3. Uluslararası

Afet Yönetimi Kongresi



idmc@gop.edu.tr

IDMC 2022

PROCEEDINGS BOOK

Editör
Dr. Ögr. Üyesi Mehtap ARAS

3rd International
Disaster Management
Congress

30 Yıl AFAD

www.idmc.gop.edu.tr

www.gop.edu.tr

3rd INTERNATIONAL DISASTER MANAGEMENT CONGRESS

9-10 Haziran, 2022, Tokat / TÜRKİYE

idmc.gop.edu.tr

PROCEEDINGS BOOK

BİLDİRİ KİTABI

Editör: Dr. Ögr. Üyesi Mehtap ARAS

3. ULUSLARARASI AFET YÖNETİMİ KONGRESİ

idmc.gop.edu.tr

ISBN: 978-975-7328-87-2

3rd INTERNATIONAL DISASTER MANAGEMENT CONGRESS CONTENTS

ONUR KURULU / HONOR BOARD v

BİLİM KURULU / SCIENTIFIC BOARD v

KONGRE BAŞKANI / PRESIDENT OF CONGRESS viii

DÜZENLEME KURULU / ORGANIZING COMMITTEE viii

SEKRETARYA viii

TAM METİNLER 1

DISASTER TRIAGE TO DETERMINE THE HEALTH CARE PRIORITY OF DISASTER CASUALTIES 2

EVALUATION OF EMERGENCY EVACUATION IN EDUCATIONAL-USE HIGH-RISE BUILDINGS 14

DESTRUCTIVE EFFECTS OF DISASTER AND DISASTER PSYCHOLOGY 37

THE ROLE OF NURSES IN THE FIGHT AGAINST COVID-19 DISASTER: STRATEGIES AND INNOVATIONS 46

KİMYASAL SAVAŞTA KULLANILAN SİNİR AJANLARININ ASETİLKOLİNESTERAZ ENZİMİNE İNHİBİSYON ETKİLERİNİN KİMYASAL HESAPLAMA YÖNTEMİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI . 52

SAĞLIK KURULUŞLARINDA ACİL KOD UYGULAMALARI 60

AFETLERE HAZIRLIK PLANLAMASINDA BULAŞICI VE SALGIN HASTALIKLARIN İNCELENMESİ VE KONTROL ÖNLEMLERİ 70

AFET ANINDAKİ KENTSEL HAREKETLİLİĞİN ANALİZİNE İLİŞKİN YENİ YAKLAŞIMLAR 82

BİNA YIKINTI ATIKLARININ YÖNETİMİ: 24 OCAK 2020 SİVRİCE-ELAZIĞ DEPREMİ TECRÜBESİ 100

AFAD ÇALIŞANLARININ AKIŞ DENEYİMLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ 113

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI KAMU OKUL BİNALARININ AFETE DİRENÇLİLİĞİNİN HIZLI TESPİTİ İÇİN YENİ BİR YÖNTEM 125

LABORATUVARLARDA ACİL DURUM YÖNETİMİ 139

YEREL HİZMETLERE GÖNÜLLÜ KATILIMA BİR ÖRNEK OLARAK ANKARA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ AFET GÖNÜLLÜLERİ PROGRAMI 153

ORTAOKUL FEN BİLGİSİ KAPSAMINDA AFET YÖNETİMİNDE ÖNEMİ OLAN KİMYASALLARIN AKTİVİTELERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI İLE FARKINDALIK OLUŞTURMA ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA 172

AFET OKURYAZARLIĞININ ARTIRILMASINDA HALK SAĞLIĞI HEMŞİRESİ 178

AFET HEMŞİRELERİNDE DUYGUSAL YORGUNLUK..... 186

BİRÇOK AFETİN TETİKLEYİCİSİ KÜRESEL ISINMA BİLGİ VE ALGI DÜZEYİNİN ÖLÇÜLMESİ: TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ 194

TEHLİKELERİN AFETLERE DÖNÜŞMESİNDE TOPLUMSAL FAKTÖRLERİN ETKİSİ 216

AFETLERDE ÖRGÜTLERİN KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK ROLÜ..... 224

DÜNYADAKİ AFET ÇALIŞMALARI KAPSAMINDA TÜRKİYE'NİN DURUMU 235

AKILLI ŞEHİRLERDE ACİL DURUM YÖNETİMİ VE ULAŞIM SİSTEMLERİNİN İNCELENMESİ 248

ACİL YARDIM MÜDAHALE EKİPLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DAVRANIŞLARININ BELİRLENMESİ: YOZGAT İLİ ÖRNEĞİ 265

AFET YÖNETİMİNDE İKNA EDİCİ İLETİŞİM VE ETKİ TAKTİKLERİ 283

SEL VE TAŞKINLARIN PLANSIZ ŞEHİRLEŞME VE KENTSEL YAŞAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: VAKFIKEBİR İLÇESİ ÖRNEĞİ 294

CBS VE UA TEKNOLOJİLERİNDEN YARARLANARAK MALATYA İLİNİN (YEŞİLYURT/BATTALGAZİ İLÇELERİ) TAŞKIN RİSK HARİTASININ OLUŞTURULMASI..... 307

