



# Afetlerde İnsan Kaynakları Yönetimi

## Human Resources Management in Disasters

 Gülcan TAŞKIRAN,<sup>a</sup>  
 Ülkü BAYKAL<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Hemşirelikte Yönetim AD,  
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa  
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi,  
İstanbul

Yazışma Adresi/Correspondence:  
Gülcan TAŞKIRAN,  
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa  
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi,  
Hemşirelikte Yönetim AD,  
İstanbul, TÜRKİYE  
gclan.takran8@gmail.com

**ÖZET** Günümüzdeki tüm teknolojik gelişmelere karşın son yıllarda sosyal, ekonomik ve politik olgular ile birlikte küreselleşmenin de etkisiyle hem nitelik hem de nicelik açısından afetlerin arttığı görülmektedir. Afetlerin ortaya çıkardığı çok yönlü etkilerin önlenmesi veya azaltılabilmesi için hazırlık, müdahale, iyileştirme, risk ve zarar azaltma olmak üzere dört aşamadan oluşan afet yönetim döngüsünün iyi yönetilmesi ve afet yönetim döngüsünde görev alan insan kaynağının etkin ve verimli yönetilmesi büyük önem taşımaktadır. İnsan kaynakları yönetimi, örgüt amaçlarını gerçekleştirebilmek için gerekli en uygun insan kaynağını planlamak, seçmek, yerleştirmek, eğitmek ve geliştirmek, güvenliğini sağlamak ve sağlığını korumak işlevlerini içermektedir. Afetlerde insan kaynakları yönetimi süreci de benzer aşamalardan oluşmakta olup, bu aşamalara afetlerde görev alan tüm kişiler dahil edilmelidir. Afet yönetim döngüsünün tüm aşamalarında görev yapacak insan kaynakları arasındaki iletişimin ve iş birliğinin sürekli ve hızlı bir şekilde sağlanması ve sürdürülmesi de başarılı bir afet yönetiminin ön koşulunu oluşturmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Afetler; afet planlaması; insan kaynakları yönetimi; risk yönetimi; hemşirelik

**ABSTRACT** Despite all the technological developments nowadays, disasters have increased in recent years due to social, economic and political events as well as globalization, in terms of both quality and quantity. In order to prevent or reduce the multifaceted impacts of disasters, it is crucial to manage effectively the four-phase disaster management cycle of preparation, intervention, improvement, risk and harm reduction and to manage effectively and efficiently the human resource involved in this disaster management cycle. Human resources management includes the functions of planning, selecting, recruiting, educating, developing, ensuring safety and protecting health for the most appropriate human resource needed to achieve the objectives of the organization. Human resources management in disasters consists of similar phases, and all persons involved in disasters should be included in these phases. Continuously and quickly ensuring and sustaining communication and cooperation between the human resources to serve in all phases of the disaster management cycle is also a prerequisite for successful disaster management.

**Keywords:** Disasters; disaster planning; personnel management; risk management; nursing

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) afeti “beklenmeyen, kurumun olanakları ve kapasitesini aşan normal işleyişi bozan dışarıdan yardım gerektiren ani ekolojik olgu” olarak tanımlarken,<sup>1</sup> uluslararası kabul gören diğer bir tanım afeti “silahlı çatışma dışında ister birden bire ister uzun süreli süreçlerin bir sonucu olarak gelişsin ister bir kazadan ister doğa veya insan kaynaklı olaylardan kaynaklansın insan yaşamına, sağlığına, mülkiyetine veya çevreye önemli ve büyük çapta bir tehdit oluşturması ve toplumun işleyişinin ciddi anlamda bozulması durumu”<sup>2</sup> olarak ele almıştır. Bir olayın afet tanımı içine girmesini belirleyen en önemli özellik, dış yardıma gereksinim duyulması olup dış yardım olayın gerçekleştiği toplumun, olayla baş edememesi ve yardım alınmasının zorunlu olması durumu olarak kabul edilmektedir. Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmelere karşın son yıllarda sos-

**KAYNAK GÖSTERMEK İÇİN:**  
Taşkiran G, Baykal Ü. Afetlerde İnsan Kaynakları Yönetimi. Öztekin SD, editör. Afet Hemşireliği. Ankara: Türkiye Klinikleri; 2018. p.23-8.

yal, ekonomik ve politik olgular ile birlikte küreselleşmenin de etkisi ile hem nitelik hem de nicelik açısından afetlerde artma görülmektedir.<sup>1,3,4</sup>

