

**T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MARTÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
AFET EĞİTİMİ VE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
AFET EĞİTİMİ VE YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**AFET VE ACİL DURUM KURUMLARINDA ÖĞRENEN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE
KRİZ YÖNETİMİ İLİŞKİSİ: EDİRNE İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MUHAMMED RECEP YÜCE

**ÇANAKKALE
EKİM, 2020**

T.C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Afet Eğitimi ve Yönetimi Anabilim Dalı
Afet Eğitimi ve Yönetimi Bilim Dalı

Afet Ve Acil Durum Kurumlarında Öğrenen Örgüt Kültürü Ve Kriz Yönetimi İlişkisi:
Edirne İli Örneği

Muhammed Recep YÜCE
(Yüksek Lisans Tezi)

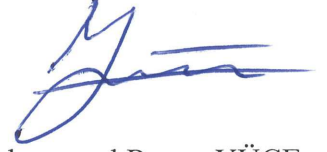
Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Fehmi Volkan AKYÖN

Çanakkale
Ekim, 2020

Taahhütname

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Afet ve Acil Durum Kurumlarında Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetimi İlişkisi; Edirne İli Örneği” adlı çalışmamın tarafımdan, bilimsel ahlak ve değerlere bağlı kalarak yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada belirtilenler olduğunu ve bu eserlere atıfta bulunarak faydalandığımı belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

15/10/2020



Muhammed Recep YÜCE

Afet Ve Acil Durum Kurumlarında Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetimi İlişkisi:

Edirne İli Örneği

Muhammed Recep YÜCE

Özet

Öğrenen örgüt kültürü, kurumların en küçük birimini oluşturan çalışanların kurum faaliyetleri ve olaylar karşısında sergiledikleri davranışları ortaya koyar. Bu davranışlar istikrarlı hale gelirse kültür haline gelir. Kavram olarak öğrenen örgüt ilk kez Peter Senge tarafından ortaya konulmuştur. Ölçek olarak ise Watkins ve Marsick (1997) tarafından oluşturulup Basım ve arkadaşları (2007) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Kavramın sürekli öğrenme, diyalog ve araştırma, takım halinde öğrenme, paylaşımcı sistemler, güçlendirilmiş çalışanlar, sistemler arası bağlantı, destekleyici liderlik şeklinde alt boyutları vardır.

Krizler toplumlarda can ve mal kayıplarına neden olan bireyleri maddi, manevi, ekonomik, sosyal ve psikolojik anlamda etkileyen olaylardır. Böyle durumlarda bireylerin yardımına afet ve acil durum kurumları yetişmektedir. Bu kurumların yaptıkları faaliyetlerin başarı ve etkinliği önem kazanmaktadır. Yaşanan olaylardan çıkarımlar yapan kurumlar olması muhtemel krizlerde daha etkin bir yönetim ortaya koyacaklardır.

Bu çalışmanın amacı afet ve acil durum kurumlarında çalışan personelin davranışlarını öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerisi çerçevesinde değerlendirmektir. Acil durumlarda görev alan itfaiye, afet ve acil durum müdürlüğü ve ambulans servisi çalışanları günlük mesailerinde birçok kez kriz denebilecek vakalar ile karşılaşmaktadırlar. Bu bağlamda bu çalışma Edirne ilinde görevli itfaiye, AFAD ve il ambulans servisinde görevli personelin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Veri sağlama yöntemi olarak, öğrenen örgüt kültürü ölçeği ve kriz yönetimi ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada frekans dağılımı, yüzde, aritmetik ortalama ve

standart sapma değerleri verilmiştir. Ölçeklerin faktör analizleri ve korelasyon değerleri alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Afet, Acil durum, ğrenen rgt, ğrenen rgt Kültürü, Kriz, Kriz Yönetimi



Learning Organization Culture and Crisis Management Relationship in Disaster and Emergency Institutions; Edirne Province Case

Muhammed Recep YÜCE

Abstract

The learning organizational culture reveals the behaviors of employees, who constitute the smallest unit of institutions, in the face of corporate activities and events. If these behaviors become stable, they become culture. Learning organization as a concept was first introduced by Peter Senge. The scale was created by Watkins and Marsick (1997) and translated into Turkish by Basım et al. (2007). The concept has sub-dimensions such as continuous learning, dialogue and research, team learning, sharing systems, empowered employees, inter-system connection, supportive leadership.

Crises are affecting individuals in the societies financially, morally that affect people financially, morally, economically, socially and psychologically. In such cases, disaster and emergency institutions come to the aid of individuals. The success and effectiveness of the activities of these institutions gain importance. Institutions making inferences from the events will put forward a more effective management in crises likely to occur.

The aim of this study is to evaluate the behavior of personnel working in disaster and emergency institutions in the framework of organizational culture and crisis management skills. Firefighters, disasters and emergency departments and ambulance service employees who work in emergency situations encounter many cases that can be called crisis many times in their daily work. In this context, this study was carried out with the staff working in the fire brigade, AFAD and provincial ambulance service in Edirne province. Learning culture scale and crisis management scale were used as data collection tools. Frequency distribution, percentage,

arithmetic mean and standard deviation values are given in the study. Factor analysis and correlation values of the scales were taken.

Keywords: Disaster, Emergency, Learning Organization, Learning Organization Culture, Crisis, Crisis Management



Önsöz

Afetler insan hayatına doğrudan ve dolaylı olarak etki etmektedir. İlerleyen teknolojiyle beraber dünya üzerinde oluşan herhangi bir afet küresel çapta etkiler göstermektedir. Afetlere karşı her bireyin şahsı adına üzerine görevler düşmektedir. Ancak bunların yanında organize müdahale gerektiren bu olaylara birçok ülkede müdahale edici veyahut organize edici kurumlar bulunmaktadır. Bu kurumların yaşanan olaylardan çıktılar alarak kendilerini geliştirmeleri ve kriz yönetim becerilerini geliştirmeleri önem arz etmektedir. Kurumlar üzerine düşen görevleri yapmalı ve afet yönetimi alanında değişimlere açık kalarak gelişime katkıda bulunmalıdır.

Bu çalışmanın her safhasında desteklerini esirgemeyen önce hocam ardından danışmanım olan Doktora Öğretim Üyesi Sayın Fehmi Volkan Akyön'e teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca zor zamanlarımda motive ederek destek olan hayat arkadaşım, değerli eşim Merve YAMAN YÜCE'ye, her daim yanımda olan annem Yaşar YÜCE'ye, fikirleriyle yoluma ışık tutan babam Bayram YÜCE'ye teşekkür ederim. Anket çalışmalarım sırasında destek olan mesai arkadaşım Mehmet ÇATAL'a ve adını sayamadığım diğer mesai arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Edirne, 2020

Muhammed Recep YÜCE

İçindekiler

Taahhütname	i
Özet	iii
Abstract	v
Önsöz.....	vii
Kısaltmalar Listesi.....	6
Tablolar Listesi.....	7
Bölüm I: Giriş.....	11
Problem Durumu	11
Araştırmanın Amacı	13
Araştırmanın Önemi	14
Araştırmanın Sınırlılıkları	15
Araştırmanın Sayıltıları	15
Tanımlar	15
Bölüm II: Afet ve Acil Durumlarla İlgili Kavramlar	17
Afet kavramı.....	17
Acil Durum Kavramı.....	18
Kriz Kavramı	19
Kriz Yönetimi.....	20
Kriz Yönetim Süreci.....	21
Kriz Yönetim Yaklaşımları	23
Krizden kaçma yaklaşımı.	23

Kriz çözüme yaklaşımı.	23
Proaktif yaklaşım.	23
Reaktif Yaklaşım.	24
İnteraktif Yaklaşım.	25
Risk Kavramı.....	25
Risk Yönetimi.....	26
Riskin transferi.....	27
Riskten kaçınma.....	28
Riski azaltma.	28
Riski kabullenme.	28
Öğrenme Kavramı	29
Öğrenme Düzeyleri	30
Bireysel öğrenme.	30
Takım halinde öğrenme.	30
Örgüt çapında öğrenme.....	31
Öğrenen Örgüt Kavramı ve Gelişimi	32
Örgüt Kültürü Kavramı	32
Öğrenen Örgüt Kültürü Kavramının Tanımı ve İçeriği.....	35
Bölüm III: Yöntem	38

Araştırmanın Modeli	38
Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	38
Veri Toplama Araçları ve Yöntem	43
Öğrenen örgüt kültürü ölçeği.....	43
Kriz yönetimi ölçeği.	44
Güvenilirlik Analizi.....	46
Verilerin Toplanması.....	47
Verilerin Analizi.....	47
Geçerlilik Çalışmaları.....	48
Kriz Yönetimi Ölçeğine Ait Faktör Analizi	54
Bölüm IV: Bulgular ve Yorumlar	58
Araştırmaya Katılan Çalışanların Öğrenen Örgüt Kültürü İle Kriz Yönetim Becerilerinin Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular	58
Afet ve acil durum çalışanlarının öğrenen örgüt kültürü ile kriz yönetim becerileri arasındaki ilişki.	58
Afet ve Acil Durum Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetimi Becerileri Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	63
Çalışanların cinsiyetleri ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetimi becerileri arasındaki farklılıklar.	63
Çalışanların medeni halleri ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetimi yaklaşımları arasındaki farklılıklar.....	65

Çalışanların liseyi isteyerek seçme değişkeni ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetimi yaklaşımları arasındaki farklılıklar.....	66
Çalışanların üniversiteyi isteyerek seçme değişkeni ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetimi yaklaşımları arasındaki farklılıklar.....	69
Çalışanların akademik kariyer yapma isteği değişkeni ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetimi yaklaşımları arasındaki farklılıklar.....	71
Çalışanların eğitim durumları ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri arasındaki farklılıklar.....	73
Çalışanların mezun oldukları liseler ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri aralarındaki farklılıklar.....	79
Çalışanların görevleri ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri arasındaki farklılıklar.....	83
Bölüm V: Tartışma, Sonuç ve Öneriler.....	96
Tartışma.....	96
Çalışanların cinsiyetleri ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerisi arasındaki farklılıklar.....	96
Çalışanların medeni durumları ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerisi arasındaki farklılıklar.....	97
Çalışanların liseyi isteyerek seçme değişkeni ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerisi arasındaki farklılıklar.....	98

Çalışanların üniversiteyi isteyerek seçme değişkeni ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerisi arasındaki farklılıklar.	98
Çalışanların akademik kariyer yapma isteği ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri arasındaki farklılıklar.....	99
Çalışanların eğitim durumları ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri arasındaki farklılıklar.....	100
Çalışanların mezun oldukları liseler ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri aralarındaki farklılıklar.	101
Çalışanların görevleri ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri arasındaki farklılıklar.	101
Çalışanların kurumda çalışma yılı ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri arasındaki farklılıklar.....	103
Sonuç.....	105
Öneriler.....	108
Kaynakça.....	110

Kısaltmalar Listesi

AFAD	: Afet ve Acil Durum Başkanlığı
ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
KMO	: Kaiser-Mayer-Olkin Örnekleme Testi
SD	: Serbestlik Derecesi
SPSS	: Statistical Package for the Social Science
SS	: Standart Sapma
TAMP	: Türkiye Afet Müdahale Planı

Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa
1	Katılımcıların Demografik Özellikleri	39
2	Okuduğunuz Liseyi İsteyerek mi Seçtiniz?	39
3	Yeniden Okumak İsteseydiniz Hangi Liseyi Seçerdiniz?	40
4	Üniversitedeki Bölümü İsteyerek mi Seçtiniz?	40
5	Yeniden Okumak İsteseydiniz Üniversitede Hangi Bölümü Seçerdiniz?..	41
6	Akademik Kariyer Yapmayı Düşünüyor musunuz?	41
7	Akademik Kariyer Yapma Nedenleri.....	42
8	Daha Önce Yönetici Olarak Çalıştınız mı?	42
9	Yönetici Olarak Çalışma Süreleri	42
10	Öğrenen Örgüt Kültürü Ölçeği Soru Dağılımları.....	43
11	Kriz Yönetimi Ölçeği Soru Dağılımları	44
12	5’li Likert Öğrenen Örgüt Kültürü Ölçeğine Göre Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı.....	45
13	5’li Likert Kriz Yönetimi Ölçeğine Göre Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı.....	45
14	Ölçeklere Uygulanan Güvenilirlik Skalası Bulguları.....	46
15	Öğrenen Örgüt Kültürü Ölçeği Güvenilirlik Analizi	46
16	Kriz Yönetimi Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	47
17	Anketlerin Tümü Güvenilirlik Analizi.....	47
18	Öğrenen Örgüt Kültürü Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi Bulguları KMO ve Bartlett Testi.....	48

19	Özdeğer İstatistiği ve Faktörlerin Varyansı Açıklama Güçleri.....	49
20	Öğrenen Örgüt Kültürü Maddelerinin Faktör Yük Değerleri	50
21	Destekleyici Liderlik ile Güçlendirilmiş Çalışanlar Faktörü Soruları	51
22	Diyalog ve Araştırma ile Takım Halinde Öğrenme Faktörü Soruları.....	53
23	Ödüllendirme Kaynaklı Örgütsel Öğrenme Faktörü Soruları	53
24	Destekleme Yoluyla Sürekli Öğrenme Faktörü Soruları	53
25	Açıklık ve Yardımlaşma Yoluyla Sürekli Öğrenme Faktörü Soruları.....	53
26	Kriz Yönetiminde Hatalardan Öğrenme Faktörü Soruları	54
27	Krizlere Hazırlıklı Olma Faktörü Soruları	54
28	Kriz Yönetimi Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi Bulguları KMO ve Bartlett's Testi.....	54
29	Kriz Yönetimi Ölçeği Varyans Açıklama Oranı	55
30	Kriz Yönetimi Ölçeğine Ait Faktör Yük Değerleri.....	56
31	Acil Durum Çalışanlarının Öğrenen Örgüt Kültürü Anlayışlarının Kriz Yönetimi Anlayışı İle İlişkisine Yönelik Korelasyon Analizi	59
32	Çalışanların Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetimi Yaklaşımlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları.....	64
33	Çalışanların Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetimi Yaklaşımlarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları.....	65

34	Çalışanların Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetimi Yaklaşımlarının Liseyi İsteyerek Seçme Değişkeni Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları.....	67
35	Çalışanların Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetimi Yaklaşımlarının Üniversiteyi İsteyerek Seçme Değişkeni Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları	69
36	Çalışanların Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetimi Yaklaşımlarının Akademik Kariyer Yapma İsteği Değişkeni Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları	71
37	Çalışanların Eğitim Durumları ile Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetim Becerilerinin Faktörlerine İlişkin Varyans Homojenlik ve Robust (welch) Testleri Sonuçları	73
38	Çalışanların Eğitim Durumları ile Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetim Becerilerinin Faktörlerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	74
39	Çalışanların çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetim Becerileri Açısından Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	76
40	Çalışanların Eğitim Durumları ile Açıklık Yoluyla Sürekli Öğrenmelerine İlişkin Tukey Testi Analiz Sonuçları	78
41	Çalışanların Mezun Oldukları Liseler İle Öğrenen Örgüt Kültürü Ve Kriz Yönetim Becerileri İle İlgili Faktörlerine İlişkin Varyans Homojenlik Ve Robust (Welch) Testleri Sonuçları	79
42	Çalışanların Mezun Oldukları Liseler İle Öğrenen Örgüt Kültürü Ve Kriz Yönetim Becerileri İle İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	80

43	Çalışanların Mezun Oldukları Liseye Göre Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetim Becerileri Açısından Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	82
44	Çalışanların Görevleri İle Öğrenen Örgüt Kültürü Ve Kriz Yönetim Becerileri İle İlgili Faktörlerine İlişkin Varyans Homojenlik Ve Robust (Welch) Testleri Sonuçları	83
45	Çalışanların Görevleri İle Öğrenen Örgüt Kültürü Ve Kriz Yönetim Becerileri İle İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	84
46	Çalışanların Görevlerine Göre Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetim Becerileri Açısından Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	87
47	Çalışanların Görevleri ile Destekleyici Liderlik ile Güçlendirilmiş Çalışanlara İlişkin Tukey Testi Sonuçları	88
48	Çalışanların Görevleri ile Ödüllendirme Kaynaklı Takım Halinde Öğrenmeye İlişkin Tukey Testi Sonuçları	90
49	Çalışanların Görevleri ile Açıklık ve Yardımlaşma Yoluyla Sürekli Öğrenmeye İlişkin Tukey Testi Sonuçları	92
50	Çalışanların Görevleri ile Kriz Yönetiminde Hatalardan Öğrenmeye İlişkin Tukey Testi Sonuçları	94

Bölüm I: Giriş

Ülke topraklarımızın bulunduğu coğrafya, iklim şartları, jeolojik ve topografik özelliklerinin yanısıra içerisinde barındırdığı sosyal, siyasi, ekonomik kaynaklı kronik sorunlar ve bu sorunların sonucu olan göç dalgaları tüm ülkenin, afet bölgesi olarak nitelendirilmesine sebep olmaktadır (Ergünay,2007).

Problem Durumu

Örgüt kavramının oluşumu ile insanlığın tarihi eş zamanlı olarak gelişim göstermektedir. Bu yargının, kanıtlayıcı ögesi iki insanın örgütlenme eylemini gerçekleştiriyor olması olarak sunulmaktadır. Bahiste geçen örgütlenme kavramının, zaman içinde genişlemesi ve günümüz devletlerinin temeli oluşturması yine insan eliyle olmaktadır. Çağların evrimi sonucunda etkinliği derinden hissedilen, bilim ve teknoloji sonrası, insan hakkını aramak, savunmak veya gerçekleştirdiği işi büyütmek için örgütlenme kavramına öznel özellik eklemektedir. İnsanoğlu, ihtiyaçlarının farkına varmasının ardından, farkedilen bu ihtiyaçların çözümünü bir örgüte dahil olmakta veya bir örgütü gerçekleştirmek aramış olduğunu görülmektedir. Bu durum akabinde örgütlenme kavramı sonrasında, sosyal hayat ögesini tabii olarak gerçekleştirmiş insan olgusunu ortaya koymuştur. Geliştirilen ve sonrasında birçok kavramın gelişimine ortam sağlayan, örgüt olgusu tanımlandığında; en az iki veya daha fazla kişiden, belirlenmiş ortak paydalar etrafında, toplanarak oluşturulan sistemler şeklinde kısa bir tanım sunulmaktadır (Kırca,2015).

Bir başka değiş ile kişilerin öznel olarak gerçekleştirmekte zorluk yaşadıkları iş ve işlemleri veya ulaşılması hedeflenen arzuların örgütler aracılığı ile gerçekleştirilmesidir (Batga,2018).

İnsanoğlu ve örgüt kavramının arasında oluşmuş ilişki tanımlar ışığında resmedildiği şekilde belirlenmektedir. Ancak örgütlerin bünyesinde bulundurduğu insan karakteri, örgütün yapısal özelliklerine sirayet etmekte ve bu özellikler örgüt yaşamının ilerleyen boyutlarında kültür olgusuna dönüşmektedir. Kültür kavramı, oluşum içerisinde yer alan değerler ve normların toplamı olma özelliğini sahip olarak örgüt içerisinde bütünleyici ve birleştirici güç olma özelliğini kendisinde toplamaktadır. Bütünleyici perspektifin anlatımı sonrasında, farklılaşma perspektifi, farklılıklara ve alt kültürlerin varlığına odaklandığı, parçalanma perspektifinin ise hayatta anlamlı gördüklen ve sürekli müzakere edilen aktörler tarafından karakterize edilme şeklinde tanımlanmaktadır. Bahsi geçen perspektifler örgüt kültürü ile yaratıcılık, yenilik kavramları arasında ilişkinin tespitini kolay kılarken; farklı yönetsel çıkarımlara ulaşmamıza olanak sağlamaktadır (Onat ve ark.,2011).

Oluşum aşamaları tabii olarak belirli hedef ve amaçlar doğrultusunda gelişen örgütlerin içerisinde varoldukların toplumların belirli arzularına cevap vermeleri gerekmekte aksi takdirde varlıkları adına risk oluşmaktadır. Örgütlerin de insanlar gibi bu zorlayıcı süreçleri başarı ile gerçekleştirebilmesi için öğrenme kavramına gereksinim duymaktadır. Örgütlerin öğrenme kavramı ile çevre analizi ve teknolojik gelişimleri izlemesi sağlanarak gelişimi sağlanmakta ve öğrenen örgüt olma özelliğini elinde bulunduran örgütlerin ise bu özelliği kazanamamış olan örgütlere kıyasla yaşam sürelerinde uzama olduğu bilinmektedir (Bil,2018).

Öğrenen örgüt içerisinde iş görenlerin, örgüt özelliklerine eşlik ederek öğrenme davranışının iş görme faaliyeti sürecinde, süreklilik arz ederek, öğrenme konusunda teşvikler edilerek, örgütçe öğrenme gerçekleştirilmeye çalışılarak sürdürüldüğünde; öğrenmenin geniş çapta ve ileri seviye olacağı tespit edilen veriler arasında yer almaktadır (Gürfidan, 2014).

Örgütlerin öğrenme olgusu çervesinde, uzun süreli gelişim hedefleri planlamaları ve gerçekleştirilmesi yönünde tasarlanan modelleme sistemlerinin varlığı, kurum ve/veya oluşum içerisinde öğrenen örgüt kültürü olgusuna işaret etmektedir.

Örgütler ve kişiler bu anlamda değişimler yaşarken, belirli bir kısım veya oluşumun tamamını etkileyebilme ihtimali olan ve önemli sonuçlar meydana getiren; krizler olarak isimlendirilen önemli olaylar yaşayabilmektedir. Belirsiz zamanlarda oluşan bu etki, oluşum için kırılma noktası olabilmek; potizif veya negatif sonuçlara evrilebilmektedir (Kılınç,2018).

Kriz kavramının toplumsal olarak yaşandığı başlıca olaylar arasında afetler ve acil durumlar yer almaktadır. Bu olaylara müdahale eden örgüt yapılarında ve üyelerinde; tecrübe, soğukkanlılık, çabukluk ve yerinde müdahale becerisi aranmaktadır. Bu ve benzeri durumlarda birçok örgüt ve kurumun eş zamanlı çalışma ve koordinasyonu sağlayarak organiz hareket şeklini sağlamalı ve etkilenen kişilerin ve oluşumların olağan hayata dönüşünü hızlandırmalıdır (Kaya,2013).

Bu anlatımlar sonrasında afet ve kriz durumlarında, ülkemizde faaliyet gösteren kurumların öğrenen örgüt kültürü kavramına sahip olma düzeyleri, saha çalışmaları esnasında personelin öğrenme potansiyeli ve bu durumla yakın ilişkili olarak kriz yönetim beceri seviyelerinin tespiti önem kazanmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerilerinin tespit edilmesi ve öğrenen örgüt kültürü ile kriz yönetim becerileri arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Demografik ve mesleki özellikleri ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Araştırmanın hipotezleri aşağıda verilmiştir.

Araştırmanın ana hipotezi şu şekildedir:

-H₁: Afet ve acil durum çalışanlarında öğrenen örgüt kültürünün kriz yönetimi becerisiyle ilişkisi vardır.

Araştırmanın alt hipotezleri ise şu şekildedir:

-H_{1.1}: Afet ve acil durum çalışanlarının demografik özellikleri öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri üzerinde bir etki yapmakta mıdır?

-H_{1.2}: Afet ve acil durum çalışanlarında öğrenmeye verilen önem krize hazırlıklı olmaya etki etmekte midir?

-H_{1.3}: Afet ve acil durum kurumlarındaki destekleyici liderlik özellikleri gelecekteki krizlere hazırlıklı olmayı etkilemekte midir?

-H_{1.4}: Afet ve acil durum çalışanları çalışma tecrübeleri kriz yönetim becerileri ve öğrenen örgüt kültürünü etkilemekte midir?

Araştırmanın Önemi

Afetler birçok can ve mal kayıplarına neden olmaktadır. Türkiye'nin yüzölçümünün çok büyük bir kısmı deprem kuşağı üzerinde bulunmaktadır. Ayrıca ülkemizde diğer afet vakalarında da kayıplar yaşanmaktadır. Ülkemizde afetlere müdahale konusunda Türkiye Afet Müdahale Planı(TAMP) çerçevesinden birçok kamu ve özel sektör kuruluşu ana çözüm ortağı ve yardımcı çözüm ortağı olarak yer almaktadır. Afet oluştuktan sonra müdahale evresinde sahada yer alan Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı(AFAD), İl ve ilçe belediyelerine bağlı itfaiye ekipleri ve Sağlık Bakanlığına bağlı İl Ambulans Servisi çalışanları bu çalışmada konu olarak alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma Edirne ilinden bulunan itfaiye, AFAD ve il ambulans servisi personelini kapsamaktadır.
2. Araştırma gönüllülük esasına göre yapılmıştır.
3. Araştırma sırasında görevlendirmede ve yıllık izinde bulunan personel çalışma dışında tutulmuştur.

Araştırmanın Sayıltıları

1. Araştırmaya katılan AFAD, İtfaiye ve İl Ambulans Servisi çalışanlarının soruları okuyup anlayarak yanıtladıkları varsayılmaktadır.
2. Araştırmaya katılan AFAD, İtfaiye ve İl Ambulans Servisi çalışanlarının sorulara içtenlikle cevap verdikleri varsayılmaktadır.
3. Belirlenen örneklemenin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.
4. Araştırma ölçeğinde kullanılan soruların problemi test etme açısından yeterli olduğu varsayılmaktadır.
5. Araştırmada kullanılan istatistiki analizlerin yeterli ve geçerli olduğu varsayılmaktadır.

Tanımlar

Öğrenen Örgüt: belirli bir hedef etrafında toplanmış ve bir amaca hizmet eden yapıların; tecrübe ettikleri olaylar sonrasında elde etmiş oldukları verileri, olumlu çıktılar haline getirerek uzun vadeli gelişim eğrisi oluşturmak için kullanan ve eğitim sürecinde süreci istikrarlı yükseliş gösteren örgütlerdir.

Kriz: Krizler yaşanan kötü olaylar karşısındaki müdahale kapasitesinin yetersiz olması durumudur. Diğer deyişle beklenmeyen, ani müdahale gerektiren, kurumun varlığını etkilebilecek kötü olayların oluşmasıdır.

Kriz Yönetimi: Afetler yaşandıktan sonra harekete geçerek afete müdahaleyi esas alan müdahale ve iyileştirmeyi kapsayan yönetim anlayışıdır.

Liderlik: İnsanları bir amaç uğruna etkileyerek yönlendirecek özellik ve bilgiye liderlik denmektedir.



Bölüm II: Afet ve Acil Durumlarla İlgili Kavramlar

Afet kavramı

İklim ve hava kaynaklı olağandışı olaylar, kuraklıklar ve orman yangınları gibi oluşumların sıklığı ve yoğunluğu dünyanın birçok yerinde artış göstermektedir. İklim değişimi, hızlı kentleşme ve kentsel göç ve çevresel bozulma açığa çıkar olaylar ve etkileri, tehlikeye maruz kalma derecesine bağlı olarak varlıklar ve ekosistem, bireyler, mülkler, çevre dayanıklılıkları veya tehlikelere karşı cevaben uyarlamalarına göre toplumlar için risk teşkil etmektedir (Raikes, Smithab, Jacobson ve Baldwin, 2019; Sahani ve ark., 2019).

