DERS ADI Afetlerde İnsan Kaynakları Yönetimi
ÜNİTE ADI Afetlerde İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş
ÜNİTE NO 1
YAZAR Doç.Dr. SERAP ALTUNTAŞ

Afetler her ne sebeple ortaya çıkarlarsa çıksınlar, ortaya çıktıkları bölgede toplumsal hayatı derinden etkileyen sonuçlara neden olurlar. Bu olumsuz etkilerin en aza indirilebilmesi için etkili bir afet yönetimi sağlanmalıdır. Bu afet yönetiminin etkili olup olmaması afetlerde görev alan çalışanların etkili bir şekilde yönetilmesinde bağlıdır. Çünkü afet yönetiminde kullanılacak diğer kaynakları (malzeme, araç gereç, para vb.) da yönetecek olan ve bu kaynakların verimliliğinden sorumlu afet çalışmalarında görev alan "insan kaynağı"dır. Bu nedenle afetler gibi krizlerin, problemlerin, belirsizliklerin yaşandığı ve duygusal yükün çok fazla olduğu, zamanla yarışılan ve çok çeşitli ekiplerin uyum içinde çalışması gereken hassas durumlarda afet yönetim sürecini başarılı bir şekilde tamamlamak için insan kaynağını etkili bir şekilde yönetmek önem arz etmektedir.

AFETLERDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ SÜRECİ

Afetler gibi yıkıcı, can ve mal kayıplarının yaşandığı, çoğunlukla da insanlar tarafından engellenemeyen durumlarla baş edebilmek, afetlerin meydana getirdiği zararları azaltabilmek ve iyileştirmeleri yapabilmek için gerekli altyapı ve kaynaklar ne kadar iyi olursa olsun bu kaynaklara işlerlik kazandıracak olan, kaynakları etkin bir şekilde kullanacak olan ve afet organizasyonu içinde afet yönetim sürecini başarı ile gerçekleştirecek olan en önemli faktör afetlerde görev alan "insan kaynağı"dır. Bu insan kaynağı diğer tüm kaynaklara hükmeder ve yeri bir başka kaynakla doldurulamaz. Bu nedenle de en değerli kaynaktır. Afet çalışmalarında gerek afet öncesi hazırlıklarda, gerek afet sırasındaki müdahale çalışmalarında gerekse afet sonrası iyileştirme çalışmalarında birçok farklı birim ve kuruluşlardan kişiler görev almaktadır. Bu kişilerin afet çalışmalarında özellikle de en kritik ve en önemli aşaması olan müdahale aşamasında ön saflarda bire bir, direct görev alan kişiler başta olmak üzere etkili yönetilmesi ve uyumlu çalışmaları afet yönetiminin başarısını önemli ölçüde etkiler. Çünkü afet yönetimi süreci birbirine kenetlenmiş bir zincirin halkaları gibidir. Zincirin halkaları sağlamsa süreç çok başarılı, zincirin halkaları sağlam değilse süreç çok başarısız olabilir. Başarı, iyi bir planlama ve bu planların çok iyi uygulanması ile sağlanabilir. Önleme ve zarar azaltma, hazırlıklı olma, tahmin ve uyarı, kurtarma ve ilk yardım, iyileştirme, yeniden inşa etme gibi birçok aşamada üstelik de çevre koşullarının sürekli değiştiği bu durumlarda görev alan insan kaynağının uyum içinde çalışması önem arzetmektedir.

Türkiye'de afet yönetiminin merkezi konumunda olan organizasyon Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) 2013-2017 Stratejik Planı'nda stratejik insan kaynakları yönetimine geçmeyi hedeflemiştir. Bu kapsamda kurum hedefleri ile çalışan hedeflerini örtüştürerek insan sermayesini maksimum etkinlikte kullanmayı, anahtar yetenekleri seçmeyi, özendirmeyi, elde tutmayı ve yedeklenmesini sağlamayı, ekibe dayalı iş dizaynı oluşturmayı, yetenek havuzunu büyütmeyi, sirkülasyonu düşürmeyi, iyi eğitilmiş ve kurumla özdeşleşmiş, katılımcı, yaratıcı, motive olmuş hazır iş gücüne sahip olmayı ve gelecekteki iş gücü profilini belirlemeyi içeren etkin bir insan kaynakları sisteminin kurulması hedeflenmektedir. Afetlerde Görev Alacak İnsan Kaynağının Planlanması İnsan Kaynağını planlama bir organizasyonda ilk yapılması gereken işlerden biridir. Bu kapsamda organizasyonda yapılacak işleri ve bu işleri yapacak kişilerin sayısı, nitelikleri vb. belirlenmeli ve bir insan kaynağı veri tabanı geliştirilmelidir. İyi bir planlama yapılabilmesi için yapılacak işler önce analiz edilmeli, iş tanımları yapılmalı ve bu işleri yapacak kişilerin sahip olması gereken özellikler belirlenmelidir. Afetlerde insan kaynakları planlaması da meydana gelebilecek tüm afetlerde, erken uyarı, zararları hafifletme, acil müdahale, kurtarma, zararlara karşı koruma ve afetlere hazırlık için ulusal kapasiteyi artırarak vatandaşları ve acil müdahale ekiplerini destekleme faaliyetlerini yürütecek insan kaynaklarını nicelik ve nitelik yönünden tahmin ve temin etme çabalarını içerir. Afet durumlarına yönelik insan gücü planlamasında, bu çalışmalarda görev alacak kişilerin görev ve sorumlulukları belirlenirken afet yönetiminin hedefleri ve stratejileri de göz önünde bulundurulmalı ve kapsamlı bir değerlendirme ve planlama yapılmalıdır. Çünkü afet durumlarında az sayıda meslek grubu değil, çok sayıda ve birbirinden çok farklı mesleklerden kişiler görev almaktadır. Bununla birlikte her ne kadar planlama yapılmış olsa bile planlanan ve görevlendirilen kişiler de ya kendileri ya da yakınları afete maruz kalmış olabilirler. Böyle durumlarda gerekli insan kaynağının sağlanması için mutlaka ek yedek bir kaynak oluşturulmalı ve bu insan kaynağı da afet durumlarında görev almaya hazır hâle getirilmelidir. Bununla birlikte hâlihazırda görevli olup bu görevlerden ayrılmak isteyen, hayatını kaybeden vb. kişiler yerine de bu eksiklikleri giderecek bir planlama yapılmalıdır.

Kısacası gerçek personel, yedek personel, ek personel ve yeni personel gereksinimleri belirlenmelidir.

Eğer afet öncesi hazırlık döneminde böyle bir planlama yapılmazsa, afet meydana geldikten sonraki müdahale aşamasında, insan gücü krizi yaşanabilir ve kayıp, zarar oranı daha da artabilir. Afetlere yönelik insan kaynağı planlaması tüm kamu kuruluşları ile özel kuruluşların insan gücü kapasitesi dikkate alınarak yapılmalıdır. Afetlerde Görev Alacak İnsan Kaynağının Seçilmesi ve Yerleştirilmesi İnsan kaynakları yönetimi sürecinde çalışacak kişileri seçerken ve görevlere yerleştirirken doğru işe doğru kişiler yani en yararlı olabilecek kişiler yerleştirilmeli yani örgütleme iyi yapılmalıdır. Eğer işe uygun kişiler seçilip yerleştirilmezse belirlenen hedeflere ulaşılamaz ve organizasyon için verimsizlik, başarısızlık gibi durumların yanı sıra bireyler için tatminsizlik, mutsuzluk, öz güvenin zedelenmesi vb. durumlar ortaya çıkabilir. Kısa sürede büyük kayıplara yol açabilen afet durumlarında görev alacak uygun kişilerin seçiminde ve görevlere yerleştirilmesinde oldukça özen gösterilmeli ve her türlü kaynaktan yararlanılmalıdır. Afet çalışmalarına yönelik insan gücü gereksiniminin karşılanmasında afet öncesi hazırlık döneminde afet organizasyonlarının kurum içi kaynakları, kurum dışı kaynaklardan, diğer kamu ve özel kuruluşların kaynaklarından, diğer organizasyonların kaynaklarından (UMKE vb.) ve toplumsal kaynaklardan (gönüllüler, sivil toplum kuruluşları vb.) yararlanılabilir. Afetlerde Görev Alan İnsan Kaynağının Eğitimi, Yetiştirilmesi ve Geliştirilmesi Afet yönetimi ile ilgili tüm süreçlerde, sürecin başarılı olmasında en önemli faktörlerden biri de afet çalışmalarında görev alan kişilerin eğitimi, yetiştirilmesi ve geliştirilmesidir. Afet çalışanlarının aldıkları temel eğitimin yanı sıra, hizmet içi eğitim programları, kurslar vb. ile geliştirilmeleri, sürekli eğitim programları ile daha güncel bilgiye sahip olmaları gerekir.

Afet çalışmalarına yönelik hazırlanacak eğitim programlarının, herhangi bir eğitim programından farklı özelliklere sahip olması gerekir. Pek çok alanda yürütülen eğitimlerde olduğu gibi alışılagelmiş formal eğitim programları, afetlerde çalışacak insan kaynaklarının eğitimi için yeterli olamaz. Afetlerde görev alacak insan kaynağının eğitildiği programların hazırlanışında, özellikle de müdahale ekiplerinin yetiştirildiği programlarda ayrıca özenli ve dikkatli olunmalıdır. Afet yönetimi sisteminde her düzeyde yönetici pozisyonlarda görev alan her meslek grubundan profesyonellerin, çalışmakta oldukları birimin, kendilerinin rol ve sorumluluklarının gerektirdiği bir eğitim programını başarı ile tamamlamış kişiler arasından seçilmesi son derece önemlidir. Afet çalışmalarında görev alacak kişilere yönelik eğitim programı hazırlanırken, bu kişilerin yapacakları görevlere ilişkin konuların yanı sıra liderlik, ekip çalışması, motivasyon, çatışma yönetimi, iletişim becerileri, stres yönetimi, zaman yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği, uymaları gereken yasal düzenlemeler vb. ortak konulara da yer verilmeli ve bu konularda beceriler kazandırılmalıdır. Bu eğitimler hizmet içi eğitim, oryantasyon eğitimi, işe alıştırma eğitimleri, sürekli eğitim, tatbikat vb. şeklinde olabilir.

Afetlerde Görev Alan İnsan Kaynağının Değerlendirilmesi Afet çalışanları her ne kadar afet öncesi dönemde eğitilip afet durumlarına karşı hazırlıklı hâle getirilseler de afet gibi olağanüstü bir durumda nasıl bir performans gösterecekleri önceden belirlenemez. Çünkü nasıl bir tabloyla karşılaşılacağı kestirilemez. Bununla birlikte afet çalışanları yoğun stres ve zaman baskısı altında kötü koşullarda çalışırken olayları farklı algılayabilirler ve sadece acil problemlere odaklanıp daha büyük problemleri unutabilirler, göreve uygun olmayan bir ruh hâli içinde fevri ve ani davranışlar gösterebilirler, afet öncesinde aldıkları eğitimleri ve katıldıkları tatbikatları unutabilirler ya da afet öncesinde aldıkları sorumluluklardan çekilebilirler. Bütün bu durumlar afet görevlilerinden beklenen başarı ve performansı olumsuz etkiler. Bunların yanı sıra fiziksel sağlık durumları, yaşadıkları stres, zaman baskısı, beslenme alışkanlıkları, yorgunluk, vardiyalı çalışma sistemi, iş yükü, deneyim, çalışma şartları vb. de afet çalışanlarının performansını etkileyen faktörlerdir. Afet çalışanlarını değerlendirme süreci rastgele değil bazı kriterlere göre yapılmalıdır. Hatta afet öncesi hazırlık çalışmalarına, afet müdahale sürecine ve afet sonrası iyileştirme sürecine yönelik kriterler de ayrı olmalıdır. Çünkü her üç dönemde de yapılan işler ve izlenen süreç farklıdır. Ayrıca performans değerlendirme çalışmalarının belirli bir plan doğrultusunda gerçekleştirilmesi gerekir. Afet çalışmalarında performansı düşük olan görevliler daha fazla eğitime tabi tutulabilir. Yine de performansı artmıyorsa ona uygun bir işte çalıştırılabilir ya da çalışmaların dışında tutulabilir. Performansı yüksek olan görevliler ise daha öz güvenli ve moralleri daha yüksek bir şekilde görev yaparlar, ödüllendirilebilirler hatta terfi bile ettirilebilirler.

Afetlerde Görev Alacak İnsan Kaynağını Koruma ve Geliştirme Afet çalışanları doğal afetler, endüstriyel kazalar, nakliye kazaları, terörist saldırılar ve adli olaylar ya da kitlesel insan hareketleri gibi olağanüstü durumlarla karşılaşmaktadır. Böyle zamanlarda afet çalışanları hasarlı yapılar; kopmuş, hasarlı elektrik hatları ve diğer altyapı tehlikeleri; yabani hayvan saldırıları, ısırmaları, sokmalar; kan ve diğer vücut sıvıları ile temas; enerjili ve ağır donanımlı el aletleri kullanımı; yüksekten veya zemindeki açıklıklardan düşme; kaynak, kesme ve yanıklar, girişi ve çıkışı kısıtlı kapalı alanlar; suyun üstünde, suda, su yakınında veya suyun altında çalışma; tanımsız, bilinmeyen kimyasallara maruz kalma; sel, kanalizasyon suları ve diğer maddelerle bulaşık sulara maruz kalma; zeminde kayma, takılma ve düşme gibi insan güvenliğini ve sağlığını tehdit eden durumlarla yüz yüze gelebilmektedirler. Bir yandan yaşanan olağanüstü durumla mücadele ederken bir yandan da bu olağanüstü durum sonucu ortaya çıkan ekstra tehlikelerle baş etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu mücadeleler sırasında ya da sonrasında afet çalışanları, kaza ve yaralanmalara, kas iskelet

rahatsızlıklarına, ruh sağlığı sorunlarına; radyoaktif madde, kimyasal madde ve biyolojik tehlike maruziyetine bağlı rahatsızlıklara, şiddete maruz kalabilir. Hatta bu durumlar ölümle sonuçlanabilir. Müdahale sırasında karşılaşılan bu sorunların ve maruz kalınabilecek tehlikelerin etkisi normal koşullara göre çok daha yüksektir. Bu nedenle kontrol altına alınamayan afet koşullarında özellikle müdahale faaliyetlerinde çalışanların güvenliği ve sağlığının korunmasına yönelik olarak alınması gereken tedbirlere daha fazla önem verilmelidir. Afet çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin korunması için her türlü ergonomik ekipman ve koruyucu donanım sağlanmalı, bu konuya yönelik eğitimler yapılmalı, bulaşıcı hastalıklardan korunmaya yönelik aşılama yapılmalıdır. Bununla birlikte gerek afet öncesinde psikolojik hazırlık gerekse afet sonrasında psikolojik yardım konusunda destek alınmalıdır. Afetlere müdahale çalışanlarını karşılaşabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerinden koruyabilmek için afetin müdahale çalışanlarına yarattığı tehlikeler, afeti kontrol altına alacak çalışan sayısı ve yeterlilikleri, afet alanındaki arama kurtarma çalışanlarının maruz kalacakları riskler hakkında bilgi toplanmalıdır. Daha sonraki aşamada alternatifler birbirleri ile karşılaştırılmalı, afet kontrolünde arama kurtarma çalışmalarından sağaltım çalışmalarına geçiş süreci ayrıntılı olarak planlanmalıdır. Harekete geçildiğinde de operasyonlara katılan tüm birimlere karşılaşabilecekleri riskler ve önlemlerle ilgili iletişim sürekliliği sağlanmalı ve güvenlik tedbirleri uygulanmalıdır.

AFETLERDE İNSAN KAYNAKLARI PLANLAMASI

İnsan kaynakları planlaması, insan kaynakları yönetim fonksiyonlarından biridir. Üretim faktörlerinden en önemlisi olan insan kaynakları, bütün ürün ve hizmetlerin verimli ve kaliteli üretilmesinde etkin rol almaktadırlar. Nitelikli, verimli ve etkin insan kaynağı günümüzde beşerî sermaye olarak nitelenmektedir. Bu kadar değerli bir kaynağın planlanması elbette ki hem karmaşık hem zaruri hem de profesyonelce bir çabayı gerekli kılmaktadır. Afet yönetimi: Afetlerin önceden tahmini, mümkünse önlenmesi, değilse zararlarının azaltılması, afetlere karşı hazırlıklı olunması ve anında, hızlı ve etkili bir kurtarma, ilk yardım, geçici barındırma ve yeniden inşa faaliyetlerinin yürütülebilmesi için toplumun tüm imkân ve kaynaklarının, afet öncesi ve afet sonrasında iyi yönlendirilmesi, rasyonel kullanımını gerektiren çok önemli bir yönetim sürecidir. İnsan Kaynakları Planlaması Plan, geleceğe ilişkin bir karar ya da kararlar toplamıdır, bir amaca ulaşmada izlenecek yol ve davranış biçimini gösteren bir sonuçtur. Plan bu günden gelecekte nereye ulaşılmak istendiğinin, nelerin gerçekleştirilmek istendiğinin kararlaştırılmasıdır. Planlar birden fazla karar içerir. Plan bir sonuç, planlama ise bir süreçtir.

Proaktif davranışın temel aracı olan planlama ise, "amaçların ve bu amaçların elde edilmesi için gerekli olan faaliyetlerin belirlenmesi, bu amaçlara ulaştıracak yol veya yolların tespit edilmesi, stratejilerin oluşturulması ve bu stratejileri gerçekleştirmek için gereken kaynakların tahsis edilmesi" sürecidir. Stratejik planlama ise, örgütün uzak geleceğe ilişkin misyon, vizyon ve uzun vadeli hedeflerini ve bunlara ulaşma yollarını, çevresel şartları da dikkate alarak belirleme sürecidir. Planlama geleceğe dönük bir değerleme, inceleme ve araştırma işidir. Plan aksiyona geçme hazırlığıdır ve zamanlama planlamanın vazgeçilemez bir unsurudur. Planlama süreci genellikle 6 aşamadan oluşur: amaçların saptanması, olanakların araştırılması, seçeneklerin belirlenmesi ve karşılaştırılması, en uygun seçeneğe karar verilmesi, planın hayata geçirilmesi, planın denetimi. İnsan kaynakları planlaması, bütün olarak örgütün amaçlarını, stratejik planlarını ve programlarını gerçekleştirmek için gelecekte ne kadar sayıda ve hangi niteliklere sahip insan kaynağına gerek duyulacağını tahmin etmeye ve bu talebin muhtemelen ne dereceye kadar karşılanabileceğine yönelik bilimsel, sistematik ve rasyonel bir öngörümleme çabasıdır. İnsan kaynakları planlaması makro yönüyle ele alındığında devletin istihdam politikaları önem arz eder. Bu anlamdaki iş gücü planlaması, bir ülkenin çalışma gücünü nicelikleri ve nitelikleri yönünden saptar, insan kaynaklarının geliştirilmesi için programların hazırlanması ve uygulanması ile ilgili faaliyetler yürütür. Kalkınmakta olan ülkelerde insan kaynakları planlaması, yüksek eğitimden geçmiş iş gücünün az gelişmiş bir ülkenin kalkınmasında oynayabileceği rolü belirtmektedir İnsan Kaynakları Planlamasının Örgüt Açısından Önemi İnsan kaynakları planlamasının örgüt açısından önemi şu şekilde özetlenebilir:

- Örgütsel planlama sürecinin geliştirilmesine yardımcı olur.
- Örgütte ihtiyaç duyulan çalışma gücünün sahip olması gereken nitelikleri ortaya koyar.
- Örgütün tüm kademelerinde ihtiyaç duyulan İKY'nin etkinliğini artırır.
- Örgütte mevcut olan çalışma gücünün sahip olduğu bilgi beceri ve yetenekten optimum verimliliğin sağlanmasına yardımcı olur.
- Örgütün çalışma gücündeki daralmaları önceden görerek, çalışma gücü ihtiyaçlarının sağlanmasına yardımcı olur.