Afetlerin ortaya çıkardığı çok yönlü etkilerin önlenmesi veya azaltılabilmesi için hazırlık, müdahale, iyileştirme, risk ve zarar azaltma olmak üzere dört aşamadan oluşan afet yönetim döngüsünün iyi yönetilmesi ve afet yönetim döngüsünde yer alan insan kaynağının etkin ve verimli şekilde kullanılması gerekmektedir. Afet yönetim döngüsünün başarılı yürütülmesinde öncelikle ekip liderlerinin ve onun altında görev alan insan kaynağının niteliği/yetenliği ve gösterdiği performans önemlidir.<sup>4,5</sup>

Afet yönetim döngüsünün tüm aşamalarında birçok farklı birim ve kuruluştan kişiler görev almaktadır. Bu kişiler; kriz masası yöneticileri, afet yönetim merkezi çalışanları, afet koordinasyon merkezi çalışanları, arama kurtarma ekipleri, itfaiye görevlileri, pilotlar, dalgıçlar, inşaat işçileri, mühendisler, şoförler, cankurtaranlar, dağcılar, sağlık profesyonelleri (hekim, hemşire, acil tıp teknisyeni, paramedik vb.), ambulans şoförleri, makinistler, psikologlar, psikiyatristler, emniyet personelleri (polis, asker, bomba imha ekibi, özel güvenlik personeli vb.), belediye görevlileri, medya çalışanları (gazeteci, radyocu vb.), sivil toplum kuruluşları (Arama Kurtarma Derneği-AKUT) ve gönüllüler gibi birçok farklı disiplinden oluşmaktadır.<sup>5</sup> Farklı uzmanlığa sahip kişilerin, afet çalışmalarında özellikle de en kritik aşamalardan olan hazırlık ve müdahale aşamalarında etkili ve uyumlu şekilde çalıştırılmaları, afet zararlarının önlenmesi, azaltılması ve başarılı bir afet yönetim sürecinin gerçekleştirilmesinde öncelikli hedef olmalıdır.

## AFETLERDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM SÜRECİ

İnsan kaynakları yönetimi, örgüt amaçlarını gerçekleştirebilmek için gerekli en uygun insan gücünü planlama, seçme, yerleştirme, eğitime, yetiştirme ve geliştirme, başarısını değerlendirme, güvenlik ve sağlığını koruma aşamalarından oluşmaktadır.<sup>5</sup> Afetler ise hem risk hem de kriz yönetimi uygulamalarının birlikte değerlendirilmesini içermektedir. Kayıp ve zararların azaltılması, hazırlık, tahmin ve erken uyarı gibi afet öncesi korumaya yönelik çalışmalar "Risk Yönetimi", etki analizi, müdahale, iyileştirme ve yeniden yapılandırma gibi afet sonrası çalışmalar ise "Kriz Yönetimi" olarak ele alınmaktadır.<sup>6,7</sup>

## AFETLERDE GÖREV ALACAK İNSAN KAYNAĞININ PLANLANMASI

Planlama aşamasında yapılacak işler analiz edilerek iş tanımları oluşturulmakta ve iş gerekleri doğrultusunda bu işleri yapacak kişilerin sayısı ve sahip olması gereken yetkinlikler belirlenmektedir. Afetlerde insan kaynakları planlaması ise meydana gelebilecek tüm afetlerde erken uyarı, afetlere hazırlık, acil müdahale, kurtarma, iyileştirme, risk ve zarar azaltma aşamalarında vatandaşları ve acil müdahale ekiplerini destekleme faaliyetlerini yürütecek insan gücünün nicelik ve nitelik yönünden belirlenmesi ve sağlanması işlevlerini içermektedir. Bu planlama yapılırken afet yönetiminin hedefleri ve stratejileri de göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca planlama yapılırken, çalışanların kendileri veya yakınlarının afetten etkilenebileceği olasılığına yönelik olarak, yedek insan kaynağı oluşturulmalı ve bu kişilerin görevlerine hazır hale getirilmesi sağlanmalıdır. Kısaca afet durumlarında normal durumdan farklı olarak gerçek personel, yedek personel, ek personel ve yeni personel gereksinimleri planlanmalıdır. Özellikle afetlere hazırlık aşamasında insan kaynakları planlaması tüm kamu ve özel kuruluşların insan gücü kapasitesi ve ulusal afet yönetimi hedefleri, stratejileri ve çevre analizi sonuçları dikkate alınarak yapılmalıdır.<sup>5</sup>

Afetlerde insan kaynakları planlama süreci; insan kaynakları uygulamalarını belirleme, insan kaynakları amaçları ve hedeflerini geliştirme, insan kaynakları programını tasarlama ve uygulama, insan kaynakları planlamasının etkinliğini değerlendirme, gözden geçirme ve yeniden odaklanma olarak beş aşamalı olarak ele alınmaktadır. Afet yönetiminde insan kaynakları planlamasına ayrılan zaman, afet meydana geldiğinde kazanılan zamanı gösterdiğinden, büyük öneme sahiptir.<sup>6</sup> Dolayısıyla bu beş aşamanın yöneticiler tarafından zamanında, etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir.

