

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ*SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

AFET YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İTFAİYE TEŞKİLATI ÇALIŞANLARININ TAKIM ÇALIŞMASI TUTUMLARI VE
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIKLARI İLE İLGİLİ DAVRANIŞ DEĞERLENDİRMESİ
KÜTAHYA İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BETÜL KORKMAZ

Mart – 2020

GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ*SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

AFET YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İTFAİYE TEŞKİLATI ÇALIŞANLARININ TAKİM ÇALIŞMASI TUTUMLARI
VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIKLARI İLE İLGİLİ DAVRANIŞLARININ
DEĞERLENDİRMESİ KÜTAHYA İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BETÜL KORKMAZ

Mart - 2020

GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

AFET YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İTFAİYE TEŞKİLATI ÇALIŞANLARININ TAKIM ÇALIŞMASI TUTUMLARI
VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIKLARI İLE İLGİLİ DAVRANIŞLARININ
DEĞERLENDİRMESİ KÜTAHYA İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Betül KORKMAZ

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Nurçin KÜÇÜK KENT

Mart - 2020

GÜMÜŞHANE

KABUL VE ONAY

Dr. Öğr. Üyesi Nurçin KÜÇÜK KENT danışmanlığında, Betül KORKMAZ tarafından hazırlanan “İtfaiye Teşkilatı Çalışanlarının Takım Çalışması Tutumları ve Örgütsel Vatandaşlıkları ile İlgili Davranışlarının Değerlendirmesi Kütahya İli Örneği” isimli bu çalışma 06/05/2020 tarihinde yapılan savunma sınavı Sonucunda Oy Birliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



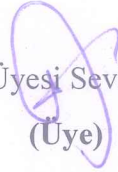
Doç. Dr. Ahmet Burhan ÇAKICI

(Başkan)



Dr. Öğr. Üyesi Nurçin KÜÇÜK KENT

(Danışman)



Dr. Öğr. Üyesi Sevil CENGİZ

(Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Nurçin KÜÇÜK KENT (Danışman)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

/ .. / 2020

Prof. Dr. Ekrem CENGİZ

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “İtfaiye Teşkilatı Çalışanlarının Takım Çalışması Tutumları ve Örgütsel Vatandaşlıkları ile İlgili Davranışlarının Değerlendirmesi Kütahya İli Örneği” isimli bu çalışmanın tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve alıntı yaptığım tüm çalışmaların kaynakçada yer aldığını taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

.../.../2020

Betül KORKMAZ

ÖNSÖZ

Öğrenim hayatım boyunca tüm yükümü benden alan tüm imkânsızlıklara rağmen bugün eğitim hayatımın bu seviyeye gelebilmesi için maddi ve manevi desteklerinin esirgemeyen canım annem ve babama şükranlarımı sunarım.

Öğretmen vasfını ömrü boyunca Türkiye Cumhuriyet'inin bir bireyi olarak layığı ile taşıyacağına inandığım yüksek lisans eğitimim sırasında yeri geldiğinde benimde öğretmenim olan kıymetli kardeşim Gamze KORKMAZ' a şükranlarımı sunarım.

Lisans eğitimimden bu yana her türlü derdimi paylaştığım, beraber büyüdüğüm ve tezimin araştırma safhasında benimle beraber dağ taş gezen kıymetli kardeşim Zeynep KORKMAZ' a şükranlarımı sunarım.

Varlığına ömrüm boyunca şükrettiğim hayatımın, yaşam çizgimin ve eğitim hayatımın güzergâhını belirlememde en büyük rolü üstlenen kıymetli dayım Rüfat ALTINTAŞ' a şükranlarımı sunarım.

Bu çalışmamın yürütülmesinde ve tamamlanmasında danışmanlığı yapan, değerli hocam Sayın Nurçin KÜÇÜK KENT' e teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamın elde edilmesi güç olan verileri tarafıma almamda yardımcı olan Sayın Melikşah TURAN ve Vildan ORAL' a ilgi ve alakaları için teşekkür ederim.

Tez bitirme sürecine kadar bırakmamak için daimi bilgisine başvurduğum Afşin Ahmet KAYA' ya teşekkürü bir borç bilirim.

Akademik kariyer statüsünü hak ettiğine inandığım, her mutluluğum ve hüznümde yanımda duran arkadaş kavramının canlı timsali Ebru AKTAŞ' a teşekkür ederim. Akademik bilgisi ile bana yardımcı olan arkadaşım Gülsün DOĞAN' a teşekkür ederim.

Belki de yaşantımın ve eğitim hayatımın en zor döneminde kendim olduğum için, kendi ayaklarım üzerinde durmam için açık sözünü esirgemeyen değerli arkadaşım Yunus SARIAKÇA' ya desteğinden dolayı teşekkür ederim.

Tez çalışmasının her aşamasında bana yardımcı olan Kütahya İtfaiyesi çalışanları ile Kütahya Belediyesi çalışanlarına teşekkürü bir borç bilirim.

GÜMÜŞHANE - 2020

Betül KORKMAZ

ÖZET

[KORKMAZ, Betül]. İtfaiye Teşkilatı Çalışanlarının Takım Çalışması Tutumları ve Örgütsel Vatandaşlıkları İle İlgili Davranışlarının Değerlendirmesi Kütahya İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, 2020 (XII +77 Sayfa)

Bir grubu takım kılan temel özellikler takımın amacı, liderlik ve ekip üyelerinin rolleri, ekip üyelerinin birbirlerine bağlılığı, ekibin iklimi ve ekip kültürüdür. Bu çalışmanın amacı; müdahale personeli olan itfaiye ekiplerinin takım çalışmasına karşı tutumlarını gözlemlemek, takım üyelerinin örgütsel vatandaşlık düzeylerini belirlemek ve takım çalışması ve örgütsel vatandaşlık arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir.

Çalışma yönteminde 5’li likert tipi 18 sorudan oluşan ekip çalışması tutum ve 23 soruluk örgütsel vatandaşlık davranışları ölçekleri Kütahya ili İtfaiye Teşkilatı’nda çalışan 159 gönüllü katılımcıya uygulandı. Veriler SPSS 15 ile istatistiksel olarak değerlendirildi. Çalışmamızda ekip çalışması tutumları ölçeği için Cronbach alfa katsayısı 0,761, örgütsel vatandaşlık davranışları Cronbach alfa katsayısı ise 0,814 idi. Veri sonuçları ortalama±standart sapma değeri cinsinden hesaplandı. Çalışmadaki katılımcıların ekip çalışması tutumu toplam değeri ortalamasının ($3,97 \pm 0,36$) yüksek, örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği ortalamasının ($4,35 \pm 0,340$) ise çok yüksek seviyede olduğu gözlemlendi. Yaş değişkeniyle sırasıyla ekip çalışması tutum ölçeği alt faktörlerinden: durum gözlemi ($R = -0,193, p < 0,05$), karşılıklı destek ($R = -0,280, p < 0,01$) ve örgütsel davranış ölçeği alt faktörlerinden: nezaket ($R = -0,219, p < 0,05$), sportmenlik ($R = -0,302, p < 0,01$) arasında anlamlı negatif korelasyon gözlemlendi. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ekip çalışması tutumu genel ortalama değerleri arasında anlamlı pozitif korelasyon gözlemlendi ($R = 0,493, p < 0,001$).

Çalışmanın sonucunda, itfaiye çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile takım çalışması tutumları arasında pozitif ilişki saptanmıştır. Takım çalışması örgütsel vatandaşlık ile iş verimi ilişkisi ile ilgili ileri çalışmalar yarar sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: İtfaiye, Takım, Örgüt, Davranış, Gönüllülük.

ABSTRACT

[KORKMAZ, Betül]. Determination of Behaviours of Firefighters About Team Work Attitudes and Organizational Citizenship: The Sample of Kütahya City, Master Thesis Mart, 2020 (XIII +77 Pages)

The main features that make a group a team are the purpose of the team, the roles of the leadership and team members, the interdependence of the team members, the climate of the team and the team culture. The purpose of this study; to observe the attitudes of firefighting teams, which are response staff, towards teamwork, to determine the level of organizational citizenship of team members, and to determine whether there is a relationship between teamwork and organizational citizenship.

In the study method, 5 likert type of consisting of 18 questions teamwork attitude scale and 5 likert type of consisting of 23-question organizational citizenship behavior scale, were applied to 159 volunteers working in the Kütahya Province fire brigade. The data were evaluated statistically with SPSS 15. In our study, Cronbach alpha coefficient was 0.761 for the scale of teamwork attitudes, and organizational citizenship behavior Cronbach alpha coefficient was 0.814. Data results were calculated in terms of mean $\pm$ standard deviation. It was observed that the mean of total value of teamwork attitude (3.97 ± 0.36) was high, and the mean of organizational citizenship behavior scale (4.35 ± 0.340) was very high. It were shown the significant negative correlation among variable of age and sub factors of teamwork: situation observation ($R = -0.193$, $p < 0.05$), mutual support ($R = -0.280$, $p < 0.01$) and among organizational behavior sub-factors: courtesy ($R = -0.219$, $p < 0.05$) and sportsmanship ($R = -0.302$, $p < 0.01$) respectively. A significant positive correlation was observed between overall average values of organizational citizenship behaviors and teamwork attitude ($R = 0.493$, $p < 0.001$).

As a result of the study, it was found a positive correlation between the organizational citizenship attitude and the teamwork attitude of the firefighters. It may supplied benefit future studies about the relation among teamwork, organizational citizenship and work efficiency.

Keywords: Fire Department, Team, Organization, Behavior, Volunteering

İÇİNDEKİLER

DIŞ KAPAK

İÇ KAPAK

KABUL VE ONAY	III
BİLDİRİM	IV
ÖNSÖZ.....	V
ÖZET.....	VI
ABSTRACT	VII
TABLolar LİSTESİ.....	X
KISALTMALAR LİSTESİ	XI

GİRİŞ	1
-------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GENEL BİLGİLER	3
1.1. Takım Tanımı	3
1.2. Takım Biçimleri	4
1.3. Örgütlerde Takım Oluşumunun Önemi.....	4
1.4. Takım Çalışması	5
1.5. Takım İçi Tutum Unsurları.....	6
1.5.1. Takım Oluşumundaki Faktörler	6
1.6. Başarılı Takım Çalışması Bileşenleri.....	10
1.7. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı.....	10
1.8. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı Alt Boyutları	12
1.8.1. Özgecilik	13
1.8.2. Sivil Erdem	14
1.8.3. Vicdanlılık.....	14

1.8.4. Nezaket	15
1.8.5. Sportmenlik	15
1.9. İtfaiye Teşkilatı	15
1.9.1. İtfaiye Teşkilatı Tarihçesi	16
1.9.2. İtfaiye Tanımı ve İtfaiye Teşkilatı Görevleri	18
1.9.3. İtfaiye Teşkilatının Afet Yönetimi İçindeki Rol ve Görevleri	19
1.9.4. İtfaiye Çalışanları İçin Takım Çalışmasının Önemi ve Gerekliliği	20
1.10. Takım Çalışması ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İtfaiye Teşkilatı İçin Önemi	23
1.11. Uluslararası İtfaiye Teşkilatları	24

İKİNCİ BÖLÜM

2. MATERİYAL VE METOD	27
2.1. Problemin Durumu	27
2.2. Araştırma Konusunun Önemi	28
2.3. Araştırmanın Amacı	28
2.4. Beklenen Yararlar	29
2.5. Araştırmanın Varsayımları	29
2.6. Araştırmanın Kısıtlılıkları	29
2.7. Araştırmanın Hipotezleri	29
2.8. Veri Toplama Araçları ve Yöntem	30
2.8.1. Bulgular ve Yorumlar	38
TARTIŞMA	47
SONUÇ VE ÖNERİLER	53
KAYNAKÇA	55
EKLER	65
EK 1. Anket Formu Ekip Tutumları Ölçeği Ve Örgütsel Vatandaşlık Anketi	65
EK 2. Etik Kurul Onay Raporu	70
EK 3. Araştırma İzinleri	73
EK 4. Kurum İzinleri	76
ÖZGEÇMİŞ	77

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Takım ve Grup Dinamizmleri Arasındaki Farklılıklar (Katzenbah, Smith, Arward:6)	3
Tablo 2. Ekip Çalışması Tutum Ölçeği Maddelerinin Alt Boyutlara Dağılımı ve Faktör Yüğü.....	32
Tablo 3. Ekip Çalışması Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına Göre Madde-Toplam Korelasyon ve Cronbach alfa Değerleri.....	33
Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Maddelerinin Alt Boyutlara Dağılımı ve Faktör Yüğü.....	36
Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Alt Boyutlarına Göre Madde-Toplam Korelasyon ve Cronbach Alfa Değerleri.....	37
Tablo 6. Katılımcıların Sosyodemografik Bulguları	39
Tablo 7. Ekip Çalışma Tutum Ölçeği (EÇTÖ) Sorularının Frekans Dağılımı.....	40
Tablo 8. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği (ÖVD) Sorularının Frekans Dağılımı.....	41
Tablo 9. Ekip Çalışması Tutum Ölçeği (EÇTÖ) Sorularının Ortalama Puan Değerleri	42
Tablo 10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Sorularının Ortalama Puan Değerleri	43
Tablo 11. Sosyodemografik Değişkenlerle Ekip Çalışması Tutum Ölçeği Ortalama Puan Değerlerinin Karşılaştırılması.....	44
Tablo 12. Sosyodemografik Değişkenlerle Örgütsel Vatandaşlık Anketi Ortalama Puan Değerlerinin Karşılaştırılması	45
Tablo 13. Eğitim Seviyesi, Yaş, Görev Süresi ile Ekip Çalışması Tutum ve Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçekleri Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analiz Tablosu	46

KISALTMALAR LİSTESİ

TDK: Türk Dil Kurumu

İ.B.B.B: İstanbul Büyükşehir Belediyesi

SWOT: Strong, Weakness, Oppurtunity, Threats

GZFT: Güçlü, Zayıf, Fırsat, Tehdit

KBRN: Kimyasal Biyolojik Radyolojik Nükleer Silahlar

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

CTIF: International Association Of Fire and Rescue Services (Uluslararası Yangın Ve Kurtarma Hizmetleri Birliği)

EÇTÖ: Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği

AHRQ: Agency For Healthcare Reaserch And Quality

DoD: U.S. Department Of Defense, Birleşik Devletler Savunma Bakanlığı

GİRİŞ

Takım çalışması, afet olgusunun her alanında hızlı hareket etmeyi ve etkinliği artırma yönünde yapı taşı olarak rol almaktadır. Arama kurtarma takım elemanlarında arama kurtarma ve müdahale personellerinin öncelikle takım içinde takım yapısı, liderlik, durum gözlemi, karşılıklı destek, iletişim, yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, yüksek görev bilinci, örgütsel erdem kriterlerin olması takım içi etkin müdahale ve yüksek performansı için oldukça önemlidir. Çalışan kaynak yönetimi uygulamaları olumlu iş davranışları oluşturarak işletme performansına katkı sağlamaktadır. Bu olumlu iş davranışlarından biri olan ve çalışmanın ana konusunu oluşturan kavram ise örgütsel vatandaşlık davranışıdır (Dede, 2019). Takım çalışması ile ilgili tutum ve örgütsel davranışlar hakkında ön bilgi sahibi olmak daha etkin takım alt yapısı oluşturmak ve eksik yönlerin farkındalığının tespiti için önem arz etmektedir. Literatürde arama kurtarma birliklerinde takım çalışması ve örgüt vatandaşlık değer yargılarının belirlenmesi ve ilişkilendirilmesi ile ilgili oldukça sınırlı sayıda çalışma yer almaktadır. Bütünleşik, dinamik ve aktif görev tanımı gerektiren görev çalışma sahaları içerisinde yer alan İtfaiye Teşkilatı çalışanlarının takım içerisindeki tutum ve davranış değeri iş akışının verimli olmasına yarar sağlar. Bu çoklu yapı içerisinde itfaiye çalışanlarının da bireysel özellikleri ile bulunduğu takımın içindeki varlığı ve katkısı sonucunda takım çalışmalarının başarılarının artması, etkin iletişim ile takım uyumunun artırılması, müdahale öncesi ve sonrasında takımın hedeflenen amaca en etkin şekilde ulaşmalarını mümkün kılmaktır. Her takım bir gruptur fakat her grup takım değildir. Eğer ruhunuz varsa takım olursunuz cümlesi özet niteliği taşımaktadır (İzgören, 2004).

Bu tez çalışmasının amacı; müdahale personeli olan itfaiye ekiplerinin takım çalışmasına karşı tutumlarını gözlemlemek, takım üyelerinin örgütsel vatandaşlık düzeylerini belirlemek ve takım çalışması ve örgütsel vatandaşlık arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir.

Genel bilgi kısmında takım çalışması ve örgütsel vatandaşlık davranış çeşitleri ve İtfaiye Teşkilatı hakkında bilgi verildi. Araştırma yönteminde ekip çalışması tutum ölçekleri ve örgütsel davranış ölçekleri kullanılarak seçilen örnekleme Kütahya ili İtfaiye Teşkilatı'nda aktif çalışan 159 çalışanın takım çalışması tutumları, örgütsel vatandaşlık davranış seviyeleri değerlendirildi.

Tüm arama kurtarma ve sağlık ekiplerinin çalışmalarının başarıları uyumlu ekip çalışmasının bir ürünüdür. Bu tez konusunda da yer alan itfaiye sahası örneğinde gözlendiği gibi takım çalışmalarının verimi ve başarısı için saha personelinin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin de önemli olabileceği düşünülmektedir.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. GENEL BİLGİLER

1.1.Takım Tanımı

Literatür araştırması sonucunda "ekip kavramı" ortak bir amaç yörüngesinde uzmanlık alanlarını birbirleriyle etkileşim kurmak için bir arada bulunan, her biri farklı bilgi ve beceriye sahip üyelerin oluşturduğu grup (Özdemir, 1996) veya belirlenmiş olan bir amacı gerçekleştirmek üzere birbirleri ile etkileşim içinde bulunan kendi oluşturduğu çalışmaları düzenleyen iki ya da daha fazla kişiden oluşan birlik olarak tanımlanmaktadır. Bir takım kendine özgü amaç ve projelerin başarılması için ortak menfaatler ve değerlerle bir araya gelen çalışanlardan oluşmaktadır (Keçecioglu,2000:3-4). Bir takımın varlığından söz edebilmek için; iki veya daha fazla bireyden oluşması, takım içindeki bireylerin etkileşim içerisinde bulunması ve takımdaki bireylerin bir hedefi gerçekleştirmek için çalışmaları gerekmektedir (Koçiyit, 2014).

Takım ve grup dinamikleri birbirleri ile karıştırılmamalıdır. Grup kavramını ortak özellikleri olan nesneler ve varlıklar bütünü olarak tanımlanmaktadır.

TAKIM	ÇALIŞMA GRUPLARI
Paylaşımçı liderlik kavramı	Güçlü, odaklanmış lider yapısı
Kişisel ve karşılıklı sorumluluk	Bireysel sorumluluk
Takım içi özgül amaç	Organizasyon amacı
Kolektif iş üretimi	Bireysel iş üretimi
Açık uçlu tartışma	Etkili toplantı
Performans çalışmaya göre tayin eder	Etkisini diğerleri üzerinde test eder
Tartışır, karar verir ve birlikte iş yapar	Tartışır, karar verir, yetki aktarır

Tablo 1. Takım ve Grup Dinamizmleri Arasındaki Farklılıklar (Katzenbah, Smith, Arward:6)

Her ne kadar yakın anlamlı görünse de her grup takım niteliği taşımamaktadır. Takımı gruptan ayıran ana unsur amaç bütünlüğüdür.

Takımı grup olgusundan ayıran dört ana özellik bulunmaktadır (Margerison, 2001:119): hedef ve sonuç odaklı takvim, tamamen bağımsız üyeler, takımların geri dönüşe ihtiyaç duyması, üyelerinin görevdeşlik yaratmasıdır.

Gruplar bilgiyi paylaşmak ve bazı kararlar alabilmek amacı ile etkileşimde bulunan üyeler ile bireysel başarı odaklı çalışma yürütmektedir. Takım ise farklı alanlarda ihtiyaçları olmalarına karşın birbirlerinin deneyim ve birikimlerine ihtiyaç duymaktadır. Genel bağlamda takımlar; gruplar halinde çalışma takvimi yürüten amaçlarını zorunlu olarak gerçekleştirmek üzere bir araya gelen birliklerdir. Amaçları ortak olan, işleri birbirine bağlı birimler takımı oluşturmaktadır (Koçiyit, 2014).

1.2. Takım Biçimleri

Örgütlerde oluşturulmuş yada mevcut olan takımlar belirli bir formda hareket tarzı sergilemektedirler. Takım biçimleri biçimsel ve biçimsel olmayan takım biçimleri olarak ele alınmaktadır.

a) Biçimsel takım; örgüt yapısının bir parçası şeklinde yine örgüt eli ile oluşturulan takım formudur. Dikey ve yatay takım biçimi olarak iki gruba ayrılmaktadır:

➤ Dikey takım yapısı; bir yöneticiden ve emir komuta zinciri ilişkisi ile oluşturulan takımdır.

➤ Yatay takım yapısı; aynı hiyerarşik seviyeden ancak farklı uzmanlık alanları bulunan bireylerden özel bir çalışma gerçekleştirmek için oluşturulan takım yapısıdır.

b) Biçimsel olmayan takım; sosyal niteliklerin daha çok ön planda olduğu, sosyal iletişim ihtiyaçlarının karşılamak üzere doğal oluşum süresi şeklinde meydana gelen takım yapılarıdır (Eren, 2019).

1.3. Örgütlerde Takım Oluşumunun Önemi

Örgütlerin yeni uygulama arayışlarında yeni bir oluşumu ve takım çalışmalarını zorunlu hale getirmiştir. Verilen hizmetin kalitesini artırmak bunun yanı sıra iş gücü ve maliyeti azaltmak amacı ile örgüt içi takım oluşumuna gidilebilmektedir (Sarıhan,1998: 279). Örgüt içinde takım anlayışına geçmenin gereklilikleri olarak; örgüt dışı gelişmelerin ışığında yeniliklerin takım bilgi ve becerisi gerektirmesi, takım içerisindeki

görevdeşliğin tek bir bireyden daha fazla güçlü hale getirmesi, hizmet verimliliğinin artırılması, etkili fikirlerin üretilmek istenmesi, problemlerin hızlı ve etkin çözümlenmesi olarak sıralana bilinir (İnce, Bedük, Aydoğan, 2004: 424).