Doğal ya da insan kaynaklı felaketler, küresel sürdürülebilirliğe ulaşmak için büyük bir sorun olmaya devam etmektedir (Mashi, Oghenejabor, Inkani, 2019).

Yaşam içerisinde, zamanı önceden belirlenemeyen zamanlarda, yangın, sel, deprem, volkanik patlama, heyelan ve çeşitli sebeplerden kaynaklanan afet ve acil durumlar meydana gelmektedir. Sel, fırtına, kuraklık, deprem, toprak kayması ve tsunami gibi büyük felaketler bölge ve çevresinde hem ekonomik hem de sosyal anlamda önemli etkileri var olan bir harabe bırakmaktadır (Siriwardana, Jayasiri ve Hettiarachchi, 2018).

Dünya nüfusu bugünkü sayısına ulaşmamışken, insanlık bu olaylardan günümüzdeki kadar zarar görmemiştir. Son yıllarda nüfusun hızlı ve kontrolsüz artması, kaynakların yanlış dağılımı ve kullanımı sonrasında; besin, içme suyu ve yerleşim yeri bulma konusunda sorunlar yaşanmaktadır. Bu sorunlar insanlar için yetersiz beslenme, salgın, kıtlık, yanlış yerleşim gibi problemler doğurmaktadır. Üstelik insanlar kendi yaşam alanlarında olsun ya da olmasın afetlerden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenmektedir (Abulnour, 2014).

Ancak nüfusun hızla artmasından evvel doğada yaşanan olaylar afet olarak adlandırılmamaktaydı. Hiç kimsenin bulunmadığı bir coğrafi bölgede yangın, sel, deprem,

tsunami, heyelan gibi olaylar oluştuğu durumlarda dahi bu olaylar afet olarak niteendirilmemektedir. Bu olayların afet özelliği kazanabilmesi için mutlaka insanları fiziksel, ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak etkilemesi gerekmektedir. Alan yazında afet kavramıyla ilgili birçok tanım bulunmaktadır.

Afetler etkiledikleri sahada can kaybının yanısıra ekonomik, fiziksel ve sosyal kayıplar doğuran, bölgesel ve ulusal çaptaki kurum ve kuruluşların birlikte hareket etmesini gerektiren insan ve doğa kaynaklı olaylardır. Deprem, sel, yangın, heyelan gibi olaylar doğanın içinde oluşan olaylardır. Bu gibi olaylar insanoğlu için kayıplara yol açtığı zaman afet adını almaktadır (Erkal ve Değerliyurt, 2009).

Başka bir tanımda ise olağan yaşam akışını durduran olayın oluştuğu sahada, toplumun kendi beceri ve gücünün yetersiz kaldığı olaylara afet denmektedir (Işık vd., 2012).

Tanımlamalara bakıldığında olayın kendisinden çok sonuçları üzerinde durulduğu görölmektedir. Dolayısıyla afetin büyüklüğu can ve mal kaybının yanısıra maddi kayıplar üzerinden değerlendirilmektedir (Güler, 2012).

Ayrıca afetin olduğu alanın gelişmişlik düzeyi afetin etkisini değiştirebilmektedir. Diğer bir deyişle Kanada’da oluşan deprem verdiği zararlar ile Somali’de oluşan depremin verdiği zararlar arasında anlamlı farklılıklar olmaktadır (Raikes ve ark., 2019).

Acil Durum Kavramı

İnsanlar ve toplumlar günlük yaşamda birçok tehlike yaşayabilmektedirler. Bunların bazılarında ne yazık ki maddi hasar, yaralanma ve can kayıp gibi üzücü sonuçlar meydana getirmektedir. Bu sonuçları meydana getiren ve ani olarak ortaya çıkan bu olaylara acil durum denilmektedir (Kaçmaz, 2014).

Acil durumlar beklenmedik anda gerçekleşen ve çabuk müdahale gerektiren vakalar şeklinde tanımlanmaktadır. Acil durum olarak tanımlanan bazı olaylar trafik kazası, terör, suda boğulma, iş kazaları, tecavüz, anaflaktik şok, elektrik çarpması, kalp krizi şeklinde sıralanmaktadır (Yalçın, 2018; Erkal ve Değerliyurt, 2013).

Acil durumlar, kriz kavramı ile kıyas edildiğinde ise daha küçük çaplı olaylardır. Toplumun küçük bir kısmını etki alanına almakta ve toplumun baş edebileceği, dışarıdan bir yardım ihtiyaç duymaksızın, kendi başına acil duruma tepki verebildiği olaylar olarak kaydedilmektedir (Ekşi, 2013).

Kriz Kavramı

Krizler günlük hayatta beklenmedik şekilde oluşan, bireyler ve organizasyonların dönem dönem tecrübe etmekte olduğu olaylardır. Tahmin edilemez bu olaylar ortaya çıktığında insanlar içgüdüsel olarak bu olayları çözmeye veya olayın getirmiş olduğu zorluklardan kurtulmaya çalışmaktadır (Bakos, 2018).

Krizin kavramının, bir tür algı olabileceği ve yönetiminde kullanılabilecek en iyi yolların, gelişmesine izin vermemek ve öncülerini erken zamanda tespit etmek olduğu bilinmektedir. Bir kuruluş veya örgüt, paydaşları ile krizi algılamasının ardından, önleyebilir veya etkilerini azaltabilir. Birkaç çalışma, bu anlamada kuruluş veya örgütlerin, krizin öncülerinin algılanmasının ardından, doğru insanları doğru yerlere yerleştirip yerleştirmedikleri sorusunu ele almıştır (Snoeijers ve Poels, 2018).

Bir başka tanım ise örgüt veya kuruluşun, geleceğe dair hedeflerini bazen de hayatını tehdit eden beklenmedik, gücünü kısıtlayıcı özelliğe sahip ve kaygı oluşturan olaylar şeklindedir. Bunların yanında krizin bazı özellikleri de bulunmaktadır.

- Tahmin edilemez olması

- Endişe ve kaygı oluşturmaları
- Zapt edilmesi zor bir olay olması
- Örgütün geleceğini tehdit etmesi
- Birden ortaya çıkması
- Çözüm için vakit bulunmaması (Aykaç, 2001; Asunakutlu, Safran, Tosun, 2003).

Kriz Yönetimi

Siyasi partiler, devletler, şirketler ve bireyler herhangi bir konuda oluşan krizlerden dolayı muzdarip olabilmektedirler. Üstelik günümüzde uluslararası oluşan pazarlar, bilgi ağları, devletlerin çıkarları nedeniyle eski dönemlere oranla çok daha hızlı yayılmaktadır. İnsanlar krizlerin her zaman çıkabileceğini bilmektedirler. Ancak bu krizin tam olarak ne zaman ve ne şekilde ve hangi alanda olacağı kestirilememektedir. Bundan dolayı bireylerin krizlere karşı hazırlıklı olmaları adına iyi organize olmaları önemlidir. Bununla birlikte çıkan krizlerin %80'inden fazlası yönetim hataları ve profesyonel olmayan veya etik dışı davranışlardan kaynaklanmaktadır.

Kavramsal olarak kriz yönetimi kavramı acil durumlardan kaçınmak ve öngörülemeyen olayları planlamak, onların etkilerini hafifletmek ve oluştuklarında başa çıkabilmek amacıyla kullanılan tekniktir (Jia ve ark., 2012). Bu anlamda kriz yönetimi örgütler için önem arz etmektedir. Bununla beraber örgütler olağan şartlarda işletme faaliyetlerini devam ettiren rutin yönetim kurallarıyla yönetilmektedirler. Ancak örgütün olağan işleyişini ve geleceğini tehdit eden bir olay olduğunda kurum olağan üstü kurallar ile yönetilmeye başlar. Kriz anı ortaya çıkmadan evvel krizi önlemek, etkilerini yok etmek veya azaltmak amaçlı çalışmalar yapmak yerine kriz ortaya çıktığında krizi bitirmeye yönelik çalışmalar yapılmasına kriz yönetimi denmektedir (Akdağ, 2006).

Krizler bir anda ortaya çıkan ancak öncesinde belirti veren, öncülleri olan olaylardır. Bu öncüllerin fark edilmesi ve sorunun tanımlanması, önlemlerin alınması, krizin tamamen engellenmesi veya hafifletilmesi amacıyla yapılır (Seçilmiş Ve Sarı, 2010).

kriz yönetimi ise kurum veya örgütün istikbalinin, yöneticilerin aldığı kritik kararlar doğrultusunda ne yönde ilerleyeceğinin belirlendiği safhalardır. Kriz yönetiminin asıl hedefi kurum şartlarının olağan akışa çevrilmesidir (Ekinci ve İzci, 2006). Kriz yönetimi geleneksel yönetim tarzından ayrılmaktadır. Bu yönetim şeklinde hedef kurumu olabilecek krizlere hazır duruma getirmek, yeni yöntemler üretmek, muhtemel krizlere karşı tedbirler almaktır. Bu tedbirleri alırken ki en önemli faktör krizi oluşturan sebeplerin doğru algılanmasıdır (Güven, 2018).

Kriz anlarında krizi yönetmeyi kolaylaştıran yollardan biri de çalışanların paniğe kapılmadan kuruma olan güven ve inançlarını sağlamak, motivasyonlarını arttırmaktan geçmektedir. Bundan dolayı yönetimin sadece krizlerle değil aynı zamanda çalışanlarını motive etmek amacıyla yürütülecek politikalarla ilgilenmesi önem arz etmektedir (Vardarlier, 2016). Kriz anından sonra eğer kriz aşılsa, yeni fırsatlarla örgüt yeni başarılar yakalayabilir. Getirilen çözüm önerileri yeterli olmadığı durumlarda örgütün sonu gelebilmektedir (Maya, 2014).

Kriz Yönetim Süreci

Krizler birden bire oluşan olaylardır. Ancak ortaya çıkmadan evvel gelen etkilerle kendini göstermektedir. Yöneticiler eğer bu etkileri görebilirlerse kurumun oluşacak krizden kurtulması ve korunması kolaylaşacaktır (Karakaya, 2004). Kriz yönetimiye karmaşık bir yapıdır. Kriz yönetimi anlayışının temel görevi kaybı önlemek önlenemiyorsa bu kaybı en aza indirmektir (Vichova, Hromada, Rehak, 2017). Bu bağlamda bir kriz anında kriz bulgularının tespit edilerek krizin neden kaynaklandığı ve nasıl oluştuğu belirlenir. Bu noktadan tespit edilen

sorun için tedbirler alınmalıdır. Kriz oluşmadan eğer bu tedbirler alınırsa kriz çok rahat biçimde atlatılabilir hatta kriz ortaya çıkmayabilir.

Kriz için tedbirlerin alınması kadar bu tedbirler uygulanabilirliği de çok önemlidir. Zira kriz ortaya çıkardığı problemler nedeniyle kurum içerisinde büyük bir kaygı ve panik ortamına sevk eder. Tedbirlerin başarı ile uygulanması kriz kontrolünün sağlanmasını sağlar. Bu andan itibaren kurum için olağan hale dönüş dönemi başlar. Bu dönemde krizin neden ve sonuçları tartışılarak yeni krizler için dersler çıkarılmalı tedbirler alınmaya devam edilmelidir (Bat ve Yurtseven, 2014; Akdağ ve Arklan, 2013).

Kriz yönetiminin süreci birbirine bağlı birtakım faaliyetler zinciridir. Bunlar;

- Önleme aşaması (Krizi besleyen kaynakların azaltılması)
- Uyum aşaması (Kriz durumundaki faaliyetlere hazırlık)
- Kriz karşıtı müdahale aşaması (Krizi uyaran faktörlerin önlenmesi)
- Azaltma aşaması (Krizin olumsuz etkilerinin azaltılması)
- Restorasyon aşaması (Kriz durumun sonuçlarının ortadan kaldırılması)

Standart yönetim anlayışları önleme ve yenileme aşamalarında kullanılmaktadır. Diğer aşamalarda zaman faktörü kurum için önemli olduğundan otokratik yönetimi gibi özel yöntemler gerekmektedir (Tomastik, Strohmndl, Cech, 2015).

Benaben (2016)'de örgüt içerisinde oluşan kriz için etkin bir kriz yönetiminin üç önemli maddesi olduğunu söylemektedir. Krizi tanımlamak, krizin çözümünü gerçekleştirmek ve bu çözümü sürdürülebilir hale getirmektir. Krizi tanımlarken asıl hedefler ve mevcut durum gözden geçirilerek kriz çıkış noktası tespit edilerek kriz çözümü için çalışmalar sürerken ortaklar ile gerekli iş paylaşımı sağlanır. Bu noktada cezai yaptırımlarda uygulanabilmektedir.

Kriz ortadan kalktıktan sonra kriz öncesi durum ve mevcut durum arasındaki farklar belirlenerek çözüm kalıcı hale getirilmektedir (Bénaben, 2016).

Kriz Yönetim Yaklaşımları

Krizden kaçma yaklaşımı. Krizden kaçma yaklaşımı idarecinin geleceği öngörmesi ve kriz belirtilerini aldıktan sonra gereken eylemi gerçekleştirilmesiyle alakalıdır. Bunun içinde çevresel etmenlere çok dikkat edilmeli, geleceği öngörme teknikleri oluşturulmalıdır.

Bu yaklaşım önerilen bir strateji olmasa da çoğu zaman öngörme tekniklerinden dolayı örgütü muhtemel krizlerden korumaktadır. Öte yandan örgüt, fırsata dönüşebilecek krizlerden de kaçınacağı için kazançla çıkabileceği vakalarda çekimser kalarak kazançlı çıkamaz. Sorunları belirlemek ve bu sorunlara uygun stratejiler geliştirmek, devamlı olarak çevre analizleri yaparak bunlara uygun kurum şemasını oluşturmak bu yaklaşım tarzı için gereklidir (Kaya, 2009; Ayyürek, 2014).

Kriz çözme yaklaşımı. Bu yaklaşımda hedef yaşanan krizi en az zararla atlattmak veya krizi kazançlı biçimde atlatabilmektir. Bu süreçte kurum bütün çalışanlarıyla aktif olmalıdır. Kriz çözme yaklaşımı krizi vaktinde belirlemeyi ve uygun zamanda müdahaleyi temel alır (Akyol, 2010). Bundan dolayı kriz çözme yaklaşımını uygulamak isteyen örgüt kriz belirtilerini algılayacak erken uyarı sistemi geliştirmeli ve krizi çözümleyebilecek planlar oluşturmalıdır. (Altunbek, 2013) Kriz olaylarının toplum üzerindeki olumsuz etkileri hazırlık esnasında çeşitli zorluklar oluşturabilmektedir. Ancak dokümantasyonun hazırlanması, maddi kaynakların hazırlanması özellikle insan faktörü modern teknolojik imkânların gelişmesi ile gerek yapılacak planlarda gerekse diğer alanlarda destekleyici biçimde öne çıkmaktadır (Janosikela, 2019).

Proaktif yaklaşım. Proaktif stratejiler örgütün bulunduğu sektördeki konumunu en iyi şekilde ortaya koymak için oluşturulmuştur. Örgütün çevresiyle de iyi bir etkileşim içerisinde

olduğu yaklaşımdır (Solmaz, 2006). Anlam olarak proaktif yaklaşım örgütün içerisinde bulunduğu kriz durumunu fırsata çevirerek örgütün kriz anından kazançla çıkmasını sağlayacak yaklaşım şeklidir. Krizlerin çözümünde hızlı ve doğru kararlar alınarak çözüme gidilmesi gerektiğinden bu yaklaşım örgüte yanlış yönelimlerden kaçınma, zaman kazanma gibi durumlardan uzak durmasına katkıda bulunur (Akım, 2005). Kriz yönetiminde ise proaktif bir yaklaşım ortaya konulabilmesi için uygun ortamın oluşması gerekmektedir.

Kurum içerisindeki bilgi akışı güvenilir, doğru ve beklentiyi karşılayacak düzeyde olmalıdır. Kriz dönemlerinde iletişimin kuvvetli olması örgütün krize girmesini önleyebilmekte, krizden çıkmasına yardımcı olmaktadır. Kurum yöneticileri krizden çıkış arayışı içerisindeyken alınacak riskler kurumun kaynakları çerçevesinde değerlendirilmelidir. Kaynak potansiyelinin aşan riskler yeni krizler doğurabilmektedir. Kurum bir erken uyarı sistemi geliştirilmeli, çevre analizleriyle birlikte bu sistemden gelen uyarılar dikkate alınarak kurumu tehdit eden riskler evvelden tespit edilerek bertaraf edilmelidir. Tespit edilen risklere karşı görev dağılımı ve sorumluluk belirlenir, takımlar oluşturularak yaklaşan risklere planlar yapılır (Tağraf ve Arslan, 2003).

Reaktif Yaklaşım. Reaktif yaklaşım şekli örgütteki krize karşı reaksiyon göstermek krizin ortaya çıkmasını bekler. Yaklaşan krizin belirtilerini görmezden gelerek direkt olarak krizin kendisine müdahale etmek için kriz anını bekler. Hedef örgütün kriz öncesi durumuna dönmektir. Ancak müdahale için kriz anı beklendiğinden dolayı krizden önce örgüt için herhangi bir faaliyette bulunulmaz. Bundan dolayı da eğer kriz anında yapılan eylemler doğru ve yerinde olmaz ise bu durum örgüt için hayati önem arz edebilir (Erten, 2011).

Kriz yönetiminde proaktif anlayış kriz henüz daha ortaya çıkmadan evvelce önlemeyi planlarken reaktif yönetim anlayışı ise kriz oluştuktan sonra zararı azaltmak ve yeni kriz ihtimallerini önlemek amacıyla çalışır (Önden, Çallı, Okan, 2018; Koyuncu, 2018).

İnteraktif Yaklaşım. İnteraktif yaklaşım şeklinde krizden evvel örgüt kendisini krize hazırlar ve krize karşı senaryolarla kendini dener, eksik taraflar tespit ederek planlarını yeniler. Krizi atlattıktan sonra ise örgüt öğrendiği yeni bilgilerle planlarını tekrar yeniler. Yani odak noktada öğrenme kavramı vardır. Örgüt öğrendiği bilgilerle kendini sürekli olarak geliştirir (Koçaslan, 2018).

Örgüt krizden önce, krizi durumunda ve kriz sonrasında elde edilen bilgilerle kendini geliştirmektedir. Örgüt içi iletişim açık tutulmakta ve öğrendiği bilgileri paydaşlarıyla paylaşmaktadır (Şahin, Ulubeyli, Kazaz, 2015).

Risk Kavramı

Risk kelimesi köken olarak Homeros'un Odysseia destanına kadar gitmektedir. Latince anlam olarak kısa kesmek fiilinden türemiştir. Modern dönemde ‘‘tehlike, zarar olasılığı, tehlikeye atmak, tehlikeyi göze almak’’ gibi anlamlara gelmektedir (Soydemir, 2011).

Risk kavramı anlam itibariyle farklı şekillerde tanımlanabilir. Risk kavramı en kısa şekilde hedeflere varılma sürecine etkisi olma ihtimali olan vakaların verebileceği zarar olasılığı veya muhtemel zararlar şeklinde tanımlanabilir (Bozkurt, 2010; Aksay Ve Orhan, 2013). Diğer bir ifadeyle risk kurumun ulaşmak istediği hedeflere varmasını engelleyen veya hedefe kısa yoldan ulaştıracak fırsatlardır (Onat, Akın, Eser, 2014). Yaşamın her safhasında riskler karşımıza çıkmaktadır. Bu riskler sonuçları yönüyle önem kazanır veya kazanmazlar. Bu bakımdan tanımlamak gerekirse risk; sonuçları yönünden önem arz eden karmaşıklıklardır (Kıral, 2018). Riskin büyüklüğü oluşan tehlikenin ve muhtemel hasar görme potansiyelinin

büyüklüğüne göre artabilir. Yani risk tehditlere ve hasar görme ihtimaline bağlıdır (Fahjan, Pakdamar, Eryılmaz, Kara, 2015).

Risk istikbalde oluşması muhtemel sorunlara ve tehlikeleri göstermektedir. Ortaya çıkma zamanı bilinmemekte ve tahmin edilememekte ve bulunduğu döneme göre değişebilmektedir. Çıktı üzerinde etkisi bulunmaktadır. Ancak kontrol altına alınabilecek bir unsurdur (Kutlu ve Demirci, 2008). Risklerini tespit etmeyen, seviyesini belirleyemeyen, kontrol altına alamayan kurum ve kuruluşların yaşamlarını sürdürebilmeleri mümkün gözükmemektedir. Kurumlar kendileri için risk teşkil eden unsurları belirlemeleri ve gereken çalışmaları sürdürmelidirler (Görmen, 2018). Örgütte bulunan risk değeri sıfıra ne kadar yakınsa kurum istikbalini oldukça verimli şekilde tahmin etmektedir. Ancak aşılan her risk ardından bir yenisini doğurmaktadır. Bundan dolayı örgütler yaşamları için riskleri yönetme ihtiyacı duymaktadır (Onat ve ark., 2014). Özellikle günümüzde değişimlerin çok kısa sürelerle hatta sürekli olduğundan örgütler hayatta kalmak adına mücadele içerisinde oldukları faktörler için (rekabet, kanuni değişiklikler, krizler, bilimsel gelişmeler, globalleşme) etkili bir yönetim yaklaşımı arayışına girmişlerdir (Güler ve Arkın, 2018).

Risk Yönetimi

Risk yönetimi kavramı insanlığın kendisi kadar eskilere dayanmaktadır. İnsanoğlu yerleşik hayata geçmesiyle insanlar riskle mücadele daha fazla zaman harcamaya başlamışlardır. O dönemlerde olması muhtemel ve zararları oldukça yüksek olan kuraklık, kıtlık gibi risklere karşı insanlar depolama yoluyla bu risklerin önüne geçmeye çalışarak süregelen bu durum geliştirilerek halen kullanılmaktadır (Aydın ve Güner, 2013).

Risk yönetimi alanındaki ilerlemeler insanlar ve örgütler için farklı alanlarda ortaya çıkan risklere göre ilerleyişi yavaş kalmaktadır. Riskler kontrol altında tutuldukları sürece

olağan yaşamda bir sorun teşkil etmemektedirler (Kıral, 2018). Küçük çerçevede riskten kaçmak veya en düşük seviyeye getirmektense uzun dönemde riskin en aza indiği yüksek seviyeyi bulmak elzemdir (Kuzucuoğlu, 2014).

Risk yönetimi insanların ve örgütlerin faaliyet alanlarında ne kadar risk taşıdığını belirlemesi ve taşınan riskin kabul edilebilir ölçülere düşürülmesi sürecini ifade eder. Bunu yaparken amaç kar eden insanların veya kurumların mevcut güçlerini koruma isteğidir (Emhan, 2009). Diğer bir tanımda ise insanları ve kurumları oluşabilecek tehditlere karşı bilgilendirmek ve denetleme gücüyle yapılmaya çalışılan faaliyetlerdir (Genç, 2007). Başka bir tanımda ise örgütte olması muhtemel risklerin ve bu getirilerinin değerlendirilerek kuruma bu iki nokta arasında tercih yapmasını sağlayan süreçlerdir (Yereli, 2007).

Kurum hedeflerine ulaşarak başarılı olabilmesi için karşılaşacağı riskleri belirlemeli, analiz etmeli ve vardığı sonuçlara göre kararlar alarak uygulamalıdır. Riskler belirsizliklerden çıkmaktadır. Gelecek düşünüldüğünde riskin ortadan kaldırılması mümkün görünmemektedir. Bundan dolayı riskin yönetimi önem kazanmaktadır (Akçakanat, 2012). Yapılan yönetim sürecinde kanıta dayalı, tarafsız ve verimli bir yaklaşım sergilenmelidir. Elde edilen verilerin bilimsel değerlendirme süreçlerine tabi tutulması güven kavramını öne çıkarmaktadır. Kaynaklardan en üst düzeyde istifade edilmesi sonuç üzerinde etki oluşturmaktadır (Özcan, 2018). Yapılan hataları ve eksikleri belirlenmesi ve hatalardan çıkarımlarda bulunulması risk yönetimine proaktif bir anlayış kazandırmaktadır (Korkmaz vd., 2014).

Yönetim alanının da risk yönetimi yapılırken riske yanıt verilen bazı yaklaşım şekilleri bulunmaktadır.

Riskin transferi. Kurum içerisinde oluşan riskin tamamını veya bir bölümünü diğer departmanlarca bölüşülerek riskin birimler üzerinden azaltılmasıdır. Burada düşünülmesi

gereken durum maliyettir. Riskin kendi maliyeti transferinden fazla ise riskin transfer edilmesi yerinde bir karar olmaktadır (Bozkurt, 2010; Kızılboğa, 2012). Bir kurumun binasını devretmesi buna örnek olarak verilebilir (Emhan, 2009).

Riskten kaçınma. Evvelen tespit edilmiş bir risk eğer kontrol altına alınamaz ise riski oluşturan kaynak yok edilerek bu riskten kaçınılır ve tehdit ortadan kalkar. Örnek ile anlatılacak olursa bir tekstil atölyesinde üretim hattında bulunan dikiş makinesiyle ortaya çıkan maliyet alınan önlemlere rağmen dışarıda daha ucuza imal edilebiliyorsa bu makineyi kullanmamak riski ortadan kaldıracaktır (Aksay ve Orhan, 2013).

Riski azaltma. Kurumlar aynı anda birden fazla risk faktörü ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Böyle durumlarda karşılaşılan her risk faktörü için ayrı eylem planı hazırlanarak riskler belli sınırlarda tutulmalıdır. Riskin üzerine gidilerek mücadele ile risk ve yapacağı olumsuz etkiler düşürülmelidir. Risk ile mücadelede en çok kullanılan yaklaşımdır (Solak, 2010).

Afetler açısından riskin azaltılması geniş anlamıyla doğal, çevresel, sosyal, ekonomik, sağlık ve mühendislik bilimleri ve diğer bilimsel ilgili kaynakları ve becerileri içeren bilimsel ve teknik kapasite şeklinde anlatılmaktadır. Bilimsel ve teknolojik alandaki gelişimler risk yönetimi için önemli olmakla birlikte risk yönetimini teşvik edici nitelikte olmaktadır (Izumi, Shaw, Djalante, Ishiwatari, Komino, 2019).

Riski kabullenme. Kabullenme yaklaşımı örgütler için riskin ortaya çıkaracağı zarar düşük ise, risk ile mücadele esnasında harcamalar mali tabloyu sarsacak düzeyde olduğunda veya risk örgütün elinde olan bir vaka değilse örgüt bazı riskleri kabul edebilir ve faaliyetlerini sürdürebilir. Yine kurum için herhangi bir eylem sonrasında büyük fayda sağlayacak

çalışmasına riskin büyüklüğüne rağmen riski kabullenerek faaliyetlerine devam edebilmektedir (Solak, 2010).

Öğrenme Kavramı

Her birey yaşama başladığı andan itibaren çevresine ilgi duyar. Bu ilgi zamanla artarak derinleşir. Ardından her yeni deneyim bireyde öğrenme olarak karşılık bulur. İnsanın öğrenme arzusunda Maslow piramidinde bahsedildiği gibi hem hayatta kalmaya çalışma hem de kendini gerçekleştirme faktörü oldukça etkilidir (Akkoç, 2008). Dolayısıyla, kavram olarak öğrenme, kişinin davranışlarında değişiklikler oluşturan yeni bilgi, davranış ve becerilerin kazanıldığı bir olgu olarak tanımlanabilir. Bazı araştırmacılar ancak kişinin hareket ve eylemlerinde farklılık oluşturan bilgiyi öğrenme olarak adlandırmaktadır (Öğütçü, 2006). Başka bir tanımda öğrenme bireyin günlük faaliyetlerinde ve hayatında tekrar eden ve kazanılan tecrübelerle kalıcı olarak değişen bireyin hareketlerinde farklılık oluşturan süreç olarak tanımlanabilir (Erigüç Ve Balçık, 2007).

