



T.C.

ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ACİL DURUMLARDA ÇALIŞANLARIN
ÖZ YETERLİLİĞİ: BİR ÖLÇEK
GELİŞTİRME ÇALIŞMASI**

Funda YALÇIN

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Gülay MANAV

İSTANBUL – 2018



T.C.

ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ACİL DURUMLARDA ÇALIŞANLARIN
ÖZ YETERLİLİĞİ: BİR ÖLÇEK
GELİŞTİRME ÇALIŞMASI**

Funda YALÇIN

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Gülay MANAV

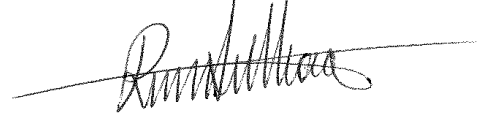
İSTANBUL – 2018

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Anabilim Dalı : İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı
Program : İş Sağlığı ve Güvenliği
Öğrenci No : 154203098
Öğrenci Adı Soyadı : Funda YALÇIN (TOPAL)

“Acil Durumlarda Çalışanların Öz Yeterliliği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması” isimli çalışma aşağıdaki jüri tarafından 01.06.2018 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliğiyle kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı : Dr.Öğr.Üyesi Rüştü UÇAN
(Üsküdar Üniversitesi)



Danışman : Dr.Öğr.Üyesi Gülay MANAV
(Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)



Üye : Dr.Öğr.Üyesi Mustafa YAĞIMLI
(Beykent Üniversitesi)



ONAY

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun tarih ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof.Dr.Nilgün SARP
Enstitü Müdürü

ÖZET

Amaç: Ülkemizde ve dünyada Acil Durumların yarattığı kayıplar, işletmelerin oluşturdukları maddi ve manevi katkıların etkilerinin önemli ölçüde önüne geçmeye başlamıştır. Üretimi gelişmiş ve/veya geliştirmeye çalışan ülkeler için Acil Durumlar önemli bir parametre haline gelmiştir. Bu anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmaları içinde Acil Durumlar özellikle üzerinde durulması gereken konuların biri haline gelmiştir. Acil durumların tespiti, harekât planlarının hazırlanması ve oluşmuş tüm planların uygulayıcılarının seçilip eğitilmesi, işletmeleri ve dolaylı da olsa devleti maddi ve manevi anlamda pek çok yükümlülüğünden kurtarması, çalışanların uygun olmadıkları halde acil durum ekiplerinde görev almalarının başka bir deyişle acil durum ekiplerinin uygun çalışanlardan seçilmesi amaçlanmıştır.

Gereç ve Yöntem: Araştırma Aralık 2017 – Mart 2018 tarihleri arasında özel bir şirkette toplam 250 aktif çalışandan veriler toplanmıştır. DFA ve AFA istatistikleri uygulanmıştır.

Bulgular: Çalışanların % 32,3'ü kadın, %67,7'si erkek çalışanlardan oluşmuştur. Ölçek uygulanan çalışanların %58,2'si, 31 – 40 yaş aralığında, eğitim durumu %25,1'i lisans derecesinde, gelir durumları, %52,6'sı gideriyle eşit, % 32,7 ile 15 yıl üzeri toplam çalışma süreleri ağırlıklı olarak görülmektedir. Ölçeğin son hali 19 maddeden ve üç faktörden oluşmaktadır. Sırası ile faktörlere ait Cronbach's Alpha katsayıları 0.90, 0.76 ve 0.63 olarak bulunmuştur.

Sonuç ve Öneriler: Geliştirilen ölçeğin Acil durumlarda çalışanların öz yeterliliğini ölçmek için uygun bir araç olduğunu söylenebilir. “Acil Durumlarda Çalışanların Öz yeterliği ölçeğinin ” Geliştirilen “Acil Durumlarda Çalışanların Öz yeterliği” ölçeğinin ileri dönemlerde yapılacak araştırmalarda kullanılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: acil durum ekipleri, öz yeterlilik,

ABSTRACT

Objective: The losses created by the Emergency States in our country and in the world have begun to significantly prevent the effects of the material and moral contributions of the enterprises. Emergencies have become an important parameter for countries that have developed and / or improved their production. In this sense Emergency Situations have become one of the topics that should be particularly emphasized in the Occupational Health and Safety studies. It is intended that the Emergency cases are prepared and the practitioners of all the plans are selected and trained, the enterprises and indirectly the burdens of many obligations of the State in material and moral sense and the employees are chosen from the appropriate employees of the Emergency teams if they are not eligible.

Material and Method: From December 2017 to March 2018, a total of 250 active employees were gathered in a private company. DFA and AFA stats are applied

Findings: 32,3% of the employees were female and 67,7% were male employees. 58.2% of the employees are in the age range of 31-40 years, 25,1% of the education level is in the license degree, income status is 52,6%, and the total working hours is over 32 years. The final version of the scale consists of 19 items and three factors. Cronbach's Alpha coefficients of the order and the factors were found to be 0.90, 0.76 and 0.63

Conclusions and Recommendations: It can be argued that your developed scale is a suitable tool for measuring the self-sufficiency of employees in emergencies. "It is recommended to use the" Self-Sufficiency of Employment in Emergency "scale of the Self-Sufficiency Scale for Emergency Workers in future studies

Key Words: emergency teams, self-sufficiency,

ÖNSÖZ

İş sağlığı ve güvenliği süreçleri içinde tehlikeyi önceden tespit etme, uygun tasarımı seçme yok ise geliştirme, uygunsuzu uygun olan ile değiştirme ve artık riskleri tespit etmek için koruyucu önlemler alma gerekliliği vardır. Acil durumlar, beklenmedik ve yıkıcı sonuçları olan durumlardır. Bilimsel yaklaşımla hazırlanmış, risklerin tamamı tespit edilmiş ve önlemleri planlanmış bir acil durum planının işlerliği, oluşturulan ekibin yeterliliği ile doğru orantılı olacaktır. Bu çalışma içerisinde ülkemizde ve dünya da oluşturulan acil durum ekip üyelerinin, ekip üyeliği için yeterli olup olmadıklarını ölçmeye ve doğru kişilerin doğru ekip üyeliklerine seçilmelerine yardımcı olacak bir ölçek hazırlamaya çalıştık. Çalışmanın sonucunda doğru ekiplere seçilecek kişilerin, seçtikleri ekipler doğrultusunda eğitimler alması ile acil durumlar söz konusu olduğunda, daha etkin sonuçlar elde edilebileceği, maddi ve manevi kayıpların tahammüller içinde kalmasının sağlanabileceği düşüncesine ulaştık.

Bu çalışmanın tamamlanmasında araştırmam sırasında beni yönlendirip teşvikte bulunan danışmanım ve değerli hocam, Sayın Dr. Öğr. Üy. Gülay Manav'a saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım. Araştırma süresinde yardımlarını esirgemeyen, özellikle ölçek çalışmalarım sırasında bana destek olan Randstad Work Solution İstihdam ve İnsan Kaynakları Ltd. Şti Bordro Özlük İşleri Müdürü Sayın Ayça Ayhan'a teşekkürlerimi borç bilirim.

Çalışmanın her aşamasında sürekli olarak fikir alışverişinde bulunduğum ve tezin son

Okumalarını titizlikle gerçekleştiren eşim Orkun Yalçın'a, desteklerini her zaman hissettiğim ailemin diğer tüm kıymetli fertlerine sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

28/06/2018

Funda YALÇIN

İmza



İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ.....	iii
BEYAN.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	viii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. PROBLEMİN TANIMI VE ÖNEMİ.....	1
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	2
1.3. ARAŞTIRMA SORULARI	2
1.3.1. ACİL DURUMLARDA ÇALIŞANLARIN ÖZ YETERLİLİĞİ ÖLÇEĞİ UYGUN BİR ÖLÇME ARACI MIDIR?.....	2
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	3
2.1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....	3
2.1.2. GÜVENLİK KAVRAMI.....	3
2.1.3. İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ SAĞLIĞI KAVRAMI	5
2.1.4. ACİL DURUM KAVRAMI	5
2.1.5. AFET	7
2.1.6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAĞLAMINDA ACİL DURUMLAR.....	7
2.1.7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI İÇİNDE ACİL DURUM PLANLARININ ÖNEMİ	9
2.1.8. ÖZ YETERLİLİK.....	9
2.1.9. ACİL DURUM EKİPLERİNİN ÖZ YETERLİLİKLERİNİN ÖNEMİ	11
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	13
3.1. ARAŞTIRMANIN TİPİ	13
3.2. ARAŞTIRMANIN YERİ VE ZAMANI	13
3.3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEM	13
3.4. VERİLERİN TOPLANMASI.....	13
3.4. 1. MADDE HAVUZU AŞAMASI	14
3.4. 2. UZMAN GÖRÜŞÜ AŞAMASI.....	14
3.4. 3. ÖN DENEME AŞAMASI.....	15
3.4.4. FAKTÖR ANALİZİ - VERİLERİN ANALİZİ.....	15

3.4.5. GÜVENİRLİK HESAPLAMA AŞAMASI	17
4.BULGULAR	18
4.1.KATILIMCILARIN ÖZ	18
4.2.UYGUNLUK VE ÖRNEKLEM BÜYÜKLÜĞÜ TESTLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	19
4.3. AÇIMLAYICI FAKTÖR ANALİZİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	19
4.4.DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİNE İLİŞKİN BULGULAR	21
4.5.GÜVENİRLİK KAT SAYISINA İLİŞKİN BULGULAR	23
5.TARTIŞMA	24
6.SONUÇ	26
7. ÖNERİLER.....	30
KAYNAKLAR.....	31
EK 1. ACİL DURUM EKİPLERİ ÇALIŞAN ÖZ YETERLİLİK ÖLÇEĞİ.....	33
EK 2. ETİK KURUL YAZISI	34
EK 4 ARAŞTIRMACI ÖZGEÇMİŞ.....	35