İnsan Kaynakları Planlama Süreci İnsan kaynakları planlama sürecinin en can alıcı noktası, insan kaynakları ihtiyacının tahmininde yatar. İnsan kaynakları planlamasının birinci görevi, insan kaynaklarının şimdiki ve gelecekteki verim durumlarını saptayıp ona göre gerekli önlemleri alarak süreç içinde insan gücü talebini ve arzını dengelemektir. İnsan kaynakları planlama süreci 7 aşamadan oluşmaktadır: bilgi toplama ve analiz, iş gücü talebini öngörümleme, iş gücü arzını öngörümleme, öngörümlenen arz ve talebi dengeleme, bütçeye uyarlama, üst yönetimin onayı, nihai İK planı ve uygulama, kontrol ve değerlendirme. Afetlere Yönelik İnsan Kaynakları Planlaması Afetler, ani gelişen ve yavaş gelişen afetler olarak iki kısımda ele alınabilir. Depremler, çığ, toprak kayması, volkanik patlama, nükleer ve kimyasal kazalar, fırtına ve tayfunlar ani gelişen afetlere örnek teşkil eder. Önceden hazırlığı yapılmamışsa bu tür afetlerde mal ve can kaybı çok büyük oranlara ulaşmaktadır. Kuraklık, açlık, erozyon, çölleşme, küresel ısınma, salgın hastalıklar vb. de yavaş yavaş gelişen afetlerdir. Bu tür afetlere önlem almak ani gelişenlere nazaran daha kolaydır.

Risk, belirsizlikler içerisinde muhtemel bir kaybın ya da zararın algılanan boyudur. Gelecekte

oluşabilecek potansiyel sorunlara, tehdit ve tehlikelere işaret eder. Kriz, önceden "hesaba katılmayan", rutin risk yönetimi sistemlerinin yetersiz kaldığı; acil müdahale gerektiren bir durumdur. Krizi yönetebilmek için, her şeyden önce kriz unsurunu tanımlamak/ölçmek gerekir. Görüldüğü üzere afetlerde, hem risk hem de kriz yönetimi uygulamalarının entegrasyonu esastır. Her iki yönetim tarzının insan kaynakları planlaması açısından farklı algılanması gereklidir. Risk yönetiminde insan kaynakları planlaması, zaman açısından kısıtlama olmadığından, etkinlik gözeten, merkezcil ve yukardan aşağı global insan gücü gereksinmesi planlamasına daha uygundur. Modern afet yönetimi kavramında; kayıp ve zararların azaltılması, hazırlık, tahmin ve erken uyarı, afetleri anlamak gibi afet öncesi korumaya yönelik çalışmalar "risk yönetimi"; etki analizi, müdahale, iyileştirme, yeniden yapılanma gibi afet sonrası çalışmalar ise "kriz yönetimi" olarak kabul edilmektedir. Etkin bir afet yönetimi çalışması, afet öncesi, afet sırası ve afet sonrası ihtiyaç duyulan tüm çalışmaları kapsamaktadır. Afetlerde insan kaynakları planlaması; afet yönetim mercilerinin "Her türlü afete hazırlıklıyız" misyonu çerçevesinde; meydana gelebilecek tüm afetlerde, erken uyarı, zararları hafifletme, acil müdahale, kurtarma, zararlara karşı koruma ve afetlere hazırlık için ulusal kapasiteyi artırarak vatandaşları ve acil müdahale ekiplerini destekleme faaliyetlerini yürütecek insan kaynaklarını nicelik ve nitelik yönünden tahmin ve temini çabalarını içerir. Bu çabanın başarılı olması yukarda ayrıntılarıyla açıklanan insan kaynakları planlama sürecine sırasıyla uymaktan geçer.
Afet yönetimini, afet öncesi (risk yönetimi), afet anı ve sonrası (kriz yönetimi) olmak üzere iki aşamada ele alınacak olursa, afet öncesi zaman diliminin insan kaynağını planlama açısından oldukça uzun ve elverişli, afet anı ve sonrası için ise oldukça sınırlı ve elverişsiz bir zaman sınırlaması olacaktır. İnsan kaynakları planlama sistemi, merkezcil ve merkezkaç olarak iki açıdan da irdelenebilir. Merkezcil planlama süreci tek bir elden ve yerden yönetilir ve tüm organizasyonu kapsar. Merkezkaç bir planlama sistemi ise, planlama işlemi, organizasyonun çeşitli bölümleri arasında dağıtılarak yapıldığı zaman söz konusu olacaktır. Afetlerde insan kaynakları planlama süreci, 5 aşamadan oluşur: temel konuları belirleme, afetlerde insan kaynakları uygulamalarını belirleme, afetlerde insan kaynakları amaçları ve hedefleri geliştirme, afetlerde insan kaynakları politika, program ve pratikler tasarlama ve uygulama, afetlerde insan kaynakları planlamasının etkinliğini değerlendirme, gözden geçirme ve yeniden odaklanma. Sonuç olarak afetlerde ilgili örgütler, gerekli yeteneklere sahip doğru insanlara, doğru zamanda ulaşabilmek için gelişimsel faaliyetler tasarlamaya ve ileriki yıllarda ihtiyaç duyulacak insan kaynağının ne olacağını belirlemeye çabalamak ve bunu elden geldiğince başarmak zorundadırlar. Afetlerde, etkin insani müdahalenin en önemli parçası nitelikli insani gücün, gerekli yer ve zamanda insan yaşamını kurtaracak, zararlardan koruyacak ve hayati riskleri minimize edecek faaliyetleri yürütebilme becerisidir. İnsan kaynakları planlaması, afet müdahale ve acil durumlarda; örgütsel kolaylık sağlayan bir yönetim aracıdır. Zamanında ve etkili kalitede hizmet sunma hedefi, afetlerde istihdam edilecek insan kaynağı planlamasının önceden rasyonel olarak yapılmasını gerekli kılmaktadır.

AFETLERDE İNSAN KAYNAKLARI ÖRGÜTLEMESİ

Örgütleme, çok önemli bir yönetim fonksiyonu olup teknik ve sosyal faktörlerle ilgili bir düzen ve düzenlemeyi ifade eder. Örgütleme; iki veya daha fazla bireyin ortak bir gayeyi gerçekleştirmek için bir araya gelmesi, gerekli araçların tümünün, en az maliyetle, en iyi verim ve en fazla tatmini sağlayacak şekilde ahenkli olarak düzenlenmesidir. Örgütleme faktörleri aşağıdaki gibi sıralanabilir: amaçlar, formalleşme derecesi, departmanlara ayırma, kontrol alanı, kademe sayısı, merkezîleşme derecesi, çapraşıklık ve komplekslik derecesi. Örgütleme, organizasyon yapısının oluşturulması ile ilgili faaliyetler topluluğun, bir süreci ifade eder. Bu süreç, faaliyetleri anlamlı ve etkili bir şekilde gruplamak, bu grupları belirli örgüt kademe ve mevkileri hâline getirmek ve bu mevkilere (pozisyonlara) insan kaynağını atamak safhalarını içerir. Afetlerde insan kaynaklarının etkin ve verimli olabilmesi için de bu sürece olabildiğince uymak gerekir. Günümüz teknolojik değişim ve gelişimine rağmen, insanoğlu hâlâ afetler karşısında aciz kalmaktadır. Tabiatı gereği yalnız olmakta sıkıntı çeken bireyin, özellikle afetler söz konusu olduğunda başkalarına, daha da önemlisi sistematik bir şekilde örgütlenmiş kurumlara ihtiyacı tartışılmaz bir gerçektir. Ne zaman ve nasıl gerçekleşeceği pek kestirilemeyen afetlerin önlenmesi için insanoğlunun yapabilecekleri oldukça sınırlıdır. Buna rağmen, bireylerin yaşadıkları çevreyi tanımaları, bu çevrede oluşabilecek afetlerle ilgili bilgi sahibi olmaları, afetin gerçekleştiği anda ve sonrasında yapabileceklerini bilmeleri hayatta kalmaları için elzemdir. Bu bilgilere sahip bir toplumun oluşturulması ise ancak etkili bir afet yönetimi ile sağlanabilecektir.
Türkiye'de Afet Yönetimi Örgütlemesi Türkiye'de Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) afet yönetiminin merkezî organizasyondur. AFAD, afet ve acil durumlara ilişkin tek yetkili kurum olup bir şemsiye kurum anlayışıyla afet ve acil durumun niteliği ve büyüklüğüne göre gerek Genelkurmay Başkanlığı, İçişleri, Dışişleri, Sağlık, Orman ve Su İşleri ve ilgili diğer bakanlıklar ile gerekse sivil toplum kuruluşları ile iş birliği içerisinde faaliyetlerini sürdürmektedir. AFAD'ın misyonu "Afetlere dirençli toplum oluşturmak" tır. Böyle bir misyonu gerçekleştirmek için, stratejik plan ve projelerini uygulamaya koymuştur. Afetlerin zararını en aza indirmek için toplumda önlem alma ve risk azaltma bilincini yerleştirmek AFAD'ın en önemli hedefleri arasındadır İçinde bulunduğu coğrafyası nedeniyle

afetlere açık olan Türkiye'nin, gerek doğal gerek de insani afetlere karşı tedarikli olması, bu afetlerle mücadele etmesi için gerekli örgütlenmenin sağlanması hayati önem arz etmektedir. Türkiye'de doğal afetlere ilişkin politikalar ilk olarak 1939 Erzincan Depremi sonrası geliştirilmeye başlanmış; 1959 yılında çıkarılan 7269 sayılı "Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun" ile konuyla ilgili yasal boşluk giderilmeye çalışılmıştır. Afetlerle ilgili yasal düzenlemeler 1988 yılında devletin tüm imkânlarının afet bölgesine en hızlı şekilde ulaşmasını ve afetzede vatandaşlara en etkin ilk müdahalenin yapılmasını sağlamak amacıyla çıkarılan "Afetlere İlişkin Acil Yardım Teşkilatı ve Planlama Esaslarına Dair Yönetmelik" ile devam etmiştir. Afet Yönetimi açısından koordinasyona sahip bir örgütlenmenin önemi 17 Ağustos 1999'da yaşanan Marmara Depremi'nin ardından yaşanan kayıplarla daha çok anlaşılmış, bu tarih acil durum ve afet yönetimi açısından bir dönüm noktası oluşturmuştur.

Eş güdüm sağlanması gereken kurumların afetlerle ilgili yetki ve sorumluluklarının yeniden tanımlanması ihtiyacı afet ve acil durumlarda yetki ve koordinasyonun tek bir elde toplanmasını zaruri kılmıştır. Bu doğrultuda afetlerle ilgili olarak görev yapan İçişleri Bakanlığına bağlı Sivil Savunma Genel Müdürlüğü, Bayındırlık ve İskân Bakanlığına bağlı Afet İşleri Genel Müdürlüğü ve Başbakanlığa bağlı Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğü kapatılarak 2009 yılında çıkarılan 5902 sayılı Yasa ile Başbakanlığa bağlı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı kurularak yetki ve sorumluluklar tek bir çatı altında toplanmıştır.

AFETLERDE İNSAN KAYNAKLARI ARASINDAKİ İLETİŞİM

Bu bölümde afetler oluşmadan önce, sırasında ve sonrasında iletişimle ilgili olarak yapılması gerekenler kuramsal olarak aktarılacak, ardından ikinci başlıkta da Türkiye'deki organizasyona, uygulama örneklerine, merkezi ve yerel düzlemde yürütülen çalışmalara değinilecektir.

AFET VE İLETİŞİM

Afet dönemlerinde iletişimle ilgili faaliyetler birden fazla boyut içermektedir. Bu boyutlardan biri süreçle ilgili bilgi edinme ve edinilen bilgilerin sürece olumsuz etki etmeyecek biçimde toplumla paylaşımıdır. Bir diğer boyut meydana gelen olaya özgü olarak kriz sürecinin yönetiminde yardımı ve/veya desteği olabilecek ancak var olan düzenlemelerde tanımlanmamış kişi, grup veya kurumlarla iletişimin kurulması ve sürdürülmesidir. Bu anlamda üçüncü bir boyut da mevcut organizasyonda kriz sürecinin yönetiminde, sürece müdahalede görevli insan kaynağının iletişiminin sağlanması ve sürdürülmesidir. Afetlerde İletişimin Önemi Literatürde bu bağlamda afet iletişim stratejisinin oluşturulması gerektiği üzerinde durulmaktadır. Bu strateji oluşturulurken de krizin yaygınlığı, etkilediği veya etkileyebileceği nüfus, kurumlara ve altyapıya ne ölçüde zarar verebileceğine yönelik olarak tahminler göz önünde bulundurulmalıdır. Kriz ortaya çıkmadan önce; • Olay sırasında görevli iletişim komitesinin/kurulunun kurulmuş, • Kurul üyelerinin, seçilmiş, belirlenmiş, atanmış, • Acil iletişim planının oluşturulmuş, denenmiş, • Süreçte rolü olan birim ve organizasyonların iletişim sorumlularının veya sözcülerinin belirlenmiş, değişiklik olması hâlinde yapılan değişikliğin ilgililere bildirilmiş, • Gerekli iletişim alt yapısının kurulmuş, • Ölçme, izleme ve değerlendirme yöntemlerinin belirlenmiş olması gereklidir.

AFET İLETİŞİM SÜRECİ

Afet dönemlerinde izlenecek iletişim stratejisi ve taktikler, kriz iletişim sürecinin en önemli bileşenidir. Kriz iletişim sürecinin sadece olay ortaya çıktıktan sonraki süreçlerin nasıl işletileceği ile ilgili değil, aksine olası, önlenebilir veya önceden haberdar olunarak zararları azaltılabilir kimi durumlara da müdahale edebilmeyi sağlayacak şekilde kurgulanmış olması gerekir. Planlama Afet ile ilgili sorumlu pozisyonlardaki her birey her makam ve her kurum süreçte hangi rolleri üstlenecek, hangi bilgileri edinecek, bunu hangi kanalları kullanarak kimlerle paylaşacaktır? Tüm bu soruları yanıtlamaya yönelik ağlar oluşturulmalıdır. Burada dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta kriz anında işleri yürütecek bireylerin de krizin kendisinden etkilenebileceğidir. Hazırlanan iletişim stratejisinin başarılı olabilmesi için, her adım düşünülmüş ve tasarlanmış olmalıdır. Ortaya çıkan afet durumundan en az zararla çıkmak için bu olmazsa olmazdır. Peltekoğlu (2014), işletmelerin halkla ilişkiler bağlamında yapması gerekenleri ele aldığı kitabında bir kriz iletişim planında olması gerekenleri şöyle listelemiştir:

- "İletişim kurulması gerekecek hedef kitlelere ulaşma yöntemleri belirlenmiş olmalıdır.
- İletişimi yürütecek olan ekibin görev dağılımı ve iletişim zinciri oluşturulmuş olmalıdır.
- Ulaşılması gereken yöneticiler, bölge temsilcilikleri, sosyal paydaşlar, ortaklar ile yardım kurumlarının ve kriz ekiplerinin iletişim bilgileri hazır tutulmalıdır.
- Basın yayın kuruluşlarının künyeleri ve temsilcilerinin iletişim bilgileri bulundurulmalı ve güncellenmelidir.
- Organizasyonun sözcülüğünü kimin yürüteceği belirlenmeli, iletişim bilgileri, planın ayrılmaz parçası olmalıdır.
- Merkez ofis dışında bir iletişim merkezi belirlenmelidir.
- Medya için gerekli olabilecek görsel arşiv oluşturulmalıdır.

" Afet Anında İletişim Burada en kritik faktörlerden biri özellikle iletişim söz konusu olduğunda hızdır. Doğru bilginin hızlıca muhataplarına iletilmesi, müdahale, yardım, destek, iyileştirme, güvenlik gibi afete yönelik girişimlerin sağlıklı bir şekilde hayata geçirilmesini mümkün kılabilecektir. Böylesi anlarda iletişim yoğunlaşacağı için hızla ilgili yavaşlamalar da söz konu olabilmektedir. İşte bu nedenlerle de afete müdahale aşamasında özellikle kamuya açık mobil ağlarda son derece önemli iletişim sorunları yaşanmaktadır. Yaşanan bu sorunlar da hem toplumu, hem de süreçte sorumlulukları olan ekipleri, yetkilileri olumsuz biçimde etkilemektedir. Sadece Türkiye'de değil, tüm dünya ölçeğinde de yaşanan afet ve kriz durumlarında toplumun habersiz kalması en temel ve ilk sorun olarak, afetlerde görevli insan kaynağının iletişiminde yaşanan sorunlar da ikinci temel sorun olarak dikkate alınmaktadır. Süreçte görev alanların aşağıdaki teknik konularda bilgili ve deneyimli olmaları önemlidir:

AFETLERDE EKİP ÇALIŞMASI VE LİDERLİK

Afet durumları ise hem ekip/çalışması hem lider gereksinimi duyulan akut ve zor dönemlerdir. Ekip çalışması ve liderlik az bilgi, yoğun karmaşa ve stres altında hayati kararların verildiği afet durumlarında önem kazanan iki kavramdır. Özellikle arama kurtarma sürecinde planlama, koordinasyon, yönlendirme belirleme, risk alma, karar verme, problem çözme gibi çeşitli liderlik becerileri de gerekmektedir. Ekip Çalışması Ekip; meslek, davranış, tutum vb. yönlerden birbirine uyumlu kişilerin oluşturduğu, özel bir göreve odaklanarak belirli bir amaca doğru hareket eden insan topluluğudur.

