlerin etkisini azaltmış olabilir.

Çalışmamızda ARFF ekiplerinin eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık puanlarının yükseldiği görülmektedir. Özellikle lisans mezunlarının, ön lisans mezunlarına kıyasla daha yüksek bağlılık sergilemeleri, eğitimin sadece bilgi ve donanımı artırmakla

kalmayıp, aynı zamanda bireylerin kuruma olan aidiyet duygusunu, sorumluluk alma isteğini ve kariyer hedeflerine bağlılıklarını da güçlendirdiğini göstermektedir. Eğitim düzeyindeki artış, çalışanların kurumdan beklentileri ile kurumun sundukları arasındaki uyumu artırarak bağlılık düzeylerini olumlu yönde etkileyebilir. Ayrıca, lisans mezunları genellikle daha uzun vadeli kariyer planlarına sahip olup, bu doğrultuda kurumla güçlü ve sürdürülebilir bir bağ kurma eğilimindedirler. Bunun yanında, eğitim seviyesi yükseldikçe bireylerin örgüt içi iletişim becerileri ve üst yönetimle etkileşim kapasitesi gelişmekte, bu da kurumsal bağlılık ve aidiyet duygusunun güçlenmesine katkı sağlamaktadır.

Literatürde eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Affum-Osei, E ve arkadaşları (2015)'nin bir banka çalışanlarına yaptıkları araştırmada, yüksek lisans düzeyine sahip çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu bulunmuştur. Bunun, yüksek eğitim niteliklerine sahip çalışanların daha yüksek rütbelerde yer alması ve bu nedenle kaçınılmaz olarak organizasyona daha fazla bağlılık gerektiren daha fazla sorumluluğa sahip olmasından kaynaklandığını düşünülmektedir [87]. Demirbaş (2022) AFAD çalışanları üzerine yaptığı araştırmada, eğitim durumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. AFAD çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeylerinden bağımsız olarak benzerlik göstermesi, işin doğası gereği çalışanlar arasında ortak bir bağlılık duygusunun gelişmiş olabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca, çalışanların büyük bir kısmının lisans ve ön lisans mezunu olması, eğitim seviyesine bağlı farklılıkların belirginleşmemesine neden olabileceği gösterilmiştir [90]. Dığın (2018) KOBİ çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, eğitim seviyesi düştükçe örgütsel bağlılığın arttığı belirlenmiştir. Eğitim düzeyi düşük bireylerin iş değiştirme olasılıklarının daha düşük olması ve kariyer beklentilerinin daha sınırlı olması, mevcut işlerine daha fazla bağlılık göstermelerine sebep olmuştur [94]. Babaoğlu'nun (2021) öğretmenler üzerine yaptığı araştırmada, eğitim düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığı belirlenmiştir [93]. Benzer şekilde, Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006) yöneticiler üzerinde yaptığı çalışmada, eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışmada, eğitim seviyesi arttıkça bireylerin alternatif iş olanaklarının artması nedeniyle örgüte olan bağlılıklarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır [86]. İşcan ve Naktiyok (2004) araştırmasında ise ilkokul mezunlarının örgütsel bağlılıklarının diğer eğitim gruplarına kıyasla daha

yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, daha düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin iş hayatından ve kariyerden beklentilerinin daha sınırlı olmasına bağlanmaktadır. Günümüzde iş gücünün büyük bir bölümünün üniversite mezunu olduğu göz önüne alındığında, işletmelerin çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını güçlendirmek için adalet algısını pekiştiren politikalar geliştirmeleri gerektiği vurgulanmaktadır [95]. Yalçın ve İplik'in (2005) beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada da benzer bir sonuca ulaşılmış ve eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, eğitim düzeyi arttıkça çalışanların örgütsel bağlılıklarının azaldığı görülmüştür. Bu durum, yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin daha fazla iş alternatifine sahip olması ve beklentilerinin daha yüksek olmasına bağlanmaktadır [89].

Çalışmamızda ARFF ekiplerinin Meslek/Görev değişkeni açısından incelendiğinde, idari birimde çalışan personelin, ARFF dispatcher ve müdahale ekibine kıyasla daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiği tespit edilmiştir ($P:0,023$; $p<0,05$). İdari personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin, müdahale ekiplerine kıyasla daha yüksek olmasının birkaç nedeni bulunmaktadır. Öncelikle, idari pozisyonların fiziksel risk ve belirsizlik açısından daha az stresli, öngörülebilir ve düzenli bir iş yapısına sahip olması, çalışanların kurumla olan bağını güçlendirmiş olabilir. Ayrıca, idari personel genellikle yönetsel süreçlere aktif olarak katılarak planlama, koordinasyon ve insan kaynakları yönetimi gibi kritik görevler üstlenmekte; bu da örgütle kurdukları psikolojik sözleşmenin sağlamlaşmasına katkı sağlamaktadır. Buna karşın, müdahale ekipleri ve dispatcher personeli, ani karar almayı gerektiren, yüksek stres ve risk içeren operasyonel görevlerde bulunmakta, bu durum zamanla çalışanların bağlılık düzeylerini olumsuz etkileyebilmektedir.

Literatürde de benzer bulgulara rastlanmaktadır. Uçar (2016) tarafından özel banka çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, idari görevde bulunan yöneticilerin, daha alt kademelerdeki çalışanlara kıyasla daha yüksek bağlılık sergiledikleri belirlenmiştir. [96] Benzer şekilde, Karakaya ve Karademir (2013) beden eğitimi öğretmenleri üzerine gerçekleştirdiği araştırmada, kadrolu öğretmenlerin, ek ders karşılığı çalışan öğretmenlere kıyasla daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. Bu durum, iş güvencesi ve kurumsal aidiyet duygusunun örgütsel bağlılık üzerindeki belirleyici etkisini ortaya koymaktadır [97]. Öztürk (2013) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırma da benzer sonuçlar sunmaktadır. Çalışmada,

yönetici personel, yardımcı hizmetli ve diğer görev gruplarında çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin doktorlara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacı, doktorların iş yükü ve mesleki bağımsızlıklarının yüksek olmasının, örgütsel bağlılık yerine mesleki bağlılığa yönelmelerine neden olabileceğini öne sürmüştür [91]. Benzer şekilde, Çukur (2017) itfaiye ekipleri üzerine yaptığı çalışmada, başçavuşların er, onbaşı ve çavuşlara kıyasla daha yüksek örgütsel bağlılık gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmada, üst pozisyondaki personelin daha fazla sorumluluk alması ve örgütsel süreçlere daha fazla dahil olmasının, bağlılık düzeylerini artırdığı değerlendirilmiştir[98]. Bu bulgular, örgütsel bağlılığın sadece meslek/görev durumu değil bireysel özellikler, aynı zamanda görev tanımı, çalışma koşulları ve örgütsel yapıyla da şekillendiğini göstermektedir. Özellikle operasyonel görevlerde çalışan personelin bağlılık düzeylerini artırmak için, iş yükünü azaltmaya yönelik stratejiler geliştirilmesi, stresle başa çıkma mekanizmalarının güçlendirilmesi ve motivasyonu artırıcı politikaların uygulanması önem arz etmektedir. Böylece hem idari hem de operasyonel birimlerde çalışan personelin örgüte olan bağlılık düzeylerinin dengelenmesi sağlanabilir.

Çalışmamızda, takım çalışması sırasında yaşanan sorunların örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p=0,043$). Elde edilen bulgulara göre, takım çalışması sırasında herhangi bir sorunla karşılaşmayan katılımcıların örgütsel bağlılık puan ortalamalarının ($3,38\pm0,265$), sorun yaşayan katılımcıların puan ortalamalarına ($3,30\pm0,257$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Takım çalışması süreçlerinde karşılaşılan sorunların, ARFF ekiplerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumsuz etkiler yarattığı görülmektedir. Özellikle, ekip içerisinde yaşanan problemler bireylerin kurumsal destekten yoksun bırakıldığı veya yalnız bırakıldığı algısına kapılmasına neden olarak psikolojik güven duygusunu zayıflatmakta ve bağlılık düzeyini azaltmaktadır. Ayrıca, uyumlu ve sağlıklı bir takım deneyimi hem ekip üyeleri arasında hem de kurumla birey arasında güçlü bir bağ duygusu geliştirmeye olanak sağlar; buna karşılık ortaya çıkan sorunlar, bu bütünlüğü zedeleyerek aidiyet hissini olumsuz yönde etkileyebilir. Sorunların sürekli ve çözümsüz kalması durumunda ise, çalışanların kuruma duyduğu güven erozyona uğrayarak örgütsel bağlılığın zayıflamasına yol açmaktadır. Takım çalışması ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi literatürde farklı yönleriyle ele alınmış olmakla birlikte, spesifik olarak takım çalışması sırasında yaşanan sorunların örgütsel bağlılık

üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte, ekip içi işleyişin çalışan motivasyonu ve bağlılığı üzerindeki etkisini inceleyen bazı araştırmalar, uyumlu bir çalışma ortamının çalışanların kuruma olan bağlılığını artırabileceğini ortaya koymuştur. Özellikle, ekip içindeki güven, iş birliği ve etkili iletişimin çalışanların örgüte duydukları bağlılığı güçlendirdiği literatürde sıklıkla vurgulanmaktadır. Ancak, mevcut çalışmalar genellikle takım çalışmasının genel etkilerini ele almakta, takım içi problemlerin örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisini ayrıntılı bir şekilde incelememektedir.