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa
	No:
Tablo 1. Araştırmaya katılanların bazı sosyodemografik özellikleri.....	18
Tablo 2. Açıklanan toplam varyans ve faktörlerin öz değerleri	19
Tablo 3. AFA sonucunda ortaya çıkan faktör yüklerinin faktörlere göre Dağılımı.....	21
Tablo 4. Üç faktörlü ölçeğin uyum indeksleri.....	22
Tablo 5. DFA sonucunda ortaya çıkan faktör yüklerinin faktörlere göre dağılımı ve varyans değerleri.....	22
Tablo 6. Acil Durum Ekipleri Çalışan Öz Yeterlilik Ölçeği değerlendirmesi	28

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ADEÖYÖ	: Acil Durum Ekipleri Öz Yeterlilik Ölçeği
AFAD	: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
AKUD	: Arama Kurtarma Derneği
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
İGU	: İş Güvenliği Uzmanı
ILO	: Uluslar Arası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
KGO	: Kapsam Geçerlilik Oranı
KMO	: Kaiser Meyer-Olkin Ölçeği
OSGB	: Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
TDK	: Türk Dil Kurumu
TSE	: Türk Standartları Enstitüsü

1. GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı ve Önemi

Afet ve acil durumlar birbiri içine geçmiş benzer kavramlar olmasının yanında; birbirlerinin sebebi ya da sonucu olabilen sarmal durumlar zinciridir. Dünya bir taraftan endüstriyel olarak gelişmeye çalışırken, doğayla uyum içinde olmamak gibi mühim sorunlarla karşı karşıyadır. Endüstriyel olarak gelişme sebep sonuç ilişkisini kurmamıza yardım etmiş olsa da çok katmanlı risk değerlendirmeleri, acil durum eylem planları yapılmadıkça hesaplanan zarar ile gerçekleşen zarar çoğu kere birbirini karşılamadığı düşünülmektedir.

Orman alanına yakın bir kimya tesisinde, orman yangını kaynaklı gelişecek zararlar ile aynı tesiste olacak bir kimyasal sızıntının yaratacağı zararlar çoğu kere benzer olsa da risk skor değerleri birbirlerinden farklı olacaktır. Güneş tehlike midir? İnsan tehlike midir? Fare tehlike midir? Saman ya da un tehlike midir? Tuğla fabrikası olarak yapılmış bir fabrikada daha sonra kolay alevlenir bir ürünün depo sahası olabildiğinin ülkemiz koşullarında defalarca tecrübe ettiğimizi hatırlarsak felaket boyutunda acil durumlar için peşi sıra birbirine eklenebilecek bir tehlike zinciri oluşturmak güç olmayacaktır. Bina iç ısısı dengelenemeyen bir kimyasal deposunda, bilinçli hazırlanmamış bir elektrik tesisatı, dikkatsiz bir çalışan ya da haşere (fare) büyük kazalara neden olabilir. Bu nedenle canlı, cansız tüm öznelerin tehlike kaynağı olabileceğini düşünerek hazırlanacak risk değerlendirme analiz ve raporları, acil durum planları istenmeyen sonuçlara neden olabilecek kazaların önüne geçemese de daha az zarar ile atlatılma fırsatı yaratılabileceği düşünülmektedir.

Afet ve acil durumlar müdahale gerektiren durumlarken, müdahale edecek ekip ve kimseler değişkenlik göstermektedir. Afet ve acil durumlarında ülkemizde Başbakanlığa bağlı olarak çalışmalarını yürüten Afet ve Acil Durum Yönetim Başkanlığı (AFAD) tarafından ve özel kurum ve kuruluşların Acil Durum Yönetmeliği esas alınarak kurulan Acil Durum Ekipleri, çeşitli sivil toplum kuruluşları tarafından müdahale edilmektedir.(Akut vb. sivil toplum kuruluşları)

Özel kuruluşlar bünyesinde kurulan Acil Durum Ekipleri; yangın, arama – kurtarma ve ilkyardım ekipleridir. Bu ekiplerin eğitimleri farklı birimler; Sağlık Bakanlığına bağlı İl Sağlık Müdürlükleri, yangın eğitimi verenler kurum ve yangın eğitici sertifikası sahibi kimseler ve arama kurtarma ekipleri için de genel olarak firma bünyesinde ve veya hizmet

alınan OSGB firmalarının çalışanları olan iş güvenliği uzmanları tarafından (IGU) verilmektedir. Okuma yazma bilen her kimsenin bu eğitimlerde başarılı olabilmesi mümkündür ancak çoğu kere sertifikalandırılmış eğitimlerde bile çalışanın acil bir durumda görevini ifa edip edemeyeceğinin muğlak bir konu olduğu düşünülmektedir.

Ekiplerin seçimi genellikle gönüllülük esas alınarak yapılsa da kişilerin, acil durum ekiplerinin üyesi olmak için öz yeterlilikleri aranmamaktadır. Ekip üyesi çalışanların acil durumlar karşısında gösterecekleri yararlılık, can ve mal kayıplarının asgari düzeyde kalmasında önemli yer teşkil etmektedir. Ofis içerisinde çıkacak küçük bir yangına, korktuğu ya da paniğe kapıldığı için müdahale edemeyen bir yangın ekip üyesi, yangının büyümesine neden olabilir veya yangın tüpünü nasıl kullanacağını iyice öğrenmemiş bir çalışanın yangın tüpünü ayağına düşürerek kendinin de yeni bir acil durum vakası olma ihtimali yüksektir. Acil durum ekip üyesi olarak seçilen bir çalışan; fayda kaynağı olarak değerlendirilirken, kendi bir tehlike kaynağı da olabileceği düşünülmektedir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Tüm risk faktörleri incelenerek hazırlanmış bir acil durum planı hazırlanması kadar hazırlanmış planın uygulanabilirliği de önemlidir. Özetle, ülkemiz koşullarında hazırlanan acil durum planı uygulayıcılarının öz yeterliliklerini değerlendirmek için daha önce mevcut olmayan bir öz yeterlilik ölçeğinin hazırlanması amaçlanmıştır. Ölçek maddelerini oluştururken kişilerin acil durumlara bakış açıları, kendilerine olan özgüvenleri, ekip üyesi olma konusundaki isteklilikleri, bilgi ve geçmişe dayalı kişisel deneyimlerini anımsayarak cevaplayabilecekleri ölçek maddelerini oluşturarak, acil durum ekip üyesi olarak seçilen ve veya gönüllü olarak bu ekiplere katılmak isteyen çalışanların uygunluğunu belirlemek amacı gütmektedir.

1.3.Araştırma Soruları

Yetkin acil durum ekiplerinin oluşturulabilmesi için, çalışanların acil durum öz yeterliliklerinin ölçülmesi gereklidir.

1.3.1.Acil durumlarda çalışanların öz yeterliliği ölçeği uygun bir ölçme aracı mıdır?

2.GENEL BİLGİLER

2.1.İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışmanın bu kısmında iş uygulamaları bağlamında sağlık ve güvenlik kavramları, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) terimi, İSG uygulamalarının ülkemiz ve küresel anlamda gelişimi, Acil Durumlar, öz yeterlilik kavramları, yasal mevzuatlar ve önlemler ele alınacaktır.

2.1.1. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel kavramlar

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel kavramların başında güvenlik ve sağlık kavramları gelmektedir. Çalışmanın bu kısmında öncelikle sağlık kavramına yönelik bir çerçeve çizilmeye çalışılacak ardından güvenlik ifadesi ve bu kavramla bağlı olarak risk ve tehlike kavramları ele alınacaktır.

2.1.1.1 Sağlık kavramı

Literatürde sağlık kavramına yönelik birbirinden farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Sözcük anlamı ile sağlık kelimesi “bedenin hasta olmaması durumu ve vücudun esenliği” olarak ifade edilebilir (Türk Dil Kurumu 1998). Bu bağlamda temelde sağlık kavramının fiziksel bir esenliği ifade ettiği görülmektedir.

Bireyler ise sağlığı kendilerinde herhangi bir rahatsızlık ya da hastalığın bulunmaması olarak tanımlamaktadır. Tıbbi bağlamda ufak rahatsızlıklar veya ağrılar bile hastalık ya da hastalık belirtisi olarak görülebilirken; kişiler basit şikâyetleri sağlıklarını bozan bir durum olarak görmeyebilir (Öztek, 2001).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından ise sağlık kavramı daha ayrıntılı bir biçimde tanımlanmaktadır. Sağlık bireyin sadece fiziksel açıdan değil, ruhsal açıdan da tam bir iyilik durumu halinde olması olarak ifade edilmektedir (Wilkinson, 2001). WHO, sağlık kavramını bir adım öteye taşıyarak bireyin kendisini her açıdan iyi hissetmesini bu çerçeveye dâhil etmiştir. (WHO, Dünya Sağlık Örgütü)

2.1.2. Güvenlik kavramı

Güvenlik kavramı genel hatları ile tehlike içerisinde bulunmama ve kişinin kendinden ve emin ve rahat olması olarak tanımlanabilir (Fındıklı ve Ark., 2003). Güvenlik kavramı, “kabul edilmez risk faktörlerinde uzak kalma” olarak da ifade edilebilir (TSE, 2004).

Güvenlik temelde risk karşıtı bir durum olup; iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çerçevesinde kişinin kendisinin, içinde bulunduğu tesisin veya çevresinin zarar

yaratabilecek tüm unsurlardan arındırılması olarak da ifade edilebilir (Ringdahl,1993). Güvenlik, bireysel ve çevresel tüm risk faktörlerinin en aza indirgenmesi ya da ortadan kaldırılması olarak ifade edilebilir.

2.1.2.1. Tehlike-güvenlik ve risk ilişkisi

Güvenlik, tehlike ve risk birbirleri ile ilintili kavramlardır. Güvenlik kavramının anlaşılabilmesi için kavramsal zıtlıklar ekseninde tehlike kavramının da ele alınması gerekmektedir. Tehlike kavramı, herhangi bir zarar yaratabilecek durumların tamamına verilen genel isimdir. Yaralanma, sakatlanma, ölüm gibi sonuçlar neden olabilecek ve herhangi bir tesise veya ekipmana zarar verebilecek tüm unsurlar tehlike olarak tanımlanmaktadır.(TSE, 2004).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları esasında da tehlike temel düzeyde önem taşımaktadır. Bu alanda, tehlike yaratan faktörler kimyasallar, yerden yüksekte çalışma ve elektrik olarak ifade edilebilir. İSG uygulamaları açısından tehlike yaratan unsurların belirlenip; önlem alınması hayati ölçüde önem arz etmektedir. (Health and Safety Executive 2006).

