

**BEZMİALEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**AFET VE ACİL DURUMLARDA GÖNÜLLÜ BİR ARAMA  
KURTARMA BİRLİĞİNDE NOSACQ-50  
İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ ARAŞTIRMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Irmak KÜLOĞLU**

**Afet Yönetimi Anabilim Dalı**

**Afet Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı**

**Tez Danışmanı: Dr.Öğr.Üyesi Özcan ERDOĞAN**

**OCAK 2025**

**BEZMİALEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**AFET VE ACİL DURUMLARDA GÖNÜLLÜ BİR ARAMA  
KURTARMA BİRLİĞİNDE NOSACQ-50  
İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ ARAŞTIRMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Irmak KÜLOĞLU  
225325007**

**Afet Yönetimi Anabilim Dalı**

**Afet Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı**

**Tez Danışmanı: Dr.Öğr.Üyesi Özcan ERDOĞAN**

**OCAK 2025**

Bezmialem Vakıf Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün 225325007 numaralı Yüksek Lisans Öğrencisi Irmak KÜLOĞLU, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “AFET VE ACİL DURUMLARDA GÖNÜLLÜ BİR ARAMA KURTARMA BİRLİĞİNDE NOSACQ-50 İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ ARAŞTIRMASI” başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

**Tez Danışmanı :** **Dr.Öğr.Üyesi Özcan ERDOĞAN** .....  
Bezmialem Vakıf Üniversitesi

**Jüri Üyeleri :** **Doç. Dr. Turabi KARADAĞ** .....  
Boğaziçi Üniversitesi

**Dr.Öğr.Üyesi Ayşe DOST** .....  
Bezmialem Vakıf Üniversitesi

**Teslim Tarihi** : **20 Mart 2025**  
**Savunma Tarihi** : **16 Ocak 2025**



*Hep O'nu arar gibi...*

## ÖNSÖZ

Bu çalışmanın her aşamasında, yoğun akademik faaliyetlerine rağmen engin bilgisi ve tecrübeleriyle bana rehberlik eden kıymetli danışman hocam Dr.Öğr.Üyesi Özcan ERDOĞAN'a, veri analizime yardımcı olarak yol gösterici katkılarda bulunan Öğr.Gör. Ahmet Doğan KUDAY'a teşekkür ederim. Özellikle desteğini üzerimden esirgemeyen sevgili aileme, bu yoğun süreçte birlikte vakit geçirmekten mahrum bıraktığım yeğenlerim İklim Dua ve Ekin Aras'a sabır ve anlayışları için teşekkürlerimi sunarım. Hayatımda olduğunuz için çok şanslıyım. Bana güç kaynağı olan arkadaşım Korkut Alp YAĞMUR'a ve çalışmamın son rötuşlarında emeği geçen, eğitim hayatım boyunca yol arkadaşlığı yapan Fatma BÜLBÜL'e de minnettarlığımı dile getiriyorum. Birlikte başardık ve bu başarı, ortak emeklerimizin en güzel yansımasıdır. Ayrıca, insani değerlere adanmış özverili mücadelesiyle ilham kaynağım olan, her türlü engele karşın toplumsal dayanışmayı güçlendirme azmiyle örnek bir liderlik sergileyen ve ardında yürüyenlere her koşulda destek sağlayan Anda Eğitim, Araştırma, Yardımlaşma ve Arama Kurtarma Derneği'nin Kurucu Genel Başkanı Sayın Okan TOSUN'a şükranlarımı sunarım. Son olarak ülkemizin her köşesinde mazlumlara umut olan Anda Derneği'nin gönüllü yoldaşlarına, deneyimlerini bizimle paylaşma cömertliklerinden dolayı yürekten teşekkürlerimi iletiyorum.

Ocak 2025

Irmak KÜLOĞLU

## **BEYAN**

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Irmak KÜLOĞLU

## İÇİNDEKİLER

### Sayfa

ÖNSÖZ .....	iv
BEYAN.....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
KISALTMALAR .....	viii
TABLO LİSTESİ .....	ix
ŞEKİL LİSTESİ.....	x
ÖZET.....	xi
SUMMARY .....	xii
<b>1. GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
<b>2. TÜRKİYE'DE AFET YÖNETİMİ: TARİHSEL GELİŞİM ve YASAL DÜZENLEMELER.....</b>	<b>3</b>
2.1 Afet ve İlgili Kavramlar .....	3
2.2 Afet Türleri.....	4
2.3 Bütünleşik Afet Yönetim Sistemi ve Aşamalar .....	7
2.3.1 Zarar azaltma .....	9
2.3.2 Hazırlık .....	10
2.3.3 Müdahale .....	11
2.3.4 İyileştirme.....	13
2.4 Türkiye'de Afet Yönetimi Sisteminin Tarihsel Süreci ve Gelişimi.....	15
2.4.1 1944 öncesi dönem:müdahale odaklı afet yönetimi .....	15
2.4.2 1944-1958 dönemi:hasar azaltıcı politikaların ilk adımları .....	16
2.4.3 1958-1999 dönemi:afet yönetiminde yeniden yapılanma .....	16
2.4.3.1 Sivil savunma .....	18
2.4.4 1999 sonrası dönem:bütünleşik afet yönetimi ve risk azaltma.....	19
2.5 Afet Mevzuatı ve Yasal Düzenlemeler .....	20
<b>3. AFET YÖNETİMİNDE SİVİL TOPLUMUN KATKISI ve GÖNÜLLÜLÜK .....</b>	<b>25</b>
3.1 Sivil Toplumun Afet Yönetimindeki Rolü ve Önemi .....	25
3.2 Sivil Toplum Kuruluşlarının Afet Yönetimindeki Yeri ve İşlevi.....	26
3.3 Türkiye'de sivil Toplum Kuruluşlarının Tarihsel Gelişimi .....	29
3.4 Gönüllülük ve Afet Müdahalesinde Gönüllü Katılımı .....	32
3.5 Gönüllü Organizasyonları:Yasal Düzenlemeler ve Uygulamalar .....	36
<b>4. AFETLERDE ARAMA KURTARMA ve EKİP YAPILARI.....</b>	<b>42</b>
4.1 Arama Kurtarma Ekiplerinin Rolü ve Yapılanması .....	42
4.1.1 Hafif seviye arama kurtarma ekipleri .....	45
4.1.2 Orta seviye arama kurtarma ekipleri .....	45
4.1.3 Ağır seviye arama kurtarma ekipleri .....	46
<b>5. AFETLERDE İŞ GÜVENLİĞİ ve KÜLTÜRÜ .....</b>	<b>47</b>
5.1 İş Sağlığı ve Güvenliği .....	47
5.2 İş Güvenliği Kültürü.....	50

5.3 Afet ve Acil Durumlarda Görevli Arama Kurtarma Ekiplerinde İş Güvenliği Kültürü ve Önemi.....	52
5.4 Afetlerde Çalışan Güvenliği:Yasal Düzenlemeler ve Operasyonel Tedbirler	54
<b>6. GEREÇ ve YÖNTEM.....</b>	<b>58</b>
6.1 Araştırmanın Amacı ve Tipi.....	58
6.2 Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman.....	58
6.3 Araştırmanın Evren ve Örnekleme .....	58
6.4 Araştırmanın Dahil Olma ve Dışlanma Kriterleri .....	59
6.5 Araştırmanın Bağımlı Bağımsız Değişkenleri .....	59
6.6 Araştırmanın Soruları .....	59
6.7 Verilerin Toplanması.....	59
6.8 Veri Toplama Araçları.....	60
6.8.1 Demografik bilgi formu.....	60
6.8.2 NOSACQ-50 iş güvenliği kültürü anketi .....	60
6.9 Araştırmanın Etik Yönü ve Uygulanması .....	62
6.10 Araştırmanın Güçlü Yönleri ve Sınırlılıkları.....	63
6.11 Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi .....	63
<b>7. BULGULAR .....</b>	<b>64</b>
7.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	64
7.2 NOSACQ-50 İş Güvenliği Kültürü Anketine İlişkin Bulgular.....	66
7.3 Demografik Özelliklere Göre NOSACQ-50 Puanlarının Dağılımı .....	68
8. TARTIŞMA.....	82
9. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	91
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>94</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>103</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>118</b>

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>AFAD</b>	: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>ÇASMER</b>	: Çalışan Sağlığı Merkezi
<b>DASK</b>	: Doğal Afet Sigortası
<b>DE-SE-YA</b>	: Deprem-Seylap-Yangın
<b>ILO</b>	: International Labour Organization
<b>INSARAG</b>	: International Search And Rescue Advisory Group
<b>İSG</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği
<b>KBRN</b>	: Kimyasal, Biyolojik, Radyolojik ve Nükleer
<b>KHK</b>	: Kanun Hükmünde Kararname
<b>NOSACQ-50</b>	: Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire
<b>OECD</b>	: Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
<b>OSGB</b>	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
<b>STK</b>	: Sivil Toplum Kuruluşu
<b>TAMP</b>	: Türkiye Afet Müdahale Planı

## TABLO LİSTESİ

### Sayfa

<b>Tablo 6.1</b> : NOSACQ-50 alt boyutları .....	61
<b>Tablo 6.2</b> : NOSACQ-50 olumlu-olumsuz soruları .....	62
<b>Tablo 7.1</b> : Gönüllülerin demografik özelliklere göre dağılımı .....	65
<b>Tablo 7.2</b> : Gönüllülerin sağlık problemlerinin dağılımı .....	66
<b>Tablo 7.3</b> : NOSACQ-50 ölçeğine ilişkin puanların dağılımı.....	67
<b>Tablo 7.4</b> : Cinsiyete göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı .....	68
<b>Tablo 7.5</b> : Medeni duruma göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı.....	69
<b>Tablo 7.6</b> : Çocuk sayısına göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı.....	70
<b>Tablo 7.7</b> : Eğitim düzeyine göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı.....	71
<b>Tablo 7.8</b> : Mesleğe göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı .....	72
<b>Tablo 7.9</b> : Haftalık çalışma saatine göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı.....	74
<b>Tablo 7.10</b> : İsg eğitimi alma durumuna göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı...	75
<b>Tablo 7.11</b> : Tetanos aşısı yaptırma durumuna göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı .....	76
<b>Tablo 7.12</b> : İş kazası geçirme durumuna göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı .	77
<b>Tablo 7.13</b> : Ramak kala olayı yaşama durumuna göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı .....	78
<b>Tablo 7.14</b> : Sağlık problemi olma durumuna göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı .....	79
<b>Tablo 7.15</b> : Korelasyon tablosu.....	80

## ŞEKİL LİSTESİ

### Sayfa

<b>Şekil 2.1</b>	: Son 100 yılda Türkiye'de meydana gelen 7 ve üzeri büyüklüğündeki depremlerin dağılımı.....	4
<b>Şekil 2.2</b>	: Türkiye'de doğa kaynaklı afetler ve ana afet türleri.....	5
<b>Şekil 2.2a</b>	: 2023 yılı doğa kaynaklı olaylar istatistiği.....	6
<b>Şekil 2.2b</b>	: Filistin .....	7
<b>Şekil 2.3</b>	: Afet yönetm döngüsü.....	8



## AFET VE ACİL DURUMLARDA GÖNÜLLÜ BİR ARAMAKURTARMA BİRLİĞİNDE NOSACQ-50 İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ ARAŞTIRMASI

### ÖZET

Bu araştırma, afet ve acil durumlarda arama kurtarma faaliyetlerine katılan gönüllü bireylerin iş güvenliği kültürü algılarını incelemeyi ve bu alandaki literatüre katkı sağlamayı amaçlayarak yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, bir arama kurtarma derneğinde gönüllü üye olarak görev yapan 720 kişi oluşturmuştur. Örneklem seçimi yapılmadan, evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ve 604 gönüllüye ulaşılmıştır. 17 katılımcının verileri eksik veya hatalı olduğu için analiz dışı bırakılmış ve araştırmaya 587 gönüllü dahil edilmiştir. Veri toplama araçları olarak 13 maddelik “Demografik Bilgi Formu”, 50 maddelik “NOSACQ-50 İş Güvenliği Kültürü Anketi” uygulanmıştır. Verilerin analizinde, sayı ve yüzde dağılımları, ortalama ve standart sapma değerleri ile parametrik testler, bağımsız gruplar t-testi, ANOVA, LSD testi ve korelasyon analizleri uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan gönüllülerin yaş ortalaması  $31.31 \pm 9.79$ 'dur. Gönüllülerin arama kurtarma ekibindeki deneyim süresi ortalaması  $2.40 \pm 2.58$  yıldır. Gönüllülerin %65.2'si (n=383) erkek, %66.1'i (n=388) bekar, %64.4'ü (n=378) çocuğu yoktur ve %65.6'sı (n=385) üniversite mezunudur. %55.9'u (n=328) haftada 40 saatten fazla çalışmakta, %75.3'ü (n=442) İSG eğitimi almış, %64.2'si (n=377) ramak kala olayı yaşamamış, %85.2'si (n=500) son 5 yıl içinde tetanos aşısı yaptırmış, %94.0'ı (n=552) iş kazası geçirmemiş, %91.7'si (n=538) sağlık problemi olmadığını belirtmiş ve mesleki geçmişte %23.9'u (n=140) eğitim sektöründe çalışmakta olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine göre iş güvenliği kültürü algılarında farklılıklar gözlemlenmiştir. Medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, haftalık çalışma saati, İSG eğitimi alma durumu, tetanos aşısı yaptırma durumu ve iş kazası geçirme durumu ile NOSACQ-50 alt boyutları ve toplam puan ortalamaları arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır ( $p < 0.05$ ). Ayrıca, yaş ile deneyim süresi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Bu sonuçlar ışığında, iş güvenliği kültürü düşük olan gönüllülerin, geliştirilmesi gereken öncelikli grup olarak belirlenmesi gerektiği görülmüştür. Gönüllülere alanında uzman kişilerden eğitim verilmesi, İSG ve kaza raporlama kültürlerinin güçlendirilmesi, uygulamalı prosedürlerin etkinleştirilmesi, kişisel koruyucu ekipman kullanımının denetlenmesi, psikolojik destek sağlanması, iletişim altyapısının güçlendirilmesi ve kaza bildirim formlarının kullanılması önerilmektedir. Ayrıca yasal boşlukların doldurularak afetlere özel iş sağlığı ve güvenliği yasaları oluşturulması ve gönüllülerin sigorta kapsamına alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Gelecekteki araştırmalar için, bu bulguların farklı evrenlerde ve daha geniş kitlelerle test edilerek etkinliğinin değerlendirilmesi önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Gönüllü, NOSACQ-50, İş Güvenliği Kültürü

# **NOSACQ-50 OCCUPATIONAL SAFETY CULTURE RESEARCH AT THE VOLUNTEER SEARCH AND RESCUE ASSOCIATION IN DISASTER AND EMERGENCY SITUATIONS**

## **SUMMARY**

This research aims to examine the perceptions of occupational safety culture among volunteer individuals participating in search and rescue activities during disasters and emergencies, and to contribute to the literature in this field. The population of the study consists of 720 individuals serving as volunteer members in a search and rescue association. Without selecting a sample, an attempt was made to reach the entire population, and 604 volunteers were contacted. The data of 17 participants were excluded from the analysis due to missing or incorrect data, and the study included 587 volunteers. Data collection tools included a 13-item "Demographic Information Form" and a 50-item "NOSACQ-50 Occupational Safety Culture Survey." In the data analysis, frequency and percentage distributions, mean and standard deviation values, as well as parametric tests, independent groups t-test, ANOVA, LSD test, and correlation analyses were applied.

The average age of the volunteers who participated in the study was  $31.31 \pm 9.79$  years. The average experience duration in the search and rescue team was  $2.40 \pm 2.58$  years. Of the volunteers, 65.2% (n=383) were male, 66.1% (n=388) were single, 64.4% (n=378) had no children, and 65.6% (n=385) had a university degree. 55.9% (n=328) worked more than 40 hours per week, 75.3% (n=442) had received occupational safety and health (OSH) training, 64.2% (n=377) had not experienced a near-miss event, 85.2% (n=500) had received a tetanus vaccine in the last 5 years, 94.0% (n=552) had not experienced a workplace accident, 91.7% (n=538) reported no health problems, and 23.9% (n=140) had worked in the education sector in their professional history. Differences in perceptions of occupational safety culture were observed according to the demographic characteristics of the participants. Significant relationships were found between marital status, number of children, education level, weekly working hours, OSH training, tetanus vaccination, and workplace accident experience with the sub-dimensions and total score averages of the NOSACQ-50 ( $p < 0.05$ ). Additionally, a positive relationship was found between age and experience duration.

Based on these results, it was found that volunteers with a low occupational safety culture should be identified as a priority group for improvement. It is recommended that volunteers receive training from experts in the field, strengthen OSH and accident reporting cultures, activate practical procedures, monitor the use of personal protective equipment, provide psychological support, enhance communication infrastructure, and use accident reporting forms. It is also emphasized that legal gaps should be filled, disaster-specific occupational health and safety laws should be created, and volunteers should be included in insurance coverage. For future research, it is recommended that these findings be tested in different populations and with a larger sample to evaluate their effectiveness.

**Keywords:** Volunteer, NOSACQ-50, Work Safety Culture

## 1. GİRİŞ

Afetler, yıllar geçse de etkileri konuşulan, konusu açıldığında derin yaraları kanatan, toplumun kabuk tutması en imkânsız travmaları arasındadır. Dayanışmanın, iş birliği ve yeniden hayata tutunma aşamalarının bireyleri güçlendirdiği, topyekûn mücadele ile milletlerin bir arada stratejik gelişmeler sergilediği yoğun ve zorlu bir süreçtir. Afet, meydana geldiği mecrada, canlı yaşamını ve canlıların yaşam alanlarını tehdit ederek, maddi hasarlara yol açan, toplumu psikolojik olarak hüsrana uğratan ve toplumun kendi kendini idame etme sürecinden öte gerçekleşen olay ya da olaylar dizisidir.

Türkiye, konumu ve jeolojik/meteorolojik yapısı itibarı ile pek çok doğa kaynaklı afet riskine açık halde iken, terör eylemleri, yaşanan yoğun göçler ve kazalar sonucunda gelişen insan kaynaklı etkenler de kaotik yapılanmayı artırmaktadır [1]. Karşılaşılan bu kaotik yapılanmalarda, hızlı ve kesintisiz hizmet sürdürmesi beklenen, etkilenen çok sayıda insanın tahliyesi ve kurtarılması için yoğun çaba sarf eden yegâne güçlerden biri arama kurtarma ekipleridir. Acil durumlarda gönüllü olarak görev alan sivil toplum kuruluşları ve arama kurtarma ekiplerinden, enkaz altındaki vatandaşların kurtarılması, planlama, etkin organizasyon, koordinasyon vb. çalışmaların yürütülmesi, barınma sorunlarının, gıda ve nihai ihtiyaçların çözümü istenmekte, acil durum sonrası psikolojik rehabilitasyona yönelik ihtiyaçların karşılanması beklenmektedir [2]. Arama kurtarma faaliyetlerinde gönüllü olarak görev alan insanlar, tüm bu sistemli hareketleri gerçekleştirirken olası risk ve tehlikelere açık halde görevlerini ihya etmektedirler.

Afete müdahale aşamasında kurtarma ekipleri, düşme, kesici delici aletler ya da künt travmalarla yaralanma, ağırlık kaldırma ya da uygunsuz pozisyonlarda çalışma sonucu kas iskelet problemleri, şahit oldukları acılarla ruhsal sorunların ortaya çıkması, şiddete uğrama, kimyasal, biyolojik, radyolojik ve nükleer tehditlerle (KBRN) baş

başa kalma ve hatta ölüm gibi tehlikeli olgularla karşılaşabilmektedir [3]. Her türlü zorlu iklim koşuluna karşı gece-gündüz demeden mücadele veren arama kurtarma ekipleri, bu güç koşullar altında adaptasyon, iş verimi ve iş güvenliği alanlarında sorunlarla karşılaşmakta ve var olan tüm fiziksel güçlerini, yeteneklerini ve tecrübelerini sahaya aktarırken kendi can güvenliklerini de göz ardı edebilmektedirler. Beklenmedik şekilde gerçekleşen afetlerin kaotik yapılanması ve beraberinde hâkim tehlikeler barındırması, koruma ve güvenlik protokollerini daha da karmaşık vaziyete sokmaktadır. Yaşanabilecek tüm bu tehditlere boyun eğmeden, güvenliğin ve refahı gözetmenin en öncelikli yolu bireysel iş güvenliği kültürünün benimsenmesi ve iş sağlığı güvenliği önlemlerinin alınmış olması ile gerçekleşecektir. Saha personeline uygun eğitimlerin verilmesi, kişisel koruyucu ekipman kullanımına özen gösterilmesi, bulaşıcı hastalıklara karşı aşılama takibinin yapılması, afet öncesi ve sonrası için bireylerin psikolojik destek almaları sağlanmalıdır [3]. Afet ve acil durumlarda öncelikli rolü üstlenmekte olan arama kurtarma ekibi gönüllülerinin, iş güvenliğinin ve iş güvenliği kültürlerinin sağlanmış olması, yüksek tehlike ve risk oranlarının yer aldığı arama kurtarma faaliyetlerinde kurtarma çalışmalarının daha bilinçli olmasını sağlamaktadır. Toplumun olağanüstü halleri çabucak atlatabilmesi ve interaktif katılımı düzenin yeniden daha hızlı kurulması adına iş güvenliği kültürünün benimsenmiş olması konusu ehemmiyet arz etmektedir [4].

Bu çalışma, arama kurtarma faaliyetlerine katılan gönüllülerin iş güvenliği kültürlerini incelemeye odaklanmıştır. Katılımcının sürece dahil edildiği planlı bir yaklaşım sunmak adına hazırlanan bu çalışma ile iş güvenliği standartlarının güçlendirilmesi ve gönüllülerin etkin bir şekilde korunmasının sağlanması amaçlanmıştır. Ankette toplanan veriler sağlanan hizmetin kalitesi ve sürekliliği adına önemli olup; afet ve acil durumlarda yaşamsal öneme sahip olan arama kurtarma aktivitelerinin etkin şekilde yürütülmesine ve hızlı ilerleme kaydedilmesine katkıda bulunacaktır.

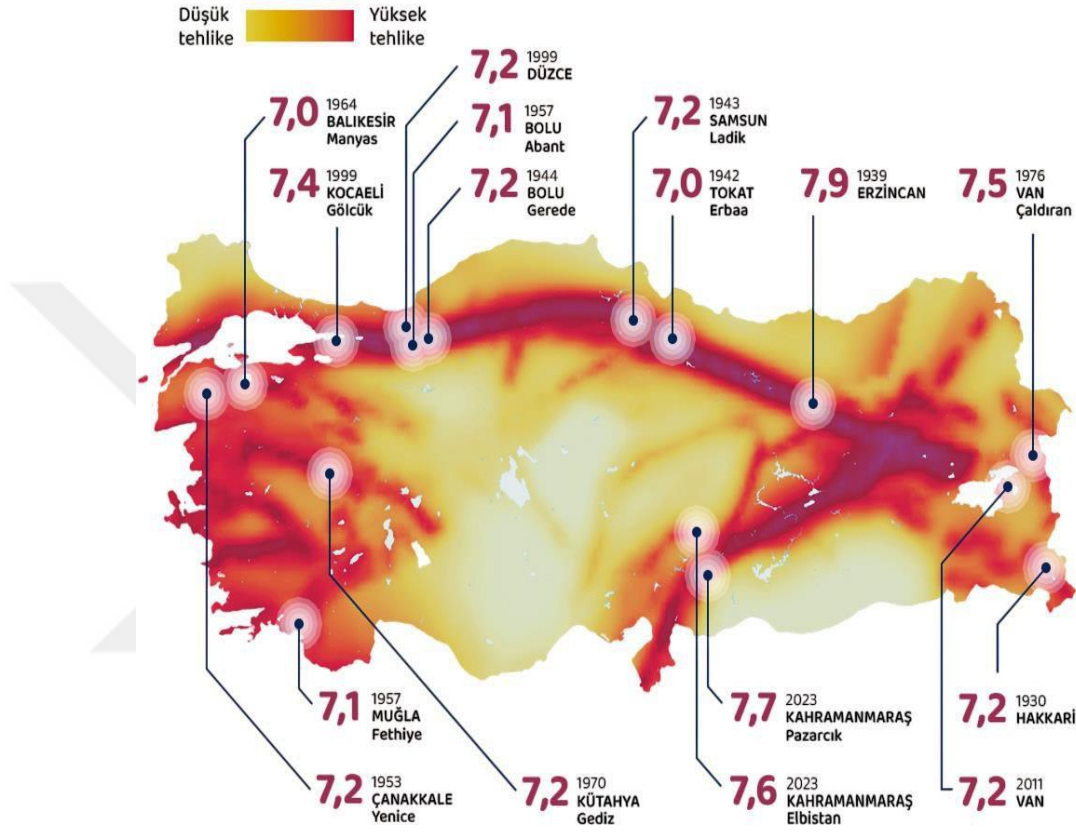
## 2. TÜRKİYE'DE AFET YÖNETİMİ: TARİHSEL GELİŞİM ve YASAL DÜZENLEMELER

### 2.1 Afet ve İlgili Kavramlar

Beşerî coğrafyada yıkımlara ve yok oluşlara neden olarak sosyal yaşamı felç eden, eldeki imkân ve kaynakların mücadele için yetersiz kaldığı, toplumda geri dönüşsüz izler bırakan olaylar afet adı altında ifade edilir [5].

Literatür tarandığında afet kavramı ile alakalı çeşitli kaynaklarda farklı tanımlamalara rastlanmaktadır. Bu tanımlamalara sebep olarak hem yapısal hem de yapısal olmayan hasarlar ile kendini gösteren afetlerin doğa ve insan faktörleri üzerindeki yıkıcı etkilerinin çeşitlilik arz etmesi gösterilebilir. Can kayıpları, fiziksel yaralanmalar, maddi yetersizlikler, doğanın tahribatı ve tüm bu olguların üstesinden gelinemeyecek kadar yıkıcı etkiye sahip olması tanımlamalar arasındaki ortak paydayı oluşturur. Afet, olayın nasıl meydana geldiğinden ziyade, yarattığı olumsuz sonuçların bütününe odaklanır [5]. Afet terminolojisi ile kullanılan birkaç farklı terim mevcuttur. Acil durum, tehlike ve risk kavramları bunlardan birkaçıdır. Acil durum; beklenmedik şekilde ortaya çıkarak hayatın rutin akışını bozan, imkanlar dahilinde hemen reaksiyon gerektiren hallerdir. Bilinenin aksine afet kavramının yerine kullanılan acil durum sözcüğü, müdahalenin ardından hayatın normale döndüğü, işleyişin ciddi şekilde aksamadığı tehlikeli olaylardır. Tehlike; gerçekleşmesi halinde işleyişi aksatacak, baş etme kapasitesinin azaldığı ya da olmadığı, fiziksel kayıplara sebebiyet verebilecek her durumdur. Risk; bir tehlike durumunun toplum yararına negatif sonuçlar doğurması, afete dönüşme ihtimalidir [6]. Türkiye afetlerin sıklık ve şiddetinin gün geçtikçe arttığı bir coğrafyada konumlanmakta olup, bu durum ülkeyi türlü afetlerle sürekli olarak karşı karşıya getirmektedir. Son yüz yılın Türkiye afet haritasına bakıldığında büyüklükleri 6-7 aralığında çok sayıda deprem göze çarpmaktadır. Bu

depremler pek çok kaybı ve zararı da peşinde sürüklemiştir. Ortalama olarak Türkiye’de beş yılda bir fiziksel ve ekonomik kayıpların yoğun olarak görüldüğü depremler yaşanmaktadır. (Şekil 2.1). İklimsel olarak yapılan değerlendirmede depremlerin yanı sıra çoğunlukla sel, heyelan, yangın, çığ gibi afetlerin de yaşandığı görülmektedir [7].



**Şekil 2.1 :** Son 100 Yılda Türkiye'de Meydana Gelen 7 ve Üzeri Büyüklüğündeki Depremlerin Dağılımı [8].

## 2.2 Afet Türleri

Kontrol dışı gerçekleşerek sosyal yaşamı altüst eden afetler meydana geliş biçimleri, sıklığı, çeşitliliği ve önemiyet seviyesine göre farklı şekillerde kendini göstermektedir. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) tarafından uygulanan sınıflandırmaya bakıldığında afet türlerinin en genel anlamda doğa kaynaklı afetler ve insan kaynaklı afetler olarak iki şekilde gruplandırıldığı görülmüştür [9]. Afet türleri; jeolojik kökenli (deprem, volkanik olgular, kütle çekim hareketleri vb.), biyolojik kökenli (salgın hastalıklar, haşere istilaları vb.), teknolojik kökenli (ulaşım kazaları, kbrn olguları vb.), beşerî kökenli (hava kirliliği, ozon tabakasının delinmesi,

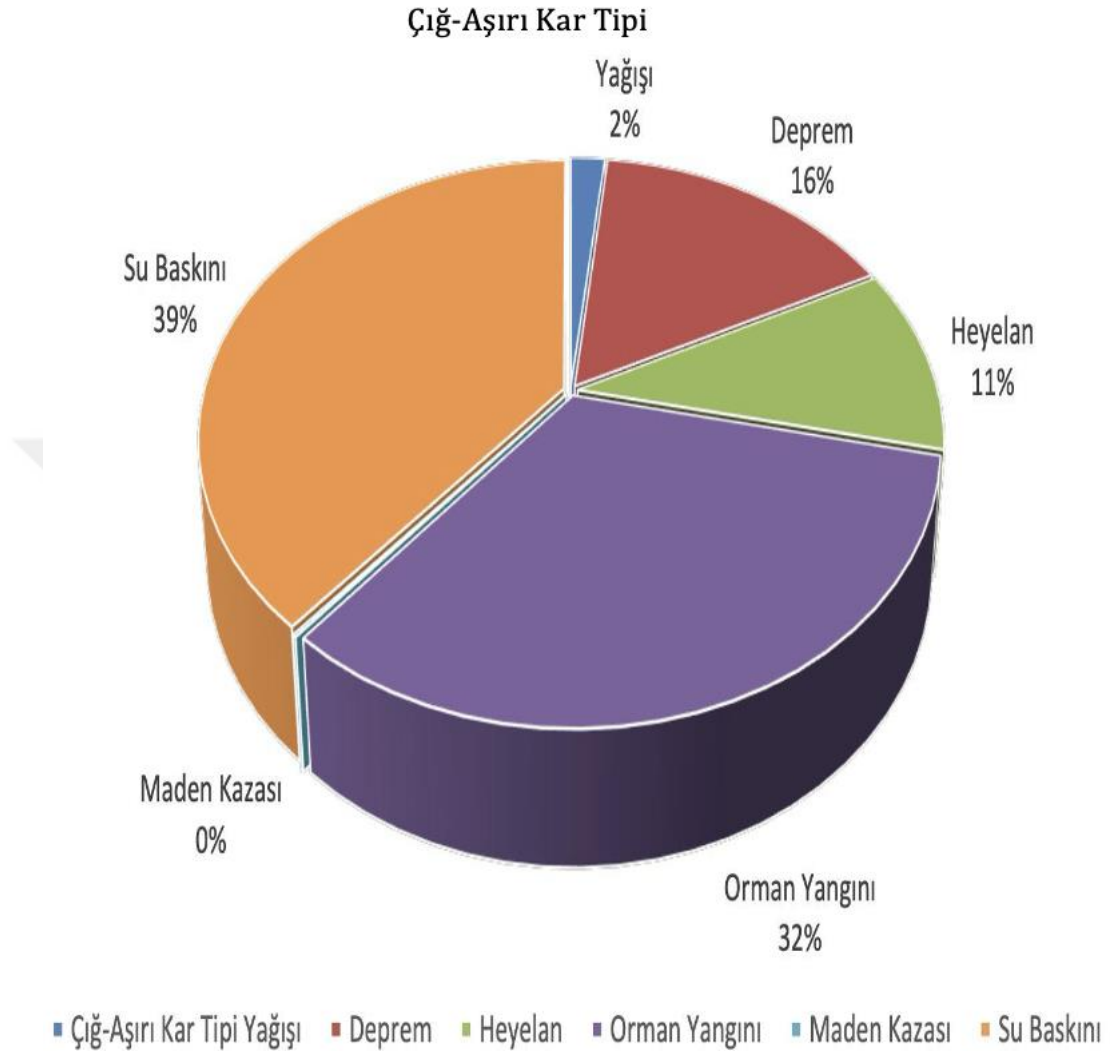
terörizm vb.), meteorolojik kökenli (sıcak-soğuk hava dalgaları, buzlanma vb.) olarak da çeşitlendirilebilir [7] (Şekil 2.2).

Doğa Kaynaklı Afetler	Ana Afet Türleri	Afet Sayısı		Ölü Sayısı		Etkilenen Kişi Sayısı	
		n	%	n	%	n	%
Jeofiziksel	Deprem	110	%53,66	94.013	%96,8	7.178.838	%73,35
	Kütle Hareketi	1	0,49	261	%0,27	1.069	%0,01
	Toplam	111	%54,15	94.271	%97,1	7.179.907	%73,36
Hidrolojik	Heyelan	14	%6,83	504	%0,52	13.671	%0,14
	Sel	48	%23,41	1.471	%1,52	1.803.792	%18,43
	Toplam	62	%30,24	1975	%2,04	1.817.463	%18,57
Klimatolojik	Orman Yangını	6	%2,93	24	%0,02	562.238	%5,74
	Toplam	6	%2,93	24	%0,02	562.238	%5,74
Biyolojik	Epidemi	8	%3,90	613	%0,63	204.855	%2,09
	Toplam	8	%3,90	613	%0,63	204.855	%2,09
Meteorolojik	Fırtına	11	%5,37	100	%0,10	14.209	%0,15
	Aşırı Sıcaklık	7	%3,41	100	%0,10	8.450	0,09
	Toplam	18	%8,78	200	%0,20	22.659	%0,24

**Şekil 2.2 :** Türkiye’de Doğa Kaynaklı Afetler ve Ana Afet Türleri [10].

Çok kısa zaman zarfı içinde gelişen ve tahrip kuvveti yüksek olan, insan faktörünün etkisi bulunmayan doğa kaynaklı afetler deprem, sel, kum, kar ve dolu fırtınaları, hortumlar, tsunami, şiddetli rüzgarlar, heyelan, çığ, ekstrem hava koşulları, volkanik patlamalar ve yıldırım düşmeleri gibi etmenlerdir. Yeraltı suyu kaynaklarının tükenmesi, buzulların erimesi, sıcaklıkların yaşanabilir olmayan seviyelere yükselişi ile gelişen kuraklık gibi felaketler de belli bir zaman periyodu içerisinde gelişen doğa kaynaklı afetlerdir [11]. Türkiye’de 2023 yılı içerisinde gerçekleşen doğa kaynaklı olayların istatistikleri, Şekil 2.2a’da yer almaktadır [12]. İnsan kaynaklı afetler ise somut etkilerle değil, toplumsal anlamda tehlikelerle ilgili var olan kültürel normların çöküşü ve bu normların etkileriyle mücadele etmek için tanımlanmıştır. Savaşlar, terörizm, göçler, nükleer, biyolojik ya da kimyasal etmenler, kara, hava, deniz ve

demiryolu taşımacılığı kazaları, endüstriyel kazalar ve çevre kirliliği insan faktörü sonucunda gelişen yıkımlardır [13].



**Şekil 2.2.a : 2023 Yılı Doğa Kaynaklı Olaylar İstatistiği [12].**

Beşeriyet etkeninin doğa üzerindeki birtakım yanlış normları ve tutarsızlıkları ile ortaya çıkan olaylar zinciri de afet yönetim organizasyonunun işleyiş biçiminde aksaklıkların yaşanmasına sebep olmaktadır [14].



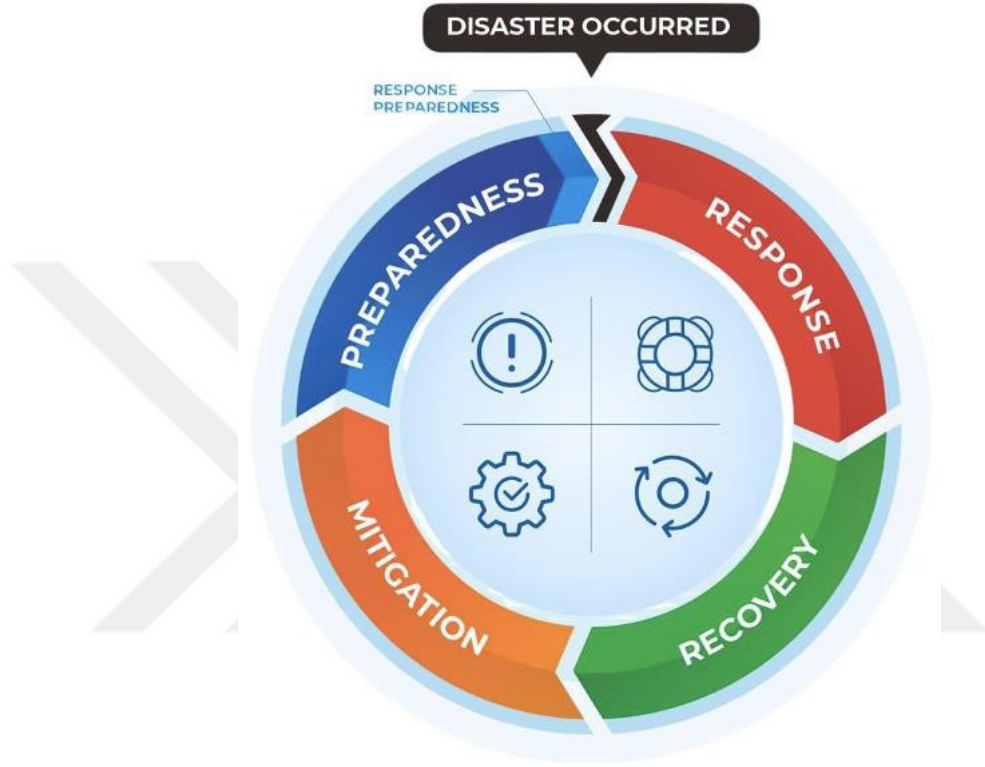
**Şekil 2.2.b** : Filistin [15].

İnsan kaynaklı afet oluşumlarının temelinde ihmal, dikkatsizlik, kolektif başarısızlık, sonucu doğanın savunmasızlığının artması gibi olgular yatmaktadır. İsrail, Filistin üzerinde uyguladığı soykırım da benzer şekilde, sistematik insan hakları ihlalleri şiddet ve baskılarla gerçekleşen bir insan kaynaklı afettir (Şekil 2.2.b).

### **2.3. Bütünleşik Afet Yönetim Sistemi ve Aşamalar**

Son yıllarda birbiri ardına yaşadığımız felaketler gereken tedbirlerin alınmaması sonucunda afete dönüşerek bireylerin yaşamına son vermekte ve ekonomik kayıplara sebep olmaktadır. Afet yönetim sistemi, afetin olumsuz sonuçlarını doğuran olaylara zamanında ve etkin müdahalenin gerçekleşmesi, afete maruz kalmış afetzedelere daha güvenli ve sağlıklı bir yaşam çerçevesi oluşturulabilmesi için tüm kaynakların

kullanıldığı, koordineli, disiplinli, planlı ve verimli uygulamaların gerçekleştiği mücadele sürecidir [16]. Bütünleşik afet yönetim sistemi zarar azaltma, müdahale, kurtarma ve yeniden yapılanma süreçlerinden oluşan dört faktörlü afet yönetim döngüsünün ve bu döngüde yer alan insan kaynağının sistematik ve etkin şekilde yönetilmesini gerektirir [3] (Şekil 2.3.).



Şekil 2.3 : Afet Yönetimi Döngüsü [17].

