

Akut Gönüllülerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Burak GÜRER¹, İlhan ADİLOĞULLARI², Ebru CAYMAZ³

¹ Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Bolu.

² Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Muğla.

³ Harp Akademileri Komutanlığı, Stratejik Araştırmalar Enstitüsü, İstanbul.

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, arama kurtarma (AKUT) gönüllülerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı demografik değişkenler bakımından incelemektir. Çalışmaya 110 AKUT gönüllüsü katılmıştır. Çalışma da Allen ve Meyer tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma amacı doğrultusunda ölçekte bulunan üç alt boyuttan, iki alt boyut kullanılmıştır. Çalışmada elde verilerin yüzde frekans dağılımları ile niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, gruplar arası karşılaştırmalarında bağımsız örnekler (Independent samples) t testi kullanılmıştır. İki grup durumlarda, gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey testi kullanılmıştır. Genel güvenilirlik ve alt boyutların güvenilirliği için Cronbach’s Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin alfa değeri 0.82, duygusal bağlılık alt boyutu 0.74 ve zorunlu bağlılık alt boyutu 0.80 olarak çıkmıştır. AKUT gönüllülerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ortalaması M=3.54 bulunmuştur. AKUT gönüllülerinin örgütsel bağlılık düzeyleri yaş, eğitim, örgütte bulunma süresi, meslek durumuna, cinsiyet ve medeni durum bakımından anlamlı olarak farklılık göstermemiştir (p>0.05). AKUT gönüllülerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması, AKUT gönüllüleri ile ilgili çalışmanın daha geniş örneklem gruplarıyla yapılması ve diğer değişkenler ile ilişkisinin incelenmesi önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Akut, gönüllü, örgütsel bağlılık.

Examining of Acute Volunteers’ Levels of Organizational Commitment in Terms of Some Variables

ABSTRACT

The aim of this study to examine the organizational commitment levels of Search and Rescue (AKUT) volunteers of in terms of some variables. 122 AKUT volunteers participated in the study. Organization Commitment Scale that was developed by Allen and Meyer was used. For the purpose of the study, two of the three sub-dimensions were used. SPSS.16 program was used for the analysis of the data. Percentage, frequency distributions were reflected. For different groups’ comparisons, the independent samples test was used. One-way ANOVA test was used for the groups more than two and Tukey Post Hoc test was used to determine the source of difference. For the general reliability and reliability of sub scales Cronbach’s Alpha coefficients was measured. Cronbach's alpha value of the scale was 0.76, subscale of emotional commitment was 0.74 and normative commitment subscale was 0.80. The AKUT volunteers’ levels of organizational commitment was found M=3.54. The AKUT volunteers’ levels of organizational commitment did not showed significant difference in terms of age, education, duration of being in organization, occupation, sex and marital status (p>0.05). As a further study, to enhance AKUT volunteers’ levels of organizational commitment, to design new studies in large samples in terms of correlations with other variables can be suggested.

Keywords: Akut, Volunteer, organizational commitment.

GİRİŞ

Yerküre üzerinde Türkiye'nin bulunduğu alan bütün jeolojik devirler içinde en hareketli olan sahadır. Bu nedenle Türkiye coğrafyası tarih boyunca, başta depremler olmak üzere birçok doğal afete maruz kalmıştır. Anadolu topraklarında doğal afetler medeniyetlerin yok olmasına dahi sebep olmuşlardır (8).

Afet yönetimi açısından sivil toplum kuruluşlarını ikiye ayırmak mümkündür. Birincisi, ülke genelinde kamuya yararlı hizmet sunmak için faaliyet gösteren kuruluşlardır. İkincisi ise gönüllü katılıma dayalı

mensupları için ortak fayda sağlayan çoğunlukla yerel ölçekte oluşturulan oluşumlardır. Yerel ölçekte afet yönetim süreci içerisindeki faaliyetlerin gerçekten etkili, verimli ve sonuç alıcı olabilmesi, kamu birimlerinin ve yerel ölçekte faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının işbirliği konusundaki doğru yaklaşımları ve yerel kaynakların doğru bir şekilde değerlendirilmesiyle gerçekleştirilebilir (8).