İSG alanında sıklıkla karıştırılan kavramların başında ise risk ve tehlike gelmektedir. Risk herhangi bir tehlikenin ortaya çıkma ihtimalini karşılayan bir kavramdır (Esin 2005, 13). Risk bir tehlikenin ortaya çıkma ve bu durumda yaşanabilecek hasarın ihtimalini ifade etmektedir. Tehlike düzeyi ve risk düzeyi arasında doğru orantılı bir durum söz konusudur (Health and Safety Executive, 2006).

Risk temelde ihtimalleri ifade ederken; bir olayın meydana gelmesi veya gelme olasılığı çerçevesinde oluşması muhtemel sonuçlar kavram için kullanılan başka bir tanımlamadır. Risk ve tehlikenin birbirleri ile ilintili olduğunun bilinmesi ancak birbirlerinin yerine kullanılmaması gerekmektedir.(TSE, 2004), (OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri)

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları açısından da risk temel bir etmendir. 2012 yılında çıkarılan 6331 numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu riske ayrı bir yer vermiş olup; bu kavram herhangi bir tehlike kaynaklı olarak meydana gelebilecek kayıp, yaralanma, ölüm gibi zararların tamamının oluşma ihtimali olarak tanımlanmıştır (Resmi Gazete 28339, 2012).

2.1.3. İş güvenliği ve iş sağlığı kavramı

İş sağlığı ve güvenliği kavramını tanımlayabilmek için öncelikle iş güvenliği ve iş sağlığı kavramlarının tanımlanması gerekmektedir. Temel olarak iş güvenliği, iş ortamlarında çalışma alanı ve çalışmaktan kaynaklanan tüm risk faktörleri karşısında iş göreni korumaya yönelik olarak alınan önlemlerin bütünüdür (Arıcı, 1999). Temelde iş güvenliği işi yapısı ya da yapıma biçiminden oluşabilecek ve kişinin sağlığını tehdit edebilecek tüm unsurların ortadan kaldırılması ve iş görenin emniyetli bir ortamda çalışması durumunu karşılamaktadır.

İş sağlığı ise tüm meslek kollarında çalışan bireylerin fiziksel ve psikolojik açıdan iyi olma halini karşılamaktadır. Çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan risklerde korunma ve kendilerine en uygun işlerde çalışabilmelerini sağlama iş sağlığının temel amacıdır. İş sağlığı temelde işin insana ve insanın işe uyumu olarak da tanımlanabilir (Gerek, 2000).

İş sağlığı ve güvenliği birbiri ile ilintili kavramlar olup; sağlık ve güvenlik İSG uygulamaları çerçevesinde bir arada değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) İSG kavramını tüm iş görenlerin refah ve sıhhat düzeylerini en üst seviyeye taşıma, en uygun iş yeri koşullarını sağlama; üretilen ürünlerin çevreye ve insan sağlığına olan zararlarını en aza indirme ve çalışanların kendilerine uygun işlere yerleştirilmesi faaliyetlerinin bütünü olarak tanımlamıştır (Birleşik Metal İş Sendikası 2002).

İş sağlığı ve güvenliği kapsamlı bir sistemdir. Çalışanı meslek hastalıkları ve iş kazalarına koruma amaçlı fiziksel tedbirlerin yanı sıra psikolojik ya da örgütsel risk unsurlarından da korumayı hedeflemektedir. Bu bağlamda iş güvenliğinden sosyal haklara, sağlık kontrollerinden çalışma saatlerinin düzenlenmesine kadar çok sayıda uygulama İSG kapsamında değerlendirilebilir.

2.1.4 Acil durum kavramı

Acil durum, hemen müdahale ya da reaksiyon gerektiren, beklenmeyen ve ciddi olay ya da durum olarak tanımlanabildiği gibi pek çok tanıma sahiptir.

Acil Durum: Büyük, fakat genellikle yerel imkânlarla baş edilebilen çapta, ivedilik gerektiren tüm durum ve hâller (T.C. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, 2014).

2.1.4.1 Acil durumlar

a. Olumsuz etkilerini en aza indirmek için acil önlemler alınmasını gerektiren beklenmedik ve ani gelişen olay.

b. Acil müdahale gerektiren ve yerel kapasitenin olayları belirleme ve yönetmede yetersiz kaldığı durumlarda afetler sonrası oluşan acil durum.

c. Acil durumlar; ölümler, yaralanmalar, insanların yerlerini terk etmeleri, hastalık, sakatlık, gıda güvensizliği, altyapının hasar görmesi ya da kaybedilmesi, zayıflamış ya da zarar görmüş kamu yönetimi ve azalmış kamu emniyeti ve güvenliği durumlarını içerebilir. Afetten etkilenen ülkelerde, bu durumlar çoğu kez aynı anda ortaya çıkar, yerel kapasiteyi zorlar ve ekonomik ve sosyal faaliyetleri aksatır.

d. İş kazaları sırasında meydana gelen acil durumlar.

Dünya Sağlık Örgütü'nün acil durum, tanımı ise; hiç beklenmedik anlarda karşınıza çıkabilecek, hastalıklar ve kaza halleri olarak kabul edilmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından tanımlanmış olan ve Acil Durum olarak değerlendirilen haller:

- a. Suda boğulma,
- b. Trafik kazası,
- c. Terör, sabotaj, kurşunlama, bıçaklama, kavga, vb.
- d. Tecavüz,
- e. Yüksekten düşme,
- f. Ciddi iş kazaları, uzuv kopmaları,
- g. Elektrik çarpması,
- ğ. Donma, soğuk çarpması,
- h. Isı çarpması,
- ı. Ciddi yanıklar,
- i. Ciddi göz yaralanmaları,
- k. Anafilaktik şok,
- m. Kalp krizi, hipertansiyon krizleri,
- n. Akut solunum problemleri,
- o. Şuur kaybına neden olan her türlü organik kusur,
- ö. Ani felçler,
- p. Ciddi genel durum bozukluğu,
- r. Yüksek ateş (39.5 °C ve üzeri),
- s. Diyabetik ve üremik koma,
- ş. Genel durum bozukluğunun eşlik ettiği diyaliz hastalığı,

- t. Akut batın,
- u. Akut masif kanamalar,
- ü. Menenjit, (beyni saran zarların iltihabıdır),
- v. Renal kolik.

2.1.5 Afet

İnsan ve doğa kaynaklı tehlikeli bir durumun toplum üstünde gösterdiği fiziksel, sosyal ve ruhsal yaralanma sonucu çok fazla insanın sağlık hizmetlerine ihtiyaç duyduğu; niceliksel ve/veya niteliksel olarak bu ihtiyaç için hizmet sunulmaması veya arz-talebi karşılayamaması durumunda sakatlıklar, organ kayıpları yâda ölümlerin olduğu, toplumun bu durumlar için dış kaynaklardan yardım gereksiniminin olduğu duruma afet denir. Bu kavramlar içinde en kutsal şey insan canı sayıldığından oluşan afetin büyüklüğü kaybedilen insan canı ile eşleştirilmeye çalışılmıştır. Afet büyüklüğüne etki eden şeyler arasında şunlar bulunmaktadır.

Doğal Afetler	Biyolojik afetler
	Jeofizik afetler
	Klimatolojik afetler
	Hidrolojik afetler
	Meteorolojik afetler
Yönetim ve İnsan Kaynaklı Afetler	Endüstriyel kazalar
	Çeşitli kazalar
	Ulaşım kazaları
	Kompleks insani aciller
	Terörizm

2.1.6 İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Acil Durumlar

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 11.- 12. ve 30. Maddeleri içerisinde acil durumları ve acil durumlarla karşılaşılmadan evvel alınması gereken önlemler, geniş bir açıdan değerlendirilmiş 11.- 12. ve 30. maddeleri dayanak gösterilerek Acil Durum Yönetmeliği yayınlanmıştır.

İşyerlerinde yaşanacak her türlü iş kazası, meslek hastalığı, sabotaj, doğal afet nedeniyle oluşan durumlar hepsi acil durum olarak nitelenebilir. Oluşabilecek tüm acil durumlar gözetilerek hazırlanacak Acil Durum Planları ve bu plan dâhilinde (Yangınla

Mücadele Ekibi, İlk Yardım Ekibi, Arama – Kurtarma – Tahliye Ekibi) oluşturulması, bu ekiplerin gerekli eğitimleri almasının sağlanması işveren sorumluluğundadır. Bu ekiplerin eğitimleri; İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarını, üniversiteleri ve Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseler tarafından verilebilir.

2.1.6.1 Destek elemanı

Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişi (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 3. Madde, ç bendi)

2.1.6.2 Destek elamanlarının belirlenmesi

İş yerlerindeki Acil Durumlar Hakkındaki Yönetmelik 11. Maddede belirtilen hususlar doğrultusunda belirlenir.

MADDE 11 – (1) İşveren; işyerlerinde tehlike sınıflarını tespit eden Tebliğde belirlenmiş olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 30 çalışana, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 40 çalışana ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 50 çalışana kadar;

- a) Arama, kurtarma ve tahliye,
- b) Yangınla mücadele,

Konularının her biri için uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş en az birer çalışana destek elemanı olarak görevlendirilir. İşyerinde bunları aşan sayılarda çalışanın bulunması halinde, tehlike sınıfına göre her 30, 40 ve 50'ye kadar çalışan için birer destek elemanı daha görevlendirilir.

(2) İşveren, ilkyardım konusunda 22.5.2002 tarihli ve 24762 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan İlk Yardım Yönetmeliği esaslarına göre destek elemanı görevlendirir.

(3) Her konu için birden fazla çalışanın görevlendirilmesi gereken işyerlerinde bu çalışanlar konularına göre ekipler halinde koordineli olarak görev yapar. Her ekipte bir ekip başı bulunur.

(4) İşveren tarafından acil durumlarda ekipler arası gerekli koordinasyonu sağlamak üzere çalışanları arasından bir sorumlu görevlendirilir.

(5) 10'dan az çalışana sahip ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde birinci fıkrada belirtilen yükümlülüğü yerine getirmek üzere bir kişi görevlendirilmesi yeterlidir.