Birey veyahut kurumun yaşantısını öğrenme olmaksızın sürdürmesi yaşamı süresince yaptığı inovatif faaliyetler, değişimler yüzeysel ve sınırlı sonuçlar ortaya çıkartmaktadır. Bu değişimler hasebiyle meydana gelen çıktılar da şans eseri oluşmuş olmaktadır (Atak, 2011). Öğrenme soyut bir kavramdır. Farklı seviyelerdeki bilgi, faaliyet ve duruşu süzgeçten geçirerek bireyin veya örgütün davranışlarında tutarlılık meydana getirmektedir (Öneren, 2008).

Öğrenme kavramı bireyi sadece pozitif anlamda etkilememektedir. Bireyin iyiye yönelmesine sebep olduğu gibi kötüye yönelmesine de sebep olabilir. Bireyin içinde bulunduğu durum, bireyin eğilimi ne yönde ise öğrenme bu doğrultuda gerçekleşir (Ensari, 1998). Öğrenmenin pozitif netice verebilmesi için bireyin yapılan etkinliğe dahil olması ve süreklilik, konunun basit ve uygulanabilir olması ve faaliyet sonrası geri dönüt olmasına bağlıdır.

Öğrenmeyi pozitif manada etkileyen faktörler olduğu gibi negatif anlamda etkileyen faktörlerde mevcuttur. Bunlar konunun ilişkilendirilememesi, öğrenilen bilginin paylaşılmaması ve gereksiz bilgilerin olması öğrenmeyi negatif anlamda etkilemektedir (Yücel, 2007).

Öğrenme Düzeyleri

Bireysel öğrenme. Birey gerek toplumun gerek örgüt veya bir yapının en küçük parçasıdır. Dolayısıyla bir öğrenim gerçekleştirilecekse bireyden başlanmalıdır. Kurumlar da yeni bilgiyi çalışanlarından öğrenmektedirler. Kurumlar birtakım personelinden ayrı olarak öğrenim gerçekleştirebilir lakin tamamından ayrı bir öğrenim söz konusu değildir (Özgen, Kılıç, Karademir, 2004). Bireysel öğrenme tanım olarak bireyin kendi becerilerinin, yargılarının, bilgisinin tecrübe, çalışma ve gözlem yoluyla pozitif veya negatif anlamda değişmesidir (Alp, 2007). Bireyler toplum veya bir kurumun en küçük yapıtaşı olduklarından bireysel düzeyde oluşan öğrenme ile ancak örgütsel düzeyde öğrenme sağlanabilir. Bunun yanında bireylerin öğrendikleri bilgileri paylaşması da elzemdir. Bilgi paylaşımı olmadığı takdirde bir bütün olarak öğrenme oluşmaz. Bu bağlamda birey, örgüt ve toplumun çekirdeğini oluşturmaktadır (Uysal, 2008).

Takım halinde öğrenme. İstikbalde kurumların başarılı olması için öğrenen kurumlar olacağı belirtilmektedir. Başarılı kurumların başat özelliklerinin başında öğrenme ile ilgili faaliyetleri gelmektedir. Öğrenme faaliyeti 3 aşamada gerçekleştirilecektir. İlki bireysel öğrenme ardından takım halinde öğrenme ve örgüt çapında öğrenme olarak son bulacaktır (Karahana, 2008). Modern dünyada büyük kurumlarda öğrenmenin temel birimi takımlardır. Birçok önemli seçim takımların içinde yapılmaktadır. Bireysel öğrenme örgüt içinde devam etse de takım halinde öğrenmenin oluşmasıyla örgüt fikirlerini faaliyete dökebilir. Üstelik sadece faaliyete geçmekle kalmaz, bireylerin kabiliyetlerinin geliştirir, kişisel gelişim

maliyetlerini düşürür. Tanım olarak takım halinde öğrenme bireyin ve takımın istediği sonuçları alma potansiyelini geliştirme sürecidir (Atak, 2009).

Kurum içerisinde kurulan takımların potansiyel zeka seviyeleri bireysel anlamdaki zeka seviyesinden düşük olmamalıdır. Bundan mütevellit çalışanlardan bireysel anlamda maksimum verimi almak elzemdir. Bunun içinde bireyler arası iletişim çok önemlidir. Zira birey öğrenemezse takım öğrenemez, takım öğrenemezse örgüt öğrenemez (Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2002).

Örgüt çapında öğrenme. Günümüz dünyasında her an yeni bir bilgi üretilmektedir. Üretilen bu bilgiler mevcut konumunu korumak isteyen örgütleri kendini yenilemek zorunda bırakmıştır. Örgütsel öğrenme bilgiye dayalı dinamik bir süreç olarak görülür ve çeşitli düzeylerde etkinliklere çevrilir. Bilgi yönetimi, bir örgütün entelektüel kaynaklarının yaratılması, depolanması, erişilmesi ve yayılması süreçlerini kapsar. Kaynaklar değerli, nadir, benzersiz ve yeri doldurulamaz olduğunda, sürekli rekabet avantajı üretebilirler (Antunes ve Pinheiro, 2020).

Bireysel örgütsel öğrenme yoktur, ancak örgütler yalnızca bireylerin deneyimleri ve eylemleri sayesinde öğrenir. Bir kuruluşun bilgisini kullanma becerisi, büyük ölçüde etkili bir şekilde bu bilgiyi yaratan, paylaşan ve kullanan insan kaynaklarına bağlıdır.

Örgüt bazında öğrenme takım halinde öğrenilen bilginin, faaliyet, tutumun örgüt hedefleri doğrultusunda tüm çalışanları içine alacak şekilde paylaşılması şeklinde tanımlanabilir. Örgüt çapında bir öğrenmeden söz ediliyorsa tek bir bireyin öğrenimi yeterli olmamaktadır. Öğrenilen olgunun örgütün tamamına yayılması gerekmektedir. Sonuç itibarıyla de öğrenilen bu faaliyetin bir örgüt kültürü haline getirilmesi esas olmaktadır (Erigüç Ve Balçık, 2007). Öğrenme türüne örgüt çapında denebilmesi için sadece kurum davranışlarında

veya çıktı verimliliğindeki artışlara bakılmamaktadır. Örgüt içerisinde bir farkındalık olduğunda da örgüt çapındaki öğrenmeden bahsedilebilir (Özdevecioğlu ve Biçkes, 2012).

Öğrenen Örgüt Kavramı ve Gelişimi

Organizasyonların öğrenen bir organizma olduğu fikri ilk olarak Frederick Taylor'un organizasyonları daha etkin hale getirme düşüncesiyle bilimsel yönetim anlayışında alan yazına girmiştir (Subaş, 2010). 1950'lerde sistem teorisinin oluşturulmasıyla örgütlerin aslında canlı birer organizma gibi olduğu görülmüştür. Peter Senge tarafından bu teoriyi öğrenme sürecine uyarlandı ve ortaya öğrenen örgütler kavramı ortaya çıktı. Tarih 1970'leri gösterdiğinde öğrenen örgüt kavramı iş çevrelerinde tanınır oldu (Kıngır ve Mesci, 2007). 1990'larda yine Peter Senge yönetim alanında 'Beşinci Disiplin' adlı kitabı ve ardından gelen makaleleri ünlü dergilerde yayınlandığında öğrenen organizasyon olmayı isteyen kurum ve kuruluş sayısı her geçen gün artıyordu (Tuna ve Çakırcı, 2008). Birçok uluslararası araştırma çalışanlar ile öğrenen örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi başarının anahtarı olarak göstermiştir (Iljins, Skvarciany, Gaile-Sarkane, 2015).

Öğrenen örgüt, örgütsel öğrenme fikriyle birlikte ortaya çıkmıştır. Örgüt içerisinde bilgi oluşturmayı, bilgiyi çalışanlar arasında paylaşmayı ve sonrasında bu bilgiyi kullanmak için ortamlar hazırlayan örgütleri ifade etmek amacıyla söylenmiştir. Bu tip örgütlerde hazırlanan ortamın örgütün gelişimini ve örgütü karar almada daha etkin kılması beklenmektedir (Tiltay, 2009). Öğrenen organizasyon, sürekli öğrenmeyi ve kendi başına dönüştürmeyi ifade etmektedir (Altınay, Dağlı, Altınay, 2016).

Örgüt Kültürü Kavramı

Kültür kelime anlamı itibariyle Latince'de "bakmak" , "yetiştirmek" anlamında kullanılmaktadır (Becerikli, 2000). İnsanoğlu yaratıldığı günden bu yana sosyal bir varlık

olmuş ve çevresinde sosyal sistemler oluşturmıştır. Bu sistemlerin her biri ayrı ayrı özellikte kültürler üretmişlerdir (Maya, 2017). Kültür insanın gerek hal ve hareketlerinden gerekse de madde olarak oluşturduğu eserler toplamına denmektedir. Örgütün en önemli kaynağını oluşturan insan örgüt kültürüne de doğrudan etki eder. Örgüt kültürü ise çalışan bireyler, paydaşlar arasındaki örf, gelenek ve değerlerdir. Örgüt, kültür sayesinde bireyler ve çevre üzerinde kontrol sahibi olur (Yıldız, 2011). Örgüt kültürü; örgütün başka kurumlardan farkını ortaya koyan değer, norm, inanış biçimleridir. Örgüt kültürü kavramı literatüre bakıldığında birçok tanımı olduğu görülmektedir. Bu noktada araştırmacıların konuya baktıkları pencere tanımın farklılaşmasında rol oynamıştır (Tüfekci, 2012). Diğer bir tanımda örgütü yâda kurumu beraber tutan ve kendilerini diğer örgütlerden ayırmalarını sağlayan değerler bileşimidir. Örgüt kültürü bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerine göre oluşumunu devam ettirir (Maya, 2017). Kuvvetli olan kurumlar diğer kurumlardan farklı bir kültüre sahip olduklarından ve yönetsel anlamda kuvvetli liderliğin görevlerinin başında iyi bir örgüt kültürü ortaya koyması gelmektedir. Örgüt kültürü değişimini sürdürmekte ve değişebilmektedir (Akyürek ve Çelik, 2018). Örgüt kültürü bazı yapıtaşlarından oluşmaktadır. Buradan hareket ederek bir tanım yapmak gerekirse;

Çevre, kurumsal değerler, kurum için verdiği hizmetler dolayısıyla simge olan çalışanlar, planlı günlük ritüeller çerçevesinde gelişen önem verilen kıymetler ve bu kavramları kurum içerisinde taşıyan olguların tamamına örgüt kültürü denmektedir (Varol, 1989). Örgüt kültürü kurumun hiyerarşik yapısındaki tüm katmanları ve kurumun çevresinin içine alan büyük bir kavramdır (Güler, Minanlı, Demiralay, 2019). Kültür örgütün karakterini ortaya koymaktadır ve öğrenilen, paylaşılan ve aktarılan bir unsur olmaktadır (Becerikli, 2000). Örgüt kültürünün kurumda oluşması kuruma şu özellikleri kazandırmaktadır;

- Farklı görüşlerdeki personeli ortak payda da buluşturur.
- Çalışanlara bir karakter kazandırır.
- Örgüte karşı bağlılık duygusu aşılar.
- Mesai esnasında kılavuzluk eder.
- Personelin gelişmesine yardımcı olur.
- Kurum için değer arz eden unsuru belirler.
- Kurumun hedefini gösterir (Görmen, 2018).

Örgüt kültürü çalışanlara önem atfedilen değerlere doğru faaliyet içerisinde olmalarını teşvik etmektedir. Çalışanlar değer üretmek bir kıymet dairesi ortaya koymaya çalışır ve istenen hedef paylaşarak anlam arz eden değerler üretilmiş olmaktadır. Bu şekilde çalışanlarda kuruma ve hedeflere bağlılık ortaya çıkmaktadır. Örgütler kültürlerini oluştururken parçası oldukları gelenek, görenek, adet, tutum ve davranışları temel alarak kısaca toplumu ortaya koymaktadırlar. Örgütün değer odaklı çalışması hedefinin toplumda değer verilen olguya atfedilerek faaliyet göstermesi başarı ve performansını etkilemektedir (Aydınlı, 2003).

Örgüt kültürü, yazılı halde bulunan unsurlar değildirler fakat liderler ve personellerce ortaya konan kurumun rakip örgütlere karşı avantaj elde etmesini sağlayan soyut olgulardır. Kurumsal kültürü olmayan organizasyonların uzun ömürlü olmaları beklenmemektedir (Bakan ve Yılmaz, 2019). Kurumun yapısal durumu kurumun amaçlarıyla ve kurum kültürü ile örtüşmesi organizasyonu hayatta tutmaktadır. Bu da örgüt kültürünün kurumun faaliyetleri ve çıktıları üzerinde doğrudan etkisi olduğunu göstermektedir (Oktay, 2016). Örgüt içerisindeki kültür oluşturulduktan sonra değiştirilmesi zor olan bir olgudur. Çünkü tüm personelin davranışlarını, performansını ve değerlerini etkilemektedir. Çalışanların kültürel beklenti ve

görüşleri aynı olmasa da örgüt kültürü farklı görüşleri ortak bir payda da birleştirmektedir (Nam ve Kim, 2016). Örgüt kültürünün birleştirici yönü kuruma takım olma hissiyatı aşılacaktır. Ayrıca personelin gelişimine katkıda bulunarak çalışanların daha etkin ve verimli çalışmasını teşvik etmesi örgütün performansını arttırmaktadır (Uçkun, Uçkun, Demir, Gültekin, 2013). Örgütün kıymet verdiği değerlere personel ne denli bağlıysa örgüt kültürü de o nispette kuvvetli olmaktadır. Kuvvetli kültürlere sahip örgütler çalışanlarına daha iyi rehber olabilmekte ve ürettiği çıktılar maddi kazancın yanında manevi kıymetler de kazanmaktadır (Görmen, 2017).

Öğrenen Örgüt Kültürü Kavramının Tanımı ve İçeriği

Öğrenen örgüt kavramı kurumun içinde yaşadığı problemlerden çıkardığı sonuçlardan dersler çıkararak bu dersleri tüm kuruma adapte edebilmesine denmektedir. Bu örgütler devamlı olarak çevre analizleriyle kendini güncellediğinden canlı organizmalar gibi düşünülebilir (Toylan ve Göktepe, 2010). Öğrenen örgütler potansiyel gücünü bulan, ilerleten, büyüten eksiklerini tespit ederek bunlardan dersler çıkartan kurumlardır (Akgemci, 1999).

Öğrenen örgüt kavramı örgüt tipleri arasında olması gereken en uygun örgüt tipi olarak söylenmektedir. Kavram olarak öğrenen örgüt kurumların muhtemel öğrenme potansiyelini en üst düzeyde kullanıma çıkarmayı hedeflemektedir (Koç, 2009).

Öğrenen bir organizasyon özellikle rekabet avantajının artmasına yardımcı olur ve öğrenmeyi teşvik ettiği için değişime cevap verir. Örgütsel öğrenmeyi teşvik eden kurumların performansı da doğru orantılı olarak artmaktadır. Bunun nedeni öğrenen organizasyonlar başarılı bir şekilde faaliyet göstermek için iş ortamındaki gelişmeler ve gelişmelerden haberdar olmakta ve ayrıca inovasyon ve yeniliğini teşvik etmektedirler (Hussein, Omar, Noordin, Ishak, 2016).

Gerek yönetimler gerekse de toplum geliştirmek için daha gelişmiş araştırma ve geliştirme süreçlerine ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle, öğrenen organizasyonun kurulması çok önemlidir. Çünkü bu yaklaşım kuruluşların sistematik bir şekilde gelişmesine, iş akışını güçlendirmesine ve pazardaki rekabet, inovasyon ve teknolojidaki değişiklikler gibi iş ortamındaki değişikliklerle başa çıkabilmeleri ve paydaşların ihtiyaçları ve gereksinimi için önemli görölmektedir (Khunsoonthornkit ve Panjakajornsak, 2018). Ancak alanyazın incelendiğinde görölmektedir ki ömrünün uzun olmasını isteyen kurumlar çevresine ayak uydurmalı ve bütün olumsuzluklara rağmen kurum içerisinde öğrenme kavramı yerleştirilmeli, çalışan örgütün gelişimi sağlanmalıdır.

Bir topluluğa ait olan özelliklerin, değerlerin bu topluluğa katılan herkesle paylaşılması örgütsel kültürü ifade etmektedir. Öğrenen örgütler ise yaşattıkları kültürde odak noktalarına çalışanlarını yani insanı almışlardır. Öğrenen örgütlerde bütün bireyler kıymetlidir. Çünkü öğrenen örgüt kavramının çekirdeğini oluşturan fikir ve düşünce kavramı herhangi bir bireyden çıkabilir. Örgüt içerisinde çalışanların öncelik alabilmelidirler. Zira alışanlar sorunlarla i ie olduklarından en iyi fikirler onlardan çıkabilmektedir. Çalışanların hatalarına göz yumulmalı, eğitim aracı olarak görölmeli ve çalışanlar deneme yapmaları için teşvik edilmelidir (Subaş, 2010).

Bu özelliklerin yöneticiler ve çalışanların değiştiği halde kalıcı olarak sürmesine öğrenen örgüt kültürü denmektedir. Bu gibi yaşatılan kültürlerde çalışanlar örgütün amaçlarını, hedeflerini, çalışmalarını, ilişkilerini bilmektedirler. Böyle ortamlarda çalışanların güveni artar, aidiyet hisleri gelişmektedir. Bireyler öğrenme alanında daha rahat hareket alanı bulmaktadırlar (Erigüç ve Balçık, 2007).

Öğrenme kavramı kurumların rakip örgütlerle yarış içerisinde kalmasını sağlar ayrıca örgütün kararlarının isabetli olmasını ve kurumun etkinliğini olumlu yönde etkilemektedir. Küreselleşmeyle gelen değişimler organizasyonları daha az hiyerarşik yapılara sahip olmaya itmektedir. Bu durumda öğrenilen bilginin etkili şekilde örgüt içinde paylaşılmasını sağlamaktadır (Yücel, 2009).

Bilgi, rekabetçi iş bağlamında son yıllarda çeşitli kuruluşlar için kritik bir kaynaktır. Rekabet avantajı elde etmek ve kurumsal başarıyı yerleştirmek için modern yönetim alanında stratejik öğrenme olarak örgütsel öğrenme önerilmiştir. Öğrenmenin amacı sadece çalışanların bilgi ve becerilerini arttırmakla kalmaz, aynı zamanda organizasyonun geliştirilmesi ve büyümesi ve esnek dinamik öğrenme organizasyonunun oluşturulmasıdır (Saadat ve Saadat, 2016). Literatür, inovasyon ve performans arasındaki ilişkiyi inceler ve örgütsel öğrenme ile hem performans hem de inovasyon arasında pozitif bir ilişki olduğunu ileri sürer (Jimenez-Jimenez, Sanz-Valle, 2011). Öğrenen örgütlerin yaklaşım şekilleri çalışana gelişime açık oluşum oluşturmasında öğrenen bir yapı için yol gösteren bunun yanında kurumla çalışanın beraber öğrenmeyi ve hangi yolla öğrenmeyi gösteren bakış açısıdır. Öğrenen örgütler için kilit olan kısım öğrenme faaliyetinin kültür olarak kuruma yerleşmesidir. Kültürel anlamdaki bu yerleşim olduğunda örgütün ortaya koyduğu çıktılar belli özelliklere sahip ürünler olmaktadır. Çünkü öğrenen örgütler sadece bugünü değil öğrenme özellikleriyle ileriye de planlamış olmaktadır (Kıngır ve Mesci, 2007).

Bölüm III: Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi açıklanmıştır.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, katılımcıların fikir, tutum, inanç ve eylemlerini tespit etmede tercih edilen, bunun yanında değişkenler arasında ilişkileri test etmeyi, tahminler yürütmeyi ve alt grupların nasıl değiştiğini ortaya çıkarmaya yardımcı olan nicel araştırma desenlerinden biri olan tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli ilgi duyulan konular çerçevesinde belirlenen hedef evrenden seçilen bir örneklem ile yapılır. Bu modelde bireyler anket doldurur veya eylemleri, tutumları, düşünce ve inanışları ile ilgili görüşme yapılır. Bu çalışmada anket tekniği kullanılmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Edirne ilinde afet ve acil durumlarda görevli olan İl Ambulans Servisine bağlı acil sağlık hizmetleri istasyonları, AFAD ve İtfaiye teşkilatında görevli toplam 235 personelden verilerin toplanması sürecinde yıllık izin, kurum değişikliği haricinde 180 personele ulaşılarak çalışma yapılmıştır.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Gruplar	Frekans(f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	72	40
	Erkek	108	60
Medeni Durum	Evli	121	67,2
	Bekâr	59	32,8
Eğitim durumu	Lise	52	29,4
	Ön lisans	55	31,1
	Lisans	60	33,9
	Y.Lisans/Doktora	10	5,6
Mezun Oldugu Lise	Meslek lisesi	120	70,6
	Teknik Lise	11	6,5
Göreviniz	Anadolu Lisesi	39	22,9
	Acil tıp teknisyeni	63	35
	Ambulans ve acil bakım teknikeri	34	18,9
	Yönetici	18	10
	İtfaiye eri/çavuşu	28	15,6
	Diğer	36	20

Tablo 2

Okuduğunuz Liseyi İsteyerek mi Seçtiniz?

Değişken	Gruplar	Frekans(f)	Yüzde (%)
Okuduğunuz liseyi isteyerek mi seçtiniz?	Evet	121	68,4
	Hayır	56	31,6

Tablo 3

Yeniden Okumak İsteseysdiniz Hangi Liseyi Seçerdiniz?

Değişken	Gruplar	Frekans(f)	Yüzde (%)
Yeniden okumak isteseysdiniz hangi liseyi seçerdiniz?	Meslek lisesi	61	39,4
	Teknik lise	3	1,9
	Anadolu lisesi	57	36,8
	Fen lisesi	28	18,1
	Diğer	6	3,9

Tablo 4

Üniversitedeki Bölümü İsteyerek mi Seçtiniz?

Değişken	Gruplar	Frekans(f)	Yüzde (%)
Bölümü isteyerek mi seçtiniz?	Evet	107	78,3
	Hayır	30	21,7

Tablo 5

Yeniden Okumak İsteseydiniz Üniversitede Hangi Bölümü Seçerdiniz?

Değişken	Gruplar	Frekans(f)	Yüzde (%)
Yeniden okumak	Sağlık	44	34,1
İsteseydiniz	Mühendislik	25	19,4
Üniversitede hangi	Hukuk	11	8,5
Bölümü	Yönetim	7	5,4
Seçerdiniz?	Güvenlik	2	1,6
	Eğitim	17	13,2
	Diğer	23	17,8

Tablo 6

Akademik Kariyer Yapmayı Düşünüyor musunuz?

Değişken	Gruplar	Frekans(f)	Yüzde (%)
Akademik kariyer	Evet	43	26,9
yapmayı			
düşünüyor	Hayır	117	73,1
musunuz?			

Tablo 7

Akademik Kariyer Yapma Nedenleri

Değişken	Gruplar	Frekans(f)	Yüzde (%)
Neden	Meslekte ilerlemek	13	35,1
akademik	Kendimi geliştirmek	12	32,4
kariyer yapmak	Mesleki problemler	7	18,9
istiyorsunuz?	Diğer	5	13,5

Tablo 8

Daha Önce Yönetici Olarak Çalıştınız mı?

Değişken	Gruplar	Frekans(f)	Yüzde (%)
Daha önce	Evet	26	14,6
Yönetici olarak	Hayır	152	85,4
Çalıştınız mı?			

Tablo 9

Yönetici Olarak Çalışma Süreleri

Değişken	Gruplar	Frekans(f)	Yüzde (%)
Yönetici olarak kaç	0-5 yıl	15	71,4
yıl görev aldınız?	6-10 yıl	6	28,6

Veri Toplama Araçları ve Yöntem

Araştırma verilerine demografik bilgiler eklenmiştir. Bu işlemin ardından Edirne ilinde bulunan İtfaiye teşkilatı, AFAD ve İl Ambulans Servisine bağlı çalışan personele 43 maddeden oluşan Öğrenen Örgüt Kültürü ölçeği ve 15 sorudan oluşan Kriz Yönetimi ölçeği uygulanmıştır.

Öğrenen örgüt kültürü ölçeği. Örgüt çalışanlarının davranışlarını ortaya çıkaracak olan öğrenen örgüt kültürü ölçeği Watkins ve Marsick (1997) tarafından hazırlanmış olup 5’li Likert ve 43 sorudan oluşmaktadır (Watkins ve Marsick, 1997’den akt: Demirci, 2013). Ölçekte; katılımcılar maddelerin kendilerine yakın olan ifadelerden; 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kısmen Katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden uygunluk derecelerine göre belirtmeleri istenmektedir. Öğrenen örgüt kültürü ölçeğinde; sürekli öğrenme, diyalog ve araştırma, takım halinde öğrenme, paylaşımcı sistemler, güçlendirilmiş çalışanlar, sistemler arası bağlantı ve destekleyici liderlikten oluşan sorular yer almaktadır.

Tablo 10

Öğrenen Örgüt Kültürü Ölçeği Soru Dağılımları

Öğrenen Örgüt Kültürü	Madde Numaraları
Sürekli Öğrenme	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7
Diyalog ve Araştırma	2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6
Takım Halinde Öğrenme	3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6
Paylaşımcı Sistemler	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6
Güçlendirilmiş Çalışanlar	5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6
Sistemler Arası Bağlantı	6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6
Destekleyici Liderlik	7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6

Kriz yönetimi ölçeği. Bu ölçek afet ve acil durum çalışanlarının kriz yönetim becerilerini belirlemeye yönelik Doğan (2010) tarafından hazırlanmış, beşli likert tipi bir ölçektir ve 15 maddeden oluşmaktadır. Her madde: 5-kesinlikle katılıyorum, 4-katılıyorum, 3-kararsızım, 2-katılmıyorum ve 1-kesinlikle katılmıyorum şeklinde cevaplarla derecelendirilmiştir. Ölçekte yer alan maddeler üç ana başlık altında incelenebilir. Bunlar; Hatalardan öğrenme, Krizlere hazırlıklı olma ve Gelecekteki krizlere hazırlıklı olmadır.

