

T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ ve KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YEREL YÖNETİMLER VE ŞEHİRCİLİK

**NORM KADRO KAPSAMINDA İSTANBUL İLÇE
BELEDİYELERİNDE SİVİL SAVUNMA BİRİMLERİNİN
ANALİZİ**

Yüksek Lisans Tezi

CUMA BOLAT

HAZİRAN 2022

T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ ve KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YEREL YÖNETİMLER VE ŞEHİRCİLİK

**NORM KADRO KAPSAMINDA İSTANBUL İLÇE
BELEDİYELERİNDE SİVİL SAVUNMA BİRİMLERİNİN
ANALİZİ**

Yüksek Lisans Tezi

CUMA BOLAT

DANIŞMAN

DOÇ. DR. SEZAI ÖZTOP

HAZİRAN 2022

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.

İmza

Cuma BOLAT

Danışmanlığını yaptığım işbu tezin tamamen öğrencinin çalışması olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı taahhüt ederim.

İmza

Doçent Dr. Sezai ÖZTOP

İMZA SAYFASI

İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Yüksek Lisans öğrencisi olan Cuma BOLAT'ın hazırladığı ve jüri önünde savunduğu “Norm Kadro Kapsamında İstanbul İlçe Belediyelerinde Sivil Savunma Birimlerinin Analizi ” başlıklı tez başarılı kabul edilmiştir.

JÜRİÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Sezai ÖZTOP

.....

Kurumu: İstanbul Medeniyet Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

Üyeler:

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KÖMÜRCÜOĞLU

.....

Kurumu: İstanbul Medeniyet Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

Doç. Dr. Burak Hamza ERYİĞİT

.....

Kurumu: Marmara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi Yerel Yönetimler Bölümü

Tez Savunma Tarihi: 13 Haziran 2022

TEŞEKKÜR

Üniversitedeki eğitimim boyunca eşsiz aydınlık fikirleriyle, keyifli sohbetiyle her zaman yolumu aydınlatan, gösterdiği sabır ve tevazuuyla bu tezi hazırlama deneyimimi unutulmaz ve değerli bir tecrübe haline getiren tez danışman hocam Doç. Dr. Sezai ÖZTOP' a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Akademik eğitimimin başlangıcından tamamlama sürecine kadar nezaketi, içtenliği ve bilincimi geliştirici görüşleriyle ufkumu açan, daima desteklerini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Hamza ATEŞ' e ve dersleriyle ilham veren, Prof. Dr. Ahmet NOHUTÇU, Doç. Dr. Yıldız AKSOY ve Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KÖMÜRCÜOĞLU'na ve diğer fakülte öğretim görevlisi hocalarıma teşekkür ederim.

Anketi doldurma sürecinde yardımlarını esirgemeyen İstanbul ilçe belediyeleri Sivil Savunma Birimlerindeki meslektaşlarıma, mülakat sorularını doldururken verdiği destekten dolayı İstanbul İl Afet ve Acil Durum Müdürü Gökhan YILMAZ'a teşekkür ederim.

Dersler ve tez hazırlama aşamasında sorularıma hızla ve nezaketle verdikleri yanıtlar ve katkılarından dolayı Medeniyet Üniversitesi öğrenci işleri çalışanlarına, değerli sabır ve yardımlarından dolayı çalışma arkadaşlarıma ve bu tezi hazırlama sürecimde araştırmamı derinleştirme konusunda fevkalade görüşleri, önerileri ve yönlendirmesi ile fikirlerimi olgunlaştıran çok değerli arkadaşım sevgili Berna SOYMAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak emekleriyle her daim minnettar olduğum annem Fethiye ve babam Mehmet Dip BOLAT'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Haziran, 2022

Cuma Bolat

ÖZET

NORM KADRO KAPSAMINDA İSTANBUL İLÇE BELEDİYELERİNDE SİVİL SAVUNMA BİRİMLERİNİN ANALİZİ

Bolat, Cuma

Yüksek Lisans Tezi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı,

Yerel Yönetimler ve Şehircilik Programı

Danışman: Doç. Dr. Sezai Öztop

Haziran, 2022, 233 sayfa

Sivil Savunma Kanununda yapılan değişikliklerle 2010 yılından itibaren diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla birlikte belediyelerde, sivil savunma uzmanlığı adı altında birimler kurulmaya başlanmıştır. Norm kadro içinde özel bir statüsü olan bu kadrolar, her belediyede farklı hiyerarşi, sayı ve personel ile doldurulmaktadır.

Mevzuatta organizasyon yapısı, hiyerarşik düzen, iş planları açıkça belirtilmesine rağmen, ilgili kanunun çıkarılmasından önce farklı müdürlükler tarafından yerine getirilen sivil savunma görev ve sorumluluklarında halen bir netlik ve standart oluşturulamamıştır. Belediye içi birimler ve sivil savunmayla ilgili belediye dışı kurumlar arasında yetki ve sorumluluklar açısından belirsizlik ve koordinasyon eksikliği görülmektedir. Sivil savunma birimleri bazı belediyelerde tek kişilik birim olarak, bazılarında ise iki veya üç kişilik personelle, nadiren de on kişinin üzerinde ve müdürlük şeklinde yapılmış durumdadır.

Sivil savunma birimlerinin önemi, günlük, rutin işlerde değil ancak afet durumlarında anlaşılmaktadır. Afet durumlarında sivil savunma, esasen vatandaşın can güvenliği ile ilgili olduğundan her aşamada en iyi şekilde yapılması ve yürütülmesine ihtiyaç vardır. Bu çalışmanın amacı; belediyelerdeki sivil savunma birimlerinin kuruluş, organizasyon yapısı ve işleyişini mevzuata uygunluk ve pratikteki uygulamalar yönünden inceleyerek ilçe belediyelerindeki sivil savunma birimlerinin benzeşen ve ayrışan yönlerini tespit etmek; bu birimlerin sorunlarını belirlemek ve bulgular ışığında önerilerde bulunmaktır.

Belediyeler, afet ve sivil savunma açısından valilik ve kaymakamlık makamlarına karşı yükümlü olup düzenli olarak raporlama ve yazışmalar yapmaktadır. Sivil savunma birimlerine yönelik standart bir yapı ve işleyiş tesis edilmesinin sivil savunma çalışmalarına da etkinlik ve hız kazandıracığı değerlendirilmektedir.

Çalışmanın kavramsal çerçevesinde, belediyelerde norm kadro yönetmeliği, mevzuatı ve tarihçesine yer verilmiştir. Bu çerçevede sivil savunma uzmanlığı yapılanması ve işlevlerine dair İstanbul'un 39 ilçe belediyesindeki örnekler incelenmiştir. Deprem kuşağında bulunan ve yaklaşık 16 milyon insanın yaşadığı İstanbul'un sivil savunma teşkilatı, özellikle deprem olmak üzere her türden afete hazırlıklı olmak durumundadır.

Araştırma kapsamında, ilçe belediyelerindeki sivil savunma birimlerinde görevli 150 çalışana, 50 sorudan oluşan anket uygulanmıştır. 116 kişi ankete katılmıştır. Katılımcılardan elde edilen veriler SPSS 28.0 yazılımıyla analiz edilmiş ve yorumlanarak bulgulara dönüştürülmüştür. Elde edilen bulgular doğrultusunda tespit ve öneriler geliştirilmiştir. İlçe belediyelerinin sivil savunma personeliyle gerçekleştirilen anket uygulaması dışında, sivil savunma faaliyetlerinin belediye dışındaki ayağını oluşturan AFAD görüşlerini de araştırmaya dahil etmek amacıyla AFAD İstanbul İl Müdürlüğü ile bir görüşme gerçekleştirilmiştir.

Bulgulardan elde edilen en önemli tespit; ilçe belediyelerinde sivil savunma birimlerine yönelik standart bir yapı ve işleyiş bulunmamasına rağmen bu birimlerde çalışan personelin sivil savunma temel eğitimleri ve afet deneyimleri bakımından oldukça iyi sayılabilecek bir durumda oldukları yönündedir. Bu eğitim ve deneyim seviyesi sürdürülerek, yapısal ve işleyiş açısından güçlendirmeler yapıldığı takdirde sivil savunma birimlerinin afetlerle mücadelesinde başarı olasılığını arttıracığı değerlendirilmektedir. Küresel iklim değişikliği nedeniyle sıkça yaşanan afet durumlarına karşı, sivil savunmaya yönelik her türlü kurumsal yapının en üst hazırlık seviyesinde tutulması önem arz etmektedir. İstanbul'un ilçe belediyeleri özelinde yapılan bu araştırmanın diğer iller için de yarar sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sivil Savunma, Afet, Norm Kadro, İstanbul İlçe Belediyeleri.

ABSTRACT

ANALYSIS OF CIVIL DEFENCE UNITS IN ISTANBUL DISTRICT MUNICIPALITIES WITHIN THE SCOPE OF NORM STAFF

Bolat, Cuma

Master Thesis, Department of Political Sciences and Public Administration

Program of Local Governments and Urbanization

Thesis Supervisor: Associate Professor Sezai Öztop

June 2022, 233 pages

With the amendments made in the Civil Defence Law, units under the name of civil defence expertise have been established in municipalities together with other public institutions and organizations since 2010. These positions, which have a special status within the norm staff, are filled with different hierarchies, numbers and personnel in each municipality.

Although the organizational structure, hierarchical order and business plans are clearly stated in the legislation, there is still no clarity and standardization in the civil defence duties and responsibilities performed by different directorates before the enactment of the relevant law. There is uncertainty and lack of coordination in terms of authority and responsibilities between the municipal units and non-municipal institutions related to civil defence. Civil defence units are structured as a one-man unit in some municipalities, in others with two or three personnel, rarely more than ten people, and as a directorate.

The importance of civil defence units is understood only in disaster situations, not in daily routine work. Since civil defence in disaster situations is essentially related to the life safety of the citizens, it needs to be structured and executed in the best way at every stage. The aim of this study; to determine the similarities and divergences of the civil defence units in the district municipalities by examining the establishment, organizational structure and functioning of the civil defence units in the municipalities in terms of compliance with the legislation and practical applications; to identify the problems of these units and to make suggestions in the light of the findings.

Municipalities are obliged to the governorship and district governorships in terms of disaster and civil defence and regularly report and correspond. It is considered that establishing a standard structure and operation for civil defence units will also increase efficiency and speed in civil defence activities.

In the conceptual framework of the study, the norm staff regulation, legislation, and history in municipalities are included. In this context, examples of the civil defence expertise structure and functions in 39 district municipalities of Istanbul were examined. The civil defence organization of Istanbul, which is in the earthquake zone and where approximately 16 million people live, has to be prepared for all kinds of disasters, especially earthquakes.

Within the scope of the research, a questionnaire consisting of 50 questions was applied to 150 employees working in the civil defence units in the district municipalities. 116 people participated in the survey. The data obtained from the participants were analysed with SPSS 28.0 software and interpreted and turned into findings. In line with the findings obtained, determinations and recommendations were developed. Apart from the survey conducted with the civil defence personnel of the district municipalities, an interview was held with the AFAD Istanbul Provincial Directorate to include the opinions of AFAD, which constitutes the part of the civil defence activities outside the municipality, into the research.

The most important determination obtained from the findings; Although there is no standard structure and operation for the civil defence units in the district municipalities, the personnel working in these units are in a very good condition in terms of basic civil defence training and disaster experiences. It is considered that if this level of education and experience is maintained and structural and operational reinforcements are made, the probability of success of civil defence units in the fight against disasters will increase. It is important to keep all kinds of institutional structures for civil defence at the highest level of preparedness against disasters that are frequently experienced due to global climate change. It is considered that this research, which is carried out specifically for the district municipalities of Istanbul, may also be beneficial for other provinces.

Key Words: Civil Defence, Disaster, Norm Staff, Istanbul District Municipalities.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLO LİSTESİ	xvii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xxv
GRAFİKLER LİSTESİ	xxvi
GİRİŞ	1
BÖLÜM I	3
BELEDİYELERDE NORM KADRO	3
1.1. KAMUDA PERSONEL REJİMİ	3
1.1.1. Kamu Personel Türleri	6
1.2. NORM KADRO	8
1.2.1. Amaç ve Kapsam	8
1.2.2. Dayanak	11
1.2.3. Tanımlar	12
1.3. NORM KADRO HAZIRLANMA SÜRECİ VE TEMEL HEDEFLER	13
1.3.1. Norm Kadro Hazırlanma Süreci	13
1.3.2. Norm Kadro Hedefleri	14
1.4. NORM KADRO İLKE VE ESASLARI	15
1.4.1. Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Tasnif Cetvelleri	15
1.4.2. Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Kadro Unvanları	16
1.4.3. Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Kadro Cetvelleri	16
1.4.4. Kadroların Tespiti	16
1.4.5. Kadro İhdası	17
1.4.6. Kadro Değişikliği	17
1.4.7. Kadroların Kullanımı	17

1.4.8. Kadro Kütükleri.....	18
1.5. 6360 SAYILI KANUN.....	19
1.5.1. 6360 Sayılı Kanunun Yürürlüğe Girmesi	20
1.5.2. 6360 Sayılı Kanunla Norm ve İhtiyaç fazlası Personelin Devir İşlemleri	21
1.6. BELEDİYE VE BAĞLI KURULUŞLARA MEMUR, SÖZLEŞMELİ PERSONEL VE İŞÇİ ALIM	24
1.6.1. Memur Alım İşlemleri	25
1.6.2. Sözleşmeli Personel Alım İşlemleri	26
1.6.3. Sürekli Ve Geçici İşçi Alım İşlemleri	26
1.7. TÜRKİYE’DEKİ KAMU GÖREVLİLİĞİNE İLİŞKİN BAZI HÜKÜMLER	26
1.8. TÜRKİYE’DE SİVİL SAVUNMA BOYUTUYLA NORM KADRO SORUNLARI	34
1.8.1. Kısıtlı Memur Kadrosu	34
1.8.2. Liyakat ve Verimlilik.....	34
1.8.3. İş Yükündeki Dengesizlik	35
1.8.4. Eşitlik İlkesinin Gözetilmesi	35
1.8.5. Görevde Yükselme ve Kariyer Planlaması.....	35
1.8.6. Unvan ve Görev Farkları	36
BÖLÜM II.....	37
SİVİL SAVUNMA	37
2.1. SİVİL SAVUNMA KAVRAMI	37
2.1.1. Sivil Savunmanın Kapsamı	37
2.1.2. Afetler	38
2.1.2.1. Afet Türleri.....	38
2.1.2.2. Bütünleşik Afet Yönetimi.....	42
2.1.3. Sivil Savunma Tarihçesine İlişkin Seçilmiş Uluslararası Örnekler.....	44
2.1.3.1. Britanya’da Sivil Savunma	45
2.1.3.2. Amerika Birleşik Devletleri’nde Sivil Savunma	45
2.1.3.3. Avrupa Birliği’nde Sivil Savunma	46
2.1.4. Türkiye’de Sivil Savunma	47

2.1.4.1. Dönemler itibariyle Türkiye ‘de Afet Yönetimi ve Sivil Savunma Çalışmaları.....	48
2.1.4.1.1. Birinci Dönem, 1944 öncesi	49
2.1.4.1.2. İkinci Dönem, (1944-1957)	51
2.1.4.1.3. Üçüncü Dönem, (1958-1999)	52
2.1.4.1.4. Dördüncü Dönem, 1999 sonrası	57
2.2. AFETLER VE SİVİL SAVUNMAYA YÖNELİK MEVZUAT.....	62
2.2.1. Afetler ve Sivil Savunma İle ilgili Mevzuat Tarihleri	62
2.2.2. 14179 No’lu Kamu Kurumlarına Yönelik Sivil Savunma Uzmanları Yönetmeliği	63
2.2.2.1. Amaç Kapsam Tanımlar ve Dayanakları.....	64
2.2.2.2. Sivil Savunma Uzmanlarının İdari Statüsü	65
2.2.2.3. Kurum Üst Yöneticisinin Görevi.....	65
2.2.2.4. Sivil Savunma Uzmanlarının Görevlendirilmesi.....	66
2.2.2.5. Kadro Bulunmadığı Hallerde Üst Yöneticinin Sivil Savunma Amiri Atanması	66
2.2.2.6. Sivil Savunma Uzmanlarının Görevleri	66
2.2.2.7. Sivil savunma uzmanlarının yetki ve sorumlulukları	68
2.2.2.8. Sivil Savunma Uzmanlarının ve Sivil Savunma Amirlerinin Eğitimi	68
2.2.2.9. Sivil Savunma Uzmanlarının Denetimi	68
2.2.2.10. Yönetmelik Hükümlerinin Yürütülmesi	68
2.3. KAMU KURUMLARINDA SİVİL SAVUNMA BİRİMLERİNİN TEŞKİLİ VE FAALİYETLERİ	69
2.3.1. Kamu Kurumlarında Sivil Savunma Birimlerinin Teşkili.....	69
2.3.2. Farklı Kamu Kurumlarındaki Sivil Savunma Birimlerinin Teşkilat ve İşleyişi.....	69
2.4. BELEDİYELERDE SİVİL SAVUNMA BİRİMLERİNİN OLUŞTURULMASI	71
2.4.1. Belediyelerin Sivil Savunmaya Yönelik Görev ve Sorumlulukları.....	71
2.4.2. Afet ve Acil Durum Müdahale Hizmetleri Yönetmeliğinde Belediyelerin Görev ve Sorumlulukları ile Türkiye Afet Müdahale Planı	72

2.5. BELEDİYELEDE SİVİL SAVUNMAYA İLİŞKİN ARAŞTIRMALAR ..	75
2.5.1. 2009 Tarihli Belediyelerin Afet Yönetiminde Rolü Anket Bulguları	75
2.5.2. 2020 Tarihli Belediyelerin Afet Yönetimi Sürecinde Sorumlulukları	
Anket Bulguları	76
2.5.3. 2018 Tarihli Afetlerde Gönüllük Anket Bulguları	78
2.6. SİVİL SAVUNMANI ÖNEMİ	79
BÖLÜM III	84
İSTANBUL İLÇE BELEDİYELEİNDE SİVİL SAVUNMA BİRİMLERİ	
ARAŞTIRMASI.....	84
3.1. ARAŞTIRMANIN ÇERÇEVESİ.....	84
3.1.1. Araştırmanın Amacı	84
3.1.2. Araştırmanın Önemi	84
3.1.3. Araştırmanın Kapsamı	85
3.1.4. Araştırmanın Problemi	85
3.1.5. Araştırmanın Varsayımları	86
3.1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	86
3.1.7. Tanımlar.....	86
3.2. YÖNTEM	87
3.2.1. Araştırmanın Alanı ve Modeli	87
3.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	87
3.2.3. Araştırmanın Hipotezleri	89
3.2.3.1. Hipotezler	89
3.2.4. Araştırmada Veri Toplama Araçları	90
3.2.5. Araştırma Verilerinin Analizi	91
3.2.6. Araştırma Yapılan Kurumların Sivil Savunma Alanında Yapılanma	
Bilgileri.....	91
3.3. ARAŞTIRMA BULGULARI	93
3.3.1. Anket Verilerinin Değerlendirilmesi	93
3.3.1.1. Katılımcıların Cinsiyet/Yaş ve Eğitim Durumu	95
3.3.1.2. Sivil Savunma Birimi Yapılanmasındaki Pozisyon.....	96
3.3.1.3. Göreve Atanma Şekli.....	96

3.3.1.4. Toplam Çalışma Süresi ile Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresi	97
3.3.2. Frekans Testler	98
3.3.2.1. Sivil Savunma Birimlerindeki Personelin Memnuniyeti.....	98
3.3.2.2. Sivil Savunma Biriminin Hiyerarşik Yapısı	99
3.3.2.3. İstanbul İlçe Belediyelerindeki Sivil Savunma Birimlerinin Örgütsel Standardı	100
3.3.2.4. Sivil Savunma Birimlerinde Görevli Personelin Eğitim Durumu.....	101
3.3.2.5. Sivil Savunma Birimlerinde Çalışan Personelin Uzmanlık Eğitimi Durumu.....	102
3.3.2.6. Sivil Savunma Birimlerinde Çalışan Personelin Afet Deneyimi	104
3.3.2.7. Personelin Katıldığı Afetler.....	104
3.3.2.8. Sivil Savunma Birimleri Mevzuatının Yeterlilik Durumu	107
3.3.2.9. Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygunluğu	108
3.3.2.10. Sivil Savunma Birimlerinin Görevlerini Yerine Getirme Durumu.....	109
3.3.2.11. Sivil Savunma Birimleri Görev ve Sorumlulukları Yerine Getirmek İçin Yeterli Yetkiye Sahip Değildir.....	109
3.3.2.12. Sivil Savunma Birimlerinin Görev ve Sorumluluklarının Karşılanabilirlik Durumu.....	110
3.3.2.13. Sivil Savunma Birimlerinin Hiyerarşik Bağlılık Durumu	111
3.3.2.14. Belediye Üst Yönetimlerinin Sivil Savunma Birimlerinin Öneminden Farkındalığı	114
3.3.2.15. Sivil Savunma Birimlerinin Personel Sayısının Niceliksel Durumu.....	116
3.3.2.16. Sivil Savunma Birimlerinin Belediyenin Diğer Birimleriyle İletişim Durumu.....	117
3.3.2.17. Sivil Savunma Birimlerinin Kurum Dışı Yazışmalara Erişimi .	118
3.3.2.18. Sivil Savunmayla İlgili Görevlerin Etkin Yerine Getirilmesi İçin Kurumlar Arası Ortak Veri Tabanı İhtiyacı	119
3.3.2.19. İlçe Belediyelerinin Afete Hazırlık Seviyeleri	120

3.3.2.20. Afet Çeşitleri Açısından Kurumsal Yeterlik Seviyesi.....	121
3.3.2.21. Görev Yapılan Kurumun Afetlere Karşı Yeterlilik Seviyesi.....	121
3.3.2.22. Afet Alanlarındaki Eksiklerin Kaynağının Değerlendirilmesi .	122
3.3.2.23. Afet Öncesi ve Afete Hazırlık Çalışmalarının Değerlendirilmesi	122
3.3.2.24. Afetle İlgili Tüm Yapılanma ve Sorumluluk Bütünlük İçerisinde Sivil Savunma Birimine Bağlı Olarak mı Yürütülmelidir Sorusunun Değerlendirilmesi	123
3.3.2.25. Sivil Savunma Biriminin AFAD ile Organik ve Hiyerarşik Bir İlişkisi Olmalı mı ve Görevleriyle Alakalı Olarak, AFAD'a Karşı mı Sorumlu Olmalı Sorusunun Değerlendirilmesi	124
3.3.2.26. Sivil Savunmaya Yönelik Finansal ve İnsan Kaynağı Değerlendirmesi.....	125
3.3.3. Alınan Eğitimlerle İlgili Açık Uçlu Soru	126
3.3.4. Çapraz Testler.....	129
3.3.4.1. Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterli Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Demografik Faktörler.....	129
3.3.4.2. Birimin Tabi Olduğu Sivil Savunma Mevzuatını Yeterli Görme Algısını Etkileyen Demografik Faktörler	132
3.3.4.3. Sivil Savunma Biriminin Mevzuattaki Görev ve Sorumluluklara Tam Olarak Uygun Çalıştığı Algısını Etkileyen Demografik Unsurlar ..	135
3.3.4.4. Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımı İçindeki Sorumlulukları Yerine Getirmek İçin Yeterli Olduğuna Dair Algısını Etkileyen Demografik Unsurlar	138
3.3.4.5. Sivil Savunma Biriminin Kendisine Verilen Görev ve Sorumlulukları Yerine Getirmek İçin Yeterli Yetkiye Sahip Olduğu Algısını Etkileyen Demografik Unsurlar.....	141
3.3.4.6. Görev Tanımı İçindeki Sorumlulukların, Sivil Savunma Birimi Tarafından Karşılanabilir Düzeyde Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Demografik Unsurlar	144
3.3.4.7. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye İçinde Yapılanmasının Uygun Olduğuna Yönelik Algıyı Etkileyen Demografik Unsurlar.....	147

3.3.4.8. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Uygun Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Demografik Unsurlar.....	150
3.3.4.9. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Demografik Unsurlar	153
3.3.4.10. Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterli Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler	155
3.3.4.11. Birimin Tabi Olduğu Sivil Savunma Mevzuatını Yeterli Görme Algısını Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler	158
3.3.4.12. Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuattaki Görev ve Sorumluluklara Tam Olarak Uygun Çalıştığı Algısını Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler	159
3.3.4.13. Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımı İçindeki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Dair Algısını Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler	161
3.3.4.14. Sivil Savunma Biriminin Mevzuattaki Görev ve Sorumluluklara Tam Olarak Uygun Çalıştığı Algısını Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler	162
3.3.4.15. Sivil Savunma Biriminin Kendisine Verilen Görev ve Sorumlulukları Yerine Getirmek İçin Yeterli Yetkiye Sahip Olduğuna Yönelik Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler	163
3.3.4.17. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye İçinde Yapılanmasının Uygun Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler	168
3.3.4.19. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Yapılanması İçinde Mevcut Durumu İle Yeterli Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler.....	172
3.3.4.21. Sivil Savunmaya İlişkin Önerilerin Belediye Üst Yönetimlerine Kolaylıkla İletilebildiğine Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler	174
3.3.4.22. Sivil Savunmaya İlişkin Birim Önerilerinin Belediye Tarafından Uygulamaya Konulduğuna Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler.....	175

3.3.4.23. Sivil Savunma Alanında İhtiyaç Duyulan Bilgilere Kolayca Ulaşılabildiğine Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler	176
3.3.4.24. Sivil Savunma Alanında, Kurum İçi Yazışma Açısından Sorunlar Mevcudiyetine Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler.....	177
3.3.4.25. Belediye İçi Birimler ile benzeşen Yetki, Görev ve Sorumluluk Alanlarının Ayırıştırılması ve Netleştirilmesi Gerektiğine Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler	178
3.3.4.26. Sivil Savunma Biriminin Koordinasyonunu Kolaylaştırmak Amacıyla İç Birimler Arası Ortak Bir Veri Tabanı Kurulması Gereğine Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler.....	179
3.3.4.27. Dış Birimlerden Gelen Sivil Savunmayla İlgili Yazıların Doğrudan Sivil Savunma Birimine Aktarılması Gereğine Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler	180
3.3.4.28. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler	181
3.3.4.29. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen, Eğitim Detaylı Mesleki/Kişisel Faktörler.....	181
3.3.4.30. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Deneyime Yönelik Mesleki/Kişisel Faktörler	182
3.3.4.33. Sivil Savunma Birimlerinde Görev Yapmaktan Duyulan Memnuniyet İle Sivil Savunma Biriminin, Görev Tanımının Tüm Gereklerini Eksiksiz Yerine Getirdiğine Dair Algıya Yönelik Kurumsal Faktörler.....	185
3.3.4.34. Sivil Savunma Birimlerinde Görev Yapmaktan Duyulan Memnuniyet ile Sivil Savunma Biriminin, Görev ve Sorumlulukları Yerine Getirmek İçin Yeterli Yetkiye Sahip Olduğu Algısına Dair Kurumsal Faktörler.....	186
3.3.4.35. Sivil Savunma Birimlerinde Görev Yapmaktan Memnuniyet Duyanlar ile Görev Tanımı İçindeki Sorumlulukların, Sivil Savunma Birimi Tarafından Karşılanabilir Olduğu Algısına Dair Kurumsal Faktörler.....	187

3.3.4.36. Sivil Savunma Birimlerinde Görev Yapmaktan Duyulan Memnuniyet ile Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısına Dair Kurumsal Faktörler.....	188
3.3.4.37. Sivil Savunma Birimlerinde Görev Yapmaktan Duyulan Memnuniyet ile Sivil Savunma Birimlerinin Belediye İçinde Yapılanmasının Uygun Olduğu Algısına Dair Kurumsal Faktörler.....	189
3.3.4.38. Sivil Savunma Biriminde Görev Yapmaktan Duyulan Memnuniyet ile Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Uygun Olduğu Algısına Dair Kurumsal Faktörler.....	190
3.4. HİPOTEZLERİN SONUÇLARI.....	191
3.5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	192
3.5.1. Tartışma	192
3.5.2. Sonuç	197
3.5.3. Öneriler.....	198
KAYNAKLAR	201
EKLER.....	212
Ek 1: BELEDİYE SİVİL SAVUNMA BİRİMLERİ ANKET FORMU	212
EK 2: KATILIMCILARIN, “EKLEMEK İSTEDİĞİNİZ GÖRÜŞLERİNİZİ LÜTFEN YAZINIZ “ İFADESİNE YANITLARI	220
EK 3: ALAN ARAŞTIRMASI ELİT MÜLAKAT	227
ÖZGEÇMİŞ	232

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.	Norm Kadro Yönetmelik Revizyonları.....	12
Tablo 2.	Memur Kadro Kütüğü.....	18
Tablo 3.	Büyükşehir İlçe Belediyeleri Norm Kadro Standartları Cetveli	19
Tablo 4.	Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Nakil Süreci	23
Tablo 5.	Mahalli İdareler Personelinin Toplam Kamu Personeli İçindeki Oranı (2020).....	27
Tablo 6.	Yerel Yönetimlerde İstihdam Edilen Personelin Nitelik Ve Sayıları (2021 Aralık).....	30
Tablo 7.	Kamu Personeli Toplu Statü Değişikliği Tablosu	33
Tablo 8.	Kaynağına Göre Afet Türleri.....	38
Tablo 9.	Türkiye’de Zarar Gören İnsan Sayısına Göre Afetler.....	39
Tablo 10.	Doğa Kaynaklı Olay İstatistikleri (2020).....	40
Tablo 11.	Dünyada Gözlenen Afet Türleri	42
Tablo 12.	SSGM Merkez Teşkilatı	55
Tablo 13.	SSGM Taşra Teşkilatı.....	56
Tablo 14.	AFAD Teşkilat Şeması	62
Tablo 15.	Ulusal Afet Müdahale Organizasyon Şeması	74
Tablo 16.	Yerel Afet Müdahale Organizasyon Şeması.....	75
Tablo 17.	Belediyelerin Afet Yönetiminde Rolü Anket Bulguları (2009).....	76
Tablo 18.	Savaşlarda Ölen Sivil ve Askerler	80
Tablo 19.	İstanbul İlçe Belediyeleri	88
Tablo 20.	İstanbul İlçe Belediyelerinde Sivil Savunma Yapılanma Bilgileri	92
Tablo 21.	Güvenilirlik Testi Sonucu	94
Tablo 22.	Katılımcıların Demografik Faktörlerine İlişkin Analiz	95

Tablo 23.	Kurumda Sivil Savunma Birimi Yapılanmasındaki Pozisyon	96
Tablo 24.	Katılımcıların Göreve Atanma Şekli	96
Tablo 25.	Toplam Çalışma ile Sivil Savunma Alanında Çalışma Süreleri	97
Tablo 26.	Sivil Savunma Alanında Çalışmaktan Memnuniyetin Değerlendirilmesi.....	98
Tablo 27.	Kurum İçinde Sivil savunma Biriminin Hiyerarşik Üstü	99
Tablo 28.	Kurumda Sivil Savunma Biriminin Organizasyon Yapısı.....	100
Tablo 29.	Katılımcıların Sivil Savunmayla İlgili Eğitimleri.....	101
Tablo 30.	Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğinin Değerlendirilmesi	102
Tablo 31.	Eğitim Kaynakları.....	102
Tablo 32.	Alınan Eğitimin Süresi ve İçeriği.....	103
Tablo 33.	Katılımcıların Yaşanılan Bir Afette Aktif Görev Alması.....	104
Tablo 34.	Katılımcıların Görev Aldığı Afet Türleri.....	104
Tablo 35.	Katılımcıların Görev Aldığı Afetler	106
Tablo 36.	Sivil Savunma Birimleri Mevzuatının Yeterliliğinin Değerlendirilmesi.....	107
Tablo 37.	Sivil Savunma Biriminin Çalışmalarının Mevzuata Uygunluğu	108
Tablo 38.	Sivil Savunma Biriminin Görevlerini Eksiksiz Yerine Getirmesi.....	109
Tablo 39.	Sivil Savunma Biriminin Yeterli Yetkiye Sahip Olmasının Sorgulanması	109
Tablo 40.	Görev Tanımı İçindeki Sorumlulukların Karşılabilir Olmasının Sorgulanması	110
Tablo 41.	Sivil Savunma Birimlerinin Belediye İçinde Yapılanmasının Uygun Olması.....	111
Tablo 42.	Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Uygun Olması.....	111
Tablo 43.	Sivil Savunma Biriminin Belediyeler İçerisinde Mevcut Durumu ile Yeterli Olması.....	111
Tablo 44.	Sivil Savunma Biriminin Üst yönetimlerce Bilinmesi ve Önemsenmesi.....	114

Tablo 45.	Sivil Savunmaya İlişkin Önerilerin Kolaylıkla Üst Yönetime İletilmesi	114
Tablo 46.	Sivil Savunmaya İlişkin Önerilerin Uygulamaya Konması.....	114
Tablo 47.	Mevcut ve olması gerektiği düşünülen personel sayıları.....	116
Tablo 48.	İç Birimler Arası İletişim, Bilgi Edinme ve Yetkiler Hakkında Değerlendirmeler	117
Tablo 49.	Kurum Dışı Rapor ve Yazışmaların Trafiği	118
Tablo 50.	Kurum Dışı Yazışmalarda Sorun Yaşanmaması	118
Tablo 51.	Kurumlar Arası Ortak Veri Tabanı Sistemi Kurulmalı mıdır Sorgusu	119
Tablo 52.	Görev Yapılan Kurumun Afete Hazırlıklı Olmasının Değerlendirilmesi.....	120
Tablo 53.	Görev Yapılan Kurumun Eksiklikleri Olduğu Düşünülen Afet Alanları	121
Tablo 54.	Görev Yapılan Kurumun Yeterli Olduğu Düşünülen Afet Alanları...	121
Tablo 55.	Afet Alanlarındaki Eksiklerin Kaynağı Sorgusu	122
Tablo 56.	Görev Yapılan Kurumun Afet Hazırlık Çalışmalarının Revize Edilmesi Gerekliliği	122
Tablo 57.	Afetle İlgili Tüm Yapılanma ve Sorumluluk Bütünlük İçerisinde Sivil Savunma Birimine Bağlı Olarak mı Yürütülmelidir Sorgusu	123
Tablo 58.	Sivil Savunma Biriminin AFAD ile Organik ve Hiyerarşik Bir İlişkisi Olmalı mı, Sorgusu	124
Tablo 59.	Sivil Savunma Birimi Görevleriyle Alakalı Olarak Belediyeye Değil, AFAD’a karşı mı Sorumlu Olmalı Sorgusu	124
Tablo 60.	Sivil Savunmaya Yönelik Finansal ve İnsan Kaynağı Sağlanmalı mı ve Bu Kaynağın Kullanımı Sivil Savunma Birimi Yetkisinde olmalı mıdır Sorgusu	125
Tablo 61.	Katılımcıların Aldığı Eğitimler.....	127
Tablo 62.	Verilen Uzmanlık Eğitimin Yeterliliğine Yönelik Kadın Erkek Katılımcılar Arasındaki Algı Farklılığı.....	130
Tablo 63.	Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcı Yaş Gruplarındaki Algı Farklılığı	130

Tablo 64.	Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcı Eğitim Seviyesi Gruplarındaki Algı Farklılığı	131
Tablo 65.	Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Algı Farklılığı	132
Tablo 66.	Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Algı Farklılığı	133
Tablo 67.	Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Algı Farklılığı	134
Tablo 68.	Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Cinsiyetine Göre Algı Farklılığı.....	135
Tablo 69.	Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Algı Farklılığı.....	136
Tablo 70.	Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Algı Farklılığı.....	137
Tablo 71.	Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Cinsiyetine Göre Algı Farklılığı	138
Tablo 72.	Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Algı Farklılığı	139
Tablo 73.	Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Algı Farklılığı	140
Tablo 74.	Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Cinsiyetine Göre Algı Farklılığı.....	141
Tablo 75.	Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Algı Farklılığı.....	142
Tablo 76.	Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Algı Farklılığı	143
Tablo 77.	Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Cinsiyetine Göre Değişimi.....	144
Tablo 78.	Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Değişimi	145

Tablo 79.	Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Eğitim Seviyesine Göre Değişimi	146
Tablo 80.	Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Cinsiyetine Göre Değişimi...	147
Tablo 81.	Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Değişimi.....	148
Tablo 82.	Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Değişimi.....	149
Tablo 83.	Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Cinsiyetleri Arasındaki Farklılık.....	150
Tablo 84.	Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Yaş Grupları Arasındaki Farklılık	151
Tablo 85.	Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Eğitim Düzeyleri Arasındaki Farklılık	152
Tablo 86.	Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısının Katılımcıların Cinsiyetine Göre Değerlendirmesi.....	153
Tablo 87.	Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısının Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Değerlendirilmesi	154
Tablo 88.	Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresi Gruplarına Göre Algı Farklılığı .	156
Tablo 89.	Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı	157
Tablo 90.	Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alan Eğitiminin Etkisi	158
Tablo 91.	Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresi Durumlarına Göre Algı Farklılığı.....	159
Tablo 92.	Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresine Göre Algı Farklılığı	160

Tablo 93.	Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı.....	161
Tablo 94.	Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresine Göre Algı Farklılığı	162
Tablo 95.	Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı	163
Tablo 96.	Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı	164
Tablo 97.	Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresine Göre Algı Farklılığı.....	165
Tablo 98.	Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı-2	166
Tablo 99.	Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Birimde Görev Süresine Göre Değişimi	167
Tablo 100.	Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Pozisyonuna Göre Değişimi	168
Tablo 101.	Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Sivil Savunma Birimlerindeki Görev Süresine Göre Değişimi	169
Tablo 102.	Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Pozisyonuna Göre Değişimi	170
Tablo 103.	Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Birimlerindeki Görev Süresi Arasındaki Farklılık.....	171
Tablo 104.	Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Pozisyonu Arasındaki Farklılık.....	171
Tablo 105.	Sivil Savunma Birimleri Belediye Yapılanması Mevcut Durumuyla Kalabileceği Algısına Yönelik Katılımcıların Pozisyonu Arasındaki Farklılık.....	173
Tablo 106.	Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Yönetimlerin Önemli Görüldüğü Algısı ile Katılımcıların Pozisyonu Arasındaki Farklılık.	174

Tablo 107.	Sivil Savunma ile İlgili Önerilerin Belediye Yönetimlerine Kolaylıkla İletildiğine Yönelik Algının Katılımcının Pozisyonuna Göre Değerlendirilmesi.....	175
Tablo 108.	Sivil Savunma ile İlgili Önerilerin Belediye Yönetimlerinde Uygulamaya Konduğuna Yönelik Algının Katılımcının Pozisyonuna Göre Değerlendirilmesi.....	176
Tablo 109.	Sivil Savunma Birimiyle Belediye İçindeki Birimler Arasında Yetki, Görev ve Sorumlulukların Netleştirilmesi İhtiyacının Katılımcı Pozisyonuna Göre Değerlendirme	178
Tablo 110.	Sivil Savunmayla İlgili Belediye Dışından Gelen Yazışmaların Sivil Savunma Birimine Doğrudan Gelip Gelmediğine Yönelik Katılımcı Pozisyonuna Göre Değerlendirme	180
Tablo 111.	Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Biriminde Görev Yapmaktan Memnuniyet Durumlarına Göre Algı Farklılığı	183
Tablo 112.	Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Biriminde Görev Yapmaktan Memnuniyet Durumlarına Göre Algı Farklılığı	183
Tablo 113.	Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Birimlerinde Çalışma Memnuniyet Durumuna Göre Algı Farklılığı	184
Tablo 114.	Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Birimlerinde Çalışma Memnuniyet Durumuna Göre Algı Farklılığı	184
Tablo 115.	Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Görev Yapmaktan Memnuniyet Durumuna Göre Algı Farklılığı	185
Tablo 116.	Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Biriminde Görev Yapmaktan Memnuniyet Durumlarına Göre Algı Farklılığı.....	187
Tablo 117.	Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Birimde Görev Yapmaktan Duyduğu Memnuniyete Göre Değişimi	188
Tablo 118.	Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Memnuniyet Düzeyine Göre Değişimi	189

Tablo 119.	Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Memnuniyet Düzeyleri Arasındaki Farklılık	190
------------	--	-----

Tablo 120.	Hipotezlerin Sonuçları	191
------------	------------------------------	-----



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.	6360 Sayılı Kanunla Büyükşehir Olan İller	22
Şekil 2.	Bütünleşik Afet Yönetimi Safhaları	44



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1.	İngiltere’de Görev Mahalleri İtibarıyla Kamu Personeli (2021).....	28
Grafik 2.	Fransa’da Görev Mahalleri İtibarıyla Kamu Personeli (2019).....	28
Grafik 3.	Almanya’da Görev Mahalleri İtibarıyla Kamu Personeli (2019).....	29
Grafik 4.	Yerel Yönetimlerde İstihdam Edilen Personelin Nitelik Ve Sayıları (2021 Aralık)	30
Grafik 5.	Doğa Kaynaklı Olay İstatistikleri (2020)	40
Grafik 6.	Katılımcıların Toplam Çalışma Süresi	97
Grafik 7.	Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresi.....	97
Grafik 8.	Sivil Savunma Alanında Çalışma Memnuniyet	98
Grafik 9.	Kurumda Sivil Savunma Biriminin Organizasyon Yapısı	100
Grafik 10.	Katılımcıların Sivil Savunmayla İlgili Eğitimleri	101
Grafik 11.	Alınan Eğitimin Süresi ve İçeriği.....	103
Grafik 12.	Katılımcıların Yaşanılan Bir Afette Aktif Görev Alması	104
Grafik 13.	Katılımcıların Görev Aldığı Afet Türleri	105
Grafik 14.	Sivil Savunma Birimleri Mevzuatının Yeterliliğinin Değerlendirilmesi	107
Grafik 15.	Sivil Savunma Biriminin Çalışmalarının Mevzuata Uygunluğu.....	108
Grafik 16.	Sivil Savunma Biriminin Yeterli Yetkiye Sahip Olmasının Sorgulanması.....	110
Grafik 17.	Sivil Savunma Birimlerinin Belediye İçinde Yapılanmasının Uygunluğu.....	112
Grafik 18.	Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Uygunluğu.....	112
Grafik 19.	Sivil Savunmanın Belediye Yapılanması İçerisinde Yeterliliğinin Sorgulanması.....	112
Grafik 20.	Sivil Savunma Biriminin Belediye Yönetimlerince Bilinmesi ve Önemsenmesi	115

Grafik 21.	Kurumlar Arası Ortak Veri Tabanı Sistemi Kurulmalı mıdır Sorgusu .	120
Grafik 22.	Afetle İlgili Tüm Yapılanma ve Sorumluluk Bütünlük İçerisinde Sivil Savunma Birimine Bağlı Olarak mı Yürütülmelidir Sorgusu.....	123
Grafik 23.	Sivil Savunma Birimi Görevleriyle Alakalı Olarak Belediyeye Değil, AFAD’a Karşı mı Sorumlu olmalı Sorgusu.....	124
Grafik 24.	Sivil Savunmaya Yönelik Finansal ve İnsan Kaynağı Sağlanmalı mı ve Bu Kaynağın Kullanımı Sivil Savunma Birimi Yetkisinde olmalı mıdır Sorgusu.....	125
Grafik 25.	Verilen Uzmanlık Eğitimin Yeterliliğine Yönelik Kadın Erkek Katılımcılar Arasındaki Algı Farklılığı.....	129
Grafik 26.	Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcı Yaş Gruplarındaki Algı Farklılığı	130
Grafik 27.	Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcı Eğitim Seviyesi Gruplarındaki Algı Farklılığı.....	131
Grafik 28.	Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Algı Farklılığı	132
Grafik 29.	Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Algı Farklılığı	133
Grafik 30.	Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Algı Farklılığı	134
Grafik 31.	Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Cinsiyetine Göre Algı Farklılığı	135
Grafik 32.	Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Algı Farklılığı	136
Grafik 33.	Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Algı Farklılığı	137
Grafik 34.	Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Cinsiyetine Göre Algı Farklılığı.....	138
Grafik 35.	Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Algı Farklılığı.....	139
Grafik 36.	Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Algı Farklılığı.....	140

Grafik 37. Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Cinsiyetine Göre Algı Farklılığı	141
Grafik 38. Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Algı Farklılığı	142
Grafik 39. Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Algı Farklılığı	143
Grafik 40. Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Cinsiyetine Göre Değişimi	144
Grafik 41. Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Değişimi	145
Grafik 42. Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Eğitim Seviyesine Göre Değişimi	146
Grafik 43. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Cinsiyetine Göre Değişimi	147
Grafik 44. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Değişimi	148
Grafik 45. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Değişimi	149
Grafik 46. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Cinsiyetleri Arasındaki Farklılık	150
Grafik 47. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Yaş Grupları Arasındaki Farklılık	151
Grafik 48. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Eğitim Düzeyleri Arasındaki Farklılık	152
Grafik 49. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısının Katılımcıların Cinsiyetine Göre Değerlendirmesi	153
Grafik 50. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısının Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Değerlendirilmesi	154

Grafik 51.	Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısının Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Değerlendirilmesi.....	155
Grafik 52.	Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresi Gruplarına Göre Algı Farklılığı....	155
Grafik 53.	Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı	156
Grafik 54.	Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alan Eğitiminin Etkisi.....	157
Grafik 55.	Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresi Durumlarına Göre Algı Farklılığı.	158
Grafik 56.	Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresine Göre Algı Farklılığı.....	159
Grafik 57.	Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı	160
Grafik 58.	Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresine Göre Algı Farklılığı	161
Grafik 59.	Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı	162
Grafik 60.	Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı.....	163
Grafik 61.	Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresine Göre Algı Farklılığı.....	164
Grafik 62.	Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı.....	165
Grafik 63.	Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Birimde Görev Süresine Göre Değişimi	166
Grafik 64.	Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Pozisyonuna Göre Değişimi.....	167

Grafik 65.	Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Sivil Savunma Birimlerindeki Görev Süresine Göre Değişimi	168
Grafik 66.	Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Pozisyonuna Göre Değişimi ...	169
Grafik 67.	Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Birimlerindeki Görev Süresi Arasındaki Farklılık	170
Grafik 68.	Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Pozisyonu Arasındaki Farklılık	172
Grafik 69.	Sivil Savunma Birimleri Belediye Yapılanması Mevcut Durumuyla Kalabileceği Algısına Yönelik Katılımcıların Pozisyonu Arasındaki Farklılık	172
Grafik 70.	Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Yönetimlerinde Önemli Görüldüğü Algısı ile Katılımcıların Pozisyonu Arasındaki Farklılık.....	173
Grafik 71.	Sivil Savunma ile İlgili Önerilerin Belediye Yönetimlerine Kolaylıkla İletildiğine Yönelik Algının Katılımcının Pozisyonuna Göre Değerlendirilmesi	174
Grafik 72.	Sivil Savunma ile İlgili Önerilerin Belediye Yönetimlerinde Uygulamaya Konduğuna Yönelik Algının Katılımcının Pozisyonuna Göre Değerlendirilmesi	175
Grafik 73.	Sivil Savunma Alanında İhtiyaç Duyulan Bilgilere Kolay Erişim Algısının Katılımcının Pozisyonuna Göre Değerlendirilmesi	176
Grafik 74.	Sivil Savunma Alanında İletişim Açısından Kurum İçi Yazışmadaki Sorunlara Yönelik Katılımcı Pozisyonuna Göre Değerlendirme.....	177
Grafik 75.	Sivil Savunma Birimiyle Belediye İçindeki Birimler Arasında Yetki, Görev ve Sorumlulukların Netleştirilmesi İhtiyacının Katılımcı Pozisyonuna Göre Değerlendirme	178
Grafik 76.	Sivil Savunma Biriminin Etkin Koordinasyonu İçin Birimler Arası Ortak Veri Tabanı İhtiyacının Katılımcı Pozisyonuna Göre Değerlendirmesi	179
Grafik 77.	Sivil Savunmayla İlgili Belediye Dışından Gelen Yazışmaların Sivil Savunma Birimine Doğrudan Gelip Gelmediğine Yönelik Katılımcı Pozisyonuna Göre Değerlendirme	180
Grafik 78.	Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısının Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Sürelerine Göre Değerlendirilmesi.....	181

Grafik 79.	Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısının Katılımcıların Sivil Savunma Alanındaki Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi	181
Grafik 80.	Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısının Katılımcıların Afet Deneyim Durumlarına Göre Değerlendirilmesi.....	182
Grafik 81.	Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Görev Yapmaktan Memnuniyet Durumuna Göre Algı Farklılığı.....	185
Grafik 82.	Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Biriminde Görev Yapmaktan Memnuniyet Durumlarına Göre Algı Farklılığı	186
Grafik 83.	Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Birimde Görev Yapmaktan Duyduğu Memnuniyete Göre Değişimi.....	187
Grafik 84.	Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısının Katılımcıların Sivil Savunma Birimindeki Görev Yapmaktan Memnuniyet Algısına Göre Değerlendirilmesi	188
Grafik 85.	Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Memnuniyet Düzeyine Göre Değişimi	189
Grafik 86.	Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Memnuniyet Düzeyleri Arasındaki Farklılık	190

GİRİŞ

Türkiye’de kamu personel yönetimindeki birçok sorundan birisi de personelin görev, yetki ve sorumluluk alanlarının net belirlenmemiş olmasıdır. Buna kurum içi ve kurum dışı bürokrasi, mevzuatın farklı ya da hatalı yorumlanması, iş yükündeki dengesizlik, kariyer planlamalarının olmaması, işin gerektirdiği bilgi ve beceriye yönelik eğitimlerin yetersizliği gibi sorunlar da eklenince etkin ve verimli bir kamu hizmetinden söz etmek güçleşmektedir. Kamu hizmetinin etkin ve verimli şekilde işlemesi için kamuya hizmet veren personelin sorunlarını anlamak ve gidermek gereklidir. Kamu görevlilerinin sorunları genel olarak bilinmekle birlikte kurumlar ve birimler ölçeğinde halen devam eden sorunlar bulunmaktadır. Bu tezin çıkış noktası da ilçe belediyelerinde sivil savunma birimlerinde çalışan kamu personelinin görevlerinde karşılaştıkları zorlukları tespit ederek çözüm önerileri geliştirme arzusudur.

Kamu kurum ve kuruluşlarında sivil savunma birimlerinin oluşturulmasına yönelik 2010 tarihli yönetmelik, belediyelerde de Sivil Savunma Birimleri oluşturulmasını gerekli kılmıştır. Ancak bu birimlerin belediyelerde farklı hiyerarşi ve personel sayısında örgütlendiği görülmektedir. Yapısal sorunlar ve kamu görevlilerinin genel sorunları, ilçe belediyelerindeki sivil savunma birim personeli üzerinde olumsuzluğa ve motivasyon kaybına yol açmaktadır.

Sivil Savunma kavramının içinde doğal afetler ve savaş nedeniyle ortaya çıkan felaketler birlikte ele alındığından ve insan hayatı için olağanüstü bir risk içerdiğinden mevzuatta ve fiiliyatta kusursuz işlemesi, aksaklığa meydan verilmemesi hayati öneme haizdir. Giderek artan afetler, sosyal krizler, iklim değişikliği, göçler gibi olgular kamu yönetiminin sivil savunma görevlerinin de artmasına yol açmıştır. Tüm kamu kurumlarında sivil savunma birimlerinin; planlar hazırlamak, tatbikatlar ve eğitimler yaptırmak, sivil savunmaya ilişkin yazışmaları takip etmek gibi görev ve sorumlulukları vardır. Ayrıca, belediyeleri ilgilendiren diğer kanun ve yönetmeliklerde, afetler ve düşman saldırılarına karşı belediyelerin hazırlıklı olması, önlemler alması, zararları asgari düzeyde tutacak tedbirler geliştirmesi ve iyileştirmesi görevleri de vardır. Belediye bünyesindeki sivil savunma birimleri de bütünleşik afet

yönetimi kapsamında mülki idare ve AFAD yönetiminin talimatlarına açıktır. Bu görev ve sorumluluklarının en iyi şekilde yerine getirilebilmesi, koruma ve hayat kurtarma görevinde başarıya ulaştıracak bir hedeftir.

Sivil savunma örgütlenmesinin ve politikasının değişimi ve belediyelerde afet yönetimi alanlarında birkaç akademik çalışma mevcut olmakla birlikte 2010 sonrası mevzuatta yapılan değişiklikler ve kamu kurumları ile belediyelerdeki yeniden yapılanma sonrasında, mevcut uygulamalarla ilgili bir çalışma yoktur. Bu tezin amacı; ilçe belediyelerindeki sivil savunma birimlerinde eksikliklere odaklanarak ve farklı belediyelerdeki uygulamaları ortaya çıkarmak suretiyle karşılaştırmalı bir analiz ile sivil savunma birimlerindeki işleyişin mevzuata uygunluğu ve aksayan yönlerinin açığa çıkarılmasını da içerdiğinden daha önceki çalışmalar da inceleme kapsamına alınmıştır.

Çalışma, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kamu kurumlarında ve belediyelerde norm kadroya ilişkin yönetmelik ve mevzuatlar ile norm kadro tarihçesi incelenmiştir. İkinci bölümde Sivil Savunma kavramının ortaya çıkışı ve gelişmesi, dünyada ve Türkiye’de yaşanan önemli dönüm noktaları, mevzuat, kanun ve yönetmeliklerdeki gelişmeler ve belediyelerdeki sivil savunma yapı ve işleyişe yer verilmektedir. Bu kapsamda, daha önce belediyelerde afetlerle mücadele ve yönetimiyle ilgili yapılmış araştırmalar da incelenmiştir. Üçüncü bölümde, İstanbul ilçe belediyelerinin sivil savunma birimlerinde anket tekniğiyle gerçekleştirilen alan araştırmasına ilişkin bulgular sunulmaktadır. Araştırma, bulguların yorumlanması ve değerlendirmeleri içeren tespitler ve önerilerle tamamlanmaktadır.

İlçe belediyelerindeki sivil savunma birimlerinin yapılanması ve işleyişi ile ilgili anket çalışmasında, İstanbul ilçe belediyelerindeki sivil savunma birimleri araştırmanın örneklemine oluşturmakla birlikte bu araştırmanın ülke genelindeki diğer belediyeler açısından da bir fikir verebilir niteliktedir.

BÖLÜM I

BELEDİYELERDE NORM KADRO

1.1. KAMUDA PERSONEL REJİMİ

Kamu personel politikasının günümüzde geldiği noktayı anlamak için geçmişten bugüne aşamalarını, gerekçelerini ilgili kanunları ve içeriklerini anlamak önemlidir.

Kadrolama sisteminin kökeni Oğuzlar'a kadar dayanmaktadır. Oğuzlar'dan sonra kurulan Türk Devletleri'nin de yönetim felsefesinde Orta Asya Türk Kültürü etkin olmuştur. Kadrolama sistemi de bu kültürün bir parçası olarak ortaya çıkmıştır. Kadrolama sistemi ile batının yüzyıllar sonra kavramlaştırdığı standardizasyon, performans, verimlilik, ölçümleme gibi uygulamalara geçilmiştir. Kadrolama sistemi; İngiltere ve Fransa tarafından 16. yüzyılın ortalarında Osmanlılar'dan alınmış ve sonrasında ABD'de uygulanmaya başlamıştır.¹

Kadrolama sisteminin tarihte çeşitli Türk Devletleri'nce uygulandığına ilişkin örnekler vardır. Karahanlılar'da 840 yılında Kül Bilge Kağan tarafından kurulan Karahanlı Devleti Hakanı Tabgaç Buğra Han, dürüst yönetimi ile ün salmıştı. Hakanlığı sırasında, Balasagunlu Yusuf Hac Hacib tarafından yazılan “*Kutadgu Bilig*” ‘in yanı sıra birçok bilimsel, edebi ve dini eserler yayınlanmıştır. *Kutadgu Bilig*”, (devlet yönetme bilgisi) ‘de, devletin amacı adalet ve halkın refahıdır. Yönetici olarak hakan (ilg) halka adaleti sağlamakla sorumludur. Hakan bu görevini baş danışmanı (er ögi), başbakanı (vezir), bakanları ve görevlendirdiği memurlar (tapugcu) ile yerine getirmektedir. Bilginler, devlet kadrosu içinde önemli yere sahiptir.² Büyük Selçuklular 'da; Selçuklu Devletleri'nde yönetim, örgüt, personel ve politikaya ilişkin ilke ve yöntemlerin yer aldığı “*Siyasetname*” önemli yer tutmaktadır. Büyük Selçuklu Veziri Nizamülmülk'ün “*Siyasetname*” adlı eserinde bu konulara değinildiği bilinmektedir. Eserde, sıklıkla adil ve hakkaniyetli yönetim vurgusu yapılarak

¹ A. Hayrettin Kalkandelen, *Örgütlerde Yeniden Yapılanma ve Norm Kadro*, 1.Basım, Ankara: Ertem Basın Yayın Dağıtım, 1997,s.41, 42.

² Mahmut Arslan, “*Kutadgu Bilig*’deki Ahlak ve Siyaset Felsefesi”, 1986, Sayı 21, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/101115> <https://dergi> (21 Mart.2022), s.24.

padişahın görevlendirdiği memurların görevlerini layıkıyla yapmasının önemine dikkat çekilir.³ Anadolu (Konya) Selçukluları'nda Türk Devleti'nin kuruluş ve işleyişinde Büyük Selçuklu Devlet düzeni benimsenmiştir. Devletin üstlendiği hizmetler, kadrolar halinde düzenlenmiş, kadrolara istinaden görev, yetki ve sorumluluk bağlantıları gösterilmiş, devlet görevleri arttıkça bu kadrolara yenileri eklenmiş ve kadro değişiklikleri yapılmıştır.⁴ Osmanlı İmparatorluğu'nun ilk zamanlarında kanunlar yazılı değildi; kanunlar, Fatih Sultan Mehmet tarafından toplattırıldı. Kanunnamelerde, devlet teşkilatı ve devlet erkânı arasındaki ilişkilere yer verilmiştir. Yetki dağılımında, merkeziyetçilikten ayrılarak yetki yerele doğru dağıtılmış ve işlerin yerlerinde çözüme kavuşturulmasına imkân sağlanmıştır.⁵

Osmanlı İmparatorluğu'nda kamu görevlileri dört sınıfa ayrılmıştı. Bu sınıflar içinde en önemlisi; sivil ve askeri yöneticilerin bulunduğu mülkiye sınıfıydı. İkincisi, din, yargı ve eğitim işlerine bakan Şeyhülislam, müftü, kadı ve medrese öğretim elemanlarından oluşan ilmiye sınıfıydı. Üçüncüsü, yeniçeri ve sipahilerin bulunduğu seyfiye sınıfı ve sonuncusu, diğer memurları kapsayan kalemiye sınıfıydı.⁶ Kamu hizmetleri sınıflarına yönelik zaman içinde yeni düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler “Tanzimat Komisyonları” vasıtasıyla yapılmıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nun kadrolamayla ilgili yaptığı son çalışma, 29 Eylül 1330 (1914) yılındadır.⁷

Cumhuriyet Dönemi'ndeki idari düzenlemelerinde Osmanlı mirasının etkileri görülmektedir. Cumhuriyet yönetimi, kuruluşuyla birlikte ani bir kalkınma hamlesi içinde olmuş, idari faaliyetler, toplumsal ekonomik ve sosyal ihtiyaçları kapsayacak biçimde genişlemiştir.⁸

1926 yılında yürürlüğe konulan “Memurin Kanunu” ile genel bir düzenleme yapılmış ve memuriyet rejiminin çerçevesi çizilmiştir. Bu çerçeve zaman içinde esnek ve çoklu/parçalı bir yapıya dönüşmüştür. Giderek büyüyen sorunlar bu alanda reform girişimlerinin hız kazanmasına neden olmuştur. Bu aşamada uluslararası yardımlar

³ Nizamülmülk, *Siyasetname*, Prof. Dr. Mehmet Kanar (çev.), İstanbul: Say Yayınları, 2017.

⁴ Kalkandelen, s.47.

⁵ Vakur Versan, *Kamu Yönetimi Siyasi ve İdari Teşkilat*, 2.Basım, İstanbul: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Nihat Sayar Yayın ve Yardım Vakfı Yayınları, 1976, s.97.

⁶ Kâmil U. Bilgin, *Kamu Personel Yönetimi*, Ankara: İmaj Yayıncılık, 1997, s.12.

⁷ Kalkandelen, s.51.

⁸ Hüseyin Yayman, *Türkiye'nin İdari Reform Tarihi*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2008, s.62.

devreye girmiştir. Özellikle IMF ve Dünya Bankası geliştirmekte olan ülkelerin personel rejimlerini düzenleyen iki aktör olarak ön plana çıkmıştır. Statü hukukundan esnekliğe geçişi ifade eden bu süreç sonrasında kamu personel rejiminde büyük bir dönüşüm yaşanmıştır.⁹ Bu dönemde idari reform alanında, 1961 yılında hazırlanan Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP) ise, Türk uzmanlar tarafından yapılmış en kapsamlı çalışmalardan biridir.¹⁰

1980'li yıllar Türkiye'de serbest piyasa ekonomisinin ağırlıklı olduğu yıllardır. 1980 sonrası gelişmelere bir örnek olarak kamu yönetiminde performans denetimine geçiş, 1989 yılında DPT tarafından yayımlanan "*Merkezi Hükümette Çıktı ve Performans Ölçülmesi*" isimli kılavuz ile başlamıştır. 1990-1994 yıllarını içeren. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kamu yönetiminde verimlilik ve etkinlik ilkeleri ile performans artırıcı çalışmalara hız kazandırılacağı belirtilmiştir. 1990'lı yılların başlarında kamu yönetiminde yeniden yapılanma çalışmalarının en önemlilerinden biri de KAYA raporu olarak geçen Kamu Yönetimi Araştırması Raporu' dur. Rapora göre, klasik denetim anlayışı değiştirilerek rehberlik etme ön plana çıkarılmaktadır. İç denetim yöntemi benimsenmektedir. 1996-2000 yıllarını kapsayan Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda denetleme birimlerinin fonksiyonlarının yeniden değerlendirilerek bireysel ve kurumsal performans ölçülmesine yönelik denetim sistemine geçileceği belirtilmektedir.¹¹

Dünyada norm kadro uygulamalarının temeli 1900'lü yılların başlarında atılmıştır. 1911'de Amerikalı iktisatçı ve mühendis Frederick Winslow Taylor, "*Bilimsel Yönetimin İlkeleri*", 1916'da Fransız maden mühendisi ve yöneticisi Henri Fayol, "*Genel ve Endüstriyel Yönetim*", 1922'de Alman düşünür, sosyolog ve ekonomi politik uzmanı Max Weber "*Bürokrasi ve Otorite*" adlı eserlerinde klasik yönetim anlayışını yeniden yorumlamış ve günümüzdeki yönetim ve örgütlenme anlayışının temellerini atmışlardır. Yöntemleri, isimleriyle anılan şekilde Taylorizm, Fayolizm ve Weberizm olarak da anılmaktadır. Özellikle Fayol'un çalışmaları örgütün tümünün yönetimi

⁹ Onur Ender Aslan, *Kamu Personel Rejimi Statü Hukukundan Esnekliğe*, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, 2005, s.411.

¹⁰ İrfan Türkoğlu, Yılmaz Demirhan, "Yerel Yönetim Gelir ve Giderleri Bağlamında Türkiye'de İdari Reformlar", Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2013, Cilt 22, Sayı 2, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/50837>, s. 315.

¹¹ Hamza Ateş ve Özer Köseoğlu, *Belediyelerde Kurumsal Performans Yönetimi*, İstanbul: İlke Yayıncılık, 2000, s.81.

üzerine yoğunlaşmıştı. Fayol, yönetim ilkeleri arasında en çok uygulanması gerektiğini düşündüğü on dört ilkeyi şu şekilde sıralamıştı; “iş bölümü, otorite, disiplin, kumanda birliği, yürütme birliği, genel çıkarların özel çıkarlara tercihi, iş bedelinin ödenmesi, merkeziyet, hiyerarşi zinciri, düzen, hakkaniyet, memurlarda istikrar, teşebbüs fikri, memurlar birliği”.¹²

Cumhuriyetin kuruluşundan itibaren Weberyen bürokrasi anlayışının bir örneği şeklinde örgütlenen Türk kamu yönetimi, farklı dönemlerde farklı sorunlarla uğraşmak zorunda kalmıştır.¹³

Avrupa’da da kamu hizmetleri 1960 ve 70’li yıllarda kamu sektörünün sorumlu olduğu bir alan olarak görülmüş ve bunun ancak kamu yönetimi tarafından güvenceye alınabileceği düşünülmüştü. Yerel yönetimlere bazı yetkiler verilse de bunlar minimum düzeydeydi. Kamu hizmetinin örgütlenmesi İngiltere, Fransa, Almanya gibi ülkelerde merkezden planlanıyordu. Refah devleti modeli olarak adlandırılan bu dönem, Avrupa’da da 1980’lerden sonra değişime uğradı.¹⁴

Dünya, her alanda çok boyutlu ve çarpıcı değişmelere sahne olmaktadır. Bu süreçte gerek kamu kuruluşlarında gerekse özel sektörde örgütlenme ve hizmet anlayışının yeniden yapılandırıldığı görülmektedir. Özel sektörde olduğu gibi kamu örgütlerinde de, etkin ve verimli kamu hizmeti sunumuna yönelik strateji ve planların yapılarak uygulamaya konması bir zorunluluk haline gelmiştir.¹⁵

1.1.1. Kamu Personel Türleri

Kamuda insan kaynakları ya da kamu personel rejimi denildiğinde genellikle akla, bu alanın en kalabalık grubunu oluşturan devlet memurları ve 657 sayılı “Devlet Memurları Kanunu” gelir. Ancak söz konusu alan, işçi statüsünde çalışanları, sözleşmeli personeli, akademik ve askeri personeli, hâkim ve savcılar da içine alacak kadar geniştir.

¹² Henri Fayol, *Genel ve Endüstriyel Yönetim*, Asım Çolakoğlu (çev.), Ankara: Liberte Yayın Grubu, Adres Yayınları, 5. Baskı, 2006, s.46. (Eserin ilk basım tarihi 1916).

¹³ Önder Kutlu, *Karşılaştırmalı Kamu Yönetimi Teorik Çerçeve ve Ülke Uygulamaları*, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, 2006, s.185.

¹⁴ Sonay Bayramoğlu, *Toplumcu Belediye*, Ankara: Nota Bene Yayınları, 2015, s.81.

¹⁵ Mehmet Akif Özer, *Avrupa Birliği Yolunda Türk Kamu Yönetimi*, Ankara: Platin Yayınları, 2006, s.228.

Türk hukuk ve personel mevzuatına göre memurluk bir meslek, memur ise devlet otoritesini temsil eden, devlet adına yetkisini kullanan ve bu çerçevede güvence altına alınan kimsedir. Bu yüzden memurların statüleri, diğer personele göre farklıdır.¹⁶ Memurlara sağlanan haklar, üstlendikleri kamu görev ve hizmetlerini gereği gibi yerine getirmelerini sağlamak için başta Anayasa ve 657 sayılı DMK olmak üzere, çeşitli kanunlara göre verilmiş haklardır.¹⁷

657 sayılı kanuna göre personel grupları 4A, 4B, 4C ve 4D'liler olarak geçmektedir.¹⁸ 4A kategorisi, memur olarak bilinen çalışanlardır. Kanun'da şu şekilde tanımlanmaktadır:

“Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.”

4B sözleşmeli personel; kamu kurumlarında yıllık sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu görevlileridir. Kanun, bu kategoriye giren personeli şu şekilde tanımlamaktadır:

“Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.”

Genellikle yabancı uyruklular, mütercimler, kadrolu avukat çalıştırılmıyorsa sözleşmeli avukatlar, sanatçı ve öğretim üyeleri sözleşme ile çalışırlar. Bu şekilde çalışan personelin haklarının ve yükümlülüklerinin sözleşmelerinde yer alması gerekir.¹⁹

¹⁶ Hüseyin Yayman, *Türkiye'nin İdari Reform Tarihi*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2008, s.307.

¹⁷ Kâmil Ufuk Bilgin, *Kamu Personel Yönetimi*, Ankara: İmaj Yayıncılık, 1997, s.38.

¹⁸ 657 Sayılı "Devlet Memurları Kanunu" RG (23.07.1965), sayı 12056.

¹⁹ Tayfun Akgüner, *Kamu Personel Yönetimi*, İstanbul: Der Yayınları 2001, s.41.

4C; belli bir vasıf gerektirmeyen, daha çok bedensel çalışmalara ağırlık veren, başlangıç ve bitişi belli olan, süreli işlerde çalışan personeldir. 657 sayılı Kanunun 4. maddesinin (C) fıkrasında;

“ bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayanlar ”

şeklinde tanımlanmıştır. 24 Aralık 2017 cumartesi günü Resmi Gazete ’de yayımlanan 696 sayılı “696 sayılı KHK” ile 657 sayılı Kanun’un 4/C fıkrası yürürlükten kaldırılmış, yürürlükten kaldırılan fıkra içeriği ise aynı cümlelerle Kanun’un “Sözleşmeli Personel” başlıklı 4/B fıkrasına eklenmiştir.²⁰

4D işçi kadrosu; geçici işte çalışan, işçi sözleşmesinin süreli olarak yapıldığı sadece belirli haklara sahip sürekli işçilerle de çalışabilen geçici işçi kadrosudur ve bu işçi kadrosunun özlük hakları 4587 sayılı iş kanunu ve 657 sayılı kanuna göre düzenlenmektedir. Bu kategori personel Kanun’da şu şekilde tanımlanmaktadır:

“ (A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. Bunlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz. ”

1.2. NORM KADRO

Bu bölümde Norm Kadro uygulamaları ile ilgili amaç, kapsam, dayanak, mevzuat ve tanımlara yer verilmiştir.

1.2.1. Amaç ve Kapsam

1974 yılında 657 sayılı kanunda yapılan değişiklikle, tüm yerel yönetim birimleri, 657 kapsamına alınmıştır. Böylece, genel kamu personel rejiminin bir parçası olmakla birlikte ayrı bir mevzuatla düzenlenen yerel yönetimler, merkezi personel rejimine tabi olmuşlardır. Merkezi sistemde, yerel yönetimler her yıl kadro işlemleri için İçişleri Bakanlığı’na başvuruyor ve Devlet Personel Başkanlığı koordinasyonunda yapılan

²⁰ 696 Sayılı Khk."Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında".

toplantılar ile uygun bulunan değişiklikler yapılıyor ve ilan ediliyordu. Yerel yönetimlerin kadro işlemlerinin merkezi olarak düzenlenmesine 2004 yılında son verildi.”5272 sayılı Belediye Kanunu” ile 2004 yılından itibaren yerel yönetimlerde kadro işlemlerinin merkezden yerele geçmesine olanak tanıyan norm kadro uygulaması esaslarına geçildi. Norm kadro ifadesi aslen personelin görev, sorumluluk ve niteliklerini belirtirken, yerel yönetimler için norm kadro; unvan ve personel sayılarını düzenlemeyi ve bir standart oluşturmayı hedef alır.²¹

2005 yılında “5393 sayılı Belediye Kanunu”²²ile norm kadro esasları yeniden belirlenmiş ve kadroların ihdas, iptal ya da değiştirme yetkisi, merkezi hükümet tarafından belirlenen standartlar çerçevesinde belediye meclislerine verilmiştir. Yeni uygulamanın düzenlenmesi ve esasların belirlenmesi de bir süreç almış ve nihayet “Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik”, 2007 yılında yürürlüğe girmiştir.

Norm kadro sistemi bir çerçevedir. Yerel yönetimlerin kullanacakları personel sayısı, unvanı, derece ve hizmet sınıfları önceden belirlenmiştir. Her belediye her kadroyu kullanamaz. Belediyeler; nüfus, gelişmişlik, kalkınmışlık, turizm ya da ticaret beldesi gibi belirli ölçütler temelinde tasnif edilmiş ve kadro tahsis edilmiştir. Belediyenin personel yapılanması, o yerin nüfus, ticaret, turizm ve sanayi merkezi olma gibi özelliklerinin yanında hukuki statüsüne göre de belirlenmektedir

Norm kadro sisteminde standartları belirlemek üzere cetveller kullanılmaktadır. Bu cetveller şu şekildedir;

- Tasnif cetvelleri
- Norm kadro standart cetvelleri
- Kadro unvan cetvelleri
- Kadro kütükleri
- Kadro işlem cetvelleri

²¹ Süha Oğuz Albayrak, “Yerel Yönetimlerde Personel Yönetimi”, Burak Hamza Eryiğit (Ed.), *Yerel Yönetimler Teori Uygulama ve Yeni Yaklaşımlar* içinde(31-61) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2020, s.32.

²² 5393 Sayılı "Belediye Kanunu" (13.07.2005), RG. Sayı 25874.

Kadro cetvellerinde, her kurum için gerekli kadroların sınıfı, derecesi, unvanı ve adedi gösterilir.⁶⁵⁷ ye tabi memur kadroları, I no'lu cetvelde, sözleşmeli personel IV no'lu cetvelde, işçi kadroları V no'lu cetvelde düzenlenmiştir. Ekli cetvellerde yer almayan kadro, pozisyon ve unvanlar kullanılamaz.²³

Norm kadro cetvelleri ve uygulamaları ile belediyelere belirli ölçülerde esneklik sağlanmış ancak esnekliğin sınırları da çizilmiştir. Böylece personelin haklarının korunması hedeflenmiştir.²⁴

“Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik”²⁵ birinci bölümde belediyelerdeki norm kadro çalışmalarının amacı, kapsamı, dayanak ve tanımlarına açıklık getirilerek, madde 1 ‘de

“Bu Yönetmeliğin amacı; kamu kaynaklarının etkili ve verimli kullanılması, yerel hizmetlerin dengeli dağılımının temin edilmesi, belediyeler tarafından sunulan hizmetlerde kalitenin artırılması, ihtiyaç duyulan nitelik, unvan ve sayıda personel istihdamının sağlanması.”

olarak belirtilmiştir. Bu tanıma göre; norm kadro uygulamalarının amacı; kaynakların en etkin şekilde kullanılarak en iyi hizmet ve faydayı sağlayacak şekilde personel istihdamının planlamasıdır. Madde ‘2 de norm kadronun hangi tip personeli kapsadığı belirtilmiştir. İlgili personelin kapsamı;

“ (1) Bu Yönetmelik belediyeler ve bağlı kuruluşları ile belediye ve il özel idarelerinin üye oldukları mahalli idare birliklerinde istihdam edilen memur, sözleşmeli personel, sürekli işçi ve geçici iş pozisyonlarında çalıştırılanları kapsar (2) Mahalli İdare Birliklerinde, Avrupa Birliği destekli programlar veya bu programlarla ilgili projelerin yürütülmesi, izlenmesi, değerlendirilmesi ve koordinasyonu ile ilgili her türlü çalışmada ihtiyaç duyulan personel bu Yönetmelik kapsamı dışındadır.”

şeklinde memur, sözleşmeli personel, sürekli işçi ve geçici işçiler olarak ifade edilmiştir.

²³ Genel Kadro ve Usulü Hk. Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, (10.07.2018).

²⁴ Albayrak, 32.

²⁵ Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik', (22.02.2007), Resmî Gazete Sayısı: 26442.

1.2.2. Dayanak

Yerel yönetimlerde norm kadro sistemine geçilmesi ile ilgili esaslar yerel yönetimler ile ilgili mevzuatta yer almakta iken belediyeler için çıkarılan ilk metin olan 2006/9809 karar sayılı Bakanlar Kurulu Kararı için Danıştay tarafından yürütmeyi durdurma kararı verilmiş bunun üzerine 22.02.2007 tarih ve 26442 sayılı Resmi Gazetede “Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik” (2007 Norm Kadro Yönetmeliği) İçişleri Bakanlığınca yayımlanmıştır. Ana yönetmelik bu olmakla birlikte, daha sonraki düzenlemelerle norm kadro yönetmeliklerinde sürekli revizyon yapılmıştır.²⁶

“Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik” (2007 Norm Kadro Yönetmeliği) yapılan revizyonlar aşağıdaki gibidir.

²⁶ Hilal Yüceyılmaz ve Hüseyin Özgür, “Türkiye’de Belediye Norm Kadro Yönetmelikleri ve Ek Tablolarının Analizi 2006–2017: Mevzuat Temelli Bir Okuma”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2018, XI, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/467780> (02.02.2022), s. 87,88,89. 92.

Tablo 1. Norm Kadro Yönetmelik Revizyonları

Yönetmeliğin Yayımlandığı Resmî Gazete		
Tarihi		Sayısı
22/2/2007		26442
Yönetmelikte Değişiklik Yapan Yönetmeliklerin Yayımlandığı Resmî Gazete		
Tarihi		Sayısı
1.	12/1/2008	26754
2.	31/5/2009	27244
3.	7/10/2009	27369
4.	12/9/2010	27697
5.	27/11/2011	28125
6.	10/4/2014	28968
7.	2/4/2015	29314
8.	22/5/2016	29719
9.	2/3/2018	30348
10.	23/5/2019	30782
11.	8/4/2020	31093
12.	17/4/2022	31812

Kaynak:<https://www.mevzuat.gov.tr/anasayfa/MevzuatFihristDetayIframe?MevzuatTur=7&MevzuatNo=11125&MevzuatTertip=5>

1.2.3. Tanımlar

Fayol, bir örgütte sosyal düzenin hüküm sürmesi için “*her memura özel bir yer ayrılmış olması ve her memurun kendine mahsus olan yerde bulunması gerekir*” demiştir. Mükemmel sosyal düzeni; “*doğru kişi doğru yerde*” diyerek, bir memura ayrılan yerin ona uygun olması ve memurun kendisinin de o yere uygun olması gerekir şeklinde ifade etmiştir.²⁷ Bu ifade norm kadro kavramına da oldukça uygundur.

²⁷ Henri Fayol, *Genel ve Endüstriyel Yönetim*, Asım Çolakoğlu (çev.), Ankara: Liberte Yayın Grubu Adres Yayınları. 5. Baskı.2016. s.71. (Eserin ilk basım tarihi 1916).

Günümüzde asıl amacı fazla istihdamı önlemek olarak özetleyebileceğimiz norm kadro kavramı, kamu kurumları ve özel sektörde sıklıkla kullanılan bir kavram olup çeşitli tanımları bulunmaktadır.

Güneş'in, tanımına göre;²⁸

“Norm Kadro; Kamu kurum ve kuruluşlarının, görevlerini etkin ve verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri için ihtiyaç duydukları kadroların nitelik ve sayısal açıdan tespit edilmesidir.”

Timur'un tanımına göre;²⁹

“Norm Kadro, bir işletme, bir kuruluş ya da bir birimin saptanan amacına ulaşabilmesi için, kullandığı teknoloji de göz önünde tutularak amacı doğrultusunda yapması gerekli işlerin iş yüküne göre, orada istihdam edilmesi gerekli personel sayısının nitelikleri itibarıyla saptanmasıdır.”

Kamuda norm kadro çalışmaları ilk olarak Kamu İktisadi Teşebbüslerinde uygulanmaya başlamış, 2000'li yıllarda başta Milli Eğitim Bakanlığı olmak üzere diğer kamu kurumlarında da yapılmaya başlamış ve sonrasında özellikle yerel yönetimlerde yasal bir zorunluluk haline getirilmiştir.³⁰

1.3. NORM KADRO HAZIRLANMA SÜRECİ VE TEMEL HEDEFLER

Bu bölümde Norm Kadro hazırlanma süreci ve hedeflerine yönelik olarak yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

1.3.1. Norm Kadro Hazırlanma Süreci

Her belediyenin kaç memur, işçi ve sözleşmeli personel çalıştırabileceği, “Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik” teki normlara göre belirlenmektedir. Yönetmelik bir ana metin ve bu ana metne ekli cetvel, liste ve kütüklerden oluşmaktadır.

²⁸ Hamza Güneş, 50.Yıl Raporu T.C Devlet Personel Başkanlığı Sunum, <https://slideplayer.biz.tr/slide/12060109/> , (09.03.2022), s.31.

²⁹ Hikmet Timur, “Norm Kadro Saptama Teknikleri ve Norm Kadro Kılavuzunu Hazırlama Yöntemi Hakkında makale”, *H.Ü. İkt ve İd. Bil. Fak. Dergisi*, 2004, Cilt 22 sayı 2, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/309876> (02.02.2022), s.3,4.

³⁰ Kadir Peker ve Mustafa Lütfi Şen, “Belediye Yöneticilerinin Norm Kadro Uygulamasına İlişkin Görüşlerini Belirlemeye Yönelik Alan Araştırması: İstanbul İli Örneği”, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:7, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/304921> (02.02.2022), s.107,108,109.

Norm kadro sisteminin Türkiye belediyelerinde uygulanmasına yönelik ilk hukuki altyapı 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49'uncu, 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu'nun 21'inci, 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu'nun 17'inci maddesinde; belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birliklerinin, kadro işlemlerinin, norm kadro ilke ve standartlarının, Devlet Personel Başkanlığı ile İçişleri Bakanlığı tarafından müştereken tespit edileceği ve ilgili meclislerce yürütüleceği hüküm altına alınmıştır. DPB 2018 yılında kapatılarak görevleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na devredilmiştir.

1.3.2. Norm Kadro Hedefleri

“Örgütlerde Yeniden Yapılanma ve Norm Kadro” adlı kitabında Kalkandelen, örgütlerin başarısının iyi bir düzenleme ve bu düzene göre yürütülecek uygulamalara bağlı olduğunu ifade etmiştir. Bunu gerçekleştirmek üzere yürütülen norm kadro çalışmasının hedeflerini şöyle sıralamıştır;

- Kadro unvanlarına açıklık getirir, ortak ve ayırt edici nitelikleri tanımlar.
- Temel teşkil eder, güveni dolayısıyla iş etkinliğini ve verimini artırır.
- Adaletli bir aylık ve ücret sisteminin kurulmasına yardım eder.
- Kadro ihtiyacının saptanmasında, birim ve ölçek rolü görerek personele olan ihtiyacın doğru şekilde saptanmasına olanak sağlar.
- Personel giderlerinin, uygun biçimde saptanmasına, bütçenin gerçekçi şekilde hesaplanmasına imkân tanır.
- Kadronun gerektirdiği niteliklere uygun personelin istihdam edilmesine olanak sağlar.
- Kadrolamanın ortaya koyduğu verilerin kullanılmasıyla personelin eğitim ihtiyacını saptar.
- Kadro şemaları personel için öngörülen nitelik ve performansların açıklanmasına imkân verir.