1.4.Takım Çalışması

Ekip çalışması, birlikte hareket etmek, bir başına gerçekleştirilemeyecek (Garner, 1998: 14) ortak bir amaç yelpazesinde uzman sahalarının birbiriyle paylaşmak için bir araya gelmiş, her biri belirli bir bilgi ve beceriye sahip bireylerin oluşturduğu ekiplerin gerçekleştirdiği çalışmalardır (Duyan, 2008: 43). Ekip çalışmasının olabilmesi için ekibi oluşturan ekip üyelerinin, kendilerini çalıştıkları departman ile bir bütün olarak görmesi (Moroğlu, 2007: 20) ve departman personelinin ekip çalışması yönünden örgütlenmesi gerekmektedir.

Takım çalışması, takımın beraber çalışma süreçlerine odaklandığı, takım üyelerinin katılımını teşvik eden ortam sağlamak için oluşturulan çabadır (Koçiyit, 2014).Takım çalışmasının, bir sonuçtan çok süregelen bir yapı olduğu belirtilmektedir (Garner, 1998: 14).

Bilim ilerledikçe bölümlere ve branşlara ayrılmış, uzmanlaşma başlamıştır. Bu bölünme sonucu, bütünün gözden kaçma ihtimali söz konusu olmuştur. Problemleri, çok yönlü ve derin bir inceleme içinde birçok kurum ve mesleğin ilgilendiği vakalar haline dönüşmüştür. Sonuç olarak tüm meslek grupları, çalışmaları esnasında kendi bölümleri arasında bir bilgi alışverişi ve sık sık diğer mesleklerle de görüşme, dayanışma ve birlikte harekete geçmektedir. Multidisipliner yapılaşma sonucunda her meslek grubu içerisinde tüm çalışanlar meslektaşları ve ilgili kurumlar ile iş birliği içinde çalışmalarını sürdürmeye başlamaktadır. Bu işbirliği anlayışı; ‘team work’, ‘takım çalışması’, ‘multidisipliner çalışma’, ‘ekip çalışması’ olarak nitelendirilmektedir (Özdemir, 1998).

Ekip çalışmasını koordineli harekete geçmeyi göze alan, düzenli bir etkileşim halinde iş birliği yapan küçük bir grup olarak tanımlamaktadırlar. Katılımcılar, hedeflerini bildiklerinde sorumlu ve gönüllü olarak yapılacak işe katkıda bulunarak birbirlerini desteklerler ve sonuçta bir ekip çalışmasını biçimlendirirler (Davis, Nowtrow; 1989).

Kısaca takım çalışması, çalışanların ve yönetimin çalışma takvimlerini ve yöntemlerini sürekli olarak geliştirmek ve örgütsel aktivite ve hedefleri belirlemek için çalışma süreçleri üzerine odaklı, üyelerinin katılımlarını değerlendiren ve isteklendiren bir eylemdir (İnce, Bedük, Aydoğan, 2004: 424). Diğer bir deyişle, takım çalışması gruptaki uykuda yatan kolektif becerilerin ve gücün hazinesini yükseltmek için kullanabileceğiniz bir çalışma tarzıdır (Francis ve Young, 1992: 6).

1.5. Takım İçi Tutum Unsurları

Takım oluşumlarının tamamlanmasının ardından örgütlerde oluşturulan bu takımların başarıyı elde edebilmesi için gerekli unsurlar bulunmaktadır. Takım yönetimi, yönlendirilmesi ve motivasyonu gerekli düzeyde sağlanmalıdır (Baykasoğlu Dereli, 27310: 5).

Başarılı ve etkin takım çalışmaları için; gerekli fiziksel şartların sağlanması, takım üyelerinin gerekli görülen durumlarda toplanılması, bilimsel metot ve yöntemlerin kullanılıyor olması, belirlenen kurallar çerçevesine uyulması gerekmektedir (Bulut, 2004).

1.5.1. Takım Oluşumundaki Faktörler

1.5.1.1. Liderlik

Liderlik takım üyelerinin ortaklaşa yaratılan vizyon çerçevesinde bir araya gelerek, hevesli ve aktif bir şekilde ortak hedefleri kabullenilmesi ve eyleme geçilmesini sağlayan dinamik bir süreç olarak açıklanabilmektedir (Dengiz, 2000: 240). Liderlik bulunduğu bağlamda sorumlu olduğu kişiler üzerinde güç sahibi olma değil, onları etkileme ve oryantasyon sorunudur (Werner, 1993: 223). Takım liderleri, takım programlarını desteklerken tüm mesuliyeti almak için hiyerarşik yönetimi tanımaya ve onlarla iletişim halinde bulunmaya gerek duyar. Lider, takımla üst yönetim arasında irtibatı sağlamalı, takım üyesinin ilerlemesi için adil ve destekleyici bir tutum sergilemelidir (Doğan, 2003: 36).

Lider, davranış şekli ile gruptan birisi gibi algılanan bununla beraber tüm grup üyelerinin kendilerini grup içerisinde lider kadar rahat hissetmelerine yardımcı olan bir örgütsel ortam temasını uygulanmasına katkıda bulunan kişidir. Liderlik teması ve lider

kişilerin ana faktör özellikleri; önderlik, adalet, isteklendirme, kaynak yönetimidir (Alkın, 2006). Etkili bir takım lideri; yüksek performans kültürünü amaçlamak, değişimi etkili yönetmek, paylaşımcı bir vizyona sahip olmak, yönetici rolü yerine lider rol model olmak, iş akış temasına katılımı gerçekleştirmek, güven duygusunu sağlamak, takım bilgi yönetiminde aktif rol almak ve tüm disiplinler arası iletişimi etkin bir şekilde kullanabilmesi hedeflenmektedir. Liderlik kavramının uygulanabilmesi için çalışanların sosyal ve profesyonel beceriler geliştirmesi gerekir.

Meslektaşlar önce her bir kişiyi ayrı ayrı değerlendirmeli ve daha sonra gruptaki farklı yetenekleri değerlendirmelidir. Bu becerilere sahip takımda kimin, kendin için ve bir bütün olarak grup için ne kadar önemli oldukları açıklığa kavuşturulmalıdır. İstasyonun/ bölümün başarısı için bu yeteneğin kritik, önemli, faydalı veya önemsiz olup olmadığını belirlemek için bir derecelendirme anahtarı kullanılabilir. Değerlendirme ölçütleri olarak; yetenekli ve yapıcı liderlik tarzı, hedeflerin açık tanımı, yaratıcılık ve yenilikçi fikirler, gerçekçi planlama, bir hedefe doğru tutarlı şekilde çalışabilme, iyi kavramsal ve teorik beceriler, başarılı kriz yönetimi, ikna edici iletişim tarzı, yaratıcı süreç örnekleri, iyi yöntemsel ve teknik bilgi, iş bilgisi, liderlik ve takım kavramsal bilgisi, pazarlama bilgisi, başlıklar ile derecelendirmeler yapılabilir (Kirchner, 2017: 68-71).

1.5.1.2. Takım Ruhu

Örgütlerde bulunan takımlar içerisinde birbirinden bağımsız alanda, özelliklerde ve farklı bakış açısı geliştirebilen bireyler bulunmaktadır. Tüm bu farklılık paydaşlarını takım için örgüt içinde ve dışında avantaja çevirebilmek ve başarıyı yakalayabilmek için ‘biz’ olgusunu tüm bireyler hissetmelidir.

Takım olmak; belirlenen amaç için bir arada kalmak, takım çalışma becerisi, iletişim kurmak, sorumluluğu paylaşmak, beraberlik, güven ve dürüstlüğü beraberinde getiren bir kültür çalışmasıdır. Takım ruhunun oluşturulmasında ana faktörler; güven, süreklilik ve kurum kültürüdür (Koçiyit, 2014).

Takım içi tüm bireyler ve lider olarak güven ortamı birlikte başarmak için harekete geçildiğinde sağlanmaktadır. Yönetim uzmanlığının ana unsurunu oluşturan kurum kültürü de güven duygusu ve güvenli bir ortamın üzerine inşa edilmektedir.

Örgüt içi takımın varlığı ve birey olarak takım içerisindeki varlığımızın amaç doğrultusunda devamlılığının belirlenmesi ve aidiyet duygusunun daimî tutulması hedeflenmektedir. Süreklilik, güven duygusu ile doğrudan ilişkilidir (Koçiyit, 2014).

Kurum kültürü, güven, değerler ve özgünlük üçlüsünden oluşur. Değer olgusu; ortak amaç için tüm katılımı bireyler ile belirlenen misyon ve vizyon çalışmalarını kapsamaktadır.

Özgünlük kavramı ise kültürel farklılıkların takım içerisinde de varlığını ifade etmektedir. İşbirliği, bireysel çalışanların ekip çalışmasını gerektirir. Kendi çalışma alanınızdaki çeşitli sorunları tartışmak ve çalışmak için tek yol budur. Bir takımda çalışma yeteneği verilmezse, çatışma durumları tekrar tekrar ortaya çıkabilmektedir (Kirchner, 2017: 68-71).

Aşağıdaki şartlara uyulduğu takdirde, tüm meslektaşları arasında başarılı ve iyi işbirliği garanti edilmektedir (Kirchner, 2017: 68-71).

- Adalet ve başkalarına saygı
- Hatalar tartışılır ve cezalandırılmaz.
- Kişisel saldırılar tartışılır.
- Eşit bir iş dağılımına dikkat edilir (koşu yönetimi).
- Görevlerin dağılımında çalışanların güçlü ve zayıf yönleri dikkate alınmaktadır (koşu yönetimi).
- Herkes birbirini destekliyor.
- Günlük işlerde stresli durumlar birlikte ele alınmaktadır.
- Görev dışı toplantılar takım ruhunu güçlendirir.

1.5.1.3. Ortak Hedefler

Örgütler yapılaşmaları bakımından statiktir. Stratejinin öngörüldüğü gibi işleyebilmesi için öncelikle örgütlerin yapısının elverişli olup olmadığına bakılmaktadır (Perçin, 2008: 76). Örgütün strateji geliştirmede yapı ve uygunluğu belirlemek için en etkili yöntem GZFT analizidir. GZFT İngilizce SWOT teriminin: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats sözcüklerinin ilk harfleri olan sırasıyla: güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar ve tehditleri ifade eder (Şan, 2008: 17-20).

GZFT saptamaları sonucunda takım içi strateji belirlemek takımın bütünlüğü açısından önem arz etmektedir.

Performans ölçütlerini takım çalışanları ile belirlemek çalışanlardaki soru işaretlerinin giderilmesi için gerekmektedir. Performans niteliklerini kurum stratejilerine göre belirlenmesi yapılacak değişikliklere uyum aşamasını kolaylaştırmaktadır.

Performans ölçütleri sonuç odaklı düşünülerek belirlenmeli ve değerlendirme aşamasında ikincil bir kontrol grubu oluşturulmalıdır. Performans yönetimi; örgüt çalışanlarının hız kavramı açısından önem taşımaktadır. Rekabet alanını değerlendirmek ve yol haritası çıkarmak ortak hedeflerin yönetilmesi ve işleyişi açısından önemli rol teşkil etmektedir. Organizasyonlarda takım performansının ölçümü yapılırken kalite, etkinlik ve verimlilik önemli boyutlar olarak dikkate alınmalıdır (Ergün, Eyisoy, 2018).

1.5.1.4. İş Akışı

Takım çalışanlarının özelliklerini, farklılıklarını takım içi problem çözmede fırsat olarak kullanmayı amaçlamak işleyişin yürütülmesi açısından önem arz etmektedir. Takım içerisindeki çalışanların farklı özellikleri olduğu ve bu özelliklerine göre görev dağıtılması ile iş akış hızına etkisi olduğu görülmektedir.

Takım oluşturulma aşamasındaki bireyin gerçekleştirmek üzere üstlendiği görev tanımını ifade örgüt içerisindeki bireyin rolünü tanımlamaktadır.

Proje yönetimi; mevcut iş yükünün paydaşlar arasında yönetilmesi işleyiş hızına etki etmektedir (Koçiyit, 2014).

1.5.1.5. İletişim

Gerek takım içi gerekse disiplinler arası kullanılması gereken bilgilerin aktarımını gerçekleştirmek amacı ile iletişim kaçınılmazdır. Bilgi paylaşımı; bilginin durağan olmaması ve iş bitirme hızına etkisi göz önüne alındığında bilgi ağı oluşturulmalıdır.

Takım içi çalışanlar arasında ve lider üst ilişkisinde iletişim kanalları ve araçlarının açık olması önemli rol almaktadır. Açık bir iletişim karmaşa ve hataları azaltabilmektedir.

Takım oluşma anından amaçlanan hedefe ulaşma esnasına kadar geçen süreçte bilgi ve birikimlerin etkilenen tüm kişi ve kurumlar ile paylaşılması paydaşlar arasındaki iletişim ağı açısından önemlidir (Koçiyit, 2014).

1.6. Başarılı Takım Çalışması Bileşenleri

Ekip çalışmasının, bir sonuçtan çok süreç olması (Garner, 1998: 14) ve başarılı bir ekip çalışması için ekiplerin özgül özelliklere taşınması gerekir (Toprak, 2006: 81-83).

Bu özgül özellikler: ortak belirlenmiş olan amaca odaklılık, konu üzerinde çalışacak yeterli zamana sahip olmak, ekip çalışması öncelikli olması, idarenin katılımı, iyi derecede bilgi sahibi olunması, güven duygusu, karşılıklı destek, iletişim, ekibin hedefleri, çatışmaların sonuçlandırılması, üyelerin kullanılması ve kontrol, çalışma ortamı olarak sıralana bilinir (Serinkan, 2015: 5-6).

1.7. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı

Toplumların varlıklarını devam ettirebilmeleri ve ilerlemeleri için mücadele içinde olmaları ve varoluş gereği birlikte yaşama ve çalışma gereksinimi duymaktadırlar. Bilim, teknoloji, ekonomi ve bilişimdeki hızlı gelişmeler, örgütleri ve örgütün en önemli bileşeni olan bireyleri de yeniliğe yönlendirir (Tabancalı, Çakıroğlu, 2017: 392-417).

İlk 1930’larda Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramı Chester Bernard tarafından işlenmiş ve Bernard (1938) biçimsel rol davranışı dışında ekstra rol davranışları kavramını ilk kez kullanmıştır (Çetin Ölçüm, 2004). Biçimsel rol davranışı örgütte hiyerarşi gereği yapılması gereken davranışlardır ve bunlar örgütlerin sürekliliği için oldukça gerekli ve görevin gerektirdiği davranışlarda bulunmazlarsa başarıyı yakalayamayacak ve örgüt tarafından sağlanan mükafatları alamayacaktır (Çetin Ölçüm, 2004).

Bernard, “Yönetim Fonksiyonları” kitabında, örgütteki paydaşçı çalışma gerektiren faaliyetlere katılımda kişilerin gönüllü olması gerektiğinin önemini belirtmiştir. Buradaki gönüllülüğü çeşitli yapıcı davranışların meydana getirdiği zihinsel yönelimler olarak tanımlamış ve biçimsel olmayan örgütle ilgili bu görüşler örgütsel vatandaşlık davranışının özünü oluşturmuştur (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Örgütsel vatandaşlık davranışları incelemelerinin çıkış noktası Amerikalı yönetim bilimci Organ’ın “tatmin performansı sağlar” konusundaki teorisi ile başlamaktadır. Dennis Organ ve arkadaşları Smith ve Near 1983 yılında çalışmalara

başlamışlar ve bu tarihten sonra örgütsel vatandaşlık kavramını birçok kez kullanmışlardır (Smith, Organ, Near, 1983).

‘Örgütsel Vatandaşlık Davranışı’ kavramı Dennis Organ ve arkadaşları tarafından ilk kez 1983 yılında kullanılmıştır. Organ; örgütsel vatandaşlık davranışları örgütün biçimsel ödül düzeninde doğrudan ve açık bir biçimde tanınmayan ve bir bütün olarak örgütün etkili çalışmasını destekleyen davranışlar olarak tanımlamaktadır (Organ, 1994).

Bu şekildeki davranışlar görev ve iş tanımlarında zorunlu olmayan, ihmal edilmesi durumunda cezası olmayan ve daha çok kişisel tercih sonucu sergilenen davranışlardır.

Örgütsel vatandaşlık kavramı, örgütte bulunan bireylerin işlerini gerçekleştirdikleri sosyal ya da psikolojik ortamdaki performansını arttıran davranış olarak açıklanmaktadır (Çetin Ölçüm, 2004). Örgütsel vatandaşlık kavramı üç ana prensipten oluşmaktadır. Bu bağlamda;

- Davranış olgusu resmi kısıtlılıkları ve iş yeri sınırlamalarının önü geçmektedir.
- Davranışların ana teması gönüllük esasına dayanmaktadır. Kişiler bu davranışları herhangi bir yaptırım ve zorunluluk olmadan gerçekleştirmektedirler.
- Davranışlar örgütün ödül sistemi içerisinde yer verilmesine gerek duyulmamaktadır.

Örgütsel vatandaşlık kavramı takım içi gönüllük esasına dayanmaktadır. Bireylerin göstermiş olduğu bu davranışlar örgüt çalışanından zorunlu olarak yapılması gereken davranışlar arasında bulunmamaktadır. Çalışan bireyin tümüyle kendine özgü gösterdiği bu davranışlar kişisel seçimi olmaktadır. Bu davranışların ödüllendirilmesi söz konusu olmadığından cezai yaptırımları da bulunmamaktadır.

Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach (2000), örgütsel vatandaşlık davranışını görev tanımlarında zorunlu tutulmayan, ihmal halinde ceza gerektirmeyen, biçimsel olarak ödüllendirilmeyen ancak bununla birlikte örgütün verimliliğini yükseltmeye yönelik davranışlar olarak tanımlamaktadır.

Örgütün sağlıklı işleyişine mani olan yıkıcı ve istenmeyen davranışları ortadan kaldıran, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştiren ve örgütün verimliliği ile

performansını artırmayı amaçlayan, örgüt içi tutum ve davranışlardır (Songür, Basım ve Şeşen, 2008).

Örgütsel vatandaşlık davranışları yalnızca örgüte olumlu katkısı olan davranışları değil aynı zamanda elverişli olmayan durumlara karşı gösterilen hoşgörü, gönüllülük ve tahammül niteliğini de içermektedir (Tabancalı, Çakıroğlu, 2017: 392-417).

1.8. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı Alt Boyutları

Örgütsel vatandaşlık kavramını biçimsel rol tanımlarının ötesinde ve üzerinde davranan, örgütsel etkinliği artırmayı amaçlayan çalışan davranışı olarak tanımlandığında, bu davranışı oluşturan farklı alt boyutların varlığı söz konusu olmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık kavramını literatüre kazandıran Organ, başlangıçta örgütsel vatandaşlık davranışlarının genel uyum (general compliance) ve diğerkâmlık (altruism) olmak üzere iki boyuttan meydana geldiğini açıklamıştır (Organ, 1988).

Daha sonra Organ, 1988 yılında yayımlamış olduğu kitabında örgütsel vatandaşlık davranışlarının; diğerkâmlık (Altruism), Bilinçlilik-Vicdanlılık (Conscientiousness), Nezaket (Courtesy), Sivil erdem (Civic Virtue), ve Centilmenlik (Sportmanship) olmak üzere beş boyuttan oluştuğunu ortaya koymuştur. Organ daha sonra örgütsel vatandaşlık kavramına ilişkin olarak yardım etme (helping), nezaket ve ileri görev bilinci olmak üzere üç boyut tanımlamıştır (Organ, 1988).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile alakalı birçok çeşitli boyuttan söz edilmesine rağmen genellikle Organ'ın beş boyutlu ÖVD tanımı kabul görmektedir. Bunlar, özgecilik-diğerkamlık (altruism), sivil erdem (civic virtue), üstün görev bilinci (constientiousness), centilmenlik-gönüllülük (sportmanship), nezaket (courtesy) (Allison vd., 2001: 283; MacKenzie vd., 1993: 70; Gündüz Çekmecelioğlu ve Keleş, 2009: 590) alt kavramlarıdır.

Örgütsel vatandaşlık kavramını literatüre kazandıran Dennis Organ' ın yapmış olduğu çalışmalar sonucunda örgütsel vatandaşlık kavramının beş alt boyutundan bahsedilmektedir. Genel bağlamda beş ana başlık: 'Özgecilik, Vicdanlılık, Nezaket, Sportmenlik ve Sivil Erdem' biçiminde sıralanmaktadır.

1.8.1. Özgecılık

Literatüre bakıldığında özgecılık kavramı; bireyler arası yardımlaşma, iş arkadaşlarına yardım, iş arkadaşlarıyla yardımlaşma, bencillik karşıtı hareketlerde bulunma ve işbirliği kavramlarını göstermektedir. Özgecılık, işe ilişkin problemleri olan bir işgörene yardımcı olmak için yapılan gönüllü etkinlikleri içerir (Penner, Midili and Kegelmeyer, 1997).

Çalışanın örgütle ilgili problemlerde veya görevlerde diğer örgüt üyelerine yardım etmeyi amaçlayan tüm gönüllü davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Podsakoff, MacKenzie, 1994: 351).

Özgecılık çalışanların bağlı oldukları örgütün yararına olacak şekilde, birbirlerine yardımcı olmalarını, işle alakalı konularda birbirlerinin yükünü üstlenme konusunda gönüllü olmalarını, diğer çalışanlara yardım etmeyi ve işle ilgili sorunların çıkmasını önlemeye yönelik davranışları kapsamaktadır.

Özgecılık davranış gösteren bireyler; sorunların ortaya çıkmasına mani olacak davranışların yanı sıra, arkadaşlarını rahatlatıcı ve teşvik edici davranışlar da sergilemektedirler (Çelik, 2007: 128-129).