2.1.6.3 Acil durum planı

İşyerlerindeki Acil Durumlar Hakkındaki Yönetmelik ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun gereğince tüm işyerlerinde, işyeri özelinde hazırlanan plandır. İşyerlerinin hazırlamış olduğu Risk Analizleri dikkate alınarak, yapılan iş, işletmenin bulunduğu coğrafi konum, çalışan özellikleri, önceden belirlenebilecek tüm tehlike ve risklerin gerçekleşmesi sırasında ve sonrasında oluşabilecek zararları önlemek amacı ile hazırlanır.

2.1.7 İş sağlığı ve güvenliği kavramı içinde acil durum planlarının önemi

İSG kanun ve uygulamaları; çalışanlar, işverenler, devlet ve dünya çapında anlamda bakıldığında canlı ve cansız varlıklar açısından değerlidir. İş Güvenliği uygulamalarında odak nokta her ne kadar çalışanların sağlık ve güvenlikleri olsa da makro anlamda bakıldığında, zincir reaksiyon etkisiyle bir diğerini maddi ve manevi anlamda etkileyen uygulamalardır.

Çalışanın geçireceği iş kazasının veya meslek hastalığının risk analizi yapıldığında onlarca tehlike tanımlamamız gerekecektir. Sadece iş günü kayıplı kazalarda bile işverenin ve diğer çalışanların karşılaşacakları yeni tehlikeler ciddi sonuçlara neden olacaktır. Çalışanın; çalışamayacak hale geldiği kaza sonucunda, çalışan ve işveren tarafından yaşanacak maddi kayıpların, ekonomiye getireceği ek yükler, gelişmekte olan ülkeler için önemli ivme kaybettirici parametreler olarak karşımıza çıkacaktır.

İş Güvenliği uygulamalarından biri olan Acil Durum Planları, işyerlerinde yaşanabilecek ve önceden tahmin edilebilecek olayların senaryolarının hazırlanması, bu senaryolar doğrultusunda yapılan tatbikatlar ile oluşabilecek maddi ve manevi kayıpların önleme çalışmalarıdır. Temelde devletin görevinin vatandaşlarının temel haklarını korumak olduğu ve sağlıklı yaşamanın da temel bir insan hakkı olduğu düşünüldüğünde; devlet çalışma hayatını düzenleme sorumluluğu üstlenmek zorundadır. Bu bağlamda gelişmiş ülkelerde devlet hem denetleyici hem de teşvik edici bir rol üstlenerek İSG uygulamalarını geliştirmeyi hedeflemektedir (European Agency 2007). Bu anlamda İSG uygulamaları devletin vatandaşlara karşı sorumluluklarını yerine getirmesi yanında, ülke ekonomisini ve sürdürülebilir istikrar sağlanabilmesi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

2.1.8 Öz yeterlilik

2.1.8.1 Öz

Öz yeterlilik tanımını yapmadan önce; ‘Öz’ kavramını varlığın aslını kuran temel özellik, bir şeyin bireysel ve gerçek olan kendine özgü biçimi olduğunu ifade etmek gereklidir.

Başka bir ifadeyle de ‘Öz, bir nenin, bir nesnenin, varlığı veya gücü anlamında ifade edilmesidir. Aynı zamanda öz, içsel zorunlu bir ilişki veya işlevi de tanımlamaktadır.(Sartre, Jean-Paul, Varoluşçuluk)

Pek çok bilim adamı, felsefeci ve düşünür öz kavramı üzerinde düşünce geliştirip, farklı bakış açılarıyla Öz kavramına açıklamalar geliştirmiştir. Felsefi terminolojide öz; bir nesnenin, varlığından bağımsız olarak var olan doğasını ifade etmektedir. Örneğin; Fransız varoluşçu yazar Sartre’a göre öz, varlaşmayla meydana gelir yani varoluştan önce yoktur. İnsan, kendini ne yapar, nasıl yaparsa odur. İnsandan başka bütün varlıklar önceden belli bir Öz’e göre varlaşırlar. Örneğin bir masa yapmak için önce masanın özünü tasarlarız, sonra testereyi ve testereyi alıp özü varlaştırırız. Papatya yaprağı, papatya özünden meydana gelir. İnsansa bir insan özünden meydana gelmez, insanın özü varoluşundan sonradır. Sartre’a göre öz, varlığı belirleyen anlamındadır ve varlığın her hangi bir özle belirlenmediğini söyler. (Sartre, Jean-Paul, Varoluşçuluk)

Öz kavramı, mantıkta, bir şeyin öğeleri, elemanları veya tarifi, açıklaması anlamında kullanılmakta, bilgi teorisi alanında ise ileri sürülmüş belirsiz, müphem bir hükmü tanımlayan ve belirli kılan akıl edilebilir bir karakter, bir yeti olarak ele alınmaktadır. Alman düşünür Kant’a göre öz; “kendinde şey ve (phenomenon) femomen karşıtı olarak (noumenon) yalnız akılla idrak edilendir, asla bilinemez. Bizler sadece nesnelerin görünüşlerini biliriz, kendinde ne olduklarını bilemeyiz. Yapılmış tüm tanımlarla birlikte ulaştığımız sonuç, her zaman görünen resmin algıladığımızla aynı olmadığı, farklı durum ve hallerde algıladığımızdan bambaşka gerçeğe karşılaştığımızdır.”

O nedenle Öz yeterlilik, söz konusu acil durumlar – önceden simüle edilse de beklenmeyen durumlar olduğunda, nasıl davranacağımız konusunda tamamen kör – cahil – yetersiz olduğumuz sonucu ile yüzleşmemiz gerekliliğini gösterdiği düşünülmektedir.

2.1.8.2 Öz yeterlilik inancı

Kişilerin, karşılaşılabilecekleri olası durumlarla başa çıkabilmeye duydukları inançtır. Bireylerin daha önce hiç sınanmadıkları konularla karşılaştıklarında yapabilecekleri ve veya yapamayacaklarına duydukları inançları, tehlikeli durumlar söz konusu olmadığında önemli bir başarıım nedeni ve veya başarısızlık nedeni olarak ortaya çıkabilir. (Bandura, 1977)

Öz yeterlik inancının bireyin doğru ya da yanlış etkinlikler yapma davranışını etkilediğini, aynı zamanda bireyin bir sorun ile karşılaştığında sorunu çözmek için ne kadar çaba harcayacağı ve ne kadar ısrarcı olacağını belirtisi olduğunu da vurgulamaktadır. (Bandura, 1977). Benzer başka bir tanımda da 'kişinin gerçekleştirebilme, başarabilme yeteneği konusundaki yargılarını' içerdiğini vurgulamıştır. (Zimmerman, 1995). Öz yeterlik inancının geçmiş deneyimler (başarı veya başarısızlık), gözleme dayalı deneyimler (başkalarının başarı ve başarısızlıklarına tanık olma), ikna süreci (aile, arkadaş grubu, meslektaşlar tarafından), duyuşsal deneyim (heyecan, korku vb. yoğun duygular yaşama) gibi faktörler tarafından belirlendiği belirtilmektedir (Cassidy ve Ark., 2001). Kişilerin öz yeterlilik sahibi oldukları konularda başarılı olma, verilen görevlere karşı gösterecekleri tutum; devamlı ve başarı yönünde olacaktır.

2.1.9 Acil durum ekiplerinin öz yeterliliklerinin önemi

Yangın söndürme ekibi üyesi olabilecek öz yeterliliğe sahibi bir çalışanın, konu ile ilgili yeterli eğitimi almaları sağlandığında olası bir yangın durumunda takınacakları tavır; yangını söndürme yönünde olacaktır. Aynı şekilde ilk yardım ekibi üyesi olma öz yeterliliğine sahip bir çalışanın; kalp krizi vakası ile karşılaştığında donup kalmasının beklenmeyeceği düşünülmektedir.

Ülkemizde acil durum ekip üyeleri öz yeterliliklerine bakılmaksızın, işyeri sadakati, yapılacak sınavlarda başarılı olma ihtimali, vb. gibi kriterlere bakılarak seçilmektedir. Bu nedenle de yanlış kimselere, yanlış ve aslında etkisiz eğitimler aldırılmaktadır. Olası bir acil durumda ise müdahale edememe, ekip üyesinin kendisinin bir acil durum haline gelmesi gibi sonuçlara yol açacağı düşünülmektedir.

Çalışanların öz yeterlilik sahibi oldukları konularda eğitim almaları pek çok anlamda; acil durumlara müdahale performansını arttıracacağı gibi, işverenler için çoğu kere yüksek maliyetli olan eğitimlerin doğru kişilere aldırılması doğru bütçe kullanımı sağlayacağı düşünülmektedir.

Özetle; acil durum ekiplerini işveren kriterlerine uygun seçsek bile hangi kişinin, hangi ekipte başarılı ve etkin müdahale için uygun olduğunu bilmek; can ve mal kaybının önüne geçmemize yardımcı olacağı düşünülmektedir.