Bu bağlamda, çalışmanın bulguları, ekip içi sorunların çalışanların örgütsel bağlılığını olumsuz etkileyebileceğini göstermesi açısından önemli bir katkı sunmaktadır. Özellikle operasyonel süreçlerde yaşanan aksaklıkların ve ekip içi çatışmaların, çalışanların kuruma yönelik aidiyetlerini azaltabileceği söylenebilir. Dolayısıyla ARFF ekiplerinde takım içi uyumu artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi ve olası sorunların etkili bir şekilde yönetilmesi, örgütsel bağlılığı destekleyici bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

5.3 TCYÖ ve ÖBÖ arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma

Araştırmada, takım çalışmasına yatkınlık ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,356$, $p<0,01$). Ayrıca gerçekleştirdiğimiz regresyon analizi sonucunda, ARFF ekiplerinde örgütsel bağlılık düzeyindeki artışın, takım çalışmasına yatkınlık düzeyini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Literatür incelendiğinde, takım çalışması ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişkiyi destekleyen araştırmaya rastlanmaktadır. Güröl (2013) tarafından yapılan çalışmada takım çalışması ve örgütsel bağlılık arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur[99]. Benzer şekilde, Güçlü ve Okçu (2016) tarafından ilköğretmenleri üzerinde yapılan bir araştırma, etkili takım çalışması algısı ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir[100]. Kamalrudin, M., Aldhaferi, F. K. S. K., & Hakimi, H (2024) yaptıkları çalışmada da örgütsel bağlılık ile takım çalışmasına yönelimin birbirini pozitif yönde etkilediği ve birlikte kurumuna olumlu katkı sunduğu teorik olarak savunulmuştur [101]. Bununla birlikte, Arslan (2019) tarafından yürütülen araştırmada, takım çalışması ve örgütsel bağlılığın bazı alt boyutlar arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır [102]. Neiningger ve arkadaşlarının (2010) yaptıkları çalışmada takım bağlılık ve

örgütsel bağıllık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada takım çalışması ve örgütsel bağıllık arasında pozitif ilişki olduğu bulunmuştur [103].

Elde edilen bulgular, takım çalışmasına yatkınlık ile örgütsel bağıllık arasındaki ilişkinin karmaşık bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağıllık, genel olarak takım çalışmasını artırma potansiyeline sahip olsa da bu ilişkinin yönü ve şiddeti, örgüt kültürü, yapısal faktörler ve takım içindeki etkileşim biçimleri gibi değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir.



6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele ekiplerinin takım çalışmasına yatkınlıklarının sosyodemografik özelliklere ilişkin sonuçları:

- Çalışma kapsamındaki %84,7'si (n=182) erkek ve %15,3'ü (n=33) kadın olmak üzere toplam 215 Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) ekipleri ile yapılmıştır. Çalışmada erkeklerin yüksek iç motivasyon alt boyut puanları, kadınlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p=0,008$; $p<0,05$).
- Katılımcıların 107'si evli olduğu, 108'i bekar olduğu tespit edildi ve medeni durum ile yüksek iç motivasyon ve liderlik, ikna, azim alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre;
- Yüksek İç Motivasyon alt boyutunda evli bireylerin ortalama puanı ($3,42\pm0,59$) bekar bireylerin ortalama puanından ($3,21\pm0,58$) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0,011$).
- Liderlik, İkna, Azim alt boyutunda evli bireylerin ortalama $\pm SS$ ($3,98\pm0,48$) bekar bireylerin ortalama puanından ($3,72\pm0,48$) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p<0,001$).
- Katılımcıların %3.0'ü lisans %80.0'ni ön lisans %7'si lisansüstü eğitim gördüğü tespit edildi ve eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık puanlarının yükseldiği görülmektedir. Eğitim durumu ile Problemi Teşhis ve Analiz Etmek ve Eğitim ve Yol Gösterme alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$) Bulunan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Post-hoc testi sonuçlarına göre; Problemi Teşhis ve Analiz Etmek alt boyutunda, ön lisans mezunlarının puan ortalaması $\pm SS$

- (3,41±0,375), lisans mezunlarının puan ortalamasından ±SS (3,66±0,436) ve yüksek lisans mezunlarının puan ortalamasından ±SS (3,68±0,383) anlamlı düzeyde daha düşüktür. Yüksek lisans mezunları, ön lisansa göre ve lisans mezunları, ön lisansa göre daha yüksek puan almış ($p<0,001$).
- Eğitim ve Yol Gösterme alt boyutunda da ön lisans mezunlarının puan ortalaması ±SS (3,44±0,474), lisans mezunlarının puan ortalamasından ±SS (3,84±0,458) anlamlı düzeyde daha düşüktür ($p<0,001$). Lisans mezunları, önlisansa göre ve yüksek lisans mezunları, ön lisansa göre daha yüksek puan almış ($p<0,001$).
- Yüksek lisans ve lisans mezunlarının genel ortalamaları ön lisans mezunlarından daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.
- ARFF ekiplerin 74.4%'ü ($n=160$) müdahale ekibi, 15.8%'i ($n=34$) ARFF Dispatcher ve 9.8%'i ise ($n=21$) İdari birimde görev aldığı saptanmıştır ve ARFF ekiplerinin meslek/görev durumu Problemi Teşhis ve Analiz Etmek, sorumluluk, eğitim ve yol gösterme, yüksek iç motivasyon ve liderlik, ikna, azim alt boyutları ve toplam TÇYÖ ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0.005$).
- ARFF ekiplerinin Problemi Teşhis ve Analiz Etmek alt boyutunda İdari Birim puan ortalaması ±SS (3.83±0.36) Müdahale Ekibi puan ortalaması (3.42±0.39) ve ARFF Dispatcher puan ortalamalarına ±SS (3.43±0.31) göre,
- ARFF ekiplerinin sorumluluk alt boyutu İdari Birim puan ortalaması ±SS (4.25±0.51) Müdahale Ekibi puan ortalaması ±SS (3.89±0.51) ve ARFF Dispatcher puan ortalamalarına ±SS (3.82±0.55) göre,
- ARFF ekiplerinin İş birliği ve Ekip Çalışması alt boyutu İdari Birim puan ortalaması ±SS (4,11±0,51) Müdahale Ekibi puan ortalaması ±SS (3,44±0,45) ve ARFF Dispatcher puan ortalamalarına ±SS (3,52±0,44) göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele ekiplerinin örgütsel bağlılıklarının sosyodemografik özelliklere ilişkin sonuçları:

- Araştırma kapsamında yer alan toplam 215 katılımcının 182'sinin erkek, 33'ünün ise kadın olduğu belirlenmiş olup, Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele ekiplerinde çalışmaların ağırlıklı olarak erkekler tarafından

yürütüldüğü tespit edilmiştir. Ayrıca, kadın ve erkek çalışanların örgütlerine duydukları bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

- Katılımcıların 107'si evli olduğu, 108'i bekar olduğu tespit edildi ve medeni durumu evli olanlarla medeni durumu bekar olan çalışanların örgütlerine bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı.
- Katılımcıların 13.0%'ü lisans 80.0%'ni ön lisans %7'si lisansüstü eğitim gördüğü tespit edildi ve eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık puanlarının yükseldiği görülmektedir. Yapılan Post-hoc testi sonuçlarına göre; özellikle lisans mezunlarının örgütsel bağlılık düzeyi, ön lisans mezunlarına göre daha yüksek bulunmuş ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$).
- Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) ekiplerin 7%4.4'ü ($n=160$) müdahale ekibi, %15.8'i ($n=34$) ARFF Dispatcher ve %9.8'i ise ($n=21$) İdari birimde görev aldığı saptanmıştır. Yapılan Post-hoc testi sonuçlarına göre; idari birimde bulunan personelin ARFF dispatcher ve müdahale ekibine göre örgütsel bağlılık düzeyi anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür ($p:0,023$; $p<0,05$).
- Katılımcıların %62.8'i ($n=135$) ekip çalışması ile ilgili bir sorunla karşılaştıklarını belirtirken, %37.2'si ($n=80$) ekip çalışması ile ilgili bir sorunla karşılaşmamıştır. Takım çalışması sırasında herhangi bir sorunla karşılaşma durumu, örgütsel bağlılık puanlarını anlamlı düzeyde etkilemektedir ($p = 0,043$). Sorun yaşamayan katılımcıların örgütsel bağlılık puan ortalaması $\pm SS$ ($3,38\pm,265$) sorun yaşayan katılımcıların puan ortalamasından $\pm SS$ ($3,30 \pm,257$) daha yüksektir. Takım çalışması sırasında sorun yaşamayan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu görülmüştür ($p<0,05$).