Çalışma ortamında özgecılık niteliğini oluşturan davranışlar, işinde başarısız olan bir çalışana yardımcı olma, sağlık problemi nedeniyle işe geç kalan arkadaşının görevini üstlenme, işe yeni başlayanlara gönüllü olarak işe uyum (oryantasyon) konusunda yardım etme, iş yükü ağır olan çalışanlara yardımcı olma, işle ilgili sorunlarında iş arkadaşlarına yardımcı olma, iş arkadaşının ihtiyacı olan veya kendi başına tedarik edemeyeceği gereçleri sağlama şeklinde ele alınmaktadır (Gürbüz, 2006: 55).

Kavramsal olarak, yardım etme davranışı, diğer çalışanlara iş ile ilgili sorunlarda gönüllü olarak yardım etme veya problemlerin ortaya çıkmasını önleme gayretlerini ifade etmektedir (Becker, Randall, 1994: 160-168).

Podsakoff'a göre bu tür davranışlar gösteren çalışanlar grup içi çatışma ihtimalini azaltarak çatışma yönetimi faaliyetlerine ayrılan zamanı azaltırlar. Böylece denetçilerin diğer çalışanlar üzerinde daha fazla çaba harcamaya odaklanmasıyla daha etkili olmalarını sağlayacağı için tüm çalışanların daha verimli olmasını sağlamaktadır (Acar, 2006: 7).

Özgecılık davranışlarının temelini oluşturan yardımlaşma görüşü verimliliğin artması, çalışan ve yönetim planlama ve stratejik uygulamalarına büyük ölçüde önem katmaktadır.

1.8.2. Sivil Erdem

Organizasyon ve organizasyon işleyişine dinamik ve gönüllü olarak katılımı ifade etmektedir (Podsakoff, MacKenzie, 1994: 351). Bu alt başlık altında sergilenen davranışları; örgüt içinde gerçekleştirilen toplantılara düzenli olarak katılma, örgütün hedeflerine uygun olarak alınan kararlara destek olma, kurumdaki gelişmelere uyum sağlama, örgüt içindeki değişimlerde diğer iş görenler tarafından benimsemesinde etkin görev almak, örgüt içindeki ilan ve duyuru panosunda maksimal düzeyde faydalanma örgütle ilgili olumlu düşünceleri iş arkadaşlarıyla paylaşma, kendisinden istenmediği halde iş görenlerin kendisini geliştirici kurslara katılmaları şeklinde sıralanabilir (Organ, 1988: 11).

Sivil erdem, örgütün menfaatlerini en üst düzeyde olması için özen göstererek, mesleki ve sosyal anlamda örgütün görevlerini destekleme, örgüte gönüllü olarak katılma ve örgütle ilgili olma davranışlarını içermektedir (Sezgin, 2005: 323).

1.8.3. Vicdanlılık

Örgüt içi vicdanlılık, kişilerin zaruri olmasa da gönüllü olarak gerçekleştirilen rollerdir. Birey odaklı fayda sağlamak yerine grup ya da örgüt yararına gerçekleştirilen davranış olarak tanımlanmaktadır (Aslan, 2008: 166).

Vicdanlılık; örgütün açık yazılı olmayan yönetim, normlarına uyumlu davranışları ifade etmektedir. Çalışanların uygun olmayan şartlarda bile işlerine vaktinde gelmeye çalışmaları, mesai saati bitmesi de işi yapmaya devam etmeleri ve dinlenme zamanlarını efektif kullanmaları verilebilir (Çetin Ölçüm, 2004: 20). Bir başka ifadeyle en zor koşullarda bile kendilerinden beklenin ötesinde bir gayret sarf etmedir (Tabancalı, Çakıroğlu, 2017: 392-417).

Organizasyon katılımcılarının beklenenden fazla bir davranış sergilemeye gönüllü olmaktır (Özdevecioğlu, 2003, s:27).

Vicdan aslında sorumlulukların ötesinde işe devam, çalışma zamanını etkin kullanımı ve belirlenen kurallara bağlılık gibi davranışlara öncelik verir (Sezgin, 2005:

323–324). Örneğin; Ek ücreti ödenmese de işi tamamlamak için mesaiye kalma, çalışanın kötü hava şartları ve sağlık durumunda işine gelme, çay aralarını fazla tutmama, örgütün yararı olan toplantılara düzenli katılım, kurallara her zaman sadık olma, tüketim kaynaklarını tutumlu kullanımdan bahsedile bilinir. (Gürbüz, 2006: 55).

1.8.4. Nezaket

Nezaket alt kavramı, görevlerde ve kararlarda iletişim, etkileşim halinde iken uyarma, danışma ve hatırlatma (Organ, 1988: 47), davranıştan önce düşünceli davranma ve kontrollü harekette olmayı içermektedir (Allison ve diğerleri, 2001).

Karar öncesinde fikir alma, örgüt için önem arz eden konularda, çalışma arkadaşlarına bilgi sağlama, saygılı olma ve hatırlatma istişare davranışı sergileme nezaket faktöründe bulunan davranışları ifade eder (Gürbüz, 2006: 56).

1.8.5. Sportmenlik

Örgütte gözlenebilen zorluk ve sıkıntı durumlarında şikâyet etmeden yapıcı bir tutum sergileyen hevesli çalışanları tanımlar. Sportmenlik, sorunlar problem edilmeden (Sezgin, 2005: 324) gerginlik oluşturabilecek olumsuzlukların tolere edilmesidir (Özdevecioğlu, 2003: 121). Sportmenlik diğer bir deyişle centilmenlik kavramı, çalışanların iş ve örgüt kültürü ile ilişkin olumlu bir bakışı benimsemeleri karşılaşılan problemleri aşarak istekli çalışmalarıdır (Sönmez, 2005: 324). Sportmen çalışanlar problemleri gereksiz abartıp, zamanının çoğunu işi ile ilgili zorluklar hakkında şikâyet etmeyen; iş arkadaşlarına karşı saygılı olumlu kişilik özelliği sergilerler.

1.9. İtfaiye Teşkilatı

Afet olgusu; insan yaşamını sekteye uğratan veya durduran insan eliyle ya da doğal yollar ile meydana gelen can ve mal kaybına sebebiyet verebilecek durumların tümü olarak karşımıza çıkmaktadır. İtfaiye; söndürmek kelimesinden türeyen temelinde yangınla mücadele olarak kurulan teşkilat ilerleyen yıllarda afet yönetimi tüm aşamalarında ve arama kurtarma faaliyetlerinin vazgeçilmez konumuna gelmektedir.

Can ve mal güvenliğini korumakla yükümlü 7/24 saat esasına dayalı olarak görev yapan; doğal afetler ve insan kaynaklı afetlere müdahale günün yanında arama

kurtarma faaliyetlerinin büyük bir bölümünde aktif rol alan meslek biçimidir. Afet içeriğinden de anlaşılacağı üzere ‘Yangın’ olayı gerek sonuçları gerekse müdahale anındaki tehlikeleri ile afet çatısı altına girmektedir. Türkiye Cumhuriyeti’nde yangınla mücadele de en önemli görevi üstlenen İtfaiye Teşkilatı yer alır. Yerel yönetim sistemi içerisinde temel görevi yangınla mücadele olmasına karşın gerekli görüldüğünde orman yangını, su baskını, doğal afetler sonucu müdahale çalışmaları ve afet yönetimi tüm aşamalarında etkin görev rolü üstlenmektedir. Belediye başkanlığına bağlı olarak gerekli görüldüğü hallerde bağlı olduğu yerel yönetim sistemi dışındaki faaliyetlere de aktif katılarak bütünleşmiş bir yapının içerisinde çalışmalarını yürütmektedirler. İtfaiye Teşkilatı yangın ile mücadele de merkez rol almasının yanı sıra kara ve su altı arama kurtarma çalışmalarını da eylem ve tatbikat planları içeren eğitim ve planlama hizmetlerini de sunmaktadır.

1.9.1. İtfaiye Teşkilatı Tarihçesi

Günümüzden yüzyıllar öncesinde ateşin icadı ve kullanım alanlarının gittikçe yaygınlaşması sonucu denetim ve kontrol etme gibi sistematik birimlere ihtiyaç duyulmuştur (Söylemez, 2012).

Roma dönemi imparator Ogüst (Augustus) zamanında, ilk resmi itfaiye teşkilatı oluştu. Ogüst, şehrin çeşitli mahallelerinde gezen sırik merdiven, kova ve baltalarla kuşatılmış yedi itfaiye mangası kurdu.

Neron zamanı birlikler ve alet depoları arttırılarak Roma’daki büyük yangın sonrası tulumba da bu ekipman arasında yer almıştır (Berkdemir, 2012). Tarihte bilinen en eski İtfaiye Teşkilatı Roma İmparatorluğu tarafından oluşturulmuştur. Roma itfaiyesinin kuruluş tarihi kesin olarak bilinmemekle birlikte 62 ve 192 yıllarında Roma’da meydana gelen yangınlar, kentin büyük bir alanı yok etmiş ve bu nedenle yangınla mücadele edebilmek için gece bekçileri, söndürme birlikleri ve su taşıyıcılardan oluşan yaklaşık 7000 kişilik bir örgüt kurularak ilk itfaiyenin temelleri atılmıştır. 16. yüzyılda birçok Avrupa devletinde var olan yangın söndürme birlikleri giderek diğer ülkelerde de görülmeye başlanmıştır (Türker, 2009, 14).

İstanbul’un fethi sonrası Yeniçeri Ocağında bir tulumbacılar birliği kuruldu. Fransa’dan yurdumuza getirilen ve Gerçek Davut adını alan Fransız bir mühendis tarafından yapılan tulumbalar 1715 yılı çeşitli bölgelere yerleştirildi, bugün bilinen

İtfaiyecilere tulumbacı isminin verilmesine neden oldu. 1714'te İstanbul'da çıkan yangınlarda daha etkili olabilmek için; Paris'te Garde Pompa Teşkilatı ile aynı zamanda kurulan 10-15 kişilik Didoncular, 'Çardaklı' olarak ifade edilen 120 kg ağırlığında ve çok zor kullanılan Didon (tulumba) yardımıyla yangınlara müdahale edilmekteydi.

Osmanlıda yangın söndürme çalışmalarındaki esaslı gelişme 18. yy başlarındaki tulumbacılar ile gerçekleşmiştir. 1720-1733 yılları arasında Damat İbrahim Paşa tarafından Yeniçeri Ordusuna bağlı Tulumbacılar Ocağı kurulmuş oldu. İstanbul yangınlarını söndürmek amacı ile çeşitli semtlerde 51 kolluk kurulmuştur. Ancak Tulumbacılar Ocağı Yeniçerilerin son yıllarında oldukça başarısızdı. 16. yüzyılda Yeniçeri Ocağının bir bölümü olan Acemioğlanlara yangın söndürme görevi verilmiştir. Yine bu dönemde yayınlanan bir fermanla herkesin evinde bir küp su, dama ulaşacak büyüklükte bir merdiven, kazma ve kürek bulundurma zorunluluğu getirilmiştir (Gültek, 1984, 8; Özgür ve Azaklı, 2001, 155).

Cumhuriyet'ten bu yana İtfaiye yangın söndürme görevinin askeri bir disiplin olmaktan yerel yönetimlerin görev aldığı İstanbul Belediye İtfaiyesi oluşturmuştur (Özavcı, 1973: 15). 9 Haziran 1958 tarihli "Sivil Müdafaa Kanunu" ile doğal afetler ve büyük yangınlara karşı halkın can, mal kaybını minimum seviyeye indirilmesinde itfaiye teşkilatları sorumlu tutuldu.

17 Mayıs 1959 tarihinde "Tabii Afet Nedeniyle Meydana Gelen Hasar ve Tahribata İlişkin Hizmetlerin Yürütülmesine Dair Kanun'un 4. maddesiyle de afet sonrasında gönüllü itfaiye birimlerinin açılmasına onay verilmiştir (Tural, 2004: 76).

02.07.1997 tarihinde Bakanlar Kurulu kararı ile Büyükşehir İtfaiye Müdürlüklerinin İtfaiye Daire Başkanlığı'na dönüştürülmesi ile itfaiye müdürlükleri İtfaiye Daire Başkanlığına dönüştürüldü. Haziran 1958 tarihli 'Sivil Müdafaa Kanunu' ile doğal afetler ve büyük yangınlara karşı halkın can, mal kaybını en düşük seviyeye çekilmesi için itfaiye teşkilatları sorumlu tutulmuştur. 17 Mayıs 1959 tarihinde yayınlanan 'Tabii Afet Nedeniyle Meydana Gelen Hasar ve Tahribata İlişkin Hizmetlerin Yürütülmesine Dair Kanun'un 4. maddesiyle de afet sonrasında gönüllü itfaiye birimlerinin kurulmasına onay verilmiştir (Tural, 2004: 76)

1996 yılında Kocaeli Üniversitesi ile İzmit Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Müdürlüğü'nün ortak çalışmaları sonucunda Kocaeli Meslek Yüksekokulu'na bağlı

olarak Türkiye'de ilk olarak İtfaiyecilik ve Yangın Güvenliği bölümü kuruldu. Sonrasında Akdeniz Üniversitesi bünyesinde itfaiyeci yetiştirme amacıyla iki yıllık bir bölüm faaliyetine başladı. Tulumbacılar Ocağı olarak başlayan yangın söndürme çalışmalarının kaynağı olarak başlayan ancak günümüze afet yönetiminin her aşamasında aktif rol alan İtfaiye Teşkilatı'nın şekillenmesi üniversitelerde eğitimlerin başlaması ile geniş rol almaktadır.

1.9.2. İtfaiye Tanımı ve İtfaiye Teşkilatı Görevleri

İtfaiyecinin Osmanlı imparatorluğunda kullanılan tulumbacı kelimesi Türk dil kurumuna göre; 'semtlerde bulundurulmuş yangın tulumcularını, yangın vukuu bulan yerlere götüren ve orada yangının söndürülmesine rol oynayan kimse' olarak tanımlanmaktadır. Arapçadan dilimize geçmiş olan itfaiye sözcüğünün anlamı ise 'yangın söndürme kuruluşu' olarak geçmektedir (Söylemez, 2012).

İtfaiye ekipleri, ilk basamak olarak meydana gelen yangın ve kaza önlemeye yardımcı olmak için yangın güvenliği bilinç düzeylerini artırmak için yerel halk ile iç içe çalışmaktadır. İtfaiye, gerekli durumlarda yangın eğitimi veren, senaryolu tatbikatlar yapan, özel ve kamu kurumlarına risk analizleri çalışmalarını gerçekleştiren, kaza, afet ve her türlü acil durumda can ve mal kurtarma hizmetleri veren bir kuruluştur (Berkdemir, 2012).

Tanımları göz önüne aldığımızda itfaiyenin görev içeriklerini şu şekilde belirtmek mümkündür: Şehrin can ve mal güvenliği sağlayan, her türlü afete karşı araç ve gereçleriyle her an göreve hazır olan, Acil durum talebi olduğunda itfaiye araç ve gereçlerini görev bölgesine beklenen zamanda sevk eden, olay yerinde yanmış, yaralı veya kanamalı insan ve hayvanları kurtararak ilk yardım yapan, hayatını kaybetmiş, ulaşılması zor olan alanlardaki insan cesetlerini çıkartan, karada ve suda her türlü zorluk ve tehlikelere karşı, dayanıklılık sporu, mesleki eğitim ve tatbikatlar yapan, yangın olan yüksek binalar ile gece karanlığı veya dumandan kaynaklanan karanlık bina ve bodrum yangınlarında alevlerle mücadele edip, arama kurtarma yapan, kaos ortamına dönüşmüş afet bölgesine gittiğinde kriz yönetiminde yapacağına en kısa sürede, en sağlıklı karar veren ve kararı uygulayan, afet olaylarının çözümünde mühendislik mantığıyla harekât eden, gerektiğinde kendi hayatlarını başkalarının hayatı için riske atan, tüm bu uygulamalar sonunda olayları detayları ile rapor eden, raporları istatistiksel bilgilere

yansıtarak kentin yangın risk harita ve analizini çıkartan, risk haritasına göre kentte önceliği olan bölgelerde yangın güvenlik önlemleri aldırarak, risk haritasını ve istatistiksel bilgileri kurum ve kuruluşların faydalanmasına sunan, dünyadaki itfaiye mesleğiyle ilgili değişim ve yenilikleri takip eden, bu değişim ve yenilikleri örgütün yararına çeviren, kamu kurum ve kuruluşları ile STK'nın en önemli paydaşları olduğunu gören, şehir halkı ile gönüllü çalışma grupları oluşturan, gerektiğinde şehir halkına açıklama yapan, afet sırasında ulaşılması ve müdahale edilmesi zor olan alanlar için kentsel dönüşüm raporları hazırlayan, örgüt kültürüne sahip olan, bu kültürü üyelerine yaşatan, lider veya liderin özelliklerini taşıyan bireyler topluluğudur (Berkdemir, 2012).

1.9.3. İtfaiye Teşkilatının Afet Yönetimi İçindeki Rol ve Görevleri

İtfaiye Teşkilatı'nın afet yönetimi içindeki rol ve görevlerini ana başlıklar altında önleme, eğitim ve müdahale olarak ele alınabilmektedir. Ancak afet yönetim sisteminin hazırlık, zarar azaltma, müdahale ve iyileştirme safhalarının tümünde faal görev yapmaktadırlar. Afet yönetiminin her safhasında yer alan itfaiye birimleri tüm bunların yanında eğitim, bilinçli toplum planlarına da dahil olmaktadır. Afet yönetiminin temelini oluşturan bilinçli toplum kavramı eğitim ve gönüllülük esasları ile İtfaiye Teşkilatlarında çalışmaları gerçekleştirilmektedir (itfaiye.ibb.gov.tr).

Önleme faaliyetlerini teşkilat için yangın oluşumuna mahal vermeyecek düzenlemeler ve bunların kontrol, denetimi olarak ele alabiliriz. Yangınlara müdahale etmek ve söndürmek, her türlü kaza, çökme, patlama, mahsur kalma gibi durumlarda teknik kurtarmanın gerektiği olaylara müdahale etmek; ilk yardım hizmetlerini devamlılığını sağlamak; arazide ve su altında her türlü arama kurtarma çalışmalarını gerçekleştirmek, su baskınlarına müdahale etmek, doğal afetler ve olağanüstü durumlarda kurtarma çalışmalarına katılmak ile KBRN unsurları aracılığıyla kirlenmelerde dezenfekte işlemlerine dâhil olmak İtfaiye teşkilatı müdahale görevlerindendir denebilir (itfaiye.ibb.gov.tr).

1.9.4. İtfaiye Çalışanları İçin Takım Çalışmasının Önemi ve Gerekliliği

İtfaiyenin asli görevi, insanların uğradığı yangın, sel, çökme, kayma ve benzeri felaketlere müdahale ederek zararı azaltmak ve insanları kurtarmaktır. Bu faaliyetlerdeki başarı oranı, olay yerindeki ekibin organizasyonuna ve koordinasyonu ile orantılıdır. İşleyişi yönetecek olan ise, olay yerindeki komutandır. Bazıları ekip amiri ya da kumandan olarak adlandırılır. Olay yerinde, ekiplerin niteliklerine ve olayın büyüklüğüne elverişli programın hazırlanması ve bunun ivedi uygulanması gerekir. Komutanın bilgi seviyesi, deneyimi ile yetki düzeyi, planların iş görürlük derecesinde ehemmiyetli rol oynar. Her itfaiye istasyonu için bir komuta birimi olması, itfaiye birliklerinin daha kolay bir şekilde yönetilmesi ve kontrol edilmesi için gereklidir. Komuta eden personel diğer personel gibi yetişmeli ve diğer personelin karşılaşacağı durumları iyi bilmelidir. Ayrıca, eğer felaketin boyutu çok büyükse, başka bir istasyonun komuta birimi ile gerekli biçimde işbirliği yapılmalıdır (www.yangin.org).

Ülkemizde, itfaiyede vakalara müdahale eden en yüksek rütbeli çalışan olayın komutanı olarak kabul edilir. Olayın büyüklüğüne ve iştirak eden grup ve müfrezelerin sayısına göre komutan değişir. Bir müfrezenin iştirak ettiği olaylarda müfreme amiri, grubun katıldığı olaylarda grup amiri, müdür yardımcılarının iştirak ettiği olaylarda müdür yardımcısı ve müdürün iştirak ettiği olaylarda müdür, komutan olarak görev yapar (www.yangin.org).

İtfaiyelerde bir olaya müdahale, öncelikle olayın olduğu yere en yakın müfreme veya grup amirliği aracılığı ile yapılır. Olay yerine gelen ekip amiri öncü değerlendirmeyi gerçekleştirerek komuta merkezine bilgi verir ve olaya müdahale gerçekleştirir (www.yangin.org).

Müfrezelerin dahil olduğu olaylarda birinci derecede sorumlu olan ve olayın komutanı müfreme amiridir. Grup amiri ve komuta birimi olaydan sorumlu olmakla birlikte, olay yerindeki komutanın verdiği görevleri gerçekleştirmek zorundadır. Ekip amiri, emir komuta zinciri ile birimindeki çavuş ve onbaşılara verdiği talimatlarla olaya müdahalede bulunur ve merkeze gerekli görülen bilgileri bildirir. Grup amiri olayı takip eder ve olayın büyüklüğünü değerlendirerek herhangi bir emir beklemeden, gerekiyorsa olay yerine hareket eder. Olay yerine varıldığında olayın sorumlusu ve komutanı grup amiridir. İtfaiye içinde görev yapan rütbeli tüm personelin olayın türüne göre komutan

olabilmektedir. Bu sebeple teşkilat ve grup içerisindeki tüm iş akış ve iletişim kısaca komuta her bir personeli yakından ilgilendirmektedir (Kılıç, 2010).