- Kademe ilerlemesi ve derece yükseltilmesinin, liyakat sistemine uygun ve etkinliği artırıcı biçimde yürütülebilmesini sağlar.³¹

1.4. NORM KADRO İLKE VE ESASLARI

Personelin hangi sayıda ve hangi kriterlere göre istihdam edileceği, yönetmeliklerin ya da kararların eklerinde yer almaktadır. Belirli kriterlere göre sınıflandırmalar ve bu sınıflandırmalara göre de kadro sayıları ve unvanları belirlenmektedir. Asıl olarak sınıflandırmayı anlatan norm kadro yönetmelikleri, tasnif cetvelleri, standart cetvelleri, kadro unvan listeleri, kadro kütük ve cetvellerinden oluşmaktadır.³²

1.4.1. Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Tasnif Cetvelleri

İlgili yönetmelikte belediyeler, norm kadro tasnif cetvelinde nüfus kriteri esas alınarak gruplandırılmıştır. Yönetmelikle yapılan değişiklikte; ilçe merkezi, sanayi veya ticaret ve turizm niteliklerinden birini taşıması durumunda bir üst, iki özelliğe sahip olması durumunda iki üst, üç özelliğe sahip olması durumunda üç üst nüfus grubuna çıkarılmıştır. Yönetmelik, ikinci bölüm, norm kadro ilke ve esasları başlığı altında beşinci maddede belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri tasnif cetvelleri açıklanmış ve ana gruplar belirlenmiştir. Gruplar şu şekilde belirlenmiş olup personel tahsisinde bu gruplandırmalar dikkate alınmaktadır.

“Madde 5 – (Değişik: RG-12/9/2010-27697) (1) Belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri, hukuki durumları ve hizmet özelliklerine göre altı ana gruba ayrılmıştır. Bu gruplar;

(A) Grubu: Büyükşehir Belediyeleri,

(B) Grubu: İl Belediyeleri,

(C) Grubu: Büyükşehir İlçe Belediyeleri,

(D) Grubu: İlçe ve Belde Belediyeleri,

(E) Grubu: Belediye Bağlı Kuruluşları,

(F) Grubu: Mahalli İdare Birlikleri”

³¹ Kalkandelen, s.38,40.

³² Hilal Yüceyılmaz ve Hüseyin Özgür, 'Türkiye’de Yerel Yönetimlerde Norm kadro Literatürünün Analizi’ 'Manisa Celal Bayar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Dergisi'', 2019, Sayı 17 (4), [https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/900100\(27.02.2022\)](https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/900100(27.02.2022)), s.106,128.

1.4.2. Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Kadro Unvanları

Yönetmelik, ikinci bölümde Belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri kadro unvanları başlığı altında yedinci maddede ve ekli listelerde kadro unvanları belirtilmekte ve bunlar dışında unvan kullanılamamaktadır.

(I) Sayılı Liste: Diğer Daire Başkanları (Büyükşehir Belediyeleri),

(II) Sayılı Liste: Diğer Daire Başkanları (Su ve Kanalizasyon İdareleri ile Diğer Bağlı Kuruluşlar) ,

(III) Sayılı Liste: Diğer Müdürler (B, C, D ve F1 Grupları) ,

(IV) Sayılı Liste: İdari Personel,

(V) Sayılı Liste: Teknik Personel,

(VI) Sayılı Liste: Sağlık Personeli,

(VII) Sayılı Liste: Yardımcı Hizmet Personeli Kadro Unvanları olarak tespit edilmiştir.

1.4.3. Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Kadro Cetvelleri

Devlet Planlama Başkanlığı raporunda belirtildiği üzere norm kadro standartları cetvelleri, tasnif cetvelleri esas alınarak düzenlenmiştir. Norm kadro sayıları tespit edilirken; mahalli idarelerin kadroları tek tek incelenmiştir, belediyelerin memur, sürekli işçi ve sözleşmeli personel sayılarına ilişkin istatistikler çıkarılmış, memur kadrolarının hizmet sınıfları itibarıyla kadro dağılımı tespit edilmiştir. Hiyerarşik niteliğe sahip kadroların dağılımı ayrıca incelenmiştir. Yönetmelik, ikinci bölüm, altıncı maddede ve ekinde, tasnif edilen gruplara ilişkin norm kadro standartları belirlenmiştir.

1.4.4. Kadroların Tespiti

Norm kadrolar tespit edilirken nüfus aralıkları göz önünde bulundurularak nüfus artışıyla kadro sayısındaki artış arasında denge oluşturulmaya dikkat edilmiştir. Yönetmeliğin ikinci bölümü Madde 9' da;

“Bu Yönetmeliğe ekli cetvellerde alt gruplar için unvan ve sayı itibarıyla tespit edilenler dışında kadro kullanılamaz. Belirlenen memur ve sürekli işçi kadro toplamı aşılamaz. Ancak, memur ve sürekli işçi kadro sayıları, tespit edilen memur ve işçi kadro sayısından daha az sayıda belirlenebilir.”

denerek sınırlamalar getirilmiştir. İdari birimlerin nasıl oluşturulacağı da aynı maddede açıklanmıştır. Buna göre;

“Listelerde belirtilen unvanlar kullanılarak idarî birimler oluşturulur. İdarî birimler ile birimlere ait kadro unvanları arasında yetki ve görev mükerrerliğine yer verilemez, aynı mahiyetteki hizmet ve görevleri ifa edebilecek birden fazla yönetici kadro unvanı ihdas edilemez “

Bu ifade ile de idari birimlerin oluşturulma şekli netleştirilmiş ve sınırları çizilmiştir.

1.4.5. Kadro İhdası

İlgili Yönetmelik, ikinci bölüm madde 10 da açıklanmıştır.

“14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur kadroları ile sürekli işçi kadroları bu Yönetmeliğe uygun olarak meclisler tarafından ihdas edilir.”

Kadroların ihdaslarının şekil ve usul bakımından nasıl yapılacağı bu madde ve eklerinde belirtilmiştir.

1.4.6. Kadro Değişikliği

İlgili Yönetmelik, ikinci bölüm, madde 11 de açıklanmıştır.

“Boş memur kadrolarında sınıf, unvan ve derece değişikliği ile boş memur kadrolarının iptali ve dolu kadrolarda derece değişikliği meclis kararı ile yapılır. Değişiklik gerekçeleriyle birlikte meclise sunulur. Yeni kadrolara atanma tarihi meclis karar tarihini takip eden aybaşını geçemez.”

1.4.7. Kadroların Kullanımı

İlgili Yönetmelik ikinci bölüm Madde 14 ile 5393 sayılı Belediye Kanunu'na atıf yapmıştır.

“Belediye ve mahalli idare birlikleri, bu Yönetmeliğe uygun olarak ihdas edilecek kadro ve pozisyonların kullanımında, 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49' uncu maddesinin sekizinci fıkrasını göz önünde bulundurmamak zorundadırlar.”

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49.maddesinin sekizinci fıkrası gereğince;

“Belediyenin yıllık toplam personel giderleri, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin 213 sayılı Vergi Usul Kanununa göre belirlenecek yeniden değerlendirme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın yüzde otuzunu aşamaz. Nüfusu 10.000'in altında olan belediyelerde bu oran yüzde kırk olarak uygulanır. Yıl

içerisinde aylık ve ücretlerde beklenmedik bir artışın meydana gelmesi sonucunda personel giderlerinin söz konusu oranları aşması durumunda, cari yıl ve izleyen yıllarda personel giderleri bu oranların altına ininceye kadar yeni personel alımı yapılamaz. Yeni personel alımı nedeniyle bu oranın aşılması sebebiyle oluşacak kamu zararı, zararın oluştuğu tarihten itibaren hesaplanacak kanunî faiziyle birlikte belediye başkanından tahsil edilir. Personelin her türlü alacakları zamanında ve öncelikle ödenir.”

1.4.8. Kadro Kütükleri

İlgili Yönetmelik ikinci bölüm Madde 15 de açıklanmıştır Özetle;

“Kadro Kütüğünde belirtilen unvan kodu, kadro unvanı, sınıflar ile belirlenen en alt ve üst derecelere uygun olarak kullanılır. İptal, ihdas ve kadro değişikliklerinde bu kütükler esas alınır.”

denmiştir. DPB 50.yıl raporuna göre kadro kütükleriyle mahalli idarelerde yer alan (1762) adet memur unvanı (261)’ e indirilmiştir. Yüzlerce sürekli işçi kadro unvanı (7) adete indirilmiştir. Yapılan bu çalışma, unvan standardizasyonu konusunda kamu yönetiminde yapılan en kapsamlı çalışmadır.³³ Tablo 2’de örnek bir kadro kütüğü verilmiştir.

Tablo 2. Memur Kadro Kütüğü

Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Memur Kadro Kütüğü				
Unvan Kodu	657 Sayılı Kanuna Tabi Memur Unvanları	Sınıf	En Üst Derece	En Alt Derece
6270	SİVİL SAVUNMA UZMANI	GİH	1	4

Kaynak: Ek-4: Kadro Kütükleri

Büyükşehir ilçe belediyelerinde norm kadro standartları cetvelinde ise yapılanma içerisinde yer alan kadrolar bulunmakla birlikte sivil savunma uzmanı kadrosunun bu liste içerisinde yer almadığı görülmektedir. Sunulan cetvel içerisinde Sivil Savunma Uzmanı “İdari personel**” içerisinde bir sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. “Sivil savunma uzmanlarının idari statüleri, görevleri, çalışma usul ve esasları ile eğitimleri hakkında yönetmelik”³⁴ile “kurulmuş hizmet birimleri bünyesinde birim yöneticisine

³³ Güneş, s.42.

³⁴ 14179 no’lu ,’’Sivil savunma uzmanlarının idari statüleri, görevleri, çalışma usul ve esasları ile eğitimleri hakkında yönetmelik’’, Resmî Gazete Tarihi: 05.08.2010 Resmî Gazete Sayısı 27663.

doğrudan bağlı olarak, kurum ve kuruluşların taşra teşkilatlarında ise teşkilatın üst yöneticisine doğrudan bağlı olarak sivil savunma uzmanlarınca yürütülür ve sivil savunma uzmanları kurum ve kuruluşlarda şube müdürü görev, yetki ve sorumluluklarına sahiptir” şeklinde belirtilmiştir. Dolayısıyla sivil savunma uzmanı kadrosu bu cetvellerde kariyer uzmanlığı olarak yer almamaktadır.

Tablo 3. Büyükşehir İlçe Belediyeleri Norm Kadro Standartları Cetveli

C1		C2	
0-9 999	ADET	10 000-14 999	ADET
		BELEDİYE BAŞKAN YARDIMCISI	1
YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ	1	YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ	1
MALİ HİZMETLER MÜDÜRÜ	1	MALİ HİZMETLER MÜDÜRÜ	1
FEN İŞLERİ MÜDÜRÜ	1	FEN İŞLERİ MÜDÜRÜ	1
		İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRÜ	1
DİĞER MÜDÜRLER(*)	3	DİĞER MÜDÜRLER(*)	3
ŞEF	5	ŞEF	6
AVUKAT	1	AVUKAT	1
İDARİ PERSONEL(**)	14	İDARİ PERSONEL(**)	15
TEKNİK PERSONEL(**)	7	TEKNİK PERSONEL(**)	8
SAĞLIK PERSONELİ(**)	2	SAĞLIK PERSONELİ(**)	2
YARDIMCI HİZMET PERSONELİ(**)	2	YARDIMCI HİZMET PERSONELİ(**)	3
ZABITA AMİRİ	1	ZABITA AMİRİ	1
ZABITA KOMİSERİ	1	ZABITA KOMİSERİ	2
ZABITA MEMURU	7	ZABITA MEMURU	10
MEMUR KADROLARI TOPLAMI	46	MEMUR KADROLARI TOPLAMI	56
SÜREKLİ İŞÇİ KADROLAR TOPLAMI	23	SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARI TOPLAMI	28

Kaynak: Belediye Ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro Standartları Cetvelleri Ek2

(*) (III) sayılı Listedenden seçilecektir.

(**) İdari Personel (IV) sayılı Listedenden,
Teknik Personel (V) sayılı Listedenden,
Sağlık Personeli (VI) sayılı Listedenden,
Yardımcı Hizmet Personeli (VII) sayılı Listedenden seçilecektir.

1.5. 6360 SAYILI KANUN

6360 sayılı , “On dört ilde büyükşehir belediyesi ve yirmi yedi ilçe kurulması ile bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde değişiklik yapılmasına dair kanun;

06/12/2012 tarih ve 28489 sayılı Resmi Gazete ‘de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.³⁵ En önemli hükümleri 30.03.2014 tarihinde yürürlüğe giren 6360 sayılı kanunla mahalli idareler mevzuatında önemli değişiklikler yapılmıştır.

1.5.1. 6360 Sayılı Kanunun Yürürlüğe Girmesi

Hukuk sistemimizde il özel idareleri, belediyeler ve köyler olmak üzere üç mahalli idare türü bulunmaktadır. 1982 Anayasası ile belediyelerin özel bir türü olarak nitelendirilebilecek olan büyükşehir belediyeleri kurulmuştur. Zamanla birtakım değişikliklere uğrayan büyükşehir belediyeleri hakkındaki mevzuat 6360 sayılı kanun ile yeniden değiştirilmiş, önemli yenilikler getirilmiştir. Kanun, büyükşehir belediyesi kurulabilmesi için ilin toplam nüfusunun 750.000 olmasını yeterli görmüş; büyükşehir belediyelerinin sınırlarını il mülki sınırları, büyükşehir ilçe belediyelerinin sınırlarını da ilçe mülki sınırları ile eşitlemiş; büyükşehir belediye teşkilatı bulunan illerde il özel idareleri, köy ve belde belediyelerinin kamu tüzel kişiliğini kaldırmıştır. Büyükşehir belediye teşkilatı bulunan illerde valiliklere bağlı olarak “*Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıkları*” kurulmuştur. Yapılan değişiklikler kapsamında mahalli idarelere genel bütçe vergi gelirleri üzerinden ayrılan paylar ve dağıtım esasları yeniden düzenlenmiş, ayrıca büyükşehir ve büyükşehir ilçe belediyelerinin görev ve yetkilerinde önemli değişiklikler yapılmıştır. Mahalli idareler mevzuatında yapılan bu köklü değişikliklerin Anayasa’nın 127. maddesine aykırı olduğu iddia edilmiş, ancak bu iddialar Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmiştir.³⁶

6360 sayılı kanunun ülke çapında tüm büyükşehir belediyeleri açısından ilk kademe, il özel idareleri ve köylerin tüzel kişiliğini kaldırması ve büyükşehir belediyelerinin yetki ve kaynaklarını arttırması nedeniyle bir reform kanunu olduğu söylenebilir. Kanun ile on dört büyükşehir belediyesi daha kurulmuş ve büyükşehir yönetimi otuz çıkarılmıştır. Bu kanunun İstanbul için idari açıdan getirdiği önemli değişiklik ise, il

³⁵ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6360.pdf>, Erişim 31.03.2022.

³⁶ Tahir Muratoğlu, “Mahalli İdareler Mevzuatında 6360 sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler”, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*’, 2015, Cilt: 20, Sayı: 32, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/214061>, (18.02.2022). s.59.

özel idaresinin lağvedilerek yetkilerinin büyükşehir aktarılması ve büyükşehir belediyesinin idari açıdan tek lider haline gelmesidir³⁷

Kanunun norm kadro ve afet ve acil durumlarla ilgili değişiklikleri de olmuştur;

6360 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile afet riski taşıyan veya can ve mal güvenliği açısından tehlike oluşturan binaları tahliye etme ve yıkma görev ve sorumluluğu büyükşehir belediyelerinden alınarak büyükşehir ilçe belediyelerine verilmiştir. Bununla birlikte ilçe belediyelerinin bu konuda büyükşehir belediyelerinden herhangi bir talepte bulunmaları durumunda, büyükşehir belediyeleri ilçe belediyelerine her türlü desteği sağlamakla yükümlü tutulmuştur.

6360 sayılı Kanunun 34. maddesi ile 3152 sayılı “İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun’a” 28/A maddesi eklenerek, büyükşehir belediye teşkilatı bulunan illerde valilikler bünyesinde yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıkları kurulmuştur. Başkanlıklar, merkezi idare ile kamu kurum ve kuruluşlarının yapacakları yatırım ve hizmetlerin etkin olarak yapılması, izlenmesi ve koordinasyonu, acil çağrı, afet ve acil yardım hizmetlerinin koordinasyonu ve yürütülmesi; ildeki kamu kurum ve kuruluşlarına rehberlik edilmesi ve bunların denetlenmesi amacıyla faaliyetlerde bulunmaktadır. Kanunun getirdiği düzenleme ile ildeki kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülmesi gereken hizmetlerin aksamaması durumunda bu hizmetlerin yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıkları tarafından yürütülmesine imkân tanınmıştır.³⁸

1.5.2. 6360 Sayılı Kanunla Norm ve İhtiyaç fazlası Personelin Devir İşlemleri

6360 sayılı kanunla yeni büyükşehir belediyesi ve ilçelerin kurulması, ilgili illerin mülki sınırlarının büyükşehir belediyesi sınırları haline getirilmesi norm kadro tablolarının yeniden düzenlenmesini zorunlu hale getirmiştir 1 nolu Şekilde haritada isimleri belirtilen yeni büyükşehirlerdir.³⁹

³⁷ Burak Hamza Eryiğit ve Görkem Yaz, “Sao Paulo ve İstanbul’un Metroliten Yönetim Yaklaşımına Mukayeseli Bir Bakış”, Burak Hamza Eryiğit (Ed.), *Yerel Yönetimler Teori Uygulama ve Yeni Yaklaşımlar* içinde (95-112), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, s.107,109.

³⁸ Muratoğlu, s. 81,85.

³⁹ Türkiye Belediyeler Birliği Raporları, *6360 Sayılı Kanun*, 2014,.s.2.



Şekil 1. 6360 Sayılı Kanunla Büyükşehir Olan İller

Kaynak: TBB Raporları

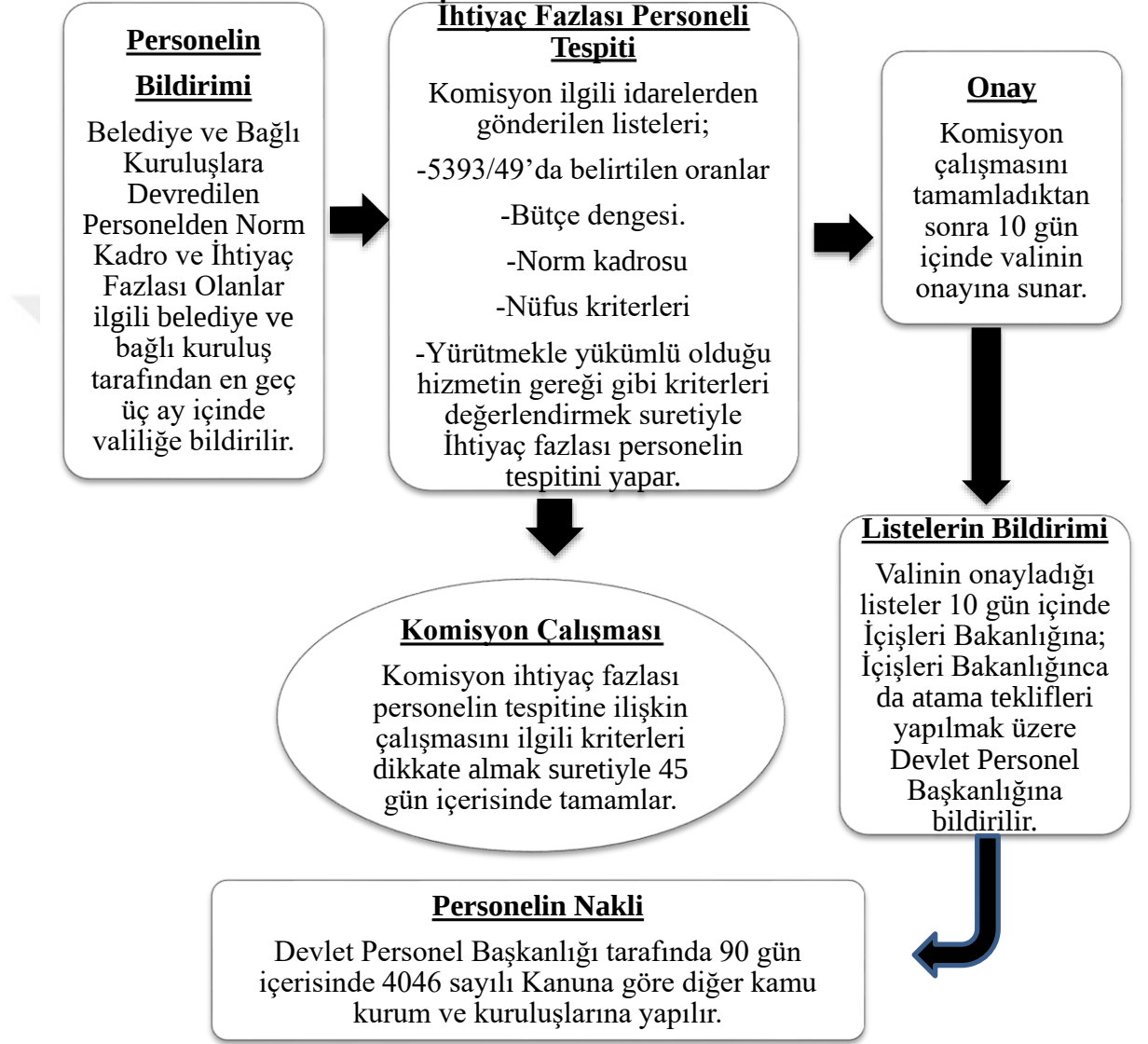
‘6360 sayılı kanun uyarınca 31/03/2014 tarihi itibarıyla tüzel kişiliği sona erecek köy, il özel idaresi ve belediyelerde istihdam edilen personelin devir ve nakil sürecine ilişkin olarak Devlet Personel Başkanlığı’nın hazırladığı rehber izlenmiştir. Personelin devir ve nakil süreci kapsamında yer alan personele ilişkin süreç şu şekilde uygulanmıştır;

Devir ve nakil süreci kapsamına dâhil olan personelin tanımı;

- 6360 sayılı kanunla büyükşehir belediyesine dönüştürülen illere bağlı ilçelerdeki köy ve belde belediyelerinde çalışan personel,
- Mevcut büyükşehir belediyesi statüsüne sahip (İstanbul ve Kocaeli) il mülki sınırları içerisinde bulunan köylerde çalışan personel
- 6360 sayılı kanunla belirtilen illerdeki il özel idarelerinde çalışan personel devir işlemlerinde izlenen yol aşağıdaki gibi belirlenmiştir;
- Tüzel kişilikleri kaldırılan belediye ve köylerde çalışan personel; büyükşehir belediyesi ve bağlı kuruluşu veya ilçe belediyesine devredilir.
- Tüzel kişilikleri kaldırılan il özel idarelerinde görev yapan personel; yatırım izleme koordinasyon başkanlığı, büyükşehir belediyesi ve bağlı kuruluşu veya ilçe belediyesine devredilir.
- Nüfusu 2000’in altında kalan ve köye dönüştürülen belediyelerde çalışan personel; il özel idaresine devredilir ve/veya mahalle olarak başka bir ilçeye katılma talebinde bulunan belediyelerde çalışan personel bağlandığı belediyeye devredilir.

Belediye ve bağılı kuruluşlara devredilen personelden, norm kadro ve ihtiyaç fazlası olarak belirlenenlerin Devlet Personel Başkanlığı tarafından atanma süreci; Tablo 4’de gösterildiği şekilde yürütülmüştür.

Tablo 4. Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Nakil Süreci



Kaynak: 6360 sayılı Kanun TBB Raporu s.9

Kamu kurum ve kuruluşlarına nakil sürecinde personel atamaları yapılırken DPB tarafından belirlenen kriterler ve takvim şu şekilde açıklanmıştır:

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi personel; yine 657 sayılı kanuna tabi olarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarına, 5393 sayılı kanunun 49’ uncu maddesine

göre istihdam edilen tam zamanlı sözleşmeli personel, bildirim unvanı esas alınarak, 657 sayılı kanunun 4/B Maddesi çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşlarına sözleşmeli personel olarak, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi sürekli işçi statüsünde istihdam edilen personel, diğer kamu kurum ve kuruluşlarında unvanları belirlenecek kadrolara 90 gün içerisinde atanır⁴⁰

1.6. BELEDİYE VE BAĞLI KURULUŞLARA MEMUR, SÖZLEŞMELİ PERSONEL VE İŞÇİ ALIMI

Yerel yönetimlerde memur, sözleşmeli personel, sürekli ve geçici işçi olmak üzere 3 statüde personel istihdam edilmektedir.

Söz konusu personel 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/A maddesine göre memur statüsünde; muhtelif unvanlarda memur, bilgisayar işletmeni, mühendis, tekniker, teknisyen, zabıta memuru, itfaiye eri vb. 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49' uncu maddesine göre sözleşmeli personel pozisyonunda mühendis, avukat, programcı vb. 657 sayılı kanunun 4/D maddesine göre ise işçi statüsünde istihdam edilmektedir.

“Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik” de unvan ve sayı itibarıyla tespit edilenler dışında kadro kullanılamamakta ve belirlenen memur ve sürekli işçi kadro toplamı aşılamamaktadır.

Yerel Yönetim Şirketlerine İşçi Alımı yapılırken ; *“İl özel idareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslar”*a göre; belediyelerin, şirket personeli de dâhil yıllık toplam personel giderleri, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin % 40'nı aşamaz. Bu oran büyükşehir belediyelerinde % 30 olarak uygulanmaktadır.

Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 15.06.2021 tarihli *“Yerel Yönetimlerin Personel Alımı Rehberi”* 'nde, memur, işçi, sözleşmeli personel alımları ile sınavlar ve atamalar ile ilgili şartlar açıkça belirtilmiştir.

⁴⁰ a.g.e.,s.10.

1.6.1. Memur Alım İşlemleri

Belediyelerin KPSS B grubunda yer alan (memur, VHKİ, bilgisayar işletmeni, mühendis, tekniker, teknisyen, şoför, vb.) boş memur kadrolarına ilk defa yapılacak atamalar, merkezi yerleştirme yoluyla veya yerel yönetim tarafından yapılacak sınav yoluyla olmak üzere iki yöntemle yapılmaktadır. Belediyelerdeki boş memur kadrolarına ilk defa yapılacak atama işlemleri, “*Mahalli İdarelere İlk Defa Atanacaklara Dair Sınav ve Atama Yönetmeliği*” hükümlerine göre yürütülmektedir. Memur kadrolarına her iki yöntem ile atama yapılabilmesi için, boş memur kadrolarının unvanı, sınıfı ve sayıları belirtilmek suretiyle Çevre ve Şehircilik Bakanlığı’ndan izin alınmaktadır.

Belediyelerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi zabıta memuru ve itfaiye eri kadrolarına ilk defa yapılacak atama işlemleri “*Belediye Zabıta Yönetmeliği*” ile “*Belediye İtfaiye Yönetmeliği*” hükümlerine göre yürütülmektedir.

Teftiş Kurulu yönetmelikleri uygun görülen yerel yönetimler bu kadrolara atama yapmak için, 2018/7 Cumhurbaşkanlığı Genelgesi’ne istinaden Cumhurbaşkanlığı’ndan izin alınmaktadır. Yerel yönetimler sınav ile alımları kendi teftiş kurulu yönetmelikleri uyarınca gerçekleştirmektedirler. Mali hizmetler uzmanı ve mali hizmetler uzman yardımcılığı kadrolarında istihdam; yerel yönetimlerin Hazine ve Maliye Bakanlığı’na yapmış olduğu talepler üzerine gerçekleştirilir. Bu istihdama ilişkin iş ve işlemler Hazine ve Maliye Bakanlığınca gerçekleştirilmektedir.

İstisnai memurluklar arasında sayılan özel kalem müdürü kadrosu ile ilgili olarak 657 sayılı kanunun 59’uncu maddesinde; özel kalem müdürlüklerine bu kanunun; atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesine ilişkin hükümleriyle bağlı olmaksızın tahsis edilmiş derece aylığı ile memur atanabileceği hükmüne yer verilmiştir.

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu’nun 22’inci maddesine göre, büyükşehir genel sekreteri, büyükşehir belediye başkanının teklifi üzerine bakanlık makamınca atanmaktadır.⁴¹

⁴¹ 5216 sayılı "Büyükşehir Belediye Kanunu"RG (23.07.2004) sayı.25531.

1.6.2. Sözleşmeli Personel Alım İşlemleri

Yerel yönetimlerde sözleşmeli personel istihdamı; 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49' uncu maddesine göre mühendis, mimar, şehir plancısı, tabip, veteriner, tekniker, teknisyen, avukat, programcı vb. uzman ve teknik personelin yıllık sözleşme imzalamak suretiyle ve sınav şartına bağlı olmaksızın istihdam edilmesi öngörülmüştür.

1.6.3. Sürekli Ve Geçici İşçi Alım İşlemleri

Yerel yönetimlerde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalıştırılanlar, 375 sayılı KHK'nin geçici 24' üncü maddesi uyarınca, sermayesinin yarısından fazlası belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketlere, bu nitelikte herhangi bir şirketi bulunmayanlar, münhasıran bu amaçla kurulan şirketlerde işçi statüsüne geçirilmiştir.⁴²Bu kapsamda, yerel yönetimler personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerini doğrudan hizmet alımı yöntemiyle bu şirketlere gördürmekte olup, bu şirketlere yeni personel alımı ise, 375 sayılı KHK'nın ek 20' nci maddesine dayanılarak yürürlüğe konulan “*İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslar*”a göre yapılmaktadır.⁴³

1.7. TÜRKİYE'DEKİ KAMU GÖREVLİLİĞİNE İLİŞKİN BAZI HÜKÜMLER

Bu bölümde Türkiye ile İngiltere, Fransa ve Almanya'da kamu personeli içinde yerel yönetimlerde çalışan personel sayıları da yer almaktadır. 2020 tarihli aşağıdaki tabloya göre Türkiye'de yerel yönetimlerde çalışan personel sayısı, toplam kamu personelinin % 4, 89' unu oluşturmaktadır. İngiltere 'de bu oran %33,4, Fransa 'da % 34,5, Almanya'da % 31,8'dir. Tablo 5'de 2020 yılında Türkiye'de mahalli idareler personelinin kamu personeline oranı, Grafik 1'de İngiltere'de kamu personelinin görev mahalleri, Grafik 2'de Fransa'da kamu personelinin görev mahalleri, Grafik 3'de Almanya'da kamu personelinin görev mahalleri gösterilmiştir.

⁴² “375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24'üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul Ve Esaslar”, 'RG (1.1.2018).

⁴³ T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Yerel Yönetimler Personel Alım Rehberi*, Ankara, 2021.

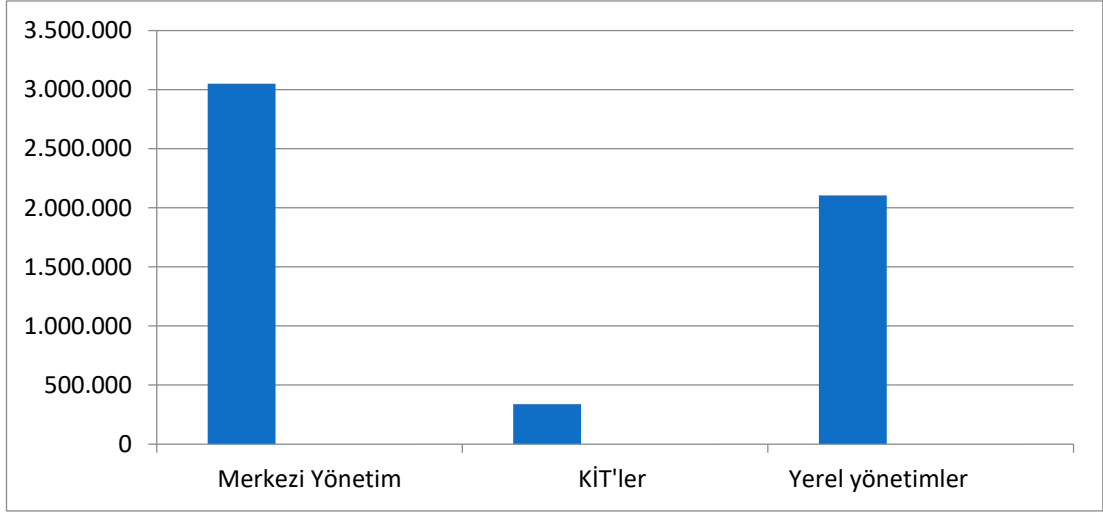
Tablo 5. Mahalli İdareler Personelinin Toplam Kamu Personeli İçindeki Oranı (2020)

Personel Türü	Kamu Personeli	Mahalli İdareler Personeli	(%)
Memur	2.970.190	109.522	3,65
Sözleşmeli Personel	502,528	22.235	4, 42
Sürekli İşçi	659.205	67.395	10,22
Geçici İşçi	49.911	6.387	12.80
Toplam	4.181.834	204.569	4,89

Kaynak: Mahalli idareler faaliyet Raporu, 2020 s. 56

Türkiye’de kamuda istihdam edilen personel sayısı 4.181.834’tür. Bunun 204.569’u mahalli idareler personelidir. Mahalli idarelerin kamu istihdamı içindeki payı %4,89’a karşılık gelmektedir. Mahalli idarelerdeki memur sayısının kamuda çalışan toplam memur sayısı içindeki oranı %3,65, mahalli idarelerdeki sözleşmeli personel sayısının kamuda çalışan toplam sözleşmeli personel sayısı içindeki oranı %4,42, mahalli idarelerdeki sürekli işçi sayısının kamuda çalışan toplam sürekli işçi sayısı içindeki oranı %10,22, mahalli idarelerdeki geçici işçi sayısının kamuda çalışan toplam geçici işçi sayısı içindeki oranı ise %12,80’dir. Mahalli idare şirketlerinde çalışan 503.163 personel bu orana dâhil edilmemiştir. Söz konusu şirketlerde çalışanlar da bu orana dâhil edildiğinde Mahalli idarelerin kamu istihdamı içindeki payı %4,89’dan %11,01’e çıkmaktadır. ⁴⁴

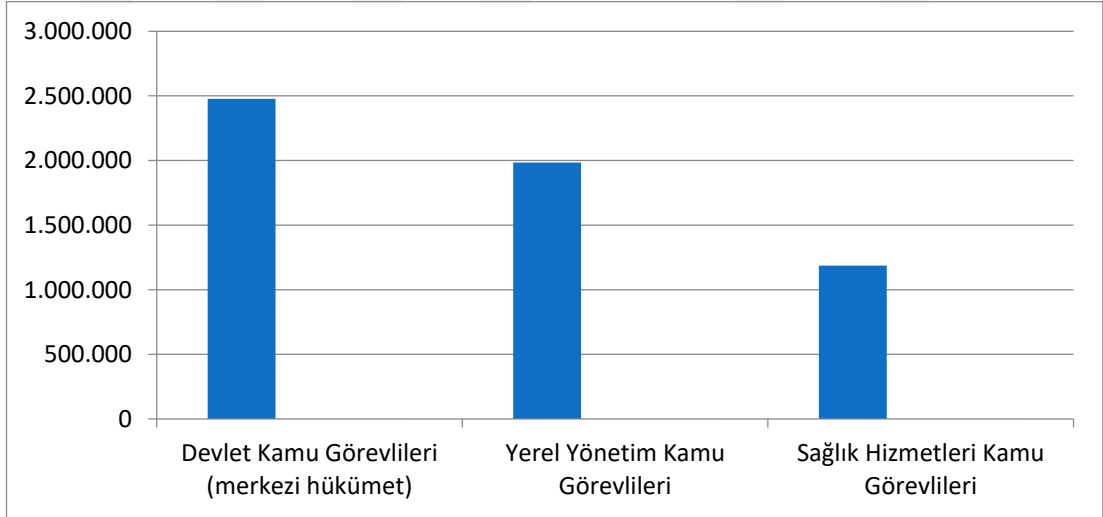
⁴⁴ T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, *Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporu*, Ankara, 2020.



Grafik 1. İngiltere’de Görev Mahalleri İtibarıyla Kamu Personeli (2021)

Kaynak: www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/publicsectorpersonnel/datasets/publicsectoremploymentreferencetable

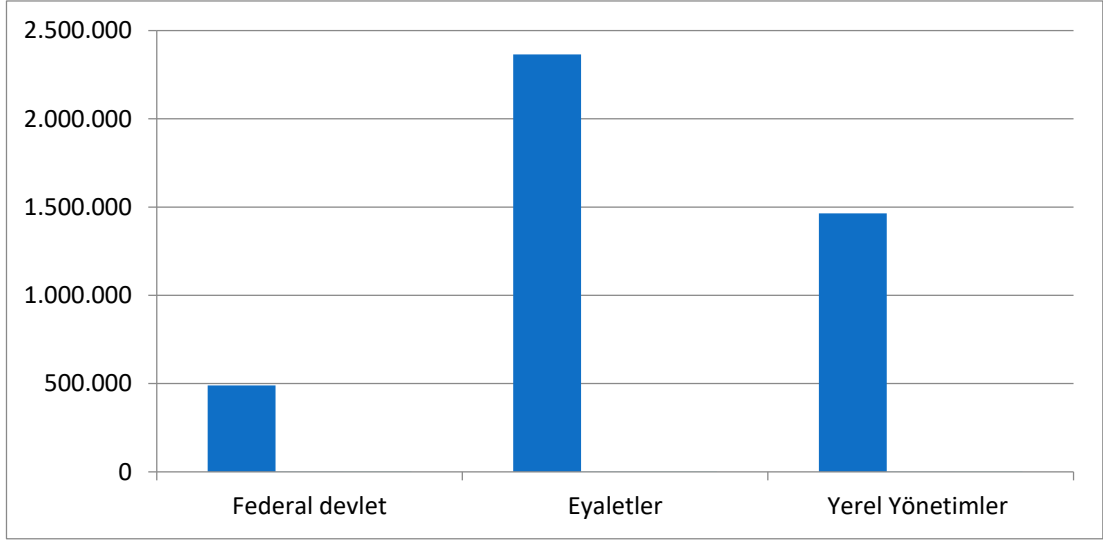
Yukarıdaki grafiğe göre; İngiltere’de Merkezi yönetim 3.472.000, KİT’ler 505.000, Yerel Yönetimler 2.003.000 olmak üzere genel toplam 5.980.000 olarak hesaplanmıştır.



Grafik 2. Fransa’da Görev Mahalleri İtibarıyla Kamu Personeli (2019)

Kaynak: https://www.fonctionpublique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA_2021_web.pdf

Yukarıdaki grafiğe göre Fransa’da; Merkezi yönetim 2.490.000 Yerel Yönetim Kamu Görevlileri 1.940.000 ve Sağlık Hizmetleri Kamu Görevlileri 1.180.000 olmak üzere genel toplam 5.610.000 olarak hesaplanmıştır.



Grafik 3. Almanya’da Görev Mahalleri İtibarıyla Kamu Personeli (2019)

Kaynak:<https://www.genesis.destatis.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=2&step=2&titel=Ergebnis&levelid=1651246082382&acceptscookies=false#abreadcrumb>

Yukarıdaki grafiğe göre Almanya’da; Federal devlet 501.900 Eyaletler 2.460.500 Yerel Yönetimler 1.556.400 ve Sosyal Sigortalar Kurumu 366.000 olmak üzere genel toplam 4.884.800 olarak hesaplanmıştır.

Belediye personeli içerisinde kamu görevlisi sayısı azalmaktadır. Memurlardan boşalan yeri sözleşmeli personel de dolduramamaktadır. Anayasa'nın, kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür ilkesi geçerliliğini yitirmiştir.

1994 yılında Karahanoğulları tarafından yapılan gözlem geçerliliğini sürdürmektedir;

“1994 yılı verilerine göre belediyelerde (2331 belediye), 1994 yılı itibarıyla, toplam memur kadrosu 154.763’tür; 156.713 sürekli, 83.861 geçici işçi bulunmaktadır. Memur ve sürekli işçi sayılarının kesin olduğu ancak geçici işçi sayısının eksik bildirildiği bu sayının 200.000’nin üzerinde olduğu belirtilmektedir. Memurların çoğu da yönetici konumundaki görevlerde bulunmaktadır. Pek çok belediyemizde yıllardan beri memur ataması yapılmamaktadır.”⁴⁵

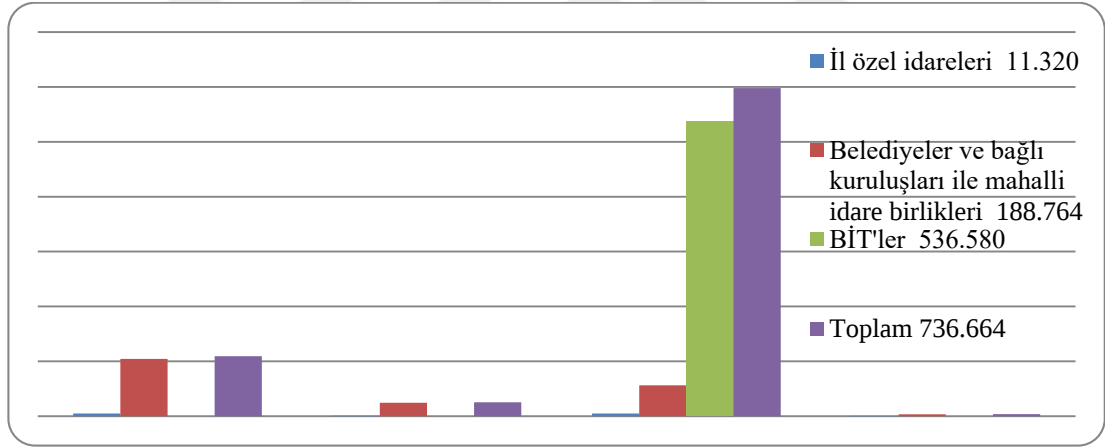
⁴⁵ Onur Karahanoğulları, “Belediye Personelinin Hukuki Yapısına İlişkin Gözlemler”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Dergisi, 1998, Cilt 47, Sayı 1*, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/629425>, (02.02.2022), s.280.

T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığının 2021 Aralık Kamu İstihdamı verilerine göre Yerel Yönetimlerde istihdam edilen personelin nitelik ve sayıları Tablo 6 ile 4 no’lu grafikte gösterilmiştir.

Tablo 6. Yerel Yönetimlerde İstihdam Edilen Personelin Nitelik Ve Sayıları (2021 Aralık)

		Kadrolu personel	Sözleşmeli personel	Sürekli işçi	Geçici işçi
İl özel idareleri	11.320	5.013	967	4.862	478
Belediyeler ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri	188.764	104.436	24.526	56.414	3.388
BİT'ler	536.580	0	0	536.580	0
Toplam	736.664	109.449	25.493	597.856	3.866

Kaynak: TC. Strateji Bakanlığı Kamu İstihdam verileri



Grafik 4. Yerel Yönetimlerde İstihdam Edilen Personelin Nitelik Ve Sayıları (2021 Aralık)

Belediye iktisadi teşekkülleri (BİT)’ ler, belediyeler tarafından kurulan şirketlerdir. Gündelik dilde belediye şirketi olarak anılırlar. Kurulmaları, Bakanlar Kurulu’nun iznine tabidir. Belediye şirketleri, belediyelerin görev ve hizmet alanlarında faaliyet yürütürler. Belediye şirketleri, belediye tarafından belirlenen yönetim kurulu tarafından yönetilir. Bu şirketlerin yönetimi ve çoğunluk hissesi belediyelere ait olsa da bu şirketler özel şirketlerdir. Belediye şirketlerinin kendi özel bütçeleri vardır. Bu

şirketlere işçi alınması özel bir izne ya da kadro şartına tabi değildir, şirketler istedikleri işçileri çalıştırabilirler. Bu şirketlerin işçileri, kadrolu işçi sayılmaz ve 4-D kapsamında değildir. Belediyelerin büyük çoğunluğunda kadrolu belediye işçilerinin sendikaları ve toplu iş sözleşmeleri mevcuttur. Belediye şirketlerinde sendikal örgütlenmenin, belediyelere göre daha zayıf olduğunu söylemek mümkündür.

Türkiye’de toplam istihdam içinde kamu istihdamının payı, 1985-2000 döneminde %8-9 düzeylerindedir. 2008 yılında bu oran % 13’e ulaşmış 2017 yılında ise % 10,77 ye gerilemiştir. OECD ortalaması % 18 düzeyindedir. Türkiye ‘de kamu çalışanı sayısı sanılandan daha düşüktür. Asıl sorun ise kamu çalışanlarının kurum, bölge ve unvan dağılımında görülen dengesizliktir.⁴⁶

2021 yılı Aralık ayı verilerine göre; toplam personel içinde kadrolu personelin oranı 1994 den bu yana 45.314 kişi azalmıştır. 1994 de toplam memur rakamı 154.763 iken 2021 de 109.449’a düşmüştür. Toplam personel rakamı içinde kadrolu personelin oranı % 14,85’tir. Sadece belediyelerdeki kadrolu personel ise toplam personel rakamının % 14,1’i kadardır. En yüksek personel statüsünün BİT’lerinde çalışan sürekli işçi kadrosu olduğu görülmektedir. Toplam personel rakamı içinde oranları % 81,15’dir.

T.C Kalkınma Bakanlığı’nın on birinci planında; yerel yönetimlerin memur kadrolarını kullanmak yerine şirket personelinin tercih etmeleri konusunun araştırılacağı belirtilmesi sevindiricidir. Aynı raporda kamuda insan kaynakları yönetimi ile ilgili hedefler belirlenerek liyakat, verimlilik, eşitlik ilkelerine vurgu yapılmış, yerel yönetimlerde insan kaynakları ve kariyer politikaları geliştirilmesi için çalışmalar yapılacağı ifade edilmiştir.

“2023 hedefleri çerçevesinde mevcut kamu personel yönetim sistemimizin incelenmesi, sorun ve ihtiyaç alanlarının doğru bir şekilde belirlenmesi doğrultusunda yürütülen çalışmalar devam etmektedir. Bu çalışmalar neticesinde kamuda verimlilik, liyakat, kariyer ve adalet ilkelerini temel alan ve çalışanların mali ve sosyal haklarını gözetken bir insan kaynakları yönetim modeli oluşturulması hedeflenmektedir. Türk kamu yönetiminde, 2017 yılı verileri esas alındığında, yaklaşık 3.342 bin civarında kamu personeli istihdam edilmektedir. Yapılan yeni düzenleme ile merkezi yönetimden yaklaşık 400 bin taşeron

⁴⁶ Nihat Kayar, *Kamu Personel Yönetimi*, 11. Basım, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2021, s.42.

personeli sürekli işçi kadrosuna geçirilirken, yerel yönetimlerden yaklaşık 450 bin personel belediye şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmiştir.

Yerel yönetimlerin insan kaynakları kapasitesini geliştirecek yönde adımlar atılacaktır. Yerel yönetimlerde yeni kariyer sistemi geliştirilecektir. Yerel yönetimlerin kurumsal kapasitesine destek olacak meslek memurlukları oluşturulacak ve bu personelin merkezi olarak yetiştirilmesine/yerleştirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır. Yerel yönetimlerin memur kadrolarını kullanmak yerine şirket personeline tercih etmeleri konusu araştırılacak ve çalışma kapasitesini geliştirerek etkili kamu hizmeti sunmayı sağlayacak önlemler alınacaktır. Yerel yönetimlerin memur kadrolarının oluşturulması, kullanılması ayrıntılı biçimde Norm Kadro Yönetmeliği ile düzenlenmişken, şirket personeline ilişkin hiçbir düzenleme mevcut bulunmamaktadır. Şirket personelinin işe alınması, çalıştırılması vb. hususları mevzuatla düzenlenecektir.”⁴⁷

Aynı raporda çalışanların statülerinin topluca değiştirilmesi ile ilgili tespitler de yapılmıştır; Memur istihdamına sınırlama getirilmesinin, kurumları memurluk dışındaki statülere yönlendirdiği de ifade edilmiştir.

“Bir taraftan kamu kurumlarına kadrolu memur atamaları için izin verilmezken diğer taraftan yasal düzenlemelerle çalışanların statüsünün topluca değiştirilmesi olgusu tartışılmalıdır. Bu düzenlemelerin kamuda insan gücü planlamasında nasıl bir etki oluşturduğunun analiz edilmesi gerekir. Mali otoritenin memur istihdamına sınırlama getirmesi personel isteyen kurumları dolaylı olarak memurluk dışındaki statülere yönlendirmekte ve fakat statü dışında çalışanlar bir süre sonra yasal düzenleme ile statü içine alınmaktadır. Bu durum kamu personel rejiminin bir politika doğrultusunda belirli bir istikamete yönelmesini güçleştirmektedir.”⁴⁸

Tablo7 ‘de yıllar itibarıyla kamu personelinin toplu statü değişiklikleri ile ilgili mevzuat ve neticeleri gösterilmiştir.

⁴⁷ Uğur Ömürgönülşen ve diğ., “On birinci Kalkınma Planı 2019-2023”, T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Ankara, 2019, s.vii,48,57.

⁴⁸ a.g.e., s.12,13.

Tablo 7. Kamu Personeli Toplu Statü Değişikliği Tablosu

Yıl	Yapılan Düzenleme	Sonuç
2007	04/04/2007 tarihli ve 5620 sayılı, Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (RG: 21/04/2007, 26500)	Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan geçici işçiler durumlarına göre sürekli işçi kadrolarına ya da sözleşmeli personel pozisyonlarına atandılar.
2011	02/06/2011 tarihli ve 632 sayılı, Devlet Memurları Kanununun 4 Üncü Maddesinin (B) Fıkrası ile 4924 Sayılı Kanun Uyarınca Sözleşmeli Personel Pozisyonlarında Çalışanların Memur Kadrolarına Atanması Amacıyla Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname (RG:04/06/2011, 27954)	Merkezi yönetime dâhil kamu kurum ve kuruluşlarının sözleşmeli personel pozisyonlarında görev yapanlar memur kadrolarına atandılar.
2013	12/07/2013 tarihli ve 6495 sayılı, Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (DMK geçici 41. Madde, RG: 02/08/2013, 28726)	Yerel yönetimlerdeki sözleşmeli personel pozisyonlarında görev yapanlar memur kadrolarına atandılar.
2017	20/11/2017 tarihli ve 696 sayılı KHK (375 sayılı KHK Geçici madde 23 ve 24, RG: 24/12/2017, 30280)	Merkezi yönetimde çalışan taşeron personelinin (yaklaşık 400.000 kişi) sürekli işçi kadrolarına; yerel yönetimlerde çalışan taşeron personelinin (yaklaşık 450.000 kişi) belediye şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmesi öngörülmüştür

Kaynak: Ömürgönülşen ve diğ., (2018:13)

Bu planlamalar çalışanların geneline yayılmış ve tüm çalışanların statü değişikliği talep etmelerine yol açmıştır.

Öztop “*Kamu Kurumlarında Değişim Yönetimi*” başlıklı eserinde şu tespitte bulunmuştur:

“Değişim sürecine yönelik ortak adımların en başında, değişim ihtiyacının örgütün tüm mensupları tarafından anlaşılması ve değişim yönünde bir aciliyet duygusu oluşturulması adımları gelmektedir. Bu iki adım gerçekleştiği takdirde, değişim yönünde bir işbirliği oluşturma yönündeki adıma geçilmektedir.”

Kamu çalışanlarının örgütsel değişime yaklaşımlarını ölçmek amacıyla yapılan anket bulgularına göre; personelin çalışma koşullarından memnuniyeti yükseldikçe örgütsel değişime yönelik yaklaşımı da olumlu yönde artmaktadır ⁴⁹

⁴⁹ Sezai Öztop, *Kamu Kurumlarında Değişim Yönetimi*, İstanbul: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2020, s.152.

1.8. TÜRKİYE’DE SİVİL SAVUNMA BOYUTUYLA NORM KADRO SORUNLARI

Bir kurumun başarısı insan kaynaklarının iyi yönetilmesi ile yakından ilgilidir. Günümüzde yerel yönetimlerin karşı karşıya olduğu pek çok sorun arasında en önemlilerinden biri de personel yönetimi ve personel ile ilgili sorunlardır. 2010 yılındaki yönetmelikle kamu kurumları ile belediyelerde de sivil savunma birimlerinin oluşturulması ile personel yönetimi ile ilgili sorunlar bu alanda da kendilerini göstermiştir.

1.8.1. Kısıtlı Memur Kadrosu

Kamu personel yönetiminin, net bir politika oluşturularak devam etmesi gerektiği görülmektedir. Kamu hizmeti sunan kurumlarda kamu görevlilerinin çalıştırılması konusu özellikle irdelenmelidir. Belediyelerde memur kadrosunun çok kısıtlı hale gelmesinin nedenleri araştırılmalıdır.

1.8.2. Liyakat ve Verimlilik

T.C Anayasası’nın “*Kamu hizmeti görevlileriyle ilgili hükümler* “ başlıklı 128.maddesinde ; “*Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişiliklerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür,*” olarak tanımlama yapılmıştır. Devlet memurları Kanunu’na göre; kamu hizmetleri, memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle görülür. Kamu hizmetinin en önemli özelliği, verilen hizmetin doğrudan kamuya yönelik ve kamu yararına olması ve hizmetin kamu kurumları ya da ilgili kamu kurumunun denetim, gözetiminde özel kişilerce verilmesidir. DMK 3. maddesinde kamu personel rejimiyle ilgili temel etik ilkeler olan kariyer ve liyakat ilkeleridir. Liyakat ilkesi meslekte uzmanlaşmayı ve profesyonelliği gerektirir. Kamu hizmetlerinde ve kuruluşlarında hizmet verecek personelin göreve atanmasından, görevden ayrılmasına kadar tüm aşamalarda esas alınmalıdır. Liyakat ve kariyer ilkelerine aykırı uygulamalar, kamu sektöründe, adam kayırmacılıkla ortaya çıkmaktadır. Personel atamalarında adam kayırmacılık, meslekte uzmanlaşma ve kariyer ilkelerinin önüne

geçmektedir. Bu da kalitesiz ve verimli olmayan bir kamu yönetimi tablosu ortaya çıkarmaktadır.⁵⁰

Kanun ve mevzuata göre, yerel yönetimlerin personel politikası ve norm kadrosu, ilgili bakanlık tarafından belirlenmekle birlikte belediye başkanı ve belediye meclisleri de gerekli gördüğü durumlarda personel ataması ile ilgili yetkiye sahiptir. Bu durumun çok şeffaf bir şekilde yürütülmesi bir zarurettir. Özellikle üst kadro yöneticiler için liyakat ve verimlilik ilkelerinin uygulanması, yerel yönetimlerin kendi bünyesinden yöneticiler ataması önemlidir.

1.8.3. İş Yükündeki Dengesizlik

Özel şirketlerde kullanılan ve iş ölçümleme olarak adlandırılan; her bir personelin yaptığı iş ve zamanlamasını ölçen bir sistemin periyodik olarak uygulanması da gizli işsiz ya da aşırı iş yüklenmiş personeli saptamaya ve iş yükündeki dengesizliği eşitlemeye yardımcı olacaktır. Bu ölçümlerlerin şeffaf ve tarafsız olmasının yanı sıra kurum içi ve kurum dışı erişim ve denetime açık olması önemlidir.

1.8.4. Eşitlik İlkesinin Gözetilmesi

Yerel yönetimlerde personelin özlük hakları ile ilgili olarak eşitlik ilkesi gözetilmelidir. Aynı/benzer görevi yapan personel, sadece statüleri ve bağlı oldukları kanun farklı olduğu için, farklı maaş, ikramiye, yıllık izin ve emeklilik haklarına sahiptir.

1.8.5. Görevde Yükselme ve Kariyer Planlaması

Personel kariyer planları oluşturulmalıdır. Yol haritası olarak adlandırılabilen bu planlar ile kariyer ve görevde yükselme bir standarda oturtulmalıdır. Periyodik olarak sınavlar açılmalı, görevde yükselmelerin hiç değilse belli bir kısmının sınavlarla yapılması sağlanmalıdır. Sınav takvimi her sene başında ve /veya belli dönemlerde ilan edilmelidir.

Kamu personelinin öğrenim durumu ve yetiştikleri sosyal çevre üzerine yapılan araştırmalarda, Cumhuriyetten bu yana her kesimden devletin en yüksek kademelerine

⁵⁰ Cüneyt Yüksel, *Devlette Etik*, Aylin Aktür (hızl.), İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, 2010, s.257, 259, 271, 272.

yükselme olanağı bulunduğunu göstermiştir. Devlet bursları ve yatılı okul sistemleri ile fırsat eşitliği yaratılması teşvik edilmiştir.⁵¹

1.8.6. Unvan ve Görev Farkları

Kadro unvanı, kamu görevlisinin çalıştığı kurumda yaptığı işi gösteren bir etikettir. Ancak fiiliyatta kamu görevlisi, kadroyu aldıktan sonra başka görevlerde çalıştırılabilmektedir. Bu durum, bazı kadrolara ödenen prim ödemeleri, organizasyonel yapı, yetki dağılımı gibi konularda karmaşa yaratmaktadır. Unvan ve görevlerin benzer olması önemlidir.

.

⁵¹ Nuri Tortop, *Kamu Personel Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Yargı Yayınevi, 2010, s.19.

BÖLÜM II

SİVİL SAVUNMA

2.1. SİVİL SAVUNMA KAVRAMI

1958 tarihli Sivil Savunma Müdafaa Kanunu'nda, sivil savunmanın tanımı ve kapsamı madde 1' de tanımlanmıştır. Buna göre ; *“Sivil savunma; düşman taarruzlarına, tabii afetlere ve büyük yangınlara karşı halkın can ve mal kaybının asgari hadde indirilmesi, hayati ehemmiyeti haiz her türlü resmi ve hususi tesis ve teşekküllerin korunması ve faaliyetlerinin idamesi için acil tamir ve ıslahı, savunma gayretlerinin sivil halk tarafından azami surette desteklenmesi ve cephe gerisi maneviyatının muhafazası maksadıyla alınacak her türlü silahlı koruyucu ve kurtarıcı tedbir ve faaliyetleri ihtiva eder.”* denerek sivil savunmanın düşman taarruzları ve afetlere karşı halkı korumak için organize edilen her türlü silahlı, koruyucu ve kurtarıcı tedbirler olduğu hükme bağlanmıştır. Bu tanım ile sivil savunmanın konusunu iki ana başlıkta toplayabiliriz

- a) Düşman saldırıları
- b) Afetler

2.1.1. Sivil Savunmanın Kapsamı

Günümüzde düşman saldırılarının ve afetlerin niteliği kadar niceliği de değişim göstermiştir. İklim değişiklikleri, kimyasal silahlar, nükleer santraller ve silahlanma, ülkeler arasındaki bölgesel krizler dünyayı her an tehdit etmektedir.

Dünya kentleşmeye, küreselmeye ve gelişmeye doğru gittiğinden, doğal ve insan kaynaklı birçok tehlike de artmaktadır. Bu tehlikeler dünyada büyük felaketlere yol açmakta, çok sayıda can kaybına, yaralanmalara, mal ve ekonomi kayıplarına neden olmaktadır. Bu tip felaketlere hazırlıksız yakalanan ülkelerin korunması çok zordur. Bu nedenle modern zamanlarda sivil savunma medeni bir toplum için çok önemlidir. Sivil savunma, bir devletin vatandaşlarını, mallarını savaş veya afet anında her koşulda

koruma çabasıdır. Barış zamanlarında da insanlık ister insan yapımı ister doğal olsun, birçok felaketle ve afetlerle karşı karşıyadır.⁵²

2.1.2. Afetler

Birleşmiş Milletler tarafından afetler; “*etkilenen topluluk veya toplumun kendi kaynaklarını kullanarak baş etme yeteneğini aşan, yaygın şekilde insan, malzeme, ekonomik veya çevresel kayıplar ve etkiler içeren, bir topluluk veya toplumun işleyişinde ciddi bir bozulma*” olarak tanımlanmıştır. Son yıllarda toplumlar afetlerin uzun vadeli süreçlerin sonucu olduğunun giderek daha fazla farkına varmışlardır. Aslında tehlike, afet kendini göstermeden uzun yıllar önce yaratılmaktadır.⁵³

Sivil savunmanın kapsamına düşman saldırıları gibi afetler de girdiğinden afet türlerini de tanımlamak ve hazırlıkları buna göre planlamak önemlidir.

2.1.2.1. Afet Türleri

Genel kabul ve anlayışa göre afetler, doğal ve insan kaynaklı olarak ayrılmaktadır. Tablo 8 ‘de doğal ve insan kaynaklı afetler verilmiştir.

Tablo 8. Kaynağına Göre Afet Türleri

DOĞAL AFETLER		İNSAN KAYNAKLI AFETLER
Yavaş Gelişen Doğal Afetler	Ani Gelişen Doğal Afetler	
Salgınlar	Deprem	Nükleer, biyolojik, kimyasal kazalar
Kıtlık	Seller, su taşkınları	Taşımacılık kazaları
Aşırı sıcaklıklar	Toprak kaymaları, kaya düşmeleri	Endüstriyel kazalar
Şiddetli soğuklar	Çığ	Aşırı kalabalıktan meydana gelen kazalar
	Fırtınalar, hortumlar	
Kuraklık	Volkanlar	Göçmenler ve yerlerinden edilenler

Kaynak: AFAD Afet Türleri

⁵² Ambika Khanal “Civil Defence Article”, *Institute of Crisis Management Studies*, Katmandu, 2019, https://www.researchgate.net/publication/330322502_civil_defence_article_for_research_gate (02.03.2022), s.1.

⁵³ United Nations Office for Disaster Risk Reduction (UNDRR) Office for Outer Space Affairs UN-SPIDER Knowledge Portal <https://www.un-spider.org/risks-and-disasters>, (25.03.2022).

Doğal afetler dendiğinde özellikle Türkiye ‘de genellikle akla ilk gelen depremler olmaktadır. Yakın zamanlı en büyük depremlerden olan 1999 Marmara Depremi hafızalara kazınmış ve toplumu en küçük biriminden en büyüğüne kadar derinden etkilemiştir.

Söğüt’ün, 2020 tarihli “*Belediyelerin Afet Yönetimi Sürecinde Sorumlulukları*” başlıklı yüksek lisans tezinde yapılan alan araştırmasında anket katılımcılarına, ‘*Türkiye’de afet denildiği zaman aklınıza ilk olarak hangisi gelmektedir*’ sorusuna katılımcıların % 90,3’ ü deprem diyerek yanıt vermiştir. Depremi %2,6 ile sel, %2,4 ile küresel salgın , % 1,8 ile maden kazası ve % 1,3 ile yangın cevapları takip etmiştir. Anket katılımcılarına bu kez “*Yaşadığınız bölgede afet denildiği zaman aklınıza ilk olarak hangisi gelmektedir*“ sorusuna katılımcıların % 78,4’ ü deprem olarak yanıtlamıştır. Bunu % 7,1, sel, % 2,7 iç göçler, % 2,4 yangın ve bölgesel salgın,% 2,2 fırtına cevapları takip etmiştir.⁵⁴

İstatistikî verilere bakıldığında gerçekten de geçmişten bugüne Türkiye’de yaşanan afetler içinde en çok can ve mal kaybına neden olan depremlerdir. Etkilenen insan sayısı ve zarar gören yerleşim birimi sayısına göre en sık yaşanan diğer doğal afetler; deprem, heyelan, seller, kaya düşmesi, çığ ve diğer afetlerdir.⁵⁵

Tablo 9. Türkiye’de Zarar Gören İnsan Sayısına Göre Afetler

AFET TÜRÜ	YÜZDE
Deprem	58
Heyelan	22
Su Baskını	8
Kaya Düşmesi	7
Çığ	2
Diğer Afetler	3

Kaynak: Gökçe ve diğ. (2018: 112)

⁵⁴ Ozan Doğukan Söğüt, ‘‘Belediyelerin Afet Yönetimi Sürecinde Sorumlulukları’’, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, İzmir, 2018, file:///C:/Users/user/Downloads/651136%20(9).pdf (21.03.2022), s.42.

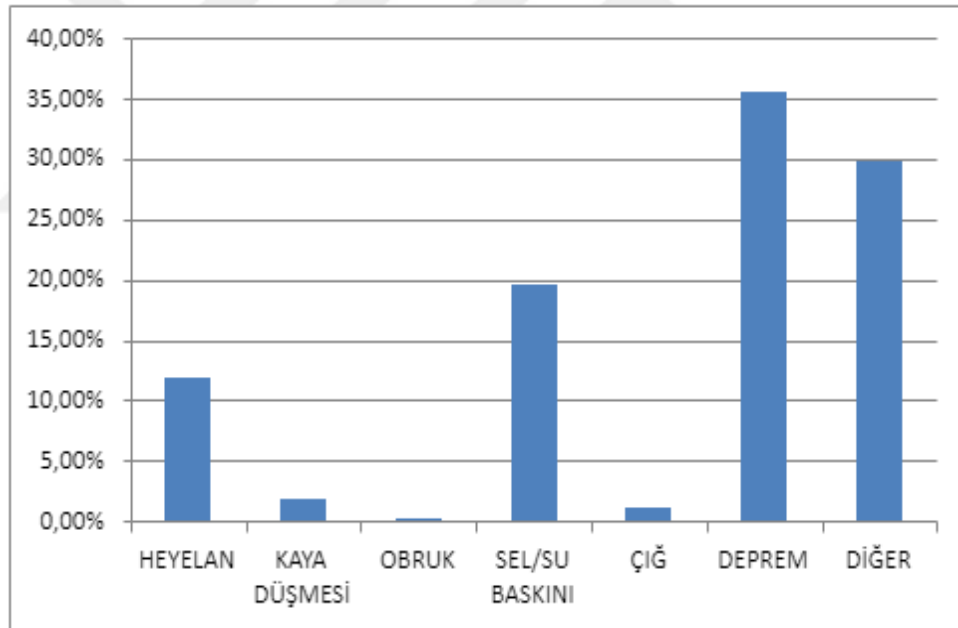
⁵⁵ Oktay Gökçe, Şenay Özden, Ahmet Demir, ‘‘Türkiye’de Afetlerin Mekansal ve İstatistiksel Dağılımı Afet Bilgileri Envanteri’’, T.C. Bayındırlık ve İskân Bakanlığı Afet İşleri Genel Müdürlüğü, Ankara, 2018 s.112.

Aşağıda 2020 Yılında vuku bulan doğal afet olaylarına ilişkin tablo ve grafikler verilmiştir.

Tablo 10. Doğa Kaynaklı Olay İstatistikleri (2020)

Deprem	321
Sel/Su baskını	177
Heyelan	107
Kaya Düşmesi	17
Çığ	11
Obruk	2
Diğer	270
Toplam	905

Kaynak: AFAD, Türkiye’de Afet Yönetimi ve Doğa Kaynaklı Afet İstatistikleri, AYDES



Grafik 5. Doğa Kaynaklı Olay İstatistikleri (2020)

Kaynak: AFAD, AYDES-Afet Yönetim ve Karar Destek Sisteminden alınan verilerden oluşturulmuştur.

Türkiye, en etkin deprem kuşaklarından biri olan Akdeniz-Alp-Himalaya deprem kuşağında yer almaktadır. Dünyadaki toplam depremlerin beşte birinin meydana geldiği bu kuşak, bir ağ görünümü ile Türkiye’yi, Kuzey, Güney ve Batı’dan üç asli kırık sistemiyle kat etmekte, bu asli sistemlere, yerel kırık zonları da eklenmektedir.

Deprem haritası ve sismisite verilerine göre, Türkiye topraklarının % 93'ü deprem bölgeleri içinde yer almaktadır. Yeryüzünde yaklaşık 600 milyon insanın deprem açısından riskli bölgelerde yaşadığı tahmin edilirken Türkiye nüfusunun ise % 98'i deprem tehdidi altında yaşamaktadır. Sanayi kuruluşlarının % 98'i deprem bölgelerinde ve % 73'ü de aktif fay zonları içinde yer almaktadır. Aynı şekilde barajlarımızın % 95'i bu tehlikeli topraklar üzerinde bulunmaktadır.⁵⁶

Ancak Covid 19 salgını, depremler kadar tehlikeli diğer bir afet olan salgınlara karşı insanlığın ne kadar kırılgan ve savunmasız olduğunu da göstermiştir. “Covid-19 Sonrası Dönemde Kentsel Alanları Yeniden Düşünmek” adlı kitabında Aksoy, salgınların insanları ve kentlerin hayatına nasıl etkiler yaptığını tarihten örnekler vererek göstermiş ve ayrıca iklim krizlerine dikkat çekmiştir;

“14. yüzyılda Veba Salgını, kentsel gelişmelere neden olmuştur. Şehirler sınırlarını genişletmiş, karantina önlemlerini geliştirmiş ve geniş kamusal alanlar açmışlardır. Kentleşme ve sosyal ilerlemeler 19.yy. da bulaşıcı hastalıkların artışına neden oldu. 19.yy. da Dünya'nın en büyük şehri Londra kabul edilmişti.1832'de İngiltere'de ortaya çıkan kolera salgınının hemen sonrasında dünyada ilk sağlık reformu yasası çıkarmıştı. Modern kanalizasyon sistemlerinin, su arıtma tesislerinin, hastanelerin ve kliniklerin inşası, imar kodları, sağlık kurulları ve sanitasyonu iyileştirmek için tasarlanmış çok sayıda düzenlemenin kurulması, halk sağlığına derinden katkıda bulunmuştur. Fransa'da 1849'da yaşanan kolera salgınından sonra sağlık yasası çıkartılmıştı. 1853 ila 1869 arasında Paris'te Haussmann'ın operasyonları ile iyileştirme amaçlı kentsel yenileme çalışmaları başlamıştı. Paris'in su sağlama ve kanalizasyon sistemini sağlıklı olarak kurmak hedeflenmişti. 2.dünya savaşı sonrası gecekondular ile büyüyen şehirler yeni salgınlar ile sarsılmaya devam etti.1961 'de Endonezya 'dan başlayan kolera salgını dünyaya yayıldı. COVID-19, şehirlerin bulaşıcı hastalıklara karşı hala çok savunmasız olduğunu göstermiştir. Şehirler, iklim krizine karşı da savunmasızdır. 2030 yılında dünya nüfusunun yaklaşık %60'ının şehirlerde yaşayacağı ve dünyada 43 adet nüfusu 10 milyondan fazla olan mega kentin bulunacağı tahmin edilmektedir.”⁵⁷

Her coğrafi bölgenin; toprağın yapısı, iklim, yerleşim yerlerinin yapısı gibi nedenlerle kendine has afet riskleri vardır. Türkiye’de en sık görülen meteorolojik karakterli

⁵⁶ Elif Nisa Özkılıç, “İstanbul’da Deprem Sonrası Toplanma Alanlarının Kapasitelerinin ve Erişilebilirliklerinin CBS Yardımıyla Analizi ve Değerlendirilmesi”, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2020, file:///C:/Users/user/Downloads/637010.pdf (26.02.2022), s.6.

⁵⁷ Yıldız Aksoy, *Covid-19 Sonrası Dönemde Kentsel Alanları Yeniden Düşünmek*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık, 2021, s.2.

doğal afetler; dolu, sel, taşkın, don, orman yangınları, kuraklık, şiddetli yağış, şiddetli rüzgâr, yıldırım, çığ, kar ve fırtınalardır. Dünyada gözlenen afet türleri tablo 11’ de gösterilmiştir.

Tablo 11. Dünyada Gözlenen Afet Türleri

JEOLJİK AFETLER	KLİMATİK AFETLER	BİYOLOJİK AFETLER	SOSYAL AFETLER	TEKNOLOJİK AFETLER
Deprem	Sıcak Dalgası	Erozyon	Yangınlar	Maden Kazaları
Heyelan	Soğuk Dalgası	Orman Yangınları	Savaşlar	Biyolojik, nükleer, kimyasal silahlar ve kazalar
Kaya Düşmesi	Kuraklık	Salgınlar	Terör saldırıları	Sanayi kazaları
Volkanik Patlamalar	Dolu	Böcek İstilas	Göçler	Ulaşım kazaları
Çamur Akıntıları	Hortum			
Tsunami	Yıldırım			
	Kasırga			
	Tayfun			
	Sel			
	Siklonlar			
	Tornado			
	Tipi			
	Kar, çığ düşmesi			
	Asit Yağmurları			
	Sis			
	Buzlanma			
	Hava Kirliliği			
	Orman yangınları			

Kaynak: <https://www.AFAD.gov.tr/afet-turleri>

2.1.2.2. Bütünleşik Afet Yönetimi

Sivil savunma, dünyanın farklı yerlerinde sivil koruma, kriz yönetimi, acil durum yönetimi, acil duruma hazırlık, acil durum planlaması, acil durum hizmetleri olarak da bilinir ve mülkten ziyade insan yaşamının korunmasına odaklanır. Zararı azaltma,

hazırlıklı olma, müdahale ve iyileştirme, her sivil savunma kuruluşu tarafından takip edilmesi gereken kilit noktalar. İnsan yaşamının kolayca yönetilebilmesi için herhangi bir savaş veya krizden önce tehditler belirlenmelidir.⁵⁸ Bütünleşik afet yönetimi olarak kavramı bu yüzden önem kazanmıştır. Bütünleşik afet yönetimi;

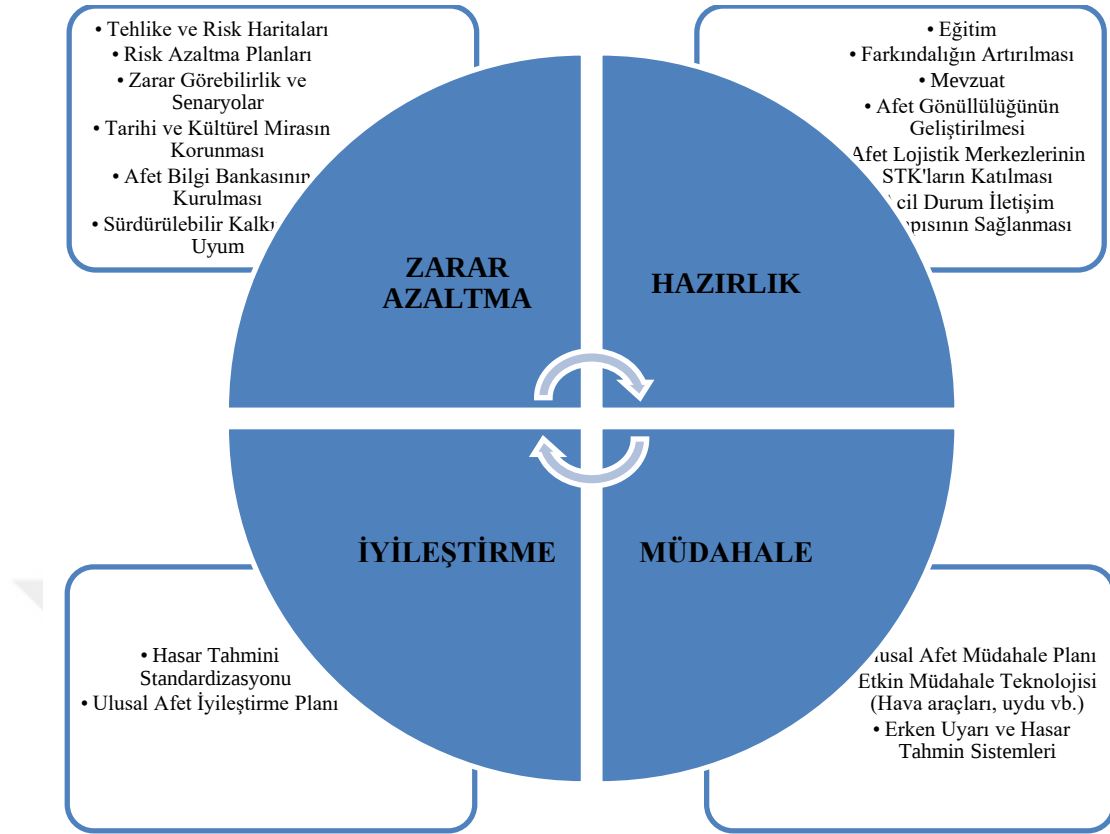
- Risk ve zarar azaltma; afetlerin etkisini azaltmak ve/veya yok etmek için yapılanlar,
- Hazırlık; planlar, prosedürler, eğitim, öğretim çalışmaları,
- Müdahale; can ve mal kurtarma çalışmaları,
- İyileştirme; afetin verdiği zararları telafi etmek, iyileştirmek için yapılan çalışmalar

şeklindeki dört ana evreden oluşmakla birlikte tahmin, erken uyarı, etki analizi, ihtiyaçların tespiti gibi alt evreleri de vardır. Bu aşamalar her zaman birbirini, takip eden lineer bir çizgide değildir hatta genellikle birbirlerinin içine girerler. Aslında bu aşamalar döngüsel bir yapıda olmalıdır. Afet sırasında yapılan müdahale ve afet sonrasındaki iyileştirme çalışmalarından elde edilen tecrübe ile tekrar başa dönerek hazırlık ve zarar azaltma evrelerine dönmelidir. Afet yönetimi döngüsü, her aşamada yapılan faaliyetlerin, bir sonraki aşamada yapılması gereken faaliyetlerin başarısını etkileyeceğini ifade eder. Bu nedenle de afet yönetimi sistemi, kapsamlı, entegre veya bütünleşik afet yönetimi olarak adlandırılır. Afet yönetimi evrelerinin başarıyla ve etkin bir şekilde uygulanması, yapılacak organizasyonun, olası tüm afetlerin göz önünde bulundurulması ve sorumluluğun paylaşılmasıyla mümkündür. Organizasyonların, ülke çapında modüler bir yapı içermesi, ilgili birimlerin her dört evre içerisinde kolayca entegre olabilmesi için gereklidir. Organizasyonlar içinde uzmanlaşma, sorumluluk paylaşımı ve birimler arasında etkili bir iletişim şarttır. Afet yönetiminde dört ana evrenin entegrasyonu; kamu, özel sektör, sivil toplum ve gönüllü kuruluşların koordine ve uyum içinde çalışmalarıyla gerçekleşir.⁵⁹

Şekil 2’de bütünleşik afet yönetiminin safhaları ve yapılması gerekenler verilmiştir.

⁵⁸ Khanal, s.1.

⁵⁹ Mikdat Kadioğlu, *Afet Yönetimi. Beklenmeyeni Beklemek En Kötüsünü Yönetmek*, 2. Basım, İstanbul: Marmara Belediyeler Birliği Kültür Yayınları, 2011, s.55, 57.



Şekil 2. Bütünleşik Afet Yönetimi Safhaları

Kaynak: Murat Göroğlu , "Acil Durum ve Afet Planlaması" Ankara Üniversitesi.

2.1.3. Sivil Savunma Tarihçesine İlişkin Seçilmiş Uluslararası Örnekler

Sivil Savunma kavramı ilk olarak Birinci Dünya Savaşı sırasında sivillere yönelik bombalı saldırılar sonrasında ortaya çıkmıştır. Hava saldırıları, savaşa aktif olarak dâhil olmayanların hayatlarını değiştirmiş, siviller de savaşın hedefi haline gelmiş ve savaş cephesi ile cephe gerisindeki çizgi birbirine yaklaşmıştır. Bu nedenle Birinci Dünya Savaşı'na kadar sivil halkın savaşların tehlikelerine karşı korunmaları için bir yapılanmaya ihtiyaç duyulmamıştı. Savaş silahlarının cephe gerilerine uzanan menzilleri ve kitleleri yok edecek güçleri henüz yoktu. Birinci Dünya Savaşı'nın bitmesinin ardından sivil halkı her türden tehlikeye karşı korumayı amaçlayan örgütlenmeler başlamıştır. Ülkeler, Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra bu çalışmalara sivil halkı korumak için *pasif koruma* adı altında başlamıştır. İlk çalışma İngiltere'de 1924 yılında "*Hava Baskınlarına Karşı Alınacak Tedbirler Komitesi (Air Raid Precaution Committee- ARP)*" olarak başlatılmıştır. Rusya 1931'de, Norveç 1936'da,

Belçika 1937’de, Fransa ve Danimarka 1938’de, Hollanda 1950’de, Almanya 1951’de, İtalya 1956’da bu çalışmalara başlamıştır. ABD’ de çalışmalar 1941’de başlamıştır.⁶⁰

2.1.3.1. Britanya’da Sivil Savunma

İlk olarak 1924 yılında, sivillerin hava ve baskın tehlikesinden korunmasını sağlamayı amaçlayan, “*Hava Saldırısı Önlem Komitesi (Air Raid Precaution Committee- ARP)*” kurularak sivil savunma kurumsallaştırılmaya başladı. Sivil savunma servisi, İkinci Dünya Savaşı sırasında Büyük Britanya’da sivil bir gönüllü kuruluştur. 1935 yılında Air Raid Precautions (ARP) olarak kurulan adı, 1941 yılında İçişleri Bakanlığı tarafından resmi olarak “*Sivil Savunma Servisi, Civil Defence (CD)*” olarak değiştirildi. Sivil savunmanın organizasyonu her yerel otoritenin sorumluluğundaydı. Gönüllüler, deneyim veya eğitime bağlı olarak farklı birimlere yerleştirildi.⁶¹

Civil Defence içinde 1,9 milyondan fazla insan görev yaptı. Sivil savunma servisi 2 Mayıs 1945’te dağıtıldı, görevlerinin çoğu daha sonra 1949’da gönüllü sivil savunma ordusunun bir parçası olarak yeniden canlandırıldı.⁶²

2.1.3.2. Amerika Birleşik Devletleri’nde Sivil Savunma

ABD, 1 Aralık 1941 ‘de Kara Kuvvetleri Komutanlığı koordinasyonunda, arama ve kurtarma amacı ile Sivil Hava Devriyesi (CAP) olarak görev yapan Sivil Savunma Ofisini kurdu. Bu ofis, İngiliz ARP’ye benzer çalışmalar yaptı. 1947’de Hava Kuvvetleri bünyesine katıldı ve önceki CAP, Hava Kuvvetleri’nin yardımcısı oldu. II. Dünya Savaşı’nın sona ermesinden sonra ABD yetkilileri, ülkelerine saldırılma ihtimalinin çok az olduğunu düşünüyorlardı. Ancak Sovyet SSCB’nin 1949 Ağustos’unda nükleer silahı test etmesiyle durum aniden değişti. ABD, nükleer silah tekeli kaybettiler. Sovyet atomik gücü, Çin komünizmi ve Asya savaşı, sivil savunma ile ilgili yepyeni bir gündem yarattı. Savunma Bakanlığı’na bağlı bir hükümet kurumu olan ve savaş ortamında ABD Hükümetine ve başkanına doğal kaynakların kullanımı, insan gücünün organize edilmesi ve bilimsel tavsiyelerde bulunmakla görevli olan

⁶⁰ Sivil Savunma Uzmanlığı Hakkında, Cumhuriyet Üniversitesi, <https://www.cumhuriyet.edu.tr/genel-sekreterlik/3939-sivil-savunma-uzmanligi-hakkinda> (15.03.2022).