Araştırmada, Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) ekiplerinin takım çalışmasına yatkınlık düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişki incelenmiş ve Pearson korelasyon analizi sonuçları:

- Elde edilen bulgulara göre, yaş ile hizmet süresi arasında ($r=0,631$, $p<0,001$), problemleri teşhis ve analiz etme ($r=0,211$, $p=0,002$), sorumluluk ($r=0,191$, $p=0,005$), yüksek iç motivasyon ($r=0,392$, $p<0,001$) ve liderlik, ikna ve azim ($r=0,354$, $p<0,001$) alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca, hizmet süresi ile yüksek iç motivasyon ($r=0,236$, $p<0,001$) ve liderlik, ikna,

azim ($r=0,193$, $p=0,005$) alt boyutları arasında da anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

- Güven ile problem teşhis ve analiz etme ($r=0,199$, $p=0,003$), sorumluluk ($r=0,476$, $p<0,001$), iş birliği ve ekip çalışması ($r=0,344$, $p<0,001$), eğitim ve yol gösterme ($r=0,316$, $p<0,001$), yüksek iç motivasyon ($r=0,390$, $p<0,001$) ve liderlik, ikna ve azim ($r=0,305$, $p<0,001$) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
- Problem teşhis ve analiz etme alt boyutu ile sorumluluk ($r=0,280$, $p<0,001$), iş birliği ve ekip çalışması ($r=0,187$, $p=0,006$), eğitim ve yol gösterme ($r=0,328$, $p<0,001$), yüksek iç motivasyon ($r=0,265$, $p<0,001$), liderlik, ikna ve azim ($r=0,167$, $p=0,014$) ve toplam TÇYÖ ortalama puanı ($r=0,475$, $p<0,001$) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
- Sorumluluk ile iş birliği ve ekip çalışması ($r=0,362$, $p<0,001$), eğitim ve yol gösterme ($r=0,503$, $p<0,001$), yüksek iç motivasyon ($r=0,475$, $p<0,001$), liderlik, ikna ve azim ($r=0,472$, $p<0,001$), toplam TÇYÖ ortalama puanı ($r=0,866$, $p<0,001$) ve toplam ÖBÖ ortalama puanı ($r=0,146$, $p=0,032$) arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
- İş birliği ve ekip çalışması ile eğitim ve yol gösterme ($r=0,304$, $p<0,001$), yüksek iç motivasyon ($r=0,287$, $p<0,001$) ve toplam TÇYÖ ortalama puanı ($r=0,508$, $p<0,001$) arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş birliği ve ekip çalışması ile liderlik, ikna, azim alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r=-0,003$, $p=0,966$).
- Eğitim ve yol gösterme ile yüksek iç motivasyon ($r=0,252$, $p<0,001$), liderlik, ikna ve azim ($r=0,339$, $p<0,001$), toplam TÇYÖ ortalama puanı ($r=0,658$, $p<0,001$) ve toplam ÖBÖ ortalama puanı ($r=0,231$, $p=0,032$) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
- Yüksek iç motivasyon ile liderlik, ikna ve azim ($r=0,431$, $p<0,001$) ve toplam TÇYÖ ortalama puanı ($r=0,691$, $p<0,001$) arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
- Liderlik, ikna, azim ile toplam TÇYÖ ortalama puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,611$, $p<0,001$).
- Toplam TÇYÖ puanı ile toplam ÖBÖ puanı arasında orta düzeyde pozitif ($r=0,356$) ve anlamlı ($p<0,01$) bir ilişki bulunmuştur.

Yapılan basit doğrusal regresyon analizine göre, örgütsel bağlılık değişkeni takım çalışmasına yatkınlık değişkeni üzerindeki varyansı %12,7'si anlamlı şekilde açıklanmaktadır ($R^2=0,127$, $p<0,001$). Elde edilen standartlaştırılmış katsayı ($\beta=0,356$), örgütsel bağlılık değişkeninin takım çalışmasına yatkınlık üzerinde orta düzeyde pozitif bir etki olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, örgütsel bağlılık düzeyinin artmasının takım çalışmasına yatkınlık düzeyinde anlamlı bir yükselmeye neden olabileceğini ortaya koymaktadır.

Bu araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda, Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele ekiplerinin takım çalışmasına yatkınlığı ve örgütsel bağlılığı ile ilgili çeşitli çıkarımlarda bulunulmuştur. Çalışmanın sonuçları çerçevesinde, ekiplerin verimliliğini artırmak, örgütsel bağlılığı güçlendirmek ve takım çalışmasını teşvik etmek amacıyla birtakım öneriler geliştirilmiştir. Bu öneriler hem yöneticiler hem de çalışanlar için yol gösterici olmayı amaçlamakta olup, aynı zamanda ilerleyen dönemlerde yapılacak akademik araştırmalara da katkı sağlayabilecek niteliktedir.

Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele ekiplerinin takım çalışmasına yatkınlıklarının sosyodemografik özelliklere ilişkin öneriler:

- Erkeklerin yüksek iç motivasyon düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek bulunması, kadın çalışanların motivasyonlarını artırıcı önlemler alınmasını gerektirmektedir. Kadın personelin motivasyonunu artırmak için, onların karar alma süreçlerine daha fazla dahil edilmeleri önemlidir. Ayrıca, liderlik gelişim programlarına katılımlarının teşvik edilmesi, motivasyon ve bağlılıklarını olumlu yönde etkileyebilir. Cinsiyet eşitliği politikalarının sadece sayısal artışı hedeflemekle kalmayıp, kadın çalışanların deneyimlerini ve ihtiyaçlarını dikkate alan niteliksel katılımı da desteklemesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, kadınlara yönelik eğitim ve mentorluk programlarının geliştirilmesi, kariyer gelişimlerine katkı sağlayacaktır. Ancak araştırmada kadın çalışan sayısının azlığı, bulguların genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır. Bu nedenle, gelecekte yapılacak çalışmaların derinlemesine mülakat gibi niteliksel yöntemlerle kadın personelin motivasyon kaynaklarını daha kapsamlı şekilde araştırması yararlı olacaktır.
- Evli bireylerin takım çalışması süreçlerinde sergiledikleri liderlik, azim ve kararlılık gibi güçlü yönlerinden faydalanmak adına, bu özellikleri destekleyecek görev dağılımlarının yapılması önerilmektedir. Öte yandan,

bekar çalışanların motivasyonlarını artırmak ve profesyonel gelişimlerini desteklemek amacıyla bireysel odaklı destek mekanizmaları, örneğin koçluk ve mentorluk uygulamaları geliştirilebilir. Takım içi eğitim ve gelişim faaliyetlerinde, farklı yaşam deneyimlerine sahip bireyler arasında (örneğin evli ve bekâr çalışanlar) karşılıklı öğrenmeyi teşvik edecek bilgi ve deneyim paylaşımı ortamları oluşturulması faydalı olacaktır. Ayrıca, gelecekte yapılacak araştırmalarda medeni durumun etkisi, çocuk sahibi olma durumu ve evlilik süresi gibi değişkenler ile birlikte ele alınarak daha bütüncül sonuçlara ulaşılması sağlanabilir.