İtfaiye olaylarının üç önemli unsuru; zamanın çok mühim olması, barındırdığı tehlike riskleri ve olay yerinin elverişsiz şartlarıdır. İtfaiye operasyonlarının hızlı gerçekleştirilmesi, muhtemel ortaya çıkabilecek tehlikelerin yok edilmesi ve olay yerindeki kargaşanın azaltılması ilk göz önüne alınması gereken maddelerdir. İtfaiye operasyonlarının, olaylara ne kadar çabuk müdahale edilebilirse, olayın kontrol altına alınması o kadar güçlü olmaktadır. Hız olgusu, vaka yerine geldikten sonra da ehemmiyetlidir. Birinci basamak olarak bu çabukluk düşünülmeli, uygulanacak operasyonların felaketin yayılma hızından daha hızlı olmasına özen gösterilmelidir. İkinci olarak, gerçekleştirilmek istenen müdahale planı uygulanabilir olmalıdır. Müdahale tarzı mantıklı, eksiksiz ve belirgin olsa da, uygulaması zorsa veya fazla zaman gerektiriyorsa, bu yanlış taktiktir. Uygulanacak taktiklerde aranan husus, hızlı olmanın yanında uygulanabilirliktir. Üçüncü adım, kararın çabuk verilmesidir ve itfaiye operasyonlarında en mühim noktadır. Yangın olayının gerçekleştiği alanda yangına nasıl müdahale edileceğine dair bir toplantı gerçekleştirmek çok güçtür. Durum bilinmiyorsa bile, kararın hızla verilmesi şarttır. Genel organizasyondaki planların uygulanması zaman alır ve birebir aynı hiçbir zaman uygulanamaz. Öncelikle karar vermek ve daha sonra bunları gözden geçirmek en elverişli yoldur (Kılıç, 2010).

İtfaiyenin çalıştığı olay mahali her zaman güç mekânlardır. Genellikle olay mahalindeki insanlar ruhsal açıdan kendilerini kaybetmiş vaziyettedirler. Vatandaşların olaya dahil olmaları çalışmaları yavaşlatabilmektedir. Olayın meydana getirdiği enkazlar da çalışma koşullarını zorlaştırır. Olayın vuku bulduğu yerde itfaiye komutası tüm bu durumlar göz önüne alınarak gerçekleştirilir.

1.9.4.1. İtfaiye Teşkilat Komutası ve İşleyiş Biçimi

Yedi gün yirmi dört saat esasına dayalı çalışan teşkilat kendi içerisinde de takım çalışması prensibine uygun takvim yürütmektedir. Takım çalışmasının gerekliliği olarak oluşturulan görev ve hiyerarşik yapının işleyiş teması komuta ve özellikleri karşımıza çıkmaktadır. İtfaiye olayları emir komuta içinde idaresi zorunludur. Emir hiyerarşisi komutana bağlı olarak ilerlemelidir. Komutan, bütün operasyonlar hakkında karar vermeli, ona bağlı tüm amirler, ekip başları veya orta rütbeli itfaiyeciler verilen emirlerin nasıl uygulanacağını kararlaştırmalıdır (Kılıç, 2010).

Olay yerinde komutanın gerçekleştireceği ilk görev, durumun ciddiyetini ve yapılacak işlemleri saptamaktır. Durumun ehemmiyetini kavramadan itfaiyecilere emir vermek itfaiye ekiplerini yanlış yönlendirilmesi gibi durumları ortaya çıkarır ve aynı zamanda çok tehlikelidir.

Komutan öncelikle olay yerini keşfetmeli ve ilk müdahaleler komutan yardımcıları tarafından yaptırılmalıdır. Gerekli bilgi ve haber akışı sağlandıktan sonra ve o andaki vaziyet anlaşıncaya, komutan durum hakkında bir yargıya varır ve ne yapılması gerekiyorsa karar verir. Kararı verdikten sonra da itfaiye birimlerinin yerleri ve yapacakları bildirilir (Kılıç, 2010).

Komutan kararını verdikten sonra, bu karar ivedilikle tüm itfaiye birimlerine iletilmeli ve uygulanmalıdır. Bu, komutanın görevinin bittiği anlamına gelmez. Yangın mahalinde durum her an değişkenlik gösterebilir. Karar verildiği zamanki durum ile emirlerin uygulanmaya başlandığı andaki durum farklı olabilir. Komutan devamlı olarak kararlarını gözden geçirmeli ve sonuçlarını değerlendirmelidir (Kılıç, 2010).

Komutan görevini daima multidisipliner şekilde üstlenmeli ve dairesel düşünmeli, araştırmalı, bilgi toplamalı, değerlendirmeli ve ardından karar vererek uygulatmalıdır. Bu, afet alanındaki itfaiye faaliyetleri bitene kadar devam etmelidir.

Komuta işleyişinin olay yerindeki vasıfları;

- Hızlı düşünme yeteneğine sahip olmalıdır.
- Sükûnetini korumalıdır.
- Kendine güveni tam ve sağlam olmalıdır.
- Sorumluluk almayı bilmeli ve inançlı olmalıdır.

Bilgi; olay anında, öncesinde ve sonrasında daimi gerekli unsurdur. Komutanın asli görevi, bilgi alışverişi işlemini çabucak bitirmek ve genel vaziyeti doğru ve en hızlı biçimde analiz etmektir.

Olay yerinde birbirinden çelişkili birçok bilgi almak mümkündür. Vatandaşların söylediklerinin çoğu başka kişilerden duyduklarını içerebilmektedir. Bilgi kişiler arasında aktarılırken de değişebilmektedir. Doğru ve hızlı bir karar verebilmek için en doğru ve hızlı bilgi elde edilmelidir. Doğru bilginin araştırılması esnasında öncelik yazıcıların olsa dahi her rütbe ve kademedeki personel bilgiye ve iletişime daima açık olmalıdır (Kılıç, 2010).

1.10. Takım Çalışması ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İtfaiye Teşkilatı İçin Önemi

Canlı hayatını tehlikeye düşürecek olası bir afet durumunda acil kurtarma operasyonlarının hızlı bir şekilde yapılması ve müdahale anında gerekli yardım malzemelerinin etkin bir şekilde dağıtılması kriz anının en etkin ve hızlı biçimde atlatılması ve iyileştirme çalışmalarının etkisini en hızlı şekilde görmek önemli faktörler arasında yer alır.

Tüm bu çalışmaların istenen etki ve düzeyde gerçekleştirilebilmesi için tüm gruplar içerisindeki çalışanların aktif ve etkin rol almasını hedeflenmektedir. Afet yönetiminin her safhasında birbirine entegre olmuş bir çok disiplinin ve her disiplin grubun takım çalışmasının afet yönetiminin her safhasında aktif rol aldığını görmekteyiz.

Çalışanların bireysel özelliklerinin farkında olduğu ve bu özelliklerin çalıştığı kurum ve takım içerisindeki eylemlerin gerçekleştirilmesinde etkin kullanabilmesi için takım liderinin de içinde bulunduğu afetin tüm evrelerinin kapsayan takım çalışmaları gerçekleştirilmelidir. Bu çalışmalar sonucunda ekip içi yetersizlikler, iletişim problemleri ve geliştirilmesi gereken yönler ele alınmalıdır.

Takım çalışmasının takım içindeki tüm bireylerin tersiyer etkileşimi sonucunda süregelen bir süreç olduğunu görmekteyiz. Afet yönetimi içinde de takım çalışması ve takım çalışmasına bireylerin tutumunu göz ardı edilmeksizin takım başarısını artırma yönünde değerlendirmeler ile zarar azaltma, hazırlık, müdahale, iyileştirme safhaları sürecinde etkin çalışmayı hızlandıracak takım ruhu ortaya çıkarmaya çalışılmalıdır.

Özellikle itfaiye gibi acil hizmetler, can kaybını ortadan kaldırmayı sağlayabilme potansiyeli nedeniyle yaşamsal bir hizmet alanı ve kamu güvenliğini sağlayacak biçimde yüksek bir hizmet seviyesi sunmak zorundadır. İtfaiye görev tanımından da görüldüğü üzere itfaiyeciler durumun normal seyrinden aniden değişebileceği dinamik bir ortamda çalışmaktadırlar. Buna örnek olarak, bir yapıda aktif yangın olgusunun yanı sıra ani bir gaz patlaması ekip komutanının ani bir strateji değiştirmesine ve bu taktik değişikliğinin takımın kendi içerisinde ne denli bağımlı olmasına bağlı gerçekleştirilmektedir. Uygulanması o anda gelişen ani bir strateji değişikliği itfaiye çalışanlarının takım olma ruhu ve takım içi iletişim kuvveti ile doğru orantılı olduğunu görülmektedir.

1.11. Uluslararası İtfaiye Teşkilatları

International Association of Fire and Rescue Services (CTIF): Uluslararası Yangın ve Kurtarma Hizmetleri Birliği İtfaiye teşkilatı ve çalışanları açısından Federal Acil Durum Yönetim Kurumu kadar ehemmiyet taşımaktadır. CTIF, 1900 yılında, itfaiyeciler ve diğer tüm dünyadaki yangın ve kurtarma uzmanları arasında işbirliğini teşvik etmek ve desteklemek amacı ile Paris'te kurulmuştur. CTIF, Uluslararası Yangın Önleme ve Tükenme Teknik Komitesi anlamına gelmektedir. Günümüzde Uluslararası Yangın ve Kurtarma Hizmetleri Birliği olarak kabul edilmektedir.

CTIF, sıradan üye olarak 36 üye ülkeye ve yaklaşık 50 ortak üyeye sahiptir; bunlar arasında, yangın söndürme üreticileri, yangın ve kurtarma dernekleri ve eğitim merkezleri gibi çeşitli özel ve kamu kuruluşları bulunmaktadır. Tatbikat ve yarışmalarımızın temelinde CTIF, Boston'dan Lizbon'a ve Oslo'dan Sidney'e kadar iyi bilinen uluslararası konferanslar düzenlemektedir. CTIF'da uluslararası yarışmalarda iki yılda düzenlemektedir. Bu yarışmalarda dünyanın dört bir yanından 3.000'den fazla itfaiyeciler ve gençlik itfaiye ekibi katılmaktadır. CTIF ayrıca gençlik yangın ekiplerinin gelişmesine de katkıda bulunmaktadır. Avrupa'da, bir milyondan fazla genç erkek ve kız çocuğu kurtarma ve yangınla mücadele becerilerine genel bir bakış vermeyi amaçlayan bu faaliyetlerde yer almaktadır (www.ctif.org).

CTIF, 80 farklı ülkeden ve 90 başkentten yangınla ilgili güncel veriler sunan yıllık raporlar yayınlarak kapsamlı dünya yangın istatistikleri geliştirmektedir. CTIF, yangından korunma, felaket kurtarma ve kurtarma alanındaki deneyim alışverişi için uluslararası bir teknik organizasyondur.

CTIF' in amaçlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür;

a) Uluslararası teknik işbirliğinin desteklenmesi, rahatlatılması ve geliştirilmesi yangın güvenliği ve yangınla mücadele alanları, kaza veya doğal afetlerden sonra insan ve hayvanların kurtarılması, teknik yardım ve afet yardımı ile birlikte tehlikelere karşı koruma ve doğal çevre üzerindeki etkiler.

b) Ateş temsilcileri arasında dostane ilişkiler kurmak ve sürdürmek dünyanın dört bir yanındaki tüm ülkelerin teçhizatları, itfaiye ve kurtarma hizmetleri işbirliği ve eşit haklar sağlamaktır.

Bu amaçların gereği ve içeriği aşağıdaki maddeleri içermektedir;

a) Tüm CTIF kuruluşlarının faaliyetlerini yönetmek için çalışma programları hazırlama

b) Hakkında genel olarak ilgilenilen yazı, konuşma, açıklama gibi yangından korunma ve kurtarma ile ilgili teknik, bilimsel ve pratik sorular geliştirmek, itfaiye ve afet yardımı hizmetlerini sağlama

c) Yangından korunma ve kurtarma alanındaki teknik ve bilimsel deneyimler ve kazanımlar hakkında sürekli ve eksiksiz veri toplama

d) Bilimsel, teknik ve pratik bilgilerin incelenmesi ve yayılması ve yangından korunma ve kurtarma alanındaki deneyimlerin yanı sıra uygun tavsiyelerde bulunma.

e) CTIF organlarının periyodik oturumları ve toplantıları, CTIF komisyonları ve çalışma grupları uluslararası sempozyumlarını gerçekleştirme, yangından korunma ve yangından korunma teknikleri, itfaiyeciler için yarışmalar ve itfaiye askeri ekipleri iletişim sağlama.

f) Yangından korunma, afet yardımı ve kurtarma hizmeti ile ilgilenen tüm uluslararası kuruluşlarla işbirliğidir

CTIF'in üç resmi dili bulunmaktadır: Almanca, İngilizce ve Fransızca kullanılmaktadır.

Özetle; CTIF, her gün bir milyar insanın nüfusunu koruyan beş milyon itfaiye çalışanını temsil eden uluslararası yangın ve kurtarma uzmanlığı ve bilgi ağı olarak tanımlanmaktadır (www.ctif.org).

CTIF tematik komisyonların yanı sıra, birkaç ülkeyi kapsayan ve yangınla mücadele dünyasıyla bağlantılı mevcut konular hakkında tartışma yapan bölgesel ve özel çalışma grupları etrafında örgütlenmiştir:

- Avrupa Birliği
- Havaalanlarında Yangın ve Kurtarma
- Yangın önleme
- Orman yangınları
- Tehlikeli maddeler
- Tarih, Yangın Hizmetlerinde Kadınlar
- İnsan kurtarma (İtfaiye Sağlık Hizmetleri)
- Gençlik Liderleri (Gençlik İtfaiye Birliği), Gönüllü İtfaiyeciler
- Uluslararası İtfaiye Yarışmaları kategorilerini içeren aktif komisyonları

mevcuttur (www.ctif.org).

Arama kurtarma çalışanlarının takım içinde psikolojik etki ve travma sonrası stres bozukluğu ile ilgili çalışma sonucu araştırmacılar, kurtarma işçilerini psikolojik sıkıntı yaşama riski altında olduğunu belirten talep, rol ve sonuçların çeşitli olduğunu düşünmektedir.

Regehr ve Bober'e (2005) göre acil servis çalışanlarına yönelik travmatik deneyimleri tartışırken, aile yaşamlarını, yaşam deneyimlerini, ara ilişkileri, kişilikleri, güçlü ve zayıf yanlarını, işyeri faktörlerini ve değişenleri içeren bireyin daha geniş bağlamında anlaşılması gerekir (Regehr, Bober, 2005). Saari (2005), bu konuda, bir profesyonelin hoşgörü penceresini artıran bir dizi faktör olduğunu ileri sürmektedir. Bunlara eğitim, deneyim, maruz kalma ve kendi kendine seçim (rol için) dahildir (Saari, 2005).

Herbert itfaiye çalışanları üzerinde travma ve baş etme yolları ile yaptığı araştırma sonucunda (Dublin İtfaiye, 2012) 'kıdemli' çalışanların takım olma prensiplerini ve travma sonrası stres bozukluğu ile başa çıkabilmeyi önemli ölçüde olumlu etkisi olduğu gözlemlenmektedir (Herbert, 2013).

Psikoloji alanında değerlendirmeler gerçekleştirilmiş olsa da kritik yönetim sistemlerinde, travma anında ve sonrasında iş birliği ve dayanışma temeli takım ruhuna ve gönüllülük esasına dayandığı görülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. MATERYAL VE METOD

Çalışmanın bu bölümünde problemin durumu, araştırma konusunun önemi, araştırmanın amacı, beklenen yararlar, araştırmanın varsayımları, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın kısıtlılıkları, araştırmanın kapsamı, veri toplama araçları ve yöntem kısımlarından bahsedilmektedir.

2.1. Problemin Durumu

Afet sırasında ve sonrasında müdahale ve iyileştirme planları ile afet etkilerini en aza indirerek, sosyo-kültürel hayatın devamlılığını sağlayarak en önemlisi de an kaybını en az eşikte kalmasını sağlayan tüm afet çalışanlarının sahip olduğu örgütsel vatandaşlık ve ekip çalışması tutumların seviyesi tüm bu olumsuz süreçlerin seyrini olumlu veya olumsuz etkileyebilir vasıflardır.

Afet yönetimi hazırlık aşamasında bireyselliği ile göz önüne gelse de afet olgusunun izlerini silmek, arama kurtarma çalışmalarının hız ve en az kayıpla gerçekleştirilmesi için tam bir ekip işidir. Afet yönetimin her sahasında multidisipliner olarak görev yapan en çok müdahale safhasında arama kurtarma çalışmalarında aktif rol alan İtfaiye Teşkilatı çalışanlarının her bir takım içerisinde belirli amaca yönelmiş bireylerden oluşmaktadır.

Teşkilat çalışanlarının birey olarak bulundukları takım içerisindeki tutum ve davranışları çalışma takımına bakış açılarının kişiye özel değer yargıları ile birleşmesi ile arama kurtarma çalışmalarının en önemli kolu olan İtfaiye Teşkilatı çalışanlarının gözünden bakarak takım yapısı, çalışanın takım çalışması içerisindeki yeri, kendine özgü davranışların takıma olumlu ve olumsuz yönlerinin takım yapısına ilişkisinin gözlemlenmesinde fayda sağlamayı amaçlamaktır.

2.2.Araştırma Konusunun Önemi

Afet olgusunun hazırlık aşamasında etkin bir planlamanın yapılamaması, ikincil senaryoların üretilmemesi ve eylem planlarının etkili tatbikatlarla gerçekleştirilemediği durumlar da afet yönetiminin müdahale aşamasında daha hızlı ve etkili müdahale gerçekleştirmek büyük önem arz etmektedir. Müdahale aşamasının her alanında aktif görev alan İtfaiye Teşkilatı çalışanlarının söz konusu olan hiyerarşik yapının bir getirisi olarak emir-komuta sistemini kademeli şekilde gerçekleştirerek en etkili ve doğru müdahaleyi gerçekleştirebilmek ve iş yükünü pay edebilmek açısından takım çalışma prensibi hayati önem taşımaktadır.

Teşkilat çalışanlarını birtakım olarak ele alsak da ana temada hepsinin birer birey olduğunu ve kişilik özelliklerinin insan hayatı için önem arz eden bu meslek grubuna katkılarını örgüt içi davranış tutumlarının kişilik özellikleri ile takım çalışmasının etkinliğinin artırdığı, takım içindeki yetersiz iletişimin olduğu durumlarda eksik bilgi aktarımı ile müdahale hızı ve kapasitesinin önemli ölçüde etkilendiği görülmektedir.

Tüm bu durumlar ele alındığında afet öncesi kadar müdahale aşamasının büyük bir bölümü ile mücadele eden çalışanların takım içi uyum, tutum, düşünce ve birey özelliklerini kullanma yetisinin takım çalışması prensibine dayanan Teşkilat çalışanlarının olumlu yönlerinin artırılması, örgüt içi iletişimi artıracak faaliyetler gerçekleştirilmesi amacı ile psikolojik ve psikososyal açıdan bilgilendirilmelerinin önemli olduğu düşünülmektedir.

2.3.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı Kütahya ili İtfaiye Teşkilatı çalışanlarının takım prensibi ile çalışmaları nedeni ile takım içerisindeki iletişim, genel takım yapısı, takım çalışması içerisinde birey olarak rolü ve vatandaşlık değer yargılarının bulunulan takım içerisindeki etkilerinin gözlemlenmesi hedeflenmiştir.

2.4.Beklenen Yararlar

Bu araştırma sonucunda elde edilecek bulgular ile İtfaiye Teşkilatı gibi ekip çalışması zorunlu gereken iş sahalarında örgütsel vatandaşlık değerlerinin yüksek seviyede tutulması ile ilgili farkındalığının arttırılması ve iş faaliyeti sırasında gerçekleştirilen zorunlu takım çalışmasının verimi için örgütsel vatandaşlık değerlerinin düzeyinin yüksek olmasının da önemli olabileceği vurgulanmaktadır.

2.5.Araştırmanın Varsayımları

İş yükünde zorunlu takım çalışması gerçekleştiren İtfaiye personelinin takım çalışmasına olumlu tutum sergileyebilmesi için personelin yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları taşıması gereklidir. Eğer personelde yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık değerleri vasfı taşırsa; takım çalışmasına bakış açısı olumlu olabilir ve bu da elde edilebilecek iş veriminin yüksek olmasına katkı sağlayabilir.

2.6. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırmada, güvenilirlik ve geçerlik test edilmiş olsa da, her zaman karşılaşılabilecek olan evren, örneklem seçimi ve ölçek formunun doldurulmasındaki yanıtlama hatalarının bu çalışmada da olabileceği düşünülmelidir. Çalışmanın bulguları, kullanılan ölçeğin geçerliği ve güvenilirliği ile sınırlıdır.

Araştırmanın bir diğer kısıtlılığı Kütahya ili Teşkilat çalışanlarının sadece Merkez ilçede teşkilat yapısına uygun faaliyet göstermesi üzerine ilçe İtfaiye birim çalışanlarına ulaşmada aksaklıklar yaşanmış olmasıdır ve ilgili kuruluştaki kadın çalışan personel gözlemlenmediğinden çalışmamızda cinsiyet değişkeni ölçek karşılaştırmalarında bir değişken olarak kullanılamamıştır.

2.7.1. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Katılımcıların ekip çalışmasına tutum seviyesi yüksektir. Kabul edildi.

H₂: Katılımcıların örgütsel vatandaşlık tutumu seviyesi yüksektir. Kabul edildi.

H₃: Yaş arttıkça ekip çalışma tutumu artar. Red edildi. Yaş artışına bağlı olarak azalış gösteren ekip tutum seviyesinde istatistiksel açıdan anlamlı fark gözlenmedi.

H₄: Yaş arttıkça katılımcıların örgütsel vatandaşlık tutum seviyesi artar. İstatistiksel açıdan yaş arttıkça örgütsel vatandaşlık tutumu azaldı. Red edildi.

H₅: Eğitim düzeyi arttıkça ekip çalışması tutumu artar. Red edildi. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmedi.

H₆: Eğitim düzeyi arttıkça örgütsel vatandaşlık tutumu artar. Red edildi. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmedi.

H₇: Görev süresi arttıkça ekip çalışması tutumu artar. Red edildi. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmedi.

H₈: Görev süresi arttıkça örgütsel vatandaşlık tutumu artar. Red edildi. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmedi.

H₉: Örgütsel vatandaşlık tutum seviyesinin arttıkça ekip çalışma tutumu da artar. Kabul edildi. Aralarında pozitif yönlü korelasyon gözlemlendi.