⁶¹ Khanal, s.4.

⁶² Eric Alley, A Brief History Of Civil Deffence, Tim Essex-Lopresti (Ed.), Great Britain: Civil Defence Association, 2005, s.35.

Ulusal Güvenlik Kaynakları Kurulu, National Security Resources Board (NSRB), 1950'de Başkan Truman'a *bluebook*, mavi kitap olarak ta adlandırılan bir teklif hazırladı. Teklif; sivil savunma hizmetlerinin, hükümetin farklı seviyelerinde nasıl uygulanabileceğinin ana hatlarını oluşturmuştur. Bu teklif aynı zamanda *Federal Sivil Savunma Teşkilatı*'nın oluşturulmasını da önermiştir. 1950'de Kongre, Federal Savunma Yasası'nı kabul etmiş ve Federal Sivil Savunma İdaresi'ni (FCDA) görevlendirmiştir.⁶³

20 Temmuz 1979'da Hükümet, 12148 sayılı kararnameyi yayınladı ve ulusal afet koordinasyonu için Acil Durum Yönetim Ajansı'nı (FEMA) kurdu. FEMA'nın oluşturulması, ABD tarihindeki sivil savunma çalışmalarının en büyük konsolidasyonunu temsil ediyordu. FEMA, 9/11/2001 saldırısından sonra (homelandsecurity) iç güvenlik olarak değiştirildi ABD'de sivil savunma tarihi, gelişen tehdit ortamı, büyük yıkıma neden olan büyük doğal afetler ve başkanlık yönetimlerinin özel tercihleri dâhil olmak üzere birçok faktör nedeniyle sık sık değişim geçirmiştir.⁶⁴

2.1.3.3. Avrupa Birliği'nde Sivil Savunma

Avrupa ülkelerinde sivil savunma, günümüzde sivil koruma olarak bilinmektedir. Sivil koruma, doğal ve insan kaynaklı afetler sırasında savaşmayan nüfusun korunması için kullanılan hükümet onaylı sistemler ve kaynaklardır. AB ülkeleri içinde kriz yönetimi, nüfusun güvenlik ihtiyacından çok siyasi ve güvenlik boyutuna vurgu yapmaktadır.⁶⁵

Bu süreç içinde pek çok uluslararası sözleşme de yapılmıştır. Bunlar içinde en önemlilerinden olan Cenevre Sözleşmeleri, 1949 'da kara ve deniz savaşlarında hasta ve yaralıların korunması, savaş esirlerinin ve sivillerin korunması amaçlarıyla yapılmış, 1977'de iki ek protokolle tamamlanmıştır.⁶⁶

1949 Cenevre Sözleşmeleri ve 1977 ek protokolleri sivil savunmayı "sivil nüfusu tehlikelere karşı korumayı ve düşmanlık veya afetlerin ani etkilerinden kurtulmasına

⁶³ Laura McEnaney, *Civil Defense Begins at Home: Militarization Meets Everyday Life in the Fifties*, USA. Oxfordshire: Princeton UniPress, 2005, s.1.

⁶⁴ Khanal, s.4.

⁶⁵ a.y.

⁶⁶ Hakan Arslantürk 'Cumhuriyet Döneminde Türkiye'de Sivil Savunmanın Tarihi Gelişimi', Hacettepe Üniversitesi. Atatürk İlkeleri ve İnkılap tarihi Enstitüsü, *Doktora Tezi*, Ankara, 2005, file:///C:/Users/user/Downloads/186710.pdf (16.03.2022), s.3.

ve hayatta kalmasına yardımcı olmayı amaçlayan aşağıda belirtilen insani görevlerin bir kısmının veya tamamının yerine getirilmesi olarak tanımlamaktadır. Bu görevler şunlardır; uyarı, tahliye, barınakların yönetimi, karartma önlemlerinin yönetimi, ilk yardım ve dini yardım dâhil tıbbi hizmetler, yangın söndürme, tehlikeli alanların tespiti ve işaretlenmesi, dekontaminasyon ve benzeri koruyucu önlemler, acil barınma ve malzeme sağlanması, etkilenen bölgelerde düzenin yeniden sağlanması ve sürdürülmesinde acil yardım, vazgeçilmez kamu hizmetlerinin acil onarımı, ölümlerin acil imhası, hayatta kalmak için gerekli olan nesnelerin korunmasında yardım, planlama ve organizasyon dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere yukarıda belirtilen görevlerden herhangi birinin yerine getirilmesi için gerekli tamamlayıcı faaliyetler.⁶⁷ (Cenevre Sözleşmesi ek protokol madde 61).

Afet öncesi, sırası ve sonrasında Avrupa çapında dayanışmayı ve işbirliğini öngören “*Avrupa Birliği Sivil Koruma Mekanizmasına Katılıma İlişkin Anlaşma*”, 6 Mayıs 2015 tarihinde imzalanmış olup, 22 Mart 2016 tarihinde Resmî Gazete ’de yayımlanarak 4 Nisan 2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Anlaşma, bu alanda tüm üye devletlerarasında işbirliği ve koordinasyonu teşvik etmekte ve üye devletlerin başta insan hayatı olmak üzere, tüm felaketlerde ön yargısız olarak faaliyette bulunmasını teşvik etmektedir.⁶⁸

2.1.4. Türkiye’de Sivil Savunma

Dünyada ve Türkiye’de Birinci Dünya Savaşı’na kadar sivil halkın düşman saldırılarına karşı korunması ile ilgili örgütlenme çalışmaları yapılmamıştır. Dolayısıyla özellikle bu tarihlere kadar olan çalışmalar öncelikle afetlerle ilgilidir ve araştırmaya bu şekilde konu olacaktır.

Düşman saldırılarını önlemeye yönelik ve afetlerle ilgili ilk temel mevzuat 1958 ‘de çıkartılan, İçişleri Bakanlığı’na bağlı ve bakana karşı sorumlu bir Sivil Savunma Genel Müdürlüğü (SSGM) kurulmasını içeren “*7126 sayılı Sivil Savunma Kanunu*” dur. Bu kanun ile afetler ve düşman saldırılarına karşı korunma ilk kez aynı kurum çatısı altında birleştirilmiştir. Kanunda “*Mahallin en büyük mülkiye âmiri sivil savunma*

⁶⁷ Cenevre Sözleşmesi. Ek Protokol. Madde 61. <https://guide-humanitarian-law.org/content/page/about> (05.03.2022).

⁶⁸ T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı, Sivil Koruma Mekanizması, https://www.ab.gov.tr/-sivil-koruma-mekanizmasi_50451.html (05.03.2022).

hizmetlerinin plânlanması ve karşılıklı yardım hususlarında mahallin garnizon kumandanı ve yoksa en büyük askerî âmiri ile iş birliği yapar” ifadesi ile sivil ve askeri kurumlar arasında işbirliği ve koordinasyon da hüküm altına alınmıştır.

Sivil Savunma Kanunu ve yapılanması ile ilgili en önemli ikinci değişiklik ise; 2009 yılında SSGM‘ nin lağvedilerek Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı’nın (AFAD) kurulmasıdır.29 Mayıs 2009 tarih ve “5902 sayılı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı’nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ”un 17 Haziran 2009’da Resmi Gazete’ de yayımlanmasıyla Sivil Savunma Genel Müdürlüğü lağvedilmiş, yetki ve sorumlulukları Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı’na (AFAD) devredilmiştir.

2.1.4.1. Dönemler itibariyle Türkiye ‘de Afet Yönetimi ve Sivil Savunma Çalışmaları

Bu bölümde, afet ve acil durumlar ile sivil savunmaya ilişkin görevleri İçişleri Bakanlığı’na bağlı olarak yürüten AFAD’ın kurulduğu 2009 yılına kadar, afet yönetimi ve sivil savunma mevzuatının ve kurumsal yapının değişimi ele alınacaktır. AFAD’ın kurulmasının ardından değişime ek olarak teşkilatlanması ve ardından, afet ve acil durumlara müdahalede görev alacak, bakanlık, kurum ve kuruluşlar, özel kuruluşlar, sivil toplum kuruluşlarını ve gerçek kişileri kapsayan. “Türkiye Afet Müdahale Planı” ele alınacaktır.

Türkiye’de, doğa kaynaklı afetlerin önlenmesi ve neden olduğu zararların azaltılması konusunda mevzuat, uygulama ve önemli politika değişikliklerinin tarihsel gelişimi 1999 yılında yaşanan Gölcük merkezli olup İstanbul’da da büyük hasar ve kayıplara yol açan depremlere kadar üç dönem olarak değerlendirilirken, 1999 yılı sonrası dördüncü dönem olarak kabul edilebilir. Araştırmada afetlerle ilgili bu dönemler ile Sivil Savunma organizasyon yapıları ve mevzuat da birlikte ele alınacaktır.⁶⁹

⁶⁹ E. Ayşe Erkan, ‘Afet Yönetiminde Risk Azaltma ve Türkiye’de Yaşanan Sorunlar’ Devlet Planlama Teşkilatı, *Uzmanlık Tezi*, Ankara, 2010, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/E%C5%9F%C5%9FeAyseErkan.pdf> (28.03.2022), s.72.

2.1.4.1.1. Birinci Dönem, 1944 öncesi

Osmanlı döneminde meydana gelen afetlerde padişahlar tarafından fermanlar çıkartılarak halka acil yardım ve konut yardımı yapıldığına dair örnekler mevcuttur. 1509 yılında meydana gelen ve küçük kıyamet olarak isimlendirilen İstanbul depreminde yaklaşık 13 bin insanın öldüğü ve 109 cami ile 1.047 yapının yıkıldığı kayıtlara geçmiştir. Depremden hemen sonra II. Beyazıt bir ferman çıkartarak, yeniden ev yapmak isteyenlere ailelere 20 altın bağışta bulunulması, deniz kenarı ve surlar dışında kalan dolgu zeminler üzerinde yapı yasağı ve ahşap-karkas (bağdadi) evlerin yapımını emretmiştir. Bu ferman, Türkiye’de yapı tipine ve kullanılacak yapı malzemesine kurallar getiren ilk yasal önlem olarak kabul edilebilir.⁷⁰

1944 öncesi yapılan acil yardımlar, 11.06.1868 yılında, Osmanlı *Yaralı ve Hasta Askerlere Yardım Cemiyeti* adıyla kurulan Hilal-i Ahmer (Türkiye Kızılay Derneği) ile halkın gönüllü katkılarıyla gerçekleştirilmiştir. Bu dönemin en önemli yasal düzenlemelerinden birisi kent arazilerinin düzenlenmesine yönelik 1930 yılında yürürlüğe giren “1580 sayılı Belediye Kanunu ”dur. Bu kanunla belediyelere; imar planı yapma, yerleşme ve yapılaşmaya ilişkin denetleme ve ihtiyaç sahiplerine konut yapma görevi verilmiştir.⁷¹

1939 yılında yaşanan ve en büyük afetlerden biri olarak kabul edilen Erzincan Depreminde büyük can ve mal kayıpları, mevcut mevzuatın yetersiz kaldığını ortaya çıkarmıştır. Cumhuriyet Dönemi’nde doğal afet zararlarının azaltılmasına yönelik ilk yasa, Erzincan depremini takiben çıkarılmıştır; 26 Aralık 1939 günü, Erzincan merkezli, 7.9 büyüklüğünde katastrofik bir deprem olmuştur. Deprem sadece Erzincan’da yıkıcı hasar oluşturmamıştır. Tokat, Niksar, Amasya, Sivas-Zara, Giresun, Gümüşhane-Kelkit, Ordu İllerinde de yıkıma, hasara ve can kayıplarına sebep olmuştur.⁷² Bu deprem, Türkiye’de 1668 yılından beri olmuş depremlerin en büyüğünü oluşturmuştur. Deprem, tüm ülkeyi etkilemiş ve toplam alanının 1/20’sinde hasar yapmıştır. Deprem, çok soğuk bir kış günü meydana gelmiş ve yaklaşık 100.000 kişi yaralanmış, 116.720 bina yıkılmış, 30.000’den fazla insan hayatını kaybetmiştir.

⁷⁰ JICA, *Türkiye’de Doğal Afetler Konulu Ülke Strateji Raporu*, Ankara, 2004, s.42.

⁷¹ Erkan, s.76.

⁷² T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı. <https://erzincan.csb.gov.tr/1939-erzincan-depremi-haber-16203> , (16.03.2022).

Deprem, Kuzey Anadolu Fay Zonu'nun Erzincan-Amasya arasında uzanan 350 km'lik bölümünde yüzey faylanması meydana getirmiştir. Erzincan depremi sonrası “*Erzincan’da ve Erzincan Depremi’nden Müessir Olan Mıntıkalarda Zarar Görenlere Yapılacak Yardımlar Hakkında Kanun*” çıkarılmıştır. Bu kanun ile vergi borçlarının silinmesi, evleri yıkılan veya hasar görenlere ücretsiz malzeme yardımı yapılması, memur ve diğer çalışanlara avans verilmesi, mahkûmların cezalarının affedilmesi, yapılacak taşımalarda ücret indirimi, gümrük vergisi ve diğer harçların kaldırılması kanun kapsamına altına alınmıştır. Ancak yapılan çalışmalar ve çıkartılan yasalar, afet sonrası iyileştirme çalışmaları olup afet öncesi zararların azaltılması çalışmaları henüz başlatılmamıştır.

Sivil savunma hizmetleri Türkiye’de ilk defa 1928 yılında yürürlüğe konulan “*Cephe Gerisinin Havaya Karşı Müdafaa ve Muhafazası Talimnamesi*” ile düzenlenmiştir. Genelkurmay Başkanlığı’nca çıkarılan bu talimname, savaş döneminde yurdun savunulması amacına yönelik sivil savunma anlayışının başlangıcıdır. 1931 yılında Bakanlar Kurulu kararıyla “*Milli Seferberlik Talimnamesi*” çıkarılmıştır. Bu kararın ikinci bölümünde yer alan “*Hazar ve Seferde Havaya Karşı Korunma Talimnamesi*” ile il, ilçe ve bucaklarda en büyük mülki amirin başkanlığında birer “*Havaya Karşı Korunma Komisyonu*” kurulması öngörülmüş, özel idarelere ve belediyelere sorumluluklar verilmiştir. 1931 yılında Genelkurmay Başkanlığı’nca “*Halk İçin Havaya Karşı Korunma Talimatı*”, 1933 yılında “*Cankurtaran ve Gaz Temizleyen Takımların Teşkilat, Talim ve Terbiyesi Hakkında Talimat*”, çıkartılarak bütün illere dağıtılmıştır. 1935 yılında Bakanlar Kurulu Kararıyla “*Milli Seferberlik Talimatı*”, aynı yıl İçişleri Bakanlığı’nca “*Hava Taarruzlarına Karşı Korunma Komisyonlarının Vazifeleri Hakkında Talimat*” yayınlanmıştır. 1936 yılında “*Hava Müdafaa Genel Komutanlığı Teşkili ve Vazifesi Hakkında Kanun*” yayımlanmıştır. 1938 yılında “*Hava Taarruzlarına Karşı Koruma Kanunu*” yürürlüğe girmiştir. 1938 yılında 3502 sayılı “*Pasif Korunma Kanunu*” yürürlüğe girmiş, illerde seferberlik müdürlükleri kurulmuştur.⁷³

⁷³ Selim Çapar, “1930-1946 Döneminde Sivil Savunma ve Afet Yönetimi”, <http://tid.web.tr/kurumlar/tid.web.tr/tid/%C4%B0darecinin%20Sesi/179/selim%20capar%201930-1946.pdf> (20.02.2022), s.70.

2.1.4.1.2. İkinci Dönem, (1944-1957)

1944 yılında çıkartılan 4623 sayılı “*Yer Sarsıntılarından Evvel ve Sonra Alınacak Tedbirler Hakkında Kanun*” ile depremlere ilişkin önceden alınacak tedbirler ve yapılacak uygulamalarla zararların azaltılması hedeflenmiştir. 1945 yılında “*Türkiye’nin ilk Deprem Bölgeleri Haritası ve Türkiye Yer Sarsıntısı Bölgeleri Yapı Yönetmeliği (bugünkü adıyla Afet Bölgelerinde Yapılacak Yapılar Hakkında Yönetmelik)*” hazırlanmıştır. 1953 yılında Yapı ve İmar İşleri Reisliği bünyesinde ‘Deprem Bürosu’ kurulmuş. 1956 yılında, çıkartılan “6785 sayılı *İmar Yasası*” yapılaşma ve ruhsat alımı kurallara bağlanmış, ilk kez yeni yerleşim alanlarının belirlenmesinde, doğal afetlerin dikkate alınması öngörülmüştür.⁷⁴

1952 yılında Türkiye’nin NATO’ya üye olmasıyla sivil savunma örgütlenmesinin askeri yapılardan alınarak sivil kesime aktarılması gerektiği görüşü ağırlık kazanmıştır.⁷⁵ Nitekim meclis görüşmelerinde NATO vurgusunun yapıldığı görülmektedir. TBMM Zabıt Ceridelerinde şu ifadelere rastlanmıştır;

“Muvakkat Encümen Reisi Nazmi Ataç (İstanbul) —” *Hükümetçe hazırlanmış ve Meclis Heyeti Umumiyesi’nin kararıyla Muvakkat Encümenimizde Hükümet temsilcilerinin de iştirakiyle, tetkiki tamamlanmış olan (Sivil savunma kanun lâyihası) yüksek tasviplerine sunulmuş bulunmaktadır. Bu lâyiha üzerinde encümen çalışmalarıyla yapılmış olan işlerin mühimleri şöyle hulâsa edilebilir: İsmi değiştirdik. (Sivil Savunma) adıyla gelmiş olan lâyiha’nın ismini (Sivil müdafaa kanunu lâyihası) şekline çevirdik. 26 Aralık 1952 de tekrar yürürlüğe sokulan 1340 tarihli Teşkilâtı Esasiye Kanunumuzda (savunma) karşılığı (müdafaa) olarak geçtiğinden buna uygunluğu temin etmeyi düşündük. Ama 1952 den evvelki kanunlardaki (savunma) terimi devam ettiği gibi askerî edebiyatımızda (savunma) sözü yerleşmiş ve buna alışılmış bulunmaktadır. (Protection civile) karşılığı (Sivil korunma) yı aldık. Bu, yalnız Fransızlarda ve bazılarında var. Anglosakson grubu (Civil defence) kullandıkları gibi NATO’daki benzer teşkilâtta bu konuda ele alınan teşkilât (Civil defence organization) dır. Bu kanunun hazırlanmasındaki maksatlardan biri de Sivil Müdafaa hizmeti ile alâkalı ve fakat halen çeşitli kanunların yürürlükte bulunan konuları ve hükümlerini kanunda toplamaktı. Encümen, NATO esaslarına ve tatbikatına uyarak, tabii âfetlerle mücadelede yardım mecburiyetini de Sivil Müdafaa görevleri arasına sokmuştur “ Teşkilât, eğitim, teçhizat, müstakil muhabere sistemi, sığınak ve sair meseleleriyle büyük bir malî problem olan Sivil*

⁷⁴ Erkan, s.76.

⁷⁵ Çapar, s.71.

*Müdafaanın memleketimizde daha çabuk gelişmesinde müttefiklerimizin de emniyet ve menfaati bulunduğu şüphesizdir. Bu bakımdan yeni kanun tatbikatının muhtaç olduğu bir kısım masraflara NATO'nun malî yardımını sağlamayı da şahsi fikrim olarak Hükümetten temenni eylerim “.*⁷⁶

2.1.4.1.3. Üçüncü Dönem, (1958-1999)

1958 yılı ve sonrası gerek dünyada gerekse Türkiye ‘de özellikle doğal afetlerin zararlarının azaltılmasında önemli politika değişiklikleri olmuştur. Yapılaşma ve ruhsat alımını kurallara bağlayan “6785 sayılı İmar Yasası” na istinaden 1958 yılında İmar ve İskân Bakanlığı kurulmuştur. 1959 yılında “7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun, diğer bir ifade ile “Afet Kanunu” çıkartılmıştır. Uluslararası arenada çağdaş ve kapsamlı afet yasalarından biri olarak değerlendirilen ve örnek alınan yasa önemli ölçüde revize edilmiş olup halen geçerlidir. Cumhuriyet döneminde çıkarılmış bulunan bütün kanunları tek bir kanun halinde toplayan yasanın amacı; doğa kaynaklı afetlerde meydana gelebilecek can ve mal kayıplarının en düşük düzeye indirilmesi, afet anında ve sonrasında etkili bir örgütlenme yapısının kurulmasıdır. Yasa ile her afet sonrasında ayrı bir yardım kanunu çıkarılması uygulamasına son verilerek, *Afetler Fonu* oluşturulması öngörülmüştür. 1965 yılında Afet İşleri Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 1983 yılında Bayındırlık Bakanlığı ile İmar ve İskân Bakanlığı birleştirilerek Bayındırlık ve İskân Bakanlığı kurulmuştur 1985 de “3194 sayılı İmar Kanunu” yürürlüğe girmiştir. Kanun’un getirdiği en önemli yenilik imar planları yapım ve yürütülmesi konularında mahalli idarelere yetki vermesidir.⁷⁷

1992 yılında meydana gelen Erzincan Depreminin kayıpları, 3838 sayılı “Erzincan, Gümüşhane ve Tunceli İllerinde Vuku Bulan Deprem Afeti ile Şırnak ve Çukurca’da Meydana Gelen Hasar ve Tahribata İlişkin Hizmetlerin Yürütülmesi Hakkında Kanun” ile telafi edilmeye çalışılmıştır. 1997 tarihinde “Başbakanlık Kriz Yönetim Merkezi Yönetmeliği” yürürlüğe girmiştir.⁷⁸

⁷⁶ TBMM Zabıt Ceridesi. 4.VI. 1958 Devre XI Cilt 4 İçtima 1 s: 317-318
<https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d11/c004/tbmm11004076.pdf>
(27.03.2022).

⁷⁷ Hakan Benli ve diğ., ‘‘Türkiye’de Afet Yönetimi ve Doğa Kaynaklı Afet İstatistikleri ‘‘ AFAD, 2018, s.22.

⁷⁸ Erkan, s.81.

Sivil Savunma Genel Müdürlüğü (SSGM) 'nün kuruluşu; 1952'den bu yana Meclis'te yapılan tartışma ve süregelen görüşmeler sonucunda NATO esaslarına ve tatbikatına uyarak, tabii afetlerle mücadelede yardım mecburiyeti sivil müdafaa görevleri arasına girmiş ve 7126 sayılı Sivil Savunma kanunu 9.6.1958 tarihinde kabul edilerek 13.06.1958 tarih, 9931 nolu Resmi Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.”7126 sayılı Sivil Savunma Kanunu “ve 3152 sayılı “İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun'la Sivil Savunma Hizmetleri İçişleri Bakanlığı'na devredilmiş ve böylece afet ve düşman taarruzuna karşı faaliyetler bir çatı altında buluşturulmuştur.

1999 senesinde Sivil Savunma Genel Müdürlüğü ile protokol yapan GEA Ekibi, standartlarını Birleşmiş Milletler 'in INSARAG standartlarına göre düzenlemiştir. GEA, 1999 senesinden beri INSARAG (Birleşmiş Milletler Uluslararası Arama Kurtarma Ekipleri Tavsiye Grubu) üyesidir.⁷⁹ Kurulştan itibaren her yıl milli seviyede uygulanan tatbikatların dışında NATO seviyesinde uygulanan tatbikatlara da iştirak edilmiştir. Birleşmiş Milletler ve NATO Sivil Koruma Komitesi (CBC) ve diğer planlama komiteleriyle karşılıklı dayanışma ve işbirliği içinde ilgili çalışmalar sürekli takip edilmiş toplantılar yapılmıştır. İçişleri Bakanlığı'nın “Sivil Savunma Teşkilatı ve Görevleri” başlıklı kitabında Sivil Savunma Teşkilatı'nın 7126 sayılı kanunda belirtilen görevleri;⁸⁰

- “- Savaş zamanı halkın can ve mal kaybını en aza indirmek,
- Afetlerde can ve mal kurtarma,
- Büyük yangınlarda can ve mal kaybını azaltma,
- Yok olmaları ve çalışamaz hale gelmeleri durumunda yaşamı büyük ölçüde etkileyecek olan resmi ve özel müessese ve tesislerin korunması ve onarılması,
- Savaş zamanında her türlü savunma gayretlerinin sivil halk tarafından desteklenmesi,
- Cephe gerisi moralin kuvvetlendirilmesi, şeklinde düzenlenmiştir.”

⁷⁹ Uğur Emre Temelli, “Sivil Savunma Ve Afet Kuruluşları”, İstanbul Üniversitesi, Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, Acil Durum ve Afet Yön. Uzaktan Eğitim Ön Lisans Programı, http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/acildurumveafetyonetimi_ue/sivilsavunmaveafetkuruluslari.pdf(28.03.2022), s.194.

⁸⁰ SSGM, *Sivil Savunma Teşkilatı ve Görevleri*, 5. Basım, Ankara: T.C. İçişleri Bakanlığı Yayınları, 2001, s.27.

SSGM ‘nin Teşkilat Yapısı: Sivil Savunma Teşkilatı merkez ve taşra teşkilatı olmak üzere ikiye ayrılmıştır:

Merkez Teşkilatı: üçlü bir yapısı vardı; Genel Müdürlük, daire başkanlıkları ile şube müdürlüklerinden oluşmaktaydı. Sivil Savunma Koleji, 1960 yılında sivil savunma eğitimleri vermek üzere kurulmuştur. İkaz ve Alarm Merkezleri, düşman hava saldırılarından önce halkın uyarılarak tedbir almasının sağlanması amacıyla kurulmuştur.

Taşra Teşkilatı; merkez teşkilatınca planlanan hizmetler taşrada aşağıdaki hizmet birimleri tarafından yerine getirilmiştir. İl ve ilçe savunma müdürlükleri; 81 ilde İl Savunma Müdürlüğü, 262 ilçede İlçe Savunma Müdürlükleri, 143 ilçede İlçe Savunma Memurlukları kurulmuştur. 11 ilde Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlüğü ile 70 ilde il müdürlüğü bünyesinde Sivil Savunma Arama Ve Kurtarma Ekipleri oluşturulmuştur. Sivil Savunma Mahalli Kuvvetleri; Kamu ve özel kurum Sivil Savunma Teşkilleri, Acil kurtarma ve yardım ekipleri ile İl ve İlçe Sivil Savunma Teşkilleri ve Korunma Kılavuzluklarından oluşturulmuştur.⁸¹

Yukarıda belirtilen tedbir ve faaliyetlerin yurt düzeyinde gerçekleştirilmesi sorumluluğu İçişleri Bakanlığı’na verilmiş olup, bunların yerine getirilmesi için de Sivil Savunma Genel Müdürlüğü kurulmuştur. “3152 sayılı İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun”a istinaden SSGM’nin görevleri şu şekilde belirlenmişti.⁸²

- Sivil savunma hizmetlerini yurt düzeyinde teşkilatlandırmak, kamu kurum ve kuruluşları ile özel kuruluşlarda bu hizmetlerin planlamasını, uygulanmasını, koordinasyonunu sağlamak ve denetimini yapmak,
- Her türlü silahsız, koruyucu ve kurtarıcı tedbirleri, acil kurtarma ve ilk yardım faaliyetlerini planlamak ve yürütmek,
- Yangından korunma ve önleme tedbirlerini, itfaiye teşkillerinin standartlarını tespit etmek, personelini eğitmek, teşkilleri denetlemek ve koordinasyon sağlamak,

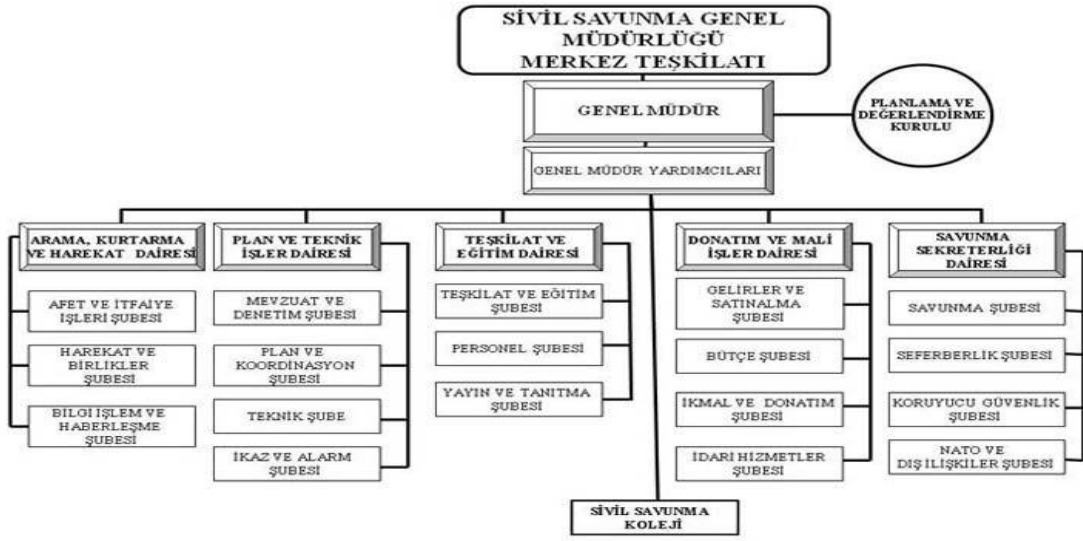
⁸¹ a.g.e., s. 4,7.

⁸² 3152 sayılı İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hk.Kanun Madde 11 – (Mülga: 2/7/2018-KHK-703/18 md.) <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18675.pdf>, (31.03.2022).

- Sivil savunma personelini eğitmek ve halka sivil savunma bilgilerini vermek,
- Sivil savunma fonunu yönetmek,
- Bakanlığın savunma sekreterliği görevini yapmak,
- Özel kanunlarla verilen diğer görevleri yürütmek

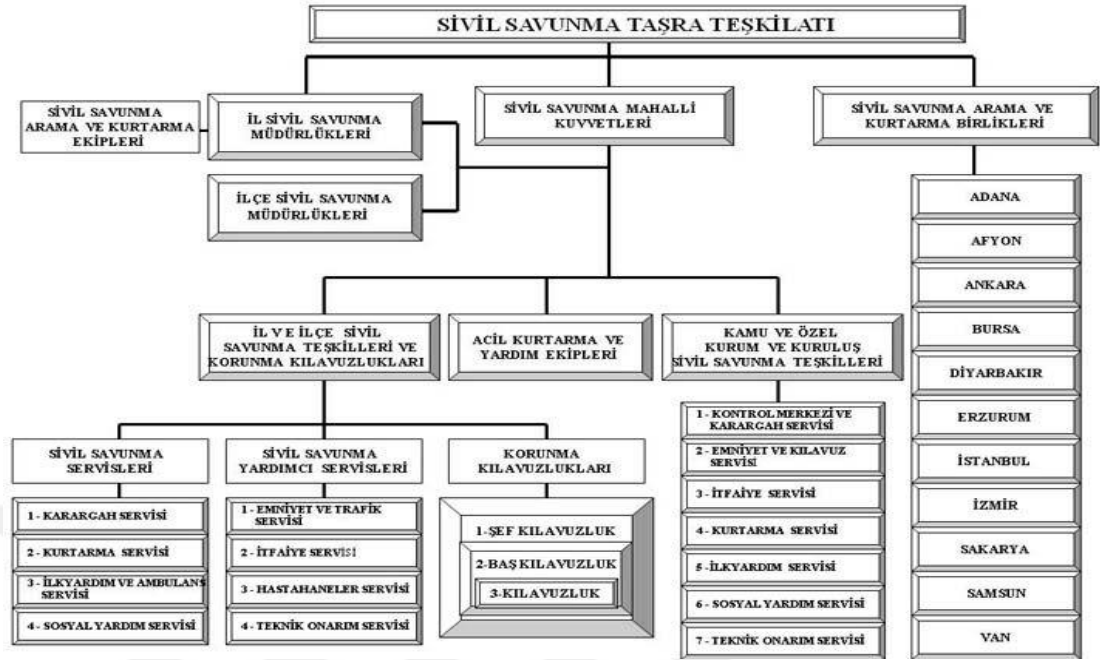
Teşkilatın yapısını gösteren organizasyon şemaları tablo 12 ve tablo 13’ de verilmiştir.

Tablo 12. SSGM Merkez Teşkilatı



Kaynak: SSGM Yayınları, 2001 s.4

Tablo 13. SSGM Taşra Teşkilatı



Kaynak: SSGM Yayınları, 2001 s.7

Sivil Savunma Genel Müdürlüğü, merkezle birlikte taşrada ve diğer kurumlarda görevli sivil savunma uzmanları olmak üzere toplam 3.285 personel ile hizmet vermektedir. Arama kurtarma ekiplerinde 1.347 personel görev yapmaktaydı. 174 adet kurtarma aracı, 12 adet ambulans, 32 adet sertifikalı arama köpeği, 10 adet köpek nakil aracı olmak üzere toplam; 455 adet araç bulunmaktaydı⁸³ Dolayısıyla SSGM ‘nin o tarihe kadar ülke çapında yapılmış en büyük örgütlenme olduğunu söyleyebiliriz.

1991 tarihli Sivil Savunma Dergisi’nde, Sivil Savunma Genel Müdürlüğü Plan Ve Koordinasyon Şube Müdürü Ali Güneş,” Sivil Savunma Teşkilatının Genel Problemleri Ve Çözüm Önerileri “ başlıklı yazısında teşkilatın kadro durumuna da değinmiştir. Güneş, yazısında şu tespitlerini dile getirmiştir;

“Yüksekokul veya fakülte mezunları arasından sınavla alınan personel, Sivil Savunma Koleji’nde 4 ay eğitildikten sonra illere veya ilçe Sivil Savunma Teşkilatına meslek memuru olarak atanmaktadır. Halen merkezde (Kolej, Birlik dâhil) 183, il ve ilçelerde 1.204 kadro bulunmaktadır. Bu kadrolardan boş olanların büyük çoğunluğu ilçe memurluklarına aittir. Mevcut sivil savunma,

⁸³ SSGM Dergisi (2009) sayı 196 s.47, Aktaran Adnan Türkdamar: “Sivil Savunma Örgütlenmesinin ve Kamu Politikasının Değişimi”, Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Siyaset Bilimi ve Yönetimi Ana Bilim Dalı, 2015, s. 29.

topyekûn savunma ve diğer hizmetlerin yürütülmesi dikkate alındığında Merkez Teşkilatındaki kadronun ihtiyacın ancak yarısını karşılayabildiği, illerdeki 11 ila 6 personellik kadronun ise; ihtiyacı karşılamaktan hem nicelik hem de nitelik ve unvan bakımından uzak olduğu bilinmektedir. ”⁸⁴

Bu ifade ile kadro, eğitim ve yapılanma ile ilgili sorunlara dikkat çekmiş ve devam etmiştir;

“’Afet halinde sivil savunma faaliyeti yalnızca kurtarma ve yardım çerçevesinde sınırlanmaktadır. Bir afette Sivil Savunma Teşkilatının etkin bir şekilde görev alabilmesi için; afet öncesi planlama, afet sırası ve afet sonrası yapılacak kurtarma, geçici iskân, acil iâşe ve sosyal yardım gibi yapılacak tüm faaliyetlerin sevk ve idaresinde Sivil Savunma Teşkilatının görevli kılınacağı şeklinde Kanunda düzenleme yapılmalı, afetlerde sivil savunma fonundan yapılacak harcamaların usul ve esasları da belirlenmelidir. ”⁸⁵

Bu ifade ile de bugün bütünleşik afet yönetimi olarak adlandırdığımız sisteme vurgu yapmıştır.

2.1.4.1.4. Dördüncü Dönem, 1999 sonrası

1999 sonrası olarak inceleyeceğimiz döneme Marmara Depremi her alanda damgasını vurmuştur. Önemli kanun ve düzenlemeler şu şekilde gelişmiştir;

1999 Marmara Depreminin hemen ardından 27.08.1999 tarih ve 4452 sayılı “Doğa Kaynaklı Afetlere Karşı Alınacak Önlemler ve Afetler Nedeniyle Doğan Zararların Giderilmesi İçin Yapılacak Düzenlemeler Hakkında Yetki Kanunu” yürürlüğe girmiştir. Kanunda, Bakanlar Kurulu’na on ay süre ile ilgili kuruluşlar arasında koordinasyon ve eşgüdümün sağlanması, güvenli yeni yerleşimlerin kurulması, yeni bir sigorta sisteminin kurulması, depremin etkilediği bölgede yeni il ve ilçeler ile büyükşehir belediyeleri kurulması gibi konularda kanun hükmünde kararname çıkartma yetkisi verilmiştir. 31.8.1999 tarihinde yürürlüğe giren 574 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile hasar tespit çalışmalarının hızlandırılması ile hak sahipliği işlemlerine ilişkin esas ve usuller belirlenmiş, geçici ve kalıcı iskân faaliyetleri için yeni yerleşim alanlarının tespiti, prefabrik veya kalıcı konutların

⁸⁴ Ali Güneş, “Sivil Savunma Teşkilatının Genel Problemleri ve Çözüm Önerileri”, T.C. İçişleri Bakanlığı. Sivil Savunma Dergisi. Sayı 124, 1991, s. 13,15.

⁸⁵ a.y. s.17.

yapımı için gerekli işlemin yürütülebilmesi konularında Bayındırlık ve İskân Bakanlığı yetkili kılınmıştır.⁸⁶

27.12.1999 tarihli 586 sayılı “Sivil Müdafaa Kanunu ile Belediye Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair KHK” Ek madde 11 de “Afetlerde ve kazalarda görev almak üzere il emniyet müdürlükleri bünyesinde oluşturulacak birimde görevlendirilen emniyet personelinin eğitimi Sivil Savunma Genel Müdürlüğü ile Emniyet Genel Müdürlüğü’nün birlikte tespit edeceği esaslar doğrultusunda yapılır” maddesi ile il emniyet müdürlükleri bünyesinde de arama kurtarma birimleri oluşturulmuş ve bu birimlerin eğitiminin SSGM ve Emniyet Müdürlüğü ile birlikte tespit edilmesi ile birimler arası koordinasyon ve işbirliği hususları hükme bağlanmıştır. Ayrıca mülki idare, belediyeler, bütçe, gönüllülük gibi konularda da yeni düzenlemeler getirilmiştir. Afet sonrasında mevcut yapılarda ortaya çıkan zararların devletin bütçe imkânlarından bağımsız telafi edilmesi amacıyla Doğal Afet Sigortaları Kurumu (DASK) kurulmuştur.⁸⁷

Yapı güvenliğinin artırılması için etkin ve verimli bir yapı denetim sisteminin ancak, bağımsız, deneyimli, yetkin kişi ve kuruluşlar eliyle sağlanabileceğinden hareketle, 27 pilot ilde uygulanmak üzere; 10 Nisan 2000 tarihinde 595 sayılı “Yapı Denetimi Hakkında kanun hükmünde kararname” çıkartılmıştır. Bu çerçevede, yapı denetim kuruluşları, bu kuruluşların denetçi mimar ve mühendisleri, laboratuvar görevlileri ve yapı müteahhitlerine kusurları oranında sorumluluk getirilmiş ve yapıların taşıyıcı sistemleri için sorumluluk süresi 15 yıla çıkarılmıştır.⁸⁸

Bu dönemin çarpıcı uygulamaları, ülke çapında kurumsal yapıdaki değişimlerdir. 2009 yılında AFAD’ın kurulması ile örgütlenme kökten değişim geçirmiştir. Ancak değişim bir süreç almıştır. Süreci anlamak için 1999 Marmara Depremi sonrası yaşanan gelişmeleri anlamak önemlidir.

17 Ağustos 1999 Marmara Depreminin sonucu olarak resmi kayıtlara göre 17.000’ in üzerinde can kaybı oldu, 400.00 ile 600.000 arasında kişi evsiz kaldı. Etkilenen bölgelerde iş kayıplarının % 20 ile % 50 arasında olduğu tahmin edilmekteydi. En

⁸⁶ Erkan, s.82.

⁸⁷ Benli ve diğ., s.26.

⁸⁸ a.g.e., s.24.

fazla kayıp İstanbul, Bursa, Eskişehir, İzmit, Gölcük, Adapazarı, Yalova, Bolu ve Düzce’de gözlemlendi. Türkiye endüstrisinin kalbi sayılan bir bölge ağır yara aldı. Türkiye’ye acil yardım için hızla uluslararası destek oluştu.⁸⁹

Marmara Bölgesi Acil Yeniden Yapılandırma, Marmara Earthquake Emergency Reconstruction Project (MEER) Projesi bu noktada devreye girdi. Dünya Bankası ile iki aşamalı bir program üzerinde anlaşıldı ve toplam 737,11 milyon Usd’lik bir kredi paketi hazırlandı. 252 milyon Usd Türkiye’nin depreme acil müdahalesini sağlamak adına kalan tutarlar da banka ile üzerinde anlaşmaya varılan programların aşamalarında kullanılmak üzere sunuldu. Kredi anlaşması 23 Kasım 1999 ‘da imzalandı ve 29 Aralık 1999 ‘da yürürlüğe girdi. Dünya Bankası, kendi proje uygulama biriminin, tüm programın uygulanmasından, izlenmesinden ve denetlenmesinden sorumlu olmasını talep etmiş ve projenin kapanış tarihi, 31 Mayıs 2005 olarak belirlenmiştir.⁹⁰

Projenin A aşaması olan; Afet Müdahale Sistemi ve Risk Azaltma aşamasının uygulanması ile 419,16 milyon Usd tutarındaki kredi limitinin serbest bırakılması yönünde anlaşmaya varılmıştır. Bu aşamada önemli yasal, kurumsal ve düzenleyici reformlar ve kapasite gelişimi gerçekleştirilmiştir. Bu düzenlemeler; Türkiye Cumhuriyeti’nin doğal afetlerle daha etkin müdahale etme kabiliyetini yükseltmeye yönelik tedbirler ile gelecekteki riskleri ve mali sorumluluğu azaltmak ve arazi kullanım planlamasını ve bina yönetmeliklerinin uygulanmasını iyileştirmek aşamalarını içermiştir.⁹¹

A aşaması da 4 alt aşamadan oluşmuştur.

- A1: Ulusal Acil Durum Yönetim Sistemi
- A2: Afet Sigorta Planı
- A3: Arazi Kullanım Planlaması ve İnşaat Yönetmeliğinin Uygulanması

⁸⁹ Serdar Erdinç Gedik, ‘‘Marmara Depremi Acil Yeniden Yapılandırma, (MEER) Projesinde Fıdıc Esaslı İnşaat Sözleşmesiyle Proje Yönetimi’’ İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2003, s.3.

⁹⁰ a.g.e., s.4.

⁹¹ World Bank, ‘‘Marmara Earthquake Emergency Reconstruction Project’’, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/735031468779115589/pdf/multi-page.pdf>, 19.03.2022, s.36.

- A4: Kadastro ve Arazi Yönetimi

Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğü (TAY) 'nın kuruluşu: TAY,1999 yılında 583 ve 600 sayılı KHK'ler ile Başbakanlığa bağlı olarak kurulmuştur. Başbakanlıkta bu birimin kurulması, finansmanı Dünya Bankası'ndan sağlanan Marmara Depremi Yeniden Yapılanma (MEER) Projesi ikraz anlaşmasının imzalanması için verilen taahhütlerden biridir. TAY'ın görevlerinden bazıları şu şekilde belirlenmiştir;

- Afet risklerinin azaltılmasına yönelik kuruluşlarca gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak, hazırlanacak planlar ile bilgi bankaları kurulmasını izlemek ve değerlendirmek,
- Başbakanlık Kriz Yönetim Merkezinin sekreteryasında görev almak,
- Kamu kurum ve kuruluşlarında acil durum yönetimi merkezlerinin kurulması ve bu merkezlerin çalışma esasları ile merkezler arasında koordinasyonu sağlamak,
- Kurtarma ve yardım araç-gereçleri ve taşıtlardan yararlanmada ve yardım malzemelerinin alınması, korunması ve kullanılmasında eşgüdümü sağlamak ile gönüllü kuruluş ve kişileri özendirmek,

MEER Projesinin yeniden inşa işlerine ilişkin faaliyetler tamamlanmış ancak TAY'nin ihtiyacı olan altyapı ve teknik eleman sağlanmamış ve bu sebeple Genel Müdürlük tam olarak aktif hale getirilememiştir.⁹²

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) 'nın kurulması: Süreç içinde çok başlılığı gidermek, tüm yetki ve sorumluluğu tek bir merkezde toplamak adına 2009 yılında Başbakanlık'a bağlı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı kurulmuştur. AFAD, kendi internet sitesinde tarihçe kısmında kuruluşu ile ilgili şu şekilde paylaşım yapmıştır;

"İçişleri Bakanlığı'na bağlı Sivil Savunma Genel Müdürlüğü, Bayındırlık ve İskân Bakanlığı'na bağlı Afet İşleri Genel Müdürlüğü ve Başbakanlık'a bağlı Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğü kapatılarak 2009 yılında çıkarılan 5902 sayılı yasa ile Başbakanlık'a bağlı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı kurularak yetki ve sorumluluklar tek bir çatı altında toplanmıştır. 15 Temmuz 2018 tarihinde yayınlanan 4 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile

⁹² Erkan, s.90.

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı İçişleri Bakanlığı'na bağlanmıştır. Başkanlığımız, illerde doğrudan valiye bağlı İl Afet ve Acil Durum Müdürlükleri ve 11 ilde bulunan Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlükleri vasıtasıyla çalışmalarını yürütmektedir. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, afet ve acil durumlara ilişkin tek yetkili kurum olup, afet ve acil durumun niteliği ve büyüklüğüne göre Genelkurmay Başkanlığı, Dışişleri, Sağlık, Ulaştırma ve Altyapı vb. ilgili diğer bakanlıklar ile sivil toplum kuruluşları ile işbirliği içerisinde faaliyetlerini sürdürmektedir.”⁹³

AFAD sadece ulusal çapta değil uluslararası alanda da birçok tahliye ve insani yardım operasyonları gerçekleştirmiştir. Haiti, Japonya, Şili, Myanmar, Libya Tunus, Mısır ve Suriye ‘de yardım, arama kurtarma çalışmaları yapılmıştır. AFAD, çalışmalarına ulusal olduğu kadar uluslararası arenada devam edeceğini ifade etmiştir. T.C Dışişleri Bakanlığı AB Başkanlığı sayfasında da AFAD’ın görev tanımı yapılarak insan hayatı yanı sıra kültürel miras, deniz kirliliği gibi çevre ve kültür değerlerinin korunmasına da vurgu yapılmıştır;

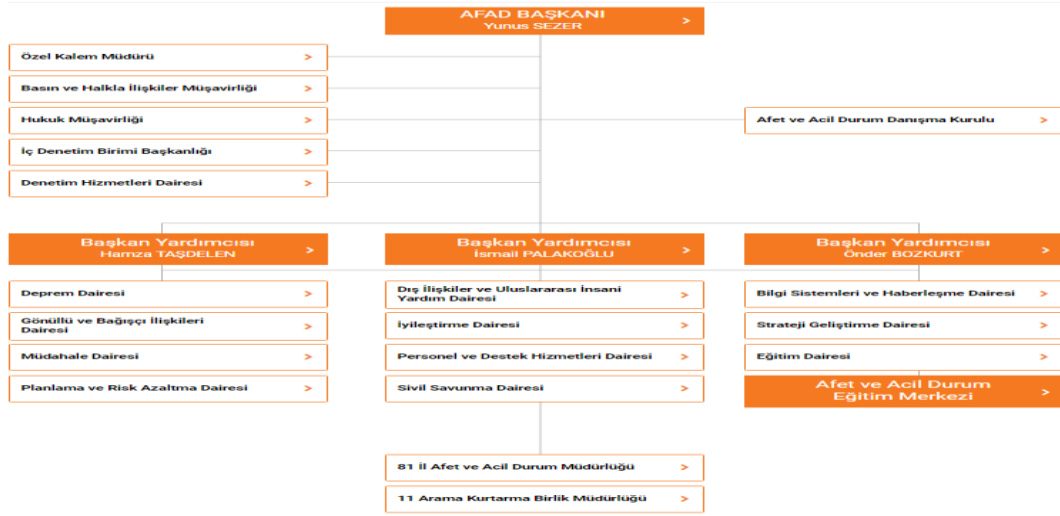
“Sivil Koruma Mekanizmasının ülkemizde uygulanması Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı tarafından koordine edilmektedir. Mekanizma başta insan hayatı olmak üzere, sit alanları, kültürel miras gibi çevre ve mülkiyetin de terörizm, teknolojik, radyolojik ve çevresel felaketler, deniz kirliliği, akut sağlık acil durumları gibi tüm felaketlerde hazırlıklı ve müdahale edebilir durumda olunmasını sağlamaktadır.”⁹⁴

AFAD’ ın yerel yönetimlerle organik veya hiyerarşik bir bağı bulunmamaktadır. Bununla birlikte eğitim, gönüllülük gibi konularda belediyeler ile koordineli çalışılmakta ve işbirliği yapılmaktadır. Belediyeler ayrıca; AFAD’ın Türkiye Afet Müdahale Planı (TAMP) kapsamında, operasyonel çözüm ortağı olarak destek vermektedir. AFAD Organizasyon şeması Tablo 14’ de verilmiştir.

⁹³ AFAD, <https://www.AFAD.gov.tr/AFAD-hakkinda>, 19.03.2022.

⁹⁴ T.C Dışişleri Bakanlığı AB Başkanlığı, https://www.ab.gov.tr/-sivil-koruma-mekanizmasi_50451.html, 19.03.2022.

Tablo 14. AFAD Teşkilat Şeması



Kaynak: AFAD.gov.tr/teskilat-semasi erişim 6.05.2022

2.2. AFETLER VE SİVİL SAVUNMAYA YÖNELİK MEVZUAT

Sivil Savunma ve Seferberlik hizmetinin temel mevzuatı sayılan “7126 sayılı *Sivil Savunma Kanunu*” aynı zamanda Sivil Savunma Genel Müdürlüğü’nün de kuruluş mevzuatıdır. Tez çalışması ile ilgili ve önemli bir diğer mevzuat da 05.08.2010 tarihli “14179 nolu *Sivil Savunma Uzmanlarının İdari Statüleri, Görevleri, Çalışma, Usul ve Esasları İle Eğitimleri Hakkındaki Yönetmelik*”dir. Söz konusu Yönetmelik ile kamu kurum ve kuruluşlarında Sivil Savunma Uzmanlıklarının oluşumu, görev ve statüleri belirlenmiştir.

2.2.1. Afetler ve Sivil Savunma İle ilgili Mevzuat Tarihleri

Sivil Savunma ve afetlerle ilgili tez kapsamındaki önemli mevzuat tarih ve içerikleri;

“09.06.1958 7126 Sayılı *Sivil Savunma Kanunu*”

“25.5.1959 7269 sayılı *Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun*”

“07.05.1962 4640, *Sivil Savunma İdaresi Taşra Teşkilatı ile Daire, Müessese Ve Teşekküller Sivil Savunma Personelinin Görev Ve İşbölümü Hakkında Yönetmelik*”

“05.06.1964 631500, *Sivil Savunma İle İlgili Teşkil Ve Tedbirler Tüzüğü*”

“24.05.1966 4658, Sivil Savunma Hizmetlerinde Askeri İşbirliği Yönetmeliği Kurum ve Kuruluş Yönetmelikleri”

“17.06.1966 4666, Sivil Savunma Bakımından Halk Tarafından Yapılacak Teşkilat Ve Alınacak Tedbirler Hakkında Yönetmelik Kurum ve Kuruluş Yönetmelikleri”

“25.07.1995 4123 sayılı Tabii Afet Nedeniyle Meydana Gelen Hasar ve Tahribata İlişkin Hizmetlerin Yürütülmesine Dair Kanun”

“27.12.1999 Sivil Müdafaa Kanunu İle Belediye Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname”

“28.04.2000 Sivil Savunma Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname KHK”

“ 29/5/2009 5902 Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun”

“ 17.12.2009 13619, İl Afet Ve Acil Durum Müdürlükleri İle Sivil Savunma Arama Ve Kurtarma Birlik Müdürlükleri Norm Kadro İlke Ve Standartlarına Dair Yönetmelik”

“ 05.08.2010 14179, Sivil Savunma Uzmanlarının İdari Statüleri, Görevleri, Çalışma Usul Ve Esasları İle Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”

“ 21.02.2011 1320 sayılı Türkiye Afet Risklerinin Azaltılması Platformunun Kuruluş, Görev ve Çalışma Esasları hakkında Bakanlar Kurulu Kararı”

“ 8.05.2012 6305 sayılı Afet Sigortaları Kanunu”

“31.05.2012 6306 sayılı Afet Riski Altındaki Alanların Dönüştürülmesi Hakkında Kanun”

“18.12.2013 6085 Afet ve Acil Durum Müdahale Hizmetleri Yönetmeliği hakkında Bakanlar Kurulu Kararı”

“01.02.2015 20502, Büyükşehir Belediyeleri Ve İl Özel İdareleri Tarafından Afet Ve Acil Durumlar İle Sivil Savunmaya İlişkin Yatırımlara Ayrılan Bütçeden Yapılacak Harcamalara Dair Yönetmelik”

“ 15.07.2018 30479 nolu Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar İle Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi”

2.2.2. 14179 No’lu Kamu Kurumlarına Yönelik Sivil Savunma Uzmanları Yönetmeliği

“Sivil Savunma Uzmanlarının İdari Statüleri, Görevleri, Çalışma Usul ve Esasları ile Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” ile kamu kurum ve kuruluşlarında sivil savunma

uzmanlarının idari statüsü, kurum üst yöneticisinin görevleri, sivil savunma uzmanlarının görevlendirilmesi, sivil savunma amirinin tanımı, görevleri, yetki ve sorumlulukları, eğitim ve denetimi gibi konular karara bağlanmıştır.

Yönetmelik birinci bölümde Amaç, Kapsam, Dayanaklar, Tanımlar belirlenmiş ve şu şekilde ifade edilmiştir;

2.2.2.1. Amaç Kapsam Tanımlar ve Dayanakları

Madde 1 'de "Sivil savunma yönetmeliğin amacı; kamu kurum ve kuruluşlarının sivil savunma uzmanlarının idari statüleri, görevleri, denetimleri ve eğitimlerine ilişkin usul ve esasları belirlemektir. Ayrıca bu Yönetmelik kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan sivil savunma uzmanlarını kapsamaktadır. Bu Yönetmelik; 29/5/2009 tarihli ve 5902 sayılı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 25 inci maddesinin beşinci fıkrasına dayanılarak hazırlanmıştır."

Şeklinde ifade edilmiş olup, 2009 yılında AFAD'ın kuruluşu ile tüm kamu kurum ve kuruluşlarında, Sivil Savunma ve afet işleri için standart bir yapı oluşturulması çalışmalarının başladığını görebiliriz. Bu Yönetmelikte geçen tanımların açıklamaları şu şekilde yapılmıştır:

"Acil durum: Toplumun tamamının veya belli kesimlerinin normal hayat ve faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğratan ve acil müdahaleyi gerektiren olayları ve bu olayların oluşturduğu kriz halini, Afet: Toplumun tamamı veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran, normal hayatı ve insan faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğratan doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olayları, Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezi: Afet ve acil durumlarda müdahalenin koordine edildiği, 24 saat esasına göre çalışan, kesintisiz ve güvenli bilgi-işlem ve haberleşme sistemleri ile donatılan merkezi, Başkan: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanını, Başkanlık: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığını, Koruyucu güvenlik: Kamu kurum ve kuruluşlarının personelinin, evrak ve dokümanının, haberleşme sistemleri ile araç, gereç, bina ve tesislerinin espionaja, sabotajlara ve yangınlara karşı ilgili mevzuat çerçevesinde korunması ile özel güvenlik hizmetlerini ifade eder"

Yönetmelikte Sivil savunmanın tanımı:

"Düşman saldırılarına karşı halkın can ve mal kaybının en az seviyeye indirilmesi, hayati önem taşıyan her türlü resmi ve özel tesis ve kuruluşların korunması ve faaliyetlerinin devamını sağlayacak iyileştirmenin yapılması, savunma gayretlerinin halk tarafından en yüksek seviyede desteklenmesi ve halkın moralini yüksek tutmak için alınacak her türlü silahlı koruyucu ve

kurtarıcı tedbir ve faaliyetleri “Sivil Savunma Hizmetleri Yetkilisinin tanımı ise: “Birden fazla sivil savunma uzmanı bulunan kurum ve kuruluşlarda Sivil Savunma Hizmetleri Yetkilisi olarak görevlendirilen uzmanı, ifade eder.” şeklinde yapılmıştır.

2.2.2.2. Sivil Savunma Uzmanlarının İdari Statüsü

Yönetmelik ikinci bölümde Madde 5 ile Sivil Savunma Uzmanlarının İdari Statüsü başlığı altında kurum içi hiyerarşik ilişki tanımlanmış ve

“Kamu kurum ve kuruluşlarının sivil savunma, seferberlik ve savaş hali hizmetleri ile afet ve acil durum hizmetlerinin koordinasyonu; kurum ve kuruluşların merkez teşkilatlarında idari ve mali işler, destek hizmetleri veya bu amaçla kurulmuş hizmet birimleri bünyesinde birim yöneticisine doğrudan bağlı olarak, kurum ve kuruluşların taşra teşkilatlarında ise teşkilatın üst yöneticisine doğrudan bağlı olarak sivil savunma uzmanlarınca yürütülür. Sivil savunma uzmanları kurum ve kuruluşlarda şube müdürü görev, yetki ve sorumluluklarına sahiptir.”

ifadesi ile sivil savunma uzmanlarına şube müdürü yetki ve sorumluluğu verilmiştir

Sivil Savunma Yetkilisinin görevlendirilmesi;

“(2) Birden fazla sivil savunma uzmanı bulunan kamu kurum ve kuruluşlarındaki uzmanlardan biri sivil savunma hizmet yetkilisi olarak görevlendirilir. ’ şeklinde ifade edilmiştir. Görevde yükselme sınavı şartı “(3) Sivil savunma uzmanı olabilmek için 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtilen genel koşullara ek olarak ilgili kamu kurum veya kuruluşunun açacağı görevde yükselme sınavında başarılı olma koşulu aranır.” maddesi ile belirlenmiştir. Yer değiştirme koşulu ;”(4) Sivil savunma uzmanları kurumlarının ilgili mevzuatına göre yer değiştirebilir.” denerek hükme bağlanmıştır.

2.2.2.3. Kurum Üst Yöneticisinin Görevi

Kurum üst yöneticisi ile Uzman arasındaki görev ve yetki dağılımı;

“(1) Sivil savunma, afet, acil durum, seferberlik ve koruyucu güvenlik hizmetlerinin düzenli ve etkin bir şekilde yürütülmesinden kurumun üst yöneticisi yetkilidir. Üst yönetici bu görevleri sivil savunma uzmanları eliyle yerine getirir. (2) Sivil savunma hizmet ve faaliyetlerinin yürütülmesi için büro, yeterli sayıda personel, gerekli araç, gereç ve malzeme ilgili kamu kurum ve kuruluşunca sağlanır.”

şeklinde ifade edilmiştir. Belediyelerde kurum üst yöneticisi Belediye Başkanını ifade eder.”

2.2.2.4. Sivil Savunma Uzmanlarının Görevlendirilmesi

“Sivil savunma uzmanları, kamu kurum ve kuruluşun üst yöneticisinin de uygun görüşü alınarak Başkanlıkça, Başkanlıkta ve illerde; afet, acil durum ve sivil savunma hizmetlerinde geçici olarak görevlendirilebilir. İllerde görev yapan sivil savunma uzmanları afet, acil durum, sivil savunma ve seferberlik hizmetlerinde vali tarafından İl Afet ve Acil Durum Müdürlüklerinde geçici olarak görevlendirilebilir.”

şeklinde ifade edilerek Başkanlıkça ve Vali tarafından geçici görevlendirme yapabilme yetkileri belirtilmiştir.

2.2.2.5. Kadro Bulunmadığı Hallerde Üst Yöneticinin Sivil Savunma Amiri Atanması

“Sivil savunma uzmanı kadrosu bulunmayan kamu kurum ve kuruluşlarında kurumun üst yöneticisi tarafından bir personel 5/6/1964 tarihli ve 6/3150 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sivil Savunma ile İlgili Şahsi Mükellefiyet, Tahliye ve Seyrekleştirme, Planlama ve Diğer Hizmetler Tüzüğü’nün 67’ nci maddesi gereğince sivil savunma amiri olarak görevlendirilir. Bu Yönetmelik hükümlerince sivil savunma, seferberlik ve savaş havali hizmetleri ile afet ve acil durum hizmetlerinin koordinasyonu sivil savunma amirince yürütülür”

İfadesi ile uzman kadro atanmadığı hallerde, kurumun üst yöneticisine (belediyelerde belediye başkanına tekabül etmektedir.) sivil savunma amiri atama yetkisi verilmiştir. Atamalar genellikle itfaiye veya zabıta müdürlükleri içinden yapılmakta ve ek görev/yardım görevi olarak belirtilmektedir.

2.2.2.6. Sivil Savunma Uzmanlarının Görevleri

Yönetmelik madde 9’ da belirtilmiştir. Sivil savunma uzmanlarının bulundukları kurum ve kuruluşlarda görevleri şunlardır:

- a) *“Sivil savunma planlarını hazırlamak ve bu planları güncellemek,”*
- b) *“Kamu kurum ve kuruluşlarının tahliyeyle ilişkin planlamasını koordine etmek,”*
- c) *“Sivil savunma servislerinin kuruluşunu sağlamak ve eğitimlerini yaptırmak,”*
- ç) *“Afet, sivil savunma ve acil durum hizmetleri için gerekli olan araç, gereç ve malzemenin tedarik ve teminini ilgili birimlerle koordine ederek planlamak, mevcutların bakım ve korunmalarının takibini yapmak,”*

- d) “Afet, sivil savunma, acil durum ve seferberlik hizmetleri için gerekli ödeneği ilgili birimlerle koordine ederek belirlemek ve bütçeye konulmasını sağlamak,”
- e) “Afet ve acil durum hallerinde müdahaleyi koordine etmek ve üst yöneticileri bilgilendirmek,”
- f) “Hizmetlerle ilgili mevzuat, yayın ve direktifleri izlemek, incelemek ve bunların gereklerini yerine getirmek,”
- g) “Bu Yönetmelikte belirtilen görevlerin yerine getirilmesi amacıyla; Kurumu ile Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü ve diğer kamu kurum ve kuruluşları arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,”
- ğ) “Kimyasal, biyolojik, radyolojik ve nükleer savunma ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,”
- h) “27/11/2007 tarihli ve 2007/12937 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik hükümlerinin kurumunda uygulanmasını takip etmek ve yangın önleme tedbirlerini denetlemek,”
- ı) “Kurum içerisinde ikaz ve alarm haberlerinin alınıp verilmesi ve siren sisteminin işletilmesine ilişkin işlemleri yürütmek,”
- i) “Kurumun sığınaklarla ilgili hizmetlerini düzenlemek ve yürütmek,”
- j) “Afet, sivil savunma, acil durum, kimyasal, biyolojik, radyolojik ve nükleer tehdit ve tehlikeler, koruyucu güvenlik ve ilk yardım konularında kurum personeli ile kurumun denetimine tabi özel kuruluş personeline eğitim vermek,”
- k) “Afet, sivil savunma, acil durum ve seferberlikle ilgili düzenlenen tatbikatlarda kurumu adına sekreteryaya hizmetlerini yapmak, bu konularla ilgili kurumda tatbikatlar düzenlenmesini ve yürütülmesini sağlamak,”
- l) “Kurumun denetimine tabi kamu kurum ve kuruluşlarında yürütülen afet, sivil savunma, acil durum, seferberlik ve koruyucu güvenlik hizmetlerini denetlemek,”
- m) “Seferberlik ve savaş hali hazırlıkları ile ilgili iş ve işlemlerini yapmak ve yaptırılmasını sağlamak,”
- n) “Kurumun Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezinin sekreteryaya hizmetini yapmak, İl Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezi ile koordinasyonu sağlamak,”
- o) “Koruyucu güvenlik hizmetlerinin koordinasyonunu sağlamak, kamu kurum ve kuruluşlarının üst amiri adına hizmetin takip ve denetimini yapmak,”
- ö) “İlgili mevzuat uyarınca kurumun üst yöneticisi tarafından verilen görevleri yapmak.”
- “Sivil savunma uzmanlarına ilgili mevzuatta yer almayan herhangi bir görev verilmez.”

2.2.2.7. Sivil savunma uzmanlarının yetki ve sorumlulukları

“Sivil savunma uzmanları, bu Yönetmelikte belirtilen görevleri; ilgili mevzuat çerçevesinde yapmaya, yaptırmaya, denetlemeye, takip ve koordine etmeye yetkili ve sorumludur. Sivil savunma uzmanları kamu kurum ve kuruluşlarının diğer birimleri ile işbirliği ve koordine içinde çalışır.”

ifadesi ile yapma, denetleme ve diğer kamu kurumları ile koordinasyona vurgu yapılmıştır.

2.2.2.8. Sivil Savunma Uzmanlarının ve Sivil Savunma Amirlerinin Eğitimi

Madde 11 “Sivil savunma uzmanlarının eğitimi 25/7/1983 tarihli ve 83/6854 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı esas alınarak aşağıdaki şekilde yapılır’ ‘Bu göreve ilk defa atananların eğitimleri Afet ve Acil Durum Yönetimi Eğitim Merkezinde yapılır. b) Halen görevde bulunanların hizmet içi eğitimleri ise Başkanlıkça yayımlanacak eğitim programı çerçevesinde Afet ve Acil Durum Yönetimi Eğitim Merkezinde veya Başkanlığın uygun göreceği yerlerde yapılır. c) Eğitim programına yasal mazeretler dışında katılım zorunludur. Sivil savunma amirleri, Afet ve Acil Durum Eğitim Merkezi, il afet ve acil durum müdürlükleri ile kurumların sivil savunma uzmanlarınca açılan sivil savunma amirleri kurslarında eğitilir.”

Sivil savunma gerektiğinde sahada ve aktif çalışmayı, koordine etmeyi, liderlik etmeyi gerektirir. Bu yüzden belli teknik, mesleki, ilkyardım eğitimi hatta tıbbi eğitim almayı gerektirir.

2.2.2.9. Sivil Savunma Uzmanlarının Denetimi

“urum ve kuruluşlardaki sivil savunma uzmanları; Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanı veya Başkanın görevlendireceği personel, Vali veya görevlendireceği personel, Kurum ve kuruluşun üst yöneticisi, müfettişleri veya denetçileri tarafından denetlenir.”

AFAD ile organik veya hiyerarşik bir bağ bulunmamakla birlikte İçişleri Bakanlığı’na bağlı bir kurum olarak denetleme yetkilisi verilmiştir.

2.2.2.10. Yönetmelik Hükümlerinin Yürütülmesi

“Bu Yönetmelik hükümlerini Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının bağlı bulunduğu Bakan yürütür.”

ifadesi ile yürütmenin İçişleri Bakanlığı’na bağlı olduğu ifade edilmiştir.

Bu bölümde mevzuatta belirtilen hükümler tek tek açıklanmıştır. Eksik ve /veya hatalı anlatıma, yoruma neden olmamak adına yönetmelik hükümlerine tek tek yer verilmiştir. Bir sonraki bölümde belediyelerde sivil savunma uzmanlıklarının fiiliyatta uygulanma şekilleri ve ayrıca belediyelerin afet yönetimindeki sorumlulukları ile ilgili mevzuat araştırılacaktır. Ayrıca belediyelerin halk tarafından afet yönetimdeki rolü ile ilgili daha önce yapılmış anketlere yer verilerek halkın gözünden belediyelerin afet yönetimindeki yeri anlaşılmaya çalışılacaktır.

Belediyelerde görevli sivil savunma uzmanlarına yapılan anket bölümünde ise yönetmelik hükümlerinin tam anlamı ile uygulanabilirliği ve görevli personelin perspektifi ve görüşleri değerlendirilecektir.

2.3. KAMU KURUMLARINDA SİVİL SAVUNMA BİRİMLERİNİN TEŞKİLİ VE FAALİYETLERİ

2.3.1. Kamu Kurumlarında Sivil Savunma Birimlerinin Teşkili

2009 yılında SSGM'nin lağvedilmesi ile SSGM personeli ile resmi ve özel dairelerdeki sivil savunma ekipleri farklı kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilmiştir. Ancak zaman içinde tekrar bir yapılanmaya duyulan ihtiyaç nedeniyle 2010 yılında tüm kamu kurumlarını içeren bir yönetmelik yürürlüğe girmiştir. 2010 tarihli “14179 nolu Sivil Savunma Uzmanlarının İdari Statüleri, Görevleri, Çalışma Usul Ve Esasları İle Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ”ile kamu kurum ve kuruluşlarında sivil savunma uzmanlarının idari statüleri, görevleri, denetimleri ve eğitimlerine ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir.

2.3.2. Farklı Kamu Kurumlarındaki Sivil Savunma Birimlerinin Teşkilat ve İşleyişi

Çeşitli kamu kurumlarının sivil savunma uzmanları ile yapılan görüşmelerde, mevzuata uygun şekilde yapılanma ve faaliyetler yürütüldüğü gözlenmiştir. Görüşme yapılan kurumlar ve organizasyon yapıları uzmanlarca şu şekilde belirtilmiştir;

Yalova Altınova Devlet Hastanesi;

Personel sayısı: 1, Görevi: Hemşire, Eğitim: Afet Yönetimi Bölümü mezunu

Bağlı olduğu yönetici: Başhekim

Görev ve sorumluluklar; Hastane afet planını yapmak, yangın tahliye tatbikatları yaptırmak, AFAD' la yazışmalar yapmak.

Düzce Sağlık Müdürlüğü:

Personel sayısı: 3 (Uzman ve 2 memur)

Görev ve sorumluluklar: Planlar, tatbikatlar yapmak, eğitimler düzenlemek, AFAD'la yazışmalar yapmak.

Amasya İl Özel idaresi:

Personel Sayısı: 2 (1Amir, 1 sekreter)

Görev ve sorumluluklar: Bekçiler, temizlik, bakım işleri, araç, malzeme, depo ve santralden sorumlu. Görevleri, bekçilerin nöbeti, daire giriş çıkış kontrolü, yangın tatbikatları, tahliye planları yapmak, Aynı zamanda AFAD ve ildeki bütün kurumların afet planlarının destek çözüm ortağı.

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi:

Personel sayısı: 2 (1 Amir, 1 memur)

Bağlı olduğu Yönetim: İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı

Görev ve sorumluluklar: Tahliye planları, tatbikatlar yaptırmak, AFAD ile yazışmalar yapmak.

Devlet Hava Limanları; (Özel statülü devlet kurumu. % 50 kamu, özel girişim)

Personel Sayısı: 1 kişi, Unvanı: Şef.

Bağlı olduğu yönetim: Havalimanı itfaiye birimi.

Görev ve sorumluluklar: Sivil savunma planları hazırlamak. TAMP destek çözüm ortağı

Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü:

Personel Sayısı: 4 (2 uzman, 2 memur) 1997 den bu yana Sivil Savunma Bürosu olarak hizmet veriyorlar. İş Sağlığı ve Güvenliği Ekibi (İSG) ile birlikte çalışıyorlar

Görev ve sorumluluklar: Tahliye, sivil savunma yangın planları yapmak. Okul ve kurumlar için sivil savunma planlarını hazırlamak. AFAD'ın TAMP projesi destek çözüm ortağı.

2.4. BELEDİYELERDE SİVİL SAVUNMA BİRİMLERİNİN OLUŞTURULMASI

2010 tarihli 14179 no'lu yönetmelikle birlikte belediyelerde de sivil savunma uzmanlıkları oluşturulmaya başlamıştır. Ancak yapılan ve uygulanma her belediyede farklı şekillerde olmuştur. Bu farklıklar gerek belediyelerde sivil savunma uzmanları ile yapılan görüşmelerden ve anket çalışmasından gerekse belediyelerin resmi internet sitelerindeki açıklamalardan gözlemlenmiştir.

2.4.1. Belediyelerin Sivil Savunmaya Yönelik Görev ve Sorumlulukları

Belediyelerin diğer kamu kurumlarından farklı olarak afet ve acil durumlarla ilgili görev ve sorumlulukları da bulunmaktadır. 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 53. Maddesinde Acil durum plânlaması başlığı altında, belediyelerin afet ve acil durum planları, hazırlıkları ve diğer kamu kurumlarıyla koordinasyon çalışmaları hükme bağlanmıştır

“Belediye; yangın, sanayi kazaları, deprem ve diğer doğal afetlerden korunmak veya bunların zararlarını azaltmak amacıyla beldenin özelliklerini de dikkate alarak gerekli afet ve acil durum plânlarını yapar, ekip ve donanımı hazırlar. Acil durum plânlarının hazırlanmasında varsa il ölçeğindeki diğer acil durum plânlarıyla da koordinasyon sağlanır ve ilgili bakanlık, kamu kuruluşları, meslek teşekkülleriyle üniversitelerin ve diğer mahallî idarelerin görüşleri alınır. Planlar doğrultusunda halkın eğitimi için gerekli önlemler alınarak ikinci fıkrada sayılan idareler, kurumlar ve örgütlerle ortak programlar yapılabilir”

2010 tarih 14179 sayılı yönetmelik çıkarılana kadar yukarıda belirtilen madde hükümleri farklı birimler tarafından yerine getirilmekteyken 14179 sayılı yönetmelikle birlikte sivil savunma uzmanları eliyle yerine getirilmeye başlanmıştır.

Belediyelerde sivil savunma birimleri, tüm iç birimlerle özellikle Çevre Müdürlüğü, Arama Kurtarma Ekipleri, İş Sağlığı ve Güvenliği, Destek ve Tedarik Müdürlüğü, Fen İşleri, Makina İkmal ve Bakım Müdürlükleri ile yakın ilişki içindedir. Ancak benzer görev ve sorumluluklar nedeniyle yetki karmaşası yaşandığı gözlemlenmiştir. Ayrıca,

dış birimler tarafından talep edilen bilgiler ile ilgili ortak bir veri tabanı olmadığından yazışmalarla yapılmakta ve rapor hazırlama sürecini uzatmaktadır.

Sivil savunma uzmanları kurum ve kuruluşlarda şube müdürü görev, yetki ve sorumluluklarına sahiptir. Sivil savunma mevzuatına göre belediye başkanına bağlı olarak çalışmaları hükme bağlanmıştır. Uygulamada başkanın atadığı bir başkan yardımcısına bağlı olarak çalışma daha yaygındır. Belediyelerin, SSGM'nin yerine kurulan AFAD ile de yakın ilişki içinde olması ile birlikte herhangi bir organik bağı bulunmamaktadır. AFAD, sivil savunma uzmanları ile afet müdahale planlarının hazırlanması, bu planların yerelde uygulanması, güncel tutulması, afetle ilgili çalışan personelin eğitimi ve afet gönüllülüğünün geliştirilmesi konularında eşgüdümlü olarak çalışmaktadır.

2.4.2. Afet ve Acil Durum Müdahale Hizmetleri Yönetmeliğinde Belediyelerin Görev ve Sorumlulukları ile Türkiye Afet Müdahale Planı

Belediyelerin, ayrıca “*Afet ve Acil Durumla Müdahale Hizmetleri Yönetmeliği*”⁹⁵ gereği belirlenen, görev ve sorumlulukları da vardır. Yönetmelikte belediyelerin görev ve sorumlulukları iki bölümde belirtilmiştir.

- a) Yerel düzeyde görev ve sorumluluklar,
- b) TAMP Projesi kapsamında görev ve sorumluluklar

a) Yerel düzeyde görev ve sorumluluklar:

“Madde 15: belediyeler tarafından yeterli büyüklükte geçici barınma alanları belirlenir ve bu yerlerin altyapısı hazır hale getirilir. Geçici barınma alanı olarak belirlenen yerler, hiçbir şekilde başka amaçla kullanılamaz.”

ifadesi ile geçici barınma alanlarının belirlenmesi sorumluluğu belediyelere verilmiştir.

“Madde 15: Afet ve acil durum toplanma alanları tespit edilir, afet ve acil durum toplanma alanı olarak kullanılabilecek mevcut pazaryeri, park, bahçe ve yeşil alanların altyapıları, belediyeler tarafından, kullanılabilir hale dönüştürülür. Afet ve acil durum toplanma alanı olarak belirlenen yerler, toplanma alanı vasfını kaybedecek şekilde farklı bir amaçla kullanılamaz. Afet ve acil durum

⁹⁵ 6085 no'lu "Afet ve Acil Durumla Müdahale Hizmetleri Yönetmeliği", Resmî Gazete, 18/12/2013 No: 28855.

toplanma alanlarının vatandaşlara duyurulması için binalara afiş ve ilan panolarına duyuru asılması ve toplanma alanlarına tabela yerleştirilmesi belediyeler tarafından sağlanır.”

şeklindeki ifade ile acil durum toplanma alanlarının belirlenmesi ve vatandaşlara duyurulması yükümlülüğü getirilmiştir.

“Madde 15: Afet ve acil durumlar göz önünde bulundurularak ihtiyaç duyulabilecek yapı stoku envanteri, güncel cadde ve sokak isimleri, toplu kullanım alanları gibi her türlü veri, Başkanlığın kullanımına açık olacak şekilde düzenlenebilir ortamda güncel hali ile tutulur.”

ifadesi ile özellikle depreme hazırlık çalışmalarında çok önemli olan yapı stok envanterlerinin tutulması görevi de belediyelerin görev tanımlarında belirtilmiştir.

Yukarıda açıklanan maddeler, belediyelerin afetlerle ilgili sorumluluk alanında olup belediyelerde farklı birimler tarafından yürütülmektedir. Her üç konuda da sivil savunma uzmanlarından sekreteryaya ve koordinasyon görevi talep edilmektedir. Sivil savunma uzmanı, talep edilen bilgileri iç birimlerden toplayarak dış birime iletmekle sorumlu tutulmuştur.

b) TAMP Projesi kapsamında görev ve sorumluluklar:

AFAD tarafından oluşturulan Türkiye Afet Müdahale Planının (TAMP) amacı;

“Afet ve acil durumlara ilişkin müdahale çalışmalarında görev alacak hizmet grupları ve koordinasyon birimlerine ait rolleri ve sorumlulukları tanımlamak, afet öncesi, sırası ve sonrasındaki müdahale planlamasının temel prensiplerini belirlemektir. TAMP, ülkemizde yaşanabilecek her tür ve ölçekte, afet ve acil durumlara müdahalede görev alacak, bakanlık, kurum ve kuruluşlar, özel kuruluşlar, STK’lar ve gerçek kişileri kapsar.”

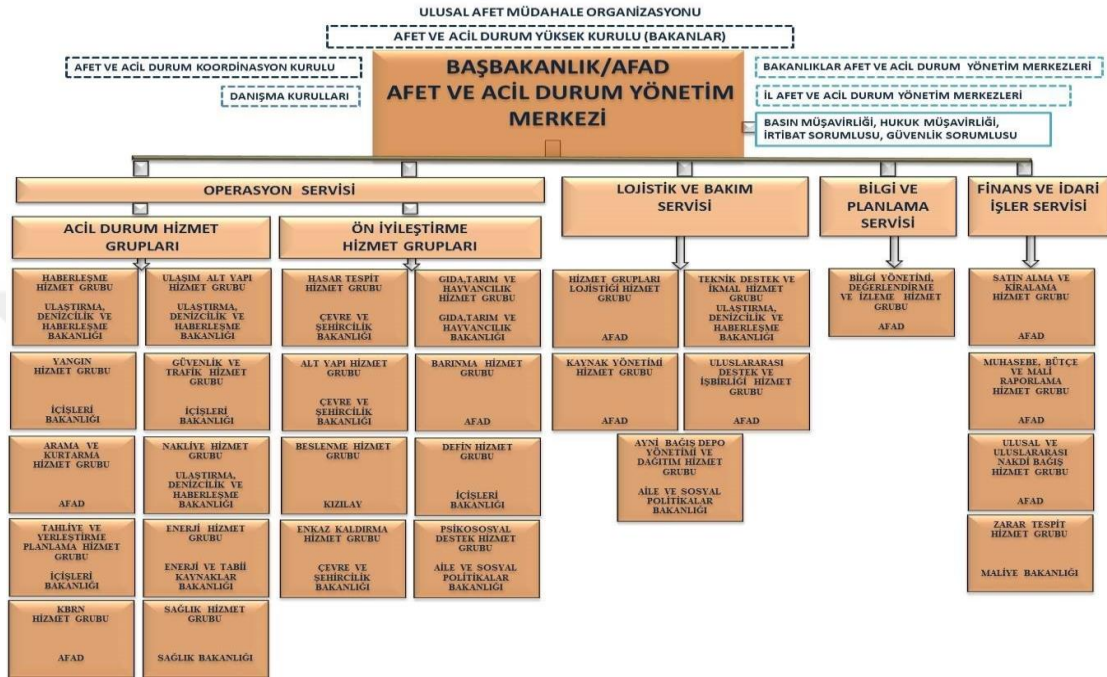
şeklinde ifade edilerek bütünleşmiş ve ulusal düzeyde bir yaklaşım hayata geçirilmiştir.