Tablo 11

Kriz Yönetimi Ölçeği Soru Dağılımları

Kriz Yönetimi	Madde Numaraları
Hatalardan Öğrenme	8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.5
Krizlere Hazırlıklı Olma	9.1, 9.2, 9.3, 9.4, 9.5, 9.6
Gelecekteki Krizlere Hazırlıklı Olma	9.1, 9.2, 9.3, 9.4

Puan Skalası

İtfaiye, AFAD ve İl Ambulans servisi personelinin yanıtladıkları kriz yönetimi ve öğrenen örgüt kültürü ölçeklerine ait puan skalası Tablo 12 ve Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 12

5'li Likert Öğrenen Örgüt Kültürü Ölçeğine Göre Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı

Yanıtlar	Puan Skalası
Kesinlikle Katılmıyorum	<1,5
Katılmıyorum	1,5-2,5
Kararsızım	2,5-3,5
Katılıyorum	3,5-4,5
Kesinlikle Katılıyorum	>4,5-

Tablo 13

5'li Likert Kriz Yönetimi Ölçeğine Göre Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı

Yanıtlar	Puan Skalası
Kesinlikle Katılmıyorum	<1,5
Katılmıyorum	1,5-2,5
Kararsızım	2,5-3,5
Katılıyorum	3,5-4,5
Kesinlikle Katılıyorum	>4,5-

Güvenilirlik Skalası

Edirne AFAD, İl Ambulans Servisi Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonları ve İtfaiye Teşkilatı personellerinin yanıtladıkları Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetimi ölçeklerine uygulanan güvenilirlik analizinde kullanılacak güvenilirlik skalası bulguları Tablo 14’te yer almaktadır.

Tablo 14

Ölçeklere Uygulanan Güvenilirlik Skalası Bulguları

Cronbach’s Alpha	Güvenilirlik
0-0,20 arası	Çok Düşük Derece İlişki
0,20-0,40 arası	Düşük Derece İlişki
0,40-0,60 arası	Orta Derece İlişki
0,60-0,80 arası	Yüksek Derece İlişki
0,80-1,00 arası	Çok Yüksek Derece İlişki

Cronbach’s Alfa katsayısı 0-1 arası dağılım göstermektedir. Yukarıdaki Tablo 12’de görüldüğü üzere, 0,80-1 arasında ise çok yüksek derecede ilişki, 0,60-0,80 arasında yüksek derecede ilişki, 0,40-0,60 arasında orta derecede ilişki, 0,20 ile 0,40 arası düşük derecede ilişki ve 0-0,20 arası ise çok düşük derecede ilişki mevcut yorumu yapılmaktadır.

Güvenilirlik Analizi

Tablo 15

Öğrenen Örgüt Kültürü Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,972	43

Tablo 16

Kriz Yönetimi Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,953	22

Tablo 17

Anketlerin Tümü Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,975	58

Anketin güvenilirlikleri 'Cronbach's Alpha' ile test edilmiştir. Yapılan güvenilirlik testinde, 975 gibi yüksek güvenilirlik sonucuna ulaşılmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılmak üzere veriler, Aralık 2018-Haziran 2019 tarihleri arasında Edirne İl Ambulans Servisi'ne bağlı acil sağlık hizmetleri istasyonları, Edirne Belediyesi İtfaiye Teşkilatı ve Edirne Afet ve Acil Durum Müdürlüğüne bağlı 180 personelden yüz yüze görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Ölçek demografik özellikleri belirlemeye yönelik 15, öğrenen örgüt kültürüne ilişkin 43, kriz yönetimine ilişkin 15 soru olmak üzere toplamda 73 maddeden oluşmaktadır.

Verilerin Analizi

Veriler, demografik özellikleri belirlemeye yönelik 15, öğrenen örgüt kültürüne ilişkin 43, kriz yönetimine ilişkin 15 soru olmak üzere toplamda 73 maddeden meydana gelmiş olan ölçek taşıyası ile gerçekleştirilmiştir. Toplanan verileri analizi esnasında "Statistical Package For The Social Sciences" (SPSS) 25 paket programı ve Excel 2013 programı tercih edilmiştir.

Değişkenlerin tümünün frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Ölçeklerin iç tutarlılığı Cronbach Alpha katsayısı ile değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada Öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetimini kapsayan ölçek maddeler tek tek faktör analizi tabi tutulmuş varyans değerini karşılayan faktörler saptanmıştır. Çalışma sonrası ulaşılan faktörler, Independent Samples T-Test, Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) ve Tukey Testi, Pearson Korelasyon Analizi ve Spearmen's Rank Order Korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçların tamamı tablolar ve yorumları ile birlikte sunulmuştur.

Geçerlilik Çalışmaları

Anket sorularının geçerliliğini ölçmek için ölçeklere faktör analizi yapılmıştır. Aşağıda öğrenen örgüt kültürüne yönelik faktör analizi sonuçları Tablo 18'de verilmektedir.

Tablo 18

Öğrenen Örgüt Kültürü Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi Bulguları KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin			,935
Ölçümü			
Bartlett'in	Küresellik	Yaklaşık Kay-Kare	4489,828
Testi			
		Serbestlik Testi	630
		Sig.	,000

Anket faktör analizine tabi tutulmuştur. Kaiser-Meyer-Olkin örnekleme yeterliliğinin ölçümü testi ile faktör analizinin güvenilirliği değerlendirilmiştir. KMO testi sonuçlarına göre gerçekleştirilen faktör analizi yüksek güvenilirlik ($0,935 > 0,500$) sağlanmaktadır. Bartlett testi de anlamlı sonuç vermektedir. ($p < 0,05$) Sonuçlar değişkenler arasında yüksek korelasyonlar

olduğunu göstermektedir. Başka bir açıdan bakıldığında bu sonucu veri seti ile faktör analizi uygunluğunu işaret etmektedir.

Tablo 19

Özdeğer İstatistiği ve Faktörlerin Varyansı Açıklama Güçleri

F	Faktörün Adı	Toplam Varyans	Varyans %	Toplam %
1	Destekleyici Liderlik ile Güçlendirilmiş Çalışanlar	16,281	45,224	45,224
2	Diyalog ve Araştırma İle Takım Halinde Öğrenme	4,015	11,153	56,377
3	Ödüllendirme Kaynaklı Örgütsel Öğrenme	1,620	4,501	60,879
4	Destekleme Yoluyla Sürekli Öğrenme	1,458	4,051	64,929
5	Açıklık ve Yardımlaşma Yoluyla Sürekli Öğrenme	1,058	2,938	67,867

Yukarıdaki tabloda; ‘özdeğer istatistiği ve faktörlerin varyansı açıklama güçleri’ verilmiştir. Örnekte, özdeğer (Eigenvalue) istatistiği 1’den büyük olan faktörler anlamlı olarak belirlenmiştir. Özdeğer istatistiği 1’den büyük 5 faktör söz konusudur. Buna göre; 1. Boyutta destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar (DL_GÇ) varyansın %45,224; 2. Boyutta diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme (DA_THÖ) varyansın %11,153; 3. Boyutta ödüllendirme kaynaklı örgütsel öğrenme (ÖK_ÖÖ) varyansın %4,501’ini; 4. Boyutta destekleme yoluyla sürekli öğrenme (DY_SÖ) varyansın %4,051’ini; 5. Boyutta açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme (AYY_SÖ) varyansın %2,938’ini oluşturmaktadır. Ayrıca 5 faktör birlikte ise toplam varyansın %67,86’sını açıklamaktadır.

Tablo 20

Öğrenen Örgüt Kültürü Maddelerinin Faktör Yük Değerleri

Maddeler	F1	F2	F3	F4	F5	Cronbach's Alpha
DL2	,878					
DL6	,851					
DL5	,848					
DL3	,846					
DL4	,809					
DL1	,800					
SAB6	,760					
SAB5	,748					
GÇ3	,722					,967
PS6	,719					
SAB2	,668					
GÇ2	,652					
GÇ5	,637					
PS1	,589					
THÖ1	,582					
PS4	,551					
GÇ4	,547					
GÇ1	,517					
DA5		,827				
DA2		,769				
DA6		,764				
DA4		,715				,898
THÖ3		,710				
THÖ4		,584				

Tablo 20'nin Devamı

DA1	,582		
DA3	,546		
THÖ5		,806	
SÖ7		,683	,874
THÖ6		,672	
THÖ2		,633	
SÖ1		,796	
SÖ3		,668	,816
SÖ2		,662	
SÖ6			,664
SÖ4			,618
SÖ5			,612

0,50 altında kalan değerler gösterilmemiştir.

Gerçekleştirilmiş olan faktör analizi çıktıları ışığında, SPSS programı ölçeği 5 faktörde anlamlı bir şekilde toplamış maddeleri sınıflandırmıştır. Faktör analizi sonucunda Tablo 20'de maddelerin sahip oldukları faktörlere ait yük değerleri 0,50'nin üzerinde olanlar gösterilmiştir. Buna göre ölçek 36 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır.

Tablo 21

Destekleyici Liderlik ile Güçlendirilmiş Çalışanlar Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
DL2-Amirlerim/Yöneticiler, kurumun hedeflere, gelecekle ilgili planları ve hedeflere hakkında güncel bilgileri paylaşır.	,878
DL6- Amirlerim/Yöneticiler, kurumun faaliyetlerinin benimsenen değerlerle uyumlu olmasını sağlarlar.	,851
DL5- Amirlerim/Yöneticiler, sürekli olarak öğrenme için fırsat ararlar.	,848

Tablo 21'in Devamı

DL3- Amirlerim/Yöneticiler, kurumun vizyonuna ulaşmada tüm çalışanların katkılarını ortaya koymalarına imkân verir.	,846
DL4- Amirlerim/Yöneticiler, astlarını yetiştirmek için çaba gösterir.	,809
DL1- Amirlerim/Yöneticiler, öğrenme fırsatları ve eğitim için gelen talepleri genellikle desteklerler.	,800
SAB6- Kurumum, çalışanların bir problemini çözerken tüm kurum içinden cevap ve destek almasını teşvik eder.	,760
SAB5- Kurumum, ortak ihtiyaçları karşılamak için farklı organizasyonlarla birlikte çalışır.	,748
GÇ3- Kurumum, çalışanları kurumun vizyonuna katkı yapmaya teşvik eder.	,722
PS6- Kurumum, öğrenme için harcanan kaynakların ve zamanın değerlendirmesini yapar.	,719
SAB2- Kurumum, çalışanların geniş çaplı bir perspektifle düşünmesini teşvik eder.	,668
GÇ2- Kurumun, çalışanlara görev verirken çeşitli seçenekler sunar.	,652
GÇ5- Kurumum, kabul edilebilir risk alan çalışanları destekler.	,637
PS1- Kurumum, öneri sistemleri yada çeşitli toplantılarla iki yönlü bir iletişim ortamı sağlar.	,589
THÖ1- Kurumum, kendi hedeflerini ihtiyaçlar doğrultusunda uyarlama serbestisine sahiptir.	,582
PS4- Kurumum, hâlihazırdaki ve beklenen performans arasındaki farkı tespit edecek ölçme sistemleri kurar.	,551
GÇ4- Kurumum, çalışanların görevlerini yaparken ihtiyaç duyacakları kaynaklar üzerinde kontrol sahibi olmalarını sağlar.	,547
GÇ1- Kurumum, çalışanların inisiyatif almasını onaylar.	,517

Tablo 22

Diyalog ve Araştırma ile Takım Halinde Öğrenme Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
DA5- Çalışanlar, birbirine saygılıdır.	,827
DA2- Çalışanlar, konuşmaya başlamadan önce karşısındakinin görüşünü dinler.	,769
DA6- Çalışanlar, karşılıklı güven ortamı sağlamak için zamanını harcar.	,764
DA4- Kişi kendi görüşlerini söylediğinde, diğerlerinin de düşüncesini sorar.	,715
THÖ3- Ekipler/ kişiler, hem görevlerine hem de grubun nasıl çalıştığına odaklanır.	,710
THÖ4- Ekipler/kişiler, elde edilen bilgilere ya da grup tartışmalarına göre görüşlerini gözden geçirirler.	,584
DA1- Çalışanlar, birbirine dürüst ve açık geri besleme verir.	,582
DA3- Çalışanlar, “neden” sorusunu açıklıkla sorabilir.	,546

Tablo 23

Ödüllendirme Kaynaklı Örgütsel Öğrenme Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
THÖ5- Ekipler/kişiler, kurum tarafından elde ettikleri başarıları için ödüllendirilirler.	,806
SÖ7- Çalışanlar, öğrenme için ödüllendirilir.	,683
THÖ6- Ekipler/kişiler, organizasyonun onların önerilerini dikkate alacağından emindir.	,672
THÖ2- Kurumum da tüm üyelere makam veya diğer özelliklerine bakılmaksızın eşit davranılır.	,633

Tablo 24

Destekleme Yoluyla Sürekli Öğrenme Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
SÖ1- Çalışanlar, yapılanlardan ders alabilmek için hatalarını açıklıkla tartışır.	,796
SÖ3- Çalışanlar, öğrenmek için birbirine yardımcı olur.	,668
SÖ2- Çalışanlar, gelecekte yapacakları görevlerde ihtiyaç duyacakları yetenekleri rahatlıkla tanımlayabilir.	,662

Tablo 25

Açıklık ve Yardımlaşma Yoluyla Sürekli Öğrenme Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
SÖ6- Çalışanlar, görevleri esnasında karşılaştıkları problemleri birer öğrenme fırsatı olarak görür.	,664
SÖ4- Çalışanlar, öğrenmelerini destekleyecek her türlü maddi ve manevi desteği görür.	,618
SÖ5- Çalışanlara, öğrenme için yeterli zaman tahsis edilir.	,612

Tablo 26

Kriz Yönetiminde Hatalardan Öğrenme Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
GKH4- Krizde bileşenlerin ihtiyaçlarındaki değişikliklerin nasıl tespit edeceğimizi biliriz.	,898
KHO6- Bir kriz durumunda reaktif veya proaktif olmaktan hangisinin doğru olduğunu biliyoruz.	,883
GKH3- Anahtar bileşenlerle (paydaşlarla) ilgili ihtiyaç ve beklentileri nasıl tespit edip yöneteceğimizi biliriz.	,882
GKH2- Bir kriz ile başarıyla başa çıkabilmek için hangi kaynaklardan ne miktarda tahsis etmek gerektiğini biliriz.	,882
KHO5- Bir örgütsel krizin olası her aşamasında ne yapmamız gerektiğini biliyoruz.	,858
KHO4- Farklı aşamalarda örgütsel krizlere dair iyi bilgiye sahibiz.	,856
GKH1- Bir krizin nedenlerini nasıl teşhis edeceğimizi biliriz.	,848
KHO1- Farklı tip krizlere hazırlıklıyız.	,847
KHO2- Bir krizle başa çıkmakla ilgili hazırlık kapsamımız iyidir.	,802
KHO3- Hangi tip krizlerle ciddi zarar görmeksizin başa çıkabileceğimizi biliyoruz.	,783

Tablo 27

Krizlere Hazırlıklı Olma Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
HÖ3- Çalışanlar bir hata yaptıklarında, diğerlerinin bundan öğrenmesini sağlamak için ilgili müdürü bilgilendirirler.	,812
HÖ4- Örgütümüzde 'neden işleri şu şekilde yapıyoruz' şeklindeki bir soru takdir edilir.	,734
HÖ5- Örgütümüzde, çalışanlar 'verilen hizmeti sunmanın daha iyi bir yolu var mı' şeklinde sorular sormaları konusunda teşvik edilirler.	,733
HÖ2- Bir çalışan bir hata yaptığında, işyerinde birlikte çalıştığı arkadaşları onu suçlamak yerine öğrenmenin değerinden dolayı onunla konuşurlar.	,732
HÖ1- Bir görevi tamamlamak için gerekli kaynakların eksikliğine dair bir problem ortaya çıktığında, çalışanlarımız acil bir çözüm sunarken aynı zamanda yönetimi ve ilgili departmanı problem ile ilgili bilgilendirirler.	,713

Kriz Yönetimi Ölçeğine Ait Faktör Analizi

Kriz Yönetimi Ölçeği'ne ait faktör analizi sonuçları Tablo 28'de verilmiştir.

Tablo 28

Kriz Yönetimi Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi Bulguları KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü	,927
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Kay-Kare
	2450,945
	Serbestlik Derecesi
	105
	Sig. (p)
	,000

Anket faktör analizinin ile değerlendirilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örnekleme yeterliliğinin ölçümü testi ile faktör analizinin güvenilirliği test edilmiştir. KMO testi sonucuna göre yapılan faktör analizi yüksek güvenilirlik ($0,927 > 0,500$) sağlanmaktadır. Bartlett testi de anlamlıdır ($p < 0,05$). Bu çıktı ise değişkenler arasında yüksek korelasyonlar varlığını işaret etmektedir. Bir açıdan bakıldığında veri seti ile faktör analizinin uygunluğu işaret edilmektedir.

Tablo 29

Kriz Yönetimi Ölçeği Varyans Açıklama Oranı

F	Faktörün Adı	Toplam Varyans	Varyans (%)	Toplam (%)
1	Kriz yönetiminde hatalardan öğrenme	8,735	58,231	58,231
2	Krizlere hazırlıklı olma	2,083	13,887	72,118

Tablo 29’da; “özdeğer istatistigi ve faktörlerin varyansı açıklama güçleri” verilmiştir. Faktör sayılarının belirlenmesinde birçok Yöntem yer almaktadır. Örnekte, özdeğer (Eigenvalue) istatistigi 1’den büyük olan faktörler anlamlı olarak belirlenmiştir. Özdeğer istatistigi (Eigenvalues) 1’den büyük olan 2 faktör söz konusudur. Buna göre; 1. Boyutta kriz yönetiminde hatalardan öğrenme (KY_HÖ) varyansın %58,231’ini; 2. Boyutta krizlere hazırlıklı olma (KHO) varyansın %13,8877’sini oluşturmaktadır. 2 faktör birlikte ise toplam varyansın %72,118’ini açıklamaktadır.

Tablo 30

Kriz Yönetimi Ölçeğine Ait Faktör Yük Değerleri

Maddeler	F1	F2	Crohnbach'sAlpha
GKH4	,898		
KHO6	,883		
GKH3	,882		
GKH2	,882		
KHO5	,858		,965
KHO4	,856		
GKH1	,848		
KHO1	,847		
KHO2	,802		
KHO3	,783		
HÖ3		,812	
HÖ4		,734	
HÖ5		,733	,830
HÖ2		,732	
HÖ1		,713	

0,50'in altındaki değerler gösterilmemiştir.

Yaptığımız faktör analizi çıktıları ışığında SPSS programı ölçeği 2 faktörde anlamlı bir şekilde toplamış maddeleri gruplandırmıştır. Faktör analizi sonucunda Tablo 30'da maddelerin

sahip oldukları faktörlere ait yük değerleri 0,50'in üzerinde olanlar gösterilmiştir. Buna göre ölçek 15 madde ve 2 boyuttan oluşmaktadır. Güvenilirlik testini düşüren ve faktör analizinde birden fazla faktöre dâhil olan sorular değerlendirilmeden çıkarılmıştır.



Bölüm IV: Bulgular ve Yorumlar

Bu kısımda, araştırmada kullanılan ölçekler ile ulaşılan bulgulara yer verilmiştir. Analizler çalışmada kullanılan ölçeklere göre sırasıyla ele alınmış ve yorumlanmıştır.

Elde edilen analiz sonuçları neticesinde, ilk olarak; çalışanların öğrenen örgüt kültürü ile kriz yönetim becerilerine ait bulgular ve bunların birbirleri ile olan ilişkilerine yönelik bulgular verilmiştir. Son olarak; afet ve acil durum kurumlarında çalışan personelin öğrenen örgüt kültürü ile kriz yönetim becerilerinin demografik özellikleri ile ilişkisinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmaya Katılan Çalışanların Öğrenen Örgüt Kültürü İle Kriz Yönetim Becerilerinin Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Araştırmanın ilk alt amacı; çalışanların öğrenen örgüt kültürü ile kriz yönetim becerileri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaya yönelik olarak geliştirilmiştir.

Afet ve acil durum çalışanlarının öğrenen örgüt kültürü ile kriz yönetim becerileri arasındaki ilişki. Öğrenen örgüt kültürü ölçeğinin 5 ve kriz yönetim becerileri ölçeğinin 2 alt değişkeni arasındaki ilişkileri tanımlamak için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen korelasyon katsayıları göz önüne alınarak anlamlı olanlar yorumlanmıştır. Buna göre aralarında anlamlı ilişki olduğu tespit edilen değişkenler ortaya konmuştur.

Tablo 31

Acil Durum Çalışanlarının Öğrenen Örgüt Kültürü Anlayışlarının Kriz Yönetimi Anlayışı İle İlişkisine Yönelik Korelasyon Analizi

		Kur.çal.							
		Yaş	yılı	DL_GÇ	DA_THÖ	ÖK_THÖ	DY_SÖ	AY_SÖ	KY_HÖ KHO
yaş	Pearson Correlation	1							
	Sig. (2-tailed)								
	N	179							
kurumda	Pearson Correlation	,737**	1						
çalışma	Sig. (2-tailed)	,000							
yılı	N	176	177						
DL_GÇ	Pearson Correlation	,106	-,094	1					
	Sig. (2-tailed)	,158	,215						
	N	179	177	180					
DA_THÖ	Pearson Correlation	-,018	-,087	,532**	1				
	Sig. (2-tailed)	,814	,250	,000					
	N	179	177	180	180				
ÖK_THÖ	Pearson Correlation	,129	-,085	,714**	,526**	1			
	Sig. (2-tailed)	,084	,259	,000	,000				
	N	179	177	180	180	180			
DY_SÖ	Pearson Correlation	,086	-,012	,426**	,612**	,372**	1		
	Sig. (2-tailed)	,254	,874	,000	,000	,000			
	N	178	176	179	179	179	179		
AY_SÖ	Pearson Correlation	,122	-,071	,560**	,498**	,609**	,542**	1	
	Sig. (2-tailed)	,106	,348	,000	,000	,000	,000		
	N	178	176	179	179	179	179	179	

Tablo 31'in devamı

KY_HÖ	Pearson Correlation	,165*	-,018	,579**	,319**	,437**	,315**	,330**	1	
	Sig. (2-tailed)	,030	,814	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	175	173	176	176	176	176	176	176	
KHO	Pearson Correlation	,123	,011	,703**	,477**	,443**	,377**	,317**	,486**	1
	Sig. (2-tailed)	,103	,890	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	175	173	176	176	176	176	176	176	176

**. $p < 0.01$ ve *. $p < 0.05$

Tablo 31’de “Ölçek sorularına ait ilişki (Korelasyon) katsayıları” verilmiştir. Buna göre; birbiriyle anlamlı ilişki içinde olanlar yıldız (*) ile işaretlenmiştir. Tabloya bakıldığında Kriz Yönetiminde Hatalardan Öğrenme(KY_HÖ) ile yaş kavramı arasında istatistiksel anlamda ilişki gözlenmiştir. Tabloya bakıldığında destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar(DL_GÇ) ile yaş arasında çok düşük derecede ilişki(,106) görülmektedir. Destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar(DL_GÇ) ile kurumda çalışma yılına bakıldığında ise ters yönlü bir ilişki(-,094) göze çarpmaktadır. Diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenmenin(DA_THÖ) yaş(-,018) ve kurumda çalışma yılı arasındaki ilişkinin(-,087) ters yönlü olduğu görülmektedir. Diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme (DA_THÖ) ve destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar(DL_GÇ) arasında(,532) orta derecede ilişki tespit edilmiştir. Ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme(ÖK_THÖ) ile yaş arasında(,129) çok düşük derecede ilişki ortaya çıkmıştır. Ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme(ÖK_THÖ) ile kurumda çalışma yılına bakıldığında ters yönlü bir ilişki(-,085) görülmektedir. Ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme(ÖK_THÖ) ile destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar(DL_GÇ) arasında yüksek derecede ilişki(,714) görülmektedir. Ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme(ÖK_THÖ) ile diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme(DA_THÖ) arasında orta derecede ilişki(,526) görülmektedir. Destekleme yoluyla sürekli öğrenme(DY_SÖ) ile yaş arasında çok düşük

derecede ilişki(,086) tespit edilmiştir. Destekleme yoluyla sürekli öğrenme(DY_SÖ) ile kurumda çalışma yılı arasında ters yönlü ilişki(-,012) göze çarpmaktadır. Destekleme yoluyla sürekli öğrenme(DY_SÖ) ile destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar(DL_GÇ) arasında orta derecede ilişki(,426) görülmüştür. Destekleme yoluyla sürekli öğrenme(DY_SÖ) ile diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme(DA_THÖ) arasında yüksek derecede ilişki(,612), destekleme yoluyla sürekli öğrenme(DY_SÖ) ile ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme(ÖK_THÖ) arasında ise düşük derecede ilişki(,372) göze çarpmaktadır. Açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenmenin(AY_SÖ) yaş ile arasında çok düşük derecede ilişki(,122), kurumda çalışma yılı ile arasında ters yönlü ilişki(-,071), destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar(DL_GÇ) ile arasında orta derecede ilişki(,560), diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme(DA_THÖ) ile arasında orta derecede ilişki(,498), ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme(ÖK_THÖ) ile arasında yüksek derecede ilişki(,609), destekleme yoluyla sürekli öğrenme(DY_SÖ) ile arasında orta derecede ilişki(,542) görülmektedir. Kriz yönetiminde hatalardan öğrenmenin(KY_HÖ) yaş ile arasında çok düşük derecede ilişki(,165), kurumda çalışma yılı ile arasında ters yönlü bir ilişki(-,018), destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar(DL_GÇ) ile arasında orta derecede ilişki(,579), diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme(DA_THÖ) ile arasında düşük derecede ilişki(,319), ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme(ÖK_THÖ) ile arasında orta dereceli ilişki(,437), destekleme yoluyla sürekli öğrenme(DY_SÖ) ile arasında düşük dereceli ilişki(,315), açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme(AY_SÖ) ile arasında düşük dereceli ilişki(,330) ortaya çıkmıştır. Krizlere hazırlıklı olmanın(KHO) yaş ile arasında çok düşük dereceli ilişki(,123), kurumda çalışma yılı ile arasında çok düşük dereceli ilişki(,011), destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar(DL_GÇ) ile arasında yüksek derecede

ilişki(,703), diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme(DA_THÖ) ile arasında orta dereceli ilişki(,477), ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme(ÖK_THÖ) ile arasında orta dereceli ilişki(,443), destekleme yoluyla sürekli öğrenme(DY_SÖ) ile arasında düşük dereceli ilişki(,377), açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme(AY_SÖ) ile arasında düşük dereceli ilişki(,317), kriz yönetiminde hatalardan öğrenme(KY_HÖ) ile arasında orta dereceli ilişki(,486) görülmektedir.

Gerçekleştirilen analizler neticesinde;

Araştırmanın ana hipotezi şu şekildedir:

H₁: Öğrenen örgüt kültürünün kriz yönetim becerisiyle ilişkisi vardır.

Araştırmanın alt hipotezleri şu şekildedir:

-H_{1.1}: Afet ve acil durum çalışanlarının demografik özellikleri öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri üzerinde anlamlı bir etki oluşturmaktadır. (Kabul)

-H_{1.2}: Afet ve acil durum çalışanlarının öğrenmeye verilen önem krize hazırlıklı olmaya etki etmektedir. (Kabul)

-H_{1.3}: Afet ve acil durum çalışanlarındaki destekleyici liderlik özellikleri gelecekteki krizlere hazırlıklı olmayı etkilemektedir. (Kabul)

-H_{1.4}: Afet ve acil durum çalışanlarının çalışma tecrübeleri kriz yönetim becerileri ve öğrenen örgüt kültürü üzerinde anlamlı bir etki oluşturmaktadır. (Red)

Alt hipotezlerinden H_{1.1}, H_{1.2}, ve H_{1.3} hipotezleri kabul edilmiştir, H_{1.4} hipotezi reddedilmiştir.

Buradan hareketle H₁ ana hipotezi kabul edilmiştir.