HEMŞİRELERİN AFETLERDE Kİ AĞIR YÜKÜ ''MERHAMET YORGUNLUĞU''..... 320

EVALUATION of EPIDEMICS in TERMS of SEMIOTICS..... 330

ACİL DURUM TAHLİYE FONKSİYONLARININ SİMÜLASYON PROGRAMI İLE İNCELENMESİ 343

AFETLERDE İNSAN KAYNAĞI OLARAK SPONTANE GÖNÜLLÜK VE YÖNETİMİ 352

ÖZET METİNLER..... 367

ONUR KURULU / HONOR BOARD

Vali Yunus SEZER	AFAD Başkanı
Numan HATİPOĞLU	Tokat Valisi
Prof. Dr. Bünyamin ŞAHİN	TOGÜ Rektörü

BİLİM KURULU / SCIENTIFIC BOARD

Prof. Dr. Alka Turalija	University of Osijek
Prof. Dr. Alper İLKİ	İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Aykut AKGÜN	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Çiğdem VAROL ÖZDEN	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Esma BULUŞ KIRIKKAYA	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Jagbir Singh	University of Delhi
Prof. Dr. Günhan ERDEM	Girne Amerikan Üniversitesi
Prof. Dr. Funda DEMİRTÜRK	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Prof. Dr. Hakan Mete DOĞAN	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Prof. Dr. Handan TÜRKOĞLU	İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan SÖZBİLİR	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof.Dr. Kare Harald Drager	Queensland University of Technology - QUT
Prof. Dr. Kürşat Esat ALYAMAÇ	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Meen B. Poudyal Chhetri	The International Emergency Management Society – TIEMS
Prof. Dr. Mehmet Zeki YILDIRIM	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Murat ERCANOĞLU	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Kerem KOÇKAR	Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Pınar OKYAY	Adnan Menderes Üniversitesi
Prof. Dr. Sema YİĞİT	Ordu Üniversitesi
Prof. Dr. Şerife KARAGÖZOĞLU	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Şükrü ERSOY	Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof.Dr. Vladimir Pešić	University of Montenegro
Doç. Dr. Afşin Ahmet KAYA	Gümüşhane Üniversitesi
Doç. Dr. Elif MURATÇAY	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Handan DÖKMECİ	Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
Doç. Dr. Hüsna ÖZVEREN	Kırıkkale Üniversitesi
Doç. Dr. İlkay TURAN	Bahçeşehir Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet ESEN	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Doç. Dr. Mümin POLAT	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doç. Dr. Nurşah BAŞOL	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Emin ARSLAN	Düzce Üniversitesi
Doç. Dr. Serpil GERDAN	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Tekin SUSAM	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Ahmet KUVAT	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Ayşe Elif YAZGAN	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Burak HASGÜL	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Esra GÜLTÜRK	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Fatma BUDAK	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Hatice Gökçe DEMİREL	Fırat Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Kader TOKATLI	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Mehtap ARAS	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Meltem AÇAR GÜDEK	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nehir VAROL	Ankara Üniversitesi

Dr. Öğretim üyesi Nurçin KÜÇÜK KENT	Gümüşhane Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Serdar BUDAK	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Sertan TALAS	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Sevil CENGİZ	Gümüşhane Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Sinan NACAR	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Tuba KARABEY	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Yavuz ACUNGİL	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Zeynep ACUNGİL	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Çiğdem TETİK BİÇER	Planlama ve Risk Azaltma Dairesi– AFAD
Dr. Gülseren DAĞDELENLER	Hacettepe Üniversitesi

KONGRE BAŞKANI / PRESIDENT OF CONGRESS

Dr. Öğretim Üyesi Mehtap ARAS	Afet ve Acil Durum Uygulama ve Araştırma Merkez Müdürü

DÜZENLEME KURULU / ORGANIZING COMMITTEE

Abdulkadir TEZCAN	Planlama ve Risk Azaltma Dairesi Başkanı AFAD
Dr. Öğretim Üyesi Mehtap ARAS	Afet ve Acil Durum Uygulama ve Araştırma Merkez Müdürü
Dr. Öğretim Üyesi Tuba KARABEY	Afet ve Acil Durum Uygulama ve Araştırma Merkez Müdür Yardımcısı
Dr. Çiğdem TETİK BİÇER	Planlama ve Risk Azaltma Dairesi AFAD
Süleyman YİĞİT	Tokat AFAD İl Müdürü

SEKRETARYA

Öğr Gör. Gökhan EL	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Öğr Gör. Mustafa YILDIZ	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Abdullah KARABEY	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Ali KULAÇ	Tokat AFAD Planlama ve Zarar Azaltma Şube Müdürü
Betül KILIÇ SARI	AFAD Planlama ve Risk Azaltma Dairesi
Şenay YILDIRIM	AFAD Planlama ve Risk Azaltma Dairesi

ACİL YARDIM MÜDAHALE EKİPLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DAVRANIŞLARININ BELİRLENMESİ: YOZGAT İLİ ÖRNEĞİ

Mustafa ALTINTAŞ[1], *Saim DEMİREL*[2]

Özet

Amaç: Bu araştırmanın amacı, acil yardım müdahale personelinin örgütsel bağlılık davranışlarının belirlenmesidir. Bilindiği üzere acil yardım müdahale personeli birçok kamu çalışanına göre tehlikeli bir meslek grubudur. Özellikle itfaiyede, AFAD'da ve benzeri meslek gruplarında görev yapan çalışanların zorlu şartlarda çalıştığı bilinmektedir. Bu gibi sebeplerden dolayı acil yardım müdahale personelinin çalıştıkları kurumlara karşı olan bağlılık davranışları belirlenmek istenmiştir.