3.GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, araştırma evreni ve örnekleme, veri toplama aracının geliştirilmesi, veri toplama aracının uygulanması ve verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntem ve teknikler açıklanmıştır

3.1.Araştırmanın Tipi

Araştırma acil durum planı uygulayıcılarının öz yeterliliklerini değerlendirmek amacıyla bir ölçek geliştirme çalışmasıdır.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma Aralık 2017 – Mart 2018 Tarihleri arasında Randstad Work Solution Ltd. Şti. yapılmıştır. Randstad; İstanbul Avrupa ve Anadolu yakalarında hizmet veren personel seçme ve yerleştirme firması olup, pek çok hizmet koluna personel sağlamaktadır, firmanın toplam çalışan sayısı 550’dir. Gerekli izinler firmadan alınmıştır.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklem

Çalışma evreninin büyüklüğü nedeni ile araştırmacının olanakları bu evrende yer alan tüm çalışanlara ulaşmasına imkân vermemektedir. Bu nedenle evreni temsilen amaçlı örnekleme yoluna gidilmiştir. Geliştirilen ölçek 250 aktif çalışana uygulanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın veri toplama aracı, araştırmacı tarafından geliştirilen “Acil durumlarda çalışanların öz yeterliliği: Bir ölçek geliştirme çalışması” (Ek-1)’dir. Ölçeğin geliştirilmesinde madde havuzu oluşturulmuştur. Daha sonra ölçekte yer alan maddelerin ölçülmek istenilen özelliği ne derece karşıladığını belirlemek için uzman görüşüne başvurularak kapsam geçerliğine bakılmıştır. Ölçek maddeleri sekiz uzmana gönderilmiştir. Uzmanlardan her maddeyi “uygun”, “uygun değil” ve “şu şekilde değiştirilmeli” şeklinde derecelendirmeleri istenmiştir. Ardından uzmanlar tarafından değiştirmesi gerektiği belirtilen maddeler, uzmanların görüşleri doğrultusunda değiştirilmiştir. Bu işlemden sonra her bir maddeye ilişkin kapsam geçerlik oranları elde edilmiştir. Yurdugül (2005)’e göre Veneziano ve Hooper uzmanlara gönderilen ölçekte her bir maddenin kapsam geçerlik oranının $p < 0.05$ anlamlı olabilmesi için minimum değer $.99$ olması gerekmektedir. Kapsam geçerlik oranları (KGO), herhangi bir maddeye ilişkin “Uygun” görüşünü belirten uzman sayılarının, maddeye ilişkin görüş belirten toplam uzman sayısına oranının 1 eksiği ile elde edilir (Yurdugül, 2005).

Ülkemizde öz yeterliliğe ilişkin birçok özel alanda ölçeklere ulaşılabılırken Afet ve Acil durumlarda müdahale edebilecek bireyler için oluşturulan ölçeğe rastlanılamamıştır.

Ölçme aracının geliştirilmesinde genel olarak aşağıdaki adımlar izlenmiştir (Karasar, 1995; Akkoyunlu ve ark., 2005; Köse ve Ark., 2007);

1. Madde Havuzu Aşaması
2. Uzman Görüşü Aşaması
3. Ön Deneme Aşaması
4. Faktör Analizi Aşaması
5. Güvenirlik Hesaplama Aşaması

3.4. 1. Madde havuzu aşaması

Bu aşamada öncelikle ölçek için alan yazın taraması yapılmıştır. Ülkemiz ve dünyada yayınlanmış tez ve makaleler taramıştır. Alan yazın taramasının ardından Acil Durumlar için yapılmış acil durumlarda çalışanların öz yeterliliğini değerlendiren bir öz yeterlilik ölçeği bulunamamıştır. Acil Durum Yönetmeliği doğrultusunda, sektörde çalışan uzmanların ekip üyesi seçerken yaşadıkları sorunlar ve ekip üyelerinde bulunması gereken özellikler sorunlar sorulmuş ve alınan yanıtlar doğrultusunda oluşan bulgulardan yararlanılarak 99 maddelik madde havuzu oluşturulmuştur.(Çetin, 2006). 99 maddenin tamamı çalışma kapsamında geliştirilen maddelerdir.

3.4. 2. Uzman görüşü aşaması

Bir ölçme aracının, ölçmeyi amaçladığı özelliği başka özelliklerle karıştırmadan doğru şekilde ölçebilmesi geçerliliği ile ilgilidir (Karasar, 1999; Balcı, 2001; Çepni ve Ark., 2009). Bu çalışmada öncelikle uzman görüşüne başvurularak hazırlanan ölçme aracının kapsam geçerliliğine sahip olması sağlanmıştır (Christensen, 2004). Kapsam geçerliliğinin sağlanması amacıyla, 3 konu alanı uzmanının ve 1 ölçme aracı geliştirme uzmanının görüşlerine başvurulmuştur.

Madde havuzu öncelikle 3 konu alanı uzmanı görüşüne sunularak aynı anlama gelen ve amaca hizmet etmeyen maddeler çıkartılmıştır. İlgili düzenlemeler sonucu madde havuzu 99 maddeye düşürülerek tekrar uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşüne sunulan ölçme aracında madde havuzu aşaması sonucu elde edilen 99 maddenin 5'li likert tipi ifadeleri oluşturmaktadır. Beşli likert tipi ölçek için maddelerin her birinde "Kesinlikle katılıyorum=5", "Katılıyorum=4", "Kararsızım=3", "Katılmıyorum=2" ve "Kesinlikle katılmıyorum=1" şeklinde bir puanlama yapılmıştır. Acil durumlar yönetmeliği, acil durum ekipleri dikkate alınarak oluşturulan maddeler içerikleri göz

önünde bulundurulmuş 3 başlık halinde toplanmıştır. Bunlar; Yetkinlik, İstek, İlgililik üzere 3 faktör ve 50 maddeden oluşmaktadır. Hazırlanan ölçek formu toplam 13 alan uzmanına sunulmuştur.

3.4.3. Ön deneme aşaması

Uzmanların görüşü doğrultusunda madde havuzundaki toplam 99 maddeden aynı anlama gelenler çıkartılmış, önemli görülen maddeler eklenmiş ve belirlenen faktörler gözden geçirilerek hangi maddenin hangi faktörle ilgili olduğu alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda belirlenmiştir. Çok sayıda madde üzerinde anlaşılabilirliği sağlamak amacı ile alan uzmanlarının isteği doğrultusunda düzeltmeler yapılmıştır. Aşamalı olarak yapılan uzman görüşleri sonucu gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra ön uygulamada kullanılacak olan 3 faktörlü 50 madde içeren ölçek formu oluşturulmuştur. Ölçeğin ön uygulaması aktif olarak iş güvenliği uzmanlığı yapan 15 uzmana yapılmıştır. Geliştirilen çalışmada kullanılan ön ölçek form Ek 1'de görülmektedir. Ardından ön uygulama sonucunda elde edilen ölçek formunun verileri gözden geçirilerek uzman görüşü rehberliğinde 3 faktör ve 50 maddeden oluşan ölçek formu, bu haliyle ölçek İstanbul ilinde çalışan 250 çalışana uygulanmıştır.

3.4.4. Faktör analizi - verilerin analizi

Veriler toplandıktan sonra, ilk olarak katılımcıların her bir maddeye cevap verip vermediği kontrol edilmiş ve verilerin temizlenerek veri tabanı oluşturulması işlemi gerçekleştirilmiştir. Daha sonra, ölçeğin yapı geçerliğini test edilmiştir. Karasar'ın (2010) belirttiği gibi “yapı geçerliği ölçmenin dayandığı temel kuramların geçerliği ile ilgilidir. Yani önceden kabul edilen olası neden-sonuç ilişkileri ile ilgilidir” (s. 152). “Yapı geçerliliğini incelemek amacıyla sık kullanılan yöntem, faktör analizidir” (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008, 367).

Faktör analizi açımlayıcı (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) şeklinde ikiye ayrılabilir. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk'e (2014) göre, AFA “değişken azaltma ve ortaya çıkan faktörleri isimlendirmenin ötesinde, faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktörlerin, davranışın anlaşılmasına yardımcı olan kuramın yapıları ile benzer olup olmadığını ortaya koyar” (s. 177). DFA ise “kuramsal bir yapı doğrultusunda geliştirilen ölçme aracından elde edilen verilere dayanarak, söz konusu yapının doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmeye çalışılır” (s. 177). Bu çalışmada önce AFA sonra DFA kullanılmıştır.

Öncelikle 50 madde üzerinden AFA koşularak, maddelerin faktörlere dağılımı incelenmiştir. Her faktörün öz değerine bakılmıştır. Öz değer, faktörlerin açıkladığı varyans miktarını ifade eder (Büyüköztürk, 2014). Bu çalışmada Büyüköztürk'ün (2006) önerdiği. Öz değeri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmıştır.

Büyüköztürk'e (2014) göre "analiz sonuçları açısından iki yöntem arasında genellikle ihmal edilebilir farkların olması ve daha kolay yorumlanabilir olması nedeniyle sosyal bilimlerde ölçek geliştirmede sıklıkla dik döndürme tercih edilmektedir. Dik döndürme tekniklerinden en sık kullanılan varimax ve quartimax'dır" Bu araştırmada, AFA koşularken temel bileşenler analizi ve döndürme yöntemi olarak da dik döndürme yöntemlerinden varimax tercih edilmiş ve faktörlerin birbirinden bağımsız olduğu varsayılmıştır.

AFA koşularken dikkate alınan son değer, her bir maddenin faktör yüküdür. Faktör yükleri, bir maddenin ait olduğu varsayılan faktörler olan ilişkisini gösterir (Büyüköztürk, 2014). Field'e (2005) göre, ölçek maddelerinin faktör yük değerlerinin 0.30 veya 0.40 sınır değerinin üzerinde olması gerekmektedir. Bu nedenle, AFA sonuçlarında faktör yükleri 0.30'un altında olan maddelerin, DFA'ya geçmeden ölçekten çıkarılmıştır.

Bu çalışmada, yukarıdaki bahsi geçen kriterler dikkate alınarak (açıklanan varyansın yeterli olması, Öz değer 1'den büyük olması ve faktör yüklerinin en az. 30 olması), AFA tekrarlı şekilde koşulmuş, en uygun maddeler her aşamada analizde tutularak devam edilmiştir.

Ölçekte kalan maddelerle DFA'ya geçilmiştir. DFA'da yine faktör yükleri gözetilmiş ve 0.30 değeri alt sınır kabul edilmiştir. DFA koşularken uyum indekslerinden Chi Kare, Tucker-Lewis index (TLI), comparative fit index (CFI), standardized root mean square residual (SRMR) ve root mean square error approximation (RMSEA) rapor edilmiştir. Her bir indeksin uygunluk değeri için Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk'ün (2014) önerdiği kabul edilebilir kesim değerleri dikkate alınmıştır. Buna göre uygunluk değerleri şu şekildedir: $TLI > 0.90$, $CFI > 0.90$, $0.05 < SRMR < 0.10$ ve $0.05 < RMSEA < 0.08$.

Hem AFA hem DFA analizlerinde faktör yükleri en az 0.30 kabul edilebilir olarak belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2006). AFA için SPSS 23, DFA için Mplus 8 (Muthén ve Muthén (1998-2017) yazılımları kullanılmıştır.