Afet ve Acil Durum Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetimi Becerileri Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Çalışanlar cinsiyet, medeni durum, yaş, kurumda çalışma süreleri, eğitim durumu, görevine göre gruplandırıldığında öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri bakımından aralarında fark olup olmadığını ölçmek için oluşturulmuştur. Bulguları aşağıdaki gibi ifade etmek ve yorumlamak mümkündür.

Çalışanların cinsiyetleri ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetimi becerileri arasındaki farklılıklar. Kadın ve erkek çalışanların öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetimi becerilerine ilişkin aritmetik ortalamalar arasında cinsiyet açısından tespit edilmek istenen fark kavramının saptanması için t- Testi kullanılmıştır. Bu analizler ile bulgular Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32

Çalışanların Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetimi Yaklaşımlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	N	Ortalama	SS.	T	*p.
Destekleyici Liderlik ile	Erkek	108	2,7695	1,01182	,530	,597
Güçlendirilmiş Çalışanlar	Kadın	72	2,6958	,84173		
Diyalog ve Araştırma ile	Erkek	108	3,2055	,87893	-,232	,817
Takım Halinde Öğrenme	Kadın	72	3,2354	,82643		
Ödüllendirme Kaynaklı	Erkek	108	2,2925	,99805	,754	,452
Takım Halinde Öğrenme	Kadın	72	2,1794	,97759		
Destekleme Yoluyla	Erkek	107	3,5265	,98312	,597	,551
Sürekli Öğrenme	Kadın	72	3,4397	,93286		
Açıklık ve Yardımlaşma	Erkek	107	3,1586	,98456	,1300	,195
Yoluyla Sürekli Öğrenme	Kadın	72	2,9771	,86701		
Kriz Yönetiminde	Erkek	107	3,2372	1,02554	,3378	,001
Hatalardan Öğrenme	Kadın	69	2,7043	1,01929		
Krizlere Hazırlıklı Olma	Erkek	107	2,9362	,97680	-,629	,530
	Kadın	69	3,0203	,78676		

*p<0.05

Tablo 32’de ölçek sorularının ‘Cinsiyete’ göre karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Tabloya bakıldığında sadece ‘Kriz yönetiminde hatalardan öğrenme’ açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmektedir.(p<0.05) Diğer faktörlerde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.(p>0.05)

Aritmetik ortalama açısından değerlendirdiğimizde ‘Kriz yönetiminde hatalardan

öğrenme' düzeyleri erkek çalışanları (3,2372), kadın çalışanların (2,7043) olarak görülmektedir. Buradan hareketle erkek çalışanların kadın çalışanlara göre kriz yönetiminde hatalardan daha fazla çıkarım yaptıkları ortaya çıkmaktadır.

Çalışanların medeni halleri ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetimi yaklaşımları arasındaki farklılıklar. Evli ve bekar çalışanların öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim yaklaşımlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olup olmadığı t-Testi ile ölçülmüştür. Analiz ve bulgular Tablo 33'te verilmiştir.

Tablo 33

Çalışanların Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetimi Yaklaşımlarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları

Faktörler	Medeni Hal	N	Ortalama	SS.	t	*p.
Destekleyici	Evli	121	2,6443	,96201	-2,017	,046
Liderlik ile						
Güçlendirilmiş	Bekar	59	2,9364	,88711		
Çalışanlar						
Diyalog ve	Evli	121	3,1788	,88074	-,893	,373
Araştırma ile						
Takım Halinde	Bekar	59	3,2966	,80470		
Öğrenme						
Ödüllendirme	Evli	121	2,1750	,98009	-1,408	,161
Kaynaklı Takım						
Halinde Öğrenme	Bekar	59	2,3954	,99822		
Destekleme	Evli	120	3,4333	,99352	-1,204	,231
Yoluyla Sürekli						
Öğrenme						

Tablo 33 'ün devamı							
Açıklık	ve	Evli	120	3,0251	,97423	-1,280	,203
Yardımlaşma							
Yoluyla	Sürekli	Bekar	59	3,2086	,86366		
Öğrenme							
Kriz Yönetiminde		Evli	119	2,9267	1,06483	-1,901	,060
Hatalardan							
Öğrenme		Bekar	57	3,2404	1,00407		
Krizlere		Evli	119	2,9124	,93600	-1,254	,212
Hazırlıklı Olma							
		Bekar	57	3,0877	,83411		

*p<0.05

Tablo 33'te ölçek sorularının 'Medeni hallere' göre karşılaştırılmalı sonuçları verilmiştir. Buna göre bakıldığında 'Destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar' bakımından medeni hale göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gözlenmiştir.(p.<0.05) Diğer ölçek sorularında ise medeni hale göre anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.(p.>0.05)

Buna göre sonuçları aritmetik ortalama üzerinden değerlendirecek olursak; kurumlarında destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışan anlayışı bakımından bekar olan çalışanların ortalaması (2,9364) iken evli çalışanların ortalaması (2,6443) çıkmıştır. Bekar olan çalışanlarda destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışan anlayışı evli olanlara nazaran daha yüksek çıkmaktadır.

Çalışanların liseyi isteyerek seçme değişkeni ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetimi yaklaşımları arasındaki farklılıklar. Çalışanların okudukları liseyi isteyerek seçme durumları ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim yaklaşımlarının aritmetik ortalamaları

arasında bir farklılık olup olmadığı t-Testi ile ölçülmüştür. Analiz ve bulgular Tablo 34’te verilmiştir.

Tablo 34

Çalışanların Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetimi Yaklaşımlarının Liseyi İsteyerek Seçme Değişkeni Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları

Faktörler	Liseyi İsteyerek Seçme	N	Ortalama	SS.	t	*p.
Destekleyici	Evet	121	2,8653	,95172	3,116	,002
Liderlik ile Güçlendirilmiş Çalışanlar	Hayır	56	2,4179	,85750		
Diyalog ve Araştırma ile Takım Halinde Öğrenme	Evet	121	3,3331	,85479	2,768	,006
Kaynaklı Takım Halinde Öğrenme	Hayır	56	2,9545	,82800		
Ödüllendirme	Evet	121	2,2831	1,00696	1,106	,271
Kaynaklı Takım Halinde Öğrenme	Hayır	56	2,1118	,93468		
Destekleme	Evet	121	3,5840	,92445	2,047	,042
Yoluyla Sürekli Öğrenme	Hayır	55	3,2667	1,01313		

Tablo 34'ün Devamı

Açıklık ve Yardımlaşma	Evet	121	3,1156	,92852	1,085	,280
Yoluyla	Sürekli					
Öğrenme	Hayır	55	2,9513	,93906		
Kriz Yönetiminde	Evet	119	3,1399	1,07737	2,532	,013
Hatalardan Öğrenme	Hayır	54	2,7302	,94197		
Krizlere Hazırlıklı Olma	Evet	119	3,1080	,88334	3,553	,000
	Hayır	54	2,6013	,83626		

*p<0.05

Yukarıdaki tabloda ölçek sorularının 'liseyi isteyerek seçme' değişkenine göre karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Buna göre "Destekleyici Liderlik ile Güçlendirilmiş Çalışanlar", "Diyalog ve Araştırma ile Takım Halinde Öğrenme", "Destekleme Yoluyla Sürekli Öğrenme", "Kriz Yönetiminde Hatalardan Öğrenme" ve "Krizlere Hazırlıklı Olma" bakımından liseyi isteyerek seçme durumuna göre anlamlı ilişki gözlenmektedir.(p<0.05) Diğer ölçek sorularında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.(p>0.05)

Buna göre tabloya bakıldığında sonuçları aritmetik ortalama büyüklüğüyle değerlendirdiğimizde destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar bakımından okudukları liseyi isteyerek seçenler (2,8653) iken okudukları liseyi isteyerek seçmeyenler (2,4179)'dur. Okudukları liseyi isteyerek seçenler seçmeyenlere göre destekleyici liderlikle güçlendirilmiş çalışanlar açısından daha yüksektir. Diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme bakımından okudukları liseyi isteyerek seçenler (3,3331) iken okudukları liseyi isteyerek seçmeyenler (2,9545)'tir. Okudukları liseyi isteyerek seçenler seçmeyenlere göre diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme bakımından daha yüksektir. Destekleme yoluyla sürekli öğrenme bakımından okudukları liseyi isteyerek seçenler (3,5840) iken okudukları liseyi

isteyerek seçmeyenler (3,2667)'dir. Okudukları liseyi isteyerek seçenler seçmeyenlere göre destekleme yoluyla sürekli öğrenme bakımından daha yüksek çıkmaktadır. Kriz yönetiminde hatalardan öğrenme bakımından okudukları liseyi isteyerek seçenler (3,1399) iken okudukları liseyi isteyerek seçmeyenler (2,7302)'dir. Okudukları liseyi isteyerek seçenler seçmeyenlere göre kriz yönetiminde hatalardan öğrenme bakımından daha yüksek çıkmaktadır. Krizlere hazırlıklı olma bakımından okudukları liseyi isteyerek seçenler (3,1080) iken okudukları liseyi isteyerek seçmeyenler (2,6013)'tür. Okudukları liseyi isteyerek seçenler seçmeyenlere göre krizlere hazırlıklı olma bakımından daha yüksek çıkmaktadır.

Çalışanların üniversiteyi isteyerek seçme değişkeni ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetimi yaklaşımları arasındaki farklılıklar. Çalışanların okudukları liseyi isteyerek seçme durumları ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim yaklaşımlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olup olmadığı t-Testi ile ölçülmüştür. Analiz ve bulgular Tablo 35'te verilmiştir.

Tablo 35

Çalışanların Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetimi Yaklaşımlarının Üniversiteyi İsteyerek Seçme Değişkeni Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları

Faktörler	Üniversiteyi İsteyerek Seçme	N	Ortalama	SS.	t	*p.
Destekleyici	Evet	108	2,6695	,91487	,762	,450
Liderlik ile Güçlendirilmiş Çalışanlar	Hayır	30	2,5273	,90176		

Tablo 35'in Devamı

Diyalog ve Araştırma ile	Evet	108	3,2419	,89467	2,110	,039
Takım Halinde Öğrenme	Hayır	30	2,9133	,71094		
Ödüllendirme Kaynaklı	Evet	108	2,1736	,93036	,868	,387
Takım Halinde Öğrenme	Hayır	30	2,0057	,96236		
Destekleme Yoluyla	Evet	108	3,4752	,96720	2,993	,004
Sürekli Öğrenme	Hayır	30	2,9223	,87400		
Açıklık ve Yardımlaşma	Evet	108	3,0369	,86145	1,679	,096
Yoluyla Sürekli Öğrenme	Hayır	30	2,7337	,92407		
Kriz Yönetiminde	Evet	106	2,9793	1,06044	,489	,626
Hatalardan Öğrenme	Hayır	30	2,8723	1,05428		
Krizlere Hazırlıklı Olma	Evet	106	2,9521	,91458	1,202	,235
	Hayır	30	2,7467	,79989		

*p<0.05

Tablo 35'te ölçek sorularının "üniversiteyi isteyerek seçme" durumuna göre karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Buna göre "Diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme" ve "Destekleme yoluyla sürekli öğrenme" açısından üniversiteyi isteyerek seçme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. (*p<0.05) Diğer ölçek sorularında ise anlamlı ilişki bulunamamıştır. (*p>0.05)

Bu bakımdan sonuçları aritmetik ortalama yönünden değerlendirdiğimizde diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenmeye göre Evet diyenler (3,2419) iken Hayır diyenler (2,9133)'tür. Buna göre evet diyenler hayır diyenlere göre daha fazla okudukları üniversiteyi isteyerek seçmişlerdir. Destekleme yoluyla sürekli öğrenme açısından Evet diyenler (3,4752) iken Hayır diyenler (2,9223)'tür. Buna göre evet diyenler hayır diyenlere oranla daha fazla

okudukları üniversiteyi kendileri seçmişlerdir.

Çalışanların akademik kariyer yapma isteği değişkeni ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetimi yaklaşımları arasındaki farklılıklar. Çalışanların akademik kariyer yapma durumları ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim yaklaşımlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olup olmadığı t-Testi ile ölçülmüştür. Analiz ve bulgular Tablo 36’da verilmiştir.

Tablo 36

Çalışanların Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetimi Yaklaşımlarının Akademik Kariyer Yapma İsteği Değişkeni Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları

Faktörler	Akd.Kar. Yapma	N	Ortalama	SS.	t	*p.
Destekleyici	Evet	43	2,7040	,94480	,051	,959
Liderlik ile Güçlendirilmiş Çalışanlar	Hayır	117	2,6954	,94408		
Diyalog ve Araştırma ile Takım Halinde Öğrenme	Evet	43	3,3828	,89754	1,962	,052
Ödüllendirme Kaynaklı Takım Halinde Öğrenme	Hayır	117	3,0899	,81434		
Ödüllendirme Kaynaklı Takım Halinde Öğrenme	Evet	43	2,1726	,89238	-,064	,949
Kaynaklı Takım Halinde Öğrenme	Hayır	117	2,1831	,98560		

Tablo 36'nın devamı

Destekleme	Evet	43	3,6981	,91464	2,076	,041
Yoluyla	Hayır	117	3,3561	,94954		
Sürekli						
Öğrenme						
Açıklık ve	Evet	43	3,1702	,90663	1,275	,206
Yardımlaşma						
Yoluyla	Hayır	117	2,9629	,92707		
Sürekli						
Öğrenme						
Kriz	Evet	43	3,0442	1,02407	,217	,829
Yönetiminde						
Hatalardan	Hayır	114	3,0039	1,08244		
Öğrenme						
Krizlere	Evet	43	3,0853	,79366	1,255	,213
Hazırlıklı						
Olma	Hayır	114	2,8987	,92273		

*p<0.05

Tablo 36'da ölçek sorularının "akademik kariyer yapma isteği" durumuna göre karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Buna göre "Destekleme yoluyla sürekli öğrenme" açısından akademik kariyer yapma isteği durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. (*p<0.05) Diğer ölçek sorularında ise anlamlı ilişki saptanmamıştır. (*p>0.05)

Bu bakımdan sonuçları aritmetik ortalama yönünden değerlendirdiğimizde Destekleme yoluyla sürekli öğrenme açısından Evet diyenler (3,4752) iken Hayır diyenler (2,9223)'tür. Bu faktörde de akademik kariyer yapmak isteyenlerin sayısı istemeyenlerden daha fazladır.

Çalışanların eğitim durumları ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri arasındaki farklılıklar. Çalışanların; eğitim durumlarına yönelik öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri ile ilgili bulgular Tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37

Çalışanların Eğitim Durumları ile Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetim Becerilerinin Faktörlerine İlişkin Varyans Homojenlik ve Robust (welch) Testleri Sonuçları

Ölçek Soruları	Homogeneity of Variances		Robust Tests	
	Levene Statistic	p.	Welch Statistic	p.
Destekleyici Liderlik ile Güçlendirilmiş Çalışanlar	,732	,534	1,006	,400
Diyalog ve Araştırma ile Takım Halinde Öğrenme	,929	,428	,796	,503
Ödüllendirme Kaynaklı Takım Halinde Öğrenme	3,457	,018	1,704	,182
Destekleme Yoluyla Sürekli Öğrenme	,448	,719	1,824	,158
Açıklık ve Yardımlaşma Yoluyla Sürekli Öğrenme	1,992	,117	2,956	,042
Kriz Yönetiminde Hatalardan Öğrenme	1,435	,234	,409	,748
Krizlere Hazırlıklı Olma	,254	,235	1,501	,229

Tablo 37’de “ölçek sorularının” “Varyans homojenlik” ve “Robust (güçlü) test” bakımından istatistik sonuçları verilmiştir. Buna göre; sadece bir sorunun (ödüllendirme kaynaklı örgütsel

öğrenme) açısından Varyans homojenliği sağlanamamaktadır. ($p < 0,05$) Bunlar dışında kalan sorular varyans homojenliğini sağlamaktadır. ($p > 0,05$)

Tablo 38

Çalışanların Eğitim Durumları ile Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetim Becerilerinin Faktörlerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		N	Ortalama	SS.	Minimum	Maximum
Destekleyici	lise	52	2,8669	1,02122	1,06	5,00
Liderlik ile	ön lisans	55	2,5758	,90393	1,00	4,78
Güçlendirilmiş	lisans	60	2,7013	,92549	1,00	4,61
Çalışanlar	yüksek	10	2,9270	,83263	1,22	3,89
	lisans/doktora					
	Total	177	2,7237	,94387	1,00	5,00
Diyalog ve	lise	52	3,3590	,86182	1,25	5,00
Araştırma ile	ön lisans	55	3,1869	,90258	1,00	5,00
Takım Halinde	lisans	60	3,1320	,86201	1,13	5,00
Öğrenme	yüksek	10	3,0890	,62106	2,00	4,00
	lisans/doktora					
	Total	177	3,2133	,86233	1,00	5,00
Ödüllendirme	lise	52	2,4537	1,10204	1,00	5,00
Kaynaklı Takım	ön lisans	55	2,0318	,82082	1,00	4,50
Halinde	lisans	60	2,1945	,99806	1,00	4,50
Öğrenme	yüksek	10	2,3500	,98742	1,00	3,75
	lisans/doktora					
	Total	177	2,2289	,98525	1,00	5,00
Destekleme	lise	51	3,7451	,91763	1,00	5,00
Yoluyla Sürekli	ön lisans	55	3,3935	,92605	1,00	5,00
Öğrenme	lisans	60	3,3780	1,00729	1,00	5,00
	yüksek	10	3,3010	,97618	2,00	4,67
	lisans/doktora					
	Total	176	3,4848	,96151	1,00	5,00

Tablo 38'in Devamı

Açıklık	ve lise	51	3,3396	1,01798	1,00	5,00
Yardımlaşma	ön lisans	55	3,0729	,85523	1,00	4,67
Yoluyla Sürekli	lisans	60	2,8720	,93305	1,00	5,00
Öğrenme	yüksek	10	2,7660	,52131	2,00	3,33
	lisans/doktora					
	Total	176	3,0643	,93227	1,00	5,00
Kriz Yönetiminde	lise	50	3,1088	,99961	1,00	5,00
Hatalardan	ön lisans	53	2,8949	1,09749	1,00	5,00
Öğrenme	lisans	60	3,0568	1,01421	1,00	4,80
	yüksek	10	2,8800	1,35220	1,00	4,70
	lisans/doktora					
	Total	173	3,0120	1,05166	1,00	5,00
Krizlere	lise	50	3,0360	,91579	1,00	5,00
Hazırlıklı Olma	ön lisans	53	2,7368	,86503	1,00	5,00
	lisans	60	3,0345	,90477	1,00	5,00
	yüksek	10	3,1400	,86948	1,80	4,60
	lisans/doktora					
	Total	173	2,9498	,89792	1,00	5,00

Tablo 38’de görüldüğü gibi çalışanların eğitim durumlarına göre öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri Destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar(DL_GC) kısmında en yüksek ortalama yüksek lisans/doktora eğitim düzeyine sahip çalışanlarda çıkmaktadır.(2,9270) Diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenmede(DA_THÖ) ortalama üzerinde en yüksek lise düzeyindeki çalışanlar tercih etmişlerdir.(3,3590) Ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenmede(ÖK_THÖ) en yüksek lise düzeyindeki çalışanlar tercih etmişlerdir.(2,4537) Destekleme yoluyla sürekli öğrenmede(DY_SÖ) en yüksek ortalama lise düzeyindeki çalışanlarda çıkmaktadır.(3,7451) Açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenmede(AY_SÖ) en yüksek ortalama lise düzeyindeki çalışanlarda çıkmaktadır.(3,3396) Kriz yönetiminde hatalardan öğrenmede(KY_HÖ) en yüksek lise düzeyindeki çalışanlar tercih

etmişlerdir.(3,1088) Krizlere hazırlıklı olmada(KHO) ise en yüksek yüksek lisans/doktora düzeyindeki çalışanlar tercih etmişlerdir.(3,1400) Eğitim durumu değişkenine çerçevesinde grupların aritmetik ortalamaları değerleri arasında olası anlamlı farkların tespiti için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 39’da yer almaktadır.

Tablo 39

Çalışanların çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetim Becerileri Açısından Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		Kareler		Ortalama		
Faktörler kaynağı	Varyans	toplamı	Sd	kareler	F	p
DL_GÇ	Gruplar arası	2,713	3	,904	1,015	,387
	Gruplar içi	154,085	173	,891		
	Toplam	156,798	176			
DA_THÖ	Gruplar arası	1,694	3	,565	,756	,520
	Gruplar içi	129,183	173	,747		
	Toplam	130,877	176			
ÖK_THÖ	Gruplar arası	4,981	3	1,660	1,732	,162
	Gruplar içi	165,867	173	,959		
	Toplam	170,848	176			
DY_SÖ	Gruplar arası	4,937	3	1,646	1,804	,148
	Gruplar içi	156,850	172	,912		
	Toplam	161,786	175			
AY_SÖ	Gruplar arası	6,978	3	2,326	2,757	,044

Tablo 39’un Devamı

	Gruplar içi	145,121	172	,844		
	Toplam	152,099	175			
KY_HÖ	Gruplar arası	1,490	3	,497	,445	,721
	Gruplar içi	188,740	169	1,117		
	Toplam	190,230	172			
KHO	Gruplar arası	3,568	3	1,189	1,488	,220
	Gruplar içi	135,107	169	,799		
	Toplam	138,676	172			

*p<0.05

Tablo 39’da görüleceği üzere eğitim durumlarına göre; Açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme (0,044) istatistiksel olarak $p<0.05$ düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Bu değere ilişkin Tablo 40’ta TUKEY testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 40

Çalışanların Eğitim Durumları ile Açıklık Yoluyla Sürekli Öğrenmelerine İlişkin Tukey Testi Analiz Sonuçları

FAKTÖR	Eğitim Durumu(I)	Eğitim Durumu(J)	Ortalama Farkı (I-J)	SS	P	95% Güven Aralığı	
						Min.	Max.
AY_SÖ	Lise	ön lisans	,26670	,17856	,444	-,1965	,7299
		lisans	,46761*	,17494	,041	,0137	,9215
		yüksek lisans/doktora	,57361	,31767	,274	-,2505	1,3978
	Ön lisans	lise	-,26670	,17856	,444	-,7299	,1965
		lisans	,20091	,17147	,646	-,2439	,6458
		yüksek lisans/doktora	,30691	,31577	,766	-,5123	1,1261
	Lisans	lise	-,46761*	,17494	,041	-,9215	-,0137
		ön lisans	-,20091	,17147	,646	-,6458	,2439
		yüksek lisans/doktora	,10600	,31374	,987	-,7080	,9200
	Yüksek lisans/Doktora	lise	-,57361	,31767	,274	- 1,3978	,2505
		ön lisans	-,30691	,31577	,766	- 1,1261	,5123
		lisans	-,10600	,31374	,987	-,9200	,7080

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 40'a bakıldığında eğitim durumu lise olan çalışanların ortalamalarının eğitim durumu lisans olan çalışanların ortalamalarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Aralarında ortalamalar farkı (0,46761) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,041 < 0,05$) olarak çıkmıştır. Diğer eğitim durumlarında anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

Çalışanların mezun oldukları liseler ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri aralarındaki farklılıklar. Çalışanların mezun oldukları liseler ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri ile ilgili bulgular Tablo 41 de verilmiştir.

Tablo 41

Çalışanların Mezun Oldukları Liseler İle Öğrenen Örgüt Kültürü Ve Kriz Yönetim Becerileri İle İlgili Faktörlerine İlişkin Varyans Homojenlik Ve Robust (Welch) Testleri Sonuçları

Ölçek Soruları	Homogeneity of Variances		Robust Tests	
	Levene Statistic	p.	Welch Statistic	p.
Destekleyici Liderlik ile Güçlendirilmiş Çalışanlar	2,160	,119	2,875	,075
Diyalog ve Araştırma ile Takım Halinde Öğrenme	,899	,499	,863	,433
Ödüllendirme Kaynaklı Takım Halinde Öğrenme	,947	,390	1,901	,170
Destekleme Yoluyla Sürekli Öğrenme	,665	,516	1,048	,365
Açıklık ve Yardımlaşma Yoluyla Sürekli Öğrenme	1,330	,267	2,734	,081
Kriz Yönetiminde Hatalardan Öğrenme	,692	,502	3,155	,059
Krizlere Hazırlıklı Olma	,911	,404	2,920	,071

Tablo 41’de “ölçek sorularının” “Varyans homojenlik” ve “Robust (güçlü) test” bakımından istatistik sonuçları verilmiştir. Buna göre; tüm sorular Varyans homojenliği robust test şartını sağlamaktadırlar ($p>0,05$). Böylece yapılan ANOVA testi sonuçlarının güvenilir olduğu saptanmıştır.

Tablo 42

Çalışanların Mezun Oldukları Liseler İle Öğrenen Örgüt Kültürü Ve Kriz Yönetim Becerileri İle İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		N	Ortalama	SS.	Minimum	Maximum
Destekleyici	Meslek lisesi	120	2,5857	,88721	1,00	5,00
Liderlik ile	Teknik lise	11	3,1164	,86557	1,65	4,50
Güçlendirilmiş	Anadolu lisesi	39	2,9067	1,06995	1,06	5,00
Çalışanlar	Total	170	2,6937	,94147	1,00	5,00
Diyalog ve	Meslek lisesi	120	3,1559	,89745	1,00	5,00
Araştırma ile	Teknik lise	11	3,1309	,69714	1,75	4,00
Takım Halinde	Anadolu lisesi	39	3,3582	,84368	1,25	5,00
Öğrenme	Total	170	3,2007	,87373	1,00	5,00
Ödüllendirme	Meslek lisesi	120	2,1216	,96523	1,00	5,00
Kaynaklı Takım	Teknik lise	11	2,2045	,93420	1,00	4,00
Halinde	Anadolu lisesi	39	2,4915	1,03226	1,00	4,25
Öğrenme	Total	170	2,2118	,98545	1,00	5,00
Destekleme	Meslek lisesi	120	3,4303	,97937	1,00	5,00
Yoluyla Sürekli	Teknik lise	11	3,7891	,84641	1,67	4,67
Öğrenme	Anadolu lisesi	38	3,5795	,95738	1,00	5,00
	Total	169	3,4872	,96650	1,00	5,00
Açıklık ve	Meslek lisesi	120	3,0083	,95002	1,00	5,00
Yardımlaşma	Teknik lise	11	3,4845	,60348	2,33	4,33
Yoluyla Sürekli	Anadolu lisesi	38	3,0784	,94672	1,33	5,00
Öğrenme	Total	169	3,0551	,93388	1,00	5,00

Tablo 42'nin Devamı

Kriz	Meslek lisesi	117	2,8564	1,06110	1,00	5,00
Yönetiminde	Teknik lise	11	3,3736	,84950	2,11	4,80
Hatalardan	Anadolu lisesi	38	3,2518	1,04768	1,00	5,00
Öğrenme	Total	166	2,9812	1,05812	1,00	5,00
Krizlere	Meslek lisesi	117	2,8250	,88379	1,00	5,00
Hazırlıklı Olma	Teknik lise	11	3,2727	,72814	1,80	4,40
	Anadolu lisesi	38	3,1421	,94943	1,40	5,00
	Total	166	2,9272	,89967	1,00	5,00

Tablo 42'deki görüldüğü gibi çalışanların mezun oldukları liselere göre öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri Destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar(DL_GC) kısmında en yüksek ortalama teknik lise mezunu çalışanlarda çıkmaktadır.(3,1164) Diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenmede(DA_THÖ) ortalama üzerinde en yüksek anadolu lisesi mezunu çalışanlar tercih etmişlerdir.(3,3582) Ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenmede(ÖK_THÖ) en yüksek anadolu lisesi mezunu çalışanlar tercih etmişlerdir.(2,4915) Destekleme yoluyla sürekli öğrenmede(DY_SÖ) en yüksek ortalama teknik lise mezunu çalışanlarda çıkmaktadır.(3,7891) Açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenmede(AY_SÖ) en yüksek ortalama teknik lise mezunu çalışanlarda çıkmaktadır.(3,4845) Kriz yönetiminde hatalardan öğrenmede(KY_HÖ) en yüksek ortalama teknik lise mezunu çalışanlar tercih etmişlerdir.(3,3736) Krizlere hazırlıklı olmada(KHO) ise en yüksek ortalama teknik lise mezunu çalışanlar tercih etmişlerdir.(3,2727) Lise mezuniyeti değişkeni çerçevesinde grupların aritmetik ortalama değerleri arasında olası anlamlı farkları tespit edebilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 43'te yer almaktadır.