## AFETLERDE GÖREV ALACAK İNSAN KAYNAĞINI SEÇME VE YERLEŞTİRME

İnsan kaynakları yönetim sürecinde kişi-iş uyumuna bağlı ve verimlilik açısından dikkat edilmesi gerekmektedir. Kısa sürede ciddi kayıplara yol açabilen afet durumlarında, işe uygun insan gücünün seçilmesi ve yerleştirilmesi afet yönetiminin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi için hayati önem taşımaktadır. İş-işgören uyumunun olmaması durumunda, hedeflere ulaşmada başarısızlık, verimsizlik ve performans düşüklüğü olabileceği gibi çalışanlarda iş doyumu ve motivasyonda

azalma, özgüven zedelenmesi gibi durumlar da görülebilmektedir. Afetlerde insan gücü gereksiniminin karşılanmasında hazırlık aşamasında, kurum içi kaynaklarından (afet organizasyonlarında görev yapanlardan), kurum dışı kaynaklardan (diğer kamu ve özel kuruluşlarda görev yapanlar, UMKE vb. organizasyonlar) ve toplumsal kaynaklardan (gönüllüler, sivil toplum kuruluşları vb.) yararlanılabilir. Müdahale aşamasında ise planlanan insan kaynağının yeterli olmaması durumunda, mevcut insan kaynağının en uygun olanlarının görevlendirilmesine gereksinim duyulabilmektedir. Burada yedek insan kaynağının belirlenebilmesi açısından kurumların işgörenlerin performans değerlendirme verilerini sürekli değerlendirmeleri, çalışanlarını iyi tanıyarak onları geliştirmeye yönelik programlar oluşturmaları gerekmektedir.<sup>5</sup>

### AFETLERDE GÖREV ALACAK İNSAN KAYNAĞININ EĞİTİMİ VE GELİŞTİRİLMESİ

Afet yönetim döngüsünün tüm aşamalarında başarılı olunabilmesi için afet çalışmalarında görev alacak işgörenlerin eğitimi, yetiştirilmesi ve geliştirilmesine gereken önem verilmelidir. Afet ekibinde görev alacakların temel eğitimlerinin yanı sıra hizmet içi eğitim programları, kurs vb. eğitimler ile afetlerdeki görevlerine yönelik sürekli olarak eğitilmeleri gerekmektedir. Bu eğitimlerin sadece kuramsal olmaması, uygulamalı özellikle tatbikat şeklinde pekiştirmeye yönelik yapılandırılmasının, bu konuda yapılan araştırmalarda da belirtildiği gibi afet anında daha başarılı olunmasında etkili olduğu üzerinde durulmaktadır.<sup>7,8</sup> Ayrıca eğitim programlarının güncel gelişmeler doğrultusunda sürekli olarak yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Afet eğitim programları hazırlanırken ekip üyelerinin görevlerine yönelik konuların yanı sıra liderlik, ekip çalışması, motivasyon, çatışma yönetimi, iletişim becerileri, stres yönetimi, zaman yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği ve uyulması gereken yasal düzenlemeler vb. konularda da eğitim verilmesi birçok farklı disiplinden gelen kişilerin afet gibi karmaşık durumlarda ekip ruhuyla çalışabilmelerinin sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır.<sup>5</sup>

### AFETLERDE GÖREV ALACAK İNSAN KAYNAĞININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Afetlerde görev alacak insan gücü verilen eğitimler ile önceden hazırlıklı kılınmaya çalışılsa da afet gibi olağanüstü durumlarda nasıl bir tablo ile karşılaşılacağı önceden tahmin edilemediğinden, kişilerin nasıl bir performans gösterecekleri de önceden belirlenememektedir.