Ekip çalışması, yapılacak işin özelliğine göre, belirli hedef ve yöntemler göz önünde bulundurularak iş için birden çok çalışanın bir araya gelip güçlerini birleştirmesi ve iş birliği yapmasıdır. Afetlerde yapılacak ekip çalışması sayesinde ekip üyeleri ortak sorumluluk duygusu ile hareket ederek yetenek ve fikirlerini birleştirmekte ve tek başına yapabileceklerinden daha fazlasını birlikte ekip çalışması ile başarmaktadırlar. Ekip Türleri Ekip, ortak bir amaca bağlı olan ve belirli becerilere sahip insan grubudur. Özellikle afet durumları planlı ya da plansız bir şekilde farklı türdeki ekiplerin kurulduğu yoğun, hızlı ve farklı hizmetleri pek çok farklı meslek üyesi tarafından sunulduğu süreçlerdir. Bu süreçte oluşturulan ekip türleri genel olarak şunlardır. Problem Çözme Ekipleri Belirli bir problemi çözmek için bir araya gelen ve daha sonra dağılan ekip türüdür. Kendi Kendini Yöneten Ekipler Kendi kendini yöneten ekipler bireyin sosyallik ve bir gruba ait olma isteğinin sonucu oluşarak ortaya çıkar. Bu ekiplerin en büyük özelliği üyelerinin karar alma ve uygulama sürecindeki aktif, dinamik ve otonom yapıda olmalarıdır. Sanal Ekipler Sanal ekipler globalleşme ve internet kullanımının yayılması sonucu ortaya çıkan ekiplerdir. Aynı ortamda görev yapan bireylerin bile elektronik posta ile veri aktarımında bulunması, bilgi teknolojilerinin hızla ilerlemesi ekip olmak için aynı mekânı paylaşma ve yüz yüze olma zorunluluğunu ortadan kaldırmıştır.

Proje Ekipleri Belirlenen projeyi tamamlamak üzere farklı meslek gruplarından, birimlerden gelen üyelerin oluşturduğu ekiplerdir. Başarılı Ekip ve Ekip Çalışmasının Özellikleri Başarılı, etkin ve verimli bir şekilde çalışan ekipler şu özelliklere sahip olmalıdır: Ekip üyeleri tarafından bilinen ve inanılan ekip hedefleri olmalıdır. Ekip üyeleri kendilerini ekibin amaçlarına adamalıdır. Ekip üyeleri görevlerine ve ekibin amaçlarına uygun becerilere sahip olmalıdır. Ekip üyeleri birbirlerine güven duymalıdır. Üyeler genellikle aynı fikirleri paylaşmalıdır. Ekipler sağlıklı çatışma süreçlerine ve ardından gelen yaratıcılığa sahip olmalıdır. Üyeler arasında etkin, zamanında ve bilgi paylaşımına dayanan bir iletişim süreci olmalıdır. Ekip üyelerinin ve ekip liderinin motivasyonu yüksek olmalıdır. Ekip üyeleri zor ve değişken durumlara hemen uyum gösterebilmelidir. Liderlik Liderlik, aynı amaç etrafında toplanan bir ekibin iş yapma ve başarma faaliyetlerini etkileme sürecidir. Lider ise ekipteki üyelerin faaliyetlerini yöneten ve koordine edebilen bireydir. Bu bireyler liderlik süreci kapsamında ekibi organize etme, denetleme, yöneltme, başkalarının güçlerini harekete geçirme adımlarını gerçekleştirmektedir. Afet durumlarındaki liderlik ise "bir kaza ya da yaralanma durumunda, kazazedelere güvenli bir şekilde ulaşmak ve kurtarma işlemini tamamlamak için ekip üyelerini etkileme sanat ve zanaatıdır." şeklinde tanımlanmaktadır. Liderlik Tarzları Liderler var olan durumu yönetme biçimlerine ve ekibi ile olan ilişkilerine göre çeşitli şekillerde isimlendirilmektedir. Otokratik Liderlik Tarzı Otokratik liderlik, ekibi sosyal bir varlık olarak görmeyen ve ekipteki insanlara ait sosyal ve duygusal durumları dikkate almayan bir liderlik şeklidir. Serbest Bırakıcı Liderlik Tarzı Serbest ve yumuşak liderlik tarzı olarak adlandırılan bu liderlik biçiminde ekibe çok önem verilmemektedir. Lider çevresiyle çok az ilişki kurmakta ve sorumluluktan uzak durmaktadır. Paternalist (Babacan) Liderlik Tarzı İnsana ve insan ilişkilerine önem veren liderlik tarzıdır. Bu liderlik tarzında lider, hizmet üretimine değil insana önem vermekte ve her şey insani ilişkilere dayanmaktadır.

Orta Yol Liderlik Tarzı İş ve insana eşit seviyede önem veren orta yol liderlik tarzımda liderler, kurnazlık ile çevrelerine göre liderlik tarzlarını biçimlendirmektedirler. Bu nedenle bu tarz liderlere '' tilki tipi lider'' denilmektedir. Karizmatik Liderlik Tarzı Karizmatik liderler, ise ekip üyelerini motive etmek için kendi heyecanını, şevkini ve enerjisini kullanmaktadır. Karizmatik liderlerin ekipleri, başarılarını kendi çalışmalarına değil de onları motive eden liderlerinin varlığına bağlamaktadır. Transaksiyonel (İşlemsel) Liderlik Transaksiyonel liderlik daha çok bir yöneticilik tarzıdır. Bu tip liderler, çalışanlarına yapacakları işle ilgili beklentilerini, kuralları, prosedürleri ve

faaliyetleri yaparken izleyecekleri yolları ayrıntılı bir şekilde açıklamaktadır. Transformasyonel (Dönüşümcü) Liderlik Tarzı Dönüşümcü liderler, ekiplerinde kişisel güven, kişisel etkinlik ve kişisel saygı uyandırmaktadırlar. Dönüşümcü liderliğin gücü, liderin ve ekip üyelerinin paylaşılan büyük amaç ve değerlerinden gelmektedir. Liderin Özellikleri Lider, liderlik sürecinde insanları etkileyebilen kişiyi ifade etmektedir. Tüm liderlerde olması beklenen özellikler aşağıda belirtilmektedir.

Kişisel Özellikler

- Güçlü kişiler arası ilişkiler oluşturabilme ve bireyler ile etkin iletişim kurabilme
- Kesin ve kararlı hareket etme
- İnsanları idare etme yeteneğine sahip olma
- Yaratıcı olma Fiziksel ve Zihinsel Özellikler
- Fizikî anlamda dinç olma
- Kişisel görünüme dikkat etme
- Güçlü bir iradeye sahip olma
- Disiplinli bir kişiliğe sahip olma
- İnisiyatif kullanabilme
- Yüksek bir öz güvene sahip olma
- Doğru ve çabuk sentez yapabilme
- Etkin bir zekâ düzeyine sahip olma Genel Özellikler
- Hizmet sunmaya eğilimli olma
- Kişisel ve diğer bireylerin gelişimini sağlama
- Farklılıkları görme ve yönetebilme
- İş birliği ve dayanışma içinde hareket etme
- Politik bilince sahip olma
- Sorumluluk üstlenme

Etkin Liderlik Liderler işi yönetmez, işi yapanları yönlendirirler. Dolayısı ile ortaya çıkan iş bir ekip çalışmasıdır ve başarı ekibin başarısı olarak nitelendirilmektedir. Liderler grup çalışmalarında ekip üyelerini de içine alan ortak hedefler belirleyen ve bu doğrultuda mükemmel hizmet sağlayan bireylerdir. Vizyon Vizyon ekibin geleceğe dair çizgisidir. Lider vizyonun oluşturulmasından sorumlu kişidir. İletişim Ekip üyeleri ile liderler arasında duygusal bağlar ve bazen de tutkuya varan bağlılıklar mevcuttur. Yaratıcılık Çoğu yaratıcı lider, gelişmiş bir hayal gücüne sahiptir, araştırıcıdır ve risk almaya isteklidir.

Dürüstlük ve Güven Etkili liderler dürüstlük özelliklerini kullanarak ekiplerinde doğruluk kültürünü geliştirmekte ve doğruluk, hakkaniyet ilkelerini yaşama geçirmektedirler. Örnek Olma Becerisi Örnek olma başkalarına kendi kendilerini idare etmenin yolunu gösterme açısından önemlidir. Öğrenme Öğrenme lider için daima etkinliğini koruyan bir süreçtir. Yaşam boyu öğrenme; sürekli değişen bir ortamda büyük başarılarla ya da olağanüstü sonuçlarla, zekâdan, karizmadan resmî eğitimden daha fazla etkili olmaktadır. Empati Empati, kişinin kendisini başka bir bireyin yerine koyabilmesi, onun duygu, düşünce ve beklentilerini sezmesi anlamına gelmektedir. Afetlerde Ekip Çalışması ve Liderlik Liderler afetlerin önlenmesi ve zararların azaltılabilmesi için, afet öncesi, afet sırası ve afet sonrasında yapılması gereken teknik, yönetsel ve yasal çalışmaları belirleyerek ve uygulamaya aktararak afet yönetimini gerçekleştirirler. Afet olaylarına yönelik liderlik faaliyetleri beş aşamadan oluşmaktadır: Zarar Azaltma Aşaması Bu aşamada afet tehlikesinin önlenmesine yönelik faaliyetler yapılmakta ve büyük kayıpların oluşmaması için tüm önlemler alınmaktadır. Hazırlıklı Olma Aşaması Bu aşamada liderlerin ve ekiplerinin temel hedefi afetlerin yıkıcı sonuçlarına karşı önlemler almaktır. Müdahale Aşaması Müdahale aşaması afetin oluşumunu takip eden ve zaman diliminde afetin büyüklüğüne göre belli süre ve sıra içinde yapılan faaliyetleri kapsamaktadır. İyileştirme Aşaması Bu safhada yürütülen liderlik faaliyetlerin ana hedefi, afete uğramış toplulukların haberleşme, ulaşım, su, elektrik, kanalizasyon, eğitim, uzun süreli-geçici barınma, ekonomik ve sosyal faaliyetler vb. gibi hayati faaliyetlerin karşılanmasıdır. Yeniden İnşa Aşaması Afet durumlarında ekiplerin etkin bir şekilde çalışmasını sağlayan, bu karmaşık ortamların tansiyonunu hep dengede tutan liderlerin aşağıdaki özelliklere sahip olmaları gerekir:

- Yüksek düzeyde seçici bir algıya sahip olmak
- Dikkatli ve uyanık olmak
- Afet çevresine yönelik bilgiye sahip olmak, duyarlı olmak
- Gerektiğinde otoriter olmak
- Kararlı olmak fakat çevresinden gelen önerilere de açık olmak
- Mantıklı kararları zamanında almak
- Hem afet zedelere hem ekip üyelerine karşı empati yapmak
- Afetlerde yaşanan krizleri rahatlıkla karşılamak
- Kişilerin ani, yüksek ve korku/kızgınlık/acı dolu tepkilerini anlayışla karşılamak,
- Kişilerin panik tepkilerini sakinleştirmek
- Çevresine güven vermek

YAZAR Dr.Öğr.Üyesi MELTEM ŞİRİN GÖK

MOTİVASYON

Motivasyon, bir insanı belirli bir amaç için harekete geçiren güç demektir. Motivasyon, diğer bir ifadeyle bir veya birden çok insanı, belirli bir amaca doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır. Motivasyon, bireyi davranışa sevk eden bir davranışı başlatan ve bu davranışın yön ve sürekliliğini belirleyen içsel ve itici bir güçtür. Bu tanıma göre motivasyonun harekete geçirici, hareketi devam ettirici ve hareketi veya davranışları olumlu yöne yöneltici üç temel özelliği bulunmaktadır. Motivasyonun iki önemli özelliği vardır. Birincisi; motivasyon ancak insanın davranışlarında gözlenebilir. İkincisi; motivasyon kişisel bir olaydır. Ayrıca, motivasyon aynı birey için farklı zamanlarda değişiklik gösterebilir. Motivasyon İle İlgili Terimler Motivasyon; ihtiyaçların, dürtülerin ve güdülerin bir sonucu olarak ortaya çıkar. İhtiyaç İhtiyaç "fizyolojik ve psikolojik dengenin bozulmasından doğan eksiklik" olarak tanımlanır. İhtiyaçlar, temel ihtiyaçlar ve tamamlayıcı ihtiyaçlar olarak iki grupta incelenebilir. Temel ihtiyaçlar fizyolojik özellik gösterir. Tamamlayıcı ihtiyaçlar ise düşünce ve duygularla ilgili olduğundan sosyal ve psikolojik bir özelliğe sahiptir. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı insanların hiyerarşik bir düzen gösteren ihtiyaçlar tarafından motive edildiğini ileri sürmektedir. İhtiyaçların hiyerarşisi kuramına göre, alt kademede bulunan ihtiyaçlar karşılanmadan, üst kademedeki ihtiyaçlar bireyi davranışa yönlendirmez.
Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi aşağıdaki ihtiyaçları kapsamaktadır.:

1. Fizyolojik İhtiyaçlar: Yiyecek, barınma, solunum, boşaltım, cinsellik gibi temel ihtiyaçları kapsar.
2. Güvenlik İhtiyacı: Bu ihtiyaçlar fiziksel, psikolojik ve ekonomik olarak güvende olmayı ifade eder.
3. Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı: İnsanlar; aile, arkadaş ve meslektaşlar tarafından kabul görmeyi isterler.
4. İtibar ve Saygı Görme İhtiyacı: İnsanlar; başkalarının gözünde değerli olduğunu hissetmekten, fark edilmekten, itibar ve saygı görmekten hoşlanırlar.
5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Bu ihtiyaçlar insanları rüyalarını ve yeteneklerini gerçekleştirme arayışına yöneltir. Yaratma, başarma isteği, kişisel tatmin, problem çözme bu ihtiyaca örnek verilebilir.

Dürtü Fizyolojik ihtiyaçların organizmayı harekete geçirmesi olarak tanımlanır. Güdü Bir ihtiyacı tatmin etmeyi ya da bir hedefe erişmeyi sağlayan içten gelen bir uyarıdır. Güdülenme Güdülenme de bireylerin bir işe yönelik enerji düzeyidir. Güdülenme, bir güdünün etkisiyle eyleme geçme sürecidir. Güdülenme süreci dört aşamadan oluşur. Bunlar; gereksinim, uyarılma, davranış ve doyum noktasıdır. Güdüleme Kişiyi dışardan gelen özendiricilerle bir işi yapmaya istekli kılmaktır. Motivasyonun Çalışma Hayatındaki Önemi Kurumların başarılı olması için temel unsur insan kaynağıdır. Yönetici, kurumsal amaçlara ancak çalışanlarla ulaşabileceğini bilmeli ve bu nedenle çalışanların ihtiyaçlarının farkında olmalıdır. Bireylerin motive olması gereksinimlerinin giderilme derecesine bağlıdır. Motive olmuş kişiler daha verimli ve etkili çalışır. Motivasyonu olmayan bir çalışanın iyi bir performans göstermesi beklenemez. Bireyin performansını belirleyen iki önemli faktör sahip olduğu motivasyon ve yeteneklerdir. Motivasyon Araçları Çalışanların potansiyellerini kurumsal amaçlar doğrultusunda kullanmalarını sağlamak için maddi ve manevi motivasyon araçlarıyla desteklenmesi gerekir. Motivasyon araçlarının etkinliği kişilerin değer yargılarına, çevresel faktörlere, sosyal faktörlere, eğitim düzeylerine ve psikolojik yapılarına bağlı olarak değişebilir. Aynı zamanda yöneticilerin anlayış ve davranışları motivasyon araçlarının etkinliğini etkiler. Psikologlar çalışanları altı ana psikolojik gruba ayırmaktadırlar. Bu gruplar;

- Emniyet arayanlar,
- Mükemmellik isteyenler,
- Kendisine önem verilmesini isteyenler,
- Sorumluluk sevenler,
- Prestij arayanlar ve
- Herkes tarafından kabul edilmeyi isteyen çalışanlardır.

Bireyleri motive eden araçlar ekonomik, psikososyal ve örgütsel-yönetsel motivasyon araçları şeklinde gruplandırılabilir. Ekonomik Araçlar Yüksek gelir Kurumlar adil bir ücretlendirme ile çalışanların motive olabilmesi için zemin hazırlar. Prim sistemi Prim, kişisel performansa dayanan ücret dışı yapılan ödemelerdir. Ödüllendirme sistemleri Ödül, çalışanlara gayretleri karşılığında sağlanan maddi

DERS ADI Afetlerde İnsan Kaynakları Yönetimi
ÜNİTE ADI Afetlerde Zaman Yönetimi
ÜNİTE NO 6
YAZAR Dr.Öğr.Üyesi AYŞEGÜL SARIOĞLU KEMER

ZAMAN KAVRAMI VE ZAMAN ÇEŞİTLERİ

Zaman diğer kaynaklardan farklı olarak; alınıp satılamaz, biriktirilemez, başkasına aktarılamaz, depolanamaz, üretilemez, çoğaltılamaz ve değiştirilemez. Ancak zaman tasarruflu kullanılabilmektedir. Zaman, algılama ve kullanım kolaylığının olması için 24 eşit dilime ayrılarak kullanılmaktadır. Birbirine eşit ve herkes için aynı olan bu birimler saat ile görünür hâle gelmiştir. Buna göre zaman;

- Gerçek zaman
- Subjektif zaman (psikolojik zaman)
- Biyolojik zaman ve
- Yönetsel zaman olarak sınıflandırılmaktadır.

Gerçek Zaman Gerçek zaman saatle ölçülebilen zamandır. Kaynağı Dünya'nın Güneş etrafındaki hareketidir. Bu nedenle bu zaman algısı tüm bireyler için eşit ve aynıdır. Subjektif Zaman Subjektif zaman, aynı zaman diliminin bireyler arasında farklılık gösterdiği hissedilen ya da algılanan zamandır. Saat, zamanı belirli ve kesin birimlerle ölçerken psikolojik zamanın anlaşılması güç ve karmaşıktır. Biyolojik Zaman Biyolojik zaman doğum ile ölüm arasındaki zamandır. Yaşayan tüm varlıkların kendilerine özel, kurulu bir ritimde sürdürdükleri kendi biyolojik zamanları vardır. Yönetsel Zaman Yönetsel zaman, kurumun hizmet üretmek için yapması gereken işlere harcadığı vakittir. Örgütsel amaca ulaşmak için yerine getirilen planlama, örgütleme, yürütme, koordinasyon, denetim ve yönetici eğitimi faaliyetleri için çalışanların ve makinelerin harcadığı zaman diliminin toplamıdır.

