

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YEREL YÖNETİMLER ANA BİLİM DALI
YEREL YÖNETİMLER VE KENT POLİTİKALARI BİLİM DALI

**TÜRKİYE’DE İTFAİYE HİZMETLERİNİN ÖRGÜTLENMESİNE İLİŞKİN
BİR ARAŞTIRMA: İSTANBUL ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

KAZIM SEZER DÜŞÜNSEL

İstanbul, 2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YEREL YÖNETİMLER ANA BİLİM DALI
YEREL YÖNETİMLER VE KENT POLİTİKALARI BİLİM DALI

**TÜRKİYE’DE İTFAİYE HİZMETLERİNİN ÖRGÜTLENMESİNE İLİŞKİN
BİR ARAŞTIRMA: İSTANBUL ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

KAZIM SEZER DÜŞÜNSEL

Danışman: DR. ÖĞR. ÜYESİ BURAK HAMZA ERYİĞİT

İstanbul, 2019



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

YEREL YÖNETİMLER Anabilim Dalı MAHALLİ İDARELER VE YERİNDEN YÖNETİM Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi KAZIM SEZER DÜŞÜNSEL'nin TÜRKİYE'DE İTFAİYE HİZMETLERİNİN ÖRGÜTLENMESİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA: İSTANBUL ÖRNEĞİ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 08.05.2019 tarih ve 2019-13/11 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği /oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 22 / 05 / 2019

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

1. Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi BURAK HAMZA ERYİĞİT	
2. Jüri Üyesi	Doç. Dr. MAHMUT DOĞAN	
3. Jüri Üyesi	Doç. Dr. RAMAZAN TİYEK	

ÖNSÖZ

Bu çalışma itfaiyeciliğin gelişimine katkı sunmak amacıyla yapılmıştır.

Tez yazım aşamasında yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Burak Hamza ERYİĞİT'e teşekkür eder saygılarımı sunarım.

İstanbul İtfaiye Daire Başkanlığı'nda çalışan ve katkılarını sunan itfaiyecilere teşekkürü borç bilirim.

Tez çalışması sürecinde ihmal ettiğimi düşündüğüm biricik kızım Adalet Cansın'ıma ve desteğini esirgemeyen eşim Seda Büşra DÜŞÜNSEL'e teşekkür ederim.

Çalışmamı, itfaiye mensubu olmakla gurur duyduğum, her koşulda fedakar ve özverili bir şekilde çalışan kahraman itfaiyecilere ithaf ediyorum.

İstanbul, 2019

Kazım Sezer DÜŞÜNSEL

GENEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı	:Kazım Sezer DÜŞÜNSEL
Anabilim Dalı	:Yerel Yönetimler
Programı	:Yerel Yönetimler ve Kent Politikaları
Tez Danışmanı	:Dr. Öğr. Üyesi Burak Hamza ERYİĞİT
Tez Türü ve Tarihi	:Yüksek Lisans – Mayıs 2019
Anahtar Kelimeler	:Yerel Yönetimler, Örgüt, İtfaiye Hizmetleri, İtfaiyeci, İstanbul

ÖZET

TÜRKİYE’DE İTFAİYE HİZMETLERİNİN ÖRGÜTLENMESİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA: İSTANBUL ÖRNEĞİ

Çalışmanın öznesini, itfaiyecilik olgusu ile bu olguya bağlı olarak ortaya çıkan itfaiye hizmetlerinin sunumu, itfaiyecilik mesleğinin statüsü ve kimliği oluşturmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde Türk İtfaiyesinin geçmişten günümüze gelişimine mevzuatlar kapsamında yer verilmiş, tanımlamalar yapılmış ve İstanbul İtfaiyesi özelinde birtakım istatistiksel bilgiler verilmiştir. Alan araştırmasını anlama çabaları için itfaiye hizmetleri sunumunun merkezi/yerel düzeyde ilişkilerine yer verilmiştir. 2. bölüm kamusal mal ve hizmetlerin merkezi/yerel düzleminde örgütlenmesi başlığında ele alınmıştır. Yine 2. bölümde Merkezi/Yerel Yönetim kavramı ve bunlar arasındaki ilişkiler ele alınarak yönetim kavramı, kamusal hizmet, örgüt ve örgüt kültürü, yetki kavramı ve türleri, fordist-postfordist paradigmlar, organizasyon bölümlendirmeleri itfaiyecilik ve itfaiye hizmetleri sunumunun merkezi/yerel düzeyde anlamlandırılması açısından değerlendirmeye tabi tutulmuştur. 3. bölüm alan araştırması üzerine kurulmuştur. İstanbul İtfaiyesi Daire Başkanlığı bünyesinde çalışan itfaiye personeli ile yapılan anket çalışması açıklanmaya çalışılmış olup anket çalışması sonucunda ortaya çıkan veriler işlenmiştir. Çalışmanın sonuç bölümünde genel değerlendirme, tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname :Kazım Sezer DÜŞÜNSEL

Field :Local Governments

Programme :Local Government and Urban Politics

Supervisor :Assoc. Prof. Dr. Burak Hamza ERYİĞİT

Degree Awarded and Date :Master - May 2019

Keywords :Local Governments, Organization, Fire Services, Firefighter, Istanbul

ABSTRACT

A RESEARCH ON THE ORGANIZATION OF THE FIRE SERVICE IN TURKEY: THE CASE OF ISTANBUL

The subject of the study is the presentation of firefighting services and the status and identity of the firefighters. In the first part of the study, the development of the Turkish Fire Department from the past to the present is given in the scope of the legislations, definitions have been made and some statistical information has been given concerning especially Istanbul Fire Department. For the efforts to understand the field research, the relationship on the provision of fire service services at the central / local level was included. The second part is discussed in terms of organization in the central / local level of public goods and services. In the second chapter, the concept of Central / Local Government and the relations between them, the concept of management, public service, organizational and organizational culture, concept of authority and its types, fordism-postfordism paradigms, organization divisions have been evaluated in terms of giving meaning in the Central / Local Government level. The third section is based on field research. The survey conducted with the fire brigade personnel working under the Istanbul Fire Brigade Department was explained. In the conclusion part of the study, general evaluations, discussions and suggestions are given.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖNSÖZ	i
GENEL BİLGİLER.....	ii
ÖZET	ii
GENERAL KNOWLEDGE.....	iii
ABSTRACT.....	iii
TABLO LİSTESİ.....	ix
ŞEKİL LİSTESİ.....	xiv
KISALTMALAR	xvi
GİRİŞ	1

1.TÜRKİYE’DE İTFAİYE TEŞKİLATININ GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE GELİŞİMİ

1.1.Osmanlı Devrinde İtfaiye Teşkilatı	3
1.1.1.Osmanlı Devri	3
1.1.2.Yangın Kuleleri ve Yangının Haber Verilmesi	10
1.2.Cumhuriyet Döneminde İtfaiye	11
1.3.Türkiye’de İtfaiye Teşkilatı Kuruluş Mevzuatları.....	13
1.3.1.1580 Sayılı Belediye Kanunu’nda İtfaiye	13
1.3.2.7126 Sayılı Sivil Savunma Kanunu’nda İtfaiye	13
1.3.3.7269 Sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlere Yapılacak Yardımlara Dair Kanunda İtfaiye	14
1.4.Günümüzde İtfaiye Teşkilatları Kuruluşu	15
1.4.1.5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu’nda İtfaiye.....	15
1.4.2.6360 Sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulmasını ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’da İtfaiye	15
1.4.3.5393 Sayılı Belediye Kanunu’nda İtfaiye.....	17
1.4.4.Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik’ te İtfaiye	21
1.4.5.İşyeri Tehlike Sınıflandırılmasında İtfaiye	22

1.5.Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) ve Afet Koordinasyon Merkezleri (AKOM). Açısından İtfaiye	22
1.5.1.AFAD Kuruluşu.....	22
1.5.2.AKOM Kuruluşu	24
1.6.Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik'te “Önleme” İlişkin Faaliyetler.....	25
1.7.İtfaiye ve İtfaiyeci Nitelikleri	28
17.1.İtfaiye	28
1.7.2.İtfaiyeci	29
1.7.3.Kurtarma ve Yangınla Mücadele Personelinde (İtfaiyeci) Olması Gereken Nitelikler.....	30
1.7.4.İtfaiyeci Ulusal Meslek Standartları	30
1.8.İstanbul İtfaiyesi	32
1.8.1.Misyon ve Vizyon.....	32
1.8.2.İstanbul İtfaiyesi 2018 Yılı İstatistik Verileri	32
1.8.3.İBB İtfaiye Norm Kadro Sayısı	33
1.9.Merkezi/Yerel Yönetim Düzleminde İtfaiye Servisleri	35
1.9.1.İtfaiye Teşkilatına Yönelik Getirilen Model Önerileri	35

2.KAMUSAL MAL VE HİZMETLERİN MERKEZİ VE YEREL DÜZLEMİNDE ÖRGÜTLENMESİ

2.1.Osmanlı ve Cumhuriyet Döneminde Yerel Yönetimlerin Yürütülmesi	40
2.1.1.Osmanlı Klasik Döneminde Yerel Hizmetlerin Sağlanması	40
2.1.2.Tanzimat Dönemi ve Sonrası Yerel Yönetim Anlayışı	40
2.1.3.Cumhuriyet Döneminde Yerel Yönetim Anlayışı	42
2.1.4.1982 Anayasasında Yerel Yönetimler	43
2.2.Merkezi Yerel Yönetim Kavramları ve İlişkileri	44
2.2.1.Merkezi Yönetim	44
2.2.2.Yerel Yönetim	45
2.3. Merkezi/Yerel Yönetim İlişkileri	45
2.4.Yönetim Kavramı ve Unsurları	47

2.4.1.Yönetim Kavramı.....	47
2.4.2.Yönetimin Temel Özellikleri	48
2.4.3.Yönetim Fonksiyonları	49
2.4.3.1.Yönetim Sürecinin Özellikleri.....	49
2.4.4.Yönetim Kademeleri	50
2.4.4.1.Üst Kademe Yönetimi	50
2.4.4.2.Orta Kademe Yönetimi.....	51
2.4.4.3.Alt Kademe Yönetimi.....	51
2.5.Kamu Yönetimi ve Unsurları	51
2.5.1.Kamu Yönetimi.....	51
2.5.1.1.Kamu Yönetiminin Elemanları.....	52
2.6. Hizmet ve Kamusal Hizmet Kavramları	53
2.6.1.Hizmet.....	53
2.6.2.Hizmetin Özellikleri.....	54
2.6.2.1.Dokunulmazlık	54
2.6.2.2.Benzemezlik	54
2.6.2.3.Ayrılmazlık.....	54
2.6.2.4.Dayanıksızlık	55
2.6.2.5.Sahip Olamama	55
2.6.3.Kamusal Hizmet.....	55
2.6.3.1.Kamusal Hizmetin Özellikleri.....	55
2.6.4.Kamusal Mal ve Hizmet Çeşitleri.....	56
2.6.4.1.Tam Kamusal Mal ve Hizmetler	57
2.6.4.2.Yarı Tam Kamusal Mal ve Hizmetler	58
2.6.5.Yerel Tam Kamusal Mal ve Hizmet Kavramı	58
2.6.5.1.Tam Kamusal Nitelikli Yerel Hizmetler	59
2.7. Örgüt ve Örgütlenme Unsurları.....	60
2.7.1.Örgütlenme	60
2.7.2.Örgütlenme Süreci	61
2.7.3.Örgüt	61
2.7.4.Örgüt Yapısı.....	61
2.7.4.1.Örgütün Fiziki Yapısı.....	61

2.7.4.2.Örgütün Sosyal Yapısı.....	62
2.7.5.Örgüt Kültürü.....	62
2.8.Yetki ve Yetki Türleri	63
2.8.1.Yetki.....	63
2.8.2.Emir-Komutu Yetkisi.....	63
2.8.3.Kurmay Yetki.....	64
2.8.4.Fonksiyonel Yetki	64
2.9.Örgüt Yapı Tipleri	65
2.9.1.Basit Yapı Tipi Örgütler	65
2.9.2.Makine Bürokrasisi	66
2.9.3.Profesyonel Bürokrasi.....	68
2.9.4.Bölümlenmiş Biçim	68
2.9.5.Adhokrasi (Esnek Yapı).....	69
2.10.Fordist ve Post- Fordist Üretim	69
2.10.1.Fordizm	69
2.10.2.Postfordizm	71
2.10.3.Esnek Üretim	72
2.10.4.Post-Fordizm Yaklaşımları	74
2.10.4.1.Esnek Uzmanlaşma Yaklaşımı	74
2.10.4.2.Yalın Üretim Yaklaşımı	75
2.11. Organizasyonlara Bölümlere Ayırmada Kullanılan Temel Ölçütler.....	75
2.11.1.İşlevlere/Fonksiyonlara Göre Bölümlere Ayırma.....	75
2.11.2.Üretilen Mal ve Hizmet Esaslarına Göre Bölümlere Ayırma.....	77
2.11.3.Bölge Esasına Göre Bölümlere Ayırma.....	78
2.11.4.Müşteri Esasına Göre Bölümlere Ayırma.....	78
2.11.5.İşlem veya Makine Esasına Göre Bölümlere Ayırma.....	79
2.11.6.Zaman Temeline Göre Bölümlendirme	80
2.11.7.Sayı Esasına Göre Bölümlere Ayırma	81
2.11.8.Proje Takımları ve Matris Yapılar	81

3.İTFAİYE HİZMETLERİNİN MERKEZİ/YEREL DÜZLEMİNDE ÖRGÜTLENMESİNİN PERSONEL MEMNUNİYETİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ÖRGÜT GELİŞTİRME KONUSUNDA BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1.Araştırmanın Çerçevesi	83
3.1.1.Araştırmanın Konusu ve Amacı.....	83
3.1.2.Araştırmanın Önemi.....	83
3.1.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklem	84
3.1.4.Araştırmanın Kapsamı	85
3.1.5.Araştırmanın Türü.....	85
3.1.6.Araştırmanın Kısıt ve Sınırlılıkları	86
3.1.7.Verİ Toplama ve Verİ Analizinde Kullanılan Yöntemler.....	86
3.1.8.Araştırmanın Soruları.....	87
3.1.9. Araştırmada Kullanılan Kavramlar ve Tanımları	87
3.2.Anketin Güvenirliğı ve Geçerliğı	88
3.3.Araştırmanın Bulguları ve Yorumu.....	89
3.3.1.Örneklemin Demografik Bilgi Dağılımı ve İstatistiksel Verileri	90
3.3.2.Anket Yöntemindeki Likert Tipi Soruların Karşılaştırmalı Veri ve Analizi.....	92
3.3.3.Örgüt Geliştirme Başlığı Altındaki Soruların Veri ve Analizi	104
SONUÇ ve DEĞERLENDİRME	129
KAYNAKÇA.....	134
EK 1. Anket Formu	144
EK 2. Anket Çalışması İzin Belgesi.....	145

TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1: 1923 Yılı İtfaiye Müdürlüğü Motorlu Vesait Kadrosu	11
Tablo 2: A6 Grubu: İstanbul Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Norm Kadro Standartları Cetveli.....	33
Tablo 3: Türkiye’de İtfaiye Teşkilatı Personeli Norm Kadroları (2018)	35
Tablo 4: Kamusal Hizmetlerin Yönetim Düzeyleri Arasında Bölüşümü	60
Tablo 5: Örgütsel Yapı Biçimleri	65
Tablo 6: Fordist ve Post-Fordist Üretim Biçimlerinin Karşılaştırılması	73
Tablo 7: Cronbach Alpha Değeri.....	89
Tablo 8: Örneklemin <i>YER’ e (İBB İtfaiye Daire Başkanlığı ’ndaki Müdürlükler)</i> Göre Dağılımı	90
Tablo 9: Örneklemin <i>Statü’ye</i> Göre Dağılımı	90
Tablo 10: Örneklemin <i>Yaş Aralığı ’na</i> Göre Dağılımı.....	91
Tablo 11: Örneklemin <i>Çalışma Yılı ’na</i> Göre Dağılımı.....	91
Tablo 12: Örneklemin <i>Eğitim Durumu’na</i> Göre Dağılımı.....	91
Tablo 13: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 1. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Gelişimi Sürekli Kılar	94
Tablo 14: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 10. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurumda Gelişim Sürekli Olur	94
Tablo 15: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 2. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Mesleki ve Kişisel Gelişim Olanaklarını Sağlar	95
Tablo 16: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 11. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurum Mesleki ve Kişisel Gelişim Olanaklarını Sağlar	95
Tablo 17: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 3. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Bünyesinde Örgütlenmesi, Aidiyet Duygusunu Güçlendirir	96

Tablo 18: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 12. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kuruma Aidiyet Duygusu Güçlü Olur	96
Tablo 19: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 4. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Etkili Organizasyon Yapısının Kurgulanmasına ve Bu Alanda Yeteneklerin Geliştirilmesine Hizmet Eder	97
Tablo 20: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 13. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurumdaki Görev Dağılımı Çalışanların Yeteneklerine Uygun Yapılır	97
Tablo 21: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 5. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Çalışanların Sorunlarına Karşı Çözömlmeleri Daha Güçlü Kılar	98
Tablo 22: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 14. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurum Çalışanların Sorunlarına Karşı Duyarlılık Yüksek Olur	98
Tablo 23: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 6. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, İşe Yönelik Söndürme, Kurtarma ve Önlem'e İlişkin Donanımın Daha Etkin Karşılanması Temin Eder	99
Tablo 24: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 15. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Çalışanların Yaptığı İşe Yönelik Kullandığı Araç-Gereç ve Malzemeler (Ekipman, Teçizat), İtfaiye Hizmetlerinden; Söndürme, Kurtarma ve Önlem'e İlişkin Daha Etkili ve Etkin Karşılanır	99
Tablo 25: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 7. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Çalışanların Kariyer Planlamasını Etkili Yapmasını Sağlar	100
Tablo 26: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 16. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurumdaki Mesleki Kariyer Sistemi Etkin İşler ...	101
Tablo 27: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 8. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Organizasyon Misyon, Vizyon ve Hedeflerinin Benimsenmesine Hizmet Eder	101
Tablo 28: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 17. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurumun Misyon, Vizyon ve Hedefleri Etkili Benimsenir	102
Tablo 29: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 9. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Çalışanların Görev Tanımlarının Yeterli Düzeyde Yapılmasına Hizmet Eder	102

Tablo 30: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 18. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurumdaki Çalışanların Görev Tanımları Etkili Belirlenir	103
Tablo 31: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 19. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Görev ve Hizmet Alanları Tam Olarak Belirlenmiştir	105
Tablo 32: Örneklemin <i>YER' e (İBB İtfaiye Daire Başkanlığı'ndaki Müdürlükler)</i> Göre Dağılımı: 19. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Görev ve Hizmet Alanları Tam Olarak Belirlenmiştir	105
Tablo 33: Örneklemin <i>Statü</i> 'ye Göre Dağılımı: 19. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Görev ve Hizmet Alanları Tam Olarak Belirlenmiştir	106
Tablo 34: Örneklemin <i>Yaş Aralığı</i> 'na Göre Dağılımı: 19. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Görev ve Hizmet Alanları Tam Olarak Belirlenmiştir	106
Tablo 35: Örneklemin <i>Çalışma Yılı</i> 'na Göre Dağılımı: 19. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Görev ve Hizmet Alanları Tam Olarak Belirlenmiştir	107
Tablo 36: Örneklemin <i>Eğitim Durumu</i> 'na Göre Dağılımı: 19. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Görev ve Hizmet Alanları Tam Olarak Belirlenmiştir	107
Tablo 37: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 20. Mevcut Durumda İtfaiye Mevzuatı Yeterlidir	108
Tablo 38: Örneklemin <i>YER' e (İBB İtfaiye Daire Başkanlığı'ndaki Müdürlükler)</i> Göre Dağılımı: 20. Mevcut Durumda İtfaiye Mevzuatı Yeterlidir	109
Tablo 39: Örneklemin <i>Statü</i> 'ye Göre Dağılımı: 20. Mevcut Durumda İtfaiye Mevzuatı Yeterlidir	109
Tablo 40: Örneklemin <i>Yaş Aralığı</i> 'na Göre Dağılımı: 20. Mevcut Durumda İtfaiye Mevzuatı Yeterlidir	110
Tablo 41: Örneklemin <i>Çalışma Yılı</i> 'na Göre Dağılımı: 20. Mevcut Durumda İtfaiye Mevzuatı Yeterlidir	110
Tablo 42: Örneklemin <i>Eğitim Durumu</i> 'na Göre Dağılımı: 20. Mevcut Durumda İtfaiye Mevzuatı Yeterlidir	111
Tablo 43: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 21. Mevcut Durumda İtfaiye Teşkilatlarının Görevlerinde ve Sundukları Hizmetlerde Uzmanlaşması Yeterlidir	112
Tablo 44: Örneklemin <i>YER' e (İBB İtfaiye Daire Başkanlığı'ndaki Müdürlükler)</i> Göre Dağılımı: 21. Mevcut Durumda İtfaiye Teşkilatlarının Görevlerinde ve Sundukları Hizmetlerde Uzmanlaşması Yeterlidir	112

Tablo 45: Örneklemin <i>Statü</i> 'ye Göre Dağılımı: 21. Mevcut Durumda İtfaiye Teşkilatlarının Görevlerinde ve Sundukları Hizmetlerde Uzmanlaşması Yeterlidir....	113
Tablo 46: Örneklemin <i>Yaş Aralığı</i> 'na Göre Dağılımı: 21. Mevcut Durumda İtfaiye Teşkilatlarının Görevlerinde ve Sundukları Hizmetlerde Uzmanlaşması Yeterlidir....	113
Tablo 47: Örneklemin <i>Çalışma Yılı</i> 'na Göre Dağılımı: 21. Mevcut Durumda İtfaiye Teşkilatlarının Görevlerinde ve Sundukları Hizmetlerde Uzmanlaşması Yeterlidir....	114
Tablo 48: Örneklemin <i>Eğitim Durumu</i> 'na Göre Dağılımı: 21. Mevcut Durumda İtfaiye Teşkilatlarının Görevlerinde ve Sundukları Hizmetlerde Uzmanlaşması Yeterlidir....	114
Tablo 49: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 22. İtfaiye Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılması İçin Büyükşehir Belediyesinden İlçe Yerel Yönetim Hizmet Birimlerine Aktarılması Gerekir	115
Tablo 50: Örneklemin <i>YER' e (İBB İtfaiye Daire Başkanlığı 'ndaki Müdürlükler)</i> Göre Dağılımı: 22. İtfaiye Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılması İçin Büyükşehir Belediyesinden İlçe Yerel Yönetim Hizmet Birimlerine Aktarılması Gerekir.....	115
Tablo 51: Örneklemin <i>Statü</i> 'ye Göre Dağılımı: 22. İtfaiye Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılması İçin Büyükşehir Belediyesinden İlçe Yerel Yönetim Hizmet Birimlerine Aktarılması Gerekir	116
Tablo 52: Örneklemin <i>Yaş Aralığı</i> 'na Göre Dağılımı: 22. İtfaiye Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılması İçin Büyükşehir Belediyesinden İlçe Yerel Yönetim Hizmet Birimlerine Aktarılması Gerekir	117
Tablo 53: Örneklemin <i>Çalışma Yılı</i> 'na Göre Dağılımı: 22. İtfaiye Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılması İçin Büyükşehir Belediyesinden İlçe Yerel Yönetim Hizmet Birimlerine Aktarılması Gerekir	117
Tablo 54: Örneklemin <i>Eğitim Durumu</i> 'na Göre Dağılımı: 22. İtfaiye Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılması İçin Büyükşehir Belediyesinden İlçe Yerel Yönetim Hizmet Birimlerine Aktarılması Gerekir	118
Tablo 55: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 23. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Örgüt Kültürünü Benimsiyorum	119
Tablo 56: Örneklemin <i>YER' e (İBB İtfaiye Daire Başkanlığı 'ndaki Müdürlükler)</i> Göre Dağılımı: 23. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Örgüt Kültürünü Benimsiyorum	119
Tablo 57: Örneklemin <i>Statü</i> 'ye Göre Dağılımı: 23. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Örgüt Kültürünü Benimsiyorum.....	120

Tablo 58: Örneklemin <i>Yaş Aralığı</i> 'na Göre Dağılımı: 23. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Örgüt Kültürünü Benimsiyorum.....	120
Tablo 59: Örneklemin <i>Çalışma Yılı</i> 'na Göre Dağılımı: 23. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Örgüt Kültürünü Benimsiyorum.....	121
Tablo 60: Örneklemin <i>Eğitim Durumu</i> 'na Göre Dağılımı: 23. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Örgüt Kültürünü Benimsiyorum.....	121
Tablo 61: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır	122
Tablo 62: Örneklemin <i>YER' e (İBB İtfaiye Daire Başkanlığı 'ndaki Müdürlükler)</i> Göre Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır	123
Tablo 63: Örneklemin <i>Statü</i> 'ye Göre Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır	124
Tablo 64: Örneklemin <i>Yaş Aralığı</i> 'na Göre Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır.....	125
Tablo 65: Örneklemin <i>Çalışma Yılı</i> 'na Göre Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır.....	126
Tablo 66: Örneklemin <i>Eğitim Durumu</i> 'na Göre Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır.....	127

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1: İBB İtfaiye Daire Başkanlığı Organizasyon Şeması	12
Şekil 2: İtfaiye Dairesi İçin Uzun Dönemli Model Önerisi	36
Şekil 3: İtfaiye Dairesi İçin Kısa Dönemli Model Önerisi.....	36
Şekil 4: Yönetim Kademeleri ve İlgili Yöneticiler	51
Şekil 5: Kamu Yönetiminin Elemanları.....	52
Şekil 6: Yetki Dağılımı Olarak Organizasyon	64
Şekil 7: Örneklemin <i>Genel</i> Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır, Grafik Çubuğu Gösterimi	122
Şekil 8: Örneklemin <i>YER' e (İBB İtfaiye Daire Başkanlığı 'ndaki Müdürlükler)</i> Göre Dağılımı:24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır, Grafik Çubuğu Gösterimi	123
Şekil 9: Örneklemin <i>Statü'</i> ye Göre Dağılımı:24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır, Grafik Çubuğu Gösterimi	124
Şekil 10: Örneklemin <i>Yaş Aralığı</i> 'na Göre Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır, Grafik Çubuğu Gösterimi.....	125
Şekil 11: Örneklemin <i>Çalışma Yılı</i> 'na Göre Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır, Grafik Çubuğu Gösterimi.....	126
Şekil 12: Örneklemin <i>Eğitim Durumu</i> 'na Göre Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır, Grafik Çubuğu Gösterimi.....	128

KISALTMALAR

AFAD	Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
AKOM	Afet Koordinasyon Merkezi
BEM-BİR-SEN	Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği Sendikası
BYKHY	Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik
DHMi	Devlet Hava Meydanları İşletmesi
HEAŞ	Havaalanı İşletme ve Havacılık Endüstrileri Anonim Şirketi
İBB	İstanbul Büyükşehir Belediyesi
İBİTEM	İstanbul Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Eğitim Merkezi
KBRN	Kimyasal, Biyolojik, Radyolojik, Nükleer
KYM	Kurtarma ve Yangınla Mücadele
M	Miladi
NACE Sınıflaması	Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki
TS	Türk Standartları
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
VB	Ve benzeri

GİRİŞ

Yüzyıllar boyunca İstanbul'un ahşap evlerinde başlayan yangınlarda neredeyse yangının meydana geldiği semtlerin kül olduğu bilinmekle birlikte, yangınlarda manevi değerler ve beraberinde milli servette zarara uğramaktadır.

Teknik gerektiren bütün işlerde olduğu gibi **itfaiyecilik**; her gün gelişen teknoloji ve bilim sayesinde teknik bilgilerle donatılması gereken, ulusal ve uluslararası düzeyde itfaiye teşkilatları arasındaki bilgi paylaşımının, itfaiyenin kurum içinde her kademesinde sağlanmasını gerektiren ve kurum çalışanlarının zamanın itfaiyecilik mesleğinin yeniliklerini öğrenerek, güncel gelişmeleri takip etmesiyle birlikte, geçmişte yaşanan olay ve tecrübelerden de yararlanmak suretiyle öğrenmeyi gerektiren üst düzey uzmanlık alanı/mesleğidir.

İtfaiye hizmetlerinin ifasında, çalışanlarına verilen görevlerin kapsamı değerlendirildiğinde itfaiyeciliğin; teknik bir meslek statüsünün olması gerekliliğini ortaya çıkmaktadır. İtfaiye teşkilatı yaygın kanının aksine, sadece söndürme işi değil aynı zamanda kurtarma faaliyetlerinde bulunan, yönetmelik ve kanunlarca kendisine verilen görev ve yetkilerle bir mahalde meydana gelebilecek yangınların söndürülmesi ve bununla birlikte canlıların hayatının tehlikeye girmesini engellemek, milli zararların en az seviyede kalmasını sağlamak adına önlem almak ve aldırılmaktadır.

İtfaiye teşkilatlarının şehirlerde kurulması açısından, şehrin; nüfus sayısı, nüfus artış oranı, nüfusun yoğunlaştığı alanlar ve sınırları, karayolları, cadde ve sokakları ile bunların durumları, araç sayısı ve trafik yoğun alanları, bina sayı ve yükseklikleri ile binaların yapısal, mimari ve teknik özellikleri ve bunların kullanım amaçları, şehirdeki su durumu, deniz, göl, ırmak, dere, dağ, tepe, mağaraları, faal ya da gayrifaal kuyuları, buzulları, ormanlık alanları, doğal ya da yapay adaları, hakim rüzgar yönü ve şiddeti gibi özellikleri ile topografisi, raylı sistem ağı ve istasyon sayıları, demir yolları, tünelleri, köprüleri, havaalanları, barajları, fabrikaları, kamu tesisleri, organize sanayi bölgeleri, askeri alanları, maden ocakları, limanları, kurulan sabit ve seyyar pazar yerleri, konteyner barınma alanları, tarihi yapıları, elektrik güç merkezleri ve havai hat yoğunluğu, nükleer tesisleri ile kara ve deniz üzerinde kurulan petrol platformları, petrol rafineri tesisleri, tersaneleri, tehlikeli madde üretim ve depolama alanları ile satış

alanları, doğalgaz üretim tesisleri, çöp arıtma tesisleri, ulaşım ağının genişliği ve ekseni, ard bölgesinin özellikleri ile bağlantı yolları, bulunduğu coğrafi bölgenin genel özellikleri, toplumun tepki anlayışındaki değişimler, teknolojik gelişmeler, deprem bölge kuşakları ile sel baskını alanları, şehrin bugün ki planı ve gelecekte planlanması düşünülen vaziyet durumuna göre; belediye itfaiye teşkilatları grup/istasyonlarını, bu şartlar altında yeniden organizasyonlu, ifade edilen şehrin özelliklerine uygun olarak mesleki eğitilmiş, yeterli personel, teknik donanım, araç- gereç, alternatifli iletişim ve haberleşme ağına sahip, manevra imkan ve kabiliyetleri ile gelişen son teknolojiye uyum sağlayabilecek, ana faaliyetlerin her koşulda düzeltilmesine olanak sağlayabilecek, itfai olay yerine ulaşım zamanını asgari seviyeye indirebilecek, iş sağlığı ve güvenliği esasları uyarınca seri ve mahallinden müdahale faaliyetleri altında etkin, etkili ve verimli bir biçimde, **yerel tam kamusal hizmet sunan itfaiye teşkilatlarının** tesis edilmesi gerekliliği ön plana çıkmaktadır.

Bununla birlikte günümüzde, ülkemizde itfaiye hizmeti; yerel yönetimler tarafından ve kuruluş amacına göre ulusal ve uluslararası tesislerde çeşitli kurum ve kuruluşlar eliyle de sürdürülmekte olup merkezi yönetime bağlı itfaiye görev ve sorumluluklarını da bünyesinde bulunduran merkez ve taşra teşkilatlanmasıyla AFAD ile de sürdürülmektedir.