Arama - kurtarma, bir kaza ya da afetten ötürü yaralı ya da ölüm tehlikesiyle karşı karşıya olan ve bu durumdan kendi başına kurtulamayan kazazedelerin kurtarılması etkinliğidir. Arama kurtarma; tehlikeli bir iştir, arama kurtarma gerektirecek durumları önceden

bilmek olanaksızdır, arama kurtarma etkinliği, her zaman için karmaşık ve gergin ortamlarda gerçekleştirilir (Bilim ve Teknik dergisi, 06 Ocak 2012 tarihinde erişildi). Kurtarma operasyonları, yön bulma, arama, haritalama, yer belirleme, mağdur kişiyi bulma, vb gibi çeşitli görevler gerektirir (6).

Arama – kurtarmada birçok unsur olduğuna değinmiştir. Zihinsel durumumuz bazen izole olması göz ardı edilir olmuştur ama bu durumda fiziksel durum gibi önemlidir. Setnicka, arama kurtarmada 4 temel öğeyi ele almıştır.

1. Kazazedeyi bulmak
2. Kazazedeye ulaşmak
3. Kazazedeyi muhafaza altına almak (Konumunu sabitlemek)
4. Kazazedeyi tahliye etmek (21),

Doğal afetler, bir anda birçok şeye ihtiyaç duyulmasına, altyapının ciddi şekilde zarar görmesine, iletişim kanallarının sekteye uğramasına, yerel idarelerin kapasitesinin stres ve önemli personelin kaybı nedeniyle azalmasına ve afetten etkilenen ülkenin karşılıklı ve uluslararası destek patlaması ile medya baskısı yaşamasına sebep olmaktadır. Bunlar aniden olan doğal afetlerin en büyük özellikleridir (12).

Geçmişte arama kurtarma faaliyetleri ağırlıklı olarak insanoğlunun fiziksel gücüne ve yeterliliğine dayanırken, bilişim teknolojisinin ve iletişim araçlarının gelişmesiyle günümüzde temelde bilgisayar teknolojilerine dayanan ve farklı bilimlerin ara formlarını kapsayan tekniklere dayanır hale gelmiştir. Bu tekniklerin arama kurtarma faaliyetlerinde kullanılmaları kazalarda ölümlerin ve sakatlıkların engellenmesi kadar, kazaların tamamen önlenmeleri açısından da oldukça faydalıdır (1).

Modern afet yönetiminin her aşamasında bireysel ve örgütlü gönüllüler önemli bir yer tutmaktadır. Ülkemizde gönüllülerin arama kurtarma ve yardım faaliyetlerine katılımı ile ilgili İçişleri Bakanlığı Sivil Savunma Genel Müdürlüğü tarafından çıkarılan “Gönüllerin Sivil Savunma Hizmetlerine Katılma Esasları Yönergesi” bulunmaktadır. Söz konusu yönerge; Sivil toplum örgütleri, özel ve tüzel kişiliğe sahip kurum ve kuruluşlar ile gerçek kişilerin, sivil savunma hizmetlerinin yürütülmesi için devletin resmi güçleri yanında bu hizmetlere, gönüllü olarak katılımlarının sağlanmasını temin etmek, gönüllüler için gerekli organizasyonların yapılması, eğitimlerinin sağlamak amacıyla Sivil Savunma Genel Müdürlüğü, il ve ilçe mülki idare amirlikleri ile sivil savunma teşkilatında gönüllü olarak görev alacak, sivil toplum örgütleri ile gerçek kişilerin arama kurtarma ve yardım faaliyetlerinde koordinasyonu, işbirliği ve yardımlaşma esaslarını belirlemek üzere çıkartılmıştır(11).

Özellikle Türkiye’de 1999 ve 2001 yıllarında meydana gelen deprem felaketlerinde ve sonrasında arama kurtarma faaliyetlerinin ne kadar elzem olduğu ortaya çıkmıştır. Bu doğal felaketler, AKUT ve benzeri derneklerin kurumsallaşması, kendini tanıtmaları ve daha fazla gelişmeleri için bir fırsat oluşturmuştur.