Jeolojik ve beşerî kökenli afetlerin negatif sonuçlarını bütünüyle yok etmeyen ancak meydana getirdiği fiziksel ve ekonomik kayıpları azaltarak acıları hafifletmeye yönelik hedefler belirleyen sistem, toplumun tüm bireylerinin aktif katılımıyla başarıyı sağlayacaktır [18]. Uzmanlık alanları farklı olan insanların afet ve acil durumlara müdahale aşamasındaki senkronizasyonunun sağlanması, afet yönetiminde başarıyı beraberinde getirecektir. Afet yönetim sisteminde farklı disiplinlerde olan anonim karakterlerin birbirine entegrasyonu önemli kazanımlar sağlayacak olan bir araçtır [3]. Afet öncesi karşılaşılan tehlikeleri ve afet sonrası kaos yönetim politikasını tamamen içine alan sistemlerle, ortaya çıkan maruziyet etkilerinin azaltılması ya da önüne geçilmesi mümkün olabilmektedir. Geçmiş felaketlerden aktarılan tecrübeler ve elde edilen veriler ışığında afet yönetiminde başarıya dayalı planlamalar

oluşturulabilmektedir. Teknolojik etkileşimin gelişmesi ile dinamik verilerin sürece uyarlanması daha da kolay hale gelmiştir. Karar destek mekanizmaları ve sistematik analizlerle yönetim sürecinin etkin kullanımı karmaşık problem tabanlı sistemleri çözüm odaklı modellere dönüştürmektedir. Afetle ilgili olumsuz sonuçlar etkisiz hale getirilemese de etkilerini en aza indirmek için afet yönetimi stratejileri ve bu stratejilerin doğru uygulanması, sürecin doğru işlemesi için zarar azaltma eylemleri ve hazırlık planlaması yoluyla desteklenmelidir [19].

Zarar azaltma ve hazırlık evrelerinin tek seferde planlanarak işleme koyulması süreci sonlandırmaz. Süregelen gündelik yaşamla paralel olarak, periyodik bir şekilde yönetim evrelerinin sürekli güncel tutulması, geliştirilmesi, sürdürülebilirliğinin sağlanması gerekmektedir. Yalnızca tek bir yönetim sürecine odaklanarak inzivaya çekilmek hedef kitlesini etkisiz hale getirmekte, risk ve kriz döngüsü eşgüdümünün iptali ihmaller silsilesini doğurmaktadır. Koordinasyondaki eksiklikler, olağan akışı bozacak olgularla karşılaşıldığında verilecek olan reaksiyon sürecini olumsuz etkileyecek ve bu etki hizmetteki sunumun önündeki en büyük engeli teşkil edecektir.

Bir toplumda afetlere karşı koyma gücünün az, kırılabilirlik oranının fazla olması, yaşanan felaketlerin yıkıcı etkilerine maruziyeti kaçınılmaz kılacaktır [20]. Afetlerin negatif tesirlerini azaltmak, yalnızca başarılı bir afet yönetim sistemi ve toplumların afet olgularına karşı direncin artırılması ile kabul olabilecektir. Bu nedendir ki afet yönetim sistemi ile kısa vadede etkili müdahalenin sağlanması afet ile paralel gerçekleşebilecek ikincil afetlerin etkisini de azaltacaktır.

### **2.3.1 Zarar azaltma**

Her yıl milyonlarca insan, başa çıkma mekanizmalarının yetersizliği sonucu yaşanan felaketlerden ciddi şekilde etkilenmektedir. Afetlerin etkilerini azaltma ve afet direncini artırmada başlıca rol zarar azaltma faaliyetlerindedir. Afet yönetiminin kilit organizasyonu olan bu risk yönetim evresi, yaşamsal faaliyet döngüsü içinde can kaybına ve ekonomik baskıya sebep olabilecek istenmeyen sürprizlerle karşılaşmayı en aza indirmeyi hedefleyen, sonuçları kaçınılmaz olan afet oluşumlarında da afetin doğurabileceği hasar şiddetinin azaltılması için çalışmaların gerçekleştirildiği sistemlerdir [4, 21]. Zarar azaltma evresi, kaynakların verimli kullanılması, stratejik planlama süreci, bütçe kontrolü, kalitenin artırılması, müdahaleyi hızlı ve etkin kılma, gündelik yaşama adaptasyonu kolaylaştırma gibi kavramlarla sürekliliği ön

planda kılmayı gerektiren çalışmaları kapsar [22]. Deprem, sel, heyelan vb. olgular için imar planlaması, kentsel dönüşümlerle sağlıklı şehirlerin inşası, alt yapıların yenilenmesi, ikaz sistemlerinin uygulanabilirliği, yapıların risklere karşı sigortalama işlemi, güncelliği korunan harekât planlarının sürekliliği ve toplumun eğitim ve tatbikatlarla farkındalığının artırılması afet sonrası tahribat boyutunun azaltılmasına katkıda bulunan eylemlerdir.

### **2.3.2 Hazırlık**

Risk yönetim/zarar azaltma aşamasında planlanan verilerin detaylandırılarak analiz evresinde(afet anı) ihtiyaç duyulacak teknik ekipman ve malzemelerin temini, bakımı, iletişim ve haberleşme alt yapı sistemleri, gıda, barınma ve nihai ihtiyaçların tedarik, depolama, taşıma, dağıtım vb. lojistik faaliyetleri, enkaz kaldırma ve atık prosedürlerinin belirlenmesi, arama kurtarma, ilk yardım, güvenlik vb. personel ve gönüllülerin eğitimi ve toplumun bilinçlendirilmesi aşamalarını içeren afet yönetim döngüsünün ikinci basamağıdır [23]. Hayatta kalmayı gerektiren tedbirlerin alınması afet yönetim döngüsünde acil durum ya da afet meydana gelmeden evvel (pre-analiz evresi) planlanması gereken en önemli olgudur. Afet gerçekleşikten sonraki evre (post-analiz evresi) kısmında hayatta kalma durumu pre-analiz evresine göre daha kısıtlı olmaktadır [24]. Hazırlık evresi afet sonrası sergilenecek çalışmaların bir nevi provasıdır. Afet sonrası ortaklaşa yürütülecek çalışmalarda sorumluluk sahibi olacak kurum ve kuruluşlar arası yetkilendirme, uyum ve örgütlenme kültürünün yaygınlaştırıldığı, karar mekanizmalarının güncel tutulup sürekliliğinin sağlandığı proaktif bir yaklaşımı içerir. Afet ve acil durumlarla mücadelede zamanında, çabuk ve etkin müdahalenin sağlanması adına günden güne üzerine koyarak, gelişerek, koordinasyonu ve iletişimi güçlendirerek ilerleyen, kaliteyi artıran stratejiler, hedeflenen temel nokta olmalıdır. Afet yönetiminin hazırlık aşamasında kadercilik algısı ve 'bana bir şey olmaz' mantığı terk edilerek yıllardır süregelen operasyondaki eksikliklerin önüne geçilmesi, bozulan imajın onarılması ve afet krizinin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmaya yönelik hizmet anlayışının benimsenmesi ile sistemin işlerliği, çözüm odaklılığın ve yönetişimin merkezi haline gelecektir [25]. Tüm krizler ortaya çıkması netlik kazanmadan önce uyarıcı sinyaller gönderirler. Bu sinyaller fark edilerek muhtemel sorunlar tespit edilir ve sorunların çözüme kavuşması yönünde doğru adımlar atılırsa afetin mental ve fiziksel yıkıcılığından mümkün olunan en kısa zamanda kurtulma gerçekleşecek, toparlanma süresi minimize edilecektir [7]. Bir

sonraki afetin ne zaman gerçekleşeceği bilinmediğinden, disiplinin her daim diri tutulması gerekmektedir. Sergilenecek çalışmalar sürekli olarak gözden geçirilmeli, devamlılık sağlanmalı, sınırları korunmalıdır. Planlama çalışmaları ne kadar titizlikle yürütülürse afeti yönetme becerisi o denli profesyonel olacak, ayağa kalkma, toparlanma yeteneği o denli gelişecektir [26]. Bu kapsamda sembolik çalışmaların değil, realist yöntemlerin uygulanarak süreçle eşgüdümlü ilerleyişi, etkili ve verimli afet yönetim modeli senaryosunu kitlesel prensip haline getirecektir.

### **2.3.3 Müdahale**

Müdahale, afet ve acil durumların yarattığı tehlikeleri sınırlandırmak amacıyla acil eylem faaliyetlerinin gerçekleştirildiği aşamadır [27]. Bu aşamada başarıya ulaştıran kriterler en kısa sürede en çok insan hayatına erişerek içinde bulunduğu zorlu durumdan kurtarma, tahliye, tedavi süreçlerini tamamlama, acil sağlık hizmetlerini yürütme, besin, kıyafet, barınak, hijyen vb. ihtiyaçları karşılama, halk sağlığını koruma, atık yönetimi, güvenliği sağlama, haberleşme kaynaklarını aktive etme, yangın, su taşkınları, çevre kirliliği, salgın hastalıklar, kbrn gibi ikincil felaketlerin önüne geçme, sanitasyon, defin işlemleri, hasar görmüş ulaşım ağlarını yenileme ve psikososyal destek gibi eylemlerdir [26]. Tasarlanan eylemlerin tümü stratejik hamleler ve harekât planlarının oluşturulduğu afet öncesi yönetim aşamasında uygulanan verilerin işlevselliğini gösterecektir [22]. Afet oluşumunun ardından gelen ilk 72 saat, bireylerin kendi kendini idame etme sürecinde olan zaman dilimidir. Bu safhada profesyonel müdahale ekiplerinin sahaya ulaşması beklenemez. Her bir ferdin almış olduğu eğitimi, kazandığı bilgi ve deneyimi yaşamış olduğu afete adapte edebilecek tepkiyi vermesi, etkinin olumlu olduğunun kanıtıdır [4]. Afet bilinci insanların afetlere karşı hazırlıklı olmalarını ve bu durumlarla etkili bir şekilde başa çıkabilmelerini sağlayan bir yaklaşımdır. Bu bilince sahip olmak, yüzeysellik arz eden düşüncelerden sıyrılarak yaşam kültürü haline dönüşmelidir. Bilinçli bir toplum oluşturmak, afetlere karşı farkındalık geliştirmek ve bu bilinçle hareket etmek, güvenli bir gelecek için atılması gereken adımlardır ve toplumu daha dayanıklı hale getirir. Afet bilincinde kentlerin afet türlerine karşı dayanıklı olmasını sağlamak amacıyla uygun şehir planlamaları yapılır. Deprem, sel, heyelan vb. karşılaşılabilecek tehlikeler belirlenerek kentlerin risk haritaları oluşturulur, uygun araziler seçilir ve riskli bölgelerde yapılaşma sınırlandırılır. Afete dayanıklı yapı standartları uygulanır. Mühendislik tasarımları, malzeme seçimleri ve inşaat yöntemleri afet risklerini

minimize edecek şekilde düzenlenmelidir. Kâr durumunu artırabilmek amacıyla birtakım yapı materyallerinin eksik ya da düşük kalite kullanılması, tabiri caizse malzemedan çalınması, yapıların afetlere karşı ayakta durma gücünü tehlikeye atmaktadır. Yerleşim bölgeleri dikkatli bir şekilde belirlenmelidir, yapılar dayanıklı bir şekilde inşa edilmelidir. Ayrıca, deprem sigortası yaptırılmalı, ev, işyerleri, resmi daireler ve eğitim kurumlarında devrilebilecek eşyalar sabitlenmeli, sığınaklar oluşturulmalıdır. Afet durumlarında ulaşımı kolaylaştırmak için yolların ve köprülerin sağlamlığına özen gösterilmeli, acil durum araçlarının bölgeye intikalinin sürdürülmesi adına yapıların dirençliliği artırılmalıdır. Elektrik ve iletişim gibi altyapı sistemleri afet anında bilgi akışını sağlamak için aktif tutulmalı, yedekleme sistemleri oluşturularak bu altyapıların sürekli işlevselliği güvence altına alınmalıdır. Tüm bu unsurlar göz önünde bulundurulduğunda güvenli, yaşanabilir şehirler inşa etmek mümkündür. Bu yaklaşımla şehirlerin uzun vadeli dayanıklılığı ve sürdürülebilirliği desteklenmiş olur [20]. Her köşesinde çeşitli ve majör afetlerle mücadele edilen Türkiye’de, maruz kalınan yıkımlar sonucu belleğe kazınmış izlerle güçlendirilmiş bir yöntem olarak müdahale bilimi öne çıkmaktadır. Tüm tehditlere karşılık aynı özeni gösteren, tüm kaynakların aktif ve verimli kullanılmasını esas kılmış bir yaklaşımdır. Arama kurtarma, afet müdahale evresinin en kritik ve acil aşamalarından biridir. Bu süreç, afetin hemen ardından insan yaşamını tehdit eden unsurları ortadan kaldırmak amacıyla yürütülür. Arama kurtarma çalışmalarındaki hızlı reaksiyon etkili bir müdahale ve kaynak dağılımını sağlar. En küçük mahalli idareden tutun uluslararası acil yardım ekiplerine kadar organizasyonda görev alacak bütün kuruluşların iş birliği ve koordinasyonunu sağlamak, operasyon planlarının uygulanmasını kontrol etmek üzere farklı disiplinlerin bir arada stratejik uyum içinde çalıştıkları insan kaynağı yönetimi, toplumun ihtiyaçlarına hızlı cevap vermek için önemlidir [28]. Oluşturulan bütünsel ve entegre çerçeve, çeşitli organizasyonlar arasındaki sinerjiyi artırarak, kaynakların daha verimli kullanılmasını ve acil durumlara karşı daha koordineli bir tepki verilmesini sağlar. Bu halde hem yerel hem de uluslararası düzeyde, afet ve acil durum yönetiminin kalitesi ve etkinliği büyük ölçüde artırılır. Bu stratejik entegrasyonla, kriz anlarında daha güçlü ve güvenilir bir destek ağı oluşturulur, toplumsal güvenlik ve iyileşme süreçleri hız kazanır. Afete müdahale aşamasında her kademedeki etkili bir yönetim mekanizması oluşturmak ve uygulamak, afetin türüne ve özelliklerine bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Her afet türü, kendine özgü özellikleri ve ihtiyaçları ile gelir, bu nedenle müdahale stratejileri ve yönetim süreçleri de bu

özelliklere göre uyarlanmalıdır [29]. Müdahalenin ana hedefi, söz konusu faaliyetlerin en kısa süre içerisinde, en etkili ve verimli yöntemlerle gerçekleştirilmesini sağlamaktır. Böylece hem zaman hem de kaynak kullanımı en üst düzeye çıkarılarak en iyi sonuçları elde etmek mümkün olacaktır. Her aşamada yüksek kaliteli standartlar korunur, süreçlerin optimize edilmesi ve potansiyel risklerin minimize edilmesi ön planda tutulur. Ekipler arası koordinasyon ve iletişimde kusursuzluk sağlanarak, görevlerin ivedi ve eksiksiz bir şekilde tamamlanması için gerekli tüm destek ve kaynaklar sağlanır. Bu yaklaşım, genel verimliliği artırırken, hedeflere ulaşma sürecinde karşılaşılabilecek tüm engellerin etkili bir şekilde aşılmasını ifade eder.

### **2.3.4 İyileştirme**

İyileştirme, birbiri içerisinde kümelenmiş dört ana bileşenden oluşan afet denetiminin son halkasıdır. Afet sonrasında gerçekleştirilen rehabilitasyon ve konfigürasyon çalışmalarının temel amacı, afetten etkilenen bireylerin, afet bölgesindeki sosyolojik yaşamının ve afetlere karşı dirençlilik düzeylerinin, afetten önceki standartlara dönmesi, hatta daha gelişmiş bir vaziyete getirilmesidir [30, 31]. İlk etapta, imkân ve yetiyi aşan vakalarla gerçekleşen afetlerden etkilenmiş toplulukların gündelik yaşantısını asgari düzeye kavuşturmaya yönelik tutumlar sergilense de geniş periyotlarda sistemin ileriye dönük eksikliklerinin giderilmesi, risk ve zarar azaltma politikasının geliştirilerek devamlılığın sağlanması, ekonominin yeniden canlandırılması, bireylerin afetten önceki yaşam standartlarına yeniden daha üstün seviyede kavuşması gibi stratejiler geliştirilmelidir [31]. İnşa ve icra sürecinde yürütülmesi gereken faaliyetler arasında, kanalizasyon, elektrik, doğalgaz, haberleşme ve ulaşım altyapılarının onarılarak yeniden ıslah edilmesi, temiz suya erişimin kolaylaşması, mevcut hizmetteki aksaklıkların giderilerek topluma sunumun verimli ve kesintisiz hale getirilmesi, bölgede asayişin sağlanması, korkunun yok edilmesi ya da minimuma indirilmesi, güvenliğin ve huzurun hane halklarına yeniden tesis edilmesi, eğitimin yeniden başlatılması, öğrencilerin afetten etkilenmeyen toplumlardaki akranlarına kıyasla geride kalmalarının önüne geçilmesi, insanların çadır, konteyner gibi geçici yapılar yerine, afete dayanıklı ve kalıcı konutlarda barınmasının sağlanması, sağlık hizmetlerinin sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulması vb. çalışmalar yer almaktadır. Şehirlerin mevcut dokusu ve bölgedeki kültürel mirasın turizme katkıları dikkate alınarak, bu unsurları koruyacak ve destekleyecek şekilde planlama yapılması gerekmektedir. Uzun vadede sosyolojik

kalkınmayı sağlamak için, bireylerin kendi ayakları üzerinde durmalarını teşvik eden ve gelir elde etmeye yönelik ekonomik faaliyetlerin düzenlenmesini gerektiren stratejiler uygulanmalıdır. Bölgedeki ekonomik durgunluğu sona erdirmek, hasar gören taşınmaz malların tazmin edilmesini ve kayıpların etkin bir şekilde telafi edilmesini sağlamak, süreci galibiyete ulaştıran kilidi açmaktadır [29]. Normale dönüş sürecinin mümkün olan en kısa sürede tamamlanması, afet bölgesinin hayalet şehir olmaktan kurtularak, toplumsal göçün önüne geçilmesi, bireylerin adaptasyon yeteneğini artıracaktır. İnşa kelimesi yalnızca somut ve teorik verilerin paylaşımını değil, aynı zamanda soyut kavramların biçime dönüştürülmesini de süreç içerisine almalıdır. Bu süreç, maddi olanakların sağlanmasının ötesinde, manevi duyguların tatmin edilmesini de içermelidir. Acı ile başa çıkma ve yeniden ayağa kalkma stratejileri, psikolojik boyutta ele alınıp uygulamaya konularak bireylerin güçlü bir şekilde iyileşmeleri ve yeniden toparlanmaları desteklenmelidir. Bu bağlamda, çevresel restorasyonun yanı sıra, ortaya çıkan ruhsal sorunların değerlendirilmesi ve bu sorunların çözülmesine yönelik faaliyetler de önemli bir yer tutar [29].

Hazırlık ve zarar azaltma sürecinde afet sonrasına dair usul ve esasların belirlendiği yol haritalarının bulunmaması, afetle karşılaştıktan sonraki evrede, ihtiyaçların hızla karşılanması yönündeki toplum baskısının artmasıyla birlikte durumu daha da karmaşık hale getirir. Plansız ve aceleyle getirilmiş kararlarla geçici çözümler üretmek, zararı telafi etmeye çalışmak yerine, gerçeklerle bağdaşmayan ve tehlikelere açık yapılaşmaya yol açar, bu da dirençliliği temel alan sistemlerin yerini alır [31]. Müdahale evresiyle eşgüdümlü şekilde başlayıp olayın büyüklüğüne göre uzun vadede devam edebilen iyileştirme aşaması, halkın aktif katılımını sağlayarak tüm kurum ve kuruluşlarla kapsamlı bir seferberlik başlatmayı, ayrıca ekolojik iyileşmeyi uygulamayı gerektirir. Daha fazla faktörü kapsamlı bir şekilde değerlendirerek, doğru kararlar almayı, etkili çözümler üretmeyi ve dirençlilik odaklı bir yönetim sistemini benimsemeyi amaçlar. İyileştirme aşamasında acilen organize bir afet yönetim sisteminin hayata geçirilmesi gerekmektedir. Afet ve acil durumlarda mevcut politikaların sadece yara sarmakla yetinmeyip, risk azaltma ve hazırlık aşamalarını etkin bir şekilde kullanarak, teknolojinin rehberliğinde akılcı hareket etmesi elzemdir.

## 2.4 Türkiye’de Afet Yönetimi Sisteminin Tarihsel Süreci ve Gelişimi

Türkiye’de afet yönetimi, zamanla gelişen ve dönüşen bir anlayışa sahiptir. Bu gelişim süreci genellikle dört temel dönemde ele alınmaktadır. Her dönemde, afetlere yaklaşım biçimi ve bu doğrultuda geliştirilen stratejiler, toplumsal farkındalık, teknolojik yenilikler ve yaşanan tecrübelerin etkisiyle şekillenmiş ve giderek daha olgun bir hale gelmiştir. İlk dönemlerde afete yönelik müdahaleler çoğunlukla reaktif bir yaklaşım sergilerken, zamanla daha proaktif, planlı ve önleyici bir yaklaşım benimsenmiştir [32].

### 2.4.1 1944 öncesi dönem: müdahale odaklı afet yönetimi

Bu dönemde Türkiye’deki afet yönetimi, genellikle yalnızca müdahale aşamasına odaklanmış bir yaklaşımı benimsemiştir. Türkiye’de dönemin yazılı kaynakları ve arkeolojik bulgularla günümüze kadar ulaşan çeşitli depremler kayda geçse de bu depremler çoğunlukla şehirlerdeki yapıların daha sağlam hale getirilip güçlendirilmesi ile tarihin akışını etkileyen olaylar olarak kalmıştır. Özellikle kayıtlarda geniş bir yer tutan ve dönemin en büyük felaketi olarak tarihe geçen deprem, Eylül 1509’da gerçekleşen İstanbul Depremidir. Bu afet yaklaşık 13.000 kişinin hayatını kaybetmesine yol açmış ve halk arasında 'Küçük Kıyamet' olarak adlandırılmıştır. Depremin ardından büyük bir tsunami meydana gelmiş ve şehre büyük zarar vermiştir. Dönemin padişahı II. Beyazıt, afetin etkilerini azaltmak amacıyla bir ferman çıkararak dolgu zeminlerde yapı yasağı getirmiş ve ahşap-karkas evlerin inşasını yasaklamıştır. Bu ferman, Türkiye'deki yapı malzemeleri ve yapı türleriyle ilgili ilk yasal düzenleme olarak kabul edilebilir [33]. Şehirleşmenin artışıyla birlikte yapılaşmanın düzenlenmesi gerekliliğinden ortaya çıkan ve 1848 yılında yayımlanan Ebniye Nizamnamesi bir diğer önemli belge olmuştur. Ebniye Nizamnamesi İstanbul'da uygulanmaya başlamış ve 1877’de tüm Osmanlı İmparatorluğu’na yayılmıştır [34] Ebniye Nizamnamesi, Osmanlı Dönemi’nde imar düzenlemesi konusunda yapılan ilk hukuksal düzenleme olup, İstanbul’un batılı kentler gibi bir görüntüye kavuşabilmesi için yapılaşmayı düzenlemiştir. Bu düzenlemeyle, sokakların genişliği, binaların yüksekliği gibi esaslar belirlenmiş, şehir plancılığının temelleri atılmıştır [35] 1930’da yürürlüğe giren 1580 sayılı yasa ile belediyelere imar planı hazırlama ve yapılaşmayı denetleme sorumluluğu verilmiştir. Tarihin önemli dönüm noktalarından biri olan 1939 Erzincan depremi sonrası, 1940’ta çıkarılan 3773 sayılı Kanun ile afetlere

yönelik yardımların esasları belirlenmiş; 1943'teki taşkınlar ise su baskınlarına karşı alınacak önlemleri gündeme getirmiştir. Bu gelişmelerle afet öncesi tedbirler ve afet sonrası müdahaleye dair yasal çerçeveler belirlenmeye başlanmıştır. Bu dönemde afet yönetiminin temel yaklaşımı, çoğunlukla olay sonrası zararların giderilmesi ve yeniden yapılaşma üzerine olmuştur [32].

#### **2.4.2 1944-1958 dönemi: hasar azaltıcı politikaların ilk adımları**

Bu dönemde Türkiye, aralarında kısa aralıklar bulunan Niksar-Erbaa, Adapazarı-Hendek, Tosya-Lâdik gibi büyük depremlerle karşılaşmış, bu afetler depremlerin yalnızca binaların tekrar inşa edilmesiyle çözülemeyeceğini göstermiştir. 1944'te çıkarılan 4623 sayılı "Yer Sarsıntılarında Evvel ve Sonra Alınacak Tedbirler Hakkında Kanun", yapı güvenliği ve hasar azaltıcı önlemleri ön planda tutarak, deprem riskini azaltma ve acil iyileştirme çalışmalarına odaklanmıştır. Bu kanunla, Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk yapı yönetmeliği ve deprem bölgeleri haritası hazırlanmış, deprem kavramı resmi olarak yasada yer almış ve deprem bölgelerinde zemin araştırma çalışmaları gibi düzenlemeler hayata geçirilmiştir [32]. 1945'te yürürlüğe giren "Türkiye Yer Sarsıntısı Bölgeleri Yapı Yönetmeliği" ile afet bölgelerinde inşa edilecek yapılar için yeni kurallar getirilmiş, 1949'daki yönetmelikte ise deprem bölgelerinde betonarme yapılar için deprem kuvvetlerine yönelik hesaplama yöntemleri sunulmuştur. 1953'te ise bu yönetmelik, 'Yersarsıntısı Bölgelerinde Yapılacak Yapılar Hakkında Yönetmelik'le yer değiştirmiş, deprem kuvvetlerinin hesaplanması daha ayrıntılı hale gelmiş ve açıklayıcı tablolar eklenmiştir. Aynı yıl, Yapı ve İmar İşleri Reisliğinde kurulan deprem bürosu, 1955 yılında DE-SE-YA (Deprem, Seylap, Yangın) Şubesi olarak afet zararlarını azaltma çalışmalarını yürütmeye başlamıştır. 1957'de kabul edilen İmar Kanunu, Türkiye'de planlama disiplini açısından önemli bir adım olmuştur. Bu yasa ile afet zararlarının azaltılması, planlamayla ilişkilendirilmiş ve yeni iskân alanlarında doğal afet risklerinin dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır. Kanunun yürürlüğe girmesiyle, imar ve iskân süreçleri afet risklerini azaltmaya yönelik düzenlemelerle güçlendirilmiştir ve aynı yıl İmar ve İskân Bakanlığı kurulmuştur [36,37].

#### **2.4.3. 1958-1999 dönemi: afet yönetiminde yeniden yapılanma**

Bu dönemde afetlere yönelik çalışmalar hız kazanmış, ancak afet öncesi hazırlıklar hala yetersiz kalmıştır. Afet öncesi ve sonrası için gerekli önlemleri almak, ülke

genelinde planlamalar yapmak, konut ve iskân sorunlarına çözüm üretmek gibi ana görevleri bulunan İmar ve İskân Bakanlığı, 1983 yılında 180 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile bu Bakanlık Bayındırlık Bakanlığı ile birleştirilip, Bayındırlık ve İskân Bakanlığı adı altında yeniden yapılandırılmıştır. Bu değişiklik, önemli bir dönüşümü işaret etmektedir [37].

1959 tarihli 7269 sayılı "Afetler Kanunu" (resmi adıyla "Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirler ile Yapılacak Yardımlara Dair Kanun"), Türkiye’de afet yönetiminin etkinliğini önemli ölçüde artırmıştır. Bu yasa, önceki yardım yasalarını birleştirerek daha geniş bir çerçeve sunmuş ve sadece depremler ve su baskınlarını değil, heyelan, kaya düşmesi, yangın, çığ gibi diğer doğal afetleri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Ayrıca, afet öncesi, sırası ve sonrasında yerel ve merkezi düzeyde yapılacak çalışmalar yeniden düzenlenerek, afetlere karşı daha hazırlıklı ve hızlı bir müdahale mekanizması oluşturulmuştur. 1965 yılında, Afet İşleri Genel Müdürlüğü kurulmuş ve 1955’teki DE-SE-YA (Deprem-Seylap-Yangın) Şubesi bu yeni yapıya dönüştürülmüştür. Aynı yıl, İmar ve İskân Bakanlığı’ndaki görev değişiklikleriyle Afet İşleri Reisliğinin yetkileri genişletilmiş ve kurum, arama-kurtarma, güvenlik ve sağlık hizmetleri dışında tüm afetle ilgili çalışmalarda tam yetkiyle görev yapar hale gelmiştir. Ayrıca, Reislik unvanı yerine Genel Müdürlük statüsü getirilerek, kurumun yapısı daha profesyonel bir seviyeye taşınmıştır. 1965’teki bu yapısal değişikliklerin ardından, 1971’de Deprem Araştırma Enstitüsü Başkanlığı kurulmuş, böylece afet sonrası müdahalelere yönelik politikalar daha sağlam bir temele oturtulmuştur [32,36,37].

1992 Erzincan depremi sonrası, afetlerin sadece fiziksel değil, sosyal ve ekonomik kayıplara da yol açtığı anlaşılmıştır. Bu nedenle, mevcut 7269 sayılı yasa yetersiz kalmış ve 3838 sayılı yasa çıkarılarak Erzincan, Gümüşhane, Tunceli, Şırnak ve Çukurca’daki zararların telafisi amaçlanmıştır. Ancak bu yasa, kalıcı bir çözüm sunmamış, sadece geçici bir müdahale sağlamıştır. Bu deneyimlerin ardından, Türkiye genelini kapsayacak daha kapsamlı bir yasa ihtiyacı doğmuş ve 1995’te 4123 sayılı yasa çıkarılmıştır. Ancak, bu yasa aceleyle hazırlanmış olup barındırdığı eksiklikler ve Dinar depremi sonrasında, 4133 sayılı yasa ile daha kapsamlı bir düzenleme yapılmıştır. 1997’de yürürlüğe giren Başbakanlık Kriz Yönetim Merkezi Yönetmeliği, afet yönetimine yönelik bir organizasyon yapısının oluşturulmasına zemin hazırlamıştır. Bu yönetmelik, doğal afetler, tehlikeli hastalıklar, büyük yangınlar,

radasyon ve hava kirliliği gibi kriz durumlarında görev alacak Başbakanlık Kriz Yönetim Merkezinin teşkilatlanma, çalışma esasları ve sorumluluklarını belirlemiştir [36,37].

Bugün yürürlükte olan 2007 Deprem Yönetmeliği, 1998’de çıkarılan yönetmeliğin temelini atmıştır. Bu yönetmelik, farklı yapı türlerine özel depreme dayanıklı tasarım kuralları getirerek betonarme, elik, ahşap ve yığma yapıları kapsayacak şekilde kapsamını genişletmiştir. Yapı elemanlarına dair kurallar detaylı şekilde açıklanmış ve düzensizlik kavramı ilk kez bu yönetmelikte ele alınmıştır. Hem yatay hem de düşey düzensizlikler tanımlanarak, binalarda bu tür düzensizliklerin bulunmaması hedeflenmiştir [34].

#### **2.4.3.1. Sivil savunma**

Sivil savunma, savaşlar sonrası sivil halkı koruma amacıyla geliştirilen düzenlemelerle başlamıştır. II. Dünya Savaşı sonrası, savaşın cephe gerisine kadar uzanan etkileriyle sivil halkın korunması zorunlu kılmıştır. Bu süreçle birlikte, halkı nükleer saldırılardan koruma ve afet yönetimi konularında örgütlenmiş, savaşın olası etkilerinden korunmaya yönelik bir yapı ortaya çıkmıştır [38].

Sivil savunma, düşman saldırıları ve afet durumlarında halkı koruyarak, kritik tesisleri güvence altına almak ve hızlıca onarmak, kamu ve özel sektörün işleyişini devam ettirmek, kayıpları en aza indirmek ve toplumun dayanıklılığını artırmak amacıyla yapılan önemli koruma ve kurtarma faaliyetleridir [39,40].

1958’de çıkarılan ve 1959’da yürürlüğe giren 7126 sayılı Sivil Müdafaa Kanunu, afetlere karşı düzenli bir yapı kurmayı hedeflemiş, arama-kurtarma ve ilkyardıma gibi öncelikleri belirlemiş ve bu alandaki önemli bir eksikliği gidermiştir. İçişleri Bakanlığı’na bağlı Sivil Savunma Genel Müdürlüğu’nün kurulması, afetlere müdahale konusundaki organizasyonu sağlamlaştırmış ve daha düzenli bir yaklaşım getirmiştir. 586 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile "Sivil Müdafaa Kanunu"nun adı "Sivil Savunma Kanunu" olarak değiştirilmiş ve bu değişiklik, sivil savunma yapılarının daha etkin ve güncel olmasını sağlamıştır [32,41].

2009 yılında yürürlüğe giren 5902 sayılı kanunla, Sivil Savunma Genel Müdürlüğu ve yerel sivil savunma birimleri kaldırılmış ve bunun yerine Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı oluşturulmuştur. Sivil savunma hizmetleri, bu yeni

yapının altında yer alan Sivil Savunma Dairesi Başkanlığı ve ilgili il müdürlükleri tarafından yürütülmektedir [42].

5902 Sayılı Kanun'a göre, Sivil Savunma Dairesi Başkanlığının görevleri arasında; kamu ve özel sektörün sivil savunma hizmetlerini planlamak ve denetlemek, acil durumlarda halkı koruma ve güvenlik önlemleri almak, savaş hazırlıkları sırasında ihtiyaçları belirlemek, halkın moralini yüksek tutmak ve sivil halkın savunma çabalarına katılımını sağlamak, KBRN tehditlerine karşı önlemler almak ve bakanlıklar ile diğer kurumlar arasında koordinasyonu sağlamak yer alır [42].

#### **2.4.4 1999 sonrası dönem: bütünleşik afet yönetimi ve risk azaltma**

1999 Marmara Depremi, Türkiye'nin doğa kaynaklı afetlere karşı hazırlıksız olduğunu bir kez daha gözler önüne sererek, afet yönetiminde köklü bir değişimi tetiklemiş ve afetle mücadele ile bölgenin yeniden inşasında hızlı ve etkin bir sistem oluşturulması gerektiğini açıkça ortaya koymuştur. Bu yıkıcı felaketin ardından, afet yönetimi daha sistematik ve bütünleşik bir yaklaşımla ele alınmaya başlanmış, risk ve zarar azaltma politikaları ön plana çıkmıştır. Afetlere karşı hazırlık, erken uyarı sistemleri ve sürdürülebilir yapılaşma gibi önlemler, bu dönemin en belirgin özellikleri olmuştur. Yalnızca yasal düzenlemelerle değil, aynı zamanda somut projelerle de çözüm arayışları başlamıştır. Esas mesele yeni yerleşim alanları değil, mevcut binaların zayıf ve dayanıklılıktan uzak yapılarıdır; bu da mevcut yapı stoğunun yenilenmesini ve yeni inşa edilecek binaların güvenlik standartlarının yükseltilmesini zorunlu kılmaktadır [32,36].

17 Ağustos 1999 İzmit depremi sonrasında, büyük can ve mal kayıplarını ve afetin yol açtığı geniş çaplı sorunları hızlı bir şekilde çözebilmek amacıyla Hükûmet, depremden sonraki bir aylık süreçte TBMM'den 4452 sayılı yetki yasası ile Kanun Hükmünde Kararname (KHK) çıkarma yetkisi almış ve bu yetkiyle afetin meydana getirdiği etkileri hafifletmek ve uzun vadeli çözüm yolları oluşturmak amacıyla Bakanlar Kurulu'na, on ay süreyle koordinasyon sağlama, dayanıklı yerleşim alanları kurma, sigorta sistemi geliştirilmesi ve depremden etkilenen bölgelerde yeni idari yapılar kurulması gibi kapsamlı düzenlemeleri hayata geçirme yetkisi verilmiştir. Bu dönemde, afet sonrası yıkılan veya hasar gören yapıların onarılması ve yeniden inşa edilebilmesi için ekonomik kaynak oluşturması amacıyla doğal afet sigortası (DASK) gibi önleyici mekanizmalar devreye sokulmuştur. Yapıların güvenliğini artırmak ve

depreme dayanıklı inşaatları teşvik etmek amacıyla 2000 yılında çıkarılan ‘‘Yapı Denetimi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’’ devletin yetersiz kaldığı denetim alanını özel sektöre devrederek yapı denetimini güçlendirmiştir. Bu düzenleme, deprem gibi afetlerde risk altındaki yapıların önceden tespit edilmesi için önemli bir adım atılmasını sağlamıştır [36]. Geçmişten günümüze, afetlerle sıkça karşılaşan toplumumuzun devletten beklediği etkili bir afet yönetiminin sağlanmasıdır. Osmanlı'dan günümüze kadar afetlere yaklaşım anlayışı genellikle olayın ardından zarar azaltma, tazminat veya yeniden inşa üzerine olmuş, öncesine yönelik önlemler ise yeterince alınmamıştır. Her afet sonrasında yapılan yasal düzenlemelerle afet yönetimi ve ilgili mevzuatlar şekillenmiş ancak uzun vadeli sistematik önlemlerin geliştirilememiştir [43].

Mevzuat ve kurumsal yapıların, afet anına odaklanarak sürekli değişiklikler yapması zamanla çok başlılığa ve karmaşıklığa yol açmıştır. Bu durum etkili bir afet yönetim yapısının eksikliğini derinden hissettirmiştir. Bunun sonucunda 4452 sayılı kanunla afet sonrası alınacak önlemler düzenlenmiş ve çok başlılığın yarattığı koordinasyon sorunlarını çözebilmek amacıyla 5902 sayılı kanunla AFAD kurulmuştur. AFAD'ın organizasyon yapısı ve görevleri belirlenmiş kriz yönetiminde yeni bir sistematik yaklaşım benimsenmiştir. Bu değişiklikler, Türkiye'nin afet yönetimini daha merkezi ve planlı bir yapıya kavuşturmuş, dağınık ve çelişkili yaklaşımlar yerine daha entegre, sistematik bir yönetim modeli oluşturulmuştur [44].

Afet yönetimi, insanlık tarihinin erken dönemlerinden itibaren varlık göstermiş ve ilk somut örneğini Hz. Nuh'un, gelecekteki felakete karşı gemi inşa ederek aldığı tedbirlerle ortaya koymuştur. Bu eylem, tarihsel anlamda ilk zarar azaltma planını oluşturmuş ve afetlere karşı "hazırlık ve önlem alma" ilkesinin temelini atmıştır [45].

## **2.5 Afet Mevzuatı ve Yasal Düzenlemeler**

Mevzuat, toplumun düzen içinde işleyebilmesi için oluşturulmuş yazılı kurallar ve yasaların bütünüdür. Bu kurallar, hükûmetler veya yetkili organlar tarafından belirlenir ve vatandaşların yaşamını yönlendiren, sınırlandıran ve düzenleyen bir çerçeve oluşturur. Mevzuat, genellikle anayasa, kanunlar, yönetmelikler ve diğer düzenleyici metinlerden meydana gelir. Mevzuatın temel amacı, toplumsal düzeni sağlamak, adalet ve eşitliği koruyarak bireylerin hak ve özgürlüklerini güvence altına almak ve kamu yararını gözetmektir [46].

Afet mevzuatı ise, afetlere yönelik risk yönetimi, hazırlık ve müdahale süreçlerini düzenleyen yasa, yönetmelik ve diğer hukuki düzenlemelerin bütünüdür [41]. Cumhuriyet'in ilanından itibaren afet yönetimi, 7269 Sayılı Kanun öncesi ve sonrası olmak üzere, yasal çerçevede farklı yaklaşımlar ve çalışmalarla şekillenmiştir. Mayıs 1959'da kabul edilen 7269 sayılı Kanun, o zamana kadar var olan afet mevzuatını birleştirerek, içeriğini ve kapsamını genişleten kapsamlı bir düzenleme olmuştur. Mayıs 1959'da kabul edilen 7269 sayılı Kanun, o zamana kadar var olan afet mevzuatını birleştirerek, içeriğini ve kapsamını genişleten kapsamlı bir düzenleme olmuştur [41].