- Eğitim düzeyi arttıkça takım çalışmasına yatkınlık puanının yükseldiği görülmüştür. Özellikle Problemi Teşhis ve Analiz Etmek ile Eğitim ve Yol Gösterme boyutlarında, lisans ve yüksek lisans mezunlarının ön lisans mezunlarına kıyasla daha yüksek puanlar aldığı görülmektedir. Bu durum, üst düzey eğitimlerde yer verilen problem çözme, liderlik, iletişim ve rehberlik içerikli derslerin, personelin takım çalışmasına yatkınlığını güçlendirdiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, ön lisans seviyesinde verilen eğitim müfredatına problem çözme, karar verme, liderlik ve ekip yönetimi derslerinin eklenmelidir.
- ARFF ekiplerinin meslek/görev durumuna göre takım çalışmasına yatkınlık düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu nedenle, Müdahale ekiplerinin liderlik, analiz ve stratejik düşünme becerilerini geliştirmeye yönelik hedef odaklı eğitim programlarının uygulanması, ekip performansını artırmada önemli bir katkı sağlayabilir. Öte yandan, idari personelin operasyonel süreçlere dair bilgi ve deneyimini artırmak amacıyla görev rotasyonu gibi uygulamalara yer verilmesi önerilmektedir. Ayrıca, farklı birimlerin güçlü yönlerinden karşılıklı olarak faydalanılmasını sağlamak amacıyla görev temelli karma ekip çalışmalarının teşvik edilmesi faydalı olacaktır. İdari birimlerin yüksek takım çalışması yeterliliklerini diğer ekip üyelerine aktarabilecekleri yapılandırılmış mentorluk programlarının geliştirilmesi, ekip içi öğrenmeyi destekleyecektir. Araştırma bulgularında görülen farklılıklar, idari personelin daha yüksek yaş ortalamasına veya iş deneyimine sahip olmasıyla ilişkili olabilir. Bu nedenle, gelecekte yapılacak çalışmalarda yaş ve deneyim gibi değişkenlerin kontrol edildiği ileri düzey

analizlerin gerçekleştirilmesi onerilmektedir. Ayrıca, müdahale ve idari görevler arasındaki takım dinamiklerinin daha derinlemesine anlaşılabilmesi için nicel ve nitel verilerin birlikte kullanıldığı karma yöntem çalışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele ekiplerinin örgütsel bağlılıklarının sosyodemografik özelliklere ilişkin öneriler:

- Örgütsel bağlılık açısından kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Elde edilen bulgular, kurum içerisinde cinsiyete bağlı anlamlı bir örgütsel bağlılık farkının bulunmadığını göstermektedir. Bu durum, bağlılık düzeyini artırmaya yönelik stratejilerin cinsiyet temelli farklılaştırılmasına gerek olmadığını düşündürmektedir. Ancak yine de cinsiyete özgü beklenti ve ihtiyaçların örneğin esnek çalışma saatleri, aile ve bakım sorumluluklarına yönelik destek mekanizmaları göz önünde bulundurulması, daha kapsayıcı ve sürdürülebilir bağlılık politikalarının geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Öte yandan, örneklemede kadın çalışan oranının düşük olması, analiz sonuçlarını etkilemiş ve cinsiyet değişkeniyle ilgili bulguların genellenebilirliğini sınırlamış olabilir. Bu nedenle, daha dengeli cinsiyet dağılımına sahip örnekleme gruplarıyla yapılacak ileri araştırmalar, konunun daha sağlıklı değerlendirilmesini mümkün kılacaktır. Ayrıca, rgtsel bağlılığın alt boyutları bazında cinsiyet farklılıklarını ortaya koyabilecek ayrıntılı analizlerin yapılması da gelecekteki çalışmalara ışık tutacaktır.
- Evli ve bekar çalışanlar arasında örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte, iş verenler örgütsel bağlılığın artırılmasında demografik özelliklerden ziyade, çalışan deneyimini zenginleştirmeye yönelik kurumsal stratejiler ön planda tutulmalıdır. Bu kapsamda, çalışanların kendilerini değerli ve adil bir yapının parçası olarak hissetmelerini sağlayacak şeffaf ve hakkaniyetli terfi sistemlerinin oluşturulması önem arz etmektedir. Ayrıca, alışanların karar alma süreçlerine katılımını destekleyen liderlik anlayışları, bağlılık duygusunun güçlenmesine katkı sunabilir.
- Eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık puanlarının yükseldiği görülmüştür. Bu nedenle, eğitim düzeyi görece düşük olan çalışanların örgütsel bağlılıklarını desteklemek amacıyla, kurumlar tarafından kariyer gelişimi, kurum içi eğitimler ve görev zenginleştirme uygulamalarını içeren özel destek

programları tasarlanmalıdır. Bu tür uygulamalar, çalışanların kendilerini geliştirme fırsatı bulmalarını sağlayarak kuruma olan aidiyetlerini artırabilir. Ayrıca, kurum içi motivasyon sistemleri tüm eğitim düzeylerine hitap edecek biçimde eşitlikçi ve gelişim odaklı bir yaklaşımla yapılandırılmalıdır. Öte yandan, yüksek eğitim düzeyine sahip personelin kurumsal bağlılık potansiyelinden faydalanmak amacıyla bu bireylerin liderlik gelişim programlarına dahil edilmesi ve mentorluk gibi kurumsal sorumluluklarla desteklenmesi, örgütsel bağlılığı hem bireysel hem de kurumsal düzeyde güçlendirebilir.

- Müdahale ekibi ve ARFF Dispatcher çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını arttırmak için kurum içi destek mekanizmalarının güçlendirilmelidir. Bu kapsamda, psikososyal destek hizmetlerinin sunulması, esnek vardiya sistemlerinin uygulanması ve iş-yaşam dengesi gözetilerek yapılan düzenlemeler, çalışan bağlılığını olumlu yönde etkileyebilir. Ayrıca, rotasyon uygulamaları ve terfi olanakları gibi kariyer gelişimi fırsatlarının sunulması, bireylerin kuruma olan uzun vadeli bağlılıklarını artırabilir. Bununla birlikte, emek ve başarıyı takdir eden tanıma ve ödüllendirme sistemlerinin devreye alınması da motivasyonu ve bağlılığı destekleyecektir. Farklı görev gruplarının sahip olduğu özgün iş dinamikleri dikkate alınarak, birim bazlı bağlılık stratejilerinin geliştirilmesi, daha hedefe yönelik ve etkili sonuçlar doğurabilir.
- Takım içi iletişim ve iş birliğini güçlendirmek amacıyla, çatışma yönetimi, etkili iletişim ve takım dinamiği gibi konuları içeren düzenli eğitim programlarının uygulanmalıdır. Bu tür programlar, ekip üyeleri arasındaki anlayış ve uyumu artırarak, iş birliğine dayalı bir çalışma kültürünün oluşmasına katkı sağlayabilir. Ayrıca, ekip içinde yaşanabilecek sorunların erken fark edilmesi ve etkili biçimde çözümlenebilmesi için kurumsal düzeyde erken uyarı ve müdahale mekanizmaları geliştirilmelidir. Kurumlar, ekip içi problemlerin sadece bireysel değil, sistemsel boyutlarını da dikkate alarak yapıcı çözümler üretmelidir.

Takım Çalışmasına ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Arasındaki İlişkiye yönelik Öneriler:

- Yaş ve hizmet süresi arttıkça iç motivasyon, liderlik, ikna ve azim becerilerinin arttığı gözlemlenmiştir. Bu nedenle, genç çalışanların da bu becerilerini

geliştirmelerine destek olacak mentorluk ve liderlik programları düzenlenmelidir.