Gereç ve Yöntem: Nicel araştırma deseninde planlanan çalışmada, Yozgat ili ve ilçelerinde acil durum personeli olarak görev yapan çalışanlar çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Çalışmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların sosyo-demografik bilgileri yer alırken ikinci bölümde örgütsel bağlılık davranışlarını belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Çalışmadan elde edilen verilerin analizi SPSS 24.00 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Katılımcıların anket sorularına vermiş oldukları cevaplara göre tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplar arası t testi, tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Bulgular: Çalışmada katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, kurumda çalışma süresi ve meslekte çalışma süresi gibi sosyo-demografik değişkenleri ile örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca katılımcıların örgütsel bağlılık durumları belirlenmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre bu araştırmaya katılım gösterenlerin örgütsel bağlılık durumlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Sonuç: Çalışmadan elde edilen sonuçlar göstermektedir ki acil yardım müdahale ekipleri zorlu şartlar altında çalışsalar bile kuruluşlarına bağlılıkları orta düzeydedir. Fakat örgütsel bağlılığın artırılması için çalışma koşullarında iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir. Özellikle kamu kuruluşları olduğu göz önünde bulundurulduğunda ilgili merkezlerin ve

[1] Öğretim Görevlisi, Yozgat Bozok Üniversitesi Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, mustafaltintas40@gmail.com ORCID: 0000-0002-9846-5513, İletişim: 0543 737 49 59.

[2] Öğretim Görevlisi, Yozgat Bozok Üniversitesi Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, saimdemirel94@gmail.com ORCID: 0000-0003-2428-6384, İletişim: 0543 538 57 03

bakanlığın bu konunun üzerinde çalışmalar yapması gerekmektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı değişkenler ile örgütsel bağlılık kavramı ilişkilendirilerek literatüre katkı sağlanabilir.

Anahtar Kelimeler: Acil Durum, Örgütsel Bağlılık, Kamu Çalışanları

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this research is to determine the organizational commitment behaviors of emergency response personnel. As it is known, emergency response personnel is a dangerous profession according to many public employees. It is known that employees working in fire departments, AFAD and similar occupational groups work in harsh conditions. For such reasons, it was desired to determine the loyalty behaviors of the emergency response personnel towards the institutions they work.

Materials and Methods: In the study, which was planned in a quantitative research design, the employees working as emergency personnel in Yozgat province and its districts constitute the universe of the study. Questionnaire technique was used as a data collection tool in the research. The questionnaire used in the study consists of two parts. While the first part includes the socio-demographic information of the participants, the second part includes questions to determine organizational commitment behaviors. The analysis of the data obtained from the study was analyzed through the SPSS 24.00 package program. Descriptive statistics, independent intergroup t-test, one-way analysis of variance were applied according to the answers given by the participants to the survey questions.

Results: In the study, the relationship between socio-demographic variables such as age, gender, marital status, educational status, working time in the institution and working time in the profession and organizational commitment scores were examined. In addition, the organizational commitment of the participants was determined. According to the findings obtained from the study, it was seen that the organizational commitment of those who participated in this research was at a moderate level.

Conclusion: The results obtained from the study show that even if the emergency response teams work under difficult conditions, their commitment to their organizations is moderate. However, improvements in working conditions are required to increase organizational commitment. Considering that they are public institutions, relevant centers and the ministry should work on this issue. In future studies, it can be contributed to the literature by associating the concept of organizational commitment with different variables.

Keywords: Emergency, Organizational Commitment, Public Employees

Giriş

İnsanların günümüz yaşamında bir yere ait olması, bir nesneyi, bir eşyayı, bir kişiyi sevmesi, ona bağlanması psikolojik olarak olumlu karşılanan bir durumdur. Bireylerin günümüz yaşamında çevresinden, ailesinden, eğitim gördüğü okulundan elde ettiği tecrübeler, onu kişiliğini kazanma ve davranışlarını belirlenme noktasında yönlendirmektedir. Bunlardan birisi olan bağlılık, bir oluşuma ya da bir faaliyete bağlanma olarak ifade edilebilir.

Bireylerin bazı duyguları, tutum ve davranışları kazanmasından sonra aktif yaşamda bunları uygulaması beklenen bir durumdur. Özellikle de çalışma yaşamında bireylerden beklenen bazı roller bulunmaktadır. Organizasyonlarda insanın varlığının önemsenmesinden bu yana makine olarak görülmeyen "birey", kendisini çalışma yaşamında konumlandırmaya çalışmaktadır. 21. Yüzyılda organizasyonların çalışanlardan beklediği en önemli olgu örgütsel bağlılıktır.