7269 Sayılı 'Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun', afet öncesi, sırası ve sonrasında alınacak tedbirleri belirleyerek, afet mağdurlarına yapılacak yardımları düzenleyen bir çerçeve sunar. Kanun, afet bölgelerinin tespit edilmesi, yapı denetimleri ve afet bildirimleri gibi önlemleri kapsarken, afetlerde sorumlu tarafları ve kaynakları da belirler. Afet sonrası ise barınma, tadilat, imar değişiklikleri ve afet bölgesi ilan edilen yerlerde yapı yasağı gibi teknik düzenlemelerle altyapı desteği sağlanırken, vergi ve harç muafiyetleri gibi yükümlülükler de düzenlenir. Ayrıca, zamanla yapılan eklemelerle, güncel olaylar, yönetsel değişiklikler ve genel düzenlemeler kanuna dahil edilmiştir [47].

1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 5. maddesine göre, devletin temel amacı halkın refah, huzur ve mutluluğunu sağlamaktır. Bu çerçevede, afet yönetimi de devletin sorumlulukları arasında yer alır çünkü afetler, halkın huzur ve güvenliğini tehdit eden önemli olaylardır. Anayasaya göre, Cumhurbaşkanı, savaş, iç veya dış tehditler, anayasal düzeni tehdit eden şiddet olayları, doğa kaynaklı afetler, salgın hastalıklar veya ağır ekonomik kriz gibi durumlarda, yurdun tamamında veya belirli bir bölgesinde altı ayı geçmemek üzere olağanüstü hâl ilan edebilme yetkisine sahiptir. Bu düzenleme, afet yönetiminin devletin temel sorumluluklarından biri olduğunu ifade etmektedir. [41].

1999 depremlerinden sonra yapılan mevzuat düzenlemeleriyle, afet tanımına doğa kaynaklı afetlerin yanı sıra teknoloji ve göç kaynaklı afetler de eklenmiş, acil durum yönetimine yönelik yeni sorumluluklar belirlenmiştir [41].

2009'da yürürlüğe giren 5902 Sayılı 'Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun', Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı'nın

yapısını belirleyerek kurumsallaşmada önemli bir adım olmuştur. Bu kanun, afet ve acil durumlar ile sivil savunma hizmetlerini yürütmek amacıyla AFAD'ın kurulmasını öngörmekte ve kurumun teşkilat yapısının yanı sıra görevlerini de düzenlemektedir. AFAD, afet ve acil durum yönetimini koordine eden ana kurum olarak, sivil savunma ile afet yönetimi arasında köprü işlevi görecektir. Kanun, afetlere hazırlık, müdahale ve iyileştirme süreçlerinin ulusal düzeyde etkin ve koordineli bir şekilde yürütülmesini sağlamak ve bu alanla ilgili politikaların geliştirilip uygulanmasını öngörmektedir [48].

Kanunda, afet ve acil durumlarla ilgili eski genel müdürlüklerin kaldırılarak, bu kurumların birleştirilmesiyle oluşturulan yeni Başkanlığın yapısı ve işleyişi düzenlenmektedir. Bu süreçte personel devri ve malzeme transferi de ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Ayrıca, afet ve acil durum yönetimiyle ilgili mevzuattaki değişikliklere uyum sağlayacak şekilde başkanlığın görevleri belirlenmiş, kaynak yönetimi, harcamalar, kadro düzenlemeleri ve personel atamaları da bu çerçevede şekillendirilmiştir. Başkanlık, afetlere müdahale, iyileştirme ve eğitim gibi kritik görevleri yerine getirecek şekilde yapılandırılmıştır [48].

5902 sayılı kanununun 19. maddesi, Sivil Savunma Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlüklerinin, seferberlik, savaş ve afetlerde can ve mal kaybını en aza indirerek yaşamın hızla normale dönmesini sağlamayı amaçladığını belirtir. Bu madde afet müdahale planlarının, belirlenen yapı ve işleyiş çerçevesine göre hayata geçirilmesini sağlamaktadır [41].

AFAD'ın kurulmasının ardından, 2011'de yürürlüğe giren Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezleri Yönetmeliği ile kriz yönetimi ve acil durum koordinasyonu alanında yeni düzenlemeler yapılmıştır. Kamu düzeni ve güvenliğini tehdit eden olaylarda koordinasyon İçişleri Bakanlığı, ulusal güvenliği tehdit eden dış gelişmelerde ise Dışişleri Bakanlığı tarafından sağlanacaktır. Diğer acil durumlarda ise ilgili bakanlık veya kurumlar koordinasyonu üstlenecektir [41].

2014 tarihinde yürürlüğe giren 'Afet ve Acil Durum Müdahale Hizmetleri Yönetmeliği', afet ve acil durumlara yönelik müdahale kapasitesini planlayarak, hizmetlerin bütünlüğünü ve etkileşimini sağlayacak şekilde görev, sorumluluk ve koordinasyonu belirlemekte ve bu sürece dahil olan tüm kurum ve kuruluşları kapsamaktadır [41].

7269 sayılı Afetler Hakkında Kanun ve 5902 sayılı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı'yla ilgili yasal düzenlemelere dayanarak hazırlanan 5211 Sayılı Afet ve Acil Durum Müdahale Hizmetleri Yönetmeliği, afet ve acil durumlara müdahale kapasitesinin planlanmasını, koordinasyonu ve kaynakların doğru bir şekilde dağıtılmasını amaçlamaktadır. Yönetmelik, afet ve acil durum müdahalelerinde yer alacak kamu ve yerel yönetimler ile sivil toplum kuruluşları gibi tüm paydaşların görev ve sorumluluklarını belirlemekte ve bu sürecin üç aşamada, yani hazırlık, müdahale ve ön iyileştirme olarak gerçekleştirilmesini öngörmektedir. Planlama sürecinde, hizmetlerin eksiksiz sunulması, etkileşimlerin gözetilmesi ve operasyonel risklerin dikkate alınması gerekmektedir. Ayrıca, planlar afet türleri, karşılaşılabilecek zorluklar ve en kötü koşullar göz önünde bulundurularak yapılmalıdır [50].

Türkiye Afet Müdahale Planı (TAMP), afet öncesi, sırası ve sonrasına dair müdahale prensiplerini belirleyerek ulusal ve yerel düzeydeki tüm birimlerin görev ve sorumluluklarını tanımlamaktadır. TAMP, ulusal ve yerel düzeydeki organizasyon yapıları ile operasyon, bilgi, lojistik ve finans gibi alanlarda çalışma grupları oluşturmakta ve çözüm ortakları belirlemektedir. Bu grupların koordinasyonu, ilgili bakanlıklar tarafından sağlanmakta ve her afet türüne özgü planlar hazırlanmaktadır. Afet müdahale planları, ulusal ve yerel birimlerin koordinasyonu ile hazırlanıp, yerel yöneticiler tarafından uyumlu hale getirilir; ayrıca, kamu ve özel sektördeki işyerleri için acil durum planları oluşturulur. Medya iletişimi ve afet planlarının güncellenmesi afet iletişim grubu tarafından yapılır ve planlar düzenli olarak güncellenip sistemlere entegre edilir. Tüm kurumlar, TAMP'ta belirlenen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür; ana çözüm ortakları afet yönetim merkezlerini kurar, destek ortakları ise ekipman ve personel desteği sağlar [50].

Yönetmelik, afet ve acil durum müdahalesini daha etkili hale getirmek için afet yönetim merkezleri, bölge merkezleri ve çeşitli koordinasyon gruplarının oluşturulmasını öngörmektedir. Afetlere hazırlık, ulusal ve yerel düzeyde yapılan çalışmalarla, personel eğitimi, malzeme kapasitesinin artırılması ve erken uyarı sistemlerinin kurulması, arama-kurtarma ekiplerinin eğitilmesi ve tahliye planlarının oluşturulmasıyla sağlanır. Afet ve acil durumlarda, önceden hazırlanan planlara göre Başkanlıkla iletişim halinde afet yönetim merkezleri hızlıca toplanır, saha destek ekipleri 72 saat boyunca kendi ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde organize edilir ve yerel ekipler talimat beklemeyen harekete geçer. Yerel kaynaklar öncelikli

kullanılarak hızlı müdahaleler gerçekleştirilir, tüm faaliyetler kaydedilir ve müdahale sonrası ekiplerin ayrılması ile deneyimler raporlanarak Başkanlık'a iletilir. Başkanlık, afet anında barınma, arama-kurtarma, bilgi yönetimi ve uluslararası destek gibi hizmetlerin koordinasyonunu yaparken, bakanlıklar yerel düzeydeki hizmetleri yürütür. Valiler, afet hizmetlerinin yönetimi ve acil yardımların yapılmasından sorumludur. Afet müdahale planları için eğitimler düzenlenir, tatbikatlar yapılır ve AFAD gönüllülüğü teşvik edilir ve afet bölgesine görevlendirilenlerin hakları korunur [50].

Afet mevzuatları geniş kapsamlı olsa da bu düzenlemeler arasında bir bütünlük bulunmamaktadır. Afet yönetimi, ilgili kurumların mevzuatı anlama ve uygulama yeteneklerine bağlıdır. Mevzuat güncellemeleri yeterince etkin yapılmamış ve hukuki yaptırım gücü eksiktir. Ayrıca, afetlerin çoğunlukla deprem odaklı olarak ele alındığı, ancak teknolojik ve endüstriyel afetlerin göz ardı edildiği görülmektedir. Bu eksiklikler, afet zararlarının azaltılması ve etkili yönetim için engel teşkil etmektedir. Mevzuatın kapsamlı bir şekilde güncellenmesi, çeşitli afet türlerine dair özel düzenlemeler yapılması ve hukuki yaptırım gücünün artırılması gerekmektedir [49,51].

### **3. AFET YÖNETİMİNDE SİVİL TOPLUMUN KATKISI ve GÖNÜLLÜLÜK**

#### **3.1 Sivil Toplumun Afet Yönetimindeki Rolü ve Önemi**

Devletin gücünde meydana gelen azalmanın etkisiyle, ihtiyaçların karşılanması ve toplumu şekillendirmek için, kolektif bilince sahip üretim ve üretileni paylaşma kültürü, yapılanmış sistemlerin ortaya çıkmasını zorunlu kılmış, böylece sivil toplum kavramı hayat bulmuştur [52]. Sivil toplum, vatandaşların mevkilerini güçlendirmek amacıyla oluşturdukları, bireylerin hak ve hürriyetlerini rahatça kullanmalarına olanak tanıyan, gönüllerince eylemlerini gerçekleştirebildikleri, devlet baskısından bağımsız, kendi çabalarıyla ayakta kalan ve kâr amacı gütmeyen birçok farklı organizasyonun bir araya gelmesiyle şekillenen bir yapıdır. Aynı zamanda, halk ile hükümet arasında arabuluculuk yapan sosyal bir platformdur [53].

Sivil toplum organizasyonları, toplumun düzenli ve verimli işlemesi için çeşitli toplumsal seviyeler arasında köprüler kurarak, bilgi akışını güçlendirmekte ve anlayış ile iş birliğini artırmaktadır. Gönüllü katılımcılar ve bağışçılar aracılığıyla elde ettikleri finansal destekleri, doğal kaynakların sürdürülebilir yönetimi, ekosistemlerin korunması ve iklim değişikliğiyle mücadele gibi geniş bir sosyal konu yelpazesinde toplum yararına odaklanan ortak hedeflere yönelik projelerde kullanarak düşük maliyetli hizmetler sunabilirler. Geliştirdikleri uzun vadeli etkileri azaltmaya yönelik sürdürülebilir projelerle kamu kurumlarının çalışmalarını yönlendirebilirler. Ayrıca kültürel mirası koruma, sanata teşvik, hukukun üstünlüğünü savunma, insan hakları, dezavantajlı gruplar, kadın ve çocuk hakları, eşitlik, güvenlik ve refah gibi konularda farkındalık yaratmakta ve destek programları oluşturmaktadırlar [54]. Bunun yanı sıra,

devletin kaynaklarını daha verimli alanlara yönlendirmesine olanak tanıyarak, geniş kapsamlı hizmetlerin etkin bir şekilde hayata geçirilmesine katkıda bulunurlar [52].

Sivil toplum, afetlerin etkilerini en aza indirmek, bu tür felaketlere karşı mücadele etmek ve toplumun iyileşme sürecini hızlandırmak için de önemli katkılar sağlamaktadır. Afetlerin yarattığı zorlukları kamuoyuna duyurarak, etkili afet yönetimi politikalarının oluşturulmasına yardımcı olurlar. Afet öncesinde, halkı bilinçlendirerek farkındalık oluşturmak, afet sırasında arama-kurtarma çalışmalarına destek vererek mevcut kaynakları en verimli şekilde kullanmak ve daha fazla hayat kurtarmaya çalışmak, afet sonrasında ise ihtiyaçların adil bir şekilde dağıtılmasına yardımcı olmak, temel hizmetlerin sağlanmasına öncülük etmek ve toplumsal dayanışmayı güçlendirmek sivil toplumun üstlendiği görevler arasındadır. Ayrıca, sesini duyuramayan gruplar için savunuculuk yaparak özel ihtiyaçları gündeme getirmekte ve toplumun eşitlik temelinde daha güçlü bir şekilde iyileşmesine katkı sunmaktadırlar. Çeşitli bakış açıları ve deneyimlerin birleşimiyle daha uyumlu ve dayanışma içinde bir toplum inşa ederler [55,56]. Tüm bu katkılar, sivil toplumun afet yönetimindeki rolünü güçlendirerek toplumun afetlere karşı daha dirençli hale gelmesini sağlamaktadır. Sadece sosyal konularda değil, afet yönetimi sürecinin her aşamasında da kritik bir rol üstlenen sivil toplum, afet öncesi, sırası ve sonrasında olduğu gibi, toplumsal dönüşüm ve ilerlemenin sağlanmasında da devlet ve diğer aktörlerin çabalarını tamamlamaktadır. Afet yönetiminde merkezi bir rol oynayarak, toplumsal refahın artırılması ve daha iyi yaşam koşullarına ulaşılması adına önemli bir işlevi yerine getirmektedir [54,56,57].

## **2.6 Sivil Toplum Kuruluşlarının Afet Yönetimindeki Yeri ve İşlevi**

Sivil toplum, toplumun farklı ihtiyaçlarına yönelik gönüllülük temelli faaliyetlerde bulunan, devletin doğrudan müdahalesi olmayan bağımsız bir alandır. Bu alanda faaliyet gösteren ve toplumsal değişime katkı sağlayan yapılar ise sivil toplum kuruluşları(STK)dır. Bu kuruluşlar, dostluk temelinde çevrelerinden başlayarak ülkesine ve dünyaya katkı sağlama sorumluluğuyla bir araya gelen bireylerin, ortak hedeflere ulaşmak için gösterdikleri çabaların bir sonucudur ve bu çabalar, daha sağlıklı, adil ve sürdürülebilir bir toplum yaratma amacını gütmektedir [58].

Bir organizasyonun sivil toplum kuruluşu olarak kabul edilebilmesi için iki önemli kriteri yerine getirmesi gerekmektedir. İlk olarak, devletten bağımsız olması; yani, devletin politikalarından etkilenmeden kendi özgün işleyişine sahip olmasıdır. İkinci olarak ise, organizasyonun iç yapısında demokratik bir mekanizmanın bulunması, yani, adaletli ve şeffaf bir yönetim anlayışının hâkim olmasıdır [58].

STK'lar, doğuş biçimleri, yetileri, istikrarlılıkları, icraatları, sundukları hizmetler ve hizmetteki tarzları ile birbirlerinden ayrılmaktadır. Bu minvalde sivil toplum kuruluşlarının ortak simge ve yetkileri şu maddelerle idealize edilebilir;

- Toplumsal faydayı benimsemeli, gönüllülük bağlarıyla faaliyet göstermelidir.
- Karar alma ve uygulama süreçlerinde ortak anlayışa dayalı hareket etmeli, şeffaf ve radikal bir yönetim süreci oluşturmalıdır.
- Kâr amacı gütmemeli, üyelerine ticari dağıtımda bulunmamalıdır.
- Çıkar ve menfaat gözetmemelidir.
- Etkinlikler ve projeleri vazife anlayışına ters düşmemelidir. İmkânları amaca uygun değerlendirmelidir.
- Siyasal, ekonomik ve toplumsal aktörlerle iş birliği yaparak bireysel hakları korumalı ve toplumun ihtiyaçlarına yönelik çözüm önerileri sunmalıdır.
- Devletten özerk olmalıdır.
- Laik olmalıdır.

Siyasi görüşü bulunmamalı, mevcut yönetimden bağımsız kalmalı ve gerektiğinde etki yaratabilmelidir. (Sivil toplum kuruluşları, devletten bağımsız bir yapıya sahip olsalar da faaliyetlerini yürütürken hukuki kurallara aykırı hareket edemezler.) [58].

STK'lar, yerel ve ulusal çapta örgütlenerek, okuryazarlık, iklim değişikliği, toplumsal ve bölgesel kalkınma, kadın, çocuk ve hayvan hakları ile cinsiyet eşitliği gibi önemli alanlarda faaliyet göstermekte; adalet ve eşitlik iklimini tesis etmekte, sivil toplum ile devlet mekanizması arasında köprü görevi icra etmekte, kaynakların topluma doğru yansıtılmasını sağlayarak ulusal ve uluslararası düzeyde geniş bir etki alanı

yaratmaktadır [59,60]. STK'lar, afet tehlikesinin azaltılmasına yönelik olarak hükümetlerin yükünü hafifletme konusunda da önemli bir rol üstlenmektedir [61].

Bu tür durumlarda sivil toplum kuruluşları, devletin ve diğer kurumların kapasitesini tamamlayarak hızlı ve etkili yardım sağlayabilmektedir. Afet anı ve sonrasında kurtarma ve iyileştirme çalışmalarını desteklemek ve toplumsal dayanışmayı artırmak için çeşitli hizmetleri aktive etmektedirler. Afetlere hazırlıklı olmanın önemini vurgulayan eğitim ve bilinçlendirme programları düzenlemekte, afet bölgesinde ilk yardım, arama- kurtarma çalışmaları yürütmekte, yiyecek, su ve diğer temel ihtiyaçların temin edilmesini sağlamakta ve afetler sonrası ihtiyaç duyulan yardımların toplanması ve dağıtılması için kampanyalar düzenlemektedirler. Yalnızca profesyonel ekiplerin değil gönüllülerin de afet bölgelerinde etkili bir şekilde çalışabilmesi için koordinasyonu sağlamaktadırlar. Travma sonrası stres bozukluğunu önleme, uzun vadeli rehabilitasyon ve yeniden inşa çalışmalarına da destekte bulunurlar [62].

Sivil toplum kuruluşlarının afet yönetimi ile ilişkilendirilmesi, kriz durumlarının hem anlık hem de uzun dönem etkilerine yönelik çözümler geliştirme kapasitesini artırmaktadır. Son yirmi beş yılda Türkiye'de yaşanan büyük afetler, sivil toplum kuruluşlarının önemini bir kez daha gözler önüne sermiştir. Afet durumlarında arama-kurtarma faaliyetlerinde bulunan gönüllü grupların başarısı, sivil toplum kuruluşlarını afet yönetimi sürecinde vazgeçilmez bir parça haline getirmiştir [63].

STK'lar, genellikle yerel toplulukların ihtiyaçlarına daha hızlı ve doğrudan yanıt verebilen, aynı zamanda afet sonrası toplumsal dayanışmayı güçlendirerek yardımlaşma ve destek mekanizmalarını harekete geçiren önemli aktörlerdir [64].

STK'lar, gönüllü katılımı artırarak afet yönetimine önemli katkılarda bulunmaktadır. Toplumda gönüllülük kültürünü teşvik etmek, afet anında büyük bir insan kaynağı yaratmakta ve bu sayede yardım faaliyetlerinin hızlanmasını sağlayarak sürecin daha etkili bir şekilde işlemesine olanak tanımaktadır. Ayrıca, STK'lar, afetlerin uzun vadeli etkilerini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirmekte ve bu stratejileri hayata geçirmek için ilgili paydaşlarla iş birliği yapmaktadır.

Türkiye Afete Müdahale Planı (TAMP) çerçevesinde, sivil toplum kuruluşlarına afet yönetiminde aktif rol oynayacak şekilde görev ve sorumluluklar verilmiştir. STK'ların afet ve acil durumlarda etkili ve koordineli bir şekilde çalışabilmeleri için AFAD tarafından, ortak standartların sağlanması adına 'Akreditasyon Sistemi' kurulmuştur.

Bu sistem, arama-kurtarma, afet bilinci, ilk yardım, haberleşme, barınma alanı kontrolü, lojistik, besin güvenliği, psikososyal destek, enerji verimliliği, güvenlik gibi alanlarda akreditasyon sağlamaktadır. [65].

Sonuç olarak, sivil toplum kuruluşları afet yönetiminin her aşamasında önemli bir yere ve işleve sahiptir. Afetler, bireysel çabaların ötesinde güçlü bir takım çalışması ve koordinasyon gerektiren durumlar olup, bu süreçlerin aktif bir parçası olan sivil toplum kuruluşları, toplumun afetlere karşı daha dirençli hale gelmesinde büyük rol oynamakta; aynı zamanda devletle iş birliği yaparak afetlere daha etkili bir toplumsal yanıt verilmesine katkı sağlamaktadırlar [37].

## **2.7 Türkiye’de Sivil Toplum Kuruluşlarının Tarihsel Gelişimi**

Tarihsel açıdan, her toplumda devlet dışı organizasyonların kökleri uzun bir geçmişe dayanmaktadır. Türkiye’de ise sivil toplum kuruluşlarının evrimi, Osmanlı İmparatorluğu’ndan Cumhuriyet Dönemi’ne ve günümüze kadar, toplumsal yapı ve devletin evrimiyle paralel olarak önemli değişim ve dönüşümler geçirmiştir [66]. Osmanlı İmparatorluğu’nda vakıflar, loncalar ve tarikatlar, günümüz sivil toplum kuruluşlarına benzer şekilde toplumsal dayanışma ve yardımlaşma işlevi görmüş olsa da bu organizasyonlar, devletin toplumsal yaşam üzerindeki güçlü denetimi ve bireysel hak ve hürriyetin kısıtlanması sebebiyle, Batı’daki sivil toplum kuruluşlarının sahip olduğu bağımsızlık ve özerklik anlayışıyla bağdaşmamaktadır [67]. Osmanlı İmparatorluğu’ndaki otoriter devlet yapısı, toplumun her alanını kontrol ederek sivil toplumun bağımsızlığını engellemiş ve halkın ihtiyaçlarına yönelik çözüm üretme çabalarını devletin güçlü denetimi altında sınırlamıştır. Özellikle İmparatorluğun son dönemlerinde bu durum daha da derinleşmiş ve toplumun kendi kendini örgütlemesi anlamında ciddi bir engel oluşturmuştur [68].

Cumhuriyet’in ilanı ile birlikte sivil toplum, daha kurumsal bir yapıya bürünmeye başlamış, ancak bu süreçte kurulan dernekler ve örgütler devletin doğrudan müdahalesiyle şekillenmiştir. Tek parti döneminde, hükümete karşı çıkan ya da siyasi amaç güden dernekler, birlikler ve odalar kapatılmış, faaliyetleri yasaklanmış ve çeşitli kısıtlamalar getirilmiştir. Bu dönemde, sivil toplum üzerindeki denetim daha da artmış ve bağımsız oluşumlar büyük ölçüde engellenmiştir [67,69]. Toplumda benzer özelliklere sahip bireylerden oluşan tek tip bir sosyal ve kültürel yapı oluşturulması hedeflenmiş, bu anlayış doğrultusunda, sivil toplum kontrol altında tutulmuş ve

gelişim fırsatı bulamamıştır. Ancak 1945'teki serbest seçimlerin ardından yeni bir siyasi dönem başlamış, çok partili hayata geçişle birlikte, sivil toplum önemli bir ilerleme kaydetmiştir. Tek parti yönetiminin baskılarından bunalan halk, demokrasi özlemi ve sivil toplum taleplerini çok partili hayata geçişle birlikte muhalefet aracılığıyla dile getirmeye başlamıştır [69]. Bu dönemde dernek sayılarında artış gözlenirse de örgütlenmelerin büyük bir kısmı hâlâ devletin denetimi altında faaliyet göstermeye devam etmiştir. Zamanla halkın ve sivil toplumun artan talepleri, devletin denetiminde bazı esnemelere olanak tanımış ve bu durum, katılımcı demokrasiye geçiş sürecini başlatmıştır. Tüm bunların yanı sıra basın özgürlüğü ve sansürün kaldırılması da önemli bir gelişme olmuştur. Sansürün kaldırılmasıyla halk, düşüncelerini daha özgür ifade etme imkânı bulmuştur [68].

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından Türkiye'de toplumsal değişim süreci hızlanmıştır. Savaşın bitmesiyle birlikte, dünya genelinde demokrasi sistemleri yaygınlaşmış ve kabul görmüştür. Türkiye'de ise çok partili sisteme geçiş, sanayileşme ve kırsaldan kentlere göç, toplumsal dönüşümün temel dinamiklerini oluşturmuştur. Bu dönemde, devletler ve toplumlar arasındaki anlaşmazlıkları çözmek amacıyla uluslararası kurumlar ve Birleşmiş Milletler (BM) alt birimleri kurulmuş, böylece devlet dışı organizasyonların yaygınlaşması için bir zemin oluşturulmuştur [66,69].

1950-1960 yılları arasında, devletin baskısına rağmen halktan gelen siyasi hareketler güçlenmiş ve toplumsal farklılıklar daha fazla değer kazanmaya başlamıştır. Bu dönemde, sivil toplum daha geniş bir alan bulmuş ve toplumun farklı kesimleri daha fazla ifade özgürlüğüne kavuşmuştur [68].

1960'lar ve 1970'ler, toplumsal hareketlerin şekillenmeye başladığı yıllar olmuştur. Bu dönemde işçi ve öğrenci eylemleri gibi toplumsal değişim talepleri, çevre ve kadın hareketleri gibi daha özel ve yerel alanlarda faaliyet gösteren sivil örgütlenmelerin sayısının artmasıyla yer değiştirmiştir [66,70]. Ancak hükümet düzenine karşı yapılan askeri müdahaleler, sivil toplumun güçlenmesi için gerekli ortamı ortadan kaldırarak toplumsal değişim süreçlerini yavaşlatmıştır. Bu müdahaleler, ifade özgürlüğünü kısıtlayarak toplumsal dinamiklerin dönüşümünü engellemiş ve halkın katılımını sınırlamıştır. Özellikle 1960 ve 1980 yıllarındaki askeri müdahalelerde, sendikalar ve gençlik örgütleri gibi yapılar, Türkiye'de sivil toplumun Batı'daki gibi bağımsız bir yapıya kavuşamaması nedeniyle daha ılımlı bir yaklaşım sergilemiş, çoğunlukla

devletin denetimi altında kaldıkları için demokratik işlevlerini yerine getirmekte zorlanmışlardır [67].

1980 sonrasında, sivil toplum için yeni imkanlar ortaya çıkmış ve demokrasi talepleri, sivil toplumun etkisini güçlendirmiştir. Türkiye’de de ekonomik alanda serbestleşme gerçekleşmiş ve ülke küresel düzeyde daha fazla bağlantı kurmuştur. Devletin sivil toplum üzerindeki baskılarının hafiflemesi, çeşitli toplumsal hareketlerin devlete karşı bir duruş sergilemesine olanak tanımıştır. Bu gelişmeler, Türkiye’nin Avrupa Birliği süreciyle yakından ilişkilidir. Devletin ekonomideki rolü azalmış, demokratik değişiklikler yapılmış ve yerel yönetimlerde halkın katılımı artmıştır. Geçmişteki görüş ayrılıklarının azalmasıyla birlikte sivil toplum hem geleneksel değerleri korumuş hem de çevre, sağlık, insan hakları ve kadın hakları gibi evrensel alanlara daha fazla odaklanmıştır [68]. Yine bu dönemde Türkiye’de toplumsal farklılıkları yansıtan birçok yeni sivil toplum kuruluşu ortaya çıkmıştır. Bu kuruluşlar, evrensel alanların yanı sıra İslami cemaatler ve Atatürkçü düşünce gibi farklı toplumsal yaklaşımları savunarak, toplumun farklı kesimlerinin sesini duyurmak ve taleplerini dile getirmek adına belirleyici bir rol üstlenmiştir. Bu organizasyonlar sadece toplumsal değişimin öncüsü olmakla kalmamış, aynı zamanda Türkiye’deki toplumsal dinamikleri de değiştirerek, ülkenin demokratikleşme sürecine büyük katkılarda bulunmuştur. Bu süreç sivil toplumun gelişmesi ve toplumsal değişimin yönlendirilmesi açısından önemli bir dönüm noktası olmuştur [66].

1983 seçimlerinden sonra, sivil iradenin yeniden iktidara gelmesi, küreselleşme ve Avrupa Birliği ile entegrasyon süreci ile birlikte Türkiye’deki sivil toplum yapıları daha profesyonel hale gelmiş ve çeşitli uluslararası ağlarla iş birlikleri kurulmuştur [70].

1990’ların sonlarına doğru yaşanan üç önemli gelişme, Türkiye’deki sivil toplum yapısında büyük kırılmalara ve dönüşümlere yol açmıştır. Bunlar, sırasıyla 1996 Habitat Kongresi, 1999’daki iki büyük deprem ve Avrupa birliği(AB)’nin Türkiye’yi resmen aday ülke olarak ilan etmesidir. İlk olarak, 1996 Habitat Kongresi, sivil toplumun önemini ve uluslararası faaliyetlerini Türk kamuoyuna net bir şekilde tanıtmıştır. İkinci olarak, 1999’daki İzmit ve Düzce depremleri, sivil toplumun imajını ve devlet-sivil toplum ilişkilerini yeniden şekillendirmiştir. Depremler sonrası sivil toplum kuruluşlarının hızlı ve etkili yardım faaliyetleri, sivil toplumun toplumsal algısını olumlu yönde güçlendirmiştir. Bu süreç, devletin kriz yönetimindeki

yetersizliğini gözler önüne sererken, sivil toplumun katılımcı bir kültürle sorun çözme gücünü ön plana çıkarmıştır. Son olarak, Türkiye'nin AB adaylık statüsünün resmen kabul edilmesi, sivil toplumun büyümesine ve dönüşümüne önemli bir zemin hazırlamıştır [70].

2000'li yıllarda, internetin yaygınlaşması ve dijital araçların kullanımının artması, sivil toplum kuruluşlarının daha geniş kitlelere ulaşmasını sağlamış ve kampanya ile projelerin etkin bir şekilde yürütülmesine olanak tanımıştır. Dijital platformlar ve sosyal medya araçları, toplumsal sorunlara yönelik farkındalık yaratma ve değişim sağlama amacı taşıyan sivil toplum kuruluşlarının etkisini artırmış, bu süreç sivil toplumun toplum üzerindeki rolünü önemli ölçüde güçlendirmiştir. Teknolojik ilerlemeler ve medyanın engellerinin kaldırılması, sivil toplumun kendini daha rahat ifade etmesini ve organize olmasını sağlamıştır. Vakıf ve derneklerin sayısındaki artış, üyelerinin çoğalması ve gelirlerinin yükselmesi, sivil toplumun yönetime dahil olma oranının arttığını ve örgütlenme becerilerinin geliştiğini göstermektedir. Ancak, tüm bu gelişmelere rağmen, Batı'daki örnekleriyle kıyaslandığında Türkiye'deki sivil toplum kuruluşlarının hala eksiklikleri olduğu ve yeterli seviyeye ulaşamadığı söylenebilir [68].

Bugün Türkiye'deki sivil toplum kuruluşları, toplumsal eşitsizlik, çevre sorunları, insan hakları, eğitim ve sağlık gibi geniş bir yelpazede faaliyet göstermekte, kamu politikalarının şekillenmesinde aktif rol almakta ve yurtiçindeki sosyal sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır. Ayrıca, yasal düzenlemeler ve devletin sivil topluma yönelik politikaları, bu kuruluşların işleyişini etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır.

## **2.8 Gönüllülük ve Afet Müdahalesinde Gönüllü Katılımı**

Gönüllülük kavramı; vicdani değerler ve sorumluluk bilincine sahip bireylerin, hiçbir mecburiyetleri bulunmadan ve kişisel menfaat beklentisi içerisinde olmadan, tamamen kendi hür iradeleri ile, kâr amacı gütmeyen, hümanist yaklaşımın hâkim olduğu, toplumun refahı ve daha güzel bir dünya için gerçekleştirdikleri eylemleri ifade etmektedir [71]. Gönüllüler kendi birikimlerini, kazanımlarını, kaynaklarını ve yeteneklerini, özellikle kadınlar, çocuklar, yaşlılar, engelliler gibi muhtaç gruplar başta olmak üzere, halkın genel yararına sunmaktadır [72]. Yaşadığı toplumun huzurunu gözeterek aktif bir rol üstlenme arzusunu taşıyan gönüllüler, başkalarının ihtiyaçlarını

kendi ihtiyaçları kadar önemsedikleri, başkalarının duygularını ve zorluklarını derinlemesine anlayarak onlara yardımcı olma motivasyonunu oluşturan empati ve özveri temelli bir anlayışla hareket etmektedirler. Eşitlik, tarafsızlık ve özgürlük ilkelerine tamamen bağlı kalan ve ortak hedefler doğrultusunda bir araya gelen bu bireyler, gönüllülüğün özünü oluşturan, uyum içinde hareket etme, iş birliğini teşvik etme ve koordineli faaliyetlerle yüksek kaliteli insan kaynağı sağlanması gerekliliğini vurgulamaktadırlar [73,74]. Çocuk, genç ya da yetişkin fark etmeksizin her profildeki bireye sağduyulu yaklaşmak, farklı düşünce ve inançlara saygılı olmak, insan ilişkilerinde din, dil, ırk ve cinsiyet ayrımı, coğrafi bölge sınırı gözetmeksizin herkese eşit ve adil yaklaşım sergilemek gönüllü çalışmaların kalitesini ve toplumsal uyumu artırmaktadır [75].

Gönüllüler, toplumun gelişimi ve dayanışmasına katkıda bulunmak için farklı alanlarda gerçekleştirilen eylemlerle büyük fark yaratabilmektedir. İmkânı sınırlı olan vatandaş ve ailelere maddi destek sağlamak, bilgiye erişimi kolaylaştırmak, çevrenin korunmasına katkıda bulunmak, kültür-sanat etkinlikleri düzenlemek ve sağlık hizmetleri ile toplum sağlığını korumak ve iyileştirmek gibi faaliyetlerle bulunmaktadır [76].

Gönüllüler, afet yönetiminde de kritik bir rol üstlenmektedir. Afet sonrası çıkan yangınları kontrol altına alma, ilk yardım, hastanelere sevk, kan bağışı, arama kurtarma ekiplerine malzeme temininde yardım etme, enkaz temizleme, geçici barınma alanlarının kurulmasında görev alma, afetzedelere evlerini açarak geçici konaklama sağlama, dil bariyerlerini aşmak, etkili iletişim kurmak ve yardım mesajlarını doğru bir şekilde iletmek için tercümanlık etme, lojistik süreç yönetiminde kaynakların ulaşım ve dağıtımı, kayıp şahışların aranması, yolda kalmış taşıtların yol ortasından kenara çekilmesi vb. alışmalarla toplumda dayanışma gücünü temsil ederler. Güvenilir gıda ve suya erişimin sağlanması, sanitasyon çalışmaları ve uzun vadede psikolojik destek sağlama gibi çalışmalarda da görev alarak afetten etkilenen nüfusun ihtiyaçlarına yanıt verirler [77]. Afet anlarında gönüllülerin sağladığı katkılar sayesinde acil müdahale süreçleri hızlanmakta, afetin meydana getirdiği somut ve soyut hasarlar daha kısa sürede çözüme kavuşmakta böylece toplumun dirençliliği artırılmaktadır [78].

Afet meydana geldiğinde farklı yapılanmadaki insanlar yardım etmek için bölgeye yakınlışma eğilimindedir. Bu insanların gönüllülük kavramları örgütlü ve spontane

olarak iki kategoride değerlendirilebilir. Örgütlü gönüllüler çeşitli organizasyonların belirli protokollere ve kurallara uygun olarak yürüttükleri yapılandırılmış ve koordineli faaliyetlerle gönüllüleri gerekli beceri ve bilgilerle donatmalarını kapsamaktadır. Herhangi bir resmi organizasyonun parçası olmadan bireylerin kendiliğinden, insiyatif olarak afetten etkilenen bölgeye intikal edip çalışma faaliyetlerine katkıda bulunmaları da spontane gönüllülük kapsamında değerlendirilebilmektedir [79]. Afetlerle ilgili belli başlı anlamlara hâkim, kriz öncesi, anı ve sonrası süreçlerde yapılması gerekli uygulamaları bilen, afet ve acil durum esnasında profesyonel ekiplere destek olabilecek deneyim ve bilgiye sahip bireyler afet gönüllüsü olarak görev alabilirler. [80].

Toplumunu tanıyan, kültürel yapıya ve bölgenin diline hâkim olan bağımsız gönüllüler, afet yönetim döngüsünde uygun yer edinmeleri ve entegrasyonun sağlanması durumunda afet yönetiminde avantaj haline dönüşebilirler [76]. Bu nedenle aktif ve doğru organize edilmiş gönüllü insan kaynağı, afet yönetim döngüsünün her aşamasında rol alacak olan en etkili faktörlerden biridir ve bu kaynak, afet müdahale sürecinin başarısını doğrudan etkilemektedir. Nitekim spontane gönüllülerin çeşitli yardım çalışmalarına destek vermesi büyük oranda fayda sağlasa da bazı olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Afetten etkilenen bölgelere araçları ile akın etmeleri trafiğin tıkanmasına yol açarak müdahale ekiplerinin bölgeye ulaşmasını geciktirmekte, yeterli donanım ve deneyime sahip olmamaları, çevresel tehlikelerle birleştiğinde koordinasyonda eksiklikler ve kargaşayı oluşturmakta, hatta yaşamı tehdit edecek boyuta ulaşmaktadır. Afet bölgesinde yer alan herkesin birer afetzedeye sayılması ile mevcut kaynakların hızlı tüketimi de bir diğer olumsuz husustur [76].

Felaket anlarında topluluklar daha kırılğan bir yapıya bürünmektedirler. Bu süreçlerde topluluklarla temas halinde olmak titizlik gerektiren konuşmalar ve çalışmalar gerektirmektedir. Gönüllülerin dini görüş, cinsiyet, coğrafya ayrımı yapmaksızın her vatandaşa eşit müdahaleyi sunmak, kurtarma önceliğini belirlerken duygusallıktan uzak, akılcı ve mantıklı düşüncede hareket etmek, siyasi görüş ayrıcalığında mesafeyi korumak, mahremiyete özen göstermek, amaca uygun hareket etmek vb. sorumlulukları bulunmaktadır. Afet bölgesinde yardım için hazır bulunan gönüllüler o yörenin diline, örf ve adetlerine hâkim olmaları, ihtiyaç halinde daha fazla yöre insanına ulaşarak faaliyetleri hızlandırmaları nedeniyle önemli bir kaynak aracı olmaktadır. Gönüllüler, aynı zamanda sahip oldukları mesleki becerileri de

yanlarında getirerek afet bölgesinde daha etkili ve nitelikli bir destek sunarlar. Acil durum organizasyonlarını sürdürmek için sosyal medyayı kullanan çevrimiçi gönüllü sistemi de giderek artan bir trend haline gelmiştir [81].

Bireyleri gönüllü olmaya yönlendiren bazı nedenler vardır. Bu nedenler arasında yalnızlıklarını gidermeye çalışma arzusu, örnek bir birey olma isteği, yetki kazanma beklentisi, aidiyet duygusu, kariyerlerini ilerletme hedefi, sosyal onaylanma ihtiyacı, yeteneklerini paylaşma arzusu, parayı iyi amaçlar için kullanma isteği, miraslarını hayır kurumlarına bırakma düşüncesi, hayırsever olarak algılanma çabası, dini inançlar, yeterliliklerini geliştirme talebi ve günümüzde popüler bir trend olarak görülen gönüllülük olgusu ile akımın bir parçası olma düşüncesi vb. birçok motivasyon yer alabilir [82].