- Güven ile takım çalışması bileşenleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Kurum içinde güven ortamını güçlendirecek etkinlikler düzenlenmeli ve ekip içi iş birliği teşvik edilmelidir.
- Problem teşhis ve analiz etme becerisi ile diğer takım çalışması bileşenleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu becerilerin geliştirilmesi için çalışanlara problem çözme teknikleri ve analitik düşünme eğitimleri verilmelidir.
- Sorumluluk bilinci ile iş birliği ve ekip çalışması, eğitim ve yol gösterme, yüksek iç motivasyon ve liderlik becerileri arasında güçlü ilişkiler bulunmuştur. Bu nedenle, çalışanların sorumluluk alma becerilerini güçlendirecek görev paylaşımı uygulamaları hayata geçirilmelidir.
- İş birliği ve ekip çalışması ile yüksek iç motivasyon arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Ekip içi dayanışmayı artırıcı çalışmalar düzenlenerek çalışanların motivasyonlarını artırmak hedeflenmelidir.
- Eğitim ve yol gösterme becerisi ile yüksek iç motivasyon ve liderlik becerileri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Deneyimli çalışanların yeni çalışanlara rehberlik edebileceği mentor-mentee programları oluşturulmalıdır.
- Yüksek iç motivasyon ile liderlik, ikna ve azim arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim ve teşvik mekanizmaları oluşturulmalıdır.
- Takım çalışması yatkınlık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Regresyon analizi örgütsel bağlılık düzeyinin artmasının takım çalışmasına yatkınlık düzeyinde anlamlı bir yükselmeye neden olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle kurumlarda bağlılığı artırıcı uygulamalara (çalışanların karar alma süreçlerine katılımı, kariyer gelişim fırsatları, ödüllendirme sistemleri gibi düzenlemeler) öncelik verilmesi, aynı zamanda takım çalışmasının da güçlenmesine katkı sağlayacaktır.
- Örgütsel bağlılığın artırılmasında, yalnızca bireysel kriterlere odaklanmak yeterli olmayıp, takım çalışmasının kurumsal düzeyde güçlendirilmesi de

önemlidir. Bu doğrultuda, ekip dinamiklerini destekleyen liderlik yaklaşımlarının özellikle dönüştürücü liderlik gibi iş birliğini ve motivasyonu ön plana çıkaran stillerin teşvik edilmesi faydalı olacaktır. Açık iletişim, karşılıklı güven ve ortak sorumluluğa dayalı ekip yapılarının desteklenmesi hem takım içi verimliliği hem de kurumsal bağlılığı güçlendirebilir. Ayrıca, hizmet içi eğitimlerde aktif dinleme, çatışma yönetimi ve ortak hedef belirleme gibi temel takım çalışması becerilerinin geliştirilmesine yönelik uygulamalara yer verilmelidir.

- Kurum içinde düzenli olarak yapılan çalışan memnuniyeti ve bağlılık anketleri ile takım çalışması hakkında veri toplanmalı, elde edilen sonuçlar doğrultusunda stratejik planlamalar yapılmalıdır. Bu süreç, örgütsel bağlılık ve takım çalışmasının sürekli iyileştirilmesine olanak sağlayacaktır.
- Özellikle müdahale ekiplerinde çalışanların yaşadığı stres, tükenmişlik ve aidiyet düşüklüğü risklerine karşı psikolojik dayanıklılığı artırmaya yönelik programlar geliştirilmelidir. Bu kapsamda stres yönetimi, psikolojik sağlamlık ve öz bakım eğitimleri düzenlenerek çalışanların mental sağlığı desteklenmelidir.
- Takım içi iletişim eksikliklerinin önüne geçmek için açık, yatay ve güven temelli kurumsal iletişim kanalları güçlendirilmelidir. Öneri sistemleri, düzenli geri bildirim oturumları ve dijital platformlar aracılığıyla çalışanlar arasındaki bilgi akışı ve etkileşim artırılmalıdır.
- İç motivasyon, liderlik, ikna ve azim gibi kritik becerilerin temelinde yer alan duygusal zekâ gelişimi için çalışanlara yönelik duygusal zekâ ve öz farkındalık eğitimleri verilmelidir. Bu eğitimler, çalışanların hem bireysel hem de takım bazında etkili iletişim ve problem çözme yeteneklerini artırmaya katkı sağlar.
- Takım ruhunu ve güven ortamını güçlendirmek amacıyla kurum dışı sosyal etkinlikler, takım oyunları ve gönüllülük faaliyetleri gibi etkileşim odaklı uygulamalar düzenlenmelidir.
- Kurum içindeki güven ortamı ve bağlılık düzeyini artırmak için yöneticilere katılımcı, destekleyici ve adil liderlik becerileri kazandıracak eğitim programları uygulanmalıdır. Etkili liderlik anlayışları, takım dinamiklerini olumlu yönde etkileyerek çalışanların kuruma bağlılığını artırabilir.

- Özellikle yeni göreve başlayan ve düşük hizmet süresine sahip çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmak amacıyla etkili oryantasyon ve uyum programları oluşturulmalıdır.
- Takım içi iletişim ve iş birliği süreçlerinde yaşanan sorunların örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği dikkate alınarak, çalışanlara çatışma yönetimi, kriz anında etkili iletişim ve empatik dinleme becerilerini geliştirmeye yönelik kapsamlı eğitim programları düzenlenmelidir. Bu eğitimler, ekip içindeki sorunların yapıcı şekilde çözülmesini destekleyecek arabuluculuk rollerinin belirlenmesini de içermelidir.
- Müdahale, dispatcher ve idari birimler arasındaki farklılıkları azaltmak amacıyla görev rotasyonları uygulanmalı, böylece çalışanların farklı iş alanlarındaki deneyimleri artırılarak kurum aidiyeti ve takım bağlılığı güçlendirilmelidir. Çok disiplinli görev değişimleri, ekip üyeleri arasında karşılıklı anlayış ve destek mekanizmalarının gelişmesine katkı sağlayacaktır.
- Performans değerlendirme sistemleri, yalnızca bireysel başarıları değil, takım performansını da ölçen kapsamlı bir yapıya dönüştürülmeli, bu doğrultuda ödüllendirme ve takdir mekanizmaları oluşturulmalıdır. Bu sayede, çalışanlar hem bireysel hem de kolektif başarıların önemsendiği bir ortamda motive edilebilir.

KAYNAKLAR

- [1] **Baysal, Ö.G.K. And Ö.Ü.E.** (2018). Kara. Havaalanı Yer Hizmetlerinde Çalışan Personelin Takim Çalışması Anlayışı: Milas-Bodrum Havaalanı Örneği.
- [2] **DHMI,** (2016). Hava Kurtarma Ve Yangınla Mücadele Ekipleri El Kitabı
- [3] **SHGM,**(2016). Havaalanlarında Kurtarma Ve Yangınla Mücadele Hizmetleri. Ankara.
- [4] **Işıldak, B. And A. Yıldırım,** (2018). Havalimanı Yer Hizmetlerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Tatmini Üzerindeki Rolü Ve Etkinliği Üzerine Bir Araştırma Ve Örnek Uygulama. Anka E-Dergi. 3(2): P. 25-41.
- [5] **Güçlü, N. And V. Okçu,**(2015). İlköğretim Öğretmenlerinin Etkili Takım Çalışmasına İlişkin Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 12(1): P. 49-69.
- [6] **Esmer, Y. And M. Yüksel,** (2017). İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik Bir Çerçeve. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi: P. 258-272.
- [7] **Wydyanto, W. And A. Yandi,** (2020). Factors Affecting Organizational Commitment (A Human Resource Management Literature Study). Dinasti International Journal Of Management Science, 2020. 2(2): P. 320-335.
- [8] **Atay, Ş.,** (2006) Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [9] **Gül, H.,**(2022) Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi. Ege Academic Review. 2(1): P. 37-56.
- [10] **Hall, D.T., B. Schneider, And H.T. Nygren,** (1970) Personal Factors In Organizational Identification. Administrative Science Quarterly: P. 176-190.
- [11] **Sheldon, M.E.,** (1971) Investments And Involvements As Mechanisms Producing Commitment To The Organization. Administrative Science Quarterly: P. 143-150.
- [12] **O'reilly, C.A. And J. Chatman,** (1986). Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects Of Compliance, Identification, And Internalization On Prosocial Behavior. Journal Of Applied Psychology: P. 492.
- [13] **Wallace, J.E.,** (1995). Organizational And Professional Commitment In Professional And Nonprofessional Organizations. Administrative Science Quarterly: P. 228-255.
- [14] **Meyer, J.P.,** (1997). Commitment In The Workplace: Theory, Research, And Application. **SagIsimoya, O.A., O.T.**(2018). Olajide, And A.K. Onafalujo, Performance Related Pay And Organizational Commitment–Evidence From Nigeria. Journal Of Economics And Management: P. 58-80.
- [15] **Bayram, L.,** (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Sayıştay Dergisi(59): P. 125-139.
- [16] **Mcdonald, D.J. And P.J. Makin,**(2000).The Psychological Contract, Organisational Commitment And Job Satisfaction Of Temporary Staff. Leadership & Organization Development Journal. 21(2): P. 84-91.
- [17] **Leong, C.S., A. Furnham, And C.L. Cooper,**(1996). The Moderating Effect Of Organizational Commitment On The Occupational Stress Outcome Relationship. Human Relations. 49(10): P. 1345-1363. **Dubin, R., J.E. Champoux, And L.W. Porter,**(1975). Central Life Interests And Organizational Commitment Of Blue-Collar And Clerical Workers. Administrative Science Quarterly: P. 411-421.
- [18] **Demir, A.P.D.M.,** (2012). Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. Isguc The Journal Of Industrial Relations And Human Resources, 2012. 14(1): P. 47-64.
- [19] **Türkoğlu, H.,** (2011). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi Ve Bir Uygulama.