2.8. Veri Toplama Araçları ve Yöntem

Çalışmanın veri toplama aşamasında Kütahya Merkez itfaiye çalışanları ile Gediz, Emet, Tavşanlı, Hisarcık, Altıntaş ilçe itfaiye çalışanları toplam evrenimizi oluşturmaktadır. Evren seçimi sonrası basit rastgele örneklem yöntemi ile popülasyon saptaması gerçekleştirildi. Örneklemde ulaşılmak istenen 250 İtfaiye Teşkilatı çalışanından 187 kişiye ulaşıldı ancak yetersiz veri ve anket cevaplarının değerlendirilememesi neticesinde 159 kişinin gönüllü katılımıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Çalışma öncesinde çalışma yapılabilmesi için öncelikle Gümüşhane Üniversitesi Etik kurulundan etik izin alınmıştır (Karar Sayı No:2019/2 ve 14/01/2019) ve tezin ekler kısmında etik onay sayfası yer almaktadır. Çalışmada verilerin toplanması için Kütahya Belediyesi Başkanlığı İtfaiye Müdürlüğünden kurum izni 01.08.2019 yılında (Sayı No: 66284494-622.01-259/E.12272) alınmıştır. (Bknz. Ekler Etik ve Kurum izin) Verilerin toplanması izin süreçlerine bağlı olarak 2019 yılı içerisinde gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada ekip tutumu ve örgütsel vatandaşlık değerleri ile ilgili iki ölçek kullanılmıştır. 1. Ölçek: Baker, D.P Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği tarafından hazırlanan 2010 ve Yıldırım ve arkadaşları tarafından afet yönetimi alanına uyarlanan 2018 anketi ile Erdiş ve Serinkan (2014). 2. Ölçek ise; Örgütsel Vatandaşlık Davranış ölçeğidir. (Bknz. Ekler ölçek izin).

Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği (EÇTÖ), Baker ve ark. (2010) tarafından geliştirilmiştir. Yardımcı ve arkadaşları (2012) tarafından Türkçe geçerlilik güvenirliliği yapılmıştır. Yıldırım ve ark. (2018) tarafından afet yönetimi alanına uyarlanmıştır. Anket sorularını oluşturan her bir madde 5’li Likert tipi derecelendirilmiş ve her bir madde katılım düzeyleri “Kesinlikle Katılmıyorum=1” ve “Kesinlikle Katılıyorum=5” aralığında puanlandırılmıştır. Kütahya ili İtfaiye Teşkilatı çalışanları ile yüz yüze anket uygulaması gerçekleştirildi.

Ölçekte: ekip yapısı, liderlik, durum izleme, karşılıklı destek ve iletişim olmak üzere beş alt kavramdan oluşmaktadır. Ölçek aynı zamanda ekip çalışmasını geliştirmeye yönelik verilen eğitimlerden sonra eğitime katılan bireylerin tutumlarındaki değişimleri değerlendirmek amacı ile eğitim sonunda da kullanılabilir.

Her bir bölümde altı soru olmak üzere toplam 30 sorudan oluşan ölçek anketin bazı alt boyut soruların güvenirlik düzeyini etkilediğinden hesaplamalara dahil edilmeyerek 18 soru ve cevapları üzerinden gerekli değerlendirmeler yapılmıştır. Anketlerin anlamlılık değeri $p<0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir. Çalışmanın güvenirlik derecesi, yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan Cronbach Alfa ile değerlendirilmiştir.

Ölçeklere yapı geçerliği için açıklayıcı faktör analizi öncesinde Kaiser Meyer Olkin ve Barlett testi yapılmış ekip çalışması tutum ölçeğinin KMO katsayısı:0,740, Barlett testi sonucu da ($X^2=1004,63$ ve $P<0,001$), Ekip çalışması ölçeğinde ölçekte de orijinal beş alt boyutu olan 12 madde dışarıda bırakıldıktan sonra yapılan madde yükü 0.50’nin üzerinde ve faktör yapısı total varyansı %10,18’nı (kümülatif yüzdesi %57,20) açıkladığı gözlemlendi.(Tablo 2,3) Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin Kaiser Meyer Olkin ve Barlett testi yapılmış örgütsel vatandaşlık ölçeğinin KMO katsayısı:0,783, Barlett testi sonucu da ($X^2=2483$ ve $P<0,001$) anlamlı olduğu gözlemlendi. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinde tüm sorular hesaplamalara dahil edildi ve faktör yapısı total varyansı %11,85 kümülatif yüzdesi: %70,46 ‘dır. (Tablo 4,5)

Anketimizde tüm verilerin normal dağılım göstermediğinden değerlendirmelerinde nonparametrik testler uygulandı. İki den fazla bağımsız gruplarda Kruskal Wallis testi, ikili grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi, korelasyon analizinde Spearman korelasyon analizleri yapıldı.

Tablo 2. Ekip Çalışması Tutum Ölçeği Maddelerinin Alt Boyutlara Dağılımı ve Faktör Yüğü

Madde No	Soru No	Alt Boyutlara Dağılım				
		1	2	3	4	5
Madde1	Soru 3	0,739				
Madde2	Soru 4	0,673				
Madde3	Soru 5	0,680				
Madde4	Soru 8		0,640			
Madde5	Soru 9		0,716			
Madde6	Soru 10		0,689			
Madde7	Soru 11		0,674			
Madde8	Soru 12		0,665			
Madde9	Soru 16			0,764		
Madde10	Soru 17			0,775		
Madde11	Soru 18			0,815		
Madde12	Soru 20				0,882	
Madde13	Soru 21				0,885	
Madde14	Soru 24				0,792	
Madde15	Soru 25					0,888
Madde16	Soru 26					0,845
Madde17	Soru 27					0,807
Madde18	Soru 28					0,729

Tablo 3. Ekip Çalışması Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına Göre Madde-Toplam Korelasyon ve Cronbach alfa Değerleri

	Araştırmada Kullanılan Ölçeğin Maddeleri		Madde Toplam Korelasyon Değeri	Madde Silindiğinde Cronbach alfa
	Madde No	Soru Numarası		
Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği	1	Soru 3	0,461	0,509
	2	Soru 4	0,499	0,452
	3	Soru 5	0,379	0,614
			$\alpha=0,632$	
	4	Soru 8	0,357	0,791
	5	Soru9	0,619	0,687
	6	Soru 10	0,522	0,723
	7	Soru 11	0,584	0,701
	8	Soru 12	0,619	0,689
			$\alpha=0,762$	
	9	Soru 16	0,571	0,604
	10	Soru 17	0,500	0,683
	11	Soru 18	0,561	0,611
			$\alpha=0,722$	
	12	Soru 20	0,717	0,731
	13	Soru 21	0,754	0,696
	14	Soru 24	0,596	0,857
			$\alpha=0,828$	
	15	Soru 25	0,568	0,572
	16	Soru 26	0,561	0,584
	17	Soru 27	0,397	0,684
	18	Soru 28	0,407	0,676
		$\alpha=0,696$		

Çalışma 18 soru üzerinden güvenilirlik analizine tabi tutulduğunda Cronbach Alfa değeri; 0,761 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin kullanılabilir derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Tablo 3).

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramı ilk kez 1930’larda Chester Barnard tarafından işlenmiş ve Barnard (1938) biçimsel rol davranışı dışında ekstra rol davranışları kavramını ilk kez kullanmıştır (Çetin Ölçüm, 2004). Biçimsel rol davranışı örgütte hiyerarşik sistem sonucu olması gereken davranışlardır ve bunlar örgütlerin devamı için oldukça gereklidir. Örgüt üyeleri işin gerektirdiği davranışlarda bulunmazlarsa başarılı olamayacak ve örgütün verdiği ödülleri alamayacaktır (Çetin Ölçüm, 2004). Barnard, “Yönetim Fonksiyonları” (1938) adlı kitabında, örgütteki işbirlikçi çalışma gerektiren eylemlere katılımda bireylerin gönüllük esasının önemini vurgulamıştır. Bu gönüllülüğü çeşitli yapıcı hareketlerin meydana getirdiği zihinsel yönelmeler olarak tanımlamış ve biçimsel olmayan örgütle ilgili bu görüşler örgütsel vatandaşlık davranışının temelini oluşturmuştur (Serinkan ve Erciş, 2014).

Örgütsel Vatandaşlık Davranış Anketi; Özgecilik, Nezaket, Sportmenlik, Görev Bilini ve Erdemlilik alt faktör başlıklarından oluşmaktadır.

Takım Çalışması prensibine bağlı iş takvimi yürüten İtfaiye Teşkilatı çalışanları üzerinde Takım içi davranışların incelenmesi ve birey özelliklerinin takım içi tutumlara Olumlu ya da olumsuz yansıyan yönlerini belirlemek amacı ile gerçekleştirilmiştir.

Özgecilik alt faktör grubu beş sorudan oluşan takım içi yardımlaşma ve dayanışma olgularına bakış açısını değerlendirmektedir.

Nezaket alt faktör grubu beş sorudan oluşan takımda bulunan tüm bireylerin birbirleri üzerindeki davranışları ile alakalı durumları değerlendirmek amacı ile oluşturulmuştur.

Sportmenlik alt faktör grubu ise dört sorudan oluşan katılımcının ekip içinde negatif yönler ne kadar odaklandığını görmek amacı ile değerlendirmeye alınmaktadır

Görev Bilinci alt faktörü ise beş sorudan oluşan katılımcının takım içindeki görevlere aktif rol almasına ilişkin değerlendirme yapmak amacı ile oluşturulmuştur.

Erdemlilik alt başlığı ise dört sorudan oluşan multidisipliner bir yapı olan İtfaiye teşkilatının Bir bütün olarak düşünülmesi ile katılımcıların kurum takvimi, diğer kurumlarla ilişkisi ve kurumu Örgütsel Vatandaşlık Davranış Anketi, Takım Çalışması Tutum Ölçeği ile aynı anda Kütahya ili İtfaiye Teşkilatı çalışanlarına uygulanmış olup Sosyo demografik özellikler ortak olarak alınmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranış Anketi; beş alt faktörünü oluşturan başlıklar ve toplam 23 soru üzerinden anket güvenilirlik analizine tabii tutulmuştur.

Örgütsel vatandaşlık likert tutum ölçeğinin tüm maddeleri teze dahil edildi. Çalışma 23 soru üzerinden güvenilirlik analizine tabi tutulduğunda Cronbach Alfa değeri; 0,814 oldukça güvenilir aralıkta olduğu hesaplandı (Tablo 4,5).

Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Maddelerinin Alt Boyutlara Dağılımı ve Faktör Yüğü

Madde No	Soru No	Alt Boyutlara Dağılım				
		1	2	3	4	5
Madde1	Soru 1	0,741				
Madde2	Soru 2	0,799				
Madde3	Soru 3	0,825				
Madde4	Soru 4	0,827				
Madde5	Soru 5	0,761				
Madde6	Soru 6		0,820			
Madde7	Soru 7		0,871			
Madde8	Soru 8		0,860			
Madde9	Soru 9		0,805			
Madde10	Soru 10		0,803			
Madde11	Soru 11			0,788		
Madde12	Soru 12			0,747		
Madde13	Soru 13			0,886		
Madde14	Soru 14			0,886		
Madde15	Soru 15				0,805	
Madde16	Soru 16				0,888	
Madde17	Soru 17				0,805	
Madde18	Soru 18				0,775	
Madde 19	Soru 19				0,697	
Madde 20	Soru 20					0,660
Madde 21	Soru 21					0,885
Madde 22	Soru 22					0,904
Madde 23	Soru 23					0,629

Örgütsel vatandaşlık likert tutum ölçeğinin tüm maddeleri teze dahil edildi. Çalışma 23 soru üzerinden güvenirlik analizine tabi tutulduğunda Cronbach Alfa değeri; 0,814 oldukça güvenilir aralıkta olduğu hesaplandı (Tablo 5).

Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Alt Boyutlarına Göre Madde-Toplam Korelasyon ve Cronbach alfa Değerleri

Araştırmada Kullanılan Ölçeğin Maddeleri		Madde Toplam Korelasyon Değeri	Madde Silindiğinde Cronbach alfa
Madde No	Soru Numarası		
1	Soru 1	0,700	0,859
2	Soru 2	0,673	0,871
3	Soru 3	0,772	0,843
4	Soru 4	0,753	0,846
5	Soru 5	0,712	0,855
		$\alpha=0,880$	
6	Soru6	0,722	0,906
7	Soru 7	0,801	0,889
8	Soru 8	0,828	0,884
9	Soru 9	0,774	0,895
10	Soru 10	0,771	0,895
		$\alpha=0,913$	
11	Soru 11	0,654	0,850
12	Soru 12	0,610	0,858
13	Soru 13	0,801	0,786
14	Soru 14	0,788	0,786
		$\alpha=0,860$	
15	Soru 15	0,686	0,852
16	Soru 16	0,830	0,817
17	Soru 17	0,747	0,837
18	Soru 18	0,680	0,853
19	Soru 19	0,581	0,875
		$\alpha=0,874$	
20	Soru 20	0,543	0,820
21	Soru 21	0,716	0,735
22	Soru 22	0,753	0,715
23	Soru 23	0,569	0,804
		$\alpha=0,818$	

2.8.1. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde çalışmaya katılanların demografik bilgileri ve soruların frekans tabloları üzerinden açıklamalara yer verilecektir.

2.8.1.1. Sosyodemografik Bulgular

Bu bölümde çalışmaya katılanların demografik bilgilerinin frekans ve ortalama tabloları üzerinden açıklamasına yer verilecektir. Demografik bilgiler kısmında yaş, eğitim durumu, görev süresi alanları belirli aralıklarla gruplanmış olarak analiz edilmiştir.

Çalışmanın İtfaiye teşkilatı çalışanlarına uygulanması nedeni ile Kütahya ilinin Teşkilat çalışanlarının %100 erkek çalışanlardan oluşması dolayısıyla cinsiyet ilişkisi kurulamamıştır. Eğitim düzeyleri lise ve ön lisans ağırlıklıdır. Lise eğitim seviyesinde olan katılımcılar çalışmanın %45,3 'nü, Ön Lisans eğitim seviyesinde olan katılımcılar %47,2'ni, lisans düzeyinde olan katılımcılar %7,5'ni oluşturmaktadır. Katılımcı sayı değerleri lise düzeyi için 72 kişiden, ön lisans düzeyi için 75 kişiden ve lisans düzeyi için 12 kişi olarak dağılım göstermiştir. Kişilerin yaşı çoğunlukla 25-44 yaş arasındadır. Katılımcıların çoğunun görev süresi toplamda 6 yıldan fazladır.

Görev süresi 1-5 yıl aralığında olan katılımcı sayısı 16 kişi olup çalışmanın %10,1'ni, görev süresi 6-10 yıl aralığında olan katılımı sayısı 59 kişi olup çalışmanın %37,1'ni, görev süresi 11-15 yıl aralığında olan katılımı sayı 64 kişi olup çalışmanın %40,3'nü, görev süresi 15 yıl ve üzerinde olan katılımı sayısı 20 kişi olup çalışmanın %12,6'sını oluşturmuşlardır. Tablo 6'de kişilere ait demografik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 6. Ankete Katılan Kişilerin Sosyodemografik Bulguları

Sosyodemografik Değişkenler		Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	159	100,0
	Lise	72	45,3
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	75	47,2
	Lisans	12	7,5
Yaş Aralığı	25-34	65	40,9
	35-44	71	44,7
	45 ve üzeri	23	14,5
Görev Süresi	1-5 yıl	16	10,1
	6-10 yıl	59	37,1
	11-15 yıl	64	40,3
	15 yıl üzeri	20	12,6
Toplam		159	100

2.8.1.2 Anket Sorularına Verilen Cevapların Ortalama Değerleri

Tablo 7 'de ekip çalışması tutum ölçeği sorularının ortalama değerleri ve sorulara verilen cevapların frekans yüzdeleri gösterilmektedir. Anket içeriği 18 soru ve 5 alt faktör gruplarından oluşmakta olup sorular; Takım Yapısı alt faktör grubu için 3 soru, Liderlik faktör grubu için 5 soru, Durum Gözlemi faktör grubu için 3 soru, Karşılıklı Destek faktör alt grubu için 3 soru, İletişim Alt faktör Grubu için 4 soru olarak belirlenmiştir.

Tablo 7. Ekip Çalışma Tutum Ölçeği (EÇTÖ) Sorularının Frekans Dağılımı

Değişken İsmi		EÇTÖ Soruları	Kesinlikle Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ortalama	Standart sapma
			N	1	2	3	4	5	X					
										F	%	F		
Takım Yapısı	S3	159	1	0,6	0	0	9	5,7	96	60,4	53	33,3	4,26	0,62
	S 4	159	2	1,3	0	0	19	11,9	81	50,9	57	35,8	4,20	0,74
	S5	159	0	0	1	0,6	14	8,8	101	63,5	43	27	4,17	0,60
Liderlik	S8	159	2	1,3	11	6,9	22	13,8	88	55,3	36	22,6	3,91	0,87
	S9	159	1	0,6	3	1,9	20	12,6	84	52,8	51	32,1	4,14	0,75
	S10	159	0	0	2	1,3	16	10,1	83	52,2	58	36,5	4,24	0,68
	S11	159	1	0,6	2	1,3	14	8,8	82	51,6	60	37,7	4,25	0,72
	S12	159	3	1,9	0	0	6	3,8	92	57,9	58	36,5	4,27	0,71
Durum Gözlemi	S16	159	0	0	2	1,3	17	10,7	93	58,5	47	29,6	4,16	0,66
	S17	159	1	0,6	4	2,5	11	6,9	94	59,1	49	30,8	4,17	0,71
	S18	159	0	0	5	3,1	33	20,8	86	54,1	35	22,0	3,95	0,75
Karşılıklı Destek	S20	159	18	11,3	22	13,8	29	18,2	769	43,4	21	13,2	3,33	1,21
	S21	159	15	9,4	32	20,1	27	17,0	68	42,8	17	10,7	3,25	1,17
	S24	159	20	12,6	26	16,4	15	9,4	68	42,8	30	18,9	3,39	1,31
İletişim	S25	159	2	1,3	2	1,3	17	10,7	107	63,5	37	23,3	4,06	0,71
	S26	159	2	1,3	1	0,6	8	5,0	115	72,3	33	20,8	4,11	0,62
	S27	159	0	0	3	1,9	24	15,1	98	61,6	34	21,4	4,03	0,67
	S28	159	0	0	0	0	37	23,3	93	58,5	29	18,2	3,95	0,64

Tablo 8’ de Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) 5 alt faktörleri, ölçeğe verilen cevapların frekans ve ortalama değerleri tabloda sunulmaktadır.

Tablo 8. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği (ÖVD) Sorularının Frekans Dağılımı

Değişken İsmi	ÖVD	Kesinlikle Katılmıyorum				Kısmen Katılıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ortalama	Standart sapma	
		N	1		2		3		4		5		X			(SS)
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
Özgecilik	S1	159	0	0	1	0,6	2	1,3	102	64,2	54	34,0	4,31	0,53		
	S2	159	0	0	2	1,3	23	14,5	79	49,7	55	34,6	4,18	0,72		
	S3	159	0	0	0	0	6	3,8	96	60,4	57	35,8	4,32	0,54		
	S4	159	0	0	0	0	8	5,0	85	53,5	66	41,5	4,36	0,58		
	S5	159	1	0,6	0	0	6	3,8	79	49,7	73	45,9	4,40	0,63		
Nezaket	S6	159	0	0	2	1,3	1	0,6	84	52,8	72	45,3	4,42	0,58		
	S7	159	0	0	1	0,6	2	1,3	74	46,5	82	51,6	4,49	0,56		
	S8	159	0	0	1	0,6	1	0,6	75	47,2	82	51,6	4,50	0,55		
	S9	159	0	0	1	0,6	1	0,6	74	46,5	83	52,2	4,50	0,55		
	S10	159	0	0	1	0,6	3	1,9	69	43,4	86	54,1	4,51	0,57		
Sportmenlik	S11	159	99	62,3	52	32,7	2	1,3	3	1,9	3	1,9	1,48	0,79		
	S12	159	93	58,5	61	38,4	2	1,3	2	1,3	1	0,6	1,47	0,65		
	S13	159	94	59,1	60	37,7	2	1,3	3	1,9	0	0	1,46	0,62		
	S14	159	31	57,2	61	38,4	3	1,9	3	1,9	1	0,6	1,50	0,69		
Yüksek Görev Bilinci	S15	159	1	0,6	4	2,5	25	15,7	79	49,7	50	31,4	4,09	0,79		
	S16	159	2	1,3	3	1,9	9	5,7	102	64,2	43	27	4,14	0,71		
	S17	159	2	1,3	2	1,3	9	5,7	94	59,1	52	32,7	4,21	0,71		
	S18	159	3	1,9	3	1,9	13	8,2	97	61,0	43	27,0	4,09	0,77		
	S19	159	2	1,3	2	1,3	4	2,5	76	47,8	75	47,2	4,38	0,72		
Erdemlilik	S20	159	0	0	5	3,1	7	4,4	82	51,6	65	40,9	4,30	0,70		
	S 21	159	0	0	2	1,3	15	9,4	90	56,6	52	32,7	4,21	0,66		
	S22	159	0	0	3	1,9	15	9,4	89	56,6	52	32,7	4,19	0,68		
	S23	159	0	0	0	0	7	4,4	93	58,5	59	37,1	4,33	0,56		

2.8.1.3. Ekip Çalışması ve Örgütsel Vatandaşlık Tutum Ölçeği Sonuçlarının Ortalama Değerleri

Aşağıdaki Tablo 9 ve 10 sırasıyla ekip çalışması tutum ölçeği ve örgütsel vatandaşlık tutum ölçeği sonuçlarının ortalama±standart sapma değerleri gösterilmektedir. Tablo 9’da yer alan ekip çalışması içerisinde karşılıklı destek ortalama değerlerinin diğer alt faktörlere göre daha düşük ortalama değerlerine sahip olduğu gözlenmektedir ($p<0,001$). Takım yapısı, liderlik, durum gözlemi ve iletişim ortalama tutum sonuçlarının iyi seviyelerde olmasına rağmen karşılıklı destek puanının daha düşük olması genel toplam ekip çalışması tutum seviyelerini düşürdüğü gözlenmektedir. Genelde katılımcıların ekip çalışması tutum ortalama sonuçlarının çok yüksek seviyede olmadığı gözlenmiştir.