Örneklemin faktör analizine uygunluğu ve örneklem büyüklüğünün yeterliliğini belirlemek amacıyla Kaiser Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Sphercity testi

kullanılmıştır. KMO'nun 0.60'dan yüksek çıkması örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu anlamına gelmektedir (Büyüköztürk, 2014). Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek için kullanılan Bartlett's Sphericity testi sonucunun anlamlı ($p < 0.05$) çıkması verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2014).

3.4.5. Güvenirlilik hesaplama aşaması

Ölçekle toplanan verilerin güvenirliliği için Cronbach's Alfa katsayısı (iç tutarlılık katsayısı) dikkate alınmıştır. Bu katsayı, ölçme aracındaki maddelerin birbirleri arasında tutarlı olarak belirli bir yapı (yani faktörü) ne düzeyde ölçtüğünü belirten bir sayıdır (Şencan 2005). Alfa değerinin tek bir boyutun ölçülmesi amaçlandığında güçlü olduğu belirtilmekte ve 0.60 - 0.80 arasının oldukça güvenilir 0.80 üzerinin yüksek derecede güvenilir olduğu ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2014).

4.BULGULAR

Bulgular beş bölümde incelenecektir. Birinci bölümde katılımcılara ait bazı sosyodemografik özellikler verilmektedir. İkinci bölümde örneklem büyüklüğünün uygunluğuna ait veriler ve üçüncü bölümlerde açımlayıcı faktör analizine göre bulgular, dördüncü bölümde doğrulayıcı faktör analizi için bulgular son bölümde ise güvenilirlik katsayısına ait bulgular yer almaktadır.

4.1.Katılımcıların Özellikleri

Ölçek maddeleri uygulanan çalışanların değişkenleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya katılanların bazı sosyodemografik özellikleri

Değişken	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	81	32.3
	Erkek	170	67.7
Yaş*	21-30	49	19.5
	31-40	146	58.2
	41-50	45	17.9
	51 ve üzeri	10	4.0
Eğitim durumu	İlkokul	34	13.5
	Ortaokul	46	18.3
	Lise	51	20.3
	Yüksekokul	23	9.2
	Lisans	63	25.1
	Lisansüstü	34	13.5
Gelir*	Giderimden az	57	22.7
	Giderimle eşit	132	52.6
	Giderimden fazla	61	24.3
Toplam çalışma süresi	0-5 yıl	33	13.1
	5-10 yıl	55	21.9
	10-15 yıl	81	32.3
	15 yıl ve üzeri	82	32.7

* Yaş ve Gelir değişkenlerinde birer kişi cevap sağlamamıştır.

Ölçek uygulanan çalışanların % 32,3'ü kadın, %67,7'si erkek çalışanlardan oluşmuştur. Ölçek uygulanan çalışanların %58,2'si, 31 – 40 yaş aralığında, eğitim durumu %25,1'i lisans derecesinde, gelir durumları, %52,6'sı gideriyle eşit, % 32,7 ile 15 yıl üzeri toplam çalışma süreleri ağırlıklı olarak görülmektedir.

4.2.Uygunluk ve Örneklem Büyüklüğü Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın örnekleminin uygunluğunu ve faktör analizine uygunluğunun test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) analizi yapılmış ve bu değer 0.841 olduğu görülmüştür. Verilerin normal dağılımını test etmek için kullanılan Bartlett's Sphericity testi sonucu 2046.2 ve $p < 0.05$ şeklindedir Bu bulgular, verilerin faktör analizine uygunluğunu işaret etmektedir. Bu aşamadan sonra, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerine geçilmiştir.

4.3. Açıklayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Katılımcılara uygulanan 50 maddeyle yapılan açıklayıcı faktör analizinde (AFA) ilk olarak, maddelerin kaç faktöre dağıldığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Art arda yapılan AFA sonuçlarında, madde havuzu 19 maddeye düşürülmüştür. Tablo 2'deki açıklanan toplam varyans değerlerine bakıldığında, öz değeri 1'den büyük olan üç faktörün ortaya çıktığı görülmektedir.

Tablo 2. Açıklanan toplam varyans ve faktörlerin öz değerleri

Faktör	Öz değer	Toplam varyans	Varyans yüzdesi	Biriken varyans
1. Faktör	5.464	5.408	28.463	28.463
2. Faktör	3.248	2.767	14.561	43.024
3. Faktör	1.696	2.234	11.756	54.780

Tablo 2'ye göre, üç faktörün varyansın yaklaşık %55'ini açıkladığı görülmektedir. Tavşancıl'a (2014) göre bu oran %40 - %60 arasında olduğundan, kabul edilebilir sayılmaktadır. Bu aşamadan sonra ortaya çıkan 19 maddelik ölçeğin son haline ilişkin faktör yükleri Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3'e göre, 1. faktörde: 2, 3, 4, 7, 9, 14, 15, 16 ve 18 olmak üzere toplam dokuz madde bulunmaktadır. 2. faktörde: 6, 8, 10, 11, 17 ve 19 olmak üzere altı madde bulunmaktadır 3. faktörde 1, 5, 12 ve 13 olmak üzere toplam dört madde bulunmaktadır. Bu aşamadan sonra, doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir.

Tablo 3. AFA sonucunda ortaya çıkan faktör yüklerinin faktörlere göre dağılımı

Maddeler	Faktörler		
	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
Acil durum çıkışlarının önü- arkası – yanında engeller tespit edersem bunu yetkiliye bildiririm			0.685
Sarı – siyah işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.	0.797		
Kırmızı – beyaz işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.	0.873		
Acil durumlarda aranacak numaraları biliyorum.	0.789		
Salgın hastalıkların acil durum sebebi olabileceğini düşünüyorum.			0.520
Herhangi bir takımın üyesi olmayı istemem.		0.732	
Kahraman olma fırsatım olsun isterim.	0.542		
Acil durum tatbikatlarının gereksiz olduğunu düşünürüm.		0.719	
Acil durum ekiplerinde olmanın kanuni sorumluluklarını bilirim.	0.814		
Uygulamaya dayalı acil durum müdahale eğitimlerinin çok yorucu olduğunu düşünüyorum.		0.676	
Acil durumlara müdahale etmekte zorlanırım.		0.714	
Acil durumlar hakkında hiç fikrim yok			0.433
İş kazalarının acil durum kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini biliyorum			0.758
Her türlü yangın tüpünü etkin kullanırım.	0.629		
Acil bir durumda vereceğim tepkiyi biliyorum	0.858		
İnsanlara yardım edebileceğimi düşünüyorum.	0.778		
Tıbbi konuları hep merak ederim.		0.582	
Acil durumlarda kendimi çaresiz hissederim	0.700		
Acil durum alarmlarının ne ifade ettiğini biliyorum		0.469	

* Tablodaki boş hücrelerin faktör yükleri mutlak değer 0.30'dan küçük olduğu için gösterilmemiştir.

4.4.Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), AFA'dan ortaya çıkan üç faktörlü yapının testi için koşulmuştur. DFA için 19 madde kullanılmıştır. DFA'da öncelikle uyum indeksleri incelenmiş ve Tablo 4'de raporlanmıştır.

Tablo 4. Üç faktörlü ölçeğin uyum indeksleri

Uyum indeksi	İndeks değeri	Kabul edilebilir değer
Chi Kare	322.628 (135), $p < 0.05$	$p < .05$
TLI	0.902	$0.90 < TLI$
CFI	0.901	$0.90 < CFI$
SRMR	0.084	$0.05 < SRMR < 0.10$
RMSEA	0.074	$0.05 < RMSEA < 0.08$

Tablo 4'e göre, DFA'dan ortaya çıkan tüm uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir değerler arasında olduğu görünmektedir. Bu aşamadan sonra faktör yükleri incelenmiş ve Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5. DFA sonucunda ortaya çıkan faktör yüklerinin faktörlere göre dağılımı ve varyans değerleri

Maddeler	Açıklanan varyans	Hata varyansı	Faktörler		
			1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
Acil durum çıkışlarının önü- arkası – yanında engeller tespit edersem bunu yetkiliye bildiririm	0.238	0.762			0.488 (0.122)
Sarı – siyah işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.	0.657	0.343	0.811 (0.028)		
Kırmızı – beyaz işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.	0.742	0.258	0.862 (0.025)		
Acil durumlarda aranacak numaraları biliyorum.	0.526	0.474	0.725 (0.038)		
Salgın hastalıkların acil durum sebebi olabileceğini düşünüyorum.	0.176	0.824			0.420 (0.093)
Herhangi bir takımın üyesi olmayı istemem.	0.503	0.497		0.709 (0.049)	
Kahraman olma fırsatım olsun isterim.	0.265	0.725	0.515 (0.046)		
Acil durum tatbikatlarının gereksiz olduğunu düşünürüm.	0.265	0.735		0.515 (0.080)	
Acil durum ekiplerinde olmanın kanuni sorumluluklarımı bilirim.	0.706	0.294	0.840 (0.026)		
Uygulamaya dayalı acil durum müdahale eğitimlerinin çok yorucu olduğunu düşünüyorum	0.265	0.735		0.515 (0.073)	
Acil durumlara müdahale etmekte zorlanırım.	0.524	0.476		0.724 (0.067)	
Acil durumlar hakkında hiç fikrim yok	0.278	0.722			0.449 (0.097)
İş kazalarının acil durum kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini biliyorum	0.202	0.798			0.445 (0.085)
Her türlü yangın tüpünü etkin kullanırım.	0.198	0.802	0.627 (0.048)		
Acil bir durumda vereceğim tepkiyi biliyorum	0.393	0.607	0.791 (0.030)		
İnsanlara yardım edebileceğimi düşünüyorum.	0.626	0.374	0.691 (0.041)		
Tıbbi konuları hep merak ederim.	0.477	0.523		0.600 (0.070)	

Tablo 5'in devamıdır.

