

İnsan Kaynakları Yönetiminin Deprem Sonrası Koordinasyon Açısından Önemi

The Importance of Human Resources Management in Post-Earthquake Coordination

Canan YILMAZ*

ÖZ

6 Şubat 2023'te Kahramanmaraş'ta 7.7 ve 7.6 şiddetindeki depremlerin ardından bölgeye çok sayıda arama-kurtarma ekibi yönlendirilmiştir. Bir yandan “bölgede ciddi anlamda koordinasyon sorunu yaşıyor” ifadesini sürekli duyarken diğer yandan sahada herhangi bir İnsan Kaynakları (İK) yöneticisinin görev almadığı görülmüştür. Halbuki İK yöneticileri açısından koordinasyon temel görevlerdendir. Bu noktada I. Dünya Savaşı'nda Amerika'da iş gücü koordinasyonu için askeri alanda ortaya çıkan personel yönetimi kavramının evrilmesiyle oluşan İK Yönetimi (İKY) deprem zamanı neden koordinasyon için kullanılmadı? ve Neden İK yöneticileri depremde koordinasyon için aktif görev almadı? soruları akla gelmektedir. Bu çalışmanın amacı, depremde İKY'nin koordinasyon açısından öneminin anlaşılmasıdır. Keşifsel nitelikteki çalışmada, deprem bölgesindeki büyük ölçekli 10 firmanın İK yöneticisi ve 10 AFAD gönüllüsü toplamda 20 kişiyle yarı-yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilere yönlendirilmiş nitel içerik analizleri yapıp veri görselleştirmesi MAXQDA ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda, İKY uygulamalarından koordinasyon kavramının deprem gibi afetlerde uygulanmaya çalışılan koordinasyon kavramıyla, İKY uygulamalarında yer alan koordinasyon sorunları ve koordinasyon için gerekli yetkinliklerin deprem gibi afetlerde uygulanmaya çalışılan koordinasyon sorun ve yetkinlikleriyle aynı anlamda olduğu tespit edilmiştir. Ancak İK yöneticilerinin arama-kurtarma ve ilk yardım konusunda yeterli bilgileri olmadığından depremde koordinasyon açısından aktif rol alamadıkları ve İKY'nin koordinasyon açısından öneminin tam kavranamamasından ekiplerde yer alması gerektiğinin akla gelmediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

ANAHTAR KELİMELELER

İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynakları Yöneticileri, Koordinasyon, Deprem

ABSTRACT

Following the 7.7 and 7.6 magnitude earthquakes in Kahramanmaraş on February 6, 2023, many search and rescue teams were deployed to the region. While it was frequently stated that there was a “serious coordination problem” in the area, it was also observed that no Human Resources (HR) managers were present in the field. Coordination is a fundamental responsibility of HR managers. Yet, it remained unclear why HR Management (HRM), which evolved from the personnel management systems developed during World War I for workforce coordination in the military, was not involved in coordinating efforts during the earthquake. Additionally, the question arises as to why HR managers did not actively participate in the coordination process during the disaster. This study aims to explore the role of HRM in disaster coordination. This exploratory research conducted semi-structured interviews with 20 individuals, including HR managers from 10 large-scale companies in the earthquake zone and 10 AFAD volunteers. The data were analyzed qualitatively using content analysis, and MAXQDA was used for data visualization. The findings reveal that the coordination challenges and competencies required in HRM applications align closely with those needed in disaster management, such as earthquakes. However, it was concluded that HR managers were not actively involved in coordination efforts due to their lack of knowledge about search and rescue operations and first aid and the absence of awareness regarding the importance of HRM in disaster coordination.

KEYWORDS

Human Resource Management, Human Resource Managers, Coordination, Earthquake

* Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi, cananyilmaz@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2618-3215

<i>Makale Geliş Tarihi / Submission Date</i> 28.02.2025		<i>Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance</i> 11.04.2025	
<i>Atıf</i>	Yılmaz, C. (2025). İnsan Kaynakları Yönetiminin Deprem Sonrası Koordinasyon Açısından Önemi. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 28 (1), 272-286.		

GİRİŞ

Deprem olgusu, Türkiye'nin coğrafi konumundan dolayı günümüzde de önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Depremle mücadele depremin yaşanma sıklığı ve şiddetine göre değişmektedir. Ülkeler kendi durumlarına uygun yerel politikalar hazırlamaktadır. Yerel politikaları doğrultusunda da müdahale ve tedbir temelli depremle mücadele stratejileri geliştirmektedir. Ayrıca depremlerin etki düzeyi, boyutu ve şiddetine göre ulusal stratejilere ek uluslararası politikalar da geliştirilmiş ve geliştirilen bu politikalara uyulmaktadır.

Eskiden gerek deprem gerek diğer afetler için olaydan sonra sürece uygun olarak politikalar geliştirilmekteyken, günümüzde riskleri belirleyip olaydan önce deprem gibi afetlerin yaşanacağından haberdar olmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Depremle mücadele için geliştirilen politika ve stratejiler, temelde depremin yarattığı kayıpları ve hatta deprem riskini en aza indirmeyi hedeflemektedir.

Afet sürecini yöneten sorumlu bir örgütsel yapı mevcuttur ve bu yapı deprem yönetiminde de aktif rol almaktadır. Ancak depremler doğası gereği, depremden etkilenenler ve sonuçları itibarıyla toplumsal yapının tümünü derinden etkileyen beklenmedik ani olarak gelişen bir durumdur. Süreçte yer alması gereken aktörlerin çeşitliliği ve dağınık yapısı ile zaman faktörünün belirleyiciliği depremde koordinasyonun önemini ortaya çıkarmaktadır.

Depremin oluştuğu andan itibaren, genel hayata etki kararının alınması, deprem olan bölgeye müdahale, ilk yardım çalışmaları, ilgili bölgede hasar tespit çalışmalarının yapılması, afetzedelere geçici barınmanın, yiyecek, içecek gibi temel ihtiyaçların sağlanması süreçlerinde koordinasyonun önemi ortaya çıkmaktadır. Özellikle Türkiye'de son yaşanan yüzyılın felaketi olarak adlandırılan 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş depremi koordinasyonun önemini tekraren gündeme getirmiştir. Bu depremde birçok yardım yapılmasına karşın gerek yardımların yerine ulaşmaması gerek yardımların düzenli dağıtılamaması gibi koordinasyon ile ilgili problemler uzmanlar, yardım ekipleri ve hatta siyasetçiler tarafından dile getirilmiştir (Uçak-Erdoğan, 2023).

Depremin yol açtığı sorunları yok etmek adına afet yönetimi ismiyle çalışmalar yapılmıştır. Ancak bu çalışmalarda afet yönetiminin ilk yardım ve kurtarma çalışmalarına indirgenildiği-görülmektedir. Son yaşanan depremde gözler önüne serildiği üzere afet yönetimi bir koordinasyon işidir. Kahramanmaraş'ta yaşanan ve on ili etkileyen depremde her hazırlık tam yapılmış olsa bile sahada deprem anında ve sonrasında koordinasyonun eksik kalmasının işlemleri yavaşlattığı görülmüştür.

Bu noktada deprem bölgelerinde, I. Dünya Savaşı'nda Amerika'nın iş gücü sorunlarını yönetmek üzere askeri alanda ortaya çıkan personel yönetimi kavramının evrilmesiyle oluşan İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) işlevlerinin ve bu işlevleri zaten uygulayan İK yöneticilerinin uzmanlarca neden kullanılmadığı düşüncesi akla gelmektedir. Deprem bölgelerinde koordinasyon için tek bir İK yöneticisi görevlendirilmemiştir. Halbuki İKY'nin temel işlevlerinden biri koordinasyondur. Bu noktada "deprem bölgelerinde neden koordinasyon için İKY uygulamalarından yararlanılmamaktadır?" sorusu dikkat çekmektedir. Bu kapsamda bu çalışmada; deprem koordinasyonunda İKY'nin öneminin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Çalışma deprem gibi olaylarda afet yönetiminde İKY'nin koordinasyon işlevine dikkat çektiği için önemli ve özgün bir çalışmadır. Literatürde yer alan depremle ilgili afet yönetim çalışmaları ilk yardım ve kurtarmaya odaklanırken (Özmen ve Gökçe, 2018; Kemaloğlu, 2015); bu çalışma koordinasyona odaklandığı için özgün bir çalışmadır. Ayrıca çalışma deprem gibi afetlerde işi çalışanları koordine etmek olan İK yöneticilerinin ve İKY uygulamalarının göz ardı edilmesine dikkat çektiği için özgün bir çalışmadır. Çalışma deprem yönetiminde İKY'nin önemini ortaya koyarak literatür katkısı sağlamaktadır. Ayrıca elde edilen sonuçlardan afet yönetim ekipleri, uzmanlar ve İK yöneticileri yararlanabileceği için uygulama katkısı sağlamaktadır. Bu çalışma ile Türkiye'de İKY uygulamalarının özellikle koordinasyon noktasında afet yönetim sistemine entegre edilmesi gerekliliği ortaya konulmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Her yıl ülkemiz topraklarında küçük-büyük ortalama 22.000 deprem meydana gelmektedir (AFAD, 2019). Özmen ve Gökçe (2018) Afet İşleri Genel Müdürlüğü konut yıkımları verilerinden yararlanarak yaptıkları çalışmada, ülkemizi etkileyen en önemli afetin depremler olduğunu ifade etmektedirler. Türkiye'nin doğal afetlerle ilgili istatistik verilerine bakıldığında da depremlerin en yıkıcı doğal afet sonucunu doğurduğu görülmektedir. 1902-2003 yılları arasında, ülkemizde 137 adet hasar yapan deprem meydana gelmiş ve bu depremler sonucunda 83.908 kişi hayatını kaybetmiş, 171.283 kişi yaralanmış ve 493.824 konut yıkılmış veya