- [20] **Hoş, C. And A. Oksay**, (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 20(4): P. 1-24.
- [21] **Meyer, J.P. And N.J. Allen**, (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 1(1): P. 61-89.
- [22] **Kaş, L.**, (2012). Herzberg'in İçsel Ve Dışsal Motivasyon Etmenleri İle İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Belek'teki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ebe, Ankara.
- [23] **Özdemir, H.Ö.**, (2007). Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatminine Etkisi: Opet Çalışanlarına Yönelik Uygulama. Marmara Üniversitesi (Turkey).
- [24] **Güner, A.R.**, (2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi. Unpublished Master's Thesis, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- [25] **Çağlar, M.**, (2008). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü "Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri" Gğletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- [26] **Gürkan, G.Ç.**, (2006). Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması.
- [27] **Gözen, E. D.** (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketler üzerine bir uygulama*. Atılım Üniversitesi.
- [28] **Türkoğlu, H.**, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi Ve Bir Uygulama.
- [29] **Çakınberk, A.K., N. Derin, And E.T. Demirel**, (2011). Vizyonel Liderlik Işığında Örgütsel Bağlılık. Sivas: Asitan Yayıncılık, 101.
- [30] **Güçlü, H.**, (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Anadolu University (Turkey).
- [31] **Çakmak, H.**, (2008). Kurumsal İmajın Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya,
- [32] **İnce, M. And H. Gül**, (2005).Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi, 77.
- [33] **Barutçugil, İ.**, (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. Kariyer Yayınları.
- [34] **Gündoğan, T. And İ.K.G.** (2009). Müdürlüğü, Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, P. 31-61.
- [35] **Mathieu, J.E. And D.M. Zajac, A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents**, (1990). Correlates, And Consequences Of Organizational Commitment. Psychological Bulletin, 108(2): P. 171.
- [36] **Çöl, G.**, (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı Ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. Isguc The Journal Of Industrial Relations And Human Resources. 6(2).
- [37] **Ersoy, S. And S. Bayraktaroğlu**,(2010). Örgütsel Bağlılık. Editör: Derya Ergun Özler). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. İstanbul: Ekin Yayın Evi: P. 1-18.
- [38] **Meyer, J.P., D.R. Bobocel, And N.J. Allen**, (1991). Development Of Organizational Commitment During The First Year Of Employment: A Longitudinal Study Of Pre- And Post-Entry Influences. Journal Of Management,17(4): P. 717-733.
- [39] **Oktay, E. And H. Gül**, (2003). Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanması Conger Ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileriüzerine Karaman Ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, P. 403-428.
- [40] **Ada, N., I. Alver, And F. Atli**, (2008). Örgütsel İletişimin Orgutsel Baglilik Uzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bolgesinde Yer Alan Ve Imalat Sektoru Calisanlari Uzerinde Yapılan Bir Arastirma. Ege Academic Review. 8(2): P. 487-518.

- [41] **Zincirkiran, M., A. Emhan, And M.F. Yasar,** (2015). Analysis Of Teamwork, Organizational Commitment And Organizational Performance: A Study Of Health Sector In Turkey. *Asian Journal Of Business And Management*. 3(2).
- [42] **Şimşek, M.Ş., A. Çelik, And T. Akgemci,** (2015). Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış. Eğitim Yayınevi.
- [43] **Çolakoğlu, F.B.,**(2018). Liderin Takım Çalışması Üzerindeki Etkileri Ve Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [44] **Çilingir, F.K.,** (2021). İletişim Becerilerinin Takım Çalışmasına Yatkınlık Üzerindeki Etkisi: Sivil Havacılık Alanında Eğitim Alan Bireyler Üzerine Bir Uygulama.
- [45] **Timuroğlu, M.K.,** Çağrı Merkezlerinde Takım Çalışması Ve Örgütsel Güven İlişkisi Musab İşik Yüksek Lisans Tezi.
- [46] **Jones, D.A.,** (2019). The Tuckman's Model Implementation, Effect, And Analysis & The New Development Of Jones Lsi Model On A Small Group. *Journal Of Management*. 6(4).
- [47] **Tuncer, U.Ç.,**(2008). İnsan Kaynaklarının Psiko-Sosyal Bakımdan Geliştirilmesi Amacıyla Hazırlanan Gelişim Programlarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma: Man Türkiye A.Ş. Örneği.
- [48] **Tuckman, B.W.,** (1965). Developmental Sequence In Small Groups. *Psychological Bulletin*. 63(6): P. 384.
- [49] **Becerikli, Y.S.,** (2013). Takım Çalışmaları Ve Verimlilik İlişkisi: Karar Alma Süreçlerinin Etkinlik Kazanmasında Liderin Rolü. *Verimlilik Dergisi*: P. 93-116.
- [50] **Uçman, B.,** Endüstriyel Takım Çalışması Eğitiminin İş Doyumu, Motivasyon Ve Kaygı Düzeyine Etkisi.
- [51] **İnce, M., A. (2004).** Bedük, And E. Aydoğan, Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*: P. 423-446.
- [52] **Fettahgil, M.,** (2003) Takım Çalışmaları Çeşitleri Ve Oluşum Süreci.
- [53] **Özkalp, E.,** (1997). Takım Çalışmalarının Günümüz Yönetim Sistemlerindeki Yeri Ve Takım Yönetimi Tekerleği. *Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13(1): P. 431-460.
- [54] **Hızal, C.B.,** (2010). The Role Of Supervisor Support On The Relation Between Team Climate And Acquired Leadership. *Marmara Üniversitesi*.
- [55] **Weiss, D.H. And E. Tuskan,** (1993) Başarılı Ekip Oluşturma. Rota.
- [56] **Wellins, R.S., Et Al.,** (1990). Self-Directed Teams: A Study Of Current Practice. Pittsburgh: Ddi.
- [57] **Brown, S.L. And K.M. Eisenhardt,** (1995). Product Development: Past Research, Present Findings, And Future Directions. *Academy Of Management Review*. 20(2): P. 343-378.
- [58] **Yayla, Ü.,** (2022). Kurtarma Ve Yangınla Mücadele (Arff) Personelinin Sağlık İnanç Modeli'ne Dayalı Genel Afete Hazırlık İnanç Düzeyleri Ve İlişkili Faktörlerin Belirlenmesi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- [59] **Abdullah, A., Et Al.,** (2023). Fuel Distribution Controller For Arff Trainer With Bacak Bae: Enhancing Practical Learning In Aircraft Firefighting Operations. *Jppi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*. 9(4): P. 483-494.
- [60] **Putra, J.V.C. And R. Rahimuddin,** (2023). Analysis Of The Role Of The Airport Rescue And Fire Fighting Unit (Arff) For Airside Safety At Adi Soemarmo Solo Airport. *İjrael: International Journal Of Religion Education And Law*. 2(1): P. 55-68.
- [61] **Aytin, R.,** (2021). Havayolu Müşterileri, Havalimanı Kurtarma Ve Yangınla Mücadele Ekipleri Farkındalığı, Avustralya Örneği, In Hava Kurtarma Ve Yangın Görevlileri.
- [62] **Tengilimoğlu, E.S. And T. Ayanlar,** (2023). Dhmi Havacılık Akademisi Erzincan Eğitim Tesisinin Arff Memurları Üzerindeki Etkileri Ankara Esenboğa Havalimanı Örneği. *Social Sciences Studies Journal (Sssjournal)*. 9(107): P. 4715-4726.
- [63] **Gökkaya, E. And A. Kaya,** (2021). Türkiye'de İtfaiyecilik Eğitimi İle Hava Kurtarma