TAMP projesi ile afet ve acil durum öncesi çalışmalara ek olarak acil durum esnasında ve sonrasında da belediyelere operasyon destek ve çözüm ortağı olarak görev ve sorumluluklar verilmiştir. Proje kapsamındaki yükümlülükler ve çalışma alanları ; *“Beslenme Hizmet Grubu, Psikososyal Hizmet Grubu, Enkaz Kaldırma Hizmet Grubu, Gıda Tarım ve Hayvancılık Hizmet Grubu, Bilgi Yönetimi, Değerlendirme ve İzleme*

Hizmet Grubu, Lojistik, Ayni Bağış, Depo Yönetimi ve Dağıtım Hizmet Grupları” başlıkları altında toplanarak detaylıca açıklanmıştır.⁹⁶

Tablo 15 ve 16 da ulusal ve yerel düzeyde TAMP organizasyon yapıları verilmiştir.

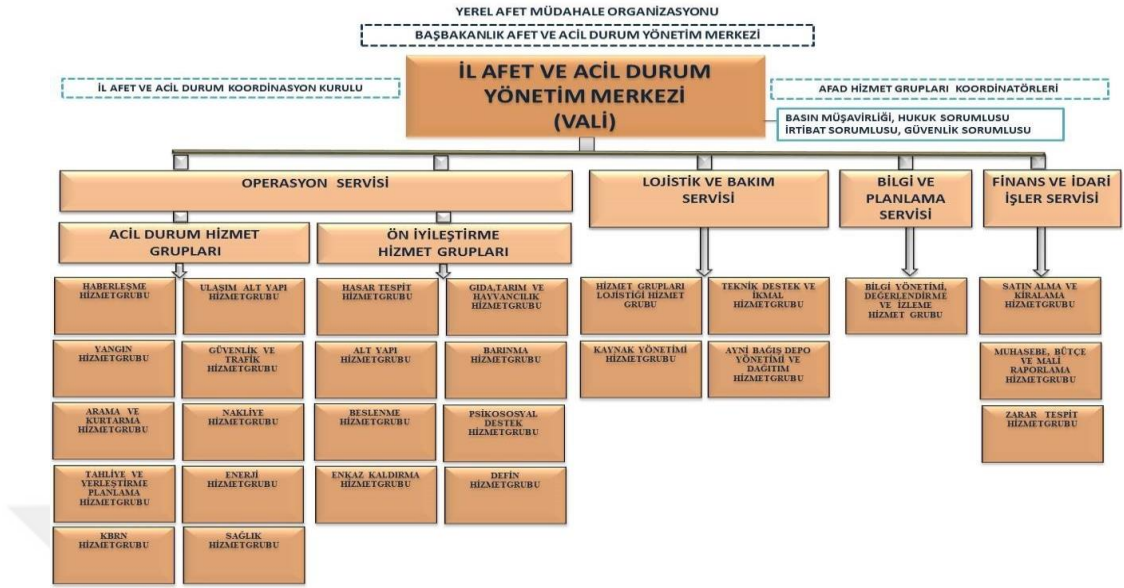
Tablo 15. Ulusal Afet Müdahale Organizasyon Şeması



Kaynak: https://www.AFAD.gov.tr/kurumlar/AFAD.gov.tr/2419/files/Afet_Mud_Pl_ResmiG_20122013.pdf, Erişim 23.03.2022

⁹⁶ https://www.AFAD.gov.tr/kurumlar/AFAD.gov.tr/2419/files/Afet_Mud_Pl_ResmiG_20122013.pdf , 31.03.2022.

Tablo 16. Yerel Afet Müdahale Organizasyon Şeması



Kaynak: https://www.AFAD.gov.tr/kurumlar/AFAD.gov.tr/2419/files/Afet_Mud_Pl_Resmi_G_20122013.pdf, Erişim 23.03.2022

2.5. BELEDİYELERDE SİVİL SAVUNMAYA İLİŞKİN ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, belediyelerin afet yönetimi sürecindeki rolünün halk tarafından nasıl algılandığı ve gönüllülük üzerine yapılmış anket çalışmalarının bulgularına yer verilmiştir.

2.5.1. 2009 Tarihli Belediyelerin Afet Yönetiminde Rolü Anket Bulguları

“Dünyada ve Türkiye’de Afet Yönetimi” adlı kitabından Dr. Gündüz, 2009 yılında yaptığı anket çalışmasında 80 kişiye afet yönetiminde yerel yönetimlerin rolü ile ilgili sorular sormuştur. 80 kişiyle yapılan ankettan alınan olumlu cevaplar ve yüzdeleri aşağıdaki gibidir;

Tablo 17. Belediyelerin Afet Yönetiminde Rolü Anket Bulguları (2009)

	Sayı	Yüzde
Olumlu Görüşler	54	68
Yerel Yönetimler afetle ilgili tüm işleri üstlenmeli, alt yapıyı sağlayıcı olmalıdır.	9	11
Yerel yönetimlerin afetlerle ilgili etkinlikleri arttırılmalıdır. Daha fazla yetki sahibi olmalıdır.	22	27
Afet öncesi hazırlık ve zarar azaltma çalışmalarını yapmalıdır (yapı denetim, eğitim vb).	15	18
Afet sonrası çalışmaları yürütmelidir.(yeniden yapılanma, kurtarma ekipleri, itfaiye vb)	7	8
Diğer afet yönetimi ile ilgili görüşler (planlama, mevzuatta verilen görev ve yetkiler vb)	5	6

Kaynak: Gündüz, 2009, s.215, Ek 7.

Afet yönetiminde yerel yönetimlerin rolünün artması ile ilgili sorulara % 68 gibi bir oranla olumlu yanıtlar verilmesi ile birlikte bunun nedeninin gerçekten de halkın belediyeleri mi sorumlu görmek istediği yoksa daha fazla güven duyma ihtiyacı ile her kurumun fazlasıyla sorumluluk almasını talep etmesinden mi olduğu ayrımının yapılması isabetli olacaktır. Aynı anket çalışmasında katılımcılara “ afet yönetiminde merkezi yönetimin daha fazla yetki ve sorumluluk sahibi olmasının yararları sorulduğunda % 25, afet yönetiminin tek elde toplanacağı, koordinasyon sağlanacağı ve böylece yetki karmaşasının ortadan kalkacağı görüşünü beyan etmiştir. Yerel yönetimlerin daha fazla yetki ve sorumluluk sahibi olmalarının sağlayacağı yararlar sorulduğunda da % 21 oranında yerel yönetimlerin bölgesel sorunlara daha yakın olmalarından dolayı sorunları isabetli teşhislerde bulunup daha etkin müdahale edebilecekleri görüşü beyan edilmiştir.⁹⁷

2.5.2. 2020 Tarihli Belediyelerin Afet Yönetimi Sürecinde Sorumlulukları Anket Bulguları

2020 yılında, yani Dr. Gündüz’ün anket çalışmasından on bir yıl sonra benzer bir çalışma daha yapılmıştır. Yüksek lisans tezi olan “*Belediyelerin Afet Yönetimi Sürecinde Sorumlulukları*” başlıklı çalışmada Söğüt, 546 kişinin katıldığı bir anket

⁹⁷ İsmail Gündüz, *Dünyada ve Türkiye’de Afet Yönetimi*. , İstanbul: Erdem Yayınları, 2009, s 211, 214, 215.

çalışması yapmış, katılımcılara belediyelerin afet yönetimindeki yeri ile ilgili sorular sorulmuş ve aşağıdaki cevaplar alınmıştır;

“Araştırmaya katılanlara, afet yönetimi sürecinde hangisi yönetici birim konumundadır sorusuna , % 77, 7 oranında (Vali,/ AFAD) , % 4 oranında Belediye Başkanı yanıtı verilmiştir.”

“Araştırmaya katılanlara, afet yönetimi sürecinde hangisi destekleyici birimdir sorusunu , % 37 oranında Sivil Toplum Kuruluşları , % 30 Belediye Başkanı,% 24,5 Vali olarak yanıtlamıştır.”

“Afetlerde belediyelerin (büyükşehir ve ilçe belediyeleri) sorumluluklarını yerine getirmesi ile ilgili değerlendirme sorusuna % 50,2 kararsızım şeklinde yanıt vermiş, % 6,8 kesinlikle yerine getirmediğini, % 13,7 oranında katılımcı yerine getirmediğini düşündüğünü belirtmiştir.% 23,1 yerine getirmektedir derken % 6,2 kesinlikle yerine getirmektedir şeklinde yanıtlamıştır.”

“Afetlerle ilgili eğitimleri hangi birimin vermesi gerektiği sorusuna araştırmaya katılanların % 60,1’ i tüm kurumlarca (merkezi yönetim, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve yerel yönetimler) yanıtını vermiştir.”

“Belediyeler tarafından verilen imar ruhsatlarının farklı afet tiplerine ve coğrafi farklılıklara dikkat edilerek verildiği görüşüne katılıyor musunuz sorusuna % 32 kararsızım şeklinde yanıt verirken % 25,8 kesinlikle katılmıyorum, % 24 katılmıyorum diyerek yanıtlamıştır.”⁹⁸

Yanıtlarda belediyelerin afet yönetiminde sorumluluklarını yerine getirmesi ile ilgili değerlendirme sorusuna % 50 oranında kararsızım cevabı verilmesi dikkat çekicidir. Afet yönetiminde destekleyici birim kimdir sorusuna verilen yanıtlarda öncelikle olarak % 37 oranıyla sivil toplum kuruluşları öne çıkmıştır % 30 oranında belediye cevabı alınmıştır. Belediyelerin imar ruhsatlarında coğrafi farklılıkları dikkate aldığına katılan ve kesinlikle katılanların oranı, 17,6 ile düşük bir seviyede kalmıştır İmar ruhsatları ile ilgili olumsuz bakış açısının nedenleri araştırılmalıdır.

Genel olarak tabloya bakıldığında belediyelerin afet yönetimi sürecinde sorumluluklarının halk tarafından net olarak bilinmediği, afetlerde destek birim olarak

⁹⁸ Söğüt, s.43,44,46,48.

sivil toplum kuruluşlarından sonra akla geldiğini, imar ruhsatları ile ilgili genel olarak olumsuz bir bakış açısı olduğunu söylemek mümkündür.

Nitekim 2018 yılında çıkarılan ve kamuoyunda “*İmar Barışı*” olarak bilinen kanunda “*Afet risklerine karşı ruhsatsız yapıların kayıt altına alınması amacıyla, 31.12.2017 den önce yapılmış yapılar için belirli şartlar yerine getirilerek Yapı Kayıt Belgesi verilebilir*” denmiştir. Bu yasa kapsamında on milyona yakın birim için başvuruda bulunulmuştur. Yasa ve başvuru rakamları, Türkiye’de kaçak yapılaşmanın istisna değil genel geçer bir kural olduğunu göstermektedir.⁹⁹

2.5.3. 2018 Tarihli Afetlerde Gönüllük Anket Bulguları

“Afetlere hazırlık kurslarına katılmak istekliliği” sorusuna katılımcılar % 79,2 oranında olumlu yanıt vermiştir. Afet sürecinde, “Gönüllü çalışmalarda görev almak amacıyla hazırlık kurslarına katılma istekliliği” sorusuna olumlu yanıt verenlerin oranı % 76,2 ‘ ye gerilemiştir. Gönüllü çalışmalarda aktif olarak görev almak istemeyenler ise %23,3 oranındadır. Bu tablodan gönüllü çalışmaları destekleyecek kurslara katılanların bir kısmının sadece bilgilenmek veya sertifika elde etmek amacıyla katıldığı düşünülebilir. Ankete katılanlara “Afetlerde gönüllü çalışır mısınız” sorusu, “afet ve gönüllü çalışma” bütünlüğü içinde sorulduğunda; bu defa “çalışırım” diyenler ancak %10,1 oranında gerçekleşmiştir. Türkiye’de mevzuata uygun olarak yapılan arama kurtarma ekipleri, dernekleri ve gönüllü sağlık yardım kuruluşlarının katkıları kayda değerdir. Örneğin belediyelerin kendi gönüllü personelerinden oluşan arama kurtarma ekipleri vardır ve afetlerde aktif olarak görev almaktadır. Afetlere hazırlık açısından çeşitli kurum ve kuruluşlarca özel eğitimler verilse, bireyler eğitim almaya istekli görünseler de bireysel olarak afetlerde gönüllü desteğinin alınabilmesinden emin olmak belirsiz bir durumdur. Afet zamanında farklı oranlarda “gönülsüzlük” ortaya çıkabilir. Gönüllü bireylerden de afetlere yönelik eğitim alsa da, beklenen fayda çeşitli nedenlerle sağlanamayabilir. Bireysel gönüllülük taleplerinin büyük afetlerle

⁹⁹ Mustafa Kömürcüoğlu, *Türkiye’de Şehir ve Toplum Tarih Teori ve Temel Meseleler*, Lütfi Sunar (Ed.), İstanbul Ketebe Yayınları, 2019, s.16.

ilişkilendirmesi henüz ortaya çıkmamıştır. Kurslara katılarak eğitim alan adaylardan ne kadarının afetlerde gönüllü çalıştığına dair net bir bilgi bulunmamaktadır.¹⁰⁰

Araştırmalar ve anketlerden elde edilen bulgular ışığında şu sonuçlara varmak mümkündür:

- Belediyelerin afet yönetimi sürecindeki sorumluluk alanları ile ilgili mevzuat ve/veya uygulama alanında karışıklık varsa netleştirilmeli, belediyeler de gerek kendi web sayfalarında gerek sosyal medya hesaplarında, sorumlulukları ve yapılanlar ile ilgili paylaşımlarda bulunarak bu alanlara vurgu yapmalıdır,
- Afetlerde gönüllülük eğitimlerinin niteliği ve niceliği tekrar gözden geçirilmeli, içerik olarak ilk yardım ve hayatta kalma eğitimlerine ağırlık kazandırılmasının sağlayacağı fayda araştırılmalıdır.
- Belediyeler gerek kendi personeline gerekse halka, kurslar ve/veya web sayfaları/sosyal medya hesapları aracılığıyla verilen afet ve ilk yardım eğitimlerini arttırmalıdır.
- Afet sonrasındaki ilk 72 saat, hayat kurtarma açısından kritiktir. Afet sonrasında hayatta kalanların büyük çoğunluğu, ilk 24 saat içinde çevreden yetişen, yakınları ve komşuları tarafından kurtarılan kişilerdir bulgusundan hareketle mahallelerde gönüllü ekipler oluşturulmuştur (magder.org). Bu ve benzeri oluşumlarla iş birliği olanakları gözden geçirilmelidir.
- Acil olarak yapı stoklarının oluşturulması için çalışmalara başlanmalı ve bu çalışmalar ilgili kurumların ulaşabileceği ortak bir veri tabanına işlenmelidir. Vatandaşa, binalarının depreme karşı dayanıklılığının ölçümlemesi için bilinç ve farkındalık kazandıran çalışmalar yapılmalı. Eski binaların değişim ve dönüşümü teşvik edilmelidir.

2.6. SİVİL SAVUNMANI ÖNEMİ

Entelektüel yaşamı tam da sivil savunma örgütlenmelerinin ortaya çıktığı 1914-1918 Birinci Dünya Savaşı döneminde başlayan 20. yüzyıl Fransız filozof ve

¹⁰⁰ Zerrin Toprak Karaman, “Afetlerde Erken Uyarı ve Toplumsal Farkındalık Yaratmada Etkili Kamu Politikaları”, Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2018, Cilt 7, Sayı 2 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/598098>, (20.03.2022), s.20,21.

akademisyenlerinden Henri Lefebvre “*Mekânın Üretimi*” adlı klasikleşmiş kitabında şöyle yazmıştır;

*“Mekân gibi doğa da artık siyasallaşmıştır, çünkü bilinçli ve bilinçsiz stratejilerin parçası haline gelmiştir. Tarihten ve tarihsel zamandan kaynaklanan her şey bugün bir sınavdan geçmektedir.”*¹⁰¹

Doğa olaylarının, afetlerin ve ülkeler arası çatışmaların hem nitelik hem nicelik yönünden arttığı günümüz dünyasına çok yerinde bir gönderme ve alınması gereken bir derstir Lefebvre’nin bu söylemi.

Sivil savunma kavramı; Birinci Dünya Savaşı esnasında bombalara maruz kalan halkın savunulması ihtiyacı ile ortaya çıkan, sivil halkın bir araya gelmesi ile önce pasif ve gönüllülük esası ile oluşan, daha sonra gelişerek kurumsallaşan ve devletler ve kanunlarla içine afetleri de alarak büyüyen bir kavramdır.

Birinci Dünya Savaşı’ndan bu yana savaşlarla hayatını kaybeden sivillerin sayılarına ve afetlerin neden olduğu can kayıplarının sayılarına bakılınca sivil savunmanın önemini kavramak mümkün olacaktır. Tablo 18 ‘de savaşlarda hayatlarını kaybedenlerin sayıları verilmiştir.

Tablo 18. Savaşlarda Ölen Sivil ve Askerler

Savaşlar	Süre	Ölen İnsan Sayısı	Asker	Sivil
Birinci Dünya Savaşı	4 Yıl	9,5 milyon	95%	5%
İkinci Dünya Savaşı	5 Yıl 8 ay	52 milyon	52%	48%
Kore Savaşı	2,5 Yıl	9 milyon	16%	84%

Kaynak: SSGM Yayınları, 2001

Türkiye’de 1900’lü yılların başında beri 200’ün üzerinde deprem meydana gelmiştir. Bu depremler sonucu yaklaşık 86 bin kişi hayatını kaybetmiştir. Dünya’da ise 20. yüzyılda meydana gelen depremler sonucunda yaklaşık 1 milyon 548 bin kişi hayatını kaybetmiştir.¹⁰² Düşman saldırıları ve afet zararları söz konusu olduğunda öncelikle

¹⁰¹ Henri Lefebvre, *Mekânın Üretimi*, Işık Ergüden (çev.), İstanbul: Sel Yayıncılık, s.15. (ilk baskı 1974).

¹⁰² Fatih Altun, ‘‘Afetlerin Ekonomik ve Sosyal Etkileri, Türkiye Örneği Üzerinden Bir Derleme’’, *Sabahattin Zaim Üniversitesi. Sosyal Çalışma Dergisi*, 2018, Cilt 2 Sayı 1, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/496607> (20.03.2022), s.5,6,14.

can kayıpları ve yaralanmalar akla gelse de her iki durumda da yaşanan ekonomik, sosyal ve psikolojik yıkımlar ve travmalar da bu felaketlerin ayrı bir boyutudur.

Aktif savunma, savunma bakanlığı ve askeriye'nin görevi gibi algılanmakla birlikte gerek cephe sınırlarının sivil yerleşim yerlerine kadar genişlemesi, her türlü bombalama olayları, gerekse insan kaynaklı veya doğal afetler, toplumun her kesiminin tedbir almasını, tehlikelere karşı hazırlıklı olmasını şart kılmıştır.

AFAD tarafından hazırlanan 2020 Afet İstatistikleri adlı kitapta verilen bilgiye göre,

*“Küresel Risk Yönetim Endeksi’nden hareketle hazırlanan rapora göre Türkiye 2019 yılında 5.0 endeks puanı ile insani krizler ve afetler bakımından yüksek riskli ülkeler grubundadır. Bu bakımdan 191 ülke içinde 53. sırayı almıştır. Endeksin alt bileşenlerinden tehlike ve maruz kalma puanına göre ise en riskli 10. ülke durumundadır.”*¹⁰³

Deprem kuşağında ve geçmişte büyük depremler yaşamış bir ülke olarak, yapı denetim konusu çok önemlidir. Hatta depremle mücadelede ilk sıradadır. Türkiye’de yapı envanteri girişi yapan yerel yönetimler ve diğer kamu kurumları, girişlerini yaparken bağımsız çalışmaktadırlar. Kurumlar arasında ortak bir veri tabanı bulunmamaktadır. Toplanan veriler de sağlıklı olmadığı zaman bu bilgilere ihtiyaç duyan diğer kullanıcılar erişim noktasında sıkıntı yaşamaktadır. Mevcut yapı stokunun çok olması, zaman, maliyet ve teknik eleman yetersizlikleri nedenleriyle, değerlendirmelerin daha sağlıklı sonuçlar verebilmesi için kademeli değerlendirme yöntemlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyaca istinaden Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından riskli binaların tespit esasları ve kademeleri belirlenmiştir. İstanbul’da yapı stok envanter çalışmaları İBB ‘ya bağlı İŞAT (İstanbul Şehircilik Atölyesi Şube Müdürlüğü) tarafından takip edilerek sistem girişleri yapılmakta, bu bilgilere ilçe belediyelerindeki yetkili personel kendi bölgeleri için erişim sağlayabilmektedir.¹⁰⁴

Depreme karşı alınabilecek önlemlerin belirlenmesi için kurulan TBMM Deprem Araştırma Komisyonu’nun hazırladığı Temmuz 2021 tarihli rapora göre; ülkedeki binaların yüzde 79’u 2000 yılı öncesinde yapıldığı için büyük risk barındırmaktadır.

¹⁰³ AFAD, *Afet Yönetimi Kapsamında 2019 Yılına Bakış ve Doğa Kaynaklı Afet İstatistikleri*, Ankara: T.C. İçişleri Bakanlığı Afet İşleri Genel Müdürlüğü, 2020, s.7.

¹⁰⁴ Cuma Bolat, *Belediyelerin Afet ve Acil Durum Müdahale Hizmetleri Yönetmeliği’nde Belirlenmiş Olan Sorumluluk Alanları*, Kartepe Zirvesi 2022 Bildiri, Kocaeli, 24-25-26-27 Mart 2022.

Ülke genelinde dönüştürülmesi gereken riskli konut sayısı 6 milyon 700 bin. Bu konutların dönüşümünün tahmini maliyeti ise 2,3 trilyon lira. Meclis Başkanlığı'na sunulan raporda, ülkedeki tüm binaların yüzde 16'sının 1970'li, yüzde 22'sinin 1980'li, yüzde 24'ünün 1990'lı yıllarda, yüzde 21'inin ise 2000 yılından sonra inşa edildiği belirtilmiştir.¹⁰⁵

Nüfus artışı, küreselleşme, kentleşme, iklim değişikliği gibi olgularla tehlike daha da artmıştır. Dolayısıyla herhangi bir savaş ya da afet durumunda artık etkilenenlerin sayısı geçmişe nazaran çok daha fazla olacaktır.

Sivil savunma; yurt genelindedir, hayat koruyucu ve kurtarıcıdır, kritik öneme sahiptir. Bu nedenlerle sivil savunmanın mükemmel ve kusursuz işlemesi elzemdir. Görev, yetki ve sorumluluklar bireyler, kuruluş ve kurumlar ile devlet mekanizmaları arasında son derece net, hataya ve esnekliğe yer vermeyecek biçimde paylaştırılmalıdır.

Bununla birlikte, bir afetle karşılaşmadan sonuçların görülememesi sivil savunma personelinin motivasyonunu azalttığı gibi yaptıkları işler ciddiye alınmayarak işi olmayan veya yetersiz olan personele bu görevler verilebilir.¹⁰⁶

Günümüzde diken üzerindeki dünyada gerek afet gerekse savaş tehditleri geçmişe nazaran çok daha artmışken sivil savunmanın önemi de misliyle artmıştır. Bu nedenle sivil savunma hizmetinin ve yapılanmasının nasıl daha iyi hale getirilebileceği, eksiklik ve aksayan yönlerinin gözler önüne serilmesi her zamankinden çok önem kazanmıştır.

Kentleşme politikası adlı kitabında Keleş;

“Doğal yıkım olaylarının yol açtığı can ve mal kaybını önlemek olanaksız olsa bile azaltılması için halkın bu konuda eğitilmesinin büyük önemi vardır. Örgütlenmenin bu alandaki payı azımsanamaz. Denilebilir ki bütün bunlar gelişme düzeyi ile ilgili bulunduğundan, doğal yıkım olaylarının etkilerini azaltmak, gelişimin hızlandırılmasıyla kesin bir çözüme ulaşabilecektir.”

¹⁰⁵ TBMM. “Deprem Araştırma Komisyonu Raporu” (2021): s. 278.

¹⁰⁶ Alişan Albayrak, ‘ Sivil Savunma ve Seferberlik Hizmetlerinde Görevli Kamu Personelinin Problem Çözme Becerisi, Mobbinge Uğrama ve Motivasyon Durumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması’, Atılım Üni. Sağlık Kurum. İş. Yüksek Lisans Tezi, 2015
file:///C:/Users/user/Downloads/381395.pdf (29.05.2022), s.3.

şeklindeki ifadesiyle halkın bilinçlendirilmesinde eğitimin ve örgütlenmenin önemine dikkat çekmiştir.¹⁰⁷



¹⁰⁷ Ruşen Keleş, *Kentleşme Politikası*. 15.Basım, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 2016, s.638.

BÖLÜM III

İSTANBUL İLÇE BELEDİYELERİNDE SİVİL SAVUNMA BİRİMLERİ ARAŞTIRMASI

3.1. ARAŞTIRMANIN ÇERÇEVESİ

Araştırmanın bu bölümünde, birinci ve ikinci bölümlerde verilen ve belediyelerdeki norm kadro uygulamaları, mevzuatı ve tarihçesi, sivil savunma kavramı, afet yönetimi, birimlerin yapılanmalarına ilişkin sunulan teoriler ve bu araştırmadan sağlanan bulgular arasında bir ilişki kurulması hedeflenmiştir. Aşağıdaki başlıklarda araştırmanın amacı, önemi, kapsamı, yöntemi ve hipotezleri verilerek alan araştırması olarak uygulanan anketlerin analizinden elde edilen bulgular ve değerlendirmeler verilmiştir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; belediyelerdeki sivil savunma birimlerini, kuruluş, organizasyon yapısı, işleyiş, mevzuata uygunluk ve pratikteki uygulamalar yönünden inceleyerek, söz konusu yapılanmaların benzer ve ayrışan yönlerini araştırarak, her belediyede standart bir yapı olup olmadığını analiz ederek ortaya çıkarmaktır. Uygulanan anket vasıtasıyla ilçe belediyelerindeki görevlilerin; demografik özellikleri, algı, görüş, değerlendirme ve sorunlarını tespit ederek çözüm önerileri sunmak amaçlanmıştır.

3.1.2. Araştırmanın Önemi

Ülkemiz jeolojik ve coğrafik özellikleri açısından uygarlık tarihi boyunca doğa kaynaklı deprem, sel, yangın ve insan kaynaklı savaş, istila vb. birçok afetle karşı karşıya gelmiştir. Dünya afet risk haritasında en kırılgan riskli bölgelerden birinde bulunan Türkiye’de afet yönetim sisteminin evrensel bilimsel ölçekte yeniden modern afet yönetim uygulamalarıyla harmanlanarak ele alınması önemlidir. Sivil savunma birimlerinin alan analizi; afet ve sivil savunma yapılanmaları içerisinde çok önemli bir yere sahip olan yerel yönetimlerde mevzuat ve uygulama çerçevesinde aksayan yönlerin ortaya çıkarılması ve çözüm önerileri ile bu yapılanmaların ideal bir standardının

oluşmasına yol gösterebilecektir. Bu araştırmada, ilçe belediyelerinde sivil savunma personelinin sahada karşılaştıkları problemleri ortaya koyarak, sivil savunma teşkilatı yapılanmasına yönelik öneriler bulunmaktadır.

3.1.3. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamını, anket uygulamasının yanı sıra, İstanbul İl Afet ve Acil Durum (AFAD) Müdürü ile yapılan elit mülakat oluşturmaktadır.

Araştırmada toplam 50 sorudan oluşan anket İstanbul'un ilçe belediyelerinde sivil savunma birimlerindeki 150 personele gönderilmiş, 116'sından dönüş alınmıştır. Anket sonuçları; mevzuat ve uygulamalardaki farklılıklar, demografik faktörler, çalışma deneyimi, organizasyon ve teşkilat yapısı, eğitim, afetlerde aktif görev alma, üst yönetimle iletişim, yazışma ve raporlar, kaynak yönetimi gibi birçok yönden geliştirilmesi zorunlu alanları ortaya çıkarmıştır. Bu araştırma ayrıca sivil savunma yöneticilerinin ve çalışanlarının bu alanla ilgili aksayan yönleri görmelerini sağlayarak, sivil savunma alanında çalışmak isteyen araştırmacılar için de bir örneklem ortaya koyacaktır. Sonraki yapılacak araştırmalar, bu alanla ilgili yapılanmaların daha nitel hale getirilmesi, uzmanlık alanında yapılması gerekli yenilikler konusunda geliştirilebilir.

Araştırma, İstanbul ilçe belediyelerinde çalışan sivil savunma uzmanları ve varsa uzmana bağlı personel tarafından doldurulmuştur. Büyükşehir belediyelerinde daire başkanlığı adı altında ve daha farklı yapılanmalar olduğundan İstanbul Büyükşehir Belediyesi anket kapsamına alınmamıştır.

3.1.4. Araştırmanın Problemi

Araştırmada, sivil savunma birimlerinin yapılanmaları, "*Belediye Sivil Savunma Alan Analizi*" anket çalışması yapılarak incelenmiştir. Bu çerçevede afet ve sivil savunma ile ilgili işleri gerçekleştiren İstanbul'daki ilçe belediyelerinin sivil savunma birimleri yönetici ve çalışanlarını kapsayan bir uygulama yapılmıştır. Böylelikle İstanbul'un ilçe belediyelerinde sivil savunma birimlerinin yapılanmaları ve uygulamaları, eksik ve aksayan yönler ile iyileştirilmesi gereken alanlar anlaşılmaya çalışılmıştır. Mevzuat, uygulama, görev, sorumluluk, yetki, eğitim vb. açılardan analizi ile birimlerin genel

anlamda kurumlarındaki gereksinimlerinin yeterince değerlendirilmediği sorunsalından yola çıkılmıştır.

3.1.5. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmada uygulanan yöntemin bilimsel araştırma yöntem ve tekniklerine uygun olduğu varsayılmıştır.
2. Araştırma alan analiz anketine katılan yönetici ve çalışanların doğru ve güvenilir yanıtlar verdiği varsayılmıştır.
3. Araştırmada çıkarımlar/değerlendirmeler yapmak için sıklık testi yapılmış, çapraz karşılaştırma yönteminin anket için doğru sonuçları vereceği varsayılmıştır.
4. Araştırmanın bilimsel analiz yöntemleri doğrultusunda objektif ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.
5. Mevzuat taraması, bilimsel kaynaklar, mülakat ve anket araştırmasının, araştırmanın amacına ulaşması için yeterli olacağı varsayılmıştır.

3.1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada alan araştırması olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Elde edilen verilerin İstanbul İlçe Belediyelerini temsil etmesine çalışılmıştır. Uygulanan anket araştırması, finansal kaynak ve zaman kısıtları nedenleriyle İstanbul ilçe belediyelerinde görevli sivil savunma birimleri ile sınırlandırılmıştır. Araştırma sadece ilçe belediyelerinde çalışan, yönetici ve görevli statüsündeki personele uygulanmış, Büyükşehir Belediyesi, farklı organizasyon yapısı nedeniyle araştırma kapsamına alınmamıştır.

3.1.7. Tanımlar

Temel Afet Bilinci Eğitimi: Ülkemizde çok fazla meydana gelen deprem, sel, yangın, heyelan vb. afetler konusunda afet öncesi, afet esnası ve afet sonrasında nasıl hareket edilmesi ile ilgili doğru tutum ve davranışları ve temel afet bilinci kültürünü yaygınlaştırmak amacıyla yapılan eğitimidir.

Yapısal Olmayan Tehlikelerin Azaltılması (YOTA) Eğitimi; Yapısal olmayan unsurlardan (aydınlatma üniteleri, mobilyalar, raflarda bulunan eşyalar, ofis araç-

gereçleri, duvara asılı olan eşyalar) kaynaklanabilecek riskler hakkında bilinci artırmak, bu unsurların sarsıntı esnasında kaymalarını ya da düşmelerini önlemek amacıyla etkili önlemleri öğretmek ve olası tehlikeleri azaltmaları için güven kazandırmak amacıyla gerçekleştirilen eğitimlerdir.

Akreditasyon; Bir alanda, önceden belirlenmiş olup alana özgü ve akademik standartların bir yükseköğretim programı veya kurumu tarafından karşılanıp karşılanmadığını ölçen değerlendirme ve dış kalite güvence sürecini ifade etmektedir.

Kimyasal, Biyolojik, Radyoaktif ve Nükleer Saldırlara Karşı Müdafaa Eğitimi: KBRN tehditlerini tanımayı ve KBRN olaylarına müdahale edecek ilk personele yönelik KBRN tehlikeleri ve olaylara müdahale kapasitesini geliştirmek amacıyla yetkili kurumlarca yapılan eğitimlerdir.¹⁰⁸

3.2. YÖNTEM

Araştırmada öncelikle saha araştırması, veri toplamak için ise anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın kapsamı ve amacına bağlı kalınarak planlamalar yapılmış, veriler elde edildikten sonra Sosyal Bilimler İstatistik Paketi (IBM SPSS Statistics 28.0) yazılımı kullanılarak bulguların analizi yapılmıştır.

3.2.1. Araştırmanın Alanı ve Modeli

Alan analiz çalışması, İstanbul'un ilçe belediyelerinde sivil savunma birimleri ve afetle ilgili yapılanmalarda yönetici ve çalışan 150 personele uygulanmıştır. Sivil savunma ve afet alanında İstanbul'daki ilçe belediyelerinde yönetici ve çalışan 116 personelden dönüş alınmıştır. EK-1'de yer alan Anket Formu'ndaki sorular hazırlanırken, çoğunlukla Likert tipi tutum ölçen sorular ile açık uçlu ve çoktan seçmeli sorular kullanılmıştır. Hazırlanan soruların, katılımcılar tarafından kolaylıkla anlaşılabilir şekilde olmasına özen gösterilmiştir.

3.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evreni tüm ilçe belediyeleri, örneklemi ise İstanbul'daki ilçe belediyeleri'nde afet ve sivil savunma ile ilgili iş ve işlemleri yürütmekle görevli sivil savunma birimleri kapsamında yönetici ve çalışan olarak görevlendirilen personeli kapsamaktadır.

¹⁰⁸ <https://istanbul.AFAD.gov.tr/kbrn-mudahale-egitimi>, (16.03.2022).

Araştırmanın anket çalışması, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu'ndan görüş ve onay (Ek 4) alınarak başlatılmıştır. Anket araştırması, 15 Mart-15 Nisan 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda örneklem olarak İstanbul ilçe belediyelerindeki 150 sivil savunma birimi personeline, Ek-1'deki 50 soruluk anket formu ulaştırılmış, 116 kişi ankete katılım sağlayarak dönüş yapmıştır. Tüm bilimsel araştırmalar incelemek için bir veriye gereksinim duyarlar. Evren kavramı bir meslek grubu, cinsiyet bir kurum ya da bir kıtayı ifade edebilir. Bu evren içinden seçilecek bir örneklem amacını, evreni tam anlamıyla temsil edebilmektir¹⁰⁹. Anket, Google Form¹¹⁰ uygulaması kullanılarak düzenlendiğinden kişilere kolaylıkla iletilmiştir. Ayrıca anket gerçekleştirilecek katılımcılarla telefonla iletişim kurulmuş, araştırma anketi konusunda detaylı olarak bilgi verilip katılımlarının sağlanmasına çalışılmıştır. Katılımcıların tümü, Tablo 19'da listelenen ilçe belediyelerindeki sivil savunma birimlerinde görevlidir.

Tablo 19. İstanbul İlçe Belediyeleri

İSTANBUL İLÇE BELEDİYELERİ LİSTESİ					
Adalar	Arnavutköy	Ataşehir	Avcılar	Bağcılar	Bahçelievler
Bakırköy	Başakşehir	Bayrampaşa	Beşiktaş	Beykoz	Beylikdüzü
Beyoğlu	Büyükdere	Çatalca	Çekmeköy	Esenler	Esenyurt
Eyüpsultan	Fatih	Gaziosmanpaşa	Güngören	Kadıköy	Kâğıthane
Kartal	Küçükçekmece	Maltepe	Pendik	Sancaktepe	Sarıyer
Silivri	Sultanbeyli	Sultangazi	Şile	Şişli	Tuzla
Ümraniye	Üsküdar	Zeytinburnu			

Araştırmaya katılan katılımcılara, demografik (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi), çalışma deneyimi (alanında ve diğer alanlardaki toplam çalışma süresi), görev (memnuniyet, yapılanma, teşkilat yapısı, statü, atama) eğitim (eğitim süresi, içeriği, sertifika, uzmanlık, yeterlik, eğitim önerileri) afetlerde aktif görev, mevzuat, görev yeterliliği, yapılanma, üst yönetim, organizasyon ve teşkilat yapısı, yazışma ve raporlar, kurum afet analizi, birim beklentileri (hiyerarşi ve kaynak yönetimi) çerçevesinde değerlendirmeleri alınmak üzere, sunulan ifadelerle katılıp katılmadıkları veya nasıl

¹⁰⁹ Ali Baltacı, "Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme" *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2018, Cilt 7. Sayı 1, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/497090> (28.05.2022), s.234,235.

¹¹⁰ https://docs.google.com/forms/d/17eGXAyY3_sHxx0V6CLLaBJZFN93ybtSDuKJcsOSZ-U/edit , (01.02.2022).

olması gerektiğiyle ilgili açık uçlu sorular ile de yorumlama yapabilmeleri için seçenekler sunulmuştur.

3.2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma, belediyelerde sivil savunma birimlerinin mevzuat ve uygulamalar ekseninde analizini yaparak daha etkin ve nitelikli yapılanma olanaklarının tespiti amaçlamaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

3.2.3.1. Hipotezler

- Hipotez 1.** Sivil Savunma Birimlerinde Görev Yapanlar Burada Çalışmaktan Dolayı Memnuniyet Duyarlar.
- Hipotez 2.** İstanbul İlçe Belediyelerindeki Sivil Savunma Birimleri, Birim/Amirlik Düzeyinde Örgütlenmiştir.
- Hipotez 3.** Sivil Savunma Birimlerinde Görevli Personelin Çoğunluğu Eğitim Almıştır.
- Hipotez 4.** Sivil Savunma Birimlerinde Çalışan Personelin Uzmanlık Eğitimi Yeterli Değildir.
- Hipotez 5.** Sivil Savunma Birimlerinde Çalışan Personelin Afete Katılma/Görev Yapma Deneyimi Yetersizdir.
- Hipotez 6.** Sivil Savunma Birimleri Mevzuatı Yeterlidir.
- Hipotez 7.** Sivil Savunma Birimleri Mevzuata Uygun Çalışmaktadır.
- Hipotez 8.** Sivil Savunma Birimleri Görev Tanımında Yer Alan Görevleri Eksiksiz Yerine Getirmektedir.
- Hipotez 9.** Sivil Savunma Birimleri Görev ve Sorumlulukları Yerine Getirmek İçin Yeterli Yetkiye Sahip Değildir.
- Hipotez 10.** Sivil Savunma Birimlerinin Görev ve Sorumlulukları Karşılanabilir Düzeydedir.
- Hipotez 11.** Sivil Savunma Birimleri Mülki İdare Yapısı İçinde Olmalıdır.

Hipotez 12. Belediye Üst Yönetimlerinin Sivil Savunma Birimlerinin Önemi Konusunda Farkındalığı Azdır.

Hipotez 13. Sivil Savunma Birimlerinin Personeli Sayısal Olarak Yeterlidir.

Hipotez 14. Sivil Savunma Birimlerinin Belediyenin Diğer Birimleriyle İletişimi Güçlüdür.

Hipotez 15. Sivil Savunma Birimleri, Kurum Dışı Yazışmalara Doğrudan Ve Çabucak Ulaşır.

Hipotez 16. Sivil Savunmayla İlgili Görevlerin Etkin Yerine Getirilmesi İçin Kurumlar Arası Ortak Veri Tabanı Kurulmalıdır.

Hipotez 17. İlçe Belediyelerinin Afete Hazırlık Durumları Yetersizdir.

3.2.4. Araştırmada Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket, Google form uygulamasında hazırlanarak link¹¹¹ üzerinden e-posta vasıtasıyla ilgili alanda çalışan personele iletilmiştir. Araştırmada katılımcılara demografik sorular yöneltilmiş, afet yönetim sürecinde yapılanmalara, görev, yetki ve sorumluluklarına yönelik değerlendirilme yapmak üzere açık uçlu sorularla katılımcıların yorumlamaları için seçenek sunulmuş, ayrıca katılımcıların ölçekte sunulan cümlelere katılıp-katılmama düzeylerini; evet/hayır şeklinde veya “Beşli Likert Ölçeği” üzerinde (1-Kesinlikle Katılıyorum; 2-Katılıyorum; 3-Kararsızım; 4-Katılmıyorum; 5- Kesinlikle Katılmıyorum) işaretlemeleri istenmiştir. Bazı sorular ise çoktan seçmeli olarak düzenlenmiştir.

Likert Ölçeği; RensisLikert tarafından 1932 yılında ortaya atıldığından bu yana geçen sürede Likert ölçeği ve Likert-tipi sorular sosyal bilimler, siyaset bilimi, psikoloji, pazarlama ve eğitim gibi pek çok alanda en çok kullanılan tutum ve eğilim ölçüm tekniği haline gelmiştir¹¹²

¹¹¹ https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdxdtD7m_nbUvd_3cVWNBpjrFTYgFIxzvJJHjcxZvXSUGg/vi_ewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0 (01.03.2022).

¹¹² İbrahim Turan, Ümit Şimşek, Hasan Aslan, “Eğitim Araştırmalarında Likert Ölçeği ve Likert-Tipi Soruların, Kullanımı ve Analizi”, Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2015, Isn: 1303-0310 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/497090> (28.05.2022), s.2.

3.2.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma yapılmasında deneysel yöntem tercih edildiğinden veriler anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmanın birinci ve ikinci bölümlerini oluşturan literatür kısımlarının hazırlanmasında bilimsel kaynaklardan yararlanılmıştır. Üçüncü bölümde ise anket katılımcılarının yanıtlarından toplanan veriler, istatistiksel analizler uygulanarak değerlendirilmiştir. Anket analizi için Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi (IBM SPSS Stastics 28.0) kullanılmıştır.

3.2.6. Araştırma Yapılan Kurumların Sivil Savunma Alanında Yapılanma Bilgileri

Araştırma, İstanbul ilçe belediyelerinde afet yönetim çalışmalarını gerçekleştiren sivil savunma birimlerinin yapılanmaları üzerine, alanda çalışanların ankete verdikleri yanıtlar çerçevesinde ele alınmıştır.

Tablo 20. İstanbul İlçe Belediyelerinde Sivil Savunma Yapılanma Bilgileri

BELEDİYE ADI	MÜDÜR	UZMAN	AMİR	ŞEF	YARDIMCI PERSONEL	TOPLAM PERSONEL SAYISI
Adalar	-	-	-	-	1	1
Arnavutköy	-	1	-	-	1	2
Ataşehir	-	-	-	1	4	5
Avcılar	-	1	-	-	2	3
Bağcılar	-	-	1	-	2	3
Bahçelievler	-	-	-	1	3	4
Bakırköy	-	-	1	-	2	3
Başakşehir	-	-	-	1	4	5
Bayrampaşa	-	-	1	-	-	1
Beşiktaş	-	-	1	-	4	5
Beykoz	-	-	1	-	5	6
Beylikdüzü	-	-	1	-	3	4
Beyoğlu	-	-	1	-	-	1
Büyükdere	-	1	-	-	2	3
Çatalca	-	-	1	-	2	3
Çekmeköy	-	-	1	-	5	6
Esenler	-	-	-	1	-	1
Esenyurt	-	-	1	-	2	3
Eyüpsultan	-	1	-	-	2	3
Fatih	-	-	1	-	1	2
Gaziosmanpaşa	-	1	-	-	-	1
Güngören	-	-	-	1	1	2
Kadıköy	-	1	-	-	1	2
Kâğıthane	-	-	1	-	1	2
Kartal	1	-	-	-	13	14
Küçükçekmece	-	-	1	-	6	7
Maltepe	-	-	1	-	2	3
Pendik	-	-	1	-	5	6
Sancaktepe	-	-	-	1	3	4
Sarıyer	-	-	-	1	3	4
Silivri	-	-	-	-	1	1
Sultanbeyli	-	-	1	-	4	5
Sultangazi	-	-	1	-	4	5
Şişli	-	-	1	-	9	10
Şile	-	-	1	-	-	1
Tuzla	-	-	1	-	2	3
Ümraniye	-	-	1	-	10	11
Üsküdar	-	1	-	-	2	3
Zeytinburnu	-	1	-	-	1	2
GENEL TOPLAM	1	8	21	7	114	150

Kartal Belediyesi, İstanbul ilçe belediyeleri içinde müdürlük şeklinde yapılan tek belediye olup 14 kişilik personel sayısı ile aynı zamanda sivil savunma alanında en kalabalık kadroya sahiptir.

Uzmanlık / Birim şeklinde yapılan 8 belediye vardır.

Amir olarak atama yapan 21 belediye bulunmaktadır. İstanbul ilçe belediyeleri ağırlıklı olarak amirlik adı altında atama yapmışlardır.

Şişli ve Ümraniye belediyeleri, amirlik adı altında atama yapmış olmakla birlikte 10 personelin üzerinde kadro yapısına sahiptir.

Adalar, Şile, Bayrampaşa, Silivri ve Sultanbeyli Belediyeleri'nde herhangi bir teşkilatlanmaya gidilmemiş, bu görevlerin diğer müdürlüklerde görevli personele ek görevlendirmeler yoluyla yürütüldüğü tespit edilmiştir.

14 belediyede tek veya iki kişilik sivil savunma ekibi bulunmaktadır. 23 belediyede ise 3 ila 7 arası sivil savunma ekibi bulunmaktadır.

İstanbul ilçe belediyelerinde sivil savunma alanında farklı teşkilat yapıları mevcut olduğu görülmektedir.

3.3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Türkiye'de belediye norm kadro yönetmelikleri kapsamında sivil savunma birimleri yapılanması ve işleyişini ele alan çalışmanın uygulama kısmında, anket yöntemi ile veriler elde edilerek değerlendirmeler yapılmıştır. Benzer ve ilgili sorular, aynı başlık altında toplanarak bir çıkarım yapılmış, soru ve tabloların altında değerlendirmeler yapılmakla birlikte genel çıkarım, sonuç ve tartışma bölümlerinde yapılmıştır. Katılımcılara toplamda 50 soru sorulmuş, değerlendirmeler yapılırken benzer sorular aynı başlık altında toplandığından bu bölümde 31 adet soru başlığı altında tasnif yapılmıştır. Bulgulara ait tablo ve grafikler; sorular ile ilişkilendirilerek açıklamalar yapılmıştır.

3.3.1. Anket Verilerinin Değerlendirilmesi

Araştırma verilerinin güvenilirlik seviyesini tespit etmek amacıyla Reliability Testi yapılmış ve Cronbach Alfa değeri 0,939 bulunmuştur. Dolayısıyla araştırma verilerinin güvenilir olduğu değerlendirilmiştir.

“Maddelerin iç tutarlılığının bir ölçüsü olan Cronbach alfa katsayısı, ölçekte bulunan maddelerin homojen yapısını açıklamak veya sorgulamak üzere kullanılır. Cronbach alfa katsayısı yüksek olan ölçekteki maddelerin birbirleriyle tutarlı bir o kadar da aynı özelliği ölçen maddelerden meydana geldiği yorumu yapılır. Cronbach alfa likert tipli ölçeklerde sıklıkla kullanılmaktadır. Cronbach alfa aşağıdaki gibi ifade edilmektedir: $0 < R^2 < 0.40$ ise güvenilir değil $0.40 < R^2 < 0.60$ ise düşük güvenilirlikte $0.60 < R^2 < 0.80$ ise oldukça güvenilir $0.80 < R^2 < 1.00$ ise yüksek güvenilirlikte”¹¹³

Tablo 21. Güvenilirlik Testi Sonucu

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.945	.939	19

Anket verilerine hangi test türünün (parametrik/nonparametrik) uygulanacağı belirlemek amacıyla normallik testi yapılmıştır. Araştırma anket sorularının çoğunda frekans testi uygulanmakla birlikte katılımcıların çeşitli faktörlere sorulara verdikleri yanıtlar arasında ilişkin ve fark tespiti amacıyla çapraz karşılaştırmalar da yapılmıştır.

Araştırma verilerinden, dağılımı parametrik olanlara t-testi, crosstabulation, nonparametrik olanlara ise Mann-Whitney U testi ve pearson correlation testi uygulanmıştır.

¹¹³ Doğan Yıldız, Ece Uzunsakal, "Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama", Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi, 2018, Sayı 1, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/507218>, (28.05.2022), s.19.

3.3.1.1. Katılımcıların Cinsiyet/Yaş ve Eğitim Durumu

Tablo 22. Katılımcıların Demografik Faktörlerine İlişkin Analiz

	Sınıflandırma	Sıklık(n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	12	10.3
	Erkek	104	89.7
Yaş	21-29	5	4.3
	30-39	38	32.8
	40-49	54	46.6
	50-59	16	13.8
	60 ve üzeri	3	2.6
	Lise altı	4	3.4%
Eğitim Durumu	Lise ve dengi	20	17.2%
	Önlisans	33	28.4%
	Lisans	35	30.2%
	Yüksek Lisans	24	20.7
	Toplam	116	100.0

Ankete katılanların demografik verilerinin dağılımı cinsiyetlerine göre değerlendirildiğinde; 104'ü erkek (%89'7), 12'si (%10,3) kadın personel olduğu belirlenmiştir. Bu örnekleme afet işleriyle ilgili sivil savunma birimlerinde genel olarak erkek ağırlıklı bir yapılanmanın olduğu gözlemlenmiştir.

Ankete katılanlar yaşlarına göre değerlendirildiğinde; 5'inin yaşları 21-29 yaş arasında (%4,3), 38'inin yaşları 30-39 yaş arasında (%32,8), 54'ünün yaşları 40-49 yaş arasında (%46,6), 16'sının yaşları 50-59 yaş arasında (%13,8) ve 3'ünün 60 yaş ve üstünde (%2,6) olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılanlar eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde; 4 kişinin lise altı (%3,4), 20 kişinin lise ve dengi (%17,2), 33 kişinin önlisans (%28,4), 35 kişinin lisans (%30,2) ve 24 kişinin lisansüstü (%20,7) mezunu olduğu görülmektedir.

Anket katılımcılarının genel olarak çoğunluğunun eğitim seviyesinin önlisans ve lisans düzeyinde (%68) olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yüksek lisans yapanların oranı olan %20 de dikkat çekici bir rakamdır.

3.3.1.2. Sivil Savunma Birimi Yapılanmasındaki Pozisyon

Tablo 23. Kurumda Sivil Savunma Birimi Yapılanmasındaki Pozisyon

	Sıklık (n)	Yüzde(%)
Üst düzey yönetici (Daire bşk)	0	0
Orta düzey yönetici (Müdür, Md Yrd)	1	0.9
Alt düzey yönetici (Şef, Uzman, Amir)	50	43.1
Çalışan düzeyinde	59	50.9
Diğer	6	5,1
Toplam	116	100,0

Ankete katılanların sivil savunma yapılanmasındaki yeri konusundaki yanıtları değerlendirildiğinde 59'u (%50,9) çalışan düzeyinde, 50'si (%43,1) alt düzey yönetici (şef, Uzman) ,6'sı (5,1) diğer ve 1 kişi de (%0,9) orta düzey yönetici (müdür ve yrd.) olarak belirttiği gözlenmiştir. Bu alandaki yapılanmayı incelediğimizde çoğunlukla çalışan ve alt düzey yönetici şeklinde hizmet verildiği tespit edilmiştir.

3.3.1.3. Göreve Atanma Şekli

Tablo 24. Katılımcıların Göreve Atanma Şekli

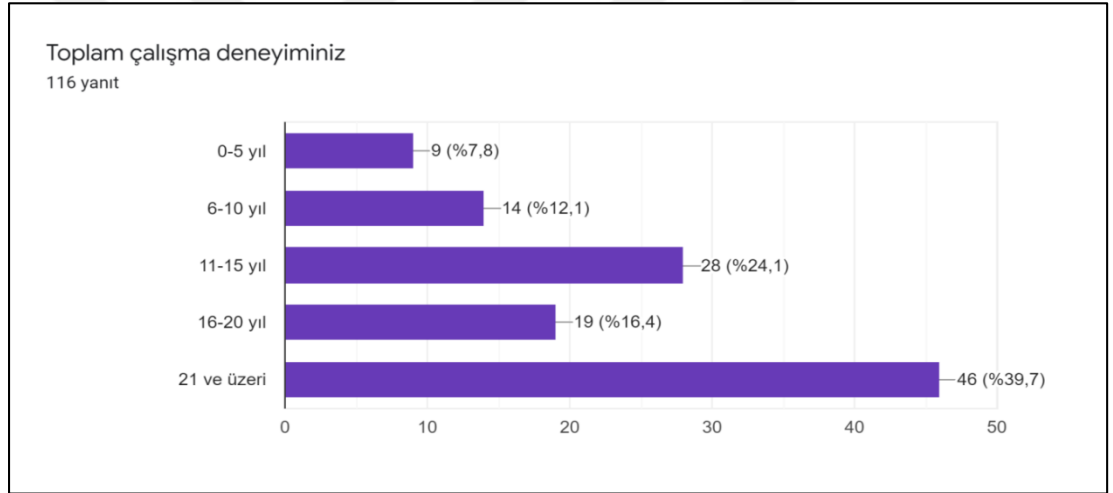
	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Görevde Yükselme Sınavıyla (Atanma)	14	12.2
Görevlendirme (Sivil Savunma Amiri)	47	40.9
Diğer	54	45.5
Toplam	115	98.6

Katılımcıların bu alanda göreve atanma şeklinin verilerine göre; 14'ü (%12,2) görevde yükselme sınavıyla atanma,47'si (%40,9) sivil savunma amiri olarak kurum üst yöneticisi tarafından görevlendirme,54'ü ise (%45,5) diğer çalışan olarak ek görev ve yardım görevi şeklinde görevlendirmelerle hizmet verdiği gözlenmiştir.

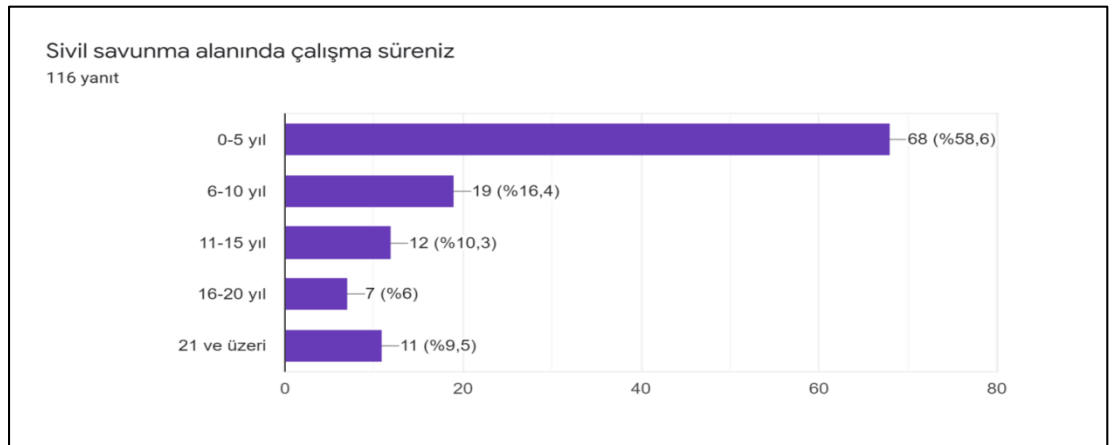
3.3.1.4. Toplam Çalışma Süresi ile Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresi

Tablo 25. Toplam Çalışma ile Sivil Savunma Alanında Çalışma Süreleri

	Sınıflandırma	Sıklık(n)	Yüzde (%)
Toplam Hizmet Süresi	0-5	9	7.8
	6-10	14	12.1
	11-15	28	24.1
	16-20	19	16.4
	21 ve üzeri	46	39.7
Sivil Savunma Hizmet Süresi	0-5	68	58.6
	6-10	19	16.4
	11-15	12	10.3
	16-20	7	6
	21 ve üzeri	11	9.5
	Toplam	116	100.0



Grafik 6. Katılımcıların Toplam Çalışma Süresi



Grafik 7. Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresi

Katılımcıların 9'unun toplam çalışma süresi 0-5 yıl arasında (%7,8), 14'ünün 6-10 yıl arasında(%12,1), 28'inin 11-15 yıl arasında (%24,1), 19'unun 16-20 yıl arasında (%16,4) ve 46'sının 21 yıl ve üzeri(%39,7) olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların 68'inin bu alanda çalışma süresi 0-5 yıl arasında (%58,6), 19'unun 6- 10 yıl arasında(%16,4), 12'sinin 11-15 yıl arasında (%10,5), 7'sinin 16-20 yıl arasında (%6) ve 11'inin 21 yıl ve üzerindedir(%11).

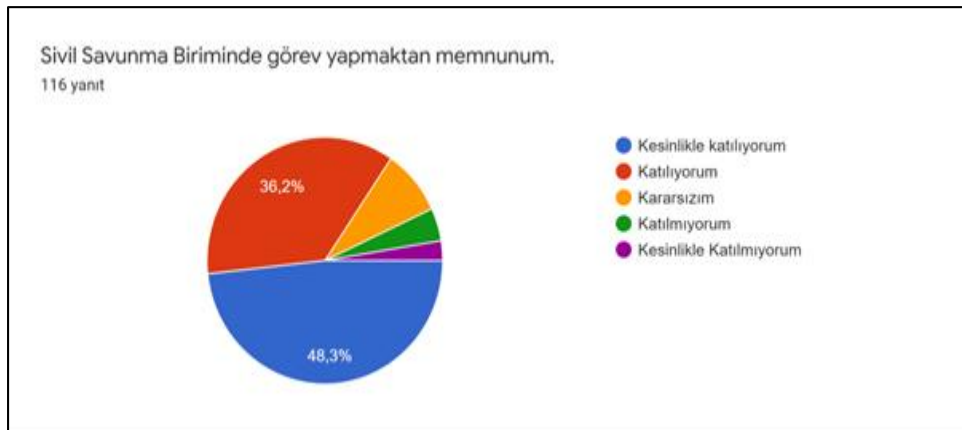
3.3.2. Frekans Testler

Bu bölümde sivil savunma birimlerinde çalışan personelin çalıştıkları alanla ilgili memnuniyet, hiyerarşik yapı, afet deneyimi, eğitim, mevzuatla ilgili yaklaşımlarını tespit etmeye yönelik araştırma değişkenleri değerlendirilmiştir.

3.3.2.1. Sivil Savunma Birimlerindeki Personelin Memnuniyeti

Tablo 26. Sivil Savunma Alanında Çalışmaktan Memnuniyetin Değerlendirilmesi

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	56	48.3
Katılıyorum	42	36.2
Kararsızım	10	8.6
Katılmıyorum	5	4.3
Kesinlikle Katılmıyorum	3	2.6
Toplam	116	100,0



Grafik 8. Sivil Savunma Alanında Çalışma Memnuniyet

Ankete katılan 98 kişinin (%84,5)'i bu alanda çalışmaktan memnun olduğu gözlenmekte, 10 kişi (%8,4)'ünün kararsız ve 8 kişinin % (6,9)'unun ise memnun olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla “sivil savunma birimlerinde görev yapanlar burada çalışmaktan dolayı memnuniyet duyarlar” şeklindeki hipotez 1 kabul edilmiştir.

3.3.2.2. Sivil Savunma Biriminin Hiyerarşik Yapısı

Tablo 27. Kurum İçinde Sivil Savunma Biriminin Hiyerarşik Üstü

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Belediye Başkanı	17	14.7
Başkan Yardımcısı	23	19.8
Müdür	72	62.1
Diğer	4	3.4
Toplam	116	100,0

Katılımcıların 17'si (%14,7) doğrudan belediye başkanına, 23'ü (%19,8) belediye başkan yardımcısına, 72'si (%62,1) bir müdürlük altında, 4'ü (%3,4) diğer görevlendirme olarak görevlerini yerine getirdikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu %62,1, afetle ilgili sivil savunma görevini; Fen İşleri, Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü, Zabıta Müdürlüğü, İmar Müdürlüğü, Sosyal Destek Müdürlüğü, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü, Çevre Koruma ve İklim Müdürlüğü, İşletmeler Müdürlüğü, Makine İkmal Bakım ve Onarım Müdürlüğü içerisinde yerine getirmektedir.

3.3.2.3. İstanbul İlçe Belediyelerindeki Sivil Savunma Birimlerinin Örgütsel Standardı

Tablo 28. Kurumda Sivil Savunma Biriminin Organizasyon Yapısı

	Sıklık (n)	Yüzde(%)
Müdürlük	24	20.7
Birim	39	33.6
Şeflik	19	16.4
Amirlik	23	19.8
Koordinatörlük	2	1.7
Diğer	9	7.7
Toplam	116	100,0



Grafik 9. Kurumda Sivil Savunma Biriminin Organizasyon Yapısı

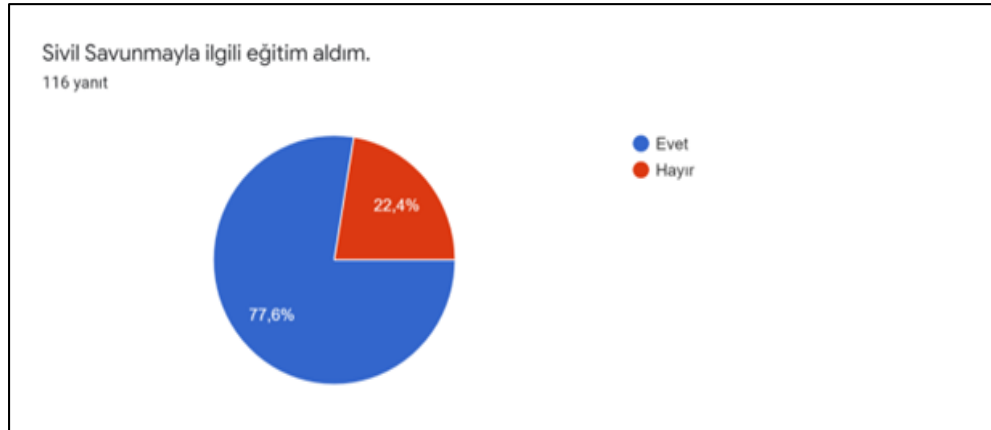
Anket katılımcılarının 24'ü (%20,7) Müdürlük, 39'u (%33,6) Birim, 19'u (%16,4) Şeflik, 23'ü (%19,8) Amirlik, 9'u (%7,7) Diğer, 2'si (%1,7) Koordinatörlük olarak tespit edilmiştir. Müdürlük olarak verilen yanıtlar, bir müdürlüğe bağlı olarak çalışmayı ifade etmektedir. Toplamda % 53,4 oranla birim/amirlik şeklinde yapılanma olduğu görülmektedir. Böylece, “İstanbul ilçe belediyelerindeki sivil savunma birimleri, birim/amirlik düzeyinde örgütlenmiştir” şeklindeki hipotez 2 kabul edilmiştir.

3.3.2.4. Sivil Savunma Birimlerinde Görevli Personelin Eğitim Durumu

Tablo 29. Katılımcıların Sivil Savunmayla İlgili Eğitimleri

	Yanıtlar	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Eğitim Durumu	Evet	90	77.6
	Hayır	26	22.4
	Toplam	116	100.0
Eğitimi Kurum İçi Aldım	Evet	23	22.1
Eğitimi Kurum Dışı Aldım	Evet	81	77.99
	Toplam	104	100.0
Sertifika	Evet	94	87.0
	Hayır	14	13
	Toplam	108	100.0

Araştırma alan analiz anketine katılanların 90'ının (%77,6) gibi yüksek bir oranda sivil savunmayla ilgili eğitim aldıkları belirlenmiştir. Bu alandaki eğitimi kurum dışından alanların sayısı 81 (%77,6), kurum içi eğitim alanların sayısı ise 23 (22,1) olarak yansımıştır. Bununla birlikte hiç eğitim almadıklarını belirten , % 22, 4 lük bir orana tekabül eden 26 kişi vardır. Dolayısıyla ,”sivil savunma birimlerinde görevli personelin çoğunluğu eğitim almıştır “şeklindeki hipotez 3 kabul edilmiştir.



Grafik 10. Katılımcıların Sivil Savunmayla İlgili Eğitimleri

Araştırmaya katılanların 94'ü (%87) aldıkları eğitim sonucunda sertifika aldıklarını belirtirken, 14'ü (%13) sertifika sahibi olmadığını belirtmiştir.

3.3.2.5. Sivil Savunma Birimlerinde Çalışan Personelin Uzmanlık Eğitimi Durumu

Tablo 30. Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğinin Değerlendirilmesi

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	18	16.7
Katılıyorum	44	40.7
Kararsızım	23	21.3
Katılmıyorum	14	13
Kesinlikle Katılmıyorum	9	8.3
Toplam	108	100,0

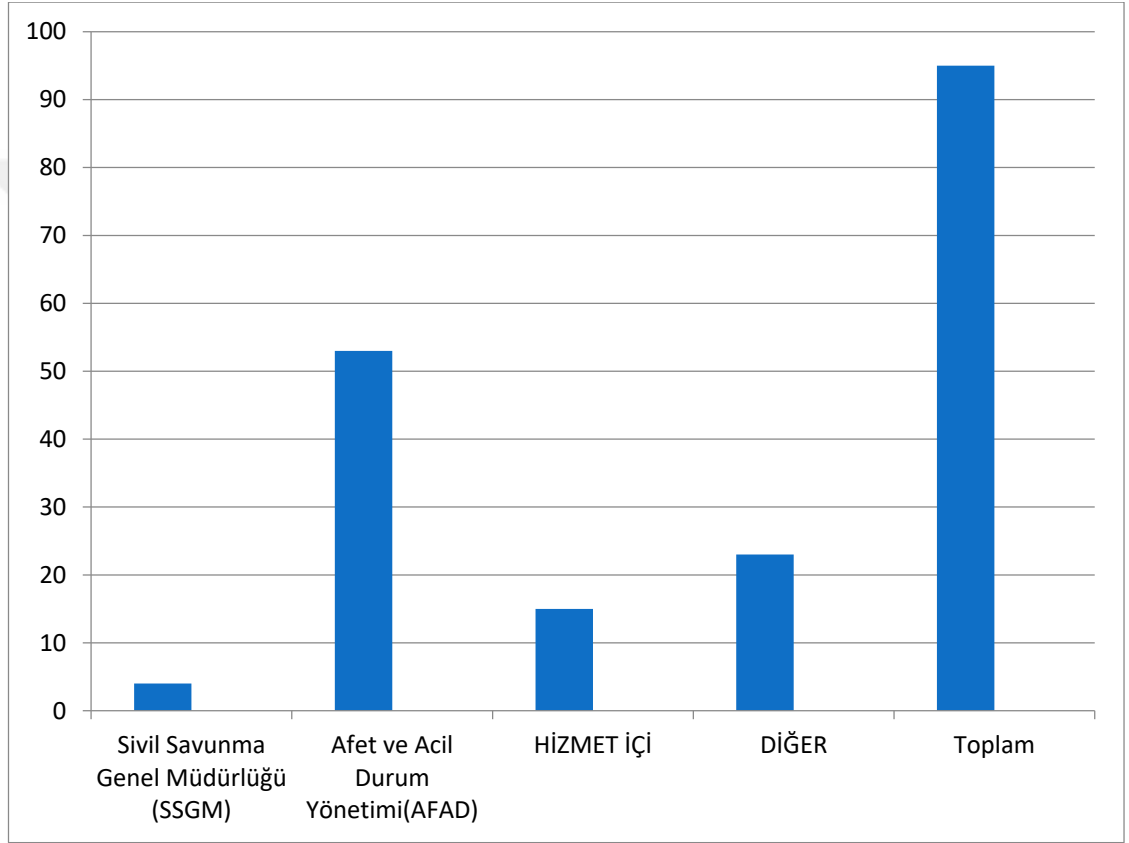
Verilen cevapların 18' i (%16,7) kesinlikle katılıyorum ve 44'ü (% 40,7) katılıyorum şeklindedir. Eğitimin yeterliliği konusunda 23 kişi (%21,3) kararsız olduklarını belirtirken, eğitimin yeterli olmadığını düşünenlerin oranı 14 kişi katılmıyorum (%13) ve 9 kişi (%8,3) kesinlikle katılmıyorum şeklinde gözlenmiştir. Toplamda % 57,4 olumlu yönde fikir beyan etmiştir. Böylece ,”sivil savunma birimlerinde çalışan personelin uzmanlık eğitimi yeterli değildir” yönündeki hipotez 4 reddedilmiştir.

Tablo 31. Eğitim Kaynakları

AFAD	İstanbul, Ankara
Akut	İstanbul
Kandilli Rasathanesi	İstanbul
SSGM	Ankara
Türkiye Su Altı Sporları Federasyonu	İstanbul
İBB	İtfaiye Okulu
Jandarma /Kara Kuvvetleri Gen. Kom.	İstanbul, Ankara
Hizmet İçi	Kurum içi
Üniversite Eğitimi	Mühendislik, İtfaiyecilik, Afet ve Acil Durum

Tablo 32. Alınan Eğitimin Süresi ve İçeriği

	Sıklık(n)	Yüzde(%)
Sivil Savunma Genel Müdürlüğü (SSGM)	4	4.21%
Afet Ve Acil Durum Yönetimi (AFAD)	53	55.78%
Hizmet İçi	15	15.78%
Diğer	23	24,21%
Toplam	95	100

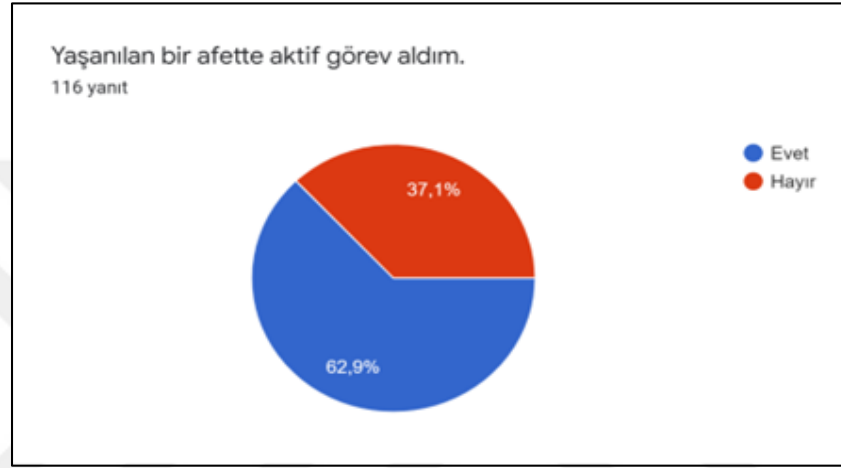


Grafik 11. Alınan Eğitimin Süresi ve İçeriği

3.3.2.6. Sivil Savunma Birimlerinde Çalışan Personelin Afet Deneyimi

Tablo 33. Katılımcıların Yaşanılan Bir Afette Aktif Görev Alması

		Sıklık (n)	Yüzde(%)
Yaşanılan bir afette görev aldım	Evet	73	62.9
	Hayır	43	37.1
	Toplam	116	100.0



Grafik 12. Katılımcıların Yaşanılan Bir Afette Aktif Görev Alması

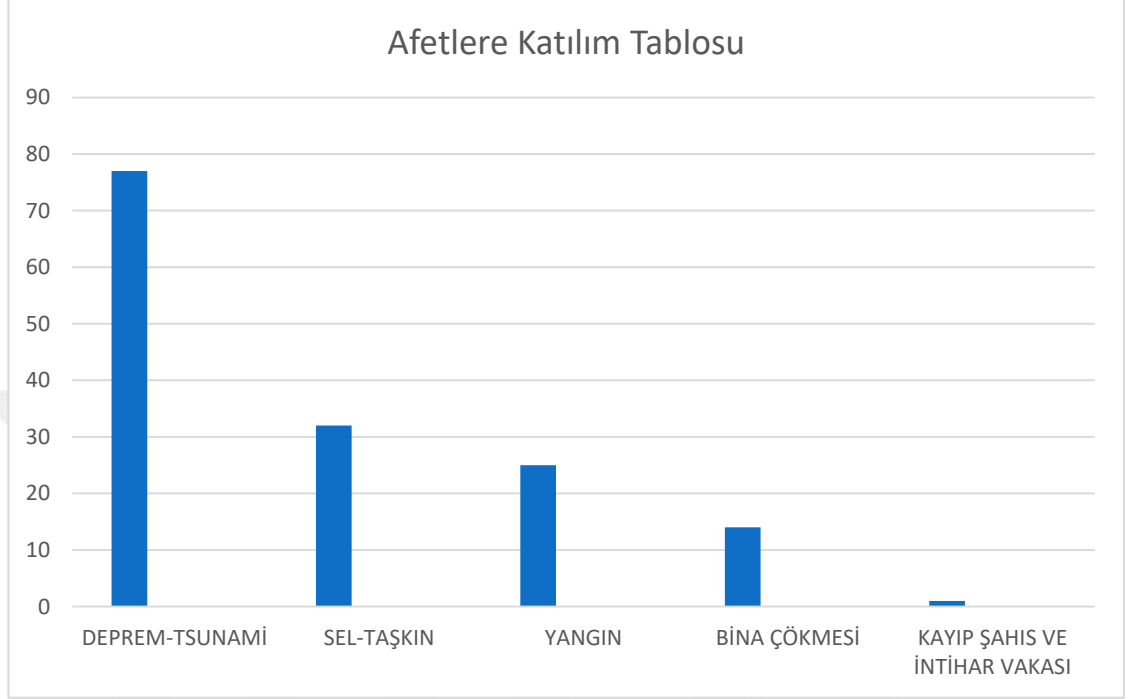
Araştırmaya katılanların 73’ü Evet (%62,9) ve 43’ü Hayır (%37,1) yanıtını verdikleri tespit edilmiştir. Bu veriler doğrultusunda sivil savunma alanında çalışan personelin çoğunlukla aktif olarak bir afette yer aldığı görülmektedir. Böylece, “sivil savunma birimlerinde çalışan personelin afete katılma/görev yapma deneyimi yetersizdir” şeklindeki hipotez 5 reddedilmiştir.

3.3.2.7. Personelin Katıldığı Afetler

Tablo 34. Katılımcıların Görev Aldığı Afet Türleri

Afet Türü	Kişi Sayısı
Deprem-Tsunami	77
Sel-Taşkın	32
Yangın	25
Bina Çökmesi	14
Kayıp Şahıs Ve İntihar Vakası	1

Türkiye, deprem kuşağında olması ve bölgeler arası iklim değışiklikleri nedeniyle depremler, seller ve yangınlardan sıklıkla etkilenmektedir. Dolayısıyla katılımcılar da en çok bu afet türlerinde görev almışlardır.



Grafik 13. Katılımcıların Görev Aldığı Afet Türleri

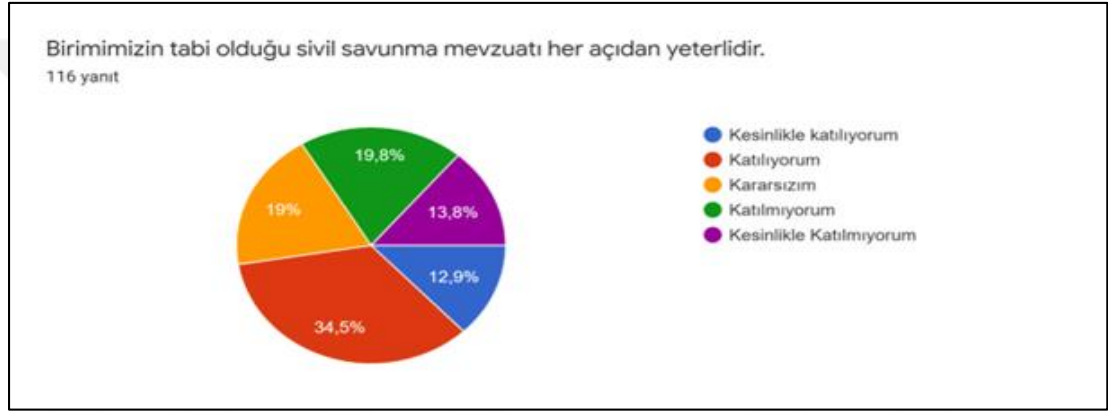
Tablo 35. Katılımcıların Görev Aldığı Afetler

Nerede Hangi Afetlerde Görev Aldınız?						
Tarih	Yer	Deprem Tsunami (Kişi Sayısı)	Sel/Taşkın (Kişi Sayısı)	Yangın (Kişi Sayısı)	Bina Çökmesi (Kişi Sayısı)	Kayıp Şahıs Ve İntihar Vakası (Kişi Sayısı)
1999	Sakarya	1				
1999	Marmara	5				
1999	İzmit- Gölcük	8				
2003	Bingöl	1				
2011	Japonya	4				
2011	Van-Erciş	16				
2015	Edirne- Tunca Nehri		4			
2018	İstanbul- Beyoğlu				1	
2019	İstanbul- Belgrad Ormanı					1
2019	İstanbul- Kartal- Orhantepe					
2020	İstanbul Bahçelievler -Kocasınan, Siyavuşpaşa				13	
2020	Elazığ	9				
2020	İzmir- Seferihisar, Bayraklı, Rıza Bey apt.	33				
2020	İzmir- Gündoğmuş			2		
2021	Kastamonu- Bozkurt		25			
2021	Muğla- Marmaris			6		
2021	Antalya- Manavgat			14		
2021	Sinop		3			
2021	Denizli			3		
Toplam		77	32	25	14	1
Genel Toplam		149				

3.3.2.8. Sivil Savunma Birimleri Mevzuatının Yeterlilik Durumu

Tablo 36. Sivil Savunma Birimleri Mevzuatının Yeterliliğinin Değerlendirilmesi

	Sıklık (n)	Yüzde(%)
Kesinlikle katılıyorum	15	12.9
Katılıyorum	40	34.5
Kararsızım	22	19
Katılmıyorum	23	19.8
Kesinlikle Katılmıyorum	16	13.8
Toplam	116	100.0



Grafik 14. Sivil Savunma Birimleri Mevzuatının Yeterliliğinin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılanların % 34, 5 i " Katılıyorum " %12,9'u Kesinlikle Katılıyorum' u işaretleyerek toplamda % 47,4 olumlu yanıt vermiştir. Toplamda % 33,6 ise olumsuz yanıt vermiştir. Kararsızların oranı % 19 dur. Bu sonuca göre her ne kadar kararsızların oranı yüksek gözükse de katılımcıların çoğu mevzuatı yeterli olarak değerlendirmiştir. Dolayısıyla, "sivil savunma birimleri mevzuatı yeterlidir" şeklindeki hipotez 6 kabul edilmiştir.

3.3.2.9. Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygunluğu

Tablo 37. Sivil Savunma Biriminin Çalışmalarının Mevzuata Uygunluğu

	Sıklık (n)	Yüzde(%)
Kesinlikle katılıyorum	22	19
Katılıyorum	39	33.6
Kararsızım	18	15.5
Katılmıyorum	23	19.8
Kesinlikle Katılmıyorum	14	12.1
Toplam	116	100.0



Grafik 15. Sivil Savunma Biriminin Çalışmalarının Mevzuata Uygunluğu

Araştırmaya katılanların % 33,6 sı “Katılıyorum”, % 19 ' u “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını işaretleyerek toplamda % 52,6 oranında olumlu yanıt alınmıştır. Böylece, “sivil savunma birimleri mevzuata uygun çalışmaktadır” şeklindeki hipotez 7 kabul edilmiştir.

3.3.2.10. Sivil Savunma Birimlerinin Görevlerini Yerine Getirme Durumu

Tablo 38. Sivil Savunma Biriminin Görevlerini Eksiksiz Yerine Getirmesi

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	24	20.7
Katılıyorum	50	43.1
Kararsızım	16	13.8
Katılmıyorum	18	15.5
Kesinlikle Katılmıyorum	8	6.9
Toplam	116	100.0

Toplamda % 63,8 bir oranda olumlu yanıt vermiştir. Dolayısıyla , “sivil savunma birimleri görev tanımında yer alan görevleri eksiksiz yerine getirmektedir “şeklindeki hipotez 8 kabul edilmiştir.

3.3.2.11. Sivil Savunma Birimleri Görev ve Sorumlulukları Yerine Getirmek İçin Yeterli Yetkiye Sahip Değildir.

Tablo 39. Sivil Savunma Biriminin Yeterli Yetkiye Sahip Olmasının Sorgulanması

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	14	12.1
Katılıyorum	42	36.2
Kararsızım	18	15.5
Katılmıyorum	29	25
Kesinlikle Katılmıyorum	13	11.2
Toplam	116	100.0



Grafik 16. Sivil Savunma Biriminin Yeterli Yetkiye Sahip Olmasının Sorgulanması

Araştırma katılımcıları toplamda (%48,3) olumlu,(% 36, 2) olumsuz ve (%15,5) ise kararsız görüş bildirmişlerdir. Bu durumda, “sivil savunma birimleri görev ve sorumlulukları yerine getirmek için yeterli yetkiye sahip değildir “ şeklindeki hipotez 9 reddedilmiştir.

3.3.2.12. Sivil Savunma Birimlerinin Görev ve Sorumluluklarının Karşılanabilirlik Durumu

Tablo 40. Görev Tanımı İçindeki Sorumlulukların Karşılanabilir Olmasının Sorgulanması

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	16	13.8
Katılıyorum	50	43.1
Kararsızım	16	13.8
Katılmıyorum	22	19
Kesinlikle Katılmıyorum	12	10.3
Toplam	116	100.0

Anket katılımcılarının %56,9 ‘u olumlu yanıtlamışlardır. Dolayısıyla, “sivil savunma birimlerinin görev ve sorumlulukları karşılanabilir düzeydedir” şeklindeki hipotez 10 kabul edilmiştir.