Tablo 9. Ekip Çalışması Tutum Ölçeği (EÇTÖ) Sorularının Ortalama Değerleri

Ekip Çalışması Tutum Ölçeği			
EÇTÖ	N	Ortalama ±	Standart sapma
Takım Yapısı	159	4,21	0,50
Liderlik	159	4,16	0,54
Durum Gözlemi	159	4,09	0,57
Karşılıklı Destek	159	3,33	1,06
İletişim	159	4,04	0,48
Toplam Puanı	159	3,97	0,36

Tablo 10’da yer alan örgütsel vatandaşlık davranışı tutum değerlerinin ortalama sonuçları yer almaktadır. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık tutum ortalama sonuçlarının düşük olmadığı yüksek seviyede olduğu gözlenmektedir. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık en düşük seviyedeki alt boyutu erdemlilik ve yüksek görev bilinci olduğu gözlemlendi ($p<0,01$).

Tablo 10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Sorularının Ortalama Değerleri

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği			
ÖVD	N	Ortalama ±	Standart sapma
Özgecilik	159	4,32	0,50
Nezaket	159	4,48	0,48
Sportmenlik*	159	4,52	0,58
Yüksek Görev Bilinci	159	4,18	0,60
Erdemlilik	159	4,26	0,52
Toplam Puanı	159	4,35	0,34

**Ters Puan hesaplaması yapıldı./*

2.8.1.4. Sosyodemografik Değişkenlerle Ekip Çalışması ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Tutum Ölçekleri Sonuçlarının Karşılaştırılması

Sosyo demografik değişkenlerle ekip çalışması tutum ölçeği ortama değerlerinin karşılaştırıldığında (Tablo 11.); eğitim seviyesi, yaş aralığı, görev süreleri grupları ekip çalışması tutumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmedi ($p>0,05$).

Tablo 11. Sosyodemografik Değişkenlerle Ekip Çalışması Tutum Ölçeği Ortalama Değerlerinin Karşılaştırılması

		Ekip Çalışması Tutum Ölçeği		
		Ortalama±Standart		
Sosyodemografik Değişkenler		Sapma	N	P
Eğitim Seviyesi	Lise	3,91±0,34	72	0,24
	Ön Lisans	4,03±0,36	75	
	Lisans	3,91±0,36	12	
Yaş aralığı	25-34	4,05±0,36	65	0,53
	35-44	3,93±0,37	71	
	45 ve üzeri	3,84±0,32	23	
Görev Süresi	1-5 yıl	4,04±0,33	16	0,18
	6-10 yıl	3,94±0,37	59	
	11-15 yıl	4,02±0,36	64	
	15 yıl üzeri	3,80±0,37	20	
Toplam			159	

Sosyodemografik karşılaştırmalar ve örgütsel vatandaşlık tutum ortalama değerlerinin sadece 45 yaş üzeri kişilerde diğerlerine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha düşük seviyede olduğu gözlemlendi ($p=0,001$). Eğitim seviyesi, görev yılı ve diğer yaş grubu değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık tutum ortalama değerleri karşılaştırmasına göre gruplar arası aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir değişim gözlenmedi ($p>0,05$) (Tablo 12).

Tablo 12. Sosyodemografik Değişkenlerle Örgütsel Vatandaşlık Anketi Ortalama Değerlerinin Karşılaştırılması

		Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği		
		Ortalama±Standart		
Sosyodemografik Değişkenler		Sapma	N	P
Eğitim Seviyesi	Lise	4,32±0,38	72	0,13
	Ön Lisans	4,40±0,28	75	
	Lisans	4,24±0,47	12	
Yaş Aralığı	25-34	4,45±0,23	65	0,04
	35-44	4,30±0,39	71	
	45 ve üzeri	4,24±0,39	23	
Görev Süresi	1-5 yıl	4,43±0,33	16	0,08
	6-10 yıl	4,39±0,31	59	
	11-15 yıl	4,35±0,35	64	
	15 yıl üzeri	4,19±0,39	20	
Toplam			159	

2.8.1.5.Sosyodemografik Özellikler ile Alt Faktör Korelasyon Analiz Sonuçları

Tablo 13’de sosyodemografik değişkenlerle tutum ölçekleri arasındaki korelasyon ilişkisi gösterilmektedir. Yaş değişkeni ile örgütsel vatandaşlık tutumu ortalama değerleri ($R = -0,265$, $p = 0,001$) ve ekip çalışması tutumu ortalama değerleri ($R = -0,193$, $p = 0,015$) ile olarak negatif korelasyon gösterdi. Görev süresi ile genel örgütsel vatandaşlık davranışı arasında zayıf negatif korelasyon ($R = -0,165$, $p = 0,038$) gözlemlendi. Eğitim seviyesi ile sadece karşılıklı destek arasında pozitif korelasyon gözlemlendi ($R = 0,199$, $p = 0,012$) ekip çalışması toplam ortalaması ile örgütsel vatandaşlık ortalama sonuçları arasında anlamlı istatistiksel pozitif korelasyon gözlemlendi ($R = 0,493$, $p < 0,001$). Ekip çalışmasına ait tüm alt boyutların ve genel örgütsel vatandaşlık tutumu ortalama değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilişki gözlemlendi ($p < 0,005$).

Tablo 13. Eğitim Seviyesi, Yaş, Görev Süresi ile Ekip Çalışması Tutum ve Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçekleri Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Tablosu

Değişkenler	SD1	SD2	SD3	T1	T2	T3	T4	T5	T6	V1	V2	V3	V4	V5	V6
SD1.Eğitim Seviyesi		-0,500**	-0,199*	-0,050	-0,073	0,127	0,199*	-0,005	0,099	0,096	0,071	0,092	0,011	-0,051	0,088
SD2.Yaş Aralığı			0,458**	-0,003	0,025	-0,193*	-0,280**	0,014	-0,193*	-0,150	-0,219**	-0,302**	0,012	-0,055	-0,265**
SD3.Görev Süresi				0,050	-0,028	-0,058	-0,046	-0,098	-0,053	0,009	-0,209**	-0,132	-0,096	-0,081	-0,165*
T1.Takım Yapısı					0,462**	0,231**	0,019	0,354*	0,542**	0,338**	0,068	0,235**	0,282**	0,255**	0,360**
T2.Liderlik						0,170*	0,107	0,497**	0,602**	0,498**	0,063	0,141	0,403**	0,216**	0,380**
T3.Durum gözlemi							0,103	0,246**	0,495**	0,270**	0,221**	0,204**	0,272**	0,171*	0,360**
T4.Karşılıklı Destek								-0,023	0,655**	0,230**	-0,019	0,0765	0,141	0,076	0,174*
T5. İletişim									0,510**	0,377**	0,063	0,075	0,262**	0,238**	0,297**
T6.Genel EÇTÖ										0,523**	0,151	0,172*	0,415*	0,333*	0,493**
V1.Özgecilik											0,311**	0,365**	0,444**	0,245**	0,675**
V2.Nezaket												0,310*	0,292**	0,377**	0,654**
V3.Sportmenlik													0,152	0,150	0,620**
V4.Yüksek Görev bilinci														0,274**	0,629**
V5.Erdemlilik															0,589*
V6.Genel ÖVD															
Nonparametrik	değişkenler			spearman		korelasyon		değerlendirmesi			uygulandı, *p<0,05,			**p<0,01	

TARTIŞMA

Gerçekleştirilen bu çalışmanın konusu, Kütahya İtfaiye Teşkilatı çalışanları açısından takım çalışmasına bakış açısını değerlendirmek ve örgütsel vatandaşlık kültürünün takım çalışmasına ilişkisi olup olmadığını gözlemlemektir. Afet yönetimi veya bu sahaya örnek olarak ele aldığımız İtfaiye Teşkilatı çalışanlarının hem takım çalışması tutum ve hem de örgütsel vatandaşlık davranışlarının değerlendirilmesi ile ilgili sınırlı literatür araştırma çalışması bulunduğundan özgün nitelikli bir çalışma özelliği taşımaktadır.

Çalışma yönteminde evren örnekleme olarak Kütahya ili Merkez, Tavşanlı, Hisarcık, Simav, Emet, Altıntaş ve Yeni Gediz ilçe İtfaiye çalışanları seçilerek bayan çalışana örnekleme ulaşılmadığından toplamda sadece 159 erkek katılımcıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Takım Çalışması Tutum Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranış ölçekleri İtfaiye Kütahya ili İtfaiye Teşkilatı içinde aktif görev yapan tüm gönüllü katılımcılara uygulandı.

Araştırma kapsamına bakılacak olduğunda itfaiye çalışanlarının takım yapısı, liderlik, durum gözlemi, karşılıklı destek, iletişim, özgecilik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve erdemlilik alt kavramları üzerinde etkili olabileceği düşünülen yaş, görev yılı, eğitim durumu değişkenlerine göre karşılaştırmalar gerçekleştirilmiştir. Analiz edilen verilerin sonuçları şu şekilde özetlenebilir. Çalışmanın verilerinin toplanmasında literatürde kullanılan ve geliştirilen 30 sorudan oluşan çalışmada güvenilirlik düzeyini etkileyen maddeler kaldırılarak 18 soru ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında 23 maddenin tamamı katılımcılara uygulanmıştır. Ölçek ve anketin yapı geçerliliği için faktör analizi yapılarak ekip tutum ölçeğinin KMO değeri: 0,740, ve anket Cronbach alfa katsayısı 0,761 olarak bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık anketi için KMO değeri: 0,783, Cronbach alfa katsayısı 0,814 olarak bulunmuştur.

Yapılan ölçek uygulamaları sonucunda çalışanların aldıkları puanların ortalamasında örgütsel vatandaşlık ve ekip çalışması tutumları ölçeği için tutum ve davranış düzeylerinin yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Takım tutumları ölçeği ortalama puan düzeyi $3,97 \pm 0,36$ ve örgütsel vatandaşlık davranış ölçeği sorularının ortalama değerleri $4,35 \pm 0,34$ olarak belirlenmiştir.

Ekip çalışmasında karşılıklı destek alt boyutu ortalama değerleri, örgütsel vatandaşlık tutum ölçeğinde; erdemlilik, yüksek görev bilinci ortalama değerleri diğer alt boyutlara göre daha düşük olarak gözlemlendi (Tablo 9, 10).

Bu sonuca göre itfaiye çalışanlarının takım çalışmasına olumlu bakış açısının iyi seviyede olduğu söylenebilir. Baker, Assessing Teamwork Attitudes in Healthcare Correlation Analysis (Baker ve arkadaşları; 19) gerçekleştirmiş olduğu çalışma sonucu ile karşılaştırma yapıldığında takım çalışmasına olumlu bakış açısı gerçekleştirilebilmesi için ana temanın takım yapısı olduğu görülmektedir. Kütahya İlinin İtfaiye Teşkilatı çalışanlarının takım çalışmasına bakış açısı olumlu olduğunu göstermektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranış anketi için ortalama puan düzeyi $4,35 \pm 0,340$ idi. İtfaiye çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranış şekillerinin çok iyi seviyede olduğu gözlemlendi. Örgütsel vatandaşlık davranışları için: özgecilik $4,32 \pm 0,50$, nezaket $4,48 \pm 0,48$, sportmenlik $4,52 \pm 0,58$, yüksek görev bilinci $4,18 \pm 0,60$ ve erdemlilik $4,26 \pm 0,52$ sonuçları gözlemlendi. Ekip çalışması tutum ölçeği puanı $3,97 \pm 0,36$ tutum puanı seviyesi yüksek seviyede idi. Alt değişkenleri: takım yapısı için: $4,21 \pm 0,50$, liderlik $4,16 \pm 0,54$, durum gözlemi $4,09 \pm 0,57$, karşılıklı destek $3,33 \pm 1,06$, iletişim $4,04 \pm 0,48$, İş arkadaşlarına ve meslektaşlarına yardımcı olma, işin ve süreçlerin geliştirilmesi için önerilerde bulunma, işe vaktinde gelmeye özen gösterme, çalışma zamanını etkili değerlendirme gibi davranışlar, örgütsel vatandaşlık kavramı ile ilişkilidir (Kaskel, 2000).

Ekip çalışması tutumları ölçeği açısından takım olma, takım verimliliği ile alakalı Campion (1993) bazı araştırmalarda her ne kadar grup çalışmalarının zaman zaman düşük üretkenlik, güçsüz karar mekanizmaları gibi olumsuz sonuçları ortaya çıkabilse de birçok güncel çalışmalarda takım çalışmalarının eş zamanlı olarak hem üretkenliği hem de çalışan memnuniyetini üst seviyede tuttuğunu ortaya koymuştur. Özler ve Koparan (2006) ise çalışmalarında bireysel performansın artmasının organizasyonun performansının da artmasını sağladığını öne sürmüştür. Araştırmacılar takım çalışmasının daha yüksek verimlilik, daha düşük emek maliyeti getirdiğini ve kişisel performansı arttırdığını gözlemlemişlerdir. Özler ve Koparan (2006) aynı zamanda takım üyelerinin farklı yeteneklerinden faydalanarak bir sinerji ortaya

çıkartılacağını düşünmektedirler. Richter, Hemman ve Pohlandt (1999) yaptığı çalışmalarda takım içi işbirliğinde doğal öğrenme süreçlerinin, iletişimin şekline, iletişimin miktarına ve iletişimin içeriğine bağlı olduğunu göstermiştir. Campion, Papper ve Higgs (1996) ise takım içindeki bağlılık düzeyinin tüm süreçleri etkilediğini öne sürmüştür. Takım bağlılığı, takım olma kültürü, takım sinerjisi bağlamında İtfaiye çalışanlarının takım olma, takım olarak çalışma düşüncesine sahip olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, altboyutlar içerisinde karşılıklı destek ortalama değerleri diğer alt boyutlara göre daha düşük seviyede idi. Kingundu çalışmasında; karşılıklı destek, görev sirkülasyonunun grup motivasyonunu yükseldiğini, grup üyelerinin diğer üyelerin görevleri ve yürüttükleri işler üzerine de sorumluluk almaya başlamasına bağlı olarak takım aktifliğinin arttığını göstermektedir (Kiggundu, 1983). Yüksek dayanışma ve iletişim halinde olan takım üyeleri görevlerin başarı ile bitirilmesi ve amaç gerçekleştirme süreçlerinde diğer takımdaşlar ile çok daha yakın ilişki içinde çalışabilirler. Güçlü arkadaşlık ilişkilerinin bulunduğu takımlarda karşılıklı ve sosyal etkileşimin de kuvvetlendiği bilinmektedir (Bowler ve Braas, 2006).

Araştırmalar takım ruhuna sahip grup üyelerinin grup başarısı için çok daha fazla çalışıp çaba sarf ettiklerini göstermektedir (Guzzo, Yost, Campbell ve Shea, 1993).

Yaş, eğitim düzeyi, görev süresi değişkenleri ile ekip çalışması tutum puanı seviyesi arasında istatistiksel anlamlı farklılık gözlenmesi de (Tablo 11), örgütsel vatandaşlık tutum ölçeğinin sosyodemografik değişkenlerle karşılaştırıldığında Tablo 12 de gözlendiği gibi sadece 45 yaş üzeri kişilerde diğerlerine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha düşük seviyede olduğu gözlendi ($p=0,005$). Tablo olarak gösterilmese de; 45 yaş üstü kişilerde örgüt içi vatandaşlık davranış tutumlarının alt faktörü olan nezaket alt boyutu soruları içerisinde: ‘Diğer Çalışanlar ile Sorun Oluşmaması İçin Önlemler Alırım’ ($p<0,001$), ‘Davranışlarımın İş Arkadaşlarım Üzerindeki Etkisini Göz Önünde Tutarım’ ($p<0,032$) ve ‘Davranışlarımın Diğer Çalışanların İşlerine Olan Etkisine Dikkat Ederim’ ($p<0,002$) sorularına ait ortalama değerleri aynı alt boyutun diğer sorularına göre daha düşüktü. Ayrıca ‘Diğer Çalışanlar ile Sorun Oluşmaması İçin Önlemler Alırım’ ortalama değerleri tüm yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdi ($p<0,001$). Yaş aralıkları açısından

25-34 ile 45 ve üzeri yaş grupları karşılaştırıldığında: ‘Sportmenlik’ alt boyutu soruları içerisinde yer alan: ‘Önemsiz konular ile ilgili şikâyet ederek çok zaman kaybederim’ ($p<0,001$), ‘Pireyi deve yaparım’ ($p<0,003$), ‘Ekibimin yaptıklarında her zaman kusur bulurum’ ($p<0,010$), ‘Olumlu yönler odaklanmak yerine her zaman hata ararım’ ($p<0,001$) sorularına ait ortalama değerleri 45 yaş üstü kişilerde daha düşüktü. Böylelikle, çalışmamızda yaş faktörüne bağımlı olarak örgüt içi destek ortalama değerlerinin azaldığı görülmektedir. Bu çalışmanın aksine Herbert 2013 itfaiye çalışanları için yaptığı araştırmada itfaiye teşkilatı çalışanlarının yaş-kıdem- ile takım olma, travma, travma sonrası stres bozukluğu ile başa çıkmada önemli rol oynadığını gözlemlenmektedir. Aynı çalışmada Dublin itfaiyesini kıdemli çalışanlarının; meslektaşları arasındaki kişisel ilişkiler, ortak deneyimler, güçlü grup tutarlılığı gibi takım olma özelliklerini önemli ölçüde arttırdığı görülmektedir (Herbert 2013). Diğer yandan, eğitim seviyesi ve görev süresi ile örgütsel vatandaşlık tutum ortalama değerleri karşılaştırmasına göre gruplar arası aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir değişim gözlenmedi ($p>0,05$).

Etkin bir lider takım içinde; bir geniş görüşlülük oluşturacak, değişiklikler yaratacak ve takım fertlerinin yeteneklerini açığa çıkaracaktır (Larson ve LaFasto, 1989: 121). Takım verimliliğini, etkinliğini ve dinamizmine doğrudan etki eden kavramlardan biride takım liderliğidir. Çalışmada liderliğin sosyodemografik değişkenlerle herhangi bir anlamlı korelasyon ilişkisi gözlenmezken takım tutumu alt faktörlerinden: durum gözlemi, iletişim ve örgütsel vatandaşlık alt faktörleri: özgecilik, yüksek görev bilinci ve erdemlik aralarında anlamlı pozitif korelasyon ilişkisi gözlemlendi (Bknz.Tablo 13). Baker ve arkadaşlarının 2010 yılında gerçekleştirmiş olduğu ‘Assessing Teamwork Attitudes In Healthcare: Development Of The TeamSTEPS Teamwork Attitudes Questionnaire’ başlıklı araştırma çalışması ile İtfaiye çalışanları üzerinde uygulanan Takım Çalışması Tutumları Ölçeği alt faktör korelasyon karşılaştırması sonucunda Takım Yapısı alt faktörü ne kadar güçlü ise Liderlik, Durum Gözlemi, Karşılıklı Destek ve İletişim faktörlerinin aynı oranda etkilendiği görülmektedir.

Takımı oluşturan bireyler problem çözme aşamalarında ve süreç içerisinde fikir ve isteklerini beyan edebilmektedirler. Her bireyin istekleri yönetimi ve takım performansını etkileyebilmektedir. Takım lideri bu güçlüğü yendiği ve beklentileri

karşılayıp merakları giderdiğinde olumsuz etkiler ortadan kalkacaktır (Ware, 1991: 298). Genel olarak üzerinde anlaşılan bir nokta da takımların kendilerine ait bir kişiliklerinin ve kültürlerinin olduğu ve bunları ortaya çıkartan etkin bir liderlikle motivasyonlarının ve performansın çok arttığıdır (Oakland, 1993:321).

Biçimsel rol davranışı örgütte hiyerarşi gereği yapılması gereken davranışlardır ve bunlar örgütlerin sürekliliği için oldukça gereklidir. Örgüt üyeleri görevin gerektirdiği davranışlarda bulunmazlarsa başarıyı yakalayamayacak ve örgüt tarafından sağlanan mükafatları alamayacaktır (Çetin Ölçüm, 2004).

ÖVD, formal iş tanımlarının ötesinde, belirlenmiş rol gereklerini aşan, iş görenlerin örgüte yarar sağlamak için istekli olarak gösterdikleri rol ötesi davranışları kapsamaktadır (McDonald, 1993; Schnake ve Dumler, 2003; Feather ve Rauter, 2004).

Örgütsel vatandaşlık alanında yapılan çalışmalara bakacak olursak; Polat'ın (2007) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada öğretmenlerin kendilerine ilişkin örgütsel vatandaşlık algısı, 'yüksek' düzeyde bulunmuştur.

Karakuş'un (2008) yapmış olduğu çalışmada ise öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık davranışları ile ÖVD' nin alt faktörü olan yüksek görev bilinci ve sportmenliğin 'çok yüksek' düzeyde olduğu, ÖVD' nin diğer alt boyutları olan özgecilik, nezaket ve sivil erdeminin çalışmamıza katılan İtfaiye çalışanlarında benzer şekilde ÖVD tutum değerlerinin 'yüksek' seviyede olduğu görülmektedir (Tabancalı, Çakıroğlu,2017,392).

Genel örgütsel vatandaşlık davranış ölçeği ortalama değerleri ile sosyodemografik değişkenlerinden yaş ve görev süresi arasında negatif düşük korelasyon ilişkisi gözlemlendi ($p<0,05$). Alt değişken olarak yaş örgütsel davranışlar arasından nezaket ve sportmenlik faktörleri ile negatif korelasyon ilişkisi gözlemlendi (Tablo 13) ($p<0,001$). Yaş faktörünün artması ile takım içindeki nezaket davranışı pozitif yönde etkiler hipotezinin aksine uygulanan analizler sonucunda yaş arttıkça takım içi nezaket davranışının azaldığı görülmektedir.