AKUT, dağ ve diğer doğa kazalarında, doğal afetlerde, yetki ve imkanı dahilinde tüm koşullarda, zor durumda kalmış, yardıma ihtiyacı olan, yardım talep eden herkesin yardımına koşan, bunu yaparken eğitilmiş, disiplinli, standartları yüksek ekip ve ekipmanlar kullanan, toplumu bilgilendiren, eğiten, siyaset ile uğraşmayan, tamamen gönüllülük esasına dayalı, bir sivil toplum kuruluşudur. 1994 yılında Bolkarlar’da kaybolan iki dağcı için düzenlenen arama faaliyeti sırasında yöre insanlarının, Jandarma kuvvetlerinin, Dağcılık Federasyonu’ndan ve çeşitli bölgelerden gelen dağcıların ortaklaşa gösterdiği tüm iyi niyetli gayretlere rağmen bir takım aksilikler ve sorunlar yaşandı ve başarısızlıkla sonuçlanan bu faaliyet sonrasında bir grup dağcı arama kurtarma faaliyetinin en doğru ve verimli biçimde nasıl gerçekleştirilebileceğini düşünmeye ve araştırmaya başladı. Türkiye’de giderek ihtiyacı daha fazla hissedilen arama kurtarma konusunda faaliyet gösterecek uzman bir ekibin gönüllülük prensibinden yola çıkarak bir dernek çatısı altında bir araya gelmesi fikri üzerindeki çalışmalar sürerken, 1995 yılı Aralık ayında Uludağ Keşiştepe’ de yapılan bir arama kurtarma operasyonunda AKUT kendi adını ilk defa kullanarak yer aldı ve 1996 yılı başında da AKUT Arama Kurtarma Derneği resmen kuruldu.

AKUT, yasa gereği idari örgütlenmesini tüzüğünde belirttiği gibi yapmış iken, işlevi gereği, örgütlenmesini tüzüğüne uygun olarak daha zengin bir çerçeveye oturtmuş, bir yandan da arama kurtarma alanında devreye girmek üzere operasyonel olarak farklı bir örgütlenme şeması çizmişti. Böylece, bir yandan demokratik bir sivil toplum örgütü örneği verilirken, operasyonel olarak da hiyerarşi üçgeni dar, disiplinli, acil durumlarda dar bir kadro ile çabuk karar alabilen bir örgütlenme yeğlenmişti. 1997 Ocak ayında deprem eğitimini, Haziran ayında ise ilk sel eğitimini almaya başlayan AKUT, böylece, talep edildiği takdirde doğal afetlerde de ilgili resmi kurumlara yardımcı olabilir hale geldi. Doğal olarak, insan kaynakları açılımı da yalnız dağcılara değil, yaşamın her alanında var olan, bir beklenti ya da çıkar düşünmeksizin insan hayatı kurtarmak için çalışacak herkese yapıldı. 15 Ocak 1999 tarihli Bakanlar Kurulu kararıyla da AKUT “Kamu Yararına Çalışan Dernek” oldu. Arama kurtarma operasyonları, yeni üyeler ve eğitimleri, yeniden örgütlenme, ilgili kurum ve kuruluşlar ile yapılan yeni protokol ve anlaşmalar, tanıtım, sponsor araştırmaları sürerken Marmara Depremi meydana geldi. 17 Ağustos 1999 tarihinde AKUT anında felaket

bölgesine koştı. Yaklaşık 150 asil ve aday üye ile çalıştı. 1000'in üzerinde insanın çalışmasını organize etti. 200'ün üzerinde insanın göçük altından canlı çıkartılmasında görev aldı. Yurt içi ve yurt dışından gönderilen çok miktarda tıbbi malzeme ve diğer yardım malzemesinin felaketzedelere doğrudan veya Kızılay, Ordu ve Kriz Masaları ile koordineli olarak ulaştırılmasını sağladı. Felaketin büyüklüğü, farklı yerlerde çalışmak ve deprem konusunda eğitilmiş insan sayısının çok üstünde insan istihdam etmekten kaynaklanan bazı eksikliklere karşın, önceden yaptığı hazırlıklar ve en önemlisi felaket anında insan hayatı kurtarmaya yönelik psikolojik olarak hazır olmanın verdiği güçle, AKUT başarılı ve inisiyatifli bir arama kurtarma örgütü örneği verdi.