Bireyler ve örgütler küreselleşme ve teknolojinin gelişmesi, dünyada yaşanan önemli ve olağanüstü olaylar, çalışma yaşamının başka bir yöne evrilmesi gibi durumlarla kendisini farklı bir noktada bulmuştur. Tam da bu noktada hem çalışanların çalıştıkları kurumlardan beklentileri hem de kurumların bu beklentilere cevap vererek çalışanları elde tutmasının vazgeçilmez unsurlarından birisi örgütsel bağlılıktır. Porter ve arkadaşları (1974) örgütsel bağlılığı, bireyin faaliyette bulunduğu kuruluşun amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu yönde çaba sarf etmesi ve kuruluşta kalma arzusu olarak nitelendirmektedir.

Psikolojik bir aidiyet olan örgütsel bağlılık, çalışanların kuruluşlarla gönül esasına dayanan nedenlerle bağlılık geliştirdiği ifade edilmektedir. Gurur, saygı, sadakat, gibi kavramların bağlılık ile olan ilişkisine dair literatürde kanıtlar da mevcuttur (Boezeman & Ellemers, 2007). Örgütsel bağlılık konusu literatürde sayısız araştırmaya konu olan bir kavramdır. Bunun temel sebebi ise hem çalışanların hem de kuruluşların yararına olan bir durum olmasından kaynaklanmaktadır.

Bu araştırmanın problemi ise acil yardım müdahale ekiplerinin örgütsel bağlılık durumlarının belirlenmesidir. Literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili birçok araştırmanın yapılmasına karşın acil yardım müdahale ekipleri ile ilgili çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bu durum, acil yardım müdahale ekiplerinin düşüncelerinden yola çıkılarak acil yardım müdahale ekiplerinin çalıştıkları kurumların tutumlarını ortaya koymayı amaç edinmiştir. Acil yardım müdahale ekipleri adından da anlaşılacağı üzere acil durumlarda insanların yardımına koşan, özellikle doğal afetler, kazalar ve benzeri durumlarda kendi canlarını tehlikeye atarak hem insanları hem de yerleşim yerlerini korumaya çalışan kişilerdir. Buradan yola çıkarak acil

yardım müdahale ekiplerinin örgütsel bağlılık durumlarının sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmesi literatür adına değerli görülmektedir.

Gereç Ve Yöntem

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın kapsamı, araştırmada kullanılan ölçme aracına ilişkin bilgiler sunulmaktadır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma literatürde oldukça fazla bir şekilde üzerinde çalışılan örgütsel bağlılık kavramına odaklanmakta ve acil yardım müdahale ekiplerinin örgütsel bağlılıklarının belirlenmesi üzerine yapılmıştır. Literatürde oldukça üzerinde durulan örgütsel bağlılık kavramı, bir çalışanın çalıştığı kuruma karşı göstermiş olduğu bağlılığı, sadakati, özdeşleşmeyi, sahiplenmeyi içeren bir kavramdır. Dolayısıyla literatürde bu örneklem üzerinde pek fazla çalışmanın yapılmamış olması, araştırmaya önem atfetmektedir. Bu amaç ve önem doğrultusunda araştırmada Yozgat ilinde acil yardım müdahale ekibi olarak görev yapan çalışanların örgütsel bağlılık durumları sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmiştir.

Araştırmanın Kullanılan Ölçek ve Kısıtları

Bu araştırmada Allen ve Meyer (1997) tarafından geliştirilmiş olan ve Özkan (2010) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçeğin 3 boyuttan ve 24 sorudan oluştuğu ölçek Türkçeye uyarlamada yine 3 boyuttan fakat 22 sorudan oluşmaktadır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği duygusal, devam ve normatif olmak üzere boyutlandırması bulunmaktadır. Güvenirlik açısından ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı bu araştırmada 0,92 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla ölçme aracının güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu araştırma, kullanılan 22 soruluk Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve sosyo-demografik bilgi formu ile sınırlıdır.

Araştırmanın Örneklem Seçimi

Bu araştırmada örneklem olarak acil yardım müdahale ekibi olarak çalışanların bu araştırmaya katılmasının, araştırmanın genellenebilirliği açısından önemli olduğu düşülmüştür. Bu düşünce ile Yozgat İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğünden il merkezi ve ilçelerde çalışan personelin 160 olduğu öğrenilmiştir. Kartopu örnekleme yönteminin seçildiği araştırmada anketler dijital platformlar aracılığıyla katılımcılara gönderilmiştir. Coşkun ve arkadaşlarına göre (2019) kartopu örnekleme yöntemi, evrene üye olanların kesin olarak belirlenemediği

durumlarda kullanılmaktadır. Dolayısıyla birçok ilçe merkezi olduğu düşünüldüğünde anketler dijital platformlardan (Google forms) dağıtılmış ve geri dönüşlerden elde edilen ve analize uygun 137 anket ile araştırmanın analizleri yapılmıştır.