ZAMAN YÖNETİMİ

Zaman kontrol edilemeyen ve çoğaltılamayan bir kaynaktır. Bu nedenle zaman yönetimi işleri sadece örgütlemek ve programlamak ya da az zamana çok işler sığdırmak değildir. Zaman yönetimi, ihtiyaçları karşılamak ve amaçlara ulaşmak için zamanın bilinçli olarak kontrol edilmesidir. Her şeyden önce öz yönetimi ve zamanı etkili kullanma becerisini kazanmayı kapsamaktadır. Etkin zaman yönetimi sayesinde zaman sorumluluklar, zevkler ve hobiler arasında dengeli bir biçimde paylaştırılarak; sosyal yasam, aile yasamı, özel yaşam ve is yaşamı ile ilgili faaliyetlerin etkili ve verimli bir biçimde planlanması ve gerçekleştirilmesi sağlanmaktadır. Zaman Yönetimi Süreci Zaman akıp giden ve depolanamayan bir kaynaktır. Bu nedenle zaman yönetiminin ve sürecinin temel amacı zaman artırmak değil, belirli bir zaman içinde yapılan faaliyetlerin niteliğini artırmaktır.

a) Zaman kullanım analizi (zaman tutanağı) Zaman kullanım analizi, zaman yönetim sürecinin ilk aşamasıdır. Bireyin zamanını nereye ve nasıl kullandığını belirlemesini sağlayan yöntemdir.

b) Zaman problemlerini tanımlama Birey bu aşamada, kendi kişisel zaman kullanımını analiz etmekte ve özellikle karşılaştığı zaman tuzaklarını tespit etmektedir.

c) Kendini tanımlama Kendini tanımlama aşamasında birey, zaman üzerindeki kontrolü sağlamak amacıyla kendi yeteneklerini ve becerilerini değerlendirerek zaman kaybına neden olan davranışlardan uzaklaşmaktadır.

d) Amaç ve öncelikleri belirleme Amaç, gelecekte ulaşmak istenilen yeri ifade eden genel ve soyut bir kavramdır.

e) Program hedeflerini uygulama planlarına aktarma Program hedeflerini uygularken öncelikle faaliyetlerin ayrıntılı olarak yer alacağı temel bir faaliyet planı hazırlanmaktadır.

f) Günlük programlar ve rehberler hazırlama Zaman yönetimi sürecinin bu aşamasında temel faaliyet planından yararlanarak kısa dönemli planlar hazırlanmaktadır.

g) Zaman yönetimi tekniklerinin geliştirilmesi Sürecin bu aşamasında bireylerin zamanlarını etkin yönetmesini engelleyen; kişiden, işten ve yönetimden kaynaklanan zaman tuzaklarına karşı teknikler geliştirilmektedir.

h) Sürecin izlenmesi ve analizi Zaman yönetimi sürecinin bu son aşamasında zaman yönetim programı, hem uygulama sırasında hem uygulama sonrasında değerlendirilir.

ZAMAN YÖNETİMİ TEKNİKLERİ

Zaman diğer kaynaklardan (ham madde, para, makine, enerji vb.) farklı olarak alınamayan, çoğaltılamayan, tasarruf edilemeyen, üretilemeyen sadece kullanılan ve kaybedilen bir kaynaktır. Zaman kaybına yol açan durumlarla baş edebilmek için yararlı olabilecek bazı davranış ve yaklaşımlar zaman yönetim teknikleri olarak adlandırılmaktadır. Zaman yönetimi teknikleri şu şekilde sıralanmaktadır.

- Hedef Belirleme

Afet ve STRES Birleşmiş Milletlerin kabul ettiği ve en genel tanımıyla "İnsanlar için can, fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplara neden olan, normal yaşamı durdurarak veya kesintiye uğratarak toplumları etkileyen ve yerel imkânlar ile baş edilemeyen her türlü doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olaylara" afet denilmektedir. Türk Dil Kurumunda afet ''büyük zararlara yol açan, deprem, sel, erozyon gibi doğa olayı'' olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifade ile afet; can ve mal kaybına yol açan olaylardır. Afet terimi yalnızca insanları kapsamaz. Aynı şekilde bir topluluğun, özellikle hayvanların büyük bir bölümünü yok eden hastalık ya da büyük doğal olaylar da afet kapsamında ele alınmaktadır. Dolayısıyla bireyin yaşamında önemli fizyolojik ve psikolojik değişikliklere yol açan afetin stresle önemli bir bağlantısı bulunmaktadır.

Afet ve Stresin Ortak Özellikleri

- Genellikle bir tehlike tarafından tetiklenirler.
- İnsanları ve diğer canlıları etkilerler.
- Sakatlık ya da ölüme yol açabilirler.
- Bulaşıcı hastalıkların ortaya çıkmasına yol açabilirler.
- Afet ve stres yönetiminde sosyal süreçler önemli bir rol oynar.
- Fizyolojik ve psikolojik birçok soruna yol açarlar.

Stres Bireyi fiziksel ve psikolojik açıdan rahatsız eden ve bireyde gerilim oluşturan stres artık hayatımızın her anında yaşadığımız bir durumdur. Stres; bir eyleme, duruma ya da bir kişinin üzerindeki fiziksel veya psikolojik zorlanmaya karşı bir tepkinin sonucudur. Genel olarak strese yol açan tüm faktörlere de stresör denilmektedir. Stres hayatımızda her zaman olumsuz durumlara yol açmaz. Bireyin motivasyonunu artıran, harekete geçiren ve işlevselliğini engellemeyen her türlü stres, iyi stres (eustress) olarak kabul edilmektedir. Bireyin mesleki ve kişisel işlevselliğini azaltan, bireyin harekete geçmesini zorlaştıran ve bireyde gerginlik oluşturan her türlü strese ise kötü stres (distress) denilmektedir. Stres üzerine çalışmalar yapan ve günümüzde hâlen geçerliliğini koruyan iki önemli teoriye imza atan araştırmacılardan bir diğeri de Hans Selye'dir. Selye'nin stres üzerine ortaya koyduğu iki büyük tepki çeşidi vardır. Bunlar genel adaptasyon sendromu ve lokal adaptasyon sendromudur. Stresin Çeşitleri Stres genel adaptasyon ve lokal adaptasyon sendromu olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Genel adaptasyon sendromu: Bu basamakta birey stres ile karşılaştığında sempatik sinir sisteminin uyarılmasıyla beden savaş ya da kaç tepkisi verir. Sonuçta fizyolojik tepkiler (kalp atışlarının hızlanması, kan basıncında artma, kan şekerinin yükselmesi, solunum artması adrenalin salgılanması vb.), duygusal tepkiler (korku, anksiyete, öfke vs.) ve davranışsal tepkiler oluşur.

Lokal adaptasyon sendromu ise: organizmanın stres etkenine karşı lokal olarak cevap verdiği bir sendrom biçimidir. Afetlerde meydana gelen lokal yaralanmalara vücudun sempatik ya da parasempatik sinir sitemi ile cevap vermesi lokal adaptasyon sendromunun gerçekleştiğini gösterir. Vücudun belli bir bölgesi veya dokusunu kapsar Stresin Bireyler Üzerindeki Etkileri Stresin bireyler üzerinde çeşitli mide rahatsızlıkları, baş ağrısı, kan basıncında yükselme, göz bebeklerinde büyüme, terlemenin artması, solunumun hızlanması, cinsel isteksizlik ya da yetersizlik, beslenme ve uyku bozuklukları gibi fiziksel etkileri vardır. Stresin bireyler üzerrindeki bilişsel etkileri ise; yüksek düzeyde kaygı yaşama, dikkat dağınıklığı ve konsantrasyon bozukluğu, unutkanlık, olumsuz bakış açısı, genel bir karamsarlık hâlidir. Stresin bireylerde oluşturduğu davranışsal etkiler arasında beslenme değişiklikleri, sigara ve alkol kullanımı, sorumlulukları yerine getirmeme ve amaçsız hareket etme yer almaktadır. Son olarak stresin bireylerde oluşturduğu duygusal etkiler ise kolay sinirlenme ve ajite olma, kontrolü kaybetme hissi, yorgunluk, benlik saygısında düşme ve değersiz hissetmedir.

İş Stresi Bireylerin neredeyse günün yarısını geçirdikleri iş ortamı fiziksel, sosyal ve psikolojik anlamda birçok olumlu ve olumsuz stresörü içinde barındırmaktadır. Genel olarak işin nicelik veya niteliğinden ya da iş ortamından kaynaklanan strese iş stresi denilmektedir. İş stresi bireyin enerjisini azaltan, çalışan için tehdit oluşturan iş özelliklerini kapsamaktadır. Günümüzde teknolojinin ilerlemesi hız, değişim, belirsizlik gibi kavramlar, stresi iş yaşamına taşımıştır. Bireylerin kontrol etmekte zorlandıkları bu kavramlar iş yaşamında strese neden olmaktadır. Organizasyonların başarı grafikleri stres bağlamında ele alınmakta ve stresin çalışanların motivasyon düzeylerini, işe bağlılıklarını, dikkati yoğunlaştırma gibi becerilerini etkilediği belirtilmektedir. Afetlerde Stres Yönetimi Afetlerde müdahale sırasında stres gibi bazı faktörler kontrol edilemediği zaman bireylere yardım etmekten çok zarar vermeye başlanır. Bu nedenle kapsamlı bir afet yönetimi için müdahalede

bulunan herkesin stresi iyi bir şekilde tolere edebilmesi, etrafı kontrol altına alabilmesi ve olumsuz psikososyal faktörleri en aza indirmesi gerekmektedir. Afetlerde stres yönetimi daha çok organizasyon yapısına dayanmaktadır. Organizasyonun stresi iyi bir şekilde yönetmesi krizin başarılı bir şekilde sonuçlanmasını sağlar. Organizasyonun stresi yönetebilmesi için de her bireyin kendi iç dünyasında stresi tolere edebilmesi, bireysel baş etmeAfetlerde Stres Oluşturan Risk Faktörleri Genel olarak afetlerde risk faktörleri üç grupta ele alınmaktadır. Fiziksel risk faktörleri arasında afetin oluştuğu alan, afet alanının niteliksel özellikleri, afetten etkilenen bireyler, afete müdahale eden ekiplerin çalışma alanı fiziki çevre şartları arasında yer almaktadır.

Örgütsel faktörler gerek bir afet sonrasında gerekse normal örgüt yaşantısında bireyde stres oluşturan en önemli faktörler, grup içerisinde yer alan bireylerin birbiri ile uyumsuz olması ve aşırı iş yüküdür. İşin niteliğine uygun bireylerin görevlendirilmemesi, yönetimin iş birliğinden ziyade baskı ile çalışması, afete müdahalede monotonluğun yaşanması, grupta yer alan diğer bireylerin olumsuz bakış açıları ve gönülsüz çabaları, örgüt içerisinde rol karmaşası yaşanması ve her bireyin yeterince sorumluluk almaması da stres oluşturan diğer faktörlerdir. Son olarak afetlerde görülen en önemli bireysel stres etkeni bireylerin kişilik özellikleridir. Afetle mücadele bir bakıma kişinin kendi sınırlarıyla da mücadelesidir. Aşırı korku ve panik yaşama, duygusal davranma, acele etme, zamana karşı yarışma, saldırganlık dürtüsü, işleri hemen yapıp bitirme eğilimi, çabuk öfkelenme, sabırsızlanma, diğer grup üyelerinin yeterince çalışmadığından yakınma ve zayıf kişiler arası ilişkiler gibi durumlar afet sırasında ve sonrasında stres oluşturan bireysel faktörlerdir. Geniş toplulukları etkileyen bir afet durumunda bazen saatlerce uykusuz kalınabilmekte, tüm çabalara rağmen can kayıpları artabilmekte, yaşanan olumsuz sosyal durumlar görevlilerin motivasyonunu kırabilmektedir. Dolayısıyla afet sırasında ve sonrasında stresi yönetebilmek için bireylerin stresle başa çıkma yollarını bilmesi gerekir. Kendi stresini kontrol edemeyen birinden afet sonrasında etkin mücadele etmesi beklenemez.

Afetlerde Stresle Baş Etme Yöntemleri Afetlerde stresle baş edebilmek için bireysel ve örgütsel düzeyde iki tarz baş etme yöntemi bulunmaktadır. Bireysel baş etme yöntemleri arasında egzersiz yapma, gevşeme teknikleri, biyolojik geri besleme, davranışsal olarak kendini kontrol etme, dinlenme, beslenme ve uykuya dikkat etme yer almaktadır. Örgütsel yöntemler arasında ise örgütün fiziksel çalışma koşullarını iyileştirme, sosyal destek sistemlerini harekete geçirme, eğitim alma, meslek danışmanlığı alma, stres danışmanlığı, işi yeniden yapılandırma ve çalışma ortamını daha insani hâle getirme yer almaktadır.

DERS ADI Afetlerde İnsan Kaynakları Yönetimi
ÜNİTE ADI Afetlerde Çatışma Yönetimi
ÜNİTE NO 8
YAZAR Prof.Dr. ÖZLEM ŞAHİN ALTUN

Tarih boyunca afetlerin dünyadaki sayı, çeşit ve etkileri giderek artmakta, her yıl milyonlarca insan etkilenmekte ve birçok insan afetlerin etkilerinden dolayı yaşamını kaybetmektedir. Türkiye, doğal ve insan eliyle oluşan birçok afete maruz kalabilmekle birlikte aktif bir deprem kuşağı üzerinde bulunmaktadır. Dünyadaki ve Türkiye'deki durum göz önüne alındığında, doğal afetlerle karşılaşmak açısından tüm ekip üyelerinin afetlere hazır olması artık opsiyonel değil, kritik bir olgu olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle tüm ekip üyeleri afet yönetim süreci içerisinde oldukça stresli, kaygılı ve baskı altında çalışmak durumundadırlar. Böyle bir ortamda özellikle afetlerde görev alan kişiler arasında çatışmalar da sık yaşanmaktadır. Bu çatışmaların etkili bir şekilde yönetilmesi afet durumlarındaki çatışmaların da aksamadan, uyum içinde ve hızlı bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlar. Özellikle çözümü açısından büyük önem taşıyan bu anlayış, çatışmaları kaçınılması gereken bir sorun değil; değişimin ve gelişimin başlangıcı ve normal karşılanması gereken bir durum olarak değerlendirmektedir.

ÇATIŞMANIN TANIMI

Çatışma "aynı anda ortaya çıkan birbirine karşıt ya da eşit derecede çekici dilek ve isteklerin bireyde yarattığı ruhsal durum" olarak tanımlanmaktadır.

ÇATIŞMA TÜRLERI

Dört ana başlık altında incelenmektedir.Bunlar; •Kişinin kendi içindeki çatışma •Grup içi çatışmalar • Gruplar arası çatışma •Organizasyonlar arasındaki çatışmalar

ÇATIŞMA NEDENLERİ

Çatışmalara yol açan en önemli faktörlerden biri kişinin sahip olduğu iletişim becerileridir. Dinleme, empati, geri bildirim verme, sözsüz iletişimi doğru kullanma, ben dilinin kullanımı gibi iletişim becerilerinin doğru kullanılması çatışmaların ortaya çıkmasını engellerken, var olan çatışmaların etkili bir şekilde yönetilmesinde yardımcı olur. Afet durumunda iletişim becerilerinin ve çatışmaların sağlıklı bir şekilde yönetilebilmesinde kişilerin empatik becerilere sahip, başkalarına saygı duyan ve dinleyen, kendi gereksinimleri olduğu kadar çatışma yaşadığı kişinin de gereksinimlerini anlamaya çalışan, sosyal dışa dönük ve öfkesini kontrol edebilme gücüne sahip, sağlıklı kişiler arası ilişkiler geliştiren ve çatışmayı çözme eğilimine sahip bireyler olmaları beklenmektedir. Kişiler duygu ve düşüncelerini ifade ederken; pasif davranış, atılgan davranış ve saldırgan davranış olarak üç temel davranış biçiminden birini sergiler.

Çatışma Sürecinde Duygular Duygular, afetlerde çatışma sürecinin en önemli ögelerinden biridir. Duygusal tepkiler ve duygulardan kaynaklanan davranışlar çatışmanın ortaya çıkmasını ve etkili bir şekilde yönetilmesini etkiler. Kişilerin duygularının farkına varması, kişinin kendini tanıması ile mümkündür. Kendini tanıma, kişinin kendisi ile, düşünce ve duyguları ile ilişki kurması, kendinde olup biten duygusal ve düşünsel süreçtir. Kendini tanıyan bir kişi dış dünyadaki olayların ve iç dünyasında oluşan yaşantıların çoğu kez farkındadır. Böyle bir kişi çevresindeki kişilerin kendisini nasıl etkilediğinin farkında olduğu kadar, kendisinin de çevresini nasıl etkilediğini bilir, böylece kendi yaşamını yönetebilir. Kişinin kendini tanıması, afet durumunda çatışmaya verdiği tepkilerin ve duyguların farkında olması, duygularını kontrol edebilmesini sağlayarak, çatışma sürecinde önemli bir rol oynar.

ÇATIŞMA ÇÖZÜM YÖNTEMLERİ

Çatışma çözümü; "çatışma yaşayan tarafların iletişimine dayalı ve her iki tarafın da gelişmesini ve kazanmasını sağlayan, iş birliği yapılan, çözüm üretmeye dayalı bir süreç" olarak tanımlanır Rahim'e göre (2000), kaçınma, uyma, hükmetme, uzlaşma ve bütünleştirme olmak üzere kişilerin kullandıkları beş farklı çatışma çözüm yöntemi vardır. Kişiler çatışmayla karşılaştıklarında bu çatışma çözüm yöntemlerini kullanırlar. Kaçınma Kaçınma yöntemiyle çatışmalarını çözmeye çalışan kişiler kendi kişisel amaçlarından vazgeçerler. Kaçınma biçimini benimseyenler çatışma yaratacak kişi ve konulardan fiziksel ve psikolojik olarak uzak durmaya çalışırlar. Uyma Çatışma çözümünde uyma yöntemini benimseyen kişiler için kendi istekleri ve gereksinimleri önemli değildir, her zaman diğer insanların isteklerini ve gereksinimlerini karşılamaya çalışırlar. Hükmetme Bu tür çatışma çözüm yolunu benimseyen kişiler kendi gereksinimlerini karşılayabilme çabasındadırlar. Bu tür insanlar çatışmalarda kendi çözümlerini dayatırlar, karşılarındaki kişileri zorlarlar, gerekirse zor da kullanırlar. Her zaman kendi amaçları ön plandadır. Bu kişiler çatışmalarda kendi çözümlerini karşı tarafa kabul ettirmeye çalışırlar.

Uzlaşma Bu tür çatışma çözüm yolunu kullanan kişiler kendi amaçlarını gözetirken iletişimin önemini de ihmal etmezler. Bu kişiler hep uzlaşma ararlar, kendi çıkarlarından vazgeçerken, karşılarındaki kişileri de kendi çıkarlarının bir kısmından vazgeçmeye ikna ederler. Her iki tarafında kazanabileceği çözüm yolları bulmaya çalışırlar; kazan-kazan yaklaşımını benimserler ve her iki tarafın da kazanabilmesi için özveride bulunurlar . Bütünleştirme Bu tür çatışma çözüm yolunu benimseyen kişiler her iki tarafın da gereksinimlerine önem verirler ve gereksinimleri karşılayabilmenin yollarını birlikte ararlar. Tartışmaya açıktırlar. Çatışma sırasında her iki tarafın da kendi görüşlerini açıklaması anlaşmaya varabilmek için önemlidir. Çatışmalardan kaçmak yerine yüzleşmeyi tercih ederler ve çözümler bulabilmeye çalışırlar. Afetler konusunda, önemli olduğu vurgulanan ilk 24, 48 ve 72. saatler aslında, hassas olunan noktayı vurgulamaktadır: Doğru hedefe, çabuk ulaşabilmek ve çabuk hareket edebilmek. Çabuk ulaşabilmek için de akılcı, bilinçli hareket kabiliyetinin gelişmiş olması gerekmektedir. Kaçınma, uyma ve hükmetme çözüm yöntemleri afetin yaşandığı akut dönemde yapılması gereken faaliyetlerin planlanması, yönlendirilmesi, koordine edilmesi ve uygulanması için toplumun tüm kurum ve kuruluşlarıyla birlikte duruma, ortama, zamana ve yaşanan afetin boyutuna göre bu çözüm yöntemleri kullanılabilir. Sonuç olarak afetlerde çatışmaların yönetimi, etkili bir çatışma çözümü ile önlenebilir.