3.3.2.13. Sivil Savunma Birimlerinin Hiyerarşik Bağlılık Durumu

Tablo 41. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye İçinde Yapılanmasının Uygun Olması

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	28	24.1
Katılıyorum	39	33.6
Kararsızım	14	12.1
Katılmıyorum	20	17.2
Kesinlikle Katılmıyorum	15	12.9
Toplam	116	100.0

Tablo 42. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Uygun Olması

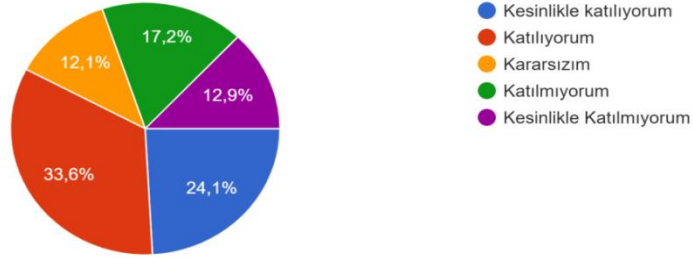
	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	28	24.1
Katılıyorum	36	31
Kararsızım	19	16.4
Katılmıyorum	22	19
Kesinlikle Katılmıyorum	11	9.5
Toplam	116	100.0

Tablo 43. Sivil Savunma Biriminin Belediyeler İçerisinde Mevcut Durumu ile Yeterli Olması

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	13	11.2
Katılıyorum	38	32.8
Kararsızım	18	15.5
Katılmıyorum	33	28.4
Kesinlikle Katılmıyorum	14	12.1
Toplam	116	100.0

Sivil savunma birimlerinin belediye içinde yapılanması uygundur.

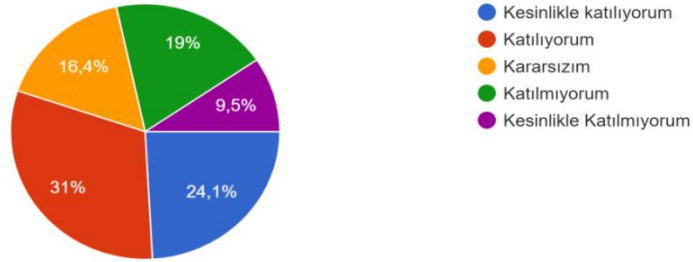
116 yanıt



Grafik 17. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye İçinde Yapılanmasının Uygunluğu

Sivil savunma birimlerinin mülki idare birimi içinde yapılanması daha uygun olacaktır.

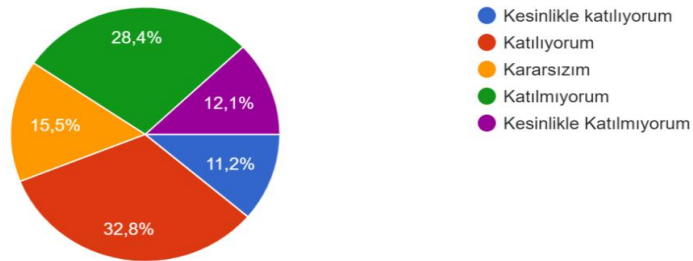
116 yanıt



Grafik 18. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Uygunluğu

Sivil Savunma Uzmanlığı Birimi Belediye yapılanması içerisinde mevcut durumu ile yeterlidir.

116 yanıt



Grafik 19. Sivil Savunmanın Belediye Yapılanması İçerisinde Yeterliliğinin Sorgulanması

Sivil savunmanın mülki idare içinde yapılanması uygun şikkını işaretleyenler toplamda % 55,15 oranda, olumsuz bakanlar toplamda % 28,5 orandadır. Tüm kararsız oranı olan % 16,4 olumsuz kaysa bile yine de fark az da olsa, mülki idare daha uygun diyen kitle çoğunluktadır. Dolayısıyla,” sivil savunma birimleri mülki idare içinde olmalıdır” şeklindeki hipotez 11 kabul edilmiştir.

Anket katılımcılarının “Sivil savunma birimlerinin belediye içinde yapılanması uygundur.” Sorusuna; 28’i “Kesinlikle Katılıyorum” (%24,1),39’u Katılıyorum” (%33,6), 20’si “Katılmıyorum” (%17,2) ve 15’i “Kesinlikle Katılmıyorum” (%12,9) olduğu, kararsızların az olduğu tespit edilmiştir. Toplamda % 57,7 oran ile katılımcılar, belediye yapılanmasına olumlu yanıt vermişlerdir. Belediye içindeki yapılanma uygundur sorusunda; kararsız, katılmayan ve kesinlikle katılmayanların toplam oranına baktığımızda % 42’lik bir kesimin ise olumsuz baktığını ya da tereddütleri olduğunu görüyoruz.

Katılımcıların her iki yapılanmaya da olumlu yanıt vermelerinin nedeninin; sivil savunma birimlerinin kurumlarına aidiyet bilinci olmakla birlikte belediye içindeki yapılanmayla ilgili mevzuat, görev ve sorumluluklarının net olmamasından kaynaklanması muhtemeldir. Belediyeler mülki idareye karşı sorumlu olduklarından sivil savunma birimleri hangi yapılanmanın daha uygun olacağı ve kendilerini nerede konumlandırmanın uygun olacağı konusunda kararsız kalmışlardır.

Katılımcıların “Sivil Savunma Uzmanlığı Birimi Belediye yapılanması içerisinde mevcut durumu ile yeterlidir.” sorusuna 38’i “Katılıyorum” (%32,8), 33’ü “Katılmıyorum” (%28,4) ve 18’i “Kararsızım” (%15,5) olarak yanıtlamıştır.

3.3.2.14. Belediye Üst Yönetimlerinin Sivil Savunma Birimlerinin Öneminden Farkındalığı

Tablo 44. Sivil Savunma Biriminin Üst yönetimlerce Bilinmesi ve Önemsenmesi

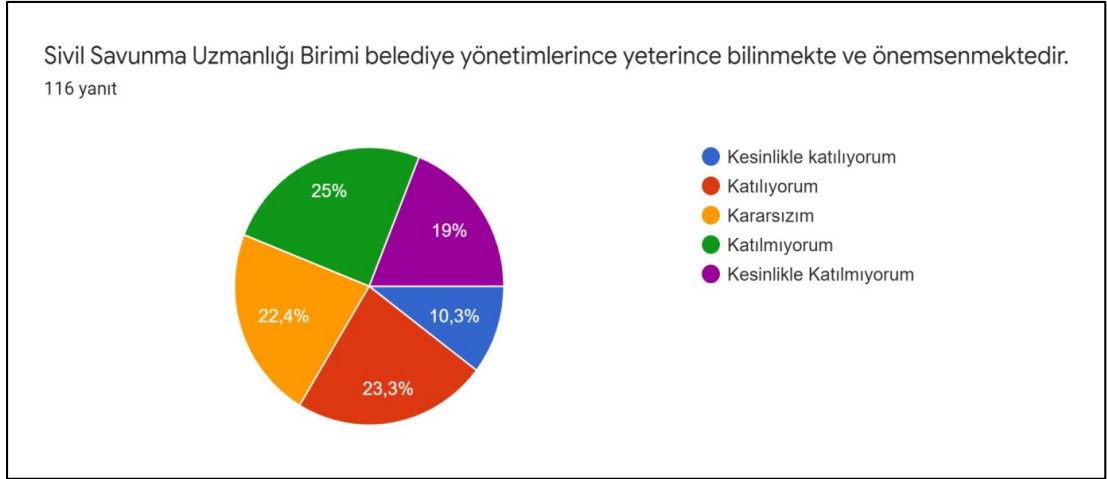
	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	12	10.3
Katılıyorum	27	23.3
Kararsızım	26	22.4
Katılmıyorum	29	25
Kesinlikle Katılmıyorum	22	19
Toplam	116	100.0

Tablo 45. Sivil Savunmaya İlişkin Önerilerin Kolaylıkla Üst Yönetime İletilmesi

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	24	20.7
Katılıyorum	43	37.1
Kararsızım	18	15.5
Katılmıyorum	18	15.5
Kesinlikle Katılmıyorum	13	11.2
Toplam	116	100.0

Tablo 46. Sivil Savunmaya İlişkin Önerilerin Uygulamaya Konması

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	13	11.2
Katılıyorum	48	41.2
Kararsızım	24	20.7
Katılmıyorum	20	17.2
Kesinlikle Katılmıyorum	11	9.5
Toplam	116	100.0



Grafik 20. Sivil Savunma Biriminin Belediye Yönetimlerinde Bilinmesi ve Önemsenmesi

Katılımcıların, “Sivil savunma birimi belediye yönetimlerinde yeterince bilinmekte ve önemsenmektedir.” sorusunu 22’si “Kesinlikle Katılmıyorum” (%19), 29’u “Katılmıyorum” (%25) ve 26’sı “Kararsızım” (%22,4) olarak yanıtlamıştır. Katılımcıların “Sivil savunmaya ilişkin önerilerimi kolaylıkla üst yönetime iletebilmekteyim.” sorusuna 43’ü “Katılıyorum” (%37,1), 24’ü “Kesinlikle Katılıyorum” (%20,7) yanıtı vermiştir. Katılımcıların üst yöneticileriyle iletişim konusunda yeterli bir seviyede olduğunu söyleyebiliriz. Bununla birlikte katılımcıların “Sivil savunmaya ilişkin önerilerim uygulamaya konmaktadır.” sorusunu ise 48’i “Katılıyorum” (%41,2), 13’ü “Katılıyorum” (%11,2) ve 24’ünün “Kararsızım” (%20,7) olarak yanıtladığı gözlenmiştir. Bu alanda çalışanların üst yöneticilerine önerilerini iletebilmeleri ve hayata geçirilmesi konusunda çoğunlukla olumlu düşünmekle beraber önemli sayıda katılımcının da kararsız kaldığı gözlenmektedir. Dolayısıyla, “belediye üst yönetimlerinin sivil savunma birimlerinin önemi konusunda farkındalığı azdır” şeklindeki hipotez 12 kabul edilmiştir.

3.3.2.15. Sivil Savunma Birimlerinin Personel Sayısının Niceliksel Durumu

Tablo 47. Mevcut ve olması gerektiği düşünülen personel sayıları

Kurumumda sivil savunma biriminde		
Eleman sayısı	Sıklık (n)	Yüzde (%)
1	10	8.7
2-3	37	32.2
4-5	18	15.7
6-9	23	20
Diğer	30	26
Toplam	115	100.0
Sivil Savunma personel sayısı		
Aralıklarda olmalı	Sıklık (n)	Yüzde (%)
1-5	11	9.5
6-10	25	21.6
11-15	23	19.8
16-20	40	34.5
Diğer	18	15.6
Toplam	116	100.0

Belediyelerde sivil savunma birimindeki eleman sayısı sorusuna katılımcıların 37'si 2-3 (%32,2), 23'ü 6-9 (%20) ve 30'u diğer (%26) yanıtladığı gözlenmiştir. “Sivil Savunma personel sayısı aşağıdaki aralıklarda olmalı” sorusuna katılımcıların 40'ı 16-20 olmalı (%34,5), 25'i 6-10 olmalı (%21,6), 23'ü 11-15 (%19,8) olmalı olarak yanıtladığı görülmektedir. Sivil Savunma birimlerinde personel sayıları eksik bulunmaktadır. Bu durumda, “sivil savunma birimlerinin personeli sayısal olarak yeterlidir” şeklindeki hipotez 13 reddedilmiştir.

3.3.2.16. Sivil Savunma Birimlerinin Belediyenin Diğer Birimleriyle İletişim Durumu

Tablo 48. İç Birimler Arası İletişim, Bilgi Edinme ve Yetkiler Hakkında Değerlendirmeler

Sivil savunma alanında ihtiyaç duyduğum bilgilere kolayca ulaşabilmekteyim.	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	21	18.1
Katılıyorum	48	41.4
Kararsızım	29	25
Katılmıyorum	12	10.3
Kesinlikle Katılmıyorum	6	5.2
Toplam	116	100.0
Sivil savunma alanındaki iletişim açısından kurum içi yazışma sorunu yaşanmaz	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	27	23.3
Katılıyorum	46	39.7
Kararsızım	17	14.7
Katılmıyorum	17	14.7
Kesinlikle Katılmıyorum	9	7.8
Toplam	116	100.0
İç birimler ile benzeşen yetki, görev ve sorumluluk alanları netleştirilmelidir	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	49	42.2
Katılıyorum	56	48.3
Kararsızım	6	5.2
Katılmıyorum	3	2.6
Kesinlikle Katılmıyorum	2	1.7
Toplam	116	100.0
Sivil Savunma Biriminin koordinasyonunu kolaylaştırmak amacıyla iç birimler arası ortak bir veri tabanı kurulmalıdır	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	52	44.8
Katılıyorum	58	50
Kararsızım	4	3.4
Katılmıyorum	2	1.7
Kesinlikle Katılmıyorum	0	0
Toplam	116	100.0

Sivil savunma alanında ihtiyaç duyduğum bilgilere kolayca ulaşabilmekteyim.” sorgusunu katılımcıların 48’i “Katılıyorum” (%41,4) ve 21’i “Kesinlikle Katılıyorum” (%18,1) şeklinde yanıtlamış ve büyük çoğunluğun olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Yine “Sivil savunma alanındaki iletişim açısından kurum içi yazışma sorunu yaşanmaz.” sorusuna katılımcıların 46’sı “Katılıyorum” (%39,7) ve 27’si “Katılıyorum” (23,3) olarak yanıtlamıştır. “İç birimler ile benzeşen yetki, görev ve sorumluluk alanları netleştirilmelidir.” sorusunu katılımcıların büyük çoğunluğu 56’sı “Katılıyorum (%48,3) ve 49’u “Kesinlikle Katılıyorum” (%42,2) olarak yanıtlamıştır. “Sivil Savunma Biriminin koordinasyonunu kolaylaştırmak amacıyla iç birimler arası ortak bir veri tabanı kurulmalıdır.” ifadesini, katılımcıların 58’i “Katılıyorum” (%50) ve 52’si “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıtlamıştır. Sorgulamalara verilen yanıtlar dolayısıyla, “sivil savunma birimlerinin belediyenin diğer birimleriyle iletişimi güçlüdür” şeklindeki hipotez 14 kabul edilmiştir.

3.3.2.17.Sivil Savunma Birimlerinin Kurum Dışı Yazışmalara Erişimi

Tablo 49. Kurum Dışı Rapor ve Yazışmaların Trafiği

Dış birim yazıları direkt bana gelir	Sıklık(n)	Yüzde (%)
Evet	85	73,3
Hayır	31	26,7
Toplam	116	100
Dış birim yazıları önce başka bir müdürlüğe gider oradan bana gelir.	Sıklık(n)	Yüzde (%)
Evet	79	68,1
Hayır	37	31,9
Toplam	116	100

Tablo 50.Kurum Dışı Yazışmalarda Sorun Yaşanmaması

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	28	24,3
Katılıyorum	52	45,2
Kararsızım	14	12,2
Katılmıyorum	15	13
Kesinlikle Katılmıyorum	6	5,2
Toplam	115	99,9

Katılımcıların “Dış birimlerden yazışmalar direkt bana gelir ” sorusunu 85’i “evet” (%73,3) olarak cevaplamış, “Dış birim yazıları önce başka bir müdürlüğe gider oradan

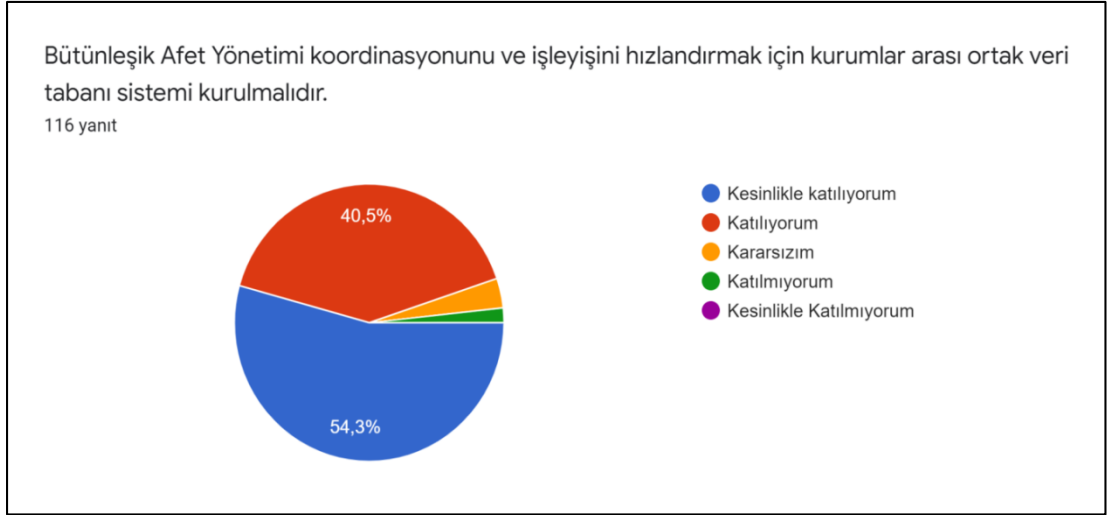
bana iletilir.” sorgusunu ise 79’u “evet” (%68,1) olarak belirtmiştir. Kurum dışından belediyelere gelen yazılar öncelikle yazı işleri müdürlüğüne gider, ardından ilgili müdürlüklere dağıtım yapılır. Sivil savunma birimi, farklı bir müdürlük altında görev yapıyor ise yazı, yazı işleri müdürlüğünden, bağlı olduğu müdüre oradan da kendisine gelir. Ancak sivil savunma uzmanı olarak bir müdürlüğe bağlı olmadan görev yapan personel yazı işleri müdürlüğünden gelen yazıya doğrudan ulaşır. Ancak zaman zaman seyrek de olsa uzmanlara gelmesi gereken yazıların sehven başka müdürlüklere gönderilip oradan kendilerine iade edildiği anlaşılmaktadır. Verilen yanıtlara göre “sivil savunma birimleri, kurum dışı yazışmalara doğrudan ve çabucak ulaşır” şeklindeki hipotez 15 kabul edilmiştir. Hipotez kabul edilmekle birlikte bu soruların yeterince anlaşılamadığı da gözlenmektedir.

Katılımcıların “sivil savunma alanındaki iletişim açısından kurum dışı yazışma sorunu yaşanmaz.” sorgusunu 52’si “Katılıyorum” (%45,2) ve 28’i “Kesinlikle Katılıyorum” (%24,3) olarak belirtmiştir. Böylelikle yazışmalar konusunda sivil savunma birimlerinin kurumlar arası yazışmalarında ciddi bir sorunun yaşanmadığı da görülmektedir.

3.3.2.18. Sivil Savunmayla İlgili Görevlerin Etkin Yerine Getirilmesi İçin Kurumlar Arası Ortak Veri Tabanı İhtiyacı

Tablo 51. Kurumlar Arası Ortak Veri Tabanı Sistemi Kurulmalı mıdır Sorgusu

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	63	54,3
Katılıyorum	47	40,5
Kararsızım	4	3,4
Katılmıyorum	2	1,7
Kesinlikle Katılmıyorum	0	0
Toplam	116	100.0



Grafik 21. Kurumlar Arası Ortak Veri Tabanı Sistemi Kurulmalı mıdır Sorgusu

Katılımcıların “Bütünleşik Afet Yönetimi koordinasyonunu ve işleyişini hızlandırmak için kurumlar arası ortak veri tabanı sistemi kurulmalıdır.” sorgusunu 63’ü “Kesinlikle Katılıyorum” (%54,3) ve 47’si “Katılıyorum” (%40,5) olarak yanıtlamıştır. Toplamda %94,8 gibi bir oranla katılımcıların neredeyse tamamına yakını aynı görüştedir. Dolayısıyla,” sivil savunmayla ilgili görevlerin etkin yerine getirilmesi için kurumlar arası ortak veri tabanı kurulmalıdır “ şeklindeki hipotez 16 kabul edilmiştir.

3.3.2.19. İlçe Belediyelerinin Afete Hazırlık Seviyeleri

Tablo 52. Görev Yapılan Kurumun Afete Hazırlıklı Olmasının Değerlendirilmesi

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	26	22,6
Katılıyorum	43	37,4
Kararsızım	19	16,5
Katılmıyorum	17	14,8
Kesinlikle Katılmıyorum	10	8,7
Toplam	115	99,9

Katılımcıların 43’ü “Katılıyorum” (%37,4) ve 26’sı “Kesinlikle Katılıyorum” (%22,6) olarak belirtilmiştir. Katılımcıların %60 ı, kurumlarının afete hazırlıklı olduğunu düşünmektedir. Dolayısıyla, “ilçe belediyelerinin afete hazırlık durumları yetersizdir” şeklindeki hipotez 17 reddedilmiştir.

3.3.2.20. Afet Çeşitleri Açısından Kurumsal Yeterlik Seviyesi

Tablo 53. Görev Yapılan Kurumun Eksiklikleri Olduğu Düşünülen Afet Alanları

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Tsunami	36	31
Deprem	33	28,4
Göçmenler ve yerlerinden edilenler vb.	32	27,6
Hepsi	31	26,7
Yangın	21	18,1
Fırtına	21	18,1
Sel / Su taşkınları	20	17,2
Diğer	6	5,2
Toplam	116	100,0

Katılımcıların 36'sı "Tsunami" (%31), 33'ü "Deprem" (%28,4),32'si "Göçmenler ve yerlerinden edilenler vb." (%27,6),31'i "Hepsi" (%26,7) olarak belirtmiştir. Burada ön plana çıkan afet türü olarak tsunami'nin olması dikkat çekicidir. Yine ardından afet gündeminin ilk sırasında olan deprem ikinci eksiklik olarak nitelenmiştir. Bu tabloda bir diğer önemli afet eksikliği olarak üçüncü sırada göçmenler ve yerlerinden edilenler vb. yanıtı da irdelenmeye değer yanıt olarak gözlenmektedir.

3.3.2.21. Görev Yapılan Kurumun Afetlere Karşı Yeterlilik Seviyesi

Tablo 54. Görev Yapılan Kurumun Yeterli Olduğu Düşünülen Afet Alanları

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Deprem	40	35,1
Hiçbiri	30	26,3
Sel / Su taşkınları	29	25,4
Yangın	28	24,6
Fırtına	20	17,5
Hepsi	15	13,2
Göçmenler ve yerlerinden edilenler vb.	11	9,6
Tsunami	8	7
Diğer	4	2,6
Toplam	114	98,13

Katılımcıların 40'ı “Deprem” (%35,1), 29'u “Sel/Su taşkınları (%25,4), 28'i “Yangın” (%24,6) afet türlerinde kurumlarını yeterli görürken; 30'u “Hiçbiri” (%26,3) gibi bir çoğunlukta soruda verilen bütün afet türlerinde kurumlarını yetersiz olarak değerlendirmiştir.

3.3.2.22. Afet Alanlarındaki Eksiklerin Kaynağının Değerlendirilmesi

Tablo 55. Afet Alanlarındaki Eksiklerin Kaynağı Sorgusu

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Yapısal	46	39,7
Yönetimsel / İdari	40	34,5
Eğitim	39	33,6
Mevzuat	29	25
Malzeme tedarik vs.	24	20,7
İnsan Kaynakları	12	10,3
Hepsi	22	19
Diğer	2	1,7
Toplam	116	100

Katılımcıların 46'sı “Yapısal” (%39,7), 40'ı “Yönetimsel/İdari (%34,5), 39'u Eğitim (%33,6), 29'u “Mevzuat” (%25) ve 24'ü Malzeme tedarik vs. (%20,7) seçeneklerini işaretledikleri görülmektedir.

3.3.2.23. Afet Öncesi ve Afete Hazırlık Çalışmalarının Değerlendirilmesi

Tablo 56. Görev Yapılan Kurumun Afet Hazırlık Çalışmalarının Revize Edilmesi Gerekliliği

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	46	39,7
Katılıyorum	54	46,6
Kararsızım	9	7,8
Katılmıyorum	6	5,2
Kesinlikle Katılmıyorum	1	0,9
Toplam	116	100

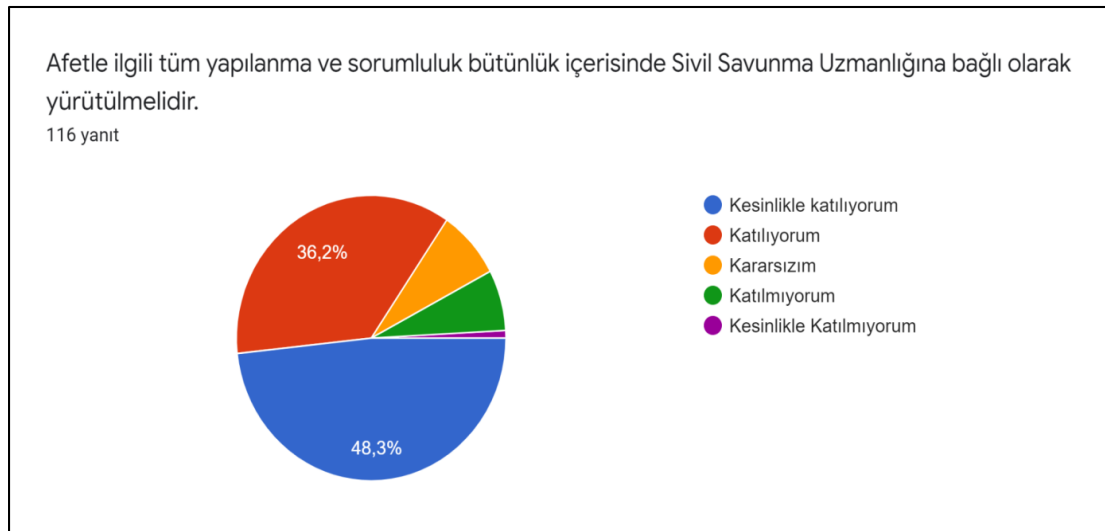
Katılımcıların 54'ü "Katılıyorum" (%46,6), 46'sı "Kesinlikle Katılıyorum" (%39,7) şeklinde cevaplamış, büyük çoğunluğun (%86,3) bu konuda hemfikir olduğu tespit edilmiştir.

3.3.2.24. Afetle İlgili Tüm Yapılanma ve Sorumluluk Bütünlük İçerisinde Sivil Savunma Birimine Bağlı Olarak mı Yürütülmelidir Sorusunun Değerlendirilmesi

Tablo 57. Afetle İlgili Tüm Yapılanma ve Sorumluluk Bütünlük İçerisinde Sivil Savunma Birimine Bağlı Olarak mı Yürütülmelidir Sorgusu

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	56	48,3
Katılıyorum	42	36,2
Kararsızım	9	7,8
Katılmıyorum	8	6,9
Kesinlikle Katılmıyorum	1	0,9
Toplam	116	100

Katılımcıların 56'sı "Kesinlikle Katılıyorum" (%48,3) ve 42'si "Katılıyorum" (%36,2) olarak cevaplamış, toplamda 96'sının (%84,5) kurumlarında afetle ilgili tüm yapılanma ve sorumluluğun tek elden bütünlük olarak sivil savunma birimine bağlı olarak yürütülmesi konusunda hemfikir oldukları tespit edilmiştir.



Grafik 22: Afetle İlgili Tüm Yapılanma ve Sorumluluk Bütünlük İçerisinde Sivil Savunma Birimine Bağlı Olarak mı Yürütülmelidir Sorgusu

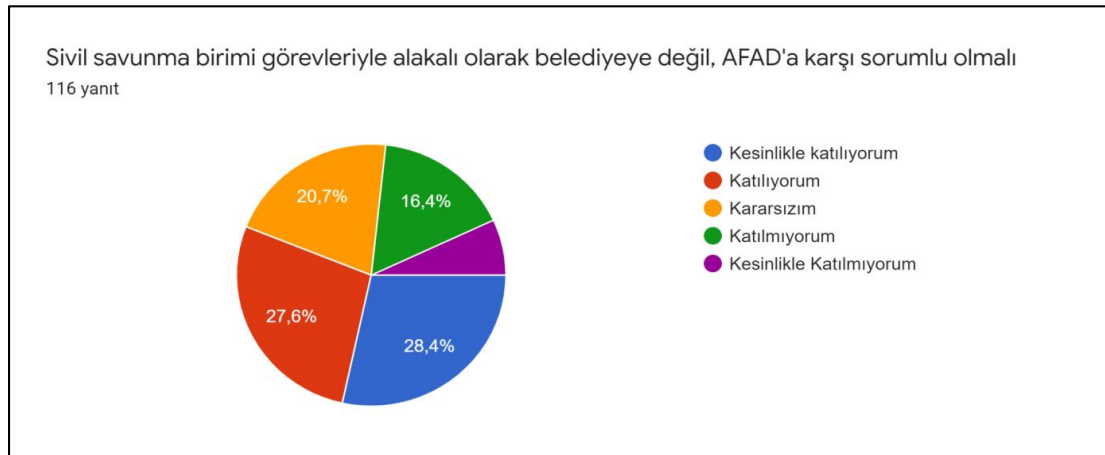
3.3.2.25. Sivil Savunma Biriminin AFAD ile Organik ve Hiyerarşik Bir İlişkisi Olmalı mı ve Görevleriyle Alakalı Olarak, AFAD’a Karşı mı Sorumlu Olmalı Sorusunun Değerlendirilmesi

Tablo 58. Sivil Savunma Biriminin AFAD ile Organik ve Hiyerarşik Bir İlişkisi Olmalı mı, Sorgusu

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	63	54,3
Katılıyorum	37	31,9
Kararsızım	6	5,2
Katılmıyorum	4	3,4
Kesinlikle Katılmıyorum	6	5,2
Toplam	116	100

Tablo 59. Sivil Savunma Birimi Görevleriyle Alakalı Olarak Belediye Değil, AFAD’a karşı mı Sorumlu Olmalı Sorgusu

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	33	28,4
Katılıyorum	32	27,6
Kararsızım	24	20,7
Katılmıyorum	19	16,4
Kesinlikle Katılmıyorum	8	6,9
Toplam	116	100.0



Grafik 23: Sivil Savunma Birimi Görevleriyle Alakalı Olarak Belediyeye Değil, AFAD’a Karşı mı Sorumlu olmalı Sorgusu

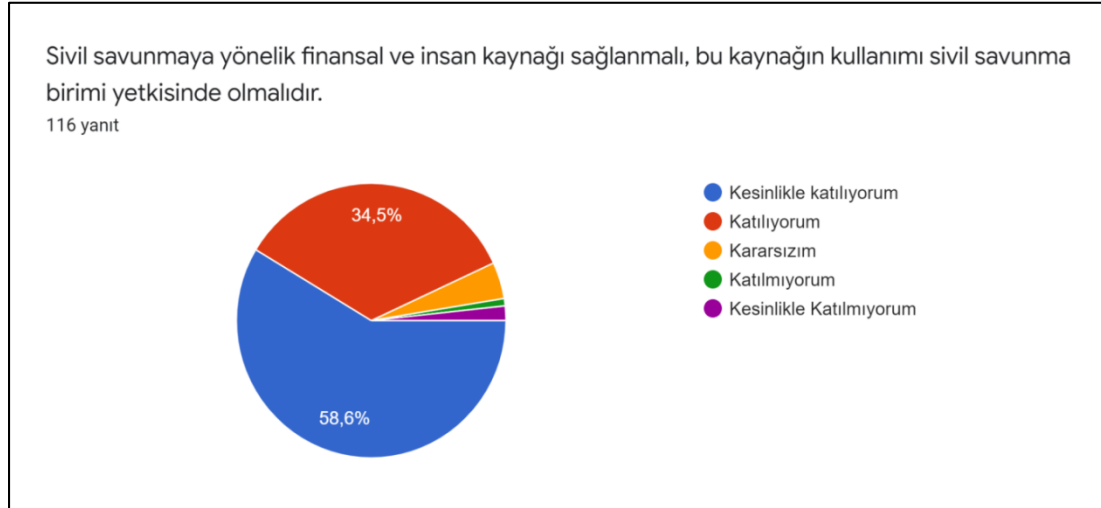
AFAD ile organik ve hiyerarşik bir ilişki olmalı mı sorusuna katılımcıların 63'ü "Kesinlikle Katılıyorum" (%54,3) ve 37'si "Katılıyorum" (31,9) diyerek toplamda %86,2 olumlu yanıt vermiştir.

Sivil savunma birimi görevleriyle alakalı olarak belediyeye değil, AFAD'a karşı sorumlu olmalı" sorusuna katılımcıların 33'ü "Kesinlikle Katılıyorum" (%28,4), 32'si "Katılıyorum" (%27,6) şeklinde yanıt vermiş toplamda %56 olumlu yanıt vermiş, %20 kararsız kalmıştır.

3.3.2.26. Sivil Savunmaya Yönelik Finansal ve İnsan Kaynağı Değerlendirmesi

Tablo 60. Sivil Savunmaya Yönelik Finansal ve İnsan Kaynağı Sağlanmalı mı ve Bu Kaynağın Kullanımı Sivil Savunma Birimi Yetkisinde olmalı mıdır Sorgusu

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	68	58,6
Katılıyorum	40	34,5
Kararsızım	5	4,3
Katılmıyorum	1	0,9
Kesinlikle Katılmıyorum	2	1,7
Toplam	116	100



Grafik 24. Sivil Savunmaya Yönelik Finansal ve İnsan Kaynağı Sağlanmalı mı ve Bu Kaynağın Kullanımı Sivil Savunma Birimi Yetkisinde olmalı mıdır Sorgusu

Katılımcıların 68'i “Kesinlikle Katılıyorum” (58,6) ve 40'ı “Katılıyorum” (%34,5) olarak yanıtlamış, büyük çoğunluğun (%93,1) bu konuda aynı yönde düşündüğü görülmüştür.

3.3.3. Alınan Eğitimlerle İlgili Açık Uçlu Soru

Katılımcıların sivil savunma ve afetlerle ilgili aldıkları eğitimin içeriği ve süresine verdiği yanıtlar şöyledir;



Tablo 61. Katılımcıların Aldığı Eğitimler

Eğitim Alınan Yer	Süre	Eğitimin İçeriği
İnsan Kaynakları Eğitim Müdürlüğü	2 Yıl	Temel Afet Bilinci Eğitimi
AFAD	6 Ay	Temel Afet Bilinci Eğitimi
AFAD	80 Ders Saati 10 Gün	Sivil Savunma Amir ve Uzmanlarına Yönelik Temel Eğitim
AFAD	5 Yıl	Afet ve Acil Durumlar, Sivil Savunma, Seferberlik, Koruma ve Güvenlik, Yangın
AFAD	10 Yıl	Sivil Savunma Biriminde Çalıştığım Süre Zarfında Aldığım Eğitimler
AFAD	1 Hafta	Sivil Savunma Uzmanı/Amiri Eğitim
AFAD	80 Ders Saati 10 Gün	Sivil Savunma Amir ve Uzmanlarına Yönelik Temel Eğitim, Afet ve Acil Durumlar, Sivil Savunma, Seferberlik, Koruma ve Güvenlik, Yangın
AFAD	2 Yıl	Kentsel Arama Kurtarma Eğitimi Çeşitli Seviye Eğitimler.
AFAD-ANKARA	3 Gün	Birey ve Aileler İçin Afet Farkındalık Eğitmen Eğitimi
AFAD-ÜNİVERSİTE	1 Hafta/1 Hafta/ 2 Yıl	5 Gün Sivil Savunma Amirlik Eğitimi, 3 Seviye Arama Kurtarma Eğitimi, Afet Bilinci Eğitmenliği, Yapısal Olmayan Tehlikelerin Azaltılması (Yota) Eğitmenliği ve Yangın Eğitmenliği Vb.
		AFAD Akreditasyon Eğitimi, Afet Bilinci ve Farkındalık Eğitimi, Ön Lisans Afet Acil Durum Yönetimi
AFAD-İSTANBUL	3 Ay	AFAD Müdürlüğü Hafif Arama Kurtarma Akreditasyon Sınav Öncesi Eğitim 3 Modüllü
		Sivil Savunma Amirleri Eğitimi, Arama Kurtarma Eğitimi, Afet Bilinci Eğitici Eğitmen Eğitimi, Yangın Eğitimi. Temel Afet Bilinci
AFAD VE AKUT	1 Ay	Sivil Savunma Temel Eğitimi, Yangın Güvenliği, KBRN, İlk Yardım, Temel Afet Eğitimi
AFAD	5 Gün-1 Ay	Sivil Savunma Uzmanı/Amiri
AFAD -ANKARA	5 Günlük	Eğitmen Eğitimi- Eğitim/Eğitmen Eğitimi Sertifikası, Sivil Savunma
AÖF	2 Yıl	Acil Durum ve Afet Yönetimi
AFAD	1 Gün	Yangınla Mücadele,
AFAD, SSGM, AKUT	5 Gün-15 Gün/ 3 Gün	Arama Kurtarma Siv. Sav. ,(Arama Kurtarma Eğitimi- Deprem Eğitmen Eğitimi, Afet Farkındalık Eğitimi, Sivil Savunma Uzmanı Eğitimi
KANDİLLİ RASATHANESİ	1 Hafta	Kurumların Hazırlamakla Yükümlü Olduğu Sivil Savunma Planı Kapsamında Birey ve Aileler İçin Afet Bilinci Eğitmeni
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ, AFAD	2 Yıl/5 Gün	Afet ve Acil Durum Ön Lisans, Sivil Savunma Amirleri Eğitimi
AFAD	3 Ay/5 Gün	Sivil Savunma Yangın, KBRN, İlk Yardım, Sivil Savunma Amirleri Eğitim Sertifikası

Tablo 61'in devamı;

Eğitim Alınan Yer	Süre	Eğitimin İçeriği
AFAD	15 Gün	Arama Kurtarma Sertifika Programları, Afet ve Farkındalık Eğitimleri ve Arama Kurtarma Akreditasyon 1 Seviye
AFAD	6 Ay/15 Gün	1989 Yılı Sivil Savunma Temel Eğitim Kursu - Ayrıca 2021 Yılında Sayısız Hizmet İçi Eğitim ve Çeşitli Kurs ve Seminerler
AFAD	10 Gün	AFAD Gönüllülüğü Üzerinden Çevrimiçi Olarak Eğitim Aldım, Temel AFAD Gönüllüsü Eğitim Sertifikası
AFAD	15 Gün	Savunma Temel Eğitimi /Sertifikam: Sivil Savunma Amirlik
DZKK ve TSSF	10 Yıl	Su Altı Su Üstü Arama Kurtarma Balık Adam, Sivil Savunma Uzmanları Hizmet İçi Eğitimi
AFAD	6 Ay	Sivil Savunma Temel Eğitim Kursu, Temel Eğitim Sertifikası
SİVİL SAVUNMA KOLEJİ	2.5 Ay	Sivil Savunma Eğitimi ve Seferberlik Hizmetleri / Sivil Savunma Yeterlilik Sertifikası.
ANKARA-AFADEM/AFAD İSTANBUL	3 Gün-15 Gün	Eğitmen, Sivil Savunma Uzmanlığı/Amirliği
AFAD İSTANBUL	5 Gün-1 Gün	Arama Kurtarma Eğitimi, KBRN Eğitimi
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ	4 Yıl	İtfaiyecilik ve Yangın Eğitimi Bölümü
AFAD	5 Gün-1 Gün	Hafif Arama Kurtarma Eğitimi İlk Yardım Eğitimi
ATATÜRK ÜNV.	2 Yıl	Acil ve Afet Yönetimi
ANKARA AFADEM	5 Gün	Sivil Savunma Temel Eğitimi
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ	2 Yıl	Afet ve Acil Durum Yönetimi
İHH İNSANİ YARDIM VAKFI	1 Hafta/1 Yıl	Temel Afet Eğitimi, Kentsel Arama Kurtarma Eğitimlerini
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI SİVİL SAVUNMA KOLEJİ/AFAD	90 Gün-5 Gün-5 Gün	Temel Eğitim Kursu, Toplum Afet Gönüllüsü Eğitimi, AFAD Eğitmen Eğitimi Kursu
İBB İTFAİYE OKULU AFAD ANKARA BİRLİK MÜDÜRLÜĞÜ	1 Yıl	Temel Afet Eğitimi, Kentsel Arama Kurtarma Eğitimlerini
AFAD/İBB İTFAİYE AKOM	1 Yıl	Sivil Savunma Amirleri Eğitimi Yangın Güvenliği Eğitimi Temel Arama Kurtarma Eğitimi
ANKARA ÜNİV. MÜH.FAK.-AFAD	1 Yıl,2 Ay, 5 Gün	Afet Eğitimleri, Dalış Eğitimi, Afet Eğitmen Eğitimi
AFAD, İTFAİYE	5 Gün	İlk Yardım
AFAD	4 Ay	Arama Kurtarma Eğitimi
JANDARMA GENEL KOMUTANLIĞI -KARA HARP OKULU /AFAD	1 Ay-6 Yıl	Sivil Savunma ve Arama Kurtarma, Komando Eğitimi

Katılımcıların, Ek,2 de tümü verilen anketin “eklemek istediğiniz görüşleri lütfen yazınız “ bölümünde eğitimle ilgili değerlendirmeleri şu şekildedir;

“Eğitilmelere önem verilmeli, afet gönüllüleri oluşturulmalı, tüm ilçelerin afet ve acil durum aracı olmalı, ilçeler müşterek tatbikatlar yapmalı, ilk yardım kurslarına

öncelik verilmeli, Sivil savunma uzmanı ve Amirleri, çok zor şartlarda çalışmakta, belli şartlarda uzmanlığa erişmektedir”

“Afetle ilgili olarak, bireylerin hatta toplumun tamamının farkındalığını sağlayacak gerekli eğitici programlara ve kamu spotlarına daha çok yer verilmesi gerekmektedir.”

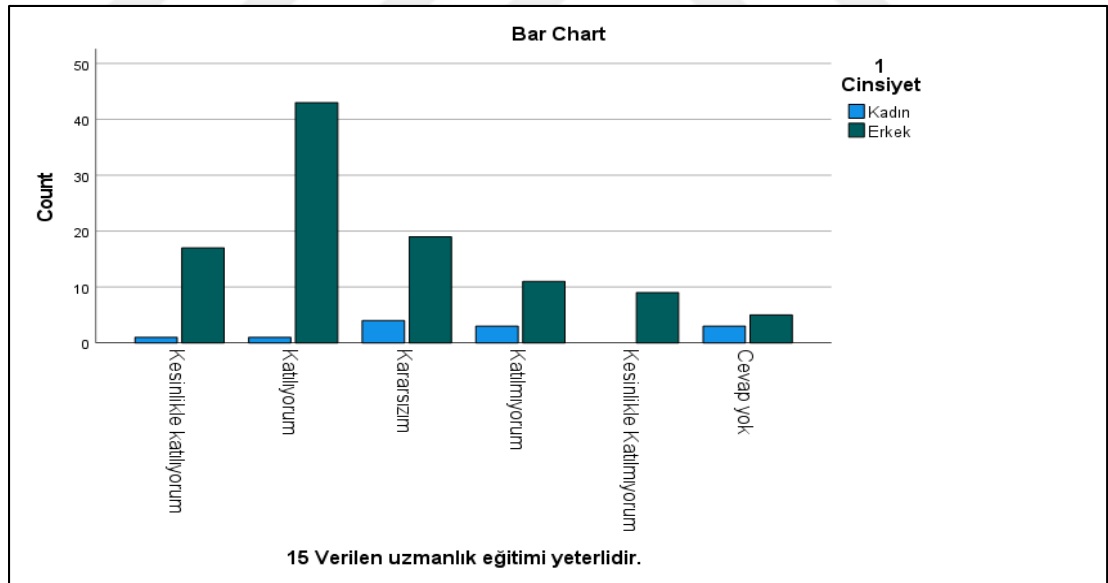
“Sivil savunma için bir bina ayrılmalı, eğitim kulesi vs. donanımlı olmalı. Afetlere karşı hazır olunabilmesi için eğitim ve tatbikatların sürekli hale getirilmesi gerekmektedir. “

“Süreç içinde birçok kurslar verilmeli, idarenin bütünlüğü çerçevesinde her kademedeki yöneticilerin Sivil Savunma konularına yaklaşımları mutlaka değiştirilmelidir.”

3.3.4. Çapraz Testler

Bu bölümde araştırmaya ilişkin bulgular demografik, kurumsal ve mesleki/kişisel faktörler yönünden değerlendirilmiştir.

3.3.4.1. Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterli Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Demografik Faktörler

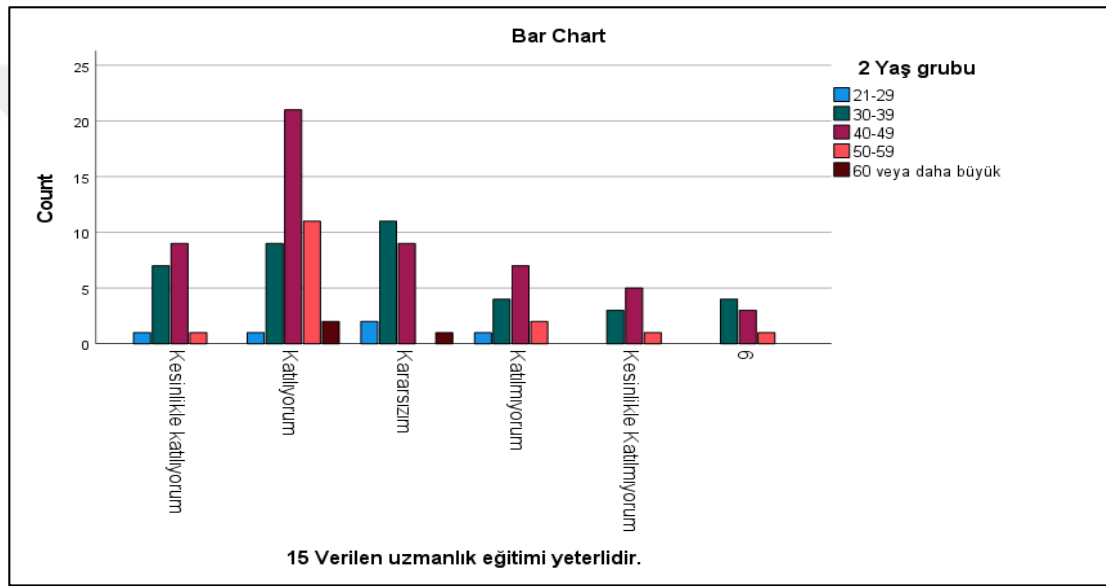


Grafik 25. Verilen Uzmanlık Eğitimin Yeterliliğine Yönelik Kadın Erkek Katılımcılar Arasındaki Algı Farklılığı

Tablo 62. Verilen Uzmanlık Eğitimin Yeterliliğine Yönelik Kadın Erkek Katılımcılar Arasındaki Algı Farklılığı

Group Statistics					
	1 Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
15 Verilen uzmanlık eğitimi yeterlidir.	Kadın	12	3,75	1,603	,463
	Erkek	104	2,68	1,367	,134

Yukarıdaki tabloya göre, kadın katılımcıların yanıtlarının ortalaması 3,75 iken erkek katılımcıların yanıtlarının ortalaması 2,68 'dir. Dolayısıyla verilen uzmanlık eğitiminin yeterliliğine yönelik algı, cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

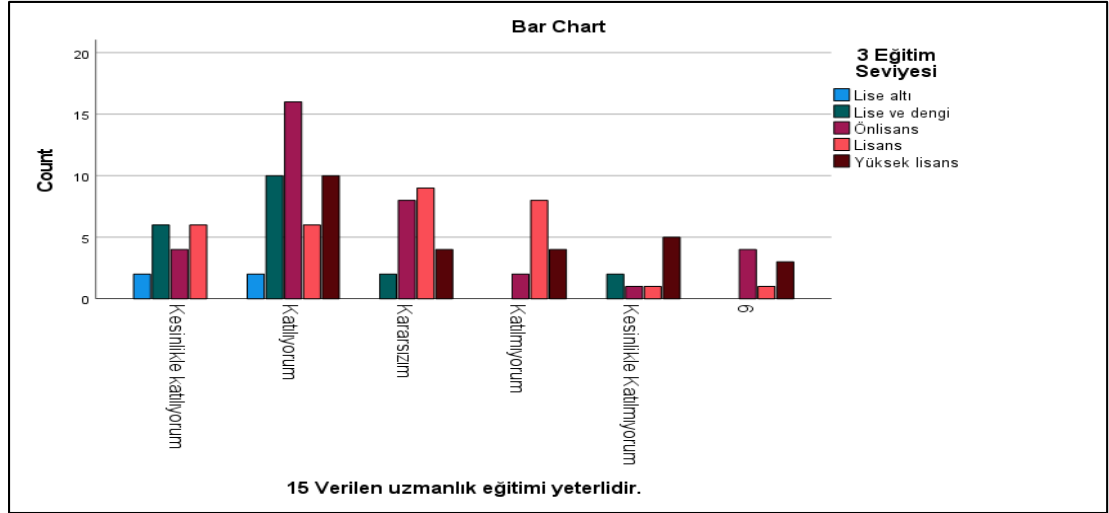


Grafik 26. Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcı Yaş Gruplarındaki Algı Farklılığı

Tablo 63. Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcı Yaş Gruplarındaki Algı Farklılığı

Group Statistics					
	2 Yaş grubu	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
15 Verilen uzmanlık eğitimi yeterlidir.	21-29	5	2,60	1,140	,510
	30-39	38	2,97	1,551	,252

Verilen uzmanlık eğitiminin yeterliliğine yönelik katılımcı yaş grupları arasında algı yönünden anlamlı fark yoktur.



Grafik 27. Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcı Eğitim Seviyesi Gruplarındaki Algı Farklılığı

Tablo 64. Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcı Eğitim Seviyesi Gruplarındaki Algı Farklılığı

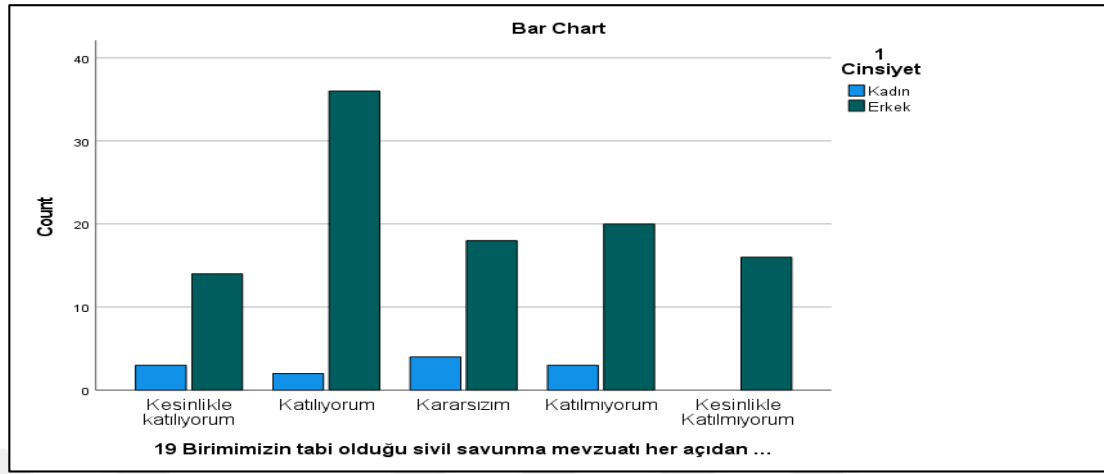
15 Verilen uzmanlık eğitimi yeterlidir. * 3 Eğitim Seviyesi Crosstabulation

Count

		3 Eğitim Seviyesi					Total
		Lise altı	Lise ve dengi	Önlisans	Lisans	Yüksek lisans	
15 Verilen uzmanlık eğitimi yeterlidir.	Kesinlikle katılıyorum	2	6	4	6	0	18
	Katılıyorum	2	10	16	6	10	44
	Kararsızım	0	2	8	9	4	23
	Katılmıyorum	0	0	2	8	4	14
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	2	1	1	5	9
	6	0	0	4	1	3	8
Total		4	20	35	31	26	116

Katılımcı eğitim seviyesi ile verilen uzmanlık eğitiminin yeterli görülmesi arasında doğrusal bir ilişki yoktur. Eğitim seviyesi lise ve ön lisans olan katılımcılar, yüksek oranda eğitimin yeterli olduğuna katılırken, diğerleri daha az katılmaktadır. Sekiz kişi eğitim almadığından bu soruya yanıt vermemiştir.

3.3.4.2.Birimin Tabi Olduğu Sivil Savunma Mevzuatını Yeterli Görme Algısını Etkileyen Demografik Faktörler

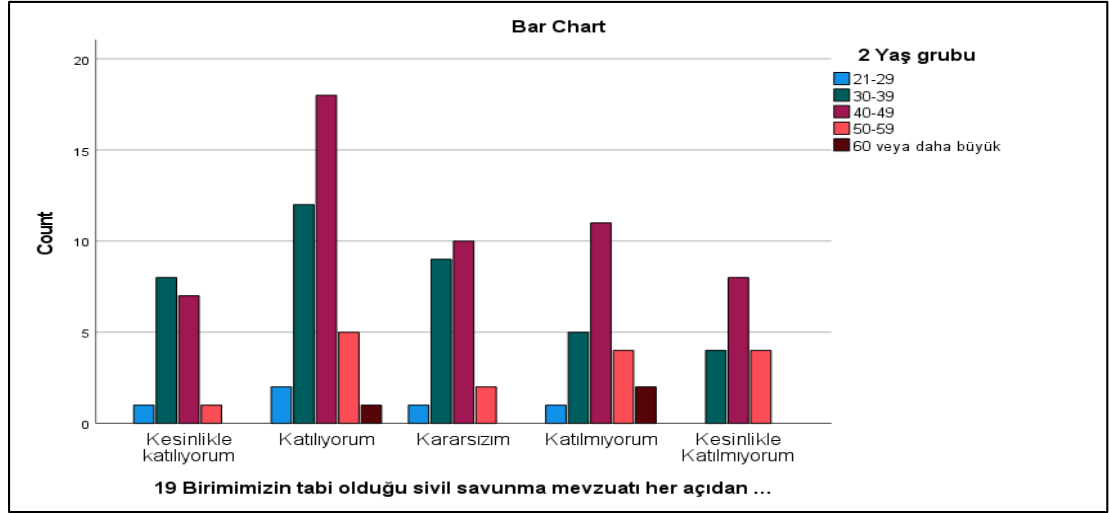


Grafik 28. Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Algı Farklılığı

Tablo 65. Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Algı Farklılığı

Group Statistics					
	1 Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
19 Birimimizin tabi olduğu sivil savunma mevzuatı her açıdan yeterlidir.	Kadın	12	2,58	1,165	,336
	Erkek	104	2,88	1,302	,128

Cinsiyete göre tabi olunan mevzuatın yeterliliğine yönelik algı arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.



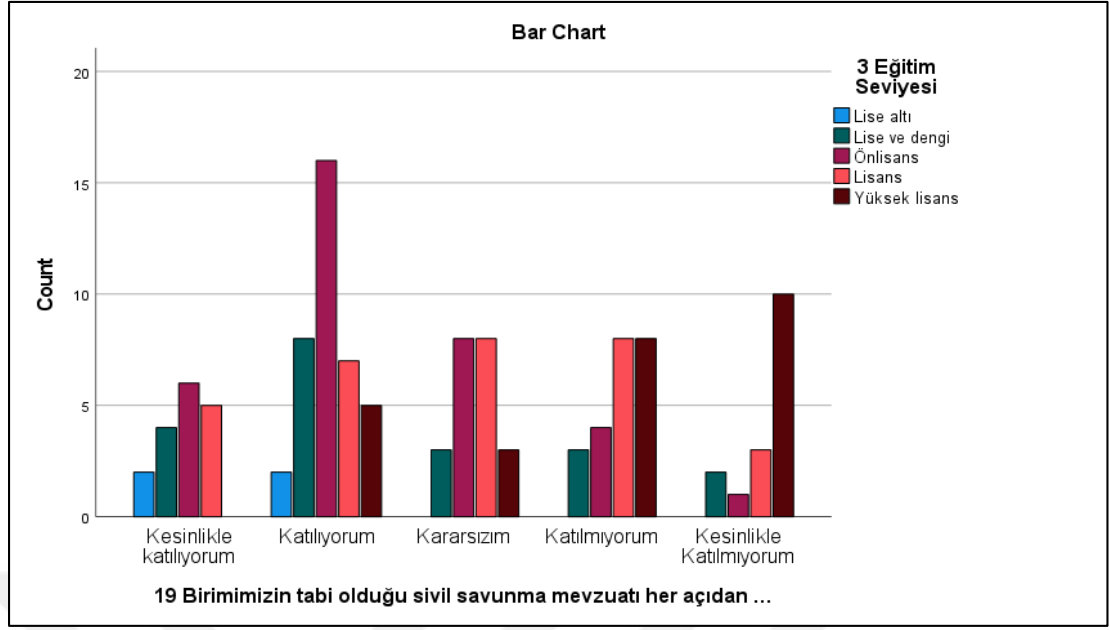
Grafik 29. Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Algı Farklılığı

Tablo 66. Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Algı Farklılığı

19 Birimimizin tabi olduğu sivil savunma mevzuatı her açıdan yeterlidir. * 2 Yaş grubu Crosstabulation

		2 Yaş grubu					Total
		21-29	30-39	40-49	50-59	60 veya daha büyük	
19 Birimimizin tabi olduğu sivil savunma mevzuatı her açıdan yeterlidir.	Kesinlikle katılıyorum	1	8	7	1	0	17
	Katılıyorum	2	12	18	5	1	38
	Kararsızım	1	9	10	2	0	22
	Katılmıyorum	1	5	11	4	2	23
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	4	8	4	0	16
Total		5	38	54	16	3	116

Yaş aralığına göre mevzuatın yeterliliği konusunda daha genç olan katılımcılar mevzuatın yeterliliğine yüksek oranda katılırken, diğerlerinde katılımın daha düşük olduğu görülmüştür.



Grafik 30. Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Algı Farklılığı

Tablo 67. Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Algı Farklılığı

19 Birimimizin tabi olduğu sivil savunma mevzuatı her açıdan yeterlidir. * 3 Eğitim Seviyesi Crosstabulation
Count

		3 Eğitim Seviyesi					Total
		Lise altı	Lise ve dengi	Önlisans	Lisans	Yüksek lisans	
19 Birimimizin tabi olduğu sivil savunma mevzuatı her açıdan yeterlidir.	Kesinlikle katılıyorum	2	4	6	5	0	17
	Katılıyorum	2	8	16	7	5	38
	Kararsızım	0	3	8	8	3	22
	Katılmıyorum	0	3	4	8	8	23
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	2	1	3	10	16
Total		4	20	35	31	26	116

Katılımcılardan yüksek lisans mezunu olanlar mevzuatın yeterli olmadığını düşünürken, diğer katılımcılar yeterli olduğuna inanmaktadır.

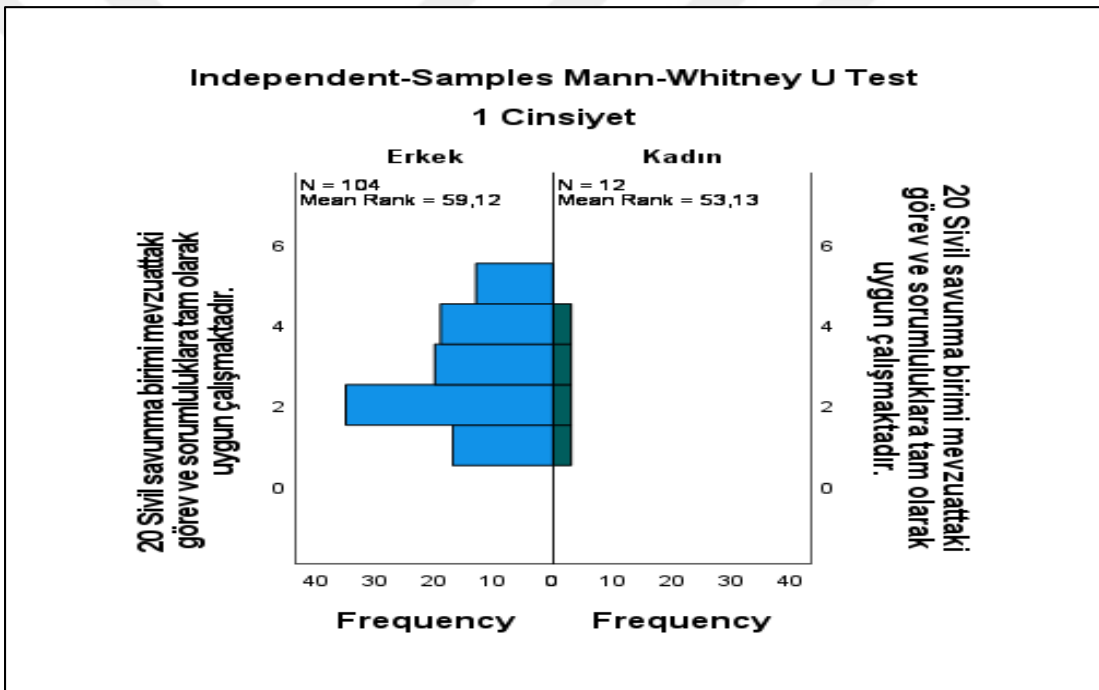
3.3.4.3. Sivil Savunma Biriminin Mevzuattaki Görev ve Sorumluluklara Tam Olarak Uygun Çalıştığı Algısını Etkileyen Demografik Unsurlar

Tablo 68. Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Cinsiyetine Göre Algı Farklılığı

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a, b}	Decision
1	The distribution of 20 Sivil savunma birimi mevzuattaki görev ve sorumluluklara tam olarak uygun çalışmaktadır. is the same across categories of 1 Cinsiyet.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,547	Retain the null hypothesis.

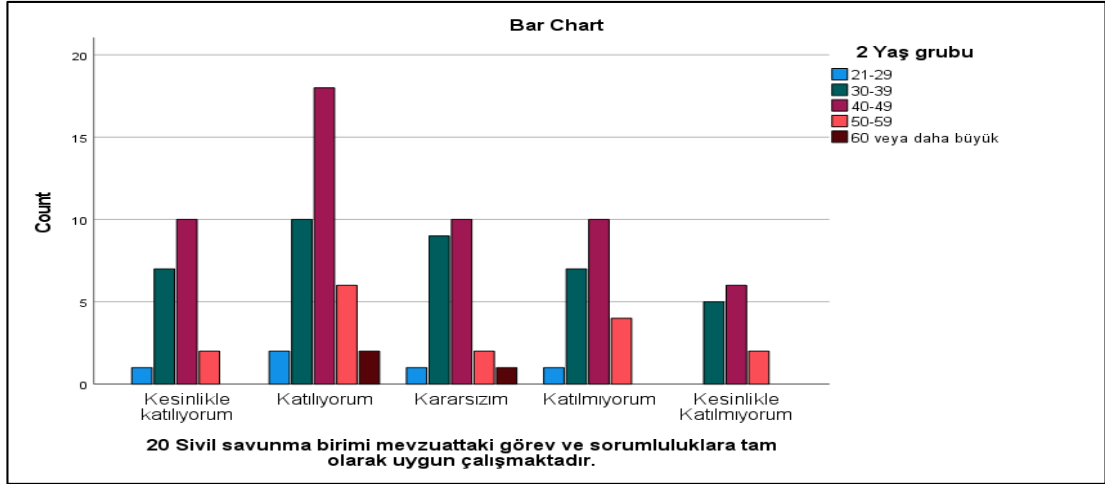
a. The significance level is ,050.

b. Asymptotic significance is displayed.



Grafik 31. Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Cinsiyetine Göre Algı Farklılığı

Sivil savunma birimlerinde, mevzuata uygun çalıştıklarına ilişkin anlamlılık ortalaması 0,547 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla, sivil savunma birimlerinin mevzuata uygun çalışmakta olduğuna yönelik kadın ve erkek katılımcıların algıları arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Sivil savunma birimlerinde erkeklerin ve kadınların da mevzuata uygun görev yaptığı algısına sahip oldukları görülmektedir.



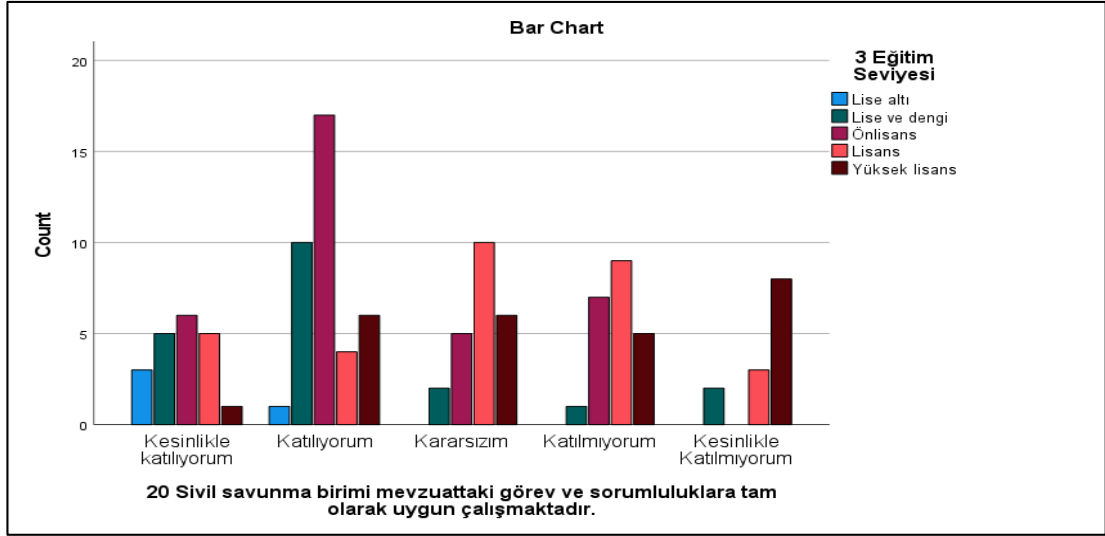
Grafik 32. Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Algı Farklılığı

Tablo 69. Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Algı Farklılığı

20 Sivil savunma birimi mevzuattaki görev ve sorumluluklara tam olarak uygun çalışmaktadır. * 2 Yaş grubu Crosstabulation

		2 Yaş grubu					Total
		21-29	30-39	40-49	50-59	60 veya daha büyük	
20 Sivil savunma birimi mevzuattaki görev ve sorumluluklara tam olarak uygun çalışmaktadır.	Kesinlikle katılıyorum	1	7	10	2	0	20
	Katılıyorum	2	10	18	6	2	38
	Kararsızım	1	9	10	2	1	23
	Katılmıyorum	1	7	10	4	0	22
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	5	6	2	0	13
Total		5	38	54	16	3	116

Görev ve sorumluluklara uygun çalışılmasıyla ilgili sorgulamaya göre, yaş grupları arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Sivil savunma birimlerindeki bütün yaş gruplarında mevzuattaki görev ve sorumluluklara uygun olarak çalıştıkları algısı vardır.



Grafik 33. Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Algı Farklılığı

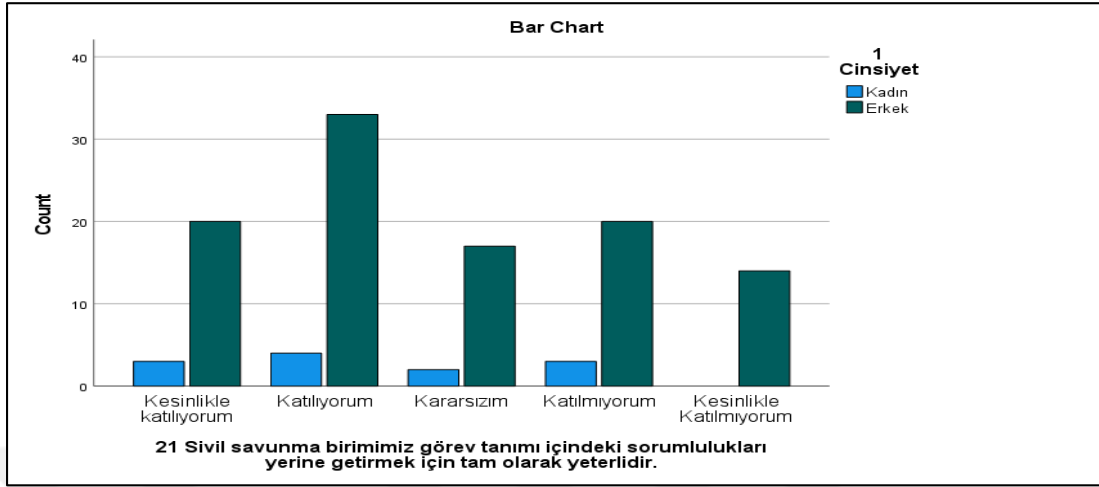
Tablo 70. Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Algı Farklılığı

20 Sivil savunma birimi mevzuattaki görev ve sorumluluklara tam olarak uygun çalışmaktadır. * 3 Eğitim Seviyesi Crosstabulation

		3 Eğitim Seviyesi					Total
		Lise altı	Lise ve dengi	Önlisans	Lisans	Yüksek lisans	
20 Sivil savunma birimi mevzuattaki görev ve sorumluluklara tam olarak uygun çalışmaktadır.	Kesinlikle katılıyorum	3	5	6	5	1	20
	Katılıyorum	1	10	17	4	6	38
	Kararsızım	0	2	5	10	6	23
	Katılmıyorum	0	1	7	9	5	22
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	2	0	3	8	13
Total		4	20	35	31	26	116

Yüksek lisans ve lisans düzeyindeki katılımcılar sivil savunma birimlerinin mevzuata uygun çalıştığına yönelik düşük bir algıya sahipken, diğer personel yüksek bir algıya sahiptir.

3.3.4.4. Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımı İçindeki Sorumlulukları Yerine Getirmek İçin Yeterli Olduğuna Dair Algısını Etkileyen Demografik Unsurlar

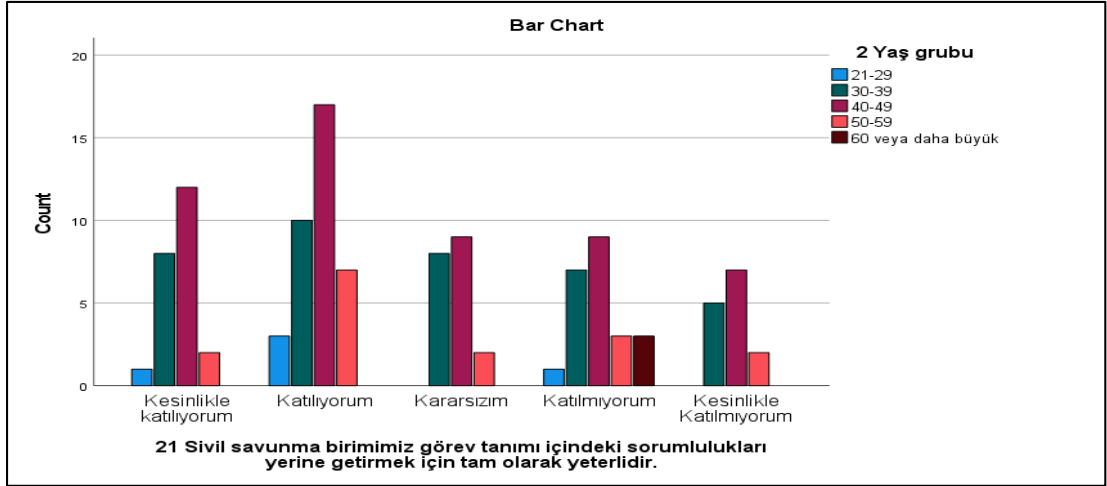


Grafik 34. Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Cinsiyetine Göre Algı Farklılığı

Tablo 71. Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Cinsiyetine Göre Algı Farklılığı

Group Statistics					
	1 Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
21 Sivil savunma birimimiz görev tanımı içindeki sorumlulukları yerine getirmek için tam olarak yeterlidir.	Kadın	12	2,42	1,165	,336
	Erkek	104	2,76	1,333	,131

Sivil savunma birimlerinin görev tanımındaki sorumlulukları yerine getirme açısından yeterli olduğuna yönelik algı yönünden, cinsiyetler arasında fark yoktur.



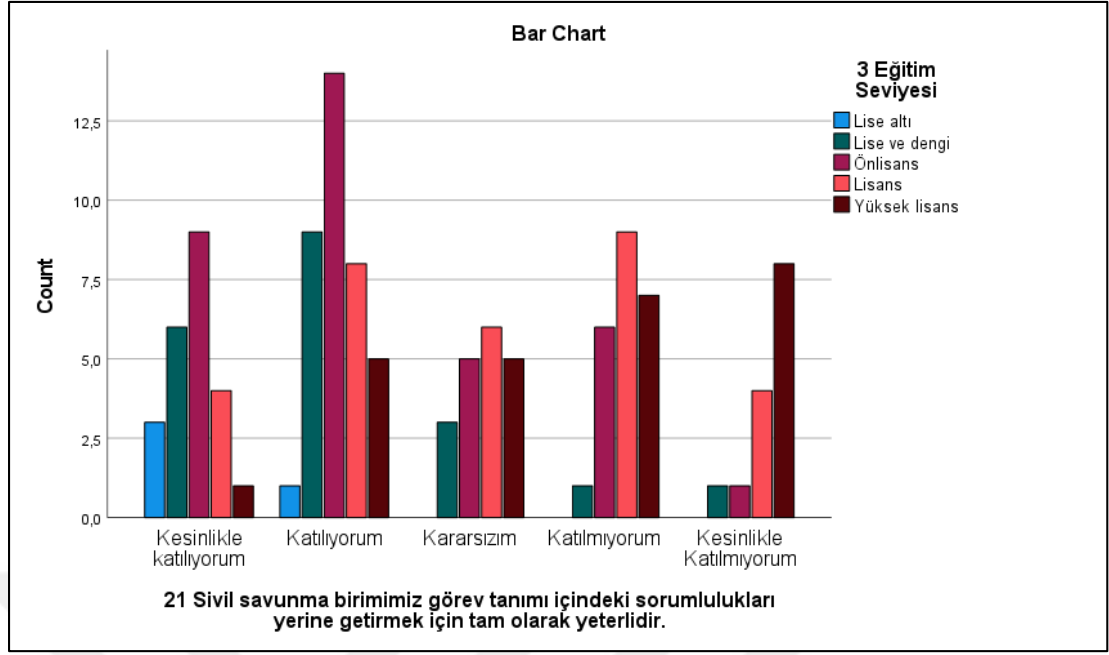
Grafik 35. Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Algı Farklılığı

Tablo 72. Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Algı Farklılığı

21 Sivil savunma birimimiz görev tanımı içindeki sorumlulukları yerine getirmek için tam olarak yeterlidir.
*** 2 Yaş grubu Crosstabulation**

		2 Yaş grubu					Total
		21-29	30-39	40-49	50-59	60 veya daha büyük	
21 Sivil savunma birimimiz görev tanımı içindeki sorumlulukları yerine getirmek için tam olarak yeterlidir.	Kesinlikle katılıyorum	1	8	12	2	0	23
	Katılıyorum	3	10	17	7	0	37
	Kararsızım	0	8	9	2	0	19
	Katılmıyorum	1	7	9	3	3	23
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	5	7	2	0	14
Total		5	38	54	16	3	116

Sivil savunma biriminin görev tanımındaki sorumlulukları yerine getirme açısından yeterli olduğuna yönelik katılımcıların yaş aralığına göre algı farklılığı yoktur.



Grafik 36. Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Algı Farklılığı

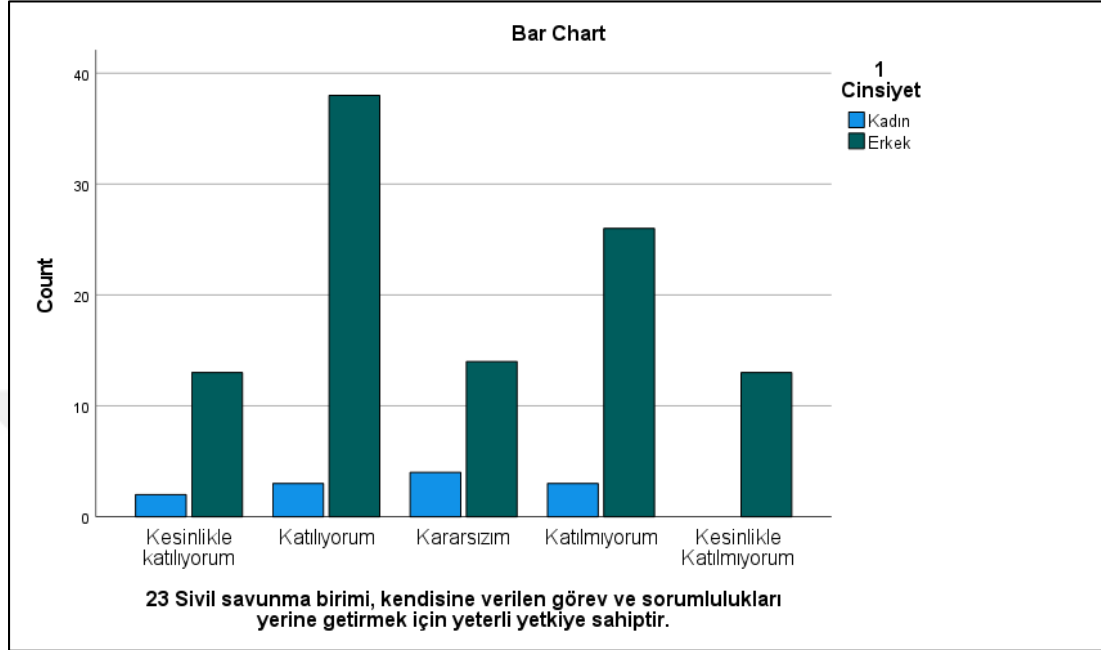
Tablo 73. Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Algı Farklılığı

21 Sivil savunma birimimiz görev tanımı içindeki sorumlulukları yerine getirmek için tam olarak yeterlidir. *
3 Eğitim Seviyesi Crosstabulation

		3 Eğitim Seviyesi					Total
		Lise altı	Lise ve dengi	Önlisans	Lisans	Yüksek lisans	
21 Sivil savunma birimimiz görev tanımı içindeki sorumlulukları yerine getirmek için tam olarak yeterlidir.	Kesinlikle katılıyorum	3	6	9	4	1	23
	Katılıyorum	1	9	14	8	5	37
	Kararsızım	0	3	5	6	5	19
	Katılmıyorum	0	1	6	9	7	23
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	1	1	4	8	14
Total		4	20	35	31	26	116

Sivil savunma biriminin görev tanımındaki sorumlulukları yerine getirme açısından yeterli olduğuna yönelik katılımcıların eğitim durumuna göre, yüksek lisans hariç diğer katılımcılar olumlu görüşe sahip olup, birimin görev ve sorumlulukları yerine getirdiğini düşünmektedirler.

3.3.4.5. Sivil Savunma Biriminin Kendisine Verilen Görev ve Sorumlulukları Yerine Getirmek İçin Yeterli Yetkiye Sahip Olduğu Algısını Etkileyen Demografik Unsurlar

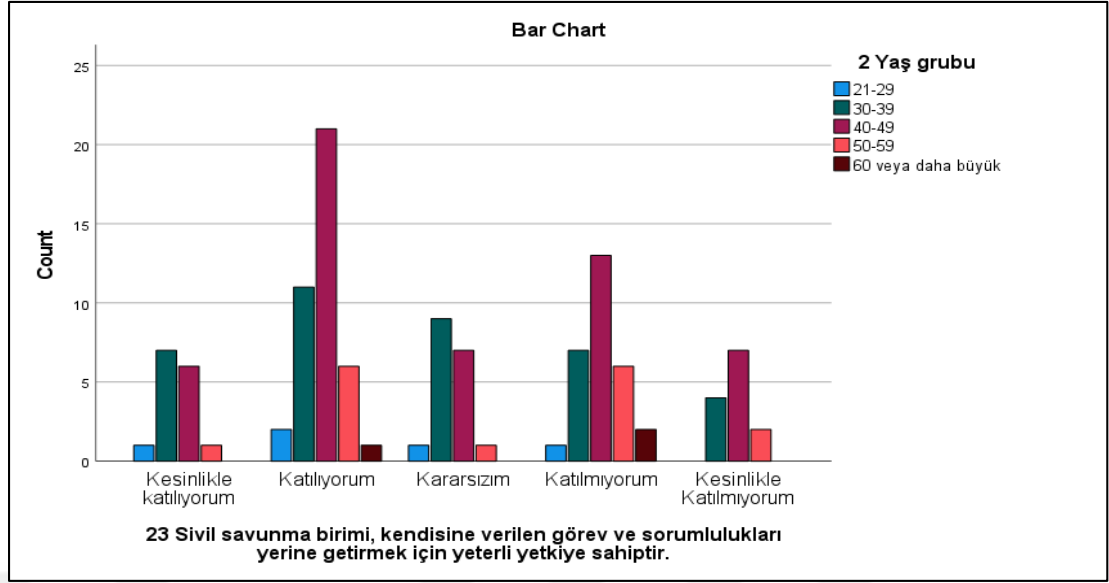


Grafik 37. Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Cinsiyetine Göre Algı Farklılığı

Tablo 74. Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Cinsiyetine Göre Algı Farklılığı

Group Statistics					
	1 Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
23 Sivil savunma birimi, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmek için yeterli yetkiye sahiptir.	Kadın	12	2,67	1,073	,310
	Erkek	104	2,88	1,272	,125

Sivil savunma biriminin sahip olduğu yetkinin yeterliliğine yönelik katılımcıların cinsiyetlerine göre algılarında fark yoktur. Dolayısıyla, “sivil savunma birimi, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmek için yeterli yetkiye sahiptir algısı “, cinsiyet yönünden farklılık göstermemektedir.