Araştırmaya Katılanlara Ait Sosyo-Demografik Özellikler

Araştırmaya katılanlara ait sosyo-demografik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Sosyo-Demografik Bilgiler

		n	%
Yaş	18-25 Yaş Arası	37	27,0
	26-33 Yaş Arası	48	35,0
	34-41 Yaş Arası	41	29,9
	41 Yaş ve Üzeri	11	8,0
Cinsiyet	Kadın	25	18,2
	Erkek	112	81,8
Medeni Durum	Evli	82	59,9
	Bekâr	55	40,1
Öğrenim Durumu	Lise	23	16,8
	Ön Lisans	40	29,2
	Lisans	55	40,1
	Lisansüstü	19	13,9
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 Yıl Arası	52	38,0
	6-10 Yıl Arası	41	29,9
	11-15 Yıl Arası	28	20,4
	16-20 Yıl Arası	9	6,6
	21 Yıl ve Üzeri	7	5,1
Meslekte Çalışma Süresi	1-5 Yıl Arası	57	41,6
	6-10 Yıl Arası	36	26,3
	11-15 Yıl Arası	28	20,4

	16-20 Yıl Arası	9	6,6
	21 Yıl ve Üzeri	7	5,1
Aylık Gelir	0-2000 ₺ Arası	14	10,2
	2000-4000 ₺ Arası	13	9,5
	4000-6000 ₺ Arası	74	54,0
	6000 ₺ ve Üzeri	36	26,3
Çalışılan Kurum	Acil Sağlık Hizmetleri	46	36,6
	İtfaiye	56	40,9
	Afet ve Acil Durum Müdürlüğü	35	25,5

Tablo 1'de araştırmaya katılanlara ait sosyo-demografik bilgiler verilmiştir. Buna göre katılımcıların yaş değerlendirmelerine bakıldığında 18-25 yaş arasında 37 (%27,0) kişi, 26-33 yaş arasında 48 (%35,0) kişi, 34-41 yaş arasında 41 (%29,9) kişi ve 41 yaşın üzerinde 11 (%8,0) kişinin olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılım gösterenlerin 25'i (%18,2) kadın; 112'si ise (81,8) erkektir. Katılımcıların 82'si (%59,9) evli iken; 55'i (%40,1) bekârdır. Öğrenim durumları incelendiğinde 23 (%16,8) kişi lise, 40 (%29,2) kişi ön lisans, 55 (%40,1) kişi lisans ve 19 (%13,9) kişinin lisansüstü öğrenim düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların şu an çalıştıkları kurumda çalışma süreleri (kıdem) incelendiğinde 52 (%38,0) kişinin 1-5 yıl arasında çalışma süresine sahip olduğu görülmüştür. Benzer şekilde meslekte çalışma meslekte çalışma sürelerinde de 57 (%41,6) kişinin 1-5 yıl arasında çalışma süresine sahip olduğu görülmüştür. Çalışma sürelerine ilişkin diğer bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır. Aylık gelirler incelendiğinde 74 (%54,0) kişinin 4000-6000 ₺ arasında ücret aldıkları göze çarpmaktadır. Çalışılan kurumlara bakıldığında ise 56 (%40,9) kişi ile en çok katılımcının itfaiyede görev yaptığı görülmektedir.

Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmadan elde edilen veriler üzerinde araştırmanın normallik varsayımını sağlayıp sağlamadığı, ölçek sorularından elde edilen ortalama ve standart sapma değerlerinin bulunması amacıyla tanımlayıcı analizler yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklere ilişkin bilgiler Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	**Std. Sapma**	**Çarpıklık**	**Basıklık**
Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik dışı görünüyor.	2,43	1,35	0,58	-0,90
Daha iyi bir iş teklifi alsam bile çalıştığım kurumdan ayrılmak bence doğru değildir.	2,64	1,39	0,33	-1,20
Bugünlerde insanların çok sık kurum değiştirdiğini düşünüyorum.	2,78	1,31	0,29	-0,91
Bu kurumdan ayrılmak bana çok pahalıya mal olurdu.	2,83	1,48	0,28	-1,37
Bu kurumdan ayrılmayı isteseydim hayatımdaki birçok şey altüst olurdu.	2,89	1,47	0,17	-1,42
Bu kurumdan ayrılmayı göze alabilecek kadar seçeneğim yok.	2,89	1,48	0,16	-1,39
Bu kurumda çalışmayı sürdürüyorum çünkü buradaki imkânlardan vazgeçmek istemiyorum.	2,89	1,37	0,04	-1,23
Bana bir kuruma sadık kalmanın değerine inanmam gerektiği öğretildi.	2,92	1,43	0,11	-1,34
İnsanların kariyer hayatının çoğunu bir kurumda geçirdiği eski zamanlar şimdikinden daha iyiydi.	3,01	1,36	0,07	-1,19
Bir kimsenin her zaman kurumuna bağlı kalmak zorunda olduğuna inanıyorum.	3,01	1,46	0,00	-1,63
Bu kurumdan ayrılmanın en ciddi sonuçlarından birisi önüme çıkabilecek alternatiflerin az olmasıdır.	3,05	1,45	-0,01	-1,40
Şu anda istesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor.	3,12	1,55	-0,17	-1,49
Kariyerimi bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım.	3,15	1,58	-0,17	-1,58