Sorunların ortaya çıkmasını önlemeye çalışan bireylerin örgütte karşılaşılan problemlere karşı şikâyet etmeme ve anlayışlı olma potansiyelini artırmakta olduğu

görülmüştür (Sezgin, 2005, 324). Bizim çalışmamızda da sportmenlik benzer olarak özgecilik ve nezaket alt faktörleriyle pozitif korelasyon ilişkisi gözlemlendi ($p<0,05$)

Tez çalışmasının sınırlılıklarından bahsedilen bölümde Kütahya İtfaiyesi kadın çalışanlarının olmaması nedeni ile cinsiyet bakımından değerlendirilememiştir ancak CTIF ve tüm üye ülkeler Yangın Hizmetlerinde kadın çalışan bakış açısı hakkında sempozyumlar düzenlemekte ve çalışmalar yürütmektedirler.

Bu çalışma sonucunda araştırma varsayımında da belirtildiği gibi iş yükünde zorunlu takım çalışması gerçekleştiren personelin takım çalışmasına olumlu tutum sergileyebilmesi için yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları taşıması personelin iş yüküne kolaylık ve verim sağlayan takım çalışmasına bakış açısını olumlu yönde etkileyebilir. Bu sebeple insani hayat için kritik göreve sahip afet yönetimi sahası personelinin örgütsel vatandaşlık düzeyini kişilik özellikleri dışında nasıl daha fazla yükseltilebilir yönelik denemeler yapılmalı ve bu yöntem ve eğitimler takım çalışması tutumunu nasıl etkileyeceği yönünde ileri literatür çalışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Gerçekleştirilen bu çalışma ile ilgili temel noktalar 1-5 puan cetveline göre puanlama yapılmıştır. Analizler sonucunda İtfaiye Teşkilat çalışanlarının ekip çalışması tutum toplam değeri ortalaması $3,97 \pm 0,36$, örgütsel vatandaşlık ölçeği ortalama değeri $4,35 \pm 0,340$ olarak bulunmuştur. Bulunan puan değerleri neticesinde teşkilat çalışanlarının ekip çalışması bakış açısının yüksek seviyede örgütsel vatandaşlık davranışlarının çok yüksek seviyede olduğu gözlemlendi.

Sonuç olarak çalışmaya katılımcı itfaiye çalışanlarının;

- Takım çalışmasına bakış açılarının olumlu tutum sergiledikleri
- Örgüt içerisinde vatandaşlık davranışlarının üst seviyede olduğu görülmüştür. Teşkilat çalışanlarının örgütsel vatandaşlık düzeyleri arttıkça takım çalışmasına ve takım ruhuna eğilimi de artmaktadır. Bu açıdan, teşkilatı takım performans başarısını artırmanın yolu itfaiye çalışanlarını iyi birer örgüt vatandaşı yapabilmekten geçmektedir.
- Yaş değişkenine bağlı azalan örgütsel vatandaşlık seviyesi dışında görev süresi ve eğitim seviyesinin ekip çalışması ve örgütsel vatandaşlık tutum seviyelerini etkilemediği gözlemlendi.
- Çalışanların örgütsel vatandaşlık tutumları ile takım çalışması tutumları arasında pozitif ilişki gözlemlendi.

Öneri olarak;

- Takım çalışması gereken ortak iş yükü sahalarında örgütsel vatandaşlık niteliklerinin artırılması konusunda her yaş aralığına hitap eden eğitim çalışmaları oluşturulması ile ilgili çalışmalar yapılabilir.
- Ekip çalışması tutum ölçeğinin kültürel uyuma bağlı olarak daha da uyumlu hale getirilmesi çalışmalarının gerçekleştirilmesi yararlı olabilir.

- Kadın ve erkeklerin beraber çalıştığı İtfaiye Teşkilatı sahalarında cinsiyet açısından da takım çalışması, örgütsel vatandaşlık tutumları açısından farklılık olup olmadığı araştırılabilir.
- İtfaiye çalışanlarının örgütsel vatandaşlık ve takım çalışması tutumları ile iş performansı ve iş verimini etkileyen faktörlerin ilişkisinin araştırılması yarar sağlayabilir.



KAYNAKÇA

5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu:

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/07/20040723.htm>. Erişim

Tarihi:20.11.2019.

5393 Sayılı Belediye Kanunu: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>.

Erişim Tarihi:20.11.2019.

Acar, A. Z. (2006). “Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel Ve Örgütsel Etkileri”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 7(1), Ss. 1–14.

Alkın, C. M. ve Ünsar, S. (2006). Liderlik Özellik Ve Davranışlarının Belirlenmesi Ve Konuyla İlgili Olarak Yapılan Bir Araştırma.

Allison, B. J., Voss, Richard S. and Dryer Sean. (2001). “Student Classroom And Career Success: The Role Of Organizational Citizenship Behavior”, Journal Of Education For Business, 76(5), Pp. 282-288.

Allison, B., Voss, R. S. and Sean, D. (2001). Student Classroom And Career Success: The Role Of Organizational Citizenship Behavior. Journal Of Education For Business. 76(5) 282-288. (Aktaran: Sezgin, F. (2005) Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme Ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25(1) 317-339).

Allison, B., Voss, R. S. and Dryer, S. (2001). Student Classroom And Career Success: The Role Of Organizational Citizenship Behavior. Journal of Education for Business, 282-288.

Ankara İtfaiye Daire Başkanlığı, İtfaiye ‘nin Tarihçesi, www.ankarabel.gov.tr

Arıkan Ç. (1989). “Sağlık Alanında Kurum İçi Ekip Çalışması”, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Hizmetler Yüksek Okulu Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1-2-3, Ankara.

Aslan, Ş. (2009). Karizmatik Liderlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: “Kurumda Çalışma Yılı” Ve “Ücret” Değişkenlerinin Rolü. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6 (1), 256-275.

Aydoğan, E., Bedük, A. ve İnce, M. (2004). “Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (11), Ss.423-446.

- Bachrach, D. G., Mackenzie, Scott, Paine, Beth and Podsakoff, P. M. (2000). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestion For Future Research", *Journal Of Management*, 26(3), Pp. 513-563.
- Baker, DP, Amodeo, A.M, Krokos, KJ, Slonim, A, & Herrera, H. (2010). Assessing teamwork attitudes in healthcare: Development of the TeamSTEPPS® Teamwork Attitudes Questionnaire. *Quality and Safety in Health Care*, 19(6), 1-4.
- Baltaş, A. (2000). Ekip Çalışması Ve Liderlik, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Başbakkal, Z., Beytut, D., Ersun, A., Muslu, G. ve Yardımcı, F. (2012). "Ekip Çalışması Tutumları Ölçeğinin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13(2), Ss.131-137.
- Baykasoğlu, A. ve Dereli, T. Takım Yönetimi, Gaziantep Üniversitesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, 27310, Gaziantep.S.5.
- Becker, T. E. and Randall, D. M. (1994). "Validation Of A Measure Of Organizational Citizenship Behavior Against An Objective Behavioral Criterion", *Educational And Psychological Measurement*, 54(1), Pp. 160-167.
- Bennis, W. (1988). Bir Lider Olabilmek, Sistem, İstanbul.
- Berkdemir, C. (2012). İtfaiye Teşkilatlarının Yangınla Mücadelesinde Stratejik Yönetim Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Bernard, C., L. (1968). The Functions of The Executive, Harward University Press.
- Bevin, H. (2013). "A Qualitative Exploration Of Traumatic Experiences And Coping Strategies Amongst Firefighters İn Dublin Fire Brigade And Their AttitudesToSupportServices",
Esource.Dbs.İe/Bitstream/Handle/10788/1406/Ba_Bevin_H_2013.Pdf?Sequence=1, Erişim Tarihi: 07.02.2020.
- Bober, T., Regehr, C. (2005). In The Line Of Fire: Trauma In The Emergency Services, Oxford University Press.
- Bowler, W. M. and Brass, D. J. (2006). Relational correlates of interpersonal citizenship behavior: A social network perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 70–82. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.70>
- Bulut, Z., (2004). Etkin Takım Oluşturma Ve Yönetmemevzuat Dergisi Yıl 7 Sayı 77 2004

- Burke, C. S., Goodwin, G. F. and Salas, E. (2009). Team Effectiveness In Complex Organizations: Crossdisciplinary Perspectives And Approaches, Psychology Press Taylor & Francis Group.
- Canadian Health Services Research Foundation. (2006). Teamwork In Healthcare: Promoting Effective Teamwork In Healthcare In Canada, Policy Synthesis And Recommendations, Canadian Health Services Research Foundation.
- Chen, C. ve Rainey, H. G. (2014). Personnel Formalization And The Enhancement Of Teamwork: A Public–Private Comparison, Public Management Review, 16:7, 945-968.
- Çekmecelioğlu, G. ve H., Keleş, Ö. (2009). Örgüt İklimi, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Araştırma. (Editör: Ömer Torlak). 17. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. 21-23 Mayıs. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları 162, 590-596.
- Çelik, M. (2007). Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum.
- Çelik, M. (2010). Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışı İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Analizi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Çetin, Ö. M. (2004). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Davis, N.(1989). Teamwork, Davis Mc Key Co, Newyork.
- Dede, N., (2019). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Kuramsal Bir Çalışma Ekonomi İşletme Ve Maliye Araştırmaları Dergisi Cilt 1 Sayı3 294-304
- Dengiz, G. M. (2000). Takım Çalışması Teknikleri, Academyplus Yayınevi Ekim, Ankara.
- Doğan, S. (2003). Rekabette Başarının Anahtarı: Personel Güçlendirme: Empowerment, Sistem Yayıncılık.
- Duyan, V., Duyan, G. Ç., Gökçearslan Çiftçi E., Sevin, Ç. Erbay, E. Ve M.İkizoğlu (2008). Lisede Okuyan Öğrencilerin Yalnızlık Durumlarına Etki Eden Değişkenlerin İncelenmesi. Eğitim Ve Bilim. 33, 28-41.

- Eraslan, L. (2004). “Okul Düzeyinde Dönüşümcü Liderlik”, Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6(1), Ss. 1-22.
- Eren, Z. (2019). Biçimsel Ve Biçimsel Olmayan Örgüt Yapılarının Sosyal Ağ Analizi: Öneri Ve Güven Ağları Örneği. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 34(4), 1121-1142. Doi: 10.16986/Huje.2018041879.
- Ergün, E. ve Eyisoy, M., (2018). Takım Çalışması Özelliklerinin Takım Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma Business & Management Studies:An International Journal Vol.: 6 Issue: 4 Pp. 1455-1475.
- Feather, N. T. ve Rauter, K. A. (2004). Organizational Citizenship Behaviours in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values. Journal of Occupational and Organizational Psychology, (77), 81-94.
- Fema. (2010). *U.S. Fire Administration Fire Estimates*. 19 Mart 2012 Tarihinde Federal Acil Durum Yönetim Ajansı Fema. (2008-2010, Şubat). Tfrs Volume 13, Issue 1/Civilian Fire Fatalities İn Residential Buildings. 7 12, 2012 Tarihinde Fema:Http://Www.USfa.Fema.Gov/Downloads/Pdf/Statistics/V13i1.Pdf Adresinden Alındı.
- Francis, D. and Young, D. (1992). Improving Work Groups. A Practical Manuel for Team Building . San Francisco Jossey Bass- Pfeiffer.
- Frederick, P., Morgeson, M. H., Reider, M. A. (05 August 2005). Campion First Published: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.655.x>.
- Garner, C. L. (1998). Team Building And Organizational Effectivenss, The Faculty Of Graduate School, University Of Texas At Austin, Doctoral Thesis.
- Guzzo, R. A., Yost, P. R., Campbell, R. J., and Shea, G. P. (1993). Potency in groups: Articulating a construct. British Journal of Social Psychology, 32(1), 87–106. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1993.tb00987.x>.
- Gültek, M. (1984), Yangınla Mücadele Sanayide ve Günlük Yaşantımızda Esasları, MESS Eğitim Kitapları Dizisi-7.
- Gürbüz, S. (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(1), Ss. 48-75.
- Herbert, B. (2013). A Qualitative Exploration Of Traumatic Experiences And Coping Strategies Amongst Firefighters İn Dublin Fire Brigade And Their Attitudes To

Support Services

http://www.yangin.org/dosyalar/itfaiye_olaylarinda_komuta.pdf. Erişim tarihi: 20.09.2019

<https://docplayer.biz.tr/7630900-Takim-yonetimi-doc-dr-adil-baykasoglu-doc-dr-turkay-dereli-gaziantep-universitesi-endustri-muhendisligi-bolumu-27310-gaziantep.html> 05.01.2019

<https://www.ctif.org/>. 10.10.2019

[https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1086756](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1086756).

İbitem. (2011). İstanbul Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığı, Http://Www.İbb.Gov.Tr/Sites/İtfaiye/İbitem/Documents/İbitem_E

İnce, M., Bedük, A., Aydoğan, E. Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri

İnceler, H. (1998). Teknoloji Yönetimi, Desnet Yayınları, Gebze.

İzgören, Şerif A., (2004). İş Yaşamında 100 Kanguru, Elma Yayınevi, S.185

Karakuş, M. (2008). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yeterliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık Ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Karaman, A. ve Aylan, S., (2012). Örgütsel Vatandaşlık Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Sayı 2 Sy35-48

Kaskel, R. J. (2000). Value Congruence And Satisfaction. Unpublished Doctoral Dissertation. The California School Of Professional Psychology At Alameda.

Kaskel, R. J. (2000). Value congruence and satisfaction. Unpublished doctoral dissertation. Alliant International University, San Diego.

Katzenbach, J. R. and Smith, D. K. (1993). The Wisdom Of Teams, Harvard Business School Press.

Keçecioglu, T. (2000), Takım Oluşturmak, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Kılıç, A.(2010) İtfaiye Olaylarında Komuta, www.yangin.org.

- Kiggundu, M. N. (1983). Task interdependence and job design: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 31(2), 145–172. [http://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90118-6](http://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90118-6).
- Kirchner, M. and Akdere, M. (2017). Usa Exploring The U.S. Army Leader Development Program In Private Sector: A New Frontier For Leadership Development Koçyiğit, S., (2014). Ekip Çalışması Ve Temel Öğeleri York University Lisans Programı.
- Koçiyit, S. (2014). Ekip Çalışması ve Temel Öğeleri. İstanbul.
- Larson, C. E. and LaFasto, F. M. J. (1989). Team work: What must go right/what can go wrong. Newbury Park, CA: Sage.
- Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M., Fetter, R. (1993). The Impact Of Organizational Citizenship Behavior On Evaluations Of Salesperson Performance. *Journal Of Marketing*, 57, 70-80.
- Manser, T. (2009). “Teamwork And Patient Safety In Dynamic Domains Of Health Care: A Review Of The Literature”, *Acta Anaesthesiol Scand*, 53(2), Pp.143-151.
- Margerison, J.C. (2001). Team Performance Management, 7, Ss.119.
- Mcdonald, P. R. (1993). Individual-Organizational Value Congruence: Operationalization And Consequents. Unpublished Doctoral Dissertation. London, Ontario: The University Of Western Ontario.
- Michael A. Campion ,Ellen M. Papper ,Gina J. Medsker, Relations Between Work Team Characteristics And Effectiveness: A Replication And Extension June 1996 <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01806.x>
- Michael A. Campion ,Gina J. Medsker ,A. Catherine Higgs; Relations Between Work Group Characteristics And Effectiveness: Implications For Designing Effective Work Groups December 1993 <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb01571.x>.
- Moroğlu, D. (2007). Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesinde Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının Ekip Çalışmasına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
- Novatron Keith, H. (1989). Human Behavior At Work: Organizatitonal Behaviour, 6. B., New York: Mcgraw Hill Book Comp.

- Oakland, J. S. (1993). Total Quality Management: The Road To Improving Performance. Oxford, Butterworth – Heinemann Ltd.
- Organ, D. W. (1988). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome, Lexington Books/Dc Heath And Com.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. and Mackenzie Scott, B. (2005). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, And Consequences, Sage Publications
- Organ, D.W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books, Lexington: MA.
- Organ, Dennis W. (1994). Personality And Organizational Citizenship Behavior. Journal Of Management, 20, 2, 465-478.
- Özavcı, T. (1973). Cumhuriyet Devrinde İtfaiye, Belediye Matbaası, İstanbul.
- Özdemir, U. (1998). Psikiyatrik Sosyal Hizmet, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Özdemir, U., (1999) Psikiyatri Tedavi Ekibinin "Ekip Çalışması" Kavramına İlişkin Kendi Bilgilerini Ve Çalıştıkları Psikiyatri Tedavi Kurumlarını Değerlendirmeleri Kriz Dergisi 7 (2): 17-24
- Özdevecioğlu, M. (2003). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri Ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 20, Ss. 117–135.
- Özgür, H. ve Azaklı, S. (2001), Osmanlı’da Yangınlar ve İtfaiye Hizmetleri, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(1), 153-172.
- Özler, D. E. ve Koparan, E. (2006). Takım Performansına Etki Eden Takım Çalışmasına İlişkin Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Akademik Bakış, 8, 1-29.
- Penner, L. A., Midili, A. R. ve Kegelmeyer, J. (1997). Beyond Job Attitudes: A Personality and Social Psychology Perspective on the Causes of Organizational Citizenship Behavior. Human Performance, 10 (2), 111-131.
- Perçin, M. (2008). İşletmenin Örgüt Yapısının İş Görenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisine İlişkin Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Abd, Isparta.

- Podsakoff, P. M. and Mackenzie, S. B.; (1994). “Organizational Citizenship Behaviors And Sales Unit Effectiveness”, *Journal Of Marketing Research*, 31(3), Pp. 351-363.
- Podsakoff Philip M., Mackenzie Scott B., Paine J.B. And Bachrach D.G.; (2000), “Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research”, *Journal Of Management*, 26(3), Pp. 513–563.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B. and Bommer, W. H. (1996). “Transformational Leader Behaviors And Substitutes For Leadership As Determinants Of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, And Organizational Citizenship Behaviors”, *Journal Of Management*, 22(2), Pp. 259-298.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. H., and Fetter, R. (1990). “Transformational Leader Behaviors And Their Effects On Followers’ Trust In Leader, Satisfaction, And Organizational Citizenship Behaviors”, *The Leadership Quarterly*, 1(2), Pp. 107-142.
- Polat, S. ve Ceep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Educational Administration: Theory And Practice Spring*, Issue 54, Pp: 307-331 *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Bahar 2008*, Sayı 54, Ss: 307-331
- Regehr, C. and Bober, T. (2005). *In The Line Of Fire: Trauma In The Emergency Services*, Oxford University Press, New York.
- Richter, P., Hemman, E., and Pohlant, A. (1999). Objective Task Analysis And The Prediction Of Mental Workload: Results Of The Application Of An Action-Oriented Software Tool (REBA). In M. Wiethoff And F. R. H. Zijlstra(Eds), *New Approaches for Modern Problems In Work Psychology* Pp. 67- 76 Tilburg, Germany: University Press.
- Sarihan, İ. H. (1998). *Teknoloji Yönetimi*, Desnet Yayınları , Gebze.
- Schnake, M. E. ve Dumler, M. P. (2003). Levels of Measurement and Analysis Issues in Organizational Citizenship Behaviour Research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (76), 283-301.
- Schwarz Roger, M. (1994). *The Skilled Facilitator: A Comprehensive Resource For Consultants, Facilitators, Managers, Trainers And Coaches*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Serinkan, C. and Kızıloğlu, M. (2015). Innovation Management And Teamwork: An Investigation In Turkish Banking Sector *Journal Of Management Policies And Practices* June 2015, Vol. 3, No. 1, Pp. 94-102

- Serinkan, C. ve Erdiş, Y. (2014). Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet, 1. Baskı, Nobel Yayınları, Ankara.
- Sezgin, F. (2005). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme Ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar”, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25(1), Ss. 317-339.
- Smith, C.A., Organ, D.W. & Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its' nature and antecedents. Journal of Applied Psychology, 68 (44), 653-63.
- Songür, N., Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2008). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Adalet Algısının Öncüllük Rolü”, Amme İdaresi Dergisi, 41(4), Ss. 79-100.
- Sönmez, E. (2005). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yöneticilerine Duydukları Güven İle Örgütsel Yurttaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Marmara Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Söylemez, A., (2012) Bir Yerel Hizmet Birimi Olarak İtfaiye'nin Tarihi. Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi Cilt:15 Sayı:2.
- Şan, G. (2008). Stratejik Planların Temelinde Belediyelerin Güçlü Ve Zayıf Yönlerinin Analizi, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Şanal, M. (2013). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İşletmeler Açısından Önemi”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22(1), Ss 529-538.
- Tabancalı, E. ve Çakıroğlu, K. (2017). “Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13(1), Ss. 392-417.
- Tdk (Türk Dil Kurumu). (2020, Ocak). Güncel Türkçe Sözlük.
- TeamSTEPPS Teamwork Attitudes Questionnaire and Guide. Team Strategies & Tools to Enhance Performance & Patient Safety (TeamSTEPPS®) 2.0. Agency for Healthcare Research and Quality, Rockville, MD. March 2014. <https://www.ahrq.gov/teamstepps/instructor/index.html>
- Toprak, A. (2006). İşletmelerde Liderlik ve Ekip Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Tural U., Aker T., Önder E. ve ark. (2004). Posttraumatic stress disorder and comorbid depression after Marmara Earthquake; An epidemyological study. Annual Meeting of Disaster Psychiatry Outreach, Miami Sözel Bildiri, ABD.

- Tural Ü., Coşkun B., Önder E. ve ark. (2004). Psychological Consequences of the 1999 Earthquake in Turkey. Journal of Traumatic Stress, 17:451-459.
- Türker, S. (2009), Temel İtfaiyecilik ve Yangından Korunma 1, Adana: Altınkoza Yayınları.
- Ware, J. (1991). Managing People And Organizations. Managing A Task Force, Harvard Business School Publications, Boston, Massachusetts.
- Ware, J. (1991). Managing people and organizations. Managing a Task Force, Harvard Business School Publications, Boston, Massachusetts.
- Werner I. (1993). Liderlik ve Yönetim, Rota Yayınları, İstanbul.
- Yardımcı, F., Başbakkal, Z., Beytut, D., Muslu, G. ve Ersun, A. (2012). Ekip Çalışması Tutumları Ölçeğinin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması Anadolu Psikiyatri Dergisi; Sivas Vol. 13, Iss. 2, 131-137.
- Yıldırım, A. ve Yılmaz, A. (2018). Hemşirelerin Ekip Çalışmasına İlişkin Tutumları Ve Etkileyen Faktörler Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 67, Mart, S. 40-52 15.01.2018 30.03.2018.
- Zehir, C. ve Özşahin, M. (2008). Takım Yönetimi ve Takım Etkinliğini Belirleyen Faktörler: Savunma Sanayinde Ar-Ge Yapan Takımlar Üzerinde Bir Saha Araştırması. Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (2), 266-279.