Ayrıca afete müdahale eden ekip üyelerinin yaşanan olağanüstü durumda zaman baskısı ve yoğun stres nedeniyle hata yapma eğilimi de artabilmektedir. Dolayısıyla afete müdahale eden ekip üyelerinin performansının değerlendirilmesi, düşük performanslıların eğitim ve geliştirme gereksiniminin giderilmesi, yüksek performanslıların da ödüllendirilmesi açısından önemli veri kaynağı sağlamaktadır. Afetlerde sürecin değerlendirilmesi, ekip lideri, ekipteki diğer üyeler, diğer ilgili birimlerin yöneticileri, afetzedeler tarafından yapılabilmektedir. Afetlere hazırlık, müdahale ve iyileştirme aşamalarına yönelik olarak, farklı değerlendirme ölçütleri önceden belirlenerek, ilgili tüm paydaşların değerlendirmeleri alınmalıdır. Afetlerin planlama aşamasında, kimlerin ve nelerin değerlendirileceği, kimler tarafından değerlendirilmenin yapılacağı, hangi değerlendirme ölçütlerinin ve yöntemlerinin kullanılacağı gibi konular planlama aşamasında belirlenmelidir.<sup>5,9</sup>

### AFETLERDE GÖREV ALACAK İNSAN KAYNAĞINI KORUMA VE GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMA

Afet gibi herkesin güvenliğini tehdit eden durumlarda, hem afetzedelerin hem de afet müdahale ekip üyelerinin güvenliğinin sağlanması ve korunmaları gerekmektedir. Afetlerin doğası gereği karmaşık olması ve her yaşanan olağanüstü olayın yeni tehlikeler ortaya çıkabilme olasılığı, insan kaynaklarının korunması ve güvenliğinin sağlanmasını daha da karmaşık hale getirmektedir. Bu çalışmalar sırasında kişiler kaza, yaralanma, kas-iskelet rahatsızlıkları, ruh sağlığı sorunları, şiddet veya kimyasal, biyolojik tehlikelere maruz kalma hatta ölüm gibi tehlikelerle karşılaşabilmektedir. Özellikle müdahale aşamasında çalışan güvenliğini sağlamaya yönelik önlemlere önem verilmeli ve bu kişilerin afete hazırlık aşamasında her tür tehlike ve sorunlarla karşılaşabilecekleri öngörülerek, buna yönelik eğitimler verilmelidir. Ayrıca bu kişilere her tür koruyucu ekipman sağlanmalı ve bulaşıcı hastalıklara yönelik aşılama yapılmalı, yanı sıra afet öncesinde psikolojik hazırlık ve afet sonrasında psikolojik yardım konularında destek sağlanmalıdır.<sup>5,10</sup>

Afet müdahale ekip üyelerinin sayısı gerekli olan en düşük düzeyde bulundurulmalı ve gereksinim kalmadığında olabildiğince hızlı şekilde afet alanı dışına alınmalı, arama kurtarma ekibinin o alandaki tehlikelerden etkilenmesini azaltacak şekilde yaklaşılmalıdır. Ayrıca koruma bölgeleri oluşturularak gereksinim duyulmayan ekip üyelerinin ve halkın ilgili alanlardan uzak tutulması sağlanmalıdır. Yanı sıra afetin yaşandığı kırmızı alanda

görev alan ekip üyelerinin iş rotasyonları yapılarak yorunluluk ve tehlikelere maruz kalma riski de azaltılmalıdır.<sup>11</sup>

## AFETLERDE GÖREV ALAN İNSAN KAYNAĞI ARASINDA İLETİŞİM VE İŞ BİRLİĞİ

Afetin önlenmesi veya zararlarının en aza indirilmesi açısından afet yönetiminin tüm aşamalarında görev alan insan gücü arasındaki iletişimin kesintisiz ve hızlı bir şekilde yürütülmesi, iş birliğinin etkili ve başarılı şekilde sürdürülmesi gerekmektedir.<sup>12</sup> Afet ve kriz durumlarında iletişim yönetimi ve koordinasyon ilk kez uluslararası boyutta 1986-Çernobil Kazası ve ulusal boyutta 1999-Marmara Depremi ile gündeme gelmiş ve önem kazanmaya başlamıştır. Afete müdahalede koordinasyon süreci bilgi paylaşımı (kimin nerede olduğunu ve ne yaptığını bilmek), operasyonel koordinasyon (ekiplerin belirli amaçlar etrafında, birlikte hareket etmelerini sağlamak) ve iş birliğinde koordinasyon (belli bir plana dayalı, ortak değer ve uygulamaların yapılmasını sağlamak) olmak üzere çok katmanlı bir yapı gösteren; kitlesel, dinamik, gelişen bir süreçtir.<sup>13</sup>

Afet ve kriz durumlarının yarattığı belirsizlik ve olağanüstü durumun oluşturabileceği çatışmaların azaltılması ve özellikle müdahale aşamasının etkinliği için afet iletişim sistemi ve gerekli alt yapı hazırlıklarının, afet ve kriz durumu meydana gelmeden önce oluşturulmalı, işlerliği test edilmeli ve sürekli iyileştirmeler yapılmalıdır. Afet döngüsünün her aşamasında iletişimin hayati öneme sahip olması nedeniyle, afetler meydana geldiğinde hem toplumun hem de görev alan insan gücünün stresinin azaltılması ve afet bölgesinde belirsizlikten kaynaklanan olası kargaşanın önlenmesi açısından haber/bilgi alma gereksinimin en kısa sürede karşılanması gerekmektedir.<sup>12,14</sup>