Başka bir iş bulmadan işimi bıraktığım takdirde yaşayacaklarımdan korkarım.	3,17	1,50	-0,23	-1,45
Benim için kuruma sadakat önemlidir ve ahlaki bir zorunluluktur.	3,23	1,50	-0,26	-1,36
Şu anda kurumumda kalmak benim için bir istek olduğu kadar gereklilik meselesidir.	3,24	1,48	-0,24	-1,39
Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum.	3,28	1,49	-0,48	-1,28
Dışarıdan kişilere kurumumdan bahsetmekten hoşlanırım.	3,30	1,42	-0,46	-1,16
Kendimi bu kuruma güçlü bir şekilde bağlı hissediyorum.	3,33	1,52	-0,44	-1,34
Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.	3,37	1,51	-0,46	-1,30
Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	3,37	1,47	-0,45	-1,27
Kurumum benim için büyük anlam taşır.	3,43	1,53	-0,62	-1,17
Örgütsel Bağlılık Toplam	**3,06**	**1,13**	**-0,181**	**0,812**

Tablo 2'de araştırma kapsamında elde edilen verilerin tanımlayıcı istatistikleri yer almaktadır. Buna göre "Kurumum benim için büyük anlam taşır." ifadesi 3,43 ortalama ile en yüksek ortalamaya sahip ölçek maddesidir. Diğer yandan "Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik dışı görünüyor." ifadesi 2,43 ortalama ile en düşük ortalamaya sahip ölçek maddesidir. Diğer maddelerin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2'de yer almaktadır. Bunun yanı sıra elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluk gösterip göstermediğini belirlemek için çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Tablo 2 incelendiğinde değerlerin -1,5 ile +1,5 arasında yer aldığı görülmüştür. Tabachnick ve Fidell (2013), çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında yer almasının normallik varsayımını karşıladığını ifade etmektedir.

Bulgular

Araştırmadan elde edilen sosyo-demografik verilerin ölçek puanları ile farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için SPSS 24.00 paket programında Bağımsız Örneklem t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sosyo-demografik değişkenler araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık ise araştırmanın bağımlı değişkenidir. Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizinde anlamlı bulguların değerlendirilmesi için TUKEY testi kullanılmıştır

Tablo 3. Cinsiyete Göre Farklılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Örgütsel Bağlılık	Kadın	25	3,01	1,21	-,262	0,794
	Erkek	112	3,07	1,11		

Tablo 3 üzerinde Örgütsel bağlılığın cinsiyete göre değişimi incelemek için yapılan bağımsız gruplarda t-testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 3'e göre cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p>0,05).

Tablo 4. Medeni Duruma Göre Farklılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Örgütsel Bağlılık	Evli	82	3,02	1,10	-,521	0,603
	Bekâr	55	3,12	1,18		

Tablo 4 üzerinde Örgütsel bağlılığın medeni duruma göre değişimini incelemek için yapılan bağımsız gruplarda t-testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 4'e göre medeni durum ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p>0,05).

Tablo 5. Yaş Gruplarına Göre Farklılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Örgütsel Bağlılık	18-25	37	3,27	1,14	0,690	0,559

	Yaş Arası					
	26-33 Yaş Arası	48	3,02	1,00		
	34-41 Yaş Arası	41	2,91	1,21		
	42 ve Üzeri	11	3,11	1,35		
	Total	137	3,06	1,13		

Tablo 5 üzerinde görüldüğü üzere tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ve yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p>0,05).

Tablo 6. Öğrenim Durumuna Göre Farklılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Örgütsel Bağlılık	Lise	23	3,44	1,20		
	Önlisans	40	3,15	1,16		
	Lisans	55	2,84	1,11	1,690	0,172
	Lisansüstü	19	3,04	0,93		
	Total	137	3,06	1,13		

Tablo 6 üzerinde görüldüğü üzere tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ve öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p>0,05).

Tablo 7. Gelir Durumuna Göre Farklılık

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p

Örgütsel Bağlılık	0-2000 TL Arası	14	3,16	1,17		
	2000-4000TL Arası	13	2,97	0,95		
	4000-6000TL Arası	74	3,05	1,16	0,061	0,980
	6000 TL ve Üzeri	36	3,06	1,14		
	Total	137	3,06	1,13		

Örgütsel bağlılık ve gelir durumu arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlar Tablo 7 üzerinde verilmiştir. Buna göre örgütsel bağlılık ve gelir durumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 8. Hizmet Edilen Kuruma Göre Farklılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Örgütsel Bağlılık	Acil Sağlık Hizmetleri	46	2,94	0,97		
	İtfaiye	56	3,10	1,23		
	Afet ve Acil Durum Müdürlüğü	35	3,15	1,17	0,373	0,690
	Total	137	3,06	1,13		

Tablo 8 üzerinde örgütsel bağlılık ve çalışılan kurum arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir. Buna göre örgütsel bağlılık ve çalışılan kurum arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p>0,05).