Tablo 43

Çalışanların Mezun Oldukları Liseye Göre Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetim Becerileri Açısından Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Faktörler kaynağı	Varyans	Kareler toplamı	Sd	Ortalama kareler	F	p
DL_GÇ	Gruplar arası	5,132	2	2,566	2,962	,054
	Gruplar içi	144,664	167	,866		
	Toplam	149,797	169			
DA_THÖ	Gruplar arası	1,262	2	,631	,825	,440
	Gruplar içi	127,754	167	,765		
	Toplam	129,016	169			
ÖK_THÖ	Gruplar arası	4,029	2	2,015	2,102	,125
	Gruplar içi	160,088	167	,959		
	Toplam	164,117	169			
DY_SÖ	Gruplar arası	1,715	2	,858	,917	,402
	Gruplar içi	155,218	166	,935		
	Toplam	156,933	168			
AY_SÖ	Gruplar arası	2,312	2	1,156	1,331	,267
	Gruplar içi	144,205	166	,869		
	Toplam	146,517	168			
KY_HÖ	Gruplar arası	6,299	2	3,150	2,877	,059
	Gruplar içi	178,437	163	1,095		
	Toplam	184,736	165			
KHO	Gruplar arası	4,291	2	2,146	2,706	,070
	Gruplar içi	129,261	163	,793		
	Toplam	133,552	165			

*p<0.05

Tablo 43'e bakıldığında lise mezuniyeti değişkenine göre $p < 0.05$ düzeyinde istatistik olarak anlamlı faktör görülmemektedir.

Çalışanların görevleri ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri arasındaki farklılıklar. Çalışanların ifa ettikleri görevleri ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri ile ilgili bulgular aşağıda Tablo 44'te verilmiştir.

Tablo 44

Çalışanların Görevleri İle Öğrenen Örgüt Kültürü Ve Kriz Yönetim Becerileri İle İlgili Faktörlerine İlişkin Varyans Homojenlik Ve Robust (Welch) Testleri Sonuçları

Ölçek Soruları	Homogeneity of Variances		Robust Tests	
	Levene Statistic	p.	Welch Statistic	p.
Destekleyici Liderlik ile Güçlendirilmiş Çalışanlar	2,466	,047	2,862	,030
Diyalog ve Araştırma ile Takım Halinde Öğrenme	,893	,470	2,252	,072
Ödüllendirme Kaynaklı Takım Halinde Öğrenme	,105	,981	4,152	,005
Destekleme Yoluyla Sürekli Öğrenme	,339	,851	1,243	,301
Açıklık ve Yardımlaşma Yoluyla Sürekli Öğrenme	,867	,485	3,081	,021
Kriz Yönetiminde Hatalardan Öğrenme	,689	,601	3,706	,009
Krizlere Hazırlıklı Olma	3,302	,012	,838	,506

Tablo 44'te görüldüğü üzere “ölçek sorularının” “Varyans homojenlik” ve “Robust (güçlü) test” bakımından istatistik sonuçları verilmiştir. Buna göre soruların büyük çoğunluğu varyans homojenliği şartını sağlamaktadır ($p > 0,05$). Benzer şekilde soruların yarısı Robust testi şartı sağlanmadığı ($p < 0,05$) diğer soruların şartı sağladığı görülmektedir. Böylece ANOVA testi sonuçları güvenilir olduğu saptanmıştır.

Tablo 45

Çalışanların Görevleri İle Öğrenen Örgüt Kültürü Ve Kriz Yönetim Becerileri İle İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

			N	Ortalama	SS.	Minimum	Maximum	
Destekleyici	Acil	Tıp	63	2,6565	,90302	1,00	5,00	
Liderlik ile	Teknisyeni							
Güçlendirilmiş	Ambulans	ve	34	2,6035	,75414	1,00	4,50	
Çalışanlar	Acil	Bakım						
	Teknikeri							
	Yönetici		18	2,8700	,77902	1,22	3,89	
	İtfaiye		28	2,4300	1,9164	1,00	5,00	
	Eri/Çavuşu							
	Diğer(sürücü, avukat)		36	3,1756	,93928	1,28	4,78	
	Total		179	2,7369	,94737	1,00	5,00	
Diyalog	ve	Acil	Tıp	63	3,1563	,87341	1,00	5,00
Araştırma	ile	Teknisyeni						
Takım Halinde	Ambulans	ve	34	3,2474	,88841	1,25	5,00	
Öğrenme	Acil	Bakım						
	Teknikeri							
	Yönetici		18	3,0311	,70510	1,50	4,00	
	İtfaiye		28	3,0089	,93736	1,25	5,00	
	Eri/Çavuşu							
	Diğer(sürücü, avukat)		36	3,5297	,74531	1,50	5,00	
	Total		179	3,2131	,85648	1,00	5,00	

Tablo 45'in Devamı

Ödüllendirme	Acil	Tıp	63	2,0133	,94516	1,00	5,00
Kaynaklı	Teknisyeni						
Takım Halinde	Ambulans	ve	34	2,2059	,93839	1,00	4,50
Öğrenme	Acil	Bakım					
	Teknikeri						
	Yönetici		18	2,3750	,96905	1,00	3,75
	İtfaiye		28	2,0179	1,00215	1,00	4,00
	Eri/Çavuşu						
	Diğer(sürücü, avukat)		36	2,7708	,93039	1,00	4,50
	Total		179	2,2393	,98572	1,00	5,00
Destekleme	Acil	Tıp	63	3,3703	,96031	1,00	5,00
Yoluyla	Teknisyeni						
Sürekli	Ambulans	ve	34	3,3718	,99475	1,33	5,00
Öğrenme	Acil	Bakım					
	Teknikeri						
	Yönetici		18	3,3717	,86999	1,67	4,67
	İtfaiye		28	3,7264	1,03407	1,00	5,00
	Eri/Çavuşu						
	Diğer(sürücü, avukat)		36	3,6944	,89909	1,00	5,00
	Total		179	3,4916	,96151	1,00	5,00
Açıklık ve	Acil	Tıp	63	2,9576	,94340	1,00	5,00
Yardımlaşma	Teknisyeni						
Yoluyla Sürekli	Ambulans	ve	34	2,8532	,86925	1,33	5,00
Öğrenme	Acil	Bakım					
	Teknikeri						
	Yönetici		18	2,9994	,72347	2,00	5,00
	İtfaiye		28	3,1189	1,01100	1,00	5,00
	Eri/Çavuşu						
	Diğer(sürücü, avukat)		36	3,5461	,92988	1,33	5,00
	Total		179	3,0856	,94078	1,00	5,00

Tablo 45'in Devamı							
Kriz	Acil	Tıp	62	2,7694	1,03980	1,00	5,00
Yönetiminde	Teknisyeni						
Hatalardan	Ambulans	ve	32	2,7353	1,00044	1,00	4,40
Öğrenme	Acil	Bakım					
	Teknikeri						
	Yönetici		18	3,3839	,96343	1,00	4,70
	İtfaiye		28	3,2657	1,17247	1,00	5,00
	Eri/Çavuşu						
	Diğer(sürücü,		36	3,3722	,91264	1,00	5,00
	avukat)						
	Total		176	3,0283	1,05301	1,00	5,00
Krizlere	Acil	Tıp	62	2,9290	,81791	1,00	5,00
Hazırlıklı Olma	Teknisyeni						
	Ambulans	ve	32	2,9187	,80620	1,00	4,60
	Acil	Bakım					
	Teknikeri						
	Yönetici		18	3,1150	,75346	1,67	4,60
	İtfaiye		28	2,7643	1,24133	1,00	4,80
	Eri/Çavuşu						
	Diğer(sürücü,		36	3,1694	,89652	1,40	5,00
	avukat)						
	Total		176	2,9691	,90562	1,00	5,00

Tablo 45'te olduğu üzere görevlerine göre bakıldığında Destekleyici Liderlik ile Güçlendirilmiş Çalışanlarda en yüksek grup diğer meslek grubunda yer alan mesleklerdir (3,1756). Diyalog ve Araştırma ile Takım Halinde Öğrenme faktöründe en yüksek grup diğer meslek grubunda yer alan meslekler olarak görülmektedir (3,5297). Ödüllendirme Kaynaklı Takım Halinde Öğrenme faktöründe de en yüksek grup diğer meslek grubudur (2,7708). Destekleme Yoluyla Sürekli Öğrenme faktörünü tercih edenler ise itfaiye eri/çavuşu olarak görev yapanlardır (3,7264). Açıklık ve Yardımlaşma Yoluyla Sürekli Öğrenme faktöründe ortalaması en yüksek olan meslek grubu diğer meslek grubudur (3,5461). Kriz Yönetiminde

Hatalardan Öğrenme faktörünü en fazla yöneticiler tercih etmişlerdir (3,3839). Krizlere Hazırlıklı Olma faktörünü ise en fazla tercih edenler diğer meslek grubuna mensup çalışanlar olarak görülmektedir (3,1694).

Görev değişkenine göre grupların aritmetik ortalama değerleri arasında olası anlamlı farkların tespit edilmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 46’da yer almaktadır.

Tablo 46

Çalışanların Görevlerine Göre Öğrenen Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetim Becerileri Açısından Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Faktörler kaynağı	Varyans	Kareler toplamı	Sd	Ortalama kareler	F	p
Destekleyici Liderlik ileGruplar arası		10,895	4	2,724	3,184	,015
Güçlendirilmiş Çalışanlar	Gruplar içi	148,862	174	,856		
	Toplam	159,757	178			
Diyalog ve Araştırma ileGruplar arası		5,615	4	1,404	1,955	,104
Takım Halinde Öğrenme	Gruplar içi	124,960	174	,718		
	Toplam	130,575	178			
Ödüllendirme KaynaklıGruplar arası		15,130	4	3,783	4,170	,003
Takım Halinde Öğrenme	Gruplar içi	157,822	174	,907		
	Toplam	172,953	178			
Destekleme Yoluyla SürekliGruplar arası		4,699	4	1,175	1,279	,280
Öğrenme	Gruplar içi	159,862	174	,919		
	Toplam	164,561	178			
Açıklık ve Yardımlaşma Gruplar arası		10,667	4	2,667	3,159	,015
Yoluyla Sürekli Öğrenme	Gruplar içi	146,874	174	,844		

Tablo 46'nın Devamı

Kriz Yönetiminde Hatalardan Öğrenme	Gruplar arası	15,017	4	3,754	3,586	,008
	Gruplar içi	179,027	171	1,047		
	Toplam	194,044	175			
Krizlere Hazırlıklı Olma	Gruplar arası	3,183	4	,796	,970	,426
	Gruplar içi	140,343	171	,821		
	Toplam	143,526	175			

*p<0.05

Tablo 46'ya bakıldığında çalışanların görevlerine göre; Destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar (,015), Ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme (,003), Açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme (,015) ve Kriz yönetiminde hatalardan öğrenme (,008) faktörü istatistiki bakımdan $p<0,05$ düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Tablo 47, Tablo 48, Tablo 49 ve Tablo 50'de bu değerlere ilişkin Tukey testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 47

Çalışanların Görevleri ile Destekleyici Liderlik ile Güçlendirilmiş Çalışanlara İlişkin Tukey Testi Sonuçları

FAKTÖR	Göreviniz(J)		Ortalama Farkı		SS	P	95% Güven Aralığı	
							Min.	Max.
	Göreviniz(I)		(I-J)					
Destekleyici Liderlik ile Güçlendirilmiş Çalışanlar	Acil tıp teknisyeni	Ambulans acil bakım teknikeri	,05298	,19683	,999		-,4896	,5956
		Yönetici	-,21349	,24720	,910		-,8949	,4679
		İtfaiye eri/çavuşu	,22651	,21008	,818		-,3526	,8056
		Diğer(sürücü, avukat vb.)	-,51905	,19325	,060		-1,0518	,0137

Tablo 47'nin Devamı

	Ambulans acil bakım teknikeri	Acil tıp teknisyeni	-,05298	,19683	,999	-,5956	,4896
		Yönetici	-,26647	,26961	,860	-1,0097	,4767
		İtfaiye eri/çavuşu	,17353	,23604	,948	-,4771	,8242
		Diğer(sürücü, avukat vb.)	-,57203	,22119	,077	-1,1818	,0377
Yönetici	Acil tıp teknisyeni		,21349	,24720	,910	-,4679	,8949
	Ambulans acil bakım teknikeri		,26647	,26961	,860	-,4767	1,0097
	İtfaiye eri/çavuşu		,44000	,27943	,516	-,3303	1,2103
	Diğer(sürücü, avukat vb.)		-,30556	,26701	,783	-1,0416	,4305
İtfaiye eri/çavuşu	Acil tıp teknisyeni		-,22651	,21008	,818	-,8056	,3526
	Ambulans acil bakım teknikeri		-,17353	,23604	,948	-,8242	,4771
	Yönetici		-,44000	,27943	,516	-1,2103	,3303
	Diğer(sürücü, avukat vb.)		-,74556*	,23306	,014	-1,3880	-,1031
Diğer (sürücü, avukat vb.)	Acil tıp teknisyeni		,51905	,19325	,060	-,0137	1,0518
	Ambulans acil bakım teknikeri		,57203	,22119	,077	-,0377	1,1818
	Yönetici		,30556	,26701	,783	-,4305	1,0416
	İtfaiye eri/çavuşu		,74556*	,23306	,014	,1031	1,3880

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 47'deki Tukey testi sonuçlarına bakıldığında Destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar faktöründe diğer meslek grubuna mensup çalışanlar itfaiye

eri/çavuşuna göre daha yüksek çıkmıştır. Aralarındaki ortalama fark (0,74556) olarak görülürken anlamlılık düzeyi ($p:0,014<0,05$) şeklinde görülmüştür. Diğer meslek gruplarında anlamlı farklılık gözlenmemiştir.

Tablo 48

Çalışanların Görevleri ile Ödüllendirme Kaynaklı Takım Halinde Öğrenmeye İlişkin Tukey Testi Sonuçları

FAKTÖR			Göreviniz (J)	Ortalama Farkı (I-J)	SS	P	95% Güven Aralığı	
	Görev iniz (I)						Min.	Max.
Ödüllendirme Kaynaklı Takım Halinde Öğrenme	Acil tıp teknisyeni	Ambulans acil bakım teknikeri						
			Yönetici	-,36167	,25453	,615	-1,0633	,3400
			İtfaiye eri/çavuşu	-,00452	,21631	1,000	-,6008	,5918
			Diğer(sürücü, avukat vb.)	-,75750	,19898	,002	-1,3060	-,2090
	Ambulans acil bakım teknikeri	Acil tıp teknisyeni						
			Yönetici	-,16912	,27761	,973	-,9344	,5961
			İtfaiye eri/çavuşu	,18803	,24305	,938	-,4820	,8580
			Diğer(sürücü, avukat vb.)	-,56495	,22776	,100	-1,1928	,0629
	Yönetici	Acil tıp teknisyeni						
			Ambulans acil bakım teknikeri	,16912	,27761	,973	-,5961	,9344
			İtfaiye eri/çavuşu	,35714	,28772	,727	-,4360	1,1503
			Diğer(sürücü, avukat vb.)	-,39583	,27493	,603	-1,1537	,3620

Tablo 48'in Devamı

İtfaiye	Acil tıp						
eri/çavuşu	teknisyeni	,00452	,21631	1,000	-,5918	,6008	
	Ambulans acil bakım teknikeri	-,18803	,24305	,938	-,8580	,4820	
	Yönetici	-,35714	,28772	,727	-1,1503	,4360	
	Diğer(sürücü, avukat vb.)	-,75298	,23998	,017	-1,4145	-,0915	
Diğer(sürücü, avukat vb.)	Acil tıp teknisyeni	,75750*	,19898	,002*	,2090	1,3060	
	Ambulans acil bakım teknikeri	,56495	,22776	,100	-,0629	1,1928	
	Yönetici	,39583	,27493	,603	-,3620	1,1537	
	İtfaiye eri/çavuşu	,75298*	,23998	,017*	,0915	1,4145	

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 48'deki Tukey testi sonuçlarına bakıldığında Ödüllendirme Kaynaklı Takım Halinde Öğrenme faktörünü diğer meslek grubundaki çalışanlar acil tıp teknisyenlerine göre daha fazla tercih etmişlerdir. (0,75750) Aralarında anlamlı ilişki mevcuttur.($p:0,002<0,05$) Aynı şekilde diğer meslek grubundaki çalışanlar İtfaiye eri/çavuşlarına göre de Ödüllendirme Kaynaklı Takım Halinde Öğrenme faktörünü daha fazla tercih etmişlerdir.(0,75298) Arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır.($p:0,017<0,05$). Diğer meslekler arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Tablo 49

Çalışanların Görevleri ile Açıklık ve Yardımlaşma Yoluyla Sürekli Öğrenmeye İlişkin Tukey Testi Sonuçları

							95% Güven Aralığı	
FAKTÖR	Görevini z(I)		Göreviniz(J)	Ortalama Farkı SS P (I-J)			Min.	Max.
Açıklık ve Yardımlaşma Yoluyla Sürekli Öğrenme	Acil tıp teknisyeni	Ambulans acil bakım teknikeri	,10438	,19551	,984	-,4346	,6433	
		Yönetici	-,04183	,24555	1,000	-,7187	,6350	
		İtfaiye eri/çavuşu	-,16131	,20867	,938	-,7365	,4139	
		Diğer (sürücü, avukat vb.)	-,58849*	,19195	,021	-1,1176	-,0594	
	Yönetici	Ambulans acil bakım teknikeri	-,10438	,19551	,984	-,6433	,4346	
		Yönetici	-,14621	,26781	,982	-,8844	,5920	
		İtfaiye eri/çavuşu	-,26569	,23446	,789	-,9120	,3806	
		Diğer (sürücü, avukat vb.)	-,69288*	,21971	,016	-1,2985	-,0872	
		Acil tıp teknisyeni	,04183	,24555	1,000	-,6350	,7187	
		Ambulans acil bakım teknikeri	,14621	,26781	,982	-,5920	,8844	
		İtfaiye eri/çavuşu	-,11948	,27756	,993	-,8846	,6456	
		Diğer (sürücü, avukat vb.)	-,54667	,26522	,242	-1,2778	,1844	

Tablo 49'un Devamı

İtfaiye eri/çavuşu	Acil tıp teknisyeni	,16131	,20867	,938	-,4139	,7365
	Ambulans acil bakım teknikeri	,26569	,23446	,789	-,3806	,9120
	Ambulans acil bakım teknikeri	,26569	,23446	,789	-,3806	,9120
	Yönetici	,11948	,27756	,993	-,6456	,8846
	Diğer (sürücü, Avukat, Vb.)	-,42718	,23150	,351	-1,0653	,2110
Diğer (sürücü, avukat vb.)	Acil tıp teknisyeni	,58849*	,19195	,021	,0594	1,1176
	Ambulans acil bakım teknikeri	,69288*	,21971	,016	,0872	1,2985
	Yönetici	,54667	,26522	,242	-,1844	1,2778
	İtfaiye eri/çavuşu	,42718	,23150	,351	-,2110	1,0653

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 49'daki Tukey testi sonuçlarına bakıldığında Açıklık ve Yardımlaşma Yoluyla Sürekli Öğrenmeyi diğer meslek grubuna mensup çalışanlar acil tıp teknisyenlerine göre daha fazla tercih etmişlerdir. (0,58849) Aralarında anlamlı ilişki görülmektedir.($p:0,021 < 0,05$) Diğer anlamlı farklılık ise yine diğer meslek grubu çalışanlar ile ambulans acil bakım teknikerleri arasındadır. Diğer meslek grubu çalışanlar Açıklık ve Yardımlaşma Yoluyla Sürekli

Öğrenmeyi ambulans acil bakım teknikerlerine göre daha fazla tercih etmişlerdir. Aralarındaki ortalama fark (0,69288) anlamlılık düzeyi ise ($p:0,016 < 0,05$) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 50

Çalışanların Görevleri ile Kriz Yönetiminde Hatalardan Öğrenmeye İlişkin Tukey Testi Sonuçları

FAKTÖR	Göreviniz (I)		Göreviniz (J)	Ortalama Farkı (I-J)	SS	P	95% Güven Aralığı	
							Min.	Max.
Kriz Yönetimin de Hatalardan Öğrenme	Acil tıp teknisyeni	Ambulans acil bakım teknikeri	Yönetici	-,61453	,27395	,196	-1,3698	,1408
			İtfaiye eri/çavuşu	-,49636	,23297	,212	-1,1387	,1460
			Diğer(sürücü,avukat vb.)	-,60287*	,21440	,043	-1,1940	-,0117
			Ambulans acil bakım teknikeri	-,03404	,22272	1,000	-,6481	,5800
			Yönetici	-,64858	,30146	,204	-1,4797	,1826
	Yönetici	Acil tıp teknisyeni	İtfaiye eri/çavuşu	-,53040	,26478	,269	-1,2604	,1996
			Diğer(sürücü,avukat vb.)	-,63691	,24859	,082	-1,3223	,0485
			Ambulans acil bakım teknikeri	,61453	,27395	,169	-,1408	1,3698
			Yönetici	,64858	,30146	,204	-,1826	1,4797
			Ambulans acil bakım teknikeri	,64858	,30146	,204	-,1826	1,4797

Tablo 50 nin Devamı

İtfaiye eri/çavuşu	İtfaiye	,11817	,30912	,995	-,7341	,9704
	eri/çavuşu					
	Diğer(sürü	,01167	,29537	1,000	-,8027	,8260
	cü,avukat					
	vb.)					
	Acil tıp	,49636	,23297	,212	-,1460	1,1387
	teknisyeni					
	Ambulans	,53040	,26478	,269	-,1996	1,2604
	acil bakım					
	teknikeri					
	Yönetici	-,11817	,30912	,995	-,9704	,7341
	Diğer(sürü	-,10651	,25782	,994	-,8174	,6043
	cü,avukat					
	vb.)					
Diğer (sürüc ü,avuk at vb.)	Acil tıp	,60287*	,21440	,043	,0117	1,1940
	teknisyeni					
	Ambulans	,63691	,24859	,082	-,0485	1,3223
	acil bakım					
	teknikeri					
	Yönetici	-,01167	,29537	1,000	-,8260	,8027
	İtfaiye	,10651	,25782	,994	-,6043	,8174
	eri/çavuşu					

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 50 incelendiğinde Kriz Yönetiminde Hatalardan Öğrenmeye göre diğer meslek grubunun ortalama farkı acil tıp teknisyenlerinden daha yüksek çıkmıştır. Aralarındaki fark (0,60287) anlamlılık düzeyi ise ($p:0,043 < 0,05$) olarak tespit edilmiştir. Diğer gruplarda anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Bölüm V: Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırma sonucu ortaya çıkan bulgulara dair tartışma, sonuç ve öneriler anlatılmıştır.

Tartışma

Bu çalışmada afet ve acil durum kurumlarında çalışan personelin, öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri ile olan ilişkisi ve medeni durumları, eğitim durumları, cinsiyetleri, mezun oldukları liseler, okuduğu liseyi isteyerek seçme, okuduğu üniversiteyi isteyerek seçme, görevleri, akademik kariyer yapma isteği gibi değişkenlerin bu faktörlerin üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Çalışmada çalışanların öğrenen örgüt kültürü yaklaşımları 5 boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar; ‘‘destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar’’ , ‘‘diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme’’ , ‘‘ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme’’, ‘‘destekleme yoluyla sürekli öğrenme’’ , ‘‘açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme’’ öğrenen örgüt kültürü yaklaşımlarıdır. Kriz yönetim becerisi yaklaşımları 2 boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar ‘‘kriz yönetiminde hatalardan öğrenme’’ , ‘‘krizlere hazırlıklı olma’’ kriz yönetim becerileri yaklaşımlarıdır. Öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri yaklaşımları ve çalışanların demografik değişkenlik ile olan ilişkisi ve alanyazındaki diğer çalışmalar göre farklılık gösterip göstermediği tartışılacaktır.

Çalışanların cinsiyetleri ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerisi arasındaki farklılıklar. Çalışmada, afet ve acil durum kurumlarında görevli çalışanlardan elde edilen bulgulara göre erkekler kadınlara göre düzeyleri daha yüksek çıkmakta ve aralarında anlamlı ilişki görülmektedir. Bu boyutlardan destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışan yaklaşımını en çok erkekler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılık görülmemektedir.

Diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme yaklaşımında kadınlar daha fazla tercih etmişlerdir ve anlamlı farklılık görülmemiştir. Ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme yaklaşımını erkekler kadınlara göre daha fazla seçmişlerdir ve anlamlı farklılık görülmemiştir. Açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme yaklaşımına bakıldığında ise erkeklerin kadınlara nazaran bu yaklaşımı daha fazla tercih ettiği görülmektedir ve anlamlı ilişki görülmemektedir.

Kriz yönetimi boyutlarından kriz yönetiminde hatalardan öğrenme yaklaşımında erkekler kadınlara göre daha fazla tercihte bulunmuştur ve anlamlı bir ilişki mevcuttur. Krizlere hazırlıklı olma yaklaşımında ise kadınlar erkeklerden daha fazla tercihte bulunmuştur ve anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Çalışanların medeni durumları ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerisi arasındaki farklılıklar. Çalışmada afet ve acil durum kurumlarında çalışan personellerden elde edilen bulgulara göre bekâr olan çalışanlar evli olanlara göre daha yüksek çıkmaktadır. Öğrenen örgüt kültürü yaklaşımlarından destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar yaklaşımını bekâr olanlar daha fazla tercih etmiş ve aralarında anlamlı farklılık gözlenmiştir. Diyalog ve araştırma ile güçlendirilmiş çalışanlar yaklaşımını bekâr olanlar daha fazla tercih etmiş aralarında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme yaklaşımını ise yine bekâr olanlar daha fazla tercih etmektedir ve aralarında anlamlı farklılık görülmemektedir. Destekleme yoluyla sürekli öğrenme yaklaşımını bekâr olan çalışanlar daha fazla tercih etmişlerdir ve anlamlı farklılık görülmemektedir. Son olarak açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme yaklaşımını bekâr olanlar daha fazla tercih etmişlerdir ve anlamlı farklılık görülmemektedir.