Sonuçta AKUT, birçok sivil toplum örgütü ile kamu ve özel sektör kuruluşlarının bakış açılarını, arama kurtarmaya yaklaşımlarını değiştirdi. Arama kurtarmanın yanında, felaket öncesi ve sonrası ile ilgili toplumun yoğun bilinçlenme taleplerini karşılayacak çalışmalar başladı. AKUT' a bir arama kurtarma derneği olarak öngördüğünden daha büyük bir misyon yüklendi ve dernek bütün Türkiye'de tanınan ve örnek gösterilen bir sivil toplum örgütü oldu. 1999 yılından beri Birleşmiş Milletler şemsiyesi altında bulunan Arama Kurtarma Danışmanlık Grubu - INSARAG üyesi olan AKUT, tüm dünyada uluslararası standartlara uygun arama kurtarma ekipleri içinde deprem konusunda en deneyimli ve bilgili ekiplerden biri haline geldi. Birtakım arama kurtarma operasyonları, kadroları geliştiren eğitimler, organizasyon, tanıtım çalışmaları, ilgili kurum ve kuruluşlarla yapılan protokol ve anlaşmalar, sponsor araştırmaları ve ortalama 90 üyeye, Haziran 1998 tarihinde Adana-Ceyhan depremine gelindi. Yaklaşık 20 kişilik AKUT ekibi, 28 kişinin enkaz altında kaldığı bir apartmanda sıra ile 5 gün çalıştı. 2 yaşamın kurtarılmasına katkı sağladı ve bu olay AKUT'u gazete manşetlerine taşıdı. 15 Ocak 1999 tarihli Bakanlar Kurulu kararıyla da AKUT "Kamu Yararına Çalışan Dernek" oldu(23).

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmaların ücretli çalışanlar üzerine odaklandığı görülmektedir(18). Gönüllülerin durumu ücretli çalışanlardan farklılık gösterir. Gönüllüler ücretlendirilmezler. Üstelik gönüllüler için gönüllülük serbest zaman deneyimi olarak ya da serbest zamanda ilgi çeken bir aktivite olarak görülebilir(22) ve aktivite bir finans önceliği, zorla yaptırılmış bir görev olarak kabul edilmez". Eğer gönüllülüğün tanımlanması bir serbest zaman etkinliği olarak kabul edilirse, "sosyal ve entelektüel ihtiyaçların karşılanması, yeni beceriler öğrenmek, yetkinliği ve ustalığı göstermek için bir fırsat sağlamalıdır"(9).

Örgütsel bağlılık, örgüt için büyük önem taşıyan bir konudur. Örgüte bağlı çalışanlar, verilen görevleri tamamlamada diğer çalışanlardan daha çok çaba

gösterirler ve örgütte daha uzun süreli kalırlar. Böylece örgütsel bağlılığa ek olarak örgütün verimliliği ve çalışanın performansı artar (7). Her örgüt, üyelerinin örgütsel bağlılığını artırmak istemektedir. Çünkü örgütsel bağlılık iş görenleri problem üreten değil, problem çözen insanlar haline dönüştürmektedir. Örgütler eğer refah içerisinde olmak veya varlıklarını devam ettirmek istiyorlarsa mutlaka üyelerinin bağlılıklarını sağlamalıdır (13). Araştırmalar, örgütsel bağlılığı yüksek iş görenlerin görevleri yerine getirmede daha çok çaba harcadığını göstermektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek iş görenlerin örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu bir ilişki yürüttükleri ifade edilmektedir (19,14).

Örgütsel bağlılık, örgüte karşı psikolojik bir aidiyettir. İş görenin bir örgütle gönüllü olarak çalışmasına yol açan faktörün örgütsel bağlılık olduğu ileri sürülmektedir. Gurur ve saygı kavramlarının bağlılık duygusuyla ilişkili olduğuna dair deneysel kanıtlar da ortaya konulmuştur (5).

Örgütsel bağlılık kavramını; iş görenlerin örgütün amaç ve hedeflerini benimsemeleri ve bu hedeflere ulaşmada tüm güçlerini ortaya koyarak, örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmelerine dayanan, örgütte kalmayı şiddetle arzulama şeklinde özetlemek mümkündür (2).

Örgütsel bağlılık çalışmalarında en çok kullanılan modellerden bir tanesi Meyer ve Allen 1990'da ortaya koydukları 3'lü modeldir. Bu modelde örgütsel bağlılık; duygusal (örgüte, geliştirilen duygusal bağlılık), normatif (örgütte kalma zorunluluğu) ve devam bağlılığı (örgütten ayrılmanın algılanan sonuçları) olarak belirlenmiştir (3). Çalışmada bağlılığın iki boyutu seçilmiştir; duygusal ve zorunlu bağlılık. Engelberg ve ark.,(10) spor gönüllüleri üzerine yaptıkları çalışmada bağlılığın iki boyutu üzerinde durmuşlardır.