- Ve Yanginla Mücadele Biriminin Yapısal Değerlendirmesi. Hastane Öncesi Dergisi. 6(1): P. 143-158.
- [64] **Meb.** Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi, Anadolu Meslek Ve Anadolu Teknik Programı
- [65] **İtfaiyecilik Ve Yangın Güvenliği Alani Çerçeve Öğretim Programı.** (2020). Available From: https://Mufredat.Meb.Gov.Tr/Dosyalar/20191816749449-Ek1_%C4%B0tf.%20yan.%20g%C3%9cv.%20alani-%C3%87%C3%96p.Pdf, .
- [66] **Açiler,** (2022). Sivil Savunma Ve İtfaiyecilik Bölümü (Myo). <https://Www.lienstitu.Com/Blog/Sivil-Savunma-Ve-Itfaiyecilik-Bolumu-Myo>
- [67] **Ayayder,** (2020). Acil Yardım Ve Afet Yönetimi Bölümü Tercih Rehberi. . <https://Ayayder.Org/Ayay-Tercih-Klavuzu.Pdf> 2020.
- [68] **I.C.A.O,** (2018). Annex 14 To The Convention On International Civil Aviation, Volume I – Aerodrome Design And Operations, 7th Edition. Montreal, Canada.
- [69] **Kalaycı, Ş.,** (2010). Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Vol. 5. Asil Yayın Dağıtım Ankara, Turkey.
- [70] **Özsarı, A. And K. Yıldız,**(2020). Gençlik Kampı Liderlerinin Takım Çalışmasına Yatkinliklarının İncelenmesi. Gazi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi. 25(3): P. 187-197.
- [71] **Deveci, İ.,** (2019). Ortaokul Öğrencilerinin Takım Çalışması Ve Karar Verme Eğilimlerinin İncelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 47: P. 311-330.
- [72] **Özkar, Y.,** (2022). Afad İstanbul Arama Kurtarma Birliği Çalışanlarının Ekip Çalışmasına Yatkinliği..
- [73] **Weimar, E., Et Al.,** (2017). The Influence Of Teamwork Quality On Software Team Performance. Arxiv Preprint Arxiv:1701.06146.
- [74] **Horwitz, S.K. And I.B. Horwitz,** (2007). The Effects Of Team Diversity On Team Outcomes: A Meta-Analytic Review Of Team Demography. Journal Of Management. 33(6): P. 987-1015.
- [75] **Eken, A.,**(2018). Sağlık Çalışanlarında Ekip Çalışması Etkinliği İle Hasta Güvenliği Kültürü Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- [76] **Bekmez, F.,** (2018). Bir Üniversite Hastanesinin Sağlık Çalışanlarında Ekip Çalışması Tutumunun İş Doyumuna Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- [77] **Satman, C.,** (2013). Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Ekip Çalışması Konusundaki Yaklaşımları Ekip Çalışmasına İlişkin Motivasyon Ve Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Ankara Üniversitesi (Turkey).
- [78] **Parker, R., Et Al.,** (2019). Academic Ability And Teamworking In Medical Students. The Clinical Teacher. 16(3): P. 209-213.
- [79] **Prada, E.D., M. Mareque, And M. Pino-Juste,** (2022). Teamwork Skills In Higher Education: Is University Training Contributing To Their Mastery? Psicologia: Reflexao E Critica. 35: P. 5.
- [80] **İpek, C.,** Takım Çalışması Eğitiminin, Çalışma Gruplarının Takım Olma Düzeyini Algılamaları Üzerindeki Etkisi Ve Konuya İlişkin Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [81] **O'leary, K.J., Et Al.,** (2010). Teamwork On Inpatient Medical Units: Assessing Attitudes And Barriers. Bmj Quality & Safety. 19(2): P. 117-121.
- [82] **Huang, D.T., Et Al.,** (2007). Perceptions Of Safety Culture Vary Across The Intensive Care Units Of A Single Institution. Critical Care Medicine. 35(1): P. 165-176.
- [83] **Çelen, Ö.,** (2011). Ekip Çalışması Etkinliğinin İş Tatmini Ve Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Uygulama.
- [84] **Kurşunoğlu, A. And E.B.A** (2010).Tanrıoğlu, İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 28(28):

P. 101-115.

- [85] **Özkaya, M.O., İ.D. Kocakoç, And E. Karaa,** (2006).Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları Ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi. 13(2): P. 77-96.
- [86] **Affum-Osei, E., E. Acquah, And P. Acheampong,** (2015). Relationship Between Organisational Commitment And Demographic Variables: Evidence From A Commercial Bank In Ghana. American Journal Of Industrial And Business Management. 5(12): P. 769.
- [87] **Yücel, İ. And B. Çetinkaya,** (2016). Birey-Örgüt Uyumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği.
- [88] **Yalçın, A. And N.F. İplik,** (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana Örneği. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2005. 14(1): P. 395-412.
- [89] **Demirbaş, E.,** (2022). Afad İstanbul Arama Kurtarma Birliği Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı.
- [90] **Öztürk, M.,** (2013). Örgütsel Bağlılık Ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri: Kırklareli Örneği, In Yüksek Lisans. Beykent Üniversitesi.
- [91] **Kaya, M. And M. Filiz,** (2020). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi: Artvin İli Örneği.
- [92] **Babaoğlu, O.,** (2021). Okul Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. 2021.
- [93] **Dığın, T.,**(2018) Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti Ve Stres Düzeyinin Algılanan Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Kobi'lerde Bir Araştırma.
- [94] **İşcan, Ö.F. And A. Naktiyok,** (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Adalet Algıları. Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi. 59(01).
- [95] **Uçar, P.,** (2016). Örgütsel Adalet Algısı Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [96] **Karakaya, Y.E. And T. Karademir,** (2013). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Spor Bilimleri Dergisi.24(1): P. 37-44.
- [97] **Çukur, Y.,** (2017). Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumu İlişkisi İstanbul İtfaiyesi Örneği, In İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı. Nişantaşı Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [98] **Gürül, B.,** (2013).Takım Çalışması İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [99] **Güçlü, N. And V. Okçu,** (2016). İlköğretim Öğretmenlerinin Etkili Takım Çalışmasına İlişkin Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi; Cilt 12, Sayı 1.
- [100] **Kamalrudin, M., F.K.S.K. Aldhaferi, And H. Hakimi,** Mediation Roles Of Organizational Commitment And Teamwork On Strategic Management Practices And Public Organizations' Performance: Theoretical Framework.
- [101] **Arslan, B.,** Takım Çalışmasının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Ülkü Ocakları Eğitim Ve Kültür Vakfı Ordu İli Örneği. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [102] **Neininger, A., Et Al.,** (2010). Effects Of Team And Organizational Commitment–A Longitudinal Study. Journal Of Vocational Behavior. 76(3):567-579.

EKLER

EK A : Bezmiâlem Vakıf Üniversitesi Etik Kurul Kararı

EKB : Atataürk Havalimanı İzni

EK C : İstanbul Havalimanı İzni

EK D : Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

EK E : Takım Çalışmasına Yatkınlık Ölçeği İzni

EK F : Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzni

EK G : Sosyodemografik Bilgi Formu

EK H : Takım Çalışmasına Yatkınlık Ölçeği

EK I : Örgütsel Bağlılık Ölçeği

EK A

Evrak Tarih ve Sayısı: 10.07.2024-157232



T.C.
BEZMİALEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Teknoloji Transfer Ofisi
Etik Kurullar Birimi



Sayı : E-54022451-050.04-157232
Konu : 2024/201 Etik Kurul Kararı

10.07.2024

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Özcan ERDOĞAN
Afet Yönetimi Anabilim Dalı Başkanlığı - Afet Yönetimi Anabilim Dalı Başkanı

2024/201 numaralı "Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele Ekiplerinin (ARFF) Takım Çalışmasına Yatkınlıkları ve Örgütsel Bağlılıklarının Değerlendirilmesi: İstanbul Bölgesi Avrupa Yakası Havalimanları Örneği." başlıklı başvurunuz Üniversitemiz Etik Kurullar Birimi'nin 15.05.2024 tarihli, 09 sayılı Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurul toplantısında değerlendirilmiş olup, mevcudun oy birliğiyle onaylanmasına karar verilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.

Prof.Dr. Hayrettin ÖZTÜRK
Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik
Kurulu Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK B

İlgi : 25.03.2024 tarihli dilekçeniz.

İlgi dilekçeniz ile "Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele Ekibinin(ARFF) Takım Çalışmasına Yatkinlikları ve Örgütsel Bağlılıklarının Değerlendirilmesi: İstanbul Bölgesi Havalimanları Örneği" adlı Yüksek Lisans Tez Çalışması için ARFF çalışanlarımızla anket yapmanız uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.



EK C



TASNİF DIŞI
DEVLET HAVA MEYDANLARI İŞLETMESİ
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
Havacılık Eğitim Dairesi Başkanlığı



Sayı : E-52718988-903.05-34393
Konu : Tez Çalışması İzin Talebi (Aleyna SARI)

01.04.2024

İSTANBUL ATATÜRK HAVALİMANI BAŞMÜDÜRLÜĞÜNE
PK:34149 Yeşilköy/İstanbul

İlgi : 25.03.2024 tarihli ve E-82167220-903.05-9073 sayılı yazı.