Gönüllülük, bireylere pek çok farklı imkân sunmaktadır. Gönüllülerin karşılık beklemeden faaliyette bulunmaları bu kişilerin yaptıkları işten herhangi bir kazanç elde etmeyecekleri anlamına gelmez. Gönüllü çalışmalar, bireylere yeteneklerini geliştirme, ekip çalışması ve iş birliği kültürü kazandırma, yeni tecrübeler edinme, kendilerine meydan okuyarak limitlerini test etme, organizasyon becerilerini geliştirme, network oluşturma, değer yargılarını ve özgüvenlerini güçlendirme fırsatları sunarak aidiyet duygusunu pekiştirir ve hayatlarına doğru yön verebilme konularında destek olur [83].

Afet yardım çabalarına dahil olmak gönüllülüğün öteki biçimlerinden farklı sorumlulukları ve tehlikeleri içermektedir. Sahada karşılaşılabilecekleri tehlikeli durumlar arasında, yüksek baskı altında etkin planlama ve karar verme sorunu, olası sakatlık ve yaralanmalar, uzun ve yoğun çalışma temposuna dayanma, öz bakım eksikliği, bulaşıcı hastalıklara maruz kalma, şiddete uğrama, beslenme ve dinlenme yetersizlikleri, afet bölgelerinde karşılaştıkları deneyimlerin etkisi ile travma sonrası stres bozukluğu vb. zorluklar yer almaktadır [84].

Gönüllülük hizmetleri için harcanan vakit aralığı, ücretli iş olarak öngörülüp hesaplanırsa birçok ülkede oldukça büyük rakamsal değerlere ulaşılmaktadır. Bu nedenle gönüllülüğü, toplumsal gelişim ve destek sistemleri içinde gerçek anlamda görünmeyen ama son derece etkili bir güç olarak tanımlamak mümkündür [71].

Gönüllülüğün genişleyen boyutu ve üstlendiği kritik işlevler, bu alanın giderek daha büyük bir öneme sahip olacağını açıkça göstermektedir [85].

Gönüllülük uygulamaları, kuruluşlar, topluluklar ve bireyler arasında farklı politika ve yaklaşımlar içerse de itibar, birliktelik ve gelişim kültürü üzerine sundukları çaba ve katkılar yerel yönetimler ve global sektörde geniş bir kabul görmüştür [86]. Sonuç olarak afet müdahalesinde gönüllü katılımı sürdürülebilir çalışmalar çerçevesinde, aktarılan tüm sorumlulukların farkında olarak hareket edilmesini gerektiren bir yaklaşımı içermektedir [78].

## **2.9 Gönüllü Organizasyonları: Yasal Düzenlemeler ve Uygulamalar**

Gönüllü organizasyonları, toplumda sosyal sorumluluk bilinciyle faaliyet gösteren, kâr amacı gütmeyen kuruluşlardır. Gönüllü organizasyonlarının, afet ve acil durumlarda gösterdiği başarılar oldukça dikkat çekicidir. Özellikle 1999 Marmara depreminden sonra organize bir yapıya ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyaç doğrultusunda, zamanla gönüllü faaliyetlerin etkin ve güvenli bir şekilde yürütülmesi, afetlere müdahale kapasitesinin artırılması ve gönüllülerin koordineli bir şekilde sahada yer alabilmesi için bazı yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu yasal düzenlemeler gönüllülerin hak ve sorumluluklarını belirlemekte ve faaliyetlerini nasıl yerine getireceklerini düzenleyen kuralları içermektedir.

Türkiye'de afet ve acil durumlar kapsamında gönüllü organizasyonların faaliyetlerini denetleme, gönüllülerin akreditasyonunu yapma ve belgelendirme görevi 2009 yılında çıkarılan 5902 sayılı kanunla AFAD'a verilmiştir. Yine aynı kanunla Müdahale Dairesi Başkanlığı'na arama-kurtarma faaliyetlerini düzenleme sorumluluğu yüklenmiştir [46].

AFAD, gönüllülerin eğitim süreçlerini, sertifikasyonlarını ve sahadaki koordinasyonlarını düzenlemekte ve takibini yapmaktadır. Bu sertifikalar, gönüllülerin arama-kurtarma, ilk yardım vb. alanlarda gerekli yetkinliğe sahip olduklarını göstermektedir. Tatbikatlarla desteklenen teorik eğitimlerle, gönüllülerin afet anında etkin müdahale için sahada gereken yeterlilikleri kazanmaları sağlanmaktadır.

Gönüllülük faaliyetlerinin düzenlenmesi ve yönetilmesi, gönüllülük yasa taslağı çerçevesinde yapılmaktadır. Bu taslak, sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşların

gönüllülerle olan etkileşimlerini belirleyen bir yapı sunmaktadır. Taslağa göre, gönüllü olabilmek için kişinin geçerli bir fiil ehliyetine sahip olması gerekmektedir. 12 yaşını dolduran bireyler, gönüllü faaliyetlere katılmadan önce yasal temsilcilerinin onayını almak zorundadırlar. Ayrıca, gönüllülük sürecine katılacak kişiler, belirlenen centilmenlik anlaşmasını imzalayarak bu sürece uygun davranmayı kabul etmelidirler. Gönüllüler, ilgili kuruluşlar tarafından yapılan duyurulara başvurarak, kurumların belirlediği özel şartları taşımaları halinde gönüllülük faaliyetlerini yerine getirebileceklerdir. Bu faaliyetler, yüz yüze, çevrimiçi veya her iki şekilde de yapılabilmekte ve eğitim, doğa, kültür, spor, sağlık, hak arama ve savunuculuk ile afet ve acil durum faaliyetleri gibi farklı alanlarda gerçekleştirilebilmektedir. Ancak, yasalarla yasaklanan veya suç teşkil eden faaliyetler için gönüllülük yapılamaz. Gönüllüler, görevlerini yerine getirebilmek için oryantasyon veya eğitim alabilirler. İlgili kuruluşlar, gönüllülere ulaşım, yemek ve barınma gibi destekler sunabilir; ancak bu yardımlar herhangi bir kazanç sağlamak amacıyla verilmemelidir [87].

Türkiye’de gönüllülerin afet çalışmalarında yer alması 7126 sayılı Sivil Savunma Kanunu ile gerçekleşmiştir [86]. Bu kanun ve kanuna eklenen maddeler, Türkiye’de afet yönetimi ve sivil savunma faaliyetlerini düzenleyerek, afetler ve acil durumlarda toplumun güvenliğini sağlamayı ve hizmetlerin etkin bir şekilde yürütülmesini amaçlamaktadır [40].

1958 yılında yürürlüğe giren Sivil Savunma Kanunu'nda gönüllü katılımına dair bir hüküm bulunmazken, 1999 yılında kanuna ek çıkarılan KHK-586 düzenlemesi ile gönüllülerin sivil savunma faaliyetlerine katılımı kanunda yerini almıştır. Bu düzenleme ile gönüllüler, afet, arama-kurtarma ve diğer kriz anlarındaki sivil savunma faaliyetlerine katılabilecek şekilde yasal bir çerçeveye kavuşturulmuştur [41]. Gönüllülerin afet çalışmalarıyla ilgili yasal bir dayanağının olmadığı dönemde onların sivil savunma hizmetlerine katılımlarını resmileştiren ilk adım KHK-586 ile atılmış, böylece gönüllülerin rolü, bağımsız bir çaba olmaktan çıkmıştır [41]. Gönüllü kişi ve kuruluşların İçişleri Bakanlığı tarafından belirlenen kurallar çerçevesinde sivil savunma hizmetlerine katılımı gerçekleşecektir. İçişleri Bakanlığı, gönüllülerin afet ve acil durumlar sırasındaki görevlerini ve koordinasyonlarını belirli kurallara bağlamış, ayrıca temel ihtiyaçlarının karşılanması, ödenek ve giderlerinin ödenmesi ve görev

sırasında yaşanabilecek yaralanma, engellilik veya ölüm durumlarına karşı güvence sağlanmasını öngörmüştür [41].

Gönüllüler, afet ve acil durumlarda çeşitli sivil toplum kuruluşları, yerel yönetimler ve bağımsız gruplar aracılığıyla hizmet vermekte iken, AFAD, merkezi organizasyon eksikliği nedeniyle dağınık kalan yapıları ve koordinasyon sorunlarına yol açan mevcut sistemin karmaşasını çözmek, gönüllü çalışmalarını kayıt altına almak ve gönüllülerin daha sistematik bir şekilde afet müdahalelerine katılmasını sağlamak amacıyla AFAD Gönüllülüğü Sistemini hayata geçirmiştir. 2020 tarihinde “AFAD Gönüllüsü” ifadesi ilk defa yasal bir metinde yer almıştır [46].

2018 yılında AFAD’ın yönetim yapısının değişmesi ile “Gönüllü ve Bağışçı İlişkileri Dairesi Başkanlığı” kurulmuştur. 2022 yılında “Gönüllülük ve Sivil Toplumla İlişkiler Dairesi Başkanlığı” olarak adı değiştirilmiştir [46].

2023 yılında AFAD Gönüllülüğüne İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönerge yayımlanmıştır. Bu yönerge ile AFAD Gönüllüsü olma şartları, seviyeleri, organizasyon yapısı, eğitimleri, tatbikatları, toplantıları, iş birlikleri ve diğer idari hususlar düzenlenmiştir. STK’larda görev alan gönüllüler ise kuruluşun kendi iç tüzüğü çerçevesinde belirlenen düzenleme ile görev yapmaktadır [46]. Bunun haricinde Türkiye’de gönüllülükle ilgili ve STK’lar ile gönüllüler arasındaki ilişkileri düzenleyen herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır [88].

Her gönüllü organizasyonu, standartlarını, seçim kriterlerini ve eğitim programlarını kendi düzenine göre belirlemiş, bu da zamanla çelişki ve dengesizliklere yol açmıştır. Bu bağlamda, gönüllülüğe ilişkin yasal çerçevelerin ulusal düzeyde belirli bir standartla düzenlenmesi gerektiği öngörülmektedir [46]. Gönüllü organizasyonları, gönüllülerin haklarını güvence altına almak, hizmet içi eğitimler ve çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelere uymakla yükümlü olup, aynı zamanda afet ve acil durumlarda gönüllülerin fiziksel ve psikolojik risklerden korunmasını sağlamak için iş sağlığı ve güvenliği açısından yasal gerekliliklere de riayet etmelidir; bu düzenlemeler, etkin bir afet müdahalesi ve kurtarma sürecinin işlerliğini sağlarken, gönüllülerin güvenliği ve motivasyonunu artırmayı amaçlayan stratejilerin geliştirilmesine olanak tanımaktadır [89].

Gönüllülük, genellikle kâr amacı gütmeyen bir faaliyet olarak tanımlandığı için, sigorta sistemlerinden dışlanmaktadır. Özellikle arama kurtarma gönüllüleri,

hayatlarını riske atarak afet anında zor ve tehlikeli koşullarda görev almaktadırlar. Ancak, gönüllü bireylerin karşılaştığı riskler çoğu zaman görünmez kalmaktadır. Bu da gönüllülerin karşılaştığı tehlikeleri ve bu tehlikelerle başa çıkabilmek için gerekli olan destek ve koruma mekanizmalarının yetersizliğini gün yüzüne çıkarmaktadır. Kazalar, yaralanmalar ve ölümler yaşanırken, bu tür olaylar meslek hastalığı ya da iş kazası kapsamında değerlendirilmemekte, dolayısıyla resmi kayıtlarda yer bulamamaktadır. Bu da onların güvenliklerini ve haklarını ihmal eden bir durum yaratmaktadır. Gönüllülerin, afet ve acil durumlarda yaşadıkları yüksek risklere rağmen, devlet ve sivil toplum kuruluşları tarafından yeterli sigorta, sağlık hizmetleri, iş güvenliği önlemleri ve maddi destekle korunmaması, gönüllülerin karşı karşıya kaldığı en büyük zorluklardan biridir [89].

Gönüllülerin afet anlarında yaşadıkları zorlukları en aza indirmek için sigorta güvencesi sağlanabilir, eğitim ve sağlık hizmetleri verilebilir, daha güvenli çalışma koşulları oluşturulabilir. Bu tür düzenlemeler, gönüllülerin emeklerinin karşılığını alabilmelerine ve daha verimli bir şekilde çalışabilmelerine olanak tanıyacaktır. Ayrıca, gönüllülerin sosyal haklar açısından daha eşit bir konumda olmalarını sağlayarak, toplumda gönüllülük bilincinin artmasına da katkı sunacaktır. Gönüllülerin sigorta kapsamına alınması ve gönüllülük faaliyetlerinin yasal statüsünün netleştirilmesi gerektiği, bu süreçlerin daha şeffaf bir şekilde işlemesi için hukuki düzenlemelerin yapılması gerektiği açıktır [89].

Gönüllüler, örgütle aralarında psikolojik bir bağ kurarak karşılıklı beklentiler geliştirirler. Bu bağlamda, katkı sağlayacakları kuruluştan, güvenlik, saygı ve sağlıklı bir çalışma ortamı gibi beklentiler içinde olurlar. Ancak bu beklentilerin karşılanmaması durumunda, gönüllülerin örgütle kurdukları psikolojik bağ zayıflayabilmektedir. Özellikle iş güvenliği gibi önemli konularda net güvencelere sahip olmamaları, güven kaybına ve motivasyon düşüşüne yol açabilmektedir. Gönüllülerin beklentileri ile örgütlerin vaatleri arasındaki dengenin sağlanamaması hem bireysel hem de örgütsel anlamda olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir [89]. Örgütlerin bu beklentileri karşılamak adına yasal düzenlemeler ve sözleşmeler oluşturması, gönüllülerin güvenini kazanmada önemli bir adımdır. Yasal düzenlemeler, gönüllülerin haklarını korurken, örgütlerin de gönüllüye karşı

yükümlülüklerini netleştirir. Etkili bir geribildirim süreci, güven hissi yaratır ve gönüllülerin motivasyonunu artırır [89].

Gönüllülük faaliyetine ev sahipliği yapan kurum ve kuruluşlar, öncelikle iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alarak gönüllülerin güvenliğini sağlamalıdır. Ayrıca, gönüllülerin haklarına saygılı davranarak, adil ve güvenli bir ortam sunmakla yükümlüdürler. Gönüllülük faaliyetinin gerektirdiği araç, gereç, iş kıyafeti gibi malzemeleri temin etmek de kurumun sorumluluğundadır. Eğer gönüllülük ilanında ve centilmenlik anlaşmasında yer alıyorsa, ferdi kaza ya da seyahat sigortası yaptırmak da ev sahibi kurumun yükümlülüğü altındadır. Bu maddeler, gönüllülerin güvenliğini ve haklarını koruyarak faaliyetlerin düzgün bir şekilde yürütülmesini sağlar [87]. Gönüllüler, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre sigortalı kabul edilmezler. Ancak, gönüllüsü olduğu kuruluş gerekli gördüğünde gönüllüye ferdi kaza sigortası veya seyahat sigortası yaptırabilir [87]. Ancak, merkezi bir yasal düzenleme olmaması nedeniyle bu uygulama tamamen kurumların inisiyatifine bırakılmaktadır. Bununla birlikte, gönüllü olarak afet çalışmalarına katılan kişilerin, güvenlikleri ve sigorta hakları konusunda genellikle yeterli bilgi ve farkındalıklarının olmadığı gözlemlenmiştir. Çoğu gönüllü, bağlı oldukları kurumun işleyişi hakkında bilgi sahibi olmadıkları için, sigorta gibi resmi işlemlerin kurum tarafından otomatik olarak yapılacağını düşünmekte ve bu nedenle güvenlik uygulamalarına gereken önemi göstermemektedirler. Bu durum, gönüllülerin güvenliği açısından büyük bir boşluk ve ciddi bir risk oluşturmakta, potansiyel tehlikeler karşısında onların korunmasız kalmalarına neden olmaktadır [86].

Gönüllülerin, afet ve acil durumlarda çalışırken karşılaştıkları olası risklere karşı sigorta edilmeleri yasal bir zorunluluk haline gelmiştir. Gönüllü sigortası uygulaması, gönüllülerin görev sırasında uğrayabilecekleri kazalara, yaralanmalara veya sağlık sorunlarına karşı koruma sağlar. Ayrıca, gönüllülerin hukukî sorumlulukları, özellikle gönüllülerin faaliyetleri sırasında zarar görebilecek üçüncü şahıslar ile ilgili olarak belirlenmiştir. 5902 sayılı kanun gereği Türkiye'deki tüm afet çalışmalarından sorumlu olan AFAD, gönüllülerin karşılaşılabileceği olumsuz durumlar karşısında gerekli önlemleri almakla da yükümlüdür. Ancak AFAD'ın ilgili web sitesi incelendiğinde gönüllülere tanınan haklardan ve yasal güvenceye dair herhangi bir ibareye rastlanılmamıştır. AFAD'ın gönüllülük sisteminde gönüllülere imzalatılan taahhütnamede, gönüllülerin maddi ve manevi güvenliğinin sağlanmadığı ve zarar

durumunda kişisel sorumluluk taşıyacakları belirtilmektedir. Bu durum, merkezi yönetimlerin gönüllüleri güvence altına alması gerektiği ilkesiyle çelişmektedir [86].

Yine çalışmamızı yürüttüğümüz sivil toplum kuruluşunun arama kurtarma gönüllüleriyle yaptığı iş birliği sözleşmesinde de gönüllülerin eğitim, faaliyet ve görevlerde katılımlarının tamamen gönüllülük bilinciyle olduğu belirtilerek, kasıtlı olmayan kazalar sonucu uğrayabilecekleri olumsuz durumlar için yönetimden veya STK'nın başka bir gönüllüsünden maddi veya manevi herhangi bir tazminat talep etmeyecekleri ifade edilmektedir. Yani, gönüllüler, gönüllü çalışmaları sırasında meydana gelebilecek kazaların risklerini kabul ederek, bu tür durumlarda sorumluluğun kendilerine ait olduğunu ve herhangi bir hak talebinde bulunmayacaklarını taahhüt etmiş olurlar. Ancak bu durum, gönüllülerin haklarının kısıtlanmasına ve olası zararlar karşısında yasal güvencelerinin tehlikeye girmesine yol açabilir.

Sonuç olarak, gönüllü organizasyonlarının etkin bir şekilde faaliyet gösterebilmesi için yasal düzenlemeler ve uygulamalar arasında bir uyum sağlanmalı, gönüllülerin hakları ve güvenlikleri gözetilerek toplumsal faydanın sürekliliği güvence altına alınmalıdır.

## **4. AFETLERDE ARAMA KURTARMA ve EKİP YAPILARI**

### **4.1 Arama Kurtarma Ekiplerinin Rolü ve Yapılanması**

Afetler genellikle yaralanmalara, yıkılmış yapılar içerisinde sıkışmalara ve ölümlere yol açmaktadır. Enkaz altında kalan bireylerin kurtarılması için hızlı ve yerinde müdahale gerekmektedir. Zira ölüm ve yaşam arasındaki denge, arama kurtarma operasyonlarının hızıyla ilişkilidir. Afet ve acil durumlar sonucu kaybolan ya da çöken yapılarda mahsur kalan bireyleri bulmak ve kurtarmak, sağlıklarını iyileştirmek ve zarar görmüş bölgelerde yaşamı yeniden inşa etmek için planlı ve koordineli bir şekilde yürütülen faaliyetlerin bütünü arama kurtarma operasyonları olarak adlandırılmaktadır [90]. Toprak kaymaları, sel baskınları, kaya-çığ düşmeleri, yapı çökmeleri ve maden göçükleri gibi acil durumlarda, su altı, arazi, dağ ve mağara gibi çeşitli ortamlarda arama ve kurtarma çalışmaları yürütülmektedir.

Arama kurtarma operasyonları, belirli bir teknik bilgi ve beceri düzeyi gerektirdiğinden, bu alanda özel eğitim almış profesyonellerin varlığına ihtiyaç duyulmaktadır. Uzmanlık alanlarına ve durumun gereksinimlerine göre profesyonellerin görev alanları değişiklik gösterse de genel olarak bu görevler şu aşamaları içermektedir;

- Belirlenen alanlarda sistematik olarak arama yapmak, - Arama sürecinde özel araçlar, ekipmanlar ve teknolojiler kullanmak,
- Yüksek riskli ortamlarda mahsur kalan bireylerin erişilmesi zor yerlerden çıkarılması için çeşitli kurtarma teknikleri uygulamak (beton kırma, göçük önleyici tahkimat sistemleri, sıcak kesim, vinç kullanımı, iple erişim vb.),
- Kurtarılan kişilere acil tıbbi müdahale ve temel sağlık hizmetleri sunmak,
- Farklı uzmanlık alanlarından gelen ekiplerin koordinasyonunu sağlamak,

- Çeşitli stratejiler geliştirerek tatbikat ve egzersizlerle güncelliklerini muhafaza etmek
- Tehlike analizleri yaparak riskleri minimize etmek için önlemler almak,
- Toplumunu bilgilendirmek amacıyla eğitim programları düzenlemek.

Bu görevlere haiz olan müdahalenin esas önceliği; olabildiğince fazla sayıda insan hayatını kurtarmaktır, bu da çöken yapıların altında kalan kişilerin bir an önce güvenli bir şekilde tahliye edilmesiyle sağlanabilir. Arama-kurtarma ve yardım çalışmalarında ilk 72 saat, hayati öneme sahip en kritik zaman dilimi olarak kabul görmektedir. Bu süre zarfında hızlı ve etkili müdahalelerin yapılması, kayıpları en aza indirmek ve afetzedelerin hayatta kalma şansını artırmak için esas gerekliliktir. Çünkü zaman ilerledikçe afetzedelerin hayatta kalma oranı hızla düşmektedir. Afetin meydana geldiği ilk saatlerde yerel halkın ve acil durum ekiplerinin müdahalesi, can kaybını önemli ölçüde azaltabilir. Ancak, her bir bireyin afetzede niteliği taşıdığı göz önünde bulundurulduğunda, bu kaynakların bir süre sonra yetersiz kalması kaçınılmazdır. Yerel müdahale yetersiz kaldığında, en kısa sürede profesyonel ve gönüllü arama kurtarma ekiplerinin bölgeye ulaşması gerekmektedir [91].

Arama ve kurtarma süreçleri, yerel toprak yapısının özellikleri, kentsel alanlardaki yapısal zayıflıklar, afetzedeye erişimde karşılaşılan dar geçiş rotaları, çalışma sırasında yeni çökme tehlikelerinin meydana gelmesi, yetersiz ekipman ve insan kaynağı gibi çeşitli etmenlere bağlı olarak aksayabilmektedir. Yıkılmış yapılar ve çalışma yapılacak alanlarda, kurtarma personeli birçok kompleks riskle karşı karşıya kalmaktadır. Afetlerin ölçeği ne olursa olsun her durumda çeşitli yaralanmalar ve yoğun toz nedeniyle ortaya çıkan hava yolu tıkanıklıkları gibi personelin güvenliği tehlikeye atan tıbbi sorunlarla, artçı sarsıntılar, ikincil göçükler, kimyasal sızıntılar ve gaz kaçaqlarıyla ayrıca enkazda bulunan keskin metal parçaları, cam kırıkları ve hasar görmüş fayanslar gibi unsurlarla da karşılaşmaktadır. Tüm bu koşullar, organizasyonlardaki gönüllülerin etkin müdahale yeteneklerini ve acil durum yönetimindeki becerilerini önemli oranda etkilemekte, kurtarma çalışmalarının etkinliğini azaltabilmekte ve zaman kaybına yol açabilmektedir [91,92]. Arama ve kurtarma çalışmaları, afetlerin hemen ardından hayat kurtarma çabalarının temelini oluşturmaktadır. Yüksek oranda yapısal çökmelerin yaşandığı afetler sonucu kentsel arama kurtarma çalışmaları genel olarak şu aşamalardan oluşmaktadır. Enkaz hakkında ön bilgiler toplanır, olası risk değerlendirmesi yapılarak tehlikeli alanlar

işaretlenir, güvenli kaçış rotaları ve acil durumda toplanma alanları oluşturulur. Çevre ve personelin güvenliği sağlanır, halk enkaz alanından uzaklaştırılır, ekip dışında alana kimse yaklaştırılmaz. Yıkıntıların etrafındaki gözle görülebilecek yaşam boşluklarında hızlı bir değerlendirme yapılır, sesli, işaretli aramalar, köpekli arama ve teknik cihazlar ile arama yapılarak kazazedelerin yerleri tespit edilmeye çalışılır. Yerleri tespit edilen afetzede/afetzedeler için arama ekibinin raporuna göre kurtarma operasyonu başlatılır. Uygun ekipman kullanılarak mahsur kalan kişiye ulaşılmaya çalışılır. Fiziksel temas sağlanınca afetzedeye medikal destek sağlanır. Acil müdahale yolları açılarak yaralının tahliyesi gerçekleştirilir. Raporlama işlemleri tamamlanır. Arama ve kurtarma çalışmaları tamamen sona erdikten sonra, toplumun sağlık ve güvenliğini tehdit eden mevcut enkazın kaldırılması gerekmektedir [91].

Farklı bireysel yeteneklere ve çeşitli eğitim geçmişlerine sahip kişilerin bir araya gelerek yoğun insan kaynağını oluşturduğu afet bölgesinde kargaşanın giderilerek etkili bir koordinasyonun sağlanması, hızlı ve etkin müdahalenin gerçekleştirilmesi adına ortak bir standardizasyon oluşturma ihtiyacı doğmuştur. Mevcut gereksinimi karşılamak amacıyla akreditasyon sistemleri geliştirilmiştir. Bu standardizasyonu Uluslararası Arama Kurtarma Danışma Grubu (INSARAG) belirlemektedir. Bu çalışmada INSARAG kılavuz ve metodolojilerine bağlı kalınmıştır [90]. INSARAG'ın görüşü, ortak rehber ve yöntemlerin uygunluk esasına dayanarak ulusal ve uluslararası düzeyde arama kurtarma ekipleri arasında etkililiği, niteliği ve koordinasyonu güçlendirmek suretiyle hayat kurtarmaktır [93].

Akreditasyon, uygunluk değerlendirmesi için tasarlanmış bir kalite altyapısıdır. Arama kurtarma alanındaki organizasyonların ve birimlerin belirli standartları ve yeterlilikleri karşıladıklarını onaylamak için yapılan bir süreçtir. Akreditasyon, genellikle ulusal veya uluslararası standartlara dayanarak, arama kurtarma ekiplerinin ve organizasyonlarının profesyonel ve etkili bir şekilde hizmet verebilmesini sağlamak amacıyla uygulanır. Bu süreçte, eğitimler, ekipman durumu, prosedürler ve operasyonel yetenekler detaylı bir şekilde değerlendirilir [90]. Akreditasyon, arama kurtarma ekiplerinin ve organizasyonlarının yetkinliğini ve güvenilirliğini garanti ederken, ulusal ve uluslararası düzeyde daha iyi koordinasyon ve iş birliğine olanak tanır. Her gönüllünün operasyonel bilgi ve donanımının farklı olması nedeniyle akreditasyon sürecinde başarılı olabilmeleri için sivil toplum kuruluşlarının, ekiplerin oluşturulmasında uygun personel atamaları yapması şarttır. Arama kurtarma

operasyonlarının zorluğu, operasyonlara özel eğitim almış personelin katılımını zorunlu kılmaktadır. Türkiye'de eğitim görüp yetkinlik kazanan her personel, AFAD Akreditasyon Sistemi'ne dahil edilmektedir. Herhangi bir acil durum veya afet anında, bu sisteme kayıtlı personeller arama kurtarma operasyonlarında görev alarak etkin bir şekilde hizmet sunabilir [55]. INSARAG yönergeleri, arama kurtarma ekiplerini hafif, orta ve ağır olarak sınıflandırır. Bu sınıflandırmada arama kurtarma ekiplerinin etkinliğini sağlayan beş temel bileşen bulunmaktadır. Yönetim, arama, kurtarma, sağlık ve lojistik bileşenleri, ekipleri durumun gereksinimlerine uygun şekilde yapılandırmaktadır [93].

#### **4.1.1 Hafif seviye arama kurtarma ekipleri**

Bilgi ve beceri açısından minimum operasyonel kapasiteye sahip olup, tüm temel bileşenleri uygulama mecburiyetleri bulunmamaktadır. Bu ekipler, hafif yaralanmalara veya sınırlı sayıda enkaza müdahale etme yeteneği ile hızlı ve etkili bir şekilde hayat kurtarma amacını taşımaktadırlar. Ekibin en az 18 asil, 9 yedek personelden oluşması beklenmektedir. Bir afet bölgesinde üç gün boyunca günde 12 saat çalışabilmeli ve 72 saat bağımsız şekilde operasyonlarını sürdürebilmelidir [94]. Akreditasyonda hafif seviye arama kurtarma ekibi olabilmek adına gerekli olan yetkinlikler arasında, afet alanının durumu hakkında bilgi toplama, potansiyel tehlikeleri analiz etme, yüzeyde kaybolan bireyleri bulma, zorlu koşullarda etkili şekilde çalışabilme, kirli çalışmada bulunma, enkaz yüzeyinde demir, ahşap yapıları kesme ve geçme becerisi ile temel tıbbi müdahale yapabilme yetkinlikleri yer almaktadır.

#### **4.1.2 Orta seviye arama kurtarma ekipleri**

Beş temel bileşenin hepsini uygulamakla yükümlüdürler, donatılı beton ve çelikle güçlendirilmiş yapıları da içeren göçmüş veya yıkılmış binalar üzerinde teknik arama kurtarma eylemleri yürütme becerisine sahiptirler. Bu ekipler, zorlu koşullarda dahi etkili bir şekilde müdahale ederek hayati kurtarma görevlerini başarıyla icra edebilmektedir. Belirli bir çalışma alanında tek bir birim olarak görev yapma konusunda operasyonel yetenek sergilemesi beklenmektedir. 7 gün boyunca kesintisiz 24 saatlik operasyonlar gerçekleştirebilecek kapasitede olmalı ve en az 40 asil, 20 yedek personelden oluşmalıdır. Ayrıca 168 saat süresince kendi kendilerine yetebilmeleri gerekmektedir [94]. Ekip üyelerinin, ilkyardım belgesine sahip olmaları

ve afet durumlarında medikal tedavi gerçekleştirebilme yeteneğine sahip olmaları beklenmektedir. Medikal müdahalelerde ekipte bir doktorun bulunması zorunluluğu mevcuttur.

#### **4.1.3 Ağır seviye arama kurtarma ekipleri**

Ekipler, yapılar arası geçit oluşturma, kırma, kesme, taktiksel halat operasyonları gibi işlemleri gerçekleştirebilme yeteneğine sahip olup, çökmüş veya ağır hasarlı yapılarda, enkazın katman katman kaldırılmasını gerektiren karmaşık ve teknik arama-kurtarma operasyonlarını başarıyla icra edebilecek operasyonel kabiliyetlere sahiptirler. Bu ekiplerin, 10 güne kadar iki farklı çalışma alanında aynı anda kesintisiz 24 saatlik operasyonlar gerçekleştirebilmesi için en az 65 asil ve 32 yedek personelden oluşması, 240 saat süresince kendi kendilerine yetebilmeleri gerekmektedir. Ekipte 1 asil ve 1 yedek arama-kurtarma köpeği bulunmalıdır. Ekipler, sıcak kesim yapabilecek teknik donanıma sahip olmalıdır. İlk yardım belgesi bulunmalı ve ekip üyeleri, arama kurtarma köpekleri ile yetkililerin onayı dahilinde afetzedeleri medikal olarak tedavi etme kabiliyetine sahip olmalıdır. Medikal ekipte bir doktor ve bir veteriner bulundurma zorunluluğu mevcuttur [94]. Afet ve acil durumlarla mücadelede insan iradesinin ve dayanışmasının en somut örneklerinin sergilendiği arama kurtarma faaliyetleri, toplum bütünlüğünü sağlama ve dirençliliği artırma açısından önemlidir. Müdahale ekibinin donanımsal özellikleri, teknik becerileri, yönetim ilkeleri, fiziksel ve psikolojik yeterlilikleri gibi niteliklerle akreditasyon süreçlerinin uygunluk esasları ile belirlenmektedir. Bu süreçlerin doğru bir şekilde yönetilmesi, etkin bir kurumsal işleyişin sürdürülebilmesine olanak tanır.

## 5. AFETLERDE İŞ GÜVENLİĞİ ve KÜLTÜRÜ

### 5.1 İş Sağlığı ve Güvenliği

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), çalışma ortamlarının güvenilir ve dayanıklı olmasını sağlamak amacıyla bireylerin işle ilgili tehlikeler ve tehditler konusunda bilgi edinmelerini amaçlayan yasalar, hükümler, ilkeler ve standartları içeren çok yönlü bir disiplindir. Bu disiplin, çalışanların iş süreleri boyunca karşılaşılabilecekleri riskleri minimize etmek, sağlık ve refahlarını bozabilecek tehlikeli durumları önceden tespit etmek, kazaları önlemek ve genel çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla çeşitli stratejiler geliştirmektedir. Alınan önlemler, iş yerindeki fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikolojik risklerin öngörülmesini, tanınmasını, bu risklerin değerlendirilmesini ve gerekli koruyucu önlemlerin uygulanmasını içermektedir. Sürdürülebilir iş güvenliği ve yönetim sistemlerinin uygulanması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin benimsenmesiyle birlikte iş kazalarında büyük oranda düşüş yaşanmasına, iş verimliliğinin artmasına, iş gücü kaybının en aza indirilmesine ve çalışan memnuniyetinin önemli ölçüde yükselmesine olanak tanır [95].

Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkinliği, sadece bireysel çalışanlar için değil, aynı zamanda organizasyonların genel performansı için de kritik bir öneme sahiptir [96]. Çalışma yaşamının verimli ve etkili olabilmesi için iş güvenliğinin ön planda tutulması, ekonomik sürdürülebilirlik açısından son derece önemlidir. İş güvenliği eksiklikleri, yalnızca üretim kalitesini ve verimliliği olumsuz etkilemekle kalmaz, aynı zamanda işletmelerin maliyetlerini artırarak ekonomik büyümeyi de tehlikeye atar. İş kazalarının maddi zararları, görünen ve görünmeyen olarak ikiye ayrılabilir. Görünen zararlar, doğrudan tazminatlar ve iş gücü kaybı gibi somut maliyetlerden oluşurken, görünmeyen zararlar da ekonomik açıdan önemli bir

yük oluşturur. ILO (International Labour Organization) verilerine göre, gelişmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomik maliyeti, toplam ekonominin %1-3'ü kadar iken, gelişmekte olan ülkelerde bu oran %4'e kadar çıkmaktadır. Bu durum, iş güvenliğinin sağlanmaması halinde hem bireysel işletmelerin hem de ulusal ekonomilerin büyük zararlar görebileceğini ortaya koymaktadır [97].

İş sağlığı ve güvenliği alanının temel ilkeleri arasında risk değerlendirmesi, önleyici tedbirlerin uygulanması, çalışanların eğitimi ve sürece katılımı, düzenli denetim ile iyileştirme faaliyetleri bulunmaktadır. Çalışma ortamında mevcut olan tehlikelerin önlenmesi ya da azaltılması için öncelikle bu tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelere karşı alınacak önleyici tedbirlerin uygulanması ve tekrarlamasının önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu tedbirler, teknik, idari ve bireysel düzeyde farklı önlemleri içermektedir. Çalışanların eğitimlerinin güncelliği, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli bir diğer unsurdur. Çalışanlar, iş yerindeki tehlikeler ve bu tehlikelerle başa çıkma stratejileri hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Düzenlenen eğitim uygulamaları, çalışanların görevlerini daha iyi anlayabilmelerini sağlamakta, performanslarını artırmakta, kusurlu eylemlerin ve olası zararların gerçekleşme ihtimalinin önüne geçmektedir [98]. Eğitim seviyesi düşük olan çalışanların dikkatsiz tavırlar sergiledikleri, verimsiz çalışma ve odaklanma sorunu yaşadıkları, mevcut risklerin farkına varamadıklarından dolayı daha fazla iş kazasına uğradıkları araştırmalar neticesinde ortaya konulmuştur. Eğitim süreçlerine katılan çalışanlar karşılaşabilecekleri tehlikelerin bilincinde olduklarından, bu tehlikelere karşı önlemler olarak olumsuz koşulları kontrol altında tutabilecek, kendilerini daha güvende hissedecek ve dolayısıyla verimliliklerini artırma imkânına sahip olacaklardır [99]. Eğitim programları sadece acil durumlarda ne yapılması gerektiğini değil, aynı zamanda günlük iş süreçlerinde güvenli çalışma yöntemlerini de içermelidir. İş sağlığı ve güvenliği bilincinin güçlendirilmesi açısından çalışanların sürece katılımı da önemli bir faktördür. Mühim olan eğitim programlarının etkinliğinin takibidir. Eğitim içeriklerinin teknolojik ve bilimsel gelişmeler ışığında değişen koşullara uyarlanması sağlanmalıdır. Verimlilik ve kâr elde etme güdüsü, çalışanların güvenliğinin ve sağlığının ihmal edilmesine yol açabilmektedir. İşgücü piyasasındaki çalışma koşullarının kötü şartlarda oluşu, çalışanları farklı tehlikelerle karşı karşıya getirmektedir. Sağlık ve güvenliğe gerekli itinanın gösterilmemesi neticesinde iş kazaları ve mesleki hastalıkların görülme derecesi daha sık karşımıza çıkmaktadır

[100]. Çalışma ortamı, aydınlatma, gürültü, sıcaklık ve havalandırma koşullarındaki değişkenler, koruyucu önlemlerin yetersizliği ve arızalı ekipmanlar gibi bir dizi tehlike içermektedir [96]. İş sağlığı ve güvenliği prensibi, çalışanların güvenliğini ve refahını gözeterek, çalışma alanındaki potansiyel tehlikelerden etkilenen bireylerin korunmasını sağlamayı amaçlayan bir sistemdir. Bu sistem, söz konusu tehlikelerle başa çıkabilmek için gerekli çeşitli tedbirlerin alınmasını öngörmekte ve çalışma alanlarının denetimini mümkün kılmaktadır [101].

Afet ve acil durumlarda uygulanan arama kurtarma eyleminde güvenlik anlayışının temeli, kurtarma ekiplerinin güvenliğidir. Yaralanan bir çalışanın, kaybedilen mesai saatlerini temsil ettiği ve bu durumun, etkin çalışma düzeyini olumsuz etkileyeceği unutulmamalıdır. Sahada ihtiyaç duyulan personelin azalması, diğer çalışanların uzun çalışma saatlerine maruz kalmasına yol açacaktır. Bu durum hem iş verimliliğini azaltmakta hem de çalışanların genel sağlık ve güvenliğini tehdit etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği açısından, elektrik bağlantıları, düşen cisimler, kayma ve düşmeye yol açabilecek ıslak yüzeyler, açıkta bulunan kablolar, cam, metal, çivi gibi kesici ve delici aletler, yangın riskleri, iş makinelerindeki titreşimler ve artçı depremler sonucu meydana gelebilecek ikincil çökme olayları yapısal risklerden kaynaklanan önemli tehlikeli durumlardır. Kan ve diğer vücut sıvılarıyla, bakteriler, virüsler, atık su ve haşerelerle temas sonucu bulaşıcı hastalıklara maruziyet ve yayılım, uygunsuz sanitasyon, eksik dekontaminasyon süreçleri, hijyenik koşulların sağlanamaması ve hijyen standartlarının yeterince korunamaması, çalışanların sağlık güvenliğini tehdit eden diğer önemli etmenlerdir. Zehirli gazlar, asbest ve sızan yakıtlarla maruziyet, ciltte tahriş, yanıklar, solunum problemleri, görme kayıpları ve diğer ciddi sağlık sorunları ile sonuçlanabilmektedir. Duruş bozuklukları, ağırlık kaldırma gibi sebepler kas-iskelet sistemi yaralanmalarına yol açabilirken, stres, taciz ve şiddet gibi sorunlar kısa ve uzun vadede depresyona neden olmaktadır. Uzun süreli yorgunluk ise düşünme ve koordinasyon bozuklukları, dikkat ve konsantrasyon eksiklikleri, dürtü yapısında bozukluklar gibi olumsuz etkilere yol açarak güvenlik ve sağlık risklerini artırmaktadır [95]. Karşılaşılan bu etmenler hem bireysel hem de toplumsal düzeyde üretkenliğin ve kalitenin azalmasına yol açmaktadır. Bu nedenle, kurtarma görevlilerini ve acil müdahale ekiplerini korumak için kişisel koruyucu ekipman kullanımı, tehlikelere maruz kalmayı önlemekte ve sağlığı korumak açısından kritik bir rol oynamaktadır. Vardiya süresince çalışma ve dinlenme sürelerinin iyi bir şekilde düzenlenmesi, iş

sağlığı ve güvenliği uygulamalarının güçlendirilmesi ve uygun hijyen standartlarının sağlanması son derece önemlidir [102].

Sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak için hassas bir role sahiptir. Afet ve acil durumlar, bu güvenliğin daha da kritik hale geldiği durumlardır. Risklerin tanımlanması, önleyici tedbirlerin uygulanması, çalışanların eğitimleri ve düzenli denetimler, etkili bir İSG stratejisinin temel uygulamalarını içermektedir. Bu uygulamalar hem çalışanların hem de yöneticilerin sürdürülebilir başarısını desteklemektedir. Bu bağlamda yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iş birliği, güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasında daha da önemli hale gelmektedir. İş gücünün sürekli genişlemesi, güvenlik, sağlık ve refah koşullarının iyileştirilmesi için proaktif stratejilerin geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır [103]. Bu stratejiler hem günlük iş güvenliği hem de afet durumlarındaki güvenlik önlemlerini birbirini tamamlayan bir bütün haline getirerek tüm çalışanların korunmasını sağlamaktadır.

## **5.2 İş Güvenliği Kültürü**

Teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte çalışma ortamları da önemli bir dönüşüm geçirmektedir. Makinelerin yaygınlaşması, üretim hızının artması ve işçi sayısının çoğalması, iş kazalarının da sayısının artmasına yol açmıştır. Bu hızlı değişim, beraberinde sağlık ve güvenlik açısından yeni tehlikeler getirmiştir. 1986'daki Çernobil nükleer patlaması, büyük bir çevresel ve toplumsal etki yaratarak güvenlik kültürüne dair küresel farkındalığı artırmıştır. Bu olay, iş güvenliği anlayışını derinden etkilemiş ve sadece fiziksel güvenlik önlemlerinin değil, aynı zamanda organizasyonel kültürün, liderliğin ve insan davranışlarının da iş güvenliği üzerinde kritik bir rol oynadığını gözler önüne sermiştir. Bu bağlamda, güvenlik kültürü ilk kez 1987 yılında Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü (OECD) Nükleer Ajansı Raporu'nda dikkat çekici bir kavram haline gelmiştir [104].

İş güvenliği kültürü, bir organizasyondaki çalışanların iş güvenliği konusundaki tutum ve davranışlarını yansıtan bir sistemdir. Bu kültür, çalışanların işyerindeki tehlikelerin farkında olmalarını ve riskleri en aza indiren davranışlar sergilemelerini teşvik ederek güvenli bir çalışma ortamı oluşturmayı hedeflemektedir [98]. İşyerinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulmasında, güvenlik kültürünün sağlanması ve geliştirilmesinin kilit bir rol oynadığı görülmektedir [105]. Çalışanların iş ortamındaki

güvenlik sorumluluklarını kavraması ve güvenlik kurallarının anlamını idrak etmesi önem arz etmektedir. Afet ve acil durumlarda arama kurtarma alanındaki iş güvenliği, kazazedeye en kısa sürede ulaşabilmek, operasyonların zamanında tamamlanması gibi nedenlerle ikincil bir öncelik haline gelebilmektedir. Ancak bu yaklaşım, beklenenden daha fazla olumsuz sonuç doğurabilmekte ve telafisi güç sorunlara yol açabilmektedir [106]. İşyerlerinin çalışanlar için ergonomik şekilde tasarlanması, risk öğelerinin tespit edilmesi ve hukuki düzenlemelerin varlığı, iş sağlığı ve güvenliğinin temel ilkelerindedir. Ancak iş kazalarının önlenmesi, yalnızca bu düzenlemelerin varlığıyla sınırlı değildir. İş güvenliği kültürünün de geliştirilmesi gerekmektedir [107].

İş yerindeki fiziksel, kimyasal, mekanik ve ergonomik faktörler, çalışanlar üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkiler yaratmaktadır. Bu etmenler, çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit ederken, olumsuz çalışma koşulları da iş kazalarına zemin hazırlamaktadır. İş kazalarının önlenmesi için atılacak ilk adım, bu kazalara yol açan güvensiz durum ve davranışların belirlenmesidir. Kazaların sebepleri ayrıntılı bir şekilde analiz edilerek, bu faktörlere karşı etkili önlemler alınmalı ve çalışma ortamı daha güvenli hale getirilmelidir [95]. Güvensiz durum ve davranışlar, iş yerlerinde kazaların meydana gelmesine yol açabilecek koşul ve eylemler olarak tanımlanabilir; bu kazaların başlıca sebepleri arasında ise olumsuz fiziksel çalışma koşulları, dikkatsizlik, eksik veya yanlış güvenlik ekipmanları kullanımı, bilgi eksikliği, yetersiz güvenlik önlemleri ve tehlikeli davranışlar yer almaktadır. [108].

Çalışanların iş yerlerindeki risklere karşı en basit korunma yöntemi, baret ve eldiven gibi kişisel koruyucu ekipmanların kullanılmasıdır. Bu ekipmanlar, çalışanların sağlık ve güvenliklerini sürdürebilmeleri için hayati öneme sahiptir. Ancak bazı çalışanlar, kişisel koruyucu donanımları kabul etmemekte ve bu tutum, toplumda güvenlik kültürünün yeterince benimsenmemiş olmasından kaynaklanmaktadır. Güvenlik kültürü, yalnızca çalışanlar için değil, toplumun tüm bireyleri tarafından kabul edilmesi gereken bir davranışlar bütünüdür. Bu nedenle, güvenlik kültürünün geliştirilmesi ve benimsenmesi, daha emniyetli bir çalışma ortamı sağlamak için kritik bir adımdır [109]. Güvenlik kültürü farkındalığı, çalışanların eğitim düzeyi, konuya ilişkin ilgi ve tutumları ile iş yerindeki davranışsal hassasiyetlerinin bir birleşimi olarak şekillenmektedir. İSG uygulamalarının etkinliğini artırmak için iş yerlerindeki güvenlik standartlarının sürekli olarak gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleşmesine katkı sağlayacaktır. Güvenliğin artırılması için

etkili bir güvenlik kültürünün oluşturulması, işverenlerin emniyetli çalışma yöntemlerinin uygulanmasına yönelik kararlı adımlar atması, eğitim programları düzenlenmeli, düzenli denetim uygulamalarının gerçekleştirilmesi ve çalışanların yetkinliklerinin belirlenmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilmelidir. Çalışma ortamında işletmeler tarafından gerçekleştirilen düzenlemeler, kısa vadede etkili olabilmektedir, ancak güvenli davranışların kalıcı hela gelmesi güvenlik ortamını destekleyen bir kültür oluşturulmadıkça mümkün olmamaktadır [110].

Afetlerde iş güvenliği kültürü, organizasyonların kriz anlarında iş kazalarını azaltmalarına, çalışanların sağlığını korumalarına ve genel verimliliklerini artırmalarına olanak tanımaktadır. Güçlü bir güvenlik kültürü, yalnızca yasal yükümlülükleri yerine getirmekle kalmayıp, aynı zamanda çalışanların iş tatmini ve bağlılıklarını artırarak, organizasyonun sürdürülebilirliğine önemli katkılar sağlamaktadır. Çalışanların güvenlik konusunda bilinçlenmesi ve bu kültürün yerleşmesi, afet sonrası hızlı bir toparlanma sürecini destekler ve organizasyonun verimliliğini devam ettirmesine yardımcı olmaktadır.

### **5.3 Afet ve Acil Durumlarda Görevli Arama Kurtarma Ekiplerinde İş Güvenliği Kültürü ve Önemi**

Afet ve acil durumlar, tehlikelerin ve belirsizliğin hâkim olduğu ortamlardır ve bu tür ortamlarda görev yapan arama kurtarma ekipleri, büyük bir sorumluluk taşımaktadır. Hem zamana karşı yarışarak hızlı müdahale etme zorunluluğu hem de fiziksel ve psikolojik stres gibi zorluklarla başa çıkma gerekliliği, görevlerini daha da karmaşık hâle getirmektedir. Bu süreçte, kriz anlarının dinamik ve hızla değişen koşulları, ekiplerin sürekli olarak yeni zorluklarla karşılaşmasına da neden olmaktadır [111].

Güvenlik kavramı yalnızca afet bölgesindeki can ve mal kaybını önlemeye yönelik bir yaklaşım olarak değil, kurtarma ekiplerinin sağlığını korumayı hedefleyen bir çerçeve içinde de ele alınmalıdır. Zira kurtarma ekiplerinin güvenlikleriyle ilgili karşılaşabilecekleri herhangi bir tehlike, bireysel güvenliklerini tehdit etmekle kalmayacak, çalışma verimliliğini de olumsuz etkileyecektir. Bu nedenle, güvenli ve sağlıklı bir iş gücünün oluşturulması, afet müdahalelerinde daha etkili ve kapsamlı çözümler üretilmesine olanak tanıyacak ve topluma sunulan hizmetin kalitesini yükseltecektir [111].

Afet ve acil durum süreçlerinin kaotik şeması göz önünde bulundurulduğunda hem hayat kurtarma faaliyetlerinin hem de çalışanların, gönüllülerin ve afetzedelerin sağlığını koruyabilmenin anahtarı iş güvenliğinin ve güvenlik kültürünün yerleşmiş olmasıdır. İş güvenliği kültürü, ekip üyelerinin güvenli çalışma koşullarına adapte olmalarını ve potansiyel tehlikeleri önceden tespit etmelerini sağlamaktadır. Bu kültürün benimsenmesi, ekiplerin afet anında karşılaşılabilecekleri riskleri minimize edecek ve operasyonel verimliliği artıracaktır [112].

Türkiye gibi doğa kaynaklı afetlerin sıkça yaşandığı bir ülkede, afetlere yönelik iş güvenliği tedbirlerinin alınması, oluşabilecek risklerin ve bu risklerin getireceği can ve mal kayıplarının önlenmesinde büyük önem taşımaktadır. Afet anında oluşabilecek risklere karşı etkili güvenlik tedbirlerinin alınması ancak doğru bilgi ve hazırlıkla mümkündür. Bu da iş güvenliği kültürünün bu tür kritik ortamlarda nasıl uygulanacağına dair bir anlayışın oluşturulmasını gerektirmektedir. Bu anlayışın sağlanabilmesi için arama-kurtarma faaliyetlerinde görev alacak ekiplerin eğitimi, kullanılan araç ve gereçlerin güvenli hale getirilmesi, çalışanların kişisel koruyucu ekipmanlarını doğru kullanması gibi temel adımların atılması gerekmektedir [111].

Kriz anlarında standart güvenlik yöntemleri yetersiz kalabilmektedir. Ekiplerin sağlık ve güvenlik stratejilerinde, ergonomik risklerin tespit edilip ortadan kaldırılması gerekmektedir. Ayrıca yorgunluğun önlenmesi, stres yönetimi, tükenmişlik ve merhamet yorgunluğunun engellenmesine yönelik önlemler de bireysel sağlık profili açısından büyük önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra, bulaşıcı hastalıkların yayılma riski tehditi, kişisel koruyucu ekipmanların temini ve doğru kullanımı gibi unsurlar dikkate alınmalıdır [111].

Afet ve acil durumlarda iş güvenliği, sadece yasal prosedüre bağlılıkla sınırlı kalmayıp, bir kültür haline getirilmelidir. Bu kültürün tüm arama-kurtarma ekipleri arasında yaygınlaştırılması ve ekiplerin bilinçlendirilmesi hem çalışanların hem de afetzedelerin hayatını korumak adına önemlidir. Bu nedenle, afet yönetim planlarında sağlık ve güvenlik önlemlerine özel bir vurgu yapılması, etkili iş güvenliği uygulamalarıyla kriz yönetimini daha verimli ve güvenli hale getirecektir [112].

#### **5.4 Afetlerde Çalışan Güvenliği: Yasal Düzenlemeler ve Operasyonel Tedbirler**

Afetlerde çalışan güvenliği, olası kaza, yaralanma, sakatlık veya ölüm gibi durumlarla karşılaşılmasını önlemek ve çalışanların sağlıklarını korumak amacıyla hayati derecede önemli bir konudur. Bu bağlamda, afet ve acil durumlar sırasında profesyonel çalışanlar ve gönüllülerin güvenli çalışma koşullarında görev alması, toplumsal sorumluluğun bir parçası olarak, çalışanların yaşam haklarını, fiziksel ve psikolojik sağlıklarını koruma amacını taşımaktadır.

Türkiye'deki işyerlerinde ve afet durumlarında çalışanların korunması, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan önemli hükümlerle sağlanmaktadır [113]. Bu kanunun temel amacı, işyerlerinde çalışanların iş kazaları, meslek hastalıkları ve diğer sağlık sorunlarına karşı korunmalarını güvence altına almaktır. İşyerlerinde alınması gereken güvenlik önlemleri, işyeri denetimleri, işverenin sorumlulukları ve çalışanların hakları gibi faktörler, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yer alan temel konulardır [114].

Kanunda, afet ve acil durumlarla ilgili özel bir düzenleme yer almamaktadır. Ayrıca, gönüllülük faaliyetlerine ilişkin de doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, afet veya olağanüstü hallerde gerekli hazırlıkların yapılabilmesi için sorumluluklar belirlenmiş, kamu ve özel sektör kuruluşları, müesseseler ve yerel idarelerin bu süreçlere nasıl katkı sağlamaları gerektiği ile ilgili hükümler ve koordinasyon yöntemleri açıklanmıştır. Acil durumlarda işverenlerin ve çalışanların nasıl hareket etmesi gerektiğine dair genel kurallar, afet ve acil durumlarda iş yerlerinde yapılacak hazırlıklar, tatbikatlar ve alınacak güvenlik önlemleri gibi hususlar bu kanun kapsamında ele alınmaktadır [114].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, afet yönetimi açısından büyük bir öneme sahiptir. Afet öncesi, sırası ve sonrasında çalışanların güvenliğini sağlamak amacıyla gerekli tedbirler ve uygulamalar belirlenmiş, işyerlerinde afetlere yönelik hazırlıklar yapılması, çalışanların düzenli eğitimlerle bilinçlendirilmesi ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması gerektiği vurgulanmıştır. Bu sayede, çalışanların doğru ve güvenli şekilde hareket etmeleri sağlanarak can ve mal kayıpları önlenmeye çalışılacaktır. Kanun, işyerlerinde afet müdahale planlarının hazırlanmasını, sağlık ve güvenlik risklerine karşı önleyici tedbirlerin alınmasını ve afetlere uygun şekilde düzenlenen acil çıkış rotaları ile güvenli yapıların oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır.

Afet sonrası işbaşı eğitimleri de kanun kapsamında yer alır, bu sayede işyerindeki güvenli çalışmalar düzenli bir şekilde yeniden başlatılabilmektedir [114].

Başarılı bir afet yönetim sürecinin geliştirilebilmesi için afet yönetimi ile iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerinin birlikte uygulanması, iş sağlığı ve güvenliğinin afet yönetimiyle ayrılmaz bir bütün olduğunu göstermektedir [113].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işyerleri için geçerli olan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi amacıyla işyerlerinde ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin(OSGB) kurulmasını, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesini, acil müdahale odası gibi gerekli alanların sağlanmasını ve tüm hizmetlerin OSGB veya Çalışan Sağlığı Merkezi (ÇASMER) ile iş birliği içinde yapılmasını zorunlu kılmaktadır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm faaliyetleri kaydedip 15 yıl boyunca saklamakla yükümlüdür. Çalışanlar ise işyerindeki tehlikeleri bildirir, gerekli tedbirlerin alınmasını talep eder ve sağlık ile güvenlik hizmetlerine katılır. Bu hizmetler çalışanlara ücretsiz sunulmalı ve ilgili kayıtlar düzenli olarak tutulmalıdır [50].

Afet yönetimi ve iş sağlığı güvenliği açısından önemli olan bu düzenlemelere ek olarak, 6331 sayılı kanundan önce yayınlanan 4857 sayılı İş Kanunu da işyerlerinde genel çalışma koşullarını düzenleyerek çalışanların güvenliğini ve sağlığını koruma noktasında benzer yükümlülükler getirmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu, işçilerin haklarını ve işverenlerin sorumluluklarını düzenleyen temel bir mevzuattır. Kanunun amacı, işyerlerinde işçi ve işveren arasındaki ilişkileri adil bir şekilde düzenlemek ve işçilerin haklarını korumaktır. Bu kapsamda, işyerlerinde sağlık ve güvenlik önlemlerini almak, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek ve iş kazalarını önlemek için gerekli tedbirleri almak işverenin sorumluluğundadır. Kanunda ayrıca iş sözleşmesinin tanımı, türleri ve feshi gibi konulara dair hükümler de yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu, doğrudan afet ve acil durumlarla ilgili spesifik düzenlemeler içermemektedir. Kanunda özellikle işyerindeki sağlık ve güvenlik önlemleriyle ilgili düzenlemeler yer alırken, bu hükümler afet ve acil durumlar gibi olağanüstü koşullar için özel önlemleri kapsamamaktadır. İşverenler, çalışanlarının güvenliğini sağlamak için işyerindeki tehlikeleri önlemek amacıyla eğitim vermek ve gerekli güvenlik tedbirlerini almak

zorundadır. Ancak, bu eğitimlerin afet ve acil durumları da kapsamı gerektiği halde, kanunda bu tür durumlara dair özel bir düzenleme bulunmamaktadır [50].

Afetler ve acil durumlar hallerinde çalışanların güvenliğini sağlamaya yönelik doğrudan düzenlemeler olmasa da mevcut yasal düzenlemelerde işyerlerinin ve çalışanların afet ve acil durumlar için güvenli hale getirilmesine yönelik çeşitli hükümler bulunmaktadır.

2013 Resmî Gazete’de yayımlanan *İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik*; acil durum planlarının oluşturulması, güvenli bir şekilde yönetilmesi ve bu süreçte görev alacak çalışanların belirlenmesi amacını taşımaktadır. Yönetmelik, işyerlerinde acil durumlara yönelik alınacak tedbirler, hazırlanacak planlar, çalışanların sorumlulukları ve işverenlerin yükümlülüklerini içermektedir. Ayrıca, acil durumlar için müdahale yöntemleri, ekiplerin görevleri ve eğitimler de detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Acil durumlar için belirlenen planlar, tahliye yöntemleri, ekiplerin görevleri ve düzenli tatbikatlarla sürekli olarak gözden geçirilir ve yenilenir. Ayrıca, çalışanlar, acil durum ekipleri ve prosedürleri hakkında sürekli olarak bilgilendirilir ve eğitilir.

Yine Türkiye Cumhuriyeti Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından yayımlanan ‘İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik’ ile yapılan düzenlemelerde, iş yerlerinde yangın güvenliğinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirlerin alınması gerektiği belirtilmektedir. Özellikle, tehlikeli maddelerle çalışan iş yerlerinde ve otuz kişiden fazla çalışanı olan yerlerde, yangına karşı alınan önlemleri gösteren itfaiye raporunun alınmasının zorunlu olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca, yangın güvenliği eksiklikleri giderilmeden iş yeri açılmaması gerektiği ve binalarda yangına karşı gerekli önlemlerin alınması gibi düzenlemelere yer verilmektedir. Denetimlerin ise itfaiye birimleri ile iş birliği içinde yapılması gerektiği ifade edilmektedir[114].

Afetlerde çalışan güvenliğini sağlamak adına önemli bir adım olarak, 5902 sayılı Kanunla AFAD kurulmuş, afet ve acil durum yönetimini koordine eden ana kurum olarak belirlenmiştir. AFAD, afet ve acil durumlarda görev alan bireylerin güvenliğinden, afet yönetimiyle ilgili mevzuattaki değişikliklere uyum sağlayarak görev ve sorumlulukları düzenlemekten sorumludur. Aynı zamanda gönüllüleri organize ederek onların görev alabilmesi için gerekli altyapıyı oluşturmakla yükümlüdür [115]. Ancak AFAD Başkanlığı'nın resmî web sitesinde yapılan

incelemeye göre, gönüllülerin kaydı, görev tanımları ve sorumlulukları ile ilgili bilgilere ulaşılmakta, gönüllülere tanınan haklar ve yasal düzenlemelere dair herhangi bir açıklama veya uygulama bulunamamıştır [86].

Araştırmanın tüm aşamalarında göze çarptığı üzere, afet ve acil durumlarda görev alacak gönüllüler için özel bir düzenleme ve hazırlık yapılması elzemdir. Afet yönetim süreçlerinin etkin bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için gönüllülerin eğitimi, güvenliği ve çalışma koşullarına dair daha açık ve kapsamlı düzenlemelere ihtiyaç vardır.

Belirtilen yasal tedbir ve hükümler doğrultusunda, afetlerde çalışan güvenliğini sağlamak amacıyla uygulamaya konulan operasyonel tedbirler, işyerlerinde alınması gereken somut önlemleri ifade etmektedir.

- Her işyerinde oluşabilecek afet türlerine yönelik risk analizleri yapılmalı, cil durum eylem planları hazırlanmalı ve çalışanlara duyurulmalıdır.
- Afet anında çalışanların hızlı ve güvenli bir şekilde tahliye edilmesi için erişilebilir ve işlevsel tahliye yolları belirlenmelidir.
- Çalışanlara yangın söndürücüler gibi acil durum ekipmanlarının kullanımı öğretilmeli, gerekli koruyucu ekipmanlar sağlanmalıdır.
- İklim koşullarına uygun sığınak vb. korunma alanları oluşturulmalıdır.
- Afet sırasında işyerindeki tüm çalışanlarla hızlı ve güvenli bir iletişim sağlanabilmesi için acil durum iletişim ağları ve planları oluşturulmalıdır.
- Afet anında, yöneticilerin hızlı karar alabilmesi için önceden belirlenmiş bir liderlik yapısı ve koordinasyon sağlanmalıdır.
- Çalışanlar, afet türlerine ve durumlarına göre eğitilmeli ve erken müdahale için ilk yardım eğitimi verilmelidir.
- Afet sonrası stres, travma gibi durumlarla başa çıkabilmek için rehberlik ve destek ekipleri oluşturulmalıdır.
- Afet sonrası acil yardım ve lojistik planları oluşturulmalıdır.

## **6. GEREÇ ve YÖNTEM**

### **6.1 Araştırmanın Amacı ve Tipi**

Bu çalışma, kesitsel tanımlayıcı tipte bir araştırmadır. Bu araştırmanın amacı, NOSACQ-50 İş Güvenliği Kültürü Anketi çerçevesinde, afet ve acil durumlarda görev alan gönüllü bireylerin iş güvenliğine verdikleri önemi değerlendirmektir. Böylece, iş güvenliği kültüründeki eksikliklerin tespit edilmesi hedeflenmektedir. Çalışma, afet alanında aktif rol oynayan arama kurtarma gönüllüsü grupları için bir rehber görevi görecektir.

### **6.2 Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman**

Bu araştırma, Mart 2024 – Haziran 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırma, afet ve acil durumlarda arama kurtarma görevini üstlenen, otuzdan fazla ilde temsilciliği bulunan bir arama kurtarma derneğinde yürütülmüştür.

### **6.3 Araştırmanın Evren ve Örnekleme**

Bu araştırmanın evrenini, bir arama kurtarma derneğinde gönüllü üye olarak bulunan bireyler oluşturmaktadır. Dernekte aktif olarak görev yapan toplam 720 gönüllü, araştırmanın evrenini kapsamaktadır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş olup, evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Bu bağlamda, dernekteki tüm gönüllülerin çalışmaya katılması teşvik edilmiştir. Elde edilen verilerin, derneğin genel iş güvenliği kültürü durumu hakkında daha kapsayıcı ve temsil edici sonuçlar vermesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında toplam 720 gönüllüden 604'üne ulaşılmıştır, ancak 17 katılımcının verileri eksik/hatalı doldurması nedeniyle bu kişiler

araştırmaya dahil edilmemiştir. Sonuç olarak, araştırmaya 587 kişi dahil edilmiş ve anketin toplam katılım oranı %81,5 olarak hesaplanmıştır.

#### **6.4 Araştırmaya Dahil Olma ve Dışlanma Kriterleri**

Araştırma kapsamına alınacak katılımcıların;

1. Arama Kurtarma Derneği'nin gönüllü üyesi olması,
2. En az bir arama kurtarma görevine veya eğitime katılmış olması,
3. Bireysel ve kurumsal güvenlik kültürünü değerlendirebiliyor olması kriterleri göz önüne alınmıştır.

Arama kurtarma derneğinin yönetim kurulunda bulunan kişiler, araştırmaya dahil olma kriterlerini karşılamayan kişiler ve araştırmaya katılmayı gönüllü kabul etmeyen kişiler araştırma dışında tutulmuştur.

#### **6.5 Araştırmanın Bağımlı Bağımsız Değişkenleri**

- **Bağımlı Değişken:** Gönüllü bireylerin iş güvenliği kültürü algı düzeyleri
- **Bağımsız Değişken:** Demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum vb.)

#### **6.6 Araştırmanın Soruları**

Araştırmanın amacından yola çıkarak 2 adet araştırma sorusu belirlenmiştir. Belirlenmiş olan araştırma soruları şu şekildedir:

- Gönüllü bireylerin iş güvenliği kültürü algıları ne düzeydedir?
- Gönüllü bireylerin iş güvenliği kültürleri arasında demografik değişkenlere göre anlamlı bir fark var mıdır?

#### **6.7 Verilerin Toplanması**

Araştırmada veriler, araştırmacı tarafından Google anket yoluyla online olarak toplanmıştır. Online anketler, katılımcılara geniş bir katılım sağlama ve araştırmanın kapsamını artırma konusunda etkili bir yöntem olmuştur. Katılımcılar, araştırmanın amacı ve prosedürleri hakkında bilgilendirilmiş ve gönüllü olarak katılmaya davet

edilmiştir. Bilgilendirme metni form içinde yer almaktadır. Her bir katılımcıya veri toplama süreci için yaklaşık 20 dakika süre ayrılmıştır. Veri toplama süreci sırasında, katılımcıların gizliliği ve mahremiyeti titizlikle korunmuştur. Veriler anonim olarak toplanmış ve yalnızca araştırmada kullanılmak üzere saklanmıştır. Veri toplama süreci, belirlenen zaman dilimi içinde dikkatlice gerçekleştirilmiş ve başarıyla tamamlanmıştır.

## **6.8 Veri Toplama Araçları**

Araştırmada “Demografik Bilgi Formu” ve “NOSACQ-50 İş Güvenliği Kültürü Anketi” kullanılmıştır.

### **6.8.1 Demografik bilgi formu**

Demografik Bilgi Formu, literatür taraması sonucunda araştırmacı tarafından hazırlanmış olup, 13 maddeden oluşmaktadır. Bu formda katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, meslek, haftalık çalışma saati, İSG eğitimi alma durumu, tetanos aşısı yaptırma durumu, iş kazası geçirme durumu, ramak kala olayı yaşama durumu, sağlık problemi olma durumu ve deneyim süresi ile ilgili sorular yer almaktadır.

### **6.8.2 NOSACQ-50 iş güvenliği kültürü anketi**

NOSACQ50 anketi bir grup İskandinav iş güvenliği araştırmacısı tarafından geliştirilmiştir. Anket, iş güvenliği kültürü müdahalelerini değerlendirmek için bir araçtır ve 40'tan fazla dilde versiyonu mevcuttur. Anket, örgütsel ve güvenlik iklimi teorisine, psikolojik teoriye, önceki ampirik araştırmalara, uluslararası çalışmalarla elde edilen ampirik sonuçlara ve sürekli bir geliştirme sürecine dayanmaktadır [116].

Anket, 29 olumlu ve 21 olumsuz (ters) olmak üzere toplam 50 soru ile 7 alt boyutundan oluşmakta olup, 4'lü Likert ölçeğine sahiptir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Katılıyorum ve 4=Kesinlikle Katılıyorum).

Olumlu sorularda yüksek puanlar ve olumsuz sorularda ise düşük puanlar daha yüksek emniyet ortamı seviyesine karşılık gelmektedir. NOSACQ-50 boyutları Tablo 6.1'de,

NOSACQ-50 olumlu-olumsuz soruları ise Tablo 6.2’de gösterilmiştir. Her bir alt boyut için hesaplama formülleri aşağıdaki gibidir:

1. **Yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti:**  $(B1+ B2+ (5-B3)+ B4+ (5-B5)+ B6+ B7+ (5-B8) + (5- B9)) / \text{Cevap Verilen Soru Sayısı}$
2. **Yönetimin güvenliği desteklemesi:**  $(B10+ B11+ B12+ (5-B13)+ B14+ (5- B15)+ B16) / \text{Cevap Verilen Soru Sayısı}$
3. **Yönetimin güvenlik adaleti:**  $(B17+ (5-B18)+ B19+ B20+ (5-B21)+ A22) / \text{Cevap Verilen Soru Sayısı}$
4. **Çalışanın güvenlik taahhüdü:**  $(B23+ B24+ (5-B25)+ (5-B26)+ B27+ (5- B28)) / \text{Cevap Verilen Soru Sayısı}$
5. **Çalışanın güvenlik önceliği ve risk almak istememesi:**  $((5-B29)+ (5-B30)+ (5-B31)+ (5-B32)+ B33+ (5-B34)+ (5-B35)) / \text{Cevap Verilen Soru Sayısı}$
6. **Çalışanın güvenlik konusundaki iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven:**  $(B36+ B37+ B38+ B39+ B40+(5-B41)+ B42+ B43) / \text{Cevap Verilen Soru Sayısı}$
7. **Çalışanın güvenlik sistemlerinin etkililiğine güvenmesi:**  $(B44+ (5-B45)+ B46+ (5-B47)+ B48+ (5-B49)+ B50) / \text{Cevap Verilen Soru Sayısı}$

**Tablo 6.1 : NOSACQ-50 alt boyutları.**

<b>Boyut</b>	<b>Soru Sayısı</b>	<b>Soru Numara Aralığı</b>
1-Yönetimin emniyet önceliği, bağlılığı ve yeterliği	9	1-9
2-Yönetimin emniyet güçlendirmesi	7	10-16
3-Yönetimin emniyet adaleti	6	17-22
4-Çalışanların emniyet bağlılığı	6	23-28
5-Çalışanların emniyet önceliği ve riski kabullenmemesi	7	29-35
6-İş arkadaşları arasında emniyet yeterliliği konusunda emniye iletişimi, öğrenme ve güven	8	36-43
7-Emniyet sistemlerinin etkinliğine güven	7	44-50

**Tablo 6.2 : NOSACQ-50 olumlu olumsuz soruları.**

<b>Boyut</b>	<b>Olumlu Sorular</b>	<b>Olumsuz Sorular</b>
1	1-2-4-6-7	3-5-8-9
2	10-11-12-14-16	13-15
3	17-19-20-22	18-21
4	23-24-27	25-26-28
5	33	29-30-31-32-34-35
6	36-37-38-39-40-42-43	41
7	44-46-48-50	45-47-49

Her boyutun sonuçlarını yorumlamak için gerekli olan kurallar:

- \* 3.30'un üzerindeki bir puan, geliştirmelerin sürdürülmesine ve devam ettirilmesine olanak tanıyan iyi bir seviyeyi gösterir.
- \* 3.00 ile 3.30 arası bir puan oldukça iyi bir seviyedir ve hafif bir iyileştirmeye ihtiyaç vardır.
- \* 2,70 ila 2,99 arasındaki bir puan, iyileştirmeye ihtiyaç duyulan oldukça düşük bir seviyeyi gösterir.
- \* 2,70'in altındaki bir puan, büyük iyileştirme ihtiyacı olan düşük bir seviyeyi gösterir.

## **6.9 Araştırmanın Etik Yönü ve Uygulanması**

- NOSACQ-50 İş Güvenliği Kültürü Anketi'nin çalışmada kullanılması için Pete Kines'ten e-posta yoluyla izin alınmıştır (Ek:A).
- Araştırmanın yürütülebilmesi için Bezmiâlem Vakıf Üniversitesi Rektörlüğü Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 10.01.2024 tarih ve 136755 sayılı etik onayı alınmıştır (Ek: B).
- Araştırmanın yürütülebilmesi için ilgili arama kurtarma derneğinden 09.02.2023 tarih ve 2024/16 sayılı yazı ile veri toplama onayı alınmıştır (Ek: C).
- Araştırmaya dahil birimlerde, katılımcılar araştırma hakkında bilgilendirilmiş, çalışmanın amacı açıklanmış ve gönüllü olarak

araştırmaya katılmayı kabul ettiklerine dair online ve sözlü olarak onamları alınmıştır (Ek: D).

### **6.10 Araştırmanın Güçlü Yönleri ve Sınırlılıkları**

Araştırma, bir arama kurtarma derneğindeki tüm gönüllü üyeleri hedef alarak geniş bir katılımcı kitlesi oluşturmayı amaçlamıştır. Bu, elde edilen bulguların daha genel geçerliliğe sahip olmasını sağlamaktadır. Ayrıca bu çalışmada kullanılan NOSACQ-50 İş Güvenliği Kültürü Anketi, uluslararası alanda geçerliliği kanıtlanmış bir ölçüm aracıdır. Bu sayede elde edilecek verilerin güvenilirliği yüksektir. Fakat, araştırma sadece bir arama kurtarma derneğinin gönüllüleri ile sınırlı olduğu için, elde edilen bulguların diğer kurumsal veya toplumsal bağlamlara genellenmesi güç olabilir. Araştırmanın belirli bir zaman diliminde ve tek bir kurumda gerçekleştirilmesi, farklı koşul ve durumların etkilerini göz ardı etme riskini taşımaktadır.

### **6.11 Verilerin Analizi ve Değerlendirmesi**

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 27.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlere geçilmeden önce veri seti, kayıp değer (missing value), uçdeğerler (outliers) ve normallik varsayımı gibi (normal distribution) birtakım ölçütler bakımından incelenmiştir. Araştırma değişkenlerinin normal dağılıma sahip olup olmadığının belirlenebilmesi için çarpıklık ve basıklık katsayısından faydalanılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ile +3 aralığında olması durumunda verilerin normal dağılıma uygun olduğuna karar verilmiştir [117]. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Normal dağılıma uygun olan ölçüm değerleri için parametrik test yöntemleri kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında bağımsız gruplar t-testi, ikiden fazla grup arası karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testleri yapılmıştır. ANOVA testleri sonucunda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak amacıyla post-hoc testlerinden LSD testi kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezine uygun olan test, gerçekleştirilmeden önce testin gerektirdiği varsayımları incelenerek ardından analizlere geçilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeğin genel puanının ve alt boyut puanlarının güvenilirlik analizi için Cronbach alpha kat sayısı kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir.

## 7. BULGULAR

Bu bölümde gönüllü bireylerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular, NOSACQ-50 İş Güvenliği Kültürü Anketine ilişkin bulgular ve demografik özelliklere göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımına ilişkin bulgular yer almaktadır.

### 7.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan gönüllü bireylerin yaş aralığı 18 ile 60 arasında olup, ortalama yaş  $31.31 \pm 9.79$ 'dur. Gönüllülerin arama kurtarma ekibindeki deneyim süresi ise 0 ile 22 yıl arasında değişmekte olup, ortalama  $2.40 \pm 2.58$  yıldır. Cinsiyet dağılımı incelendiğinde katılımcıların 383'ünün (%65.2) erkek, 204'ünün (%34.8) kadın olduğu görülmektedir. 199 kişi (%33.9) evli ve 388 kişi (%66.1) bekadır. 378 kişi (%64.4) çocuk sahibi değildir, 66 kişi (%11.2) bir çocuğa sahipken, 143 kişi (%24.4) iki ve üzeri çocuk sahibidir. Eğitim düzeyi açısından, 167 kişi (%28.4) lise, 385 kişi (%65.6) üniversite ve 35 kişi (%6.0) lisansüstü eğitim almıştır. Katılımcıların 41'i (%7.0) adalet ve güvenlik sektöründe, 140'ı (%23.9) eğitim sektöründe, 94'ü (%16.0) endüstri sektöründe, 35'i (%6.0) finans sektöründe, 10'u (%1.7) havacılık sektöründe, 11'i (%1.9) gıda sektöründe, 19'u (%3.2) inşaat sektöründe, 21'i (%3.6) medya sektöründe, 35'i (%6.0) sağlık sektöründe, 5'i (%0.9) spor ve rekreasyon sektöründe, 10'u (%1.7) tarım ve hayvancılık sektöründe, 85'i (%14.5) turizm/ulaşım/lojistik sektöründe ve 81'i (%13.8) diğer sektörlerde çalışmaktadır. Haftalık çalışma saatlerine göre, 259 kişi (%44.1) 40 saatten az çalışmakta, 328 kişi (%55.9) ise 40 saatten fazla çalışmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) eğitimi alma durumunda, katılımcıların 442'si (%75.3) İSG eğitimi almış, 145'i (%24.7) ise almamıştır. 210 kişi (%35.8) ramak kala olayı yaşarken, 377 (%64.2) kişi yaşamamıştır. 500 kişi (%85.2) son 5 yıl içinde tetanos

aşısı yaptırmış, 87 kişi (%14.8) yaptırmamıştır (**Tablo 7.1**). Son olarak, 538 kişinin (%91.7) herhangi bir sağlık sorunu bulunmazken, 49 kişi (%8.3) sağlık problemi olduğunu bildirmiştir. Sağlık problemleri şu şekilde sıralanmıştır: beyin/sinir/omurilik hastalıkları 6 kişi (%12.2), endokrinoloji hastalıkları 4 kişi (%8.2), göz hastalıkları 3 kişi (%6.1), immünolojik hastalıklar 5 kişi (%10.2), kardiyovasküler hastalıklar 4 kişi (%8.2), kas-iskelet sistemi hastalıkları 3 kişi (%6.1), nörolojik hastalıklar 2 kişi (%4.1), ortopedi hastalıkları 2 kişi (%4.1), psikolojik hastalıklar 5 kişi (%10.2), romatolojik hastalıklar 2 kişi (%4.1), sindirimsistemi hastalıkları 9 kişi (%18.4) ve ürolojik hastalıklar 1 kişi (%2.0) (**Tablo 7.2**).

**Tablo 7.1** : Gönüllülerin demografik özelliklere göre dağılımı

<b>Değişken</b>	<b>Min-Maks</b>	<b>Ort ± SS</b>
Yaş	18 - 60	31.31 ± 9.79
Deneyim süresi	0 - 22	2.40 ± 2.58
<b>Değişken</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	383	65.2
Kadın	204	34.8
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	199	33.9
Bekar	388	66.1
<b>Çocuk Sayısı</b>		
0	378	64.4
1	66	11.2
2 ve üzeri	143	24.4
<b>Eğitim Düzeyi</b>		
Lise	167	28.4
Üniversite	385	65.6
Lisansüstü	35	6.0
<b>Meslek</b>		
Adalet ve güvenlik sektörü	41	7.0
Eğitim sektörü	140	23.9
Endüstri sektörü	94	16.0
Finans sektörü	35	6.0
Havacılık sektörü	10	1.7
Gıda sektörü	11	1.9
İnşaat sektörü	19	3.2
Medya sektörü	21	3.6
Sağlık sektörü	35	6.0
Spor ve rekreasyon sektörü	5	0.9
Tarım ve hayvancılık sektörü	10	1.7
Turizm/Ulaşım/Lojistik sektörü	85	14.5
Diğer sektörler	81	13.8
<b>Haftalık çalışma saati</b>		
40 saat altı	259	44.1
40 saat üstü	328	55.9

**Tablo 7.1 (devam) : Gönüllülerin demografik özelliklere göre dağılımı**

<b>Değişken</b>	<b>Min-Maks</b>	<b>Ort ± SS</b>
İSG eğitimi alma durumu		
Evet	442	75.3
Hayır	145	24.7
Tetanos aşısı yaptırma durumu		
Evet	500	85.2
Hayır	87	14.8
İş kazası geçirme durumu		
Evet	35	6.0
Hayır	552	94.0
Ramak kala olayı yaşama durumu		
Evet	210	35.8
Hayır	377	64.2
<b>TOPLAM</b>	<b>587</b>	<b>100.0</b>

**Tablo 7.2 : Gönüllülerin sağlık problemlerinin dağılımı.**

<b>Değişken</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Sağlık problemi olma durumu</b>		
Evet	49	8.3
Hayır	538	91.7
<b>Sağlık problemi</b>		
Beyin/Sinir/Omurilik hastalıkları	6	12.2
Endokrinoloji hastalıkları	4	8.2
Göz hastalıkları	3	6.1
İmmünolojik hastalıklar	5	10.2
Kardiyovasküler hastalıklar	4	8.2
Kas-iskelet sistemi hastalıkları	3	6.1
Nörolojik hastalıklar	3	6.1
Ortopedi hastalıkları	2	4.1
Psikolojik hastalıklar	2	4.1
Romatolojik hastalıklar	5	10.2
Sindirim sistemi hastalıkları	2	4.1
Solunum sistemi hastalıkları	9	18.4
Ürolojik hastalıklar	1	2.0

## 7.2 NOSACQ-50 İş Güvenliği Kültürü Anketine İlişkin Bulgular

Analiz sonucunda gönüllülerin NOSACQ-50 iş güvenliği kültürü anketinin yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti alt boyutundan aldıkları ortalama puan  $2.33 \pm 0.35$ , yönetimin güvenliği desteklemesi alt boyutundan aldıkları ortalama puan  $2.22 \pm 0.44$ , yönetimin güvenlik adaleti alt boyutundan aldıkları ortalama puan  $2.28 \pm 0.42$  olarak bulunmuştur. Çalışanın güvenlik taahhüdü ortalama puanı  $2.38 \pm 0.39$ , çalışanın

güvenlik önceliği ve risk almak istememesi alt boyutundan aldıkları ortalama puan  $2.69 \pm 0.59$ , güvenlik konusundaki iletişim ve güvenlik yeterliliğine duyulan güven alt boyutundan aldıkları ortalama puan ise  $1.98 \pm 0.69$ 'dur. Çalışanların güvenlik sistemlerinin etkililiğine güvenme ortalama puanı  $2.35 \pm 0.34$ , toplam NOSACQ-50 ortalama puanı ise  $2.32 \pm 0.31$  olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte anketin tamamının Cronbach alfa değeri 0.980 olarak belirlenmiştir. Yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti alt boyutunun Cronbach alfa değeri 0.916, yönetimin güvenliği desteklemesi alt boyutunun Cronbach alfa değeri 0.939, yönetimin güvenlik adaleti alt boyutunun Cronbach alfa değeri 0.903, çalışanın güvenlik taahhüdü alt boyutunun Cronbach alfa değeri 0.844, çalışanın güvenlik önceliği ve risk almak istememesi alt boyutunun Cronbach alfa değeri 0.783, çalışanın güvenlik konusundaki iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven alt boyutunun Cronbach alfa değeri 0.935 ve çalışanın güvenlik sistemlerinin etkililiğine güvenmesi alt boyutunun Cronbach alfa değeri 0.932 olarak belirlenmiştir (**Tablo 7.3**).

Yapılan analiz sonucunda elde edilen NOSACQ-50 anketinin bulguları, her boyut için belirlenen puan aralıkları doğrultusunda değerlendirildiğinde, gönüllülerin aldıkları puanların genel olarak 2.70'in altında kaldığını ve iş güvenliği kültürü açısından büyük iyileştirmelerin gerektiğini ortaya koymaktadır.

**Tablo 7.3 : NOSACQ-50 ölçeğine ilişkin puanların dağılımı.**

<b>Değişkenler</b>	<b>Min – Max</b>	<b>Ort <math>\pm</math> SS</b>	<b>Cronbach Alpha</b>
Yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti	1 – 4	$2.33 \pm 0.35$	0.916
Yönetimin güvenliği desteklemesi	1 – 4	$2.22 \pm 0.44$	0.939
Yönetimin güvenlik adaleti	1 – 4	$2.28 \pm 0.42$	0.903
Çalışanın güvenlik taahhüdü	1 – 4	$2.38 \pm 0.39$	0.844

**Tablo 7.3 (devam) : NOSACQ-50 ölçeğine ilişkin puanların dağılımı.**

Değişkenler	Min – Max	Ort ± SS	Cronbach Alpha
Çalışanın güvenlik önceliği ve risk almak istememesi	1 – 4	2.69 ± 0.59	0.783
Çalışanın güvenlik konusundaki iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven	1 – 4	1.98 ± 0.69	0.935
Çalışanın güvenlik sistemlerinin etkililiğine güvenmesi	1 – 4	2.35 ± 0.34	0.932
Toplam NOSACQ-50	1 – 4	2.32 ± 0.31	0.980

### 7.3 Demografik Özelliklere Göre NOSACQ-50 Puanlarının Dağılım

Tablo 7.4'te görüldüğü üzere yapılan bağımsız örneklem testi sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyetleri ile NOSACQ-50 ve alt boyutlarında bir farklılık görülmemiştir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 7.4 : Cinsiyete göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı.**

Değişken	Cinsiyet	n	Ort ± SS	t	p
Yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti	Erkek	383	2.32 ± 0.37	1.128	.260
	Kadın	204	2.36 ± 0.30		
Yönetimin güvenliği desteklemesi	Erkek	383	2.22 ± 0.47	.128	.898
	Kadın	204	2.22 ± 0.40		
Yönetimin güvenlik adaleti	Erkek	383	2.27 ± 0.44	.742	.458
	Kadın	204	2.30 ± 0.36		
Çalışanın güvenlik taahhüdü	Erkek	383	2.36 ± 0.42	1.343	.180
	Kadın	204	2.40 ± 0.32		
Çalışanın güvenlik önceliği ve risk almak istememesi	Erkek	383	2.68 ± 0.61	.768	.443
	Kadın	204	2.72 ± 0.56		
Çalışanın güvenlik konusundaki iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven	Erkek	383	1.97 ± 0.72	.454	.650
	Kadın	204	1.99 ± 0.62		
Çalışanın güvenlik sistemlerinin etkililiğine güvenmesi	Erkek	383	2.34 ± 0.37	1.830	.068
	Kadın	204	2.39 ± 0.27		
Toplam NOSACQ-50	Erkek	383	2.31 ± 0.34	1.179	.239
	Kadın	204	2.34 ± 0.26		

**Tablo 7.5 : Medeni duruma göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı.**

Değişken	Medeni Durum	n	Ort ± SS	t	p
Yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti	Evli	199	2.38 ± 0.37	2.084	<b>.038*</b>
	Bekar	388	2.31 ± 0.34		
Yönetimin güvenliği desteklemesi	Evli	199	2.27 ± 0.47	1.987	<b>.047*</b>
	Bekar	388	2.19 ± 0.43		
Yönetimin güvenlik adaleti	Evli	199	2.33 ± 0.45	2.033	<b>.043*</b>
	Bekar	388	2.26 ± 0.40		
Çalışanın güvenlik taahhüdü	Evli	199	2.39 ± 0.42	.769	.442
	Bekar	388	2.37 ± 0.37		
Çalışanın güvenlik önceliği ve risk almak istememesi	Evli	199	2.74 ± 0.60	1.292	.197
	Bekar	388	2.67 ± 0.59		
Çalışanın güvenlik konusundaki iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven	Evli	199	2.03 ± 0.75	1.191	.235
	Bekar	388	1.95 ± 0.65		
Çalışanın güvenlik sistemlerinin etkililiğine güvenmesi	Evli	199	2.36 ± 0.36	.385	.700
	Bekar	388	2.35 ± 0.33		
Toplam NOSACQ-50	Evli	199	2.36 ± 0.33	2.062	<b>.040*</b>
	Bekar	388	2.30 ± 0.30		

Tablo 7.5'te görüldüğü üzere, gönüllülerin NOSACQ-50 anketinden aldığı puanların medeni duruma göre dağılımı incelendiğinde, evli bireylerin yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti boyut ortalama puanı ( $2.38 \pm 0.37$ ), bekarlara göre ( $2.31 \pm 0.34$ ) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur ( $p < 0.05$ ). Yönetimin güvenliği desteklemesi boyutunda da evli bireylerin ortalama puanı ( $2.27 \pm 0.47$ ), bekarların ortalama puanından ( $2.19 \pm 0.43$ ) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur ( $p < 0.05$ ). Yönetimin güvenlik adaleti boyutunda evli bireylerin ortalama puanı ( $2.33 \pm 0.45$ ), bekarların ortalama puanından ( $2.26 \pm 0.40$ ) daha yüksektir ve anlamlı bir farklılık görülmüştür ( $p < 0.05$ ). Ayrıca toplam NOSACQ-50 puanında da evli bireylerin ortalama puanı ( $2.36 \pm 0.33$ ), bekarların ortalama puanından ( $2.30 \pm 0.30$ ) daha yüksek bulunmuş ve bu durumda anlamlı bir farklılık görülmüştür ( $p < 0.05$ ). Diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p > 0.05$ ).

**Tablo 7.6 :** Çocuk sayısına göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı.

Değişken	Çocuk Sayısı	n	Ort ± SS	F	p
Yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti	0	378	2.30 ± 0.36	5.447	<b>.005*</b>
	1	66	2.38 ± 0.31		
	2+	143	2.40 ± 0.34		
Yönetimin güvenliği desteklemesi	0	378	2.19 ± 0.45	2.375	.094
	1	66	2.28 ± 0.46		
	2+	143	2.27 ± 0.43		
Yönetimin güvenlik adaleti	0	378	2.25 ± 0.41	3.704	<b>.025*</b>
	1	66	2.27 ± 0.43		
	2+	143	2.37 ± 0.42		
Çalışanın güvenlik taahhüdü	0	378	2.35 ± 0.39	2.324	.099
	1	66	2.37 ± 0.36		
	2+	143	2.44 ± 0.41		
Çalışanın güvenlik önceliği ve risk almak istememesi	0	378	2.68 ± 0.61	1.899	.151
	1	66	2.62 ± 0.57		
	2+	143	2.77 ± 0.55		
Çalışanın güvenlik konusundaki iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven	0	378	1.93 ± 0.65	2.210	.111
	1	66	2.07 ± 0.78		
	2+	143	2.05 ± 2.73		
Çalışanın güvenlik sistemlerinin etkililiğine güvenmesi	0	378	1.93 ± 0.65	1.848	.159
	1	66	2.07 ± 0.78		
	2+	143	2.05 ± 0.73		
Toplam NOSACQ-50	0	378	2.34 ± 0.34	4.661	<b>.010*</b>
	1	66	2.35 ± 0.26		
	2+	143	2.40 ± 0.36		

Tablo 7.6’da görüldüğü üzere yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonuçlarına göre gönüllülerin çocuk sayısı ile NOSACQ-50 puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Bulunan anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla LSD Post-hoc testi uygulanmıştır. LSD Post-hoc testi sonucuna göre 2 ve üzeri çocuğu olan kişilerin yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti puanları ( $2.40 \pm 0.34$  vs.  $2.30 \pm 0.36$ ), yönetimin güvenlik adaleti puanları ( $2.37 \pm 0.42$  vs.  $2.25 \pm 0.41$ ) ve toplam NOSACQ-50 puanları ( $2.40 \pm 0.36$  vs.  $2.34 \pm 0.34$ ) hiç çocuğu olmayanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur ( $p < 0.05$ ).

**Tablo 7.7 : Eğitim düzeyine göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı.**

Değişken	Eğitim Durumu	n	Ort ± SS	F	p
Yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti	Lise	167	2.34 ± 0.29	.231	.794
	Üniversite	385	2.33 ± 0.37		
	Lisansüstü	35	2.36 ± 0.39		
Yönetimin güvenliği desteklemesi	Lise	167	2.24 ± 0.44	.334	.717
	Üniversite	385	2.21 ± 0.44		
	Lisansüstü	35	2.25 ± 0.50		
Yönetimin güvenlik adaleti	Lise	167	2.31 ± 0.41	.654	.520
	Üniversite	385	2.27 ± 0.42		
	Lisansüstü	35	2.30 ± 0.41		
Çalışanın güvenlik taahhüdü	Lise	167	2.39 ± 0.38	1.198	.303
	Üniversite	385	2.36 ± 0.40		
	Lisansüstü	35	2.46 ± 0.36		
Çalışanın güvenlik önceliği ve risk almak istememesi	Lise	167	2.74 ± 0.57	.841	.432
	Üniversite	385	2.67 ± 0.61		
	Lisansüstü	35	2.70 ± 0.55		
Çalışanın güvenlik konusundaki iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven	Lise	167	2.01 ± 0.70	.242	.786
	Üniversite	385	1.96 ± 0.68		
	Lisansüstü	35	1.95 ± 0.73		
Çalışanın güvenlik sistemlerinin etkililiğine güvenmesi	Lise	167	2.39 ± 0.33	3.062	<b>.048*</b>
	Üniversite	385	2.33 ± 0.34		
	Lisansüstü	35	2.45 ± 0.34		
Toplam NOSACQ-50	Lise	167	2.35 ± 0.30	1.207	.300
	Üniversite	385	2.30 ± 0.32		
	Lisansüstü	35	2.35 ± 0.33		

Tablo 7.7’de görüldüğü üzere yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonuçlarına göre gönüllülerin eğitim durumu ile NOSACQ-50 puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Bulunan anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla LSD Post-hoc testi uygulanmıştır. LSD Post-hoc testi sonucuna göre lisansüstü mezunu kişilerin çalışanın güvenlik sistemlerinin etkililiğine güvenmesi alt boyut puanları ( $2.45 \pm 0.34$ ), lise mezunlarına göre ( $2.39 \pm 0.33$ ) anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur ( $p < 0.05$ ).

**Tablo 7.8 : Mesleğe göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı.**

Değişken	Meslek	n	Ort ± SS	F	p
Yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti	Adalet ve güvenlik sektörü	41	2.34 ± 0.30	1.415	.154
	Eğitim sektörü	140	2.29 ± 0.37		
	Endüstri sektörü	94	2.42 ± 0.35		
	Finans sektörü	35	2.35 ± 0.25		
	Havacılık sektörü	10	2.39 ± 0.23		
	Gıda sektörü	11	2.49 ± 0.79		
	İnşaat sektörü	19	2.36 ± 0.32		
	Medya sektörü	21	2.27 ± 0.37		
	Sağlık sektörü	35	2.37 ± 0.45		
	Spor ve rekreasyon sektörü	5	2.26 ± 0.19		
	Tarım ve hayvancılık sektörü	10	2.08 ± 0.28		
	Turizm/Ulaşım/Lojistik sektörü	85	2.34 ± 0.31		
	Diğer sektörler	81	2.31 ± 0.32		
Yönetimin güvenliği desteklemesi	Adalet ve güvenlik sektörü	41	2.30 ± 0.45	1.412	.156
	Eğitim sektörü	140	2.16 ± 0.44		
	Endüstri sektörü	94	2.32 ± 0.43		
	Finans sektörü	35	2.21 ± 0.36		
	Havacılık sektörü	10	2.38 ± 0.31		
	Gıda sektörü	11	2.29 ± 0.86		
	İnşaat sektörü	19	2.25 ± 0.41		
	Medya sektörü	21	2.07 ± 0.46		
	Sağlık sektörü	35	2.28 ± 0.55		
	Spor ve rekreasyon sektörü	5	2.48 ± 0.22		
	Tarım ve hayvancılık sektörü	10	2.20 ± 0.37		
	Turizm/Ulaşım/Lojistik sektörü	85	2.21 ± 0.40		
	Diğer sektörler	81	2.15 ± 0.44		
Yönetimin güvenlik adaleti	Adalet ve güvenlik sektörü	41	2.35 ± 0.45	.904	.542
	Eğitim sektörü	140	2.25 ± 0.39		
	Endüstri sektörü	94	2.36 ± 0.42		
	Finans sektörü	35	2.22 ± 0.33		
	Havacılık sektörü	10	2.35 ± 0.32		
	Gıda sektörü	11	2.26 ± 0.85		
	İnşaat sektörü	19	2.26 ± 0.27		
	Medya sektörü	21	2.24 ± 0.45		
	Sağlık sektörü	35	2.39 ± 0.46		
	Spor ve rekreasyon sektörü	5	2.45 ± 0.27		
	Tarım ve hayvancılık sektörü	10	2.28 ± 0.25		
	Turizm/Ulaşım/Lojistik sektörü	85	2.24 ± 0.41		
	Diğer sektörler	81	2.28 ± 0.42		
Çalışanın güvenlik taahhüdü			2.37 ± 0.32	.553	.879
			2.35 ± 0.41		
	Adalet ve güvenlik sektörü	41	2.37 ± 0.40		
	Eğitim sektörü	140	2.40 ± 0.30		
	Endüstri sektörü	94	2.49 ± 0.27		
	Finans sektörü	35	2.20 ± 0.80		
	Havacılık sektörü	10	2.37 ± 0.33		
	Gıda sektörü	11	2.50 ± 0.45		
	İnşaat sektörü	19	2.41 ± 0.44		
	Medya sektörü	21	2.50 ± 0.25		
	Sağlık sektörü	35	2.44 ± 0.26		
	Spor ve rekreasyon sektörü	5	2.36 ± 0.40		
	Tarım ve hayvancılık sektörü	10	2.38 ± 0.34		
Turizm/Ulaşım/Lojistik sektörü	85				
Diğer sektörler	81				

**Tablo 7.8 (devam) :** Mesleğe göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı.

Değişken	Meslek	n	Ort ± SS	F	p
Çalışanın güvenlik önceliği ve risk almak istememesi	Adalet ve güvenlik sektörü	41	2.71 ± 0.62	1.701	.063
	Eğitim sektörü	140	2.63 ± 0.59		
	Endüstri sektörü	94	2.73 ± 0.60		
	Finans sektörü	35	2.98 ± 0.47		
	Havacılık sektörü	10	2.62 ± 0.47		
	Gıda sektörü	11	2.37 ± 0.98		
	İnşaat sektörü	19	2.71 ± 0.64		
	Medya sektörü	21	2.93 ± 0.44		
	Sağlık sektörü	35	2.55 ± 0.62		
	Spor ve rekreasyon sektörü	5	2.85 ± 0.33		
	Tarım ve hayvancılık sektörü	10	2.68 ± 0.39		
	Turizm/Ulaşım/Lojistik sektörü	85	2.63 ± 0.58		
	Diğer sektörler	81	2.73 ± 0.59		
Çalışanın güvenlik konusundaki iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven	Adalet ve güvenlik sektörü	41	2.10 ± 0.80	1.151	.316
	Eğitim sektörü	140	1.91 ± 0.60		
	Endüstri sektörü	94	2.09 ± 0.73		
	Finans sektörü	35	1.87 ± 0.65		
	Havacılık sektörü	10	2.25 ± 0.65		
	Gıda sektörü	11	2.23 ± 0.93		
	İnşaat sektörü	19	1.97 ± 0.58		
	Medya sektörü	21	1.74 ± 0.62		
	Sağlık sektörü	35	2.10 ± 0.82		
	Spor ve rekreasyon sektörü	5	2.03 ± 0.36		
	Tarım ve hayvancılık sektörü	10	1.84 ± 0.50		
	Turizm/Ulaşım/Lojistik sektörü	85	1.95 ± 0.68		
	Diğer sektörler	81	1.91 ± 0.70		
Çalışanın güvenlik sistemlerinin etkililiğine güvenmesi	Adalet ve güvenlik sektörü	41	2.36 ± 0.31	.761	.691
	Eğitim sektörü	140	2.31 ± 0.36		
	Endüstri sektörü	94	2.39 ± 0.31		
	Finans sektörü	35	2.34 ± 0.24		
	Havacılık sektörü	10	2.57 ± 0.24		
	Gıda sektörü	11	2.36 ± 0.70		
	İnşaat sektörü	19	2.40 ± 0.24		
	Medya sektörü	21	2.37 ± 0.43		
	Sağlık sektörü	35	2.33 ± 0.40		
	Spor ve rekreasyon sektörü	5	2.42 ± 0.30		
	Tarım ve hayvancılık sektörü	10	2.25 ± 0.41		
	Turizm/Ulaşım/Lojistik sektörü	85	2.36 ± 0.30		
	Diğer sektörler	81	2.36 ± 0.31		
Toplam NOSACQ-50	Adalet ve güvenlik sektörü	41	2.36 ± 0.28	.923	.524
	Eğitim sektörü	140	2.27 ± 0.33		
	Endüstri sektörü	94	2.38 ± 0.30		
	Finans sektörü	35	2.34 ± 0.23		
	Havacılık sektörü	10	2.44 ± 0.20		
	Gıda sektörü	11	2.31 ± 0.76		
	İnşaat sektörü	19	2.33 ± 0.21		
	Medya sektörü	21	2.30 ± 0.35		
	Sağlık sektörü	35	2.35 ± 0.40		
	Spor ve rekreasyon sektörü	5	2.43 ± 0.11		
	Tarım ve hayvancılık sektörü	10	2.25 ± 0.25		
	Turizm/Ulaşım/Lojistik sektörü	85	2.30 ± 0.28		
	Diğer sektörler	81	2.30 ± 0.28		

Tablo 7.8’de görüldüğü üzere yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonuçlarına göre gönüllülerin mesleği ile NOSACQ-50 puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

**Tablo 7.9 :** Haftalık çalışma saatine göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı.

Değişken	Medeni Durum	n	Ort ± SS	t	p
Yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti	40 saat altı	259	2.27 ± 0.40	3.543	<.001**
	40 saat üstü	328	2.38 ± 0.30		
Yönetimin güvenliği desteklemesi	40 saat altı	259	2.16 ± 0.45	3.164	.002*
	40 saat üstü	328	2.27 ± 0.44		
Yönetimin güvenlik adaleti	40 saat altı	259	2.23 ± 0.42	2.809	.005*
	40 saat üstü	328	2.33 ± 0.41		
Çalışanın güvenlik taahhüdü	40 saat altı	259	2.35 ± 0.43	1.398	.163
	40 saat üstü	328	2.40 ± 0.35		
Çalışanın güvenlik önceliği ve risk almak istememesi	40 saat altı	259	2.62 ± 0.63	2.750	.006*
	40 saat üstü	328	2.75 ± 0.56		
Çalışanın güvenlik konusundaki iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven	40 saat altı	259	1.92 ± 0.63	1.780	.076
	40 saat üstü	328	2.02 ± 0.72		
Çalışanın güvenlik sistemlerinin etkililiğine güvenmesi	40 saat altı	259	2.32 ± 0.37	2.363	.018
	40 saat üstü	328	2.38 ± 0.31		
Toplam NOSACQ-50	40 saat altı	259	2.27 ± 0.35	3.665	<.001**
	40 saat üstü	328	2.36 ± 0.28		

Tablo 7.9’da görüldüğü üzere, haftalık çalışma saatine göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı incelendiğinde, yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti boyutunda 40 saat altındaki bireylerin ortalama puanı  $2.27 \pm 0.40$  iken, 40 saat üstündeki bireylerin ortalama puanı  $2.38 \pm 0.30$  olarak bulunmuş ve anlamlı bir farklılık görülmüştür ( $p < 0.001$ ). Yönetimin güvenliği desteklemesi boyutunda, 40 saat altındaki bireylerin ortalama puanı  $2.16 \pm 0.45$ , 40 saat üstündeki bireylerin ortalama puanı  $2.27 \pm 0.44$  bulunmuş ve burada da anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p < 0.05$ ). Yönetimin güvenlik adaleti boyutunda 40 saat altındaki bireylerin ortalama puanı  $2.23 \pm 0.42$ , 40 saat üstündeki bireylerin ortalama puanı  $2.33 \pm 0.41$  olarak

saptanmış ve anlamlı bir farklılık görülmüştür ( $p<0.05$ ). Çalışanın güvenlik önceliği ve risk almak istememesi boyutunda, 40 saat altındaki bireylerin ortalama puanı  $2.62 \pm 0.63$ , 40 saat üstündeki bireylerin ortalama puanı  $2.75 \pm 0.56$  olarak bulunmuş ve burada anlamlı bir farklılık görülmüştür ( $p<0.05$ ). Toplam NOSACQ-50 puanında, 40 saat altındaki bireylerin ortalama puanı  $2.27 \pm 0.35$ , 40 saat üstündeki bireylerin ortalama puanı  $2.36 \pm 0.28$  olarak belirlenmiş ve burada da anlamlı bir farklılık görülmüştür ( $p<0.001$ ). Diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 7.10 :** İSG eğitimi alma durumuna göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı.

Değişken	İSG Eğitimi Alma Durumu	n	Ort ± SS	t	p
Yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti	Evet	442	$2.36 \pm 0.36$	2.589	<b>.010*</b>
	Hayır	145	$2.27 \pm 0.33$		
Yönetimin güvenliği desteklemesi	Evet	442	$2.24 \pm 0.45$	1.353	.177
	Hayır	145	$2.18 \pm 0.42$		
Yönetimin güvenlik adaleti	Evet	442	$2.29 \pm 0.41$	1.153	.249
	Hayır	145	$2.25 \pm 0.42$		
Çalışanın güvenlik taahhüdü	Evet	442	$2.39 \pm 0.39$	1.893	.059
	Hayır	145	$2.32 \pm 0.38$		
Çalışanın güvenlik önceliği ve risk almak istememesi	Evet	442	$2.70 \pm 0.58$	.373	.709
	Hayır	145	$2.68 \pm 0.63$		
Çalışanın güvenlik konusundaki iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven	Evet	442	$2.00 \pm 0.70$	1.269	.205
	Hayır	145	$1.91 \pm 0.64$		
Çalışanın güvenlik sistemlerinin etkililiğine güvenmesi	Evet	442	$2.37 \pm 0.34$	1.758	.079
	Hayır	145	$2.31 \pm 0.34$		
Toplam NOSACQ-50	Evet	442	$2.33 \pm 0.31$	2.003	<b>.046*</b>
	Hayır	145	$2.27 \pm 0.31$		

Tablo 7.10’da görüldüğü üzere, İSG eğitimi alma durumuna göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı incelendiğinde, yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti boyutunda, İSG eğitimi alanların ortalama puanı ( $2.36 \pm 0.36$ ) eğitim almayanlardan ( $2.27 \pm 0.33$ ) daha yüksek bulunmuş ve anlamlı bir farklılık saptanmıştır ( $p < 0.05$ ). Ayrıca toplam NOSACQ-50 puanında da İSG eğitimi alanların ortalama puanı ( $2.33 \pm 0.31$ ), eğitim almayanların ( $2.27 \pm 0.31$ ) ortalama puanından daha yüksektir ve bu durumda anlamlı bir farklılık görülmüştür ( $p < 0.05$ ). Diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p > 0.05$ ).

**Tablo 7.11 :** Tetanos aşısı yaptırma durumuna göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı.

Değişken	Tetanos Aşısı Yaptırma Durumu	n	Ort ± SS	t	p
Yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti	Evet	500	$2.34 \pm 0.34$	1.164	.245
	Hayır	87	$2.29 \pm 0.42$		
Yönetimin güvenliği desteklemesi	Evet	500	$2.23 \pm 0.44$	1.503	.133
	Hayır	87	$2.15 \pm 0.48$		
Yönetimin güvenlik adaleti	Evet	500	$2.29 \pm 0.40$	.931	.352
	Hayır	87	$2.24 \pm 0.47$		
Çalışanın güvenlik taahhüdü	Evet	500	$2.38 \pm 0.38$	.037	.971
	Hayır	87	$2.38 \pm 0.45$		
Çalışanın güvenlik önceliği ve risk almak istememesi	Evet	500	$2.69 \pm 0.58$	.105	.916
	Hayır	87	$2.70 \pm 0.66$		
Çalışanın güvenlik konusundaki iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven	Evet	500	$2.00 \pm 0.69$	1.984	<b>.048*</b>
	Hayır	87	$1.84 \pm 0.66$		
Çalışanın güvenlik sistemlerinin etkililiğine güvenmesi	Evet	500	$2.36 \pm 0.33$	.386	.699
	Hayır	87	$2.34 \pm 0.36$		
Toplam NOSACQ-50	Evet	500	$2.33 \pm 0.30$	1.302	.193
	Hayır	87	$2.28 \pm 0.38$		

Tablo 7.11’de görüldüğü üzere, tetanos aşısı yaptırma durumuna göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı incelendiğinde, çalışanın güvenlik konusundaki iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven boyutunda, aşı yaptıranların ortalama puanı ( $2.00 \pm 0.69$ ), aşı yaptırmayanların ( $1.84 \pm 0.66$ ) ortalama puanından anlamlı şekilde yüksek bulunmuş ve bu durumda anlamlı bir fark saptanmıştır ( $p < 0.05$ ). Diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p > 0.05$ ).

**Tablo 7.12 : İş kazası geçirme durumuna göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı.**

Değişken	Medeni Durum	n	Ort ± SS	t	p
Yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti	Evet	35	2.29 ± 0.56	.443	.660
	Hayır	552	2.34 ± 0.33		
Yönetimin güvenliği desteklemesi	Evet	35	2.19 ± 0.53	.464	.643
	Hayır	552	2.22 ± 0.44		
Yönetimin güvenlik adaleti	Evet	35	2.25 ± 0.52	.414	.681
	Hayır	552	2.29 ± 0.41		
Çalışanın güvenlik taahhüdü	Evet	35	2.22 ± 0.48	2.473	<b>.014*</b>
	Hayır	552	2.39 ± 0.38		
Çalışanın güvenlik önceliği ve risk almak istememesi	Evet	35	2.45 ± 0.71	2.522	<b>.012*</b>
	Hayır	552	2.71 ± 0.58		
Çalışanın güvenlik konusundaki iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven	Evet	35	2.06 ± 0.68	.721	.471
	Hayır	552	1.97 ± 0.69		
Çalışanın güvenlik sistemlerinin etkililiğine güvenmesi	Evet	35	2.30 ± 0.45	1.061	.289
	Hayır	552	2.36 ± 0.33		
Toplam NOSACQ-50	Evet	35	2.25 ± 0.42	1.350	.178
	Hayır	552	2.32 ± 0.31		

Tablo 7.12’de görüldüğü üzere, iş kazası geçirme durumuna göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımında, çalışanın güvenlik taahhüdü boyutunda, kaza geçirenlerin ortalama puanı ( $2.22 \pm 0.48$ ) kaza geçirmeyenlerin ( $2.39 \pm 0.38$ ) ortalama puanından anlamlı derecede düşük bulunmuş ve bu durumda anlamlı bir farklılık saptanmıştır ( $p < 0.05$ ). Ayrıca, çalışanın güvenlik önceliği ve risk almak istememesi boyutunda, kaza geçirenlerin ortalama puanı ( $2.45 \pm 0.71$ ) kaza geçirmeyenlerin ( $2.71 \pm 0.58$ ) ortalama puanından da anlamlı derecede düşük çıkmış ve burada da anlamlı bir farklılık görülmüştür ( $p < 0.05$ ). Diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p > 0.05$ ).

**Tablo 7.13 :** Ramak kala olayı yaşama durumuna göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı.

Değişken	Ramak Kala Olayı Yaşama Durumu	n	Ort ± SS	t	p
Yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti	Evet	210	2.34 ± 0.36	.375	.708
	Hayır	377	2.33 ± 0.34		
Yönetimin güvenliği desteklemesi	Evet	210	2.23 ± 0.45	.496	.620
	Hayır	377	2.21 ± 0.44		
Yönetimin güvenlik adaleti	Evet	210	2.30 ± 0.44	.731	.465
	Hayır	377	2.27 ± 0.40		
Çalışanın güvenlik taahhüdü	Evet	210	2.38 ± 0.38	.046	.964
	Hayır	377	2.38 ± 0.40		
Çalışanın güvenlik önceliği ve risk almak istememesi	Evet	210	2.68 ± 0.57	.485	.628
	Hayır	377	2.70 ± 0.61		
Çalışanın güvenlik konusundaki iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven	Evet	210	2.02 ± 0.68	1.219	.224
	Hayır	377	1.95 ± 0.69		
Çalışanın güvenlik sistemlerinin etkililiğine güvenmesi	Evet	210	2.35 ± 0.35	.308	.758
	Hayır	377	2.36 ± 0.33		
Toplam NOSACQ-50	Evet	210	2.33 ± 0.32	.505	.614
	Hayır	377	2.31 ± 0.31		

Tablo 7.13'te görüldüğü üzere yapılan t test analizi sonuçlarına göre katılımcıların ramak kala olayı yaşama durumları ile NOSACQ-50 ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 7.14 :** Sağlık problemi olma durumuna göre NOSACQ-50 puanlarının dağılımı.

Değişken	Sağlık Problemi Olma Durumu	n	Ort ± SS	t	p
Yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti	Evet	49	2.38 ± 0.36	1.030	.303
	Hayır	538	2.33 ± 0.35		
Yönetimin güvenliği desteklemesi	Evet	49	2.25 ± 0.48	.424	.672
	Hayır	538	2.22 ± 0.44		
Yönetimin güvenlik adaleti	Evet	49	2.32 ± 0.45	.645	.519
	Hayır	538	2.28 ± 0.41		
Çalışanın güvenlik taahhüdü	Evet	49	2.38 ± 0.39	.130	.897
	Hayır	538	2.37 ± 0.38		
Çalışanın güvenlik önceliği ve risk almak istememesi	Evet	49	2.75 ± 0.52	.758	.449
	Hayır	538	2.69 ± 0.60		
Çalışanın güvenlik konusundaki iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven	Evet	49	1.98 ± 0.74	0.146	.873
	Hayır	538	1.97 ± 0.68		
Çalışanın güvenlik sistemlerinin etkililiğine güvenmesi	Evet	49	2.44 ± 0.39	1.756	.080
	Hayır	538	2.35 ± 0.33		
Toplam NOSACQ-50	Evet	49	2.36 ± 0.35	.867	.386
	Hayır	538	2.32 ± 0.31		

Tablo 7.14'te görüldüğü üzere yapılan t test analizi sonuçlarına göre katılımcıların sağlık problemi olma durumları ile NOSACQ-50 ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 7.15 : Korelasyon tablosu.**

Değişkenler	Yaş	Deneyim Süresi	Yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti	Yönetimin güvenliği desteklemesi	Yönetimin güvenlik adaleti	Çalışanın güvenlik taahhüdü	Çalışanın güvenlik önceliği ve risk almak istememesi	Çalışanın güvenlik konusundaki iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven	Çalışanın güvenlik sistemlerinin etkililiğine güvenmesi	NOSACQ-50	
Yaş	r p	1									
Deneyim süresi	r p	,284** ,000	1								
Yönetimin güvenlik önceliği ve güvenlik kabiliyeti	r p	,043 ,296	,061 ,142	1							
Yönetimin güvenliği desteklemesi	r p	,058 ,163	,043 ,298	,886** ,000	1						
Yönetimin güvenlik adaleti	r p	,094* ,023	,043 ,294	,847** ,000	,907** ,000	1					
Çalışanın güvenlik taahhüdü	r p	,082* ,048	,106* ,011	,821** ,000	,813** ,000	,794** ,000	1				
Çalışanın güvenlik önceliği ve risk almak istememesi	r p	,004 ,916	,025 ,545	,666** ,000	,591** ,000	,614** ,000	,654** ,000	1			
Çalışanın güvenlik konusundaki iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven	r p	,080 ,054	,096* ,020	,808** ,000	,847** ,000	,811** ,000	,831** ,000	,555** ,000	1		
Çalışanın güvenlik sistemlerinin etkililiğine güvenmesi	r p	,028 ,503	,068 ,102	,808** ,000	,818** ,000	,776** ,000	,814** ,000	,644** ,000	,852** ,000	1	
NOSACQ-50	r p	,061 ,140	,070 ,089	,937** ,000	,939** ,000	,916** ,000	,908** ,000	,741** ,000	,914** ,000	,913** ,000	1

Tabloda 7.15, yaş ve deneyim süresi ile iş güvenliği kültürü ile ilgili değişkenler arasındaki korelasyonları göstermektedir. Öncelikle, yaş ile deneyim süresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki ( $r = 0.284$ ,  $p < 0.001$ ) bulunmuştur; bu durum, bireylerin yaşı arttıkça deneyim sürelerinin de arttığını göstermektedir. Ayrıca, yaş ile yönetimin güvenlik adaleti arasında anlamlı bir ilişki ( $r = 0.094$ ,  $p = 0.023$ ) tespit edilmiştir, bu da yaşın artışıyla yönetimin güvenlik adaleti algısının hafif bir artış gösterdiğini ortaya koymaktadır. Yaş ile çalışanın güvenlik taahhüdü arasında da anlamlı bir ilişki ( $r =$

0.082,  $p = 0.048$ ) bulunmakta, bu da yaşın artmasıyla birlikte çalışanların güvenlik taahhütlerinin de arttığını göstermektedir. Diğer taraftan, deneyim süresi ile çalışanın güvenlik taahhüdü arasında anlamlı bir ilişki ( $r = 0.106$ ,  $p = 0.011$ ) saptanmış, bu da deneyim süresinin artmasıyla güvenlik taahhütlerinin de arttığını göstermektedir. Deneyim süresi ile çalışanın güvenlik konusundaki iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven arasında da anlamlı bir ilişki ( $r = 0.096$ ,  $p = 0.020$ ) gözlemlenmiştir. Ancak, her iki değişkenin diğer iş güvenliği kültürü ile ilgili değişkenlerle olan ilişkileri anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgular, yaş ve deneyim süresinin, iş güvenliği kültürü üzerindeki algılar ve taahhütler açısından önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır.



## 8. TARTIŞMA

İş güvenliği kültürü, son yıllarda yalnızca küresel ölçekte değil, Türkiye’de de giderek daha fazla önem kazanan bir konu olmuştur. Kazaların önlenmesi için iş güvenliği kültürünün güçlendirilmesi ve bu kültürün kalıcı hale getirilmesi gerektiği tartışmasız bir gerçektir. Özellikle arama-kurtarma ekiplerinde görev alan gönüllülerin iş güvenliği kültürü algıları hem bireysel hem de toplumsal güvenlik açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu çalışma, arama-kurtarma ekiplerinde görev alan gönüllülerin iş güvenliği kültürü algılarını inceleyerek, literatürdeki eksiklikleri gidermeyi ve ilgili paydaşlara faydalanabilecekleri bilgiler sunmayı amaçlayarak gerçekleştirilmiştir. Literatürde yapılan incelemeler, iş güvenliği kültürü algısının, organizasyonel başarı ve çalışan sağlığı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, gönüllülerin katılım gösterdiği arama-kurtarma operasyonları gibi özel durumlar üzerine yapılan araştırmalar sınırlıdır ve bu grubun iş güvenliği bilinci ve kültürüne dair önemli veriler sunmamaktadır. Bu nedenle çalışmanın önemi daha da artmaktadır çünkü gönüllülerin iş güvenliği konusundaki algılarının anlaşılması, bu algıyı geliştirmek için yapılacak müdahalelerin etkinliğini artıracaktır.

Bu çalışma, yalnızca arama-kurtarma ekiplerinde görev alan gönüllüler için değil, aynı zamanda diğer sektörlerdeki gönüllü ve profesyonel çalışanlar için de önemli çıkarımlar sunmaktadır. İş güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması ve güçlendirilmesi için önerilen stratejiler, Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının daha etkili hale gelmesine katkı sağlayacaktır.

Araştırmamızda cinsiyetin güvenlik kültürü üzerinde anlamlı belirgin bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Ancak bu bulgu, Şantaş ve ark. (2018) [118], Çapçı (2021) [119] ve AlMousa ve ark. (2022) [120] gibi önceki çalışmalardaki cinsiyet farklılıklarıyla çelişmektedir. Şantaş ve ark. (2018) Burdur'daki bir kamu hastanesinde

yaptığı çalışmada, AlMousa ve ark. (2022) Suudi Arabistan'daki endüstriyel sektörde yaptıkları araştırmada erkeklerin güvenlik iklimini daha yüksek değerlendirdiğini bulmuşlardır [118,120]. Çapçı (2021) ise gönüllülük faaliyetlerine katılan kadınların özgeciler davranışlarında erkeklere göre daha yüksek puanlar aldığını belirtmiştir [119]. Bu farklılıklar, cinsiyetin güvenlik kültürü üzerindeki etkisinin daha çok bireysel duygular ve toplumsal sorumluluklarla şekillendiğini düşündürmektedir. Önceki çalışmalar işyeri güvenliğine odaklanırken, gönüllülük bağlamındaki güvenlik algıları, farklı dinamikler ve koşullardan etkilenecek profesyonel çalışanlardan farklı şekilde gelişebilir. Sağlık ve endüstriyel sektörlerdeki güvenlik algıları, genellikle daha kontrollü ve planlanabilir ortamlarda gerçekleşmektedir. Oysa bizim çalışmamızda gönüllüler, afet durumlarında karşılaştıkları riskler ve uyguladıkları güvenlik önlemleriyle farklı dinamiklere sahip bir ortamda yer almışlardır. Afet ortamları, belirsizlik, acil müdahale gerekliliği ve yüksek risklerle karakterize edilen dinamik süreçler sunduğundan, gönüllülerin güvenlik algıları, sağlık veya endüstriyel sektörlere kıyasla farklı şekilde gelişebilir. Bu bağlamda, güvenlik kültürü algılarının, farklı sektörlerin dinamikleri ve karşılaşılan durumların özellikleri göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Çalışmamızda, evli bireylerin ortalama puanlarının bekar bireylerin ortalama puanlarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Yıldız ve ark. (2015) [121] ile Yılmaz ve Özay (2020) [122] çalışmalarında da benzer şekilde, medeni durumun güvenlik algısını etkilediği belirtilmiştir. Yılmaz ve Özay (2020) tarafından Kastamonu ilindeki farklı akaryakıt istasyonlarında gerçekleştirilen çalışmada evli bireyler lehine anlamlı fark tespit edilmiştir [122]. Yıldız ve ark. (2015) tarafından farklı illerdeki şantiyelerde yapılan araştırmada ise, evli bireylerin ortalama puanlarının tüm boyutlarda bekarlarınkilerden daha yüksek olduğu bulunmuştur [121]. Evli bireyler, ailelerine karşı taşıdıkları sorumluluk nedeniyle iş güvenliğine daha dikkatli yaklaşabilirler. Aile güvenliği endişesi, onları risklere karşı daha duyarlı ve sorumlu hale getirebilir. Bekar bireyler ise kişisel sorumluluk anlayışına göre farklı algılar geliştirebilirler.

Araştırmamızda, 2 ve üzeri çocuğu olan gönüllülerin NOSACQ-50 puanları, hiç çocuğu olmayanlara göre anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Özmete ve Eker (2012) çok çocuk sahibi olan bireylerin, aile yaşamının iş yaşamına etkisini daha yoğun ve ağır bir şekilde hissettiklerini, bu nedenle de daha dikkatli ve sorumlu bir

tutum sergileyebileceklerini belirtmişlerdir [123]. Karabiber ve ark. (2018) çalışmasında çocuk sahibi olan bireylerin, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına daha duyarlı oldukları ve kurallara daha fazla uydukları, çocuğu olmayanlara göre daha yüksek puanlar aldıkları gözlemlenmiştir [124]. Çalışmamız, literatürle paralellik göstermektedir. İki veya daha fazla çocuğu olan bireyler, artan sorumlulukları ve çocuklarının geleceği konusundaki kaygıları nedeniyle iş güvenliğine daha fazla önem verebilirler. Bu durum, güvenlik risklerine karşı daha duyarlı olmalarına ve işyerindeki güvenlik kültürünü daha ciddi bir şekilde benimsemelerine yol açabilir.

Çalışmamızda, lisansüstü mezunlarının güvenlik kültürü puanları, lise mezunlarına göre anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde Christofilea ve diğerleri (2024) çalışmalarında da sağlık sektöründeki lisansüstü mezunların lise mezunlarına göre güvenlik algıları anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur [125]. Özay ve Uçan (2021) tarafından yapılan bir başka çalışmada, itfaiyecilerin eğitim düzeyleri ile güvenlik kültürü arasında anlamlı bir fark bulunmuştur [126]. Sonuçlar, daha yüksek eğitim seviyesine sahip itfaiyecilerin güvenlik kültürünü daha olumlu algıladığını ve güvenlik önlemlerine daha fazla dikkat ettiklerini göstermektedir. Bayer ve Günel (2018) [127] ile Uslu (2014) [128] da güvenlik kültürü algıları ile eğitim düzeyleri arasında benzer bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca, Gürer (2016) [129] tarafından yapılan bir çalışmada, AKUT Arama Kurtarma Derneği üyelerinin büyük çoğunluğunun yüksek lisans mezunu olduğu ve eğitim seviyesinin artmasıyla iletişim becerilerinin de geliştiği belirtilmiştir.

Görüldüğü üzere eğitim seviyesi arttıkça, bireylerin güvenlik kültürü konusundaki farkındalıkları ve bilgileri de artmaktadır. Yüksek eğitim almış bireyler problem çözme ve analitik düşünme becerilerini geliştirilmiş olabilir ve bu sayede güvenlik prosedürlerine daha proaktif ve duyarlı bir şekilde yaklaşabilirler. Aldıkları eğitim, yalnızca teorik bilgileri değil, aynı zamanda bu bilgileri pratikte nasıl uygulayacaklarını da öğretmiş olabilir, bu da onları güvenlik alanında daha bilinçli ve sorumlu bireyler haline getirmiştir. Ayrıca, yüksek eğitilmiş bireyler, liderlik ve takım çalışması gibi deneyimlere sahip olduklarından, güvenlik kültürünün yayılmasında daha etkili olabilirler. Bu durum, güvenlik kültürüne güçlü bir tutum kazandırmalarına olanak tanıyabilir.

Araştırmamızda, gönüllülerin meslek gruplarıyla NOSACQ-50 puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yavuz ve Gür (2021) [130] çalışmasında ise sağlık

çalışanlarının mesleklerine göre İSG algılarının farklılık gösterdiğini, özellikle yardımcı sağlık personelinin doktor ve diğer sağlık çalışanlarından daha iyi bir İSG algısına sahip olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmamızda gönüllülerin mesleki geçmişine bakılmaksızın iş güvenliği kültürüne dair algılarının benzer seviyelerde olduğu ve mesleki farklılıkların bu algılar üzerinde belirgin bir etkisi olmadığı görülmüştür. Afet ortamı bütün gönüllülere benzer güvenlik riskleri ve tehditler sunduğundan, sektörel farklılıklar ortadan kalkarak ortak bir güvenlik algısı oluşmuştur. Mesleki farklılıklar göz önünde bulundurularak yapılacak daha kapsamlı çalışmalar, gönüllülerin iş güvenliği algılarının sektörel ve mesleki temelli etkilerini daha net bir şekilde ortaya koyabilir.

Çalışmamızda beklenenden farklı olarak haftada 40 saatten fazla çalışan bireylerin iş güvenliği algıları, 40 saatten az çalışanlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Uğurlu ve Yıldız (2024) [131] araştırmalarında haftalık çalışma süresinin artmasının iş kazaları ve yaralanma riskini önemli ölçüde artırdığını ortaya koymuştur. Aygün ve Özvurmaz (2020) [132] bu noktada anlamlı bir fark bulmazken, Bayer ve Günel (2018) [127] uzun çalışma saatlerinin güvenlik algısını olumsuz etkileyebileceğini belirtmiştir. Abidin ve ark. (2021) tarafından yapılan bir çalışmada ise haftalık çalışma saatleri ile meslek yaralanmaları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu ve 48 saatten fazla çalışan bireylerin, daha az çalışanlara göre iş kazalarına uğrama olasılığının 2,3 kat daha fazla olduğu tespit edilmiştir [133]. Genellikle, uzun çalışma saatlerinin yorgunluk, dikkat dağınıklığı, fiziksel ve psikolojik tükenmişlik gibi olumsuz etkilerle ilişkilendirilmesi nedeniyle, güvenlik algısının olumsuz yönde etkilenmesi beklenir. Ancak, bu çalışmada tam tersine, uzun saatler çalışan gönüllülerin güvenlik kültürlerinin daha güçlü olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, uzun çalışma saatlerinin mutlaka olumsuz bir etki yaratmadığını, aksine belirli koşullarda iş güvenliği kültürünü güçlendiren bir faktör olabileceğini düşündürmektedir. Sonuç olarak çalışmamız iş güvenliği kültürünün yalnızca çalışma saatlerine bağlı olarak şekillenmediğini, aynı zamanda çalışma ortamının özellikleri, bireylerin görev anlayışı ve taşıdığı sorumluluklarla da doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışmamızda İSG eğitimi almış katılımcılar, eğitim almayanlara göre daha yüksek güvenlik algısına sahip bulunmuştur. Bu bulgu, İSG eğitiminin güvenlik kültürünü güçlendirdiğini ve güvenlik algılarını iyileştirdiğini destekler niteliktedir. Necdet Aktay (2014) tezinde [134], İSG eğitimlerinin iş güvenliği kültürünü güçlendirdiğini

ve çalışanların güvenli davranışlar sergileyerek iş kazalarını ve hastalıklarını azalttığını vurgulamıştır. Benzer şekilde Çelikkalp ve ark. (2016) tarafından yapılan bir çalışmada, hizmet içi eğitim alan hemşirelerin, İSG uygulamalarıyla ilgili puan ortalamalarının, eğitim almayan hemşirelere göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur [135]. Bu bulgu, hizmet içi eğitimin hemşirelerin iş güvenliği bilgisi ve farkındalığını artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Savcı ve ark. (2018) araştırmasında [136], iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan öğrencilerin iş kazasına maruz kalma oranının, eğitim almayan öğrencilere göre daha düşük olduğu bulunmuştur. Gökçe (2020) [107] ise Erzincan ilinde marangozlarla yaptığı çalışmada, eğitim alan katılımcıların güvenlik kültürü algılarının, eğitim almayanlara göre daha olumlu olduğunu belirlemiştir. Abegaz ve arkadaşlarının (2024) çalışması, Etiyopya'daki inşaat sektöründe güvenlik eğitimlerinin yetersizliğinin, güvenlik kültürünü zayıflatarak güvenlik performansını olumsuz etkilediğini göstermektedir [137]. Tüm bu bulgular, İSG eğitiminin, güvenlik kültürünü pekiştirmede ve güvenli davranışları artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Karadağ ve Dayıoğlu (2021) çalışmasında, verilecek iş güvenliği ve kaza önleme eğitimlerinin, personelin iş kazalarını bilerek önleyici ve düzeltici tedbirleri alabilme yeteneğini geliştireceğini belirtmişlerdir [97]. Özellikle arama-kurtarma gönüllüleri gibi yüksek riskli koşullarda çalışan kişiler için bu eğitimler, güvenlik kültürünü pekiştirecek, riskleri azaltacak ve güvenli çalışma alışkanlıklarını kazandıracaktır. Sonuç olarak, İSG eğitimi, güvenlik algılarını iyileştirmekte ve iş kazalarını önlemede başarılı bireyler yetiştirilmesini sağlamaktadır, bu da gönüllülerin düzenli eğitim almasının önemini ortaya koymaktadır.

Araştırmamızda, iş kazası geçiren gönüllülerin güvenlik taahhüdü ve güvenlik önceliği gibi boyutlarda daha düşük puanlar aldığı ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ancak, diğer alt boyutlarda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgular, kazaların güvenlik davranışlarını olumsuz yönde etkileyebileceğini göstermektedir. Yani, iş kazası geçiren çalışanların güvenlik bilinci ve taahhüdü açısından daha düşük puanlar alması, bu kişilerin güvenlik önlemlerine yönelik tutumlarının zayıf olabileceğine işaret etmektedir. Literatürdeki bazı çalışmalar, bu bulgularla paralel sonuçlar sunmaktadır. Aygün ve Özvurmaz (2020) [132], vardiyalı çalışmanın iş kazalarını artırabileceğini belirtirken, Yılmaz ve Motorcu (2020) [138], arama kurtarma çalışmalarında aktif olarak görev alan İtfaiye ve AFAD çalışanları

arasında yaptığı araştırmada, yüksek riskli işlerin daha fazla kaza riski taşıdığını belirtmiştir. Bulgular alışmamızdaki sonuçlarla uyumlu olup, yüksek riskli işlerde çalışanların güvenlik önlemlerine daha fazla odaklanmaları gerektiğini ve etkin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin önemini bir kez daha gözler önüne sermektedir. Altınten (2020) [139] güvenlik kültürü leği alt boyutlarının iş kazası geçirme durumu ile anlamlı bir fark göstermediğini ifade etmiştir. Sakallı ve Arıkan (2024) [140] çalışmasında ise, iş kazası geçiren bireylerin daha yüksek kaderci eğilimlere ve düşük risk algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu bireyler, kazaların şansa bağlı olduğuna inandıkları için, güvenlik önlemlerine gereken özeni göstermemektedirler. Bu durum, güvenlik kültürünün zayıf olduğu ortamlarda, kazaların tekrarlama olasılığının arttığını ve güvenlik önlemlerine yönelik tutumların güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Sonuç olarak, tüm bu bulgular, iş kazalarını önlemeye yönelik daha güçlü ve kapsamlı güvenlik önlemleri ile İSG politikalarının güçlendirilmesi gerektiğini ve etkin İSG uygulamalarının hayati öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Kazaların nlenmesi için, çalışanların güvenlik bilincinin artırılması ve güvenlik taahhüdünün güçlendirilmesi şarttır. İş sağlığı ve güvenliği, yalnızca yasal bir yükümlülük değil, aynı zamanda tüm organizasyon için bir kültürel zorunluluk haline getirilmelidir. Bu, güvenlik kültürünün temelden inşa edilmesi ve çalışanların güvenlik önlemlerine sürekli olarak bağlılık göstermeleriyle mümkün olacaktır.

Çalışmamızda, ramak kala olayı yaşayan ve yaşamayan katılımcılar arasında NOSACQ-50 puanlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Baran (2020) [141] da benzer şekilde iş güvenliği kültürü ile ramak kala olayları arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Farklı olarak Uslu (2014) [128] tarafından yapılan analizlerde, ramak kala yaşayan çalışanların güvenlik kültürü algılarının daha düşük olduğu bulunmuştur. şahin ve Akın (2023) [142] ise ramak kala durumu yaşamayan çalışanların risk algılarının, yaşayanlardan daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların, ramak kala olaylarını henüz gerçekleşmemiş veya yaşanmamış olarak değerlendirmeleri ve bu nedenle ankette belirtmemeleri olasılığı, güvenlik algılarındaki farkların doğru bir şekilde yansımamış olduğunu düşündürmektedir. Mammadov (2020) [143] bu noktada, ramak kala olaylarının sistematik olarak izlenmesi ve raporlanmasının, çalışanların güvenli davranışlarını geliştirme açısından proaktif bir yaklaşım sunduğunu vurgulamaktadır. Sonuç olarak ramak kala olaylarının daha dikkatli bir

şekilde ele alınması ve düzenli olarak raporlanması gerekliliği, güvenlik kültürünü iyileştirme açısından önemli bir adım olarak değerlendirilecek ve potansiyel risklerin daha erken aşamalarda fark edilmesini sağlayacaktır.

Araştırmamızda yaş ile deneyim süresi arasında pozitif bir ilişki bulunmuş ve yaş arttıkça deneyim süresinin de arttığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Siu, Phillips ve Leung (2003) [144], Hong Kong'da yaptığı araştırmada, yaşla birlikte güvenliğe yönelik tutumların pozitif yönde arttığını ve bunun yaş ile deneyim ilişkisiyle açıklanabileceğini belirtmiştir. Nyberg ve ark. (2024) [145] ameliyathane hemşireleri üzerinde yaptığı çalışmada da yaş ve iş deneyimi arttıkça güvenlik algılarının yükseldiğini gözlemlemiştir. Ancak bulgularımızın aksine Özay ve Uçan (2021) [126], mesleki deneyim ile güvenlik kültürü arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Literatür incelendiğinde Yıldız ve ark. (2015)'nin tecrübesiz çalışanların daha yüksek güvenlik kültürü puanlarına sahip olduğunu öne sürdüğü görülmüştür [121]. Eroğlu ve ark. (2022)'nin bulguları [146], deneyim yılı ile güvenlik kültürü arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Isa ve ark. (2021)'nin çalışanların yaş grubu ile güvenlik kültürüne uyum arasında anlamlı bir fark bulunmazken, iş deneyimi ile güvenlik kültürüne uyum arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna varmıştır [147]. Bu durum, teorik ve pratik açıdan beklenen bir sonuçtur. Yaş arttıkça, çalışanlar daha fazla deneyim ve tecrübe kazanır; bu da onların iş güvenliği konusundaki bilgi birikimlerini artırarak, güvenlik farkındalıklarını geliştirmelerine olanak tanır. Dolayısıyla, yaş ile deneyim süresi arasındaki pozitif ilişki, güvenlik davranışları ve risk yönetimi konusunda daha olgun ve sorumlu bir yaklaşım geliştirilmesinin doğal bir sonucudur.

Çalışmamızda tetanos aşısı yaptıranların, güvenlik iletişimi ve güvenlik yeterliliğine duydukları güven konusunda aşı yaptırmayanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek puan aldıkları belirlenmiştir. Diğer boyutlarda ise fark bulunmamıştır. Bu bulgular, Köse ve Sağlam (2023) tarafından balıkçılık sektöründe yapılan çalışmayla benzerlik göstermektedir [148]. Onlar da tetanos aşısı yaptıranların, güvenlik konusundaki iletişim ve güvenlik yeterliliğine duydukları güvenin, aşı yaptırmayanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğunu bulmuştur. Köken (2019)'in araştırmasında da riskli mesleklerde çalışanların tetanos aşısı yaptırma oranının yüksek olduğu belirlenmiştir [149]. Tetanos, kirli yaralar yoluyla bulaşan ve ölümcül olabilen bir enfeksiyon olup, yaralanma riski taşıyan mesleklerde hayati bir tehdit oluşturur. Özellikle arama

kurtarma gönüllüleri gibi yüksek risk gruplarında tetanos aşısı, kişisel sağlık koruması sağlamakla kalmaz, aynı zamanda iş güvenliği kültürünü pekiştirir. Bu tür önleyici sağlık önlemleri, iş kazalarını azaltarak çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik iyilik hallerini güçlendirir, böylece daha verimli ve sağlıklı bir iş gücü oluşturur. Sonuç olarak, toplumsal sağlık seviyesini yükseltirken, iş gücünün etkinliğini ve üretkenliğini de artırır.

Anketin tüm alt boyutlarında puanlar 2.70'in altında kalmıştır ancak, özellikle "Güvenlik İletişimi ve Güvenlik Sistemlerine Güven" alt boyutunda 1.9 gibi oldukça düşük bir puan alınması, bu alandaki güven sorunlarının diğer boyutlardan çok daha derin olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle iletişim altyapısı, arama-kurtarma operasyonları gibi kritik süreçlerde büyük önem taşımaktadır. Bu tür operasyonlarda güvenli ve etkili iletişimin sağlanamaması, ekiplerin koordinasyonunu zayıflatabilir, ekipler arasında bilgi akışının güvenilirliğini ve doğruluğunu sorgulatabilir; bu da süreç içerisinde belirsizlikleri artırır. Sonuç olarak, iletişim güvenliği sadece teorik bir sorun olmanın ötesine geçer ve operasyonel verimliliği doğrudan etkileyebilecek bir riske dönüşür. Çalışanların güvenlik konusundaki iletişim ve güvenlik yeterliliğine duyduğu güven alt boyutundan alınan düşük puanlar, gönüllülerin güvenlik iletişimi ve sistemlerine dair endişelerini ve güvenlik önlemlerinin etkinliğine yönelik şüphelerini yansıtmaktadır. Aca ve Akdamar (2022), güvenlik iletişiminin güvenli davranışlar üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ve bunun, işçilerin güvenli bir çalışma ortamı oluşturmasına ve daha güvenli davranışlar sergilemelerine yardımcı olduğunu belirtmişlerdir [150]. Nişancı ve Demirören (2020), olumlu bir güvenlik kültürünün, karşılıklı güvene dayalı iletişim, iş güvenliğinin önemine ilişkin algı paylaşımı ve etkin önleyici tedbirlere duyulan güven ile tanımlandığını ifade etmektedirler [151]. Bu bulgular, güvenlik sistemlerine duyulan güvenin, etkili iletişim ve kapsamlı güvenlik eğitimleriyle güçlendirilebileceğini ve bu alanlarda yapılacak iyileştirmelerin güvenlik algısını önemli ölçüde artırabileceğini göstermektedir. Özkan ve Arpat (2015) çalışmasında, güvenlik kültürü algısı ile güvenlik iletişimi arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmuştur[152]. Güçlü güvenlik kültürleri, etkili iletişimi artırır ve güvenlik eğitimleri ile liderlik bu süreci destekler. Çalışma, güvenlik kültürü ve iletişimi arasındaki güçlü bağın daha güvenli bir çalışma ortamı için kritik olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca, güvenlik uygulamalarının geliştirilmesi ve risk değerlendirme süreçlerine daha fazla katılım

sağlanması gerektiği belirtilmiştir. Güvenlik iletişimi, güvenli davranışları teşvik etmek ve güvenlik kültürünü pekiştirmek için kritik öneme sahiptir. Etkili iletişim ve güvenlik eğitimleri, güvenlik sistemlerine duyulan güveni güçlendirir ve çalışanların güvenlik önlemlerine daha aktif katılımını sağlar. Bu, sadece güvenliği artırmakla kalmaz, aynı zamanda daha sürdürülebilir bir güvenlik kültürünün temellerini atar. Sonuç olarak, güvenlik sistemlerinin etkinliği hem teknik altyapı hem de çalışanların bilgi ve güven düzeyleriyle doğrudan ilişkilidir. Güvenlik iletişimi ve eğitimine yapılan yatırımlar, iş kazalarını azaltarak organizasyonel verimliliği artırır.



## 9. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışma, iş güvenliği kültürüne yönelik artan küresel farkındalık ışığında, arama kurtarma birimlerinde görev yapan gönüllülerin iş güvenliği algısını incelemiş ve gönüllülerin güvenlik kültürüne ilişkin bakış açılarını ortaya koymuştur. Ayrıca, bazı yasal ve yapısal değişikliklerin gerekliliğini de vurgulamaktadır. Elde edilen sonuçlar, güvenlik önlemlerindeki eksiklikleri ve bilinçsizlikleri gözler önüne sermekte, mevcut yasal düzenlemelerdeki boşluklara da dikkat çekmektedir.

Gönüllülerin çoğu boyutta "büyük iyileştirme ihtiyacı olan düşük bir seviyede" bir güvenlik algısına sahip oldukları görülmüştür. Bu durum, güvenliğe yönelik önceliklerin acilen artırılması, yönetim ile gönüllüler arasında daha güçlü ve sürdürülebilir bir güvenlik kültürünün inşa edilmesi ve yasal düzenlemelerin güçlendirilmesi gerektiğini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Gönüllülerin güvenlik protokollerine yeterince hâkim olmadıkları açıktır. Eğitim, iletişim ve liderlik faktörlerinin, güvenlik kültürünün pekiştirilmesinde belirleyici bir rol oynadığının altı çizilmekte, güvenlik kültürünün iyileştirilmesi ve bilincin artırılması adına somut ve etkili stratejilerin hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Arama-kurtarma organizasyonları, özellikle İSG standartlarına asla taviz vermemeli ve bu gerekliliği tüm üyelerine açıkça iletmelidir. Operasyonel süreçlerde gösterilen titizlik, İSG alanında da aynı özenle uygulanmalıdır. Gönüllülerin güvenliği, yeterli ekipman, psikolojik destek, güçlü iletişim altyapısı ve yasal düzenlemelerle garanti altına alınmalıdır. Aşırı iş yüküne maruz kalmaları engellenmeli, görev süreleri optimize edilerek sürdürülebilir bir performans elde edilmelidir. Yönetim, gönüllülerin görüş ve önerilerini dikkate alarak güvenlik kültürünü desteklemeli ve güvenlik bilincini sürekli olarak artırmalıdır. Liderlerin ve yöneticilerin İSG kültürünü teşvik eden bir yaklaşım benimsemesi gönüllülerin güvenlik konusunda daha fazla

sorumluluk almalarına ve güvenlik prosedürlerine uyum göstermelerine yardımcı olacaktır.

Yapılan araştırmaların sonuçlarına dayanarak aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

1. Gönüllüler için güvenli çalışma yöntemleri, ilk yardım becerileri ve afet anında doğru müdahale tekniklerini içeren güvenlik eğitimleri ve tatbikatlar organize edilmelidir.
2. İSG kültürü, gönüllüler arasında derinlemesine yerleştirilmeli, güvenlik bilinci her seviyede aşılanmalıdır.
3. Güvenlik prosedürleri alanında uzman kişiler tarafından sürekli olarak gözden geçirilmeli, güncellenmeli ve gerçekçi hale getirilmelidir. Prosedürlerin yalnızca kâğıt üzerinde değil, saha koşullarında da uygulanabilir ve etkin olmasına özen gösterilmelidir.
4. Gönüllüler arasında kaza raporlama kültürü güçlendirilmeli ve kazaların erken tespiti için etkili bir sistem oluşturulmalıdır.
5. Gönüllülerin güvenliğini artıracak kişisel koruyucu ekipman kullanımının denetimi artırılmalı, afet öncesi ve sonrası psikolojik destek hizmetleri ve iletişim altyapısı güçlendirilmeli, bulaşıcı hastalıklara karşı aşılama takibinin düzenli olarak yapılması sağlanmalıdır.
6. Gönüllü yaralanmaları, kazalar ve ramak kala olaylarının sistematik bir şekilde izlenebilmesi için kaza ve ramak kala bildirim formlarının kullanılması, her olayın detaylı bir şekilde kaydedilmesi ve güvenlik protokollerine tam uyum sağlanması gerekmektedir.
7. Afet ve acil durumlar için özel bir iş sağlığı ve güvenliği yasanı ya da yönetmelikleri oluşturulmalıdır.
8. Gönüllüler, sigorta kapsamına dahil edilerek olası yaralanma ve can kaybı durumlarına karşı güvence altına alınmalıdır.

Bu çalışma, iş güvenliği kültüründeki gelişmeleri destekleyecek bir yol haritası sunmayı amaçlamaktadır. Önerilerin uygulanması gönüllülerin yetkinliklerini ve operasyonel başarılarını önemli ölçüde artırarak ekiplerin verimliliğini doğrudan yükseltecektir. Sonuç olarak, toplumun tüm bireyelerine daha güvenli ve etkili bir arama-kurtarma hizmeti sunulması mümkün hale gelecektir. Bu düzenlemeler, afet

ve acil durum yönetiminde önemli bir dönüm noktası oluşturacaktır. Ayrıca bu çalışma, benzer araştırmalar için bir ön hazırlık görevi görmekte olup, gelecekteki çalışmalara yön verecek veriler sağlayacaktır. nerilerin geniş bir kitleye uygulanarak etkinliğinin test edilmesi, alandaki ilerlemeyi değerlendirmek için önemli bir adım olacaktır.



## KAYNAKLAR

- [1] **Şen, G., Ersoy, G.** (2017). Hastane afet ekibinin afete hazırlık konusundaki bilgi düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 122-130.
- [2] **Bıçakçı, N., Nevruz, M.** (2021). Afetlerde sahra hastaneleri. *Acil Yardım ve Afet Bilimi Dergisi*, 1(1), 17-21.
- [3] **Taşkıran, G.** (2018). Afetlerde insan kaynakları yönetimi. *Türkiye Klinikleri Surgical Nursing-Special Topics*, 4(3), 23-28.
- [4] **Can, N.** (2022). *Arama kurtarma biriminde çalışan personellerin iş güvenliği algısının incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi).
- [5] **Stralen, D., McKay, S. D., & Mercer, T. A.** (2021). Disaster series: Elements of a disaster. *Neonatology Today*, 16(10).
- [6] **Güler, K.G.** (2023). *Arama kurtarma stklarının örgütlenme biçimi: bursa örneği*. (Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi).
- [7] **Benli, H., Bacanlı, M., ... & İlgen, H.,G.** (2018). *Türkiye’de afet yönetimi ve doğa kaynaklı afet istatistikleri*. AFAD, Ankara.
- [8] **Türkiye’de depremler.** (2024). Erişim: 21.10.2024, <https://bilimgenc.tubitak.gov.tr/sites/default/files/inline-images/turkiye%20depremler.jpg>
- [9] **Afet türleri.** (2021). Erişim: 21.10.2024, <https://www.afad.gov.tr/afet-turleri>
- [10] **Şahan, C.** (2024). Türkiye özelinde doğa kaynaklı afetlere yönelik bir araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 414-428.
- [11] **Eberle, C., O’Connor, J., Narvaez, L., Mena Bedavides, M., & Sebesvari, Z.** (2023). *Interconnected Disaster Risks 2023: Risk Tipping Points*. United Nations University (UNU- EHS). Institute For Environment And Human Security
- [12] **2023 Yılı Doğa Kaynaklı Olay İstatistikleri,** (2024). Erişim:11.10.2024. [https://www.afad.gov.tr/kurumlar/afad.gov.tr/e\\_Kutuphan/e/Istatistikler/2023yilidogakaynakliolayistatistikleri-\\_1\\_.pdf](https://www.afad.gov.tr/kurumlar/afad.gov.tr/e_Kutuphan/e/Istatistikler/2023yilidogakaynakliolayistatistikleri-_1_.pdf)
- [13] **Gökçekuş, H., Barlas, C., Almuhsen, M., & Nima, E.** (2018). *Doğal ve insan kaynaklı afetler, sonuçları ve afet yönetimi*. Lefkoşa.
- [14] **Çalışır, R.** (2023). *Afetlere müdahale amacıyla kurulan sivil toplum kuruluşlarında görevli gönüllülerin motivasyonlarının değerlendirilmesi*. (Yüksek lisans tezi, Bezmialem Üniversitesi).
- [15] **İsrail Gazze’de büyük yıkım bıraktı.** (2024). Erişim: 07.10.2024. <https://www.ortadoguhaber.com/israil-gazgede-cekildigi-bolgelerde-buyuk-yikim-birakti>
- [16] **Esmer, M.** (2014). *Bütünleşik afet etki ve ihtiyaç tespit sistemi*. (Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi).
- [17] **The Column.** (n.d.). Erişim: 08.11.2024. <https://thecolumn.ahacentre.org/insight/vol-61-disaster-management-cycle>.
- [18] **Bilic, M.B.** (2023). Kentsel Dirençlilik Bağlamında Van ve İlçelerinin Afet Risk Durumu. *Afete Dirençli Kentler ve Afet Yönetimi*. (31-45). Ankara.

- [19] **Macit, İ.** (2018). Bütünleşik afet yönetim sistemlerinde karar destek sistemi geliştirilmesi: Mobil uygulama örneği. *Uluslararası Yönetim Bilişim Sistemleri ve Bilgisayar Bilimleri Dergisi*, 2(1), 23-41.
- [20] **Varol, N., Buluş Kırıkkaya, E.** (2017). Afetler karşısında toplum dirençliliği. *Resilience*, 1(1), 1-9.
- [21] **Oktari, R. S., Munadi, K., İdroes, R., & Sofyan, H.** (2020). Afet yönetiminde bilgi yönetimi uygulamaları: sistematik derleme. *Uluslararası Afet Risk Azaltma Dergisi*, 51, 101881.
- [22] **Gülser, M., Erdoğan, Ö.** (2022). Yer altı maden işçilerinin afet anında hayatta kalma ve ilk yardım bilgi düzeyleri. *Resilience*, 6(1), 1-13.
- [23] **Süngü, C., Polat, E. K.** (2023). Afet lojistiği sorunlarına dijital çözüm önerileri: AKUT örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 18(2), 12-32.
- [24] **Erkal, T., Değerliyurt, M.** (2009). Türkiye’de afet yönetimi. *Doğu Coğrafya Dergisi*, 14(22), 147-164.
- [25] **Akar, F.** (2021). Kriz yönetiminde proaktif ve reaktif yaklaşım: Covid-19 krizi üzerine bir değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (45), 244-259.
- [26] **Yaman, F.** (2021). *Dünya’da ve Ülkemizde Afet ve Acil Durum Yönetimi ve Güncel Yaklaşımlar*. Ankara: Gece Yayıncılık.
- [27] **Klein, T.A., Irizarry, L.** (2020). *Ems disaster response*. Florida: StatPearls Publishing.
- [28] **Şahin, N.** (2009). Afet yönetimi ve acil yardım planları. *TMMOB İzmir Kent Sempozyumu*, 131, 142.
- [29] **Yıldırım, S.** (2020). *Afet yönteminde arama kurtarma ekiplerinin rolü: Adana Afad örneği*. (Yüksek Lisans Tezi, Bitlis Eren Üniversitesi).
- [30] **Afet Yönetim Sistemi.** (n.d) Erişim: 10.11.2024, <https://www.medak.org.tr/faydali-bilgiler/faydalibilgiler/#:~:text=İyileştirme%20%Aşaması,dönülmesi%20%20Oamacıyla%20yapılan%20faaliyetleri%20kapsamaktadır>.
- [31] **Çoban, H.** (2019). Afet sonrası iyileştirme planı hazırlanması. *Resilience*, 3(2), 239-246.
- [32] **Yıldırım, G., Saygın, E.** (2024). Türkiye’de afet yönetimi paradigması: AFAD’ın ürettiği politika belgelerinin içerik analizi. *Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 15-35.
- [33] **Karçin, M. Ş.** (2024). Türkiye’nin afet yönetiminde UMKE’nin rolü. *Bitlis Eren Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 104-125.
- [34] **TMMOB.** (2023). *6 Şubat 2023 Kahramanmaraş Depremleri Raporu*. Ankara: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği.
- [35] **Aksoylu, S.** (2013). *Mimarlık tarihi, Türkiye’de modernleşme sürecinde kentleşme ve kent planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- [36] **Kepenek, E., Gençel, Z.** (2016). Türkiye’de afet zararlarını azaltma çalışmaları: mevzuat açısından genel bir değerlendirme. *Journal of Architectural Sciences and Applications*, 1(1), 44-50.
- [37] **Yılmaz, A.** (2004). Afet yönetimi. *Sivil Savunma*, (177), 17-21.
- [38] **Kadıoğlu M.** (2008), Sel, heyelan ve çığ için risk yönetimi. *Afet Zararlarını Azaltmanın Temel İlkeleri* (s. 251-276), Ankara, JICA Türkiye Ofisi Yayınları.
- [39] **Sivil savunma nedir?** (2025). Erişim: 12.08.2024. <https://sisad.org.tr/sivil-savunma-nedir/>
- [40] **Sivil Savunma Kanunu.** (1958). *T.C. Resmî Gazete*, 9931, 13 Haziran 1958.

- [41] **Karadeniz Teknik Üniversitesi.** (2025, February 11). [https://www.ktu.edu.tr/dosyalar/afettibbi\\_0f8f8.pdf](https://www.ktu.edu.tr/dosyalar/afettibbi_0f8f8.pdf)
- [42] **Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı.** (n.d.). Tanımı, tarihçesi ve görevleri. Erişim: 08.09.2024. <https://www.afad.gov.tr/tanimi-tarihcesi-ve-gorevleri>.
- [43] **Aktel, M.** (2010). 5902 sayılı yasa ile Türkiye’de afet yönetiminde oluşan değişim. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (27).
- [44] **Yazıcıoğlu, M. N., Aktel, M.** (2024). 1999 Marmara depremi’nin Türk kriz yönetimine etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 15(44), 1476-1492.
- [45] **Son Peygamber.** (2025). İlk afet yöneticisi Hz. Nuh. <https://sonpeygamber.info/ilk-afet-yoneticisi-hz-nuh>.
- [46] **Çetintaş, M. M.** (2024). Afetlerde gönüllülük mevzuatı. *Afetlerde Gönüllülük*, (71.) Ankara, Vadi Matbaacılık.
- [47] **Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun.** (1959). *T.C. Resmî Gazete*, 10213, 25 Mayıs 1959.
- [48] **AFAD.** (2015). *Afet ve acil durumlara ilişkin temel mevzuat*. Ankara.
- [49] **Atüder.** (n.d.). Afet ve acil durum yönetimi. Erişim: 11.10.2024. [http://file.atuder.org.tr/\\_atuder.org/fileUpload/8JZE3YUpLc2o.pdf](http://file.atuder.org.tr/_atuder.org/fileUpload/8JZE3YUpLc2o.pdf).
- [50] **Afet ve Acil Durum Müdahale Hizmetleri Yönetmeliği.** (2022). *T.C. Resmî Gazete*, 31760, 24 Şubat 2022.
- [51] **Akduman, Ö.** (2024). Türk afet mevzuatının bütünleşik afet yönetimi açısından incelenmesi. *İdealkent*, 16(45), 1753-1784.
- [52] **İlke Vakfı.** (2024). Devlet toplum ilişkileri bakımından son on yılda sivil toplum. Erişim: 01.10.2024. <https://ilke.org.tr/devlet-toplum-iliskileri-bakimindan-son-on-yilda-sivil-toplum-1>
- [53] **Uluç, A. V.** (2013). Türkiye’de sivil toplum ve demokrasi ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1).
- [54] **Sivil toplum örgütleri ne yapar?** (2024). Erişim: 01.10.2024. <https://www.speakeragency.com.tr/blog/sivil-toplum-orgutleri-ne-yapar>.
- [55] **Haşlak, İ., Güleler, S.** (2010). Sosyal ve siyasal düşüncede sivil toplum tartışmaları ve toplulukçu düşüncede topluluk, birey ve devlet anlayışı. *Uluslararası STK’lar Kongresi*, 3-9.
- [56] **Duruel, M.** (2023). Sivil toplum kuruluşlarının afet yönetimindeki rolü: 6 Şubat depremi Hatay örneği. *Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 1-18.
- [57] **Meryem, G.** (2024). Afet yönetiminde sivil toplum kuruluşlarının önemi. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences (JOSHAS)*, 7(44), 1613-1619.
- [58] **Aygen, M.** (2018). Türkiye’de sivil toplum kuruluşları: MİSİAD örneği. *Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 23(1), 139-164.
- [59] **Aslan, M., Kaya, G.** (2004). 1980 sonrası Türkiye’de siyasal katılımı sivil toplum kuruluşları. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 213-223.
- [60] **Olçar, K.** (2023). Sivil toplum örgütlerinin kavramsal ve tarihsel gelişimi. *İzlek Akademik Dergi*, 5(2), 42-57.
- [61] **Özkan, O., Uzun, A.** (2024). Sivil toplum kuruluşlarının afet yönetimindeki ikametlerini sorgulamak: Balıkesir ili örneği. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(46), 267-312.
- [62] **Uçar, E.** (2024). *İnsan hakları bağlamında depremzedelerin hizmetlere erişiminde STK’ların rolü.* (Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi).