Afetlerde görev alan örgütlerin farklı örgütsel yapılarına, çalışma şekillerine, hiyerarşik ilişkilere sahip olmaları; deneyim, tecrübe ve hazırlık seviyelerinin farklı olması, örgütler arasındaki rekabet, örgütlerin birlikte çalışma tecrübesinin olmaması; bölgenin ve özelliklerinin bilinmemesi gibi nedenlerden dolayı da afetlerde iletişim ve iş birliği zorlaşabilmektedir.<sup>13</sup> Bu nedenle afetlerde görev alan tüm kişi ve kuruluşların afet durumlarına yönelik ortak eğitim ve tatbikatlar ile hazırlanması afet durumlarındaki iletişim ve iş birliğinin kolaylaşması açısından kritik öneme sahiptir.

Afetler ortaya çıkmadan önce iletişim komitesinin kurulması, kurul üyelerinin seçilerek atanması, acil ile-

tişim planının oluşturulması ve bunun denemesi, gerekli iletişim alt yapısının kurulması, ölçme, izleme ve değerlendirme yöntemlerinin belirlenmesi ve süreçte görev alan birim ve organizasyonların iletişim sorumlularının belirlenmesi gerekmektedir.<sup>12</sup> Afetler oluşmadan önce oluşturulan planların yerine getirilebilmesinde birimler ve kişiler arasında iletişim ve iş birliğinin sağlanmasına gereken önem verilmelidir.

Afet durumlarında ulusal düzeyde Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD)'na bağlı "Afet ve Acil Durum Koordinasyon Kurulu" iletişimin sağlanmasında en üst kurulu oluşturmaktadır. Kurum ve kuruluşlar ile sivil toplum kuruluşları arasındaki iş birliğini sağlamak bu kurulun görevleri arasındadır. Kurul, yılda en az dört kez ve kurul başkanının çağrısı üzerine olağanüstü olarak toplanarak iş birliğini sağlamaktadır. İletişim konusunda AFAD bünyesinde önemli görevleri olan bir diğer birim ise "Bilgi Sistemleri ve Haberleşme Dairesi Başkanlığı" dır. Bu başkanlığın; ortak haberleşme ve bilgi sistemlerinin standardını belirleme ve denetleme, başkanlık birimleri ve diğer ilgili kuruluşlarla iş birliği yapma, bilgi paylaşma, haberleşme, tahmin ve erken uyarı sistemlerini kurma veya kurdurma, ilgili sistemlerin bakım ve onarımını yapma veya yaptırma gibi görevleri bulunmaktadır.<sup>15</sup> Ayrıca meydana gelen afetin nitelik ve niceliğine göre İç İşleri Bakanlığı'na bağlı "Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezleri", bakanlıklarda müsteşar veya yardımcısı, illerde vali ve ilçelerde kaymakamların yönetiminde kurulabilmektedir. Bu merkezlerin afet durumuna yönelik bildirim yapma, diğer ekip, kurum ve kuruluşlarla iletişim kurarak iş birliği ve uyum sağlama gibi afetlerde iletişimin sağlanması ve sürdürülmesine yönelik pek çok görevi bulunmaktadır.<sup>16</sup>

## AFETLERDE İNSAN KAYNAKLARI ÖRGÜTLENMESİ

Günümüzde bütünleşik afet yönetimi, afet öncesi "Risk yönetimi" ve afet sonrası "Kriz yönetimi" anlayışının benimsendiği afet yönetimi politikalarının etkin bir şekilde yürütülmesi, organize, sistematik ve eşgüdüm içinde faaliyet gösteren bir örgütlenme yapılarıyla gerçekleştirilebilir. Afet yönetiminde rol alan tüm örgütlerin, toplumla entegre olması ve gerek ulusal gerekse uluslararası örgütlerle afet sırası ve sonrasında iş birliği içinde hareket etmesi gerekmektedir.<sup>6,7</sup> Türkiye'de afet ve acil durumlarında görev alan resmi ve gönüllü birçok örgüt bulunmakta olup bu örgütlerden en çok bilenenlerinin örgütsel yapısı, görev ve sorumlulukları aşağıda kısaca ele alınmıştır.

**Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD):** Türkiye’de afet yönetiminin merkezi örgütlenmesini oluşturan AFAD, afet ve acil durumların ulusal yönetiminde doğrudan başbakanlığa bağlı olarak, afet ve acil durumun niteliği ve büyüklüğüne göre Genelkurmay Başkanlığı, İçişleri, Dışişleri, Sağlık, Orman ve Su İşleri ve ilgili diğer bakanlıklar ile birlikte sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliğini yürüten tek yetkili kurumdur.<sup>4,6,17</sup> AFAD “Bütünleşik Afet Yönetim Sistemi” modelini benimsemiş olup bu model tehlike ve risklerin önceden belirlenmesini, olası zararların önlenmesi veya azaltılması yani “Risk Yönetimi” odaklı bir afet yönetim sistemini içermektedir. Ayrıca etkin müdahale ve koordinasyonun sağlanmasını ve afet sonrasında iyileştirme çalışmalarının bir bütünlük içerisinde yürütülmesini de öngörmektedir.<sup>18</sup>

**Ulusal Medikal Kurtarma Ekipleri (UMKE):** Türkiye’de ulusal düzeyde arama kurtarma örgütlerinden biri olan UMKE, afete maruz kalmış kişilere doğru ve çabuk müdahale ederek, ölü ve yaralı sayısını kabul edilebilir rakamlara indirmek amacıyla Sağlık Bakanlığı’nda ‘Acil Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü’ne bağlı olarak 2004 yılında kurulmuştur. UMKE ulusal ve uluslararası her türlü afet ve olağandışı durumlarda afetzedelere medikal kurtarma hizmeti vermek amacıyla kurulmuş özel donanım ve özel eğitimlere sahip, tamamı sağlık çalışanlarından oluşan ve gönüllük esasına dayanan ekiplerden oluşmaktadır.<sup>19</sup> Yurtiçinde 81 ilde yerel olarak çok sayıda trafik kazası, yangın, kayıp, sel, çökme vakalarında UMKE ekipleri yerel AFAD ve itfaiye ekipleri ile eşgüdüm halinde çalışmaktadır.

**Arama Kurtarma Derneği (AKUT):** 1994 yılında dağda kaybolan iki üniversite öğrencisinin sonuçsuz kalan arama çalışmalarını takiben dağları iyi bilen fakat arama kurtarma konusunda bilgileri sınırlı olan bir grup dağcının bir araya gelmesiyle 1996 yılında “AKUT Arama Kurtarma Derneği” resmi olarak kurulmuştur. 1999 yılı itibarıyla Birleşmiş Milletler şemsiyesi altında bulunan Uluslararası Arama Kurtarma Danışma Grubu (INSARAG)’ın üyesi olan AKUT, INSARAG standartlarına göre “Sınıflandırılmış Orta Seviye Ekip” grubunda Türkiye’de bu sertifikayı alan ilk örgüt olmuştur. Bugün ülke genelinde 27 ekip ile halen hizmet vermeye devam etmektedir.<sup>20</sup>

**Türk Kızılayı:** 11 Haziran 1868 tarihinde “Osmanlı Yaralı ve Hasta Askerlere Yardım Cemiyeti” adıyla kurulan Kızılay, savaş alanında yaralanan ya da hastalanan askerlere hiçbir ayırım gözetmeksizin yardım etmek amacıyla kurulmuştur. Halen “afetlerde ve olağan dö-

nemde ihtiyaç sahipleri ve korunmasızlara yönelik yardım sağlamak, toplumda yardımlaşmayı geliştirmek, güvenli kan teminini gerçekleştirmek ve zarar görebilirliği azaltmak” misyonu ile hizmet vermeye devam etmektedir.<sup>21</sup> Türk Kızılayı’nın başlıca görevleri; acil barınma, acil beslenme, acil yardım, kan ve kan ürünleri temini, kısmi acil sağlık ve psikososyal yardım konularında destek sağlamaktır.<sup>22</sup>

**Türk Silahlı Kuvvetleri:** Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK), mevcut hiyerarşik yapısı ve eğitilmiş personeli ile bütün birliklerini gereksinim duyulduğunda her türlü arama ve kurtarma faaliyetinde etkin ve koordineli bir şekilde kullanabilecek olanaklara ve yetkiye sahiptir. Özellikle arama ve kurtarmaya yönelik TSK bünyesindeki birlikler Doğal Afetler Arama Kurtarma Tabur Komutanlığı (DAK) ve Jandarma Arama ve Kurtarma Timleri (JAK)’dır. JAK bünyesindeki Arama Kurtarma Timlerinde görevli personele kış ve yaz dönemlerinde, arama kurtarma, kayak, kar motosikleti, kar üstü araç, ilk yardım ve dağcılık konularında eğitimler verilmektedir.<sup>23,24</sup>