Duygusal bağlılık; bireyin örgüte katılımı, örgüte karşı duygusal ilgisini ortaya koyması, örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesi ve özdeşleşmesidir. Çalışanların örgütlerinin değer ve amaçlarını benimsedikleri ölçüde bağlılık hissettikleri söylenebilir. Duygusal ve hissi bağlılık, çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesi ile örgüt yararına olağanüstü çabalarını kapsamaktadır Bu bağlılık boyutunda bireyin, örgütte kalma isteği duygusaldır. Birey örgütle özdeşleştiği için, örgütün bir üyesi olmaktan dolayı mutlu olur. Bu tür bağlılığı güçlü olan birey örgütte kalmayı ve çalışmayı içten gelen bir hisle kabul eder (17,18).

Duygusal bağlılık boyutuna gönüllüler bağlamından bakılırsa; gönüllülerin duygusal devam boyutunda vicdani bir sorumluluk hissetmektedirler. İnsani açılardan düşünmeye doğru yönlendirilerek, duygusal yoğunluk yaşamaktadırlar. Bu durumda

gönüllülerin duygusal bağlılıklarının artması doğal olarak beklenebilir.

Devam bağlılığı; kişinin örgütten ayrılma durumunda kendisine çıkacak olan maliyet hesabını dikkate almasını yansıtır. Birey, örgütten ayrılmanın sonucunda maliyetinin yüksek olacağını düşünmekte ve örgütte kalma ihtiyacı duymaktadır (18). Allen ve Meyer'e göre, devam bağlılığını etkileyen iki önemli maliyet faktörü, örgüte yapılan yatırımların sayısı ve önemi, birey tarafından algılanan alternatif eksikliğidir.

Gönüllü bağlamında bakılırsa elde edilebilecek kazanımlar, kişinin diğer gönüllülerle sosyalleşmesi ve gönüllü olarak katıldığı faaliyet alanında edineceği tecrübe kazanması olarak kabul edilebilir.

Zorunlu bağlılık; kişinin örgüte olan bağlılığının bir görev ve yükümlülük duygusu ile bağlılık duymasıdır. (18). Bu tür bağlılığı güçlü olan birey, toplumsal değer ve normlarında etkisi ile örgüte olan bağlılığı, ahlaki bir sorumluluk olarak kabul eder örgütün kendisine ihtiyacı olduğunu düşünerek çalışmaya devam eder ve yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanır (4,16).

AKUT ve benzeri örgütlerde gönüllü çalışanların örgüte bağlılıkları ve bu bağlılığı güçlendirerek sürdürmeleri hem AKUT hem de ülke açısından önem taşımaktadır. AKUT ve benzeri örgütlerdeki gönüllü katılım sayısının artması, örgütün örgütlenmesi açısından önem taşımaktadır. Bu yayılma ve gelişme ülkedeki olası afetlere anında ve yerelden müdahale şansını artırırken, birçok olası can ve mal kaybının azaltılması açısından da önemli olacağı düşünülebilir. Bu açılarından bakıldığında AKUT'a katılımında bulunmuş bireylerin AKUT'a olan bağlılıklarının bilimsel olarak ortaya konulması, hangi demografik değişkenler açısından değişme gösterebileceğinin incelenmesi çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. AKUT gibi gönüllü kuruluşların kaynağı insandır. Çalışmanın sonuçlarının karar vericilere, gelecekteki yapılanmaları konusunda, bu tüpteki kurumların gelişmesi ve daha geniş alana yayılması konusunda rehberlik etmesi beklenmektedir. Bu çalışma; arama kurtarma derneğinde (AKUT) gönüllü olarak bulunan kişilerin AKUT'a olan bağlılık düzeyleri ve bunun bazı demografik değişkenleri açısından incelenmesini amaçlamaktadır.

GEREÇ ve YÖNTEM

Çalışma 2011 yılında gerçekleştirilmiştir. AKUT gönüllülerinin Türkiye'nin farklı bölgelerinde çalışmalarını sürdürdükleri bilinmektedir. Tüm AKUT gönüllülerine ulaşmak zaman ve maddi açıdan çalışmayı sınırlandırmıştır. Bu sebeple, araştırmacıların ulaşabilecekleri AKUT gönüllülerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Toplam 200 ölçek gönderilmiştir. Ölçeklerin 152 adeti geri dönmüş, bunlardan 30 tanesi

eksik ve hatalı doldurma nedeniyle dikkate alınmamıştır. AKUT da gönüllü hizmet etmekte olan 122 kişi araştırma grubunu oluşturmuştur. Çalışma AKUT gönüllülerinin örgütsel bağlılıklarını ortaya koymasından betimsel model ve örgütsel bağlılığın bazı demografik değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi açısından bağıntısal modeli içermektedir.

Veri Toplama Aracı

Araştırma için veri toplamada anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmayla ilgili alan taraması kapsamında akademik amaçlı elektronik veri tabanları, üniversite kütüphanelerinden faydalanılmıştır. Konu ile ilgili yurt içinde yapılmış tezler için Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) Dokümantasyon Merkezi, yurt dışındaki tezler için ise yurt dışındaki üniversitelerin elektronik tez veri tabanı, "ProQuest Dissertations and Theses" veri tabanından faydalanılmıştır.

Araştırmanın birinci bölümünde çalışmaya katılanların demografik bilgileri elde edilmesi için demografik bilgi anketi kullanılmıştır.

İkinci bölümünde ise, örgütsel bağlılık konusunda daha önce Allen ve Meyer tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır (3). Kullanılan ölçeğin literatürde birçok alanda kullanıma uygun olduğu görülmektedir. Araştırmada kullanılan anket formlarının başına araştırmanın ne amaçla yapıldığı, anket formunun nasıl işaretleneceği ve işaretlenirken cevaplayıcının nelere dikkat etmesi gerektiği, çalışmayı yürüten kişinin ve danışmanın adı-soyadı, unvanı, çalıştığı kurum gibi bilgiler yer almaktadır.

Veri Toplama Aracının Güvenirlilik ve Geçerlik Analizleri

Genel güvenirlilik için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Güvenirlilik; bir ölçme aracında (test) bütün soruların birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini, yeterliliğini ortaya koyan bir kavramdır. Testlerin güvenirliliğini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş yöntemlere güvenirlilik analizi ve bu testte yer alan soruların irdelenmesine ise soru analizi (İtem Analysis) denilmektedir. Güvenirliliğin incelenmesinde en yaygın kullanılan yöntem Cronbach's Alpha Katsayısıdır. Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri; (20).

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri (0,87) olarak bulunmuş ve bu sonuç ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi

Örgütsel Bağlılık ölçeği ve demografik bilgi anketi aracılığıyla toplanan veriler istatistiksel paket programı (SPSS.15.0) aracılığıyla analiz edilip sonuçlar yorumlanmıştır. Öncelikle hem demografik bilgiler ve diğer grup sorulara ait fikir edinilmesini sağlamak amacıyla aritmetik ortalama, standart sapma, frekans

ve yüzde dağılımları içeren tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur. Ayrıca AKUTgönüllü katılımcılarının örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenler ile ilişkisini incelenmesinde, niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, gruplar arası karşılaştırmalarında bağımsız örneklem (Independent samples) t testi kullanılmıştır. İki'den fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Çalışmaya katılan akut gönüllülerinin Örgütsel bağlılık düzeyleri

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
Duygusal Bağlılık	122	2.33	5.00	3.81	0.51
Zorunlu Bağlılık	122	1.17	5.00	3.27	0.89
Örgütsel Bağlılık	122	2.00	4.76	3.54	0.60

Tablo 2. Çalışmaya katılanların örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımı.

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Duygusal Bağlılık	Bay	65	4.34	0.60	1.71	0.08
	Bayan	57	4.17	0.50		
Zorunlu Bağlılık	Bay	65	3.28	0.83	0.25	0.80
	Bayan	57	3.24	0.96		

Tablo 3. Çalışmaya katılanların örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre dağılımı.

	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli	37	4.36	0.50	1.21	0.22
	Bekâr	85	4.22	0.59		
Zorunlu Bağlılık	Evli	37	3.24	0.83	-0.22	0.82
	Bekâr	85	3.28	0.92		

Tablo 4. Çalışmaya katılanların örgütsel bağlılık düzeylerinin meslek değişkenine göre dağılımı.

	Mesleğiniz	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Duygusal Bağlılık	Serbest meslek	88	4.31	0.53	1.68	0.09
	Memur	34	4.12	0.63		
Zorunlu Bağlılık	Serbest meslek	88	3.20	0.86	-1.27	0.20
	Memur	34	3.43	0.96		

Tablo 5. Çalışmaya katılanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre dağılımı.

	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	19–23	21	4.53	0.40	2.10	0.10
	24–27	35	4.22	0.59		
	28–31	32	4.17	0.52		
	32 ve üstü	34	4.22	0.63		
	Toplam	122	4.26	0.56		
Zorunlu Bağlılık	19–23	21	3.45	0.91	0.44	0.71
	24–27	35	3.18	0.87		
	28–31	32	3.30	0.94		
	32 ve üstü	34	3.22	0.88		
	Toplam	122	3.27	0.89		

Tablo 6. Çalışmaya katılanların örgütsel bağlılık düzeylerinin AKUT'ta bulunma sürelerine göre dağılımı.

	Örgütte bulunma süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	0-1 yıl	13	4.57	0.48	2.32	0.07
	2-3 yıl	20	4.20	0.68		
	4-5 yıl	34	4.11	0.55		
	6 yıl ve üzeri	55	4.30	0.52		
	Toplam	122	4.26	0.56		
Zorunlu Bağlılık	0-1 yıl	13	2.93	1.01	2.09	0.10
	2-3 yıl	20	3.05	1.04		
	4-5 yıl	34	3.19	0.73		
	6 yıl ve üzeri	55	3.47	0.87		
	Toplam	122	3.27	0.89		

Tablo 7. Çalışmaya katılanların örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim düzeyine göre dağılımı.

	Eğitim	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Lise	30	4,45	0,42	1,19	0,11
	Üniversite	75	4,22	0,58		
	Lisansüstü	17	4,13	0,56		
	Total	122	3,81	0,66		
Zorunlu Bağlılık	Lise	30	3,10	0,92	0,72	0,48
	Üniversite	75	3,32	0,87		
	Lisansüstü	17	3,33	0,93		
	Total	122	3,27	0,89		

TARTIŞMA

Son yüz yılda gelişen teknoloji ve her alanda artan rekabet, Acımasız piyasa koşulları ticaret yaşamı ve sosyal hayatı da olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Bu durum maddiyatı daha fazla ön plana çıkarırken, manevi gereksinimler ve ücret almadan, gönüllü olarak gerçekleştirilen faaliyetleri de daha arka planda bırakabilmektedir. Bu şartlar hala etkinliğinin korunurken, AKUT ve gönüllülerinin gerçekleştirdikleri faaliyetlerin çok büyük önem taşıdığı ve korunarak desteklenerek geliştirilmesi gerektiği günümüzde açıkça görülmektedir.

Tablo 1'e bakıldığında akut gönüllülerinin duygusal bağlılık düzeyinin 3.81 ile yüksek, zorunlu bağlılık düzeyinin ise 3.27 ile orta seviyede olduğu görülmektedir. Vuuren ve ark (15) kar gütmeyen organizasyonlarda ücretli çalışan ve gönüllü çalışanların örgütsel bağlılıklarını karşılaştırdığı çalışmasında gönüllü çalışanların duygusal bağlılıklarını yüksek, zorunlu bağlılık düzeyleri orta seviyede çıkmıştır.

Akut ve benzeri kuruluşları gönüllü insanların yapısını oluşturduğu organizasyonlardır. Bu kurumların gönüllülerinin kuruma bağlılıklarının duygusal açıdan yüksek olması gayet normal ve beklenen bir durumdur. Zaten insanlar bu kurumlara üye olurken önceden duygusal kabullenme ve duygusal bağlanma durumu yaşarlar.

Çalışmaya göre akut gönüllülerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, medeni durum, akutta bulunma süresi,

meslek, eğitim) anlamlı olarak değişme göstermediği görülmektedir ($p>0.05$).

Akut gönüllülerinin demografik değişkenlere göre akuta olan bağlılık düzeylerinin değişmemesini; akutun gönüllü temelli gerçekleşen bir organizasyon olmasından dolayı olabileceği kabul edilebilir.