Bu tez çalışmasında belediye itfaiye teşkilatlarının hizmet sunumunun son dönemlerde gelişen tartışmalar ışığı altında itfaiye hizmetlerinin merkezi/yerel düzleminde sunumunun önemi üzerinde durulacaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde Türk İtfaiyesinin geçmişten günümüze gelişimi mevzuatlar kapsamında açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde itfaiye hizmet sunumunun merkezi ve yerel düzeyde örgütlenmesi ele alınmıştır. İlk iki bölümde itfaiyecilik olgusu, itfaiyeciliğin statüsü ve kimliği ile bunlara bağlı olarak itfaiye hizmetlerinin sunumu kapsam dahiline alınmıştır. Üçüncü bölümde alan araştırmasına yer verilmiştir. İtfaiye hizmet sunum organizasyonu, personel memnuniyeti açısından değerlendirilerek itfaiyenin organizasyon yapısını geliştirmeye/katkı sunmaya yönelik birtakım veriler işlenmiştir. Çalışmanın sonuç bölümünde ankete katılan İstanbul İtfaiyesi personelinin görüş ve önerilerine yer verilerek, konunun tartışılması ve güncellenmesi üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır.

1.TÜRKİYE’DE İTFAİYE TEŞKİLATININ GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE GELİŞİMİ

1.1. Osmanlı Devrinde İtfaiye Teşkilatı

1.1.1. Osmanlı Devri

Eyice çalışmasında, İstanbul’da Bizans ve Osmanlı dönemlerinde birçok büyük depremin meydana geldiğini ifade etmiştir. Bizans devirlerinde Ayasofya’nın kubbesinin iki defa depremlerle kısmi olarak çöktüğünü, fetihten sonrada en şiddetli depremin 1509 yılında Ağustos veya Eylül ayında başlayarak, kırk günden fazla süren depremde Fatih ve Bayezid Camileriyle, Arcadius sütununda büyük hasarların meydana geldiğini çok sayıda insanın öldüğünü ve bu durumun Küçük Kıyamet (Kıyamet-i Suğra) olarak adlandırıldığını belirtmiştir. Halkın kagir binalardan korkarak, evlerinin yeniden inşasında ahşabı tercih etmesiyle depremde sonra ikinci bir felaket olarak tanımlanabilecek yangınların çıkmasına sebep olduğunu, konak, saray ve evlerle birlikte içlerindeki değerli eşyalarında kısmen ya da tamamen yok olduğunu ifade etmiştir (2010: s. 68-72).

Fetihten Nevşehirli Damat İbrahim Paşa’nın sadrazamlığı zamanına kadar yangın tulumbası bilinmeden, yangınlara karşı alınan önlemleri Hicri 13 (M. 12 Mart 1579), Muharrem 987 tarihli ferman ifade etmektedir. Padişah III. Murad’ın yangınlara karşı ne gibi önlemlerin alınacağını bildiren İstanbul Kadısına hitaben yazılmış ferman şöyledir (Koçu, 2005: s. 15).

*“İstanbul Kadısına hüküm ki,
İstanbul arada sırada yangınsız olmuyor. Yangın çıkar çıkmaz önlemek için ne gerekirse, her şeyden mühimdir.*

İstanbul ahalisinden herkes, evinin damına kadar ulaşacak bir merdiven bulunduracaktır. Ve yine herkes, evinde bir büyük fiçı dolusu su bulunduracaktır.

Bir yerde yangın çıktığı gibi, oradan kimse kaçmayacaktır. Herkes adamları ve komşularıyla yeniçeriler ve sair halk yetişinceye kadar, yangını söndürmeye çalışacaktır.

Her iki üç ayda bir, bilhassa yangın tehlikesine fazla maruz bulunan yerler teftiş edilecektir. Evlerinde merdivenleri ve su dolu fiçileri bulunmayanlar tutulup subaşıya teslim edilecektir ve cezaya çarptırılacaktır”

Bu ferman ile İstanbul'da meydana gelen yangınlarda büyük yıkımların yaşandığı, buna karşılık yangınla mücadelenin herkesin görevi olduğu, yangın söndürme işinin merkezi otoriteye bağlı olduğunu, yangına karşı söndürme maddelerinin ve yangınla mücadele gereçlerinin teminin sağlanmasının gerekliliği, uygulama noktasında denetim biriminin yüksek yangın tehlikesi olan yerlerin denetlenerek önleyici tedbirlerin alınmasını ve ceza sistemiyle de uygulanmasını sağlamak şeklinde belirtilebileceği gibi yangın korunumu önlemlerini kapsayan ve bir bakıma da yasal düzenlemenin getirildiği, merkezi otoritenin kamuyu, yangına karşı bilinçlendirme çabalarının varlığından söz edilebilir.

Andresyan makalesinde, 17. yüzyıl Osmanlı tarihçisi Eremya Çelebi Kömürciyan'ın İstanbul yangınlarına dair eserinden Venedik Mikhitarist Manastırı kütüphanesinde henüz basılmamış yazma metnin fotokopisi üzerinden yapılan tercümeyle aktardığına göre; 1677 yılında bir gece vakti Odunkapısı'ndan Ayazmakapısı'na kadar olan bölgenin poyrazın da etkisiyle yandığı sırada yangın yerini ziyaret eden Sultan Mehmed, alevlerin saçaktan saçağa sıçradığını ve evlerin ardı sıra tutuştuğunu görünce vezirlerine hitaben “*Ev ve dükkan saçaklarının ahşap ve uzun yapılması mümkün değil midir?*” diyerek, dükkanların taş sütunlar üzerine bina edilmesine, saçaklarına da ahşap yerine tuğladan kirpi yapılmasına dair hatt-ı şerif çıkarttığını belirtmiştir (1973: s. 77-78).

Raymond, konutların ahşap olması sebebiyle meydana gelen yangınlara harap olan İstanbul'un tersine Osmanlı Dönemi büyük Arap kentlerinde bu tarz felaketlere çok fazla rastlanılmadığı belirterek buna sebep olarak evlerin çoğunlukla taş, kerpiç veya samanlı topraktan yapıldığını, bu malzemelerin de ahşaba göre daha az yanıcı olmalarını göstermiştir. Bu bölgelerde kayıt altına alınan yangınların birçoğu, yanıcı ve patlayıcı maddeler bulunan çarşı çevrelerini etkilediği belirtilmektedir. Kahire'deki yangınlara karşı mücadele sorumluluğunun Osmanlı Devri öncesi ve Osmanlı Devrinde de bulunmakta olduğunu ifade etmiştir (2005: s. 43-44).

Ünver, İstanbul'a depremlerin de bir hayli tahribat yaptığını, yangınları da İstanbul'a musallat olan ezeli bir dert olarak tanımlayarak, İstanbul'un her iki koldan tahribinin devam etmekte olduğunu, bu durumu Adlî Sultan Mahmud zamanında meydana gelen depremde şair Keçecizâde İzzet Molla'nın satırlarını “*Ya Rabbi sen bize*

hareket-i arz felaketi verme, bize alıştığımız yangın afeti kafi” aktararak ifade etmiştir (1971: s.36).

Osmanlı İmparatorluğu’nda Yavuz Sultan Selim Han’ın (1512-1520) devrine kadar, İstanbul’da yangın söndürmekle görevli bir teşkilatın bulunmadığı, bu işin doğrudan halk tarafından yapıldığı ancak bu durumun birçok karışıklığa sebep verdiği ve istenilen neticelerin de alınamaması üzerine üzerine Yavuz Sultan Selim Han tarafından yangın söndürme işi Yeniçeri Ocağına verilmiştir. Yeniçerilerin ilk zamanlarda yangın söndürme faaliyetlerinde büyük hizmetleri görülmüşse de Ocak Teşkilatının düzeni bozulduktan sonra faydalı olmasından çok zararı ortaya çıkmış bu devirde büyük yangınlar söndürülemeyerek İstanbul’u kasıp kavurmuş olduğu, bu durumun da ilk Tulumacı Ocağı’nın kurulmasına kadar devam ettiği ifade edilmiştir (Sertoğlu, 1980: s. 12).

Türkiye’de belediye hizmetlerinin tarihi ve şehir tarihçiliğinin ilk araştırmacılarından olan Osman Nuri Ergin Bey Mecelle-i Umûr-ı Belediye adlı eserinde, yangını; ahşap binalı İstanbul’un olmazsa olmazı ve tarihi belası olarak ifade eder. “*İstanbul’un yangını, Anadolu’nun salgını*” sözleri bu durumu tarif etmektedir. Ergin, eserinde İstanbul’da sık sık meydana gelen yangın sebeplerini 3 ana başlık altında ele almıştır (1995: s. 1077).

- Binaların ahşap ve her biri diğerine bitişik nizamda olması ve sokakların dar olması,
- Suyun azlığı,
- İtfaiye araçlarının eksikliği şeklinde sıralamıştır.

Ergin, İstanbul Yangınları adlı yazısında Bizanslılar döneminde şehrin nüfusunun 50-60 bin arasında bulunduğunu ve 16.yüzyılda Kanuni devrinin sonlarına doğru nüfus sayısının 250-300 bin civarlarında olduğunu belirtmiştir. Bu nüfus artışı karşısında şehrin surlar dışına çıkmasına izin verilmediğinden şehir içerisinde ister istemez binaların sıklaştırıldığı, yangınlarında çoğalmaya başladığını ve ilk zamanlarda şehirde başvurulmuş en önemli yangın söndürme yönteminin, yangın sahasında henüz yanmamış binaların yıktırılması ve oralarda boşluk yapılarak yangın sirayetinin engellenmesi olarak ifade etmiştir (1945: s.114).

Derviş Efendi-Zade Derviş Mustafa Efendi'nin 1782 yılına ait Harik Risalesinde iki büyük yangını bizzat yaşayarak kaleme aldığı eserinden aktardığına göre, Padişah I. Abdülhamid (1774-1789) devrinde meydana gelen bu yangınların sirayet sebebi olarak evlerin birbirine bitişik ve ahşap malzeme ile yapılmış olmasına, havanın sıcaklığına, yağmurun yağmamasına ve rüzgarın etkisine bağlamaktadır. Meydana gelen bu yangınların büyük can ve mal kayıplarına neden olduğunu, 24 Temmuz 1782 yılında Balat ile Fener arasında çıkan ilk yangında yangının genişleyerek kollara ayılmasıyla Zincirlikuyu, Karagümrük, Edirnekapı, Draman gibi mahallelere de sıçradığını belirtmektedir (Aksu, 1994: s. 50-54).

İstanbul Eski İtfaiye Müdürlerinden Özavcı, itfaiye tarihi açısından kıymetli eserinde, İstanbul şehrinin topografik durumu sebebiyle çevreden getirilecek sularla yaşamak zorunda olduğunu, bu yönde Bizanslılar, Osmanlı İmparatorluğu ve Cumhuriyet devirlerinde suyun önemi dikkate alınarak su yolları, bentler, kemerler, galeri, artezyen, havuz, sarnıç, depo, çeşme inşaatlarının gerçekleştirdiğini, zaman içerisinde bu yöndeki çabalardan yararlanılamaz ya da şehrin ihtiyacını karşılayamaz duruma gelindiği, İstanbul şehrinin su ihtiyacı karşılanamaz hal alınca Terkos Su Şirketi kurulduğunu ifade etmiştir (1973: s. 48).

İstanbul'un su sorununu takip eden Avrupalı girişimcilerin, İstanbul'u önemli bir potansiyel olarak görüp su yatırımlarını programlarına alarak, Padişah Abdülaziz döneminde, Fransız şirket temsilcilerinin Terkos Gölünden Beyoğlu bölgesine daha sonra da İstanbul'un diğer semtlerine su getirip dağıtmak için imtiyaz isteğinde bulunduğunu belirtmiştir. İstanbul'un su imtiyazının kapsamı 1874 yılında yapılan ilk sözleşme ve 1886 tarihinde hükümet ile şirket arasında yapılan ek sözleşmeler, itfaiye hizmeti açısından değerlendirildiğinde yapılması istenen çalışmalar şu şekildedir:

- Belediye'nin tayin edeceği yerlere bütün masrafı şirkete ait olmak üzere 12 adet çeşme yaptırılması ve bu çeşmelerden yangınlarda gerektiği miktarda bedelsiz olarak yararlanılması,
- İstanbul tarafına 173 adet yangın musluğu inşa edip bunlara bedelsiz olarak su verilmesi,

- Şirketin eski imtiyaz bölgesi olan Beyoğlu tarafına da, daha önce inşa etmiş olduğu 60 adet yangın musluğuna ek olarak 130 adet daha yangın musluğu koyması,

- Bunlara ek olarak üzerine yangın musluğu konulmamış mevcut borularla, ileride döşeyeceği çapı 79 milimetreden büyük olan borular üzerine yine 200 metreyi geçmemek üzere Bakanlıkça verilecek talimata göre yangın muslukları koymak olarak belirtilmektedir.

Şirketin İstanbul tarafındaki müşterilerinin istenilen ölçüde artmadığından, yatırımları yapmakta ki isteksizliği, şirketin şebekesi bulunan bölgelerde de yeterli genişlikte boru döşenmemiş ve yeterli tazyikte su verilmemesi sebebiyle meydana gelen yangınlarda birçok mahallenin tamamen kül olduğu ifade edilmektedir (Öztürk, 2010: s. 189-196).

Yeniçeri Ocağı'na bağlı Tulumbacı Ocağının (Dergâh-ı Âli Tulumbacı Ocağı) kuruluşunda literatürde farklı tarihlere rastlanmaktadır. 2018 yılı itibariyle kutlamaları yapılan İtfaiye Teşkilatının 304. Kuruluş Yıldönümüyle, İtfaiye Teşkilatının kuruluş yılı resmi olarak 1714 yılı kabul edilmekle birlikte bu tez çalışmasında Türk İtfaiye Teşkilatının Kuruluş Yılı olarak 1714 yılı esas alınacaktır.

Çelik, Osmanlı İmparatorluğu'nda yangın söndürme teşkilatının kurulması ve yangın söndürme ile mücadelede tulumbanın kullanılmaya başlanılmasının Sultan III. Ahmed Devrinde (1703-1730) Sadrazam Nevşehirli Damat İbrahim Paşanın çabalarıyla gerçekleştiğini belirtmektedir. Bununla birlikte teşkilatın Fransız asıllı bir mühendis olan Gerçek Davut (David) tarafından Hicri 1132 yılında kurulduğu, M.1733 yılında vefatına kadar yaklaşık on dört yıl tulumbacıbaşılık görevini yürüttüğünü ifade etmektedir (2011: s. 10).

Çelik tarafından kaleme alınan İslam Ansiklopedisi içinde Tulumbacı maddesinde, Tulumba ve Tulumbacılık için; İtalyanca *tromba* kelimesinden gelen tulumbanın basit bir yangın söndürme düzeneği, zamanla tulumbayı kullanan kişilerinde unvanı olduğu tanımı yapılmaktadır (2012: s. 369).

Özavcı, Fransız asıllı Davit müslüman olunca, isminin öncesine Gerçek sıfatı eklenerek Gerçek Davut adını aldığını belirtmektedir. Gerçek Davut'un kendi imal ettiği

tulumba ile 1714 yılında Tophane’de çıkan yangınlara karşı mücadelede kullanıldığını, büyük yararı görülmüş olması sebebiyle Vezir İbrahim Paşa tarafından 120 akçe yevmiye ile tulumbacıbaşı (Ser Tulumbacıyan’ı Dergâh-ı Ali) ve maiyetine de 15’er akçe ile 50 adet nefer tayin edildiğini ifade etmektedir. Gerçek Davut’un ilk imal ettiği tulumba *Didon* gayet battal ve çardak diye tabir edilen üst kısımları 120 kg. fazla ağırlıkta madeni borulardan oluştuğu belirtilmekte olup bunun daha hafif ve değiştirilmiş tulumba şekline de *Didon Bozması* adının verildiğini ifade etmiştir (1973: s. 12).

Ergin, Hicri 1241 (M.1825/1826) yılında Yeniçeri Ocağının kaldırılması üzerine yangın söndürme görevinin Seraskerliğe geçtiğini, bu sebeple Hicri 1243 (M.1827/1828) yılında Bab-ı Seraskerî içerisinde, **yarı askeri** bir teşkilat kurulduğunu, bu teşkilatın yangınlarda yetersiz olduğunun edinilen tecrübelerle görüldüğünü belirtmektedir. Tanzimat-ı Hayriye’den sonra Hicri 1262 (M.1845/1846) yılında Seraskerlere ait görev Zabtiye Müşiriyeti emrine verildiğini ifade ederek Hicri 1271 (M.1854/1855) yılı ile Hicri 1285 (M.1868/1869) yılları arasında Şehremanetinde itfaiye göreviyle alakalı herhangi bir çalışma görülmediği de eserde belirtilmiştir (1995: s. 1093-1094).

Ortaylı, Zaptiye-Müşiriyeti’nin tulumba takımlarının yönetimi, nefer ve reislerinin seçim ve atamalarını yapmak ve maaşlarını ödemek gibi görevlerinin olduğunu ifade etmekte, azınlık cemaatlerinin de kendi mahallelerinde, yangına karşı tedbirleri almakta olduğunu ve tulumba takımları kurduklarını da belirtmektedir (2011: s. 210). **Mahalle Tulumbacılığı’nın** da bu suretle meydana geldiği ifade edilebilir.

Hükümet, İtfaiye hizmetleriyle ilgili Avrupa mevzuatını inceleyerek bu teşkilatların içinde Macaristan İtfaiye Teşkilatını üstün bulunarak Şurayı Devlete müracaat edilmiş, Şurayı Devletçe tanzim olunup Padişaha takdim edilerek kabul edilen mazbata gereğince Macaristan’dan *Széchenyi* (Seçini) ismindeki öğretmen subay aracılığı/kılavuzluğu ile İstanbul’da 26 Eylül 1874 tarihinde dört taburlu bir itfaiye alayı İstanbul, Beyoğlu, Üsküdar ve Kadıköy yönlerinde konuşlanmış ve Fatih, Samatya, Bâbiâli, Fener, Pangaltı, Dolmabahçe, Yıldız, Arnavutköy, Sarıyer, Nuhkuyusu ve Kuzguncukta birer müfreze ile sonradan **Bahriye İtfaiye Taburu** ilave edilmiştir (Özavcı, 1973: s. 13-14).

Kuzucu makalesinde, Osmanlılara ve II. Abdülhamid'e büyük bir hayranlık duyan Szechenyi Paşanın Saray'a ve Bab-ı Ali'ye sunduğu projelerin içinde en önemlisinin, deniz kıyısında çıkabilecek yangınlara kısa sürede müdahale edilmesini sağlayacak olan **Deniz İtfaiye Teşkilatının** kurulması projesinin olduğunu belirtmektedir. 1884 yılında Bahriye İtfaiye Taburu'nun kurulduğunu, 1887 yılında tam teçhizatlı olarak çalışmaya başlandığını ve beş bölük halinde örgütlenen Deniz İtfaiye Teşkilatı öncelikle sahil hattında gelen yangınlara ihtiyaç halinde ise iç kesimlerdeki yangınlara karşı başarılı bir şekilde müdahale ettiğini belirtmektedir (2015: s. 34-35).

Günümüzde Belediyelere bağlı bir Deniz İtfaiye Teşkilatı bulunmamakla birlikte, bu teşkilatın özellikle İstanbul için açıklamaya gerek olmayan bir zorunluluk olduğu değerlendirilmektedir.

Koçu tarihi anlatısında, Sultan II. Mahmud tarafından Yeniçeri Asker Ocağı XIX. yy. başlarında Vaka-i Hayriye ile kaldırılırken, Yeniçeri Yangın Tulumbacı Ocağının da kaldırıldığını, sonrasında İstanbul halkı tarafından her semte, bir yangın tulumbası tedarik edilmesi sonucu İstanbul'un dillere destan olan **Mahalle Tulumbacılığı** doğduğunu ifade etmektedir (2005: s. 14).

Alus, mahalle tulumbacıları arasında meşhur olanlarının, İstanbul yakasının Cerrahpaşa, Aksaray, Kadırga; karşı tarafın Çeşmemeydanı, Boğazkesen, Firuzağa tulumbaları olduğunu belirtmiştir (1950: s. 388).

Birinci, klasik bir tulumba takımının kıyafetlerini ve unvanlarını şu şekilde açıklamıştır; Tulumbacıların kıyafeti yaz, kış başlarında keçe külah, takke, kefiye veya başı açık. Üstlerinde bir fanila, altlarında diz kapaklarının biraz altında dizlik, ayaklar çıplak, yalnız kışın ve yağışlı havalarda dikişli yemeni, giyimler takım olarak yeksenaktı, Çeşmemeydanlılar kırmızı fanila, beyaz dizlik giyerlerdi. Takım: İki öncü, diğer ikisi de artçı olmak üzere dört kişiden teşkil edilirdi. Bunların gerisinden değiştirici diğer takımlar gelirdi. Baş Reis: Koğuştaki sandık kalkarken takımları adamına göre tayin edip, yangına giderken de at üzerinden en geriden gelmek suretiyle takımının intizamla gidişatını kontrol ederdi. İkinci Reis: Sandığın yanında, bir eli sandığın kenarında olduğu halde koşar ve yorulan takımı seslenmek suretiyle değiştirirdi. Borucu ile Fenerci ve iki baskı kolunu taşıyan iki kişi sandığın önünden gider, hortumcu da arkadan gelirdi. Sandık, yangın mahalline boş olarak gider, oradaki kırbacılar, sakalar

vasıtasıyla kuyu ve çeşmelerden suyu temin edilirdi şeklinde açıklamaktadır (1965: s. 81).

Yangın Tulumbacı Ocağı 1826 yılında kaldırıldıktan sonra mahallelerdeki gönüllü tulumbacı takımlarının ortaya çıkması ile mahalle tulumbacıları; örfleri, adetleri, ananeleri, nizamları, kahvehaneleri, hamamları, manileri, naraları, giyinişleri, spor müsabakaları ve aşklarıyla destanlaşan, kimi zaman kahramanlaşarak, kimi zaman külhanbeyi olarak bir kültürün parçası olmuşlardır.

Banoğlu, her semt tulumbacılarının kendilerine özgü naralarının olduğunu, tulumbacıların yangın semtine hareketiyle birlikte atmaya başladıklarını ve naraların on altı Elif miktarı çekilen bir -Haa... Yet...n- ile başladığını belirterek meşhur naraların eskilerinden birisinin Gümrüklüler'in “Denizde aslan, karada kaplan, yaman gelen, yaman kaçan” şeklindeki narası olduğunu belirtmektedir (2008: s. 7-8).

1.1.2. Yangın Kuleleri ve Yangının Haber Verilmesi

İstanbul'da yangınların ihbar edilmesi Galata, Beyazıt ve İcadiye yangın kulelerinden yapıldığı bilinmektedir. İstanbul'da yangın haberinin alınması ve yangının haber verilmesi bu kulelerden (köşklerden) yapılarak yangınla mücadele için itfaiye ve halk harekete geçirilmiştir.

İtfaiye Tarihçesi ve İstatistiği adlı kitapçıkta, yangının ilanı şu şekilde anlatılmaktadır; Galata Kulesinde davul çalınmak suretiyle, Beyazıt Kulesi yapıldıktan sonra da gündüzleri bayrak, geceleri fener çekilmesinin uygun görüldüğü sonraları Tophane Müşürü Halil Paşa tarafından ayrıca top atılması suretiyle de yangının ilan şekli ifade edilmiştir (1948: s. 4).

Banoğlu, sessiz şekilde yapılan yangın ilanlarının dikkatleri çekmediği, yangın ihbarı için atılan toplarda bazen yanlışlıkların olduğu, Sultan Abdülhamid zamanında top atmanın yasaklandığı fakat görülen lüzum üzerine Saray'a haber verildikten sonra atılması kararlaştırıldığını belirtmektedir (2008: s. 11).

1.2. Cumhuriyet Döneminde İtfaiye

Hükümetçe görülen gereklilik üzerine yangın söndürme çabalarının Askeri olmaktan daha çok Beledi bir görev olduğu dikkate alınarak bir teşkilatın oluşturulması için İstanbul Belediyesine 24.06.1923 tarihinden itibaren 3 aylık bir süre verildiğini bu kararla birlikte İstanbul Valisi Haydar Bey faaliyette bulunurken Dahiliye Vekaletinden 06.09.1923 tarihli 2914 sayılı bir telgraf emri aldığını belirtmektedir.

Bu emirde şöyle denilmektedir,

“İstanbul İtfaiye Teşkilatı’nın 3 ay müddetle tesbit edilmemesi hakkındaki hey’eti vekile kararı 24.9.1923 tarihinde hitam bulacağı müdafai Maliye Vekilinin 3.9.1923 tarihli tezkeresinde iş’ar edilmiş olmakla tarihi mezkûrdan evvel İtfaiye teşkilâtının ikmâli ile inbası mütemennandır”.

Beledi bir itfaiye teşkilatı oluşturmak amacıyla işe 50.000 lira ile başlanmış ve **30 muhtelif tipte araç** satın alınarak, 1874 yılından itibaren 49 yıl devam eden Askeri İtfaiye görevi Eylül 1923 tarihinde fiilen Belediye İtfaiyesine devredildiği ifade edilmiştir (Özavcı, 1973: s. 14-15).

Tablo 1

1923 Yılı İtfaiye Müdürlüğü Motorlu Vesait Kadrosu

ARAÇ TİPİ	SAYISI
KLAVUZ	4
NAKLİYE KAMYONETİ	1
BÜYÜK POMPA	4
TAHRİP KAMYONETİ	3
MOTOPOMP ÇEKMEK İÇİN KAMYONET	4
MOTOPOMP	6
ARAZÖZ (SÜ TANKI)	10
TOPLAM ADET	32

Kaynak: İtfaiye Tarihçesi ve İstatistiği 1714-1948, 1948: s. 32.

Yukarıda belirtilen, Belediye İtfaiye Teşkilatının 1923 yılında kuruluşuyla hizmete alınan 30 adet muhtelif araç sayısının, 1948 yılında İtfaiye Müdürlüğüne hazırlanan kitabın “Motorlu Vesait Kadrosu” çizelgesinde 1923 yılında **32 adet aracın** İstanbul İtfaiye Teşkilatı envanterinde bulunduğu anlaşılmaktadır

Kılıç, 1928-1938 yılları arasında, İstanbul Valisi ve Belediye Başkanı olan Muhittin ÜSTÜNDAĞ zamanında 8 adet yeni itfaiye istasyonunun kurulduğu ve yeni

su arazözleri ile otomatik yangın merdivenin satın alındığını ifade etmiş olup yine bu dönemde İtfaiye Müzesinin açıldığını ve İtfaiye Haftaları düzenlendiğini belirtmiştir. 1989-1994 yılları arasında İstanbul İtfaiye Müdürlüğü görevinde bulunan Abdurrahman KILIÇ, 1923-1960 yılları arasında İstanbul İtfaiyesinin kendini yenilediği, 60'lı yıllardan itibaren duraklama dönemine girildiğini ifade etmiştir. İstanbul İtfaiyesinde reform çalışmaları Kılıç şu şekilde açıklamıştır; 1987 yılında İstanbul Belediyesi tarafından İstanbul Teknik Üniversitesi'ne yaptırılan **İstanbul İtfaiyesi Reorganizasyon Projesi** kapsamında İtfaiye Eğitim Merkezi açılmış, ilk yangından korunma yönetmeliği taslağı hazırlanmış, yurtdışından uzman eğiticiler getirtilerek, eğitim programları oluşturulduğunu ifade etmiştir. (2010: s. 273)

Belediye İtfaiyeleri 74 yıl müdürlük olarak hizmet verdikten sonra hizmetlerine 10.10.1997'de Daire Başkanlıkları altında devam etmiş zaman içinde İstanbul İtfaiyesinin 1997 yılında Daire Başkanlığına dönüşmesi ile organizasyon yapısı da değişmiş ve Merkez İtfaiye Müdürlüğü, İstanbul Bölgesi İtfaiye Müdürlüğü, Anadolu Bölgesi İtfaiye Müdürlüğü olmak üzere 3 müdürlük oluşmuştur. 1999 yılında Boğaziçi Bölgesi İtfaiye Müdürlüğü ile 2005 yılına kadar hizmet vermiştir. 2005 yılında İstanbul Bölgesi İtfaiye Müdürlüğü ve Boğaziçi Bölgesi İtfaiye Müdürlüğünün birleştirilmesi ile Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü kurulmuştur. 1987 yılında hizmet vermeye başlayan Acil Yardım ve Can Kurtarma Müdürlüğünün 2006 yılında İtfaiye Daire Başkanlığına bağlanmasıyla organizasyon yapısı bugünkü halini almıştır (itfaiye.ibb.gov.tr/, 02.02.2019).



Şekil 1: İBB İtfaiye Daire Başkanlığı Organizasyon Şeması

Kaynak: itfaiye.ibb.gov.tr/, 02.02.2019.

1.3. Türkiye’de İtfaiye Teşkilatı Kuruluş Mevzuatları

1.3.1. 1580 Sayılı Belediye Kanunu’nda İtfaiye

14.04.1930 tarihli 1471 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 1580 sayılı Belediye Kanunu’nun Belediyelerin Vazifeleri başlıklı 15. maddesinin yirmi ikinci fıkrası aşağıdaki gibidir (www.resmigazete.gov.tr, 24.05.2017).

“Yangın vukuunu menedecek tedbirleri almak, ateşe karşı ihtiyat için umuma açık yerlerde imalathane ve fabrikalarda ve her dükkanda bulundurulacak tertibatı ve vesaiti tayin ve ilan ile ihzar ve ifa ettirmek, yangını tarassut, ihbar ve istihbar için lâzım gelen tesisat ve teşkilâtı yapmak, itfaiye tulumba takımlarını ve tekerlekli itfaiye vesaitini her an ihtiyaca yarar halde bulundurmak, beldeyi tehdit edecek orman yangınlarına karşı kazma kürek, balta ve saire gibi vesaiti itfaiye bulundurmak, beldenin icap eden mahallerinde itfaiye havuzları, sarnıçları yaptırmak şeklindeki görevleri yerine getirmek üzere aynı kanunun Belediye Vazifelerinin Varidata Göre Belediyelere Tevdii başlıklı 16. maddesinin birinci fıkrası; 15 inci maddenin 1-39, 41-44, 47-52, 56, 57, 74 ve 76. fıkralarında sayılan vazifeler her belediye için mecburidir.”

1.3.2. 7126 Sayılı Sivil Savunma Kanunu’nda İtfaiye

13.06.1958 tarihli 9931 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 7126 sayılı Sivil Savunma Kanun’a göre hazırlanan 18.07.1964 tarihli 11757 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Sivil Savunma ile İlgili Teşkil ve Tedbirler Tüzüğü’nün İtfaiye Servisi başlığı altında (www.resmigazete.gov.tr, 24.05.2017).

“Madde 34 – Belediyelerce; düşman taarruzlarının tesirleri ile çıkabilecek geniş ölçüdeki yangınların önlenmesi için, barışta mevcut itfaiye teşkilatı, olağanüstü hal ve sefer ihtiyaçlarına göre mükellef personel ve ilave edilecek araç ve gereçlerle kuvvetlendirilir ve genişletilir. İtfaiye servisi; esas görevinin elverdiği nispette yanma ve boğulma tehlikesinde bulunanlarla yıkıntı altında kalanların kurtarılmasına, su basan binaların boşaltılmasına, geçici destekleme işlerine yardım ve NBC ile bulaşmış sahaların su ile temizlenmesini de yapar.

Madde 35 – Barışta mevcut itfaiye teşkilatı yukarıdaki maddede yazılı maksadı sağlamak üzere, her korunma bölgesine en az bir itfaiye grubu düşecek şekilde kuvvetlendirilir ve genişletilir. Bir itfaiye grubunun kuvveti 30 - 50 kişidir. Belediye itfaiyesi bulunmayan şehir ve kasabalarda, belediyelere bağlı olarak mükellef personelden ibaret seferi itfaiye grup, takım veya ekipleri kurulur. Bu grup, takım veya ekiplerin başına belediye zabıta amiri veya diğer ilgili bir belediye personeli amir olarak görevlendirilir.

Madde 36 – Hassas bölgeler dışındaki şehir ve kasabalarda kurulacak itfaiye servisleri, gerektiğinde yıkıntı kaldırma ve altında kalanları kurtarma hizmetlerini de yapmak üzere eğitilir ve donatılırlar.

Madde 37 – Belediye itfaiye müdür veya amirleri, bunların bulunmadıkları yerlerde 35 inci maddede yazılı belediye memurları itfaiye servisinin başkanı olup kurulmasını, yetiştirilmesini ve yönetimini sağlamakla görevli ve sorumludurlar.”

1.3.3. 7269 Sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlere Yapılacak Yardımlara Dair Kanunda İtfaiye

25.05.1959 tarihli 10213 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan 7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlere Yapılacak Yardımlara Dair Kanun’un 4. Maddesi şu şekildedir (www.resmigazete.gov.tr, 24.05.2017).

“Madde 4 – (Değişik: 2/7/1968 - 1051/1 md.) İçişleri, İmar ve İskan, Bayındırlık, Sağlık ve Sosyal Yardım ve Tarım Bakanlıklarınca acil yardım teşkilatı ve programları hakkında genel esasları kapsayan bir yönetmelik yapılır. Bu yönetmelik esasları dairesinde afetin meydana gelmesinden sonra yapılacak kurtarma, yaralıları tedavi, barındırma, ölüleri gömme, **yangınları söndürme**, yıkıntıları temizleme ve felaketzedeleri iâşe gibi hususlarda uygulanmak üzere görev ve görevlileri tayin, toplanma yerlerini tespit eden bir program valiliklerce düzenlenir ve gereken vasıtalar hazırlanarak muhafaza olunur. Bu programların uygulanması, valiliklerce kurulacak kurtarma ve yardım komitelerince sağlanır.

Ancak 7126 sayılı Sivil Müdafaa Kanununa göre teşkilat kurulan yerlerde acil kurtarma ve yardım işleri, yukarıda belirtilen komite ile sözü geçen sivil savunma teşkilatı tarafından müştereken yürütülür. İlçe, bucak ve köylerde tahsilatlı çalışma muhtıraları ve uygulama programları tasdikli il muhtıra ve programlarındaki esaslar dairesinde ilçelerde kaymakamlar, bucak ve köylerde bucak müdürleri tarafından düzenlenir; il kurtarma ve yardım komitesinin incelemesinden sonra valilerin onayı ile kesinleşir.”

15.05.1959 gün ve 7269 sayılı Kanunun 1051 sayılı Kanunla değişik dördüncü maddesi gereğince hazırlanan, 08.05.1988 tarihli 19808 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan, 88/12777 Karar Sayılı Afetlere İlişkin Acil Yardım Teşkilatı ve Planlama Esaslarına Dair Yönetmeliğin, Acil Yardım Planlaması Genel Esasları başlıklı on ikinci maddesi **Acil Yardım Planlaması Temel Esaslarını** içermektedir (www.resmigazete.gov.tr, 02.02.2019).

1.4. Günümüzde İtfaiye Teşkilatları Kuruluşu

1.4.1. 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda İtfaiye

23.07.2004 tarihli 25531 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun Büyükşehir Belediyesinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları başlıklı 7. maddesinin (u) ve (z) bendi şöyledir (www.resmigazete.gov.tr, 24.05.2017).

“İl düzeyinde yapılan planlara uygun olarak, doğal afetlerle ilgili planlamaları ve diğer hazırlıkları büyükşehir ölçeğinde yapmak; gerektiğinde diğer afet bölgelerine araç, gereç ve malzeme desteği vermek; **itfaiye** ve acil yardım hizmetlerini yürütmek; patlayıcı ve yanıcı madde üretim ve depolama yerlerini tespit etmek, konut, işyeri, eğlence yeri, fabrika ve sanayi kuruluşları ile kamu kuruluşlarını yangına ve diğer afetlere karşı alınacak önlemler yönünden denetlemek, bu konuda mevzuatın gerektirdiği izin ve ruhsatları vermek.(z) bendi; Afet riski taşıyan veya can ve mal güvenliği açısından tehlike oluşturan binaları insandan tahliye etmek ve yıkmak” şeklinde ifade edilmiştir (www.resmigazete.gov.tr, 25.05.2017).

5594 Sayılı Kanun'un ek maddesi (www.resmigazete.gov.tr, 02.02.2019) şöyledir.

“Ek Madde 2- (Ek: 6/3/2007-5594/ 1 md.) Birleşme, katılma veya geçici 2 nci madde gereğince büyükşehir belediyesi sınırlarına giren belediyelerin yürütmekte olduğu su, kanalizasyon, katı atık, ulaşım, her çeşit yolcu ve yük terminalleri, toptancı halleri, mezbaha, mezarlık ve **itfaiye** hizmetlerine ilişkin olmak üzere bina, tesis, araç, gereç, taşınır ve taşınmaz malları ve bu hizmetlerin yerine getirilmesine yönelik yatırım, alacak ve borçları büyükşehir belediyesine veya ilgili bağlı kuruluşuna devredilir.”

1.4.2. 6360 Sayılı Kanunda İtfaiye

06.12.2012 tarihli 28489 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 6360 sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (www.resmigazete.gov.tr, 24.05.2017) gereğince İstanbul ve Kocaeli Büyükşehir Belediyeleri dışında mevcut bulunan büyükşehir belediyelerin ve yeni kurulan büyükşehir belediyelerinin görev ve sorumluluk alanları bu kanunla mülki sınırlara genişletilmiştir.

Bu kanunun 7. maddesi; 5216 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin başlığı “Büyükşehir ve ilçe belediyelerinin görev ve sorumlulukları” şeklinde değiştirilmiş,

Birinci fıkrasının (z) bendi de; Afet riski taşıyan veya can ve mal güvenliği açısından tehlike oluşturan binaları tahliye etme ve yıkım konusunda ilçe belediyelerinin talepleri halinde her türlü desteği sağlamak şeklinde değiştirilmiştir.

Aynı kanunun 33. ve 34. maddelerinin acil çağrı, afet ve acil yardım hizmetleri kısmı aşağıdaki maddelerde belirtilmiştir.

Madde 33 –14/2/1985 tarihli ve 3152 sayılı İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 28 inci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Tüm **acil çağrıları** karşılamak üzere büyükşehirlerde yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı bünyesinde, diğer illerde ise valilikler bünyesinde **112 acil çağrı merkezleri** kurulur. Bu merkezlerin iş ve işlemleri İçişleri Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir”.

Madde 34 –3152 sayılı Kanuna 28 inci maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki 28/A maddesi eklenmiştir.

“Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı, Madde 28/A – Büyükşehir belediyelerinin bulunduğu illerde kamu kurum ve kuruluşlarının yatırım ve hizmetlerinin etkin olarak yapılması, izlenmesi ve koordinasyonu, **acil çağrı, afet ve acil yardım hizmetlerinin koordinasyonu ve yürütülmesi**, ilin tanıtımı, gerektiğinde merkezi idarenin taşrada yapacağı yatırımların yapılması ve koordine edilmesi, temsil, tören, ödüllendirme ve protokol hizmetlerinin yürütülmesi, ildeki kamu kurum ve kuruluşlarına rehberlik edilmesi ve bunların denetlenmesini gerçekleştirmek üzere valiye bağlı olarak Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı kurulmuştur. Bakanlıklar ve diğer merkezi idare kuruluşları, kaynağını aktarmak şartıyla illerde yapacakları her türlü yatırım, yapım, bakım, onarım ve yardım işlerini bu başkanlık aracılığıyla yapabilirler. Bu işler karşılığı genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerince yapılacak kaynak transferleri ödenek aktarması suretiyle, diğer kamu kurum ve kuruluşlarınca yapılacak kaynak transferleri ise tahakkuk işlemleri ile gerçekleştirilir. Genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerince aktarılan tutarlardan yıl içerisinde harcanmayan kısımları ertesi yıl bütçesine devren ödenek kaydetmeye; diğer kamu kurum ve kuruluşlarınca aktarılan tutarları bir yandan genel bütçenin (B) işaretili cetveline gelir, diğer yandan Bakanlık bütçesinin ilgili tertiplerine ödenek kaydetmeye ve yıl içerisinde harcanmayan kısımlarını ertesi yıl bütçesine devren gelir ve ödenek kaydetmeye İçişleri Bakanlığı yetkilidir.

Yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı tarafından, merkezi idarenin adli ve askeri teşkilat dışında taşradaki tüm birimlerinin hizmet ve faaliyetlerinin etkinliği, verimliliği ve kurumların stratejik plan ve performans programlarına uygunluğu ile ilgili hazırlanacak rapor, valinin değerlendirmesiyle birlikte Başbakanlığa ve bu kurumların bağlı veya ilgili olduğu bakanlığa gönderilir. Bu raporlar yıllık olarak hazırlanır ve takip eden yılın şubat ayı sonuna kadar yukarıdaki mercilere gönderilir.

Yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıkları, **afet yardım, acil çağrı**, yatırım izleme, rehberlik ve denetim, strateji ve koordinasyon ile idari müdürlükler kurabilir. Gerekğinde geçici birimler kurulabilir. Yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıklarının çalışma usul ve esasları İçişleri Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.”

1.4.3. 5393 Sayılı Belediye Kanunu’nda İtfaiye

13.07.2005 tarihli ve 25874 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 52. maddesinde (www.resmigazete.gov.tr, 24.05.2017) itfaiye yer almıştır;

“Madde 52- İtfaiye teşkilatının çalışma usul ve esasları, çalışanların görev ve yetkileri, memurluğa alınması için taşımaları gereken nitelikler, alacakları meslek içi eğitim, görevde yükselme, meslekten çıkarılma, giyecekleri kıyafet ve savunma amaçlı olarak kullanacakları aletler ile itfaiye teşkilâtında hizmet gereklerine göre oluşturulacak birimler, İçişleri Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Belediye bu yönetmeliğe aykırı olmamak üzere ek düzenlemeler yapabilir. İtfaiye hizmetleri kesintisiz olarak yürütülür. İtfaiye personelinin çalışma süresi ve saatleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtilen çalışma süre ve saatlerine bağlı olmaksızın, hizmetin aksatılmadan yürütülmesini sağlayacak şekilde düzenlenir. Belediye itfaiye teşkilâtında fiilen çalışanlara fazla mesai ücreti olarak yılı bütçe kanununda belirlenen üst sınırı aşmamak kaydıyla belediye meclisi kararı ile tespit edilen maktu tutar ödenir.”

5393 sayılı Belediye Kanununun 52. maddesine dayanılarak çıkarılan 21.10.2006 gün ve 26326 sayılı Belediye İtfaiye Yönetmeliği hazırlanmış olup yönetmelikte (www.resmigazete.gov.tr, 24.05.2017) itfaiye teşkilatının görevleri sıralanmıştır.

“Madde 5 – (1) Belediye itfaiye teşkilatı; 29/11/2005 tarihli ve 2006/9809 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan, Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına İlişkin Esaslar çerçevesinde belediye meclisi kararı ile kurulur. Kuruluş sırasında kaynakların etkili ve verimli kullanılması, itfaiye hizmetlerinin kalitesinin artırılması, ihtiyaç duyulan nitelik, unvan ve sayıda personel istihdamının sağlanması gözetilir.

(2) Birimlerin kurulmasında; beldenin nüfusu, fiziki ve coğrafi yapısı, yangın ve diğer afetlere hassasiyeti ile gelişme potansiyeli dikkate alınır”.

Belediye İtfaiye Teşkilatının Kuruluşu belirtilmekte olup aynı yönetmeliğin 6. maddesinde İtfaiye Teşkilatının görevleri şunlardır;

a) Yangınlara müdahale etmek ve söndürmek,
b) Her türlü kaza, çökme, patlama, mahsur kalma ve benzeri durumlarda teknik kurtarma gerektiren olaylara müdahale etmek ve ilk yardım hizmetlerini yürütmek; arazide, su üstü ve su altında her türlü arama ve kurtarma çalışmalarını yapmak,

c) Su baskınlarına müdahale etmek,

ç) Doğal afetler ve olağanüstü durumlarda kurtarma çalışmalarına katılmak,

d) (Değişik:RG-9/1/2012-28168) 27/11/2007 tarihli ve 2007/12937 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik ile verilen görevleri yapmak,

e) 5/6/1964 tarihli ve 6/3150 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sivil Savunma ile İlgili Şahsi Mükellefiyet, Tahliye ve Seyrekleştirme, Planlama ve Diğer Hizmetler Tüzüğü gereğince kurulan itfaiye servisi mükelleflerini eğitmek, nükleer, biyolojik, kimyasal (NBC) maddeleri ile kirlenmelerde arıtma işlemlerine yardımcı olmak,

f) Halkı, kurum ve kuruluşları itfaiye hizmetleri ile ilgili olarak bilgilendirmek, alınacak önlemler konusunda eğitmek ve bu konuda tatbikatlar yapmak,

g) Kamu ve özel kuruluşlara ait itfaiye birimleri ile gönüllü itfaiye personelinin eğitim ve yetiştirilmesine yardım etmek; bunların bina, araç-gereç ve donanımlarının itfaiye standartlarına uygunluğunu denetlemek ve bu birimlere yangın yeterlilik belgesi vermek ve gerektiğinde bu birimlerle işbirliği yapmak,

ğ) Belediye sınırları dışındaki olaylara müdahale etmek,

h) Belediye sınırları içinde bacaları belediye meclisince tespit edilecek ücret karşılığında temizlemek veya temizlettirmek ve bacaları yangına karşı önlemler yönünden denetlemek,

ı) Talep edilmesi halinde orman yangınlarının söndürülmesi çalışmalarına katılmak,

i) İmar planlarına göre parlayıcı, patlayıcı ve yanıcı madde depolama yerlerini tespit etmek,

j) İşyeri, eğlence yeri, fabrika ve sanayi kuruluşlarını yangına karşı önlemler yönünden denetlemek, bu konularda mevzuatın öngördüğü izin ve ruhsatları vermek,

k) Belediye başkanının verdiği diğer görevleri yapmak.”

İtfaiye kurumuna verilen bu görevlerin ülkemizde barış şartlarında yerine getirileceği anlaşılmaktadır. Savaş ve düşman saldırısı hallerinde; yönetmelikte ayrıca görev ya da görevlerin belirtilmemesi; itfai olaylara müdahale, organizasyon, iletişim, koordinasyon, yetki ve sorumluluk, emir-komuta, personel, araç, malzeme, teçhizat, görevlendirme ve lojistik konularının tamamı ya da bir kısmının yerine getirilmesinde eksiklikler/aksaklıklar oluşturacağı, bir itfai olayda, insan hayatının korunması ve kurtarılması öncelikli olmak üzere, değer ve malzemelerin kurtarılması, olay yerinde emniyet ve güvenlik tedbirlerinin itfaiye teşkilatının kendi imkan, kabiliyet ve olanaklarına göre alınmasına ilave olarak, Büyükşehir, İl veya İlçe Belediyelere ait diğer birimlerin, Resmi, Özel Kurum ve Kuruluşların personel, araç ve ekipman yardımlarının seri, güvenli ve etkin şekilde yerine getirilmesi, Resmi ve Özel Kuruluşlarla yapılacak protokol kapsamı dahilinde ve değişen şart, koşul ve imkanlara göre istenilen seviyede personel, araç-gereç ve malzemelerin olay yerine intikalinin

gerçekleşmesi yukarıda bahsi geçen can ve mal kayıplarının asgari seviyede tutulmasına olanak sağlayabileceği de düşünülmektedir.

Aynı yönetmeliğin 7. maddesi çalışma düzeni kısmı,

“Madde 7 – (1) İtfaiye hizmetleri resmi tatil günleri de dâhil olmak üzere, 24 saat esasına göre yürütülür. İtfaiye personelinin çalışma süresi ve saatleri 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtilen çalışma süre ve saatlerine bağlı olmaksızın, hizmetin aksatılmadan yürütülmesini sağlayacak şekilde Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü alındıktan sonra tespit olunur.

(2) İtfaiye personelinin çalışma saatleri vardiyalar şeklinde düzenlenir. Fazla çalışma ücretleri ile ilgili olarak 5393 sayılı Kanunda yer alan hükümler uygulanır.

(3) Personel yetersizliği nedeniyle itfaiye hizmetlerinde 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre çalıştırılan işçilere, önceden rızaları alınmak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir.”

İ.B.B. İtfaiye Daire Başkanlığı örneğinde çalışma esası; üç vardiya şeklinde olup buna göre bir vardiya 24 saat, sonrasında dinlenme süresi 48 saat esasına göredir. Yangınla mücadeleyle birlikte kurtarma hizmetleri ile afet hizmetleri bayram, genel tatil günleri dahil günün 24 saati kesintisiz sürdürülür. Ülkemizde belediyeler tarafından sunulan yerel tam kamusal itfaiye hizmeti, 24 saat esasına bağlı olarak aksatılmadan kesintisiz bir şekilde devam etmektedir.

Yine aynı yönetmeliğin 8. Maddesi,

“Madde 8 –(1) Belediye itfaiye teşkilatı personel kadro ve unvanları, Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına İlişkin Esaslara göre; daire başkanı, itfaiye müdürü, itfaiye şube müdürü, itfaiye amiri, itfaiye çavuşu ve itfaiye eri kadroları ile diğer kadrolardan oluşur.” Bu madde ile belediye itfaiyesi kadro ve unvanları belirtilmiştir.

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik maddesinde, “Madde 49 –(1) 23/8/1985 tarihli ve 18851 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan İtfaiye Teşkillerinin Kuruluş, Görev, Eğitim ve Denetim Esaslarına Dair Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır”.

Yürürlükten kaldırılan 23.08.1985 tarihli ve 18851 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan İtfaiye Teşkillerinin Kuruluş, Görev, Eğitim ve Denetim Esaslarına Dair Yönetmelikte belirtilen mevcut onbaşı ve başçavuş kadrosunda olanlar, 2006 tarihli Belediye İtfaiye Yönetmeliğinin Kazanılmış Hakların Saklılığı başlıklı 46. maddesine göre “Madde 46 – (1) Bu Yönetmelik kapsamında bulunan görevlere ilgili mevzuata göre atanmış olan itfaiye personelinin kazanılmış hakları saklıdır” şeklinde belirtilmiş olup yürürlükten kaldırılan yönetmelikte belirtilen onbaşı, başçavuş gibi rütbeleri

almaya hak kazanmış personel için kazanılmış haklar neticesinde rütbelerini kullanmaktadır.

Yönetmelikte belirtilen er, çavuş gibi unvanlar, tulumbacılık (gönüllülük esaslı meslek) sonrası yarı askeri itfaiye teşkilatından kalan ve günümüz itfaiye teşkilatları tarafından yönetmelik gereği kullanılmakta olan unvanlardır. Askeri terminolojinin yerine, bir kariyer mesleği olan itfaiyecilikte kapsamlı bir şekilde modern itfaiye kurumlarına uygun olarak sivil hiyerarşik unvan yapılanmasının kullanılması ve çıkarılacak yönetmeliklerde ifade edilmesi; teknik, teknolojik ve yatırım anlamında gelişen Türk İtfaiyeciliğinin sivil unvanlı bir kurumsal kimliğe dönüşümünün ilk adımları olacağı belirtilebilir. Ülkemizde, havaalanları itfaiye unvanı olarak ARFF (Airport Rescue and Fire Figthing - Havaalanı Kurtarma ve Yangınla Mücadele) memuru olarak itfaiyecilik mesleği kapsamında farklı unvan isimlendirilmesi de yapılmaktadır.

Belediye İtfaiye Yönetmeliğinin Gönüllü İtfaiyecilik maddesi, “Madde 45 –(1) İtfaiye hizmetlerinin desteklenmesine ihtiyaç duyulan yerlerde 9/10/2005 tarihli ve 25961 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan İl Özel İdaresi ve Belediye Hizmetlerine Gönüllü Katılım Yönetmeliği hükümlerine göre gönüllü itfaiye teşkilleri kurulabilir” şeklinde ifade edilmiştir.

İstanbul Büyükşehir Belediye Meclisinin 15.07.2015 tarihli ve 1153 sayılı kararı ile İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı İtfaiye Daire Başkanlığı Gönüllü İtfaiyecilik Yönetmeliği kabul edilmiştir (www.ibb.istanbul, 08.06.2017).

Bu yönetmeliğin 6. maddesinin 7. fıkrası hükümlerine dayanılarak İstanbul Büyükşehir Belediye Meclisinin 09.05.2017 tarihli ve 629 sayılı kararı ile İtfaiye Daire Başkanlığı Gönüllü İtfaiye İstasyonları Çalışma Usul ve Esasları Yönergesi kabul edilmiştir (www.ibb.istanbul, 08.06.2017).

13.07.2005 tarihli ve 25874 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun Acil Durum Planlaması başlıklı 53. Maddesinde;

“Madde 53- Belediye; yangın, sanayi kazaları, deprem ve diğer doğal afetlerden korunmak veya bunların zararlarını azaltmak amacıyla beldenin özelliklerini de dikkate alarak gerekli afet ve acil durum plânlarını yapar, ekip ve donanımı hazırlar. Acil durum plânlarının hazırlanmasında varsa il ölçeğindeki diğer acil durum plânlarıyla da koordinasyon sağlanır ve ilgili bakanlık, kamu kuruluşları, meslek teşekkülleriyle üniversitelerin ve diğer mahallî idarelerin görüşleri alınır. Plânlar doğrultusunda halkın eğitimi için gerekli önlemler alınarak

ikinci fıkrada sayılan idareler, kurumlar ve örgütlerle ortak programlar yapılabilir. Belediye, belediye sınırları dışında yangın ve doğal afetler meydana gelmesi durumunda, bu bölgelere gerekli yardım ve destek sağlayabilir.”

Yine 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun Belediyenin Görev Yetki ve Sorumlulukları kısmı 14. madde a bendinde **belediyelere mahalli müşterek nitelikte olmak şartıyla itfaiye hizmetini sunma görevi** verilmektedir. 14. maddenin dördüncü fıkrasında, **Belediye hizmetleri, vatandaşlara en yakın yerlerde ve en uygun yöntemlerle sunulur** ifadesi hizmette yerindelik hükmünü ifade etmektedir.

04.03.2005 tarihli ve 25745 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu’nun Acil Durum Planlaması başlıklı 69. maddesi (www.resmigazete.gov.tr, 22.05.2017)

“İl özel idaresi, yangın, sanayi kazaları, deprem ve diğer doğal afetlerden korunmak veya bunların zararlarını azaltmak amacıyla ilin özelliklerini de dikkate alarak gerekli afet ve acil durum planlarını yapar, ekip ve donanımı hazırlar.

Acil durum planlarının hazırlanmasında varsa il ölçeğindeki diğer acil durum planlarıyla da koordinasyon sağlanır ve ilgili bakanlık, kamu kuruluşları, meslek teşekkülleriyle üniversitelerin ve diğer mahalli idarelerin görüşleri alınır.

Planlar doğrultusunda halkın eğitimi için gerekli önlemler alınarak ikinci fıkrada sayılan idareler, kurumlar ve örgütlerle ortak programlar yapılabilir.

İl özel idaresi, il dışında yangın ve doğal afetler meydana gelmesi durumunda, bu bölgelere gerekli yardım ve destek sağlayabilir denilmiştir.

İl özel idaresinin görev ve sorumlulukları başlıklı 6. maddenin b fıkrasında

Madde 6 - İl özel idaresi mahallî müşterek nitelikte olmak şartıyla;

b) İmar, yol, su, kanalizasyon, katı atık, çevre, **acil yardım ve kurtarma**, kültür, turizm, gençlik ve spor; orman köylerinin desteklenmesi, ağaçlandırma, park ve bahçe tesisine ilişkin hizmetleri belediye sınırları dışında, yapmakla görevli ve yetkilidir.”

1.4.4. Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik’te İtfaiye

İçişleri Bakanlığı’ndan 22.02.2007 tarih ve 26442 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik’ te İtfaiye Personeli başlıklı maddesinde “Madde 18 -(1) Belediyeler, itfaiye biriminin görevlerini göz önünde bulundurarak, itfaiye personeli dışında diğer hizmet sınıflarında bulunan personeli ihtiyaç halinde, mevcut kadroları ile itfaiye teşkilatında görevlendirebilir” (www.resmigazete.gov.tr, 24.05.2017) denilerek, yukarıda belirtilen Belediye İtfaiye yönetmeliğinin 6.

maddesinde, on dört başlık altında sıralanan itfaiyenin görevlerinin önemine binaen, farklı hizmet sınıflarında bulunan belediye personelinin ihtiyaç halinde itfaiye teşkilatlarında görevlendirilmenin yapılmasına imkan sağlayacağı belirtilebilir.

1.4.5. İşyeri Tehlike Sınıflandırılmasında İtfaiye

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. madde (h) fıkrasında “işyeri; mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu” şeklinde tanımlanmıştır (www.resmigazete.gov.tr, 24.05.2017).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan 26.12.2012 tarihli 28509 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği’ ne göre, itfaiye hizmetleri (hava taşıtlarıyla yapılanlar ile orman yangınlarıyla mücadele ve koruma faaliyetleri hariç), 84.25.01 NACE Kodu ile Çok Tehlikeli işyeri tehlike sınıfında yer almaktadır (www.resmigazete.gov.tr, 24.05.2017).

1.5. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) ve Afet Koordinasyon Merkezleri (AKOM) Açısından İtfaiye

1.5.1. AFAD Kuruluşu

Ülkemizde doğal afetlerle ilgili politikalar ilk olarak 1939 Erzincan Depremi sonrası yukarıda da belirtildiği gibi çıkarılan 7269 sayılı kanun ile 1988 yılında çıkarılan Afetlere İlişkin Acil Yardım Teşkilatı ve Planlama Esaslarına Dair Yönetmelik ile devam etmiş olup 17 Ağustos 1999 Marmara Depremi’nin ardından afet yönetimi konusunda kanun ve mevzuat değişikliğine gidilmiş, 2009 yılında çıkarılan 5902 sayılı yasa ile Başbakanlık’a bağlı Afet ve Acil Durum Başkanlığı (AFAD) kurularak afetlerle ilgili olarak görev yapan İçişleri Bakanlığı’na bağlı Sivil Savunma Genel Müdürlüğü,

Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'na bağlı Afet İşleri Genel Müdürlüğü ve Başbakanlık'a bağlı Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğü kapatılarak, yetki ve sorumluluklar tek bir çatı altında toplanmıştır. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile ilgili yapılan düzenlemeler kapsamında, 15 Temmuz 2018 tarihinde yayınlanan 4 No.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı İçişleri Bakanlığına bağlanmıştır (www.afad.gov.tr., 24.01.2019).

17.06.2009 tarihli 27261 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 5902 sayılı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un Amaç ve Kapsam başlıklı maddeleri;

“Madde 1 – (1) Bu Kanunun amacı, afet ve acil durumlar ile sivil savunmaya ilişkin hizmetleri yürütmek üzere, Başbakanlığa bağlı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının kurulması, teşkilatı ile görev ve yetkilerini düzenlemektir. Başbakan, Başkanlıkla ilgili yetkilerini bir bakan aracılığı ile kullanabilir.

(2) Bu Kanun; afet ve acil durumlar ile sivil savunmaya ilişkin hizmetlerin ülke düzeyinde etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi için gerekli önlemlerin alınması ve olayların meydana gelmesinden önce hazırlık ve zarar azaltma, olay sırasında yapılacak müdahale ve olay sonrasında gerçekleştirilecek iyileştirme çalışmalarını yürüten kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyonun sağlanması ve bu konularda politikaların üretilmesi ve uygulanması hususlarını kapsar.”

Yine aynı kanunun Kurullar, Başkanlık Teşkilatı ve Görevleri başlıklı Müdahale Dairesi Başkanlığı'nın Görevleri kısmı 9. maddesi (www.resmigazete.gov.tr, 22.05.2017) aşağıda belirtilmiştir;

“a) Afet ve acil durum esnasında kamu, özel ve sivil toplum kuruluşları, yabancı kişi ve kuruluşlara ait her türlü kaynakları değerlendirerek afet veya acil durumun etkilerini gidermeye yönelik müdahale çalışmalarını yürütmek.

b) Başbakanlık afet ve acil durum yönetimi merkezini idare etmek.

c) Kamu kurum ve kuruluşları ile illerde afet ve acil durum yönetimi merkezlerinin açılması ve yönetilmesini sağlamak.

ç) **İtfaiye**, arama ve kurtarma hizmetlerinin standartlarını belirlemek.

d) **İtfaiye**, arama ve kurtarma hizmeti veren kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak.

e) **Gönüllü itfaiye** ile arama ve kurtarma hizmetlerini düzenlemek ve teşvik etmek.

f) Koruyucu ve kurtarıcı faaliyetleri planlamak ve yürütmek.

g) Afet ve acil duruma ilişkin anlaşmalarla verilen görevleri yürütmek.”

Bu kanunla afet, acil durumlar ve sivil savunmaya ilişiği olan hizmetlerin koordinasyonu Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığına verilmiştir.

Kanun Hükümünde Kararname KHK/703 Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükümünde Kararname 9 Temmuz 2018 tarihli ve 30473 sayılı Resmi Gazete, Madde 62- 29/5/2019 tarihli ve 5902 sayılı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunla (www.resmigazete.gov.tr, 07.02.2019) ;

“a. Adı Afet ve acil Durum Yönetimi Başkanlığı ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun” şeklinde değiştirilmiştir.

b. 23 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan “Bu Kanun” ibaresi“Kanunlarla ve afet ve acil durum yönetimine ilişkin Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi” şeklinde değiştirilmiş, üçüncü fıkrasında yer alan “kanunlarla” ibaresinden sonra gelmek üzere “ve Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle” ibaresi eklenmiştir. 1 ila 14 üncü, 16 ila 22 nci maddeleri, 24 ila 26 ncı maddeleri, ek 1 nci maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları ve geçici 1 ila geçici 7 nci maddeleri ve eki (I) sayılı Cetvel yürürlükten kaldırılmıştır.”

5902 sayılı kanun ve 7269 sayılı kanuna dayanılarak hazırlanan 18.12.2013 tarihli ve 28855 sayılı Resmi Gazete, Afet ve Acil Durum Müdahale Hizmetleri Yönetmeliği’nin Amaç başlıklı 1. Maddesi (www.resmigazete.gov.tr, 07.02.2019) aşağıda belirtilmiştir;

“Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı; afet ve acil durumlara müdahalede ihtiyaç duyulacak tüm güç ve kaynakları ulusal ve yerel düzeyde planlamak, bu güç ve kaynakların olay bölgesine hızlı ve etkin bir şekilde ulaştırılmasını sağlamak, müdahale hizmetlerini ve bu hizmetlerin koordinasyonundan sorumlu ana ve destek çözüm ortaklarının ve yerel düzeyde sorumlu birimlerin görev ve sorumlulukları ile planlama esaslarını belirlemektir.”

1.5.2. AKOM Kuruluşu

Kuzucuoğlu, belediyelerin bünyesinde bulunan AKOM’ un olası bir afet ve acil durumda AFAD’ın olay komuta sistemindeki sorumluluğundaki birimlerden biri olarak hizmet vermekte olduğunu belirtmektedir (2015: s. 142-143).

İBB AKOM,’un 17 Ağustos 1999 depreminin ardından, İstanbul’da her türlü doğal afetin öncesinden bitimine kadar geçen sürede, afetin en az zararla atlatılmasını sağlamak amacıyla, İstanbul Büyükşehir Belediyesine bağlı kurumlar arasında iş

bölümü, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak ve İBB Başkanı ve İstanbul İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğünden (AFAD) gelecek emirler doğrultusunda İstanbul Büyükşehir Belediyesinin üzerine düşen görevleri koordine etmek üzere, 7269 sayılı Afet Kanunu, 586 sayılı Kararname, 5393 sayılı Belediye Kanunu, 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, 12.12.2000 tarih ve 686 sayılı İstanbul Büyükşehir Belediyesi Meclis Kararı ile 12 Aralık 2000 tarihinde kurulduğu ifade edilmiştir. İBB İtfaiye Daire Başkanlığı Afet Koordinasyon Şube Müdürlüğü Görev ve Çalışma Yönetmeliği Amaç ve Kapsam başlıklı 1. maddesinin ikinci fıkrası (<https://akom.ibb.istanbul/>, 24.01.2019) aşağıda belirtilmiştir.

“İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı İtfaiye Daire Başkanlığı Afet Koordinasyon Merkezi Şube Müdürlüğünün İstanbul İl Kriz Merkezi’nin çalışmalarına paralel olarak, afet öncesi, afet anında ve afetin etkilerinin devam ettiği durumlarda, afetin başlangıcından bitimine ve etkilerinin sona ermesine kadar geçen sürede, afetin en az zararla atlatılmasını sağlamak amacıyla, İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı kurum ve kuruluşlar arasındaki koordinasyonu ve işbirliğinin sağlanması amacıyla teşkilat ve kuruluşunun işleyiş şartlarına dair esas ve usulleri kapsar.”

1.6. Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelikte (BYKHY)

“Önleme” İlişkin Faaliyetler

Ülkemizde yangından korunma ile ilgili yönetmeliklerin seyri aşağıdaki gibidir.

27.08.1966 tarihli ve 12386 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan 6/6851 karar sayılı Devlet Tarafından Kullanılan Binaların Korunması Hakkında Yönetmelik (www.resmigazete.gov.tr, 25.05.2017).

1992 yılında İstanbul Büyükşehir Belediye Meclisi’nde kabul edilen İstanbul Büyükşehir Belediyesi Yangından Korunma Yönetmeliği, İstanbul Eski İtfaiye Müdürü Abdurrahman KILIÇ, bu yönetmelikle birlikte Türkiye’deki itfaiyeler içinde ilk defa İstanbul İtfaiyesi’nde mühendis ve mimar çalıştırıldığını, yeni yapıların projeleri İtfaiye Müdürlüğü’ndeki uzmanlar tarafından yangın güvenliği açısından incelenmeye başlandığını ifade etmiştir (2010: s. 98).

04.11.1995 tarihli ve 22453 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Kamu Binalarının Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik, bu yönetmeliğin yedinci kısım üçüncü bölümünün Kaldırılan Hükümler başlıklı 118. maddesiyle 13.08.1966 tarih ve 6/6851 kararıyla yürürlüğe konulan Devlet Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır (www.resmigazete.gov.tr, 25.05.2017).

26.07.2002 tarihli 24827 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik (BYKHY) (www.resmigazete.gov.tr, 25.05.2017), 2002 tarihli BYKHY Türkiye’nin tüm yapılarla ilgili ilk yangından korunma yönetmeliği olup alınacak önlemler belirlenmiştir. Bu yönetmeliğin 10. kısım Kaldırılan Hükümler Başlıklı 140. Maddesiyle 26.10.1995 tarihli ve 95/7477 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Kamu Binalarının Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmış bununla birlikte Belediyeler tarafından çıkarılmış olan bütün yangından korunma yönetmelikleri ve talimatları yürürlükten kaldırılmıştır

19.12.2007 tarihli ve 26735 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik’le (www.resmigazete.gov.tr, 25.05.2017), bir önceki yönetmelikte uygulamada karşılaşılan problemlerin giderilmesi için bir takım revizyonlara gidilmiştir ve güncel olan yönetmeliktir. Bu yönetmeliğin on birinci kısım Yürürlükten Kaldırılan ve Uygulanmayacak Hükümler Başlıklı 169. maddesiyle 12.06.2002 tarihli ve 2002/4390 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe konulan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

09.09.2009 tarihli ve 27344 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (www.resmigazete.gov.tr, 25.05.2017).

Bu yönetmelikte, tarihi yapıların özelliği bozulmadan yangın güvenlik önlemlerinin alınması konusunda hususlar belirtilmiştir.

09.07.2015 tarihli 29411 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (www.resmigazete.gov.tr, 25.05.2017), bu değişiklikle, yönetmelikteki bir takım maddelerde eksiklikler giderilmiş düzeltmeler yapılmıştır.

Belirtildiği gibi itfaiye kurumunun önleme, kurtarma, söndürme olmak üzere üç ana faaliyeti bulunmaktadır. Bu faaliyet başlıklarından biri olan “önlem”e yönelik, Resmi Gazetenin 2007/26735 sayılı BYKHY’ in 6. maddesinin dördüncü fıkrasında

“Binaların yangın algılama ve söndürme projeleri tesisat projelerinden ayrı olarak hazırlanır. Tahliye projeleri, konutlar hariç olmak üzere, yüksek yapılarda ve yapı inşaat alanı 5000 m²’den fazla olan yapılarda mimari projelerden ayrı olarak hazırlanır. Diğer yapılarda ise, mimari projelerde gösterilir. Projeler; ilgili belediye itfaiye birimlerinin uygun görüşü alındıktan sonra, belediye ve mücavir alan sınırları içerisinde belediyelerce, belediye ve mücavir alan sınırları dışında ise, valiliklerce onaylanarak uygulanır” şeklindeyken, 2009 yılında çıkarılan Resmi Gazetenin 2009/27344 sayılı BYKHYDY’ de Görev, Yetki ve Sorumluluk kısmı 6. maddesinin dördüncü fıkrasında yapılan değişiklikle

“(Değişik: 09/09/2009 – 27344 R.G. / 4 md.) Binaların yangın algılama ve söndürme projeleri, tesisat projelerinden ayrı olarak hazırlanır. Bir kat alanı 2000 m²’den fazla olan katların tahliye projeleri mimari projelerden ayrı olarak hazırlanır. Tahliye projeleri diğer yapılarda mimari projelerde gösterilir. Projeler; ilgili belediye itfaiye birimlerinin uygun görüşü alındıktan sonra, ruhsat vermeye yetkili merciler tarafından onaylanarak uygulanır. Belediye itfaiye birimlerince, projelerde değişiklik veya ilave gerekli görülmesi halinde, istenilen değişiklik veya ilavenin bu Yönetmeliğin hangi maddesine istinaden gerekli görüldüğünün belirtilmesi mecburidir. Yorumlanması gereken, açıklık gerektiren veya belirsiz olan konularda Bayındırlık ve İskan Bakanlığının görüşü alındıktan sonra işlem ve uygulama yapılır” halini almıştır. Yine aynı yönetmeliğin 5. maddesi “Yapı ruhsatı vermeye yetkili merciler; yangın söndürme, algılama ve tahliye projelerinin ve uygulamalarının bu Yönetmelik hükümlerine uygun olup olmadığını denetler” hükmünü haizdir.

Resmi Gazetenin 05.04.2012 tarihli gün ve 28255 sayısında Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (www.resmigazete.gov.tr, 25.05.2017) ile 2007 tarihli BYKHY 6. maddesinin dördüncü fıkrası şu şekilde değişmiştir “*Projeler ruhsat vermeye yetkili merciler tarafından onaylanarak uygulanır. şeklinde değiştirilerek İlgili belediye itfaiye birimlerinin uygun görüşü alınır*” kısmı iptal edilmiştir.

Böylece yapı kullanma izni (iskan) ve tahliye projelerinin itfaiye onay ve görüşü düzenleme işlem ve kontrolleri görevi ruhsat vermeye yetkili merci olan ilçe belediyeleri tarafından yapılacak olup, yetki devriyle birlikte geçiş döneminde işlerin düzenli bir şekilde yürütülmesi adına ve talep edilmesiyle eğitim, tecrübe paylaşımı, vatandaş mağduriyetinin önlenmesi ve hizmetin aksamaması adına Büyükşehir Belediyelerince, İlçe Belediyelerine konu ile alakalı desteğin sağlanması gerektiği düşünülmektedir.

İstanbul Eski İtfaiye Müdürlerinden Abdurrahman KILIÇ' a göre, Avrupa ve Amerika'da yangınla ilgili proje ve iskan kontrolleri, denetimleri için itfaiye tam yetkili iken ülkemizde bu yetkinin itfaiyelerden alındığını, gelişmiş ülkelerde itfaiyenin öncelikle önleme noktasında sorumluluk aldığını, uygulamanın itfaiyeleri eski tulumbacılık dönemine götürdüğünü yine proje ve iskan kontrollerinin ilçe belediyeler tarafından, işletme kontrollerinin ise itfaiye tarafından yapılmasının yetki karmaşasına yol açacağını, yönetmeliğin ilçelerce farklı yorumlanarak ilçeler arası uygulamalarda farklılıkların oluşabileceğini belirtmektedir (2014: s. 8-9).

1.7. İtfaiye ve İtfaiyeci Nitelikleri

1.7.1. İtfaiye

Kelime anlamı olarak söndürme anlamına gelen itfaiye; 26326 sayılı Belediye İtfaiye Yönetmeliğinin, itfaiye teşkilatının görevleri kısmında sayılan ve verilen görevler, kelime anlamındaki itfaiye tanımından daha fazlasını ifade ettiği görülmektedir.

O halde itfaiye nedir sorusuna yönelik olarak itfaiye; İtfai olaylara karşı her koşulda cevap veren itfaiyecinin, günün 24 saatinde tüm gereksinimlerini karşılayan, garaj, yemekhane, yatakhane, idari bürolar, lokal/ dinlenme odası, spor salonu, eğitim merkezi, depo, bakım onarım, önlem, denetim, kütüphane, sosyal ve kültürel tüm bölümlerle görevleri yerine getirmek için gerekli tüm araç, gereç, malzeme ve teçhizatı bünyesinde bulunduran teşkilatlara **itfaiye** denir.

1.7.2. İtfaiyeci

İtfaiyecinin el kitabı adlı çalışmada itfaiyeci; İtfai olaylara müdahale eden, araç ve ekipman kullanma becerisi olan itfaiyecilik mesleğinin getirdiği fiziksel ve zihinsel yetkinliğe sahip kişidir şeklinde tanımlanmıştır (İtfaiyecinin El Kitabı, 2019: .258).

Türk Standartları Enstitüsüne göre de İtfaiye Eri; bir yangın ve olaya müdahale anında ekip veya grup içerisinde kendisine verilen bütün emir ve görevleri yerine getiren ve bunun için gerekli sağlığa ve eğitimde verilen bilgilere sahip olan kişidir şeklinde tanımlanmıştır (TS 10369,1992: s. 1).

Her iki tanımda da sadece yangın ve itfai bir olayda kendisine verilen emir ve görevleri yerine getiren kişi olarak itfaiye eri tanımlanmakta olup kesintisiz yerel tam kamusal itfaiye hizmetinin sürdüğü karargah/istasyon dahilindeki fonksiyonlarının tanımlara dahil edilmediği görülmektedir. Bununla birlikte tanımda geçen, itfaiyecinin; kendisine verilen görevleri her şarta göre yerine getirir, teşkilatının organizasyon yapısını bilir, gerekli bedensel ve ruhsal sağlığa sahip, yaptığı iş hakkında yeterli bilgiye sahip kişidir şeklindeki tanımlarda, itfaiye personelin genel ve özel yeterlilik kurallarının belirtildiği söylenebilir.

O halde yukarıdaki ifadeler üzerine itfaiyeci kimdir sorusuna yönelik olarak; itfai olaylara müdahale etme, bu olaylara neden olabilecek etkenleri ortadan kaldırma, önlem aldırma, araştırma yapma ve eğitim gibi görevler itfaiye teşkilatlarında çalışacak itfaiyeciler için önemli ayrıcalıklar getirmektedir. İtfai olaylarda kendisine verilen görevleri zaman ve zemin şartlarına aldırmaksızın yapan, halkın can ve mal güvenliğini her şeyden üstün tutan, teşkilatının organizasyonunu yapan ve tanıyan, teşkilat içinde yapılan işleri ve yönetmelikleri takip eden ve geliştiren itfai olaylar için gerekli araç, gereç, teçhizat, malzeme, cihaz ve donanımları titizlikle seçen, kullanan ve bakım, onarım, temizlik ve tutumlarını bilinçli şekilde yapan, ilk yardım ve haberleşme bilgisine sahip, dürüstlüğü ve sportmenliği elden bırakmayan, yarışan, kazanan bu uğraşları centilmenlikle gerçekleştiren, idari, sosyal ve tüm lojistik hizmetleri kendi bünyesinde toplayan, itfai olaylara karşın alınacak önlem ve müdahale sistemleri için gerekli tüm teknik hizmetlere cevap veren, amirlerine ve eşit hizmet arkadaşlarına karşı saygı ve görev bilincinde olan, bilimsel açıdan sürekli olarak kendini yenileyen, eğitim

fonksiyonunu zaman bağılı olmaksızın yapan, yaptıran bu özelliklerinden dolayı itfai olayları hassas koşullara bağılı olarak değerlendiren teknik kişiye **itfaiyeci** denir.

1.7.3. Kurtarma ve Yangınla M¼cadele Personelinde (İtfaiyeci) Olması Gereken Nitelikler

İtfaiye personelinde olması gereken özellikler aşağıda sıralanmıştır (www.dhmi.gov.tr, 22.05.2017).

- Cesaret,
- Bilgi,
- Disiplin,
- Fiziki kabiliyet,
- Feragat,
- Sebat,
- İnsiyatif'tir.

O halde, itfai olaylara m¼dahale etme, bu olaylara neden olabilecek etkenleri ortadan kaldırma, önlem aldırma, araştırma yapma ve eğitim gibi görevler itfaiye teşkilatlarında çalışacak itfaiyeciler için önemli ayrıcalıklar getirmektedir. Bu da itfaiyecinin sosyal yapısı, k¼lt¼rel durumu, fiziksel ¼st¼nl¼kleri, beden ve ruh sağlığı ile yakından ilgilidir. İşleyiş olarak; itfaiye teşkilatlarında, itfaiye istasyonlarında (Grup/M¼freze) çalışanlar açasından grup içi ilişkilerin önem taşıdığı kadar diğer gruplarla (İstasyon) ilişkilerde önem arz etmektedir.

1.7.4. İtfaiyeci Ulusal Meslek Standartları

27.06.2016 tarihli 29755 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 2016/6 Tebliğ No'lu Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğ'de d¼rt farklı seviyede İtfaiyeci Ulusal Meslek Standartları yayınlanmıştır, bu tebliğ'de İtfaiyeci seviye tanımları şu şekilde yapılmıştır (www.resmigazete.gov.tr, 25.05.2017).

“İtfaiyeci (Seviye 3); ilgili sorumlunun y¼nlendirmesi altında, iş sağlığı ve g¼venlięi şartlarına uyarak, ç¼vre koruma ve kalite geliştirmeye özen g¼stererek; m¼dahale araç-gereç, malzeme, ekipman ve teçhizatlarını kullanma, itfai olaylara m¼dahale faaliyetleri ile koruma, önleme, arama ve kurtarma uygulamalarına katkı verme ve mesleki gelişim uygulamalarına katılma bilgi ve

becerilerine sahip nitelikli kişidir. İtfaiyeci (Seviye 3); genelde bir ekip içinde, ekip sorumlusunun yönlendirmesi altında, iş süreçlerinde ve görevlendirildiği operasyonlarda destek, yardım, hazırlık ve bakım faaliyetlerini gerçekleştirir.

İtfaiyeci (Seviye 4); bir ekip içinde çalışan veya ekip sorumlusu olarak, iş sağlığı ve güvenliği şartlarına uyarak, çevre koruma ve kalite geliştirmeye özen göstererek; özellikli olmayan itfaiye aracı, araç-gereç, malzeme, ekipman ve teçhizatlarını kullanma, her türlü itfai olaya ve tehlikeli madde olaylarına müdahale etme, KBRN madde olaylarında dekontaminasyon işlemlerine yardımcı olma, arama ve kurtarma yapma, koruma ve önleme uygulamalarını gerçekleştirme ve/veya operasyon ekibini standart yöntemlere göre sevk ve idare etme ve mesleki gelişim uygulamalarına katılma bilgi ve becerilerine sahip nitelikli kişidir.

İtfaiyeci (Seviye 5); müdahale ekibi/ekiplerinin sorumlusu olarak, iş sağlığı ve güvenliği şartlarına uyarak, çevre koruma ve kalite geliştirmeye özen göstererek; her türlü itfaiye aracı, araç-gereç, malzeme, ekipman ve teçhizatlarını kullanma, her türlü itfai olaya ve KBRN olaylarına müdahale etme, her türlü ortamda arama kurtarma yapma, koruma ve önleme faaliyetlerini gerçekleştirme, müdahaleleri gerçekleştiren ekipleri sevk ve idare etme, olay ve olay yeri inceleme (bilgi, belge ve bulguları toplama), değerlendirme, dokümantasyon ve raporlama uygulamalarını yapma, eğitim süreç, ortam ve uygulamalarını gerçekleştirme ve organize edip yönetme ve mesleki gelişim uygulamalarına katılma bilgi ve becerilerine sahip nitelikli kişidir.

İtfaiyeci (Seviye 6); iş sağlığı ve güvenliği şartlarına uyarak, çevre koruma ve kalite geliştirmeye özen göstererek; itfaiye aracı, araç-gereç, malzeme, ekipman ve teçhizatı kullanma, her türlü itfai olaya ve tehlikeli madde olaylarına müdahale etme, KBRN madde olaylarında arıtma işlemlerine yardımcı olma, arama kurtarma yapma, koruma ve önleme faaliyetlerini gerçekleştirme, itfaiye hizmetlerini gerçekleştiren ekipleri sevk ve idare etme, olay yeri inceleme, değerlendirme ve raporlama uygulamalarını yapmanın yanı sıra eğitim verme, kurum politika, strateji, amaç ve hedeflerini belirleme ve tüm itfaiye hizmet süreçlerine ilişkin planlama, yürütme, yönetme ve mesleki gelişim uygulamalarına katılma bilgi ve becerilerine sahip nitelikli kişidir” denilerek dört farklı seviyede itfaiyeci meslek tanımı yapılmıştır.”

Meslek Sınıfı ile Meslek Standartları kavramlarının farklı tanımlar olduğu, İtfaiyeciliğin Meslek Standardı ve tanımının olması Meslek Sınıfı olacağı anlamına gelmediği, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’ndaki Mesleki Sınıflar arasında yer almasına dolaylı yoldan katkı sağlayabileceği, bu standartlar ve bunların doğrultusunda yapılacak yeterlik çalışmaları ile İtfaiye Teşkilatlarının kurumsallaşma sürecine ve kurumsal itibar çalışmalarına da katkı sağlayacağı belirtilebilir. Meslek sınıfından kastedilen, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda yapılacak değişikliklerle, bir İtfaiye Hizmetleri Sınıfının oluşturulması anlamı taşımakta olduğu düşünülmektedir.

1.8. İstanbul İtfaiyesi

1.8.1. Misyon ve Vizyon

İstanbul İtfaiyesi'nin misyon ve vizyon tanımları şu şekilde yapılmıştır.

Misyon: Her türlü itfai olaya, uluslar arası standartların öngördüğü sürede, etkin müdahale etmek, itfai olaylara etkin müdahale edecek nitelikte eğitilmiş ve tecrübeli itfaiyecileri yetiştirmek, afetlerde oluşabilecek maddi zarar ve can kayıplarını en az düzeyde tutmak için yangın önlem ve bilinçlendirme faaliyetlerini gerçekleştirmek, hastane öncesi acil sağlık hizmetlerinin uluslar arası kabul edilmiş standartlarda sunulmasını sağlamak suretiyle İstanbul halkının hizmetinde olmaktır.

Vizyon: Afet öncesi, eğitim faaliyetleri ve yangın önlem amaçlı kontrolleri ile afet sonrası; modern araçları teknolojik ekipmanları, eğitilmiş ve tecrübeli personeliyle sürekli iyileştirmeyi kurum politikası olarak benimsemiş dünya çapında öncü bir itfaiye teşkilatı olmak (itfaiye.ibb.gov.tr/, 24.01.2019).

1.8.2. İstanbul İtfaiyesi 2018 Yılı İstatistik Verileri

İstanbul İtfaiyesi 2018 yılı istatistikleri aşağıdaki listede belirtilmiştir (itfaiye.ibb.gov.tr/, 26.01.2019).

- İBB İtfaiye Daire Başkanlığı Çalışan Sayısı: :4.296
- İBB İtfaiye Daire Başkanlığı Araç Sayısı :848
- İBB İtfaiye Daire Başkanlığı İstasyon Sayısı :122
- İBB İtfaiye Daire Başkanlığı İtfai Olay Sayısı :56.125
- İBB İtfaiye Daire Başkanlığı İtfai Olaylar İçerisindeki Yangın Sayısı :20.416
- İBB İtfaiye Daire Başkanlığı Yangınlara Ortalama Varış Süresi :05:29
- İBB İtfaiye Daire Başkanlığı İtfai Olaylara Ortalama Varış Süresi :05:33

İBB İtfaiye Daire Başkanlığı; **yerel tam kamusal hizmet sunumu olan itfaiye hizmetlerini**, İstanbul'un 2018 yılı toplam nüfusu olan 15.029.231 kişiye sunmaktadır (www.tuik.gov.tr, 26.01.2019).

Tarihi, kültürel, ticaret ve etrafı denizlerle çevrili bir liman kenti olan İstanbul metropoliten alanında yukarıda bahsedilen istatistik verileriyle ilgili olarak, İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin son yıllardaki dev yatırımları ile dünyanın 3. büyük itfaiye teşkilatı haline gelen İstanbul İtfaiyesi (İstanbul Bülteni, 2016: 56), itfaiye araçlarının yaş sayılarının düşürülmesi, çağın gereklilikleriyle donatılması, can ve mal kaybını azaltmaya /en aza indirmeye yönelik uygulama çabaları söz konusudur. İtfai bir olayda; can kaybının, milli servet kaybının, maddi ve manevi kayıpların önlenmesinde zaman çok önemli bir faktör olup Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik Ek-1'de belirtilen Bina Tehlike Sınıflandırmasına göre potansiyel yüksek yangın riski olan bina, tesis, işletme, imalathane, fabrika ve depo gibi yerlere yönelik oluşturulacak noktasal müdahale (personel, araç-gereç ve teçhizatla birlikte) birimlerinin teşkilat yapısına dahil edilmesi, belirtilen kayıp ve hasarların en aza indireceği beklenmektedir.

1.8.3. İBB İtfaiye Norm Kadro Sayısı

22.05.2016 tarihli 29719 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İçişleri Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Devlet Personel Başkanlığı)'ndan Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik Ekinde İBB İtfaiye Teşkilatı kadro sayısı aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

Tablo 2

A6 Grubu: İstanbul Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Norm Kadro Standartları Cetveli

A6	ADET
7 500 000 VE ÜZERİ	
İTFAYE DAİRESİ BAŞKANI	1
İTFAYE ŞUBE MÜDÜRÜ	18
İTFAYE AMİRİ	180
İTFAYE ÇAVUŞU	540
İTFAYE ERI	5400

Kaynak: www.resmigazete.gov.tr, 25.05.2017.

Belediye ve bağılı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri norm kadro ilke ve standartlarına dair yönetmelikte nüfusa göre itfaiyeci kadro sayıları belirtilmiş olup Belediye İtfaiye Yönetmeliğinin Araç, Teçhizat ve Malzeme başlıklı maddesi,

“Madde 42 – (1) İtfaiye teşkilatının asgari araç sayısı, ilgili TSE veya EN standartlarına uygun olarak aşağıdaki kıstaslar esas alınarak belirlenir.

a) Nüfusu 10.000’e kadar olan yerlerde en az 1 adet itfaiye söndürme aracı,

b) Nüfusu 10.000-25.000 olan yerlerde en az 1 adet acil kurtarma aracı, 2 adet itfaiye söndürme aracı, 1 adet merdivenli araç,

c) Nüfusu 25.000-50.000 olan yerlerde en az 1 adet acil kurtarma aracı, 3 adet itfaiye söndürme aracı, 1 adet merdivenli araç, 1 adet çift kabinli pikap, 1 adet hizmet aracı,

ç) Nüfusu 50.000-100.000 olan yerlerde en az 1 adet acil kurtarma aracı, 1 adet ambulans, 4 adet itfaiye söndürme aracı, 1 adet merdivenli araç, 1 adet çift kabinli pikap, 1 adet hizmet aracı,

d) Nüfusu 100.000-200.000 olan yerlerde; en az 1 adet acil kurtarma aracı, 1 adet çok maksatlı kurtarma aracı, 1 adet ambulans, 6 adet itfaiye söndürme aracı, 2 adet merdivenli araç, 2 adet çift kabinli pikap, 1 adet hizmet aracı,

e) Nüfusu 200.000-300.000 olan yerlerde en az 1 adet acil kurtarma aracı, 1 adet çok maksatlı kurtarma aracı, 2 adet ambulans, 8 adet itfaiye söndürme aracı, 2 adet merdivenli araç, 3 adet çift kabinli pikap, 1 adet hizmet aracı,

f) Nüfusu 300.000-400.000 olan yerlerde en az 1 adet acil kurtarma aracı, 2 adet çok maksatlı kurtarma aracı, 2 adet ambulans, 10 adet itfaiye söndürme aracı, 3 adet merdivenli araç, 3 adet çift kabinli pikap, 2 adet hizmet aracı,

g) Nüfusu 400.000-600.000 olan yerlerde en az 2 adet acil kurtarma aracı, 2 adet çok maksatlı kurtarma aracı, 3 adet ambulans, 14 adet itfaiye söndürme aracı, 4 adet merdivenli araç, 4 adet çift kabinli pikap, 2 adet hizmet aracı,

ğ) Nüfusu 600.000’den fazla olan yerlerde (g) bendinde sayılan araçlara ilaveten, her 150.000 nüfus için 1 adet itfaiye söndürme aracı, her 400.000 nüfus için ise 1 adet merdivenli araç, 1 adet ambulans, 1 adet çok maksatlı kurtarma aracı, her 500.000 nüfus için ise 1 adet acil kurtarma aracı, 1 adet çift kabinli pikap, 1 adet hizmet aracı.

(2) İtfaiye araçları cins ve nitelik yönünden, teknolojik gelişmelere uygun olarak geliştirilir ve yenilenir. ”

Bu madde de yine nüfus sayısı kıstas olarak belirtilmiştir. Büyükşehir Belediyeleri ile İl ve İlçe belediyeleri itfaiye norm kadro sayıları ile itfaiye araç sayıları arasında farklılıklar ortaya çıkmış olup nüfus kıstası haricindeki diğer faktörlerin belirtilmemesi, güçlü bir itfaiye teşkilatı yapısına engel teşkil edebileceği düşünülmektedir.

Tablo 3

Türkiye’de İtfaiye Teşkilatı Personeli Norm Kadroları (2018)

Belediyeler	Toplam İtfaiye	İtfaiye Dairesi Başkanı	İtfaiye Şube Müdürü / İtfaiye Müdürü	İtfaiye Amiri	İtfaiye Çavuşu	İtfaiye Eri
Toplam	33.578	30	284	1.014	3.679	28.571
Büyükşehir	22.677	30	193	743	2.229	19.482
Büyükşehir İlçe	-	-	-	-	-	-
İl	4.561	-	51	148	442	3.920
İlçe	4.456	-	40	122	610	3.684
Belde	1.884	-	-	1	398	1.485

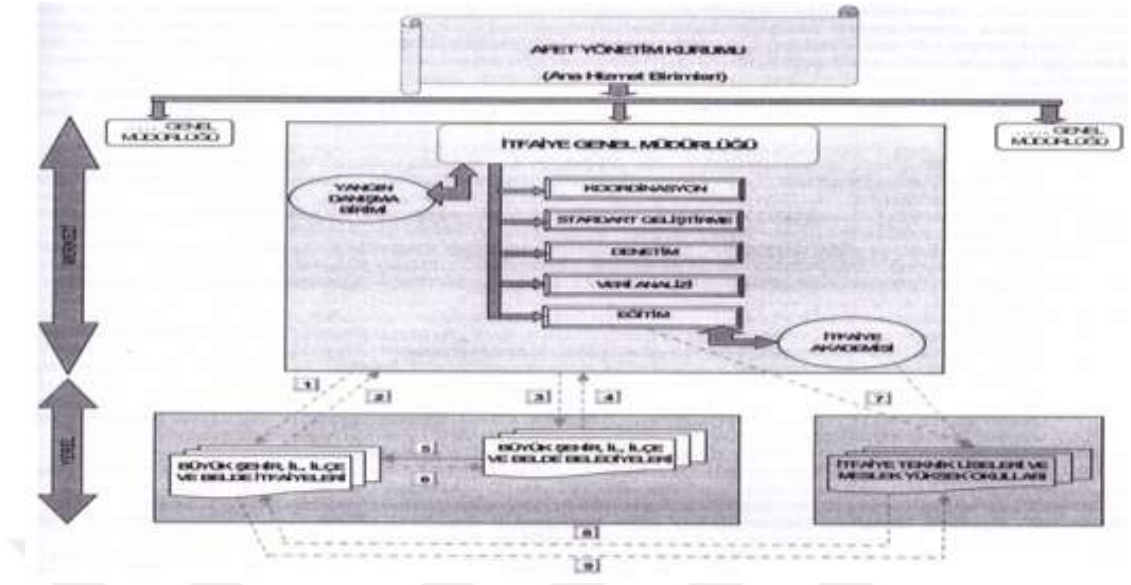
Kaynak: Sakin, K., 2018. s.32

1.9. Merkezi/Yerel Yönetim Düzleminde İtfaiye Servisleri

1.9.1. İtfaiye Teşkilatına Yönelik Getirilen Model Önerileri

İçişleri Bakanlığı Strateji Merkezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Afet Yönetim Merkezi ve Tüm İtfaiye Teşkilleri Birliği tarafından yürütülen Türk İtfaiye Teşkilatının Yeniden Yapılandırılması projesi kapsamında itfaiye teşkilatının yeniden yapılandırılması için yeni bir model oluşturulurken belirlenen ilkelere biri olan “Türkiye’nin idari sistemi merkezi yapılanma esasına dayalıdır. Merkezi idari yapı içinde itfaiye hizmetlerinin güçlendirileceği bir organa gerek vardır” ifadesiyle itfaiye idaresi için model önerileri ortaya konmuştur (Yentürk, N., ve diğerleri, 2013: s. 37-38).

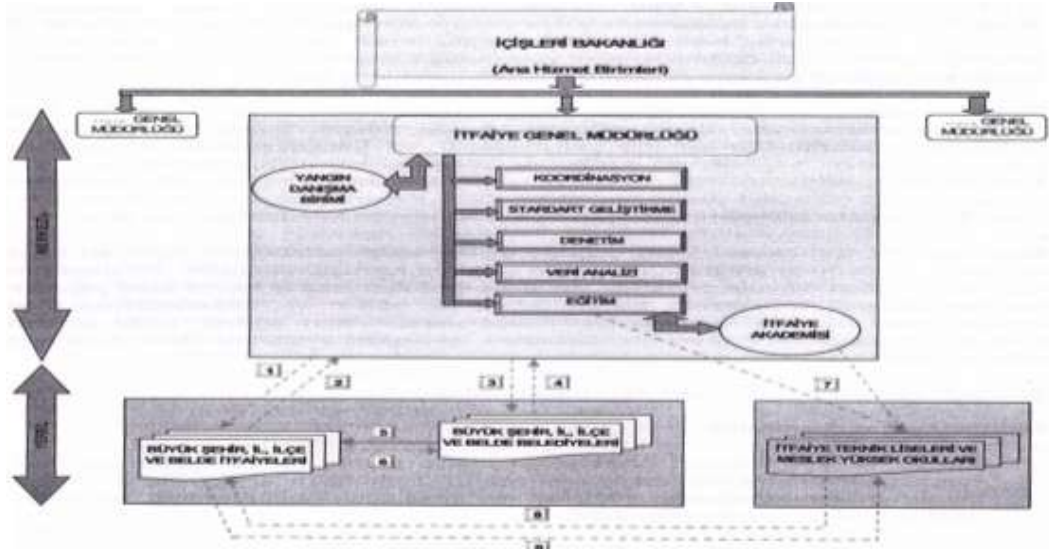
İtfaiye İdaresi İçin Uzun Dönemli Model Önerisinde; Türk İtfaiye İdaresinin bağlanacağı Afet Yönetim Kurumu / İtfaiye ve Afet Yönetim Kurumu katma bütçeli bir uzman teşkilat olarak bağlı kuruluş kapsamında örgütlenebilirliği aşağıdaki şekil üzerinde belirtilmiştir.



Şekil 2: İtfaiye Dairesi İçin Uzun Dönemli Model Önerisi

Kaynak: Yentürk, N. ve diğerleri, 2003: s. 31.

İtfaiye İdaresi İçin Kısa Dönemli Model Önerisinde; Türk Afet Yönetim Modeli bir işlerliğe kavuşana kadar, İtfaiye Genel Müdürlüğü, İçişleri Bakanlığı bünyesinde kurulabilirliği yönünden öneriler getirilmiştir.



Şekil 3: İtfaiye Dairesi İçin Kısa Dönemli Model Önerisi

Kaynak: Yentürk, N. ve diğerleri, 2003: s. 34.

Bu model içerisinde belirtilen ve dizaynda yer alan İtfaiyecilik Meslek Yüksek Okulu, Türkiye’de ilk defa itfaiyecilik eğitiminin üniversite düzeyinde ele alınması

1996 yılında Kocaeli Üniversitesi Meslek Yüksek Okulunda hayata geçirilmiştir. Çalışmanın giriş bölümünde ifade edilen itfaiyeciliğin teknik bir itfaiye sınıfı olarak hizmet vermesi öngörüldüğünde, Şekil 2 ve 3'te belirtilen model önerilerinde itfaiye organizasyondaki, İtfaiye Teknik Liseleri, ile İtfaiyecilik Yüksek Okulu bölüm mezunlarının ve hatta çalışma alanında ilgisi bulunan Teknik Lise ve Meslek Yüksekokullarında teknisyen/tekniker unvanları ile öğrencilerin mezun olduğu ve meslek sınıfları içerisinde yapılacak mevzuat düzenlemesiyle ayrı bir teknik itfaiye sınıfının alt yapısının kademeli bir şekilde sağlanabileceği düşünülmektedir.

İstanbul Eski İtfaiye Müdürlerinden Abdurrahman KILIÇ, itfaiyenin nasıl olması gerektiğiyle ilgili olarak; dünyanın çeşitli ülkelerinde itfaiye teşkilatlarının, askeriye içinde ya da polis teşkilatıyla bir arada olduğunu veya bağımsız bir genel müdürlük olarak bulunduğunu belirterek, Doğu Bloku ülkelerinin bir kısmında ve Paris gibi büyük şehirlerde itfaiyenin askeri bir teşkilat olduğunu ve askerlerle aynı rütbe ve haklara sahip olunduğunu, Uzak Doğu ve bazı Güney Amerika ülkelerinde, itfaiyenin polis teşkilatının içinde yer aldığını, birçok ülkede de sivil savunmayı da içine alan bir genel müdürlük şeklinde örgütlendiğini ifade etmiştir (2010: s. 20).

İtfaiyecilik/itfaiye teşkilatı Osmanlı döneminde merkezi bir yapıda sürdürülmekteydi, günümüzde itfaiye teşkilatlarının belediyelere devriyle birlikte yerel tam kamusal hizmet anlayışının uygulanmasıyla, itfaiye servislerinin görevleri yukarıda sıralanan kanun ve yönetmeliklerle merkezi ve yerel yönetimde ifade bulunmaktadır. Aynı zamanda itfaiyecilikte bir ihtisas alanı olan Havaalanı İtfaiye Servisleri, Orman İtfaiye Servisleri, Kıyı Emniyeti Söndürme ve Kurtarma Servisleri gibi bir takım uluslararası kurallara da atıf yapılarak yetki ve sorumluluğun merkezi yönetimde olduğu itfaiye teşkilatları da bulunmaktadır. Yine yukarıdaki bölümlerde belirtilen 7126 sayılı ve 5902 sayılı kanunlar itfaiyeciliğin merkezi yönetimdeki yerini ortaya çıkarmakta olup 5393 sayılı kanunda yerel yönetimlere konu hakkında sorumluluk vermektedir ve bu kanuna dayanarak çıkarılan Belediye İtfaiye Yönetmeliğiyle de ülkemizde itfaiye teşkilatlanması yerel düzeyde uygulanmaktadır.

Bu tip farklı teşkilatlanmalar, ülkemizde geçmişten bu yana İtfaiye Teşkilatlarının yapılanması konusunda çaba ve çalışmalar olduğunu fakat genel bir politikanın izlenmediğini göstermektedir.

Meydana gelebilecek afet durumlarında 5902 sayılı kanun ile işbirliği, işgücü tespiti, protokol, emir ve talimatların merkezi düzeyde AFAD tarafından organize edileceği, AFAD bünyesinde oluşturulan Müdahale Dairesi Başkanlığı görevlerinin, itfaiye personelinin faaliyet gösterdiği görev alanıyla ilgisi kurulduğu belirtilebilir.

Belediyeler bünyesindeki itfaiye teşkilatlarının merkezi bir yapıda örgütlenmesi üzerine yapılan tartışmalarda, BEM-BİR-SEN heyetinin 64. Hükümette İç İşleri Bakanı olarak görev almasından dolayı Efkân ALA' ya yapılan ziyarette, dile getirilen konular arasında olan yerel yönetimlerin en önemli gücü olduğu belirtilen itfaiye teşkilatlarının AFAD'a bağlanacağı haberleri üzerine, konuyu 64. Hükümet İçişleri Bakanı ALA, *"Bakanlık olarak itfaiye teşkilatının AFAD'a bağlanması ile ilgili hiçbir çalışmamız yoktur. İtfaiye teşkilatının AFAD'a bağlanması söz konusu değildir. Benim bu konuyla ilgili herhangi bir sözlü ve yazılı açıklamam yoktur."* diyerek dile getirmiştir (www.istanbulitfaiyesi.com, 22.05.2017).

Bahsedildiği üzere ülkemizde birçok alanda kurulan, farklı kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, standart ve kodlardan oluşan mevzuat, statü ve hizmet sınıfları içerisinde itfaiye teşkilatlanmaları da söz konusudur.

Türk Ticaret Kanunu hükümleri çerçevesinde kamu sermayesi ağırlıklı anonim şirket Havaalanı İşletme ve Havacılık Endüstrileri A.Ş (HEAŞ) tarafından işletilen Havaalanı İtfaiye (Kurtarma ve Yangınla Mücadele/KYM) Servisi ülkemizde ilk özel işletilen model uygulamasıdır (www.sgairport.com, 22.05.2017). Dünyanın ilk ruhsatlı üniversite havaalanı olan Eskişehir Anadolu Üniversitesi tarafından işletilen havaalanı itfaiye servisi (<http://web.shgm.gov.tr/>, 02.06.2017), bununla birlikte diğer ilgili bakanlığa bağlı kamu kuruluşları (İktisadi Teşebbüsleri-İktisadi Devlet Teşekkülleri) itfaiye teşkilatları, Askeri İtfaiye/Yangın Merkezleri-Komutanlıkları, Organize Sanayi Bölgeleri itfaiye teşkilatları, fabrika, otel/tatil köyü itfaiye teşkilatları ekipleri, konut alanları/sitelere ait itfaiye ekipleri, havaalanı terminal işletmelerine ait itfaiye ekipleri de bulunmakla birlikte petrol üretim ve rafineri tesisleri, kimyasal tesisler ve üretim tesislerinde bulunan itfaiye servisleriyle, Belediye İtfaiye Teşkilatına bağlı olarak kurulan Gönüllü İtfaiye Teşkilleri gibi çeşitli itfaiye örgütleri ülkemizde faaliyet göstermektedir.

Üç tarafı denizlerle çevrili ülkemizde, özellikle liman kentlerinin bulunduğu bölgelerde halen kurtarma ve yangınla mücadele açısından itfaiye teşkilatı

bulunmamaktadır. Konuyu İstanbul açısından ele aldığımızda Marmara Denizi ve Karadeniz'i birbirine bağlayan İstanbul Boğazı ve yapılması planlanan Kanal İstanbul Projesiyle birlikte, Haliç bölgesiyle, limanlarda ve kıyılarda demirlemiş olan gemiler ile İstanbul Boğazı kıyı şeridinde bulunan tarihi yapılarda gerçekleşebilecek olası yangın durumunda kurtarma, söndürme ve koruma yönündeki itfaiyecilik faaliyetlerinin, imkanlar dahilindeki yetersizliği ortaya çıkabileceği düşünülmektedir. Bu tarz yangınların, deniz tarafından da müdahale edilerek söndürülebilecek olması doğaldır. Boğazlardan geçen tanker ve diğer gemilerin yangın riski durumu taşıdığı malzeme, miktar ve cins yönünden özellikleriyle gemilerin oluşturduğu, aynı zamanda yanar vaziyette kıyılara sürüklenebilecek tankerlerinde de tehdit ve tehlike durumu denizlerimizde ve Türk Boğazlarında gerçekleşebilmektedir.

Genel olarak ele aldığımızda Çanakkale Boğazı ile Ege Denizi, Akdeniz, İstanbul Boğazı ile Marmara Denizi ve Karadeniz'de bulunan liman kentlerinin kıyılarında bulunan petrol rafineri tesisleri ve deniz üzeri petrol arama platformları ile nükleer santraller açısından yangın riskleri ele alındığında Deniz İtfaiye Teşkilatının eksikliliği, konunun önem ve gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

Denizde çıkıp karaya veya karada çıkıp denize ulaşabilecek ve yayılabilecek yangınların önlenmesi hakkında 08.09.1975 tarihli ve 15350 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 06.08.1975 tarihli ve 7/10357 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Karada Çıkacak Yangınlarla, Deniz, Liman veya Kıyıda Çıkıp Karaya Ulaşabilecek ve Yayılabilecek veya Karada Çıkıp Kıyı Liman ve Denize Ulaşabilecek Yangınlara Karşı Alınabilecek Önleme, Söndürme ve Kurtarma Tedbirleri Hakkında Yönetmelik (www.resmigazete.gov.tr, 25.05.2017) ile olası yangınlara karşı ve yangınların zararlarının azaltılması amacıyla alınması gereken önlemler hakkında çalışmalar yapılmıştır.

2. KAMUSAL MAL VE HİZMETLERİN MERKEZİ VE YEREL DÜZLEMİNDE ÖRGÜTLENMESİ

2.1. Osmanlı ve Cumhuriyet Döneminde Yerel Hizmetlerin Yürütülmesi

2.1.1. Osmanlı Klasik Döneminde Yerel Hizmetlerin Sağlanması

İlk belediye teşkilatı kuruluncaya kadar Osmanlı İmparatorluğu'nda yerel hizmetler klasik kurumlar tarafından yerine getirilmiştir. Yerel işler merkezi yönetim temsilcileri tarafından bizzat veya onların gözetiminde geleneksel kurumlar tarafından icra edilmiştir. Klasik dönemde yerel hizmetlerin görülmesinde görevli kurumlar; kadı, vakıf ve lonca'dır. Bu kurumlar şehir yönetiminde çeşitli sorumluluklar üstlenmişlerdir. Klasik Osmanlı Döneminde şehir yönetimi, geleneksel toplum düzeninde Kadılık, esnaf örgütleri ile vakıflar tarafından; adli, idari, ve beledi hizmetler birlikte yürütülmüştür. Merkeziyetçiliğin hakim olduğu Osmanlı yönetim sistemi toprak kayıplarının yaşanmaya başladığı döneme kadar etkinliğini korumuştur (Şengül, 2013: s. 25-29).

2.1.2. Tanzimat Dönemi ve Sonrası Yerel Yönetim Anlayışı

Ortaylı, Osmanlı İmparatorluğu'nda çağdaş yerel yönetim anlayışının Tanzimat reformlarıyla söz konusu olduğunu, çağdaş yerel yönetim anlayışındaki kastın, sadece bir idari organizasyon biçimi değil, en önemli ögesinin siyasal katılma bilinci olduğunu belirtmiştir. Bu konuda Ortaylı, Osmanlı ülkelerinde bazı istisnai gelişmelerin yaşandığını, 18. yüzyıldan beri ticaretle zenginleşen bazı Balkan şehirlerinin bir yerel yönetim geleneğini başlatabilmiş olduğunu fakat tek tek bazı şehirler ile Ege Adalarında Sakız Adası gibi yerlerin attıkları bu ilk adımların 18. Yüzyıl'da Osmanlı ülkelerinde yaygın bir yerel yönetim sisteminin doğduğunu kanıtlamaya yetmeyeceğini ifade etmiştir (2011:s. 13-15).

Yaygın olarak ifade edildiği gibi yerel yönetim Osmanlı İmparatorluğunda 19. yüzyıla ait bir gelişmedir.

Oktaý, İstanbul'daki ekonomik, sosyal ve mekansal ögelerdeki değişikliklerin, beledi kurumlar yanında beledi fonksiyonları üstlenmiş çeşitli resmi görevliler üzerinde de etkili olduğunu belirterek devletin klasik dönem beledi kurumları denetlemek ve sistem içinde faaliyet göstermelerini sağlamak üzere kullandığı kadı, muhtesip vb. görevlilerin, genel idari düzenlemeler ve konjoktürel gelişmeler sonucunda etkilerinin zayıfladığını ve bir takım alanlarda otorite boşluğu oluştuğunu ifade etmiştir. Oktaý' a göre sonuçta beledi sistemde yaşanan problemlerin hizmetlere yansımakta olduğunu ve halkın yerel hizmetlerdeki sorunların çözülmesi talebinin yanında, özellikle Beyoğlu-Galata bölgesindeki ekonomik ve siyasi güce sahip kesimlerin Avrupa ile ilişkileri çerçevesinde yoğun ve etkili talepte bulunmaları kurumsal değişimlerdeki başlıca zorlayıcı faktörlerini oluşturuyordu (2011: s. 14-16).

Keleş, tarihçilerin ifadesiyle Osmanlı İmparatorluğu'nda resmileşmiş bir yerel yönetim statüsünün, merkezîyetçilik sisteminin yerleşme gereği olarak özellikle de azınlıkların siyasal katılımı ve etnik haklarını elde etmeleri yönünde dış devletlerin yaptığı baskılar sonucunda ortaya çıktığını belirtmiştir (2012: s. 157).

Geleneksel kurumlarda ortaya çıkan kapasite ve koordinasyon sorunları nedeniyle Yerel yönetimler sorununu, Tanzimat yöneticileri Avrupa ülkelerindekine benzer biçimde çözme taraftarıydılar neticede ilk belediye teşkilatı Şehremaneti 16 Ağustos 1854 tarihli bir tebliğ ile İstanbul'da kuruldu. Belediyenin yapısı geniş ölçüde Fransız komün sisteminden etkilenmiştir(Şengül,2013: s. 31).

Oktaý, İstanbul'da yerel hizmetler alanında ortaya çıkan sorunlara çözüm getirmek amacıyla Şehremaneti kurumunun 16 Ağustos 1855 tarihinde, İhtisap Nezareti kaldırılarak kurulduğunu ifade etmiştir (2011: s. 17).

İhtisab Nezaretinin yerine kurulan Şehremaneti, kuruluşunu izleyen yıllarda beklenen başarıyı sağlayamayınca bazı konularda planlamalar yapmak üzere 1855 yılında İntizam-ı Şehir Komisyonu kuruldu. 28 Aralık 1857'de Altıncı Daire-i Belediye adıyla yeni bir birim oluşturuldu. Bu yeni birim 1868 yılında bu kez Şehremanetine bağlı olarak yeni baştan teşkilatlandırılmıştır. Tanzimat Dönemi, modern yerel yönetimlerin oluşmasına beşiklik etmesinin yanı sıra modern belediyelerin altyapısı olarak kabul gören vilayet ve sancak yönetimleri de yeniden yapılandırılmıştır. Bu amaçla, 7 Kasım 1864 tarihli Tuna Vilayeti Nizamnamesi, 1867 tarihli Vilayet-i Umumiye Nizamnamesi, 22 Ocak 1871 tarihli İdare-i Umumiye-i Vilayet Nizamnamesi

çıkarılmıştır. 25 Temmuz 1867’de Vilayet Dahilinde Olan Şehir ve Kasabalarda Teşkil Olunacak Daire-i Belediye Meclislerinin Suret-i Tertibi ve Memurlarının Vezaifi Hakkında Talimat ile ona bağlı olarak Daire-i Belediye Meclisi’nin Vezaif-i Umumiyesi Hakkında Talimat çıkarılmıştır. Belediye meclislerinin görevleri talimatnamelerde sıralanmış olup, bunlardan birisi İtfaiye Teşkilatlarının kurulmasıdır (Seyitdanlıoğlu, 2010: s. 4-8).

2.1.3. Cumhuriyet Döneminde Yerel Yönetim Anlayışı

Dursun, Türkiye Cumhuriyeti’nin idare yapısının, Osmanlı Devleti’nin gelenekleri ile yeni siyasal kadroların ideolojik temelleri altında şekillendiğini belirterek Cumhuriyet dönemi, siyasal rejim ve ideolojik yöneliş olarak Osmanlı döneminden farklı özelliklere ve kurumlara sahip olmamakla birlikte idarede büyük benzerliklerin olduğunu ve Cumhuriyet dönemindeki yerel yönetim yapısının ve anlayışının temel olarak Osmanlı yerel yönetim sisteminin devamı olarak karşımıza çıktığını ifade etmiştir (2005: s. 97-98).

1877 tarihinde Vilayet Belediye Kanunu ile Dersaadet Belediye Kanunu çıkarıldı. 1930 tarihli 1580 sayılı Belediye Kanunu’na kadar yürürlükte kalmış olup 1580 sayılı Belediye Kanunu daha önceki geçici kanunları yürürlükten kaldırıp bütün belediyelerin statüsünü tek bir düzende topladı, bu kanunla birlikte Şehremaneti ortadan kaldırılmıştır (Kazıcı, 2006: s. 40-41).

Göymen’in, Heper’den aktardığına göre, 19. yüzyılda başlatılan savunmaya dönük modernleşme gerçekte merkezin güçlendirilmesini amaçlamaktaydı, bu bağlamda yeni kurulmaya başlanan belediyeler, merkezdeki gücün paylaştırılacağı yeni bağımsız aktörler olarak değil, merkezin taşrada ki uzantıları olduğunu belirtmiştir. (Göymen, 2010: s. 83, Heper, 1989: s. 3).

1580 sayılı belediye teşkilatının düzenlendiği kanun, 2004 yılındaki Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısına kadar devam etmiştir. Kanunlaşmayan bu tasarı devamında yerel yönetimler mevzuatında büyük değişimleri öngören yeni yasal mevzuatlar gündeme gelmiş ve 2005 tarihinde 5393 sayılı Belediye Kanunu çıkarılmıştır. Sanayileşme ve sosyal olaylar sonucu bazı kentlere yoğun göç yaşanmış ve bu kentlerin yönetim sorunları mevcut olan yasal düzenlemelerle çözülemez duruma

gelmiştir. İstanbul, İzmir ve Ankara gibi şehirlerin sorunlarının çözümü için diğer şehirlerin yönetimlerinden farklı bir yasal düzenlemeye gidilmiştir. 1982 Anayasasında (md.127/3) büyük yerleşim yerlerinde kanunla özel yönetim biçimleri getirilebileceğine yer verilmiştir. 1984 yılında çıkarılan 195 numaralı Büyükşehir Belediyelerinin Yönetimi Hakkında Kararname ile düzenlemeler yapılmış olup bu kararname 1984 yılında 3030 sayılı Kanunla kabul edilmiştir. Büyükşehirlerde, Büyükşehir ve ilçe belediyeleri olmak üzere ikili bir yapı oluşturulmuş olup büyük şehirlerde bu yeni yapılanmaya talepler doğrultusunda 1993 yılında 504 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Büyükşehir sınırları içerisinde birden fazla ilçe olmayan yerler için ilçe yerine alt kademe belediyeleri uygulamasına geçildi. 2004 yılında 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ile Büyükşehir Belediyelerine yönelik yenilikler ve değişimler getirilmiştir. 2012 yılında 6360 sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun çıkarılmış aynı kanun 2013 yılında değiştirilmiştir. Büyükşehir Belediyelerinde bu yasa ile köklü değişiklikler gerçekleştirilmiştir (Koçak, 2013: s. 180, 228-229).

2.1.4. 1982 Anayasasında Yerel Yönetimler

1876 (Kanun-i Esasi), 1921 (Teşkilat-i Esasi), 1924, 1961 ve 1982 Anayasalarında, yerel yönetimler ifade bulmuştur.

1982 Anayasası İdare kısmı İdarenin bütünlüğü ve kamu tüzel kişiliği başlığı 123. madde, “İdare, kuruluş ve görevleriyle bir bütündür ve kanunla düzenlenir. İdarenin kuruluş ve görevleri, merkezden yönetim ve yerinden yönetim esaslarına dayanır. Kamu tüzelkişiliği, kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulur.”

1982 Anayasasında İdarenin Kuruluşu kısmında Merkezi İdare başlığı 126. madde, “Türkiye, merkezi idare kuruluşu bakımından, coğrafya durumuna, ekonomik şartlara ve kamu hizmetlerinin gereklerine göre, illere; iller de diğer kademeli bölümlere ayrılır. İllerin idaresi yetki genişliği esasına dayanır. Kamu hizmetlerinin görülmesinde verim ve uyum sağlamak amacıyla, birden çok ili içine alan merkezi idare teşkilatı kurulabilir. Bu teşkilatın görev ve yetkileri kanunla düzenlenir.”

1982 Anayasası, Mahalli İdareler başlıklı 127. madde birinci fıkrasına göre, “Mahalli idareler; il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişileridir. Mahalli idarelerin kuruluş ve görevleri ile yetkileri, yerinden yönetim ilkesine uygun olarak kanunla düzenlenir.” şeklinde tanımlanmış olup 1982 Anayasasının 123, 126 ve 127. maddelerinde Türk İdari Teşkilatının ana hususları düzenlenmiştir (www.mevzuat.gov.tr, 02.02.2019).

Toprak, 01.11.1993 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Birliği Anlaşmasının (Maastricht Antlaşması) en önemli hedefini; ekonomik ve parasal birlik gerçekleştirmek olduğunu ifade etmiştir. Belirlenen hedeflere bağlı olarak Antlaşma, sosyal ekonomik ilerlemeyi hızlandıran üç temel ilkeden bahsetmiştir:

- Rekabet ilkesine dayanan serbest piyasa ekonomisi,
- Kamu maliyesinin sağlıklı şekilde idaresi,
- Hizmette yerel önceliği ilkesi (subsidiarity).

Birliğin temel ilkelerden birisi olan subsidiarity ilkesi, sahip olunan imkanlar ve yetkiler yeterli olmak koşuluyla, her zam üst kademedeki yönetimlere değil, alt kademelenmede bulunan, halka en yakın yönetimlere öncelik tanınması öngörülmekte olup bölgelerin ve yerel yönetimlerin kendi düzeylerindeki zorunlu görevlerini, kendilerinin yerine getirmeleri esas alınmasıdır (2014: s. 39-42).

2.2. Merkezi/Yerel Yönetim Kavramları ve İlişkileri

2.2.1. Merkezi Yönetim

Eryılmaz, merkezden yönetimi, kamu hizmetlerindeki birliği ve bütünlüğü sağlamak için hizmetlere ilişkin karar ve faaliyetlerin merkezi hükümet ve onun hiyerarşik yapısı içinde bulunan örgütlerce yürütülmesidir şeklinde tanımlamıştır. Merkezden yönetim siyasi ve idari olarak ikiye ayrılmaktadır. Siyasi merkeziyetçiliğe

göre örgütlenmiş devlete üniter devlet denilir. Türkiye’de hem siyasi merkeziyet, hem de idari merkeziyet söz konusudur (2013a: s. 106).

2.2.2. Yerel Yönetim

Yerel yönetim, yerinden yönetim birimi olarak, bölgesel veya ulusal düzeyden daha küçük ölçekte demokratik olarak seçilmiş organlara sahip olan ve yönetim alanında bulunan halkın yerel ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlü olan yönetim türüdür. (Sakıncı, 2012: s. 14-15).

Yıldırım’ın (2015: s. 38-39), demokratik yerel yönetim tanımı şöyledir.

“Belde halkının ortak ihtiyaçlarını karşılamak, ekonomik, sosyal ve kültürel zenginliğine ve refahına ilişkin yerel hizmetleri götürmek üzere kurulan; bu hizmetleri, genel yetki ile kendi sorumluluğu altında ve yerel topluluğun yararları doğrultusunda yerine getiren; hiçbir ayırım gözetmeden insanı yerel demokrasinin temeli kabul eden; işleyişinde açıklığı, şeffaflığı, insan haklarını çoğulcu ve katılımcı demokrasi ilkelerini yaşamaya geçiren; yetkilerin yerel topluluğa en yakın yönetim birimlerince kullanıldığı, kamu tüzel kişiliğine sahip, özerk ve demokratik bir yönetimdir.”

Genel tanım ile yerel yönetimler, belirli bir coğrafyada yaşayan belde halkının ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere, özel geliri, bütçe ve personeli olan yasalarla belirlenen görev ve yetkilere sahip, karar organları belde halkı tarafından seçilen kamu tüzel kişileridir. Bu bağlamda modern yerel yönetimlerin önemli nitelikleri demokratik kontrol, vergileme yetkisi, bölgesel sınırların açık biçimde belirlenmesi, yerel personeli atamada merkezi yönetimden bağımsızlık, tüzel kişiliğe sahip olmak ve görevleriyle orantılı gelir kaynaklarına sahip olmasıdır. (Parlak ve Ökmen, 2016: s. 7-8).

Arıkboğa, yerel yönetimleri; yerel halkın ihtiyaç ve çıkarları yönünde çeşitli kamu hizmetlerinin yürütülmesinde yetki ve sorumluluk sahibi olan kuruluşlar olarak ifade etmiştir (2015: s. 28).

2.3. Merkezi/Yerel Yönetim İlişkileri

Keleş, devlet ile yerel yönetimler arasındaki ilişkilerin siyasal, yönetsel ve mali olmak üzere üç yönünden bahsetmektedir. Bu yönler birbirlerini yakından etkiler ve belirlerler, devletle yerel birimler arasındaki ilişkilerin siyasal ve yönetsel olanları

yönetim hukukunda idari vesayet denen bir gözetim ve denetim yetkisinin sonuçlarıdır. Mali ilişkilerde ise, yerel birimleri güçlendirmeyi amaçlayan olumlu bir nitelik bulunduğu kabul edilir şeklinde belirtmiştir (2012: s. 417).

Merkezi idare ile mahalli idareler arasındaki ilişkiler toplumsal ihtiyaçların karşılanması olarak sunulacak hizmetlerin belirlenmesi ve bu hizmetler için gerekli gelirlerin toplanması işinin iki idare arasında yasal olarak düzenlenmesidir. Bu şekilde idareler arasında mali tevzin söz konusudur. Merkezi idare ve mahalli idareler arasında sunulacak hizmetlerin ve toplanacak gelirlerin paylaşılmasında üniter sistemde daha çok dikey ilişkiler söz konusuyken, mahalli idareler arasında yapılan transferlerde gelir toplanması konusunda yatay ilişkiler söz konusudur. İdareler arasındaki mali ilişkilerin düzenlenmesinin ekonomik, mali, idari ve sosyal sebepleri bulunmaktadır. Nedenleri şu şekildedir: Kamu düzenini korumak, Kaynakların etkin kullanımını düzenlemek, Bölgeler arası eşitsizliklerin olmaması ve ortadan kaldırılması, Merkezi idarenin mahalli idareleri baskı altında tutmasını önlemek, İdarelerin ihtiyaç duydukları gelir kaynağı aynı olduğu için ilişkiler düzenlenmelidir (Çetinkaya, 2009: s. 37-42).

Merkezi-Yerel yönetim ilişkilerini Parlak, kamu yönetimi sisteminin temel karakteristiğini belirleyen önemli bir faktör olarak ele almış kamu yönetiminin birer alt sistem konumundaki bu iki yönetsel düzey arasındaki etkileşim, yönetim hukukunun ve yönetim biliminin ana konseptlerinden biri ve yönetimler arası ilişkilerin eksenini olduğunu ifade ederek devletlerin, siyasi rejimleri çerçevesinde yönetim sistemlerini merkezden yönetim ya da yerinden yönetimden birine ağırlık vererek oluşturduğunu bunda devlet yönetimi geleneklerinin, tarihsel ve coğrafi koşulların, sosyo-ekonomik yapı ve ilişkilerin, siyasal kültürle birlikte demokratik bilinç düzeyinin belirleyici faktörler olduğunu sıralamıştır. Yine merkezden yönetim ve yerinden yönetim felsefelerinin standart ve tekdüze bir sistem olarak değil, devletlerin merkeziliyetçiliği ya da adem-i merkeziliyetçi yönetim tarzını uygularken çok farklı modellerin ortaya çıktığını belirtmiş olup genel bir yaklaşımla siyasi yönden; federal/üniter, idari yönden; merkeziliyetçi/adem-i merkeziliyetçi olarak sınıflandırmanın olanaklı olacağını ifade etmiştir (2006: s. 337-341).

Yerinden yönetim kavramı merkeziliyetçiliğin karşıtı olmaktan ziyade ülkelerin özelliklerine bağlı olarak değişen bileşimler göstermekle birlikte. merkezi yönetim ve

yerinden yönetim birbirlerinin güçsüz olabilecek yönlerini tamamlamayı amaçlayan yönetim biçimleridir (Parlak ve Ökmen, 2016: s. 6).

2.4. Yönetim Kavramı ve Unsurları

2.4.1. Yönetim Kavramı

Yönetim kavramı literatürde çeşitli şekillerde kullanılmaktadır. Yönetimin değişik boyutlarıyla yapılan tanımlamalar ele alındığında, Gözübüyük tarafından yapılan yönetim tanımı; genel anlamda, belirli bir amacın gerçekleştirilmesi için bireylerin işbirliği yapmaları olarak tanımlanmakta bu anlamda yönetimin kaynakların bir araya getirilmesini, eşgüdüm sağlanmasını, izlenecek yöntemleri ve denetimi de içine almaktadır. Yönetim hem kamu kesimi hem de özel kesim için geçerlidir. Kamu yönetimi tanımına geniş anlamda bakıldığında kamu yönetimi, düzenli toplumlarda kamu gücünün örgütlenmesini ve işleyişini içermektedir, olağan anlamda kamu yönetimi yasama, yargılama ve belli bir ölçüde hükümet etmenin dışında kalan, tüm kamusal kuruluşları ve işleri içerir (2016: s. 3-4).

Eren’de, sadece insanlar vasıtasıyla belirli amaçlara ulaşmanın söz konusu olamayacağını bu yüzden yönetimin; başta insanlar olmak üzere akçal kaynakları, hammaddeleri, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve uygulatma süreçlerinin toplamı olduğunu ifade etmiştir (2016: s. 3).

Sanayi Devrimi’nin ardından geçicilikten sürekliliğe dönüşen örgütlenme biçimleri hem kamuda hem de özel sektörde kurum, kuruluş ve işletmelerin yönetim gereksinimi ortaya çıkarmıştır. Yönetim sürecinin içinde yer aldığı örgütsel ortam ve çevresi ele alındığında, örgütlerin üç temel boyutu ortaya çıkmaktadır:

- Biçimsellik,
- Merkezileşme,
- Karmaşıklık’tır.

Biçimsellik; örgütteki çalışmaların araç ve sonuçları hakkında belirli, yazılı ve zorlayıcı beklentilerdir.

Merkezileşme; örgüt hiyerarşisinde karar vermenin ve yetkinin konumunu gösterir.

Karmaşıklık; örgütteki yatay ve dikey şeklindeki farklılaşmalardır.

Yönetim faaliyetleri bir örgüt sistemi içinde gerçekleşmektedir, sistem parçalardan oluşan, ancak bütünün parçalardan farklı olduğu, işleyiş kuralları olan üretken bir düzendir (Tuncer, Ayhan ve Varoğlu, 2014: s. 141-142).

Taylor öncülüğünü yaptığı, Sanayi Devrimi sonrası yönetim kuramlarından Klasik Yönetim Kuramının içerisinde olan Bilimsel Yönetim Yaklaşımında; yönetimin temel hedefinin tüm çalışanların bireysel maksimum refahını sağlamak böylelikle işvereninde maksimum refahını gerçekleştirmek olduğunu belirtmiştir (2014: s. 15).

Genel olarak bakıldığında yönetim, işletmenin veya örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için sahip olduğu üretim kaynaklarının etkili ve verimli olarak kullanılması sürecidir (Ülgen ve Mirze, 2013: s. 23).

2.4.2. Yönetimin Temel Özellikleri

Eryılmaz, yönetimin temel özelliklerini şu şekilde özetlemiştir (2013a: s. 4-8).

- Yönetim, birden fazla kişinin yer aldığı bir grup içinde söz konusudur,
- Bir süreç olarak yönetim, planlama, örgütleme, gerekli kaynakları sağlama ve düzenleme, yönlendirme, koordinasyon ve denetim gibi faaliyetlerden oluşur,
- Yönetim, biçimsel örgütlerde hiyerarşik bir düzen içinde meydana gelir,
- Yönetim, düzenli faaliyetlerden meydana gelen bir olgudur,
- Yönetim faaliyetleri, belirli bir amaç veya amaçların gerçekleştirilmesine yöneliktir.

2.4.3 Yönetim Fonksiyonları

Süreç olarak yönetim bir dizi faaliyetleri içermektedir. Yönetim bir süreç olarak algılandığında, yönetim tanımı; bir grup insanı belirlenen amaçlara doğru yöneltme, bunların arasındaki iş birliği ve koordinasyonu sağlama çabalarının bütünü kapsayan bir süreç şeklinde ifade edilebilir (Şimşek ve Çelik, 2016: s.3-4).

Yönetim kavramı yaklaşımına bir süreç olarak ve yönetim fonksiyonları açısından bakıldığında yönetim; planlama, örgütleme, liderlik ve kontrol fonksiyonları yardımıyla eldeki kaynakları etkin ve verimli bir biçimde kullanarak belirlenmiş amaçlarına ulaşma sürecidir (Eren, 2016: s. 4).

2.4.3.1. Yönetim Sürecinin Özellikleri

Başkaları aracılığıyla belirlenen amaçlara ulaşmak ya da başkalarına iş gördürme faaliyetlerinin toplamı yönetim sürecidir. Bu süreç içerisinde bulunan bireyler yöneten ve yönetilen gibi ifadelerle sosyal farklılaşmaya uğrarlar (Efil, 2015: s. 44).

Yönetim sürecinin özellikleri aşağıda kısaca sıralanmıştır.

- Yönetim amaçları gerçekleştirmeye yöneliktir,
- Yönetim, beşeri ve maddi kaynakları serbestçe kullanabilmesini gerekli kılar,
- Yönetim, sosyal bir süreçtir,
- Yönetim, beşeri ve maddi kaynaklar arasında optimum uyumu gerektirir,
- Yönetim, yöneticinin otorite kurmasını zorunlu kılar,
- Yönetim, yönetici ve yönetilenler arasında uyum gerektirir,
- Yönetim, bir insanın en iyi yapabileceği şeyleri yapmasını ve uzmanlaşmasını sağlar,
- Yönetim, zamanın dikkatli bir şekilde kullanılmasını gerektirir,
- Yönetim, rasyonel bir süreçtir (Eren, 2016: s. 5-6).

Yönetim süreci, bu süreci işleten gruplar açısından ele alındığında üç tür yönetim ortaya çıkmaktadır. Bunlar;

- Ailesel yönetim,
- Siyasal yönetim,
- Profesyonel yönetimdir.

Ailesel Yönetim: Bu yönetim şeklinin en önemli özelliği, üst yönetim kademelerinde belirli aile bireylerinin veya akrabaların bulunmasıdır. Bir işletme yönetiminde, sahipliğin, temel politik karar organlarının ve hiyerarşi yapının önemli bir kısmı aile üyelerinden oluşmaktadır. Bu tür yönetime, ekonomik gelişme çabalarının başlangıcında, geniş ölçüde rastlanmaktadır.

Siyasal Yönetim: İşletme sahipliğinin, temel politik karar organlarının ve önemli yönetim kademelerinin belirli siyasal eğilim ve ilişkilere sahip kişiler tarafından doldurulması söz konusudur.

Profesyonel Yönetim: Yönetim işinin bir meslek haline gelmesidir. Temel politik karar organlarının ve hiyerarşik yapıdaki diğer bütün kademelerde, belirli bir aileye veya siyasal eğilime bağlılıktan çok uzmanlık ve yetenek esasına göre seçilen kişilerce doldurulması söz konusudur.

Bu yönetim türleri birbirinden kesin sınırlarla ayrılmasa da, bu üç yönetim türü bir arada bulunabilir. Burada önemli olan ekonomik gelişmeye paralel olarak bu türlerin etkinlik ve yaygınlık derecelerinin değişmesidir (Koçel, 2015: s. 81-84).

2.4.4. Yönetim Kademeleri

Mucuk, yönetim kademeleri üç grup halinde ifade etmiştir. Bunlar; üst kademe, orta kademe ve alt kademedir. Üst kademe yönetimini temsil eden yöneticilerin sayısı az, orta kademedekiler fazla, alt kademedekiler genellikle daha fazladır (2016: s. 133).

2.4.4.1. Üst Kademe Yönetimi

Bu yönetim düzeyi örgütün politikalarını belirler, örgütün çevresiyle olan etkileşimlerini yönlendirirken aynı zamanda üst kademe yönetimi örgütün tüm yönetiminden sorumludur (Şimşek ve Çelik, 2016: s. 18).

2.4.4.2. Orta Kademe Yönetimi

İşletmeyi bütün değil, bölüm olarak ele alan ve genellikle bölüm yöneticilerinin yerine getirdiği bu tür yönetime fonksiyonel yönetim adı verilir. Bu yönetim türü stratejik yönetim seviyesinde belirlenen strateji, politika ve amaçların uygulamaya konulduğu yönetim alanıdır (Dinçer ve Fidan, 2013: s. 46).

2.4.4.3 Alt Kademe Yönetimi

Bu yönetim biçiminde ilk düzey/alt kademe yöneticiler günlük faaliyetleri gerçekleştiren iş görenler, teknik ya da ticari personel veya büro personelinin gözetiminden sorumludur. (Mucuk, 2016: s. 134).

Dinçer ve Fidan, Bir alt kademe yönetimi olan program yönetimini, işletmenin ilk düzey yöneticilerinin gerçekleştirdiği faaliyetlerle ilgisi olduğunu belirterek, kim, ne, ne için, nereden, ne zaman ve nasıl sorularının cevaplandırıldığı ve uygulandığı alan olduğunu ifade etmiştir (2013: s. 47).



Şekil 4: Yönetim Kademeleri ve İlgili Yöneticiler

Kaynak: Mucuk, İ., 2016: s.133.

2.5. Kamu Yönetimi ve Unsurları

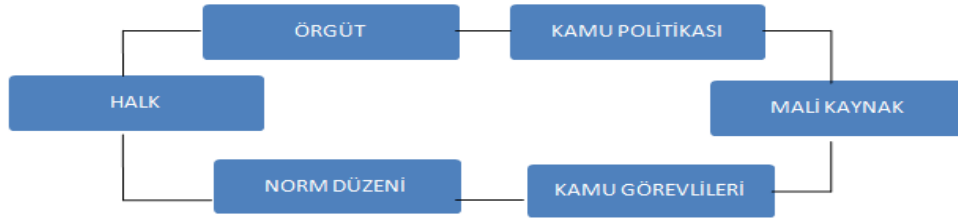
2.5.1 Kamu Yönetimi

Kamu yönetimi, yönetimin belli sınırları olan özel bir alanı olarak tanımlanabilir. Kamu yönetiminin genel olarak üç anlamı olduğu söylenebilir. Birincisi; devlette ya da ona bağlı kuruluşlarda eylemde bulunan kişilerin ve grupların

davranışlarıyla ilgili alan olduğu, ikincisi; devletin amaçlarını gerçekleştirecek şekilde örgütlenmiş insan gücü ve araç-gereç ile bunların yönetimini, üçüncüsü; kamusal siyasaların oluşturulmasında, siyasal karar organlarına teknik destek sağlayan ve bu siyasaları uygulayan örgütler bütünü olduğu belirtilmektedir. Devletin temel fonksiyonlarından olan yürütmenin bir bölümünü oluşturan kamu yönetimi, bu süreçte daha çok hükümetin günlük ve rutin işlerini yerine getirmekle görevlendirilmiştir. Kamu yönetiminin amacı, hükümetin ve onun yönettiği toplumla ilişkilerin daha iyi anlaşılabilmesini ve aynı zamanda toplumsal ihtiyaçlara duyarlı kamusal siyasaların oluşturulmasını da özendirmeektir. (Tortop ve diğerleri: s.265-266).

2.5.1.1. Kamu Yönetiminin Elemanları

Kamu yönetimi, devlet ve toplum düzeninin kesintisiz olarak sürmesi, kanunların uygulanması ve kamunun ortak ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik mal ve hizmetlerin üretilip halka sunulmasına dair sistemdir. Kamu yönetimi sistemi çeşitli elemanlardan meydana gelir. Bunlar; halk, örgüt, kamu politikası, norm, mali kaynak ve kamu görevlileridir (Eryılmaz, 2013a: s. 14-15).



Şekil 5: Kamu Yönetiminin Elemanları

Kaynak: Eryılmaz, B., 2013a: s. 16.

Türkiye'nin yönetim yapısı, örgütlenme ilkelerine göre, merkezi yönetim (genel yönetim) ve yerinden yönetim kuruluşları olarak iki ana grupta toplanmaktadır (Eryılmaz, 2013a: s. 137).

Gözübüyük, geleneksel olarak özel kesim yönetimi ile kamu yönetimi arasında ki ayrım, kamu yönetimine göre, özel yönetim, verimli ve etkin bir yöntem olarak gösterilir şeklinde belirtmiştir (2016: s. 11).

Eryılmaz, kamu yönetiminde, verimlilik kavramından daha çok etkinlik teriminin tercih edildiğini ifade etmiştir. Verimlilik, daha çok girdi ile çıktı arasındaki kantitatif ilişkiyi belirtir ve bu da para gibi ölçülebilir bir değerle ifade edilirken, bir ölçüde verimlilik unsurunu da içeren etkinlik kavramı örgütün amaçlarına ulaşma derecesini anlatır, amaçların doğru belirlenmesi ve bu amaçlara kısa zamanda ulaşılması, etkinlik kavramıyla ifade edilmiştir (2013a: s. 172).

2.6. Hizmet ve Kamusal Hizmet Kavramları

Ülkemizde; belediyeler, yerel tam kamusal hizmet olan itfaiye hizmetlerini çalışmanın birinci bölümde değinilen kanun ve yönetmeliklere göre yürütmektedirler.

2.6.1. Hizmet

Hizmetlerin tanımını yapmanın zorluğu ve hizmetlerin kapsamını belirlenmenin kolay olmadığı bir gerçektir. Sosyal, ekonomik değişimler ve teknolojiadaki gelişmelere bağlı olarak yeni bir hizmet kavramı ve çeşidi ortaya çıkmakta olup var olan hizmetlerinde farklılaştığı görülmektedir. Hizmetlerin sınıflandırılmasıyla yöneticiler, hangi hizmet işletmesiyle ortak noktalarda hareket etme ve etmemeyi belirleme imkanını bulurlar. Hizmet sınıflandırılması şu şekildedir (Karahana, 2006: s. 28-29).

- İnsan gücüne, makineye ve araç-gerece dayalı olan hizmetler,
- Müşterinin hazır bulunmasını gerektiren ve gerektirmeyen hizmetler,
- Kişisel ihtiyaçları karşılayan hizmetler,
- İşletme ihtiyaçlarını karşılayan hizmetler,
- Kar amaçlı ya da kar amacı olmayan hizmetlerdir.

Hizmet; tüketicilerin ihtiyaçlarını karşılamak ve tatmin sağlamak amacıyla üretilen maddi olmayan her türlü faaliyettir şeklinde tanımlanmıştır. Hizmet üretimi; tüketicinin ihtiyacını karşılamak ve tatmin etmek amacıyla üretilen, maddi olmayan, herhangi bir sahiplenmeyle sonuçlanmayan, tüketiciye sunulan faaliyetler şeklinde ifade edilmiştir. Ürünler somut ve soyut özellikleri ve bu özelliklerin karışımı şeklinde ele

alınmaktadır. Bunlar tam mal, hizmet gerektiren mal, karma ürün, mal gerektiren hizmet, tam hizmettir. (Tuncer, Ayhan ve Varoğlu: 2014: s. 251).

2.6.2. Hizmetin Özellikleri

2.6.2.1. Dokunulmazlık

Fiziksel malı tanımlamada kullanılan mamüle bağlı özelliklerle, hizmetler tanımlanamazlar. Bu, hizmetin bir takım maddi unsurlar içerse bile soyut olması özelliğindendir Tüketici satın almadan önce, hizmetin kendisine sağlayacağı yararı ve sonucu görememektedir. (Tuncer, Ayhan ve Varoğlu, 2014: s. 252).

Dinçer, hizmetin soyutluluğu kavramındaki soyut kelimesinin, fiziki boyutları olmayan ve beş duyu organı ile algılanamayan anlamına geldiğini ve hizmetin davranışlarla ortaya konulabilen bir faaliyet olduğunu, fiziki bir boyutunun olmadığını belirtmiştir (2013: s. 459).

2.6.2.2. Benzemezlik

Hizmet üretimi ve sunumunda, bazı hizmet türleri genellikle insan ilişkilerine dayalıdır. Aynı hizmetin aynı kişiye farklı zamanlarda veya iki ayrı kişiye aynı zamanda sunumu benzerlik göstermemektedir. Buna bağlı olarak hizmet kalitesi, kimin, kime, ne zaman, nerede ve nasıl hizmetin sunulduğuna bağlı olarak değişebilmektedir (Tuncer, Ayhan ve Varoğlu, 2014 s. 252).

2.6.2.3. Ayrılmazlık

Hizmetler önce satışa konu olur, sonra eş zamanlı olarak üretilir ve tüketilirler. Mamuller önce üretilir, sonra stoklanır ve daha sonra satılırlar veya kullanıma konu olurlar. (Örs, 2007: s. 19).

Hizmetlerin performans içeriği genellikle insanlar tarafından üretildikleri ve tüketildikleri için, ayrılmaları mümkün değildir (Kozak, Özel ve Yüncü, 2014: s. 8).

2.6.2.4. Dayanıksızlık

Hizmetler, performans olarak nitelendirildiğinden saklanması ve sayımının yapılması mümkün değildir. Hizmetler, hizmete hazır hale geldikten sonra satılmazlarsa ekonomik değerini yitirirler. Hizmetlerin dayanıksız oluşu neticesi, hizmetler üretildiği anda tüketilmek durumundadır. Bu nedenle hizmeti üretenler aynı zamanda hizmetleri dağıtandır (Karahana, 2006: s. 55).

2.6.2.5. Sahip Olamama

Bir malı satın alanlar, aynı zamanda o mallarında sahibi olmaktadır. Ancak, hizmetlerin sahiplenilmesi olası değildir, belirli sürelerde o hizmetlerden yararlanma söz konusu olabilmektedir (Kozak, Özel ve Yüncü, 2014: s. 9).

2.6.3. Kamusal Hizmet

Eryılmaz'a göre (2013a: s. 10), kamu hizmeti;

“Devlet ve diğer kamu tüzel kişileri tarafından veya onların denetim ve gözetimi altında halkın ortak ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak üretilen ve sunulan mal ve hizmetleri; kamu kurumu, belirli bir kamu hizmetlerini yerine getirmek amacıyla faaliyet gösteren kamu tüzel kişiliğini; kamu güvenliği, halkın can ve mal güvenliğini, kamu yararı, toplumun ve devletin ihtiyaçlarıyla ilgili olan ve o ihtiyaçları karşılayan, halka ve devlete istifadeler temin eden menfaatleri anlatır.”

2.6.3.1. Kamusal Hizmetin Özellikleri

Gözübüyük (2016: s. 293-295), kamu hizmetini, kamu yönetiminin uğraş alanının belirlenmesinde yardımcı olan bir kavram olarak nitelemiş, kamu hizmetinin faaliyet, iş, uğraş, anlamında kimi kez de kamu kuruluşları anlamında kullanıldığını ifade ederek, kamu hizmetinin özelliklerini sıralamıştır.

“Kamu hizmetinden yararlanmada eşitlik ilkesi gözetilir, kamu yararınadır, bir hizmetin kamu hizmeti sayılıp sayılmaması, siyasal kararla belirlenir, kamu hizmeti, ülkesel, yerel veya bölgesel olabileceği gibi toplumun belli kesimine yönelikte olabilir, kamu hizmetleri kural olarak, kamu kuruluşlarınca sağlanır ya da kamu kuruluşunun denetimi altında özel kesim

tarafından da yürütülebilir, bir hizmetin kamuya yönelik olması, kamu hizmeti sayılması için yeterli değildir, kamu hizmeti kural olarak sürekli hizmetlerdir, böyle olmakla birlikte süreli ya da geçici nitelikte kamu hizmeti de olabilir, bir hizmetin kamu hizmeti sayılabilmesi için tekel olması gerekmez, aynı nitelikteki hizmetler, hem kamu hem özel kesimce yürütülebilir, kamu hizmeti, kural olarak bedelsizdir ancak, kamu hizmeti parasız olabileceği gibi paralı da olabilir, Kamu hizmetinin sunumunda tarafsızlık esastır, bir hizmetin kamu hizmeti olarak, kamu kuruluşlarınca yürütülebilmesi, ancak yasama organının izni ile olur, kamu hizmetlerinin, kamu kuruluşlarınca, yalnız kamu hukuku kurallarına göre yürütülmesi gerekli değildir, kamu hizmetlerinin değişen ve gelişen koşullara uyarlanması değişkenlik ilkesine göre zorunludur.”

Kamu yönetimi anlayışı bilgi toplumu olarak adlandırılan yeni süreçte bireysel ve toplumsal yaşamı etkileyen dünya koşullarına uyum sağlaması, artan ihtiyaçları etkin, verimli ve ekonomik olarak yerine getirebilmesi için reform anlayışıyla hareket edilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. 1980 sonrası dünyada ve dolayısıyla ülkemizde gerçekleşen özelleştirmeler kapsamında yerel yönetimlerde hizmet sunumunda alternatif yollar denenmeye başlanmıştır. Yerel yönetimlerin, hizmetleri alternatif hizmet sunma yöntemleriyle üretmesi sonucu çeşitli seçenekler ortaya çıkmıştır. Alternatif hizmet sunma yöntemleri şu şekilde sıralanabilir; ihale yöntemi, özel amaçlı hizmet kuruluşları, hizmet sözleşmeleri, imtiyaz sözleşmeleri, kiralama/yönetim sözleşmeleri, hizmetin sübvansiyonu, kupon yöntemi, vergi teşvikleri ve yönetsel düzenlemeler, gönüllü katkılar, kendi kendine yardım, yap-işlet-devret yöntemi, ortak giriş yöntemi, yönetim sözleşmesi yöntemi, imtiyaz sözleşmesi yöntemi, yasal kurumsal serbestleşme yöntemi, fiyatlandırma yöntemi, şirketleşme, yönetim devri ve diğer yöntemlerdir (Yıldırım, 2005: s. 395-399).

2.6.4. Kamusal Mal ve Hizmet Çeşitleri

Kamu hizmetlerinin yerel idareler ve merkezi idare arasında bölüşülmesi, mali kaynakların da bölüşülmesini gerektirmektedir. Bölüşülen hizmetlerin karşılanması mali kaynakları gerektirir. Burada ki önemli sorun, hangi tür hizmetleri merkezi idare, hangilerini yerel idarelerin yapacağıdır. Hizmetin kimin tarafından yapılacağı kesin kurallara bağlanmamışsa, hizmetin bazı durumlarda sahibini bulmak güçleşir. Burada aynı hizmeti iki tarafta üstlenebilir veya iki tarafta verilecek hizmeti birbirinin üstüne atabilir, bu durumlar kaynak israfına neden olur. Üniter devletlerde gelir ve görev

bölüşümü merkezi ve yerel idare arasında olur. Gelir bölüşümünün de üniter devletlerde vatandaşlar devlete ve yerel idarelere vergi verirler. Üniter devletlerde aynı vatandaşın hem devlet ve hem de yerel idareler kaynak sağlamak durumundadırlar. Hizmet bölüşümünün de bir diğer konu ülke içerisinde değişik bölgelere eşit hizmet götürülmesini sağlamaktır, ayrıca hizmetlerin bölüşülmesinde o ülkede yerleşmiş geleneklerinde etkisi olmakla birlikte bazı hizmetler, eski zamanlardan beri yerel nitelikli ve yerel idareler tarafından yerine getirilen bir hizmettir. Örnek olarak, çöp toplama, lağım, kanalizasyon, bahçe ve park düzenlemeleri, **itfaiye hizmetleri**, kent içi ulaşım gibi hizmetler daima yerel hizmet sayılmıştır (Tortop, 1996: s. 27-29).

Bir hizmetin kamusal mal ve hizmet olduğunu ifade edebilmek için o mal ve hizmetin birtakım özelliklere sahip olması gerekmektedir. Mal ve hizmetlerin sahip oldukları özellikler hizmet sunumunun kısmen veya tamamen devlet tarafından ya da devlet kontrolünde yapılmasını gerektirmektedir. Bu mal ve hizmetler tam kamusal mal ve hizmetler, yarı kamusal mal ve hizmetler, erdemli mal ve hizmetler, erdemsiz mal ve hizmetler, kulüp mallarıdır (Murat ve Bağdigen, 2008: s. 16).

2.6.4.1. Tam Kamusal Mal ve Hizmetler

Sahip olduğu ortak özelliklerden dolayı bu mal ve hizmetlerin, devlet tarafından sunulmasını gerektirmektedir. Tam kamusal mal ve hizmetlerin faydaları yapıları gereği birimlere bölünememektedir. Bu hizmet sunulduğu takdirde herkes ortak olarak faydalanabilmektedir. Faydası birimlere bölünemediğinden, bu mal ve hizmet üzerinden rekabete girişmek anlamsızdır ve ilave bir kişinin bu malı veya hizmeti tüketmesinin marjinal maliyeti sıfırdır. Tam kamusal mal ve hizmetlerin fiyatlandırılması da mümkün değildir. Devlet, kendisine yüklenen diğer gruptaki mal ve hizmetlerle birlikte sunmak zorunda olduğu tam kamusal mal ve hizmetleri vergilerle finanse etmektedir. Ülke güvenliği için verilen savunma hizmeti en yaygın örnektir (Murat ve Bağdigen, 2008: s. 17-18).

Genel olarak bölgesel alanda, ortaya çıkan bir ihtiyacın yerine getirilmesinde sunulacak olan hizmetin mahalli idareler tarafından sunulması rasyoneldir. Fakat hizmetin türü ve dışsallığı dikkate alındığında merkezi idare ile birlikte o bölgede sunulması da söz konusu olabilmektedir. Yerel düzeyde faydaların bölünmediği, yerel

düzeyde herkes tarafından tüketilen ve bölgesel/yerel kaynaklarla finanse edilebilen tam kamusal nitelikte sunulan mal ve hizmetlerdir. Örnek olarak; zabıta hizmetleri, sokakların aydınlatılması, imar planlarının hazırlanması, **yangından korunma ve söndürme/itfaiye**, semt park ve bahçeleri, köprülÜ kavşakların inşası, şehir kütüphane hizmetleri, nikah hizmetleri verilebilir. Mahalli idarelerin sunması gereken hizmetler kendi yasalarında görevleri kısmında belirtilmiştir (Çetinkaya, 2009: s. 48-49).

2.6.4.2. Yarı Tam Kamusal Mal ve Hizmetler

Bu grupta yer alan mal ve hizmetlerde fayda, tam kamusal mal ve hizmetlerin aksine birimlere bölünebilir. Faydanın birimlere bölünmesi fiyat oluşmasına imkan sağlamaktadır. Bu nedenle, bireyler piyasada sunulan mal ve hizmetler gibi fiyatı esas alıp bu mal ve hizmetlere bireysel talepte bulunmaktadır. Bireyler bu mal ve hizmeti devletten tedarik edebilecekleri gibi, piyasadan da tedarik edebilmektedirler. Eğitim ve sağlık hizmeti örnek olarak verilebilir. Bu grupta dışsallık söz konusudur, mal ve hizmetin üretimine veya tüketimine taraf olanların yanı sıra üçüncü kişilerin de o mal ve hizmetin maliyetine katlanmasına veya faydasından yararlanmasına neden olmaktadır (Murat ve Bağdigen, 2008: s. 18).

Üretim ve tüketimleri sonucunda faydalananlar ya da zarar görenlerin yüksek olduğu bazı mal ve hizmetler de mahalli idarelerce sunulur. Bu tür mal ve hizmetler dışsallıklarından dolayı fiyatlandırılır. Örnek olarak; çöp toplama hizmeti, su-kanalizasyon-yol altyapı hizmetleri, **yangın, kurtarma ve koruma faaliyetleri dışında görevlerde/işlerde kullanılacak itfaiye araçlarının** kiraya verilmesi gibi ücret karşılığı işler verilebilir. Bu tür mal ve hizmetlerin sunumu sonucunda bundan yararlananların hizmetin bedeline katılmaları gerekmektedir (Çetinkaya, 2009: s. 49).

2.6.5. Yerel Kamusal Mal ve Hizmet Kavramı

Kamu hizmetleri sunuldukları alana göre, ulusal kamu hizmetleri ve yerel kamu hizmetleri olarak ikiye ayrılabilir. Ulusal kamu hizmetleri faydası tüm ülke sathına yayılan hizmetleri kapsar. Örneğin savunma, adalet gibi hizmetler bu tür kamusal hizmetlere tipik örneklerdir. Yerel kamu hizmetleri ise, adından da anlaşılacağı

üzere faydası belirli alanlarla sınırlı kalan hizmetleri ifade etmektedir. Faydası belirli bir yöre ile sınırlı olan ve o yöre dışında oturanları tüketimden dışlamanın mümkün olduğu kamusal mallara *yerel kamusal mallar* denilmektedir. Burada önemli olan husus yerel kamusal malların faydasının belirli bir alanla sınırlı olması ve bu malların kullanımından o alanda yasayan bireyleri dışlamanın mümkün olmamasıdır.

Yerel mal ve hizmet; yerel yönetimlerin, sivil toplum örgütlerinin ve özel sektör kuruluşlarının belirli bir bölgedeki yerel ortak ihtiyaçları karşılamak ve kamu yararını sağlamak için sundukları veya ilgili yerel yönetim biriminin gözetim ve denetimi altında bulunan sürekli ve düzenli faaliyetler olarak tanımlanabilir (Eryiğit, 2013: s. 7).

2.6.5.1. Tam Kamusal Nitelikli Yerel Hizmetler

Dünya Bankası'nın 1997 yılı Kalkınma Raporu'nda yararlanarak yapılan yerel yönetimler tarafından sunulabilecek kamusal hizmetlerin sınıflandırılması (Sakıncı, 2012: s. 109) aşağıdaki gibidir;

- Temel halk sağlığı,
- Temel ve mesleki eğitim,
- Şehir içi yollar,
- Şehir içi toplu taşıma,
- **İtfaiye,**
- Parklar ve semt rekreasyon alanları,
- Cadde ve sokakların temizliği, katı atık, su ve kanalizasyon,
- İmar düzenlemeleri ve arazi parselasyonu,
- Emniyet,
- Turizm ve kültür faaliyetleri,
- Mesken,
- Yerel kütüphaneler.

Listede verilen yerel kamusal hizmetler, ölçek ekonomisi oluşturmamaktadır. Fayda-maliyet en az düzeydedir. Halka yakınlık ve tüketici tercihlerinin yanıtlanması

önceliklidir. Yeniden dağıtıcı politikaların izlenmesine uygun değildir. Tüm yerel yönetim kuruluşları tarafından gelir kaynaklarına ve büyüklüklerine bakılmaksızın sunulması gerekmektedir.

Tablo 4
Kamusal Hizmetlerin Yönetim Düzeyleri Arasında Bölüşümü

Kamusal Hizmetler	Tahsis Kriterleri				Üretici Birimler	
	Ölçek Ekonomileri	Alan Ekonomileri	Fayda-maliyet taşınmaları	Tüketiciye Yakınlık	Tüketici Tercihleri	Kamu / Özel Etkinlik
İtfaiye	Y	Y	Y	Y	Y	Ö
Çöp Topt.	Y	Y	Y	Y	Y	Ö
Kanalizas.	Y	Y	Y	Y	Y	Ö/K
İlk Öğr.	Y	Y	B	B	Y	Ö
Şehir İçi Ul.	Y	B	Y	Y	Y	Ö
Park-bahçe	Y	Y	Y	Y	Y	Ö
Şehirlerarası Yollar	U	U	B	B/U	B/U	Ö/K
Sosyal Refah	U	U	U	U	U	K
Kolluk Gücü	Y	Y	Y	Y	Y	Ö
Güvenlik	U	B/U	B/U	B/U	B/U	K
Çevre Kirliliği	B/U	B/U	U	Y/B/U	Y/B/U	K
Ulusal Savunma	U	U	U	U	U	K
Transfer Ödeme	U	U	U	U	U	K
Para Polit.	U	U	U	U	U	K
Diğ İşleri	U	U	U	U	U	K
Sağlık	B	B	B	B	B	Ö/K

Y: Yerel B: Bölgesel U: Ulusal Ö: Özel Sektör K: Kamu Sektörü

Kaynak: Sakınç, S., 2012: s. 108.

2.7. Örgüt ve Örgütlenme Unsurları

2.7.1. Örgütlenme

Örgütlenme, planda belirlenen amaçlara ulaşmak için belirlenen yollarla uygun bir örgüt yapısını kurmayı ifade ettiği gibi, maddi ve beşeri unsurların bir amaç doğrultusunda düzenlenmesi şeklinde tanımlanabilir. Örgütteki belli bir amacı gerçekleştirmek için önceden belirlenen iş ve mevkilere görevli seçimi ve işgören ve görevler arası çalışma düzenlerinin belirlenmesi örgütlenme çalışmalarını oluşturmaktadır. Örgütlenme gerçekleştirilirken, önce işler belirlenir ve tanımlanır, bölümlendirilmiş ve kademelendirilmiş işlere uygun personel alımı yapılır, işlerin görüleceği yer, araç ve yöntemlerin tespitiyle örgütlenme tamamlanmış olur (Dinçer ve Fidan, 2013: s.173-174).

2.7.2. Örgütleme Süreci

Örgütleme süreç olarak tanımlandığında; örgütü belli amaçları gerçekleştirmek için birden çok bireyin koordineli olarak çalıştıkları bir yapı, örgütleme de örgütlerin etkinliğini sağlamak için insan kaynakları, maddi unsurlar ve fonksiyonlar arasında koordinasyonu sağlayacak şekilde bir araya getirecek süreçtir (Efil, 2015: s. 152).

2.7.3. Örgüt

Bir işletme yönetimi kavramı olarak **organizasyon** terimi yerine daha önceleri **teşkilat** terimi kullanılırken, son zamanlarda yabancı terimlerden uzaklaşma amacıyla **örgüt** terimi ön plana çıkmıştır (Koçel, 2015: s. 93).

Örgüt; işleri, insanları ve işlerle insanları bir arada tutan ve onların arasındaki ilişkileri düzenleyen bir yapıyı ifade eder (Ataman, 2009:334). Tuncer ve diğerleri, örgütlerin en önemli özelliğinin, etkili ve verimli bir şekilde faaliyetlerini bölümlendirerek bir işbölümü uygulayabilmeleridir şeklinde belirterek en yalın biçimiyle örgüt tanımı olarak; iki kişinin belli bir amaca ulaşmak için işbirliği yaptığı zamanda görüldüğünü ifade etmiştir (2014: s. 202).

Geniş anlamına bakıldığında örgüt, bütün personeli, sahip olunan kaynakları, her türlü politika ve yöntemleri, metotları ve görevleri ve organizasyonu diğer organizasyonlardan ayırarak kendine özgü bir bütün haline getiren ve bütün özellikleri kapsayacak şekilde ayrı bir sosyal varlıktır (Koçel, 2015: s. 219).

2.7.4. Örgüt Yapısı

2.7.4.1. Örgütün Fiziki Yapısı

Örgütsel coğrafya, yerleşim ve mimari tasarım örgütü oluşturan fiziki etkenler olup bunların arasındaki ilişkiye fiziki yapı adı verilir (Dinçer, 2013: s. 119).

İşletmenin fiziki yapısındaki unsurlar işletmenin bulunduğu yer, sabit varlıkların yerleştirilmesi, dekorasyon, tasarım, tanıtıma yönelik yerleştirilmesi ve bunlar arasındaki ilişkinin meydana getirdiği yapıdır (Ülgen ve Mirze, 2013: s. 381).

2.7.4.2. Örgütün Sosyal Yapısı

İşletmelerde örgütün yapısı amaç ve stratejilere uygun bir şekilde düzenlenir. Örgüt yapısı incelenirken dikey ve yatay farklılaşma, biçimselleşme, merkezileşme, örgütün yaşı, yaşam safhası ve büyüklüğü konularına dikkat edilmelidir (Dinçer, 2013: s. 120).

Örgütün fiziki ve sosyal yapısında işlerin birbirleriyle, işlerin çalışanlarla ve çalışanların birbirleriyle ilişkilerinin tamamı örgütsel yapıyı oluşturur (Ülgen ve Mirze, 2013: s. 381).

2.7.5. Örgüt Kültürü

“Örgüt kültürü, örgütsel davranış biçimleri, semboller ve sembolik hareketler aracılığıyla somutlaşarak kesinlik kazanan; örgüt üyelerinin tutum, davranış ve kararlarını şekillendiren ortak değer, inanç ve normlar bütünüdür” (Ataman, 1995: s. 40).

Örgütler farklı kültürlerden oluşan bireylerden oluşmaktadır. Bireyler, görev ve mesleki normlarda bir araya gelmiş, bir arada grup oluşturmanın bir sonucu olarak diğer örgütlerden farklı, kendi içlerinde nispeten ortak inanç ve değerler sistemi oluşturmuşlardır. Örgüt içinde oluşan bu sistem, değişik inanç, değer, tutum, düşünce şekli ve ahlak anlayışının bir arada olmasına yardımcı olur ki buna örgüt kültürü denilmektedir. Toplum kültürü düzeyinde bakıldığında, örgüt kültürü, içinde bulunduğu kültürün bir alt kültürüdür (Eren, 2015: s. 135).

Soyut varlıkların ya da düşüncelerin benimsenmesinde, gözle görülen ya da kulakla duyulan somut işaret ve simgeler, örgütün benimsenmesinde büyük ölçüde faydalı olur, ait olunan örgütün ortak bir ad taşıması, ilişkileri yüz yüze bile olmayan kimselerde ortak bir benimseme duygusunun oluşmasını sağlar. Örneğin, bayrak bir kimseye belirli bir ulusun üyesi olduğunu sürekli olarak hatırlatır (Simon, Smithburg ve Thompson, 1985: s. 82).

Örgüt kültürünün sembolik yönü; bir örgütün temel değer ve inançlarını çalışanlarına ileten simge, seremoni ve mitolojinin toplamıdır şeklinde tanımlanmıştır (Ataman, 1995: s. 38-39).

Güçlü kültüre sahip kuruluşlar örgütlerinde kendilerinin ve örgüte yeni giren üyelerinin faaliyet ve çalışmalarına ışık tutacak, güç verecek bir dizi işaret ve semboller kullanırlar (Eren, 2013: s. 446).

Sadakat kavramı, bağlılığı ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı işletmenin sürdürülebilir rekabet gücü açısından önem arz etmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı bir çalışanın örgütün amaçlarını benimsemesi, onun mensubu olarak kalmak istemesini, değişen koşullarda bile çalıştığı işletmede kalarak işletme amaçları doğrultusunda çalışmaya devam etmesini ifade etmektedir. (Koçel, 2015: s. 534).

Örgütsel bağlılık çalışanın gelecekte organizasyonda kalma arzusunun bir ölçüsüdür. Organizasyonun üyesi olma durumunun devam etmesi için organizasyonun hedef ve misyonuna karşı içselleştirilmiş bir bağlılık hissetmektir. Örgütsel bağlılık; örgütün başarısının devam edebilmesi için örgütteki kişilerin düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir (Dalaman, 2012: s. 23).

2.8. Yetki ve Yetki Türleri

2.8.1. Yetki

Kurumsallaşmış otorite ile eş anlamda kullanılan yetki kavramı, örgütlerde belirli bir konuma bağlanmış bulunan veya konumu işgal eden belirli bir kişiye verilmiş olan karar verme ve başkalarının davranışlarını belirleme hakkını ifade eder. Yetki; üstlerin astlara emir verebilme ve onların davranışlarını belirleme hakkı şeklinde yalın olarak ifade edilebilir Yetki türleri üç başlık altında incelenebilir. Bunlar emir-komuta, kurmay ve fonksiyonel yetkidir (Şimşek ve Çelik, 2016: s. 69).

2.8.2. Emir-Komuta Yetkisi

Bir organizasyon şeması formel yetki farklılaşmasıdır. Emir-komuta ilişkisinde hiyerarşik bir yapı içinde her ast bir üste bağlıdır ve yalnız ondan emir alır. Başkalarının davranışlarını ve yapacakları işleri belirleyerek, onlara emir verme hakkı olarak adlandırılan bu yetki türünde bu hak formel organizasyonda belirli sınırlara bağlanmıştır. Bu nedenle yürütme yetkisi örgüt basamaklarında yukarıdan aşağıya

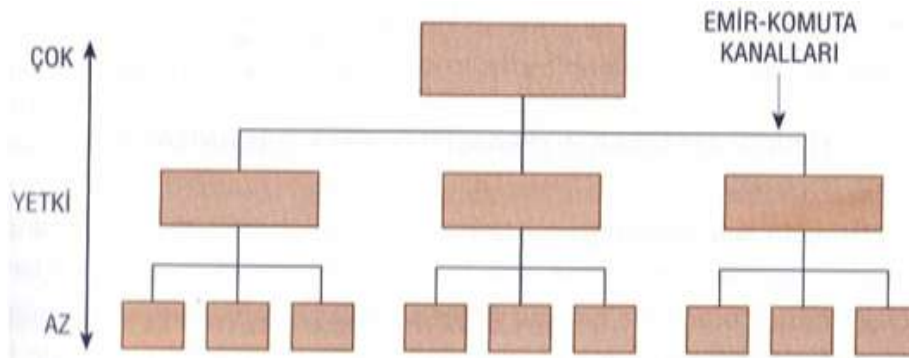
doğru işler. Bu hakkın kullanılmasına sahip olmak, sorumluluğu da beraberinde getirir (Efil, 2015: s. 365).

2.8.3. Kurmay Yetkisi

İşletmelerde hem örgütsel büyümenin hem de teknik gelişmelerin artmasıyla birlikte yönetim yetki ve ilişkilerinde kurmay fonksiyon ortaya çıkmıştır. Kurmay elemanların işletmedeki fonksiyonu organizasyonun başındaki yöneticiye/yöneticilere gerektiğinde danışmanlık veya diğer idari hizmetlerde yardımda bulunup, yöneticilerin koordinasyon yeteneğinin gelişmesini sağlarlar (Eren, 2016: s. 267).

2.8.4. Fonksiyonel Yetki

Fonksiyonel yetki, kurmay yetki ile emir komuta yetkisi arasında olan bir yetki türüdür. Fonksiyonel yetki, bir yöneticinin uzmanlık alanı ile ilgili konularda, kendi bölümü haricindeki departmanların ve personelin neyi, nasıl ve ne zaman yapacaklarını belirlemesidir. Fonksiyonel yetkinin kurmay yetkiden farkı bu yetkiyi kullananın sadece fikir vermekle kalmayıp, personelin davranışlarını da belirleme hakkına sahip olmasıdır. Emir-komuta yetkisinden farkı ise bu davranış belirleme hakkının sadece yöneticinin uzmanlık alanındaki işlerle sınırlı olmasıdır (Şimşek ve Çelik, 2016: s. 71).



Şekil 6: Yetki Dağılımı Olarak Organizasyon

Kaynak: Koçel, T., 2016: s. 219.

2.9. Örgüt Yapı Tipleri

Mintzberg'e (2014: s. 301) göre, başlıca beş tür örgüt yapısı mevcuttur.

Bunlar;

- Basit yapı,
- Makine bürokrasisi,
- Profesyonel bürokrasi,
- Bölümlenmiş form
- Esnek yapı (Adhokrasi)'dir.

Tablo 5

Örgütsel Yapı Biçimleri

Yapısal Biçim	Temel Koordinasyon Mekanizması	Örgütlerin Temel Bölümleri	Yerelleşme Çeşitleri
Basit Yapı	Doğrudan denetim	Stratejik üst yönetim	Yatay ve dikey merkezileşme
Makine Bürokrasisi	İş süreçlerinin standartlaşması	Uzmanlar	Sınırlı yatay merkezileşme
Profesyonel Bürokrasi	Yeteneklerin standartlaşması	İşlemin özü	Yatay ve dikey yerelleşme
Bölümlenmiş Form	Çıktıların standartlaşması	Orta basamak	Sınırlı dikey yerelleşme
Esnek Yapı (Adhokrasi)	Karşılıklı uyum	Destek personeli	Seçici yerelleşme

Kaynak: Mintzberg,H., 2014: s. 301.

2.9.1. Basit Yapı Tipi Örgütler

Genel olarak, az sayıda uzman, sınırlı sayıda destek personeli ve ilgisiz bir iş bölümü ile birimler arası küçük farklılıklar ve yine küçük bir hiyerarşik yapı bulunmaktadır. Bu yapının durumsal faktörleri; genç, küçük, karmaşık olmayan teknik sistem, basit, dinamik çevre, üst yönetimin aşırı güç ihtiyacı, güncel olmayan şekilde ifade edilmiştir. Basit yapı bir anlamda yapılandırılmamıştır, personelini örgüt içerisinde sürekli görevlendirmek yerine ihtiyaç duyulduğunda sözleşmeli olarak

çalıştırmaktadır. Yapı gerçekte, bir kişinin stratejik üst yönetiminden ve organik işleyen bir yapıdan oluşmaktadır. Sonuçta, birçok örgüt gelişme döneminde Basit Yapı aşama basamağını benimsemiştir. Basit Yapı eğilimindeki örgütler işlerin yürümesi için liderlik üzerine yoğunlaşmak zorundadır. Basit Yapı aynı zamanda bir kriz örgütüdür, bu örgütün her zamanki yapısı ne olursa olsun, aşırı dış baskılar örgütü merkezileşmeye zorladığında ortaya çıkmaktadır (Minzberg, 2014: s. 305-308).

2.9.2. Makine Bürokrasisi

Bürokrasi; yönetsel, siyasal ve sosyal yönleri olan bir kavramdır. Bu açıdan bürokrasi devletin, toplumun ve kamu-özel örgütlerin geçirdiği aşamaları, onların yapılarını ve performansını, işleyişini ve örgütsel hayatın değişik yönlerini ifade etmektedir. Bu sosyal örgüt biçiminin özelliklerini tanımlamada iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Birinci yaklaşımda bürokrasi; işbölümü, hiyerarşi, ve prosedür sistemi gibi belirli yapısal özelliklere sahip bir örgüt biçimi olarak ele alınır. İkinci yaklaşım, örgütün davranışsal özelliklerini esas almakla birlikte örgütün pozitif yönleri ve olumsuzlukları da söz konusudur. (Eryılmaz, 2013a: s. 19).

Weber'e göre modern devletin idari düzeni bürokratik olacaktır. Bürokrasi, modern devleti kendinden önceki devlet biçimlerinden çok ayrı bir yere konumlandırır. Kamu bürokrasisi, Weber'in tanımıyla (Pierson, 2015: s. 37) şu özellikleriyle ayrıştırılır.

“Bürokratik yönetim, önceden belirlenmiş sabit kural ve süreçlerle açıkça tanımlanmış bir hiyerarşi içinde açıkça sınırları çizilmiş resmi sorumluluklar çerçevesinde yürütülür, kamu hizmetinde görev almak için özel sınavlardan geçmek gerekir; bu düzenin etkin bir şekilde işlemesi ve kamu hizmetinin önemli bir ağırlığı, görevlilerin onun idari kuralları hakkında bilgi sahibi ve kendi özel alanlarında uzmanlaşmış olmalarına bağlıdır, bürokratik yönetim yazılı belgeler hakkında bilgi sahibi olmaya ve genel kuralların her duruma ayrımcılık yapmadan uygulanmasına dayanır, kamu hizmetlisi bir birey olarak değil, belli bir kamu görevini yüklenen kişi olarak işini yapar”

Mikro açıdan bakıldığında bir örgüt modeli olarak geliştirilen bürokratik organizasyon yapısının başlıca özellikleri (Koçel, 2015: s. 264-265) şu şekilde belirtilmiştir;

- Fonksiyonel uzmanlaşmaya dayanan işbölümü,
- Açık ve net bir şekilde belirlenmiş hiyerarşik bir yapı,
- İlke ve yöntemler,
- Gayrişahsi ilişkiler,
- Teknik yetenek esasına bağlı personel seçimi ve terfi sistemi,
- Yasal yetkinin uygulanmasıdır.

Makine bürokrasisi; üst düzeyde uzmanlaşmış rutin üretim görevleri, mal/hizmet üretim biriminde oldukça biçimlenmiş prosedürler, kuralların yaygınlaşması, düzenlemeler, örgüt içinde biçimlenmiş iletişim, üretim düzeyinde büyük ölçekli birimler, gruplandırma işlerini işlevsel bir temele dayandırma, karar vermede üst düzeyde merkezileşmiş güç, kademeler ve astlar arasında tam bir ayırımın olduğu detaylı bir yönetsel yapıdır. Bu yapının durumsal faktörleri; eski, geniş, düzenleyici, otomatik olmayan teknik sistem, basit, istikrarlı çevre, dış denetim, modası geçmiş olarak ifade bulmuştur. Makine bürokrasisi standartlaşma için gerekli olan üretim hacmini kaldırabilecek kadar büyük, kullanmak istediği standartlara göre kurulacak kadar eski olan gelişmiş örgütlerde bulunur. Bir örgüt dışarıdan ne kadar çok denetlenirse, yapıda Makine Bürokrasisinin iki temel tasarım parametresi olan merkezileşme ve biçimlendirme o kadar çok olur. Dış denetim daha çok devlet kurumlarında ortaya çıkmaktadır bu da kamu makine bürokrasisi olarak niteleyebileceğimiz genel bir düzenlemenin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Sonuç olarak Makine Bürokrasisi esnek olmayan yapısal bir düzenlemedir (Mintzberg, 2014: s. 314-347).

Mekanik örgüt yapılarının özellikleri aşağıda sıralanmıştır (Efil, 2015: s. 118);

- İleri derecede iş bölümü ve uzmanlaşma esastır,
- Emir-komuta ve kurmay personel arasında farklılıklar bulunmaktadır,
- Hiyerarşik kontrol yetki ve iletişim yapısı esastır,
- Haklar, yükümlülükler ve kullanılacak yöntemler kesin olarak hesaplanmıştır,
- Organizasyon üyeleri arasındaki karşılıklı etkileşimde dikey ilişki esastır,
- İletişim dikey kanallar yoluyla ve formel hiyerarşi şeklinde akmaktadır,

- İş, emir ve talimatlar üstler tarafından verilmektedir,
- Bilgi ve enformasyon üst kademedede yoğunlaşmaktadır,
- Organizasyon-kişi ilişkilerinde bağlılık ve itaat esastır,
- Görevler açık ve net bir şekilde tanımlanmıştır,
- Personelin kendi alanına giren ve bütünün çok küçük parçası olan amaçlara uygun davranması beklenmektedir,
- Katı hiyerarşik yapı ve çok sayıda kurala dayalı merkezi kontrol esastır.

2.9.3. Profesyonel Bürokrasi

Profesyonel Bürokrasi, becerilerin standartlaşmasında koordinasyona ve bununla ilgili tasarım değişkeni olan eğitim ve doktrinlemeye dayanır. Bu yapının temel tasarım parametreleri; eğitim, yatay iş uzmanlaşması, sorumluluğun dikey ve yatay dağıtılmasıdır. Yine bu yapının durumsallık faktörleri; karmaşık, sabit çevre, düzenlenmemiş, karmaşık olmayan teknik sistem, modaya uygunluktur. Örgütün önemli parçası mal ve hizmet üretim birimidir. Bu yapıda becerilerin standartlaşması, koordinasyon mekanizmasında ifade bulmuştur. Bu örgütün yapısı Makine Bürokrasisi'nde olduğu gibi, yapılacak işin standartların önceden belirlenmesiyle gerçekleşmektedir. Makine Bürokrasisi hiyerarşik yetkiye; makamın gücüne dayanırken Profesyonel Bürokrasi profesyonel otoriteye; uzmanlık gücüne vurgu yapar. Profesyonel Bürokrasi hem yatay hem dikey boyutlarda yüksek derecede merkezileşmiş bir yapıdır. Profesyonel Bürokrasi gücünü doğrudan çalışanlarına yaydığından demokratiktir. Makine Bürokrasisi gibi Profesyonel Bürokrasi de esnek olmayan bir yapıdır, standart çıktıları üretmeye uygundur fakat yeni bir çıktının üretimine uyum sağlamaya uygun değildir (Mintzberg, 2014: s. 348-379).

2.9.4. Bölümlenmiş Biçim

Bölümlenmiş Biçim, Profesyonel Bürokrasi gibi, tam olarak merkezi yönetsel yapı tarafından bir araya getirilmiş bir grup yarı özerk oluşumlar gibi bütünleşmiş bir örgüt değildir. Profesyonel Bürokrasi'de mal-hizmet üretim birimindeki profesyoneller, Bölümlenmiş Biçim'de orta kademedeki birimlerdir. Bu birimler yaygın olarak bölüm,

merkezi yönetim ise genel merkez olarak adlandırılır. Bölümlenmiş Biçim daha çok sanayileşmiş ekonomilerdeki özel sektörlerde kullanılır. Bu örgütün anahtar birimi orta kademedir, tasarım parametresi ise pazar gruplama, performans kontrol sistemi, sınırlı yatay ademimerkeziyetçiliktir. Bu yapının durumsal faktörleri çeşitlendirilmiş Pazar, süre, genişlik, orta kademe yöneticilerin güç gereksinimi ve modadır yani bu yapısal biçimin kamu ve kurumsal sektörlerde gittikçe popülerleşmesidir. Bölümlenmiş Biçim’de mekanizmayı koordine eden öncelik, çıktıların standartlaşmasıdır (Mintzberg, 2014: s. 380-383).

2.9.5. Adhokrasi (Esnek Yapı)

Bu yapılandırma; çok az biçimsel davranış içeren yüksek düzeyde organik bir yapı, formal eğitime dayanan yüksek yatay iş uzmanlığı, düzeni sağlamak için işlevsel uzman grupları oluşturma, takım içi ve takımlar arası koordinasyonu sağlamada temel olan ve karşılıklı uyumu teşvik etmekte kullanılan irtibat araçlarına güvenme ve örgütün farklı yerlerinde bulunan ve farklı düzeydeki hat yöneticisi, üretim uzmanları ve diğer çalışanları içeren bu takımlara takım içi ve dışı yerel yetki devrini içerir. Tanımlanan bütün yapılar içerisinde Esnek Yapı, özellikle emir birliği başta olmak üzere, yönetimin klasik ilkelerine en az uygunluk gösteren bir yapıdır. Esnek Yapı eş zamanlı gruplandırma için fonksiyonel ve piyasa temellerini matris bir yapıda kullanır. Uzmanlar işe alma, profesyonel iletişim gibi örgütsel amaçlar için gruplanırlar fakat sonra proje takımlarına esas işleri olan yenilik üretmek için dağıtırlar (Mintzberg, 2014: s. 431-435).

2.10. Fordist ve Post-Fordist Paradigmaları

2.10.1. Fordizm

Drucker, Birinci Dünya Savaşı’nda Bilimsel Yönetim’in, ABD’de Ford’un Taylor esaslı montaj hattı ile birlikte yayıldığını belirterek, 1920’lerde Bilimsel Yönetim ‘in Batı Avrupa’da yayılmış ve Japonya’da benimsenmeye başlamış olduğunu ifade etmiştir. Drucker, İkinci Dünya Savaşı’nda hem Almanya’nın hem de

Amerika'nın başarısını Taylor'ın prensiplerinin eğitime uygulamasına dayandırmıştır (2014: s. 157).

Fordizm, Düzenleme Okulu yazarları tarafından kapitalizmin İkinci Dünya Savaşı sonrası yöneldiği yeni bir sermaye birikim rejimini anlatmak için kullanılmakta ve ekonomik, sosyal, ideolojik, siyasal boyutları da olan oldukça kapsamlı bir yeniden yapılanmaya işaret etmektedir. Fordizm emek ve teknolojinin örgütlenmesi anlamında Taylorizm'den sonraki aşamadır. Taylorizm emeğin makine başındaki örgütlenmesini dile getirirken; Fordizm emekle birlikte makineli sistemin fabrika sistemi içinde yeniden düzenlenmesini ifade eder. Fordizm, Taylorizm'in formüle ettiği temel ilkeleri kullanır, böylece Fordizm emekle birlikte emek araçlarının yeniden organizasyonu biçimidir. Fordist emek sürecinin karakteristiği yarı otomatik bant tipi üretimdir. Daha önceki sistem olan Taylorizm, bütün işi en ince ayrıntılarına kadar, zaman ve hareket çalışmalarıyla planlamış ve her türlü hareketi standardize etmiş olsa da, işçilerin makineler arasındaki hareketliliği dolayısıyla zaman kaybı ve verim düşüklüğüne neden olmaktaydı. Bunun nedeni makinelerin sabit konumlarıydı. Fordizm, kendisinden önceki dönemde Taylorizm'in geliştirdiği ilkeleri, kendiliğinden akan ve üzerinde üretim gerçekleştirdiği bir bant sisteminde, zaman kayıplarını minimize edecek şekilde yeniden düzenlemiştir (Belek, 1999: s. 59-60).

Bu devrimci üretim sistemi, sektörden sektöre taşınmıştır. Sistem insanlara makinenin değiştirilebilen parçaları gibi bakıyor ve kim olduklarına göre değil, yaptıkları işe göre para ödüyordu. Fordizm'in yapılandırılmaları, yüksek sabit giderlerle düşük değişken giderlerin sonucu olan hacim dürtüsü arasındaki gerilimden doğmuştur. Fordist bürokrasiler, katı bir şekilde hiyerarşiktir. Bu sistemde uzmanlar tarafından planlama yapılmakta alt kademe yöneticilerin uygulaması için talimatlar ve rehberler yayımlanmakta ve idarecilere için bile inisiyatif alanı bırakmamaktadır. Fordizm'in bünyesinde; üretim ve tüketim, yarı vasıflı işçi ve toplu pazarlık, yönlendirilen bir ulusal piyasa ve merkezileştirilmiş örgütlenme oluşturulmuş olup bunlar karmaşık üretim bantları sanayisi üzerinden tarıma, hizmet sektörüne ve devletin parçalarına uzanan bir ekonomik kültüre yol açarlar. Bu kültür, ölçek ve standart ürüne bağlı olma, maliyet düşürmeye dayalı bir rekabet stratejisi geliştirme, otoriter ilişkilerin bulunduğu merkezi plan ve detaylı iş betimlerinin olduğu katı bir örgütlenmedir (Hall ve Jacques, 1995: s. 47-49).

Eraydın, fordist üretimi, sanayi üretiminin çoğunluğunun kitlesel üretim olarak gerçekleştirildiği, büro işleri ile kol kuvvetine dayalı işlerin Taylorist bir ayrımla belirlendiği, iş bölümünün ve tanımlarının katı bir şekilde yapıldığı, ürün standartlaşmasının verimlilik artışları getirdiği ve artan talebin bu standartlaşmayı hızlandırdığı bir üretim biçimi olarak tanımlamaktadır. Sembolik olarak 1914'te başlayan Fordizm bir üretim biçimi olarak hemen egemen olamamıştır. Bu üretim sistemine 1945'li yıllara kadar karşı durma dönemi yaşanmıştır. ABD'de kitlesel üretimin başlangıç döneminde bu tür üretime olumlu bakmayan yerli işçiler yerine göçmen işçiler ikame edilmiş ve bu işgücü kırsaldan şehirlere göç eden ek işgücü ile desteklenmiştir. Üretim tekniklerinde, iş yönetiminde, bilgi akışında rasyonalizasyona giden, Avrupalı işletmeler arasında Fordist üretim 1930 krizine ve bazı değerlendirmelere göre de 2. Dünya Savaşına kadar ki süreçte çok yavaş yayıldığı görülmektedir (1992: s. 15).

2.10.2. Postfordizm

1929 yılında üst seviyeye ulaşan Büyük Bunalım, hem kurumsal hem de uygulama alanında sadece Fordizme değil genel olarak liberal söyleme de darbe vurmuştur. Bunalım, ortodoks ekonomi kuramını yıkan Keynes'in katkıları ile aşılmıştır. Fordist birikim rejiminde anahtar kavram, emeğin verimliliğidir. Refah devleti uygulaması içinde ya da bir başka deyişle 1929 bunalımını izleyen kapitalizmin yeniden yapılanma süreci içinde emek verimliliği, esas konumunu sürdürmektedir. Yeniden yapılanma süreci ile bunalımın aşıldığı, 1950'li ve 1960'lı yıllarda başarılı bir büyüme ve gelişmenin yaşandığı ileri sürülebilmektedir. Bir dünya sistemi olan kapitalizm, 1970'li yıllarda derin ve kapsamlı bir kriz ile karşı karşıya kalmış bu kamu maliyesinin krizi olarak nitelendirilmiştir ve yine kapsamlı bir yeniden yapılanma ile bu kriz aşılma çalışılmıştır. Yeniden yapılanma sürecinin üretim alanına yansısı, yeni bir mekansal anlayışın ortaya çıkması şeklinde yorumlanmaktadır. Bu yorum, kapitalist üretim sürecinin mekansal boyutu olarak tanımlanan Taylorist-Fordist düzenlemenin Postfordist bir düzenlemeye dönüşmesini öngörmektedir. Fordist birikim sürecinin Postfordist birikim sürecine dönüşmesini sağlayan temel özellik bilişim ve iletişim alanında ortaya çıkan teknolojik devrim olmuştur. 1980'li ve 1990'lı yıllarda

özelleştirme ve deregülasyon düzenlemeleri ekonomi politikalarına damgasını vurmuştur. Kapitalizm bir sistem olarak yeniden üretilmektedir ama yeniden yapılanma kapitalizm için yeni bir aşamayı da gündeme getirmiştir. Bu yeni aşamanın özelliği Fordist birikim rejiminin Postfordist birikim rejimine dönüşmesi eğilimidir (Şaylan, 2016: s. 173-184).

2.10.3. ESNEK ÜRETİM

Postfordist birikim rejimi beraberinde esnek üretimi de getirmiştir. Esnek üretimin tanımlayıcı noktaları şu şekildedir.

- Temel amaç kalite, zaman ve maliyetler konusunda gelişme sağlamaktır,
- Temel yönelim tüketici tatminidir,
- Sürekli gelişme esastır,
- Emek gücü, ekipler biçiminde organize edilir,
- Firmaya ürün sunanlarla uzun süreli ilişkiler geliştirilir,
- Organizasyon, çevresiyle dengeli ve uyumlu ilişkiler geliştiren açık bir yapı olarak görülür,
- Teknoloji organizasyonel gelişmelerle ilişkilendirilir,
- Performans değerlendirme her alandaki gelişmeleri izlemenin temel aracıdır ve sürekli gelişmeyi hedefleyerek gerçekleştirir (Belek, 2004: s. 32).

Esnek üretim, üretim bandında kitlesel olarak üretimi yapılan standartlaşmış mal üretimine karşı ortaya çıkmış bir üretim biçimidir. Talebin belirleyici olduğu, farklı ve değişen koşullara kısa sürede yanıt veren bireysel seçimlerin söz konusu olduğu esnek bir yapıyı tanımlamaktadır. Esnek üretim tanımlamasında üretim ölçeği ve esneklik temel kavramlardır. Fordist üretimle temel farklılık emeğin örgütlenmesinde ve emeğin üretimdeki rolünde ortaya çıkmaktadır (Eraydın, 1992: s. 25).

Tablo 6
Fordist ve Post-Fordist Üretim Biçimlerinin Karşılaştırılması

FORDİST ÜRETİM	ESNEK ÜRETİM
ÜRETİM	
Aynı tür malın kitlesel üretimi	Küçük bölümlerde üretim
Benzerlik ve standartlaşma	Esnek, küçük, ölçeklerde ve değişik ürün türlerinde üretim
Emniyet amaçlı büyük stoklama	Stoklama olmadan üretim
Üretim sonrası kalite kontrolü	Üretim sırasında kalite kontrolü
Üretim bandının düzenlenmesi, bozuk parçaların ayrılması ve yedek parça temini nedeniyle uzun üretim süresi	Üretim süresinin kısaltılması, günlük iş kayıplarının önlenmesi
Kaynakları yönlendirici düzey ve kimi kez yatay bütünleşme	Talep yönlendirici düzey ayırma ve fason iş yaptırma
Ücretlerin kontrolü ile maliyetlerin azaltılması	Uzun erimli planlamada yaparak öğrenme ve ucuz maliyetle üretim
İŞGÜCÜ	
Her işçinin bir işten sorumlu olması	Çok işte sorumluluk
Belirli kısıtlara göre eşit ücret	Kişisel beceri ve başarıya dayalı ücret düzeyi
Yüksek uzmanlaşma düzeyi	Görev sınırlandırılmalarından kaçınma
Kısıtlı düzeyde iş başında eğitim	Uzun süreli iş başında eğitim
Düsey işgücü örgütlenmesi	Yatay işgücü örgütlenmesi
Sendikalaşma	Sendikaların önemini kaybetmesi
Örgütlenme ile iş güvencesi kazanımı	Beceri nedeniyle iş kazanımı güvencesi
İşçiye sınırlı sorumluluk	İşçiye verilen sorumluluğun artırılması
İşçiden işin gerektirdiği becerileri kazanmasının istenmesi	İşçiden mevcut becerileri ve geleneksel birikimlerinden yararlanmasının istenmesi

Tablo 6 (Devamı)

FİRMALAR ARASI İLİŞKİLER	
Resmi belgeye dayalı ilişkiler	Gayri resmi, sözel ve güvене dayalı ilişkiler
Yeni bilgi, teknoloji ve buluşlardan bireysel yararlanma	Yeni bilgi ve buluşlardan belirli üretim ağları içinde ortak yararlanma
Kendi içinde bütünleşmiş üretim	Fason iş ilişkileri
Firmaların kendilerine özel araştırma geliştirme pazarlama birimleri	Ortak araştırma-geliştirme, pazarlama birimleri
MEKANSAL ÖZELLİKLER	
İşlevsel mekansal uzmanlaşma	Mekansal yığılma ve toplulaşma eğilimi
Mekansal iş bölümü	Mekanda bütünleşme
Birbirinden bağımsız bölgesel işgücü piyasaları	İşgücü piyasalarının bölgelere göre farklılaşması
Dünya ölçeğinde girdi temini ve fason firma kullanımı	Birbirleri ile ilişkili firmaların aynı mekansal birimi paylaşmaları
Mekanın kültür yapısı ve sosyal ilişkilerinden bağımsız emek-üretim ilişkileri	Mekanın kültürel ve sosyal ilişkilerinden üretim sürecinde yararlanma
Dışarıdan aktarılan yaratıcılık	Üretim mekanında yaratıcılık
Merkeziyetçi yönetim	Yerel yönetimlerin etkinlik kazanması

Kaynak: Eraydın, A., 1992: s. 27-28.

2.10.4. Post-Fordizm Yaklaşımları

2.10.4.1. Esnek Uzmanlaşma Yaklaşımı

Esnek uzmanlaşma esas olarak Amerikan sosyologları Piore ve Sabel (1984) ve Hirst ve Zeitlin'in (1991) çalışmalarına dayanmaktadır. Esnek uzmanlaşma olarak anılan ileri teknoloji ve zanaatların sahip olduğu potansiyellere dayanan endüstriyel organizasyon biçimi beraberinde getirmektedir. Böylece piyasaların özellikleri, işletmeler arası, endüstri ve devletlerarası ilişkilerin niteliği gibi ekonomik faaliyetin çoğu boyutunu değiştireceği varsayılmaktadır. Fordist dönemin, vasıfsızlaştırma ve direkt kontrol stratejileri yerini ileri teknoloji ve zanaata dayalı daha beşeri, esnek ve etkin çalışma şekillerine bırakmıştır. Esnek uzmanlaşma yaklaşımı aynı zamanda teorik ve ampirik temel de bir takım eleştirilere de maruz kalmıştır (Parlak, 1999: s. 84-88).