Basit gibi görünen problemler zamanında müdahale ile büyümeden çözüme kavuşturulabilir. Afetlerde hizmetleri hızlandıracak en temel unsurlardan olan koordinasyonun etkili olabilmesi ise iletişimin sağlanması ile olanaklıdır.Bireyler afet durumunda çatışmayla karşılaştıklarında, genellikle sözel veya fiziksel şiddet kullanarak, görmezlikten gelmeye çalışarak ya da çekimser davranarak veya kendini suçlayarak tepkide bulunurlar. Ancak bu çözüm yollarından hiçbiri çatışmayı çözmekte etkili olmamakta ve afetlerde çözümlenmeyen çatışmalar genellikle karmaşaya, öfke ve şiddete neden olmaktadır.

Afetlerden sonra Türkiye'de ve yurt dışında afet bölgelerinde yapılan çalışmalar özellikle afet sonrası gelişen ruhsal sorunların yaygınlığına dikkat çekmektedir. Afetlerin en önemli özelliklerinden biri aynı anda çok sayıda insanı etkileyerek yüzlerce insanın ölümüne yüzlerce insanın da kayıplarıyla baş etmesi için çareler aramasına yol açmasıdır.

AFET SONRASINDA EN ÇOK GELİŞEN RUHSAL BOZUKLUKLAR

Afet en sık görülen ruhsal sorunlar; sırasıyla travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) olup bunu sırasıyla akut stres bozukluğu, anksiyete, depresyon, uyku bozukluğu ve travmatik yas izlemektedir. En sık görülen ruhsal sorunlar; Travma sonrası stres bozukluğu Örseleyici durumlarda gecikmiş ve uzamış olarak ortaya çıkan bir belirtiler kümesidir. Travma sonrası stres bozukluğunda, kişi aşırı anksiyete ve korku içindedir. Normalde aldırış edilmeyecek uyaranlara karşı aşırı duyarlıdır ve irkilme tepkisi verir. Kişi olayları anlatmak istemeyebilir ve suskun kalabilir. İlişkilerde duygu azalması ve ilgisizlik ortaya çıkabilir. En tipik belirti olayın sık sık anımsanması ve her anımsamada yeni baştan yaşanıyor gibi algılanmasıdır (geri dönüşler, flashback). Olayla ilgili görüntüler, düşünceler, algılar yineleyici niteliktedir. Olayın yineleyici biçimde yaşanması düşlerde de olur. Travma sonrası stres bozukluğu tedavisinde ilaç uygulaması ve psikoterapinin birlikte uygulanması önerilmektedir. Belirtilerin çok şiddetli olmadığı durumlarda öncelikle ilaç kullanmaksızın terapilerin özellikle de bilişsel davranışçı terapilerin yararlı olabileceği bildirilmiştir .

Akut Stres Bozukluğu Örseleyici bir yaşam olayından sonra ortaya çıkan geçici bir bozukluktur. Olaydan sonra 24-48 saat içerisinde gelişir, 3-4 haftaya kadar sürebilir. Çoğu hastada ağır bunaltı ve panik durum, duygusal tepkilerde donukluk, duygu yitimi, kendine (depersonalizasyon) veya çevreye (derealizasyon) yabancılaşma, kısmi veya tam hafıza kaybı, ajitasyon veya donakalım görülebilir. Bozukluk 3-4 haftadan uzun sürerse travma sonrası stres bozukluğu gelişebilir. Anksiyete Anksiyete her insanın yaşamının bir döneminde yaşayabileceği yoğun, hoş olmayan nedeni belirsiz bir sıkıntı, gerginlik, endişe hâlidir. Anksiyete çoğu zaman bir sinyal görevi görerek herhangi bir dışsal ya da içsel tehlike karşısında uyumsal bir rol üstlenerek yaşam kurtarıcı olabilir. Depresyon (Çökkünlük) Depresyon, derin üzüntülü, bazen de hem üzüntülü hem bunaltılı bir duygu durumu ile birlikte konuşma, devinim ve fizyolojik işlevlerde yavaşlama, durgunlaşma ve bunların yanı sıra değersizlik, küçüklük, güçsüzlük, isteksizlik, karamsarlık duygu ve düşünceleri ile belirli bir sendromdur. Uyku Bozuklukları Uyku bozuklukları genel popülasyonda çok yaygındır ve bireylerin %30 unun her ay en az birkaç gece uyku bozukluğu yaşadıkları bildirilmiştir.

Uyku bozukluğu bazen başka bir bedensel ya da ruhsal hastalığın bir belirtisi olarak ortaya çıkabileceği gibi başlı başına ayrı bir hastalık olarak da görülebilir. Uyku bozuklukları kadınları, ileri yaştakileri ve süreğen bedensel ve ruhsal sorunu olanları daha fazla etkiler. Travmatik Yas Sevilen kişinin ölümü ani, beklenmedik bir şekilde, özellikle bombalama, savaş, şiddet veya deprem gibi olayların sonucunda gerçekleştiğinde ve/veya kişi bunlara tanık olduğunda yas süreci karmaşık bir hâl alabilir, yas belirtileri daha şiddetli olabilir ve daha uzun sürebilir. Bu süreç "travmatik yas" olarak tanımlanır.

AFETLERDE PSİKOSOSYAL HİZMETLER

Afetlerde psikososyal hizmetler, afet sonrası ortaya çıkabilecek psikolojik uyumsuzlukların ya da bozuklukların önlenmesi, aile ve toplum düzeyinde ilişkilerin kurulması/geliştirilmesini, etkilenenlerin normal yaşamlarına geri dönmesi sürecinde kendi kapasitelerini fark etmeleri ve güçlenmelerinin sağlanmasını, toplumda gelecekte ortaya çıkması muhtemel afet ve acil durumlarla başa çıkma/iyileşme/toparlanma becerilerinin artırılmasını, yardım çalışanlarının desteklenmesini içeren ve afet döngüsünün her aşamasında yürütülen çok disiplinli hizmetler bütünüdür. Afet sonrasında sunulacak hizmetlerde; ruhsal tepkilerin kalıcı ruhsal bozukluklara dönüşmesini önlemek için bu durumlarda sunulan ruh sağlığı hizmetlerinin rutin hizmetlerden farkının bilinmesi ve hizmetlerin bu esaslara göre planlanması gerekir. Psikososyal destek hizmetleri sürecinde yürütülen çalışmalar için kılavuz ilkeler; ihtiyaç ve kaynak değerlendirmesi, psikolojik ilk yardı, toplumu harekete geçirme, sevk etme ve yönlendirme, çalışana destek, sürdürülebilir uzun dönem çalışmaların/projelerin planlaması, bilgi merkezi oluşturma ve eğitim çalışmalarında göz önünde bulundurmalıdır.

AFETLERDE PSİKOSOSYAL MÜDAHALE TEKNİKLERİ

Afetlerde psikososyal hizmetler programını oluşturan farklı müdahaleler vardır. Bunlardan bazıları, bireysel bilgilendirme ve paylaşım (debriefing), psikolojik ilk yardım, krize müdahale, bilişsel-davranışçı terapiler ve sosyal iyileştirme çalışmalarıdır Psikolojik **Bilgilendirme ve Paylaşım**

(DEBRIEFING); Afet sırasında ya da sonrasında afete maruz kalanların veya yardım çalışanlarının yaşadıklarını, izlenimlerini ve tepkilerini diğerlerine anlatma ihtiyacını karşılamak için yapılan yapılandırılmış grup toplantıları afetlerde psikolojik iç dökme (debriefing) olarak adlandırabilir. Psikolojik ilk yardım, kişilerin duygularını ve yaşadıklarını ifade etmelerine olanak sunarak rahatlamalarını sağlama ve acil durumlara yönelik psikolojik bilgilerin etkilenen kişilere iletilerek kişilerin yaşadıklarını ve hissettiklerini anlamlandırmalarına yardımcı olmayı hedefleyen bir yöntemdir. Krize müdahale, kriz, zorlayıcı yaşam olaylarını izleyen bir dönem, bir "dönüm noktası" olarak tanımlanır. Kriz, patolojik bir durum değildir. Ancak yeterince ve uygun bir biçimde ele alınmazsa patolojik durumlara özellikle psikolojik sorunlara neden olur.

Bilişsel davranışçı terapi (BDT): Bilişsel davranışçı terapide (BDT) amaç; eskiden yerleşmiş algılama ve değerlendirme kalıplarının değiştirilmesi, farklı bakış açılarının kişinin kendisine, dünyaya ve geleceğe daha esnek bakmasının sağlanmasıdır Sosyal iyileştirme çalışmalarının etkilenenlere, grup desteği, güven ilişkilerinin geliştirilmesi, rahatlama ve gevşeme konularında destek olduğu belirtmektedir. Sosyal iyileştirme çalışmaları; toplum merkezi, halkevi vb. isimli yerlerde uzun süreli ve yapılandırılmış müfredatlar çerçevesinde yürütülebilmektedir.

DERS ADI Afetlerde İnsan Kaynakları Yönetimi
ÜNİTE ADI Afetlerde İnsan Kaynaklarına Yönelik Krizlerin Yönetimi
ÜNİTE NO 10
YAZAR Prof.Dr. CANAN NUR KARABEY

KRİZ KAVRAMI

Kriz; bir sistemin bütününü etkileyen, onun işleyişinin altında yatan temel varsayımları ve var oluşsal temelini tehdit eden herhangi bir olay ya da durumdur. Örgütsel krizler örgütün faaliyetlerini aksatır, amaçlarına ulaşmasını engeller ve onunla etkileşim içindeki müşteriler, toplum ve devlet gibi unsurları olumsuz yönde etkiler. Krizlerin özellikleri şunlardır: • Bazı belirtileri bulunmakla beraber krizler beklenmedik ve olağan dışı durumlardır. • Kriz durumlarında belirsizlik hâkimdir. Örgüt iç ve dış çevresine ilişkin yeterli ve sağlıklı bilgi alamadığından nasıl hareket etmesi gerektiğini bilemez ve yaptığı eylemlerin ne tür sonuçlar doğuracağını öngöremez. Belirsizlik arttıkça krizin getirdiği tehditler de artar ve krizi yönetmek zorlaşır. • Krize yanlış müdahale edilmesi veya hiç müdahale edilmemesi krizin örgütün varlığını tehlikeye sokmasına sebep olur. Kriz anında hızlı karar vermeye ve uygulamaya ihtiyaç duyulur. • Kriz örgütün varlığını tehdit etse de başarılı bir kriz yönetimi uygulanırsa örgüt krizden güçlenerek çıkabilir. Krizde yaşananlardan çıkarılacak dersler sayesinde örgüt krizden önceki performans düzeyinin üstüne çıkabilir. • Krizler örgütün faaliyetlerinden etkilenme ve/veya bunları etkileme potansiyeli olan etkileşim gruplarını, örneğin müşterileri, tedarikçileri, çalışanları etkiler. **KRİZ GELİŞİM SÜRECİ**

Kriz gelişim sürecinin başlıca aşamaları şunlardır: 1. Potansiyel kriz: Potansiyel kriz aşamasında örgütün çevreye uyum sağlama yeteneğini zayıflatan bir durum ortaya çıkar. 2. Gerçekleşen kriz: Gerçekleşen kriz aşamasında krizin ortaya çıktığı artık açıkça fark edilir ve örgüt yöneticileri krizden kurtulmak amacıyla çeşitli kararlar alarak bunları uygular. 3. Krizin kontrol altına alınması veya kontrolden çıkması: Gerçekleşen kriz aşamasında yapılanların sonucuna bağlı olarak örgüt krizin etkilerini azaltarak krizden kurtulabilir ya da kriz tamamen kontrolden çıkabilir.

KRİZ YÖNETİMİ

Kriz yönetimi yöneticilerin krizin oluşmasını engellemek ve eğer oluşursa krizi başarıyla yönetmek için yöneldiği sistematik girişimleri içerir. Kriz yönetiminin amacı örgütün normal işleyişini sürdürmesini ve krizi en az zararla atlatmasını sağlamaktır. Kriz yönetim sürecinin başlıca aşamaları şunlardır: 1- Kriz uyarılarının alınması: Kaynağı ne olursa olsun bir krizin doğabileceğine işaret eden bazı göstergeler mevcuttur. 2- Krize karşı hazırlık yapma ve krizden korunma: Örgüt birinci aşamada alınan uyarıları dikkatlice değerlendirerek krize karşı hazırlık yapmaya başlar. 3- Krizi kontrol altına alma: Bu aşamada örgüt krizin yayılmasını önlemek ve gelecekteki kayıpları azaltmak için bazı girişimlerde bulunur. 4- Normal duruma dönüş: Kısmen ya da tamamen faaliyetlere yeniden başlamak üzere atılan adımları kapsar. 5- Öğrenme ve değerlendirme: Kriz süresince yaşananlar ve alınan kararlar gözden geçirilir, başarıyla çözüme ulaştırılan konularla başarısız olunan noktalar eleştirel bir bakışla değerlendirilir.

AFETLERDE İNSAN KAYNAKLARINA YÖNELİK KRİZLERİN SEBEPLERİ

Afetlerde görev alan kuruluşlarda insan kaynaklarına yönelik oluşabilecek krizlerin başlıca sebepleri şunlardır:

Psikolojik sebepler: Afetlerde görev alan örgütlerde bazı sorunlardan kaynaklanan psikolojik sebepler krizlere yol açabilir. Örneğin düşük ücret, yeterli teknik donanıma sahip olmama, yetersiz danışmanlık ve bilgilendirilme çalışanların motivasyonunun düşmesine sebep olan sorunlardır. Ayrıca özellikle kamu hizmetleri içinde sınırlı kariyer fırsatlarının bulunması ve örgütlerde insan kaynaklarını yetiştirmeye ve geliştirmeye kaynak ayrılmasına rağmen bu faaliyetlerin örgütün diğer faaliyetleriyle koordinasyonunun sağlanamaması da motivasyonu düşürebilir. Örgüt yapısından kaynaklanan sebepler: Merkezî bir örgüt yapısı içinde insan kaynakları ile ilgili istihdam, ücretlendirme ve eğitim gibi uygulamaların belirlenmesinde çalışanların görüş ve önerilerinin dikkate alınmaması örgüt yapısından kaynaklanan önemli bir kriz sebebidir. Ayrıca örgütün kurumsallıktan uzak olması, görev dağılımının, emir-komuta ve iletişim zincirinin net oluşturulmamış olması gibi yapısal sorunlar da kriz doğurabilir.

Örgüt kültürü ve yönetim tarzıyla ilgili sebepler: Çalışma ortamının katı ve esneklikten uzak olması, bürokratik prosedürler sebebiyle çalışanlara işlerinde yeterli özerklik ve esnekliğin sağlanmaması krizlere yol açabilir. Örgütün görev aldığı dış çevrenin taleplerine uygun bir anlayışla yönetilmemesi, örneğin coğrafi, teknolojik ve sosyal beklentilerle örtüşmeyen bir yönetim anlayışı çalışanların performansında düşüşe sebep olur. Fiziksel ve parasal kaynaklarla ilgili sebepler: Fiziksel ve parasal kaynakların kıtlığı ve bunların sebep olabileceği iş kazalarının artması da krize yol açabilir.

Personelin sağlık ve güvenliğini tehdit eden durumlar: Acil durumlarda çalışanlara rehberlik ve

yardım sunulamaması ve güvenlik teminatı verilememesi de krize yol açabilir. Kurumsal itibarı zedeleyen durumlar: Örgütün itibarını ve finansal istikrarını zedeleyebilecek olan durumları içerir. İş ortamında fiziksel ya da psikolojik şiddet yaşandığı, çalışanların ve özellikle yöneticilerin yolsuzluk yaptığı ve etik ihlallerde bulunduğu iddiaları aslı olmasa bile kurumsal itibarı ciddi olarak yıpratır. Bilgi ve iletişim yetersizliğinden kaynaklanan sorunlar: İç ve dış çevreye ilişkin bilgi toplama ve bunları değerlendirmedeki yetersizlikler, bilgi eksikliği ya da sağlıklı bilgilere ulaşamama çalışan ve yöneticilerde kararsızlığa ya da yanlış karar vermeye yol açacaktır.

Personel sayısı ve niteliği ile ilgili sorunlar: Ekonomik ve mali zorluklar ya da yetersiz kamu hizmetleri reformu sebeple yaşanan eğitimli personel eksikliği afet yönetiminde görev alacak personeli yetiştirme hızının doğal afetlerdeki artışın gerisinde kalmasına sebep olmaktadır. Çalışanlara verilen eğitimlerin teorik temelli olması ve sahada yaşanan sorunlara yönelik olmaması, nitelikli personel sayısının emeklilik, işten ayrılma ya da başka iş alanlarına yönelme gibi sebeplerle azalması, yeterli yönetici personelin bulunmaması sebebiyle teknik bilgi sahibi az sayıdaki personelin bir kısmının yönetsel görevlerde istihdam edilmesi başlıca kriz sebepleri arasındadır.

Örgüt dışından kaynaklanan politik sebepler: Politik amaçlar insani yardıma ilişkin amaçların önüne geçtiğinde insani yardıma ilişkin uluslararası hukuk kuralları manipüle edilmekte veya uygulanmamaktadır.

Örgüt gerek kendisinden gerekse kendisi dışındaki unsurlardan kaynaklanan sebeplerin kriz doğurma potansiyelini azaltmaya çalışmalıdır. Bunun için nitelikli personel istihdamına, personel yetiştirmeye, bunları elde tutmaya ve motive etmeye önem vermelidir. Çalışanları hem parasal araçlarla, örneğin performansa dayalı ücret ile hem de sosyo-psikolojik araçlarla, örneğin özerkliğe sahip oldukları ve yeteneklerini sergileyebilecekleri işlerde görevlendirerek motive etmelidir. Ayrıca çalışanlara görevlerini başarıyla yerine getirmeleri için gereken fiziksel araçları sağlamalıdır. Bunun yanında çalışanların kriz doğurabilecek durumlara duyarlılığını artırmak amacıyla eğitimler verilmeli, onların bu durumlara ilişkin bilgi edinmesini ve bunları işleyerek örgüt ile paylaşmasını sağlayacak mekanizmalar kurulmalıdır.