ağır hasar görmüştür. Son 13 yıl içerisinde meydana gelen depremler nedeniyle uğranılan doğrudan ekonomik kayıpların ise 18 milyar ABD doları civarında olduğu tahmin edilmektedir (AFAD, 2019).

Türkiye’de yaşanan yıkıcı depremler ve bu depremlerde hayatlarını kaybeden kişi sayıları sırasıyla; 13 Mart 1992 Erzincan depremi 653 kişi, 01 Ekim 1995 Dinar depremi 94 kişi, 27 Haziran 1998 Adana-Ceyhan depremi 145 kişi, 17 Ağustos 1999 İzmit-Körfez depremi 17,480 kişi, 12 Kasım 1999 Düzce depremi 763 kişi, 3 Şubat 2002 Afyon depremi 42 kişi, 1 Mayıs 2003 Bingöl depremi 177 kişi ve 23 Ekim ve 9 Kasım 2011 yılında art arda Van’da yaşanan deprem toplam 644 kişidir (Kemaloğlu, 2015). En son yaşanan 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş merkezli olup 10 ili etkileyen depremde son paylaşılan veriye göre 50 bin 96 kişi hayatını kaybetmiştir.

Depremlerin oluşturduğu kötü etkilerin önlenmesi ya da azaltılabilmesi için hazırlık, müdahale, iyileştirme, risk ve zarar azaltma olmak üzere dört aşamadan oluşan afet yönetiminin iyi işletilmesi ve afet yönetiminde yer alan insan kaynağının etkin ve verimli şekilde kullanılması gerekmektedir. Depremde afet yönetiminin başarılı yürütülmesinde öncelikle insan kaynaklarının etkin ve etkili yönetilmesi gerekmektedir.

I.Dünya Savaşı’nda Amerika’nın iş gücü sorunlarını yönetmek için askeri alanda ortaya çıkan personel yönetimi kavramı (Kaufman, 2008), değişen koşullara ve küreselleşmeye uyum sağlamak adına bireyin bilgi, yetenek ve gereksinimini karşılayıp geliştirilmesi temeline dayanan İKY kavramına evrilmiştir. İKY; kurumdaki insan kaynağının faydalı olacak şekilde koordine edilerek, kanunlara uygun etkin ve etken yönetim işlevleri olarak tanımlanmaktadır. Armstrong (2020)’un da ifade ettiği gibi İKY; çalışanların istihdamına, geliştirilmesine ve refahına yönelik stratejik, bütünsel ve uyumlu bir yaklaşımdır. Armstrong (2020) ve Sadullah (2021) İKY’nin amacını; “verimlilik artışı” ve “iş-yaşam niteliğini yükselterek rekabette üstünlük” olarak belirtmektedir. Kısacası İKY çalışanların iş ve işlemlerde koordinasyonunu sağlayarak verimliliğini artırmayı amaçlamaktadır.

Genel olarak İKY, Bingöl (2019)’ün de belirttiği gibi; bağlılık, esneklik, kalite, uyum, yetkinlik, maliyet etkinliği, iş tatmini, performans ve güven çıktılarını sağlamaktadır. Bu çıktılara ulaşmak için İKY’nin işlevleri Sadullah (2021)’in ifadesiyle; planlama, koordinasyon, kadrolama, değerlendirme, ödüllendirme, yetiştirme-geliştirme, iş güvenliği-iş gören sağlığı ve endüstri ilişkileri olarak sıralanmaktadır. Bingöl (2019) ise; İK planlaması, kadrolama, eğitim-geliştirme, performans değerlendirme, kariyer geliştirme, ücretlendirme-ödüllendirme, koordinasyon, endüstriyel ilişkiler ve iş görenlerin korunması olarak sıralamaktadır. Armstrong (2020) ise daha dar bir sınıflama ile; organizasyon, koordinasyon, kadrolama, öğrenme-geliştirme, ödül yönetimi ve endüstri ilişkileri olarak belirtmektedir.

İKY genel olarak; ihtiyaç duyulan çalışan sayı ve niteliğinin belirlenmesiyle başlayıp, doğru çalışanın seçim ve temini, eğitim ve geliştirilme faaliyetleri, performansının değerlendirilip kariyerinin planlaması, bilgi yönetimi, koordinasyon, ücret yönetimi, özlük işleri, hukuksal düzenlemeler, çalışma ilişkileri ve iş sağlığı ve güvenliği fonksiyonlarından oluşmaktadır. İKY’nin temel konuları; çalışan gereksiniminin belirlenmesi, işe uygun çalışanın işe alınmasının sağlanıp işletmenin kültürüne alıştırılması, çalışan motivasyonunu artırma, performans değerlendirilmesi, çalışma ilişkileri, iletişim, koordinasyon, kurumsal bir yapının sağlıklı olması için “biz” düşüncesinin çalışanlara aşılanması ve çalışanların eğitim ve gelişimine kadar birçok uygulama faaliyetlerini yürütmektir (Sabuncuoğlu, 2018).

Koordinasyon; bireyler arasındaki eylemleri ve karşılıklı bağımlılıkların yönetilmesi anlamına gelmektedir (Ben-Gera, 2009, s.2). Koordinasyon yönetimin temel işlevlerinden biridir (Bingöl, 2019). Koordinasyon belirli bir hedefe ulaşmak amacıyla birbirine bağımlı bireyler arasındaki eylemlerin ve kararların düzenlenmesidir (Koop ve Lodge, 2014). Kısaca koordinasyon; organize etmek, düzenlemek ve yönetmek olarak tanımlanmaktadır (Ben-Gera, 2009). Burada organize etmekle iş ve işlemlerin sıralanması bir araya getirmek, tertip etmek, örgütlemek kastedilmektedir (Koop ve Lodge, 2014). Düzenlemek ile tanzim etmek, bir şey yapmak ve hazırlamak kastedilmektedir (Ben-Gera, 2009). Son olarak yönetim ile kontrol etmek, iş gördürmek, planlamak, yönetme işini yapmak, çekip çevirmek ifade edilmektedir (Koop ve Lodge, 2014). Koordinasyonun işlevleri; amaca ulaşım adına iş ve kişiler arası bağlantı, sadeleştirme, birlik ve yönlendirme sağlamaktır (Tortop, 2010). Koordinasyon teşvik, uyum, iş birliği ve düzen kurmak uygulamaları arasında sıralanmaktadır (Koop ve Lodge, 2014). Koordinasyon ile ilgili bir araştırmada Keating (1995) koordinasyonu, “olumlu, olumsuz ve koordinasyonsuzluk” olmak üzere üç kategoriye ayırmıştır. Bu kategoriler aslında koordinasyonun durumunu göstermekte olup, olumsuz koordinasyon ve koordinasyonsuzluk sorunlarını yansıtmaktadır. Olumlu koordinasyon, çeşitli kurumların ortak strateji seçeneklerini araştırarak ve kullanarak devlet politikalarının genel etkinliğini ve verimliliğini en üst düzeye

çıkarmaya yönelik bir girişim olarak tanımlanmaktadır (Keating, 1995, s.120). Diğer yandan, olumsuz koordinasyon ise kurumlar bünyesindeki özel bir alt birim (örneğin, koordinasyon birimi) tarafından tasarlanan herhangi bir yeni politika girişiminin, var olan politikalara ve diğer birimlerin çıkarlarına müdahale edememesi sonucu ortaya çıkan olumsuz koordinasyon durumu olarak açıklanmaktadır (Scharpf, 1994, s.38-39). Son olarak, koordinasyonsuzluk, bir süreç olarak koordinasyonun hiç başlamaması ya da koordinasyon süreçlerinin uyumsuzluğu ya da başarısızlığı sonucu oluşan durumu ortaya koymaktadır (Keating, 1995, s.120).