- [63] **Öztürk, N.** (2003). Türkiye’de afet yönetimi: karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 12(4), 42-64.
- [64] **Başaran, İ., Akyüz, D.** (2022). Afet yönetiminde bir sivil toplum kuruluşu: Türk Kızılay. *Medeniyet Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 76-91.
- [65] **AFAD Akreditasyon Sistemi.** (2024). Erişim:22.08.2024. <https://hazirof.afad.gov.tr/tr/39208/AFAD-Akreditasyon-Sistemi>.
- [66] **Talas, M.** (2011). Sivil toplum kuruluşları ve Türkiye perspektifi. *Türklük Bilimi Araştırmaları*, (29), 387-401.
- [67] **Tunç, H.** (1998). Türkiye’de askeri darbeler, muhtıralar ve sivil toplum kuruluşlarının tepkileri. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(1-2), 125-164.
- [68] **Sağlam, M. T.** (2020). Türkiye’de sivil toplumun tarihi gelişimi ve sivil toplumun örgütlü yapısı olarak STK’lar. *Turkish Studies Social*, 15(1), 591-610.
- [69] **Özkiraz, A., Arslanel, M. N.** (2015). Türkiye’de 1945-1960 döneminde sivil toplum örgütlerinin varlığı meselesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 21-42.
- [70] **Akçeşme, F.** (2013). Sivil toplum ve Türkiye Cumhuriyeti’ndeki yeri. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2(4), 202-225.
- [71] **Çakı, F.** (2014). Türk sosyolojisinde yeni bir alan: Gönüllülük araştırmaları. *Istanbul University Journal of Sociology*, 3(29), 185-209.
- [72] **Güzel, B.** (2015). Toplum Kalkınmasında Gönül Elçileri Projesi Ve Türkiye’nin Gönüllülük Algısı. *Turkish Studies International Periodical For The Languages, Literature and History Of Turkish Or Turkic*, 10/6, 521-532.
- [73] **Aydemir, A.** (2021). Afet yönetim sisteminin incelenmesinde gönüllülük hizmetleri ve bazı sivil toplum kuruluşları. *Afet ve Risk Dergisi*, 4(2), 387-394.
- [74] **Urgan, S.** (2020). Gönüllü hizmetlerde vicdanî zekânın yaşam tatmini ve iş performansına etkisi: Eskişehir AKUT örneği. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2727-2749.
- [75] **Arslan, M. L.** (2018). Sivil toplum kuruluşlarında gönüllülük: Sorunlar ve çözüm yolları. *İlke Politika Notları*, 4, 1-16.
- [76] **Yükseler, M., Yazgan, J., & Tenikler, G.** (2024). Anlık gönüllülük olgusunun Türkiye’deki afet ve acil durum yönetimi açısından değerlendirilmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 1-17.
- [77] **Ghods, H., Sohrabizadeh, S., Jazani, R. K., & Kavousi, A.** (2022). Factors affecting resiliency among volunteers in disasters: a systematic literature review. *Disaster Medicine And Public Health Preparedness*, 16(1), 398-404.
- [78] **Demirbilek, Ö.** (2023). Afetlerde gönüllülük: güncel uygulamadaki sorunlara çözüm önerileri ve yeni bir gönüllülük yapısı önerisi. *5.Uluslararası Afet ve Dirençlilik Kongresi*, 1-3.
- [79] **Daddoust, L., Asgary, A., Mcebey, K. J., Elliott, S., & Normand, A.** (2021). Spontaneous volunteer coordination during disasters and emergencies: Opportunities, challenges, and risks. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 65, 102546.
- [80] **Jaime, D., Martínez, P., Contreras, D., Bonacic, C., & Marín, M.** (2023). Volunteers’ capabilities and their perceived satisfaction and performance in volunteering tasks during socio-natural disasters. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 85, 103510.
- [81] **Schwitzer, M.** (2022). *The International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies facing climate change*. The IFRC Advocating for Climate Action. (Master's Thesis, Tampere University)

- [82] **Güngör, F., Çölgeçen, Y.** (2013). STK’larda gönüllü yönetimi ve motivasyonun performansa etkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(3), 163-187.
- [83] **Balaban, A. Y., İnce, İ. Ç.** (2015). Gençlerin sivil toplum kuruluşlarındaki gönüllülük faaliyetleri ve gönüllülük algısı: Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(2), 149-169.
- [84] **Comoretto, A., Crichton, N., & Albery, I.** (2015). Resilience in humanitarian aid workers: Understanding processes of development. *IIE Transactions on Occupational Ergonomics and Human Factors*, 3(3-4), 197-209.
- [85] **Şentürk, M.** (2022). Gönüllülük ve gönüllülerle birlikte çalışmak. *Istanbul University Press*.
- [86] **Gunpay, O. G.** (2022). Türkiye’de bütünleşik afet yönetiminde gönüllülük ve mevzuat. *Resilience*, 6(2), 311-319.
- [87] **Gönüllülük Mevzuat Taslağı.** (2025). Erişim: 02.02.2025. [https://www.siviltoplum.gov.tr/kurumlar/siviltoplum.gov.tr/Mevzuat/Taslaklar/Gonulluluk-Mevzuat-Tas\\_.pdf](https://www.siviltoplum.gov.tr/kurumlar/siviltoplum.gov.tr/Mevzuat/Taslaklar/Gonulluluk-Mevzuat-Tas_.pdf).
- [88] **TÜSEV Atölye.** (2015). Gönüllülük ve yasal mevzuat. Erişim: 02.02.2025. <https://www.tusev.org.tr/usrfiles/files/GonullulukAnalizBilgiNotu.12.02.15.pdf>
- [89] **Cihangiroğlu, N., Şahin, B.** (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: Psikolojik sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 1-16.
- [90] **Danışan, T., Eren, T.** (2024). AFAD kentsel arama kurtarma akreditasyonu için personel seçim problemi. *Politeknik Dergisi*, 27(6), 2161-2171.
- [91] **Yılmaz, G., Demiröz Yıldırım, S.** (2020). Afetlerde kentsel arama ve kurtarmada kullanılan yöntemler ve güncel yaklaşımların değerlendirilmesi. *Doğal Afetler ve Çevre Dergisi*, 6(1), 1-13.
- [92] **Barbera, J. A., Deatley, C. R. A. I. G., Macintyre, A. G., & Perks, D. H.** (1995). Medical aspects of urban search and rescue. *Fire Engineering*, 148(11), 88-91.
- [93] **Yıldırım, M.** (t.y.) Arama Kurtarma Ekiplerinin Standartlaştırılması, Erişim: 07.09.2024, [http://file.atuder.org.tr/\\_atuder.org/fileUpload/BXxiTEBgQjnj.pdf](http://file.atuder.org.tr/_atuder.org/fileUpload/BXxiTEBgQjnj.pdf).
- [94] **Eren, T., Akdaş, E.** (2023). Afet ve acil durum yönetiminde arama kurtarma ekiplerinin oluşturulması. *Afet ve Risk Dergisi*, 6(3), 1060-1073.
- [95] **Karadağ, T., Kepekli, T. A.** (2018). İnşaat sektöründe yaşanan iş kazaları ve kaza nedenleri. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 314-322.
- [96] **Kavouras, S., Vardopoulos, I., Mitoula, R., Zorpas, A. A., & Kaldis, P.** (2022). Occupational health and safety scope significance in achieving sustainability. *Sustainability*, 14(4), 2424.
- [97] **Karadağ, T., Dayioğlu, H.** (2021). Askeri birliklerde soğuk kış şartlarında görev yapan personelin iş sağlığı güvenliği ile ilgili alınacak önlemleri ve çözüm önerileri. *Afet ve Risk Dergisi*, 4(1), 99-106.
- [98] **Güler, M., Derin, K. H., & Şahin, L.** (2022). İş sağlığı ve güvenliği kültürü ve eğitimi ilişkisi. *İş ve Hayat*, 4(8), 311-348.
- [99] **Ateş, Z. G.** (2020). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından eğitilmeleri. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(2), 713-744.
- [100] **Karadeniz, O.** (2012). Dünya’da ve Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları ve sosyal koruma yetersizliği. *Çalışma ve Toplum*, 3(34), 15-73.

- [101] **Kheni, N. A.** (2008). Impact of health and safety management on safety performance of small and medium-sized construction businesses in Ghana (Doctoral dissertation, Loughborough University).
- [102] **Pıçakçıefe, M., Medeni, V., & İlhan, M. N.** (2023). *Halk Sağlığı Acillerinde ve Doğal Afetlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Tehlikeler, Riskler, Önleme ve Kontrol Kılavuzu*. Sağlık Bakanlığı, Ankara.
- [103] **Hafızoğlu, N.** (2023). Türk Kızılayı insani yardım çalışanları. Erişim: 07.09.2024. <https://yillik.kizilayakademi.org.tr/insani-yardim-calisanlari/>.
- [104] **Karadağ, T.** (2022). The role of occupational safety experts in occupational health and safety culture. *International Journal of Technical & Scientific Research Engineering*, 5(1), 1-4.
- [105] **Dursun, S.** (2013). İş güvenliği kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerine etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2).
- [106] **Claxton, G., Hosie, P., & Sharma, P.** (2022). Toward an effective occupational health and safety culture: A multiple stakeholder perspective. *Journal of Safety Research*, 82, 57-67.
- [107] **Gökçe, A.** (2020). İş sağlığı ve güvenliği açısından iş güvenliği kültürünün önemi üzerine bir odak grup çalışması. *Ergonomi*, 3(2), 82-95.
- [108] **Ek, Å., Runefors, M., & Borell, J.** (2014). Relationships between safety culture aspects—A work process to enable interpretation. *Marine Policy*, 44, 179-186.
- [109] **Taşdemir, D. Ç., Yıldırım, İ.** (2020). İş sağlığı ve güvenliği: İş sağlığı, iş güvenliği, güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü üzerine kavramsal bir çalışma. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 7(49), 82-89.
- [110] **Şerifoğlu, U. K., Sungur, E.** (2007). İşletmelerde sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması; Tepe yönetimin rolü ve kurum içi iletişim olanaklarının kullanımı. *Yönetim Dergisi*, 58.
- [111] **Işık, E., Demirarslan, K.O.** (2022). Afet ve acil durum çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliği. *Acil Yardım ve Afet Sempozyumu*, 58.
- [112] **Afet ve acil durumlarda iş sağlığı ve güvenliği temel bilgi ve kavramlar.** (n.d.) <https://avys.omu.edu.tr/>. Erişim: 17.09.2024.
- [113] **Şahin, Ş., Üçgül, İ.** (2019). Türkiye’de afet yönetimi ve iş sağlığı güvenliği. *Afet ve Risk Dergisi*, 2(1), 43-63.
- [114] **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.** (2012). *T.C. Resmî Gazete*, 28339. 30.06.2012.
- [115] **Afad mevzuat el kitabı.** (n.d.), Erişim: 17.09.2024. <https://webdosya.csb.gov.tr/db/yapiisleri/icerikler/afad-mevzuat-el-k-tab--20210506180054.pdf>.
- [116] **Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., ... & Törner, M.** (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): a new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(6), 634-646.
- [117] **Kalaycı, Ş.** (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (Vol. 5). Asil Yayın Dağıtım.
- [118] **Şantaş, F., Kahraman, G., Özer, Ö., & Sahin, D. S.** (2018). Sağlık Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının Belirlenmesine İlişkin Bir Kamu Hastanesinde Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30), 297-307.

- [119] **Çapçı, E.** (2021). *Gönüllülük faaliyetlerine katılım sağlayan genç yetişkinlerde kişilik özellikleri, özgecilik düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi, HasanKalyoncu Üniversitesi).
- [120] **AlMousa, N., Althabet, N., AlSultan, S., Albagmi, F., AlNujaidi, H., & Salama, K. F.** (2022). Occupational safety climate and hazards in the industrial sector: Gender differences perspective, Saudi Arabia. *Frontiers in Public Health*, 10, 873498.
- [121] **Yıldız, S., Yılmaz, M., Bakış, A.** (2015). Türk inşaat sektöründe güvenlik kültürü iş güvenliği ilişkisi. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildiri Kitapçığı*, İzmir.
- [122] **Yılmaz, D., Ensari Özay, M.** (2020). Akaryakıt istasyonlarında NOSACQ-50 güvenlik kültürü araştırması: Kastamonu ili örneği. *İş Sağlığı ve Güvenliği Bakış Açısından Güvenlik Kültürü Araştırmaları* (pp. 42-53). İstanbul.
- [123] **Özmete, E., Eker, I.** (2012). İş-aile yaşamı çatışması ve roller: Kamu sektörü örneğinde bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 1-23.
- [124] **Karabiber, C., Sarb, G., & Savaş, N.** (2018). Bir tıp fakültesi hastanesi sağlık çalışanlarında iş sağlığı-güvenliği durumu ve risk faktörleri. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(3), 367-375.
- [125] **Christofilea, O., Farantos, G., Psaridi, L., Tsaousi, M., Sartzi, S., & Dounias, G.** (2024). Assessment of workplace safety climate among healthcare workers: A case study of the public sector hospitals in Greece. *ESI Preprints*, 32, 89.
- [126] **Özay, M.E., Uçan, R.** (2021). A survey on safety culture: Fire fighters. *International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences*, 33(1), 83-89.
- [127] **Bayer, E., Günal, D.** (2018). Hemşirelerin iş sağlığı ve güvenliği algılarının incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 503-519.
- [128] **Uslu, V.** (2014). *İşletmelerde iş güvenliği performansı ve iş güvenliği kültürü algılamaları arasındaki ilişki: eskişehir ili metal sektöründe bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi).
- [129] **Gürer, B.** (2016). Arama kurtarma faaliyetine katılan bireylerin iletişim becerilerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 11-19.
- [130] **Yavuz, Ş., Gür, B.** (2021). Sağlık kurumlarında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönünden algı düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 8(68), 961-974.
- [131] **Uğurlu, G., Yıldız, A.** (2024). Çalışma sürelerinin çalışan sağlığına etkileri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 15(2).
- [132] **Aygün, G., Ozvurmaz, S.** (2020). Sağlık çalışanlarının yaşadığı iş kazaları ve ilişkili faktörler. *Medical Sciences*, 15(4), 123-132.
- [133] **Abidin, A., Lukman, K. A., Sajali, H., Rahim, S. S. S. A., Robinson, F., Hassan, M. R., ... & Jeffree, M. S.** (2021). Prevalence of occupational injury and determination of safety climate in small scale manufacturing industry: A cross-sectional study. *Annals of Medicine and Surgery*, 69, 102699.
- [134] **Aktay, N.** (2014). *İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş güvenliği kültürüne etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi).
- [135] **Çelikkalp, Ü., Varol Saraçoğlu, G., Keloğlu, G., & Bilgiç, Ş.** (2016). Hemşirelerin çalışma ortamlarında iş güvenliği uygulamalarını değerlendirmesi. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 15(5), 408-413.

- [136] Savcı, C., Şerbetçi, G., & Kılıç, Ü. (2018). Sağlık disiplini öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim alma ve iş kazasına maruz kalma durumu. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi*, 5(1).
- [137] Abegaz, T., Deressa, W., & Moen, B. E. (2024). The relationship between safety climate and safety performance in large-scale building construction *Industries in Ethiopia*.
- [138] Yılmaz, K., Motorcu, A.R. (2020). İtfaiye ve AFAD çalışanlarının güvenlik kültürü: İş güvenliği farkındalık ve yetkinlikleri ile iş güvenliği faaliyetlerine katılımlarının demografik faktörlere göre değerlendirilmesi. *Selçuk Zirvesi 2. Uluslararası Uygulamalı Bilimler Kongresi* (pp. 129-143). Konya.
- [139] Altınten, B. (2020). *İş güvenliği uzmanlarında güvenlik kültürü ve iş kazası deneyimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi).
- [140] Sakalli, A.E., Arikani, S. (2024). The relationship of value dimensions in Turk society with fatalistic tendencies, safety motivation, risk perception, and safety performance. *Heliyon*, 10(9).
- [141] Baran, A. (2020). *İstanbulda tekstil sektörü çalışanlarında iş güvenliği kültürünün değerlendirilmesi*. (Tıp Fakültesi Uzmanlık Tezi, İstanbul Üniversitesi).
- [142] Şahin, O., Akın, G.C. (2023). Yeraltı kömür işletmelerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının belirlenmesi: Malatya ili örneği. *Sosyal Güvence*, 874-886.
- [143] Mammadov, A. (2021). *Derivation of prescriptive accident prevention model from predictive models using ml algorithms*. (Master's Thesis, Middle East Technical University).
- [144] Siu, O.-I., Phillips, D. R., & Leung, T.-w. (2004). Safety Climate And Safety Performance Among Construction Workers In Hong Kong: The Role Of Psychological Strains As Mediators. *Accident Analysis & Prevention*, 36(3), 359-366.
- [145] Nyberg, A., Olofsson, B., Fagerdahl, A., Haney, M., & Otten, V. (2024). Ameliyathane hemşirelerinde güvenlik tutumlarıyla ilişkili daha uzun iş deneyimi ve yaş: çevrimiçi kesitsel bir çalışma. *BMJ Açık Kalite*, 13(1).
- [146] Eroğlu, G., Şüküroğlu, E. E., Günaydın, M., & Şüküroğlu, S. (2022). İş güvenliği kültürünün iş verimliliği üzerine etkisi: Pres fabrikası örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(3), 913-926.
- [147] İsa, A. A. M., Wahab, W. A., Ömer, R. C., Nordin, M. Z. M., Taha, H. ve Roslan, R. (2021) Impact of employee age and work experience on safety culture at workplace. *In E3S Web of Conferences* (Vol. 325, p. 06007). EDP Sciences.
- [148] Köse, A., Sağlam, N. E. (2023). Ordu iline kayıtlı küçük ölçekli balıkçı teknelerinde iş sağlığı ve güvenliği. *Anadolu Çevre ve Hayvan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 124-131.
- [149] Köken, S., Ceyhan, T., & Tosunoğlu, Z. (2019). Dalyan balıkçılığının iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmesi. *Ege Balıkçılık ve Su Bilimleri Dergisi (EgeJFAS)/Su Ürünleri Dergisi*, 36(2).
- [150] Aca, Z. ve Akdamar, E. (2022). Güvenlik önceliğinin, güvenlik iletişiminin ve güvenlik eğitiminin güvenli davranış üzerindeki etkisinin incelenmesi: İnşaat sektöründe uygulamalı bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 2(73), 1075-1104.

- [151] Nişancı, Z. N., Demirören, J. (2020) Davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının iş güvenliği kültürüne etkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15, 21-39.
- [152] Özkan, Y., Arpat, B. (2015). Mavi yakalılarda güvenlik kültürü algısı: Denizli ili kablo imalat endüstrisi örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3, 205-240.



## **EKLER**

- EK A :** NOSACQ-50 İş Güvenliği Kültürü Anketi İzni  
**EK B :** Bezmialem Vakıf Üniversitesi Etik Kurul Kararı  
**EK C :** Anda Eğitim Araştırma Yardımlaşma ve Arama Kurtarma Derneği  
Etik Kurul Kararı  
**EK D :** Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu  
**EK E :** Demografik Bilgi Formu  
**EK F :** NOSACQ-50 İş Güvenliği Kültürü Anketi  
**EK G :** Arama-Kurtarma Ekipleri İçin Gönüllü Yaralanması, Kaza ve Ramak  
Kala Durum Raporlama Formu



EK A



Irmak Kuloğlu <kuloglu.rmk@gmail.com>

Survey use permission  
2 !let!

Irmak Kuloğlu <kuloglu.rmk@gmail.com>  
Alic: <pk!@nrcwe.dk>

23 Kasım Per 22:31

Hello.

I am studying for a master's degree in the field of Disaster Management at Bezmialem Vakıf University in Istanbul.

I would like to request permission to use the "Nordic Security Climate Questionnaire (NOSACQ-50)" you have developed for my master's thesis study. Could you please send the Turkish version of the survey?

Thank you and have nice work.

[Alınılan metin gizlendi]

Pete Knies <PKI@nfa.dk>  
Alic: Irmak Kuloğlu <kuloglu.rmk@gmail.com>

24 Kasım Cum 07:42

Dear Irmak,

Thank you for your interest in NOSACQ-50 J <https://nfa.dk/NOSACQ>

1) Feel free to download and use the NOSACQ-50 questionnaire, and any of the 40+ language versions you need from:

<https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Safety-Climate-Questionnaire-NOSACQ50/NOSACQ50-translations>

Please notice that there are now six Spanish versions – Chile, Colombia, El Salvador, Nicaragua, Peru and Spain

2) Familiarize yourself with the guidelines at: <https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Safety-ClimateQuestionnaire-NOSACQ50>

## EK A (devam)

3) Let me know if you would like benchmark [data](#) from the international database (currently 95,000+ respondents from 700+ sites on 6 continents)

You can always find the latest international benchmarks on the above website.

If you submit your [data](#) for inclusion in the international database (all data anonymous) – then I can provide you with more precise benchmarks by sector (please indicate which of the following sectors you would like benchmark data with: Agriculture/Forestry, Construction, Energy, Healthcare, Manufacturing, Mining, Service or Transport).

<https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Safety-Climate-Questionnaire-NOSACQ50/NOSACQ50-database>

4) Keep in touch and please arrange to send any results you have for inclusion in the international database.

Let me know if I can be of any further assistance.

Sincerely

**Pete Kines (PKI)**

Senior Researcher, MSc, PhD

Safety Culture and Accidents at Work

[Safety Observer 3.0 app](#)

[CV](#), [LinkedIn](#), [Google Scholar](#)

T +45 39 16 53 60 | | E [PKI@nfa.dk](mailto:PKI@nfa.dk)



**The National Research Centre for the Working Environment**

105 Lersø Parkallé

DK-2100 Copenhagen, Denmark

T +45 39 16 52 00 | F +45 39 16 52 01

Secure e-mail: [nfa@nfa.dk](mailto:nfa@nfa.dk) | W [nfa.dk](http://nfa.dk)

Follow us on [LinkedIn](#), [Twitter](#) and [Facebook](#)

[Alinblanan metIn gIzIend!]

## EK B

Evrak Tarih ve Sayısı: 10.01.2024-136755



T.C.  
BEZMİALEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Teknoloji Transfer Ofisi  
Etik Kurullar Birimi



Sayı : E-54022451-050.04-136755  
Konu : 2023/350 Etik Kurul Kararı

10.01.2024

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Özcan ERDOĞAN  
Afet Yönetimi Anabilim Dalı Başkanlığı - Afet Yönetimi Anabilim Dalı Başkanı

2023/350 numaralı "Afet ve Acil Durumlarda Gönüllü Bir Arama Kurtarma Birliğinde NOSACQ-50 İş Güvenliği Kültürü Araştırması" başlıklı başvurunuz Üniversitemiz Etik Kurullar Birimi'nin 20.12.2023 tarihli, 24 sayılı Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurul toplantısında değerlendirilmiş olup, ilgili kurumlardan gerekli yasal izinlerin 2 ay içerisinde alınması şartıyla onaylanmasına mevcudun oybirliğiyle karar verilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.

Prof.Dr. Hayrettin ÖZTÜRK  
Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik  
Kurulu Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu :BSU4JKSFPP Pin Kodu :60203 Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?cK=5394&eD=BSU4JKSFPP&cS=136755>  
Bezmialem Vakıf Üniversitesi Adnan Menderes Bulvarı (Vatan Caddesi)  
Fatih/İstanbul Bilgi için: Zübeyde ÖZDEMİR  
Telefon No:0 (212) 523 22 88 Faks No:0 (212) 533 23 36 Unvan: Sorumlu  
e-Posta:info@bezmialem.edu.tr İnternet Adresi:www.bezmialem.edu.tr



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

**EK C**



## EK D

 <b>BEZMİALEM</b> VAKIF ÜNİVERSİTESİ	<b>BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU</b>			
	Doküman Kodu: ÜNV-GOAEK-FRM-002	Yayın Tarihi: 17.09.2019	Revizyon No: 03	Revizyon Tarihi: 01.06.2022

**ÇALIŞMANIN ADI:** Afet ve Acil Durumlarda Gönüllü Bir Arama Kurtarma Birliğinde NOSACQ-50 İş Güvenliği Kültürü Araştırması

Aşağıda bilgileri yer almakta olan bir araştırma çalışmasına katılmanız istenmektedir. Çalışmaya katılıp katılmama kararı tamamen size aittir. Katılmak isteyip istemediğinize karar vermeden önce araştırmanın neden yapıldığını, bilgilerinizin nasıl kullanılacağını, çalışmanın neleri içerdiğini, olası yararları ve risklerini ya da rahatsızlık verebilecek yönlerini anlamanız önemlidir. Lütfen aşağıdaki bilgileri dikkatlice okumak için zaman ayırınız. Eğer çalışmaya katılma kararı vererseniz, **Çalışmaya Katılma Onayı Formu**'nu imzalayınız. Çalışmadan herhangi bir zamanda ayrılmakta özgürsünüz. Çalışmaya katıldığınız için size herhangi bir ödeme yapılmayacak ya da sizden herhangi bir maddi katkı/malzeme katkısı istenmeyecektir. Araştırmada kullanılacak tüm malzemeler ve yapılabilecek tüm harcamalar araştırmacı tarafından karşılanacaktır.

### **ÇALIŞMANIN KONUSU VE AMACI**

Bu çalışmanın amacı, afet ve acil durumlarda arama kurtarma faaliyetlerinde gönüllü olarak görev alan demek üyelerinin, iş kazalarıyla ilgili davranışları üzerinde etkisi yüksek olan güvenlik kültürü algısının önemini vurgulamaktır. Çalışmamızda,

- Demografik Bilgi Formu
- NOSACQ-50 İş Güvenliği Kültürü Anketi ile verilerimizi toplayacağız.

Arama Kurtarma Gönüllüleri olarak sizler can kurtarabilmek adına çıkar gözetmeksizin her türlü zorlukla mücadele etmekte, kendi refahınızı geride bırakıp, başka hayatlara el uzatmaktasınız. Yapılacak olan bu araştırma ile kendinize görev edindiğiniz kurtarma işlemini yaparken iş güvenliği unsurlarını da göz ardı etmemenizi, müdahale esnasında daha yüksek farkındalık seviyelerine ulaşarak iş verimini artırmayı amaçlıyoruz. İçtenlikle vereceğiniz cevaplar sayesinde literatürdeki boşluğun doldurulmasına katkı sağlamış olacaksınız.

### **ÇALIŞMA İŞLEMLERİ**

Çalışmada katılımcılarla online veya yüz yüze görüşmeler yapılarak 12 soruluk Demografik Bilgi Formu ve 50 soru 7 ayrı boyutu bulunan NOSACQ-50 İş Güvenliği Kültürü Anketi'ndeki veriler, Arama Kurtarma Derneği'ndeki gönüllülere izin ve bilgileri dahilinde yöneltilecektir.

### **ÇALIŞMADA YER ALMAMIN YARARLARI NELERDİR?**

Bu çalışma ile zamanı veya mekânı bilinmeyen ve insanların yaşamsal faaliyetlerini sekteye uğratan ya da durduran afet ve acil durum anlarında can kaybını en aza indirmeyi amaçlayan arama kurtarma gönüllülerinin güvenlik kültürü kapsamındaki görüş ve tutumları değerlendirilmiş olacaktır. Böylece sadece literatüre değil afet yönetiminin dört aşamasından biri olan müdahale evresindeki etkinliğin artmasına da katkı sağlayacaktır.

**EK D (devam)**



## EK E

### DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

( Lütfen aşağıdaki kişisel bilgilerinizi sizin için en uygun şekilde doldurunuz.)

1. Yaş: \_\_\_\_\_

2. Cinsiyet:  Kadın  Erkek

3. Medeni durumunuz:  Evli  Bekar  Diğer

4. Çocuk sayısı:  0  1  2 ve üzeri

5. Eğitim durumunuz:  Lise  Üniversite  Lisansüstü

6. Mesleğiniz: \_\_\_\_\_

7. Haftalık çalışma saatiniz:  40 saat altı  40 saat üzeri

8. İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi aldınız mı?

- Evet  
 Hayır

9. Görev alanında iş kazası geçirdiniz mi?

- Evet  
 Hayır

Cevabınız evet ise görevden uzak kalma sürenizi belirtiniz: \_\_\_\_\_

10. Ramak kala olayı yaşadınız mı?

- Evet  Hayır

11. Herhangi bir sağlık probleminiz var mı?

- Evet  Hayır

Evet, ise; belirtiniz: \_\_\_\_\_

12. Tetanos aşısı yaptırdınız mı?

- Evet  Hayır

Evet, ise; yıl belirtiniz:

## NOSACQ-50 İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ ANKETİ

( Lütfen aşağıdaki soruları sizin için en uygun şekilde cevaplayınız.)

	1	2	3	4
1. Yönetim, iş programı yoğun olsa bile çalışanları iş yerinde güvenlik kurallarıyla uyum içerisinde çalışmaya teşvik eder.				
2. Yönetim, herkesin iş güvenliği ile ilgili gerekli bilgileri almasını sağlar.				
3. Yönetim, iş güvenliği ile ilgili bir kurala uyulmadığında umursamayıp görmezden gelir.				
4. Yönetim, üretimden önce iş güvenliğine önem verir.				
5. Yönetim, çalışanların iş programı yoğun olduğunda, risk alabileceklerini kabul eder.				
6. Biz iş yerinde çalışanlar olarak; yönetimin iş güvenliğini sağlamadaki yeterliliğine güven duyuyoruz.				
7. Yönetim, ortaya çıkan iş güvenliği problemlerinin hemen düzeltilmesi için sorumluluk alır, eyleme geçer.				
8. Yönetim, bir risk oluştuğunda bunu dikkate almaz ve düzeltmek için eyleme geçmez.				
9. Yönetim, iş güvenliğini tam anlamıyla sağlamaya yönelik yetkinlikten yoksundur.				
10. Yönetim, anlamlı olan ve gerçekten işe yarayan iş güvenliği tedbirleri için çaba gösterir.				
11. Yönetim, çalışanların birbirlerinin iş güvenliğini etkileyebileceğini bilir ve bunun farkındadır.				
12. Yönetim, iş yerinde iş güvenliği kararlarının alınmasında çalışanların katılımına önem verir, teşvik eder.				
13. Yönetim, çalışanlarının güvenlikle ilgili önerilerinin asla dikkate almaz.				
14. Yönetim, iş alanındaki herkesin iş güvenliği ile ilgili konularda yüksek yeterliğe sahip olması için çaba gösterir.				
15. Yönetim, iş güvenliği ile ilgili karar almadan önce çalışanların fikirlerini asla sormaz.				
16. Yönetim, iş güvenliği ile ilgili kararlara çalışanları dahil eder.				
17. Yönetim, iş kazası araştırmalarında doğru ve gerçek bilgiyi toplar.				
18. Bu işyerinde çalışanlar, yönetimden çekindiği için ramak kala olayları bildirmez.				
19. Yönetim iş kazası ile alakası olan kişileri dikkatlice dinler.				

## EK F (devam)

20. Yönetim, bir iş kazası meydana geldiğinde, suçlu kişileri değil, nedenlerini araştırır.				
21. Yönetim, iş kazaları ile ilgili her zaman çalışanları suçlar.				
22. Yönetim, iş kazası ile alakası olan kişilere eşit muamelede bulunur.				
23. Çalışanlar olarak, yüksek seviyede iş güvenliğini sağlayabilmek için birlikte sıkı çalışıyoruz.				
24. Çalışanlar olarak, iş ortamının her zaman düzenli olmasını sağlamak için ortak sorumluluk alıyoruz				
25. Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliğine özen göstermiyoruz.				
26. Burada çalışanlar olarak, ortaya çıkan yeni risklerle mücadeleden kaçınmaktayız.				
27. Çalışanlar olarak, birbirimize güvenli çalışma konusunda yardımcı oluyoruz.				
28. Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliği için sorumluluk almıyoruz.				
29. Çalışanlar olarak, risk ve tehlikeleri önlenemez olarak görüyoruz.				
30. Çalışanlar olarak, küçük kazaları günlük iş hayatımızın bir parçası olarak görüyoruz.				
31. Çalışanlar olarak, iş kazası oluşmadığı sürece tehlikeli davranışları normal önemsemiyoruz.				
32. Çalışanlar olarak, işi zamanında tamamlayabilmek için iş güvenliği kurallarını dikkate almıyoruz.				
33. Çalışanlar olarak, iş programı yoğun olsa bile asla risk almayı kabul etmiyoruz				
34. Çalışanlar olarak, işimizin tehlikelerden korkanlara uygun olmadığını düşünüyoruz.				
35. Çalışanlar olarak, işte risk almayı kabul ediyoruz.				
36. Çalışanlar olarak, iş güvenliği sorunu oluştuğunda bu soruna çözüm bulmaya çalışıyoruz.				
37. Çalışanlar olarak, birlikte çalışırken kendimizi güvende hissediyoruz.				
38. Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliğini sağlamaya yeterli olduğumuza güveniyoruz.				
39. Çalışanlar olarak, iş kazalarını önleme konusunda edindiğimiz tecrübelerden ders alıyoruz.				
40. Çalışanlar olarak, birbirimizin iş güvenliği ile ilgili görüş ve önerilerini ciddiye alıyoruz.				
41. Çalışanlar olarak, iş güvenliği ile ilgili nadiren konuşuyoruz.				
42. Çalışanlar olarak, iş güvenliği ile ilgili konular gündeme geldiğinde konu üzerinde tartışır, analiz etmeye çalışırız.				
43. Çalışanlar olarak, iş güvenliği konusunda özgürce ve açık olarak konuşabiliriz				

**EK F (devam)**

44. Çalışanlar olarak, iyi bir iş güvenliği sorumlusunun iş kazalarını önlemede önemli bir rol üstlendiğini düşünüyoruz.				
45. Çalışanlar olarak, iş güvenliği sorumluları tarafından yapılan risk değerlendirmesinin iş güvenliği üzerinde hiçbir etkisi olmadığını düşünüyoruz.				
46. Çalışanlar olarak, iş güvenliği eğitimlerinin iş kazalarını önlemek için yararlı olduğunu düşünüyoruz.				
47. Çalışanlar olarak, iş güvenliği için işe başlamadan/ iş gerçekleşmeden önce planlama yapmanın anlamsız olduğunu düşünüyoruz.				
48. Çalışanlar olarak, iş güvenliği risk değerlendirmesinin ciddi tehlikeleri tespit etmeye yardımcı olduğunu düşünüyoruz.				
49. Çalışanlar olarak, iş güvenliği eğitimlerinin anlamsız olduğunu düşünüyoruz.				
50. Çalışanlar olarak, iş güvenliği için belirlenmiş amaçların ve hedeflerin olmasının önemli olduğunu düşünüyoruz.				

## EK G

### Arama-Kurtarma Ekipleri İçin Gönüllü Yaralanması, Kaza ve Ramak Kala Durum Raporlama Formu

(Her Birey için Ayrı Form Doldurulacaktır-Toplu Gelişen Kazalarda Tek Form Yeterlidir)

#### 1. Genel Bilgiler

- **Tarih ve Saat:** (Olayın gerçekleştiği tarih ve saat)
- **Ekip Kimliği:** (Arama-kurtarma biriminin adı veya numarası)
- **Çalışma Alanı Kimliği & GPS Koordinatları:** (Olayın meydana geldiği yerin adresi veya koordinatları)
- **Afet Türü:**
- **Olayın Gerçekleştiği Sektör:** (Yapı enkazı, arazi vb.)
- **Olayın Türü:**
- 

- Kaza/Yaralanma
- Ramak Kala
- Diğer (Açıklayınız) \_\_\_\_\_

- **Etkilenen Kişi Sayısı:** \_\_\_\_\_

#### 2. Olayın Detayları

- **Olayın Tanımı:** (Olayı kısa ve açık bir şekilde tanımlayınız)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- **Kaza veya Ramak Kala Durumunun Sebebi:** (Olaya sebep olabilecek faktörler; örneğin ekipman arızası, insan hatası, çevresel faktörler vb.)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- **Olayın Gerçekleştiği Çalışma Koşulları:** (Çalışma saati, hava koşulları, ekipman durumu, stres durumu vb.)  
\_\_\_\_\_
- **Görgü Tanığı İfadesi:**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## EK G (devam)

*Görgü Tanığı 1*

Adı ve Soyadı:

Ekip Kimliği:

İmza:

*Görgü Tanığı 2*

Adı ve Soyadı:

Ekip Kimliği:

İmza:

### 3. Etkilenen Kişi

- **Adı ve Soyadı:** (Kaza/ramak kala durumuna karışan kişinin adı soyadı) \_\_\_\_\_
- **Pozisyonu:** (Gönüllü, lider, destek personeli vb.) \_\_\_\_\_
- **İş Güvenliği Eğitimi Durumu:**
  - Evet
  - Hayır

(Eve İse Alındığı Yer) \_\_\_\_\_

#### • Yaralanma Durumu:

- Hafif
- Orta
- Ciddi
- Hiçbir Yaralanma Yok
- Psikolojik Travma

#### • Tıbbi Müdahale Gerekliliği:

- Evet
- Hayır

#### • Kurtarma Durumu:

- Evet
- Hayır

#### • Kurtarma Yapan Ekip/Kurum Kimliği: \_\_\_\_\_

#### • Kurtarma Süresi: \_\_\_\_\_

#### • Transport Şekli:

- Sivil Araç
- Ambulans
- Resmi Araç

Araç Plaka Kodu, Sürücü Ad Soyad, Telefon Numarası: \_\_\_\_\_

## EK G (devam)

---

### 4. Güvenlik Sistemi ve Önlemler

- **Olay Öncesi Güvenlik Prosedürleri Uygulandı mı?**  
(Olaydan önce var olan güvenlik önlemleri, ekipman kontrolü, güvenlik eğitimleri vb.)
- **Olay Anında Uygulanan Güvenlik Önlemleri Nelerdir?**  
(Olay sırasında güvenlik tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığı)
- **Koruyucu Ekipman Durumu:**
  - Uygun
  - Arızalı
  - Eksik
  - Diğer (açıklama) \_\_\_\_\_

---

### 5. Olayın Sonuçları

- **Ekip Güvenlik Durumu:**
- **Güvenlik Riski Artmıştır**
  - Evet
  - Hayır
- **Güvenlik Durumu Aynıdır**
  - Evet
  - Hayır
- **Güvenlik Durumu İyileşmiştir**
  - Evet
  - Hayır
- **Çalışma Devam Ediyor**
  - Evet
  - Hayır
- **Çalışma Sonlanmıştır**
  - Evet
  - Hayır

## EK G (devam)

---

### 6. Olay Sonrası Değerlendirme ve Rapor

- **Raporu Hazırlayan:**

*Ad Soyad*

*Görev Unvanı*

*İmza*

- **Onaylayan Yetkili:**

*Ad Soyad*

*Görev Unvanı*

*İmza*

- **Raporun Tamamlanma Tarihi:** (*Raporun sonlandırılma tarihi*)

---

### 7. Ekler

- **Fotoğraflar, Video Kayıtları ve Diğer Belgeler**

*(Varsa olayla ilgili fotoğraflar, video kayıtları, güvenlik kameralarından alınan görüntüler, hastane raporu, ekipman test raporları vb.)*

## ÖZGEÇMİŞ

**Ad-Soyad** : Irmak KÜLOĞLU

**Doğum Tarihi ve Yeri** :

**E-posta** :

### ÖĞRENİM DURUMU:

- **Lisans** : 2021, Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Sağlık Yönetimi

### MESLEKİ DENEYİM VE ÖDÜLLER:

- 2013 – (devam ediyor) : Acil Tıp Teknisyeni, Sağlık Bakanlığı, İstanbul Acil Sağlık Hizmetleri Müdürlüğü

### YÜKSEK LİSANS TEZİNDEN TÜRETİLEN YAYINLAR, SUNUMLAR VE PATENTLER:

- Küloğlu, I., Erdoğan, Ö. (2024), Arama Kurtarma Gönüllülerinde İş Güvenliği Kültürü: Farkındalıklar, Riskler ve Sürdürülebilirlik, **Risk Yönetimi Sempozyumu**, Ankara, 2024, (Sözel bildiri).

### DİĞER YAYINLAR, SUNUMLAR VE PATENTLER:

- Küloğlu, I., Erdoğan Ö. Çevre Kirliliği: Gelecek kuşaklar için yok oluş tehdidi. 6.Uluslararası Dirençlilik Kongresi, Ankara, 2024, (Poster bildiri).
- Küloğlu, I., Tosun, Z., Erdoğan Ö. Dirençlilik Perspektifinde Gençlik Olgusu: Genç Anda. 6.Uluslararası Dirençlilik Kongresi, Ankara, 2024, (Poster bildiri).