- Başmüdürlüğünden alınan ilgi yazı ve ekleri incelenmiş olup,
- Bezm-i Âlem Üniversitesi'nde Afet Yönetimi Anabilim dalında yüksek lisans öğrencisi olarak eğitim gören Aleyna SARI'nın tez çalışmasında kullanılacak içerik ve alt başlıkların (Soru, anket, proje, veri, resim, bilgi, doküman vb.) çalışma sonrasında Kuruluşumuz Havacılık Eğitim Dairesi Başkanlığı ile paylaşılması,
- Tez çalışması kapsamında gerek duyulması halinde yapılacak anketlerin sadece elektronik ortamda yapılması,
- Personel ile görüşme, röportaj, soru-cevaplarda 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümlerine riayet edilmesi,
- Tez çalışmasında kullanılmak üzere Kuruluşumuzdan istatistiki veri ve bilgi talep edilmesi durumunda bunların Kuruluşumuz web sitesinde yayımlı istatistiklerle sınırlı olması ve bunların haricinde ek bilgi ve belge talebinde bulunulmaması,
- Tez çalışması kapsamında Kuruluşumuzdan elde edilen bilgi ve belgelerin bilimsel ve akademik çalışma dışında kullanılmaması koşuluyla izin verilmiştir.
- Bilginizi rica ederiz.

Osman SERDAR
Havacılık Eğitim Dairesi Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK D

 BEZMİALEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			
	Doküman Kodu: ÜNV-GDAEK-FHM-002	Yayın Tarihi: 17.06.2019	Revizyon No: 03	Revizyon Tarihi: 01.06.2022
Sayfa 1 / 3				

ÇALIŞMANIN ADI:

Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele Ekibinin (ARFF) Takım Çalışmasına Yatkinlıkları ve Örgütsel Bağlılıklarının Değerlendirilmesi: İstanbul Bölgesi Avrupa Yakası Havalimanları Örneği

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 vererseniz, **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.

ÇALIŞMANIN KONUSU VE AMACI

Örgütsel bağlılık; Kurum içinde ki her personelin hedeflere ulaşmak için çaba göstermeleri, bu hedeflere bağlılık duymaları ve örgütte kalıcı olmalarını içeren bir kavramdır.

Takım çalışmasına yatkinlık; aynı hedefe doğru hareket eden kişilerin, zihinsel ve fiziksel güçlerini birleştirerek hedefe ulaşmak için çalışmalarıdır.

Bu çalışmanın amacı, takım çalışması ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele ekipleri (ARFF) üzerinde incelenerek, takım çalışmasının ve örgütsel bağlılığın ARFF personeli üzerindeki etkisi vurgulanmaktadır. Bu çerçevede, takım çalışması ve örgütsel bağlılık ile ilgili konular ele alınacak daha sonra İstanbul bölgesindeki havalimanlarında bulunan ARFF personeli ile yürütülen anket çalışmasında elde edilen veriler ile bu kavramlar arasındaki ilişki değerlendirilecektir.

ÇALIŞMA İŞLEMLERİ

Bu çalışmaya katıldığınız takdirde size doldurmanız üzerine sekiz sayfalık anket formu verilecektir. Tüm formları eksiksiz doldurmanız beklenmektedir. Anketin doldurulması yaklaşık 20 dakika sürecektir.

ÇALIŞMADA YER ALMAMAN YARARLARI NELERDİR

Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele ekiplerinin takım çalışmasına yatkinlıklarını ve örgüt içerisindeki bağlılıklarını somut bir şekilde ele alınacaktır. Kurum içinde önemli olduğuna düşündüğümüz takım çalışması ve örgütsel bağlılık düzeyini değerlendirmeye çalışılacaktır. Ayrıca bu çalışmaya katılmanız durumunda literatüre bu konu hakkında destek sağlayarak veri eklememize yardımcı olacaksınız.

BU ÇALIŞMAYA KATILMAMIN MALİYETİ NEDİR?

 BEZMİÂLEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			
	Doküman Kodu: ÖNÜ-GDAEK-FİDM-002	Yayın Tarihi: 17.06.2019	Revizyon No: 03	Revizyon Tarihi: 01.06.2022
Sayfa 2 / 3				

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. Aynı şekilde çalışmayı yürüten araştırmacı çalışmaya devam etmenizin sizin için yararlı olmayacağına karar verebilir ve sizi çalışma dışı bırakabilir, bu durumda da sizin için en uygun tedavi seçilecektir.

KİŞİSEL BİLGİLERİM NASIL KULLANILACAK?

Çalışma araştırmacınız 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 : Aleyna Sarı
GÖREVİ : Yardımcı Araştırmacı

EK E

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanım İzni Hk.

Gelen Kutusu x



Aleyna Sari

11:41 (30 dakika önce)



Sayın Hocam Merhaba Ben Aleyna SARİ. Bezmiâlem Vakıf Üniversitesinde yüksek lis...



NUSRET ERCEYLAN

11:52 (19 dakika önce)



Alıcı: ben

Aleyna Hanım,

Örgütsel Bağlılık ölçeğinin orijinal versiyonu Lyman W.Porter ve diğerleri (1974) tarafından hazırlanmış ve tarafımca Türkçe çevirisi yapılmıştır. Çalışmanızda ilgili ölçekten faydalanabilir, ilave sorunuz olursa bana bu adresten ulaşabilirsiniz. İyi çalışmalar, kolaylıklar dilerim.

Dr. Nusret Erceylan

EK F

Takım Çalışmasına Yatkinlik Ölçeği Kullanım İzni Hk.

Gelen Kutusu x



Aleyna Sari

18 Mar Pzt 18:18 (17 saat önce)



Sayın Hocam Merhaba Ben Aleyna SARİ. Bezmiâlem Vakıf Üniversitesinde yüksek lis...



Bülent BAYAT

18 Mar Pzt 18:20 (17 saat önce)



Alıcı: ben

Sayın Sari,

İlgili ölçeği çalışmalarınızda kullanabilirsiniz.

EK G

HAVA KURTARMA VE YANGINLA MÜCADELE EKİBİNİN (ARFF) TAKIM ÇALIŞMASINA YATKINLIKLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: İSTANBUL BÖLGESİ AVRUPA YAKASI HAVALİMANLARI ÖRNEĞİ ANKETİ

Bu anket Bezm-i Âlem Vakıf Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsünde hazırlamakta olduğum yüksek lisans tezime veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anket bilimsel tez çalışmasında kullanılacağı için isim belirtmenize gerek yoktur.

Aleyna Sari
Bezm-i Âlem Vakıf Üniversitesi
Afet Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

A. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER:

Lütfen aşağıdaki soruları size uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneğe “X” koyarak cevaplayınız.

1. Cinsiyetiniz : () Kadın () Erken
2. Yaşınız: () 18-25 () 26-30 () 31-40 () 41-51 () 51 üstü
3. Medeni durum: () Evli () Bekar
4. Eğitim durumunuz: () Lise () Ön lisans () Lisans () Lisans üstü
5. Şuan bulunduğunuz kurumda ne kadar süredir çalışmaktasınız:
() 1Yıl altı () 1-3 yıl () 4-5 yıl () 7-9 yıl () 10 yıl üstü
6. Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele Ekibinin 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					

7. Çalıştığınız kurumda ekip çalışması ile ilgili bir sorunla karşılaştığınızı düşünüyor musunuz?
() Evet () Hayır
8. Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele Ekibinde göreviniz nedir?

--

TAKIM ÇALIŞMASINA YATKINLIK ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki soruları size uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneğe "X" koyarak cevaplayınız.

- 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 uygulayım.

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
()	()	()	()	()

B. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

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

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

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad : Aleyna SARI

Doğum Tarihi ve Yeri :

E-posta :

ÖĞRENİM DURUMU:

- **Lisans:** 2021, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Acil Yardım ve Afet Yönetim
- **Yüksek lisans:** 2023, Bezmi-alem Vakıf Üniversitesi, Afet Yönetimi Anabilim Dalı, Afet Yönetimi Yüksek lisans Programı (Devam ediyor)

MESLEKİ DENEYİM VE ÖDÜLLER:

- 2022 – (devam ediyor) : ARFF Memuru, İstanbul Havalimanı

YÜKSEK LİSANS TEZİNDEN TÜRETİLEN YAYINLAR, SUNUMLAR ve PATENTLER:

- Sari,A, Erdoğan, Ö. (2025) Afet Müdahale Ekiplerinin Takım Çalışması ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi: ARFF Ekipleri Örneği’’ 3.Uluslararası Afet Kongresi, Bildiri Özetleri Kitabı, 3-6 Şubat, Kahramanmaraş.