Koordinasyon yalnızca farklı yönetim kademeleri/düzeyleri arasındaki ilişkileri (dikey koordinasyon) değil aynı zamanda aynı yönetim kademelerinde/düzeylerinde olup farklı kurumlar/birimler arasında yer alan ilişkileri (yatay koordinasyon) de etkilemektedir (Rodrigo vd., 2009, s.16). Dikey koordinasyon kamu yönetimi teşkilatı içerisinde hiyerarşik olarak farklı ya da benzer konumdaki kamu kurumları ile gerçekleşen koordinasyon ilişkisidir (Bouckaert vd., 2010, s.24). Yatay koordinasyon; hiyerarşik olarak aynı ya da benzer konumdaki kurum ve kişiler arasında gerçekleşen koordinasyon ilişkisidir (Bouckaert vd., 2010, s.24). Yatay ve dikey koordinasyon da kendi arasında iç ve dış olarak ikiye ayrılmaktadır. İç koordinasyon kurum içini, dış koordinasyon ise kurumlar arası ya da kurum dışı koordinasyonu ifade etmektedir. Bununla beraber koordinasyon için bireysel ve kurumsal bazı yetkinlikler gerekmektedir. Düzenlemek, liderlik planlama, organize etme, tecrübe ve yöneticilik bireysel yetkinlikler arasında sıralanırken; arama kurtarma bilgisi, ilkyardım bilgisi ve liyakat kurumsal yetkinlikler arasında sıralanmaktadır.

Yönetimin temel işlevlerinden bir olan koordinasyon insan kaynakları yönetiminin de temel işlevlerinden biridir (Armstrong, 2020). İnsan kaynakları yöneticileri iş ve işlemlerinde sürekli koordinasyon işlevini üstlenmektedir. Çalışanların iş ve işlemlerini yürütmek için koordinasyon İK Yöneticilerinin sürekli yaptıkları bir iştir ve diğer yöneticilerden farklı olarak çalışanları koordine etmek üstüne odaklanmaktadır. Deprem sonrası koordinasyonda en çok eleştirilen kısımda çalışanların koordinasyonunda görülen eksiklik (Uçak-Erdoğan, 2023). Ancak depremde İKY uygulamalarının temel işlevlerinden biri olan koordinasyon için İK yöneticilerinin yönlendirilmesi ya da İKY uygulamalarından yararlanılması akla bile gelmemektedir. Bunun sebebinin ne olduğu merak uyandırmaktadır.

Bu çalışmada depremlerde insan kaynakları yönetiminin koordinasyon açısından öneminin ortaya konulmasını amaçlamaktadır. Bu kapsamda göz ardı edilen İKY'nin koordinasyon işlevinin özellikle deprem dönemlerinde oldukça işe yarayacağına dikkat çekmek istenilmektedir.

2. MATERYAL VE METOT

Çalışmanın amacı; depremde İKY'nin koordinasyon açısından öneminin ortaya konulmasıdır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın temel araştırma sorusu "Depremde koordinasyon için neden İKY uygulamalarından yararlanılmıyor?" olarak belirlenmiştir. Çalışma keşifsel nitelikte olduğu için nitel yöntem tercih edilmiştir. Çalışmada olgu ile bağlam iç içe geçtiği için örnek olay deseni kullanılmıştır. Bu kapsamda tümevarımcı yaklaşımla kavramsal çerçeveden hareketle tema ve araştırma soruları belirlenip veri toplanmıştır.

Çalışmada bireyin tanımlama ve gerçeği inşa edişini anlamanın en iyi yolu olan mülakat tekniği kullanılmıştır (Punch, 2016). Bu kapsamda katılımcıların bilgisini derinlemesine belirlemek için yarı-yapılandırılmış mülakat tekniğinden yararlanılmıştır. Mülakat için kullanılan 8 soru kavramsal çerçeveden hareketle geliştirilip konunun uzmanı 2 Profesör tarafından değerlendirilmiştir.

Araştırmanın evreni olan deprem bölgesindeki büyük ölçekli işletmelerden amaçlı örnekleme ile ISO 500 listesinde deprem bölgesinde yer alan ve çalışmaya katılıma gönüllü olan 10 işletmenin İK yöneticisi ve resmi afet yönetim sorumlusu AFAD'tan yine amaçlı örnekleme ile bölgede arama-kurtarma faaliyetlerinde görev almış ve bilgilerini paylaşmaya istekli 10 AFAD gönüllüsü örnekleme oluşturmuştur. Burada referanslar aracılığıyla kişiler belirlenerek toplamda 20 kişi örnekleme oluşturmuştur. Örneklem sayısı, nitel çalışmalarda tavsiye edildiği gibi veri doygunluğa ulaşıncaya kadar yeni bilgiye ulaşılamayınca (Punch, 2016) görüşmelere son verilerek belirlenmiştir.

Görüşmeler ortalama 2 saat sürüp katılımcılardan alınan izinle ses kayıtlarının 96 sayfalık deşifresi yapılmıştır. Elde edilen verilere yönlendirilmiş nitel içerik analizi yapılmıştır. Hem araştırmacının bulgu teyidi hem de veri görselleştirmesi için MAXQDA'nın kod alt-kod bölümler modeli kullanılmıştır.

2.1.Katılımcı Özellikleri

Katılımcılardan İK Yöneticilerinin özellikleri Tablo 1'de özetlenmektedir.

Tablo 1. Katılımcılardan İK Yönetici Özellikleri

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	İşletme Çalışan Sayısı	Hizmet Süresi
K1	49	Erkek	4770	18
K2	50	Kadın	4245	15
K3	49	Kadın	2080	16
K4	48	Erkek	1000	19
K5	46	Erkek	6000	12
K6	45	Erkek	2700	18
K7	39	Erkek	5125	16
K8	47	Erkek	1045	14
K9	52	Kadın	1012	20
K10	54	Erkek	1024	22

Tablo1 incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun erkek olduğu ve tüm katılımcıların 45 yaş üstü oldukları görülmektedir. Cinsiyet genel olarak İK Yöneticilerini temsil etme gücünü artırdığı için ve yaş da tecrübeyle ilişkilendirildiği için önemlidir. Tüm katılımcıların büyük ölçekli işletmelerden oldukları ve İKY iş ve işlemlerini bilmesi açısından önemli olan hizmet sürelerinin 10 yılı aşkın olduğu görülmektedir. Tablo 2’de katılımcılardan AFAD Gönüllülerinin özellikleri özetlenmektedir.

Tablo 2. Katılımcılardan AFAD Gönüllülerinin Özellikleri

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Gönüllülük Süresi
G1	34	Kadın	14
G2	38	Kadın	14
G3	40	Kadın	14
G4	33	Kadın	13
G5	32	Kadın	12
G6	45	Erkek	12
G7	36	Erkek	14
G8	39	Erkek	14
G9	37	Erkek	13
G10	44	Erkek	11

Tablo 2 incelendiğinde gönüllülerin aynı oranda kadın ve erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Bu da evreni temsil gücünü artırmaktadır. Ayrıca katılımcıların 30 yaş üstü oldukları da görülmektedir. Böylece katılımcıların yetişkin bireyler olduğu söylenebilir. Son olarak 2008 yılında kurulan AFAD’da neredeyse kuruluşundan itibaren gönüllü olarak çalıştıkları görülmektedir. Bu da AFAD kuruldu kurulu yapılan iş ve işlemlerden haberdar ve bilgi sahibi olan katılımcılar olduğunu belirtmesi açısından önemlidir.

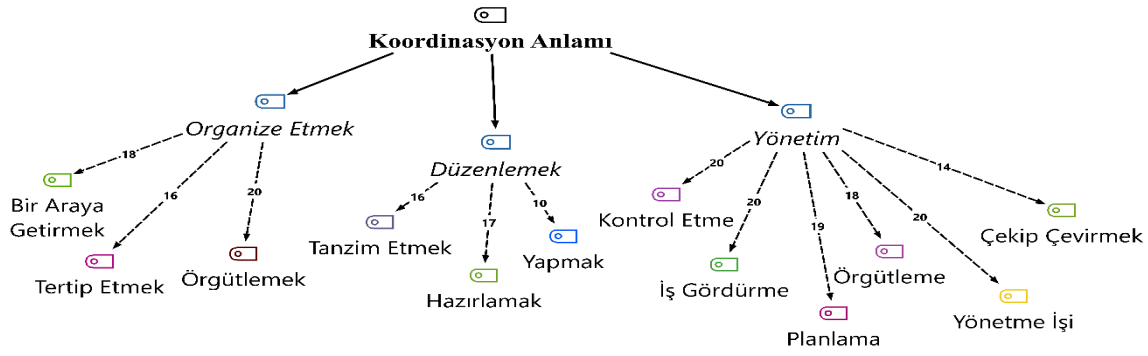
3. BULGULAR

Çalışmada kavramsal çerçeveden hareketle 8 tema belirlenmiştir. Modellerde yer alan okların üzerinde görülen rakamlar katılımcıların konuyla ilgili toplam ifade sayısını göstermektedir.

3.1. Koordinasyon Anlamı Temasına İlişkin Bulgular

İKY ve Afet Yönetimi açısından koordinasyon kavramının anlamının belirlenmesi anlamında Koordinasyon Anlamı teması 12 kod ve 3 kategoriden oluşmaktadır. Şekil 1 Koordinasyon Anlamı temasına ait modeli göstermektedir.

Şekil 1. Koordinasyon Anlamı Kod Alt-Alt Kod Bölümler Modeli



Şekil 1’de görüldüğü gibi katılımcıların tamamı koordinasyonun örgütlemek anlamında Organize Etmek, iş gördürme kontrol etme ve yönetme işi anlamında Yönetim anlamlarından bahsetmektedir. K1, G3, K9 ve G5 özelinde genel olarak aşağıdaki gibi ifadeler kullanılmıştır.

“Koordinasyon kişileri **örgütleyerek iş gördürme** ve işi **kontrol etme** anlamındadır... Kısaca koordinasyon bir **yönetme** ve **hazırlama** işidir.” (K1)

“Koordinasyon denilen görevliyi **örgütleyerek iş yaptırmak** için onu **yönetmektir**. Temelde **planlama bir araya getirme** işinden bahsediyoruz...” (G3)

“Koordinasyon **yönetme** işidir. Başkalarına **iş yaptırmak** doğru mu diye **kontrol** etmektir...**Örgütleyerek tertip** etmekten **planlamaktan** bahsediyoruz. Koordinasyon **çekip çevirmektir** kısaca...”(K9)

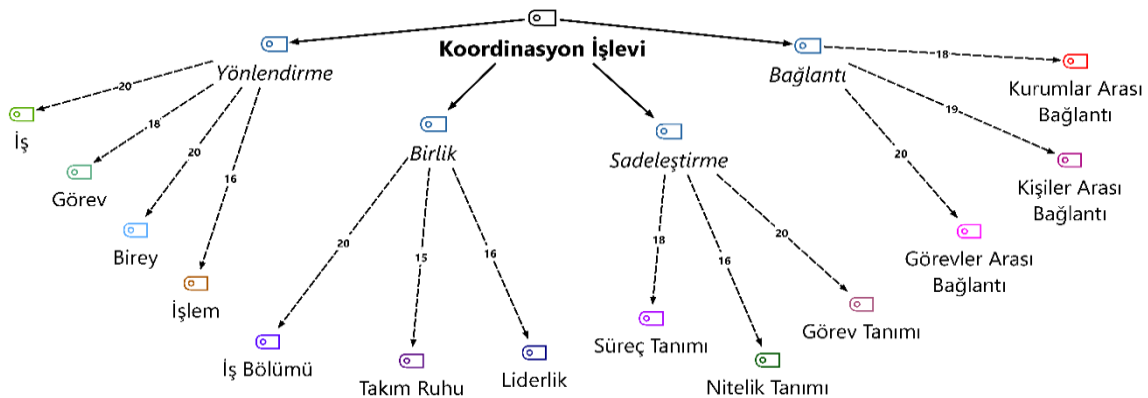
“Koordinasyon **başkaları aracılığıyla o işi yapmak** görevleri **tanzim etmek**, görevlileri **bir araya getirmek**, **örgütlemek**, **yönetmek** ve **kontrol** sağlamaktır. Kısaca **iş yapmaktır**.” (G5)

Koordinasyon anlamı adına hem İK yöneticilerinin hem de gönüllülerin yönetim, organize etmek ve düzenlemek anlamlarını ifade ettikleri tespit edilmiştir. Bu ifadelerin İKY’nin anlamını kapsar nitelikte olduğu söylenebilir. İKY genel olarak; yönetim, organize etmek ve düzenlemek anlamlarını barındırmaktadır (Armstrong, 2020). Çekip çevirmek, yönetme işi, örgütlenme, planlama, iş gördürme ve kontrol etme anlamında yönetim; yapmak, hazırlamak ve tanzim etmek anlamında düzenlemek ve son olarak örgütlemek, tertip etmek ve bir araya getirmek anlamında organize etmek kavramlarını koordinasyon anlamında kullandıkları görülmektedir.

3.2. Koordinasyon İşlevi Temasına İlişkin Bulgular

İKY ve Afet Yönetimi açısından koordinasyon işlevinin belirlenmesi anlamında Koordinasyon İşlevi teması 13 kod ve 4 kategoriden oluşmaktadır. Şekil 2 Koordinasyon İşlevi temasına ait modeli göstermektedir.

Şekil 2. Koordinasyon İşlevi Kod Alt-Alt Kod Bölümler Modeli



Şekil 2’de görüldüğü gibi katılımcıların tamamı iş ve birey üzerinden yönlendirme, iş bölümü üzerinden birlik, görev tanımı üzerinden sadeleştirme ve görevler arası bağlantı üzerinden bağlantı işlevinden bahsetmektedir. K2, G4, K10 ve G6 özelinde genel olarak aşağıdaki gibi ifadeler kullanılmıştır.

“Koordinasyon **iş yönlendirerek kurum, görevler ve kişiler arasında bağlantı** sağlar. **Görevin** ve **sürecin açık tanımını** gerektirir... **İş bölümü** yapılarak **takım ruhunu** geliştirir. Temelde **bireyi yönlendirme** işine yarar.” (G4)

“Kişi ve görevler arası bağlantı, bireyin, işin ve görevin yönlendirilmesi, iş bölümü ve liderlik, nitelik tanımı, görev tanımı gibi işlevleri vardır diyebiliriz.” (K10)

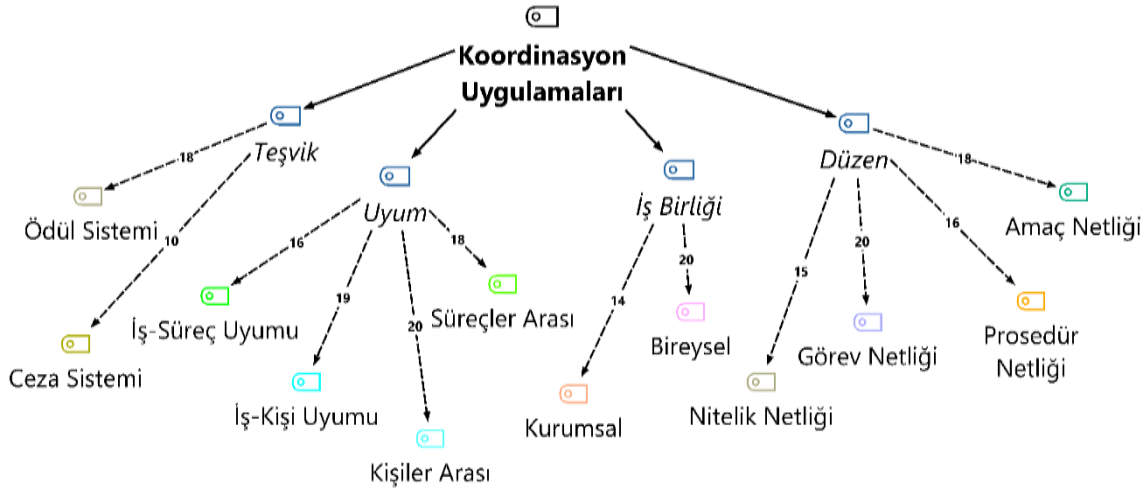
“Koordinasyonun birçok işlevi vardır. Özellikle iş, işlem, birey ve görevi yönlendirmekle başlayabiliriz... iş bölümü ve takım ruhunu geliştirme yönünü es geçmemek lazım. Bunları yaparken bir yandan da süreç, görev ve çalışacak kişide olması gereken niteliklerin tanımı gerçekleşmiş olur. Görevleri bağlar, kişileri bağlar ve kurumları aslında bağlamaya yarar.” (G6)

Koordinasyon işlevi adına hem İK yöneticilerinin hem de gönüllülerin yönlendirme, birlik, sadeleştirme ve bağlantı işlevlerini ifade ettikleri tespit edilmiştir. Bu ifadelerin İKY’nin işlevlerini kapsar nitelikte olduğu söylenebilir. İKY işlevlerinin özellikleri arasında; yönlendirme, birlik sağlama, sadeleştirme ve bağlantı kurma yer almaktadır. İş, görev, birey ve işlem bazında yönlendirme; liderlik, takım ruhu ve iş bölümü kapsamında birlik; görev tanımı, nitelik tanımı ve süreç tanımı anlamında sadeleştirme ve son olarak görevler arası, kişiler arası ve kurumlar arası kapsamında bağlantı işlevleri mevcuttur.

3.3. Koordinasyon Uygulamaları Temasına İlişkin Bulgular

İKY ve Afet Yönetimi açısından koordinasyon uygulamalarının belirlenmesi anlamında Koordinasyon Uygulamaları teması 12 kod ve 4 kategoriden oluşmaktadır. Şekil 3 Koordinasyon Uygulamaları temasına ait modeli göstermektedir.

Şekil 3. Koordinasyon Uygulamaları Kod Alt-Alt Kod Bölümler Modeli



Şekil 3’te görüldüğü gibi katılımcıların tamamı kişiler arası uyum, bireysel anlamda iş birliği ve görev netliği anlamında düzen uygulamalarından bahsetmektedir. Neredeyse tamamına yakınının ödül sistemi üzerinden teşvik uygulamasından bahsettikleri de görülmektedir. K3, G5, K8 ve G7 özelinde genel olarak aşağıdaki gibi ifadeler kullanılmıştır.

“Koordinasyon adına kişiler arası uyum, bireylerin iş birliği, görev netliği ve amaç netliğinden bahsedebiliriz.” (K3)

“Koordinasyon için kişiler arası, kişi-iş ve süreçler arasında uyum sağlanmaktadır. Bu genel olarak ödül sistemi ile güçlendirilmelidir. Bireyin ve kurumun iş birliği sağlanır. Görev ve prosedürlerin netleştirilmesi gerekir...” (G5)

“Koordinasyona uymayan öncelikle cezalandırılmalıdır...kişiler ve süreçler arasında uyum sağlamayı gerektirir. Bireysel olarak iş birliği sağlanır. Görev, amaç ve niteliklerde netlik sağlanır.” (K8)

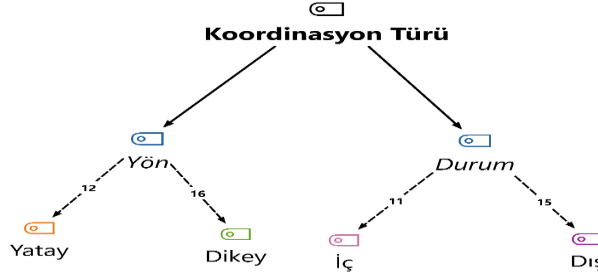
“Koordinasyon için ödül sistemi konulmaktadır... iş-süreç uyumu, iş-kiş, süreçler arasında ve bireysel uyum sağlanmaya çalışılır. Kişiler arası iş birliği ön plandadır... Görev, amaç ve prosedür de netlik sağlar.” (G7)

Koordinasyon uygulamaları adına hem İK yöneticilerinin hem de gönüllülerin uyum, iş birliği, düzen ve teşviktan bahsettikleri tespit edilmiştir. Bu ifadelerin İKY’nin uygulamalarının genel özelliklerini kapsar nitelikte olduğu söylenebilir. İKY uygulamalarının özellikleri arasında; uyum, iş birliği, düzen ve teşvik yer almaktadır. Ödül ve ceza sistemi ile teşvik; iş-süreç, iş-kiş, kişiler arası ve süreçler arası kapsamında uyum; kurumsal ve bireysel bağlamında iş birliği ve son olarak nitelik, görev, prosedür ve amaç netliği kapsamında düzen uygulamaları ifade edilmiştir.

3.4. Koordinasyon Türü Temasına İlişkin Bulgular

İKY ve Afet Yönetimi açısından koordinasyon türlerinin belirlenmesi anlamında Koordinasyon Türü teması 4 kod ve 2 kategoriden oluşmaktadır. Şekil 4 Koordinasyon Türü temasına ait modeli göstermektedir.

Şekil 4. Koordinasyon Türü Kod Alt-Alt Kod Bölümler Modeli



Şekil 4'te görüldüğü gibi katılımcıların tamamına yakını dikey yönde ve dış durumda koordinasyon türünden bahsetmektedir. K4 ve G4 özelinde genel olarak aşağıdaki gibi ifadeler kullanılmıştır.

“Koordinasyon **eşit düzeydekilerde** ve **dışarıdan** diğer kurumlar ve kişilerle gerçekleşmesi gerekmektedir.” (K4)

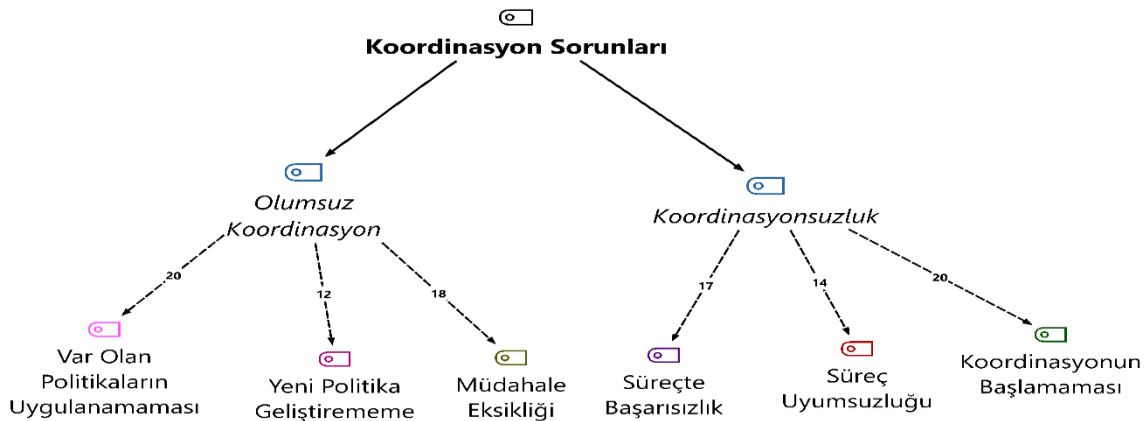
“Koordinasyon temel olarak **ast üst ilişkisine dayalı bir hiyerarşi** içerir... **İçerden** bir koordinasyon olması gerekir...” (G4)

Koordinasyon türü adına hem İK yöneticilerinin hem de gönüllülerin yön ve durumundan bahsettikleri tespit edilmiştir. Bu ifadelerin İKY uygulamalarının yön ve durumunu kapsar nitelikte olduğu söylenebilir. İKY uygulamalarının türü yatay ve dikey anlamda yöne sahip olup iç ve dış durumu kapsar nitelikte olduğunu söylemek gerekir. Yatay ve dikey olarak yön ve iç ve dış kapsamında durum ile koordinasyon türleri ifade edilmiştir.

3.5. Koordinasyon Sorunları Temasına İlişkin Bulgular

İKY ve Afet Yönetimi açısından koordinasyon sorunlarının tespiti anlamında Koordinasyon Sorunları teması 6 kod ve 2 kategoriden oluşmaktadır. Şekil 5 Koordinasyon Sorunları temasına ait modeli göstermektedir.

Şekil 5. Koordinasyon Sorunları Kod Alt-Alt Kod Bölümler Modeli



Şekil 5'te görüldüğü gibi katılımcıların tamamı var olan politikaların uygulanamaması anlamında olumsuz koordinasyondan ve koordinasyonun başlamaması anlamında koordinasyonsuzluktan bahsetmektedir. K5, G3, K7 ve G8 özelinde genel olarak aşağıdaki gibi ifadeler kullanılmıştır.

“Koordinasyonun en büyük problemi **var olan politikaların bile uygulanamıyor** olmasıdır. Bunun yanında ciddi bir **müdahale eksikliği** yaşandığını söylemeliyiz. Aslında **koordinasyon başlamıyor** ve **süreç başarısız**...” (K5)

“Koordinasyon **hiç başlamıyor** maalesef. **Süreçte bir uyumsuzluk** söz konusu ve **mevcut politikaların uygulanmaması** yanında **yeni politika ve prosedürler de geliştirilmiyor**.” (G3)

“Koordinasyonun temel problemi **başlamaması**. Bunu **politikaların uygulanmaması, müdahale eksikliği, süreçteki başarısızlık** takip ediyor diyebiliriz.” (K7)

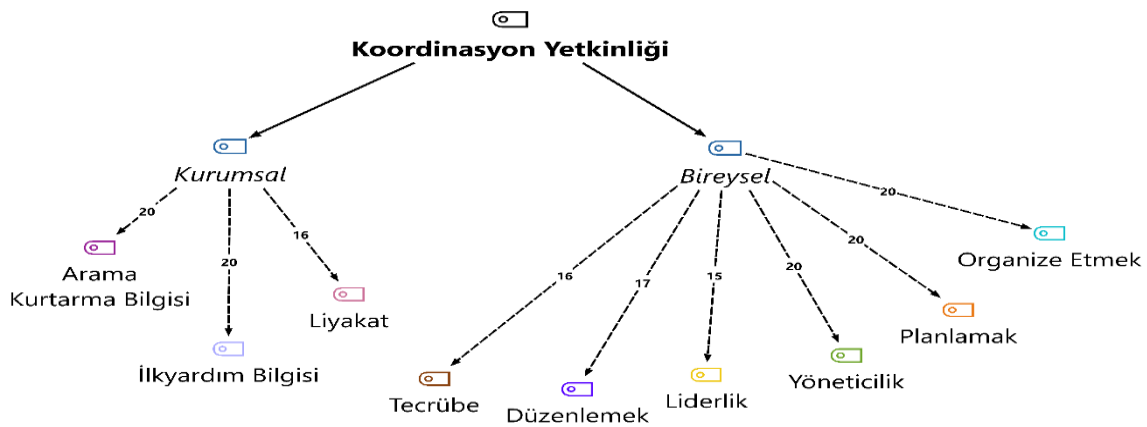
“Koordinasyon yok ki... Süreç uyumsuz ve politikalar uygulanmıyor... müdahaleler eksik oluyor...” (G8)

Koordinasyon sorunları adına hem İK yöneticilerinin hem de gönüllülerin olumsuz koordinasyon ve koordinasyonsuzluktan bahsettikleri tespit edilmiştir. Bu ifadelerin sorun çözümünde İKY uygulamalarının kullanılabileceği söylenebilir. İKY uygulamaları politikaların uygulanması, yeni politikalar geliştirme, süreç yönetimi ve koordinasyon sağlama noktasında iş ve işlemler içermektedir. Var olan politikaların uygulanmaması, yeni politika geliştirmeme ve müdahale eksikliği kapsamında olumsuz koordinasyon ve süreçte başarısızlık, süreç uyumsuzluğu ve koordinasyonun başlamaması ifadeleriyle koordinasyonsuzluğu dile getirdikleri görülmektedir.

3.6. Koordinasyon Yetkinliği Temasına İlişkin Bulgular

Depremde koordinasyon işlevi için gerekli yetkinliklerin tespiti anlamında Koordinasyon Yetkinliği teması 9 kod ve 2 kategoriden oluşmaktadır. Şekil 6 Koordinasyon Yetkinliği temasına ait modeli göstermektedir.

Şekil 6. Koordinasyon Yetkinliği Kod Alt-Alt Kod Bölümler Modeli



Şekil 6’da ilk yardım ve arama-kurtarma bilgisi üzerinden kurumsal ve organize etmek, planlamak ve yöneticilik üzerinden bireysel yetkinliklerden bahsetmektedir. K6, G1, K10 ve G10 özelinde genel olarak aşağıdaki gibi ifadeler kullanılmıştır.

“Koordinasyon için arama-kurtarma ve ilkyardım bilgisi şart. Yöneticilik, planlama, organize etme ve düzenlemek yetkinliklerine sahip olmak da gerekir.” (K6)

“Koordinasyon için arama-kurtarma bilgisi, ilkyardım eğitimi ve liyakat şart. Bunun yanında yönetmek, planlamak, düzenlemek, liderlik, organizasyon becerisi de gerekir.” (G1)

“Koordinasyon için öncelikle ilkyardım bilgisi, arama- kurtarma bilgisi gerekli. Deneyim, yönetim, planlama, organizasyon, düzenleme becerileri de olmalı elbette.” (K10)

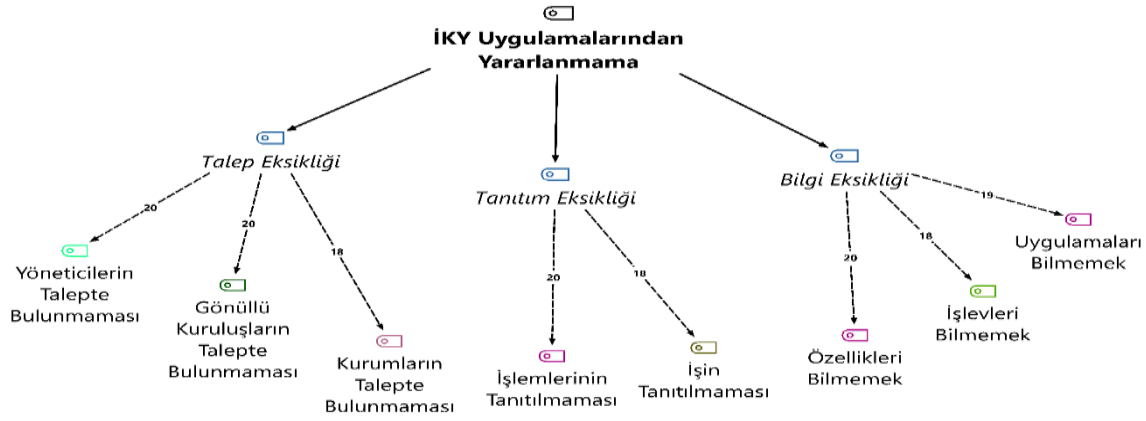
“Koordinasyon ilkyardım ve arama-kurtarma bilgisi olmadan olmaz. Yönetmeyi, planlamayı, liderliği, organize etmeyi, düzenlemeyi ve liderliği de becerebilmek gerek...” (G10)

Koordinasyon yetkinliği adına hem İK yöneticilerinin hem de gönüllülerin arama kurtarma bilgisi, ilk yardım bilgisi ve liyakat anlamında kurumsal yetkinliklerden bahsettikleri tespit edilmiştir. Ek olarak organize etmek, planlamak, yöneticilik, liderlik, düzenlemek ve tecrübe anlamında bireysel yetkinlikleri ifade ettikleri görülmektedir. Bu ifadelerden bireysel yetkinliklerin İK Yönetici yetkinliklerini kapsar nitelikte olduğu söylenebilir. İK Yöneticilerinin; organize etme, planlama, yöneticilik, liderlik, düzenleme ve tecrübeli olmak yetkinlikleri arasında yer almaktadır. Kurtarma bilgisi, ilk yardım bilgisi ve liyakat anlamında kurumsal yetkinlikler ve organize etmek, planlamak, yöneticilik, liderlik, düzenlemek ve tecrübe anlamında bireysel yetkinlikler olduğu belirlenmiştir.

3.7. İKY Uygulamalarından Yararlanmama Temasına İlişkin Bulgular

Depremde koordinasyon açısından İKY uygulamalarından yararlanmama nedenleri anlamında İKY Uygulamalarından Yararlanmama teması 8 kod ve 3 kategoriden oluşmaktadır. Şekil 7 İKY Uygulamalarından Yararlanmama temasına ait modeli göstermektedir.

Şekil 7. İKY Uygulamalarından Yararlanmama Kod Alt-Alt Kod Bölümler Modeli



Şekil 7’de görüldüğü gibi katılımcıların tamamı İKY uygulamalarından yararlanmama nedenleri olarak; gönüllü kuruluşların talepte bulunmaması ve yöneticilerin talepte bulunmaması anlamında talep eksikliği, işlemlerinin tanıtılmaması anlamında tanıtım eksikliği ve özelliklerinin bilinmemesi anlamında bilgi eksikliğinden bahsetmektedir. K9, G9, K2 ve G2 özelinde genel olarak aşağıdaki gibi ifadeler kullanılmıştır.

“Koordinasyon için... **gönüllü kuruluş, kurumlardan ya da yöneticilerden bir talep olmuyor. Biz işlemleri bilmiyoruz** da. Aynı zamanda afetçiler de bence bizim **işlevlerimizi, uygulamalarımızı ve özelliklerimizi bilmiyorlar.**” (K9)

“İK yöneticilerinden bir **talep geldiğini duymadım. Biz gönüllü kuruluşlar da bir talepte bulunmadık** açıkçası. İKY işlemlerini **işini bilmiyoruz** da... İKY denilen şey temelde **nedir, özellikleri nelerdir. Uygulamaları nedir bilmiyorum.**” (G9)

“Bizlerin de eksikliği var bu yönde. **Talep etmedik, özelliklerimizi, uygulama ve işlevlerimizi belki iyi tanıtmadık. Hangi işlemlerde başarılıyız bilmiyorlar** tabi. **İşi tanıtamadık...**” (K2)

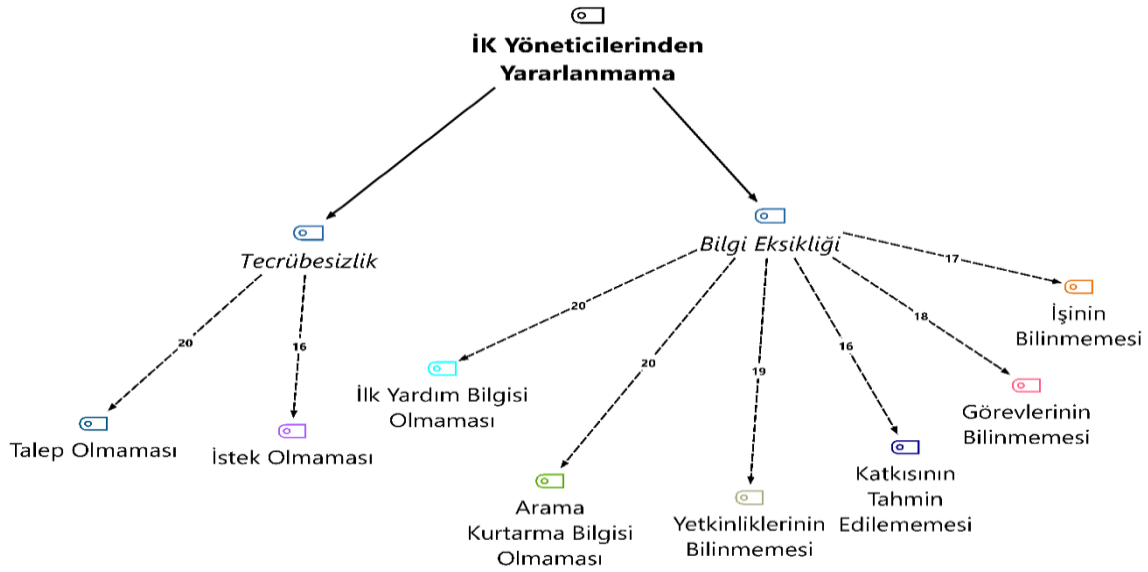
“İKY uygulama, işlev ya da işlemlerini **bilmiyorum. Onlardan da bizden de kurumdan da talep olduğunu duymadım. İşin tanıtımı eksik gibi...**” (G2)

İKY uygulamalarından yararlanmama adına hem İK yöneticilerinin hem de gönüllülerin talep tanıtım ve bilgi eksikliğinden bahsettikleri tespit edilmiştir. Bu ifadelerin İKY uygulamalarının bilinmemesinden dolayı koordinasyon için yararlı olacağının da bilinmemesi anlamı taşıdığı söylenebilir. Koordinasyon kavramı aynı olmasına rağmen deprem gibi afetlerde neden İKY uygulamalarından yararlanılmadığına yönelik yapılan çalışma sonucunda talep, tanıtım ve bilgi eksikliğinden kaynaklandığı belirlenmiştir.

3.8. İK Yöneticilerinden Yararlanmama Temasına İlişkin Bulgular

Depremde koordinasyon açısından İnsan Kaynakları Yöneticilerinden yararlanmama nedenleri anlamında İK Yöneticilerinden Yararlanmama teması 8 kod ve 2 kategoriden oluşmaktadır. Şekil 8 İK Yöneticilerinden Yararlanmama temasına ait modeli göstermektedir.

Şekil 8. İK Yöneticilerinden Yararlanmama Kod Alt-Alt Kod Bölümler Modeli



Şekil 8’de görüldüğü gibi katılımcıların tamamı İK Yöneticilerinden yararlanmama nedenleri olarak; talep olmaması anlamında tecrübesizlik ve ilk yardım bilgisi olmaması ve arama kurtarma bilgisi olmaması anlamında bilgi eksikliğinden bahsetmektedir. K4, G2, K10 ve G1 özelinde genel olarak aşağıdaki gibi ifadeler kullanılmıştır.

“Afette **talep olmaması** bunun en büyük nedeni. **İlkyardım, arama-kurtarma bilgimiz yok**. Koordinasyon gibi **yetkinliklerimiz, görevlerimiz ve işimiz bilinmiyor**. Bence bundan kaynaklanıyor.” (K4)

“Açıkçası **talep olduğunu** duymadım. **İlkyardım, arama-kurtarma bilgileri yok**. Bir **katkısı olur mu bilemiyorum**. Yani **işi, yetkinliklerini ve görevlerini tam olarak bilmiyorum** açıkçası.” (G2)

“**Talep de yok istek de...İlkyardım, arama-kurtarma bilgimiz yok**. Onlar da bizim **yetkinliklerimizi, görevlerimizi** hatta **işimizi bilmiyorlar**. Bağlantı gerek...” (K10)

“**Talep edilmiyor**. **İlkyardım, arama-kurtarma** gibi temel konularda **bilgileri olduğunu sanmıyorum**. Yani aslında İKY **yetkinlik ve görevlerini de bilmiyorum...**” (G1)

İK Yöneticilerinden yararlanmama adına hem İK yöneticilerinin hem de gönüllülerin tecrübesizlik ve bilgi eksikliğinden bahsettikleri tespit edilmiştir. Bu ifadelerin İK Yöneticilerinin özelliklerinin bilinmemesi ve bazı konularda eksikliklerinin olması nedeniyle koordinasyon için yararlı olacağının da bilinmemesi anlamı taşıdığı söylenebilir. Yöneticilerin, gönüllü kuruluşların ve kurumların talepte bulunmaması; iş ve işlemlerin tanıtılmaması ve son olarak özellikleri, işlevleri ve uygulamaları bilmemekten kaynaklı bilgi eksikliği deprem gibi afet yönetimlerinde koordinasyon için İKY uygulamalarından yararlanılmasının önünde yer alan eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan çalışma sonucunda koordinasyonun hem İKY açısından hem de depremde görev alan gönüllüler açısından; yönetim, organize etmek ve düzenlemek anlamına geldiği belirlenmiştir. Çekip çevirmek, yönetme işi, örgütlenme, planlama, iş gördürme ve kontrol etme anlamında yönetim; yapmak, hazırlamak ve tanzim etmek anlamında düzenlemek ve son olarak örgütlemek, tertip etmek ve bir araya getirmek anlamında organize etmek kavramlarını koordinasyon anlamında kullandıkları görülmektedir. Bu kapsamda hem katılımcıların hem de gönüllülerin koordinasyonu aynı anlamda kullandığı anlaşılmıştır. Koordinasyonun anlamı İKY ve afet yönetiminde aynı kavramlarla ifade edilip aynı anlamda kullanıldığı tespit edilmiştir.

Koordinasyon işlevleri hem İKY açısından hem de depremde görev alan gönüllüler açısından; yönlendirme, birlik, sadeleştirme ve bağlantı ile ifade edildiği tespit edilmiştir. İş, görev, birey ve işlem bazında yönlendirme; liderlik, takım ruhu ve iş bölümü kapsamında birlik; görev tanımı, nitelik tanımı ve süreç tanımı anlamında sadeleştirme ve son olarak görevler arası, kişiler arası ve kurumlar arası kapsamında bağlantı işlevleri mevcuttur. Bu kapsamda koordinasyon işlevinin aynı şekilde tanımlandığı anlaşılmaktadır. Koordinasyonun işlevi İKY ve afet yönetiminde aynı kavramlarla ifade edilip aynı anlamda kullanıldığı tespit edilmiştir.

Koordinasyon uygulamaları hem İKY açısından hem de depremde görev alan gönüllüler açısından; uyum, iş birliği, düzen ve teşvikten oluştuğu belirlenmiştir. Ödül ve ceza sistemi ile teşvik; iş-süreç, iş-kişi, kişiler arası ve süreçler arası kapsamında uyum; kurumsal ve bireysel bağlamında iş birliği ve son olarak nitelik, görev, prosedür ve amaç netliği kapsamında düzen uygulamaları ifade edilmiştir. Bu kapsamda iki tarafın koordinasyon uygulamalarını aynı şekilde tanımladıkları anlaşılmıştır. Koordinasyonun uygulamaları İKY ve afet yönetiminde aynı kavramlarla ifade edilip aynı anlamda kullanıldığı tespit edilmiştir.

Koordinasyon türü hem İKY açısından hem de depremde görev alan gönüllüler açısından; yön ve durum bakımından sınıflandırıldığı belirlenmiştir. Yatay ve dikey olarak yön ve iç ve dış kapsamında durum ile koordinasyon türleri ifade edilmiştir. Bu kapsamda iki tarafın koordinasyon türünü aynı şekilde tanımlandığı anlaşılmaktadır. Koordinasyon türü İKY ve afet yönetiminde aynı kavramlarla ifade edilip aynı anlamda kullanıldığı tespit edilmiştir.

Tüm bu bulgulardan hareketle İKY ve afet yönetiminde uygulanan koordinasyonun aynı anlam, işlev, uygulama ve türde olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, İKY uygulamalarında yer alan koordinasyon kavramı deprem gibi afetlerde uygulanmaya çalışılan koordinasyon kavramıyla aynıdır.

Koordinasyon sorunları hem İKY açısından hem de depremde görev alan gönüllüler açısından; olumsuz koordinasyon ve koordinasyonsuzluk olarak belirlenmiştir. Var olan politikaların uygulanmaması, yeni politika geliştirmeme ve müdahale eksikliği kapsamında olumsuz koordinasyon ve süreçte başarısızlık, süreç uyumsuzluğu ve koordinasyonun başlamaması ifadeleriyle koordinasyonsuzluğu dile getirdikleri görülmektedir. Bu kapsamda iki tarafın koordinasyon sorunu aynı şekilde tanımlandığı anlaşılmaktadır. Koordinasyon sorununun İKY ve afet yönetiminde aynı kavramlarla ifade edilip aynı anlamda kullanıldığı tespit edilmiştir.

Koordinasyon yetkinliği hem İKY açısından hem de depremde görev alan gönüllüler açısından; kurtarma bilgisi, ilk yardım bilgisi ve liyakat anlamında kurumsal yetkinlikler ve organize etmek, planlamak, yöneticilik, liderlik, düzenlemek ve tecrübe anlamında bireysel yetkinlikler olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda iki tarafın koordinasyon için gerekli yetkinlikleri aynı şekilde tanımlandığı anlaşılmaktadır. Koordinasyon yetkinliğinin İKY ve afet yönetiminde aynı kavramlarla ifade edilip aynı anlamda kullanıldığı tespit edilmiştir.

Bu bulgulardan hareketle İKY ve depremde uygulanan koordinasyon sorunları ve koordinasyon için gerekli yetkinliklerin aynı kavramlarla açıklandığı belirlenmiştir. Sonuç olarak, İKY uygulamalarında yer alan koordinasyon sorunları ve koordinasyon için gerekli yetkinlikler deprem gibi afetlerde uygulanmaya çalışılan koordinasyon sorun ve yetkinlikleriyle aynıdır.

Koordinasyon kavramı aynı olmasına rağmen deprem gibi afetlerde neden İKY uygulamalarından yararlanılmadığına yönelik yapılan çalışma sonucunda talep, tanıtım ve bilgi eksikliğinden kaynaklandığı belirlenmiştir. Yöneticilerin, gönüllü kuruluşların ve kurumların talepte bulunmaması; iş ve işlemlerin tanıtılmaması ve son olarak özellikleri, işlevleri ve uygulamaları bilmemekten kaynaklı bilgi eksikliği deprem gibi afet yönetimlerinde koordinasyon için İKY uygulamalarından yararlanılmasının önünde yer alan eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır. İKY uygulamalarının özellikle koordinasyon işlevinin bilinmemesi deprem gibi afetlerde İKY uygulamalarından yararlanmayı engellemektedir.

Benzer şekilde tecrübesizlik ve bilgi eksikliğinden dolayı İK Yöneticilerinden de yararlanılmadığı belirlenmiştir. Talep ve istek olmamasından kaynaklı tecrübesizlik ve ilk yardım, arama kurtarma, yetkinlikler, katkı tahmini, görevler ve işin bilinmemesinden kaynaklı bilgi eksiklikleri İK Yöneticilerinden deprem gibi afetlerde yararlanılmasının önündeki engeller olarak görülmektedir. İK Yöneticilerinin özellikle ilk yardım ve arama-kurtarma konusundaki bilgi eksikliği burada dikkat çekmektedir. Böylece İKY uygulamalarında yer alan koordinasyonun deprem gibi afet yönetiminde işe yarayacakken tanıtım, bilgi eksikliği gibi sebeplerle göz ardı edildiği belirlenmiştir. Sonuç olarak İK yöneticilerinin arama kurtarma ve ilk yardım konusunda yeterli bilgileri olmadığından depremde koordinasyon açısından aktif rol alamadıkları ve İKY'nin koordinasyon açısından öneminin tam kavranamamasından ekiplerde yer alması gerektiğinin akla gelmediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Elde edilen tüm bulgulardan hareketle İKY ve afet yönetiminde koordinasyon kavramının aynı anlam, işlev ve uygulamada olduğu ancak karşılıklı bilgi eksikliğinden kaynaklı olarak deprem gibi koordinasyonun yoğun şekilde gereken durumlarda İKY ve İK Yöneticilerinden faydalanılabileceğinin farkında bile olunmadığı görülmektedir. Bu noktada İKY uygulamalarının ve İK yöneticilerinin koordinasyon işlevinin daha

açık ve net bir şekilde hem afet yönetimi kapsamında hem de İK Yöneticilerinin gözünde ayrıntılandırılarak afet gibi ani gelişen durumlar için İK yöneticileri de hazırlanmalıdır.

Çalışma sonucuna istinaden İKY uygulamalarının sadece işletmeler ya da çalışanlar bazında değil genel anlamda tanıtımının yapılması gerekmektedir. Çalışma kapsamında özellikle afet yönetim iş ve işlemlerinde koordinasyon adına yapabilecekleri vurgulanmalıdır. Bu noktada İK Yöneticilerinin de bilgi tecrübelerini deprem gibi afetlerde insanların yararına sunabilmeleri adına bu gibi durumlarda gerekli olan ilk yardım ve arama-kurtarma gibi bilgileri önceden edinip kendilerini bu gibi durumlara hazırlamalıdır. Bu konuda ilgili kurum ve kuruluşlarca teşvik edilmelidirler. Aynı zamanda gönüllü kuruluşlara ya da AFAD gibi kurumlara gönüllü olarak kayıt yaptırarak İKY uygulamalarının deprem gibi afetlerde ne kadar işe yarayacağını göstermeleri gerekmektedir. Bu konuda işverenlerin de İK Yöneticilerini teşvik etmesi bu gönüllülüğü desteklemesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- AFAD. (2019). *Yıllık deprem istatistikleri*. <https://www.deprem.gov.tr/119> (Erişim tarihi: 14.07.2023).
- Armstrong, M. (2020). *Amstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Ben-Gera, M. (2009). *Coordination at the centre of government for better policy making*. Conference Paper, Budva, Montenegro, 26-27 March.
- Bingöl, D. (2019). *İnsan kaynakları yönetimi*. Beta Basım.
- Bouckaert, G., Peters B., ve Verhoest K. (2010). *The coordination of public sector organizations: Shifting patterns of public management*. Palgrave Macmillan.
- Kaufman, B. E. (2008). *Managing the factor: The early years of human resource management in America industry*. Cornell University Press.
- Keating M. (1995). Size, efficiency and democracy: Consolidation, fragmentation and public choice. D. Judge, G. Stoker, ve H. Wolman (Ed.), *Theories of urban politics* içinde (p.117-134), Sage Publications.
- Kemaloğlu, M. (2015). Türkiye’de afet yönetiminin tarihi ve yasal gelişimi. *Akademik Bakış*, 52, 126-147.
- Koop, C., ve Lodge, M. (2014). Exploring the coordination of economic regulation. *Journal of European Public Policy*, 21(9), 1311-1329. <https://doi.org/10.1080/13501763.2014.923023>
- Özmen, B. ve Gökçe, O. (2018). Türkiye’nin afet yönetimi. H. Şengün, S.G. Meydan-Yıldız ve B. Tercan (Ed.), *Türkiye’nin afetselliği*, içinde (p.182-226). Palme Yayınevi.
- Punch, K. F. (2016). Sosyal araştırmalara giriş nicel ve nitel yaklaşımlar. (Çev. Z. Etöz). Siyasal Kitabevi.
- Rodrigo, D., Allio L. ve Andres-Amo P. (2009). *Multi-level regulatory governance: Policies, institutions and tools for regulatory quality and policy coherence*. OECD Working Papers on Public Governance, 13, OECD Publishing.
- Sabuncuoğlu, Z. (2018). *İnsan kaynakları yönetimi*. Aktüel Yayınları.
- Sadullah, Ö. (2021). İnsan kaynakları yönetimine giriş: İnsan kaynakları yönetiminin tanımı, önemi ve çevresel faktörler. A.O. Özçelik, Ö. Sadullah ve C. Uyargil (Ed.), *İnsan kaynakları yönetimi* içinde (p. 1-49). Beta Basım.
- Scharpf, F.W. (1994). Games real actors could play: Positive and negative coordination in embedded negotiations. *Journal of Theoretical Politics*, 6(1), 27-53. <https://doi.org/10.1177/0951692894006001002>
- Tortop, N. İspir E.G., Aykaç B., Yaman H. ve Özer M.A. (2010). *Yönetim bilimi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Uçak-Erdoğan, E. (2023). *Kurumsal sistem krizi, merkezileşme ve 6 Şubat depremleri*. RAWEST.