**Emniyet Genel Müdürlüğü:** İl Emniyet Müdürlüklerine bağlı olarak “Afet ve Acil Durum Yönetimi Büro Amirliği” birimi bulunmaktadır. Bu birim; afet ve acil durumlarda toplanan bilgilerin Valiliğin ilgili birimlerine ve üst makamlara hızlı ve doğru bir şekilde iletilmesi, arşivlenmesi, olası afet durumlarına ilişkin planların hazırlanması, düzenlenen eğitim ve tatbikat çalışmalarının izlenmesi, bölgenin emniyete alınması, asayişin sağlanması, enkaz alanlarında yağmalamanın önlenmesi, arama ve kurtarma ekibinin güvenliğinin sağlanması, trafik önlemlerinin alınması, önemli tarihi ve kültürel alanların korunması gibi görevleri üstlenmektedir.<sup>25</sup>

**İtfaiye Teşkilatı:** İtfaiye teşkilatının yangınla mücadelede temel prensipleri, hayat kurtarma, maddi hasarın önlenmesi ve çevreyi korumaktır. Bu teşkilat yangınla mücadele, yangını önleme, korunma, kurtarma, malların korunması ve yangının kontrolü, yangının söndürülmesi sonrasında ortamı havalandırmak, çevrenin bakımı ve onarımı görevlerinin yanı sıra arama ve kurtarma çalışmalarını yürütmektedir.<sup>26</sup>

**Sahil Güvenlik Komutanlığı:** 1985 yılına kadar Jandarma Genel Komutanlığı’na bağlı olarak görev yapan Sahil Güvenlik Komutanlığı, bu tarihten itibaren Türk Silahlı Kuvvetlerinin kadro ve kuruluşu içerisinde, barışta görev ve hizmet yönünden İçişleri Bakanlığı’na bağlı, olağanüstü haller ve savaş halinde ise Deniz Kuvvetleri Komutanlığı emrine girerek, silahlı bir güvenlik kuvveti olarak sahillerimizde, iç sularımızda, liman ve körfezleri-



mizde, kararlarımızda, ulusal ve uluslararası hukuk kuralları uyarınca egemenlik ve denetimimiz altında bulunan tüm deniz alanlarında faaliyetlerini sürdürmektedir.<sup>27</sup>

## SONUÇ

Afet yönetim sürecinde planlamaların iyi yapılması, gerekli araç-gereçlerin temin edilmesi vb. faaliyetler başarılı bir şekilde yapılsa bile insan kaynakları yönetimi

basamaklarına göre insan gücünün başarılı şekilde yönetilmemesi ve aralarındaki iletişim ve iş birliğinin sağlanamaması durumunda afet yönetiminde başarılı olunması söz konusu olamaz. Sonuç olarak afet yönetim sürecinin her aşamasında insan kaynaklarının etkin yönetilmesi, sürekli ve hızlı iletişimin sağlanması, iletişim ve iş birliğinin sürdürülmesi başarılı bir afet yönetiminin ön koşulunu oluşturmaktadır.