Kriz yönetimi yaklaşımlarından olan kriz yönetiminde hatalardan öğrenme ve krizlere hazırlıklı olma yaklaşımlarını ise bekâr olanlar daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılık görülmemektedir.

Çalışanların liseyi isteyerek seçme değişkeni ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerisi arasındaki farklılıklar. Yapılan çalışmada afet ve acil durum kurumlarında çalışan personellerden elde edilen bulgulara göre öğrenen örgüt kültürü yaklaşımlarından olan destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar yaklaşımını tercih edenler arasında okuduğu liseyi isteyerek seçenler seçmeyenlere göre daha fazladır ve aralarında anlamlı farklılık gözlenmiştir. Diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme yaklaşımını tercih edenler arasında okuduğu liseyi isteyerek seçenler daha fazladır ve aralarında anlamlı farklılık gözlenmiştir. Ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme yaklaşımını okuduğu liseyi isteyerek seçenler daha fazladır ve aralarında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Destekleme yoluyla sürekli öğrenme yaklaşımını okuduğu liseyi isteyerek seçenler daha fazladır ve aralarında anlamlı farklılık gözlenmiştir. Açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme yaklaşımını okuduğu liseyi isteyerek seçenler daha fazladır ve aralarında anlamlı farklılık gözlenmemiştir.

Kriz yönetimi yaklaşımlarından olan kriz yönetiminde hatalardan öğrenme ve kriz hazırlıklı olma okuduğu liseyi isteyerek seçenler daha fazladır ve aralarında anlamlı farklılık gözlenmiştir.

Çalışanların üniversiteyi isteyerek seçme değişkeni ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerisi arasındaki farklılıklar. Yapılan çalışmada afet ve acil durum kurumlarında çalışan personellerden elde edilen bulgulara göre okudukları üniversiteyi isteyerek seçenler daha fazladır ve aralarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Öğrenen örgüt

kültürü yaklaşımlarından olan destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar yaklaşımını tercih edenler arasında okudukları üniversiteyi isteyerek seçenler daha fazladır ve aralarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme yaklaşımını tercih edenler arasında okudukları üniversiteyi isteyerek seçenler daha fazladır ve aralarında anlamlı farklılık gözlenmiştir. Ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme yaklaşımını tercih edenler arasında okudukları üniversiteyi isteyerek seçenler daha fazladır ve aralarında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Destekleme yoluyla sürekli öğrenme yaklaşımını tercih edenler arasında okudukları üniversiteyi isteyerek seçenler daha fazladır ve aralarında anlamlı farklılık mevcuttur. Açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme yaklaşımını tercih edenler arasında okudukları üniversiteyi isteyerek seçenler daha fazladır ve aralarında anlamlı farklılık gözlenmemiştir.

Kriz yönetimi yaklaşımlarından olan kriz yönetiminde hatalardan öğrenme ve krizlere hazırlıklı olma yaklaşımlarını tercih edenler arasında okudukları üniversiteyi isteyerek seçenler daha fazladır ve aralarında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Çalışanların akademik kariyer yapma isteği ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri arasındaki farklılıklar. Yapılan çalışmada afet ve acil durum kurumlarında çalışan personellerden elde edilen bulgulara göre akademik kariyer yapmak isteyenler istemeyenlere göre daha fazladır ve aralarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Öğrenen örgüt kültürü yaklaşımlarından Destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar yaklaşımında akademik kariyer yapmak isteyen çalışanlar daha fazladır ve aralarında anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme yaklaşımına göre akademik kariyer yapmak isteyenler istemeyenlere göre daha fazladır ve aralarında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme yaklaşımında

akademik kariyer yapmak istemeyenler isteyenlerden daha fazladır ve aralarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Destekleme yoluyla sürekli öğrenme yaklaşımında akademik kariyer yapmak isteyenler daha fazladır ve aralarında anlamlı farklılık mevcuttur. Açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme yaklaşımında ise akademik kariyer yapmak isteyenler daha fazla çıkmaktadır ve aralarında anlamlı farklılık görülmemektedir.

Kriz yönetimi yaklaşımlarında olan kriz yönetiminde hatalardan öğrenme ve krizlere hazırlıklı olma yaklaşımlarını akademik kariyer yapmak isteyenler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Çalışanların eğitim durumları ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri arasındaki farklılıklar. Yapılan çalışmada afet ve acil durum kurumlarında çalışan personellerden elde edilen bulgulara göre lise mezunu olan çalışanlar daha yüksek çıkmaktadır. Öğrenen örgüt kültürü yaklaşımlarından olan destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar yaklaşımını en fazla yüksek lisans/doktora mezunları tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılık görülmemektedir. Diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme yaklaşımını en fazla lise mezunu olan çalışanlar tercih etmiştir ve aralarında anlamlı farklılık çıkmamıştır. Ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme yaklaşımını en fazla lise mezunu olan çalışanlar tercih etmiştir ve aralarında anlamlı farklılık görülmemektedir. Destekleme yoluyla sürekli öğrenme yaklaşımını en fazla lise mezunu olan çalışanlar tercih etmiştir ve aralarında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme yaklaşımını ise en fazla lise mezunu olan çalışanlar tercih etmiştir ve aralarında anlamlı farklılık görülmektedir. Bu farkı oluşturan lise mezunu çalışanlar lisans mezunu çalışanlardan daha fazla açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme yaklaşımını seçmişlerdir.

Kriz yönetimi yaklaşımlarından olan kriz yönetiminde hatalardan öğrenme yaklaşımını en fazla lise mezunu olan çalışanlar tercih etmiştir ve aralarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Krizlere hazırlıklı olma yaklaşımını ise en fazla yüksek lisans/doktora mezunu olan çalışanlar tercih etmiştir ve aralarında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Çalışanların mezun oldukları liseler ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri aralarındaki farklılıklar. Yapılan çalışmada afet ve acil durum kurumlarında çalışan personellerden elde edilen bulgulara göre teknik lise mezunu olanlar daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Öğrenen örgüt kültürü yaklaşımlarından destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar yaklaşımını en fazla teknik lise mezunu olan çalışanlar tercih etmiştir ve aralarında anlamlı farklılık görülmemektedir. Diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme yaklaşımını anadolu lisesi mezunu olan çalışanlar daha fazla tercih etmiştir ve aralarında anlamlı farklılık görülmemiştir. Ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme yaklaşımını anadolu lisesi mezunu olan çalışanlar daha fazla tercih etmiştir ve aralarında anlamlı farklılık görülmemiştir. Destekleme yoluyla sürekli öğrenme yaklaşımını ise teknik lise mezunları daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme yaklaşımını teknik lise mezunları daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Kriz yönetimi yaklaşımlarından olan kriz yönetiminde hatalardan öğrenme ve krizlere hazırlıklı olma yaklaşımını ise teknik lise mezunları daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Çalışanların görevleri ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri arasındaki farklılıklar. Yapılan çalışmada afet ve acil durum kurumlarında çalışan personellerden elde edilen bulgulara göre diğer meslek grubuna sahip çalışanların daha fazla

ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Öğrenen örgüt kültürü yaklaşımlarından destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar yaklaşımını diğer meslek grubuna mensup çalışanların daha fazla tercih ettikleri gözlenmektedir ve aralarında anlamlı farklılık görülmektedir. Bu farklılığa sebep olan diğer meslek grubuna mensup çalışanlar itfaiye eri/çavuşu olan çalışanlardan daha fazla destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar yaklaşımını tercih etmişlerdir. Diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme yaklaşımını diğer meslek grubuna mensup çalışanların daha fazla tercih ettikleri görülmektedir ve aralarında anlamlı farklılık görülmemiştir. Ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme yaklaşımını diğer meslek grubuna mensup çalışanların daha fazla tercih ettikleri gözlenmektedir ve aralarında anlamlı farklılık görülmektedir. Farklılığa neden olan diğer meslek grubuna mensup çalışanların acil tıp teknisyeni ve itfaiye eri/çavuşu olanlardan daha fazla ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme yaklaşımını tercih ettikleri görülmüştür. Destekleme yoluyla sürekli öğrenme yaklaşımını ise itfaiye eri/çavuşu olan çalışanların daha fazla tercih ettikleri görülmektedir ve aralarında anlamlı farklılık oluşmamıştır. Açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme yaklaşımını ise diğer meslek grubuna mensup kişilerin tercih ettikleri görülmüştür ve aralarında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Bu farka neden olan diğer meslek grubuna mensup çalışanların acil tıp teknisyeni ve ambulans acil bakım teknikerlerinden daha fazla açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme yaklaşımını tercih etmişlerdir.

Kriz yönetimi yaklaşımlarından kriz yönetiminde hatalardan öğrenme yaklaşımını yöneticiler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılık mevcuttur. Farkı oluşturan diğer meslek grubuna mensup çalışanlar acil tıp teknisyenlerinden daha fazla kriz yönetiminde hatalardan öğrenme yaklaşımını tercih etmişlerdir. Son olarak krizlere hazırlıklı

olma yaklaşımını ise diğer meslek grubuna mensup çalışanlar daha fazla tercih etmiştir ve aralarında anlamlı farklılık görülmemektedir.

Hipotez testi sonuçlarına bakıldığında bazı sonuçları alanyazın ile uyum gösterdiğini bazılarının ise farklı sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir. Örneğin demografik veriler açısından Alp (2007), öğrenen örgüt kültürü üzerinde kısmen etkisi olduğunu ancak çalışma sürelerinde anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Öte yandan Çiftçi (2015) ise krizlerin önemli bir potansiyel öğrenme fırsatı olduğunu söylemektedir. Çalışmamızda da öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri üzerinde demografik verilerin etkisi olduğu, çalışma sürelerinin bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Yine Doğan (2010) çalışmasında çalışanların yaşanan krizlerden dersler çıkardıklarını ancak gelecek krizlere karşı hazırlığının olmadığını tespit etmiştir. Şama ve Kolamaz (2011) çalışmalarında okul müdürlerinin öğretmenlere karşı destekleyici liderlik davranışı göstermelerinin öğretmenler üzerinde kurumlarına bağlılıklarını arttırdığını ve buna mukabil görevlerinde uzmanlaşmalarını sağladığını tespit etmiştir. Yani desteklenen öğretmenler kendilerini geliştirmeye ve öğrenmeye yönelmektedirler. Çalışmamızda destekleyici liderliğin gerek öğrenen örgüt kültürü üzerinde gerekse de kriz yönetimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların kurumda çalışma yılı ile öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri arasındaki farklılıklar. Yapılan çalışmada afet ve acil durum kurumlarında çalışan personellerden elde edilen bulgulara göre çalışanların öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerileri ile kurumda çalışma yılları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak alanyazın incelendiğinde çalışma yılı arttıkça kriz yönetim becerilerinin belirli ölçülerde arttığı göze çarpmaktadır. (Asunakutlu ve ark., 2003) Yine başka bir çalışmada da çalışanların deneyimlerinin artması krizlerin çözümünde etkili olduğunu göstermektedir. (Ekinci ve İzci,

2006) Çalışmamızda ise herhangi bir anlamlı ilişkinin bulunmamasının nedeni çalışmanın yapıldığı ilde sınırlı sayıda ve farklılıkta çok fazla afetin yaşanmayışı ve çalışanların görerek öğrenme sonrasında geleneksel yönetim tarzına yatkın olmaları düşünülmektedir.



Sonuç

Bu çalışmada afet ve acil durum kurumlarında çalışanların öğrenen örgüt kültürü yaklaşımları ile kriz yönetim becerileri arasında kısmen bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların öğrenen örgüt kültürü yaklaşımları tercihleri kısmen kriz yönetim becerilerine etki etmektedir. Buna göre demografik özellikleri, görevleri, liseyi isteyerek seçme, üniversiteyi isteyerek seçme ve akademik kariyer yapma isteği faktörleri kriz yönetim becerilerine etkide bulunmaktadır. Diğer yandan kurumda çalışma yılı faktörü ise faktörlere bir etkisi bulunmamaktadır.

Çalışanların öğrenen örgüt kültürü yaklaşımları ve kriz yönetim becerileri açısından cinsiyet değişkenine bakıldığında öğrenen örgüt kültürü faktörlerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Kriz yönetimi yaklaşımlarında cinsiyet değişkenine göre kriz yönetiminde hatalardan öğrenme faktöründe anlamlı farklılık görülmektedir. Buna göre erkek çalışanların kadın çalışanlardan kriz yönetiminde daha fazla çıkarım yaptıkları tespit edilmiştir.

Çalışanların öğrenen örgüt kültürü yaklaşımları ve kriz yönetim becerileri açısından medeni hal değişkenine bakıldığında öğrenen örgüt kültürü yaklaşımlarından destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar faktöründe anlamlı farklılık görülmektedir. Buna göre bekâr çalışanlar evli çalışanlara göre daha başarılı oldukları görülmektedir. Kriz yönetimi yaklaşımlarında ise medeni hal açısından anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Okudukları liseyi isteyerek seçme değişkenine bakıldığında ise destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar, diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme, destekleme yoluyla sürekli öğrenme faktörleri açısından anlamlı farklılık görülmüştür. Buna göre okudukları liseyi isteyerek seçenlerin daha başarılı oldukları tespit edilmiştir.

Kriz yönetim becerileri yaklaşımlarına okudukları liseleri isteyerek seçme değişkeni açısından bakıldığında ise kriz yönetiminde hatalardan öğrenme ve krizlere hazırlıklı olma faktörlerinde anlamlı farklılık gözlenmiştir. Buna göre okudukları liseyi isteyerek seçenlerin daha başarılı oldukları görülmüştür.

Çalışanların öğrenen örgüt kültürü yaklaşımları açısından üniversiteyi isteyerek seçme değişkenine bakıldığında diyalog ve araştırma ile takım halinde öğrenme ve destekleme yoluyla sürekli öğrenme faktörlerinde anlamlı farklılık görülmektedir. Buna göre her iki faktörde de üniversiteyi isteyerek seçenlerin daha başarılı oldukları söylenebilmektedir. Üniversiteyi isteyerek seçme değişkeni açısından kriz yönetim yaklaşımlarında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Öğrenen örgüt kültürü yaklaşımları açısından akademik kariyer yapma isteği değişkenine bakıldığında sadece destekleme yoluyla sürekli öğrenme faktöründe anlamlı farklılık görülmektedir. Buna göre akademik kariyer yapmak isteyenlerin daha başarılı oldukları görülmektedir. Kriz yönetim becerileri yaklaşımlarında akademik kariyer yapma isteği açısından anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Öğrenen örgüt kültürü yaklaşımları açısından eğitim durumu değişkenine bakıldığında açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme faktöründe anlamlı farklılık görülmektedir. Buna göre lise mezunu olan çalışanlar lisans mezunu olanlara göre daha başarılıdır. Kriz yönetimi yaklaşımlarına bakıldığında ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Öğrenen örgüt kültürü yaklaşımları ve kriz yönetimi yaklaşımları çalışanların mezun oldukları liseler açısından değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğrenen örgüt kültürü yaklaşımları çalışanların görev değişkenine göre değerlendirildiğinde destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar, ödüllendirme kaynaklı

takım halinde öğrenme ve açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme faktörlerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar faktörü açısından farklılığa neden olan diğer meslek grubuna mensup çalışanların itfaiye eri/çavuşu olan çalışanlardan daha başarılı olmasıdır. Ödüllendirme kaynaklı takım halinde öğrenme faktöründe farklılığa neden olan diğer meslek grubuna mensup çalışanların acil tıp teknisyenlerinden ve itfaiye eri/çavuşu olanlardan daha başarılı olmasıdır. Açıklık ve yardımlaşma yoluyla sürekli öğrenme faktörü açısından farklılığa neden olan ise diğer meslek grubuna mensup çalışanların acil tıp teknisyenlerinden ve ambulans ve acil bakım teknikerlerinden daha başarılı olmasıdır.

Kriz yönetim yaklaşımları görev değişkeni açısından değerlendirildiğinde kriz yönetiminde hatalardan öğrenme faktöründe anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre diğer meslek grubuna mensup çalışanların acil tıp teknisyenlerinden daha başarılı olduğu gözlenmiştir.

Öğrenmeye verilen önem açısından değerlendirildiğinde kriz yönetiminin diğer faktörlerle arasında anlamlı ilişki bulunduğu bulgularla tespit edilmiştir. Destekleyici liderliğin çalışanların krizlere karşı tutumlarını doğru orantılı biçimde anlamlı şekilde etkilediği bulgulardan anlaşılmaktadır. Çalışanların yaşları ilerledikçe hatalarından dersler çıkardıklarını ancak gelecek krizlere hazırlık anlamında etkisi olmadığını göstermektedir. Çalışanların kurumda çalışma yılının ise kriz yönetimi ve öğrenen örgüt kültürü üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

Afetlerde kilit rol oynayan kurumlarda öğrenen örgüt kültürü ve kriz yönetim becerisini gelişmesi adına öğrenme liderlerce teşvik edilmeli yapılan hatalardan dersler çıkarılarak gelecek afetler için hazırlıklı olunması toplum adına fayda sağlayacaktır.

Kurumda çalışma yılı açısından kriz yönetim becerilerinin ve öğrenen örgüt kültürü üzerinde olumlu anlamda etkisinin olması beklenmektedir. Ancak çalışma kapsamında bulgularda yer alan çalışma yılının değişkeninin kriz yönetim becerileri ile öğrenen örgüt kültürü üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı göze çarpmaktadır. Bunun nedeni çalışmanın yapıldığı ilde oluşan afet sayısı ve türünün sınırlı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Buna mukabil olarak çalışanların tecrübeleri fazla olsa bile kriz yönetim becerileri ve öğrenen örgüt kültürü üzerinde etkisi olmamış olabilir.

Öneriler

Bu çalışma Edirne ilinde bulunan Afet ve Acil Durum Müdürlüğü, İl Ambulans Servisi Başhekimliği ve İtfaiye Teşkilatı çalışanları çerçevesinde yapılmıştır. Evren genişletilerek ülkemiz illerindeki afet ve acil durum kurumlarında görevli çalışanlara uygulanabilir. Bu şekilde bu konudaki personel tutumundaki veri stoğu sağlanacağı düşünülmektedir.

Aralarında anlamlı farklılık çıkan faktörler incelendiğinde özellikle destekleyici liderlik ile güçlendirilmiş çalışanlar, destekleme yoluyla sürekli öğrenme ve kriz yönetiminde hatalardan öğrenme faktörlerinin öne çıktığı görülmektedir. Buradan hareketle çalışanların öğrenmeye açık olduğu ve hizmet içi eğitimlerle mesleki gelişimlerinin arttırılarak sağlanması gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca takım halinde öğrenme ve yardımlaşma yoluyla öğrenme faktörlerinin anlamlı farklılık olarak ortaya çıktığı görülmüştür. Personelin öğrenirken ekip ruhu ve takım çalışmasına önem verdiği tespit edilmiş olup, bu bakımdan verilecek eğitimlerin metotları buna mukabil düzenlendiğinde daha verimli olacağı düşünülmektedir.

Çalışanların tecrübelerinin kriz yönetim becerileri ve öğrenen örgüt kültürü üzerinde etkisinin olmadığı bulgularla tespit edilmiştir. Bilindiği üzere bir deprem ülkesi olan ülkemizde büyük İstanbul depremi beklenmektedir. Uzmanlarca depremin yedi veya üzeri bir büyüklükte

olacağı tahmin edilmektedir. TAMP'a göre bu depremde görevli personele komşu illerden destek ekiplerin gelmesi planlanmaktadır. Ancak bu illerdeki personelin tecrübelerinin kriz yönetim becerileri üzerinde bir etkisinin olmaması nedeniyle İstanbul depreminde etkin şekilde çalışması mümkün gözükmemektedir. Bunun önüne geçmek adına İstanbul'a komşu illerde bulunan afet ve acil durum çalışanlarının belirli sürelerle İstanbul gibi büyük ve afet riski yüksek illerde görevlendirilmelerinin toplum adına fayda sağlayacağı düşünülmektedir.



Kaynakça

- Abulnour, A.H. (2014). Towards efficient disaster management in Egypt. *HBRC Journal*, 10, 117-126.
- Akçakanat, Ö. (2012). Kurumsal Risk Yönetimi Ve Kurumsal Risk Yönetim Süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(7), 30-46.
- Akdağ, M. (2006). Halkla İlişkiler Ve Kriz Yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 1-20.
- Akdağ, M. Ve Arklan, Ü. (2013). Kamu Yönetiminde Kriz Yönetimi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 4, 33-55.
- Akgemci, T. (1999). Sanayi Ötesi Toplum Ve Öğrenen Organizasyonlar. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 2, 59-72.
- Akım, F. (2005). *Liderin/Yöneticinin Kriz İletişimindeki Rolü Ve Önemi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akkoç, H. (2008). *Öğrenen Örgüt Oluşumunda Bilgi Yönetimi Uygulamalarının Rolü: Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Uygulaması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Aksay, K. ve Orhan, F. (2013). Hastanelerde İnovasyon Sürecinin Risk Yönetimi Bağlamında Değerlendirilmesi: Bir Model Önerisi. *Dicle Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 10-23.
- Akyol, Ö.F. (2010). *2008 Yılı Ekonomik Krizinin Kobi Yönetimine Etkileri: Antalya Organize Sanayi Bölgesindeki İmalatçı Kobi'ler Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Akyürek, M.İ., Çelik, S. (2018). Örgüt Kültürü: Bilim Ve Sanat Merkezleri Örneği. *Şarkiyat Dergisi*, 10(1), 307-324.
- Alp, A. (2007). *İlköğretim Öğretmenlerinin Öğrenen Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları (İstanbul İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altunbek, D. (2013). *Kriz Yönetiminde Üretim Yönetimi Modeli, Politikaları Ve Uygulamaları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altınay, F., Dağlı, G., Altınay, Z. (2016). The role of information technology in becoming learning organization. *Procedia Computer Science*, 102, 663-667.
- Antunes, H., Pinheiro, P. (2020). Linking Knowledge Management, Organizational Learning and Memory, *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 140-149.
- Asunakutlu, T., Safran, B., Tosun, E. (2003). Kriz yönetimi üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 141-163.
- Atak, M. (2009). *Öğrenen Örgüt Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Atak M. (2011). Örgütsel Bilginin Yönetimi ve Öğrenen Organizasyon Yazınındaki Yeri. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2, 155-176.
- Aydın, M., Güner, S. (2013). Kültürel Mirasta Risk Yönetimi. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1, 70-81.
- Aydınlı, H.İ. (2003). Örgüt Kültürünün Yönetim Açısından Önemi. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 79-99.
- Aykaç, B. (2001). Kamu yönetiminde kriz ve kriz yönetimi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 123-132.

- Ayyürek, O. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Kriz Yönetimi: Van Depremi Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Bakan, İ., Yılmaz, Y.S. (2019). Örgüt Kültürü Ve İç Girişimcilik. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 461-475.
- Bakos, L. (2018). Crisis Management Between Public Relations and the Holonic Multi-Agent Approach. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 527, 524-534.
- Bat, M. Ve Yurtseven Ç.T. (2014). Sosyal Medyada Kurumsal Kriz Yönetimi: Onur Air Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 3, 197-223.
<https://docplayer.biz.tr/16307310-Sosyal-medyada-kurumsal-kriz-yonetimi-onur-air-ornegi-ozet.html>
- Batga, M. (2018). *Sağlık Kurumlarında Örgüt Kültürü Ve Çalışanların Örgüte Güveni* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bayraktaroğlu, S., Kutanis, R.Ö. (2002). Öğrenen Kamu Örgütlerine Doğru. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 51-65.
- Bénaben, F., (2016). A Formal Framework for Crisis Management Describing Information Flows and Functional Structure. *Procedia Engineering*, 159, 353-356.
- Becerikli, S. (2000). Örgüt Kültürü Oluşumunda Örgüt İçi İletişim Ve Kurum İçi Halkla İlişkilerin Rolü: Beğendik A.Ş. Örneği. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 1(2), 73-89.

- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven Ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bozkurt, C. (2010). Risk, Kurumsal Risk Yönetimi Ve İç Denetim. *Denetışim dergisi*, 4, 17- 30.
- Çiftçi, G. (2015). *Turizm İşletmelerinde Kriz Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Öğrenme Ve İşletme Performansı Açısından Ampirik Olarak Analizi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Demirci, K. (2013). *Örgütlerde Öğrenen Örgüt Kültürüne İlişkin Algıların Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Doğan, K. (2010). *Örgütsel Öğrenme Ve Kriz Yönetimi Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ekinci, H. ve İzci, F. (2006). Kriz Yönetiminde İnsan Kaynaklarına Psikolojik Desteğin Önemi ve Kayseri Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergii*, 12, 39-54.
- Ekşi, A. (2013). *Nükleer Kaza Ve Saldırılarda Bütünleşik Kriz Yönetimi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Emhan, A. (2009). Risk Yönetim Süreci Ve Risk Yönetmekte Kullanılan Teknikler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3, 213-220.
- Ensari, H. (1998). Öğrenen Organizasyon Olarak Okul. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10, 97-111.

- Ergünay, A. (2007). Türkiye'nin Afet Profili. *Tmmob Afet Sempozyumu* içinde (s.1-14). Ankara: İMO Kongre ve Kültür Merkezi.
- Erigüç, G. ve Balçık, P.Y. (2007). Öğrenen Örgüt Ve Hemşirelerin Değerlendirmelerine Yönelik Bir Uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 1, 75-106.
- Erkal, T. Ve Değerliyurt. M. (2009). Türkiye'de Afet Yönetimi. *Doğu Coğrafya Dergisi*, 22, 147-168.
- Erkal, T. ve Değerliyurt, M. (2013). Eskişehir'de Acil Durum Yönetiminde Ağ (Network) Analizlerinin Kullanılması. *Türk Coğrafya Dergisi*, 61, 11-20.
- Erten, Ş. (2011). *Türk Kamu Yönetiminde Kriz Yönetimi Anlayışı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Fahjan, Y., Pakdamar, F., Eryılmaz, Y., Kara, F. (2015). Afet Planlamasında Deprem Riski Belirsizliklerinin Değerlendirilmesi. *Doğal Afetler ve Çevre Dergisi*, 1(1-2), 21-39.
- Genç, F.N. (2007). Türkiye'de Doğal Afetler Ve Doğal Afetlerde Risk Yönetimi. *Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 9, 201-226.
- Görmen, M. (2017). Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 363-388.
- Görmen, M. (2018). Örgüt Kültürü İle Risk Kültürü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 121-135.
- Güler, A., Arkın, A. (2018). Coso 2017 Kurumsal Risk Yönetimi Çerçevesine Kontrol Öz Değerlendirme Yaklaşımıyla Bakış Ve Bir Kurum Uygulaması-I. *Denetim Dergisi*, 18, 45-62.
- Güler, S., Minaslı, A., Demiralay, T. (2019). Örgüt Kültürünün Örgütsel Yabancılaşma Davranışlarına Etkisi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 1, 209-222.

- Güler, E. (2012). *Afet Yönetimi: Cumhuriyet Dönemi Afet Yönetimi Mevzuatı Ve Uygulaması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gürfidan, R. (2014). *Okul İkliminin Öğrenen Okul İle İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Güven, S. (2018). Kriz Yönetimi Bağlamında Kriz İletişimi Ve Halkla İlişkiler. H. Hülür, S. Coşkun (Ed.), *Sosyal, Beşeri Ve İdari Bilimler’de Akademik Araştırmalar-II* (ss. 69-83). Ankara: Gece Kitaplığı
- Hussein, N., Omar, S., Noordin, F., İshak, N.A. (2016). Learning Organization Culture, Organizational Performance and Organizational Innovativeness in a Public Institution of Higher Education in Malaysia: A Preliminary Study. *Procedia Economics and Finance*, 37, 512-519.
- Işık, Ö., Aydınlioğlu, H.M., Koç, S., Gündoğdu, O., Korkmaz, G., Ay, A. (2012). Afet Yönetimi ve Afet Odaklı Sağlık Hizmetleri. *Okmeydanı Tıp Dergisi*, 28, 82-123.
- Iljins, J., Skvarciany, V., Gaile-Sarkane, E. (2015). Impact of Organizational Culture on Organizational Climate during the Process of Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 213, 944-950.
- Izumi, T., Shaw, R., Djalante, R., Ishiwatari, M., Komino, T. (2019). Disaster risk reduction and innovations. *Progress in Disaster Science*, 2, 1-8.
- Janosikela, M. (2019). Preparation of crisis managers in countries of visegrad group with focus on simulations. *Transportation Research Procedia*, 40, 1372-1379.
- Jia, Z., Shi, Y., Jia, Y., Li, D. (2012). A Framework of Knowledge Management Systems for Tourism Crisis Management. *Procedia Engineering*, 138, 138-143.
- Jimenez-Jimenez, D., Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, Organizational Learning, and Performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408-417.

- Kaçmaz, M. (2014). *İlkokul Müdürlerinin Acil Durum Yönetimine İlişkin Görüşleri (Aydın Merkez İlçe Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Karahan, A. (2008). Hastanelerde Takım Halinde Öğrenme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 237-255.
- Karakaya, A. (2004). Stratejik Yönetim Sisteminin Kriz Yönetimine Katkısı Üzerine Bir Araştırma. *Teknoloji Dergisi*, 2, 225-233.
- Kaya, S. (2009). *Kriz Yönetimi Ve Ekonomik Krizlerin İşletmeler Üzerindeki Etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, M. (2013). *Türk Kamu Yönetiminde Gönüllülük Ve Afet Yönetimi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Khunsoonthornkit, A., Panjakajornsak, V. (2018). Structural Equation Model to Assess the Impact of Learning Organization and Commitment on the Performance of Research Organizations. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(3), 457-462.
- Kılınç, Ö. (2018). *Kriz İletişiminde Duygular, Satın Alma Niyeti Ve Kültür: Kriz Türleri Ve Tepki Stratejileri Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kıngır, S. Ve Mesci, M. (2007). Öğrenen Organizasyonlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, 63-81.
- Kıral, H. (2018). Kurumsal Risk Yönetiminin Riskleri. *Denetim dergisi*, 18, 5-14.
- Kırca, C. (2015). *Karizmatik Liderlik Ve Örgüt Kültürü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Kızılboğa, R. (2012). *Kurumsal Risk Yönetimi Odaklı İç Denetim Ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi İçin Bir Model Önerisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, U. (2009). Örgütsel Öğrenme: Tanımı, Yakın Terimler Arasındaki Kavramsal Ayrımlar Ve Davranışsal Yaklaşım. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 151-165.
- Koçaslan F. (2018). *Havayolu İşletmelerinde Kriz Yönetiminin Kurumsal İtibar Üzerine Etkisi Ve Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Korkmaz, M., Aytaç, A., Kılıç, B., Yücel, A.S., Toker, F., Gümüş, S. (2014). Sağlık Çalışanlarında Risk Yönetimi Ve Uygulamaları: Özel Kamu Sağlık Kurumları Örneği. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 44, 1-22.
- Koyuncu, S. (2018). Temel Dinamikleri Bakımından Kamu Diplomasisi Yaklaşımları: Türkiye ve ABD. *Harsiyât - İlmî, Harsî ve İçtimaî Araştırmalar Dergisi*, 3, 12-30.
- Kutlu, H., Demirci, N. (2008). Kapsamlı Bir Risk Yönetimi Düzenlemesi: Basel II ve Kobi'lere Muhtemel Etkileri. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 40, 200-212.
- Kuzucuoğlu, A.H. (2014). Kültürel Miras Sektöründe Risk Transferi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 44, 1-16.
- Mashi, S., Oghenejabor, O., Inkani, A. (2019). Disaster risks and management policies and practices in Nigeria: A critical appraisal of the National Emergency Management Agency Act, *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 33, 253-265.
- Maya, İ. (2014). Kamu İlkokullarında Yöneticilerin Sergiledikleri Kriz Yönetimi Beceri Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 23, 209-235.

- Maya, İ. (2017). İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeyleri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 29, 107-126.
- Nam, Y., Kim, H. (2016). Influences of Organizational Culture Characteristics on Job Attitudes of Organizational Members in Semiconductor Industry. *Procedia Computer Science*, 91, 1106-1115.
- Oktay, F. (2016). Örgüt Yapısı İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 457-470.
- Onat, O., Akın, O., Eser, E. (2014). İşletmelerde Risk Kavramı Farkındalığı: Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11, 21-39.
- Organizational Culture. (2011). *Encyclopedia of Creativity* içinde (2. Baskı. Ss. 193-196) Norway: Encyclopedia of Creativity.
- Öğütçü, A.O. (2006). *Çağdaş Yönetim Yaklaşımlarından Öğrenen Örgüt Yaklaşımı ve Bir Kamu Kurumunda Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Önden, A., Çallı, M.K., Okan, E.Y. (2018). Brand Crisis In Social Media: Case Study Using Sentiment Analysis. *Journal of Management Marketing and Logistics*, 3, 246-254.
- Öneren, M. (2008). İşletmelerde Öğrenen Örgütler Yaklaşımı. *Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4, 163-178.
- Özcan, N. (2018). Sağlık Kurumlarında Risk Yönetimi. *Sağlık Hizmetleri ve Eğitimi Dergisi*, 2(1), 15-24.
- Özgen, H., Kılıç, K.C., Karademir, B. (2004). Öğrenmenin Kurumsallaşmasında Toplam Kalite Yönetimi Yaklaşımı. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 175- 188.

- Raikes, J., Smithab, T., Jacobson, C., Baldwin, C. (2019) Pre-disaster planning and preparedness for floods and droughts: A systematic review. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 38, 1-9.
- Saadat, V., Saadat, Z. (2016). Organizational Learning as a Key Role of Organizational Success. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 219-225.
- Sahani, J., Kumar, P., Debele, S., Spyrou, C., Loupis, M., Aragão, L., Porcù, F., Shah, M., Sabatino, S. (2019). Hydro-Meteorological Risk Assessment Methods and Management by Nature-Based Solutions. *Science of The Total Environment*, 2, 1-44)
- Seçilmiş, C. Ve Sarı, Y. (2010). Kriz Dönemlerinde Konaklama İşletmelerinin Kriz Yönetimi Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 501-520.
- Siriwardana C.S.A., G.P. Jayasiri, S.S.L. Hettiarachchi. (2018). Investigation Of Efficiency And Effectiveness Of The Existing Disaster Management Frameworks İn Sri Lanka. *Procedia Engineering*, 212, 1091-1098.
- Snoeijers, E., Poels, K. (2018). Factors That Influence Organisational Crisis Perception from an Internal Stakeholder's Point of View. *Public Relations Review*, 44, 65-74.
- Solak, A. (2010). *Türkiye'deki Holdinglerde Kurumsal Risk Yönetimi Üzerine Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Solmaz, B. (2006). Halkla İlişkilerde Proaktif Ve Reaktif Stratejiler. *İletişim Fakültesi Dergisi*, 25, 143-154.
- Soydemir, S. (2011). Modernizmin Karanlık Yüzü: Risk Toplumu. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2, 169-178.

- Subaş, A. (2010). *İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Ve Branş Öğretmenlerinin Öğrenen Örgütü (Okulu) Algılamaları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şama, E. ve Kolamaz, C. (2011). Destekleyici Ve Geliştirici Liderlik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9, 313-342.
- Şahin, S., Ulubeyli, S., Kazaz, A. (2015). Innovative Crisis Management in Construction: Approaches and the Process. *Social and Behavioral Sciences* 195, 2298-2305.
- Tağraf, H. ve Arslan, N.T. (2003). Kriz Oluşum Süreci Ve Kriz Yönetiminde Proaktif Yaklaşım. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1, 149-160.
- Tiltay, M.A. (2009). *Anadolu Üniversitesi'nin Öğrenen Örgüt Olma Özelliklerine İlişkin Öğretim Elemanlarının Görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Tomastik, M., Strohmandl, J., Cech, P. (2015). Managerial Competency of Crisis Managers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 3964-3969.
- Toylan, N.V. ve Göktepe, E.A. (2010). Öğrenen Organizasyon Olarak Üniversiteler: Türkiye'deki Bir Devlet Üniversitesinde Durum Analizi. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1, 61-68.
- Tuna, Ö. Ve Çakırer, M.A. (2008). Öğrenen Organizasyon: Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Ahmet Necdet Sezer Uygulama Ve Araştırma Hastanesi'nin Öğrenen Organizasyon Olabilme Potansiyelinin İncelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 257-272.
- Tüfekçi, N. (2012). *Örgüt Kültürünün Örgüt Performansına Etkisinin Hastaneler İçin Akreditasyon Standartları Kapsamında Ölçülmesi: Isparta İlindeki Devlet, Özel Ve Üniversite*

Hastanesinde Bir Araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Uçkun, G., Uçkun, S., Demir, B., Gültekin, A. (2013). Örgüt Kültürünün Yapısı Ve İnsani İlişkiler İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Kocaeli Üniversitesi İdari Personel Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 3(3), 69-91.

Uysal, R. (2008). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Öğrenme Algıları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Vardarlıer, P. (2016). Strategic Approach To Human Resources Management During Crisis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 463-472.

Varol, M. (1989). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 44(1), 195-222.

Vichova, K., Hromada, M., Rehak, D. (2017). The use of crisis management information systems in rescue operations of Fire Rescue Service of the Czech Republic. *Procedia Engineering*, 192, 947-952.

Yalçın, F. (2018). *Acil Durumlarda Çalışanların Öz Yeterliliği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Yereli, A.N. (2007). Muhasebe Bilgi Sistemlerinin Risk Yönetimine Yönelik Bir Araştırma. *Muhasebe Ve Denetime Bakış Dergisi*, 23, 15-32.

Yıldız, H. (2011). *Kamu Ve Özel İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Öğrenen Örgüte İlişkin Algıları: Balıkesir İli Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Yücel, İ. (2007). *Öğrenen Örgütler Ve Örgüt Kültürü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Yücel, İ. (2009). Öğrenen Örgüt Üzerinde Örgüt Kültürünün Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Analizi- Kayseri Ve Konya Örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34, 265-284.



Ekler

Ek-A

AFET VE ACİL DURUM KURUMLARINDA ÖĞRENEN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE KRİZ YÖNETİMİ İLİŞKİSİ: EDİRNE İLİNDE AFET VE ACİL DURUM ÇALIŞANLARI İÇİN KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA

Bu araştırma “Afet ve acil durumlarında çalışan Edirne İl Ambulans Servisi, Afet ve Acil Durum Müdürlüğü, İtfaiye Müdürlüğü personeline ” yönelik bir çalışmadır.

Araştırmanın değeri ve başarısı tümüyle sizin katılımınıza ve açık kalpliliğinize bağlıdır. Soruların doğru ya da yanlış bir cevabı yoktur, lütfen sizin için hangi seçenek uygunsa onu işaretleyiniz. Anket formu üzerine kimlik bilgilerinizi yazmanıza gerek yoktur.Elde edilen bilgiler tamamen bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacak, resmi ya da gayri resmi hiçbir kurumla paylaşılmayacaktır.Araştırmaya zaman ayırdığınız ve sağladığınız katkılardan dolayı teşekkür ederim.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Afet Eğitimi ve Yönetimi

Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

Muhammed Recep YÜCE

Tel: 05058317753

E-mail:m.recep.yuce@gmail.com

1.BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLERLE İLGİLİ SORULAR

1- Cinsiyetiniz

☐ Erkek ☐ Kadın

2- Medeni Durumunuz

☐ Evli ☐ Bekâr

3-Yaşınız:.....

4-Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?(Yazınız):.....

5-Eğitim durumunuz

☐ Lise ☐ Yüksek Okul (Ön lisans) ☐ Üniversite(Lisans) ☐ Yüksek Lisans/Doktora

6-Hangi liseden mezun oldunuz?(Yazınız Meslek Lisesi,Teknik Lise,Anadolu lisesi vb.).....

7-Okuduğunuz liseyi isteyerek mi seçtiniz?

☐ Evet ☐ Hayır

8-Yeniden okumak isteseydiniz hangi liseyi okumak isterdiniz?(Yazınız).....

9-Mezun olduğunuz üniversitedeki bölümü isteyerek seçtiniz mi?

☐ Evet ☐ Hayır

10-Yeniden okumak isterseniz üniversitede hangi bölümü okumak isterdiniz?(Yazınız).....

11-Akademik kariyer yapmayı düşünüyor musunuz? (Cevabınız hayır ise 12. Soruyu geçiniz)

☐ Evet ☐ Hayır

12-Neden akademik kariyer yapmak istiyorsunuz?(Yazınız).....

13-Göreviniz

()Acil Tıp Teknisyeni ()Ambulans ve Acil Bakım Teknikeri ()Doktor ()Hemşire

()Arama-Kurtarma Teknisyeni () Eğitim Uzmanı ()Diğer(Yazınız).....

14-Daha önce yönetici olarak görev aldınız mı?/alıyor musunuz?

()Evet ()Hayır

15-Yönetici olarak görev aldıysanız kaç yıl görev aldınız?/alıyorsunuz?(Yazınız).....

2. BÖLÜM ÖĞRENEN ÖRGÜT KÜLTÜRÜNE İLİŞKİN İFADELER						
Lütfen her ifade için 1'den 5 'e kadar bir ifade işaretleyiniz. 1 ifadeye kesinlikle katılmadığınızı, 5 ise kesinlikle katıldığınızı gösterir.						
(1)Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4)Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum						
1	SÜREKLİ ÖĞRENME	1	2	3	4	5
1.1.	Çalışanlar, yapılanlardan ders alabilmek için hatalarını açıklıkla tartışır.					
1.2.	Çalışanlar, gelecekte yapacakları görevlerde ihtiyaç duyacakları yetenekleri rahatlıkla tanımlayabilir.					
1.3.	Çalışanlar, öğrenmek için birbirine yardımcı olur.					
1.4.	Çalışanlar, öğrenmelerini destekleyecek her türlü maddi ve manevi desteği görür.					
1.5.	Çalışanlara, öğrenme için yeterli zaman tahsis edilir.					
1.6.	Çalışanlar, görevleri esnasında karşılaştıkları problemleri birer öğrenme fırsatı olarak görür.					
1.7.	Çalışanlar, öğrenme için ödüllendirilir.					
2	DİYALOG VE ARAŞTIRMA	1	2	3	4	5
2.1.	Çalışanlar, birbirine dürüst ve açık geri besleme verir.					
2.2.	Çalışanlar, konuşmaya başlamadan önce karşısındakinin görüşünü dinler.					
2.3.	Çalışanlar, “neden” sorusunu açıklıkla sorabilir.					
2.4.	Kişi kendi görüşlerini söylediğinde, diğerlerinin de düşüncesini sorar.					
2.5.	Çalışanlar, birbirine saygılıdır.					
2.6.	Çalışanlar, karşılıklı güven ortamı sağlamak için zamanını harcar.					

3	TAKIM HALİNDE ÖĞRENME	1	2	3	4	5
3.1.	Kurumum, kendi hedeflerini ihtiyaçlar doğrultusunda uyarlama serbestisine sahiptir.					
3.2.	Kurumum da tüm üyelere makam veya diğer özelliklerine bakılmaksızın eşit davranılır.					
3.3.	Ekipler/ kişiler, hem görevlerine hem de grubun nasıl çalıştığına odaklanır.					
3.4.	Ekipler/kişiler, elde edilen bilgilere ya da grup tartışmalarına göre görüşlerini gözden geçirirler.					
3.5.	Ekipler/kişiler, kurum tarafından elde ettikleri başarıları için ödüllendirilirler.					
3.6.	Ekipler/kişiler, organizasyonun onların önerilerini dikkate alacağından emindir.					
4	PAYLAŞIMCI SİSTEMLER	1	2	3	4	5
4.1.	Kurumum, öneri sistemleri yada çeşitli toplantılarla iki yönlü bir iletişim ortamı sağlar.					
4.2.	Kurumum, kişilerin ihtiyaç duyduğu bilgiyi kolayca ve hızla verir.					
4.3.	Kurumum, çalışanların yetenekleri ile ilgili güncel bir veri tabanı tutar.					
4.4.	Kurumum, hâlihazırdaki ve beklenen performans arasındaki farkı tespit edecek ölçme sistemleri kurar.					
4.5.	Kurumum, problemlerden elde ettiği derslerin tüm çalışanlar tarafından öğrenilmesini sağlar.					
4.6.	Kurumum, öğrenme için harcanan kaynakların ve zamanın değerlendirmesini yapar.					
5	GÜÇLENDİRİLMİŞ ÇALIŞANLAR	1	2	3	4	5
5.1.	Kurumum, çalışanların inisiyatif almasını onaylar.					
5.2.	Kurumun, çalışanlara görev verirken çeşitli seçenekler sunar.					
5.3.	Kurumum, çalışanları kurumun vizyonuna katkı yapmaya teşvik eder.					
5.4.	Kurumum, çalışanların görevlerini yaparken ihtiyaç duyacakları kaynaklar üzerinde kontrol sahibi olmalarını sağlar.					
5.5.	Kurumum, kabul edilebilir risk alan çalışanları destekler.					
5.6.	Kurumum, farklı ekip/kişilerin vizyonları arasında ihtiyaca göre sıralama yapar.					
6	SİSTEMLER ARASI BAĞLANTI	1	2	3	4	5

6.1.	Kurumum, çalışanların işi ile ailesi arasında denge kurmasına yardım eder.					
6.2.	Kurumum, çalışanların geniş çaplı bir perspektifle düşünmesini teşvik eder.					
6.3.	Kurumum, tüm çalışanlarını astlarının fikirlerini karar noktalarına getirmeye teşvik eder.					
6.4.	Kurumum, alınan kararlarda çalışanların moralini göz önünde bulundurur.					
6.5.	Kurumum, ortak ihtiyaçları karşılamak için farklı organizasyonlarla birlikte çalışır.					
6.6.	Kurumum, çalışanların bir problemini çözerken tüm kurum içinden cevap ve destek almasını teşvik eder.					
7	DESTEKLEYİCİ LİDERLİK	1	2	3	4	5
7.1.	Amirlerim/Yöneticiler, öğrenme fırsatları ve eğitim için gelen talepleri genellikle desteklerler.					
7.2.	Amirlerim/Yöneticiler, kurumun hedefleri, gelecekle ilgili planları ve hedefleri hakkında güncel bilgileri paylaşır.					
7.3.	Amirlerim/Yöneticiler, kurumun vizyonuna ulaşmada tüm çalışanların katkılarını ortaya koymalarına imkân verir.					
7.4.	Amirlerim/Yöneticiler, astlarını yetiştirmek için çaba gösterir.					
7.5.	Amirlerim/Yöneticiler, sürekli olarak öğrenme için fırsat ararlar.					
7.6.	Amirlerim/Yöneticiler, kurumun faaliyetlerinin benimsenen değerlerle uyumlu olmasını sağlarlar.					
	KRİZ YÖNETİMİ TESTİ					
8	HATALARDAN ÖĞRENME	1	2	3	4	5
8.1.	Bir görevi tamamlamak için gerekli kaynakların eksikliğine dair bir problem ortaya çıktığında, çalışanlarımız acil bir çözüm sunarken aynı zamanda yönetimi ve ilgili departmanı problem ile ilgili bilgilendirirler.					
8.2.	Bir çalışan bir hata yaptığında, işyerinde birlikte çalıştığı arkadaşları onu suçlamak yerine öğrenmenin değerinden dolayı onunla konuşurlar.					
8.3.	Çalışanlar bir hata yaptıklarında, diğerlerinin bundan öğrenmesini sağlamak için ilgili müdürü bilgilendirirler.					

8.4.	Örgütümüzde 'neden işleri şu şekilde yapıyoruz' şeklindeki bir soru takdir edilir.					
8.5.	Örgütümüzde, çalışanlar 'verilen hizmeti sunmanın daha iyi bir yolu var mı' şeklinde sorular sormaları konusunda teşvik edilirler.					
9.	KRİZLERE HAZIRLIKLI OLMA	1	2	3	4	5
9.1.	Farklı tip krizlere hazırlıklıyız.					
9.2.	Bir krizle başa çıkmakla ilgili hazırlık kapsamımız iyidir.					
9.3.	Hangi tip krizlerle ciddi zarar görmeksizin başa çıkabileceğimizi biliyoruz.					
9.4.	Farklı aşamalardaki örgütsel krizlere dair iyi bilgiye sahibiz.					
9.5.	Bir örgütsel krizin olası her aşamasında ne yapmamız gerektiğini biliyoruz.					
9.6.	Bir kriz durumunda reaktif veya proaktif olmaktan hangisinin doğru olduğunu biliyoruz.					
10.	GELECEKTEKİ KRİZLERE HAZIRLIKLI OLMA	1	2	3	4	5
10.						
1.	Bir krizin nedenlerini nasıl teşhis edeceğimizi biliriz.					
10.	Bir kriz ile başarıyla başa çıkabilmek için hangi kaynaklardan ne miktarda tahsis etmek gerektiğini					
2.	biliriz.					
10.						
3.	Anahtar bileşenlerle (paydaşlarla) ilgili ihtiyaç ve beklentileri nasıl tespit edip yöneteceğimizi biliriz.					
10.						
4.	Krizde bileşenlerin (paydaşların) ihtiyaçlarındaki değişiklikleri nasıl teşhis edeceğimizi biliriz.					

Ek-B





T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER VE EĞİTİM BİLİMLERİ ETİK KURULU

PROJE/ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME SONUÇ RAPORU

Toplantı Tarihi	27.12. 2018
Toplantı Sayısı	8
Başvuru protokol numarası	2018/63
Başvuru tarihi	15.11.2018
Proje/araştırma başlığı	Afet ve Acil Durumlarda Öğrenen Organizasyon Modelinin Önemi: Edirne İlinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma
Proje/araştırma yürütücüsü	Muhammed Recep YÜCE
Karar	Bilimsel araştırma etik kurallarına uygundur.
Açıklamalar	-----

Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ
 Başkan

Doç. Dr. Mustafa KARA
 Başkan Yardımcısı

Doç. Dr. Şehin KORKMAZ
 Raportör

Doç. Dr. Gökhan GÖKULU
 Üye

Doç. Dr. Şefik Okan
 MERCAN
 Üye

Doç. Dr. Muzaffer ÖZDEMİR
 Üye

Dr. Öğr. Üyesi Adil ÇORUK
 Üye

Ek-C





T.C.
EDİRNE BELEDİYE BAŞKANLIĞI
İtfaiye Müdürlüğü

Sayı : 76142792-622.03-E.366053
Konu : Anket (Muhammed Recep YÜCE)

05.12.2018

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
GENEL SEKRETERLİK
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

İlgili: 28/11/2018 tarihli ve 1800173407 sayılı yazınız.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Afet Eğitimi ve Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Muhammed Recep YÜCE' nin "Afet ve Acil Durumlarda Öğrenen Organizasyon Modelinin Önemi: Edirne İlinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma" konulu yüksek lisans tez projesi ile ilgili Edirne Belediyesine bağlı İtfaiye İstasyonlarında anket araştırması yapmak isteği ilgi yazı ile tarafımıza bildirilmiş olup, öğrenci Muhammed Recep YÜCE' nin anket araştırması yapabilmesi için gerekli izin İtfaiye Müdürlüğümüze verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Dr. Ertuğrul TANRIKULU
Belediye Başkanı a.
Belediye Başkan Yardımcısı
**Elektronik İmzalanmıştır.*

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir. Evrak tıyılı
<http://ehys.edirne.bel.tr/> adresinden, 366053 doküman no. ve CC01A8C0553B sorgulama kodu ya da sağdaki karekod
ile doğrulanabilir.



Fonm No: 1999000
Bahadırpaşa Mh. Mimar Sinan Cd. No:1 22100 Merkez / EDİRNE
Telefon: 0284 213 91 40 dhl.182 Faks: 0284 212 71 05
e-posta: itfaiyemud@edirne.bel.tr internet adresi: www.edirne.bel.tr

İlgili için:
Soner UZ

Ek-D





T.C.
EDİRNE VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

EDİRNE İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - EDİRNE ARGE
BİRİMİ

21/12/2018 16:36 - 88517788 - 604.02 - E.21



00083506918

Sayı : 88517788/604.02
Konu : Araştırma İzni (M. Recep YÜCE)

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'na

İlgi : 28/11/2018 tarihli ve 59873402-E.1800173407 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Afet Eğitimi ve Yönetimi AD Yüksek Lisans Program öğrencisi Muhammet Recep YÜCE tarafından gerçekleştirilmek istenilen “Afet ve Acil Durumlarda Öğrenen Organizasyon Modelinin, Önemi: Edirne İlinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma” konu başlıklı tez çalışması için sunulan araştırma izin talep dosyası incelenmiştir.

Araştırma İzin Komisyonu tarafından yapılan değerlendirmeler sonucunda, Müdürlüğümüze bağlı 112 İl Ambulans Servisi ilgili personeli ile gönüllülük esasına dayalı olarak, bölüm sorumlusunun belirlediği zaman ve alanda, hizmet sunumunda aksamaya mahal vermeksizin, ekte yer alan protokol çerçevesinde çalışmanın gerçekleştirilmesi uygun görülmüştür. Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır.

Dr. Ali Cengiz KALKAN
İl Sağlık Müdürü

Ek: Protokol (1 Sayfa)

**Belgenin Aslı
Elektronik İmzalıdır.**

Dilek KARACA

Sarıcapaşa Mahallesi/Sarıcapaşa Camii Caddesi/no:17/ EDİRNE

e-posta:emine.aydinozgur@saglik.gov.tr

Faks No:0284 226 8248

e-Posta:emine.aydinozgur@saglik.gov.tr İnt.Adresi: http://edirne.khb.saglik.gov.tr

Bilgi için:Emine AYDIN ÖZGÜR

Unvan:HEMŞİRE

Telefon No:0284 226 82 45/1532

Evrakın elektronik imzalı suretine http://e-belge.saglik.gov.tr adresinden bd4b28eb-7656-4bac-9044-93269e754caf kodu ile erişebilirsiniz.

Özgeçmiş

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Muhammed Recep YÜCE

Doğum Yeri : Korkuteli/Antalya

Doğum Tarihi : 19.01.1994

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : Acil Yardım ve Afet Yönetimi, Çanakkale Onsekiz
Mart Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl: Ağrı İl Sağlık Müdürlüğü(2013), Çanakkale İl Sağlık
Müdürlüğü(2013-2016), Edirne İl Sağlık Müdürlüğü(2016-2019),
Burdur İl Sağlık Müdürlüğü(2019-...)

İLETİŞİM

E-posta Adresi: m.recep.yuce@gmail.com

ORCID NO: 0000-0003-4302-0485