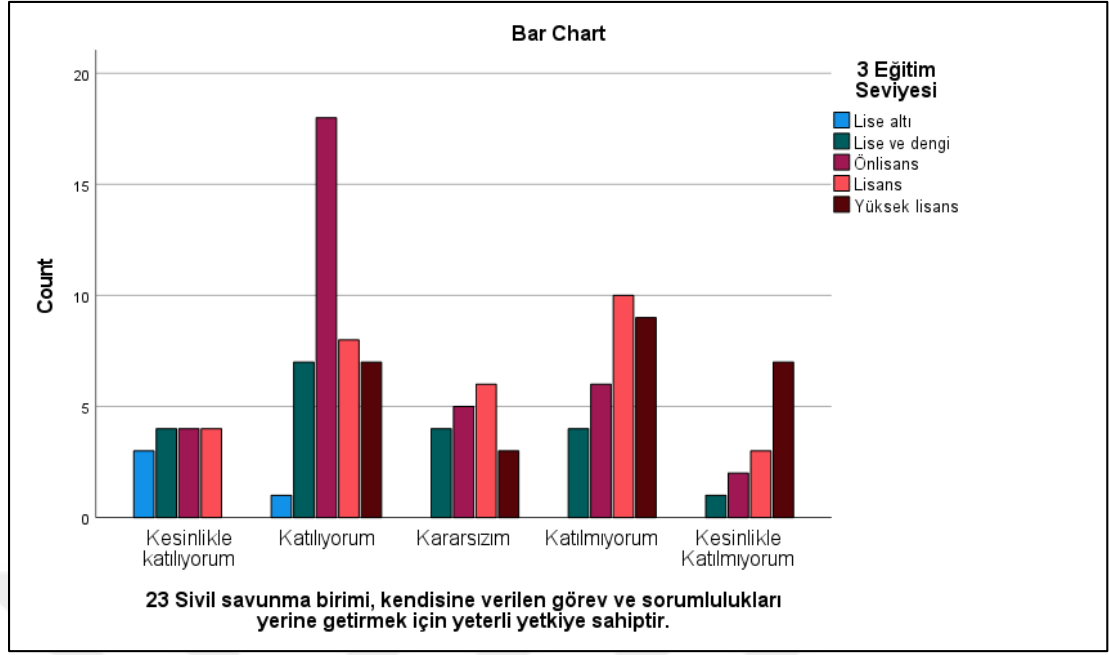
Grafik 38. Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Algı Farklılığı

Tablo 75. Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Algı Farklılığı

23 Sivil savunma birimi, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmek için yeterli yetkiye sahiptir. * 2 Yaş grubu Crosstabulation

		2 Yaş grubu					Total
		21-29	30-39	40-49	50-59	60 veya daha büyük	
23 Sivil savunma birimi, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmek için yeterli yetkiye sahiptir.	Kesinlikle katılıyorum	1	7	6	1	0	15
	Katılıyorum	2	11	21	6	1	41
	Kararsızım	1	9	7	1	0	18
	Katılmıyorum	1	7	13	6	2	29
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	4	7	2	0	13
Total		5	38	54	16	3	116

Sivil savunma alanında çalışan uzman, amir ve şefler çoğunlukla 40- 49 yaş aralığındadır. Sivil savunma biriminin, görev ve sorumluluklarını yerine getirmek için yeterli yetkiye sahip olduğu algısı da en çok 40-49 yaş aralığında olumlu karşılık bulmuştur.



Grafik 39. Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Algı Farklılığı

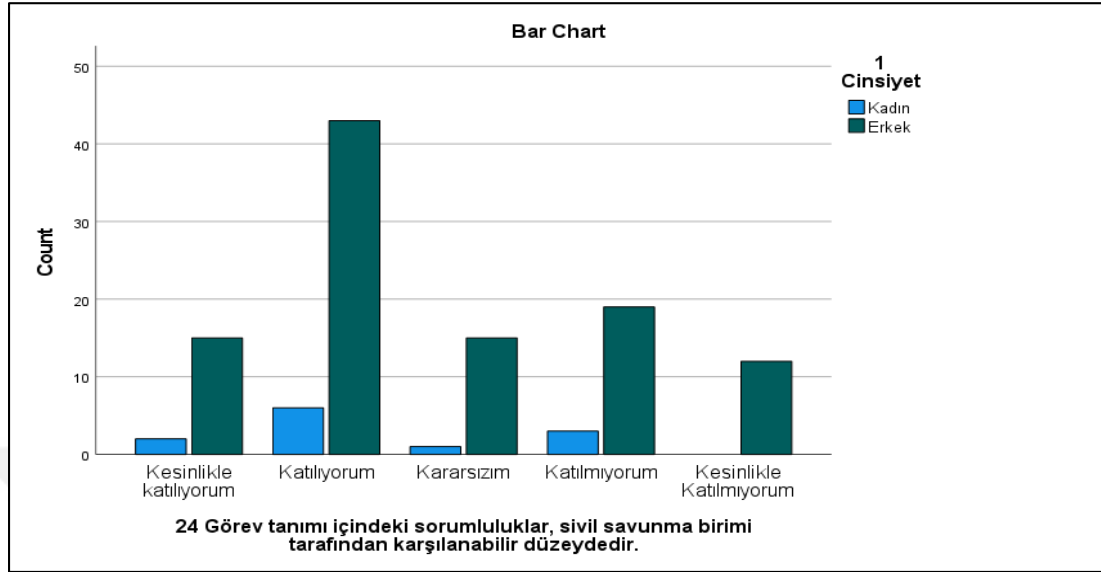
Tablo 76. Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Algı Farklılığı

23 Sivil savunma birimi, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmek için yeterli yetkiye sahiptir. * 3 Eğitim Seviyesi Crosstabulation

		3 Eğitim Seviyesi					Total
		Lise altı	Lise ve dengi	Önlisans	Lisans	Yüksek lisans	
23 Sivil savunma birimi, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmek için yeterli yetkiye sahiptir.	Kesinlikle katılıyorum	3	4	4	4	0	15
	Katılıyorum	1	7	18	8	7	41
	Kararsızım	0	4	5	6	3	18
	Katılmıyorum	0	4	6	10	9	29
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	1	2	3	7	13
Total		4	20	35	31	26	116

Sivil savunma biriminin sahip olduğu yetkinin yeterliliğine yönelik katılımcıların eğitim seviyelerine göre katılımcılardan yüksek lisans mezunu olanlar az farkla da olsa birimlerin yeterli yetkiye sahip olduklarına inanmazken, lisans düzeyindeki katılımcıların kararsız kaldıkları görülmektedir. Diğer katılımcıların yeterli yetkiye sahip olduğu görüşünde oldukları görülmektedir.

3.3.4.6. Görev Tanımı İçindeki Sorumlulukların, Sivil Savunma Birimi Tarafından Karşılanabilir Düzeyde Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Demografik Unsurlar

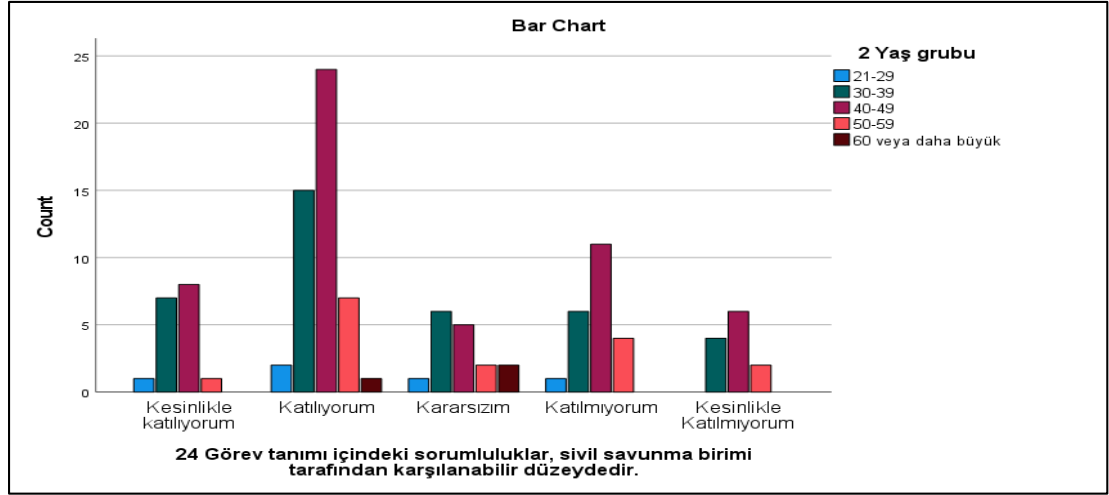


Grafik 40. Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Cinsiyetine Göre Değişimi

Tablo 77. Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Cinsiyetine Göre Değişimi

Group Statistics					
	1 Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
24 Görev tanımı içindeki sorumluluklar, sivil savunma birimi tarafından karşılanabilir düzeydedir.	Kadın	12	2,42	1,084	,313
	Erkek	104	2,71	1,252	,123

Görev tanımı içindeki sorumlulukların, sivil savunma birimi tarafından karşılanabilir düzeyde olduğu algısı, cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.



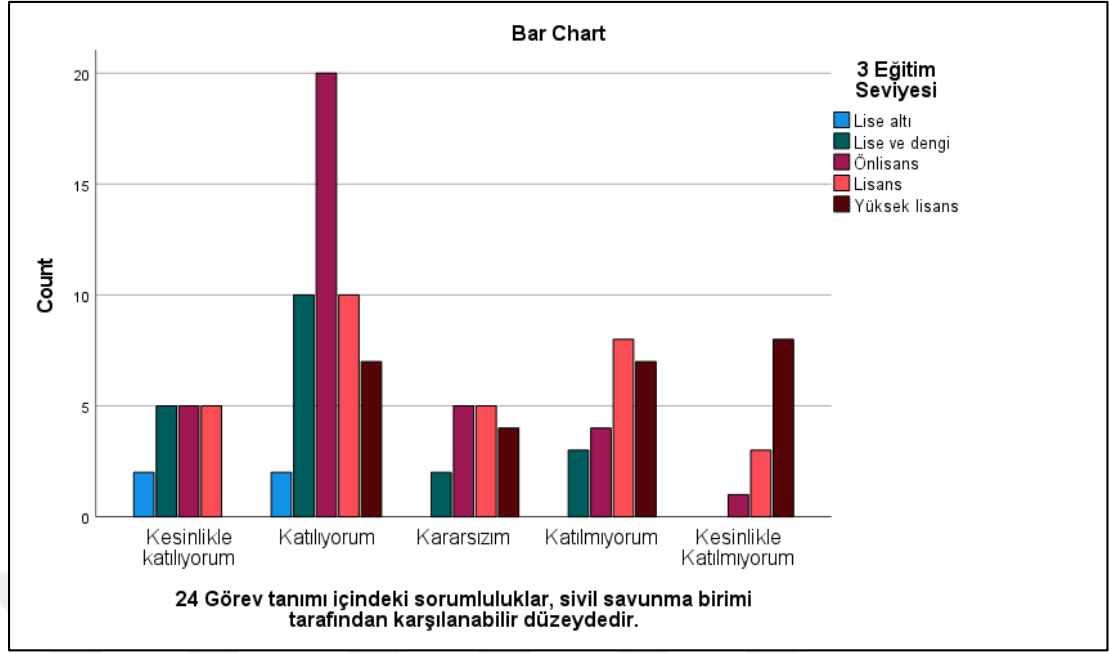
Grafik 41. Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Değişimi

Tablo 78. Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Değişimi

24 Görev tanımı içindeki sorumluluklar, sivil savunma birimi tarafından karşılanabilir düzeydedir. * 2 Yaş grubu Crosstabulation

		2 Yaş grubu					Total
		21-29	30-39	40-49	50-59	60 veya daha büyük	
24 Görev tanımı içindeki sorumluluklar, sivil savunma birimi tarafından karşılanabilir düzeydedir.	Kesinlikle katılıyorum	1	7	8	1	0	17
	Katılıyorum	2	15	24	7	1	49
	Kararsızım	1	6	5	2	2	16
	Katılmıyorum	1	6	11	4	0	22
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	4	6	2	0	12
Total		5	38	54	16	3	116

Görev tanımı içindeki sorumlulukların birim tarafından yerine getirilebilir düzeyde olduğuna yönelik katılımcıların yaş gruplarına göre algı farkı bulunmamakla birlikte katılımcıların çoğunlukla sorumlulukların yeterli düzeyde yerine getirildiği düşüncesine sahip oldukları anlaşılmaktadır.



Grafik 42. Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Eğitim Seviyesine Göre Değişimi

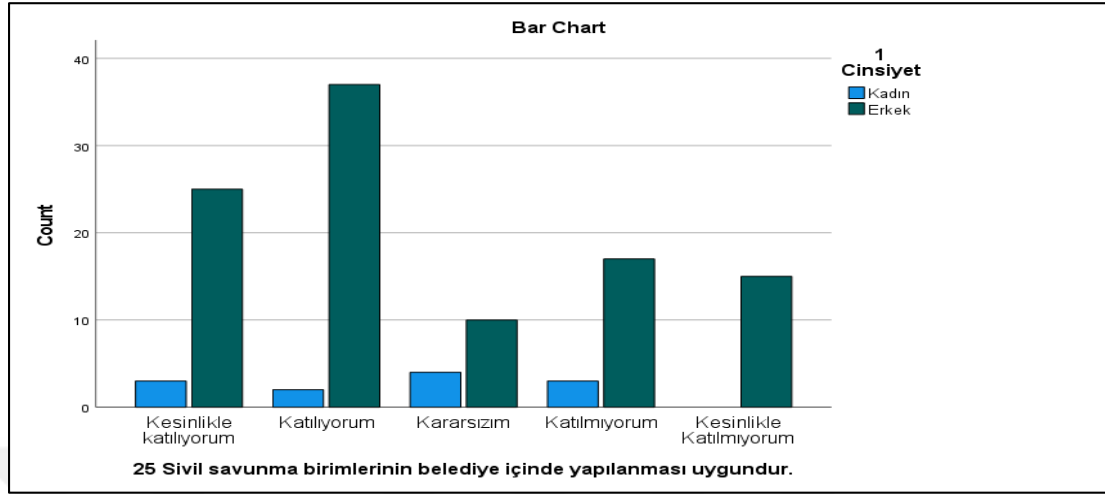
Tablo 79. Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Eğitim Seviyesine Göre Değişimi

24 Görev tanımı içindeki sorumluluklar, sivil savunma birimi tarafından karşılanabilir düzeydedir. * 3 Eğitim Seviyesi Crosstabulation

		3 Eğitim Seviyesi					Total
		Lise altı	Lise ve dengi	Önlisans	Lisans	Yüksek lisans	
24 Görev tanımı içindeki sorumluluklar, sivil savunma birimi tarafından karşılanabilir düzeydedir.	Kesinlikle katılıyorum	2	5	5	5	0	17
	Katılıyorum	2	10	20	10	7	49
	Kararsızım	0	2	5	5	4	16
	Katılmıyorum	0	3	4	8	7	22
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0	1	3	8	12
Total		4	20	35	31	26	116

Katılımcılardan eğitim seviyesi lise altı, lise ve dengi olanlar, görev tanımı içindeki sorumlulukların karşılanabilir düzeyde olduğuna katılırken, yüksek lisans eğitim düzeyindeki katılımcılar ise çoğunlukla katılmamaktadır. Dolayısıyla eğitim seviyesi yükseldikçe sorumlulukların karşılanabilir düzeyde olduğu inancının azaldığı görülmektedir.

3.3.4.7. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye İçinde Yapılanmasının Uygun Olduğuna Yönelik Algıyı Etkileyen Demografik Unsurlar

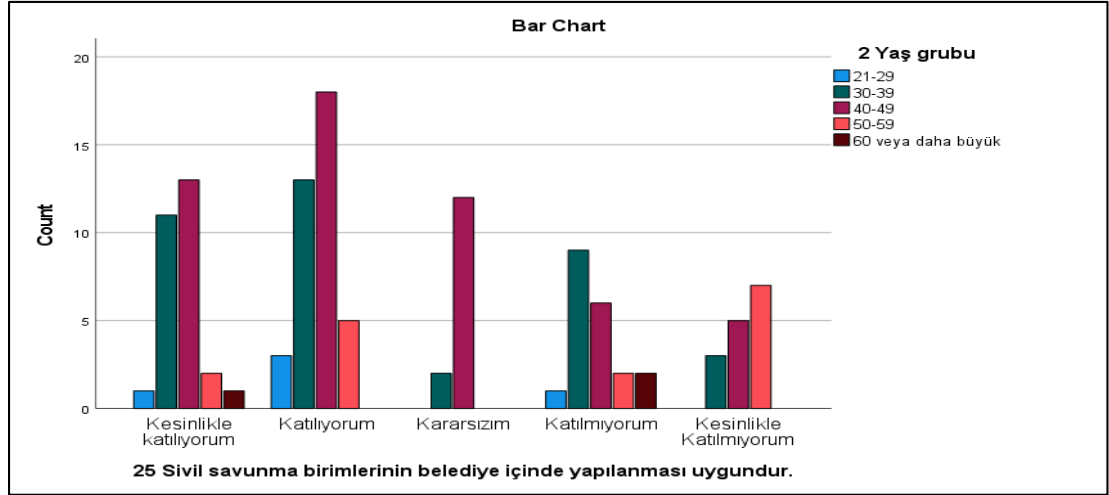


Grafik 43. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Cinsiyetine Göre Değişimi

Tablo 80. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Cinsiyetine Göre Değişimi

Group Statistics					
	1 Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
25 Sivil savunma birimlerinin belediye içinde yapılanması uygundur.	Kadın	12	2,58	1,165	,336
	Erkek	104	2,62	1,389	,136

Sivil savunma birimlerinin belediye teşkilatı içinde yapılanmasını uygun bulma algısı ile katılımcıların cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Dolayısıyla, sivil savunma birimlerinin belediye içinde yapılanması uygundur algısı, cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.



Grafik 44. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Değişimi

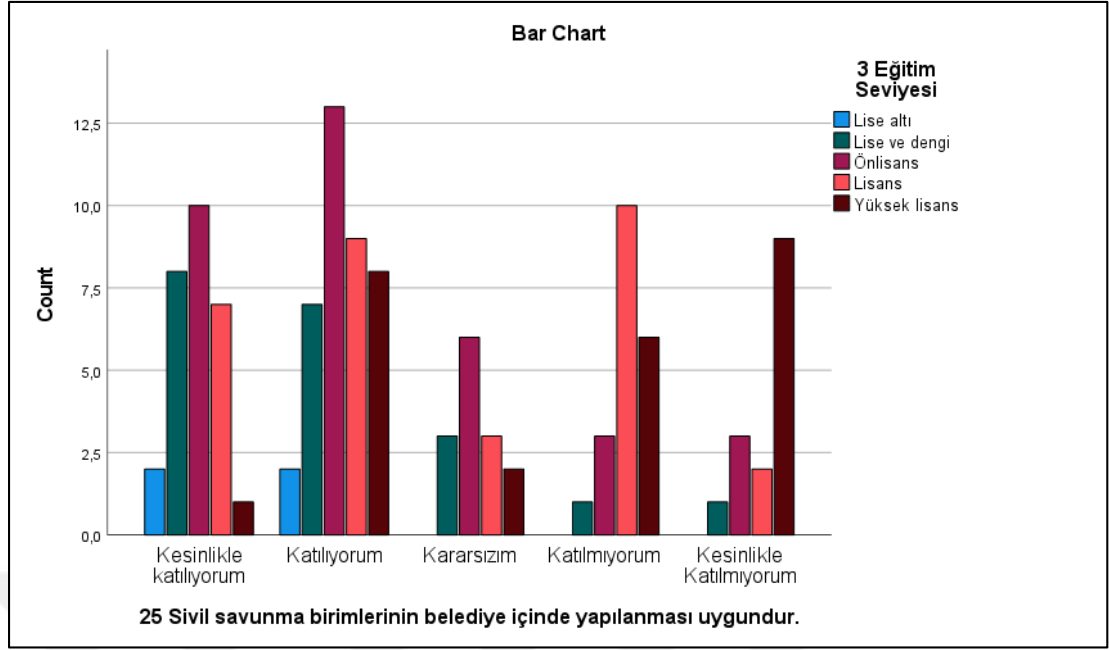
Tablo 81. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Değişimi

25 Sivil savunma birimlerinin belediye içinde yapılanması uygundur. * 2 Yaş grubu Crosstabulation

Count

		2 Yaş grubu					Total
		21-29	30-39	40-49	50-59	60 veya daha büyük	
25 Sivil savunma birimlerinin belediye içinde yapılanması uygundur.	Kesinlikle katılıyorum	1	11	13	2	1	28
	Katılıyorum	3	13	18	5	0	39
	Kararsızım	0	2	12	0	0	14
	Katılmıyorum	1	9	6	2	2	20
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	3	5	7	0	15
Total		5	38	54	16	3	116

Sivil savunma birimlerinin belediye teşkilatı içinde yapılanmasını, yaş gruplarına göre katılımcılar çoğunlukla uygun bulmakla birlikte elli ve üzeri yaş grubun az sayıda da olsa uygun bulmadığı görülmektedir. Sivil savunma birimleri yöneticileri çoğunlukla 40-49 yaş grubunda olduğundan, sivil savunma ekiplerinin yöneticilerinin, belediye yapılanmasını uygun bulduğu anlaşılmaktadır.



Grafik 45. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Değişimi

Tablo 82. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Değişimi

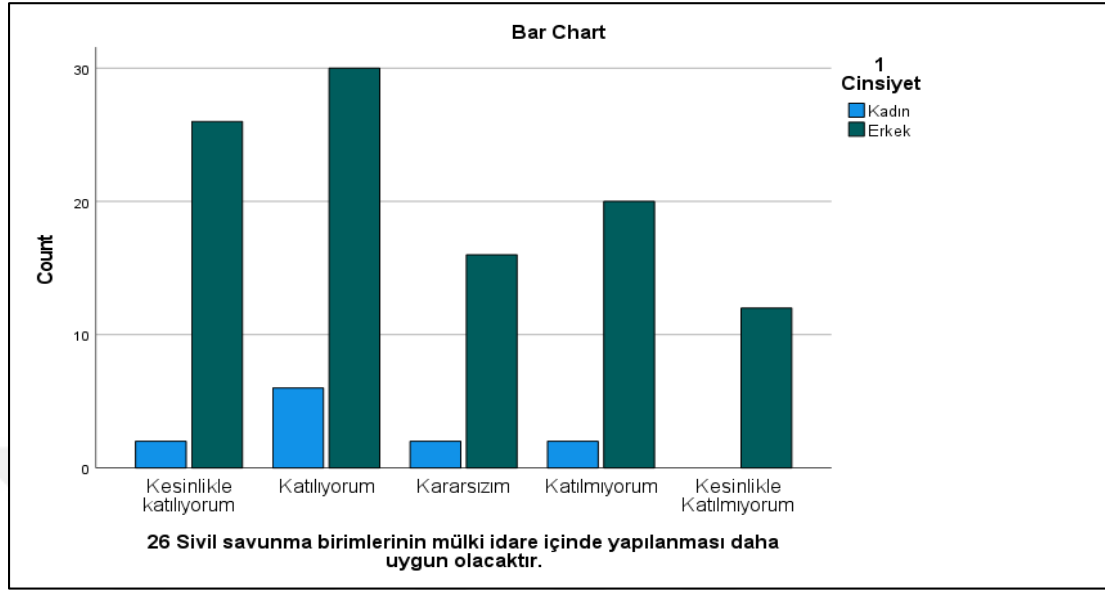
25 Sivil savunma birimlerinin belediye içinde yapılanması uygundur. * 3 Eğitim Seviyesi Crosstabulation

Count

		3 Eğitim Seviyesi					Total
		Lise altı	Lise ve dengi	Önlisans	Lisans	Yüksek lisans	
25 Sivil savunma birimlerinin belediye içinde yapılanması uygundur.	Kesinlikle katılıyorum	2	8	10	7	1	28
	Katılıyorum	2	7	13	9	8	39
	Kararsızım	0	3	6	3	2	14
	Katılmıyorum	0	1	3	10	6	20
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	1	3	2	9	15
Total		4	20	35	31	26	116

Sivil savunma birimlerinin belediye teşkilatı içinde yapılanmasını uygun bulma algısı, yüksek lisans hariç diğer eğitim düzeylerindeki katılımcılarca kabul görmektedir.

3.3.4.8. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Uygun Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Demografik Unsurlar

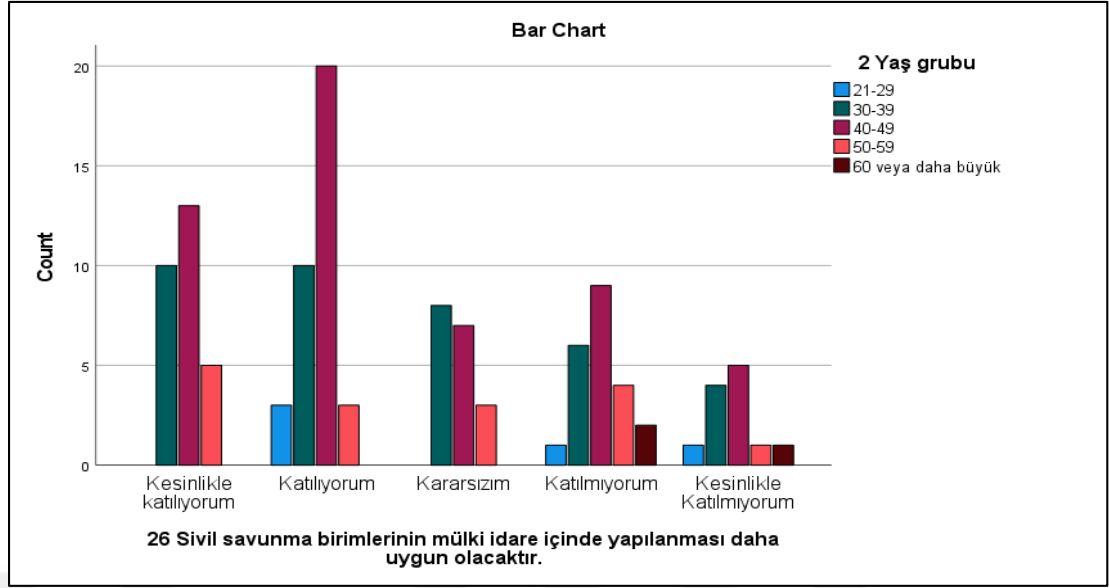


Grafik 46. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Cinsiyetleri Arasındaki Farklılık

Tablo 83. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Cinsiyetleri Arasındaki Farklılık

Group Statistics					
	1 Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
26 Sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanması daha uygun olacaktır.	Kadın	12	2,33	,985	,284
	Erkek	104	2,63	1,351	,133

Sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanmasının daha uygun olduğu algısına yönelik katılımcıların cinsiyetleri arasındaki anlamlı bir fark görülmemektedir. Dolayısıyla, sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanması daha uygun olacaktır algısı, cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.



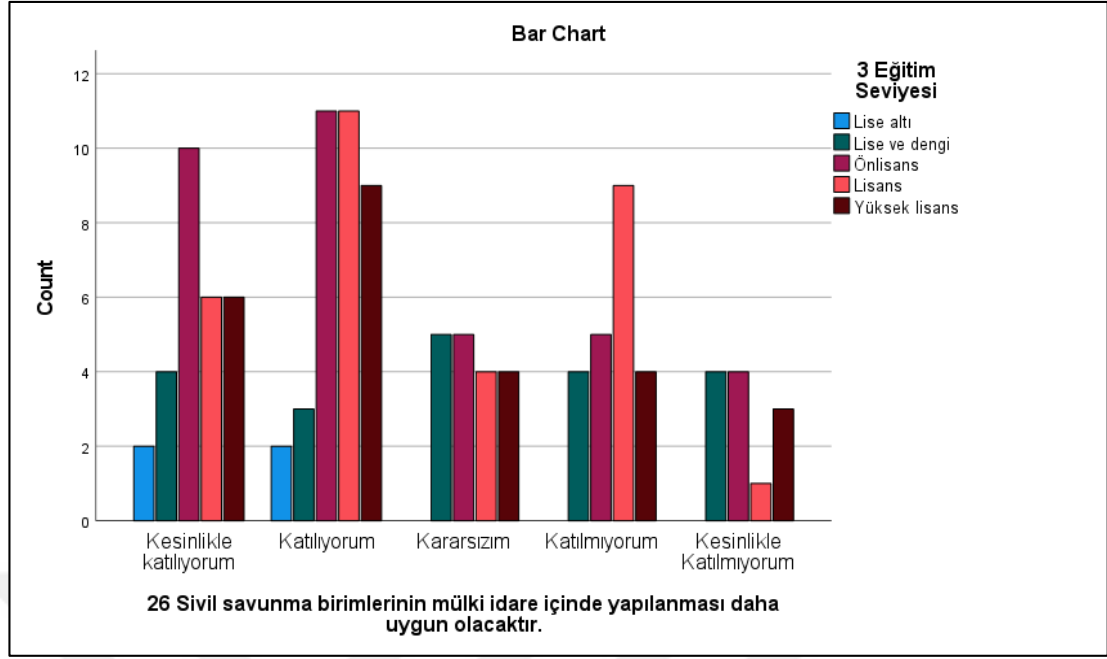
Grafik 47. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Yaş Grupları Arasındaki Farklılık

Tablo 84. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Yaş Grupları Arasındaki Farklılık

26 Sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanması daha uygun olacaktır. * 2 Yaş grubu Crosstabulation

		2 Yaş grubu					Total
		21-29	30-39	40-49	50-59	60 veya daha büyük	
26 Sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanması daha uygun olacaktır.	Kesinlikle katılıyorum	0	10	13	5	0	28
	Katılıyorum	3	10	20	3	0	36
	Kararsızım	0	8	7	3	0	18
	Katılmıyorum	1	6	9	4	2	22
	Kesinlikle Katılmıyorum	1	4	5	1	1	12
Total		5	38	54	16	3	116

Sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanmasının daha uygun olduğu konusunda yaş grupları arasında farklı görüşler bulunmaktadır. Dolayısıyla, sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanması daha uygun olacaktır algısı, yaşa göre farklılık göstermektedir.



Grafik 48. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Eğitim Düzeyleri Arasındaki Farklılık

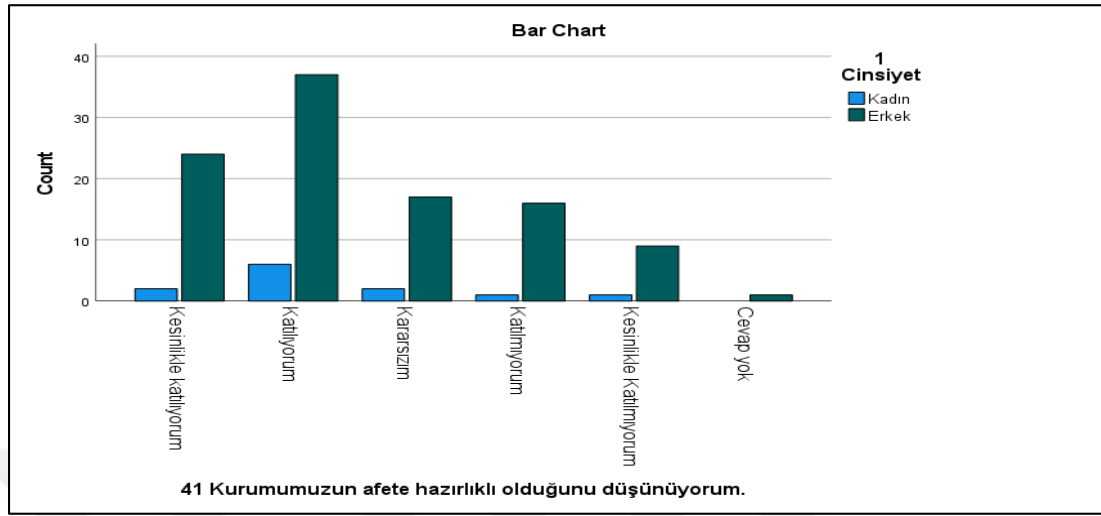
Tablo 85. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Eğitim Düzeyleri Arasındaki Farklılık

26 Sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanması daha uygun olacaktır. * 3 Eğitim Seviyesi Crosstabulation

Count		3 Eğitim Seviyesi					Total
		Lise altı	Lise ve dengi	Önlisans	Lisans	Yüksek lisans	
26 Sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanması daha uygun olacaktır.	Kesinlikle katılıyorum	2	4	10	6	6	28
	Katılıyorum	2	3	11	11	9	36
	Kararsızım	0	5	5	4	4	18
	Katılmıyorum	0	4	5	9	4	22
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	4	4	1	3	12
Total		4	20	35	31	26	116

Hemen hemen tüm eğitim seviyelerinde mülki idare içinde yapılanma uygun bulunurken, lise ve dengi eğitim grubunda karşı yönde görüşler de bulunmaktadır.

3.3.4.9. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Demografik Unsurlar

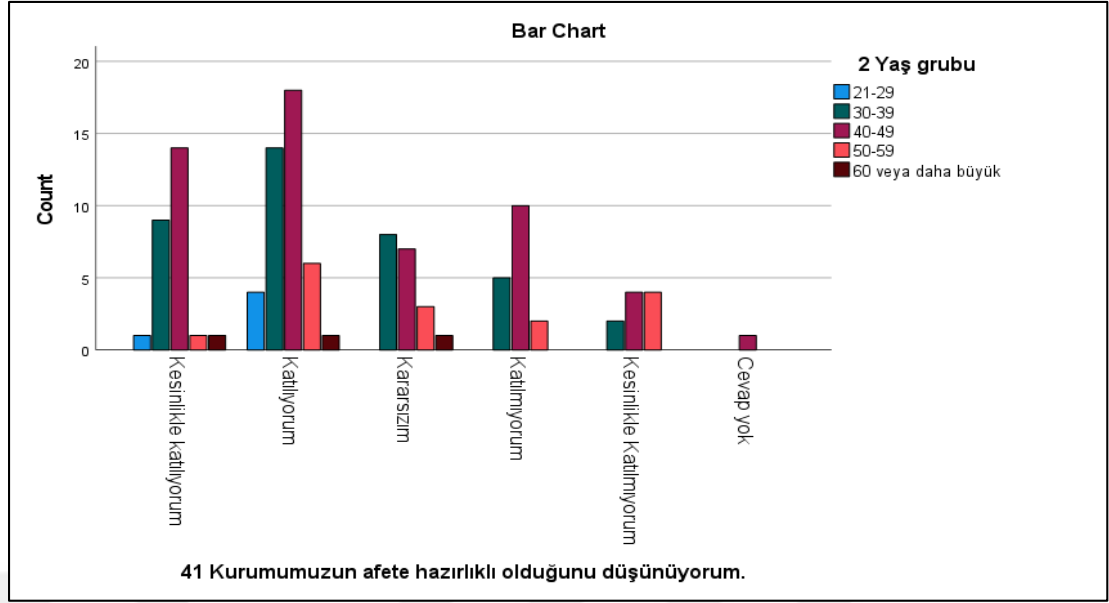


Grafik 49. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısının Katılımcıların Cinsiyetine Göre Değerlendirmesi

Tablo 86. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısının Katılımcıların Cinsiyetine Göre Değerlendirmesi

Group Statistics					
	1 Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
41 Kurumumuzun afete hazırlıklı olduğunu düşünüyorum.	Kadın	12	2,42	1,165	,336
	Erkek	104	2,54	1,292	,127

Kurumun afete hazırlıklı olduğu algısı ile katılımcıların cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir. Katılımcıların çoğunun kurumlarının afete hazırlıklı olduğu konusunda inancı yüksektir.



Grafik 50. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısının Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Değerlendirilmesi

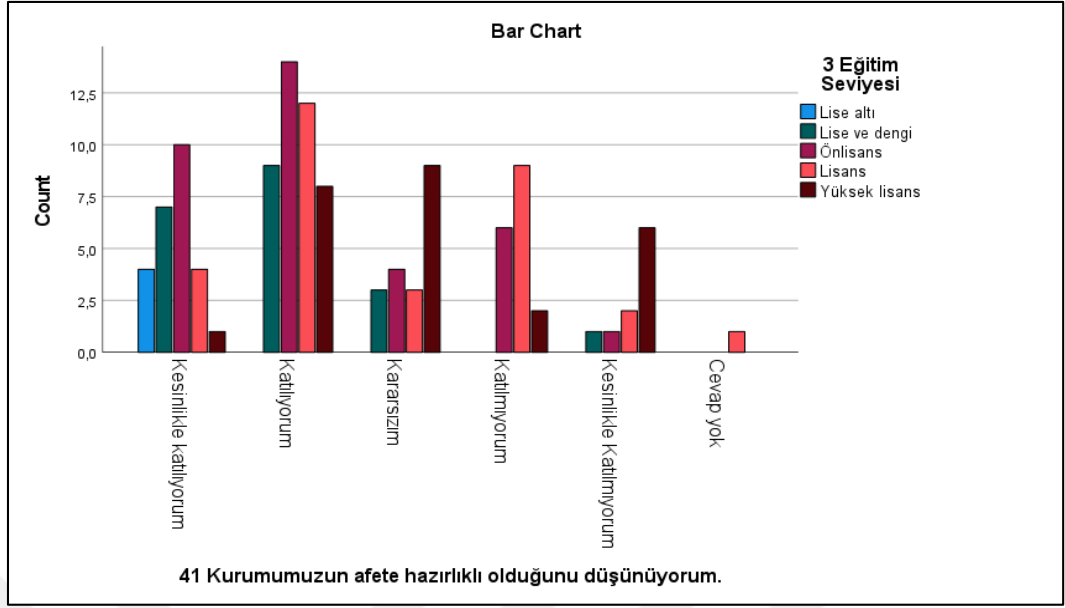
Tablo 87. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısının Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Değerlendirilmesi

41 Kurumumuzun afete hazırlıklı olduğunu düşünüyorum. * 2 Yaş grubu Crosstabulation

Count

		2 Yaş grubu					Total
		21-29	30-39	40-49	50-59	60 veya daha büyük	
41 Kurumumuzun afete hazırlıklı olduğunu düşünüyorum.	Kesinlikle katılıyorum	1	9	14	1	1	26
	Katılıyorum	4	14	18	6	1	43
	Kararsızım	0	8	7	3	1	19
	Katılmıyorum	0	5	10	2	0	17
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	2	4	4	0	10
	Cevap yok	0	0	1	0	0	1
Total		5	38	54	16	3	116

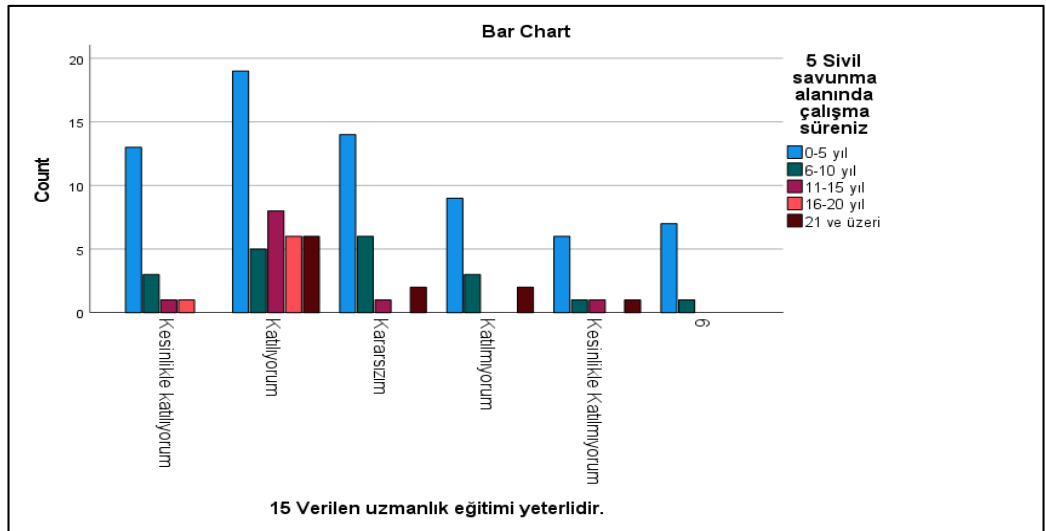
Kurumun afete hazırlıklı olduğu algısı, katılımcıların yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde aralarında anlamlı bir fark bulunmamıştır.



Grafik 51. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısının Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Kurumun afete hazırlıklı olduğu algısı katılımcıların eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde, yüksek lisans düzeyindekiler hariç, diğer katılımcılar hazırlıklı olduğunu düşünmektedirler.

3.3.4.10. Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterli Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 52. Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresi Gruplarına Göre Algı Farklılığı

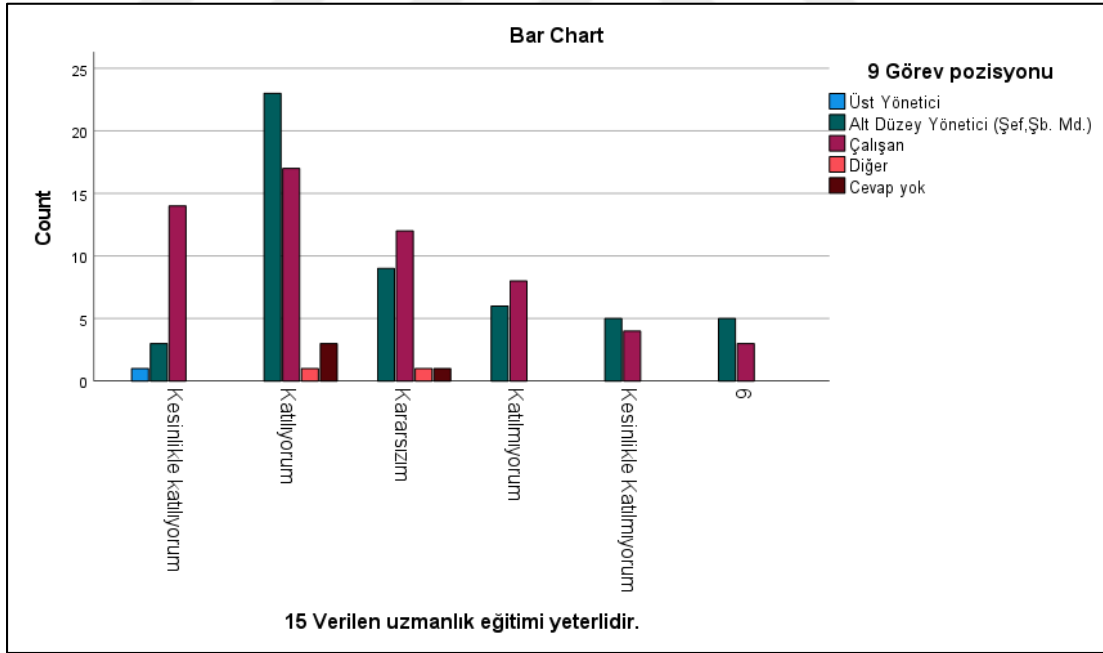
Tablo 88. Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresi Gruplarına Göre Algı Farklılığı

15 Verilen uzmanlık eğitimi yeterlidir. * 5 Sivil savunma alanında çalışma süreniz Crosstabulation

Count

		5 Sivil savunma alanında çalışma süreniz					Total
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 ve üzeri	
15 Verilen uzmanlık eğitimi yeterlidir.	Kesinlikle katılıyorum	13	3	1	1	0	18
	Katılıyorum	19	5	8	6	6	44
	Kararsızım	14	6	1	0	2	23
	Katılmıyorum	9	3	0	0	2	14
	Kesinlikle Katılmıyorum	6	1	1	0	1	9
	6	7	1	0	0	0	8
Total		68	19	11	7	11	116

Katılımcıların sivil savunma alanında çalışma süresi ile verilen uzmanlık eğitiminin yeterliliğine yönelik algı arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır. Sivil savunma alanında beş yıla kadar hizmeti bulunanların, verilen uzmanlık eğitimin yeterliliğine ilişkin katılım oranı yüksek iken, yirmi bir ve üzeri yıl gruplarında ise katılım daha düşüktür. Dolayısıyla, verilen uzmanlık eğitiminin yeterliliği algısı, sivil savunma alanında çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.



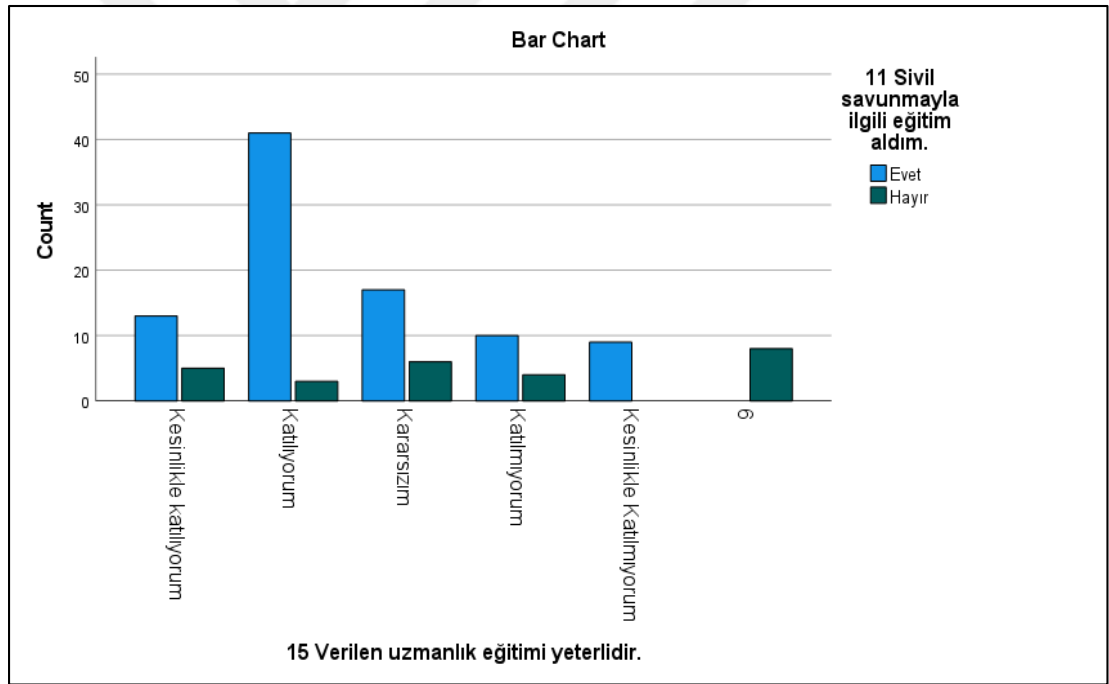
Grafik 53. Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı

Tablo 89. Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı

15 Verilen uzmanlık eğitimi yeterlidir. * 9 Görev pozisyonu Crosstabulation

		9 Görev pozisyonu					Total
		Üst Yönetici	Alt Düzey Yönetici (Şef, Şb. Md.)	Çalışan	Diğer	Cevap yok	
15 Verilen uzmanlık eğitimi yeterlidir.	Kesinlikle katılıyorum	1	3	14	0	0	18
	Katılıyorum	0	23	17	1	3	44
	Kararsızım	0	9	12	1	1	23
	Katılmıyorum	0	6	8	0	0	14
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	5	4	0	0	9
	6	0	5	3	0	0	8
Total		1	51	58	2	4	116

Katılımcıların her görev pozisyonunda verilen uzmanlık eğitiminin yeterliliğine yönelik algı yüksektir. Dolayısıyla, verilen uzmanlık eğitiminin yeterliliği algısı, görev pozisyon gruplarına göre farklılık göstermemektedir.



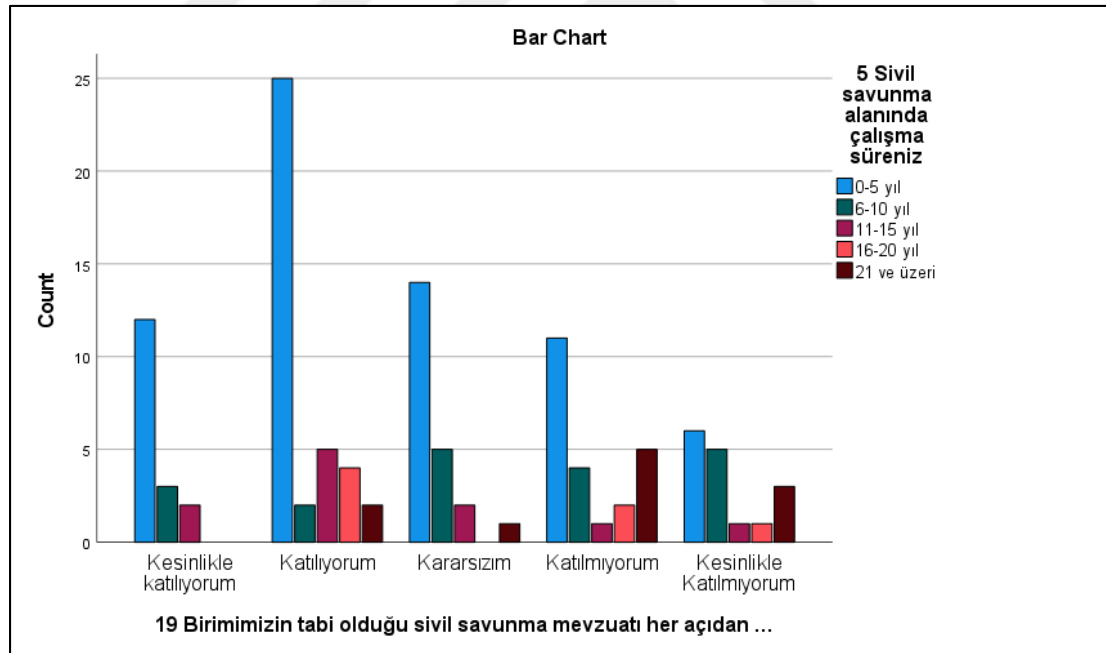
Grafik 54. Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alan Eğitiminin Etkisi

Tablo 90. Verilen Uzmanlık Eğitiminin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alan Eğitiminin Etkisi

Group Statistics					
11 Sivil savunmayla ilgili eğitim aldım.		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
3 Eğitim Seviyesi	Evet	90	3,48	1,163	,123
	Hayır	26	3,46	,989	,194

Sivil savunma uzmanlık eğitimi aldım sorusuna katılımcıların verdikleri yanıtların ortalaması evet 3,48, hayır 3,46 olup aralarında anlamlı bir farklılık yoktur. Sivil savunma eğitimi alan katılımcılar, verilen uzmanlık eğitimini çoğunlukla yeterli bulmaktadır. Verilen uzmanlık eğitiminin yeterliliği algısı, sivil savunma eğitimi durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

3.3.4.11. Birimin Tabi Olduğu Sivil Savunma Mevzuatını Yeterli Görme Algısını Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 55. Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresi Durumlarına Göre Algı Farklılığı

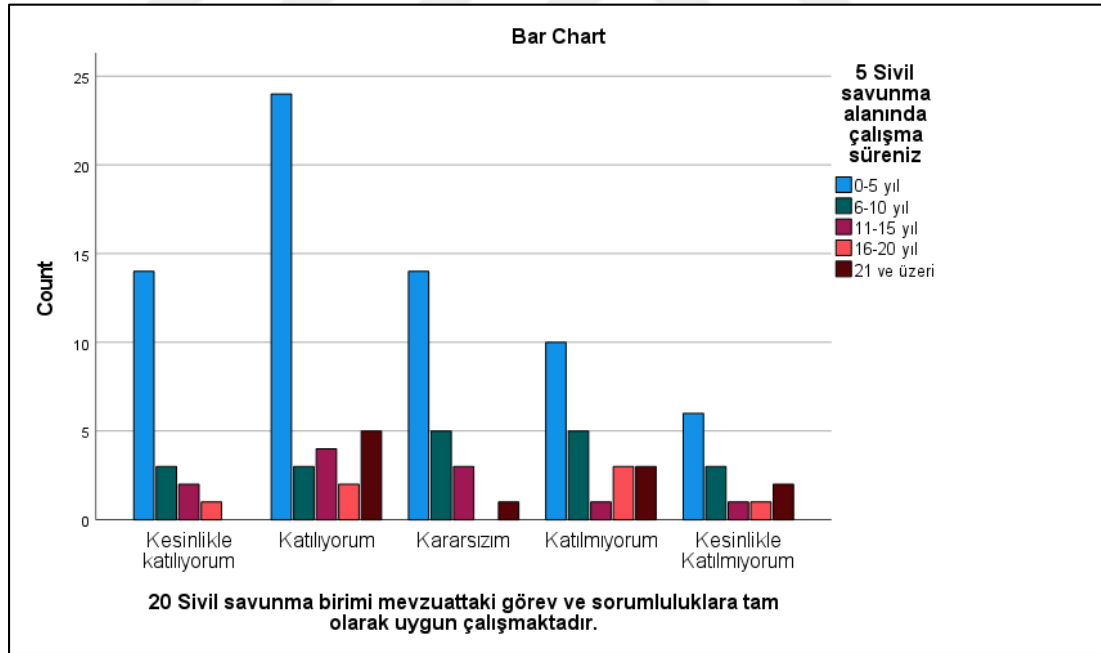
Tablo 91. Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresi Durumlarına Göre Algı Farklılığı

19 Birimimizin tabi olduğu sivil savunma mevzuatı her açıdan yeterlidir. * 5 Sivil savunma alanında çalışma süreniz Crosstabulation

		5 Sivil savunma alanında çalışma süreniz					Total
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 ve üzeri	
19 Birimimizin tabi olduğu sivil savunma mevzuatı her açıdan yeterlidir.	Kesinlikle katılıyorum	12	3	2	0	0	17
	Katılıyorum	25	2	5	4	2	38
	Kararsızım	14	5	2	0	1	22
	Katılmıyorum	11	4	1	2	5	23
	Kesinlikle Katılmıyorum	6	5	1	1	3	16
Total		68	19	11	7	11	116

Sivil savunma alanında beş yıla kadar hizmeti olanlar mevzuatın yeterli olduğuna yüksek oranda katılırken, diğerlerinde bu oran düşüktür. Dolayısıyla sivil savunma alanında yeterince tecrübesi olmayan katılımcıların mevzuatın yeterli olduğuna inandığı anlaşılmaktadır.

3.3.4.12. Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuattaki Görev ve Sorumluluklara Tam Olarak Uygun Çalıştığı Algısını Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 56. Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresine Göre Algı Farklılığı

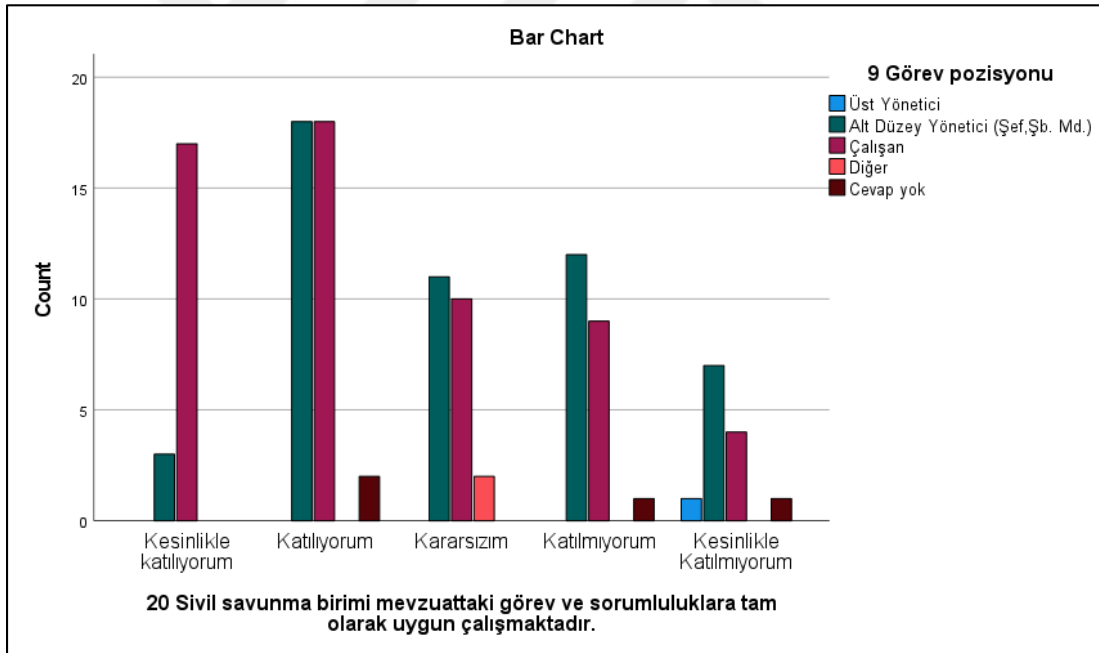
Tablo 92. Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresine Göre Algı Farklılığı

20 Sivil savunma birimi mevzuattaki görev ve sorumluluklara tam olarak uygun çalışmaktadır. * 5 Sivil savunma alanında çalışma süresiz Crosstabulation

Count

		5 Sivil savunma alanında çalışma süresiz					Total
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 ve üzeri	
20 Sivil savunma birimi mevzuattaki görev ve sorumluluklara tam olarak uygun çalışmaktadır.	Kesinlikle katılıyorum	14	3	2	1	0	20
	Katılıyorum	24	3	4	2	5	38
	Kararsızım	14	5	3	0	1	23
	Katılmıyorum	10	5	1	3	3	22
	Kesinlikle Katılmıyorum	6	3	1	1	2	13
Total		68	19	11	7	11	116

Çalışma süresi sıfır ile beş yıl arasında olanlar sivil savunma birimlerinin mevzuata tam olarak uygun çalıştıklarını düşünürlerken, diğerleri daha düşük oranda mevzuata uygun çalışıldığını düşünmektedir. Sivil savunma biriminin mevzuattaki görev ve sorumluluklara tam olarak uygun çalıştığı algısı ile sivil savunma alanında çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.



Grafik 57. Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı

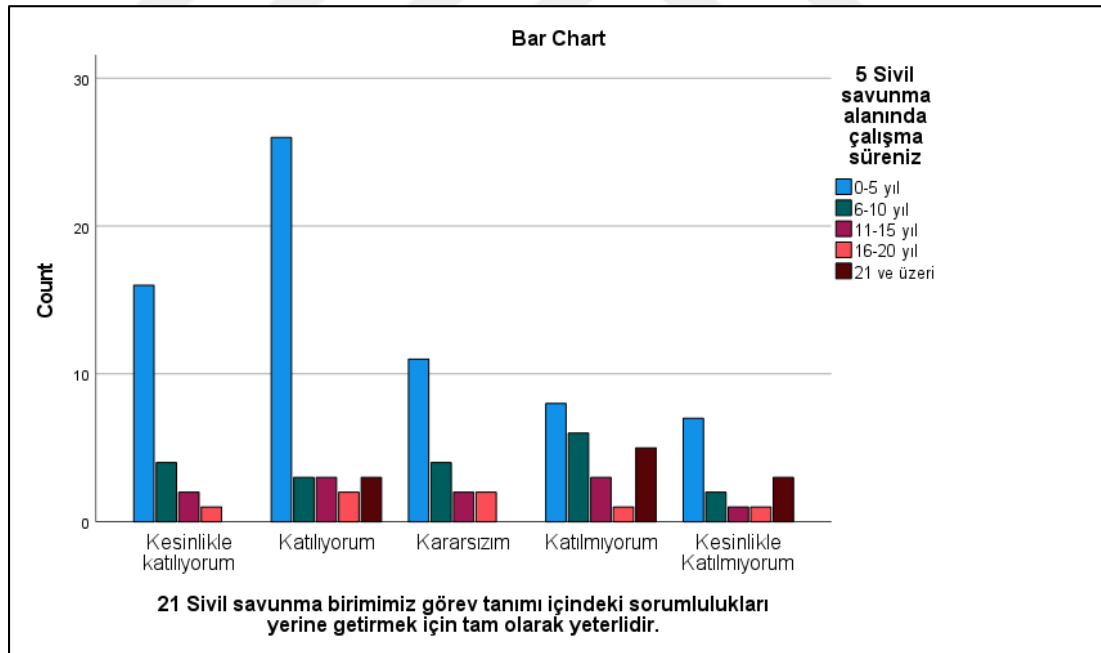
Tablo 93. Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı

20 Sivil savunma birimi mevzuattaki görev ve sorumluluklara tam olarak uygun çalışmaktadır. * 9 Görev pozisyonu Crosstabulation

		9 Görev pozisyonu					Total
		Üst Yönetici	Alt Düzey Yönetici (Şef, Şb. Md.)	Çalışan	Diğer	Cevap yok	
20 Sivil savunma birimi mevzuattaki görev ve sorumluluklara tam olarak uygun çalışmaktadır.	Kesinlikle katılıyorum	0	3	17	0	0	20
	Katılıyorum	0	18	18	0	2	38
	Kararsızım	0	11	10	2	0	23
	Katılmıyorum	0	12	9	0	1	22
	Kesinlikle Katılmıyorum	1	7	4	0	1	13
Total		1	51	58	2	4	116

Sivil savunma birimlerinin mevzuattaki görev ve sorumluluklara uygun çalışmasına yönelik araştırmaya katılan tek üst yönetici hariç, diğerlerinde birimin mevzuata uygun çalıştığı inancı vardır.

3.3.4.13. Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımı İçindeki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Dair Algısını Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 58. Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresine Göre Algı Farklılığı

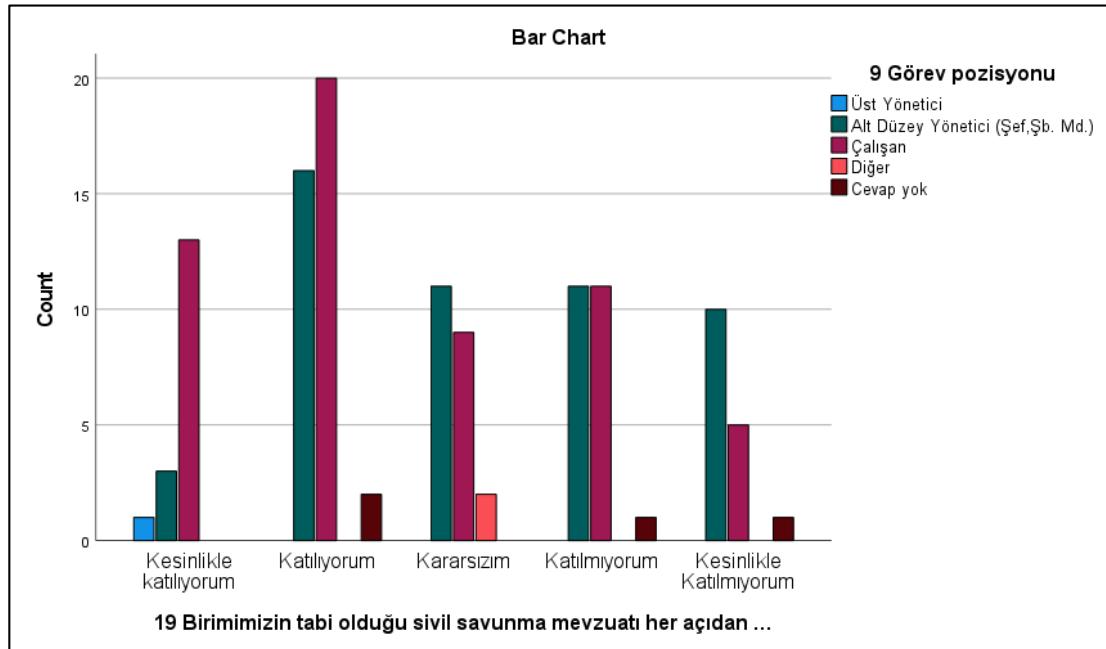
Tablo 94. Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresine Göre Algı Farklılığı

21 Sivil savunma birimimiz görev tanımı içindeki sorumlulukları yerine getirmek için tam olarak yeterlidir. * 5 Sivil savunma alanında çalışma süreniz Crosstabulation

		5 Sivil savunma alanında çalışma süreniz					Total
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 ve üzeri	
21 Sivil savunma birimimiz görev tanımı içindeki sorumlulukları yerine getirmek için tam olarak yeterlidir.	Kesinlikle katılıyorum	16	4	2	1	0	23
	Katılıyorum	26	3	3	2	3	37
	Kararsızım	11	4	2	2	0	19
	Katılmıyorum	8	6	3	1	5	23
	Kesinlikle Katılmıyorum	7	2	1	1	3	14
Total		68	19	11	7	11	116

Sivil savunma biriminin görev tanımındaki sorumlulukları yerine getirme açısından yeterli olduğuna yönelik sorguya, katılımcıların sivil savunma alanında çalışma süresi yirmi bir ve üzeri olanlar olumsuz, diğerleri olumlu bakmaktadır. Bu sonuca göre, sivil savunma birimi görev tanımı içindeki sorumlulukları yerine getirmek konusunda yeterlidir algısı, sivil savunma alanında çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

3.3.4.14. Sivil Savunma Biriminin Mevzuattaki Görev ve Sorumluluklara Tam Olarak Uygun Çalıştığı Algısını Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 59. Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı

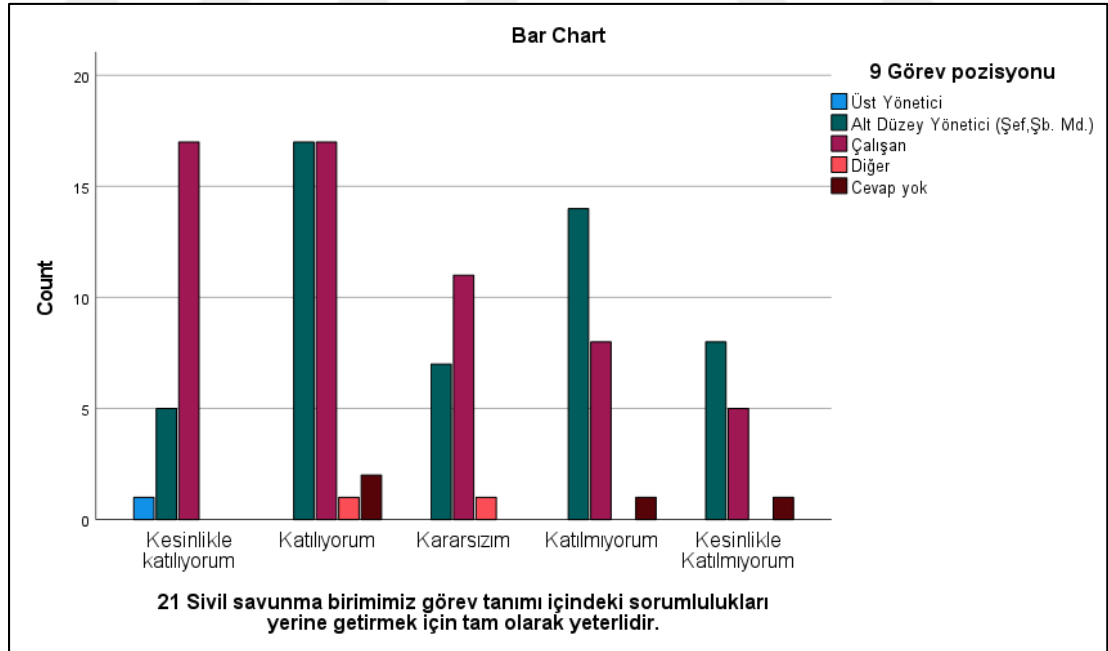
Tablo 95. Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı

19 Birimimizin tabi olduğu sivil savunma mevzuatı her açıdan yeterlidir. * 9 Görev pozisyonu
Crosstabulation

		9 Görev pozisyonu					Total
		Üst Yönetici	Alt Düzey Yönetici (Şef, Şb. Md.)	Çalışan	Diğer	Cevap yok	
19 Birimimizin tabi olduğu sivil savunma mevzuatı her açıdan yeterlidir.	Kesinlikle katılıyorum	1	3	13	0	0	17
	Katılıyorum	0	16	20	0	2	38
	Kararsızım	0	11	9	2	0	22
	Katılmıyorum	0	11	11	0	1	23
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	10	5	0	1	16
Total		1	51	58	2	4	116

Sivil savunma biriminde alt düzey yöneticiler mevzuatın yeterli olduğu görüşüne sahip değilken, diğer pozisyonlardaki personelin mevzuatın yeterli olduğuna inandığı dikkati çekmektedir. Bu sonuca göre, birimin tabi olduğu sivil savunma mevzuatını yeterli görme algısı, görev pozisyon gruplarına göre farklılık göstermektedir.

3.3.4.15. Sivil Savunma Biriminin Kendisine Verilen Görev ve Sorumlulukları Yerine Getirmek İçin Yeterli Yetkiye Sahip Olduğuna Yönelik Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 60.Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı

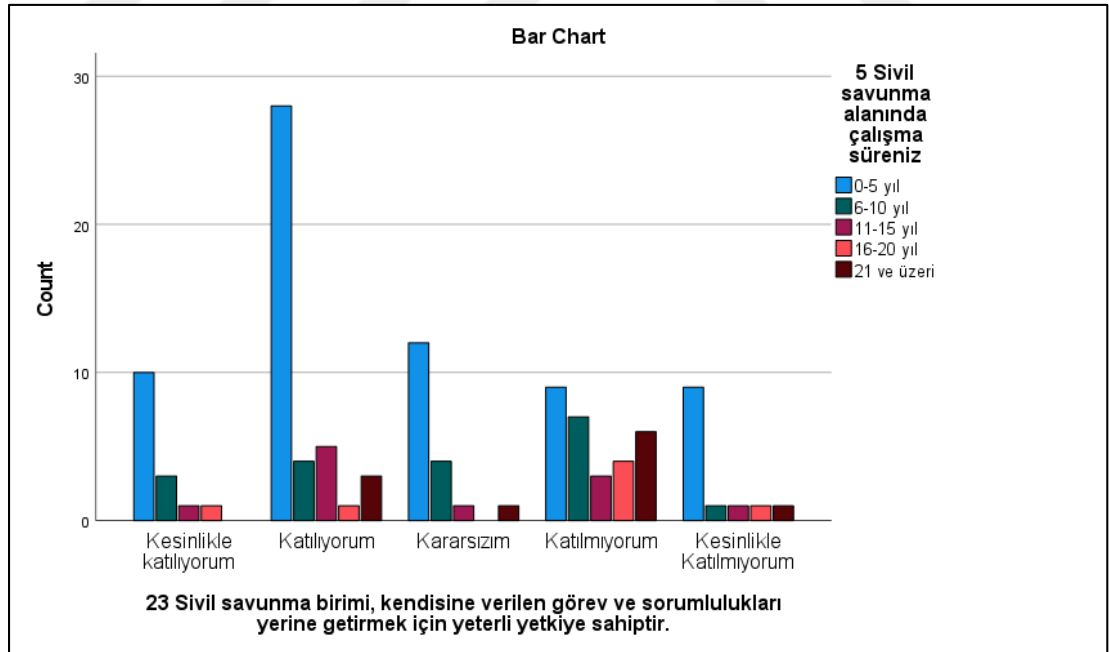
Tablo 96. Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı

21 Sivil savunma birimimiz görev tanımı içindeki sorumlulukları yerine getirmek için tam olarak yeterlidir. *
9 Görev pozisyonu Crosstabulation

Count

		9 Görev pozisyonu					Total
		Üst Yönetici	Alt Düzey Yönetici (Şef, Şb. Md.)	Çalışan	Diğer	Cevap yok	
21 Sivil savunma birimimiz görev tanımı içindeki sorumlulukları yerine getirmek için tam olarak yeterlidir.	Kesinlikle katılıyorum	1	5	17	0	0	23
	Katılıyorum	0	17	17	1	2	37
	Kararsızım	0	7	11	1	0	19
	Katılmıyorum	0	14	8	0	1	23
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	8	5	0	1	14
Total		1	51	58	2	4	116

Sivil savunma biriminin görev tanımındaki sorumlulukları yerine getirme açısından yeterli olduğuna yönelik katılımcıların pozisyonuna göre alt düzey yöneticiler birimin görev ve sorumluluklarını yerine getirdiklerine inanma konusunda kararsız kaldıkları gözlenmektedir. Alt düzey bu yöneticilerin karamsarlıkları, “sivil savunma birimi mevzuattaki görev ve sorumluluklarına tam olarak uygun çalışmaktadır” sorusunda da görülmektedir. Bu grubun bu alanla ilgili yetkinliği düşünüldüğünde bu konunun önemine dikkat çekmektedir.



Grafik 61. Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresine Göre Algı Farklılığı

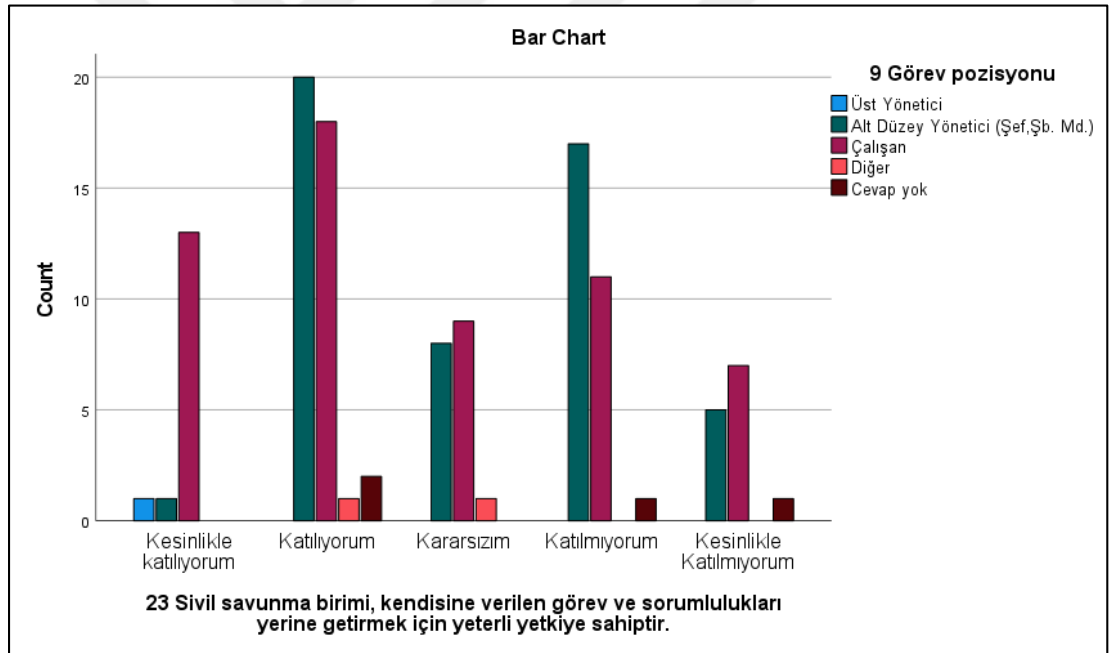
Tablo 97. Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Süresine Göre Algı Farklılığı

23 Sivil savunma birimi, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmek için yeterli yetkiye sahiptir. * 5 Sivil savunma alanında çalışma süreniz Crosstabulation

Count

		5 Sivil savunma alanında çalışma süreniz					Total
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 ve üzeri	
23 Sivil savunma birimi, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmek için yeterli yetkiye sahiptir.	Kesinlikle katılıyorum	10	3	1	1	0	15
	Katılıyorum	28	4	5	1	3	41
	Kararsızım	12	4	1	0	1	18
	Katılmıyorum	9	7	3	4	6	29
	Kesinlikle Katılmıyorum	9	1	1	1	1	13
Total		68	19	11	7	11	116

Sivil savunma biriminin sahip olduğu yetkinin yeterliliğine yönelik algı değerlendirildiğinde, katılımcıların sivil savunma alanında çalışma süresi sıfır ila beş arasında olanlar yeterli yetkiye sahip olduklarını düşünürken diğerleri az farkla da olsa yeterli yetkiye sahip olunmadığını düşünmektedir.



Grafik 62. Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı

Tablo 98. Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Pozisyonuna Göre Algı Farklılığı-2

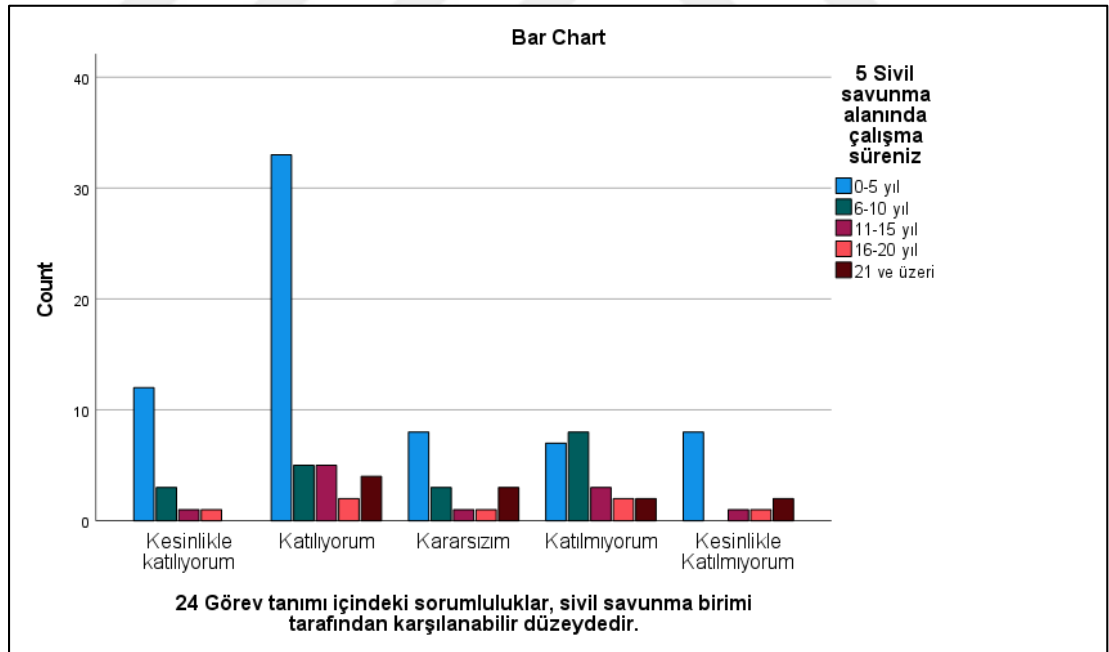
23 Sivil savunma birimi, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmek için yeterli yetkiye sahiptir. * 9 Görev pozisyonu Crosstabulation

Count

		9 Görev pozisyonu					Total
		Üst Yönetici	Alt Düzey Yönetici (Şef, Şb. Md.)	Çalışan	Diğer	Cevap yok	
23 Sivil savunma birimi, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmek için yeterli yetkiye sahiptir.	Kesinlikle katılıyorum	1	1	13	0	0	15
	Katılıyorum	0	20	18	1	2	41
	Kararsızım	0	8	9	1	0	18
	Katılmıyorum	0	17	11	0	1	29
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	5	7	0	1	13
Total		1	51	58	2	4	116

Sivil savunma biriminin sahip olduğu yetkinin yeterliliğine yönelik katılımcıların pozisyonuna göre çok az olmakla birlikte alt düzey yöneticiler yetkilerini yetersiz bulmaktadırlar. Diğer katılımcıların tamamı yetkinin yeterli olduğu algısına sahiptirler.

3.3.4.16. Görev Tanımı İçindeki Sorumlulukların Sivil Savunma Birimi Tarafından Karşılanabilir Düzeyde Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



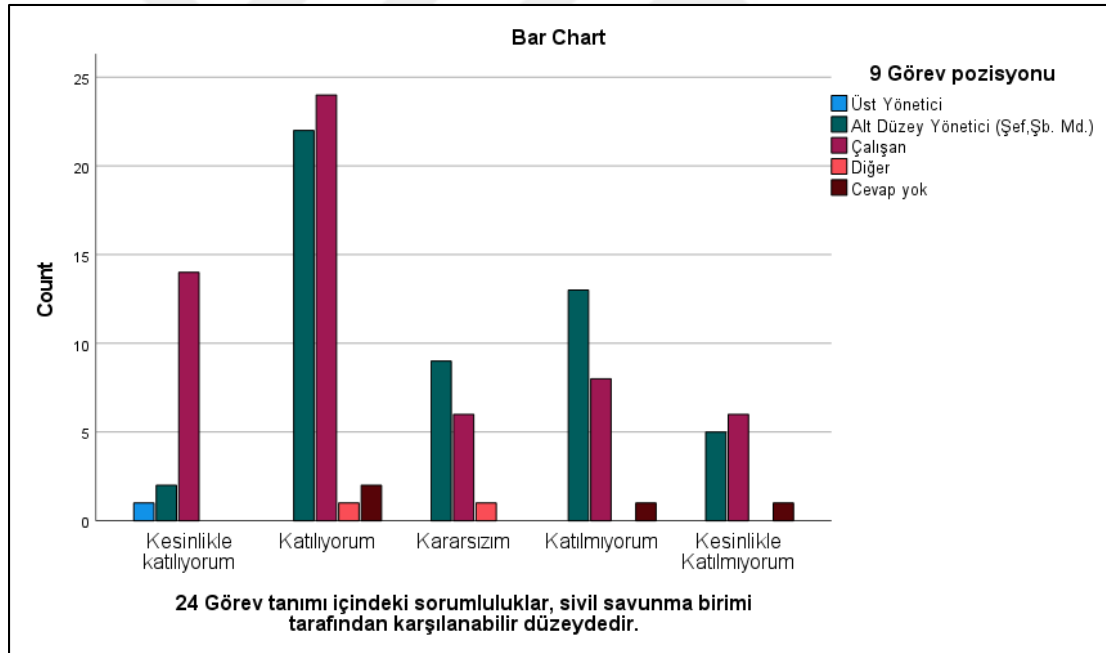
Grafik 63. Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Birimde Görev Süresine Göre Değişimi

Tablo 99. Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Birimde Görev Süresine Göre Değişimi

24 Görev tanımı içindeki sorumluluklar, sivil savunma birimi tarafından karşılanabilir düzeydedir. * 5 Sivil savunma alanında çalışma süreniz Crosstabulation

		5 Sivil savunma alanında çalışma süreniz					Total
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 ve üzeri	
24 Görev tanımı içindeki sorumluluklar, sivil savunma birimi tarafından karşılanabilir düzeydedir.	Kesinlikle katılıyorum	12	3	1	1	0	17
	Katılıyorum	33	5	5	2	4	49
	Kararsızım	8	3	1	1	3	16
	Katılmıyorum	7	8	3	2	2	22
	Kesinlikle Katılmıyorum	8	0	1	1	2	12
Total		68	19	11	7	11	116

Katılımcıların birimde görev süresi sıfır ila beş ve on bir ile on beş arasındakiler, görev tanımı içindeki sorumlulukları karşılanabilir görürken, diğer katılımcıların kararsız oldukları gözlenmektedir. Dolayısıyla sivil savunma alanında daha az tecrübeye sahip olanların olumlu, diğerlerinin çoğunlukla yansız oldukları anlaşılmaktadır.