EKLER

Ek 1. Anket Formu Ekip Tutumları Ölçeği Ve Örgütsel Vatandaşlık Anketi

İTFAİYE TEŞKİLATI ÇALIŞANLARININ TAKIM ÇALIŞMASI TUTUMLARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIKLARI İLE İLGİLİ DAVRANIŞLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ ANKETİ : KÜTAHYA İLİ ÖRNEĞİ
Değerli Katılımcı, Bu tezin amacı, arama kurtarma birliklerinde çalışan personelin takım çalışması tutumları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını değerlendirmektir. Ankette bulunan sorulara vereceğiniz cevaplar tarafımızca saklı tutulacak ve tamamen bilimsel amaçlı olarak kullanılacaktır. Bu anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik bilgilerin elde edilmesi amacıyla hazırlanan sorulardan; ikinci bölüm takım çalışması tutumlarını değerlendirmek amacıyla hazırlanan sorulardan ve son bölüm örgütsel vatandaşlık davranışlarının değerlendirilmesi amacıyla hazırlanan anket sorularından meydana gelmektedir. Anket sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için soruları samimi ve doğru olarak yanıtlamanız gerekmektedir. Lütfen anketlerin üzerine isim belirtmeyiniz. İlgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz. BETÜL KORKMAZ

Cinsiyet:	☐ Erkek	☐ Kadın		
Yaş:	☐ 18-24	☐ 25-34	☐ 35-44	☐ 45 ve üzeri
Eğitim Durumu:	☐ Lise ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü			
Görev Süresi:	☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 15 yıldan fazla			

TAKIM ÇALIŞMASI TUTUM ÖLÇEĞİ							
Soru No	Maddeler İçeriği	Keskinlik	Katılımcı ortam	Katılımcı ortam	Kararlılık	Katılımcı ortam	Keskinlik
Takım Yapısı							
1	Afetzedeler ve ailelerinden çalışma konusunda geribildirim istemek önemlidir.						
2	Afetzedeler arama kurtarma ekiplerinin önemli bir bileşenidir.						
3	Arama kurtarma birliği yönetimi arama kurtarma personelinin başarısını etkilemektedir.						
4	Bir ekibin görevi, bireysel ekip üyelerinin hedeflerinden daha değerlidir.						
5	Ekip liderleri, diğer ekip üyelerinin ihtiyaçlarını öngörür.						
6	Arama kurtarma bakımından yüksek performans gösteren ekipler, diğer kurumlardaki yüksek performanslı ekiplerle ortak özellikleri paylaşmaktadır.						
Liderlik							
7	Liderlerin, takım üyeleri ile bilgi paylaşması önemlidir.						
8	Liderler, ekip üyeleri için bilgi paylaşmak için gayri resmi fırsatlar yaratmalıdır.						
9	Etkili liderler, ekip üyelerinin hatalarını yeni öğrenmeler edinmek adına fırsat olarak görürler.						
10	Doğru takım davranışını modellemek bir liderin sorumluluğundadır.						
11	Liderlerin, ekip üyelerine her bir görev için planlarını tartışmada zaman ayırmaları önemlidir.						
12	Ekip liderleri, ekip üyelerinin gerektiğinde diğer ekiplere yardım etmelerini sağlamalıdır.						

Soru No	Madde İçeriği	Kesilikle Kaldırıyor	Kaldırıyor	Kararızam	Kaldırıyor	Kesilikle Kaldırıyor
Durum Gözlemi						
13	Afetzedeler yardım etmek isteyen vatandaşlara, önemli ipuçları ile ortama tarama yöntemi öğretilir.					
14	Afetzedelerin durumlarını gözlemlemek etkili ekip performansına önemli katkı sağlar.					
15	Arama kurtarma ekibinin üyesi olmayan kişiler de, afetzedelere yardım için cesaretlendirilmelidir					
16	Bir ekip üyesi için diğer ekip üyelerinin duygusal ve fiziksel durumlarını izlemek önemlidir.					
17	Bir ekip üyesi, bir görevi yerine getirmek için fazla yorgun veya stresli olabilecek diğer ekip üyesine yardım sunmak için uygundur.					
18	Kurumda duygusal ve fiziksel durumlarını izleyen ekip üyeleri daha etkilidir.					
Karşılıklı Destek						
19	Her bir ekip üyesi diğer ekip üyelerinin çalışmalarını önemser ve etkiler.					
20	Ekip üyelerinden yardım istemek, o ekip üyesinin işini nasıl etkili şekilde yapacağını bilmediğinin bir işaretidir.					
21	Ekip üyelerine yardım sağlamak, o ekip üyesinin yapması için yeterli işi olmadığının bir işaretidir.					
22	Bir ekip üyesine bireysel çalışma görevleri ile yardımcı olma teklifi takım performansını iyileştirmek için etkili bir araçtır					
23	Bir afetzedenin güvenliği konusundaki sıkıntıyı ekip lideri tarafından duyulduğundan emin oluncaya kadar devam ettirmek uygundur.					
24	Ekip üyeleri arasındaki kişisel çatışmalar, afetzede güvenliğini etkilemez.					

Soru No	Madde İçeriği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İletişim						
25	Etkili iletişim kurmayan ekipler, hatalı uygulama riskini önemli ölçüde artırır.					
26	Bildirilen hataların en yaygın sebebi yetersiz iletişimdir.					
27	Afetzedeler ve aileleri ile bilgi alışverişi yaparak istenmeyen olaylar azaltılabilir.					
28	Sunduğum bilgiler hakkında soru soran ekip üyeleriyle çalışmayı tercih ederim.					
29	Afetzedeleri teslim ederken bilgi paylaşımı için standartlaştırılmış bir yöntem olması önemlidir.					
30	Ekip üyelerinin daha iyi iletişimci olmaları için eğitilmesi neredeyse imkansızdır.					

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ANKETİ						
Soru No	Madde İçeriği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Özgecilik (Yardımseverlik)						
1	İş yükü ağır olan diğer çalışanlara yardım ederim.					
2	İşe gelememiş bir kişiye yardım ederim.					
3	İşle ilgili problemleri olanlara kendi isteğimle yardım ederim.					
4	Yeni gelenlerin ortama alışmalarına zorunlu olmadığım halde yardım ederim.					
5	Her zaman çevremdekilere yardım etmeye hazırım.					
Nezaket						
6	İş arkadaşlarıma sorun yaratmaktan kaçınırım.					
7	Başkalarının haklarına tecavüz etmem.					
8	Davranışlarımın iş arkadaşlarıma üzerindeki etkisini göz önünde tutarım.					
9	Diğer çalışanlarla sorun oluşmaması için önlemler alırım.					
10	Davranışlarımın diğer çalışanların işlerine olan etkisine dikkat ederim.					
Sportmenlik (Centilmenlik)						
11	Önemsiz konularla ilgili şikayet ederek çok zaman kaybederim.					
12	Pireyi deve yaparım.					
13	Ekibimin yaptıklarında her zaman kusur bulurum.					
14	Olumlu yönlerle odaklanmak yerine her zaman hata ararım.					
Yüksek Görev Bilinci (Viedanlık)						
15	Görev bilinci en yüksek çalışanlardan biriyimdir.					
16	İşe devamlılığım standartların üzerindedir.					
17	Kimse ile farkında olmadığı zamanlarda bile ekip kurallarına uyarım.					
18	Fazladan molalar vermem.					
19	Aldığım paranın hakkını vermenin gerekliliğine inanırım.					

Erdemlilik (Örgütsel Erdem, Sivil Erdem)						
20	Kurumdaki değişiklikleri sürekli takip ederim.					
21	Katılımı zorunlu olmayan fakat kurum imajı için önemli olan görevleri üstlenirim.					
22	Katılımı zorunlu olmayan fakat önemli görülen toplantılara katılırım.					
23	Kurumla ilgili duyuru, etkinlik vb. materyalleri okur ve takip ederim.					

Lütfen ek açıklamanız varsa aşağıdaki alana ekleyin.

Katılımınız için teşekkür ederiz.



Ek 2. Etik Kurul Onay Raporu

T.C. GÜMÜŞHANE
ÜNİVERSİTESİ
Rektörlüğü



GÜMÜŞHANE
UNIVERSITY
Rector's Office

Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Sayı : 95674917-051.99-E.6410

19/02/2019

Konu : Etik Kurul Onay

DAĞITIM YERLERİNE

Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kuruluna yapmış olduğunuz başvurunuz Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 2019/2 sayı ve 14/01/2019 tarihli toplantısında görüşülmüş ve kabul edilmiştir. Proje onay formu yazımız ekindedir. Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Günay ÇAKIR
Kurul Başkanı

Dağıtım:

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Melike DEMİR DOĞAN
Sayın Öğr. Gör. Nurşen KULAKAÇ
Sayın Dr. Öğr. Üyesi Büşra TOSUNOĞLU
Sayın Doç. Dr. Salih YILDIZ
Sayın Öğr. Gör. Nur Deniz
EYÜPOĞLU KARAOĞLU
Sayın Prof. Dr. Günay ÇAKIR
Sayın Arş. Gör. Sevdâ UZUN
Sayın Prof. Dr. Saim ŞAHİNÖZ
Sayın Dr. Öğr. Üyesi Sevil CENGİZ
Sayın Arş. Gör. Necla İrem ÖLMEZOĞLU İRİ
Sayın Dr. Öğr. Üyesi Nurçin KÜÇÜK KENT

Adres:

Telefon:

Faks:

Elektronik Ağ: <http://www.gumushane.edu.tr/>

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

(Proje Onay Formu)

TARİH :
YER :
KATILIMCILAR : Prof.Dr. GÜNAY ÇAKIR (Başkan)
Prof.Dr. BAHRİ BAYRAM (Üye)
Prof.Dr. HÜSEYİN DEMİR (Üye)
Prof.Dr. BAYRAM NAZİR (Üye)
Prof.Dr. EKREM CENGİZ (Üye)
Prof.Dr. SAİME ŞAHİNÖZ (Üye)
Prof.Dr. FERKAN SİPAHİ (Üye)

BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU PROJE ONAY FORMU	
Projenin Adı:	İtfaiye Teşkilatı Çalışanlarının Takım Çalışması Tutumları ve Örgütsel Vatandaşlıkları ile İlgili Davranışlarının Değerlendirilmesi: Kütahya İli Örneği
Projenin Niteliği:	Yüksek Lisans Tezi
Proje Araştırmacıları:	Dr. Öğr. Üyesi Nurçin Küçük KENT Betül KORKMAZ
Proje Yürütücüsünün Haberleşme Bilgileri:	GSM: 05469728841 MAIL: betulkorkmaz01@gmail.com
Araştırmacının Amacı:	Bu tez çalışmasının amacı; müdahale personeli olan itfaiye ekiplerinin takım çalışmasına karşı tutumlarını gözlemlemek, takım üyelerinin örgütsel vatandaşlık düzeylerini belirlemek ve takım çalışması ve örgütsel vatandaşlık arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir.
Araştırmacının Gerekçesi:	Arama kurtarma takım elemanlarında arama kurtarma ve müdahale personellerinin öncelikle takım içinde takım yapısı, liderlik, durum gözlemi, karşılıklı destek, iletişim, yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, yüksek görev bilinci, örgütsel erdem kriterlerin olması takım içi etkin müdahale ve yüksek performansı için oldukça önemlidir. Takım çalışması ile ilgili tutum ve örgütsel davranışlar hakkında ön bilgi sahibi olmak daha etkin takım alt yapısı oluşturmak ve eksik yönlerin farkındalığının tespiti için önem arz etmektedir. Literatürde arama kurtarma birliklerinde takım çalışması ve örgüt vatandaşlık değer yargılarının belirlenmesi ve ilişkilendirilmesi ile ilgili oldukça sınırlı sayıda çalışma yer almaktadır. Bu tez çalışmasıyla bu alandaki ön bilgi eksikliklerinin azaltılması ve etkili takım çalışmaları ile ileri görüşlerin öngörülmesiyle ilgili yarar sağlayabileceği düşünülmektedir.

f73 g's f d n

Araştırmanın Yöntemi:	Bu araştırmanın evreni, Kütahya İtfaiye Teşkilatı çalışanlarından 250 kişiye uygulanması hedeflenmektedir. Araştırmada veri toplama tekniği olarak; Baker, D.P Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği tarafından hazırlanan 2010 ve Yıldırım ve arkadaşları tarafından Afet Yönetimi alanına uyarlanan 2018 anketi ile Erdiş ve Serinkan (2014) Örgütsel Vatandaşlık Anketi kullanılacaktır. Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği, Baker ve ark. (2010) tarafından geliştirilmiştir. Yardımcı ve arkadaşları (2012) tarafından Türkçe geçerlilik güvenirliği yapılmıştır. Yıldırım ve ark. (2018) tarafından afet yönetimi alanına uyarlanmıştır. Anket sorularını oluşturan her bir madde 5'li Likert tipi derecelendirilmiş ve her bir madde katılım düzeyleri "Kesinlikle Katılmıyorum=1" ve "Kesinlikle Katılıyorum=5" aralığında puanlandırılmıştır. Kütahya İli İtfaiye Teşkilatı çalışanları ile yüz yüze anket uygulaması gerçekleştirilecek ve ardından SPSS paket programında analiz edilecektir. Bununla birlikte katılımcıların ankete verdikleri cevaplar yüzde dağılım, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri olarak değerlendirilecektir. Baker, D.P.; Amodeo, A.M.; Krokos, K.J.; Slonim, A.; Herrera, H. & (2010). "Assessing teamwork attitudes in healthcare: development of the TeamSTEPS teamwork attitudes questionnaire", Qual Saf Health Care Erdiş ve Serinkan (2014) Örgütsel Vatandaşlık Anketi
Kullanılacak biyolojik, psikolojik ve teknik vb. tüm yöntemleri açıklayan etik ile ilgili özet:	Bu araştırma katılımcıların fiziksel veya ruhsal sağlığını tehdit edici biyolojik ya da psikolojik herhangi bir unsur kullanılmamaktadır.

Gümüşhane Üniversitesi Fakültesi öğretim üyelerinden Sayın Dr. Nurgün KÜÇÜK KENT'in "İtfaiye Teşkilatı Çalışanlarının Takım Çalışması Tutumları ve Örgütsel Vatandaşlıkları ile İlgili Davranışlarının Değerlendirilmesi: Kütahya İli Örneği" adlı projesi değerlendirilmiştir.

Proje etik açısından uygun bulunmuştur. ☒

Projenin etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir. ☐

Proje etik açısından uygun bulunmamıştır. ☐


Prof. Dr. Bahri BAYRAM
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Hüseyin DEMİR
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. B. Nazım NAZIR
Etik Kurul Üyesi

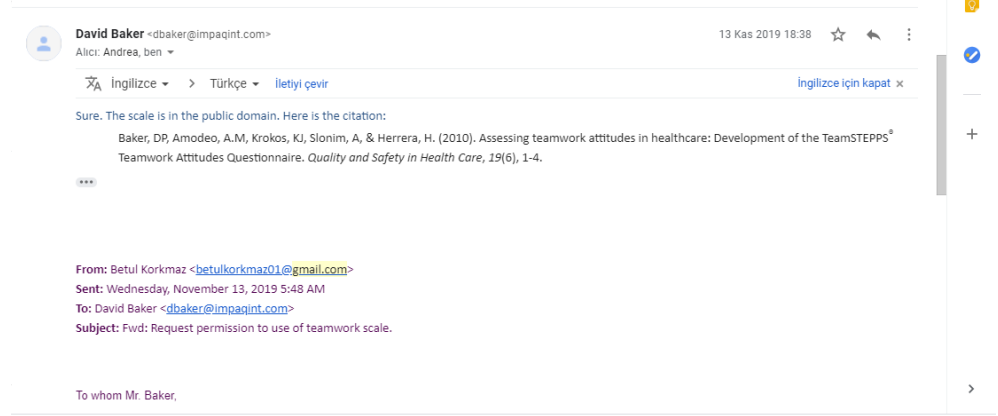

Prof. Dr. Ekrem CENGİZ
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Saime ŞAHİNÖZ
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Ferkan SİPAHI
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Günay ÇAKIR
Etik Kurul Başkanı

Ek 3. Araştırma İzinleri



Ek 3. Araştırma İzinleri

From: Betül Korkmaz <betulkorkmaz01@gmail.com>
Sent: Monday, February 3, 2020 2:54 AM
To: Lewin, David (AHRQ/OC) <David.Lewin@ahrq.hhs.gov>
Subject: Re: FW: Request For Permission To Use Survey For Teamwork Attitudes Questionnaire - [Ticket#: 20191113-329]

To whom it may concern, thank you for your interest.

I apologize to you; I have internet problem where I am. I want from you grant permission for use of the tool and its user's guide(https://www.researchgate.net/publication/45629350_Assessing_teamwork_attitudes_in_healthcare_Development_of_the_TeamSTEPPS_teamwork_attitudes_questionnaire, and <https://docplayer.net/22514669-Teamstepps-tm-teamwork-attitudes-questionnaire-manual.html>) and to use Turkish for master thesis.

Sincerely, Betül KORKMAZ Master Student of Disaster Management Program Gümüşhane University/TURKEY e-mail: betulkorkmaz01@gmail.com
Tel: +90 05469728841



**Lewin, David (AHRQ/OC)** <David.Lewin@ahrq.hhs.gov>
Alici: Randie, ben, Ask

17 Ocak Cum 23:52

☆ ↶ ⋮

İngilizce > Türkçe İletiyi çevir [İngilizce için kapat](#)

Dear BETÜL KORKMAZ:

Thank you for your interest in the TeamSTEPPS® 2.0 Teamwork Attitudes Questionnaire (T-TAQ). I can grant permission for use of the tool and its User's Guide (<https://www.ahrq.gov/teamstepps/instructor/reference/teamattitudesmanual.html>). I can also grant permission to translate the material into Turkish and adapt the T-TAQ for use with fire service teams.

However, if you want to use material from David P. Baker's article that is not in the AHRQ T-TAQ User's Guide, you will have to obtain permission from the publishers of *Quality & Safety in Health Care* (now *BMJ Quality & Safety in Health Care*). The latter work was not funded by AHRQ, but by our partner in developing TeamSTEPPS®, the U.S. Department of Defense. Permissions for the *Qual Saf Health Care* article can be obtained, online at <https://www.bmj.com/company/products-services/rights-and-licensing/>.

I look forward to hearing from you further in the near future. Thank you for your patience.

Sincerely,

David I. Lewin, M.Phil.

Ek 3. Araştırma İzinleri



Betül Korkmaz <betulkorkmaz01@gmail.com>

16 Oca 2019 20:21



Alıcı: cserinkan ▼

Merhabalar .

Hocam Gümüşhane Üniversitesi Afet Yönetimi bölümü Yüksek lisans bitirme tezimde tarafınızca hazırlanan ' ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ' isimli anketinizi; 'Arama Kurtarma Birliklerinde Takım Çalışması Tutumları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Değerlendirilmesi ' şeklinde izniniz ile kullanmak istiyorum.

Geri bildirimi beklemekteyim.

İyi akşamlar.

Betül KORKMAZ



Prof. Dr. Celaleddin Serinkan <cserinkan@pau.edu.tr>

17 Oca 2019 12:34



Alıcı: ben ▼

Merhaba Betül Hanım,

Çalışmalarınızda kolaylıklar ve başarılar dilerim. Ölçeği kullanabilirsiniz. Selamlar.

C. Serinkan

Ek 4. Kurum İzinleri

 **T.C.
KÜTAHYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
İtfaiye Müdürlüğü**  

Sayı : 66284494 - 622.01 - 259 / E.12272 **01.08.2019**
Konu : Anket Talebi

Sayın Betül KORKMAZ
Akkent Mah. C 10 Blok D:3
KÜTAHYA

İlgi : 01.08.2019 tarih ve 639 sayılı dilekçeniz.

İlgi sayılı dilekçeniz gereği, Müdürlüğümüz personeline Takım Çalışması tutumları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının değerlendirilmesi hakkında yapmayı talep ettiğiniz anketi uygulanmasında herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Bilgilerinize rica ederim.

Nihat SALTIK
İtfaiye Müdürü

Belgenin Aslı Elektronik
İmzalıdır.
01.08.2019
M. SERT
U

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu gereği güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır.
Doğrulama için: <http://www.kutahya.bel.tr> veya www.kutahya.bel.tr/egitim adresine gidiniz.

Fuat Paşa Mah.12 Sok.no:61
Tel: 0(850)-283 43 43 Fax: 0(274)-223 21 69
www.kutahya.bel.tr - E-BYS E-vrak No : 1050668
Kurum KEP Adresi : kutahyabelediyesi@hs01.kep.tr

İrtibat : M.SERT - İtfaiye Çvs.
Tel:
mehmet.sert@kutahya.bel.tr



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Betül KORKMAZ

Doğum Yeri ve Tarihi: KÜTAHYA – 15.10.1993

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi: Acil Yardım ve Afet Yönetimi/ Gümüşhane Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrenimi: Afet Yönetimi ABD./ Gümüşhane Üniversitesi

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

Bilimsel Faaliyetler:

İş Deneyimi

Stajlar: Kocaeli Büyükşehir Belediyesi / İtfaiye

Kütahya Evliya Çelebi Hastanesi / Acil Servis

Trabzon Büyükşehir Belediyesi /AFAD

Trabzon Katü Farabi Hastanesi /Acil Servis

Trabzon Büyükşehir Belediyesi / İtfaiye

Projeler:

Çalıştığı Kurumlar: Yüksekova Selahaddin Eyyubi Havalimanı/ Hakkâri

İletişim

Telefon: 05469728841

e-posta Adresi: BetulKorkmaz01@gmail.com

Tarih: