

Araştırma Makalesi

Afetle Mücadelenin Arka Planı: ARFF Personelinin İş Stresi ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma

Background of Disaster Management: A Phenomenological Study on Job Stress and Coping Strategies of ARFF Personnel

Tugay Öney^a, İnan Eryılmaz^b, Mehmet Dinç^c, Eylem Bayrakçı^d

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:

İş Stresi, Deprem,
Havacılık Sektörü,
ARFF Personeli.

Tarihler :

Geliş 9 Ağustos 2024
Düzeltilme Geliş
4 Ekim 2024
Kabul 8 Ekim 2024

ÖZ

Havacılık sektörünün güvenliğinin ve uçuş emniyetinin önemli bir halkası olan hava araçlarından kurtarma ve yangınla mücadele (ARFF) biriminin esas politikası "en iyisini ummak" ve "en kötüsüne hazır olmak"tır. Bu politika çerçevesinde ARFF hizmeti havacılık alanında olduğu kadar acil durum ve afet durumlarında da 7/24 göreve hazırdır. Küçük bir hatanın felaketle neticelenebileceği bir iş olan ARFF hizmetinde çalışanların acil durum ve afetlerdeki faaliyetlerinde mesleki strese maruz kalması ise kaçınılmazdır. Bu nedenle çalışmanın amacı 2023 yılında Türkiye'de yaşanan deprem felaketinde görev alan ARFF birimi personelinde iş stresini ve yaşanan iş stresine ilişkin mücadele deneyimlerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni seçilmiştir. Veriler 13 ARFF personeli ile yarı yapılandırılmış görüşme kullanılarak toplanmıştır. Görüşme verileri yazıya geçirilerek düzenlenmiş, anlamlı veriler saptanarak temalar oluşturulmuştur. Çalışmanın bulgularına bakıldığında, Çalışanların çoğunluğu ana stres kaynağı olarak çalışma koşullarını vurgulamıştır. Yönetim uygulamaları, işin türü/doğası tehlike veya risk ve yaşam olayları diğer stres kaynakları olarak bulgulanmıştır. İş stresine bireysel yaklaşımların ise çoğunlukla psikolojik müdahaleler olduğu görülürken, kurumsal müdahalelerde çalışma yapısı ve yönetim uygulamalarının etkisinin önemli derecede olduğu görülmüştür.

ARTICLE INFO

Keywords:

Job Stress,
Earthquake, Aviation Sector,
ARFF Personnel.

Article history:

Received 9 August 2024
Received in Revised Form
4 October 2024
Accepted
8 October 2024

ABSTRACT

The main policy of the Aircraft Rescue and Fire Fighting (ARFF) unit, which is an important link in the safety and security of the aviation sector, is to "hope for the best" and "be ready for the worst". Within the framework of this policy, the ARFF service is ready for duty 24/7 in emergency and disaster situations as well as in aviation. It is inevitable that ARFF service employees are exposed to occupational stress during their activities in emergencies and disasters, which is a job where a small mistake can result in disaster. For this reason, the aim of the study is to determine the job stress in the ARFF unit personnel who took part in the earthquake disaster in Turkey in 2023 and their experiences of struggling with job stress. For this purpose, phenomenology design was selected from qualitative research methods. Data were collected through semi-structured interviews with 13 ARFF personnel. The interview data was edited by transcribing, meaningful data was determined and themes were created. When the findings of the study are examined, it is seen that the majority of the employees stated working conditions as the main source of stress, while management practices, type/nature of work, danger or risk and life events were found to be other sources of stress. Individual approaches to job stress were mostly psychological interventions, while organizational interventions were found to be significantly influenced by work structure and management practices.

^a Sorumlu Yazar, Dr., Türk Silahlı Kuvvetleri, tugay128@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-2883-5889

^b Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi Bölümü, inaneryilmaz@sdu.edu.tr. ORCID: 0000-0001-8307-2402

^c Doç. Dr., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Büyükkutlu Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü, mehmedinc@isparta.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9871-3532

^d Doç. Dr., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Büyükkutlu Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, eylembayrakci@isparta.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8006-9160

1. GİRİŞ

Afet, yerel kapasiteyi aşan, ulusal veya uluslararası düzeyde dış yardım talebini gerektiren bir durum veya olay; büyük hasara, yıkıma ve insanların acı çekmesine neden olan, öngörülemeyen ve çoğu zaman ani bir olaydır (Ocal, 2019). Dünya çapında afetlerin sayısının artmasıyla birlikte çok sayıda insan etkilenmiş ve aynı zamanda kurtarma çalışmalarına katılan kişilerin fiziksel, psikolojik ve sosyolojik sağlıkları üzerinde de zararlı etkiler yaratmıştır (Pajardi, D'Agostino, Gagliardini, Pepi & Colli, 2023).

Önceki yıllarda yürütülmüş hatırı sayılır sayıda çalışma (Cénat, McIntee & Blais-Rochette, 2020; Dai, vd., 2016) afetlerin hayatta kalanlar üzerindeki psikolojik etkisine odaklanırken, son zamanlarda kurtarma görevlilerine de daha fazla ilgi gösterilmesi gerektiğini vurgulayan çalışmalar (Berger vd., 2012; Faturrahman & Eny Sri Haryati, 2023; Van der Velden, Van Loon, Benigh & Eckhardt, 2012) öne çıkmaktadır. Kurtarma çalışanları, afet olaylarının ardından insanlara yaşamın, mülkün ve çevrenin korunması konularında yardım sağlayan görevli profesyonelleri ifade etmekte (Prati, Pietrantonio & Cicognani, 2010) ve bu çalışanlar; itfaiyeciler, polis memurları, askeri personel/askerler, sağlık kurtarma görevlileri ve çeşitli afetlerde insanları tehlikeden kurtaran, akut tıbbi bakım sağlayan ve mağdurları güvenli tesis ve ortamlara nakleden profesyonel olmayan gönüllüler gibi uzmanlardan oluşmaktadır (Berger vd., 2012). Hava araçlarından kurtarma ve yangınla mücadele (aircraft rescue and fire-fighting -ARFF-) personeli de adı geçen kurtarma çalışanları arasında sayılmakta ve hatta bazı çalışmalarda ARFF personeli, polis, itfaiyeciler, arama kurtarma ve acil tıbbi hizmetler “ilk müdahale ekipleri” (first responders) (Folwell & Kauer, 2018) biçiminde tanımlanmaktadır.

ARFF personelinin de içerisinde olduğu ilk müdahale ekipleri, çalışma ortamlarında her gün stres yaşamaktadır. Çünkü bu meslek grubu, travmatik deneyimlerle ilişkili görev ve sorumlulukları içeren, yüksek riskli ve stresli olarak kabul edilmekte (Eryılmaz, Dirik & Öney, 2024), can ve mal kurtarma sorumluluklarını içeren görevlerinden kaynaklı rutin olarak travmatik ve stresli deneyimlerle karşı karşıya kalmaktadırlar (Declercq, Meganck, Deheegher & Van Hoorde, 2011).

ARFF personelleri, stresli olayların meydana gelmesini engelleyemese de onlar hakkındaki düşüncelerini değiştirerek olaylarla başa çıkma gücüne sahip olabilir. Bu bakış açısından yola çıkarak çalışma, iki teoriyi temel almaktadır. İlki Lazarus ve Folkman'ın (1984) stres ve baş etme

konusundaki Bilişsel Değerlendirme Teorisi, bireyin stres etkenlerini yorumlama şeklinin, duygusal tepkiler, davranışsal tepkiler ve baş etme çabaları açısından buna nasıl tepki vereceğini belirlediğini öne sürmektedir. Dolayısıyla bu teori, ARFF personelinin çevredeki stresörlerden nasıl etkilendiklerini, yaşamın günlük stresörleriyle nasıl karşılaştıklarını ve stres etkeninin durumsal yönlerine bağlı olarak başa çıkma tarzlarının nasıl farklılaşabileceğini tanımlamada yardımcı olabilmektedir. İkincisi, ARFF personelinin stresi iletişimsel olarak nasıl yönettiklerini açıklamak için Bursleson ve Goldsmith'in (1998) Konuşma Yoluyla Uyarılan Yeniden Değerlendirme Teorisidir. Bursleson ve Goldsmith (1998), sıkıntılı bir duygusal durumu değiştirmenin tek yolunun, bireyin duygusal sıkıntısının altında yatan ve onu oluşturan değerlendirmeleri değiştirmesi olduğunu savunur. Stres gibi duygusal sıkıntılar yaşayan insanlar, stresli olaylar hakkındaki düşüncelerini ve bunlarla nasıl ilişki kurduklarını değiştiren iletişim kurabilir; bu da onların duygusal durumlarını değiştirebilir ve onlara başa çıkmada yardımcı olabilir.

Stresle başa çıkma yetenekleri, ARFF personelinin acil durumlarda etkili bir şekilde çalışma kapasitelerini etkilemektedir. Çünkü acil durum ve afetlerde tüm canlıların hayatlarının kurtarılmasında kendi hayatlarını riske atan bu ekipler görevleri öncesi, sırası ve sonrasında iş stresi ile karşılaşmaktadır. Yaşanılması doğal olduğu değerlendirilen bu iş stresine karşın kurtarılan her bir canlının, kurtarma personellerinin psikolojileri üzerinde olumlu etkileri de bulunmaktadır. Wang, Yip ve Chan (2016), 2008'de Çin'de depremde en çok etkilenen bölgelerdeki acil yardım görevlilerinin refahını 70 adet çalışan örnekleminde inceledikleri çalışmada, uzun çalışma saatleri ve işle ilgili faktörlerin acil yardım çalışanlarının iş stresi üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu buna karşın afet mağduru bile olan acil yardım çalışanlarının afetlere müdahalede bulunmalarının ruh sağlıkları için yararlı olabileceğini tespit etmiştir.

Bununla birlikte vardiyaların uzun olması, güvenlik tehlikeleriyle uğraşılması, diğer insanların hayatları üzerinde doğrudan ve hayati düzeyde sorumlu olunması, ekipman kullanımının tam ve doğru bilinmemesi gibi unsurlar da acil yardım çalışanları üzerinde ciddi stres unsuru oluşturmaktadır (Ma vd., 2015; Schaefer Solle vd., 2018). Benzer şekilde O'Rourke ve Hyland (2021), yangın söndürme ve arama kurtarma çalışanlarının yaş ve hizmet süreleri arttıkça yaşadıkları stres seviyeleri arasında pozitif bir ilişki içinde olduğunu tespit etmeleri literatürdeki bulguları desteklemektedir.

Deprem Dairesi Başkanlığı (2023) raporunda; Türkiye’de 06 Şubat 2023 tarihinde Kahramanmaraş ili Pazarcık merkezli 7.7 ve 7.6 Mw. büyüklüğünde iki deprem ve buna paralel binlerce artçı deprem meydana geldiğini belirtmektedir. Bu depremlerde toplam 14.740 arama kurtarma personeli, havacılık unsuru olarak birçok bakanlık ve müdürlükten temin edilen toplam 116 adet helikopter ve 78 adet uçak ile 12.000’nin üzerinde sorti gerçekleştirilerek müdahalede bulunduğu da belirtilmektedir. Havacılık unsurunun ayrılmaz bir parçası olan ARFF personelleri de yüzyılın afeti olarak değerlendirilen bu deprem felaketinde, tabi afetler ve geniş kitleleri etkileyen toplumsal olaylara müdahale etmeyi mümkün kılan DHMİ (2003)’nin ilgili yönetmeliği kapsamında arama kurtarma faaliyetlerinde görevlendirilmiştir. ARFF birimi personelinin fiziksel ve zihinsel olarak oldukça zorlayıcı ve tehlikeli bir iş olduğundan yaşadıkları strese ilaveten deprem gibi 7/24 yaşanabilecek ve öngörülemez acil durum ve afet durumlarında faaliyetlerde bulunmasının stres düzeyini daha da artırması kaçınılmazdır (Kalimo, Lehtonen, Daleva & Kuorinka, 1980).

Yaptıkların işin doğası gereği yaralanma ve ölüm riski yüksek olan ARFF personellerinin deprem gibi öngörülemez ve büyük risk içeren afetlerde arama kurtarma faaliyetlerine katılması sonucunda, çalışanlar üzerinde ne tür bir stres oluşturduğu literatürde önemli bir boşluğa işaret etmektedir. Buna ek olarak ARFF biriminde çalışanların işleriyle ilişkili stresle başa çıkmak zorunda olduklarından (Brown, Mulhern & Joseph, 2002), bu personellerin stres düzeyini bilmek, iş yerinde yaşanan strese karşı başa çıkma stratejileri geliştirmelerine yardımcı olması açısından önemli olacağı değerlendirilmektedir (O’Rourke & Hyland, 2021). Bu bağlamda mevcut araştırma belirlenen iki araştırma sorusuna cevap aramak için tasarlanmıştır. Bu sorular; “ARFF personeli doğal afet görevlerinde neleri iş stresinin kaynağı olarak görmektedir?” ve “ARFF personeli deneyimledikleri işle ilgili stres kaynaklarıyla nasıl başa çıkmaktadır?” olarak belirlenmiştir. Araştırma ilgili literatürden hareketle araştırma sorularına cevap aramaya çalışılacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Stresi ve Başa Çıkma

Stres kavramı Latince “estrica”, eski Fransızca “estrece” sözcüklerinden gelmektedir. Kavram 17. yüzyılda felaket, bela, dert, elem anlamlarında kullanılırken, 18. ve 19. yy’de güç, zorluk, baskı gibi anlamlarda kullanılmaya başlanmıştır (Akgemci, 2001). İlk stres araştırmacısı olarak bilinen ve stresi *Genel Uyum Sendromu* adı altında ele alan Selye’ye

(1976) göre stres, gerçekte belli tehdit edici çevresel durumlara fizyolojik bir tepkidir. French, Caplan & Harrison (1982) ise, çalışan stresinin kişinin beceri ve yetenekleri ile iş ve iş yerinin talepleri arasındaki uyum yokluğundan kaynaklandığını belirtir. Lazarus & Folkman’ın (1984) *Transaksiyonel Teorisi*’ne göre psikolojik stres, kişi ile çevre arasında, kişinin kaynaklarını zorladığı veya aştığı ve refahını tehlikeye attığı şeklinde değerlendirilen özel bir ilişkidir. Çalışan stresine giden yolda literatürde öne çıkan bu üç stres tanımlaması, stresli olaylara karşı bazı önemli tepkiler (fizyolojik ya da psikolojik) olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla çalışan stresi, tehdit edici veya yıpratıcı olarak algılanan bir olaya, fizyolojik veya psikolojik tepkiler olarak ifade edilebilir.

Araştırmanın konusu olan stres kavramı organizasyonel olarak ele alındığında her bireyin yaptığı iş gereği karşılaştığı, endişe yaratan en yaygın sorunlardan biri olarak ortaya çıkan, insanlarda iş yeri veya işyerlerindeki belirli iş durumları nedeniyle kendilerini hasta, rahatsız veya gergin hissetmelerine neden olan sürece bir tepki olarak görülmektedir (Sari, Astuti & Nurtjahjono, 2015; Sianturi, Handayani, Handayani & Muda, 2021). Buradan hareketle, iş stresi; “İşle ilgili faktörlerin çalışanın psikolojik ve/veya fizyolojik durumunu değiştirecek şekilde etkileşime girdiği ve kişinin normal işleyişinden sapmaya zorlandığı bir durum” (Newman & Beehr, 1979) ve “Bireyin işin baskılarına, zorluklarına ve gereksinimlerine yanıt vermek için yeterli kaynağa sahip olmadığını hissetmesi durumu” (Curbow, Spratt, Ungaretti, McDonnell & Breckler, 2000) biçimlerinde tanımlanmaktadır.

İş stresi; cinsiyet, yaş, hizmet süresi, eğitim düzeyi gibi bireysel faktörler ile iş yükü, çalışma süresi, rol belirsizliği ve vardiyalar gibi faktörlerden etkilenmektedir. Bunlara ek olarak bireysel roller, iş dışındaki faktörler, işteki kişiler arası ilişkiler, örgütsel yapı, iklim ve kariyer gelişimi gibi örgütsel faktörlerden de kaynaklanabilir (Sianturi vd., 2021; Stranks, 2005). Hans, Mubeen, Khan ve Saadi (2014), tepkisel bir süreç olan ve birçok faktörle ilişkilendirilen iş stresinin ise, bir örgütün performansını etkileyen hayati bir örgütsel sorun olduğunu belirtmektedir.

Bir örgütün performansı üzerinde hayati bir role sahip işle ilgili stres faktörleri ve görev sırasında potansiyel travmatik olaylara sürekli maruz kalma göz önüne alındığında, olumsuz duygularla başa çıkma becerisi, acil yardım çalışanlarının günlük görevlerinde sağlıklı kalmak ve işlerini düzgün bir şekilde yürütmek için çok önemli bir bileşendir. Felaketle sonuçlanabilecek bir olay daha yaşanmadan önce, yaşanabilecek olumsuz

duygularla baş edebilme yetkinliğinin kazanılması için hazırlık aşamasındaki faaliyetlerin önemi büyüktür. Bu faaliyetlerin kurtarma çalışanlarının hem fiziksel hem de psikolojik performansı üzerindeki etkisi oldukça büyüktür (Gärtner, Behnke, Conrad, Kolassa & Rojas, 2019).

Kurtarma çalışanları, yüksek düzeyde psikososyal iş stresi ve depresyon yaşama riski altındadır. Bu popülasyonda, psikososyal faktörler çevresel faktörlerden ve işle ilgili kazaların yarattığı fiziksel ve zihinsel gerginlikten daha karmaşık ve çok yönlü görünmektedir (Lusa, Punakallio, Luukkonen & Louhevaara, 2006). Özellikle kitlesel afet durumlarında, ölü bedenlere ve enkaz kalıntılarına maruz kalmanın afet çalışanları için bu stres düzeyini artırdığı bilinmektedir (Benedek, Fullerton & Ursano, 2007).

Arama kurtarma biriminde görev alan çalışanların acil durum ve afetlere müdahale esnasında yaşadıkları strese dair çalışmalara ilaveten örgütsel davranış literatüründeki çalışmalar incelendiğinde; Smith, DeJoy, Dyal ve Huang (2017) Amerika Birleşik Devletleri'nde görevli 208 adet itfaiyeci örnekleminde tükenmişliği inceledikleri çalışmada, itfaiyecilerin iş stresinin tükenmişlik üzerinde önemli bir yordayıcı olduğunu tespit etmiştir. Duran, Woodhams ve Bishopp (2018), Birleşik Krallık'taki itfaiye çalışanları ve işverenleri arasındaki psikolojik sözleşme, iş yeri stresi, stres yönetimi stratejileri ve refahları hakkındaki inançlarını ve deneyimlerini açığa çıkarmıştır. Morman, Schrodtt & Adamson (2020) ile Sakirun ve Dousin (2022) itfaiyecilerin iş stresinin iş tatmini ve performansları üzerinde negatif etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Başa çıkma kavramı, bireyin fizyo-psiko-sosyal durumunda dengesizliğe neden olan stresli bir uyarıyı yönetme veya değiştirme çabası olarak tanımlanmaktadır (Lazarus & Folkman, 1984). Problem odaklı başa çıkma, doğrudan stresin kaynağını (stres etkeni) değiştirmeyi amaçlayan bir başa çıkma tarzını ifade eder. Bu planlama, yüzleşme ve bunun sonucunda problem çözme yoluyla yapılabilir. Sorun odaklı stratejilerin uygulanması olumludur ve dengeli bir durumun geri dönüşünü teşvik eder. Duygu odaklı başa çıkma, destek aramak, duyguları açığa vurmak, duyguları önlemek veya bastırmak yoluyla stresin duygusal etkisindeki değişimi ifade eder. Duygu odaklı stratejiler genellikle olumsuzdur, dolayısıyla dengeli bir duruma dönüş süresini uzatır. Lazarus ve Folkman (1984) aynı zamanda problem ve duygu odaklılığın karşılıklı olarak kolaylaştırıcı olabileceğini ve başa çıkma sürecinde her birinin birbirleri üzerinde bir tür etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Daha sonra Park ve Folkman (1997), bir durumun anlamını yönetmek için bilişsel stratejilerin kullanıldığı farklı bir başa

çıkma türü olan anlam odaklı başa çıkmayı tanımlayarak, Lazarus ve Folkman'ın (1984) teorisini desteklemiştir. Anlam odaklı başa çıkma, kişinin stresli bir işlemin anlamını değiştirmek için değerlerden, inançlardan ve hedeflerden yararlanarak baş etme çabaları hakkında konuşması için uygun bir yol olarak görülmüştür. Ayrıca, sosyal bağlamdan etkilenen ve ona tepki veren başa çıkma tepkilerine atıfta bulunan sosyal başa çıkma, teoriye daha sonra eklenmiştir (Gottlieb & Bergen, 2010).

İlk müdahale birimi çalışanlarının işle ilgili stresle başa çıkmaları üzerine yapılan önceki araştırmalar, farklı başa çıkma strateji ve tekniklerinin kullanılabileceğini önermiştir. Marmar, Weiss, Metzler, Ronfeldt ve Foreman (1996) bir depremden sonra kurtarma çalışanlarını incelemiş ve ayrışmanın daha genç yaş, daha fazla kritik strese maruz kalma, daha fazla algılanan tehdit ve kaçış-kaçınma, öz kontrol ve aktif problem çözme yoluyla başa çıkma ölçümlerinde daha yüksek puanlarla ilişkili olduğunu bildirmişlerdir. Chamberlin ve Green (2010), yaşlı itfaiyecilerin daha fazla genel sıkıntı bildirdiğini ancak travma sonrası stres belirtilerinde artış olmadığını tespit etmiştir. Young, Partington, Wetherell, St Clair Gibson ve Partington (2014), Birleşik Krallık'ta itfaiyecilerin kullandığı başa çıkma tepkilerinin çoğunluğunun iki temel başa çıkma mekanizmasından (problem odaklı ve duygu odaklı) problem odaklı kategoriye, üçüncüsünün duygu odaklı kategoriye ait olduğu ve geri kalanın iki mekanizmadan bir karışımı temsil ettiği sonucuna varmıştır. Araştırmacılar ayrıca, itfaiyecilerin stres etkeniyle baş etmenin en etkili yolunu kullanan, yani kontrol edilebilir durumlarda problem odaklı, kontrol edilemeyen durumlarda ise duygu odaklı bir grup profesyonel olduğunu göstermiştir. Bulgular aynı zamanda stresle başa çıkma sürecinde akran desteği ve dayanışmanın önemli rolüne, istasyonda yapılan konuşmalarda mizahın varlığına, eğitim uygulamalarının rolüne ve gerçek olayların vekili olarak hareket eden simüle edilmiş deneyimlere işaret etmiştir.

Literatür incelendiğinde iş stresinin birçok alanda ve birçok konu ile ilişkisinin analiz edildiği görülmektedir. Buna karşın havacılık sektörünün emniyet halkası ve acil durumlardaki öncü kuvveti olan hava araçlarından kurtarma ve yangınla mücadele (ARFF) personellerinin arama kurtarma faaliyeti kapsamında depremde görev alması neticesinde iş stresinin oluşup oluşmadığı henüz belirsizdir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, arama kurtarma ve söndürme faaliyeti ifa eden ARFF personellerinin iş stresi düzeylerini derinlemesine değerlendirerek, iş stresinin temel nedenlerini ve iş stresine etkili müdahalelere ilişkin algılarını ortaya koymaktır.

3. YÖNTEM

Bu çalışma, Türkiye’de 2023 yılında yaşanan deprem afetinde görev alan havalimanı kurtarma ve yangınla mücadele (ARFF) birimi personeli üzerinde ne tür bir iş stresi oluşturduğu ve yaşadıkları iş stresine müdahale hakkında veri toplamayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik yaklaşım kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda en yaygın kullanılan teknik ise yarı-yapılandırılmış görüşmelerdir. Nitel yaklaşım, verilerin çalışmaya katılanların yaşam deneyimlerinin ayrıntılarını yakalayabildiği bu gibi az araştırılmış alanlar için de uygundur (Mason, 2002; Schonfeld & Mazzola, 2013). Bu perspektiften çalışmamız, Türkiye’de yaşanan kitlesel afette görev alan ARFF çalışanlarının iş stresi üzerindeki etkilerini daha iyi anlamaya ve stresle ilişkili faktörler hakkında fikir edinmeye yönelik bir girişimdir. Deprem gibi ani gelişen bir afet önceden tahmin edilemediğinden çalışmamız keşifselidir.

Bu çalışmada kullanılan örneklem amaca yöneliktir ve katılımcıların afete müdahale ettikleri günlerde yaşadıkları iş stresi deneyimlerini araştırmaktadır. Katılımcılar amaçlı örnekleme yoluyla seçilmiştir; tüm katılımcıların deprem afeti yaşama ve depremde arama kurtarma çalışmalarına katılma gerekliliği bulunmaktadır. Dâhil edilme kriterlerini karşılayan çalışanlarla yüz yüze görüşülerek çalışmanın niteliği hakkında bilgi verilmiş ve çalışmaya katılım için mutabakata varılmıştır. Bununla birlikte araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır ve görüşmeler yüz yüze ve mümkün olduğunda görüşülen kişinin iş yerinde mahremiyetin sağlandığı bir odada gerçekleştirilmiştir. 2023 yılının Nisan ve Haziran ayları arasında toplam on üç adet görüşme gerçekleştirilmiş olup, görüşmeler ortalama olarak 35 dakika sürmüştür. Tüm görüşme verileri, katılımcıların talebi üzerine ilk yazar tarafından Türkçe dilinde yazıya geçirilmiş ve kodlanmıştır. Araştırmada strese ve/veya neden olabilecek faktörlere, iş yerinde stres yönetimine ilişkin kişisel deneyimlere ve/veya tavsiyelere ve işle ilgili stresi yönetmek için etkili bireysel ve kurumsal müdahalelere ilişkin deneyimlere odaklanılmıştır. Genel olarak araştırma formu, literatür taramalarından elde edilen bilgilere dayanarak oluşturulan açık uçlu 8 adet sorudan oluşmaktadır. Görüşmeler, “İşinizi nasıl tanımlarsınız, genel olarak değerlendirdiğinde işinizi stresli buluyor musunuz?” gibi açık uçlu genel sorularla başlamıştır. Ardından “Yaşadığınız depremden sonra işinizde stres düzeyiniz nasıl değişti? Bu durumu nasıl yönettiniz?”, “Yaşadığınız depremden sonra rahatsız hisseden meslektaşınızın yeniden işe dönüşünü sağlayacak en iyi (bireysel ve kurumsal) uygulamalar sizce nelerdir? Bu uygulamaların

yaptığınız işe katkısı veya önemi nedir?” gibi spesifik sorularla devam edilmiştir. Görüşmeler, potansiyel olarak tanımlayıcı bilgiler dâhil edilerek kelimesi kelimesine yazıya dökülmüştür. Toplanan veriler daha sonra dijital ortama aktarılmıştır. Veriler, tekrar eden temaları belirlemek ve tanımlamak amacıyla tematik analize tabi tutulmuştur. Temalar ve alt temalar, nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan çerçeve yaklaşımı kullanılarak düzenlenmiştir (Gale, Heath, Cameron, Rashid & Redwood, 2013). Verilerin ilk analizi birinci araştırmacı tarafından yapılmıştır. İlk analizin sonucunda ortaya çıkan kodlama listesi ve kodların oluşmasına esas teşkil eden katılımcı ifadelerinin yer aldığı çıktı tüm araştırmacıların görüşüne sunulmuştur. Araştırmacılar bu çıktıyı esas alarak, kodlama sürecini tartıştıkları iki toplantı yapmışlardır. Tüm kodlar, kategoriler ve temalar hakkında görüş birliği oluşana kadar kodlama süreci tartışmaları devam etmiştir ve bu toplantıların sonucunda tüm bulgular üzerinde tam bir görüş birliği elde edilmiştir.

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’ndan 25.04.2024 tarih ve 732757 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

4. BULGULAR

Çalışmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine bakıldığında, katılımcıların %52,6’sının 34 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Görüşülen katılımcıların %77,3’ü kendi alanında lisans öğrenim seviyesindedir. Diğer taraftan katılımcıların Havalimanı Kurtarma ve Yangınla Mücadele birimi alanında iş deneyimlerinin ortalaması 7 yıldır. Çalışmaya katılan ARFF çalışanların tamamı erkektir.

Çalışmada daha sonra görüşmelerden elde edilen veriler tematik analize tabi tutulmuştur. Tematik analiz hem gerçekliği yansıtmak hem de “gerçekliğin” yüzeyini açmak veya çözmek için çalışan bir yöntemdir (Braun & Clarke, 2006). Bu yöntem vasıtasıyla veriler kodlanmış, sınıflandırılmış ve yorumlanmış olup çalışmanın amaçlarını yakalayan iki üst tema oluşturulmuştur. Bu temalar:

1. İş yerinde stres nedenleri,
2. Bireysel ve örgütsel stres yönetimi müdahaleleri, olarak belirlenmiştir.

4.1. İş Yerinde Stresin Nedenleri

Katılımcıların ifade ettiği, iş yerinde strese neden olabilecek faktörler şu şekilde ortaya konulmuştur (Tablo 1).

Tablo 1: İş yerinde Stres Nedenleri

Stresin Ana Kaynakları
Çalışma Koşulları
İş yükü
Yetersiz personel
Ekipman eksikliği
Çalışma saatlerinde katılık
Yönetim Uygulamaları
Baskı, çatışma, rol belirsizliği, destek/takdir eksikliği, haksız muamele
Karar alma süreçlerindeki amir tutumu, özlük haklarındaki eksiklik
Yetersiz iletişim
İşin Türü/Doğası Tehlike veya Risk
Öngörülemezlik, beklenmedik zorluklar, yüksek sorumluluk
Vardiya
Yaşam Olayları
Aile/kişisel sorunlar
Temel fizyolojik ihtiyaçların temin edilememesi
Beklenmedik yaşam olayları

Katılımcıların çoğu ana stres kaynağı olarak çalışma koşullarına atıfta bulunmuştur. Çalışma koşulları temel olarak iş yükü, yetersiz personel, donanım eksikliği ve çalışma saatlerindeki katılık gibi faktörlerle ilgilidir.

Ana stres kaynaklarından biri olan çalışma koşulları incelendiğinde iş yükü, ARFF personelinin hem havacılık alanındaki faaliyetleri açısından hem de afetlere müdahale açısından en önemli bir stres faktörü olarak ortaya çıkmaktadır.

Öncelikle uçuşlar yoğun olduğundan yaptığımız iş de doğal olarak yoğun. Buna ek olarak yaşadığımız deprem bizleri ciddi strese soktu. Bir yandan uçuş faaliyetine destek vermek bir yandan da depreme müdahale etmek bizi bayağı yıprattı (Katılımcı 7).

Personel olarak sayımız az, üstelik bir ekip de enkazda arama kurtarma çalışmalarına katıldı. Her an meslektaşlarımızdan kötü bir haber alacağız diye gergindik (Katılımcı 9).

Bizim ekipmanlarımız her ne kadar havacılık alanında kullanılsa da birçok malzememizi depremde de kullandık ama enkaz altında canlı tespit etme gibi teknik

ekipmanlarımız olmadığı için o an bizi öyle zor duruma soktu öyle çaresiz hissettirdi ki hayatımda hiç böyle hissetmemiştim (Katılımcı 2).

Asrın felaketi olarak nitelendirilen depremde bir keresinde enkaz altında arama kurtarma faaliyetine katılmışım. Tam bir gün uğraştık ve bir çocuk kurtarmıştık. Ertesi gün işe geldiğimde çok fazla dinlenmeden vardiyaya kaldığım için çok yorgun ve gergindim. (Katılımcı 6).

Görüşülen kişiler tarafından yönetim uygulamaları, çalışma koşullarından sonra en fazla stres kaynağı yaratan unsur olarak ifade edilmiştir. Stres nedeni olarak yönetim uygulamaları; baskı, çatışma, rol belirsizliği, destek/takdir eksikliği, haksız muamele, karar alma süreçlerindeki amir tutumu, özlük haklarındaki eksiklik ve yetersiz iletişim olarak temalanmıştır.

Birkaç meslektaşım özellikle depremde nasıl müdahale edeceğini bilemedi ve malzemeleri etkin kullanamadı. Bu durumda ben daha fazla çalışmak zorunda kaldım ve beni inanılmaz strese soktu. (Katılımcı 12).

Günlerce deprem bölgesinde çalıştım ama benim kadar çalışmayan hatta ne enkazın içine giren ne de uçuş faaliyetine destek vermekten kaçınan meslektaşlarımla aynı takdiri almam bence etik değil (Katılımcı 13).

Deprem olmuş, herkes önce canının sonra malının derdinde ancak amirimin barınma ve yiyecek sorunu ile ilgili karar verme noktasındaki belirsizliği ben başta olmak üzere neredeyse tüm meslektaşlarım inanılmaz gerdi (Katılımcı 5).

Deprem nedeniyle afet izninde iken meslektaşlarımdan birkaçının kurtarma esnasında enkazda kaldığını bildirdiler, çok üzülmüştüm. Hâlbuki enkaz altında kalmamış son anda kurtulmuş (Katılımcı 3).

Diğer stres nedenleri ise, tehlike veya risk, öngörülemezlik veya beklenmedik zorluklar, yüksek derecede sorumluluk ve vardiya şeklindedir.

Hava araçlarında oluşabilecek her türlü söndürme ve kurtarma faaliyeti o kadar riskli ki her an ölüm ve yaralanmalarla karşılaşabileceğimizden çok tehlikeli bir işimiz var (Katılımcı 4).

Bizler havacılık sektöründe her an yangına girebilecek veya canlı kurtarabilecek bir iş yaptığımızdan ne ile karşılaşacağımızı bilemiyoruz. Hele böyle 11 ili etkileyecek binlerce insanın ölmesini hatta tam sayı bilinmese de milyonlarca insanın yurtlarından göçüp gitmesini neden olacak böyle bir ortamda işimi yapacağımı düşünmediğimden çok fazla stres yaşamıştım (Katılımcı 7).

Gerek normal zamanda ARFF personeli olarak gerekse depremde arama kurtarma personeli olarak o kadar sorumluluk yükliydi ki, herkesin olay yerinden kaçtığı yere bizler girip canlıları kurtarma işi bende inanılmaz stres oluşturdu (Katılımcı 11).

Özellikle deprem sonrası personellerin sahada birçok görev alması iş yerinde vardiyaların da sıkça gelmesine neden oldu (Katılımcı 1).

Yaşam olayları ve alt faktörler, ARFF personellerinin stres durumlarına etki eden son faktörler olarak tanımlanmıştır.

Öyle iki deprem yaşadık ki tek aklıma gelen ailem oldu. Ailemi iş yerine getirdim ancak yakın arkadaşlarımızdan ve akrabalarımızdan kötü haberler geldikçe psikolojimiz alt üst olmuştu (Katılımcı 8).

Bir insanın aç ve soğukta kalmasının ne kadar zor olduğunu hele hele bizim gibi kurtarma yapması gereken personellerin aç ve soğukta kalmanın ne kadar stresli olduğunu gördüm. O stres altında insan kendi canını gerçekten düşünmüyor, ne yedim nerede kaldım soğuk muydu hiç hatırlamıyorum (Katılımcı 10).

Ekibimle enkazda arama kurtarma çalışması yaparken ekibimden bir personelin başka bir ildeki yakınına kaybettiği haberini aldık. O personeli hemen yakınının cenaze işleri ilgilenmesi için gönderdik ama ekip olarak çalışırken acaba bu tarz kötü bir haber de bize gelir mi diye beklemek çok kötüydü (Katılımcı 2).

4.2. Bireysel ve Örgütsel Stres Yönetimi Müdahaleleri

Katılımcıların hem iş yerinde hem de aile ortamında stresi yönetmek için yaptıkları müdahalelerle ilgili olarak temalar/faktörler ortaya konmuştur (Tablo 2).

Tablo 2: Bireysel ve Örgütsel Stres Yönetimi Müdahaleleri

Strese Müdahaleler
Bireysel: Psikolojik Müdahaleler
Terapi, danışmanlık
Tamamlayıcı terapi
Bireysel: Eğitim
Organizasyonel beceri kursları
İletişim eğitimleri
Organizasyonel: Çalışma Yapısı
Esneklik İyi planlanmış vardiyalar
Sabit izin günleri
İyi planlanmış vardiyalar
Organizasyonel: Yönetim Uygulamaları
Destekleyici, cana yakın, takdir edici
İletişimsel
İki yönlü geri bildirim
Yönetici yetkinliği
Organizasyonel: Eğitim
Mesleki gelişim kursları
Farkındalık eğitimleri
Organizasyonel: Sağlık Geliştirilmesi
Geliştirilmiş sağlık hizmeti
Sportif etkinlikler

Bu verilere dayanarak bireysel müdahalelere daha az sıklıkla başvurulduğu görülmektedir. Katılım sağlayan ARFF personelinin yaşadıkları iş stresine yönelik müdahalelerde ve beklentilerinin daha çok organizasyonel olduğu görülmektedir. Bu kurumsal müdahalelerin çoğu ise, çalışma yapısı ile ilgilidir. Katılımcılar özellikle, çalışma yapısında esneklik, sabit izin günleri ve iyi planlanmış vardiyaların ARFF personellerinde oluşan iş stresine en etkin çözüm olduğunu ifade etmektedirler.

Deprem felaketinden sonra ekip dağılımları, vardiyalar ve izinler konusunda daha etkin bir çözüm bulunması ve vardiyalarımızda sosyal faaliyetlere daha önem verilmesi bizlerin hem işimize hem de günlük hayatımıza daha hızlı adapte olması sağladı (Katılımcı 4).

Organizasyonel olarak çalışma yapısından sonra iş stresini azaltacak müdahalelerin etkili bir yönetim sistemi geliştirme çabalarıyla sağlanabileceği görülmektedir. Özellikle destekleyici ve iyileştirilmiş yönetim tarzı ve iletişimin yanı sıra iki yönlü geri bildirimin havacılık sektörünün emniyet halkası olan ARFF birimi personelinin psiko-sosyal ve mesleki stres faktörüne müdahale üzerinde önemli bir unsur olduğu görülmektedir.

Deprem olduktan sonraki süreçte başta amirimizin soğukkanlılığı ve mesleki tecrübesi olmak üzere tüm personel çözümci yaklaşmıyordu olaya. Olumlu ya da olumsuz tüm gelişmeleri birbirimize

aktarıyorduk. Bu sayede bu zorlu süreci daha kolay atlattık (Katılımcı 8).

Katılımcıların hem fikir olduğu bir diğer nokta ise, iş yerindeki eğitim ve kariyer gelişim fırsatlarının işle ilgili stresi yönetmede etkili olduğudur. Az sayıda katılımcı ise, farkındalık eğitiminin faydalı bir stres yönetimine müdahale olduğunu belirtmiştir.

Amirim personeli için hem mesleki hem de kariyeri noktasında eğitim kurslarına göndermek konusunda pozitif düşünceye sahip. Afet bilinci ve diğer aldığım kurslar zorluklarla başa çıkmanın etkili yollarını öğrenmiştim. Bu eğitimler sayesinde hem kendime olan güvenim ve sorumluluk bilincim arttı hem de başkalarını kurtarmanın verdiği mutluluk ve haz bambaşkaydı (Katılımcı 3).

Son olarak, katılımcılar işyerlerinde iş stresini önlemelerine yardımcı olacak bir dizi sağlıklı geliştirme müdahalesi (ör. egzersiz vb.) olduğunu bildirmiştir.

Depremde görev aldıktan sonra tüm personel ben dâhil sağlık kuruluşuna gidip muayene olduk. Yaralanmadığımız halde bile kontrol maksatlı sağlık kuruluşuna gönderilmek çok muhteşem (Katılımcı 2).

Depremden sonra iş yerimiz bizim evimiz olduğundan amirlerimiz ile daha fazla sportif faaliyetler yaparak daha fazla rahatladığımızı gördük (Katılımcı 10).

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

ARFF personeli, yürüttükleri mesleğin yüksek riskli olması nedeniyle birçok fiziksel ve psikolojik riskler barındırmaktadır (Kales, Soteriades, Christoudias & Christiani, 2003). Özellikle deprem gibi afetlerde görev üstlenmeleri ARFF personelinin fiziksel, psikolojik ve ruhsal etkilere açık hale getirmektedir. Bu gerçekliklerden hareketle bu çalışmada, depremden etkilenen ve depremde görev yapan Malatya ilindeki hava araçlarından kurtarma ve yangınla mücadele personelinin iş stresi, faktörleri ve müdahalelerine yönelik araştırma boşluğunu yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanarak doldurmaya ve katkı sağlamaya odaklanılmıştır.

Bu çalışmanın sonuçları, ARFF personelinin yürüttüğü iş olan hava araçlarıyla yangın söndürme ve kurtarmanın çalışma koşullarından kaynaklı olarak; iş yükü, yetersiz personel, donanım eksikliği ve çalışma saatlerinde esneklikten uzak katı uygulamalar ile mücadele ettiğini açığa

çıkarmaktadır. Dolayısıyla bu durum, ARFF personelinin bütün stres kaynağının tetikleyicisi olarak yaptıkları işin temelinde yatan risk ve tehlike olduğu gerçeği ile birlikte depremde aldıkları görevin de önemli bir gerginleştirici olduğunu gözler önüne sermektedir. Çalışmanın bu sonucu, önceki dönemlerde de ARFF personelinin aşırı iş yükü altında çalıştığını (Yoo, Komura, Matsui & Maruyama, 2017; Sato, Techasrivichien, Omori, Ono-Kihara & Kihara, 2019), meslektaşlarının sayısındaki azalmanın nedenini olarak beklenen görevleri yerine getirme konusunda baskı ve kaygı sıklığı (Folwell & Kauer, 2018; McCreary, Fong & Groll, 2017; Sato, Techasrivichien, Omori, Ono-Kihara & Kihara, 2019), yetersiz ekipman veya donanım (Lohala & Sharma, 2022), çalışma saatlerinin uzun, düzensiz ve esneklikten uzak olduğu (Lohala & Sharma, 2022; Ragesh, Tharayil, Raj, Philip & Hamza, 2017) öne süren çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Hatta Türkiye’de yapılan çalışmalara da bakıldığında, oluşabilecek riskli ve tehlikeli durumlarda canlıların can ve mal güvenliğini sağlamak için, içinde bulundukları tehlikeli durumların kurtarma personellerinde strese neden olduğuna dair benzer çalışmalar bulunmaktadır (Akcanbas & Zor, 2021; Baltacı & İşeri, 2024; Kaplan & Öney, 2019).

Çalışma sonuçları, özellikle depremin yıkıcı etkisine ek olarak, ARFF personelinin yönetsel uygulamaların sebep olduğu zorluklarla mücadele ettiğini ve strese maruz kaldığını ortaya çıkarmaktadır. Çünkü ARFF hizmeti vermek ve depremde zarar gören bireylerin kurtarılmasında görev almak yönetim kademesinin doğru karar alma mekanizmaları, doğru rol model çalışmaları, personele yaptıkları işin karşılığı neticesinde sağlanan doğru özlük haklarıyla sağlanabilecektir. İlk müdahale ekibinden olan polisler odaklanan bir çalışmada (McCreary vd., 2017) aşırı bürokratik uygulamalar, tutarsız liderlik tarzı ve farklı kişilere farklı kuralların uygulanması hissinin örgütsel stresin en öne çıkan alanları olarak bulunması çalışmamızın bulgularını destekler niteliktedir.

Çalışmanın sonuçları ARFF personeline stres oluşturan işin türü ve doğası temelindeki stres faktörlerinin stres kaynağı olabileceğini de ortaya koymaktadır. Önceden yürütülmüş birçok benzer çalışmada da özellikle işin türü ile ilgili risk oluşturan stres kaynaklarından olduğu belirtilmektedir (Islam vd., 2022; Ragesh vd., 2017). Çalışmada son faktör, ARFF personelinin bireysel anlamda yaşamsal süreci içerisinde deneyimlediği olaylar stres kaynağı olmasıdır. Duran vd. (2018), Britanyalı itfaiyecilerin karşılaştığı bir stres etkeni türünün aile sorunları ile ilgili kişisel stres etkeni olduğunu bildirmiştir. İtfaiyeciler, ayrıca kendilerine ayıracak boş zaman bulamamalarını kişisel stres

etkeni olarak bahsetmiş ve ayrıca iş, ev ve sosyal yaşam arasında iyi bir denge kurmanın zorluklarını belirtmiştir. Diğer iki çalışmada (McCreary vd., 2017; Ragesh vd., 2017), arkadaşlarla ve aileyle geçirmek için yeterli zamanın olmamasının ilk müdahale ekibinden sayılan polisler adına öne çıkan operasyonel stres faktörlerinden olduğu öne sürülmüştür.

Çalışmanın ikinci amacı, ARFF personelinin deprem anında yürüttüğü görevle ilgili deneyimlediği stres faktörlerine karşı hangi başa çıkma/müdahale stratejilerini kullandığını açığa çıkarmaktır. Bulgular, ARFF personelinin stres etkenlerini başta problem odaklı başa çıkma olmak üzere duygu odaklı başa çıkma yardımıyla kişi-çevre ilişkisini yönetmek ve stresli duyguları düzenlemek için kullandığı ortaya çıkmıştır. ARFF personelinin deprem esnasında karşılaştıkları sorunları çözerken örgütsel ve bireysel açıdan teknik bilgi ve beceri arayışına dayalı eğitim taleplerinde bulunmaları, geçmiş deneyimlerini kullanmaları, planlamalar yapmaları, öncelikleri belirlemeleri, stresli durumla yüzleşmeyi kolaylaştıracak etkili iletişim becerilerini kullanmaları ve stresi yatıştırma birbirinden farklı stratejileri benimsemeleri onların problem-odaklı başa çıkma stratejilerini daha fazla tercih ettiğini göstermektedir. Aynı zamanda ARFF personelinin deprem gibi stresli bir durumda, kaçınma yönünde sportif ve fiziksel etkinlikler yaptıklarını, kendilerini ve mental açıdan iyileştirecek tedavi arayışında oldukları ve onların sorun odaklı başa çıkma stratejilerini de kullandıklarını ortaya çıkmıştır. Bu iki strateji yanı sıra duygu ve problem odaklı stratejileri de bir arada kullanmaktadırlar. Buna ek olarak çalışma sonuçları, ARFF personelinin sosyal başa çıkmayı, sosyal bağlamdan etkilenen ve ona tepki veren başa çıkma tepkileri olarak tanımlayan Folkman ve Moskowitz (2004) ile aynı doğrultuda, aktif olarak sosyal destek aradıklarını ve desteği aldıklarını açığa çıkarmıştır.

Çalışmanın bulgularına bakıldığında iş stresine bireysel yaklaşımların çoğunlukla psikolojik müdahaleler olduğu görülürken, kurumsal müdahalelerde çalışma yapısı ve yönetim uygulamalarının etkisinin önemli derecede olduğu görülmektedir. Kurumsal müdahalelerde ise, organizasyonun en önemli parçası olan yönetim kademesi ve ARFF personelinin yaş ve tecrübesinin stresle mücadelede etkili olduğu vurgulanmaktadır. Hatta Benedek vd. (2007) kurtarma çalışanlarının afet durumlarında stres durumlarına maruz kalmanın yaş ile ilişkisinde, daha deneyimli çalışanlar, iş arkadaşlarından gelen desteğin daha önemli olduğunu bildirirken, daha az deneyime sahip olanlar için aileden gelen destek daha önemli olduğunu belirtmesi çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Çalışma yapısını oluşturan izin ve vardiya sisteminin etkili uygulanması ile yönetim politikalarının etkinliği ARFF personelinin depremin etkisiyle artan iş stresini azalttığını göstermiştir. Costa (1996), vardiya sisteminde çalışanların hem psiko-fizyolojik hem de performans üzerinde negatif etkisi olduğunu ifade etmektedir. Nagamine vd. (2020) yöneticilerin, afeti yaşayan ilk müdahale ekiplerinin sıkıntılarını anlamak ve onları desteklemek için stratejiler geliştirecek politikalar ile çalışma düzeni alması; bununla birlikte bu ekiplerin zorlu koşullarda aktif başa çıkma stratejileri uygulamalarına yardımcı olacak uygulamalar düzenlemeleri gerektiğini ifade etmektedir.

Organizasyonel olarak ARFF personelinin iş stresine yapılacak son müdahale ise, etkili sağlık politikalarıdır. ARFF personeli açısından kapsamlı sağlık haklarının sunulması ve etkin yönetimi ile personelin fizyolojik ve psikolojik sağlıklarının iyileştirilmesinde büyük katkısı olacağı ifade edilen sportif aktivitelerin artırılması iş yerinde oluşabilecek tüm stres kaynaklarını azaltıcı etkisi olacağı belirtilmiştir. Valenti, Vinciguerra, Masedu, Tiberti ve Sconci (2012), amatör spor aktivitelerinin, doğal felaket olayları nedeniyle günlük yaşamın kesintiye uğramasıyla ilişkili olan veya bu durumla daha da kötüleşen psikolojik ve kişilik sorunlarının çözümüne katkı sunacağını tespit etmiştir.

Görüşmeye dayalı bu çalışmanın bulguları teorik açıdan ve uygulamaya dönük yapılabilirliği açısından bazı önemli noktaları açığa çıkarmıştır. Öncelikle bu çalışma, ARFF personelinin stresi tanımasına ve stresle başa çıkmak için hâlihazırda kullandıkları stratejiler hakkında düşüncelerine yardımcı olabilecektir. Çünkü ARFF personeli, ne kadar etkili başa çıkma kaynaklarına sahip olur ve kullanırsa, kafa karışıklığını ve zayıf soyut düşünceyi o kadar azaltabilecektir. İkincisi, bu çalışma etkili başa çıkma strateji ve kaynaklarının kullanımını artırmak suretiyle, hayal kırıklığı, depresyon, sinirlilik ve duygusal dengesizlik duygularının azalmasına yardımcı olabilecektir. Çalışma bulguları, ARFF personelinin çevresel stres etkenleri konusunda daha bilinçli olmasına, çalışma alanlarını etkileyen davranışsal tepkilerdeki değişiklikleri hızlandırmasına, yorgunluklarını giderebilmelerine ve çalışma programlarının değiştirilmesine yardımcı olabilecektir. Örneğin, vardiya ve çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi sayesinde aile hayatı ve dinlenme için daha fazla fırsat oluşturabilecek ve travmatik stresli olaylara maruz kalmayı azaltabilecektir. Dördüncüsü, bu çalışma teorik açıdan Lazarus ve Folkman'ın (1984) stres ve başa çıkmayı süreç kapsamında ele aldığı Bilişsel Değerlendirme Teorisi'nin varsayımlarını doğrulamış ve ARFF personelinin problem odaklı ve duygu odaklı stratejilerini, hatta her ikisinin bir

birleşimini kullanarak stresle baş etmeye çalıştıklarını ortaya koymuştur. Beşincisi, çalışmanın sonuçları, ARFF birimi ve organizasyonunun uygulamalı ortamında Konuşma Yoluyla Uyarılan Yeniden Değerlendirme Teorisi'nin (Burleson & Goldsmith, 1998) de teorik gelişimini desteklemiş ve katkıda bulunmuştur. ARFF personeli, desteğin faydalı olabilmesi için çeşitli kaynaklardan gelmesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca çalışma, yukarıdaki teorinin kullanılabilirliğini, ARFF personeli arasındaki yüksek kaliteli kişi merkezli destek mesajlarının sürecini ve başa çıkma potansiyelini tanımlama ve bağlamlar boyunca genişletebilme yönünde göstermiştir. Son olarak çalışma, literatürdeki araştırmalarla (Folkman & Moskowitz, 2004; Reed, 2016) tutarlılık gösterecek şekilde, bazı başa çıkma stratejilerinin etkililiğinin belirli bağlama, değerlendirilen stresli karşılaşmanın özelliklerine ve duruma bağlı olduğunu açığa çıkarmış ve stresli duruma bağlı olarak farklı başa çıkma stratejileri kullanmanın önemli bir yönünün esneklik olduğunu öne sürmüştür.

Gelecek çalışmalara da öneriler sunabilecek şekilde bu çalışmanın sahip olduğu bazı sınırlılıklar göz önüne alınmalıdır. Öncelikle katılımcılar bir ülkenin sadece bir ilinde konuşlandırılmış ARFF personelini kapsadığından gelecek çalışmalarda diğer bölge ve illerde görev yapan bu personellere farklı stres etkenleri ve başa çıkma stratejileri kullanılabilir. İkincisi, görüşmeler stres ve başa çıkma stratejilerinin hatırlanmasına dayalı olarak gerçekleştirilmiş ve gerçek davranışın gözlemlenmesine imkân sağlayan gerçek-zamanlı yapılmamıştır. Dolayısıyla gelecek çalışmalar ilk müdahale ekibinin deneyimlerini mümkün olduğu ölçüde gerçek zamana duyarlı olarak kurgulayabilir. Üçüncüsü, ARFF personellerinin cevapları kısa olduğu için gelecek çalışmalarda bu personellerin bireysel ve mesleki bakımdan iyi oluşunun arka planındaki etkenlere ilişkin daha derinlemesine bir anlayışı temin etmek için görüşmeleri anket verileriyle birleştirilebilir veya daha büyük bir ARFF personeli grubuyla karma yöntem uygulanabilir. Dördüncüsü, sonuçlarının çeşitliliğine rağmen bu çalışma katılımcılarının öz-seçim yanlılığı olasılığını göstermiştir. Araştırmaya katılımın gönüllü olması nedeniyle, daha ilgili olan veya işle ilgili strese karışan ARFF personelinin çalışmaya katılması sağlanabilir. Beşincisi, bu çalışmada bireysel ve örgütsel seviyede başa çıkma stratejileri problem ve duygu-odaklı başa çıkma sınıflaması temelinde ele alınmıştır. Gelecek araştırmalarda farklı başa çıkma stratejilerinin ARFF personelinin ve hatta ilk müdahale ekibi üyelerinin mesleki bütünlüğü üzerindeki faydaları araştırılabilir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı % 25, 2. Yazarın katkı oranı % 25, 3. Yazarın katkı oranı % 25, 4. Yazarın katkı oranı % 25'dir.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması bulunmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 25.04.2024 tarih ve 732757 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Akcanbas, M., & Zor, V. (2021). İstanbul'daki itfaiyecilerde travma sonrası stres belirtilerinin incelenmesi. *Ohs Academy*, 4(3), 37-47.
- Akgemci, T. (2001). Örgütlerde stres ve yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 301-309.
- Baltacı, R., & İşeri, A. (2024). Türk itfaiyecilerde bir mesleki psikolojik hastalık olarak travma sonrası stres. *Ergonomi*, 7(2), 186-196.
- Benedek, D., Fullerton, C., & Ursano, R. (2007). First responders: Mental health consequences of natural and human-made disasters for public health and public safety workers. *Annual Review of Public Health*, 28(1), 55-68.
- Berger, W., Coutinho, E. S. F., Figueira, I., & vd. (2012). Rescuers at risk: A systematic review and meta-regression analysis of the worldwide current prevalence and correlates of PTSD in rescue workers. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 47(10), 1001-1011.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Brown, J., Mulhern, G., & Joseph, S. (2002). Incident-related stressors, locus of control, coping, and psychological distress among firefighters in Northern Ireland. *Journal of Traumatic Stress*, 15(2), 161-168.
- Burleson, B.R., & Goldsmith, D.J. (1998). How the comforting process works: Alleviating emotional distress through conversationally induced reappraisals. In P. A. Andersen & L. K. Guerrero (Eds.), *Handbook of communication and emotion: Research, theory, applications, and contexts* (ss. 245-280). San Diego, CA: Academic Press.
- Cénat, J.M., McIntee, S.E., & Blais-Rochette, C. (2020). Symptoms of posttraumatic stress disorder, depression, anxiety and other mental health problems following the 2010 earthquake in Haiti: A systematic review and meta-analysis. *Journal Of Affective Disorders*, 273, 55-85.
- Chamberlin, M.J., & Green, H.J. (2010). Stress and coping strategies among firefighters and recruits. *Journal of Loss and Trauma*, 15(6), 548-560.
- Costa, G. (1996). The impact of shift and night work on health. *Applied Ergonomics*, 27(1), 9-16.
- Curbow, B., Spratt, K., Ungaretti, A., McDonnell, K., & Breckler, S. (2000). Development of the child care worker job stress inventory. *Early Childhood Research Quarterly*, 15(4), 515-536.
- Dai, W., Chen, L., Lai, Z., Li, Y., Wang, J., & Liu, A. (2016). The incidence of post-traumatic stress disorder among survivors after earthquakes: A systematic review and meta-analysis. *BMC psychiatry*, 16, 1-11.
- Declercq, F., Meganck, R., Deheegher, J., & Van Hoorde, H. (2011). Frequency of and subjective response to critical incidents in the prediction of PTSD in emergency personnel. *Journal Of Traumatic Stress*, 24(1), 133-136.
- Deprem Dairesi Başkanlığı. (2023, Mayıs 9). Kahramanmaraş'ta Meydana Gelen Depremler Hakkında. Erişim adresi: <https://www.afad.gov.tr/kahramanmaraşta-meydana-gelen-depremler-hk-34>
- DHİMİ. (2003). Kanun ve yönetmelikler. *Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü Uçak Kaza Kırım Kurtarma Ve Yangınla Mücadele Yönergesi*. Erişim adresi: <https://www.dhmi.gov.tr/Sayfalar/KanunveYonetmelikler.aspx>
- Duran, F., Woodhams, J., & Bishopp, D. (2018). An interview study of the experiences of firefighters in regard to psychological contract and stressors. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 30, 203-226.
- Eryılmaz, İ., Dirik, D., & Öney, T. (2024). A phenomenological study on psychological resilience of aircraft rescue and firefighting professionals. *Current Psychology*, 43, 1-23.
- Faturrahman, & Eny Sri Haryati. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan Dan Pemadam Kebakaran (Pkp-Pk) Di Bandar Udara Internasional Adisutjipto Yogyakarta. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 5(2), 257-269.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 745-774.
- Folwell, A., & Kauer, T. (2018). You see a baby die and you're not fine: A case study of stress and coping strategies in volunteer emergency medical technicians. *Journal of Applied Communication Research*, 46(6), 723-743.
- French, J.R., Caplan, R.D., & Van Harrison, R. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Chichester [Sussex], New York: Wiley.
- Gale, N., Heath, G., Cameron, E., Rashid, S., & Redwood, S. (2013). Using the framework method for the analysis of qualitative data in multi-disciplinary health research. *BMC Medical Research Methodology*, 13(1), 1-8.
- Gärtner, A., Behnke, A., Conrad, D., Kolassa, I.-T., & Rojas, R. (2019). Emotion regulation in rescue workers: Differential relationship with perceived work-related stress and stress-related symptoms. *Frontiers in Psychology*, 9, 2744.

- Gottlieb, B. H., & Bergen, A. E. (2010). Social support concepts and measures. *Journal Of Psychosomatic Research*, 69(5), 511-520.
- Hans, A., Mubeen, S., Khan, S., & Saadi, A. (2014). A study on work stress and job satisfaction among headmasters: A case study of bilingual schools in sultanate of Oman - Muscat. *Journal of Sociological Research*, 5, 40-46.
- Islam, M., Alam, K., Keramat, S., Murshid, M., Haque, R., Kabir, E., Khanam, R., & Khan, M. (2022). Working conditions and occupational stress among nurses in Bangladesh: A cross-sectional pilot study. *Journal of Public Health*, 30(9), 2211-2219.
- Kales, S.N., Soteriades, E.S., Christoudias, S.G., & Christiani, D.C. (2003). Firefighters and on-duty deaths from coronary heart disease: A case control study. *Environmental Health*, 2, 1-13.
- Kalimo, R., Lehtonen, A., Daleva, M., & Kuorinka, I. (1980). Psychological and biochemical strain in firemen's work. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 6(3), 179-187.
- Kaplan, M., & Öney, T. (2019). İşe gömülmüşlüğü iş stresi üzerine etkisi: İtfaiye çalışanları üzerine bir araştırma. 6. *Uluslararası Multidisipliner Çalışmaları Kongresi*, Gaziantep, Türkiye.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lohala, S., & Sharma, M. (2022). Stress and coping strategies among police personnel at selected police stations in Kathmandu valley. *Journal of Chitwan Medical College*, 12(3), 10-15.
- Lusa, S., Punakallio, A., Luukkonen, R., & Louhevaara, V. (2006). Factors associated with changes in perceived strain at work among fire-fighters: A 3-year follow-up study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 79(5), 419-426.
- Ma, C., Andrew, M., Fekedulegn, D., Gu, J., Hartley, T.A., Charles, L., Violanti, J., & Burchfiel, C. (2015). Shift work and occupational stress in police officers. *Safety and Health at Work*, 6(1), 25-29.
- Marmar, C.R., Weiss, D.S., Metzler, T.J., Ronfeldt, H.M., & Foreman, C. (1996). Stress responses of emergency services personnel to the Loma Prieta earthquake Interstate 880 freeway collapse and control traumatic incidents. *Journal Of Traumatic Stress*, 9(1), 63-85.
- Mason, J. (2002). *Qualitative research* (2nd ed.). Wiltshire: Sage Publications.
- McCreary, D.R., Fong, I., & Groll, D.L. (2017). Measuring policing stress meaningfully: Establishing norms and cut-off values for the operational and organizational police stress questionnaires. *Police Practice and Research*, 18(6), 612-623.
- Morman, M., Schrodt, P., & Adamson, A. (2020). Firefighters' job stress and the (un)intended consequences of relational quality with spouses and firefighter friends. *Journal of Social and Personal Relationships*, 37(4), 1092-1113.
- Nagamine, M., Giltay, E., Shigemura, J., Van Der Wee, N., Yamamoto, T., Takahashi, Y., Saito, T., Tanichi, M., Koga, M., Toda, H., Shimizu, K., Yoshino, A., & Vermetten, E. (2020). Assessment of factors associated with long-term posttraumatic stress symptoms among 56 388 first responders after the 2011 great East Japan earthquake. *JAMA Network Open*, 3(9), 1-13.
- Newman, J., & Beehr, T. (1979). Personal and organizational strategies for handling job stress: A review of research and opinion. *Personnel Psychology*, 32(1), 1-43.
- O'Rourke, N., & Hyland, J. (2021). Coping strategies employed by Irish firefighters, association with stress and anxiety, and the use of Critical Incident Stress Management (CISM) support. *DBS Business Review*, 4, 89-109.
- Ocal, A. (2019). Natural disasters in Turkey: Social and economic perspective. *International Journal of Disaster Risk Management*, 1(1), 51-61.
- Pajardi, D., D'Agostino, A., Gagliardini, G., Pepi, R., & Colli, A. (2023). Mental health risks for cultural heritage professionals within the framework of disaster risk reduction: An exploratory study on the emotional impact of ruins after the 2016 earthquake in central Italy. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 92, 103705.
- Park, C.L., & Folkman, S. (1997). Meaning in the context of stress and coping. *Review of General Psychology*, 1(2), 115-144.
- Prati, G., Pietrantonio, L., & Cicognani, E. (2010). Self-efficacy moderates the relationship between stress appraisal and quality of life among rescue workers. *Anxiety, Stress, & Coping*, 23(4), 463-470.
- Ragesh, G., Tharayil, H.M., Raj, M.T., Philip, M., & Hamza, A. (2017). Occupational stress among police personnel in India. *Open Journal of Psychiatry & Allied Sciences*, 8(2), 148-152.
- Reed, D.J. (2016). Coping with occupational stress: The role of optimism and coping flexibility. *Psychology Research and Behavior Management*, 2016(9), 71-79.
- Sakirun, M., & Dousin, O. (2022). Conceptualizing the relationship between stress, job satisfaction and job performance using the job demand control support theory: The case of firefighters in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 1-14.
- Sari, P., Astuti, E., & Nurtjahjono, G. (2015). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap motivasi dan kinerja

- karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27(2), 1-10.
- Sato, H., Techasrivichien, T., Omori, A., Ono-Kihara, M., & Kihara, M. (2019). Psychosocial consequences among nurses in the affected area of the great East Japan earthquake of 2011 and the Fukushima complex disaster: A qualitative study. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 13(3), 519-526.
- Schaefer Solle, N., Caban-Martinez, A., Levy, R., Young, B., Lee, D., Harrison, T., & Kobetz, E. (2018). Perceptions of health and cancer risk among newly recruited firefighters in South Florida. *American Journal of Industrial Medicine*, 61(1), 77-84.
- Schonfeld, I., & Mazzola, J. (2013). Strengths and limitations of qualitative approaches to research in occupational health psychology. İçinde R. R. Sinclair, M. Wang, & L. E. Tetrick (Eds.), *Research methods in occupational health psychology* (ss. 268–289). Routledge.
- Selye, H. (1976). The stress concept. *Canadian Medical Association Journal*, 115(8), 718.
- Sianturi, K., Handayani, R., Handayani, P., & Muda, C. (2021). Risk factors of work stress on firefighters. *Journal of Vocational Health Studies*, 5(2), 112-118.
- Smith, T., DeJoy, D., Dyal, M.-A., & Huang, G. (2017). Impact of work pressure, work stress and work–family conflict on firefighter burnout. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 74(4), 215-222.
- Stranks, J. (2005). *Stress at work: management and prevention*. Burlington: Heinemann Publishers.
- Valenti, M., Vinciguerra, M., Masedu, F., Tiberti, S., & Sconci, V. (2012). A before and after study on personality assessment in adolescents exposed to the 2009 earthquake in L'Aquila, Italy: Influence of sports practice. *BMJ Open*, 2(3), 1-8.
- van der Velden, P.G., van Loon, P., Benight, C.C., & Eckhardt, T. (2012). Mental health problems among search and rescue workers deployed in the Haïti earthquake 2010: A pre–post comparison. *Psychiatry Research*, 198(1), 100-105.
- Wang, X., Yip, P., & Chan, C. (2016). Suicide prevention for local public and volunteer relief workers in disaster-affected areas. *Journal of Public Health Management and Practice*, 22(3), 39-46.
- Yoo, S., Komura, K., Matsui, Y., & Maruyama, S. (2017). The stress symptoms and posttraumatic growth of dispatched firefighters following the great East Japan earthquake. *The Japanese Journal of Psychology*, 87(6), 644-650.
- Young, P.M., Partington, S., Wetherell, M.A., St Clair Gibson, A., & Partington, E. (2014). Stressors and coping strategies of UK firefighters during on-duty incidents. *Stress and Health*, 30(5), 366-376.