Literatüre bakıldığında özellikle Türkiye'de gönüllü kurum, kuruluş ve gönüllüler üzerine yapılmış çok fazla çalışma bulunmamaktadır. AKUT ve benzeri kuruluşlarda görev alan gönüllüler üzerine yapılacak olan çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca Akut ve benzeri kurumların gönüllü sayılarının artırılması için çalışmaların yapılması, gönüllü olarak halen görev yapanların motivasyonlarını daha arttırmak için programlar düzenlemek ve özendirmek, gönüllülerin bağlılıklarının farklı parametreler(motivasyon, duygusal zeka, iletişim becerisi, mod durumları, stres yönetimi v.b) ile arasındaki ilişkiye bakılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

1. Adakale T. Dağ Kazalarının Karakteristik Analizi Ve Optimal Arama Kurtarma Yöntemlerinin Belirlenmesi: *Disiplinler Arası Teknikler, Doğada Arama Kurtarma Sempozyumu*, Özet Kitapçığı, Ankara, 2011; s: 32.
2. Akın S. Banka *Çalışanlarının Duygusal Zekâlarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2010.
3. Allen NJ, Meyer J P. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: *Journal of Occupational Psychology*, 1990; 63:1-18.
4. Bennett H, Durkin M. The effects of organizational change on employee psychological attachment: An

- exploratory study. *Journal of Managerial Psychology*, 2000; 15(2):126–147.
5. Boezeman EJ, Ellemers N. Volunteering for Charity: Pride, Respect, and the Commitment of Volunteers: *Journal of Applied Psychology*, 2007; Cilt:92, No:3: 771-785.
 6. Calisi D, Iocchi L, Nardi D, Randelli G., Ziparo VA. Improving Search and Rescue Using Contextual Information: *Advanced Robotics* 23, İtaly, Rome, 2009; p.1199–1216.
 7. Ceylan Ö. *Ödül Yönetiminin Çalışanlarda İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Yaratmadaki Rolü ve Bir Uygulama*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2002.
 8. Çakır B. *Afet Ve Acil Durum Yönetimi: Bolu Belediyesi Örneği*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bolu, 2007.
 9. Doherty A. A profile of community sport volunteers. Toronto, Ontario: Parks and Recreation Ontario. Retrieved from www.216.13.76.142/PROntario/PDF/reports/finalReport_phaseOne2005.pdf, 2005.
 10. Engelberg T, Skinner LJ., Zakus H.D., Campbell A. Defining and Measuring Dimensionality and Targets of the Commitment of Sport Volunteers: *Journal of Sport Management*, 2012; 26 192-205.
 11. Firik M. *Gönüllü Kaynaklar ve Sivil Toplum Kuruluşları ile İlişkileri. Afet Yönetiminin Temel İlkeleri*. Kadioğlu, M. Ve Özadamar., E. (Ed.), Ankara: İsmat Matbaacılık, 2006;159-164.
 12. Gülkan P, Balamir M, Yakut A. Afet Yönetiminin Stratejik İlkeleri: Türkiye ve Dünyadaki Politikalara Genel Bakış, *Orta Doğu Teknik Üniversitesi Afet Yönetimi Uygulama ve Araştırma Merkezi*. Eylül, 2003; s. 30-32.
 13. İnce M, Gül H. *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*: Çizgi Kitabevi Yayınları. İstanbul, 2005.
 14. Kök S. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: *Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2006; 20(1): 291,310.
 15. Mark van Vuuren, Menno D. T. de Jong, and Erwin R. Seydel. Commitment with or without a stick of paid work: Comparison of paid and unpaid workers in a nonprofit organization, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2008; 17 (3): 315 – 326.
 16. Mcdonald D.J, Makin P.J. The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff: *Leadership and Organization Development Journal*, 2000; 21(2):84–91.
 17. McGee G.W., & Ford R.C. Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Re-examination of the affective and continuance commitment scales. *The Journal of Applied Psychology*, 1987; 72, 638–684.
 18. Meyer JP, Allen NJ, Smith C A. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization: *Journal of Applied Psychology*, 1993; 78,538–551.
 19. Oberholster FR, Taylor JW. Spiritual Experience and The Organizational Commitment of College: *International Forum*, 1999; 2(1).
 20. Özdamar K. *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Kaan Kitabevi, Eskişehir, 2004; s.633.
 21. Setnicka JT. Wilderness Search and Recue, *Appalachian mountain Club*, Boston:Ed: Kenneth Andrasko, 1980; 34-35.
 22. Stebbins R.A. Volunteering: A serious leisure perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 1996; 211–224.
 23. www.akut.org.tr/default.asp?sf=icerik&icerikktg=45, (19.06.2012 tarihinde erişildi).