AFETLERDE İNSAN KAYNAKLARINA YÖNELİK KRİZLERİN SONUÇLARI

Afetlerde görev alan örgütlerde insan kaynaklarına yönelik krizler sonunda aşağıda belirtilen sonuçlar ortaya çıkabilir:

- Örgütteki sosyal düzen ve çalışanlar arasındaki ilişkiler bozulur,
- Örgütteki iletişim süreçleri bozulur, karşılıklı güvene ve bilgi paylaşımına dayanan açık bir iletişim kurmak zorlaşır,
- Çalışanların yöneticilerine duyduğu güven azalır,
- Çalışanların yaptıkları işle ve örgütle ilgili ortaklaşa paylaştığı değer ve inançlar zayıflar,
- Aşırı bireycilik ve nezaketsizlik artar,
- Çalışanlar panik duygusu, stres, tükenmişlik ve yabancılaşma yaşamaya başlar,
- Çalışanlar ve/veya gruplar arasındaki fikir ayrılıkları derinleşir ve çatışmalar baş gösterir,
- Örgütte alınan kararlar etkin sonuçlar getirmez, kararlar çalışanlar tarafından sorgulanır ve karar süreci olumsuz şekilde eleştirilir,
- Üst yönetim olumsuz eleştiriler karşısında katı ve otoriter bir yaklaşım benimser.

Bu durumda kararlar merkezî olarak alınır, yani karar verme süreci üst yönetimin tekeline girmeye başlar ve alt kademelerden yalnızca kararlara uymaları beklenir. Çalışanlar arasındaki ilişkilerin bozulması, çatışmaların artması, liderlik ve takım çalışması gibi süreçlerin krizden olumsuz yönde etkilenmesi sebebiyle örgütün işleyişi aksar ve çevresine uyum sağlama yeteneği azalır. Bu durum iyi yönetilemezse örgütün varlığının son bulmasına varacak büyüklükte sonuçlar doğabilir. Dolayısıyla krizlerin başarıyla yönetilmesinde ve zararlarının azaltılmasında insan kaynaklarına özel bir önem verilmelidir. Başarılı bir kriz yönetimi sayesinde krizin yol açtığı olumsuz sonuçları azaltmak veya ortadan kaldırmak mümkündür.

DERS ADI Afetlerde İnsan Kaynakları Yönetimi
ÜNİTE ADI Afetlerde İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı
ÜNİTE NO 11
YAZAR Prof.Dr. SUPHİ URAL

AFETLERDE İŞ GÜVENLİĞİ VE ÇALIŞAN SAĞLIĞI

Afetler, can ve mal kaybına yol açan olaylardır. Afetlerin başlıca özellikleri can ve mal kaybına neden olmasının yanında, çok kısa zamanda meydana gelmesi ve başladıktan sonra insanlar tarafından engellenememesidir. Afetlerin sebep olduğu sorunlardan başlıcaları, altyapıda ciddi hasar oluşturmaları, bölgenin ve hatta ülkenin ekonomisini durma noktasına getirmeleri, ölümlere ve yaralanmalara yol açmaları ve bulaşıcı ve salgın hastalıkların çıkmasına neden olmalarıdır. Afetlere müdahalede görev alanlar resmî ve gönüllü itfaiyeciler, polis memurları, acil sağlık personeli ve psikologlara kadar çeşitli profesyonel gruplardan oluşturmaktadır.

AFETLERE MÜDAHALE HAKKINDA TEMEL BİLGİLER

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından afet; normal yaşam koşullarının bozulduğu ve yaşanan acının boyutunun, etkilenen toplumun müdahale kapasitesini aştığı olaylar olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların iş kazalarına uğramalarını ve meslek hastalıklarına tutulmalarını önlemek, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken önlemler dizisine iş sağlığı ve güvenliği diyebiliriz. İş Sağlığı ve Güvenliği Ortak Komisyonunda çalışan sağlığının esasları şöyle belirlenmiştir:

- Bütün iş kollarında çalışanın fiziksel, ruhsal ve sosyo-ekonomik bakımdan sağlığını en üst düzeye çıkarmak ve bunun devamını sağlamak,
- Çalışma şartları ve kullanılan zararlı maddeler nedeni ile çalışanın sağlığının bozulmasını engellemek,
- Herkesi kendi fiziksel ve ruhsal yapısına uygun işte çalıştırmak.

Afetlere müdahale faaliyetlerinde de, yukarıda sayılan hedeflere ulaşmak için aşağıda verilen üç temel görev tanımlanmaktadır:

- Tehlikeleri tanımlamak,
- Her tehlike için riskin boyutunu tahmin etmek ve saptamak,
- Riskin kabul edilebilir olup olmadığına karar vermek ve riski kontrol altına almak.

AFETLERE MÜDAHALE SIRASINDA KARŞILAŞILABİLECEK TEHLİKELER

Afetlerde çalışanların bu durumlarla mücadele etmede karşılaşabilecekleri tehlikeler şöyle sıralanabilir:

- Hasarlı yapılar,
- Kopmuş, hasarlı elektrik hatları ve diğer altyapı tehlikelerine temas,
- Yabani hayvanların saldırıları, ısırmaları, sokmaları,
- Kan ve diğer vücut sıvıları ile temas,
- Enerjili ve ağır donanımlı el aletleri kullanımı,
- Yüksekten veya zemindeki açıklıklardan düşme,
- Kaynak, kesme ve yanıklar,
- Girişi ve çıkışı kısıtlı kapalı alanlar,
- Suyun üstünde, suda, su yakınında veya suyun altında çalışma,
- Tanımsız, bilinmeyen kimyasallara maruz kalma,
- Sel, kanalizasyon suları ve diğer maddelerle bulaşık sulara maruz kalma,
- Uygunsuz seyyar merdiven kullanma,
- Zeminde kayma, takılma ve düşme.

Afetlere Müdahale Çeşitleri Afetlere müdahale denizde ve karada olarak iki ayrı başlık altında incelenmektedir. Bunlarda kendi aralarında ikiye ayrılmaktadır;

a. Tabii afetlerde; 1. Depremde, 2. Çığda, 3. Heyelanda, 4. Selde, b. Kaza ve terör olaylarında; 1. Engellere takılma, 2. Kaza geçirme, 3. Sığınarak mahsur kalma ve kaybolma.

Afetlere Müdahale Faaliyetlerinde Görev Alan Meslek Grupları Afetlere müdahalede görev alan personel grupları ve faaliyet alanları; Meslek grupları Faaliyet alanları İtfaiye görevlileri, pilotlar, dalgıçlar, inşaat işçileri, şoförler, ilk yardımcılar, cankurtaranlar, dağcılar, mağaracılar doktorlar, hemşireler, ambulans personeli, psikolog ve psikiyatristler, cenazeciler, polis ve antiterör timleri (bomba imha ekibi) belediye işçileri gönüllüler Doğal afetler (seller, toprak kaymaları, yangınlar, depremler, volkanik patlamalar) Endüstriyel kazalar (tehlikeli maddelerin karıştığı olaylar, nükleer ve maden kazaları) Nakliye kazaları (büyük araç kazaları, uçak, tren, gemi kazaları) Terör olayları (bombalama, kimyasal gaz, silahlı saldırı) Kitle hareketlerinden kaynaklı kazalar (yangınlar, bina

çökmeleri, otomobil kazaları, şiddet, kalabalığın panik yaşaması, terör saldırıları)

AFETLERE MÜDAHALEDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ RİSKLERİNİN YÖNETİMİ

Afetler nedeniyle binlerce kişi hayatını kaybetmektedir. Afet meydana geldiğinde, acil müdahale olarak yürütülecek en önemli çalışmaların başında haberleşme, ulaşım, arama ve kurtarma faaliyetleri ve sağlık hizmetleri gelmektedir. Afetlere müdahale eden ekiplerin maruz kalabilecekleri risklerin yönetiminde anahtar faktörler; tehlike, risk ve risk değerlendirmesidir. Bir tehlikenin gerçekleşme olasılığı, söz konusu tehlikeyi oluşturan koşullar ve etmenlerle birlikte değerlendirilir. Belli bir tehlike için;

- Tehlikeye maruz kalan kişilerin sayısı,
- Ne sıklıkla tehlikeye maruz kalındığı,
- Ne kadar süreyle tehlikeye maruz kalındığı,
- Eğitim düzeyi,
- Denetimin etkinlik düzeyi,
- Çalışma koşulları,
- Yorgunluk, dikkatsizlik, hâlsizlik gibi etmenler tehlike olasılığını farklı kılar.

Risk Faktörleri Kantitatif risk değerlendirmesi sonucunda 3 farklı risk belirlenir. Bireysel risk, bir çalışanın belirlenmiş bir tehlikenin gerçekleşmesinden kaynaklanan belli bir seviyedeki zarara maruz kalmasının beklendiği frekanstır. Coğrafi risk, belli bir coğrafi alanda meydana gelecek olayın olasılığının bir ölçüsüdür. Grup riski ise, belirlenmiş bir tehlike gerçekleştiği zaman belli bir toplulukta bundan etkilenen çalışan sayısı ile belli seviyedeki zarar frekansı arasındaki ilişkidir. Kabul Edilebilir Risk Seviyesinin (ALARP) Hesaplanması Risk seviyelerine göre, kabul edilemez risk alanı, tolere edilebilir risk alanı (ALARP) ve kabul edilebilir risk alanı olmak üzere 3 farklı alan belirlenir. Kabul edilemez bölgedeki riskler, riskin çok büyük olması nedeniyle tamamen yok edilmesi gereken risklerdir. Geniş ölçüde kabul edilebilir bölgedeki riskler, riskin ihmal edilebilecek kadar çok az olduğu seviyeyi gösterir. ALARP bölgesi (tolere edilebilir bölge) ise, bu iki seviye arasında kalan ve yarar maliyet analizi sonucunda uygulanabilir en düşük seviyeye indirilmiş risklerin bulunduğu bölgedir. Kabul edilebilir risk bölgesinde, riskler her gün karşılaşılan basit risklerdir. Bu bölgedeki riskler için fayda maliyet analizine ihtiyaç duyulmadan riskin bu seviyede kaldığı kabul edilir.

AFETLERDE ÇALIŞANLARIN KARŞILAŞABİLECEKLERİ SAĞLIK SORUNLARI

Ölümler ve Şiddete Maruz Kalma Afetlere müdahale sırasında, çalışanların ölüm riski çok yüksektir. Yaşanan ölümler, aşırı zorlanma, stres ve benzeri nedenlerden kaynaklanmaktadır. Acil durum müdahale ekiplerinin ölüm hızı diğer meslek gruplarına göre 2,5-3,5 kat daha fazladır. ABD'de yapılan bir araştırma sonucuna göre acil tıp çalışanları arasında saldırılar sonucu ölümler ulusal ortalamadan 7 kat, yaralanmalar ise 22 kat fazla görülmektedir. Kazalar ve Yaralanmalar Tüm dikkatini arama ve kurtarma faaliyetine odaklayan çalışanın beden hareketleri ve dengesi üzerindeki dikkat ve kontrolü azalmaktadır. Kayma, takılma düşme yaralanmalarına tüm arama kurtarma ekiplerinde rastlanabilmektedir. Kas ve İskelet Rahatsızlıkları Arama ve kurtarma çalışanlarına yönelik yapılan araştırmalar, kas ve iskelet hastalıklarının hem işten uzak kalma hem de erken emeklilik nedenleri arasında önemli yer tuttuğunu göstermektedir Ruh Sağlığı Rahatsızlıkları Arama ve kurtarma çalışanlarında işten uzak kalmayı gerektiren sağlık sorunları içinde ruh sağlığı rahatsızlıkları başta gelen nedenler arasında sayılmaktadır.

Ekip içi liderlik, dayanışma, birlik ve beraberlik eksikliği, düşük seviyede sosyal destek ve acil durum hakkında bilgi eksikliği gibi sosyal faktörler de arama kurtarma çalışanlarında stres düzeyini yükseltmektedir. Radyoaktif Madde Maruziyetine Bağlı Rahatsızlıklar Olaylarda görev alanlarda takip eden süreçte akut radyasyon sendromu, tiroid ve beyin kanserleri, dolaşım sistemi hastalıkları ve lösemiye bağlı ölüm ve sakatlıklarda artış görülmüştür. Kimyasal Madde Maruziyetine Bağlı Rahatsızlıklar Arama kurtarma çalışanları görevleri sırasında tehlikeli maddelere maruz kalabilmektedirler. Bu çalışanlarda görülebilen kanserler arasında beyin, böbrek, testis, akciğer, mesane, prostat, tiroid, yemek borusu ve kolon kanserleri ile lösemi, Hodgkin ve non-Hodgkin lenfoma, malign melanom sayılabilir. Bazı kimyasal silahların kromozomlar üzerinde genetik değişim yapıcı etkisi vardır. Biyolojik Tehlike Maruziyetine Bağlı Rahatsızlıklar Tıbbi girişimler sırasında kan ve vücut sıvılarına temas ile bulaşabilen Hepatit B ve C, arama ve kurtarma faaliyetlerine katılan sağlık personeli için önemli biyolojik riskler arasında yer alır. Özellikle kullanılmış enjektörlerin batması ile bulaşma gerçekleşmektedir.

TEHLİKELERDEN KORUNMA YÖNTEMLERİ

Acil durum ve afetlere etkin müdahale, farklı meslek grupları arasında bilgi alışverişi ve afet yönetimini mümkün kılacak çok kanallı iletişim sistemi ve koordinasyon gerektirir. Afet kontrolünde görev alan tüm paydaşlar arasında aynı iletişim kanalları, büyük afetlere dayanıklı yayın istasyonları, bunların yedekleri, ortak dil ve algoritmalar oluşturulması, ortak eğitim ve tatbikatlar ile acil durum güvenliği artırılabilir. İdari Tedbirlerle Sağlığın Korunması Afetlere müdahale çalışanlarını karşılaşabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerinden koruyacak faaliyetler aşağıda sıralanmıştır:

- Bilgi toplama

- Karar verme ve harekete geçmek için alternatif yolların analizi
- Harekete geçme Eğitim Arama ve kurtarma çalışanlarının afetlere her an hazır olmaları gerekir.

Bu durumlarda karşılaşabilecekleri fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psiko-sosyal tehlikeleri tanıyor, bunları fark edebiliyor, nasıl başa çıkmaları gerektiğini biliyor, bunlarla mücadelelerini olağan dışı şartlarında ve stres altında yürütebiliyor olmaları beklenir. Aşılama ve Bulaşıcı Hastalıklardan Korunma Afet ve acil durum koşullarında kan, vücut sıvıları, kirlenmiş sular veya biyolojik terör saldırıları ile karşılaşabilecekleri biyolojik tehlikelere karşı görevli personel aşılanmalıdır. Afet ve acil durumlara müdahale edecek arama kurtarma çalışanlarının aşağıdaki hastalıklara karşı aşılanmaları önerilmektedir:

Tetanoz: Son on yıl içinde tetanoz aşısı yapılmış olması gereklidir. Aşının Td (Tetanoz ve Difteri) şeklinde yapılması önerilir.

Polio (çocuk felci) : Türkiye'de çocukluk çağında yapılmaktadır.

Hepatit A: Hijyen sorunları olan bölgelerde çalışacak ve bağışıklığı oluşmamış personele koruyucu antikorların oluşması için iki veya üç hafta önce yapılması önerilir.

Hepatit B: Kan ve vücut sıvıları ile temas riski olan personele uygulanmalıdır. Koruyucu antikor oluşması için üç doz aşının hızlandırılmış aşı takvimine göre uygulanması gerekir.

Meningokoksik menenjit: Müdahale edilen afet veya acil durum koşullarına ve görev yapacak sağlık çalışanlarına risk düzeyine göre uygulanabilir.

Kuduz: Muhtemel kuduz olduğu düşünülen hayvanların saldırısına maruz kalmış arama kurtarma personeline uygulanır.

Tifo: Salgın olan veya olabilecek koşulların oluştuğu bölgelerde faaliyetlere katılan personele uygulanır.

Rotavirüs: Hijyen koşullarının bozuk olduğu alanlarda görev alacak personele önerilir.

Ergonomik Ekipmanlar ve Kişisel Koruyucu Donanımlar (KKD) Arama kurtarma faaliyetlerinde karşılaşılması muhtemel tehlikelerden korunmak amacıyla tehlikeye uygun kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanılması büyük önem taşır. KKD seçiminde belirleyici olan temel kriterler şöyle sıralanabilir:

- Gerçekleşen afetler,
- Karşılaşılabilecek tehlikeler,
- Çalışanların yürütecekleri faaliyetler (yangın söndürme, sağlık hizmeti vb)'dir. Ruhsal Sağlık Sorunlarından Korunma Afetlere müdahale işlerinde görevli çalışanlarının karşılaşabilecekleri duygusal ve travmatik durumlara karşı hazırlıklı olmaları işlerinde gerekir.
- Çalışanları mümkün olduğunca ayrıntılı bilgilendirmek önemlidir.
- Çalışanların moralini ve öz güvenlerini yükseltecek övgülerde bulunmak, stres tepkilerinin oluşmasına karşı dayanımlarını artıracaktır.
- Yüksek koordinasyonlu takım çalışması ve deneyimli meslektaşlarının desteği çalışanların güvenlik ve aidiyet duygusunu perçinleyecek, ruhsal ve duygusal gerilimleri azaltacaktır.
- Karşılaşabilecekleri karmaşık ve stresli durumlarda uygulayabilecekleri stres yönetim teknikleri, gevşeme metotları, akli ve davranışsal mücadele yöntemleri hakkında eğitilmesi, çalışanların zor koşullara dayanımını artıracak, doğru ve zamanında kararlar almasını kolaylaştıracaktır.

Uzun Dönemli Sağlık Gözetimi Arama kurtarma çalışanlarının uzun dönemli ve periyodik sağlık gözetimine tabi tutulması zorunludur. Sağlık gözetimi çalışanların yürüttükleri görevlere, maruz kaldıkları veya kalabilecekleri tehlikelere göre yapılandırılmalıdır.

AFETLERDE İNSAN KAYNAKLARININ PERFORMANS YÖNETİMİ

Performans, herhangi bir görevin gereği olarak önceden belirlenen standartlara uygun davranışların gösterilmesi ve beklenen amaçlara yaklaşma derecesi olarak tanımlanabilir. Performans, planlanan bir işin yerine getirilme düzeyi, çalışanın davranış biçimidir. Ancak performans sadece bireyin değil, aynı zamanda bir grubun ya da takımın, belirlenen zaman diliminde iş ile ilgili hedeflenen ve planlanan noktaya ne kadar varabildiğinin nicel ve nitel anlatımıdır. Bireysel performans, beklenen amaçlara ulaşmak için çalışanın yetenek ve motivasyonuyla ortaya koyduğu davranış ve sonuçları ifade eder. Kurumsal performans ise; verimlilik, kalite ve etkinlik gibi yönetim sonuçlarını kapsar.