## KAYNAKLAR

- World Health Organization (WHO). Health Systems in Urban Disasters. (Publication date: 2013) [http://www.who.int/kobe\\_centre/publications/Health-systems-in-urban-disasters\\_2013/en/](http://www.who.int/kobe_centre/publications/Health-systems-in-urban-disasters_2013/en/), Erişim Tarihi: 29.01.2018.
- International Federation of Red Cross and Red Crescent (IFRC). World Disasters Report 2007: Focus on Discrimination. Geneva: International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies; 2007. p. 62.
- Baack S, Alfred D. Nurses' Preparedness and perceived competence in managing disasters. *Journal of Nursing Scholarship* 2013;45(3): 281-7.
- Taşkıran G, Baykal Ü. Afetler ve Türkiye'de hemşirelerin afetlere hazır olma durumları: Literatür İnceleme. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 2017;2(4):79-88.
- Altuntaş S. Afetlerde İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş. Altuntaş S, editör. Afetlerde İnsan Kaynakları Yönetimi. 1. Baskı. Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları; 2017. p. 1-11.
- Karçoğlu F. Afetlerde İnsan Kaynakları Planlaması ve Örgütlemesi. Altuntaş S, editör. Afetlerde İnsan Kaynakları Yönetimi. 1. Baskı. Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları; 2017. p. 1-19.
- Fung OWM, Loke AY, Lai CK. Disaster preparedness among hong kong nurses. *Journal of Advanced Nursing* 2008;62(6):698-703.
- Yamamoto A. Development of disaster nursing in japan and trends of disaster nursing in the world. *Japan Journal of Nursing Science* 2013;10:162-9.
- Marşap A. İnsan Kaynakları Eğitiminde Afet Yönetiminin Yeri: Afete Hazırlık ve Afet Bilincinin Önemi. Deprem Sempozyumu 2005, [http://kocaeli2007.kocaeli.edu.tr/kocaeli2005/deprem\\_sempozyumu\\_kocaeli\\_2005/8\\_deprem\\_ve\\_insan/d\\_52\\_afet\\_yonetimi\\_afete\\_hazirlik\\_ve\\_afet\\_bilinci/insan\\_kaynaklari\\_egitiminde\\_afet\\_yonetiminin\\_yeri.pdf](http://kocaeli2007.kocaeli.edu.tr/kocaeli2005/deprem_sempozyumu_kocaeli_2005/8_deprem_ve_insan/d_52_afet_yonetimi_afete_hazirlik_ve_afet_bilinci/insan_kaynaklari_egitiminde_afet_yonetiminin_yeri.pdf), Erişim Tarihi: 04.02.2018.
- Moore T, Lakha R. Training and Exercising for Effective Preparedness and Response. In Tolley's Hand Book of Disaster and Emergency Management. Third Edition. Routledge, New York; 2006.
- Yüksel Ö. İnsan Kaynakları Yönetimi. Gazi Kıtapevi, Ankara; 2009.
- Harmancı Seren AK. Afetlerde İnsan Kaynakları Arasındaki İletişim. Altuntaş S, editör. Afetlerde İnsan Kaynakları Yönetimi. 1. Baskı. Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları; 2017. p. 1-21.
- Genç FN. Kriz İletişimi: Marmara Depremi Örneği. *Selçuk İletişim* 2008;5(3):161-75.
- Dillion B. Coordinating the Emergency Response. In Blackstone's Emergency Planning, Crisis and Disaster Management. Second Edition Oxford University Press, Oxford; 2014.
- Afet ve Acil Durum Koordinasyon Kurulu, <https://www.afad.gov.tr/tr/2506/Afet-ve-Acil-Durum-Koordinasyon-Kurulu>, Erişim Tarihi: 15.02.2018.
- Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezi, <https://www.icisleri.gov.tr/afet-ve-acil-durum-yonetim-merkezi>, Erişim Tarihi: 18.02.2018.
- Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun (2009). T.C. Resmi Gazete, 27261, 17 Haziran 2009.
- Erkal T, Değerliyurt M. Türkiye'de Afet Yönetimi. *Doğu Coğrafya Dergisi* 2009;14(22):147-64.
- Günaydın M, Tatlı Ö, Ersöz Genç E. Arama Kurtarma Örgütleri ve UMKE. *Doğal Afetler ve Çevre Dergisi* 2017;3(1):56-63.
- AKUT Arama Kurtarma Derneği, <https://www.akut.org.tr/tarihce>, Erişim Tarihi: 04.02.2018.
- Türk Kızılayı, <https://www.kizilay.org.tr/>, Erişim Tarihi: 05.02.2018.
- Afetlere İlişkin Acil Yardım Teşkilatı ve Planlama Esaslarına Dair Yönetmelik, <http://saglik.gov.tr/TR,10439/afetlere-iliskin-acil-yardim-teskilati-ve-planlama-esaslarina-dair-yonetmelik.html>, Erişim Tarihi: 05.02.2018.
- Doğal Afetler Arama Kurtarma Tabur Komutanlığı (DAK), <http://www.tsk.tr/GenelBilgiler/DogalAfetAramaKurtarmaTimleri>, Erişim Tarihi: 05.02.2018.
- Jandarma Arama ve Kurtarma Timleri (JAK), [http://www.jandarma.gov.tr/asayis/PL.S/Jnd\\_Brl\\_Krt\\_Tim.htm](http://www.jandarma.gov.tr/asayis/PL.S/Jnd_Brl_Krt_Tim.htm), Erişim Tarihi: 05.02.2018.
- Emniyet Genel Müdürlüğü, Afet ve Acil Durum Yönetimi Büro Amirliği <http://www.eskisehir.pol.tr/Sayfalar/ekkm.aspx>, Erişim Tarihi: 05.02.2018.
- Kadıoğlu M. Giriş. Kadıoğlu M, editör. Afet ve Acil Durum Yönetimine Giriş. Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları; 2015. p. 1-18.
- Sahil Güvenlik Komutanlığı, [http://www.sgk.tsk.tr/baskanliklar/genel\\_sekreterlik/tarihce/tarihce.asp](http://www.sgk.tsk.tr/baskanliklar/genel_sekreterlik/tarihce/tarihce.asp), Erişim Tarihi: 06.02.2018.