Grafik 64. Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Pozisyonuna Göre Değişimi

Tablo 100. Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Pozisyonuna Göre Değişimi

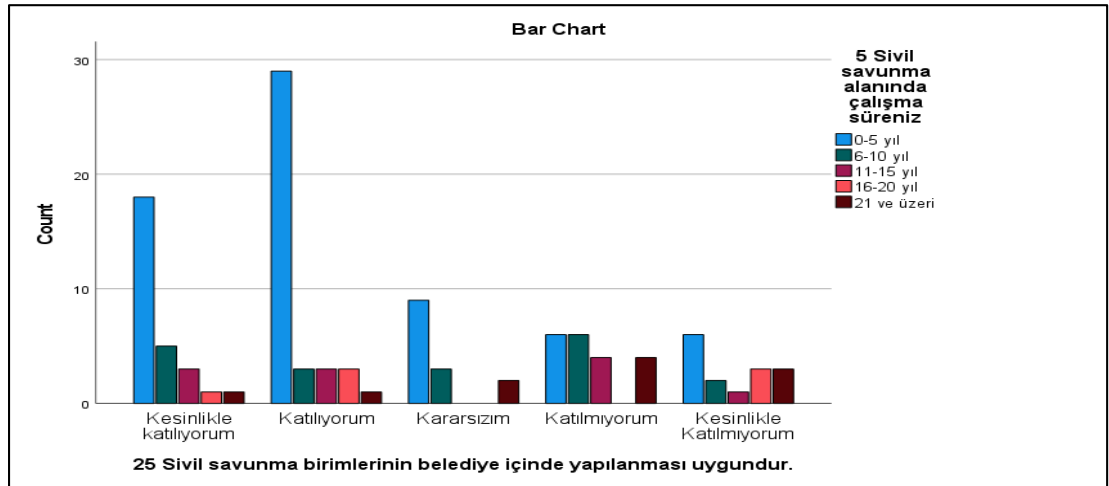
24 Görev tanımı içindeki sorumluluklar, sivil savunma birimi tarafından karşılanabilir düzeydedir. * 9 Görev pozisyonu Crosstabulation

Count

		9 Görev pozisyonu					Total
		Üst Yönetici	Alt Düzey Yönetici (Şef, Şb. Md.)	Çalışan	Diğer	Cevap yok	
24 Görev tanımı içindeki sorumluluklar, sivil savunma birimi tarafından karşılanabilir düzeydedir.	Kesinlikle katılıyorum	1	2	14	0	0	17
	Katılıyorum	0	22	24	1	2	49
	Kararsızım	0	9	6	1	0	16
	Katılmıyorum	0	13	8	0	1	22
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	5	6	0	1	12
Total		1	51	58	2	4	116

Görev tanımı içindeki sorumlulukların birim tarafından yerine getirilebilir düzeyde olduğuna yönelik algı ile katılımcıların pozisyonları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla her düzeydeki katılımcının, sorumluluklarının karşılanabilir olması konusunda inançları yüksektir. Bu durumda, görev tanımı içindeki sorumluluklar, sivil savunma birimi tarafından karşılanabilir düzeyde algısında, pozisyona göre farklılık bulunmamaktadır.

3.3.4.17. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye İçinde Yapılanmasının Uygun Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



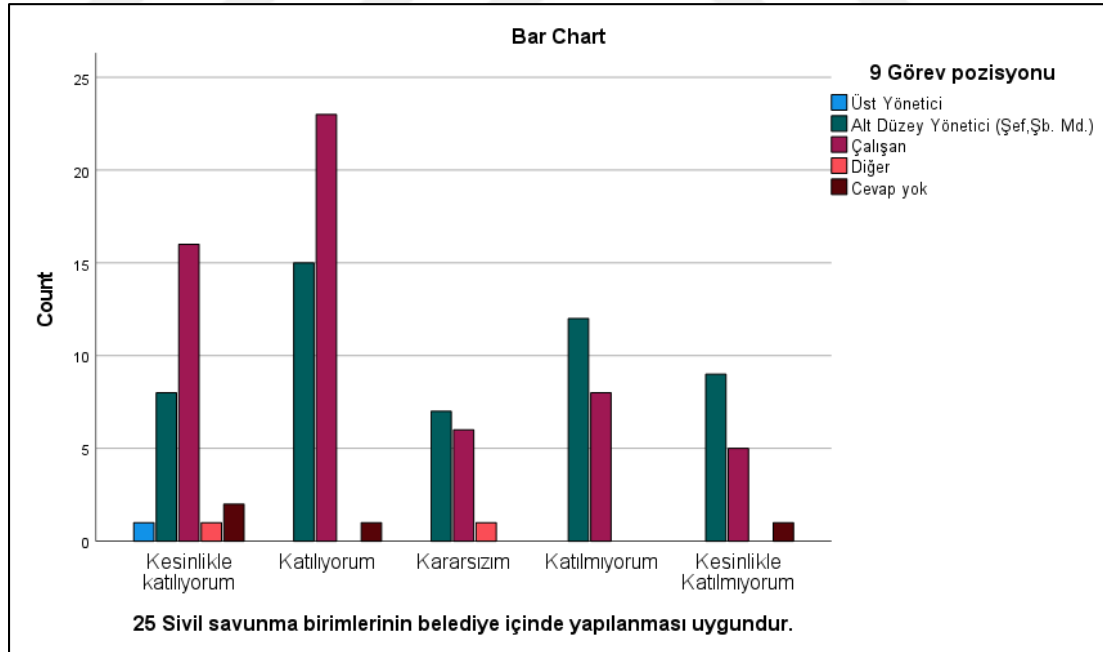
Grafik 65. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Sivil Savunma Birimlerindeki Görev Süresine Göre Değişimi

Tablo 101. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Sivil Savunma Birimlerindeki Görev Süresine Göre Değişimi

25 Sivil savunma birimlerinin belediye içinde yapılanması uygundur. * 5 Sivil savunma alanında çalışma süreniz Crosstabulation

Count		5 Sivil savunma alanında çalışma süreniz					Total
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 ve üzeri	
25 Sivil savunma birimlerinin belediye içinde yapılanması uygundur.	Kesinlikle katılıyorum	18	5	3	1	1	28
	Katılıyorum	29	3	3	3	1	39
	Kararsızım	9	3	0	0	2	14
	Katılmıyorum	6	6	4	0	4	20
	Kesinlikle Katılmıyorum	6	2	1	3	3	15
Total		68	19	11	7	11	116

Sivil savunma birimlerinin belediye teşkilatı içinde yapılanmasını uygun bulma algısına, katılımcıların sivil savunma birimlerindeki görev süresi sıfır ila beş yıl arasında olanlar katılmaktayken, görev süresi yirmi bir yıl ve üzeri katılımcılar ise katılmamaktadır. Diğer yıllar aralığındaki katılımcılar az farkla da olsa belediye yapılanmasını uygun bulmaktadır. Bu sonuca göre, sivil savunma birimlerinin belediye içinde yapılanması uygundur algısı, sivil savunma alanında çalışma süresi yönünden olumlu tepki vermemektedir.



Grafik 66. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Pozisyonuna Göre Değişimi

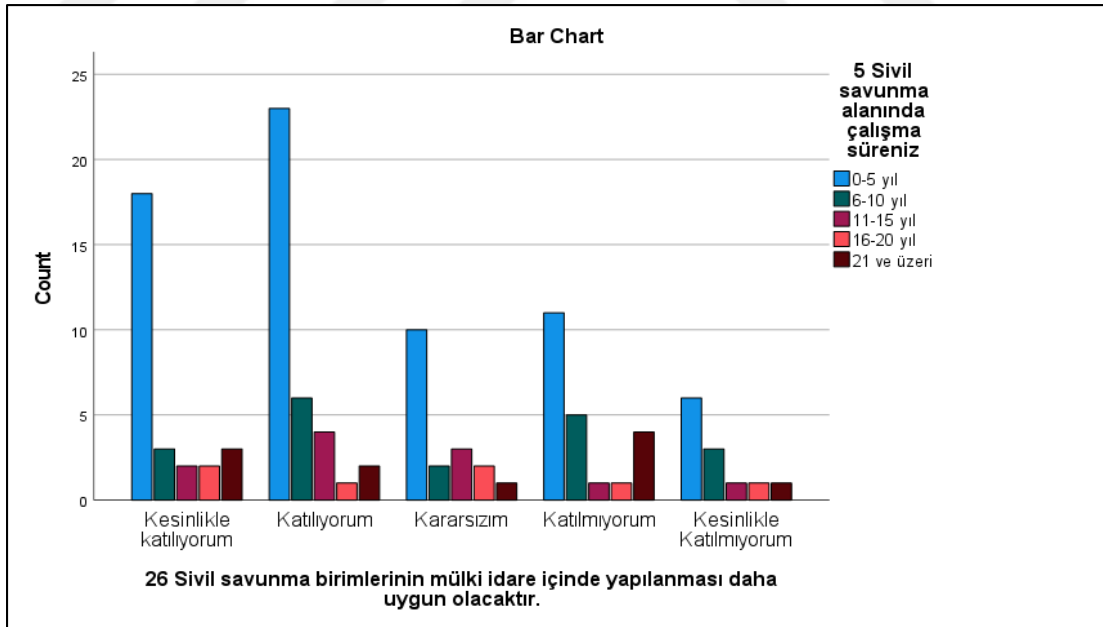
Tablo 102. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Pozisyonuna Göre Değişimi

25 Sivil savunma birimlerinin belediye içinde yapılanması uygundur. *9 Görev pozisyonu Crosstabulation
Count

		9 Görev pozisyonu					Total
		Üst Yönetici	Alt Düzey Yönetici (Şef, Şb. Md.)	Çalışan	Diğer	Cevap yok	
25 Sivil savunma birimlerinin belediye içinde yapılanması uygundur.	Kesinlikle katılıyorum	1	8	16	1	2	28
	Katılıyorum	0	15	23	0	1	39
	Kararsızım	0	7	6	1	0	14
	Katılmıyorum	0	12	8	0	0	20
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	9	5	0	1	15
Total		1	51	58	2	4	116

Katılımcıların pozisyonuna göre üst düzey ve çalışanlar yüksek oranda, sivil savunma birimlerinin belediye teşkilatı içinde yapılanmasının uygunluğuna katılırken alt düzey yönetici olan katılımcıların çok az bir farkla katıldıkları gözlenmiştir. Sivil savunma alanında alt düzey yönetici olarak çalışan şube müdürü, şef pozisyonundaki katılımcıların görüşlerinin, alan tecrübelerinin göz önünde bulundurulması gerektiği anlaşılmaktadır.

3.3.4.18. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Uygun Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 67. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Birimlerindeki Görev Süresi Arasındaki Farklılık

Tablo 103. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Birimlerindeki Görev Süresi Arasındaki Farklılık

26 Sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanması daha uygun olacaktır. * 5 Sivil savunma alanında çalışma süreniz Crosstabulation

Count

		5 Sivil savunma alanında çalışma süreniz					Total
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 ve üzeri	
26 Sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanması daha uygun olacaktır.	Kesinlikle katılıyorum	18	3	2	2	3	28
	Katılıyorum	23	6	4	1	2	36
	Kararsızım	10	2	3	2	1	18
	Katılmıyorum	11	5	1	1	4	22
	Kesinlikle Katılmıyorum	6	3	1	1	1	12
Total		68	19	11	7	11	116

Sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanmasının daha uygun olduğu algısı ile ilgili olarak katılımcıların sivil savunma birimlerindeki görev süresine göre değerlendirme yapıldığında, katılımcıların çoğunlukla mülki idare yapılanmasını uygun bulduğu görülmüştür.

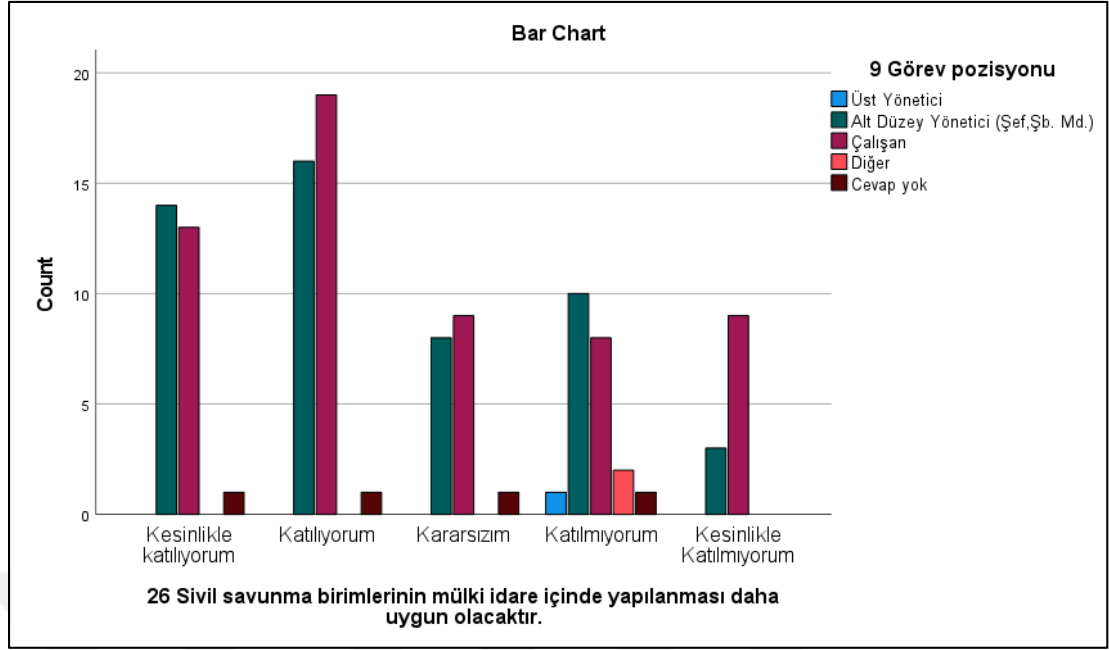
Tablo 104. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Pozisyonu Arasındaki Farklılık

26 Sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanması daha uygun olacaktır. * 9 Görev pozisyonu Crosstabulation

Count

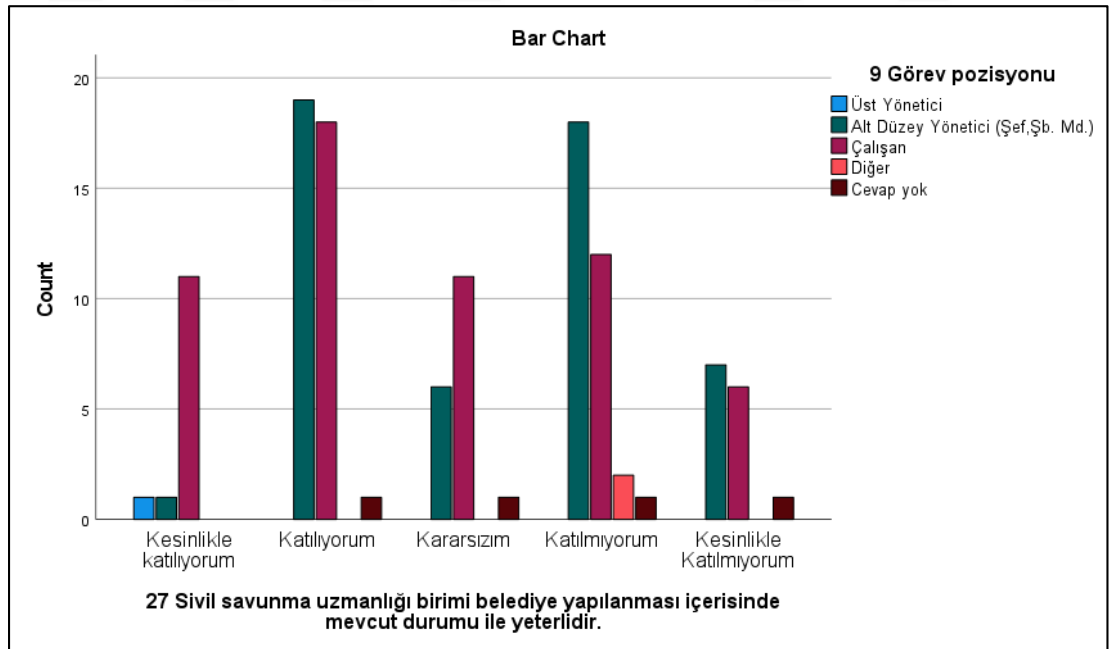
		9 Görev pozisyonu					Total
		Üst Yönetici	Alt Düzey Yönetici (Şef, Şb. Md.)	Çalışan	Diğer	Cevap yok	
26 Sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanması daha uygun olacaktır.	Kesinlikle katılıyorum	0	14	13	0	1	28
	Katılıyorum	0	16	19	0	1	36
	Kararsızım	0	8	9	0	1	18
	Katılmıyorum	1	10	8	2	1	22
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	3	9	0	0	12
Total		1	51	58	2	4	116

Sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanmasının daha uygun olduğu algısına; üst düzey pozisyonda bulunan bir katılımcı hariç diğer pozisyonlarda bulunanların katıldığı görülmektedir. Dolayısıyla tablo, alt düzey ve çalışan pozisyonundaki katılımcıların çoğunlukla mülki idare yapılanmasını uygun bulması konusunun dikkate alınması gerektiğini düşündürmektedir.



Grafik 68. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Pozisyonu Arasındaki Farklılık

3.3.4.19. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Yapılanması İçinde Mevcut Durumu İle Yeterli Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 69. Sivil Savunma Birimleri Belediye Yapılanması Mevcut Durumuyla Kalabileceği Algısına Yönelik Katılımcıların Pozisyonu Arasındaki Farklılık

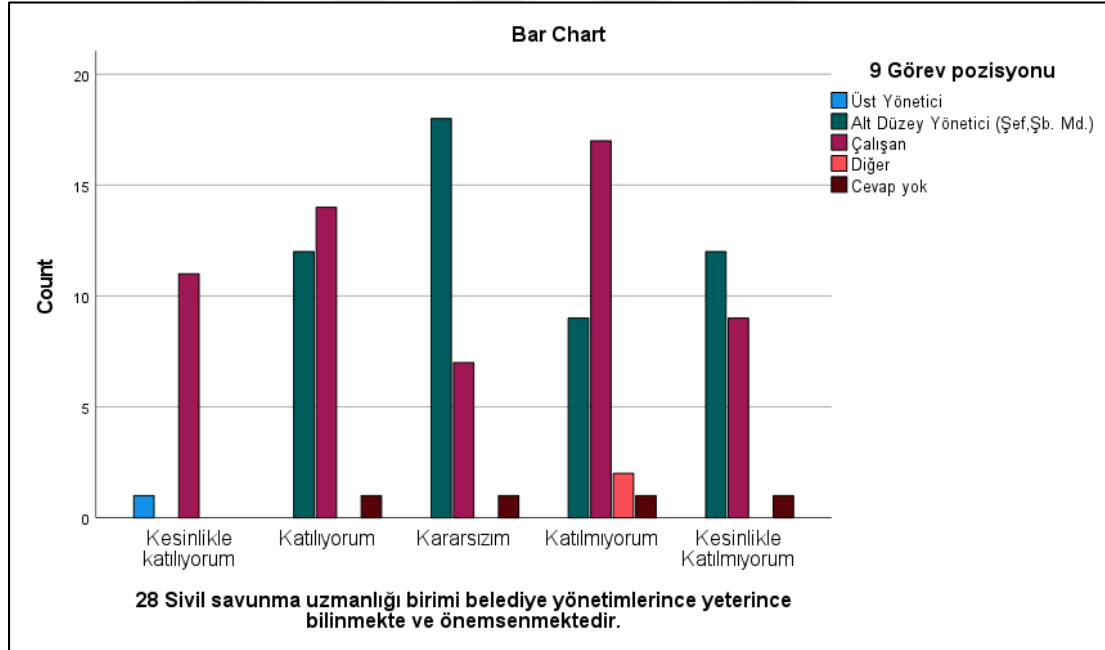
Tablo 105. Sivil Savunma Birimleri Belediye Yapılanması Mevcut Durumuyla Kalabileceği Algısına Yönelik Katılımcıların Pozisyonu Arasındaki Farklılık

27 Sivil savunma uzmanlığı birimi belediye yapılanması içerisinde mevcut durumu ile yeterlidir. * 9 Görev pozisyonu Crosstabulation

		9 Görev pozisyonu					Total
		Üst Yönetici	Alt Düzey Yönetici (Şef, Şb. Md.)	Çalışan	Diğer	Cevap yok	
27 Sivil savunma uzmanlığı birimi belediye yapılanması içerisinde mevcut durumu ile yeterlidir.	Kesinlikle katılıyorum	1	1	11	0	0	13
	Katılıyorum	0	19	18	0	1	38
	Kararsızım	0	6	11	0	1	18
	Katılmıyorum	0	18	12	2	1	33
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	7	6	0	1	14
Total		1	51	58	2	4	116

Sivil savunma birimleri belediye yapılanmasının mevcut durumuyla kalabileceği algısına üst düzey ve çalışan düzeyindeki katılımcıların olumlu baktığı görülürken, alt düzey katılımcıların ise olumsuz olduğu görülmüştür.

3.3.4.20. Sivil Savunma Biriminin Belediye Yönetimince Yeterince Bilinmekte ve Önemsenmekte olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 70. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Yönetimlerine Önemli Görüldüğü Algısı ile Katılımcıların Pozisyonu Arasındaki Farklılık

Tablo 106. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Yönetimlerinde Önemli Görüldüğü Algısı ile Katılımcıların Pozisyonu Arasındaki Farklılık

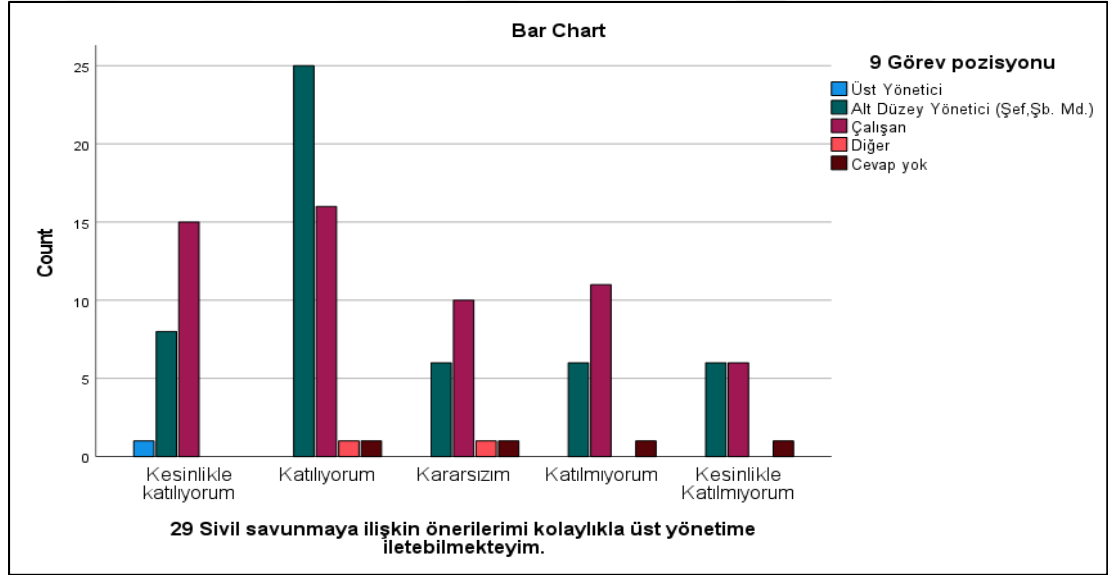
28 Sivil savunma uzmanlığı birimi belediye yönetimlerinde yeterince bilinmekte ve önemsenmektedir. * 9 Görev pozisyonu Crosstabulation

Count

		9 Görev pozisyonu					Total
		Üst Yönetici	Alt Düzey Yönetici (Şef, Şb. Md.)	Çalışan	Diğer	Cevap yok	
28 Sivil savunma uzmanlığı birimi belediye yönetimlerinde yeterince bilinmekte ve önemsenmektedir.	Kesinlikle katılıyorum	1	0	11	0	0	12
	Katılıyorum	0	12	14	0	1	27
	Kararsızım	0	18	7	0	1	26
	Katılmıyorum	0	9	17	2	1	29
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	12	9	0	1	22
Total		1	51	58	2	4	116

Sivil savunma birimlerinin belediye yönetimlerinde önemli görüldüğü konusunda üst düzey yönetici olarak görev yapan bir katılımcı dışında diğer katılımcılar olumsuz görüş bildirmişlerdir. Dolayısıyla, sivil savunma biriminin belediye yönetiminde yeterince bilinmekte ve önemsenmekte olduğuna dair algı, pozisyona göre farklılık göstermemektedir.

3.3.4.21. Sivil Savunmaya İlişkin Önerilerin Belediye Üst Yönetimlerine Kolaylıkla İletilebildiğine Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 71. Sivil Savunma ile İlgili Önerilerin Belediye Yönetimlerine Kolaylıkla İletildiğine Yönelik Algının Katılımcının Pozisyonuna Göre Değerlendirilmesi

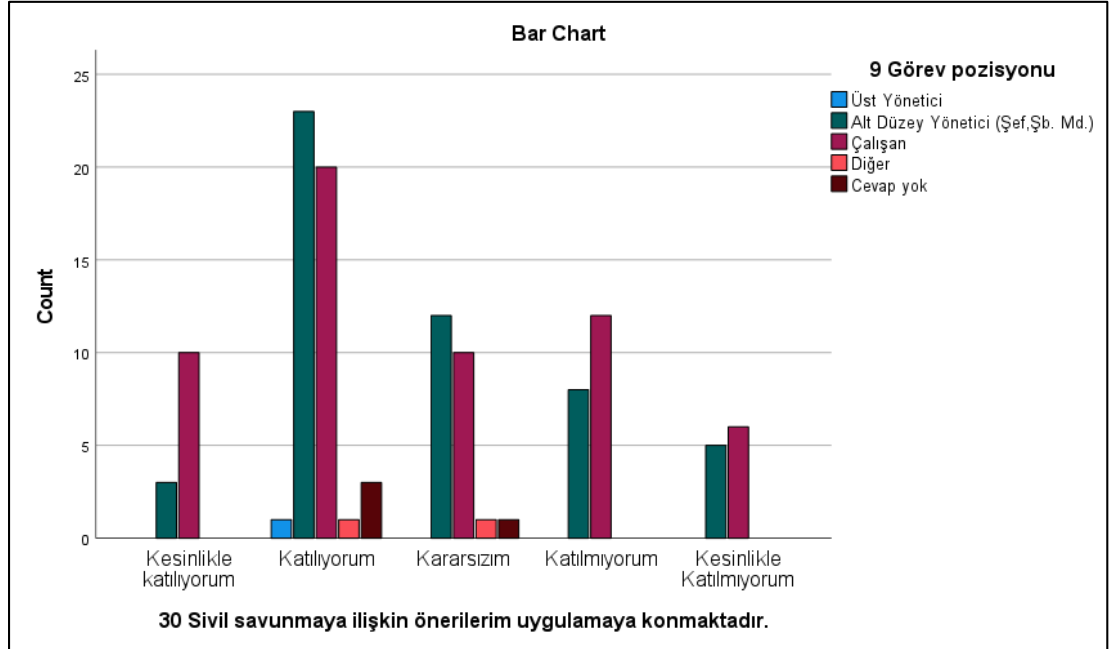
Tablo 107. Sivil Savunma ile İlgili Önerilerin Belediye Yönetimlerine Kolaylıkla İletildiğine Yönelik Algının Katılımcının Pozisyonuna Göre Değerlendirilmesi

29 Sivil savunmaya ilişkin önerilerimi kolaylıkla üst yönetime iletebilmekteyim. * 9 Görev pozisyonu
Crosstabulation

		Üst Yönetici	9 Görev pozisyonu				Total
			Alt Düzey Yönetici (Şef, Şb. Md.)	Çalışan	Diğer	Cevap yok	
29 Sivil savunmaya ilişkin önerilerimi kolaylıkla üst yönetime iletebilmekteyim.	Kesinlikle katılıyorum	1	8	15	0	0	24
	Katılıyorum	0	25	16	1	1	43
	Kararsızım	0	6	10	1	1	18
	Katılmıyorum	0	6	11	0	1	18
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	6	6	0	1	13
Total		1	51	58	2	4	116

Sivil savunma ile ilgili önerilerin belediye yönetimlerine kolaylıkla iletilmesine yönelik algı katılımcıların pozisyonuna göre değerlendirildiğinde, aralarında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Katılımcıların çoğunun önerilerini üst yönetime kolaylıkla iletebildiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla sivil savunmaya ilişkin önerilerin belediye üst yönetimlerine kolaylıkla iletebildiğine dair algı, birimde çalışma pozisyonuna göre farklılık göstermemektedir.

3.3.4.22. Sivil Savunmaya İlişkin Birim Önerilerinin Belediye Tarafından Uygulamaya Konulduğuna Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 72. Sivil Savunma ile İlgili Önerilerin Belediye Yönetimlerinde Uygulamaya Konulduğuna Yönelik Algının Katılımcının Pozisyonuna Göre Değerlendirilmesi

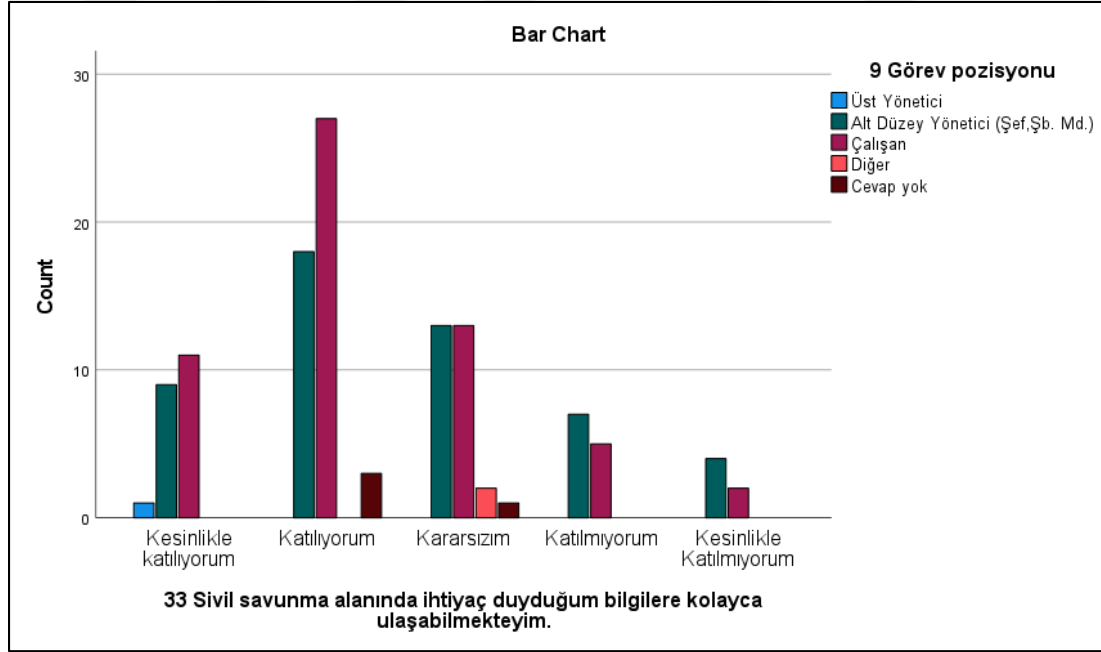
Tablo 108. Sivil Savunma ile İlgili Önerilerin Belediye Yönetimlerinde Uygulamaya Konulduğuna Yönelik Algının Katılımcının Pozisyonuna Göre Değerlendirilmesi

30 Sivil savunmaya ilişkin önerilerim uygulamaya konmaktadır. * 9 Görev pozisyonu Crosstabulation

		9 Görev pozisyonu					Total
		Üst Yönetici	Alt Düzey Yönetici (Şef, Şb. Md.)	Çalışan	Diğer	Cevap yok	
30 Sivil savunmaya ilişkin önerilerim uygulamaya konmaktadır.	Kesinlikle katılıyorum	0	3	10	0	0	13
	Katılıyorum	1	23	20	1	3	48
	Kararsızım	0	12	10	1	1	24
	Katılmıyorum	0	8	12	0	0	20
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	5	6	0	0	11
Total		1	51	58	2	4	116

Sivil savunma ile ilgili önerilerin belediye yönetimlerinde uygulamaya konulduğuna yönelik algı değerlendirildiğinde, katılımcıların pozisyonlarına göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla, sivil savunmaya ilişkin birim önerilerinin belediye yönetimlerinde uygulamaya konulduğuna dair algı, pozisyona göre farklılık göstermemektedir.

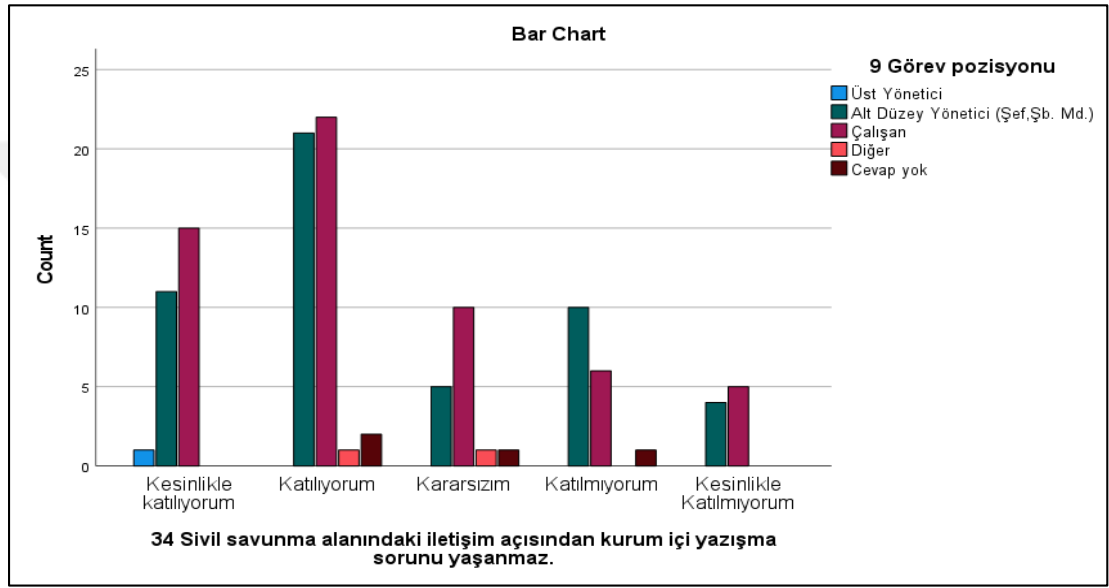
3.3.4.23. Sivil Savunma Alanında İhtiyaç Duyulan Bilgilere Kolayca Ulaşılabildiğine Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 73. Sivil Savunma Alanında İhtiyaç Duyulan Bilgilere Kolay Erişim Algısının Katılımcının Pozisyonuna Göre Değerlendirilmesi

Sivil savunma alanında ihtiyaç duyulan bilgilere kolay erişim algısı katılımcıların pozisyonuna göre değerlendirildiğinde, aralarında anlamlı bir fark yoktur. Katılımcıların çoğu alanla ilgili bilgilere kolaylıkla ulaşabildiğini düşünmektedir. Dolayısıyla, sivil savunma alanında ihtiyaç duyulan bilgilere kolayca ulaşılabilmesine dair algı, pozisyona göre farklılık göstermemektedir.

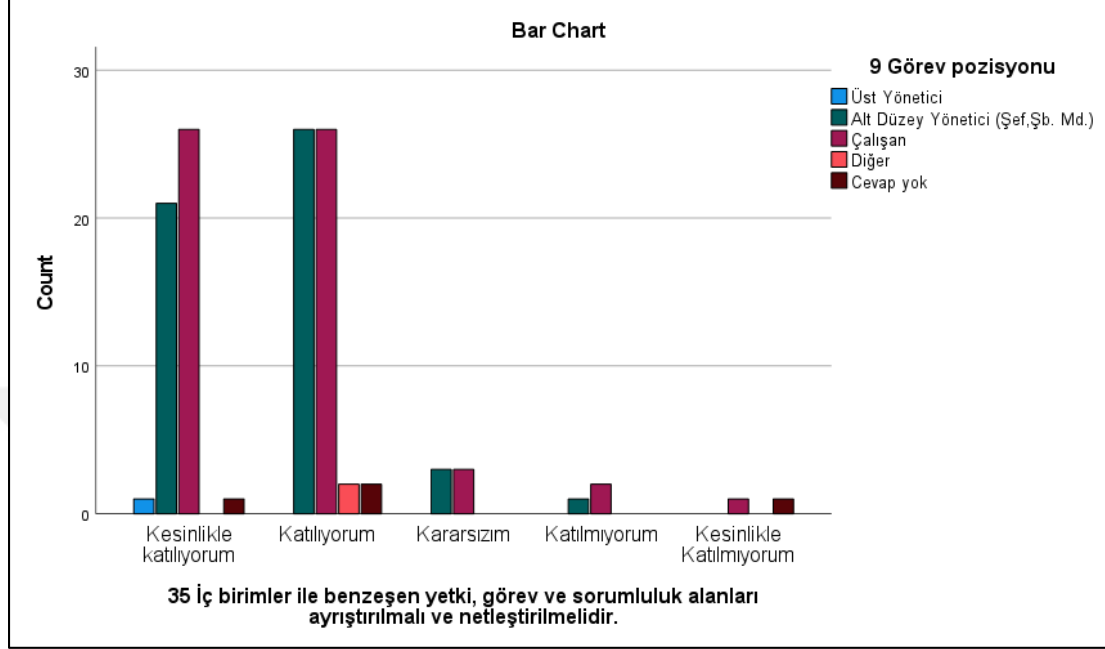
3.3.4.24. Sivil Savunma Alanında, Kurum İçi Yazışma Açısından Sorunlar Mevcudiyetine Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 74. Sivil Savunma Alanında İletişim Açısından Kurum İçi Yazışmadaki Sorunlara Yönelik Katılımcı Pozisyonuna Göre Değerlendirme

Sivil savunma alanında iletişim açısından kurum içi yazışmalar katılımcıların pozisyonuna göre değerlendirildiğinde, katılımcıların çoğu sorun yaşanmadığına katılmaktadır. Dolayısıyla, sivil savunma alanında, kurum içi yazışma açısından sorunlar mevcudiyetine dair algı, pozisyona göre farklılık göstermemektedir.

3.3.4.25. Belediye İçi Birimler ile benzeşen Yetki, Görev ve Sorumluluk Alanlarının Ayrıştırılması ve Netleştirilmesi Gerektiğine Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 75. Sivil Savunma Birimiyle Belediye İçindeki Birimler Arasında Yetki, Görev ve Sorumlulukların Netleştirilmesi İhtiyacının Katılımcı Pozisyonuna Göre Değerlendirme

Tablo 109. Sivil Savunma Birimiyle Belediye İçindeki Birimler Arasında Yetki, Görev ve Sorumlulukların Netleştirilmesi İhtiyacının Katılımcı Pozisyonuna Göre Değerlendirme

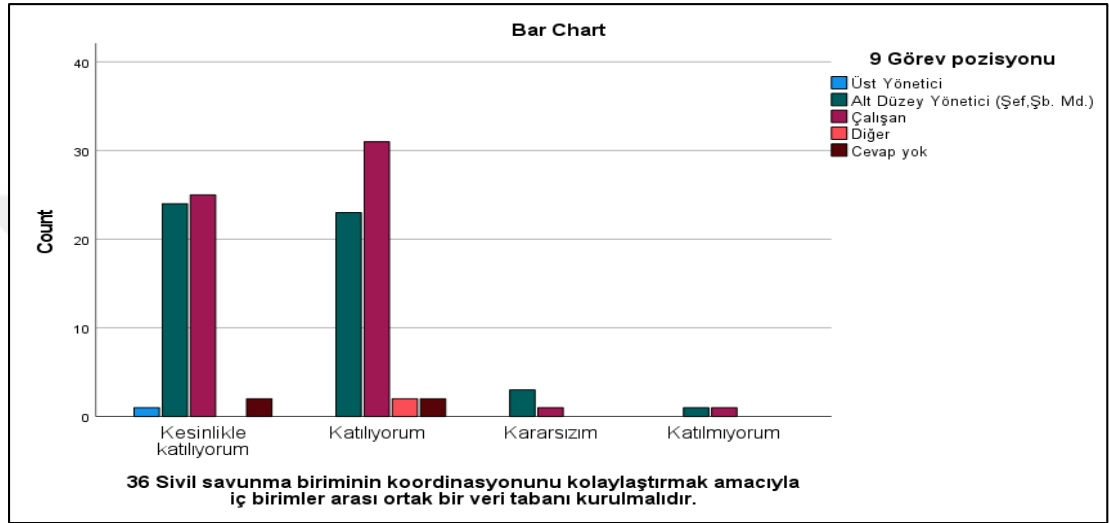
35 iç birimler ile benzeşen yetki, görev ve sorumluluk alanları ayrıştırılmalı ve netleştirilmelidir. * 9 Görev pozisyonu Crosstabulation

		9 Görev pozisyonu					Total
		Üst Yönetici	Alt Düzey Yönetici (Şef, Şb. Md.)	Çalışan	Diğer	Cevap yok	
35 iç birimler ile benzeşen yetki, görev ve sorumluluk alanları ayrıştırılmalı ve netleştirilmelidir.	Kesinlikle katılıyorum	1	21	26	0	1	49
	Katılıyorum	0	26	26	2	2	56
	Kararsızım	0	3	3	0	0	6
	Katılmıyorum	0	1	2	0	0	3
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0	1	0	1	2
Total		1	51	58	2	4	116

Sivil savunma birimiyle belediye içindeki birimler arasında yetki, görev ve sorumlulukların netleştirilmesi ihtiyacı katılımcıların pozisyonuna göre değerlendirildiğinde, katılımcıların çoğunlukla aynı fikirde oldukları görülmektedir. Dolayısıyla kurum içerisindeki birimlerin alanıyla ilgili yetki, görev ve sorumlulukların ayrıştırılmasının katılımcıların çoğu tarafından gerekli görüldüğü anlaşılmaktadır. Bu

durumda, belediye içi birimler ile benzeşen yetki, görev ve sorumluluk alanlarının ayrıştırılması ve netleştirilmesi gerektiğine dair algı, pozisyona göre farklılık göstermemektedir.

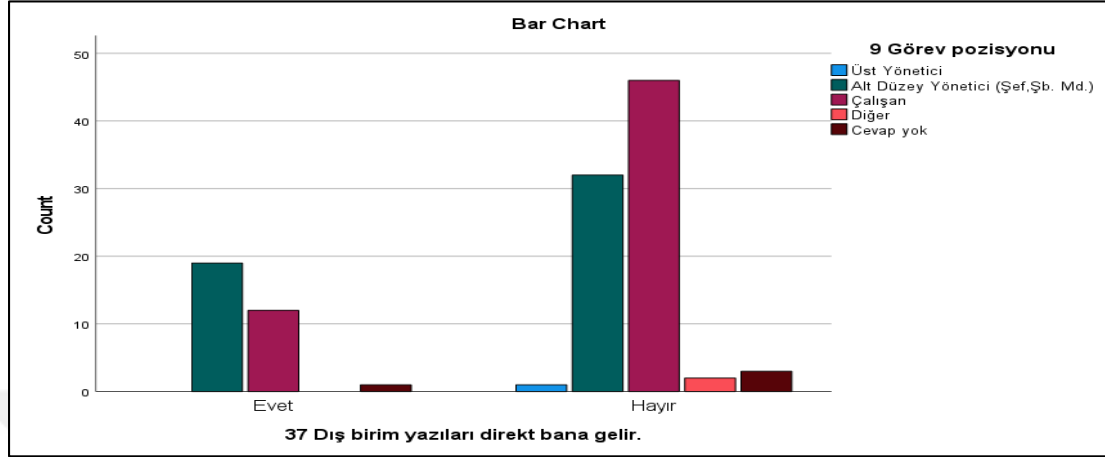
3.3.4.26. Sivil Savunma Biriminin Koordinasyonunu Kolaylaştırmak Amacıyla İç Birimler Arası Ortak Bir Veri Tabanı Kurulması Gereğine Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 76. Sivil Savunma Biriminin Etkin Koordinasyonu İçin Birimler Arası Ortak Veri Tabanı İhtiyacının Katılımcı Pozisyonuna Göre Değerlendirmesi

Sivil savunma biriminin etkin koordinasyonu için birimler arası ortak veri tabanı ihtiyacı, katılımcıların pozisyonlarına göre değerlendirildiğinde neredeyse bütün pozisyonlarda görev yapan katılımcıların tamamı olumlu görüş bildirmiştir. Dolayısıyla, sivil savunma biriminin koordinasyonunu kolaylaştırmak amacıyla iç birimler arası ortak bir veri tabanı kurulması gereğine dair algı, pozisyona göre farklılık göstermemektedir.

3.3.4.27. Dış Birimlerden Gelen Sivil Savunmayla İlgili Yazıların Doğrudan Sivil Savunma Birimine Aktarılması Gereğine Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 77. Sivil Savunmayla İlgili Belediye Dışından Gelen Yazışmaların Sivil Savunma Birimine Doğrudan Gelip Gelmediğine Yönelik Katılımcı Pozisyonuna Göre Değerlendirme

Tablo 110. Sivil Savunmayla İlgili Belediye Dışından Gelen Yazışmaların Sivil Savunma Birimine Doğrudan Gelip Gelmediğine Yönelik Katılımcı Pozisyonuna Göre Değerlendirme

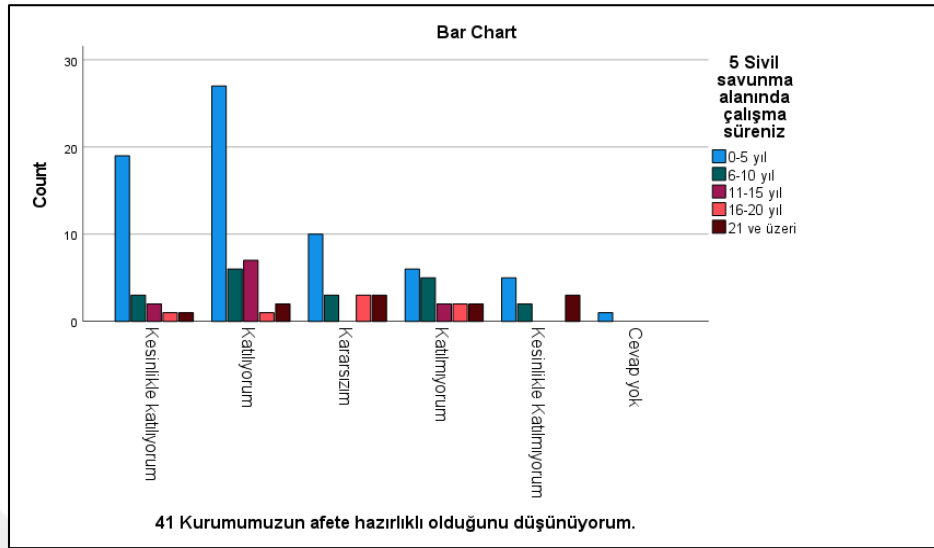
37 Dış birim yazıları direkt bana gelir. * 9 Görev pozisyonu Crosstabulation

Count

		9 Görev pozisyonu					Total
		Üst Yönetici	Alt Düzey Yönetici (Şef, Şb. Md.)	Çalışan	Diğer	Cevap yok	
37 Dış birim yazıları direkt bana gelir.	Evet	0	19	12	0	1	32
	Hayır	1	32	46	2	3	84
Total		1	51	58	2	4	116

Sivil savunmayla ilgili belediye dışından gelen yazışmaların sivil savunma birimine doğrudan gelip gelmediğine yönelik algı katılımcı pozisyonuna göre değerlendirildiğinde aralarında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla, dış birimlerden gelen sivil savunmayla ilgili yazıların doğrudan sivil savunma birimine aktarılması gereğine ilişkin algı, pozisyona göre farklılık göstermemektedir.

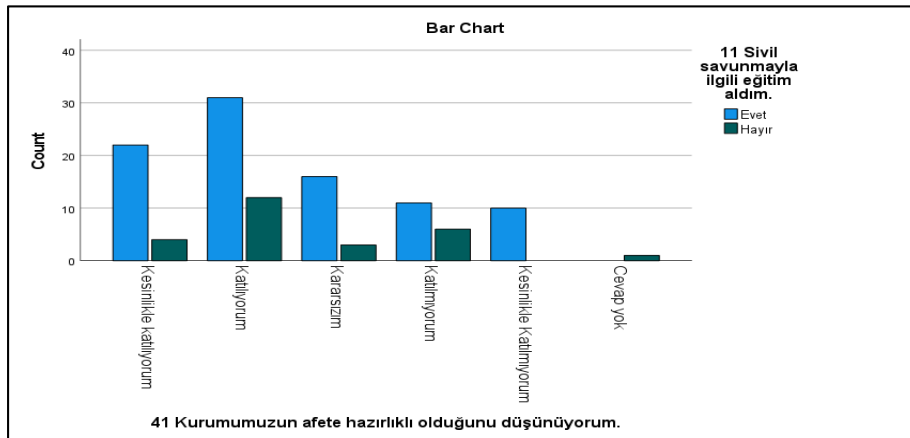
3.3.4.28. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 78. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısının Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Çalışma Sürelerine Göre Değerlendirilmesi

Kurumun afete hazırlıklı olduğu algısı katılımcıların sivil savunma alanında çalışma sürelerine göre değerlendirildiğinde aralarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Dolayısıyla, belediyenin afete hazırlıklı olduğuna dair algı, birimde çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir.

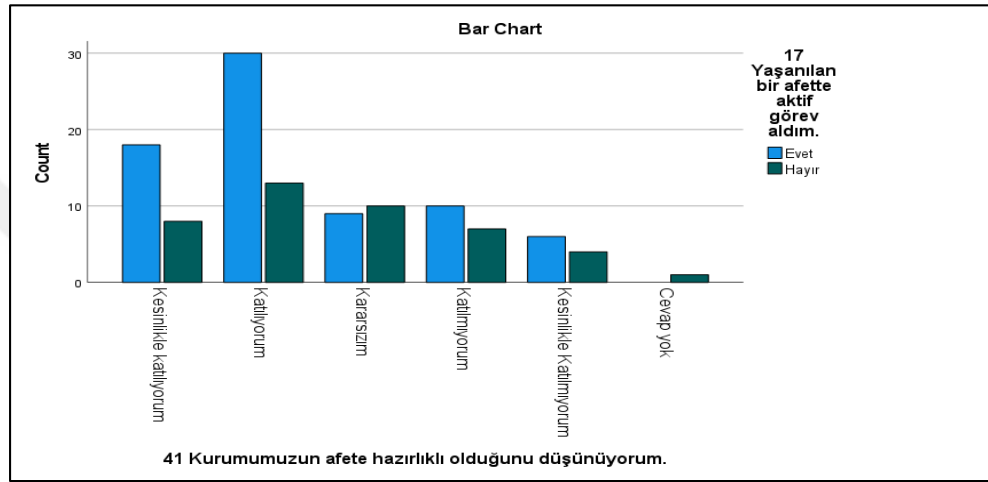
3.3.4.29. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen, Eğitim Detaylı Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 79. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısının Katılımcıların Sivil Savunma Alanındaki Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Kurumun afete hazırlıklı olduğu algısı katılımcıların sivil savunma alanındaki eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde, katılımcıların çoğunlukla kurumlarının afete hazırlıklı olduğuna inandığı görülmektedir. Bu durumda, belediyenin afete hazırlıklı olduğuna dair algı, katılımcının sivil savunmayla ilgili eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir.

3.3.4.30. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğuna Dair Algıyı Etkileyen Deneyime Yönelik Mesleki/Kişisel Faktörler



Grafik 80. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısının Katılımcıların Afet Deneyim Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Kurumun afete hazırlıklı olduğu algısı katılımcıların afet deneyimlerine göre değerlendirildiğinde aralarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Katılımcıların çoğunun afet deneyimi olduğu ve kurumlarının afete hazırlıklı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla belediyenin afete hazırlıklı olduğuna dair algı, katılımcının aktif olarak bir afette görev alma durumuna göre farklılık göstermemektedir.

3.3.4.31. Sivil Savunma Birimlerinde Görev Yapmaktan Duyulan Memnuniyet ile Sivil Savunma Mevzuatını Yeterli Görmeye Dair Algıyı Etkileyen Kurumsal Faktörler

Tablo 111. Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Biriminde Görev Yapmaktan Memnuniyet Durumlarına Göre Algı Farklılığı

Correlations		6 Sivil savunma biriminde görev yapmaktan memnunum.	19 Birimimizin tabi olduğu sivil savunma mevzuatı her açıdan yeterlidir.
6 Sivil savunma biriminde görev yapmaktan memnunum.	Pearson Correlation	1	,449**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	Sum of Squares and Cross-products	106,716	64,043
	Covariance	,928	,557
	N	116	116
19 Birimimizin tabi olduğu sivil savunma mevzuatı her açıdan yeterlidir.	Pearson Correlation	,449**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	Sum of Squares and Cross-products	64,043	190,509
	Covariance	,557	1,657
	N	116	116

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Her iki sorunun cevapları da Likert ölçeğinde olduğundan Pearson Correlation testi yapılmış ve iki sorunun cevapları arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 112. Tabi Olunan Mevzuatın Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Biriminde Görev Yapmaktan Memnuniyet Durumlarına Göre Algı Farklılığı

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
6 Sivil savunma biriminde görev yapmaktan memnunum.	1,77	,963	116
19 Birimimizin tabi olduğu sivil savunma mevzuatı her açıdan yeterlidir.	2,85	1,287	116

Sivil savunma biriminde görev yapma memnuniyeti düşük olmasına rağmen birim mevzuatını yeterli görme arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Dolayısıyla, sivil savunma birimlerinde görev yapmaktan duyulan memnuniyet ile sivil savunma mevzuatını yeterli görme algısı arasında bir ilişki bulunmaktadır.

3.3.4.32. Sivil Savunma Birimlerinde Görev Yapmaktan Duyulan Memnuniyet ile Sivil Savunma Biriminin Mevzuattaki Görev ve Sorumluluklara Uygun Çalıştığı Algısını Etkileyen Kurumsal Faktörler

Tablo 113. Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Birimlerinde Çalışma Memnuniyet Durumuna Göre Algi Farklılığı

Correlations		20 Sivil savunma birimi mevzuattaki görev ve sorumluluklara tam olarak uygun çalışmaktadır.	6 Sivil savunma biriminde görev yapmaktan memnunum.
20 Sivil savunma birimi mevzuattaki görev ve sorumluluklara tam olarak uygun çalışmaktadır.	Pearson Correlation	1	,428**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	Sum of Squares and Cross-products	184,241	60,017
	Covariance	1,602	,522
	N	116	116
6 Sivil savunma biriminde görev yapmaktan memnunum.	Pearson Correlation	,428**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	Sum of Squares and Cross-products	60,017	106,716
	Covariance	,522	,928
	N	116	116

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

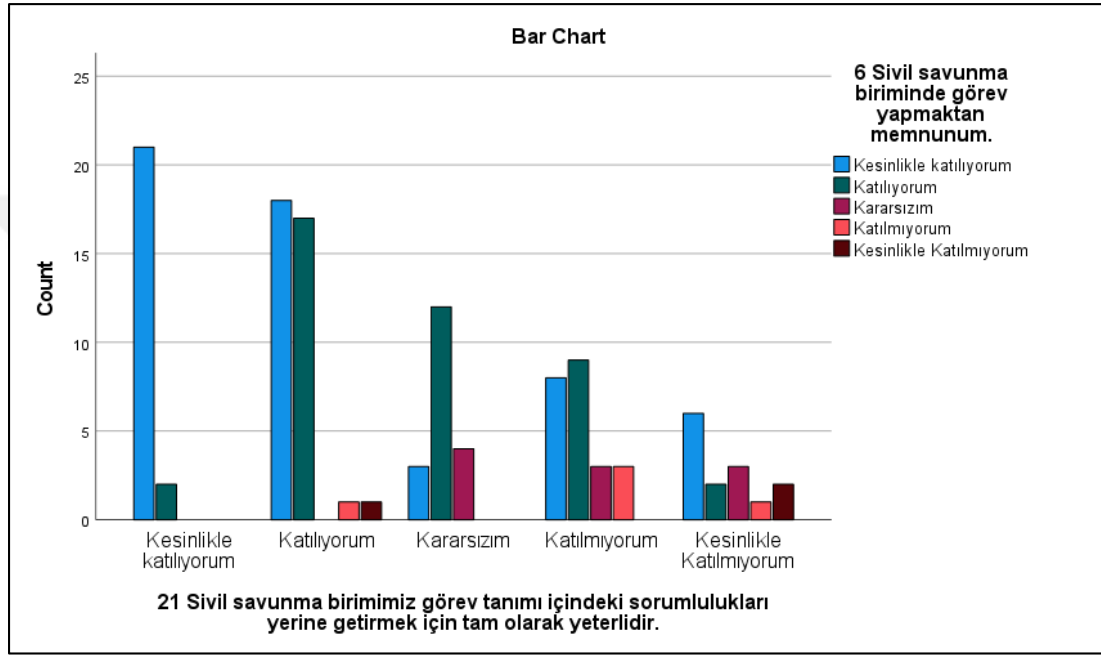
Tablo 114. Sivil Savunma Birimlerinin Mevzuata Uygun Çalışmakta Olduğuna Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Birimlerinde Çalışma Memnuniyet Durumuna Göre Algi Farklılığı

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
20 Sivil savunma birimi mevzuattaki görev ve sorumluluklara tam olarak uygun çalışmaktadır.	2,74	1,266	116
6 Sivil savunma biriminde görev yapmaktan memnunum.	1,77	,963	116

Sivil savunma birimlerinin mevzuattaki görev ve sorumluluklara uygun olarak çalışması ile sivil savunma birimlerinde görev yapmaktan duyulan memnuniyet arasında anlamlı

bir ilişki vardır. Dolayısıyla, sivil savunma birimlerinde görev yapmaktan duyulan memnuniyet ile sivil savunma biriminin mevzuattaki görev ve sorumluluklara uygun çalıştığı algısı arasında bir ilişki bulunmaktadır.

3.3.4.33. Sivil Savunma Birimlerinde Görev Yapmaktan Duyulan Memnuniyet İle Sivil Savunma Biriminin, Görev Tanımının Tüm Gereklerini Eksiksiz Yerine Getirdiğine Dair Algıya Yönelik Kurumsal Faktörler



Grafik 81. Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Görev Yapmaktan Memnuniyet Durumuna Göre Algı Farklılığı

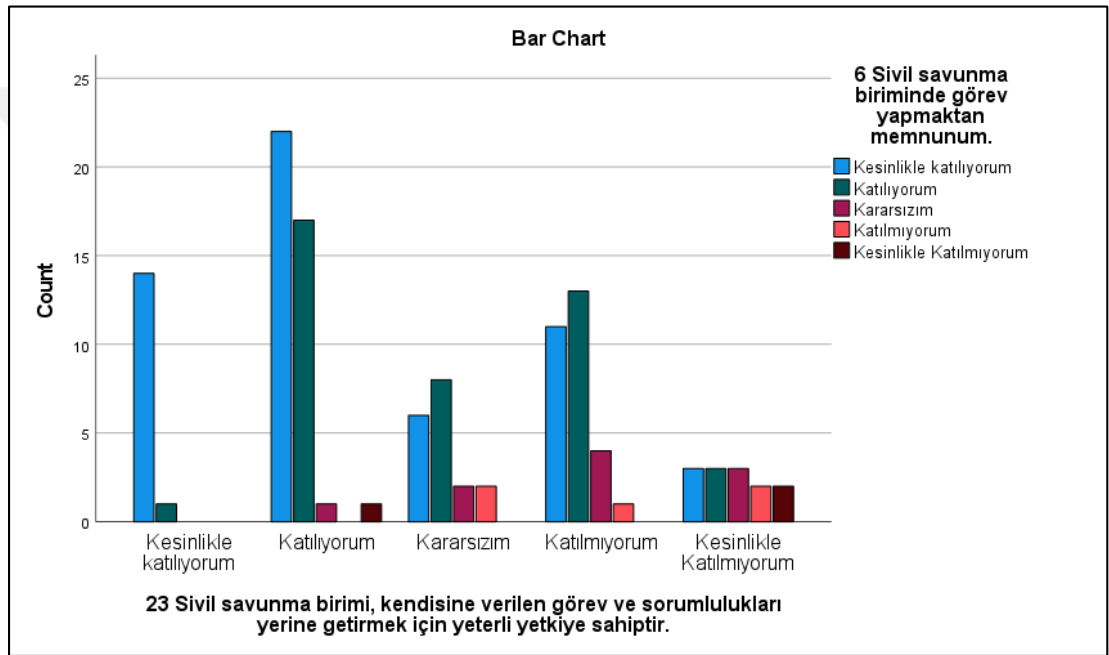
Tablo 115. Sivil Savunma Biriminin Görev Tanımındaki Sorumlulukları Yerine Getirme Açısından Yeterli Olduğuna Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Alanında Görev Yapmaktan Memnuniyet Durumuna Göre Algı Farklılığı

21 Sivil savunma birimimiz görev tanımı içindeki sorumlulukları yerine getirmek için tam olarak yeterlidir. * 6 Sivil savunma biriminde görev yapmaktan memnunum. Crosstabulation

		6 Sivil savunma biriminde görev yapmaktan memnunum.					Total
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
21 Sivil savunma birimimiz görev tanımı içindeki sorumlulukları yerine getirmek için tam olarak yeterlidir.	Kesinlikle katılıyorum	21	2	0	0	0	23
	Katılıyorum	18	17	0	1	1	37
	Kararsızım	3	12	4	0	0	19
	Katılmıyorum	8	9	3	3	0	23
	Kesinlikle Katılmıyorum	6	2	3	1	2	14
Total		56	42	10	5	3	116

Verilere bakıldığında sivil savunma birimlerinde çalışma memnuniyeti yüksek görülürken, görevin gerektirdiği sorumlulukların yerine getirilmesinin yeterliliği konusunda da olumlu yönde algı oluşmuştur. Dolayısıyla, sivil savunma birimlerinde görev yapmaktan duyulan memnuniyet ile sivil savunma biriminin, görev tanımının tüm gereklerini eksiksiz yerine getirdiğine dair algı arasında bir ilişki bulunmaktadır.

3.3.4.34. Sivil Savunma Birimlerinde Görev Yapmaktan Duyulan Memnuniyet ile Sivil Savunma Biriminin, Görev ve Sorumlulukları Yerine Getirmek İçin Yeterli Yetkiye Sahip Olduğu Algısına Dair Kurumsal Faktörler



Grafik 82. Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Biriminde Görev Yapmaktan Memnuniyet Durumlarına Göre Algı Farklılığı

Tablo 116. Sivil Savunma Biriminin Sahip Olduğu Yetkinin Yeterliliğine Yönelik Katılımcıların Sivil Savunma Biriminde Görev Yapmaktan Memnuniyet Durumlarına Göre Algı Farklılığı

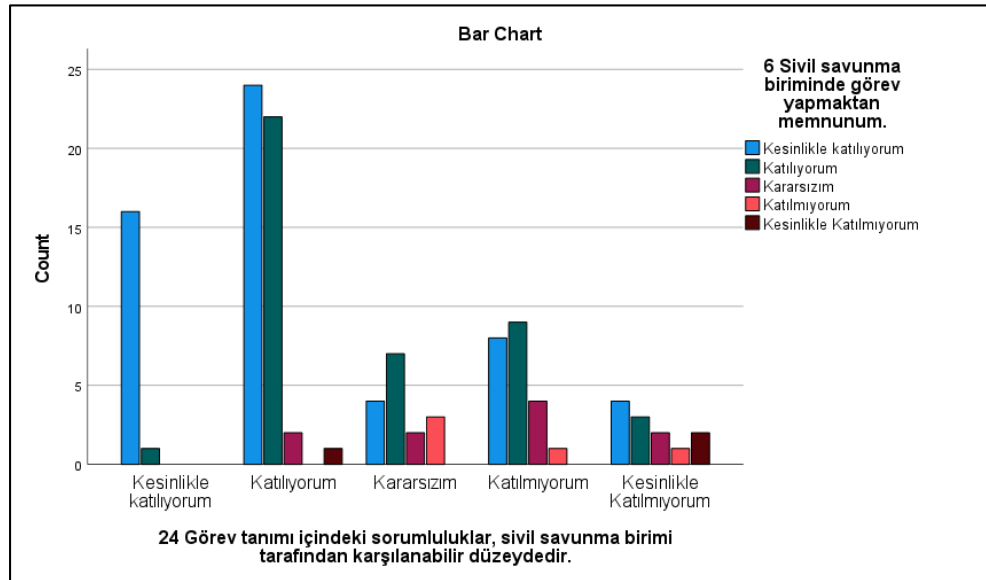
23 Sivil savunma birimi, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmek için yeterli yetkiye sahiptir. * 6 Sivil savunma biriminde görev yapmaktan memnunum. Crosstabulation

Count

		6 Sivil savunma biriminde görev yapmaktan memnunum.					Total
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
23 Sivil savunma birimi, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmek için yeterli yetkiye sahiptir.	Kesinlikle katılıyorum	14	1	0	0	0	15
	Katılıyorum	22	17	1	0	1	41
	Kararsızım	6	8	2	2	0	18
	Katılmıyorum	11	13	4	1	0	29
	Kesinlikle Katılmıyorum	3	3	3	2	2	13
Total		56	42	10	5	3	116

Sivil savunma biriminin sahip olduğu yetkinin yeterliliğine yönelik değerlendirme yapıldığında, sivil savunma biriminde görev yapmaktan memnuniyeti düşük olanların birimlerin yeterli yetkiye sahip olduklarına yönelik algıları da düşük çıkmaktadır. Dolayısıyla, sivil savunma birimlerinde görev yapmaktan duyulan memnuniyet ile sivil savunma biriminin, verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmek için yeterli yetkiye sahip olduğuna dair algı arasında bir ilişki bulunmaktadır.

3.3.4.35. Sivil Savunma Birimlerinde Görev Yapmaktan Memnuniyet Duyanlar ile Görev Tanımı İçindeki Sorumlulukların, Sivil Savunma Birimi Tarafından Karşılanabilir Olduğu Algısına Dair Kurumsal Faktörler



Grafik 83. Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Birimde Görev Yapmaktan Duyduğu Memnuniyete Göre Değişimi

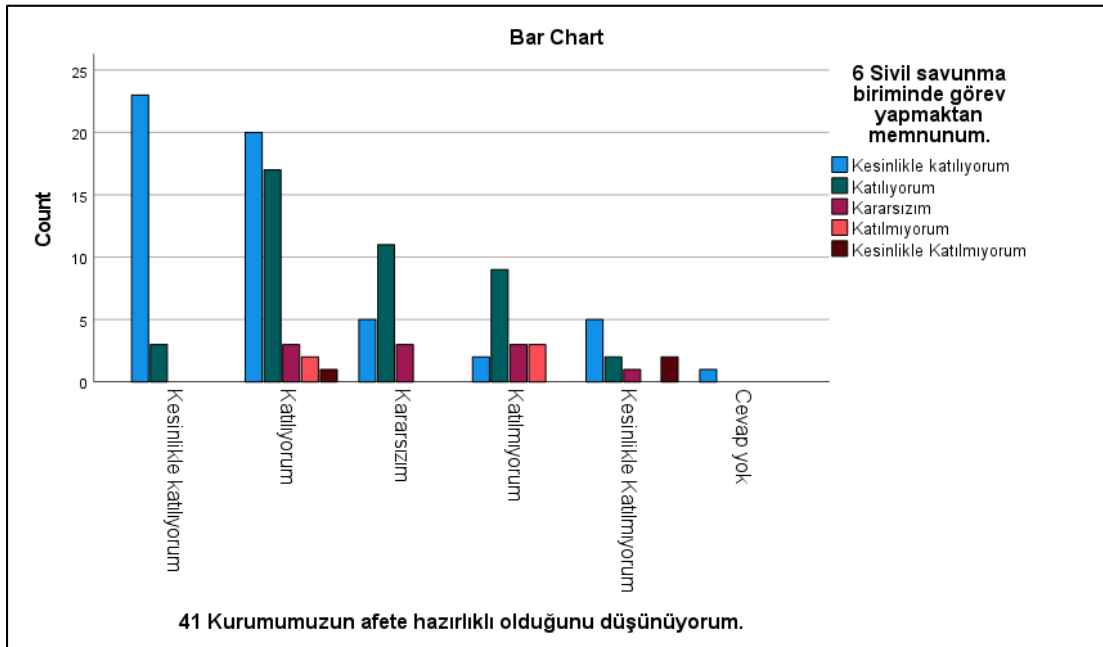
Tablo 117. Görev tanımı içindeki sorumlulukların Birim Tarafından Yerine Getirilebilir Düzeyde Olduğuna Yönelik Algının Katılımcıların Birimde Görev Yapmaktan Duyduğu Memnuniyete Göre Değişimi

24 Görev tanımı içindeki sorumluluklar, sivil savunma birimi tarafından karşılanabilir düzeydedir. * 6 Sivil savunma biriminde görev yapmaktan memnunuz. Crosstabulation

Count		6 Sivil savunma biriminde görev yapmaktan memnunuz.					Total
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
24 Görev tanımı içindeki sorumluluklar, sivil savunma birimi tarafından karşılanabilir düzeydedir.	Kesinlikle katılıyorum	16	1	0	0	0	17
	Katılıyorum	24	22	2	0	1	49
	Kararsızım	4	7	2	3	0	16
	Katılmıyorum	8	9	4	1	0	22
	Kesinlikle Katılmıyorum	4	3	2	1	2	12
Total		56	42	10	5	3	116

Görev tanımı içindeki sorumlulukların birim tarafından yerine getirilebilir düzeyde olduğuna yönelik algı ile katılımcıların birimde görev yapmaktan duyduğu memnuniyet arasında anlamlı bir fark yoktur. Dolayısıyla, sivil savunma birimlerinde görev yapmaktan duyulan memnuniyet ile görev tanımı içindeki sorumlulukların, sivil savunma birimi tarafından karşılanabilir olduğuna dair algı arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

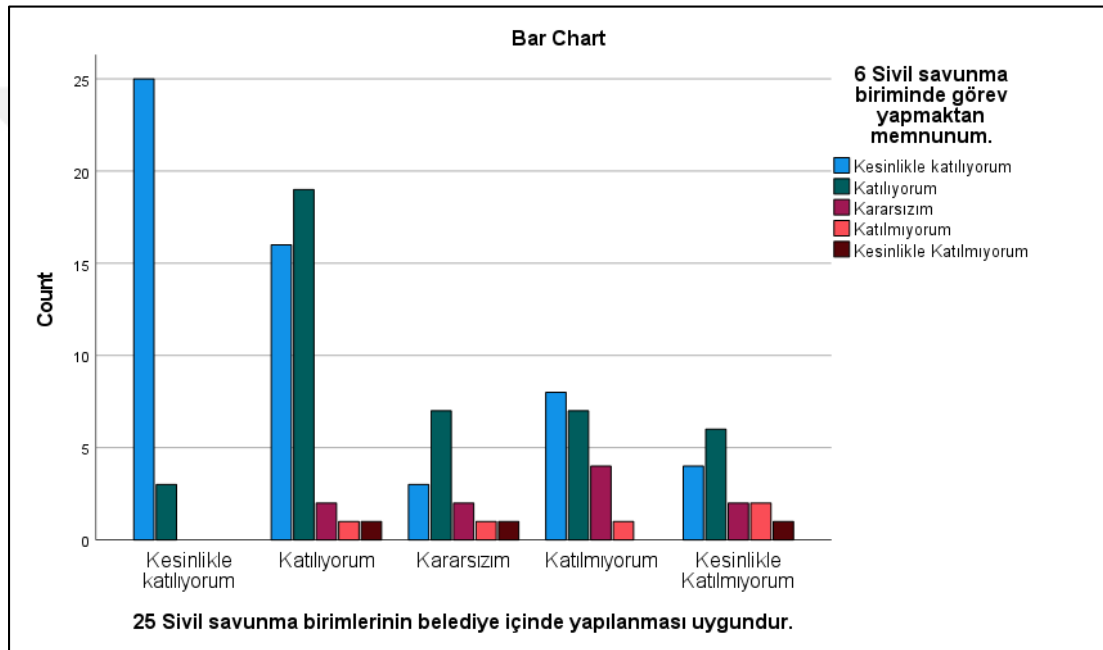
3.3.4.36. Sivil Savunma Birimlerinde Görev Yapmaktan Duyulan Memnuniyet ile Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısına Dair Kurumsal Faktörler



Grafik 84. Kurumun Afete Hazırlıklı Olduğu Algısının Katılımcıların Sivil Savunma Birimindeki Görev Yapmaktan Memnuniyet Algısına Göre Değerlendirilmesi

Kurumun afete hazırlıklı olduğu algısı ile katılımcıların sivil savunma biriminde görev yapmaktan duydukları memnuniyet değerlendirildiğinde aralarında anlamlı bir fark görülmemiştir. Dolayısıyla, “sivil savunma birimlerinde görev yapmaktan duyulan memnuniyet ile belediyenin afete hazırlıklı olduğuna dair algı arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

3.3.4.37. Sivil Savunma Birimlerinde Görev Yapmaktan Duyulan Memnuniyet ile Sivil Savunma Birimlerinin Belediye İçinde Yapılanmasının Uygun Olduğu Algısına Dair Kurumsal Faktörler



Grafik 85. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Memnuniyet Düzeyine Göre Değişimi

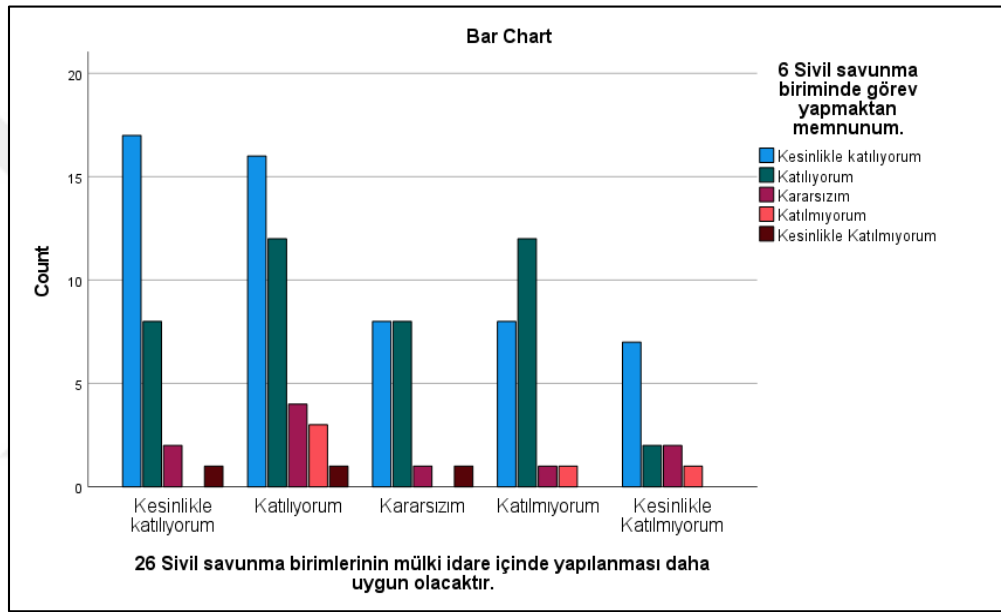
Tablo 118. Sivil Savunma Birimlerinin Belediye Teşkilatı İçinde Yapılanmasını Uygun Bulma Algısının Katılımcıların Memnuniyet Düzeyine Göre Değişimi

25 Sivil savunma birimlerinin belediye içinde yapılanması uygundur. * 6 Sivil savunma biriminde görev yapmaktan memnunum. Crosstabulation

		6 Sivil savunma biriminde görev yapmaktan memnunum.					Total
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
25 Sivil savunma birimlerinin belediye içinde yapılanması uygundur.	Kesinlikle katılıyorum	25	3	0	0	0	28
	Katılıyorum	16	19	2	1	1	39
	Kararsızım	3	7	2	1	1	14
	Katılmıyorum	8	7	4	1	0	20
	Kesinlikle Katılmıyorum	4	6	2	2	1	15
Total		56	42	10	5	3	116

Sivil savunma birimlerinin belediye teşkilatı içinde yapılanmasını uygun bulma algısı, katılımcıların birimde çalışmaktan memnuniyet düzeyine göre değerlendirildiğinde aralarında anlamlı bir fark görülmemiştir. Dolayısıyla, sivil savunma birimlerinde görev yapmaktan duyulan memnuniyet ile sivil savunma birimlerinin belediye içinde yapılanmasının uygun olduğuna dair algı arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

3.3.4.38. Sivil Savunma Biriminde Görev Yapmaktan Duyulan Memnuniyet ile Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Uygun Olduğu Algısına Dair Kurumsal Faktörler



Grafik 86. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Memnuniyet Düzeyleri Arasındaki Farklılık

Tablo 119. Sivil Savunma Birimlerinin Mülki İdare İçinde Yapılanmasının Daha Uygun Olduğu Algısına Yönelik Katılımcıların Memnuniyet Düzeyleri Arasındaki Farklılık

26 Sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanması daha uygun olacaktır. * 6 Sivil savunma biriminde görev yapmaktan memnunum. Crosstabulation

Count		6 Sivil savunma biriminde görev yapmaktan memnunum.					Total
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
26 Sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanması daha uygun olacaktır.	Kesinlikle katılıyorum	17	8	2	0	1	28
	Katılıyorum	16	12	4	3	1	36
	Kararsızım	8	8	1	0	1	18
	Katılmıyorum	8	12	1	1	0	22
	Kesinlikle Katılmıyorum	7	2	2	1	0	12
Total		56	42	10	5	3	116

Sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanmasının daha uygun olduğu algısı ile katılımcıların birimde çalışmaktan memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Dolayısıyla, sivil savunma biriminde görev yapmaktan duyulan memnuniyet ile sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanmasının uygun olduğuna dair algı arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

3.4. HİPOTEZLERİN SONUÇLARI

Tablo 120. Hipotezlerin Sonuçları

NO	HİPOTEZ	SONUÇ
1	Sivil Savunma Birimlerinde Görev Yapanlar Burada Çalışmaktan Dolayı Memnuniyet Duyarlar.	Kabul
2	İstanbul İlçe Belediyelerindeki Sivil Savunma Birimleri, Birim/Amirlik Düzeyinde örgütlenmiştir.	Kabul
3	Sivil Savunma Birimlerinde Görevli Personelin Çoğunluğu Eğitim Almıştır.	Kabul
4	Sivil Savunma Birimlerinde Çalışan Personelin Uzmanlık Eğitimi Yeterli Değildir	Ret
5	Sivil Savunma Birimlerinde Çalışan Personelin Afete Katılma/Görev Yapma Deneyimi Yetersizdir.	Ret
6	Sivil Savunma Birimleri Mevzuatı Yeterlidir	Kabul
7	Sivil Savunma Birimleri Mevzuata Uygun Çalışmaktadır.	Kabul
8	Sivil Savunma Birimleri Görev Tanımında Yer Alan Görevleri Eksiksiz Yerine Getirmektedir.	Kabul
9	Sivil Savunma Birimleri Görev ve Sorumlulukları Yerine Getirmek İçin Yeterli Yetkiye Sahip Değildir.	Ret
10	Sivil Savunma Birimlerinin Görev ve Sorumlulukları Karşılanabilir Düzeydedir.	Kabul
11	Sivil Savunma Birimleri Mülki İdare Yapısı İçinde Olmalıdır.	Kabul
12	Belediye Üst Yönetimlerinin Sivil Savunma Birimlerinin Önemi Konusunda Farkındalığı Azdır.	Kabul
13	Sivil Savunma Birimlerinin Personeli Sayısal Olarak Yeterlidir.	Ret
14	Sivil Savunma Birimlerinin Belediyenin Diğer Birimleri ile İletişimi Güçlüdür.	Kabul
15	Sivil Savunma Birimleri, Kurum Dışı Yazışmalara Doğrudan ve Çabucak Ulaşır.	Kabul
16	Sivil Savunmayla İlgili Görevlerin Etkin Yerine Getirilmesi İçin Kurumlar Arası Ortak Veri Tabanı Kurulmalıdır.	Kabul
17	İlçe Belediyelerinin Afete Hazırlık Durumları Yetersizdir.	Ret

3.5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, alan araştırmasıyla elde edilen bulgular ışığında, İstanbul ilçe belediyelerinde görev yapan sivil savunma birimlerinin yanıtları sonucu genel bir değerlendirme yapılarak yorumlar, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

3.5.1. Tartışma

Araştırmamızın demografik faktörlerini ele alırsak, sivil savunma alanında çalışanların erkek ağırlıklı olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların çok büyük oranda erkek, oldukça az sayıda kadın personel olduğu, bu alanda kadınların sayısının oldukça düşük kaldığı gözlenmektedir. Afet yapılanmalarında kadınların oranının düşük olmasının nedenleri olarak hem görevin zorlukları hem de toplumsal algının etkileri öne sürülebilir. Kadının doğası gereği erkeklerle arasındaki biyolojik/fizyolojik farklılıklar ve toplumsal cinsiyet bakış açısı içerisinde kadına yüklenen rollerin eşitlik algısındaki değişik bakış açılarından kaynaklı olduğu da bu ayrımada önemli belirleyici bir etken olarak değerlendirilebilir. Afetlerin yıkıcı etkilerini göz önüne aldığımızda her bireyde bunun yansımalarının eşit düzeyde olmadığı gibi afetle ilgili bir organizasyonda aktif yer alan bireylerin cinsiyet bağlamında yeterlilikleri de bu algılamalarda eşitsiz bir denklem olarak görülebilir ancak bu konuda kadın personelinin alana istekliliğinin de araştırılması gereklidir.