Afet ve Acil Durumlarda Çalışnaların Performansını Etkileyen Unsurlar

a) Fiziksel form ve sağlık: Afetlerde etkin ve verimli çalışma, kişinin sağlıklı ve formda olmasıyla doğrudan ilgilidir. Fiziksel olarak formda kalmak ve sağlıklı olmak, afetlerde çalışanların performansını olumlu yönde etkilemektedir.

b) Stres: Stres, bir durumun kişi üzerinde yarattığı fiziksel veya psikolojik zorlanmayı ifade eder. Stres, afette çalışanları etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Stres düzeyini asgari düzeye indirebilmek için; stresi arttıran nedenleri öğrenmeli ve stresi önlemek için bireysel olarak alınabilecek önlemleri uygulamak gereklidir. Ayrıca afet yöneticilerinin de çalışanlardaki stresi azaltmak için uygulaması gereken önlemleri bilmesi önem arz etmektedir.

c) Zaman baskısı: Zaman baskısı, afette çalışanları performans yönünden en çok etkileyen konulardan biridir. Arama-kurtarma çalışmalarında ilk 72 saat çok önemlidir. İlk 72 saat ifadesi; afet sonrası o bölgedeki insanların aranması ve kurtarılması ile yapılacak acil yardımlar için geçecek 72 saatlik kritik süreyi ifade eder. Afet durumunda can kaybı, yaralanma, maddi ve manevi kayıpları en aza indirmek için afetin hemen ardından ilk 72 saatte yapılacak etkin müdahale çalışmaları büyük önem taşımaktadır. Afetlerde çalışanların öncelikli amacı hayat kurtarmak olduğundan, yapılan işin önce doğru, sonra hızlı bir şekilde yapılması gerekmektedir. Bu anlayışla hareket edildiği takdirde zaman baskısının oluşturduğu olumsuz durumlar azalacaktır.

d) Dinç ve enerjik olma: Yüksek performans elde edilebilmesi için belirli bir seviyede dinç ve enerjik olmak gereklidir. Afette çalışanların dinç ve enerjik olması istenen bir durum olmakla birlikte bunun optimum seviyede olması çok önemlidir. Çünkü aşırı enerjik olma beraberinde aceleci olmayı sonuç vereceği için hataların oluşmasına sebep olacaktır.

e) Beslenme alışkanlıkları: Besinlerin insan davranışlarında ve performansında etkili bir faktör olduğu bilinmektedir. Örneğin, kahve, çay, zengin soslar, baharatlı etler ve çok pişmiş yiyecekler sinir sistemini etkiler ve metabolizmanın hızını artırır. Diğer taraftan, protein, yağ ve rafine şeker gibi yiyecekler ise huzursuzluk hissi, kararsızlık, çabuk öfkelenme ve uyuklama gibi olumsuz durumlara sebep olabilirler.

f) Yorgunluk: Yorgunluğun sebebi, uzun süren ya da normalden daha kısa sürede bitirilmesi beklenen görevlerden sonra eksik dinlenme sonucunda ortaya çıkar. Bedensel yorgunluk olduğunda yeterli bir dinlenme çözüm olabilir. Ancak zihinsel (mental) yorgunluk hâlinde yeterli bir dinlenmeye rağmen duygusal stres yaşanmaya devam eder. Yorgunluğu akut ve kronik olarak ikiye ayırmak mümkündür. Akut yorgunluk, yoğun bir fiziksel ya da zihinsel bir aktivite sonrası ortaya çıkar ve iyi bir gece uykusundan sonra yok olur. Kronik yorgunluğun ise oluşması ve geçmesi uzun sürelidir.

f) Vardiyalı çalışma sistemi: Vardiyalı çalışma düzeni insan performansını etkileyen önemli faktörlerden biridir. İnsan organizması, gündüz çalışmaya geceleri ise dinlenmeye ve uyumaya programlanmıştır. Afetlerde geceleri de çalışılması nedeniyle bu uyum bozulduğunda, iş veriminin olumsuz etkilenmesi kaçınılmaz olur.

g) İş yükü: Çalışanların üzerindeki iş yükünün çok fazla olması da, az olması da performansı olumsuz etkiler. Afette çalışan personele yetkinliğine göre görev verilmesi doğru bir yaklaşım olacaktır.

g) Tecrübe: Afet çalışanlarının çok azı daha önce benzer bir tecrübe yaşamıştır. Tecrübeli personelin operasyondaki ekiplerin başında görevlendirilmesi oldukça olumlu sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır.

h) Çalışma şartları: Bir afet sonrasında etkilenmiş alanda çalışma şartları normal değildir. Afet öncesinde ekiplerin konuşlanma alanlarının belirlenmesi, konuşlanma alanlarıyla ilgili minimum ihtiyaçların giderilmeye çalışılması, kaynak planlaması gibi faaliyetler, çalışma şartlarının afet çalışanları için daha uygun olmasını sağlayabilir. Performans Değerlendirilmesi Yapılmasının

Nedenleri
a)Değerlendirmeler; performans yönetimi sürecinde tamamlayıcı bir rol oynar. Kurumun stratejik amaçlarını, çalışanların özel amaçlarına dönüştürmede oldukça iyidir.
b) Değerlendirme; yönetimin ve astların herhangi bir eksikliği düzeltmek için bir plan geliştirmesine ve asta doğru yaptığı şeyleri pekiştirmesine imkân verir.
c) Değerlendirmeler; yararlı bir kariyer planlaması amacına hizmet eder. Çalışanların güçlü ve zayıf yönleri ışığında, kariyer planlarını gözden geçirmesine bir fırsat sağlar. Performans Değerlendirilmesi Yapılmasının Faydaları Performans değerlendirme sisteminin kurumsal, yönetsel ve bireysel açıdan birçok faydası vardır.
Performans Değerlendirme Süreci Performans değerlendirme, pek çok kurum veya kuruluş tarafından farklı araçlar kullanılarak yapılmaktadır. Hangi araç ve yöntemlerle yapılırsa yapılsın, sonuçta performans değerlendirme; kurumlarda belli bir zaman dilimi içerisinde iş gören davranış ve başarısının, ölçüm ve değerlendirmesinin yapıldığı bir süreçtir. Afetlerde performans değerlendirmesi yapabilmek için öncelikle performans kriterlerinin tespit edilmiş ve bu kriterlere göre çalışanların performanslarının ölçülmüş olması gerekir. Performans değerlendirme sürecinin başarılı olabilmesi, değerlendirme kriterlerinin çalışanlar tarafından benimsenmesini, daha da önemlisi çalışanların başarısını ölçebilecek nesnel ölçütlerin kullanılmasını gerektirir. Performans değerlendirme öncesi yapılacak çalışmaların belirli bir plan doğrultusunda gerçekleştirilmesi gerekir. Burada, değerlendirmenin kimlere uygulanacağı, kimler tarafından uygulanacağı, ne zaman gerçekleştirileceği ve hangi değerlendirme yönteminin kullanılacağı gibi konular açık ve anlaşılır bir biçimde belirlenmelidir.
Performans Değerlendirme Yöntemleri Çalışanların performansını değerlendirmek amacıyla çeşitli yöntemler geliştirilmiştir. Her kurumun farklı özelliklere sahip olması, onun kendine özgü bir performans değerlendirme yöntemi uygulamasını gerektirir. Afette çalışanların performansının değerlendirilmesi ile ilgili yasal bir mevzuat bulunmamakla beraber, performans değerlendirmesi yapılmasının faydaları da göz önüne alındığında hem kurumsal hedeflerin hem de personel hedeflerinin gerçekleştirilmesi adına söz konusu değerlendirmenin gerekli olduğu söylenebilir.
Afet çalışanlarının performansı değerlendirilirken saha, büro ve destek ekiplerine göre farklı değerlendirme yöntemi seçmek de faydalı olacaktır. Performans değerlendirme yöntemleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir:
a) Grafik derecelemeyöntemi: Grafik derecelemeyöntemi, belirli bir işin başarı ile yürütülmesi bakımından önemli görülen niteliklerin bir ölçek üzerinde, en kötüden en iyiye ya da en iyiden en kötüye doğru derecelendirilmesi esasına dayanır.
b) Karşılaştırma yöntemi: Karşılaştırma yöntemleri, basit ya da doğrudan sıralama, alternatif sıralama, puan verme ve ikili karşılaştırma gibi çalışanların birbirleriyle kıyaslandığı yöntemlerdir.
c) Zorunlu dağılım yöntemi: Zorunlu dağılım yönteminde, çalışanlar performans durumlarına göre, belirli kümeler içinde toplanır.
d) Kritik olay yöntemi: Bu yöntemde, değerlendirecek her astın başarısını ya da başarısızlığını gösteren ilginç olaylar, değerlendirme dönemi içerisinde bir forma kaydedilir. Afet çalışanları için olay bazlı değerlendirme diğerlerine göre uygun olabilir.
e) Kontrol listesi yöntemi: Bu yöntemde iş görenin çalışmasını ve davranışlarını belirlemek amacıyla bir dizi sorunun bulunduğu bir liste kullanılır. Sorular genellikle evet-hayır biçiminde cevaplanır.
f) Sonuçlara dayalı değerlendirme yöntemi: Bu yöntemde, çalışanların önceden üzerinde anlaştığı dönemsel amaçlar vardır.
g) 360 derece değerlendime yöntemi: Bu yöntem, çalışanın performansının; iş arkadaşları ve yöneticileri ile hizmet alanlar (afetzedeler) gibi sürekli iletişim hâlinde bulunduğu ve birlikte çalıştığı kişilerden elde edilen bilgiler doğrultusunda değerlendirilmesi sürecidir.
h) Takıma dayalı performans değerlendime yöntemi: Afetlerle ilgili kurumlarda olduğu gibi bazı işler özellikle takım hâlinde yapıldığından performans değerlendirme de takım hâlinde yapılır. Takımı bir bütün olarak değerlendirmek oldukça zordur; diğer yandan böyle bir değerlendirme bireysel performansı tam olarak yansıtamaz.
ı) Davranışa dayalı değerlendime ölçeği: Bu ölçekle bireyin performansı çeşitli boyutlar ya da kriterler açısından ölçülmeye çalışılır. Çalışanlar; spesifik iş gereklerini etkinlikle yerine getirecek davranışları sergileyip sergilemediklerine göre değerlendirilir.
i) Alan incelemesi yöntemi: İnsan kaynakları uzmanı, amire her bir astın başarısı hakkında ayrıntılı sorular sorar ve daha sonra değerlendirme raporunu hazırlar.

AFETLERDE EĞİTİM

Afet eğitimi konusunda hazırlanacak eğitim programlarının, diğer eğitim programlarından farklı özellikleri olması gerekir. Her şeyden önce pek çok alanda yürütülen eğitimlerde olduğu gibi alışılagelmiş standartlarda ve biçimlerde hazırlanan biçimsel eğitim programları, afetlerde çalışacak insan kaynaklarının eğitimi için yeterli bir usul ve yöntem olamaz. Buna karşın çoklu tekniklerin kullanıldığı eğitim programları içinde bu tür kurs programlarına yer verilebilir. Bu programlar oluşturulurken öncelikle eğitimle ilgili gereksinimlerin net bir şekilde ortaya konulmuş olması, eğitimin amaçlarının ve hedeflerinin belirlenmiş olması gerekir.

Eğitimin tamamlanmasını takiben de katılımcılardan alınacak geri bildirimler ve sonuçların izlenmesi ile değerlendirme çalışmaları yürütülür. Afetlerde görevli olacak insan kaynaklarının eğitildiği programların hazırlanışında, özellikle de müdahale ekiplerinin yetiştirildiği programlarda ayrıca özenli ve dikkatli olunmalıdır. Afet yönetimi sisteminde her düzeyde yönetici pozisyonlarda görev alan her meslek grubundan profesyonellerin, çalışmakta oldukları birimin ve kendilerinin rol ve sorumluluklarının gerektirdiği, çalıştıkları konuya özgü olarak hazırlanmış formel bir eğitim programını başarı ile tamamlamış kişiler arasından seçilmesi son derece önemlidir.

Her bir meslek grubuna mensup olup afet yönetimi sürecinde rol alan ekiplerde görev alan bireylerin liderlik ve iletişim anlamındaki becerilerinin geliştirilmesi ve zenginleştirilmesi önemlidir. Ancak bu başlıklar dışında kişilerin içinde görev aldıkları çalışma, planlama veya müdahale ekiplerinde meslekleri ile ilgili olarak yapacakları katkı anlamında alacakları eğitim ise farklılaşmaktadır. Burada önemle üzerinde durulması gereken nokta, her bir grubun afet süreçlerinde farklı rol ve sorumlulukları olacağı için eğitimlerinin de hem biçim hem de içerik olarak farklı olması gerektiğidir.

Kullanılan eğitim yöntemleri genel olarak teorik, mesleki ve uygulamalı olmak üzere üç ana kategoride ele alınmaktadır. Burada kullanılan en geleneksel yöntem bir sınıf ortamında eğiticilerin ve eğitilenlerin yüzü yüze geldiği eğitim etkinlikleridir. Ancak afetlerde insan kaynakları eğitimi söz konusu olduğunda sınıf içinde yapılan bir eğitim de olsa, özellikle uygulamalar anlamında bazı alıştırmaların ve eğitilenlerin yani katılımcıların aktif oldukları sınıf içi etkinliklerin de kullanılması gereklidir. Burada bir diğer kritik konu afet yönetimi başlığında yürütülecek bir eğitim programında farklı konuların farklı eğitimcilerin sorumluluğunda yürütülecek olmasıdır. Bu nedenle mümkün olduğunca çok eğitimcinin en fazla birkaç saatlik dersler verdiği programlar hazırlanır. Bu durum öğrencilerin değişik görüşlere ve yetkinliklere sahip eğitimcilerle tanışmalarını ve onların farklı alanlardaki yetkinliklerinden yararlanmalarını olanaklı kılar. Eğitimlerin içeriğinde yer alan alıştırma çalışmaları masa başında, seminer odalarında bilgisayar yardımıyla yapılabileceği gibi, simülatörler yardımıyla, gerekli bütün ekipmanın kullanıldığı, gerçek kişilerin görev aldığı örnek olaylar şeklinde de yapılabilir. Her iki yöntemde de eğitilenlerin ilgili alandaki politikalara, mevzuata, prosedürlere ilişkin bilgiler edinmesi sağlanabilir. Maddi ve insani kaynakların yeterli olup olmadığı değerlendirilebilir.

Zamanlama, eş güdüm hâlinde çalışabilme, iletişim kurma ve sürdürme becerileri ile görevler, rol ve sorumluklar bu yöntemle kalıcı şekilde öğretilebilir. Ayrıca sahada yapılan alıştırmalar ve çalışmalar hem afet yönetimi çalışmalarının tanıtımı hem de zarar azaltma hizmetlerine katkıları açısından son derce değerli uygulamalardır. Afetler her geçen gün daha fazla uluslararası olayalar hâline dönüşmektedir. Bu nedenle uluslararası düzlemde müdahaleyi kolaylaştırabilecek eğitim planlarının standartlaştırmalarına yönelik çabaların güdülmesi önerilmektedir. Neden Sonuç Yaklaşımı Neden-sonuç yaklaşımı temelli bir eğitim programının hazırlanmasında ve uygulanmasında sıklıkla ilk olarak doğal, teknolojik ve sosyal olarak kategorize edilen afet nedenleri üzerinde durulur. Ardından içeriğinde acil müdahale ekiplerinin nasıl yönlendirileceğini, afet ve acil durum merkez ofislerinin nasıl idare edileceğini, afet ve acil durumlarında stresle nasıl başa çıkılabileceğini de kapsayan acil durumların planlanması ve yönetimi öğretilir. Zarar azaltma yöntemleri bu tarz eğitimlerde iyileştirme ve yeniden inşa etme bağlamında öğretilebilir. Konsept Temelli Yaklaşım Bu yaklaşımda afet ve acil durum yönetimi ile ilgili temel kavramlar baz alınmaktadır. Bu tarz afet ve acil durum eğitim programları, temel kavramların ve beraberinde bu kavramlar arasındaki bağı kurmaya yardımcı terimlerin de merkeze alınarak yapılandırıldığı eğitim programlarıdır. Özellikle öğrenenlere kazandırılmak istenen becerilerle ilişkili olarak kavramlar ele alınır. Senaryo Bazlı Yaklaşım Özellikle söz konusu olan afet ve acil durum eğitimleri olduğunda, bu model günden güne daha da

temel eğitim yaklaşımı hâline gelmektedir. Çünkü afetler gerçek hayatta ortaya çıktıkları anda, sınıflarda ve dersliklerde anlatılanların ve öğretilenlerin çok dışında kimi durumlar ortaya çıkar. İşte olayın doğası gereği ortaya çıkan bu tabloya müdahale etmede, süreci yönetmede ve başarı ile tamamlayabilmede en kritik unsurlardan biri olarak senaryo bazlı eğitim yaklaşımı dikkat çekmektedir. Çünkü bu eğitim modelinde bireyler gerçek bir olguda yaşayabileceklerine benzer deneyimler yaşayarak öğrenirler. Sınıf ortamında öğrenilenlerden farklı olarak senaryo bazlı eğitim, neredeyse gerçeğe yakın bir hızda ve stres altında öğrenilen bilgilerin uygulamaya geçirilip geçirilemeyeceğinin test edilmesine yardımcı olur.

TÜRKİYE'DEKİ UYGULAMALAR

Eğitim Dairesinin Görevleri Afetlerde insan kaynaklarının eğitimi başlığı ile ilgili rol ve sorumlulukların Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı bünyesinde bu daire başkanlığı tarafından üstlenildiği görülmektedir. Bünyesinde bu başlıkta önemli bir vurgu yapılması gereken birimlerden biri olan Afet ve Acil Durum Eğitim Merkezi (AFADEM) de yer almaktadır. Burada AFADEM'in kritik rolü, eğitim konusunda uzman bir birim olarak çalışmalarına devam ediyor olması, uygun teknik ve yöntemlerle insan kaynağının eğitimini sağlıyor ve sürdürüyor olması, bu anlamdaki planlamaların merkezi düzeyde yürütülüyor olmasını sağlamasıdır. Donanım anlamında da son derece ileri teknolojiye sahip olan merkez, çağdaş düzeyde afetlerle ilgili insan kaynakları eğitimini yürütebilmeye uygun şekilde ve özelliklerde hazırlanmıştır. AFAD Tarafından Yürütülen Çalışmalar Bilindiği gibi AFAD'ın en önemli görevlerinden bir tanesi de eğitim faaliyetlerinde bulunarak toplumun afet bilincinin ve kültürünün artırılmasını sağlamak olarak ifade edilmektedir. Mevzuatta Tanımlanan Eğitimle İlgili Sorumluluklar Afet ve acil durum yönetimi ile ilgili mevzuatta yer alan eğitimle ilgili düzenlemeler aşağıdaki gibidir: Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezleri Yönetmeliği Madde 5- e) Afet ve acil durum yönetim merkezlerinde görevli personelin eğitimi ve haberleşme şebekelerinin denenmesi için tatbikatlar planlamak ve icra etmek.