Acil durumlarda kendimi çaresiz hissedirim	0.360	0.649	0.686 (0.045)		
Acil durum alarmlarının ne ifade ettiğini biliyorum	0.471	0.529		0.527 (0.088)	
Faktöre ait açıklanan varyans			%89	%79	%55

*Parantez içindeki değerler standart hata değerleridir. Tüm maddeler $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 5'de göre, AFA'da ortaya çıkan faktörlerin aynı faktörlerde yükleri açısından uygun düzeyde değerlerinin olduğu görülmüştür. 1. faktörde: 2, 3, 4, 7, 9, 14, 15, 16, ve 18 olmak üzere toplam dokuz madde bulunmaktadır. 2. faktörde: 6, 8, 10, 11, 17 ve 19 olmak üzere altı madde bulunmaktadır. 3. faktörde 1, 5, 12 ve 13 olmak üzere toplam dört madde bulunmaktadır. Ayrıca bu faktörler sırasıyla %89, %79 ve %55 oranında varyansa sahiptirler.

Faktör yapısı doğrulanan 19 maddelik ölçekte daha sonra, faktörlerin isimlendirilmesine geçilmiştir. Her bir madde tek tek okunmuş ve faktördeki maddelerin birbirleriyle ilişkisi hesaba katılmıştır. Buna göre, birinci faktörde çalışanların yetkinliğin 'den bahsedilmesinden dolayı, bu faktör "Yetkinlik" olarak isimlendirilmiştir. İkinci faktörde çalışanların acil durum ekip üyesi olmaya gösterdikleri istekten 'den bahsedilmesinden dolayı, bu faktör "İstek" olarak isimlendirilmiştir. Üçüncü faktörde, çalışanların acil durumlara ve ekip üyesi olmaya duydukları ilgiden bahsedilmesinden dolayı, bu faktör "İlgi" olarak isimlendirilmiştir.

4.5.Güvenirlilik Kat Sayısına İlişkin Bulgular

Faktörlerin her biri için Cronbach's Alpha katsayısı ayrı ayrı hesaplanmıştır. Birinci faktör için 0.909, ikinci faktör için 0.767, üçüncü faktör için 0.639 olarak bulunmuştur. Bu değerlerin Büyüköztürk'e (2014) göre oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

5.TARTIŞMA

Bu bölümde, çalışma kapsamında yapılan işlemlerle elde edilen bulgular doğrultusunda genel bir tartışma yapılmıştır. Tartışma bölümü geliştirilen ölçeğe göre düzenlenmiştir.

6331 sayılı kanun, acil durumlar yönetmeliği esasları ile oluşturulması zorunlu olan acil durum ekiplerinin, sağlıklı şekilde seçilebilmesini sağlamak için gerekli olan özellikleri içeren bir ölçek geliştirmek amacı ile hazırlan ve öz yeterlilik olgusunun acil durum ekipleri oluşum sürecinde kavramlaştırmayı amaçlayan çalışma nitel ve nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılarak, yazında kabul görmüş ölçek geliştirme aşamalarına paralel olarak üç aşamalı olarak tasarlanmıştır. Çalışma ile daha önce tanımlanmayan Acil Durum Ekip Üyelerinin öz yeterliliği kavramlaştırılmaya çalışılmış, yapılan analizle güvenilirlik ve geçerlilik açısından yapısı doğrulanan ‘yetkinlik’, ‘ilgi’ ve ‘istek ‘ olmak üzere üç farklı faktörden oluşan toplam 19 maddelik ‘Acil Durum Ekipleri Öz Yeterlilik Ölçeği’ (ADEÖYÖ)’ geliştirilmiştir.

Oluşan kaynaklar neticesinde ‘Yetkin acil durum ekiplerinin oluşturulabilmesi için, çalışanların acil durum öz yeterliliklerinin ölçülmesi gereklidir.’ Hipotezi doğrultusunda çalışma ilerlemiştir

Lee ve Ko (2010), hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada benzer sonuçlar ortaya koymuşlardır. Araştırmada öz yeterlilik algısı ile performans arasında olumlu yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Öz yeterlilik inancı düşük olan hemşirelerin performansı düşük, öz yeterlilik inancının yüksek olduğu hemşirelerin de performanslarının yüksek olduğu ortaya saptanmıştır. Biswas (2008), kişilik, öz yeterlilik ve takım performansı üzerine gerçekleştirdiği araştırmada, kişilik ile öz yeterliliğin takım performansının %31’i açıklandığı belirlemiştir

Öz yeterliliği yüksek olan insanların zor ve belirsiz görevleri yapabilme ve özel gereksinimleri olan zorluklarla baş edebilme konusundaki yetkinlikleri arttıkça; sorun ve zorluklar ortaya çıktığında fırsatları değerlendirerek çabalarını sürdürdükleri (Bandura, 1982), daha yüksek seviyelerde kişisel inisiyatif gösterdikleri belirlenmiştir.

Çalışan ve işletme performans üzerinde önemli bir etkiye sahip olan bir başka değişken de öz yeterliliktir (Tayfun ve Ark., 2013; Briensfield, 2009). Bireyin bir işi gerçekleştirebilme ve başarabileceğine dair inancını ifade eden öz yeterlilik çalışanların üyesi oldukları ekiplerde başarılı ve yetkin şekilde çalışması için önemli bir merhaledir. Araştırma, acil durum ekip üyesi olarak seçilen ya da seçilecek olan kimselerin öz

yeterliliklerinin belirlenerek uygun kimselerin görevlendirilip, gerekli eğitimleri aldırılmasının sağlamak amaçlanmaktadır.



6.SONUÇ

Yapılan değerlendirmeler sonucunda oluşan verilere göre; ölçek uygulandıktan sonra değerlendirme için puanlama Tablo 6'da verilmiştir. Çalışanların eşitliliği, nedeniyle rijit bir skortlama yapılmasa da 'İstek Faktörü' olarak belirlenen maddeler çalışanların acil durum ekiplerine seçilmeleri için birincil maddeleri içerdiği düşünülmektedir. 6331 sayılı kanunun 11.-12. ve 30. Maddeleri doğrultusunda hazırlanan Acil Durunlar Hakkındaki Yönetmeliğin; alışanların Yükümlülükleri Madde 6'nin tüm bölüm ve bentleri dikkate alındığında, çalışanın ekip yesi olmaya tamamen gönüllü olmasının gerekli olduğu düşünülmektedir.

Yetkinlik Faktörü:

Çalışanın yanıtlarının 18 puan altında kaldığı durumlarda

İstek Faktörü:

Çalışanın yanıtlarının 18 ve üstü puan olduğu durumlarda

İlgi Faktörü:

Çalışanın yanıtlarının 10 puan altında kaldığı durumlarda, Acil Durum Ekiplerine seçilmemesi gerektiği, dşnlmektir.

İstek faktörü dışında; 'Yetkinlik' ve 'İlgi' faktörlerinin olumsuzdan olumluya evrilmesi olanağının yüksek olması nedeniyle, çalışanlara uygulanan ölçek puanlanırken ayırıcı temel faktörün 'istek Faktörü' olduğu düşünülmektedir. Araştırmacının kullanıcılara nerisi, birincil faktör olarak nitelenen istek maddeleri değerlendirdikten sonra diğer maddelerin puanlanması yönünde olacaktır.

Tablo 6. Acil Durum Ekipleri Çalışan Öz Yeterlilik Ölçeği Değerlendirmesi

ACİL DURUM EKİPLERİ ÇALIŞAN ÖZ YETERLİLİK ÖLÇEĞİ		Kesinlikle katılmıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
YETKİNLİK FAKTÖRÜ						
1	Sarı – siyah işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.	1	2	3	4	5
2	Kırmızı – beyaz işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.	1	2	3	4	5
3	Acil durumlarda aranacak numaraları biliyorum.	1	2	3	4	5
4	Kahraman olma fırsatım olsun isterim.	1	2	3	4	5
5	Acil durum ekiplerinde olmanın kanuni sorumluluklarını bilirim.	1	2	3	4	5
6	Her türlü yangın tüpünü etkin kullanırım.	1	2	3	4	5
7	Acil bir durumda vereceğim tepkiyi biliyorum	1	2	3	4	5
8	İnsanlara yardım edebileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
9	Acil durumlarda kendimi çaresiz hissedirim	1	2	3	4	5
	PUANLAMA	9	18	27	36	45

Tablo 6. Acil Durum Ekipleri Çalışan Öz Yeterlilik Ölçeği Değerlendirmesi Devamıdır.

ACİL DURUM EKİPLERİ ÇALIŞAN ÖZ YETERLİLİK ÖLÇEĞİ		Kesinlikle katılmıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İSTEK FAKTÖRÜ						
10	Her hangi bir takımın üyesi olmayı istemem	1	2	3	4	5
11	Acil durum tatbikatlarının gereksiz olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5
12	Uygulamaya dayalı acil durum müdahale eğitimlerinin çok yorucu olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
13	Acil durumlara müdahale etmekte zorlanırım.	1	2	3	4	5
14	Tıbbi konuları hep merak ederim.	1	2	3	4	5
15	Acil durum alarmlarının ne ifade ettiğini biliyorum	1	2	3	4	5
	PUANLAMA	6	12	18	24	30

Tablo 6. Acil Durum Ekipleri Çalışan Öz Yeterlilik Ölçeği Değerlendirmesi Devamıdır

İLGİ FAKTÖRÜ						
ACİL DURUM EKİPLERİ ÇALIŞAN ÖZ YETERLİLİK ÖLÇEĞİ		Kesinlikle katılmıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
16	Acil durum çıkışlarının önü- arkası – yanında engeller tespit edersem bunu yetkiliye bildiririm	1	2	3	4	5
17	Salgın hastalıkların acil durum sebebi olabileceğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18	Acil durumlar hakkında hiç fikrim yok	5	4	3	2	1
19	İş kazalarının acil durum kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini biliyorum	1	2	3	4	5
PUANLAMA		8	10	12	14	16

İstek faktörünü oluşturan sorular içinde ters sorular kullanılmıştır.10- 11-12-13.
sorular
ters yönlendirmeli sorulardır. Bu sorulara kesinlikle katılıyorum – katılıyorum-
kararsızım yanıtı veren çalışanların ekip üyesi olmaya uygun olmayacağı
düşünülmektedir

Çalışma sonucunda ortaya çıkan ölçek, yapılan geçerlilik güvenirlik analizleri ve
faktör analizleri sonucunda acil durum ekiplerinin seçilmesinde kullanımı için uygun
olduğu görülmektedir.