Tablo 9. Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Örgütsel Bağlılık	1-5 Yıl Arası	52	3,19	1,13	3,63	0,008
	6-10 Yıl Arası	41	3,16	0,91		
	11-15 Yıl Arası	28	2,40	1,06		
	16-20 Yıl Arası	9	3,62	1,33		
	21 Yıl ve Üzeri	7	3,47	1,49		
	Total	137	3,06	1,13		

Tablo 9'da kurumda çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analize göre kurumda çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında farkın anlamlı olduğu görülmüştür (p<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi yapılmıştır.

Tablo 10. Örgütsel Bağlılığın Kurumda Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları (TUKEY)

Bağımlı Değişken	Kurumda Çalışma Süresi	Kurumda Çalışma Süresi	Ortalama Fark	Std Hata	p
Örgütsel Bağlılık	1-5 Yıl Arası	11-15 Yıl Arası	0,784*	0,255	0,02
	6-10 Yıl Arası	11-15 Yıl Arası	0,757*	0,267	0,04
	11-15 Yıl Arası	16-20 Yıl Arası	1,215*	0,418	0,03

* Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 10'da görüldüğü üzere kurumda çalışma süresi ile örgütsel bağlılık değişkeni arasındaki yapılan tek yönlü varyans analizinde farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için TUKEY testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre 1-5 Yıl Arası kurumda çalışma süresi ile 11-15 Yıl Arası kurumda çalışma süresi arasında, 6-10 Yıl Arası kurumda çalışma süresi ile 11-15 Yıl Arası kurumda çalışma süresi arasında ve 11-15 Yıl Arası kurumda çalışma süresi ile 16-20 Yıl Arası kurumda çalışma süresi arasında farkın anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0,05$).

Tablo 11. Meslekte Çalışma Süresine Göre Farklılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Örgütsel Bağlılık	1-5 Yıl Arası	57	3,23	1,08	4,68	0,001
	6-10 Yıl Arası	36	3,15	1,02		
	11-15 Yıl Arası	28	2,31	0,91		
	16-20 Yıl Arası	9	3,62	1,33		
	21 Yıl ve Üzeri	7	3,47	1,49		
	Total	137	3,06	1,13		

Tablo 11'de meslekte çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analize göre meslekte çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında farkın anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi yapılmıştır.

Tablo 12. Örgütsel Bağlılığın Meslekte Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları (TUKEY)

Bağımlı Değişken	Meslekte Çalışma Süresi	Meslekte Çalışma Süresi	Ortalama Fark	Std Hata	p
Örgütsel Bağlılık	1-5 Yıl Arası	11-15 Yıl Arası	0,921*	0,248	0,03
	6-10 Yıl Arası	11-15 Yıl Arası	0,842*	0,271	0,01
	11-15 Yıl Arası	16-20 Yıl Arası	1,306*	0,412	0,01

Tablo 12'de görüldüğü üzere meslekte çalışma süresi ile örgütsel bağlılık değişkeni arasındaki yapılan tek yönlü varyans analizinde farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için TUKEY testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre 1-5 Yıl Arası meslekte çalışma süresi ile 11-15 Yıl Arası meslekte çalışma süresi arasında, 6-10 Yıl Arası meslekte çalışma süresi ile 11-15 Yıl Arası meslekte çalışma süresi arasında ve 11-15 Yıl Arası meslekte çalışma süresi ile 16-20 Yıl Arası meslekte çalışma süresi arasında farkın anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0,05$).

Tartışma Ve Sonuç

Bu araştırma acil yardım müdahale ekiplerinin örgütsel bağlılık durumlarının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında acil yardım müdahale ekipleri olarak belirlenen ve Acil Sağlık Hizmetleri, İtfaiye ile Afet ve Acil Durum Müdürlüğünde görev yapan personelin algılarına göre örgütsel bağlılık durumları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu anlamda görev yapan personele sosyo-demografik bilgilerin ve örgütsel bağlılık ile ilgili sorular uygulanarak hem örgütsel bağlılık durumları hem de sosyo-demografik değişkenlere göre örgütsel bağlılık ile farklılık olup olmadığı belirlenmek istenmiştir.

Öncelikle yapılan örgütsel bağlılık tanımlayıcı istatistikleri göz önünde bulundurulduğunda "Kurumum benim için büyük anlam taşır.", "Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.", "Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm." gibi ifadelere verilen cevapların ortalamasının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak acil yardım müdahale ekiplerinin örgütsel bağlılık durumlarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra "Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik dışı görünüyor.", "Daha iyi bir iş teklifi alsam bile çalıştığım kurumdan ayrılmak bence doğru değildir." ve "Bugünlerde insanların çok sık kurum değiştirdiğini düşünüyorum." gibi ifadelere verilen cevapların ortalaması da (bakınız Tablo 2) düşük olduğu için acil yardım müdahale ekiplerinin örgütsel bağlılık durumlarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Tanımlayıcı istatistiklerden sonra yapılan sosyo-demografik analizler ile ölçek puanı arasında yapılan bağımsız örneklem t testleri ve tek yönlü varyans analizleri sonucunda kurumda çalışma süresi ve meslekte çalışma süresi değişkenleri anlamlı farka sahipken; diğer değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Dolayısıyla kurumda çalışma süresi ve meslekte çalışma süresi örgütsel bağlılığa göre fark oluştururken diğer değişkenler olan yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, aylık gelir ve çalışılan kurum değişkeni örgütsel bağlılık için bir farka sahip değildir. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin

anlamsız fark oluşturan değişkenlere göre aynı düzeyde olduğu yorumu yapılabilir. Yani katılımcıların örgütsel bağlılığa ilişkin aynı algıları taşıdığı söylenebilir.