Afet ve Acil Durum Müdahale Hizmetleri Yönetmeliği Madde 13- Afet müdahale planları kapsamında ulusal ve yerel düzeyde eğitim ve tatbikatlar düzenlenir. Hizmet grubu planlarında belirtilen sayıda tatbikat gerçekleştirilir. Başkanlık tarafından tekli yıllarda ulusal afet tatbikatı düzenlenir. Kimyasal, Biyolojik, Radyolojik ve Nükleer Tehlikelere Dair Görev Yönetmeliği Madde 9- (1) KBRN tehdit ve tehlikelerine karşı görev alacak ekip ve personelin eğitici eğitimleri Afet ve Acil Durum Eğitim Merkezi Müdürlüğü ile Sivil Savunma Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlüklerinde yaptırılır. Diğer personelin eğitimi ise kurumların eğitici personeli tarafından yapılır. (2) Bakanlıklar, ilgili kurum ve kuruluşlar ile valilikler ekiplerin ve personelin eğitimi için KBRN tatbikatları düzenler, bu alanda düzenlenen tatbikatlara katılım sağlar. Sivil Savunma Uzmanlarının İdari Statüleri, Görevleri, Çalışma Usul ve Esasları ile Eğitimleri Hakkında Yönetmelik Madde 11, Sivil savunma uzmanlarının eğitimi 25/7/1983 tarihli ve 83/6854 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı esas alınarak aşağıdaki şekilde yapılır: a) Bu göreve ilk defa atananların eğitimleri Afet ve Acil Durum Yönetimi Eğitim Merkezinde yapılır. b) Hâlen görevde bulunanların hizmet içi eğitimleri ise Başkanlıkça yayımlanacak eğitim programı çerçevesinde Afet ve Acil Durum Yönetimi Eğitim Merkezinde veya Başkanlığın uygun göreceği yerlerde yapılır. c) Eğitim programına yasal mazeretler dışında katılım zorunludur. (2) Sivil savunma amirleri, Afet ve Acil Durum Eğitim Merkezi, il afet ve acil durum müdürlükleri ile kurumların sivil savunma uzmanlarınca açılan sivil savunma amirleri kurslarında eğitilir.

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik Tatbikat Madde 13- (1) Hazırlanan acil durum planının uygulama adımlarının düzenli olarak takip edilebilmesi ve uygulanabilirliğinden emin olmak için iş yerlerinde yılda en az bir defa olmak üzere tatbikat yapılır, denetlenir ve gözden geçirilerek gerekli düzeltici ve önleyici faaliyetler yapılır. (2) Gerçekleştirilen tatbikat neticesinde varsa aksayan yönler ve kazanılan deneyimlere göre acil durum planları gözden geçirilerek gerekli düzeltmeler yapılır. (3) Birden fazla iş yerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanlarındaki iş yerlerinde tatbikatlar yönetimin koordinasyonu ile yürütülür. Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitim Madde 15- (1) Tüm çalışanlar acil durum planları ile arama, kurtarma ve tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım konularında görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirilir. (2) İşe yeni alınan çalışana, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilave olarak acil durum planları ile ilgili bilgilendirme yapılır. (3) Acil durum konularıyla ilgili özel olarak görevlendirilenler, yürütecekleri faaliyetler ile ilgili özel olarak eğitilir. Ekip eğitimlerinin tamamlanması Geçici Madde 2 -(1) Bu Yönetmelik kapsamında kurulacak olan ekiplerin eğitimleri, bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren bir yıl içinde tamamlanır.

112 Acil Çağrı Merkezleri Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliği Madde 20-(1) Çağrı alıcı personel temel hukuk bilgisi, hızlı klavye kullanımı, sayısal harita kullanımı, çağrı alma, analiz ve işlem basamakları, etkili ve güzel konuşma teknikleri, insan ilişkileri ve iletişim teknikleri, problem belirleme ve çözme teknikleri, grup çalışması, bilgi gizliliği ve güvenliği, ilk ve acil yardım eğitimleri, stres yönetimi ve mesleki gelişim ile Genel Müdürlükçe gerekli görülecek diğer konularda hizmet içi eğitime tabi tutulur. (2) Acil çağrı hizmetlerinin etkili, verimli, kesintisiz ve koordinasyon içerisinde yürütülebilmesini sağlamak bakımından çağrı yönlendiriciler ile çağrı alıcılar için ortak

hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenebilir. Bu konudaki koordinasyon valilikçe sağlanır. (3) İlgili bakanlık ve kurumların görüş ve önerileri hizmet içi eğitim programlarının hazırlanmasında dikkate alınır. (4) Bu maddede belirtilen eğitim konuları esas alınmak üzere hizmet içi eğitimlerde ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

Diğer Kurumlar ve Yerel Yönetimler Tarafından Yürütülen Eğitimler Bu başlıkta özellikle Sağlık Bakanlığı bünyesinde yer alan Acil Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü dikkat çekmektedir. Ayrıca yerel yönetimler düzleminde de afet ve acil durum yönetimi ile ilgili önemli çalışmalar yürütülmekte hem AFAD'ın taşra teşkilatlarında hem de belediyelerde bu anlamda insan kaynaklarının eğitimi ile ilgili faaliyetlere yer verilmektedir. Burada önemli biri dernek olarak Kızılay Derneği'nin çalışmaları dikkat çekmektedir. Özel kurum ve kuruluşlar ile Arama Kurtarma Derneği (AKUT) gibi yapılarda da insan kaynaklarına yönelik eğitimlerin verildiğinin altını çizmek gerekmektedir.

DERS ADI Afetlerde İnsan Kaynakları Yönetimi
ÜNİTE ADI Afetlerde İnsan Kaynaklarına Yönelik Yasal Düzenlemeler
ÜNİTE NO 14
YAZAR Prof.Dr. ARZU KADER HARMANCI SEREN

AFETLERDE İNSAN KAYNAKLARINA YÖNELİK YASAL DÜZENLEMELER

Bu bölümde genel anlamda afetlerle ilgili mevzuat hakkında bilgi verilmesi ve afetlerde insan kaynaklarına yönelik yasal düzenlemelerin detaylı olarak açıklanması amaçlanmaktadır.

TÜRKİYE'DE AFET KONULU YASAL DÜZENLEMELER

Türkiye içinde bulunduğu coğrafyanın fiziki ve siyasal özellikleri nedeniyle, hem depremler ve seller gibi doğal afetlerle hem de savaş ve terör gibi maalesef insan eliyle yaratılan yıkım tablolarıyla karşı karşıya kalmakta olan bir ülkedir. Kanunlar Sivil Savunma Kanunu Sivil Savunma Kanunu 1958 yılında çıkarılmıştır. İlerleyen yıllarda (1960, 1961, 1999, 2000, 2001, 2004 ve 2008) zamanın ihtiyaçlarına yanıt verebilmek üzere Kanun'da güncellemelere gidilmiştir. Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısiyle Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun Uzun yıllar Türkiye'de afetlerle ilgili düzenlemeleri içeren temel Kanun olma özelliğini korumuştur. Bu nedenle de ilerleyen yıllarda (1960, 1968, 1981, 1985, 1992, 1993, 1995, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2008, 2012, 2013 ve 2014) başka kanunlar gibi zamanın ihtiyaçlarına yanıt verebilmek üzere bu Kanun'da da güncellemelere gidilmiştir. Kanun, yaşamı etkileyecek şekilde ve ölçekte bir doğal afet (Deprem, yangın, su baskını, yer kayması, kaya düşmesi, çığ vb.) gerçekleşmesi durumunda alınması gereken önlemlerle ve yapılacak yardımlarla ilgili düzenlemeleri içermektedir. Tabii Afet Nedeniyle Meydana Gelen Hasar Ve Tahribata İlişkin Hizmetlerin Yürütülmesine Dair Kanun Kanun 1995 yılında çıkarılmıştır. Kanun'un temel amacı, doğal afetler sonucunda hasar gören konut, bina sahipleri ile engelli hâle gelen vatandaşların kayıplarının tazminine yönelik uygulamaları düzenlemektir. Doğal Afet Bölgelerinde Afetten Kaynaklanan Hukuki Uyuşmazlıkların Çözümüne Ve Bazı İşlemlerin Kolaylaştırılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabulü Hakkında Kanun Kanun Marmara Depremi'nin takip eden 2000 yılında kabul edilmiştir.

Bölgelerde afet sonucunda, afetin neden olduğu can veya mal kayıpları ile ilgili olarak yaşanabilecek hukuki uyuşmazlıkların çözümü için söz konusu olabilecek girişimleri ve izlenecek yöntemleri içermektedir. Afet Sigortaları Kanunu Afet Sigortaları Kanunu 2012 yılında kabul edilmiş ve aynı yılın Ağustos ayında yürürlüğe girmiştir. Kanun'la birlikte Doğal Afet Sigortaları Kurumu (DASK) kurulmuş, daha önce 587 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulmuş olan Kurum'un tüm hak ve yükümlülükleri DASK'a devredilmiştir. Kanun'un amacı depremlerde nedeniyle binalarda oluşabilecek hasarların karşılanması ve diğer afetler nedeniyle oluşabilecek zararları karşılamak üzere hazırlanacak sigorta teminatlarına ilişkin usul ve esasları belirlemektir. Afet Riski Altındaki Alanların Dönüştürülmesi Hakkında Kanun Kamuoyu tarafından Kentsel Dönüşüm Kanunu olarak bilinen bu Kanun, 2012 yılında kabul edilmiştir. Kanun, afet riski olan bölgelerdeki yapıların ve diğer bölgelerdeki riskli yapıların mümkünse sağlamlaştırılmaları, değilse boşaltılıp yıkılıp yeniden yapılmalarına ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Yönetmelikler Bu bölümde diğer düzenlemelerin amaçlarına kısaca değinilecektir:

- Afet Sebebiyle Hak Sahibi Olanların Tespiti Hakkında Yönetmelik: Afet sebebiyle, kendilerine bina yapılacak veya inşaat kredisi verilecek kişilerin hak sahibi olup olmadığını değerlendirmek ve belirlemek üzere yapılmış bir düzenlemedir.
- Afetlerin Genel Hayata Etkililiğine İlişkin Temel Kurallar Hakkında Yönetmelik: Afetlerin, meydana geldikleri bölgenin genel hayatı üzerinde etkili olup olmadığına ilişkin değerlendirmeleri yapabilmeyi sağlamak üzere kimi düzenlemeleri içerir.
- Afet Sebebiyle Yapılan ve Yapılacak Olan Binaların Borçlandırma Bedellerinden Yapılacak İndirimler Hakkında Yönetmelik: Afet sonrasında emanet, ihale ve evini yapana yardım yoluyla yapılan, yapılmakta olan ve yapılacak olan binaların borçlandırma bedellerinde indirimden yararlanabilmeye ilişkin düzenlemeleri içerir.
- Afetler Sebebiyle Edinilen Bina Arsa ve Arazilerden Arta Kalanların Değerlendirilmesine Dair Yönetmelik: Edinilmiş olan arsa veya arazilerden, yapılan veya yaptırılmakta olan binalardan artakalanların değerlendirilmesine ilişkin düzenlemeleri içerir.
- Afet ve Acil Durum Harcamaları Yönetmeliği: Afet ve acil durum faaliyetleri ödeneğinin özel hesaba aktarılması ve bu hesaplardan yapılacak harcamaların muhasebeleştirilmesi, denetlenmesi ve alımlarda kullanılacak ihale yöntemleri gibi başlıkları ve bu başlıklara ilişkin düzenlemeleri içerir.
- Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı Araştırma, Etüt ve Proje Yaptırma Usul ve Esaslarına

Dair Yönetmelik: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı tarafından görevleri ile ilgili olarak ihtiyaç duyduğu konularda yerli ve yabancı birey ve kurumlara araştırma, etüt ve proje yaptırılabilmesi için gerekli hususları içerir.

- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik: İlgili iş yerlerinde, o iş yerinin, yapılan işin, binanın mimari özelliklerinin, bulunduğu bölgenin, tahliye olanaklarının vb. Değerlendirilerek, o işyerine özgü bir acil durum planının hazırlanmasını, önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda yapılması gereken çalışmaların ve görevli personelin belirlenmesini içermektedir.
- Geçici Koruma Yönetmeliği: Ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancıların geçici koruma işlemlerinin düzenlenmesidir.

AFET VE ACİL DURUM YÖNETİMİ BAŞKANLIĞI İLE İLGİLİ BAZI DÜZENLEMELER HAKKINDA KANUN

Türkiye'de afet yönetiminde rol ve sorumlulukları olan organizasyonların geçmişte her biri farklı bakanlıklara bağlı olarak faaliyetlerini yürütmesi nedeniyle etkin, verimli ve yeterince koordineli çalışamadığı tespit edilmiştir. Bu tespitten yola çıkılarak 29 Mayıs 2009 tarihinde 5902 sayılı "Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun" yürürlüğe girmiştir. Bu düzenleme ile daha önce farklı bakanlıklara bağlı olarak çalışmakta olan birimler Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı altında bir araya getirilmiş ve Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı da doğrudan Başbakanlık makamına bağlanmıştır. Ardından 2018 yılında Cumhurbaşkanlığı Başkanlık sistemine geçişle birlikte çıkarılan 2/7/2018 tarihli 703 sayılı KHK'nın 62. maddesiyle Kanun'un adı " Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun" olarak değiştirilmiştir. Aynı Kararname ile Kanun'un pek çok maddesi yürürlükten kaldırılmış ve var olan yapıda ve işleyişte önemli değişikliklere gidilmiştir. Hemen ardından 15 Temmuz 2018 tarihinde yayımlanan 4 Numaralı Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile yeni bir düzenleme daha yapılarak Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, yeni sistemde başbakanlık makamı olmadığı için İçişleri Bakanlığına bağlanmıştır. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, Türkiye'de meydana gelebilecek bir doğal afete ilişkin olarak gerekli önlemlerin alınmasından, afetle birlikte ortaya çıkacak zararların azaltılmasından, afet oluştuğunda ilgili tüm diğer birimlerle, kamu kurum ve kuruluşları ile eş güdüm hâlinde müdahale edilmesinden ve bu eş güdümün sağlanmasından, afet sonrasında ilgili bölgede ortaya çıkan zararların telafisi ve iyileştirme çalışmalarından sorumlu, tüm bu çalışmaların planlanması, yürütülmesi ve eş güdüm hâlinde ve uygun zamanda uygulamaya geçirilmesi doğrultulusunda kuruluşlar ve sektörler arası iş birliğini sağlayan en önemli organizasyondur.

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının kurulması ve ilerleyen yıllarda yürütülen çalışmalar ve yapılan düzenlemelerle birlikte ülke ölçeğinde afet yönetimi sürecini, kriz yönetimi şeklinde tanımlanabilecek yaklaşım terk edilerek afet oluşmadan önce önlemler almaya odaklı risk yönetimi yaklaşımına ağırlık verilen bir modele evirtmeye yönelik adımlar atılmıştır. Başkanlık tarafından '' Bütünleşik Afet Yönetimi Sistemi'' şeklinde adlandırılan bu yeni model ile birlikte oluşturulan yapı ve işleyişin, afetlerle ilişkili olarak ortaya çıkabilecek zarar ve kayıpların önlenmesini sağlamak üzere olay ortaya çıkmadan önce mevcut riskleri tespit etmeye, önlemeye, afetin ortaya çıkmasının engellenemediği durumda etkin şekilde müdahale edilmesine ve belki de en önemlisi tüm bu süreçlerin kurumlar, birimler ve sektörler arası eş güdüm sağlanarak sunulmasına yönelik çalışması hedeflenmektedir.

AFETLERDE İNSAN KAYNAKLARI İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER İÇEREN YÖNETMELİKLER

Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezleri Yönetmeliği Bu yönetmeliğe göre afet ve acil durum yönetim merkezleri, ilgili hizmetleri yürütmek üzere, bakanlıklarda müsteşar veya yetkilendirecekleri yardımcılarının, illerde valinin, kurulması valilerce gerekli görülen ilçelerde ise kaymakamın başkanlığında kurulur. İl ve ilçelerde yeterli sayıda personeli ile yirmi dört saat esasına göre çalışmalarını yürütmekte olan merkezlerin insan kaynağı ihtiyaçları kurumların en üst yöneticileri ile valiler ve kaymakamlar tarafından karşılanır. Afet ve Acil Durum Müdahale Hizmetleri Yönetmeliği Afet ve acil durumlara müdahalede ihtiyaç duyulacak insan kaynakları da dâhil olmak üzere tüm kaynakları ulusal ve yerel düzeyde planlamak, bu kaynakların olay bölgesine hızlı ve etkin bir şekilde ulaştırılmasını sağlamak, müdahale hizmetlerini ve bu hizmetlerin koordinasyonundan sorumlu çözüm ortaklarının ve yerel düzeyde sorumlu birimlerin görev ve sorumluluklarını ve planlama esaslarını belirlemek amacıyla çıkarılmıştır. Kimyasal, Biyolojik, Radyolojik ve Nükleer Tehlikelere Dair Görev Yönetmeliği Kimyasal, biyolojik, radyolojik ve nükleer tehdit ve tehlikelere karşı halkın sağlığının ve çevrenin korunması, can ve mal kaybının en aza indirilmesi için gerekli tedbirlerin aldırılması amacıyla ilgili bakanlık, kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşları, valilikler, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve gönüllüler ile sivil asker işbirliği çerçevesinde Türk Silahlı Kuvvetlerinin tehlike öncesi, tehlike sırası ve sonrasına ilişkin görev ve sorumluluklarını belirlemek amacıyla çıkarılmıştır.

Sivil Savunma Uzmanlarının İdari Statüleri, Görevleri, Çalışma Usul ve Esasları ile Eğitimleri Hakkında Yönetmelik Bu yönetmeliğin amacı, kamu kurum ve kuruluşlarının sivil savunma uzmanlarının idari statüleri, görevleri, denetimleri ve eğitimlerine ilişkin usul ve esasları belirlemektir. Buna göre kamu kurum ve kuruluşlarının sivil savunma, seferberlik ve savaş hâli hizmetleri ile afet ve acil durum hizmetlerinin koordinasyonu; kurum ve kuruluşların merkez teşkilatlarında idari ve mali işler, destek hizmetleri veya bu amaçla kurulmuş hizmet birimleri bünyesinde birim yöneticisine doğrudan bağlı olarak kurum ve kuruluşların taşra teşkilatlarında ise teşkilatın üst yöneticisine doğrudan bağlı olarak sivil savunma uzmanlarınca yürütülür. Sivil savunma uzmanları kurum ve kuruluşlarda şube müdürü görev, yetki ve sorumluluklarına sahiptir. Sivil Savunma Arama ve Kurtarma Birlikleri ve Ekiplerinin Kuruluşu, Görevleri, Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik Bu yönetmelik, sivil savunma arama ve kurtarma birlikleri ile illerde kurulan arama ve kurtarma ekiplerinin kuruluşu, görevleri, çalışma usul ve esaslarını belirlemek amacıyla düzenlenmiştir.

112 Acil Çağrı Merkezleri Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliği Bu Yönetmelik, büyükşehir belediyesi bulunan illerde valiliğe bağlı olarak kurulan Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı bünyesinde, diğer illerde ise valilikler bünyesinde kurulan acil çağrı merkezlerinin işleyişine dair düzenlemeleri içermektedir. Bu nedenle acil çağrı merkezlerinde çalışan insan kaynaklarının da görev, yetki ve sorumluluklarını kapsamaktadır. Acil çağrı merkezleri bünyesinde yer alan her bir büronun görevlerinin ayrıntılı olarak ele alındığı bir düzenlemedir. Özellikle yönetmeliğin dördüncü bölümünde ilgili insan kaynağının İstihdamı ve yetiştirilmesine ilişkin hükümlere ayrıntılı olarak yer verildiği görülmektedir.