7. ÖNERİLER

Çalışanların öz yeterliliklerini Acil Durumlar için değerlendirme, ekiplerin seçiminde; aidiyet, eğitim ve sınavlarda başarılı olma kriterlerinin önünde doğru ekip seçmeye yardımcı olabilecek bir ölçek geliştirilmiştir. Geliştirdiğimiz ölçek; istekli olmayan çalışanların ekip üyesi olmaya zorlanmasının ve veya atanmasının önüne geçmeye yardımcı olacağına inanılmaktadır. Yetkinlik ve ilgi planlanacak doğru eğitimlerle istenen seviyelere getirilebilecektir. Yine ölçek ile çalışanların güçlü ve zayıf yönlerinin tespitinin mümkün olacağı düşünülmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi bakımından çalışanlara Acil Durumlar Yönetmeliği doğrultusunda aldırılması zorunlu olan eğitimleri planlarken, geliştirilen ölçeğin kullanılmasının, ekip üyesi İstek – yetkinlik ve ilgi faktörleri bakımından uygun çalışanlara yüksek sayılabilecek maliyetler içeren eğitimlerin aldırılmasında yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Bu şekilde planlama yapılabildiğinde; pek çok aşamadan geçirilerek hazırlanmış olan Acil Durum Planlarının doğru uygulanması sağlanırken oluşan faydanın, can ve mal kayıplarının önüne geçilmesi yönünde olacağı düşünülmektedir. İşveren maliyetine pozitif olarak yansırken, ülke ekonomisini de katkı sağlayacaktır.

Çalışma, Acil Durum Ekiplerinin seçimi ile ilgi daha önce yapılmış bir araştırma olmadığı göz önünde bulundurulunca, bundan sonra benzer konuda çalışma yapacak araştırmacılara yol gösterici özellikler bulundurması açısından önemlidir.

KAYNAKLAR

- AKYILDIZ, C. (2015). "Uluslararası çalışma örgütüne göre inşaat sektöründe davranış kurallarının incelenmesi", İnşaat Şantiyelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yüksek Lisans Tezi
- BANDURA, A. (1977). Social learning theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- BANDURA, A. (1982) "Self-Efficacy Mechanism in Human Agency", Reprinted from American Psychologist, (Vol. 37, No. 2, 122-147)
- BİSWAS, S.N. (2008). "Personality, Generalized Self Efficacy & Team Performance: A Study of Rural Development Teams, Indian Journal of Industrial Relations, (Vol. 44, No. 2, 234-256)
- BÜYÜKÖZTÜRK VE ARK. (2008, s 367)
- BOLAT, O.İ. (2011). Öz Yeterlilik ve Lider Üye Etkileşimi İlişkisi: Göze Girme Davranışları ve Güç Mesafesinin Etkisi, Birinci Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2006). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi: İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum. Ankara: PegemA Yayıncılık
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2014). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., KILIÇ ÇAKMAK, E., AKGÜN, Ö. E., KARADENİZ, Ş. & DEMİREL, F. (2008). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- CASSİDY, S. VE EACHUS, P. (2001). Developing the Computer Self-efficacy (CSE). Scale. Investigating the Relationship Between CSE, Gender and Experience with Computers. www.chssc.salford.ac.uk/healthSci/selfeff/selfeff.htm, (Ulaşım: 17 Ekim 2017).
- CASSİDY, S. VE EACHUS. P. (2001). Developing the computer self-efficacy (CSE) scale: Investigating the relationship between CSE, gender and experience with computers.
- COŞKUN, B. (2007) "Türkiye' de İşçi ve İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev ve Sorumlulukları" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı.
- ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G. & BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2014). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (2007) Priorities and Strategies in Occupational Safety and Health Policy in the Member States of the European Union, <http://osha.europa.eu/en> (Ulaşım: 16 Eylül 2017).
- FINDIKLI, R. VE ÇEVİK, H. (2003) Devletin Yapısı ve Nitelikleri, Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- HATZİGEORGİADİS, A., ZOURBANOS, N., GOLTSİOS, C. AND THEODORAKİS, Y. (2008). "Investigating the Functions of Self-Talk: The Effects of Motivational Self-Talk on Self-Efficacy and Performance in Young Tennis Players", Sport Psychologist, Vol. 22, No. 4, 458-471.
- Health and Safety Executive (2006) An introduction to health and safety, Health and safety in small businesses, <http://www.trees.org.uk/aa/documents/arb-ac-help/HSEindg259.pdf> (Ulaşım: 17 Ekim 2017).

Health Policy in the Member States of the European Union, <http://osha.europa.eu/en> (Ulaşım: 17 Ekim 2017).

KALAYCI Ş. (2010). SPSS Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Ankara: Asil Yayın.

KARASAR, 1999; BALCI, 2001; ÇEPNİ ve Ark., (2009)

KARASAR, N. (1995) Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık

KARASAR, N. (2010). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

KESKİN, G. Ü VE ORGUN, F. (2006). “Öğrencilerin Öz Etkililik ve Yeterlilik Düzeyleri ile Başa Çıkma Stratejilerinin İncelenmesi”, Anatolian Journal of Psychiatry, No. 7, 92-99. Muthén, L.K. and Muthén, B.O. (1998-2017). Mplus User’s Guide. Eighth Edition. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén

LEE, T.W. VE KO, Y. K. (2010) “Effects of Self-Efficacy, Affectivity and Collective Efficacy on Nursing Performance of Hospital Nurses” Journal of Advanced Nursing, (66: 839-848.)

ÖZTEK, Z. (2001), “Türkiye’de Sağlık Hizmetleri”, Yeni Türkiye Dergisi, Sağlık Özel Sayısı 1, Yıl 7, Sayı 39.

RİNGDAHL L.H. (1993) Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety, London: Elsevier Science Publishers Ltd.

ŞENCAN, H. (2005). Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlik ve Geçerlilik, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

T.C. Resmi Gazete, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 3. Madde.

T.C. Resmi Gazete, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30 Haziran 2012, 28339 Sayılı.

T.C. Resmi Gazete, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, 11. Madde

TAVŞANCIL, E. (2014). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi. Ankara. Nobel Yayıncılık.

TAYFUN, A. VE ÇATIR, O. (2013). “Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, İşletme Araştırmaları Dergisi, (5: 114-134.)

Türk Standartları Enstitüsü (2004) TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri-Şartlar (18001), Ankara.

WILKONSON, C. (2001) Fundamentals of Health at Work, London: Taylor&Francis

YURDUGÜL, H. (2005, Eylül). Ölçek Gelistirme Çalışmalarında Kapsam Geçerliği İçin Kapsam Geçerlik İndekslerinin Kullanılması. XIV. Ulusal Eğitim Bilimler Kongresi’nde sunulan bildiri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Denizli.

ZİMMERMAN, MARC A. (1995). "Psychological empowerment: Issues and illustrations." American Journal of Community Psychology (23: 581-599.)

EK 1. ACIL DURUM EKİPLERİ ÇALIŞAN ÖZ YETERLİLİK ÖLÇEĞİ

ACIL DURUM EKİPLERİ ÇALIŞAN ÖZ YETERLİLİK ÖLÇEĞİ		
1	Sarı – siyah işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.	YETKİNLİK FAKTÖRÜ
2	Kırmızı – beyaz işaretlerin ne anlama geldiğini biliyorum.	
3	Acil durumlarda aranacak numaraları biliyorum.	
4	Kahraman olma fırsatım olsun isterim.	
5	Acil durum ekiplerinde olmanın kanuni sorumluluklarını bilirim.	
6	Her türlü yangın tütününü etkin kullanırım.	
7	Acil bir durumda vereceğim tepkiyi biliyorum	
8	İnsanlara yardım edebileceğimi düşünüyorum.	
9	Acil durumlarda kendimi çaresiz hissedirim	
10	Herhangi bir takımın üyesi olmayı istemem.	İSTEK FAKTÖRÜ
11	Acil durum tatbikatlarının gereksiz olduğunu düşünürüm.	
12	Uygulamaya dayalı acil durum müdahale eğitimlerinin çok yorucu olduğunu düşünüyorum.	
13	Acil durumlara müdahale etmekte zorlanırım.	
14	Tıbbi konuları hep merak ederim.	
15	Acil durum alarmlarının ne ifade ettiğini biliyorum	
16	Acil durum çıkışlarının önü- arkası – yanında engeller tespit edersem bunu yetkiliye bildiririm	İLGİ FAKTÖRÜ
17	Salgın hastalıkların acil durum sebebi olabileceğini düşünüyorum.	
18	Acil durumlar hakkında hiç fikrim yok	
19	İş kazalarının acil durum kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini biliyorum	

EK 2. ETİK KURUL YAZISI



www.uskudar.edu.tr

Altunizade Mahallesi Haluk Türksöy Sokak No:14 34662 Üsküdar/İSTANBUL
T: 0216 400 22 22 F: 0216 474 12 56 bilgi@uskudar.edu.tr

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

SAYI: B.08.6.YÖK.2.ÜS.0.05.0.06 /2018/563

25/04/2018

Dr. Öğr. Üy. Gülay MANAV
(Funda TOPAL)

Üsküdar Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulunun 25/04/2018 tarihinde yapılan 04 No.lu toplantısında “Acil Durumlarda Çalışanların Öz Yeterliliği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması” adlı araştırma projenizin etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Doç. Dr. Cumhuriyet TAŞ
Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik
Kurulu Başkanı

EK 4 ARAŞTIRMACI ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Funda YALÇIN

Doğum Yeri ve Tarihi : İstanbul - 1975

Yabancı Dili : İngilizce

İletişim (Telefon/e-posta) : +(90) 549 807 7351

fundayalcin17@gmail.com

Eğitim Durumu(Kurum ve Yıl) Lise : ŐiŐli Lisesi 1992

Lisans : İ.Ü Kimya Mühendisliği, 2003

Yüksek Lisans : İ.Ü İşletme Fakültesi, İdari Bilimler Enst, 2005

Ü.Ü Sağlık Bilimleri Fakültesi, 2018

Çalıştığı Kurum/Kurumlar ve Yıl : EczacıbaŐı OSGB, 2018

: Eko Teknik OSGB, 2016

:Sudesan AŐ, 2014

Yayınları (SCI ve diğer) :

Diğer konular :