Literatür incelendiğinde bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte farklı örneklemlerde yapılan çalışmaların olduğu görülmektedir. Tolunay Ateş ve Buluç'un (2018) çalışmasında kıdem ile örgütsel bağlılık arasında farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Çakmak (2020)'ın çalışmasında kıdem ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Polat (2021)'ın çalışmasında hem kurumda çalışma süresi hem de meslekte çalışma süresi arasında anlamlı farklılık bulunduğu görülmüştür.

Bu araştırmadan elden edilen sonuçlar göstermektedir ki; örgütsel bağlılık kavramı kuruluşlar için önemli bir kavramdır. Çalışanların algılarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmiş ve sosyo-demografik değişkenlerin birçoğunda farkın anlamsız olmasının acil yardım müdahale personeli olarak çalışmalarından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Çünkü çalıştıkları işin risklerinin farkında olan ve bu risklere karşı çalıştıkları kurumu değiştirmek istememektedirler. Sadece Yozgat ili ve ilçeleri ile sınırlı olan bu çalışmanın özellikle büyük kentlerde ve sahada sürekli olan çalışanlar ile yapılması araştırmaların genellenebilirliği açısından önem taşıyabilir. Ayrıca farklı değişkenler ile ilişkilendirilerek örgütsel bağlılığın öncülleri ve sonuçları konusunda farklı bulgular ortaya çıkarılabilir.

Kaynaklar

Boezeman E.J. & Ellemers N. (2007). Volunteering for Charity: Pride, Respect, and the Commitment of Volunteers, Journal of Applied Psychology, 92 (3), 771-785.

Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2019). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, 10. Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

Çakmak, F. (2021). İnsan Sermayesi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Araştırılmasında Demografik Özelliklerin Düzenleyici Rolü: Farklı Araştırma Yöntemleri Arasında Karşılaştırma. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 23 (40), 98-121.

Özkan, S. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığı ve İş Değerleri, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Polat, M. (2021). Örgütsel Bağlılığın Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Kahramanmaraş Otelcilik Sektöründe Bir Araştırma. Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi, 1 (49), 254-272.

Porter L.W., Steers R.M., Mowday R.T. & Boulian P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians, Journal of Applied Psychology, 59 (5), 603-609.

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics. Boston, Pearson.

Tulunay Ateş, Ö. ve Buluç, B. (2018). İlköğretim Öğretmenlerinde Motivasyon ve Örgütsel Bağlılığın Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (48), 1-30.

III. ULUSLARARASI AFET YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 HAZİRAN

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) & Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (TOGÜ)

Saygı değer bilim insanı;

3. Uluslararası Afet Yönetimi Kongresi 9-10 Haziran 2022 tarihlerinde Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde AFAD Başkanlığı iş birliği ile düzenlenmiştir. Kongremiz yüz yüze ve online oturumlarla gerçekleştirilmiştir. Uluslararası kabul görmüş olan bilimsel etkinlik kriterlerine uygun olarak ULUSLARARASI statüye sahip kongremiz yetkili kurumların akademik yükselme ve akademik teşvik şartlarını karşılamaktadır. Kongremize en az birçok ülkeden katılım sağlanmıştır. Bildiriler çift kör hakem yöntemi ile değerlendirilmiştir. Kongre sonrası ISBN'li bildiri kitapları (Tam Metin ve Özet Metin ayrı) yayınlanmıştır. Kongremiz Doçentlik ve Akademik Teşvik kriterlerini karşılamaktadır.

Abdulkadir TEZCAN
AFAD Planlama ve Risk Azaltma Dairesi Başkanı

Dr. Öğr. Üyesi Mehtap ARAS
Kongre Başkanı

AFAD

Certificate of Appreciation

This certificate is proudly presented to

MUSTAFA ALTINTAŞ

in oral and technical presentation,
recognition and appreciation of research contributons to
TOKAT

3rd INTERNATIONAL DISASTER MANAGEMENT CONGRESS
9 - 10 JUNE / TOKAT, TÜRKİYE
with the paper entitled

ACİL YARDIM MÜDAHALE EKİPLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DAVRANIŞLARININ BELİRLENMESİ: YOZGAT İLİ ÖRNEĞİ

Abdulkadir TEZCAN
AFAD Planlama ve Risk Azaltma Dairesi Başkanı

Dr. Öğr. Üyesi Mehtap ARAS
Kongre Başkanı