Araştırma katılımcılarının büyük bir çoğunluğunun 40 ila 49 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Hem afet hem de sivil savunma alanları; tecrübe, eğitim, bilgi ve birikime ihtiyaç duyan alanlardır. Bu nedenle özellikle yönetici kadronun bu yaş aralığında olması anlaşılabilir bir sonuçtur. Bununla birlikte afet işlerinin dinamik ve sürekli gelişime dönük bir alan olması, sivil savunmanın da ülke bütünlüğü ve insan hayatı ile ilgili olduğu düşünülürse bu alanda çalışmaların yapılarak genç yaş grubunda da bu alana dâhil olma istekliliği geliştirilmesi alana denge getirecektir.

Anketini yanıtlayanların çoğunluğunun yirmi bir yıl ve üzeri toplam çalışma süresi olduğu görülmektedir. Araştırma genel olarak değerlendirildiğinde bu alanda çalışan yönetici ve personelin orta ve üst yaş grubundan olduğu da belirlenmiştir. Görevlendirilen personelin büyük çoğunluğu on bir yıl üzeri çalışma süresine sahiptir. Yarıya yakın bir oran ise yirmi bir yıl üzerinde çalışma süresine sahiptir. Sivil savunma, tecrübe, deneyim, bilgi ve beceri gerektiren kritik bir alandır. Bu nedenle

uzman/amir/yönetici statüsündeki personelin tecrübeli olanlardan seçilmesi veya atanması doğru tercihlerdir.

Sivil savunma birimlerindeki çalışma sürelerinin ise, çoğunlukla 1-5 yıl arasında olduğu görülmektedir. Afet ve acil durumla ilgili taşra teşkilatlanmasının yerelde örgütlenmesinin, yönetmelik değişikliğiyle beraber 2010 yılı sonrasında başlaması bunun temel etmenlerinden birisi olarak değerlendirilebilir.

İstanbul'daki ilçe belediyelerinde sivil savunma ve afetlerle ilgili yönetici ve çalışanların eğitim seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Ön lisans ve lisans düzeyleri birbirine yakın değerlerdedir. Yüksek lisans oranı, katılımcıların eğitime verdikleri önemin olumlu bir göstergesidir. Bu anlamda sivil savunma alanında çalışanların eğitim seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu alanın görev, yetki ve sorumlulukları gerek teorik gerekse teknik bilgi ve deneyim gerektirdiğinden eğitim seviyelerinin yüksek olması olumludur. Afetle ilgili son dönemlerde artan endişelerin ve bu konudaki farkındalığın artması dolayısıyla eğitim konusunda sivil savunma alanında çalışan personelin eğitim ve sertifika konusunda daha duyarlılık kazandığını belirtebiliriz.

Katılımcıların belirli bir kısmının verilen eğitimlerin yeterliliği konusunda iyimser bir tablo çizdiklerini söylemek mümkündür bu durumda şüphesiz son yıllarda afet ve acil durum eğitimlerinin yaygınlaşması, teknolojik araçların eğitim olanaklarında kolaylık sağlaması da etkili olmuştur. Katılımcıların azımsanmayacak oranda da eğitimleri yeterli bulmadıkları tespit edilmiştir. Kurum içi eğitimlerin sayısının azlığı, eğitimlerin sadece (İş Sağlığı ve Güvenliği) İSG uzmanlarının rutin ve zorunlu yaptırdığı eğitimler olarak yeterli görülmesi bu anlayışa neden olmaktadır. İSG bu kapsamda temel ilkyardım eğitimleri vermektedir. Kurum dışı alınan eğitimlere yönelik olarak katılımcılar çoğunlukla AFAD'la organize edilen eğitimleri aldıklarını belirtmiştir.

Araştırma verilerine göre ilçe belediyelerinde sivil savunma kadrolarının tahsisinde görevde yükselme sınavıyla atama usulünün yeterince tercih edilmediği anlaşılmaktadır. Nedenleri araştırılmalıdır. Görevde yükselme sınavı ile atama, alanda bir standart oluşturulması açısından faydalı olacaktır.

“Sivil Savunma Uzmanları Yönetmelik” i, uzman kadrosu bulunan kurumlarda uzman'ın şube müdürü statüsünde olduğunu ve doğrudan üst yöneticiye (belediyelerde belediye

başkanına) bağlı olduğunu hükme bağlamıştır. Anket sonucuna göre katılımcıların önemli bir kısmı başkan veya başkan yardımcısına bağlı olarak çalışmaktadır. Uygulamada özellikle büyük ilçe belediyelerinde, başkan'ın atadığı bir başkan yardımcısına bağlı olarak çalışılmaktadır. Büyük ilçelerde başkanların yoğun iş temposu nedeni ile böyle bir uygulamaya gidildiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Sivil Savunma Biriminin, belediyelerdeki üst yönetimlerce bilinirliği ve farkındalığı konusunda katılımcıların olumsuz ve kararsız oldukları anlaşılmaktadır.

Sivil savunma uzmanlığı mevzuatının yeterliliği hususunda; verilere bakarak mevzuatın yeterli bulunması konusunda tereddütler olduğunu söylemek mümkündür. Olumsuz yanıtlar ve kararsızların tereddütlerinin bir nedeni olarak, mevzuatla ilgili uygulamaların kurumlar arasında farklılıklar göstermesi ve standart bir uygulamanın olmaması da öne sürülebilir. Diğer yönden katılımcıların önemli bir bölümü de mevzuatın yeterliliği konusunda olumlu düşünmektedir.

Kurumlarında sivil savunma organizasyonun ne şekilde yapıldığı sorulduğunda, anket katılımcıları, birbirlerine benzer oranlarda; müdürlük, birim, şeflik, amirlik ve çok sınırlı sayıda koordinatörlük ve diğer cevaplarını vermişlerdir. Böylelikle ilçe belediyelerinde sivil savunma ile ilgili oldukça farklı yapılanmalar olduğu tespit edilmiştir. Yönetmeliğe göre, uzman kadrosu olmayan belediyelerde, başkanın atayacağı bir personel sivil savunma amiri olarak atanır. Ancak amir olarak bağlı olunacak üst yönetici açıkça belirtilmemiştir. Bu durumda kadrosu bulunmayan belediyeler, öncelikle İtfaiye, Zabıta, Fen İşleri; Ulaşım ve diğer müdürlüklerden atamalar yapmışlardır. Bu bazen müdüre ek görev şeklinde bazen de müdüre bağlı bir personeli görevlendirme şeklinde olmuştur. Ancak eğer uzman kadrosu bulunmasına rağmen, amir / şef adı altında bir müdüre ek görev veya müdüre bağlı personele görev verilmesi mevzuata uygun değildir.

Sivil savunma birimlerinin eleman sayısı ve olması gereken eleman sayısı sorularını değerlendirek belediyelerde sivil savunma birimlerinde yeterince personelin bulunmadığını söyleyebiliriz. Oysa üçüncü yılını yaşadığımız COVID-19 salgını, Rusya-Ukrayna savaşı, ülkeler arası göç krizi, küresel iklim krizleri gibi öngörülemeyen risklerin artması, bu kadar önemli bir alanda personel yapılanmasının tekrar gözden geçirilmesini gerekli kılmaktadır.

Sivil savunma birimlerinin görev ve sorumluluklarının gerçekleştirilebilir durumda olduğu gözlenmiştir. Görevin gerektirdiği sorumlulukları karşılamadığını düşünenlerin nedenlerini sorgulamak gerekir. Bu nedenler; kurumlar arası farklı yapılanmalardan olabilir veya kurumun kendi içindeki yapılanmasından, sistem, personel, araç gereç eksikliklerinden kaynaklanabilir. Hedeflenen standart yapıyı oluşturmak için önemli bir sorundur ve kaynağına inmek gerekir. Sivil savunma alanında çalışanların görev ve sorumluluklarını yerine getirme konusunda olumlu oldukları gözlenmiştir. Buna karşın yetki bağlamında tereddütlü ve olumsuz görüş içerisinde oldukları söylenebilir. Kurumlarında sivil savunma yapılanmalarının belirli ölçülerde mevzuat ile çelişen uygulamalarının olması gerekçe olarak ifade edilebilir. Personelin büyük oranda görev bilincinde olduğu çıkarımında bulunsak da verilen cevaplarda kişilik faktörlerinin ve soruyu algılama şeklinin de devreye girmesi muhtemeldir. Katılıyorum yanıtı verenler, kesinlikle katılıyorum şikkını işaretleyen kitleye oranla bir nebze de olsa eleştirel bir gözle bakabilmiş denebilir. Olumsuz yanıtların ve kararsızların oranı dikkate değerdir.

Katılımcıların yarıya yakın bir bölümü, sivil savunma birimlerinin belediyelerdeki yapılanmasını uygun bulurken, benzer orana yakın bir kitlenin olumsuz düşündüğü, bir kısım katılımcının kararsız olduğu gözlenmiştir. Böylelikle katılımcıların mevzuat, görev, yetki ve sorumluluklar çerçevesinde kurumlarına bağlı olmakla ve bu alanda çalışmaktan memnun olmakla birlikte uygulama tarafında ve işleyişte kararsız kaldıkları anlaşılmaktadır. Sivil savunma yapılanmalarının mülki idareye bağlı olması konusunda katılımcıların yine yarıya yakın bölümünün olumlu olduğu gözlenirken azımsanmayacak katılımcının kararsız ve olumsuz olduğu görülmüştür. Bu iki kıyaslama verilerinin sonuçlarının böyle olması, katılımcıların mevzuat, görev, yetki ve sorumlulukları çerçevesinde kurumlar arasında farklılıklar bulunması ve kendilerini hangi yapılanma içerisinde konuşturacaklarından emin olamadıkları şeklinde yorumlanabilir.

Personel sayısı anketine göre, olması gerektiği düşünülen personel sayısı ile mevcut durum birbirlerinden oldukça farklıdır. İlgili yönetmelikte müdür değil uzman olarak nitelendirilmek, kurum içinde görev ve sorumlulukların net olarak ayrıştırılamaması, iş yükünün doğru saptanamaması, talep edilen bilgilere ulaşma hızı, üst yönetimlerce yeterince tanınmama bu farklılığın nedenleri olarak sayılabilir,

Kurum içi iletişim ve bilgiye ulaşma açısından büyük sıkıntılar yaşanmamakla birlikte iç birimler ile benzer yetki görev ve sorumlulukların netleştirilmesi ve ortak veri tabanı kurulması ile ilgili ifade çok büyük ölçüde olumlu karşılanmıştır. Araştırmada birimler arası iletişim ve yazışmalarda belli ölçüde sorunlarla karşılaşıldığı da tespit edilmiştir. Bunun nedenini afetle ilgili yapılan planlamalar kapsamında birimler arası bilgi paylaşımı konusunda zaman zaman tereddütlerin yaşanması ile yetki, görev ve sorumluluklar anlamında karışıklıkların yaşanması olarak belirtebiliriz. Dolayısıyla iç birimler arasında yetki, görev ve sorumluluk alanlarının net olarak çizilmesi katılımcıların hemfikir olduğu bir husus olarak gözlenmektedir. İlçe belediyelerinde afetle ilgili yapılanmalarda dağınıklık olması, kurum içi bürokrasi, mevzuatta net olmayan alanlar, denetim eksiklikleri, çalışanların sahadaki tecrübeleri ile cevaba yansımıştır.

Dış Birimlerden gelen yazışmaların, müdürlük altında çalışan personele, başka müdürlükleri dolaşmadan direkt ulaştığı, uzman ve/veya birim olarak çalışan personele ise zaman zaman dolaylı olarak ve sehven farklı müdürlükleri dolaşarak ulaştığı anlaşılmıştır. Dolaylı olarak gelen dış birim yazıları genellikle süreli olduğundan dolaylı olarak gelen yazılarda zaman kayıpları yaşanabileceği muhtemeldir. Buna rağmen dış birimlerle yazışmalarda sorun yaşanmadığı büyük çoğunluk tarafından ifade edilmiştir. Kurum dışı yazışmalarda ciddi bir sorun yaşanmamakla birlikte, ortak veri tabanı fikri, hız ve bürokrasiyi azaltma açısından hemen hemen tüm katılımcılar tarafından olumlu karşılanmıştır. Anket katılımcılarının tamamına yakını bütünleşik afet yönetimi bağlamında ortak bir veri tabanı sistemiyle daha işlevsel ve verimli olunacağına hemfikirdir. Bu konu, kurumlar arası veri akışlarında sahada karşılaşılan eşgüdümün sağlanması açısından oldukça önemli bir etmen olarak göz önünde bulundurulmalıdır.

Anketi yanıtlayan katılımcıların yarıdan fazla bir kısmı afete hazırlık konusunda kurumlarını yeterli görmektedir. Oran, istatistiksel olarak olumlu bakış açısının üstün olduğunu gösterse de İstanbul gibi afete son derece hazırlıklı olması gereken bir megakent için yetersizdir. İvedilikle sorunların kaynağına inilmelidir. Afet alanındaki eksikliklerin kaynağı olarak katılımcılar sırasıyla; yapısal, eğitim yönetsel/idari ve mevzuat konularını belirtmiştir. Her ne kadar afet alanında özellikle İstanbul'da son yıllarda kentsel dönüşüm, imar mevzuatlarındaki değişiklikler, yapı stok analizlerinin ve denetimlerin arttığı bilinse de eksikliklerin kaynağı olarak katılımcılar yapısal

etmenleri ön plana çıkarmıştır. Bunun ardından ikinci etmen olarak “yönetimsel/idari” yanıtının işaretlendiğini görüyoruz. Bunun nedeni olarak, kurumlar arasında bölgeden bölgeye, mevzuat, uygulama ve denetim mekanizmalarında farklılıklar olmasını sayabiliriz. Üçüncü önemli etken olarak “eğitim” dikkat çekmektedir. Bir diğer önemli etmen ise “mevzuat” olarak öne sürülmüş olup bunun nedeni mevzuat ve uygulamaların örtüşmemesidir. Ayrıca “malzeme tedarik vs.” ile diğer etmenlerin de katılımcılar tarafından eksiklikler bağlamında önemsendiği anlaşılmaktadır.

“Sivil savunma birimi görevleriyle alakalı olarak belediyeye değil, AFAD’a karşı sorumlu olmalı” ifadesine katılımcıların yarısından fazla bir kitle, aynı ekseninde olumlu şekilde fikir belirtmiştir. Bir bölüm ise kararsız kalmıştır. Ekipler, son dönemlerde afetle ilgi iş ve işlemlerde belediyelerdeki asli görevlerinin yanı sıra AFAD ile afet müdahale planları çerçevesinde, destek çözüm ortağı olarak belirlenmiş hizmet kollarında artan görev ve sorumlulukları yerine getirmektedirler. AFAD ile organik veya hiyerarşik bir ilişki genel kabul görmekle birlikte kararsızların cevapları ve olumsuz cevaplar ile belediye yapısından tümüyle kopma konusunda netlik sağlanmadığı görülmüştür.

Katılımcıların yanıtları çerçevesinde, sivil savunma birimlerinin finansal ve insan kaynağı alanlarında daha fazla desteğe ihtiyaç duydukları sonucuna varılmıştır.

3.5.2. Sonuç

Afetler; ne zaman meydana geleceği önceden öngörülemeyen, doğa ve insanın neden olduğu fiziksel, ekonomik ve sosyal bakımdan insanın hayatını felce uğratan ve çaresiz bırakan olayların şüphesiz en başında yer almaktadır. Sivil savunmanın, meydana gelen afetler veya savaşların insanlar üzerindeki etkilerinin en aza indirilmesi açısından, her türlü silahsız koruyucu ve kurtarıcı tedbirleri, acil kurtarma ve ilk yardım faaliyetlerini planlamak, yürütmek, koordine etmek ve insanların bu şartlar içerisinde iş birliği yapmasını sağlayarak özgücünü, maneviyatını artırmak görevleri bulunmaktadır. Dolayısıyla afet yönetim süreçlerinin öngörülebilirliği ve etkili bir şekilde tasarlanması hayati önem taşımaktadır. Bu bakımdan bu süreçlerin bütünleşik bir yapılanmayla düşünülmesi gerekmektedir. Nitekim afet yönetim süreçlerinin en etkili yapılanmalarından birisi de yerel yönetimlerdir. Bu nedenle belediyelerin afetle ilgili süreçlere hâkim olması, bu sürecin yönetilebilir olmasını sağlaması, afet sonrası yıkıcı etkilerin önemli oranlarda azaltılmasında ciddi katkılar sağlayacaktır. Bu amaçla bu

araştırmada belediye sivil savunma yapılanmasının afet iş ve işlemleriyle ilgili görev, yetki ve sorumlulukları incelenirken aynı zamanda afet yönetimine bütüncül olarak bakılması da amaçlanmıştır.

Belediyelerdeki sivil savunma yapılanmaları, belediyelerin ayrıca afetlerle ilgili görev ve sorumlulukları nedeniyle diğer kamu kurum ve kuruluşlarından farklılık göstermektedir. Rutin olarak görülen sivil savunma görevlerinin yanı sıra belediyelerin sivil savunma ve afetlerle ilgili görev ve sorumluluklarının bütüncül bir yaklaşımla ele alınması ve yapılanmaların yeniden gözden geçirilmesi, etkili bir sivil savunma politikası yürütülmesi için çok önemlidir. Tezde bu alanda çalışanların bilgi birikim ve tecrübelerinden faydalanılarak ortak bir bakış açısı ortaya koyulması hedeflenmiştir.

Bu araştırmada sivil savunma birimleri, İstanbul ilçe belediyeleri kapsamında ele alınmıştır. Bundan sonraki araştırmalar, bölgesel veya ulusal ölçekli olarak belediyeler ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında yer alan sivil savunma yapılanmalarına yönelerek, farklı hedef gruplara yapılabilir. Böylelikle bu alanlarda bölgesel ve ulusal anlamda eksik ve aksayan yönler ortaya çıkarılıp, daha iyi bir teşkilatlanma ve yönetim konusunda katkı sağlanabilir.

3.5.3. Öneriler

Afetler gerek doğal gerekse insan etmenli olsun yaşamımızın göz ardı edilemeyecek en önemli gerçekliklerinden biridir. Hal böyle olunca afetlerle yaşamasını öncelikle bireyler sonra topluluklar olarak öğrenmek zorundayız. Afetlerin meydana gelmesinin öncesinde, esnasında ve sonrasında çok katmanlı unsurlarla detaylı düşünülerek planlanması ve yönetilmesi gerekmektedir. Nitekim afet evrenselden ulusal ölçeğe, oradan da yerel unsurlara doğru birlikte ele alınması gereken bir olaydır. Afet yönetim süreçlerinin planlı, kontrollü ve eşgüdümlü bir şekilde yürütülmesi önem arz etmektedir. Bu aktörlerin en önemlilerinden birisi de yerel yönetimlerdir. Mikro ölçekten makro ölçeğe kadar bu süreç dengeli bir planlamayla başarıya ulaştırılabilir. Anket çalışmasından elde edilen bulgular doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir;

Kadınların afet yönetimi alanında sayısının artırılması, toplumsal afet bilinci duyarlılığının arttırılmasına katkı sağlayacağından desteklenmeli ve teşvik edici unsurlar ortaya konulmalıdır. Kurulacak sivil savunma ekipleri içinde kadın ve erkek personelin dengelenmesi ile ideal bir yapılanma olacaktır.

Araştırma verilerine göre ilçe belediyelerinde sivil savunma kadrolarının tahsisinde; görevde yükselme sınavıyla atama usulünün yeterince tercih edilmediği anlaşılmaktadır. Kurumların afet iş ve işlemleriyle ilgili olarak, merkezi yapılanmanın alandaki etkinliği daha çok olmalı ve sivil savunma kadrolarının tahsisinde görevde yükselme sınavıyla atama usulü daha çok tercih edilmelidir. Böylece meslek, kariyer planlaması dâhilinde görülecektir.

Sivil savunma uzmanlarının göreve başlamadan önce temel eğitimden geçmeleri zorunlu kılınmalıdır. Bu eğitim uygulamalı, tatbikata dayalı ve en az on günlük bir temel eğitim olmalıdır. Eğitim programları her sene başında ilan edilmeli ve eğitim takvimi oluşturulmalıdır. Afet öncesi, esnası ve sonrasında bu alandaki çalışan personelin yanı sıra diğer personelin de nasıl hareket edeceği konusunda farkındalığının ve hareket kabiliyetinin artırması için kurum içi eğitimlere ve tatbikatlara önem verilmesi gerekmektedir.

Mevzuatla ile uygulama arasında, bütünleşik afet yönetimi safhaları da göz önünde bulundurularak kurumlar arası farklılıklara yer vermeyecek şekilde, uyumlu bir dengenin kurulması gerekmektedir. Mevzuat ile uygulama arasındaki farklılıkları gidermek için, alanda çalışanların tecrübelerini de göz önünde bulundurarak ortak bir çalışma yapılması, standart bir yapı oluşturulmasında katkı sağlayacaktır.

Kurum içinde ve kurum dışında afet iş ve işlemleriyle ilgili olarak ortak bir veri tabanının kurulması, afetle ilgili iş ve işlemlerde eşgüdümü sağladığı gibi zamandan kazanılarak daha etkin ve verimli çalışılmasına da katkı sunacak dolayısıyla toplam kalite ve faydayı artıracaktır.

Afet konusunda öncelikle üst yöneticilerin eğitilmesi ve farkındalığının artırılması bu alanda çalışanların gayreti üzerinde olumlu katkı sunacaktır.

Kurum içerisinde afet ve sivil savunma iş ve işlemlerini yürütmek üzere yapılanma planlamaları yapılırken bütüncül olarak düşünülmelidir. Kurum içerisindeki afet işlerinin, tek elden sivil savunma birimlerinin muhtevasında bütünlük içinde ve diğer birimlerle yetkiler anlamında dengelenerek yürütülmesi, çok başlılığı ve dağınıklığı engelleyecektir.

Belediyelerdeki sivil savunma yapılanmalarında görev, sorumluluklar ve yetki bağlamında sorunların olması, etkili bütünleşik afet yönetiminin zayıflamasına neden

olduğundan bu anlamda karar verme ve yetki süreçleri hususunda eşgüdümün sağlanması, uygulamaya yönelik ortak bir çözümün geliştirilmesi gereklidir.



KAYNAKLAR

AFAD Eğitim Merkezi. <https://www.AFAD.gov.tr/AFADem/tanimi-tarihcesi-ve-gorevleri> , <https://istanbul.AFAD.gov.tr/kbrn-mudahale-egitimi> (17.03. 2022).

AFAD Resmî web sayfası. <https://www.AFAD.gov.tr/AFAD-hakkinda> (19.03.2022).

AFAD Tamp Planı.

https://www.AFAD.gov.tr/kurumlar/AFAD.gov.tr/2419/files/Afet_Mud_Pl_ResmiG_20122013.pdf (31.03.2022)

AFAD, (2020) *Afet Yönetimi Kapsamında 2019 Yılına Bakış ve Doğa Kaynaklı Afet İstatistikleri*, Ankara: T.C. İçişleri Bakanlığı Afet İşleri Genel Müdürlüğü, https://www.afad.gov.tr/kurumlar/afad.gov.tr/e_kutuphane/kurumsalraporlar/afet_istatistikleri_2020_web.pdf (20.03.2022).

Akgüner, Tayfun. (2001). *Kamu Personel Yönetimi*, İstanbul: Der Yayınları.

Aksoy, Yıldız. (2021). *Covid-19 Sonrası Dönemde Kentsel Alanları Yeniden Düşünmek*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.

Albayrak, Alişan. (2015). Sivil Savunma ve Seferberlik Hizmetlerinde Görevli Kamu Personelinin Problem Çözme Becerisi, Mobbinge Uğrama ve Motivasyon Durumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Atılım Üni. Sağlık Programı. Yüksek Lisans Tezi*. file:///C:/Users/user/Downloads/381395.pdf (29.05.2022).

Albayrak, Süha Oğuz. (2020) Yerel Yönetimlerde Personel Yönetimi. Burak Hamza Eryiğit (Ed.), *Yerel Yönetimler Teori Uygulama ve Yeni Yaklaşımlar* içinde (31-61) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2020,31-61.

Alley, Eric. (2015). *A Brief History Of Civil Defence* . Tim Essex-Lopresti (Ed.). Great Britain: Civil Defence Association.

<http://www.civildefenceassociation.org.uk/HistCDWebA4V7.pdf> (05.03.2022).

Altun, Fatih. (2018). Afetlerin Ekonomik ve Sosyal Etkileri, Türkiye Örneği Üzerinden Bir Derleme. *Sabahattin Zaim Üniversitesi. Sosyal Çalışma Dergisi*. Cilt 2, Sayı 1:1-15 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/496607> (20.03.2022).

Arslan, Mahmut. (1986). Kutadgu Bilig'deki Ahlak ve Siyaset Felsefesi. S.1-27. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/101115> (21.03.2022).

Arslantürk, Hakan. (2005) Cumhuriyet Döneminde Türkiye'de Sivil Savunmanın Tarihi Gelişimi. *Doktora Tezi*. Hacettepe Üniversitesi. Atatürk İlkeleri ve İnkılap tarihi Enstitüsü. Ankara file:///C:/Users/user/Downloads/186710.pdf (16.03.2022)

Aslan, Onur Ender. (2005). *Kamu Personel Rejimi Statü Hukukundan Esnekliğe*, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü

Ateş, Hamza ve Köseoğlu, Özer. (2011). *Belediyelerde Kurumsal Performans Yönetimi*, İstanbul: İlke yayıncılık.

Baltacı, Ali. (2018), Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt 7.Sayı 1.: 231-274. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/497090> (28.05.2022)

Bayramoğlu, Sonay. (2015). *Toplumcu Belediye*. Birinci Baskı. Ankara: Nota Bene Yayınları

Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik <https://www.mevzuat.gov.tr/anasayfa/MevzuatFihristDetayIframe?MevzuatTur=7&MevzuatNo=11125&MevzuatTertip=5> (09.02.2022).

Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik", (22.02.2007), Resmî Gazete Sayısı: 26442, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/02/200702-4.htm> (31.03.2022).

Benli, Hakan ve diğ.,(2018). *Türkiye’de Afet Yönetimi ve Doğa Kaynaklı Afet İstatistikleri*, AFAD, https://www.afad.gov.tr/kurumlar/afad.gov.tr/35429/xfiles/turkiye_de_afetler.pdf (26.03.2022).

Bilgin, Kâmil Ufuk. (1997). *Kamu Personel Yönetimi*. İmaj Yayıncılık. Ankara

Bolat, Cuma. (2022). Belediyelerin Afet ve Acil Durum Müdahale Hizmetleri Yönetmeliği’nde Belirlenmiş Olan Sorumluluk Alanları. *Kartepe Zirvesi 2022 Dirençli Şehirler ve Şehrin Dönüşümü Bildiri Kitabı*. Kocaeli, 24-27 Mart 2022.

Cenevre Sözleşmesi. Ek Protokol. <https://guide-humanitarian-law.org/content/page/about> (05.03.2022).

Cumhuriyet Üniversitesi yayınları. <https://www.cumhuriyet.edu.tr/genel-sekreterlik/3939-sivil-savunma-uzmanligi-hakkinda> (15.03.2022).

Çapar, Selim. (2015). ‘‘1930-1946 Döneminde Sivil Savunma ve Afet Yönetimi’’, <http://tid.web.tr/kurumlar/tid.web.tr/tid/%C4%B0darecinin%20Sesi/179/selim%20capar%201930-1946.pdf> (20.02.2022).

DieDatenbank. <https://www.genesis.destatis.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=2&step=2&titel=Ergebnis&levelid=1651246082382&acceptscookies=false#abreadcrumb> (22.02.2022)

Erkan, E. Ayşe. (2010). Afet Yönetiminde Risk Azaltma ve Türkiye’de yaşanan sorunlar. *Devlet Planlama Teşkilatı Uzmanlık Tezi*. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/E%C5%9F%C5%9FeAyseErkan.pdf> (28.03.2022).

Eryiğit, Burak Hamza ve Yaz, Görkem. (2020). Sao Paulo ve İstanbul’un Metropoliten Yönetim Yaklaşımına Mukayeseli Bir Bakış. Burak Hamza Eryiğit (Ed.), *Yerel Yönetimler Teori Uygulama ve Yeni Yaklaşımlar* içinde. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 95-112.

Fayol, Henri. (2016). *Genel ve Endüstriyel Yönetim*. Asım Çolakoğlu (çev.) Sadeleştiren. B. Akın. Liberte Yayın Grubu Adres Yayınları. 5. Baskı. Eserin orijinali 1916 yılında basıldı.

Fr Publications Report. https://www.fonctionpublique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA_2021_web.pdf (22.02.2022).

Gazi Üniversitesi. *Sivil Savunma Tarihi*. Ankara. <https://gazi.edu.tr/view/page/43102/sivil-savunmanin-tanimi-ve-tarihcesi> (20.03.2022).

Gedik, Serdar Erdinç. (2003). Marmara Depremi Acil Yeniden Yapılandırma, (MEER) Projesinde Fıdıç Esaslı İnşaat Sözleşmesiyle Proje Yönetimi. *İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi* file:///C:/Users/user/Downloads/1630.pdf (18.03.2022).

Genel Kadro ve Usul Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, RG, (10.07.2018) Sayı 2, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/19.5.2.pdf> (31.03.2022).

Google Forms. https://docs.google.com/forms/d/17eGXAyY3_sHxx0V6CLLalBJZF N93ybtSDuKJcsOSZ-U/edit (01.02.2022).

Gökçe, Oktay ve diğlerleri. (2008). Türkiye’de Afetlerin Mekansal ve İstatistiksel Dağılımı Afet Bilgileri Envanteri. https://www.AFAD.gov.tr/kurumlar/AFAD.gov.tr/3491/xfiles/abep_kitap_matbaa_final_04122008_small.pdf (20.03.2022) .

Göroğlu, Murat.(2020). Acil Durum ve Afet Planlaması. Ankara Üniversitesi. <https://acikders.ankara.edu.tr/mod/resource/view.php?id=135287> (21.03.2022).

Gündüz, İsmail. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de Afet Yönetimi*. İstanbul: Erdem Yayınları.

Güneş, Ali. (1991). Dergi. *Sivil Savunma Teşkilatının Genel Problemleri ve Çözüm Önerileri*. İçişleri Bakanlığı. Sivil Savunma Dergisi. 33. Yıl Sayı 1, 24.Nisan. Mayıs. Haziran 1991.s. 13, 15.

Güneş, Hamza. “50.Yıl Raporu “T.C Devlet Personel Başkanlığı. <https://sliderplayer.biz.tr/slide/12060109/> (09.03.2022).

İçişleri Bakanlığı Yayınları. Kitap. 5. baskı (2001) *Sivil Savunma Teşkilatı ve Görevleri*. S 17,18.Genel Yayın No: 466 SSGM Yayın No: 69

JICA (2004). *Türkiye’de Doğal Afetler Konulu Ülke Strateji Raporu*. İçişleri Bakanlığı. Ankara. S.42. https://www.spo.org.tr/resimler/ekler/5d8ce590ad8981c_ek.pdf?tipi=58andturu=Xandsube=0 (31.03.2022).

Kadioğlu, Mikdat. (2011). *Afet Yönetimi. Beklenmeyeni Beklemek En Kötüsünü Yönetmek*. Marmara Belediyeler Birliği Kültür Yayınları. 2. baskı. Yayın No: 103

Kalkandelen, A. Hayrettin. (1997). *Örgütlerde Yeniden Yapılanma ve Norm Kadro*. Ankara: Ertem Basın Yayın Dağıtım.

Karahanogulları, Onur. (1998). *Belediye Personelinin Hukuki Yapısına İlişkin Gözlemler*. 280-318 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/629425> (22.02.2022).

Karaman, Zerrin. Toprak. (2018). Afetlerde Erken Uyarı ve Toplumsal Farkındalık Yaratmada Etkili Kamu Politikaları. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt 7, sayı 2: 493-517. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/598098> (20.03.2022).

Kayar, Nihat. (2021). *Kamu Personel Yönetimi*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım

Keleş, Ruşen. (2016). *Kentleşme Politikası*. Ankara. İmge Kitabevi Yayınları.

Khanal, Ambika. (2018). Civil Defence Article. Institue of Crisis Management Studies. Katmandu, 1-15 https://www.researchgate.net/publication/330322502_civil_defence_article_for_research_gate (02.03.2022).

Kömürcüoğlu, Mustafa. (2019). *Türkiye’de Şehir ve Toplum Tarih Teori ve Temel Meseleler*. Lütfi Sunar (Ed.). İstanbul: Ketebe Yayınları.

Kutlu, Önder. (2006). *Karşılaştırmalı Kamu Yönetimi. Teorik Çerçeve ve Ülke Uygulamaları*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.

Lefebvre, Henri. (2014). Kitap. *Mekânın Üretimi*. Işık Ergüden (çev.). İstanbul: Sel Yayıncılık.

Magder (Mahalle Afet Gönüllüleri Mag Platformu) <https://www.magder.org/> (01.05.2022).

McEnaney, Laura.(2005). Civil Defense Begins at Home: Militarization Meets Everyday Life in the Fifties. <https://books.google.com.na/books?id=GLT4DwAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false> (03.03.2022).

Muratoğlu, Tahir. (2015). “Mahalli İdareler Mevzuatında 6360 sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler”, s.59,81,85. Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/214061> (18.02.2022).

Nizamülmük (2017) *Siyasetname*. Çev: Prof. Dr. Mehmet Kanar. Say Yayınları. İstanbul. Eserin orijinali 1018 yılında yazılmıştır.

Ömürgönülşen Uğur ve diğ.(2018). “On birinci Kalkınma Planı (2019-2023)” <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/KamudaInsanKaynaklariCalismaGrubuRaporu.pdf> (22.02.2022).

Özer, Mehmet Akif. (2006). *Avrupa Birliği Yolunda Türk Kamu Yönetimi*. Ankara: Platin Yayınları.

Özkılıç, Elif Nisa. (2020). İstanbul’da Deprem Sonrası Toplanma Alanlarının Kapasitelerinin Erişilebilirliklerinin CBS Yardımıyla Analizi ve Değerlendirilmesi. *İstanbul Teknik Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, file:///C:/Users/user/Downloads/637010%20(1).pdf (26.02.2022).

Öztop, Sezai. (2020). *Kamu Kurumlarında Değişim Yönetimi*. İstanbul: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Peker, Kadri ve Şen, Mustafa Lütfi. (2015 Nisan). Belediye Yöneticilerinin Norm Kadro Uygulamasına İlişkin Görüşlerini Belirlemeye Yönelik Alan Araştırması: İstanbul İli Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Nisan 2015 Sayı 7: 106-121* <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/304921> (02.02.2022).

Söğüt, Ozan Doğukan. (2018). *Belediyelerin Afet Yönetimi Sürecinde Sorumlulukları. Dokuz Eylül Üniversitesi. Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.* file:///C:/Users/user/Downloads/651136%20(9).pdf (21.03.2022).

T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2021) *Yerel Yönetimler Personel Alım Rehberi 2021.* <https://webdosya.csb.gov.tr/db/yerelyonetimler/icerikler/yerel-yonetimler-n-personel-alimi-rehber--15.06.2021-20210616131328.pdf> (26.02.2022).

T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi. <https://www.mevzuat.gov.tr/aramasonuc> (06.03.2022).

T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü. (2021). Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporu 2021 https://webdosya.csb.gov.tr/db/yerelyonetimler/icerikler/2020_yili_mahall-_idareler_genel_faal-yet_raporu-20210621180102.pdf (29.04.2022)

T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı. Resmî sitesinden <https://erzincan.csb.gov.tr/1939-erzincan-depremi-haber-16203> (16.03.2022).

T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı. *Sivil Koruma Mekanizması.* https://www.ab.gov.tr/-sivil-koruma-mekanizmasi_50451.html (05.03.2022).

TBMM Zabıt Ceridesi. 4.VI. 1958 Devre XI Cilt 4 İçtima 1 s: 317-318 <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d11/c004/tbmm11004076.pdf> (27.03.2022).

TBMM. (2021). Deprem Araştırma Komisyonu Raporu 2021 “<https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem27/yil01/ss278.pdf> (31.03.2022) .

Temelli, Uğur Emre, *Sivil Savunma ve Afet Kuruluşları.* İstanbul Üniversitesi. Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi. Ön Lisans Programı. http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/acildurumveafetyonetimi_ue/sivilsavunmaveafetkuruluslari.pdf (28.03.2022).

Timur, Hikmet. (2004). Norm Kadro Saptama Teknikleri ve Norm Kadro Kılavuzunu Hazırlama Yöntemi. *H.Ü. İkt ve İd. Bil. Fak. Dergisi*. Cilt 22. Sayı 2: 201-221. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/309876> (02.02.2022).

Tortop, Nuri. (2005). *Kamu Personel Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Yargı Yayınevi

Turan, İbrahim. Şimşek, Ümit ve Aslan, Hasan. (2015).’’Eğitim Araştırmalarında Likert Ölçeği ve Likert-Tipi Soruların Kullanımı ve Analizi’’, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2015; (30): 186-203. Isn: 1303-0310 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/115904> (06.05.2022).

Türkdamar, Adnan. (2015). Sivil Savunma Örgütlenmesinin ve Politikasının Değişimi. *Ankara Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi*. file:///C:/Users/user/Downloads/425355.pdf (04.03.2022).

Türkiye Belediyeler Birliği Raporları, (2014) 6360 Sayılı Kanun Uyarınca 31.03.2014 Tarihi İtibariyle Tüzel Kişiliği Sona Erecek Köy, İl Özel İdaresi ve Belediyelerde İstihdam Edilen Personelin Devir ve Nakil Süreci.S.2-13 https://www.tbb.gov.tr/storage/userfiles/rehber_ve_bilgi_notlari/6360_torba_personel_devir.pdf (26.02.2022).

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı. Strateji ve Bütçe Başkanlığı. <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/> (24.02.2022).

Türkoğlu, İrfan ve Demirhan, Yılmaz. (2013). Yerel Yönetim Gelir ve Giderleri Bağlamında Türkiye’de İdari Reformlar. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2013, Cilt 22, Sayı 2: 315-332. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/50837> (25.03.2022).

UK. Public Data <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/publicsectorpersonnel/datasets/publicsectoremploymentreferencetable> (22.02.2022).

United Nations. *Risks and Disasters*. United Nations Office for Disaster Risk Reduction (UNDRR) Office for Outer Space Affairs UN-SPIDER Knowledge Portal <https://www.un-spider.org/risks-and-disasters> (25.03.2022).

Üçışık, H.F. (2013) *Kamu Yönetiminde Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. Ankara: Ötüken Neşriyat. Kültür ve Turizm Bakanlığı. Kültür Serisi. Yayın No. 1007

Versan, Vakur. (1976) *Kamu Yönetimi. Siyasi ve İdari Teşkilat*, İstanbul: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Nihat Sayar Yayın ve Yardım Vakfı Yayınları No: 264.

World Bank. (1999) *Marmara Earthquake Emergency Reconstruction Project*. Project Appraisal Document. November 01, Project ID: P068368 S: 36 <https://documents1.worldbank.org/curated/en/735031468779115589/pdf/multi-page.pdf> (19.03.2022).

Yayman, Hüseyin. (2008). *Türkiye'nin İdari Reform Tarihi*. Ankara: Turhan Kitabevi.

Yıldız, Doğan ve Uzunsakal, Ece. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama, *Yıldız Teknik Ün. İstatistik Bölümü Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi* Sayı 1: 1-28. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/507218> (28.05.2022).

Yüceyılmaz, Hilal ve Özgür, Hüseyin (2019) ‘‘Türkiye’de Yerel Yönetimlerde Norm kadro Literatürünün Analizi’’ *Manisa Celal Bayar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Dergisi*. 2019; 17 (4); 106-128 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/900100> (27.02.2022).

Yüceyılmaz, Hilal ve Özgür, Hüseyin. (2018). Türkiye’de Belediye Norm Kadro Yönetmelikleri ve Ek Tablolarının Analizi 2006–2017: Mevzuat Temelli Bir Okuma. *Uşak Üni. Sosyal Bilimler Dergisi*. Yıl: XI Sayı: Mart-2018: 87-115. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/467780> (02.02.2022).

Yüksel, Cüneyt. (2010). *Devlette Etik*. Aylin Aktürk (hızl.). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.

14179 no'lu "Sivil Savunma Uzmanlarının İdari Statüleri, Görevleri, Çalışma Usul Ve Esasları ile Eğitimleri Hakkında Yönetmelik' ‘Resmî Gazete Tarihi: 05.08.2010 Resmî Gazete Sayısı: 27663 <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=14179&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (31.03.2022).

3152 sayılı İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hk. Kanun Madde 11 – (Mülga: 2/7/2018 - KHK-703/18. md.) <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18675.pdf> (31.03.2022).

375 Sayılı "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24'üncü üncü Maddelerinin Uygulanmasına dair Usul ve Esaslar "RG (01.01.2018) Sayı.30288<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/01/20180101-5.htm> (31.03.2022).

5216 sayılı “Büyükşehir Belediye Kanunu” RG (23.07.2004) sayı.25531 <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5216.pdf> (31.03.2022).

5393 Sayılı "Belediye Kanunu", (13.07.2005), RG. Sayı 25874, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5393.pdf> (31.03.2022).

6085 no'lu"Afet ve Acil Durumla Müdahale Hizmetleri Yönetmeliği", Resmî Gazete, 18/12/2013 No: 28855 <https://www.mevzuat.gov.tr/anasayfa/MevzuatFihristDetayIframe?MevzuatTur=3&MevzuatNo=20135703&MevzuatTertip=5> (31.03.2022)

6360 sayılı, ‘‘ On dört ilde büyükşehir belediyesi ve yirmi yedi ilçe kurulması ile bazı kanun ve Kanun hükmünde kararnamelerde değişiklik yapılmasına dair kanun; RG (06.12.2012), Sayı 28489 <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6360.pdf> (31.03.2022).

657 Sayılı "Devlet Memurları Kanunu" RG (23.07.1965), sayı 12056 <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (31.03.2022).

696 Sayılı Khk."Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname", RG (2017, 24 Aralık), Sayı.30280. Madde 18 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171224-22.htm> (31.03.2022).

7126 no'lu Sivil Müdafaa Kanunu, RG (13.06.1958) Sayı 9931, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/9931.pdf> (01.04.2022).



EKLER

EK 1: BELEDİYE SİVİL SAVUNMA BİRİMLERİ ANKET FORMU

Bu anket, belediye yapılanması içinde sivil savunma birimlerinin sorunlarını tespit etmek amacıyla İstanbul Medeniyet Üniversitesi Yerel Yönetimler Tezli Yüksek Lisans öğrencisi ve Kadıköy Belediyesi Sivil Savunma Uzmanı Cuma BOLAT tarafından Doç. Dr. Sezai ÖZTOP danışmanlığında gerçekleştirilen tez araştırması kapsamında uygulanmakta olup, katılımcıların bilgileri veya görüşleri bilimsel amaç dışında hiçbir şekilde kullanılmayacak ve paylaşılmayacaktır.

1- Cinsiyetiniz?

- a) Kadın
- b) Erkek

2- Hangi yaş aralığındasınız?

- a) 21-29
- b) 30-39
- c) 40-49
- d) 50-59
- e) 60 veya daha büyük

3- Eğitim durumunuz?

- a) Lise altı
- b) Lise ve dengi
- c) Önlisans
- d) Lisans
- e) Yüksek lisans
- f) Doktora

4-Toplam çalışma deneyiminiz?

- a) 0-5 yıl
- b) 6-10 yıl
- c) 11-15 yıl
- d) 16-20 yıl
- e) 21 ve üzeri

5-Sivil savunma alanında çalışma süreniz?

- a) 0-5 yıl
- b) 6-10 yıl
- c) 11-15 yıl
- d) 16-20 yıl
- e) 21 ve üzeri

6-Sivil savunma biriminde görev yapmaktan memnunuz.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

7-Kurumunuz organizasyon yapılanması içerisinde Sivil savunma uzmanı görevinizi kime bağlı olarak yerine getiriyorsunuz?

- a) Belediye Başkanı
- b) Başkan Yardımcısı
- c) Müdür (hangi Müdürlük ise lütfen belirtiniz)
- d) Diğer:

8-Kurumunuzda Sivil savunma uzmanlığı yapılanması ne şekilde organize edilmektedir?

- a) Müdürlük
- b) Birim
- c) Şeflik
- d) Amirlik
- e) Diğer:

9-Pozisyonunuz?

- a) Üst düzey yönetici
- b) Orta düzey yönetici (Daire Başkanı ve Yrd.)
- c) Alt düzey yönetici (Şef, Şb. Md.)
- d) Çalışan düzeyinde
- e) Diğer: (yazınız)

10-Göreve atanma şeklim:

- a) Görevde Yükselme Sınavıyla (Atanma)
- b) Görevlendirme (Sivil Savunma Amiri)
- c) Diğer: (yazınız)

11-Sivil savunmayla ilgili eğitim aldım.

- a) Evet
- b) Hayır

12-Aldığım eğitim:

- a) Kurum içi
- b) Kurum dışı / Nerede: (lütfen yazınız)

13-Eğitimin süresi ve içeriği (lütfen kısaca yazınız)

14-Aldığım eğitim sonucunda sertifikaya hak kazandım.

- a) Evet. Sertifikam: (lütfen yazınız)
- b) Hayır

15-Verilen uzmanlık eğitimi yeterlidir.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

16-Eğitim / seminer sayısı artırılmalı ve şunlara dikkat edilmelidir: (serbest olarak yazınız)

17-Yaşanılan bir afette aktif görev aldım.

- a) Evet
- b) Hayır

18-Nerede (hangi afet) görev aldınız? (Lütfen yazınız)

19-Birimimizin tabi olduğu sivil savunma mevzuatı her açıdan yeterlidir.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

20-Sivil savunma birimi mevzuattaki görev ve sorumluluklara tam olarak uygun çalışmaktadır.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

21-Sivil savunma birimimiz görev tanımı içindeki sorumlulukları yerine getirmek için tam olarak yeterlidir.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

22-Sivil savunma birimi görev tanımının tüm gereklerini eksiksiz yerine getirir.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

23-Sivil savunma birimi, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmek için yeterli yetkiye sahiptir.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

24-Görev tanımı içindeki sorumluluklar, sivil savunma birimi tarafından karşılanabilir düzeydedir.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

25-Sivil savunma birimlerinin belediye içinde yapılanması uygundur.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

26-Sivil savunma birimlerinin mülki idare içinde yapılanması daha uygun olacaktır.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

27-Sivil savunma uzmanlığı birimi belediye yapılanması içerisinde mevcut durumu ile yeterlidir.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

28-Sivil savunma uzmanlığı birimi belediye yönetimlerince yeterince bilinmekte ve önemsenmektedir.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

29-Sivil savunmaya ilişkin önerilerimi kolaylıkla üst yönetime iletebilmekteyim.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

30-Sivil savunmaya ilişkin önerilerim uygulamaya konmaktadır.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

31-Kurumumda sivil savunma biriminde eleman sayısı.

- a) 1
- b) 2-3
- c) 4-5
- d) 6-9
- e) Diğer: (yazınız)

32-Sivil Savunma personel sayısı aşağıdaki aralıklarda olmalı.

- a) 1-5
- b) 6-10
- c) 11-15
- d) 16-20
- e) Diğer: (yazınız)

33-Sivil savunma alanında ihtiyaç duyduğum bilgilere kolayca ulaşabilmekteyim.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

34-Sivil savunma alanındaki iletişim açısından kurum içi yazışma sorunu yaşanmaz.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

35-İç birimler ile benzeşen yetki, görev ve sorumluluk alanları ayrıştırılmalı ve netleştirilmelidir.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

36-Sivil savunma biriminin koordinasyonunu kolaylaştırmak amacıyla iç birimler arası ortak bir veri tabanı kurulmalıdır.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

37-Dış birim yazıları direkt bana gelir.

- a) Evet
- b) Hayır

38-Dış birim yazıları önce başka bir müdürlüğe gider oradan bana iletilir.

- a) Evet
- b) Hayır

39-Sivil savunma alanındaki iletişim açısından kurum dışı yazışma sorunu yaşanmaz.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

40-Bütünleşik Afet Yönetimi koordinasyonunu ve işleyişini hızlandırmak için kurumlar arası ortak veri tabanı sistemi kurulmalıdır.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

41-Kurumumuzun afete hazırlıklı olduğunu düşünüyorum.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

42-Kurumunuzun hangi afet alanlarında eksiklikleri olduğunu düşünüyorsunuz?

- a) Deprem
- b) Sel / Su taşkınları
- c) Tsunami
- d) Fırtına
- e) Yangın
- f) Göçmenler ve yerlerinden edilenler vb.
- g) Hepsi
- h) Diğer: (lütfen yazınız)

43-Kurumunuzun hangi afet alanlarında yeterli olduğunu düşünüyorsunuz?

- a) Deprem
- b) Sel / Su taşkınları
- c) Tsunami
- d) Fırtına
- e) Yangın
- f) Göçmenler ve yerlerinden edilenler vb.
- g) Hepsi
- h) Diğer: (lütfen yazınız)
- i) Hiçbiri

44-Afet öncesi ve afete hazırlık çalışmalarımız revize edilmelidir.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

45-Yukarıda sayılan afet alanlarındaki eksiklerin kaynağı hangisidir? (En önemli iki seçeneği işaretleyiniz)

- a) Yapısal
- b) Mevzuat
- c) Eğitim
- d) Yönetimsel / İdari
- e) İnsan Kaynakları
- f) Malzeme tedarik vs.
- g) Diğer: (lütfen yazınız)

46-Afetle ilgili tüm yapılanma ve sorumluluk bütünlük içerisinde sivil savunma uzmanlığına bağlı olarak yürütülmelidir.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

47-Sivil savunma biriminin AFAD ile organik ve hiyerarşik bir ilişkisi olmalıdır.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

48-Sivil savunma birimi görevleriyle alakalı olarak belediyeye değil, AFAD'a karşı sorumlu olmalıdır.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

49-Sivil savunmaya yönelik finansal ve insan kaynağı sağlanmalı, bu kaynağın kullanımı sivil savunma birimi yetkisinde olmalıdır.

- a) Kesinlikle katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

50-Ekleme istediğiniz görüşlerinizi lütfen yazınız...

EK 2: KATILIMCILARIN, “EKLEMEK İSTEDİĞİNİZ GÖRÜŞLERİNİZİ LÜTFEN YAZINIZ “ İFADESİNE YANITLARI

Anketi yanıtlayan yetmiş katılımcının görüşleri herhangi bir değişiklik yapılmadan düzenlenerek şu şekilde aktarılabilir:

- Sivil savunma uzmanlığı mevzuattaki görev tanım ve sorumluluklarına uyumlu bir yetkiyle donatılmalı. Müdürlük olarak kurumlarda yapılandırılmalı. Öncelikle mevzuatta yapısal bir değişiklik yapılmalı ardından kurumlarda etkin bir şekilde görev konumlandırılmaları sağlanmalıdır. Yani görev yetki ve sorumlulukların altı net olarak belirginleştirilmelidir...
- Afet alanındaki en büyük eksiklik mevzuat ve yapısal olup aynı zamanda okullarda ilgili eğitimin verilmemesidir. Geçmişten bugüne yaşanan afetlerden dersler çıkarılarak, okullarda afet bilinci ve ilk yardım derslerine ağırlık verilmesi gerekmektedir. Sivil savunma; savaşta cephe gerisi vatandaşın can ve mal kaybını önlemek ve moralini yüksek tutmak için kurulmuş bir oluşumdur. Hal böyle iken her an dünyada savaş çıkabileceğinden hareketle (hali hazırda yaşadığımız Ukrayna- Rusya örneğinde) ilk yardımın öneminin çok yüksek olduğunu görerek bir an önce okullarda ve gerekli kamu kurum ve kuruluşlarında ilk yardım dersleri teorik ve pratik anlamda verilmeli gerekli teşvik ve yardımların da eğitime katılanlara sağlanması gerekmektedir.
- Afetle ilgili olarak, bireylerin hatta toplumun tamamının farkındalığını sağlayacak gerekli eğitici programlara ve kamu spotlarına daha çok yer verilmesi gerekmektedir.
- İçişleri bakanlığınca düzenleme yapılarak büyük illerde Sivil Savunma Uzmanlığı şeklinde görevlendirilmeli. Sivil savunmada uzun yıllar çalışarak tecrübe kazanan personelin sık sık görev değişikliği olmamalı. Sivil savunma için bir bina ayrılmalı, eğitim kulesi vs. donanımlı olmalı. Afetlere karşı hazır olunabilmesi için eğitim ve tatbikatların sürekli hale getirilmesi gerekmektedir.
- Sivil Savunma Birimlerinin, Belediyelerden ziyade emniyet vb. kurumları elinde bulunduran valilik ve kaymakamlıklara tam bağlı olarak çalıştırılması gerekmektedir.

- Mevzuat, yönetmelik ve personel özlük haklarında işin ağırlığı sebebiyle iyileştirmeler yapılması gerekmektedir.
- Afet Acil Durum Yönetim Merkezlerine (AADYM) yatırım fazla olmalı insan gücü tesis ve yer temini yapılmalı. Özellikle teknik personelden görevlendirmeler tercih edilmeli, ayrıca tek bir yönetmelik üzerinde ayrıntılı şekilde belirtilmelidir.
- Afetlere müdahale için görevlendirilen personelin eşlerinin kurumları tarafından idari izinli sayılması için 657 sayılı kanunda mevzuat düzenlenmesine gidilmelidir. İstanbul ilçelerine kurulan afet koordinasyon merkezlerinin tek tip olarak düzeltilip valilik tarafından yapılması gereklidir.
- Sivil savunma birimlerinin personel sayılarının artırılması, afet ile ilgili yetkilerin sivil savunma birimlerinde yürütülmesi, eğitimlerin pratik ve uygulamalı olarak sürekli güncellenmesi, üst yönetimlerin afet ile ilgili alanda duyarlılıkların kazandırılması için AFAD tarafından sürekli bilgilendirilmeleri ve mevzuatların yetkisel boyutunun yeniden revize edilmesi verimliliği artıracaktır.
- Mevzuatsal problemler dolayısıyla edinilemeyen malzeme, donanım konularında AFAD tarafından kişisel koruyucu ve donanım desteği verilmelidir.
- Kurumların yöneticilerinin (Mülki idare de dâhil olmak üzere) sivil savunma afet konusunda eğitim almaları sağlanmalıdır.
- Sivil savunma birimleri müdürlük olarak aktif hale getirilmelidir. Eğitim ve tatbikatlar sürekli olarak yapılmalıdır. Bu alanda çalışanların aktif olarak bir afete görevli olarak katılmaları sağlanmalıdır.
- Kurum Sivil savunma planları hazırlanırken İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği) acil durum planları ile bağlantılı hazırlanmalı, ortak dil oluşturulmalıdır.
- Kurumlarda Sivil savunma uzmanlığı veya amirliği statüleri tekrar gözden geçirilerek eğitim süreçleri düzenlenmeli, eğitim alınmadan görevlendirme yapılmasına müsaade edilmemelidir.
- İlçe afet koordinasyon merkezleri ile sivil savunma birimleri birlikte çalışmalı, kopukluklar ortadan kaldırılmalıdır.
- Yapılan planlar karışıklık yaratmamalı efektif planlar hazırlanmalıdır.

- Sivil savunmada çalışanların görev değişimi netleştirilmeli, atamalar uzmanlık seviyesinde olmalı.
- Sivil savunma işleri, ilçe afet ve acil durum yönetim merkezleri, kaymakamlıklardan alınıp, doğrudan belediye başkanlarının sorumluluğuna verilmelidir.
- AFAD ile yapılan çalışmalarda kanuni zorunluluklar yapılmalıdır. Örneğin; nüfusa göre yerleşim yerlerindeki arama kurtarmacı, teknik donanım vb. bilgileri net şekilde belirlenmelidir.
- Yerel yönetimlerde sivil savunma birimlerine kurumun diğer birimleri (müdürlükleri) gibi işlerlik kazandırılmalıdır.
- Afetle ilgili tüm yapılanma ve sorumluluk bütünlük içerisinde sivil savunma uzmanlığına bağlı olarak yürütülmelidir.” sorunuzu -katılmıyorum” olarak cevapladım, zira belediyeler gibi kurumlarda sivil savunma ile ilgili iş ve işlemler, sivil savunma uzmanlığı ya da sivil savunma amirliği gibi unvanlardan çok riyasetin afetlere ve sivil savunmayla ilgili tüm iş ve işlemlere göstermiş olduğu ya da göstermediği hassasiyetle doğru orantılı. Riyasetin yani başkanlık makamının göstereceği hassasiyet ne denli üst düzey olursa, yukarıda bahsettiğim unvanların aslında çok da önemi yok. Öteden beri TAMP kapsamında ana hizmet gruplarının destek çözüm ortaklarından biri olan 39 ilçe belediyelerin katıldığı AFAD’da yapılan hemen hemen tüm toplantılarda bu konu “sivil savunma amiri” ya da “sivil savunma uzmanı”nın görev yaptığı birimin, söz konusu kurumun herhangi bir müdürlüğüne bağlı olmayıp başlı başına kendisinin bir müdürlük olması yönünde görüşler öne sürülse de hala bu konuda atılmış somut bir adım yoktur. Ancak yukarıda değindiğim gibi belediye başkanlarının afetlere hazırlık çalışmalarına vermiş oldukları önemi ve desteği alan birim sorumlularının da zaten unvanlarının ne olduğu çok da önemli olmuyor.
- Tüm sivil savunma amir ve uzmanları ilgili birimlerden mezun olunarak istihdam edilmeli ve gerekli tüm sivil savunma eğitimlerini AFAD’tan almalı ve yetkilendirilmeli. AFAD sertifika verme yetkisini haiz olmalı. Sivil Savunma Uzmanı; makam olarak belediye başkan yardımcısı statüsünde olmalı onların tüm imkân ve şartlarına sahip olmalı en az 2 yardımcısı ve sekreteri ve aynı zamanda

arama ve kurtarma için en az 7 kişilik ve bu iş için maaş alan arama kurtarma personeli vardiyalı olarak bulundurulmalıdır.

- Süreç içinde birçok kurslar verilmeli, idarenin bütünlüğü çerçevesinde her kademedeki yöneticilerin sivil savunma konularına yaklaşımları mutlaka değiştirilmelidir. Hiyerarşi, kanuni bir dayanak doğrultusunda yapılandırılmalıdır. Bu alanda üstünlüğe göre hareket yapılamamalıdır. Örneğin sivil savunma konusunu bilmeyen anlamayan kişilere ne anlatırsanız anlatın işlerine yaradığı sürece konuya eğilim göstermelerinin önüne geçilmelidir.
- Mevzuatta sivil savunma uzmanlığı olmayan birimlerde, sivil savunma amirliği kurulur denilmesine rağmen, uzmanlık kadrosu olan çoğu belediyelerde amirlik olarak görevlendirmeler yapılmaktadır. Yine çoğu kurumda sivil savunmaya ait bütçe bulunmamakla birlikte sadece yazışmalara cevap veren pozisyonda yani şeklen varlığı devam etmektedir.
- Afetlerde tüm birimlerin kurum seviyesine bakılmaksızın yetki kargaşası olmaktadır. Bu yüzden afet merkezinde emir komuta kesinlikle işin ehli AFAD yetkililerinde olmalıdır.
- Sivil Savunma Uzmanları mevzuatı yeniden düzenlenmelidir. Görev tanımlamaları, yetki ve sorumlulukları yeniden belirlenmelidir. AFAD'ın taşra yapılanması yeniden düzenlenmeli ve sivil savunma uzmanlıkları ilçe müdürlüğüne dönüştürülerek mülki idare amirliklerine bağlanmalıdır. Afet ve acil durumlarla ilgili taşra yapılanmasında idari yapılanma çift fonksiyonlu olmalıdır. 1. idari yapılanma ilçe düzeyinde olmak üzere mülki idare amirliği bünyesinde ilçe müdürlüğü şeklinde olmalıdır ve tüm ilçe afet hazırlıkları koordine edilmelidir. 2. yapılanma şekli ise belediyeler bünyesinde yapılmalı ve yerel düzeydeki afet hazırlıkları koordine edilmelidir. Belediyeler düzeyindeki yapılanmada belediye içindeki tüm müdürlük ve birimlerin yerel düzeydeki afet çalışmaları koordine edilmelidir. Bu amaçla mahalli idareler norm kadro yönetmeliğinde değişiklik yapılarak sivil savunma uzmanlıkları, müdürlüğe çevrilmelidir. Kurulacak bu müdürlük, belediye başkanlığına doğrudan bağlanarak yönetim tek elden sağlanmalıdır.

- Sivil savunma personel ekiplerinin, sayı ile sınırlandırılması uygun değildir. Çalışma şartlarına göre değişkenlik gösterebilir. Afet ve acil durumlar, önceden kestirilebilen, yeterli ve gerekli tedbirler alındığında önlenmesi veya zararlarının en aza indirilmesi aslında mümkün olan durumlardır. Sadece doğal afetlerin önlenmesi mümkün değildir. Bununla ilgili olarak da gerekli önlemler alındığında zararın en aza indirilmesi mümkündür. Teknolojik ve insan kaynaklı afetlerin ise önlenmesi ise insanlığın kendi elindedir.
- Afet ve acil durumlara en yeterli bir şekilde hazırlanılabilmesi için mutlaka bütünsel afet yönetim sistemi uygulanmalıdır. 1999 depremine kadar ülkemizde afet sonrası yara sarma politikası izlenmiş olmasına rağmen bu deprem sonrasındaki yeni sistem ve idari mekanizmanın değiştirilmesi ile bütünsel afet yönetim sistemi benimsenmiştir. AFAD'ın kurulması ile ülkemizde afet yönetim sistemine yeni ve bütünsel bir yönetim anlayışı ortaya konmuştur. AFAD'ın merkezi yapısı eylemsel ve hızlı harekete geçebilme kabiliyetine sahipken, taşra yapılanması için aynı şeyleri söylemek mümkün değildir. İllerde kurulan AFAD İl Müdürlükleri ile bölgesel ve il bazında faaliyetlerin yürütülmesi mümkün olmamaktadır. Özellikle ilçe kaymakamlıkları ve belediyelerde idari yapılanmaların süratle yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Belediyelerimizde ise bu görevler genellikle orta seviyede idari görevi bulunan personeller tarafından yürütülmektedir. Örneğin zabıta, imar, sosyal destek gibi bazı müdürlüklerin personelleri tarafından yürütülmektedir. Sivil savunma uzmanı bulunan belediye sayısı çok az bulunmaktadır. Bu nedenle belediyeler norm kadro yönetmeliğinin mutlaka revize edilerek, afet ve acil durumlarla ilgili yeni bir yapılanmanın kurulması şarttır. Ayrıca sivil savunma uzmanlarının görev tanımlarının yeniden yapılarak müdürlük veya koordinatörlük yetkileriyle donatılması şarttır.
- Eğitime önem verilmeli, afet gönüllüleri oluşturulmalı, tüm ilçelerin afet ve acil durum aracı olmalı, ilçeler müşterek tatbikatlar yapmalı, ilk yardım kurslarına öncelik verilmeli, Sivil savunma uzmanı ve Amirleri, çok zor şartlarda çalışmakta, belli şartlarda uzmanlığa erişmektedir, istenildiği gibi başka yere ataması yapılmamalı, belediyelerce sivil savunmaya önem verilmeli, gönüllülük sistemi iyice irdelenmeli, Sivil savunma bağımsız olmalı, bir binası, eğitim kuleleri, yemekhanesi, eğitim salonu, benzetimlik odası mutlaka olmalı, Her belediyede sivil

Savunma uzmanlığı adı altında, bütçesi olan, doğrudan başkana veya başkan yardımcısına bağlı bir birim olarak faaliyet yürütmelidir. Ekip kurulduğunda, bir göreve çağrılınca diğer müdürlükte görevli personeller göreve mutlaka gelmeli, “sivil savunma ne, ne işim var, gitsem de olur gitmesem de olur.” dememelidir. Afetlerle yaşamayı bizler de Japonya gibi ülkelerde olduğu gibi öğrenmeliyiz hatta her an afete hazırlıklı olmalıyız.

- Afet yönetimi belediyeler yönetiminde olmalı ancak tüm kurumlar için belirli bir standart oluşturulmalı (malzeme, insan kaynağı vs.) ve tüm kurumlar belli ölçülere uygun hale getirilmelidir.
- Sivil savunma uzmanlığının müdürlük seviyesinde olması ve belediyeye bağlı olması gerekir.
- Bu tip anketlerin bakanlığa sunulması önem arz etmektedir. Depremler milli güvenlik sorunudur. İstanbul’da bunun ciddiyeti önemi belirtilmelidir.
- Türkiye’de sivil savunma ile ilgili tüm iş ve işlemler AFAD tarafından yönetildiği için yerel arama kurtarma birlikleri daha aktif olmalı ve her belediyede afet müdürlükleri kurulmalıdır.
- Belediyelerde böyle bir birime gerek görülmemesi, dolayısıyla Sivil savunma biriminin AFAD ile organik ve hiyerarşik bir ilişkisi olmalı sorusuna katılmıyorum. Sivil Savunma Birim düzeyinde değil Müdürlük düzeyinde olmalıdır
- İlçe afet koordinasyon merkezleri ile AFAD, Sivil Savunma vb. alanlarda görevlendirilen personel bir sistem üzerinden kontrol edilmeli mükerrer görevlendirilmelerin önüne geçilmelidir.
- Anket araştırmasında belirtilen sorular her ne kadar Sivil Savunma ile alakalı sorunlar olsa da aslında ülkemizdeki geleceği planlamayı amaçlayan işlerin tamamında hep aynı sorunların olduğunu gözlemlemekteyim. Uzun vadeli planlamalar insanımıza ve görev verilmek istenen kişilere angarya gibi gelmektedir. Görev almak isteyen kişiler de çalıştığı kurumlarda işten kaytarmak için bu yolu seçtiği düşünülerek amirlerince engellenmektedir. Ayrıca afetler ile ilgili mevzuat açık ve yeterli olmasına rağmen, bu konularda herhangi bir denetim ve sorgulama sistemi olmadığından beklenen afetler göz ardı edilmektedir. Kamunun denetleyici

kurumu olan Sayıştay'ın ise 5393 Sayılı Belediye Kanunu'nun 53. maddesinde belirtilen hususlara göre herhangi bir sorgusu ile karşılaşılmamıştır. Afetlere karşı mücadelede ülkemizin araç ve insan kaynaklarının yeterli olmasına rağmen planlama ve uygulamadaki aksaklıklar yüzünden bu konuda çaba harcayan insanların yaptığı işin önemsizleştirilmesi sonucu akıntıya karşı kürek çekmekten yorulup, her şeyi akışına bırakmaktan öteye gitmemektedir. Çok önemli bir konudur, sorumlu kurumların koordineli çalışmaları gerekir ayrıca kaynak ayrılmalı ve bu kaynağında doğru kullanılması için planlama ve denetim yapılması gerekir.

- Bazı belediyeler sivil savunma birim yapılanmasına sahip olmayıp İnsan Kaynakları Müdürlüğünün veya ilgisiz alakasız müdürlüklerin rutin yazışma işleri kapsamında değerlendirilmektedir. Bu konuda her kurumun yapılanma konusunda, mevzuatlar çerçevesinde denetimlerin sıkılaştırılarak zorunlu kılınması gerekmektedir.



EK 3: ALAN ARAŞTIRMASI ELİT MÜLAKAT

Araştırmının bu bölümünde belediyeçilik alanında 23 yıllık değişik kademelerde hizmetlerde bulunmuş ardından 2019'dan günümüze kadar halen İstanbul İl Afet ve Acil Durum (AFAD) Müdürü olarak toplam 26 yıllık kamu yönetimi tecrübesine sahip Gökhan YILMAZ ile yapılan mülakat ile elde edilen bulgular paylaşılabacaktır. Kendisi ile yapılan bu mülakat sonucu şu değerlendirmelere ulaşılmıştır:

1-”İstanbul İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü (AFAD) olarak hayata geçirilen İstanbul Sismik Riskin Azaltılması ve Acil Durum Hazırlık Projesi (İSMEP) ve Türkiye Afet Müdahale Planı (TAMP İSTANBUL) projeleri kapsamında belediyelerle ilgili çalışmalar konusunda; İSMEP (www.ipkb.gov.tr) 3 ana bileşen dâhilinde uygulanan bir proje olup; A bileşeni müdahaleci kurumların kapasitelerinin arttırılması, B bileşeni güçlendirme veya yeniden yapım çalışmalarını ve C bileşeninde halkın ve inşaat mühendislerinin bilgilendirme ile eğitimlerinin yapılması ile inşaat ruhsat süreçlerinin etkin hale getirilmesini kapsadığı, bu kapsamda proje dâhilinde uygulanan tüm aşamalarda İBB ve ilçe belediye başkanlıklarının konu başlığıyla ilgili birimleri ile çalışmalar yürütüldüğünü ifade etmiştir. “

“TAMP İSTANBUL (www.AFAD.gov.tr/turkiye-afet-mudahale-plani) dâhilinde ise İBB ve İlçe Belediye Başkanlıklarının daha aktif rol aldığı, Yerel Düzey Müdahale Planında İBB iki afet grubunun (Defin ve Yangın) Ana Çözüm Ortağı olarak yer almakla birlikte daire başkanlıkları, müdürlükleri ve iştirakleri farklı afet gruplarında destek çözüm ortağı olarak görev aldığını belirtmiştir. Ayrıca İlçe Belediye Başkanlıklarının tüm birimleri ve diğer ilgili kurumların katılımıyla TAMP İSTANBUL’UN İlçe düzeyi için hazırlanan Afet Müdahale Planlarını Kaymakamlıklarımızın koordinesinde yaparak destek verdiğini sözlerine eklemiştir.”

2- “İSMEP projesinin yürütülmesi konusunda uygulamada belediyelerle ilgili güçlüklerinin neler olduğu, bu projenin uygulama sahası yaygınlaştığında belediye ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında ne gibi değişiklikler yaratacağını konusunda ise; İSMEP projesinin yürütülmesi İstanbul Valiliği İstanbul Proje Koordinasyon Birimi tarafından yapılmakta olduğu belediyelerle ilgili güçlükleri onlar daha iyi bildiğini belirterek, İstanbul Afet Risk Azaltma Planında (İRAP) İSMEP projesinin uygulama sahasını genişletebilmek, kentsel dönüşüme hız vermek, vatandaşların bu süreçte

desteğini almak ve mümkün olduğu kadar her ilçede örnek modellemeler veya uygulamalar yapmak bununla birlikte belediye başkanlıklarının maddi ve manevi destek vermelerini sağlamak amacıyla eylemlerin yer aldığına değinmiştir.”

3- *“TAMP İstanbul Planlamaları doğrultusunda hizmet kollarında destek çözüm ortağı olarak Belediyelerden beklentilerini, bu beklentilerin yeterince karşılanabilir olup olmayacağı hususunda; Belediyelerin özellikle yerel imkanlara sahip olması nedeniyle, olan bir afet anında tüm personel ve ekipman araçları ile tüm süreçlere destek vermesi gerektiğini belirtmiştir.”*

4- TAMP İstanbul planı kapsamında kurumlar arasında yazışma ve uygulamalarda yaşanan sorunlar var mı? Bu sürecin iyileştirilmesi için attığınız adımlar ve çözümler nelerdir? Sorusuna;

“TAMP İstanbul’da 100’ün üzerinde kurum, kuruluş, özel sektör, STK ile çalışılmaktadır. Uygulama, yazışma ve takiplerde ortaya çıkabilecek sorunları engellemek amacıyla TAMP İstanbul yönetim şeması dışına çıkmadan Valilik olarak (İl AFAD Müdürlüğü) biz ana çözüm ortaklarıyla iş ve işlemleri yürütmekteyiz. Bu kurumların sayısı 18’dir. Ana Çözüm Ortakları da destek çözüm ortaklarıyla iletişime geçmektedir. Yazışmanın dışında süreci hızlandırabilmek için oluşturulmuş mesajlaşma grupları üzerinde de iletişime geçilmektedir. İl AFAD Müdürlüğü olarak bazı durumlarda Başkanlığımızdan görüş almaktayız” şeklinde yanıtlamıştır.

5- Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığımızın 2019-2023 yılları için misyonu; “Afet ve acil durumlara ilişkin süreçlerin etkin yönetimi için gerekli çalışmaları yürütmek, ilgili kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlamak ve bu alanda politikalar üretmek” bu bağlamda afet planlamaları ve uygulamalarında önemli paydaşlardan belediyelerin organizasyonel yapılanmaları sizce nasıl olmalıdır? Sorusuna şu değerlendirmede bulunmuştur:

“Belediyelerin organizasyonel yapılanmaları kendi kanunları, kurumsal hafızaları ile iş ve işlemleri dikkate alınarak oluşturulduğundan, İl AFAD Müdürlüğü olarak yapılanmalarına dokunmadan TAMP İstanbul ve İlçe Afet Müdahale Plan şablonuna sadık kalmaları şartıyla kurumsal entegreleri sağlanmaktadır. Ancak her ilçe belediyesinin kendi bünyesinde bir arama kurtarma ekibi kurmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.”

6- İlçe belediyelerindeki Afetle ilgili organizasyonun ve uygulamaların yeterliliği konusunda ise;

“TAMP İstanbul ve İlçe Afet Müdahale Plan hazırlıklarında konunun ehemmiyetini anlayan belediye başkanlıklarımız Afet ve Acil Durumlarda vatandaşlarımıza daha iyi hizmet vermek, yönetim ve planlamayı tek elden yürütmeyi sağlamak amacıyla Afet ve Acil Durum birim, müdürlük, şube vb. bölümler açmakta olduklarına dikkat çekmiştir.”

7-Türkiye’de Sivil Savunma ile ilgili kurum ve kuruluşlar ile hiyerarşik yapılanma nasıldır? Belediyeleri ve Sivil Savunma Uzmanlarını bu yapının neresinde görüyorsunuz? Sorusuna;

“Ülkemizde 2009 yılında Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı kurulduktan sonra Sivil Savunma iş ve işlemleri Başkanlığımızda Daire Başkanlığı, Büyükşehirlerde Sivil Savunma Şube Müdürlükleri diğer illerde ise İl AADYM’ler tarafından yürütülmektedir. Belediyelerdeki sivil savunma uzmanlıkları başkanlıklara göre değişmekle birlikte afet ve acil durum iş ve işlemlerinde, planlamada görevlendirilmektedir. Bazı belediyeler ise kadroları kapatmakta olduğunu belirtmiştir.”

8-2010 Yılı itibariyle Yönetmelik Değişikliği ile Sivil Savunma Uzmanlığı kadroları lağvedilerek farklı kurumlara yönlendirilmiştir. Bu süreçte mevzuat ve uygulamalar bağlamında ciddi farklılıklar olduğu göze çarpmaktadır. Sivil Savunma Uzmanlığının belediyeler boyutuyla mevzuat, görev ve sorumlulukları süreci hakkında Yılmaz;

“Sivil Savunma Uzmanlarının İdari Statüleri, Görevleri, Çalışma Usul ve Esasları ile Eğitimleri Hakkında Yönetmelik gereği belediyelerde görev almakla birlikte sizin de bahsettiğiniz gibi farklı uygulamalarda görülmektedir. Başkanlığımızın belediyelerde bulunan Sivil Savunma Uzmanlıkları üzerinde herhangi bir yetkisi olmadığından uygulamalara müdahale veya standartları koruma girişimleri bulunmamaktadır. Yalnızca kayıtları ile uzman ve amir eğitimlerinden başkanlığımız sorumludur” değerlendirmesinde bulunmuştur.

9-İstanbul İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü Yönetimi olarak mevzuat ve özlük hakları açısından büyük sıkıntılar yaşayan Sivil Savunma Uzmanlığı birimlerinin belediyelerdeki yapılanmaları hususunda çalışmaları konusunda ise;

“İstanbul AFAD Müdürlüğü olarak 80 il gibi bizde Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığına bağlı olduğumuzdan Başkanlığımızın yaptığı çalışmaların dışında başka çalışmalar yapmamaktayız. Ancak İstanbul çok özel bir şehir olduğundan başkanlığımızın talimatlarından çıkmadan olası afetlere karşı yetkilerimizi etkin kullanmak ve planlarımızı geliştirmek, güncellemek amacıyla Sivil Savunma Uzmanlığı, amirliği, müdürlüğü, birimi vb. bölümleri olan veya olmayan tüm belediye başkanlıklarımızla ilçe AFAD merkezleri, eğitim, STK, gönüllülük vb. konularda her zaman iletişim halindeyiz. 2021 Yılı içinde İlçe AFAD (AADYM) Merkezleri faaliyete geçirilerek sivil savunma uzmanlarının bu yapılarda görev alması sağlanabilmekte olduğunu dile getirmiştir.”

10-İlçe Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezleri organizasyonu çerçevesinde ilçe belediyelerinin rolü nedir? Bu süreçte karşılaşılan güçlükler ve çözümlerinizi nelerdir? Bu yapının ilçe içerisindeki koordinasyon ve uygulamalarıyla neler hedeflenmektedir? Sorusuna Yılmaz;

“İlçe Afet ve Acil Durum Yönetim Merkezleri Kaymakamlıklarımız sorumluluğunda İlçe Belediye Başkanlıklarımız ile birlikte görev almaktadır. Organizasyonda sorun yaşanan konular fiziksel ortam ve standartlarını sağlanmasıdır. Bununla ilgili İl AADYM Şube Müdürlüğümüz kurumumuzun izdüşümü gibi çalışabilmesi için ilçelerde gereken standartları sağlamaya çalışmaktadır. Belediye başkanlıkları sürecin planlaması başta olmak üzere her safhasında (planlama, müdahale, iyileştirme, finans, personel temini, 24 saat çalışma sistemi, gönüllülük vb.) ilçedeki diğer kurumlarla birlikte çalışmaktadır” şeklinde yanıtlamıştır.

11- Toplumun Afet ve Acil Durumlar konusundaki farkındalığını ve hazırlıklı olma seviyesini geliştirme gereğinden hareketle “Afetlere dirençli toplum oluşturmak” gayesiyle yerel yönetimlerden beklentileriniz var mı? Ayrıca yerel yöneticilerin bu konularda farkındalığının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Sorusu konusunda;

“Afetlere dirençli toplum oluşturmak” amacıyla yerel yönetimlerden afetler öncesinde yapılan bütün çalışmaları (eğitim, risk analizi, plan vb.) sahiplenerek rutin hale

getirmelerini ve afetler sırası sonrasında karşılaşılabilecek sorunların en aza indirebileceklerine inanmalarını beklediklerini, yerel yönetim personellerine yönelik eğitimden eğitimleri verildiğine değinmiştir.”

12-Toplumsal farkındalığı artırarak “Afet ve acil durumlara sürekli hazırlıklı olmak” vizyonunuzla Afet Gönüllülük Seferberliği çerçevesinde belediyelerden beklentileriniz nelerdir? Belediyelerin bu süreçteki rolünü ve faaliyetlerini nasıl değerlendirirsiniz?

“İlçe Belediye Başkanlıklarımızdan Gönüllülük Seferberliği çerçevesinde ilçelerindeki vatandaşlarımızı gönüllü olmaları için teşvik etmelerini, e-devlet üzerinden başvuruya yönlendirmelerini, İlçe AADYM’ler vasıtasıyla farklı programlarla iletişimi sıcak ve diri tutmalarını ve belediye başkanlıkları arasında tatlı bir rekabete girmelerini istediklerini belirterek Afet gönüllülerine yönelik etkinliklerle lojistik destek vermeleri talep edilmektedir” olarak ifade etmiştir.

13-Risk odaklı Bütünleşik Afet Yönetimi, Afet ve Acil Durum Yönetiminde koordinasyonun etkinliğini artırmak amacıyla, Afetle ilgili iş ve işlemlerinin daha hızlı, etkin ve verimli olması bağlamında kurumlar arası yazışmalar ve ortak bir veri tabanı oluşturulması çalışmalarınız var mı? Sorusuna ise;

“Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığımız; afetler öncesinde İl Afet Risk Azaltma Planları (İRAP) (irap.AFAD.gov.tr) ile riskleri azaltmayı, afetler sırası ve sonrası içinde Afet Yönetimi ve Karar Destek Sistemiyle (AYDES) (<https://www.AFAD.gov.tr/afet-yonetim-ve-karar-destek-sistemi-projesi-aydes21>) etkin ve verimli yönetmeyi hedeflemektedir. Bu kapsamda tecrübeler ile teknolojiyi birleştirerek çalışmalarını her daim güncelleyerek geliştirmekte olduklarını vurgulamıştır.’

Özgeçmiş

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Cuma BOLAT

Uyruğu: T.C.

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Gazi Üniversitesi-İletişim Fakültesi, Radyo Televizyon ve Sinema Bölümü	2005
Tezsiz Yüksek Lisans	Sakarya Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Mahalli İdareler ve Şehircilik Programı	2018
Lisans	Anadolu Üniversitesi-İktisat Fakültesi International Relations	2021

İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
1996/1997	TRT Ankara Bölge Radyosu / Radyo Haber	Redaktör
1997/2000	Flash TV Ankara / Teknik Yayın ve Yapım	Kameraman
2001/2002	İstanbul/Harp Akademileri /Meslek Kurası	Yedek Subay
2002/2003	Hatay/Altunözü/Karbeyaz İlköğretim Okulu	Yedek Öğretmenlik
2004/2005	Hatay/ Antakya Gazetesi	Muhabirlik
2005/Halen	İstanbul/Kadıköy Belediyesi	Memur

YABANCI DİLLER

İyi Düzeyde İngilizce; YÖKDİL 71,25

Orta Düzeyde; İspanyolca B2 Sertifika

Orta Düzeyde; İtalyanca B2 Sertifika

Başlangıç Düzeyde; Rusça A1 Sertifika

YAYINLAR

Bolat, Cuma, “Belediyelerin Afet Ve Acil Durum Müdahale Hizmetleri Yönetmeliği’nde Belirlenmiş Olan Sorumluluk Alanları”, *Kartepe Zirvesi, Dirençli Şehirler ve Şehrin Dönüşümü*, Kocaeli, 24-25-26-27 Mart 2022.