2.10.4.2. Yalın Üretim Yaklaşımı

Yalın üretim Japonya’da Toyota otomobil firmasının geliştirdiği üretim sistemidir. Burada temel amaç değersiz etkinliklerin ortadan kaldırılmasıdır. Bu nedenle Japon üretim sistemi de denir (Belek, 2004: s. 46-52). Yalın üretimin önemli özellikleri şöyledir.

- Sorumluluğun uç noktada üretim yapan işçiye devredilmesi,
- Ekip çalışması,
- Sürekli gelişmeye çalışanların katılımı,
- Görsel fabrika kontrol sistemlerinin kullanımı,
- Tam zamanında üretimdir.

Yalın üretimin ortaya çıkardığı varsayılan etkileri de şöyledir;

- İleri teknoloji kullanımı,
- Emek gücünün çok yönlüleşmesi,
- Yönetimde katılımcı yapı,
- Tüketici memnuniyetinde artış.

2.11. Organizasyonlarda Bölümlere Ayırmada Kullanılan Temel Ölçütler

2.11.1. İşlevlere/ Fonksiyonlara Göre Bölümlere Ayırma

İşletme fonksiyonları, mal ve hizmet üretimi, bunların pazarlanması, üretim için hammadde, yedek parça ve malzeme tedariki, finansman muhasebe işlemleri ve diğer işlevlerden oluşur. Örgütsel faaliyetleri işletmenin fonksiyonlarına göre bölümlere ayırma uygulamada en yaygın yöntemdir. İşlevsel fonksiyonel bölümlendirme her işletmede bulunabilir ancak alt yönetim düzeylerinde olabilir. Çünkü üst yönetim düzeylerinde coğrafi ayırım, müşteri türüne veya ürün cinsine göre yapılan bölümlere ayırımın kullanılması pratikte daha yararlıdır (Eren, 2016: s. 243).

İşlevsel bölümlere ayırmanın yararları ve sakıncaları (Dinçer, 2013:s. 121) şu şekildedir.

Yararları:

- Mesleki uzmanlaşmayı sağlar,
- Bölüm içinde mesleki ilgiyi üst seviyelere çıkarır,
- Haberleşme ve karar almayı kolaylaştırır,
- Kaynak kullanım etkinliği artar,
- Fonksiyonel çıktı ve sonuçların kontrolünü kolaylaştırır,
- Bölüm yöneticilerin eğitimi ve yetiştirilmesi basitleşir,
- Önemli fonksiyonel alanlara statü verilir,
- Tepe yönetimi seviyesinde stratejik kontrol yapma imkanını verir.

Sakıncaları:

- Bölümler arası koordinasyon zorlaşır,
- Koordinasyon maliyetleri yükselir,
- Genel amaçlar gözden kaçırılabilir,
- Bölüm şuuru değişiklik yapmayı zorlaştırır,
- İşletme içerisinde genel yönetim elemanlarının yetişmesini sınırlandırır,
- Bölümler arası çatışma ve kıskançlık artar.

Ataman, fonksiyonlara göre bölümlere ayırmanın avantaj ve dezavantajlarının yanında, özellikle değişim mühendislerinin karşı çıktığı bir yöntem olduğunu belirtmiştir. Bu yaklaşımın iddiasında, müşteri tatmini sağlama konusunda bu tarz oluşturulmuş bir yapının büyük sakıncalar ortaya çıkarabileceğini ifade etmiştir (2009:341).

Şimşek ve Çelik, değişim mühendisliğini mevcut iş süreçlerini geliştirmeye çalışmak yerine, belli bir sürecin tamamını ele alınmasına gerek olup olmadığını, bu süreçteki işlerin nerede ve nasıl katma değer oluşturduğunu, bunların başka işlerle birleştirilip birleştirilemeyeceğini, yeni bir sürecin ne olması gerektiği ve çalışanların oluşturulacak bu yeni sürece nasıl katılacaklarını araştırmak olarak ele almıştır (2016: s. 337).

Koçel, fonksiyonel yapının küresel rekabet ortamı içinde ve işletmelerin çevre koşullarının hızla değişmesi nedeniyle, belli sektörlerde yetersiz kalmaya başladığını ifade etmiştir (2015: s. 251).

2.11.2. Üretilen Mal ve Hizmet Esaslarına Göre Bölümlere Ayırma

Çok ürün üreten büyük işletmelerde başvurulacak önemli bir ölçüttür. Bu ölçütü kullanan işletmeler fonksiyonel olarak düzenlenmiştir ancak işletmenin büyümesi ile ürün yöneticileri, satış ve servis yöneticileri ve mühendisler yaptıkları çalışmaları büyütme sorunu ile karşılaşır. Ürün ölçütüne göre bölümlendirme uygulamada endüstriyel ilişkiler ve finans dışında bütün fonksiyonel alanlarda başarılı olmuştur (Eren, 2016: s. 248-249).

Diñçer'e (2013: s. 122) göre, üretilen mal ve hizmet esaslarına göre bölümlere ayırmanın yararları ve sakıncaları şu şekildedir;

Yararları:

- Bölümler kısmen bağımsız kar merkezi olarak değerlendirilir,
- Hızlı değişikliklere uyum sağlama ve koordinasyon,
- Esnek bir yapıdır,
- Alıcıların ihtiyaçları üzerinde durulur,
- Yönetici geliştirme imkanı bulunur.

Sakıncaları:

- Uzmanlaşmış ürün/mamuller arasında koordinasyon problemleri artar,
- Fonksiyonel alanlarda haberleşme azalır,
- Fonksiyonel sorumluluk alanlarında belirsizlikler meydana çıkar.

Koçel, holding tipi organizasyon yapısının ilke olarak mal grupları organizasyon yapısının aynısı olduğunu belirterek, farklı olarak iki yönünden bahsetmiştir. Birincisi, mal veya ürün grubu yerine daha çok farklı ekonomik sektörleri içerecek şekilde, sektör ayrımının birinci kademede farklılaşma kriteri olmasıdır. İkinci

faklılık ise bir şirketler topluluğu için merkezi rol oynayan hakim şirket tarafından belirlenen kurumsal stratejiyi, bağlı şirketlerin işletme stratejileri ve fonksiyonel stratejilerini oluşturmalarıdır (2015: s. 254).

2.11.3. Bölge Esasına Göre Bölümlere Ayırma

Coğrafi alanlara göre bölümlere ayırma fiziksel olarak yayılmış kuruluşlar için uygun bir bölümlendirmedir. Burada ki esas, belirli bir alan ya da bölgedeki faaliyetlerin gruplanması ve tek bir yönetici sorumluluğuna verilmesidir. Bölgesel bölümlendirme özellikle büyük işletmeler için fiziksel olarak ya da coğrafi olarak yaygın diğer işletmeler için uygundur (Eren, 2016: s. 246).

Bölge ölçütlerine göre bölümlere ayırmanın yararları ve sakıncaları (Şimşek ve Çelik, 2016: s. 61) şu şekildedir;

Yararları:

- Birimlerin mahalli şartlara uyum sağlaması kolaydır,
- Mahalli çevre fırsatlarından da yararlanılabilir,
- Genel yöneticiler için mahalli bir eğitim alanı oluşur.

Sakıncaları:

- Çok sayıda genel yönetici gerektirir,
- Bazı hat ve kadro hizmetlerinde tekrarlar olur,
- Tepe yönetiminde yerel faaliyetlerin kontrolünde problemler ortaya çıkar.

2.11.4. Müşteri Esasına Göre Bölümlere Ayırma

Müşteriye sağlanacak üretilen mal ve hizmetlerin önemli olması bazı işletmelerde müşteri temeline göre bölümlendirmeyi güçlü kılmıştır. Bir bankada; tarım kredisi, inşaat kredisi gibi kredileri müşterinin özelliklerine ve yapılan işlemlerin türüne göre bölümlendirme örnek olarak verilebilir (Eren, 2016: s. 249-250).

Dinçer'e (2013: s. 123) göre, müşteri temeline göre bölümlere ayırmanın yararları ve sakıncaları da şöyledir;

Yararları:

- Tüketici ihtiyaçlarına cevap verir,
- Konu hakkında uzmanlık sağlar,
- Kilit Pazar bölümlerinin gereği başarıyla sağlanır,
- Müşteri hizmetlerinin koordinasyonunu kolaylaştırır.

Sakıncaları:

- Şirket uygulamaların birliğinde zorluklar ortaya çıkar,
- Çeşitli birimlere özel uygulama gerektirebilir,
- Bulunduğu bölümde tek iş yapan araçların ve uzmanlaşmış işgücünün kapasitesinin altında çalışmalarına sebep olur.

2.11.5. İşlem veya Makine Esasına Göre Bölümlere Ayırma

Bu tür bölümlendirmenin amacı teçhizata göre uzman yönetici ve çalışanlara sahip olarak donanımın verimini ve etkinliğini arttırmaktır. Bu ölçüte göre bölümlendirme, daha çok alt organizasyon düzeylerinde görülür ve üretim bölümlerinin kısımlara ayrılmasında kullanılır (Eren, 2016: s. 251).

Süreç ve Makine temeline göre bölümlere ayırmanın yararları ve sakıncaları (Şimşek ve Çelik, 2016: s. 61) aşağıda belirtilmiştir.

Yararları:

- Üretim sisteminde ekonomikliği sağlar,
- Makine ve donanımlardan uzun süre yararlanmayı olanaklı kılar,
- Kitle halindeki üretimlerde, maliyetler azalır ve uzmanlaşmayı sağlar,
- İşlerdeki standartlaşmayı sağlayarak hata paylarını azaltır.

Sakıncaları:

- Koordinasyon güçlükleri doğabilir,
- İşlerin çok çeşitli olması sonucu, işletmelerde orta yönetici ve uzman sayısı artacaktır (Şimşek ve Çelik, 2016: s. 61).

2.11.6. Zaman Temeline Göre Bölümlendirme

İşletmeler artan talebi karşılamak için veya işin gerektirdiği koşullar nedeniyle sürekli ve kesintisiz bir şekilde normal çalışma süresini aşarak, vardiya yöntemi uygulanarak faaliyetler, iş ve işlemler zaman temeline göre gruplanır. Bir işletmede 24 saat esasına göre çalışmak gerekiyorsa, günlük normal çalışma süresi olan 8'er saatten, üç vardiya çalışmak örneği verilebilir. Her vardiyanın ayrı bir yöneticiye bağlı olması normal çalışma saatlerinde çalışan amirlerle, normal çalışma saatleri dışında aynı görevi yapan kişiler arasında ne gibi ilişkilerin kurulması gerektiği sorunu önem taşımaktadır (Eren, 2016: s. 251).

Şimşek ve Çelik'e (2016: s. 60) göre, zaman temeline göre bölümlere ayırmanın yararları ve sakıncaları;

Yararları:

- İstihdama katkı sağlar,
- Fazla üretim miktarı yapışmasıyla üretim maliyetlerini düşürme olanağı bulunabilir.

Sakıncaları:

- Yetki sorumlulukların tespitinde güçlük çıkabilir,
- Her vardiya sonrası makine, araç, gereç ve donanım denetlenerek bir sonraki görevliye çalışır vaziyette teslim ve devredilmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Böylece zarar veya arızanın kimler tarafından yapıldığı tespiti belirlenebilir.

2.11.7. Sayı Esasına Göre Bölümlere Ayırma

Sayı Esasına göre bölümlere ayırma ordu ve tarım organizasyonlarında önemli bir ölçüt olmuştur. Bir işletmenin yönetimi altında bir takım işleri yapacak belirli sayıda kişilerin bir araya toplanmasıdır. İnsan sayısı ve emeği işin başarılmasında önemli faktördür. Örnek olarak, tarım işçilerin çalışmaları, kamu kurumları, belediyeler ve üniversiteler kadro tahsisi esasına göre, orduda, piyade birlikleri sayı temeline göre belirlenir. (Eren, 2016: s. 245-246).

2.11.8. Proje Takımları ve Matris Yapılar

Organizasyonlarda bölümlere ayırma esaslarının/ölçütlerin yanında ilave yapılarda olabilmektedir. Fonksiyonel bir yapıya sahip bir işletme çevresinde gelişen fırsatlara cevap veremeyebilir, böyle durumlarda mamul veya üretim sürecini geliştirmeye yönelik çabalar etkili olacaktır. Bu gibi durumlar için Temel örgüt yapısına uyarlanabilecek en çok kullanılan proje takımları ve matris örgütlerdir. Yani bir işletme faaliyetlerini gruplamak için aynı organizasyon seviyesinde birden çok esas kullanabilir (Dinçer, 2013: s. 124-125).

Matris ve proje tipi örgütlenme, yapılanmanın en karmaşık biçimi olarak fazla görülmeyen ancak günümüz örgütlerinin kullanabileceği bir seçenektir. Örgütlerdeki yapılanma, bilgi işleme duyulan gereksinimle karmaşıklık seviyesi artış gösterdikçe, geleneksel bölümlendirmeler yetersiz hale gelmektedir. Matris bir yapıda, birisi işlevsel faaliyetlerle ilgili bir diğeri, hizmetlerle ilgili iki ayrı yapı bulunmaktadır. Bu yapıda fonksiyonel yöneticiler kaynakların dağıtımı, işin teknik tarafının fiilen yapılması, gerekli ve uygun teknolojilerin geliştirilmesi ve kullanılması gibi konulardan sorumludur. Hizmet/ Proje yöneticileri ise, projenin süresinde tamamlanması, bütçelenen sınırlar içinde kalınması gibi konulardan sorumludur. Böylece personelin iki ayrı amire karşı sorumlu olması ortaya çıkmaktadır. Matris örgütte en önemli olan ikili emir-komuta ilişkisidir. Matris süreçlerde planlama, denetleme, değerlendirme, ödüllendirme gibi sistemler oluşturulur. Proje örgütünü matris yapıdan ayıran en önemli unsur, proje organizasyonunun geçici olmasıdır. Proje tamamlandığında, proje

elemanları fonksiyonel birimlerine dönerler fakat matris organizasyonda ilişkiler devamlıdır (Tuncer, Ayhan ve Varoğlu, 2014: s 208-209).

Örgüt şemaları, bir örgütsel yapı içinde yer alan bölümleri, organizasyonları, bunlar arasındaki ilişkileri ve haberleşme kanallarını gösteren çizimlerdir. Örgüt şemaları işleri nasıl gruplandığını, kimin kime karşı sorumlu olduğunu, sorunları ve personelin yerini göstermektedir. Bazı organizasyonlarda iki tane örgüt şeması vardır. Bunlardan ilki mevcut yapıyı diğeri ise olması gerekeni gösterir (Efil, 2015: s. 437).

Bu çerçevede İBB İtfaiye Daire Başkanlığı Organizasyon Şeması karma bir biçim göstermekle birlikte, Fonksiyonel, Bölgesel, Sayı ve Zaman esaslarına göre bölümlere ayrılmıştır. Yapısal düzenlemelerde olduğu gibi temel tasarım parametreleri, başlıca koordinasyon mekanizmaları, durumsallık faktörleri ve örgütün anahtar birimleri İBB İtfaiye Organizasyon Şeması üzerinde birtakım noktalarda ifade bulmaktadır. İtfaiye organizasyonu içerisinde normal mesai ve vardiyalarda görev yapan personel unvanları müdür, amir, başçavuş, çavuş, onbaşı, er, baş şoför, merdiven operatörü, şoför kavramları olarak belirtilmiştir. İtfaiye organizasyonunda unvan konusu geleneksel hiyerarşiden gelmiş olup yeni çağdaş yaklaşımlarda derinlemesine araştırılıp tartışılmadığı düşünülmektedir. İtfaiye organizasyon yapısı içerisindeki her rütbe o kişinin statüsünü ve rütbelere arası yerini ifade etmektedir ve bu noktada her rütbe karşılığında görev tanımı çerçevesinde en az bir işlev yüklenilmiştir.

3. İTFAİYE HİZMETLERİNİN MERKEZİ/YEREL DÜZLEMİNDE ÖRGÜTLENMESİNİN PERSONEL MEMNUNİYETİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ÖRGÜT GELİŞTİRME KONUSUNDA BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Araştırmanın Çerçevesi

3.1.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Son zamanlarda yapılan tartışmaların ışığında itfaiye hizmetlerinin örgütlenmesinin merkezi/yerel düzeyde personel memnuniyeti açısından değerlendirilerek, amaca uygun olarak örgüt geliştirme yönüyle ilgili organizasyonun; iyi taraflarının korunması, bir takım yönlerinin değiştirilmesi veya kaldırılması sürecinde bir takım bulguları bilimsel olarak tespit etmeye çalışmak, konunun önemine vurgu yapmak ve tartışılması amaçlanmıştır. Aynı zamanda itfaiyeciliğin ve itfaiye hizmet sunumunun günümüzde algılanış biçimi, yeri ve gelecekteki konumu çalışmanın amaçlarındandır.

3.1.2. Araştırmanın Önemi

Güçlü ve köklü bir geçmişe dayanan Türk İtfaiyeciliği ve özelinde İstanbul İtfaiyesi'nin gerek kendi iç bünyesinde yapılan araştırmalar gerekse de itfaiye organizasyonu üzerine yapılan diğer çalışmalar kapsam ve sayı olarak sınırlıdır. Bu çalışma ile itfaiye teşkilatları örgüt yapısı konusunun üzerinde durulmuştur. Aynı zamanda yerel yönetim birimlerinden olan belediyelere bağlı ve yerel tam kamusal hizmet sunan itfaiyelerin yapılanması ve ortak hizmet alanları içerisinde merkezi düzeydeki ilişkileri ele alınmaktadır. Akademik olarak yapılan çalışmaların genel nitelikler taşımasıyla birlikte bu alanda boşluk bulunmaktadır.

3.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini İBB İstanbul İtfaiye Daire Başkanlığı'nda görev yapan itfaiye personeli oluşturmaktadır. İstanbul İtfaiye Daire Başkanlığı'na bağlı 5 tane müdürlükten 3 tanesi olan **Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü, Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü ve İtfaiye Destek Hizmetleri Müdürlüğü** personeli araştırmanın örneklem kümesini oluşturmaktadır.

Müdürlüklerin görevleri aşağıda açıklanmıştır.

Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü: Stratejik plana göre yeni itfaiye istasyonlarının planlanması ve teklifinden, Avrupa yakasında meydana gelen her türlü itfaiye olayına müdahale etmekten, istasyonlarda günlük çalışma talimatlarına göre faaliyetleri yerine getirmek ve müdahale planlarını hazırlamaktan, ilgili birimler ile koordinasyon halinde araç-gereç ve ekipmanı sürekli hazır tutmaktan sorumludur.

Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü: Stratejik plana göre yeni itfaiye istasyonlarının planlanması ve teklifinden, Anadolu yakasında meydana gelen her türlü itfaiye olayına müdahale etmekten, istasyonlarda günlük çalışma talimatlarına göre faaliyetleri yerine getirmek ve müdahale planlarını hazırlamaktan, ilgili birimler ile koordinasyon halinde araç-gereç ve ekipmanı sürekli hazır tutmaktan sorumludur.

İtfaiye Destek Hizmetleri Müdürlüğü: Eğitim, farkındalık artırma, yangın önleme, kurumsal iletişim, kurumsal iyileştirme ve geliştirme, haberleşme, ihale işlemleri, bakım-onarım ve bilgi işlem vb. destek faaliyetlerini teşkilat bütünlüğü sağlayacak şekilde yürütmekten sorumludur (İtfaiyecinin El Kitabı, 2019: 29-30).

İtfaiye Daire Başkanlığı'na bağlı olan bu 3 adet müdürlüğün personeline anket yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. 2018 yılı Eylül ayı sonu İtfaiye Daire Başkanlığı personel icmaline* bakıldığında;

- İtfaiye Destek Hizmetleri Müdürlüğü Personeli Genel Toplamı :371
- Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü Personeli Genel Toplamı :1.722
- Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü Personeli Genel Toplamı :1.279 kişidir.

* İcmal bilgisi, Kurumsal İyileştirme ve Geliştirme Amirliği'nden alınmıştır.

Araştırma kapsamında ankete katılan personel sayısı şu şekildedir;

- İtfaiye Destek Hizmetleri Personeli :48
- Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü Personeli :178
- Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü :131

kişidir.

3.1.4. Araştırmanın Kapsamı

Bu yüksek lisans tez çalışmasında, İBB İstanbul İtfaiye Daire Başkanlığının köklü geçmişi, yatırımları, donanımı ve itfaiyecilik eğitimi, personel sayı ve nitelikleri ile imkan ve kabiliyetleri, bu belediye itfaiyesinin araştırma kapsamına alınmasında etkili olan etmenlerdir. Ayrıca tez çalışmacısının İBB sınırlarında ikamet etmesi, ulaşım imkanları ve itfaiye örgüt yapısı hakkında bilgi sahibi olması da araştırma kapsamı için önemli etmenlerdir.

3.1.5. Araştırmanın Türü

İtfaiye, İtfaiyecilik ve İtfaiye hizmetlerinin sunumu üzerine yapılan bu araştırma konusu teorik ve uygulamalı literatür de oldukça sınırlıdır dolayısıyla bu araştırma Tümevarım Yöntemine keşfe yönelik olarak dayandırılmıştır. Zaman sıralamasına bakıldığında, itfaiye teşkilatı ve itfaiye hizmetlerinin sunumu Osmanlı Devrinde merkezi bir yapıdaydı, ilintilendiğinde Cumhuriyet Döneminde beledi hizmetler kapsamında itfaiye teşkilatlarının hizmet sunumları yerel yönetimler bünyesinde gerçekleşmektedir, son zamanlardaki tartışmalar ışığında itfaiyecilik ve itfaiye hizmetlerinin sunumu merkezi/yerel düzleminde ele alınmaktadır. Bundan dolayı bu araştırma, itfaiyecilik üzerine yapılacak sonraki araştırmalar için esas ve yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Literatüre, bu alandaki eksikliğin giderilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.1.6. Araştırmanın Kısıt ve Sınırlılıkları

Bu araştırma;

- Örneklemen büyüklüğü ile sınırlıdır.
- İBB İtfaiye Daire Başkanlığı'nda çalışan personel ile sınırlıdır.
- Anket ölçüm aracına göre sınırlıdır.
- Anket uygulanması esnasında itfaiye istasyonlarına yapılan ziyaretlerde izinli olanlar ve ankete katılmayı kabul etmeyenler, önyargılı tutumlar ve cevaplama isteksizliği ile kısıtlıdır.
- Bu çalışma alanında gerek literatür gerekse de saha araştırmasıyla ilgili yeterli kaynak ve istatistiki verilerden elde edilen bilgiler sınırlıdır.
- Hizmet Alım Personelinin ankete katılım sağlamadığı ya da kendilerine ulaşamadığı düşünülmektedir. Anket uygulanan itfaiye müdürlüklerinin icmalde Hizmet Alım Personeli toplam sayısı 21'dir.

3.1.7. Veri Toplama ve Veri Analizinde Kullanılan Yöntemler

Literatür taraması yapılarak Çalışan Memnuniyeti Anketi (personel ve yönetici) formları derlenmiştir. Oluşturulan sorular içerisinde, araştırmanın amaçlarına ve yapısına uygun nitelikte olan soruların değerlendirmeye tabi tutulmasıyla gerekli değişiklikler, düzeltmeler ve uyarlamalar sürekli iyileştirme baz alınarak yapılmıştır. Çalışmanın amacına hizmet edecek anket soruları yok denecek kadar azdır, çalışma sonunda ortaya çıkan anket formundaki sorular özgün niteliktedir.

Kişisel ve toplu görüşme yolu ile anket yöntemi tercih edilmiş olup itfaiye grup ve istasyonlarına ziyaretler gerçekleştirilmiştir. Anket yöntemine başlanmadan önce, anket formu hakkında katılımcılara gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır. Kişisel ve toplu görüşme yolu ile anket yönteminin tercih edilmesi aynı zamanda gözlem yapılmasına da olanak sağlamıştır. Buradan hareketle bilgi edinme, katılımın artması, cevaplama oranı artışı ve anketin katılımcılar tarafından bizzat doldurulması sağlanmıştır. Alan araştırmasında elde edilen bilgiler SPSS Bilgisayar programı ile değerlendirilerek analizi yapılmıştır.

3.1.8. Araştırmanın Soruları

Bu araştırmanın anket formu 5 bölümden oluşmaktadır. Anket Formu'nun birinci bölümü; Statü, Yaş Aralığı, Çalışma Yılı ve Eğitim Durumu bilgilerinden oluşmaktadır. İkinci bölümün başlığı **İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesinin, Personel Memnuniyeti Açısından Değerlendirilmesi** olup 9 adet sorudan oluşmaktadır. Üçüncü bölümün başlığı **İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Personel Memnuniyeti Açısından Değerlendirilmesi** olup 9 adet sorudan oluşmaktadır. Dördüncü. bölüm başlığı **Örgüt Geliştirme** olup 6 adet sorudan oluşmaktadır. Beşinci bölüm ise **varsa görüş ve düşüncelerin** belirtilmesinden oluşmaktadır. Konu hakkındaki görüşleri ortaya çıkarmada Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmış olup örgüt geliştirme soruları, daha iyi ifade ettiği düşünülen evet-hayır şeklindeki ayırma/eleme sorularından oluşmaktadır.

3.1.9. Araştırmada Kullanılan Kavramlar ve Tanımları

Acil Durum: Toplumun tamamının ya da belli kesimlerinin normal hayat ve faaliyetlerini durduran ya da kesintiye uğratan olayların oluşturduğu kriz hali (Belediye Terimleri Sözlüğü, 2017: 7).

Afet: Toplumun tamamını veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran, normal hayatı ve insan faaliyetlerini durduran ya da kesintiye uğratan doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olay ya da olaylar (Belediye Terimleri Sözlüğü, 2017: 9).

İtfai Olay: İtfaiyenin görev tanımı içerisinde müdahale ettiği tüm olaylar (Belediye Terimleri Sözlüğü, 2017:149).

İtfaiye Aracı: İtfaiye hizmetlerinde kullanılacak şekilde özel olarak tasarlanmış, fonksiyonel araçlar (Belediye Terimleri Sözlüğü, 2017: 149).

İtfaiye: Yangın söndürme, arama kurtarma, su tahliyesi, tehlikeli madde olaylarına müdahale görevini yapan, bu tür olayların önlenmesi için kişi, kurum ve kuruluşlara eğitim veren kurum (Belediye Terimleri Sözlüğü, 2017: 149).

Kurtarma: Yangın, doğal afet vb. olaylarda can ve malın en az zararla güvenli bölgeye çıkartılması (Belediye Terimleri Sözlüğü, 2017: 187).

Norm Kadro: Hizmetlerin yürütülmesi için personelin nitelik, sayı, sahip olacağı unvan ve derece olarak tespit edilmesi ve standart hale getirilmesi (Belediye Terimleri Sözlüğü, 2017: 216).

Sivil Savunma: Barışta doğal afetlere karşı, savaşta çatışma içinde sivil halkı korumaya yönelik önlemler bütünü (Belediye Terimleri Sözlüğü, 2017: 273).

Söndürme: Yangını boğma, soğutma, engelleme ve yakıtı giderme işlemlerinin tamamı (Belediye Terimleri Sözlüğü, 2017: 277).

Teşkilat: Bir işin görülmesi ve yürütülmesi için meydana getirilen yapı, organizasyon (Belediye Terimleri Sözlüğü, 2017: 303).

Vardiya: Bir işyerinde nöbetleşe çalışan ekiplerden her biri (Belediye Terimleri Sözlüğü, 2017:327).

Yangın Musluğu/Hidrant: Yangın söndürmenin en önemli parçası olan suyun, alanın her tarafına püskürtülmesine yardımcı olan, suyu alana yayarak ulaştıran sistem (Belediye Terimleri Sözlüğü, 2017: 337).

Yangın: Yanmanın kontrol dışına çıkması olayı (Belediye Terimleri Sözlüğü, 2017: 335).

Yanma: Yanıcı maddenin tutuşma sıcaklığında oksijen ile meydana getirdiği ekzotermik kimyasal zincirleme reaksiyon (Belediye Terimleri Sözlüğü, 2017: 338).

3.2. Anketin Güvenirliği ve Geçerliliği

Bu araştırma itfaiye hizmet sunumlarının üzerine yapılandırılmıştır. Bu mesele, tartışma zeminlerinde birçok olay ve olgunun içinde bulunduğu şekliyle ele alınmaktadır. İtfaiye hizmet sunumunun etkinliği, etkililiği, kalitesi ve verimliliği olgu ve olaylarla ilişkilendirilerek değerlendirilmiştir. *Tarihi, kültürel, sosyal, ekonomik ve daha birçok yönleriyle özel bir şehir olan İstanbul’da, çalışan itfaiyecilerin itfaiyecilik kavramı çerçevesinde gerek tartışma ve yorumlar gerekse de konuyla ilgili geleceğe yönelik **tarif etmeler** için anket sorularına verdikleri yanıtlar etkili olmakta ve önem taşımaktadır.* Saha araştırmasında elde edilen veriler ve bulgular itfaiyeciliğe dair bir takım sonuçlar elde etmeye imkan sağlamaktadır. Tezin konu başlığından yola çıkılarak

bilgiler edilmeye çalışılmıştır. Anket çalışmasından elde edilen veri tabanı, SPSS bilgisayar programı ile değerlendirmeye tabi tutulmuştur böylece verilerin arasındaki ilişki, benzerlik, karşılaştırma ve ayrılıklar analiz edilmiştir.

Alanında ilk defa yapılan bu araştırmanın ölçek güvenirliği, Cronbach Alpha Katsayısı kullanılarak hesaplanmıştır. Alpha değeri (,739) dur. Bilimsel açıdan güvenilir ölçek değerlerine sahiptir. Anketin geçerliği, alanında uzman kişilerce araştırmaya uygun görülmüştür.

Tablo 7
Cronbach Alpha Değeri

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.739	.665	24

Bu araştırmada, anket ölçeklerinin güvenirliliği ölçeğin iç tutarlılığını değerlendiren Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır.

Cronbach Alpha Katsayısı, çok sorulu bir ölçekteki soruların arasındaki uyumun derecesini göstermektedir, 0 ile 1 arasında değerler alabilir Cronbach α katsayısı 1'e yaklaştıkça sorular arasındaki içsel uyum yüksektir (İslamoğlu ve Almaçık, 2014: 283).

$0,00 < \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,41 < \alpha < 0,60$ ise ölçek güvenirliliği düşüktür.

$0,61 < \alpha < 0,80$ ise ölçek güvenirliliği kabul edilebilir seviyededir.

$0,81 < \alpha < 1,00$ ise ölçek güvenirliliği yüksektir.

3.3. Araştırmanın Bulguları ve Yorumu

Anket çalışması 18.10.2018-03.12.2018 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Her vardiya için İtfaiye İstasyonlarına tesadüfi ziyaretler gerçekleştirilmiştir. Sorulara yanıt aranırken, İtfaiyecilikte bilgi, birikim, tecrübe ve eğitimin ön plana çıkması aynı zamanda yaş ve statü etmenlerinin de içinde olduğu bir bakışla, çalışmanın sonunda

araştırmanın amacına uygun sorular belirlenmiş ve öncelik sıralaması dikkate alınmıştır. Bu çalışma için 24 adet sorudan oluşan anket, ölçüm aracı olarak kullanılmıştır.

3.3.1. Örneklem Demografik Bilgi Dağılımı ve İstatistiksel Verileri

Örneklem demografik bilgi dağılımı ve istatistik verileri aşağıdaki tablolarda ifade edilmiştir.

Tablo 8

Örneklem YER' e (İBB İtfaiye Daire Başkanlığı'ndaki Müdürlükler) Göre Dağılımı

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü	131	36,7	36,7	36,7
	Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü	178	49,9	49,9	86,6
	İtfaiye Destek Hizmetleri Müdürlüğü	48	13,4	13,4	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Bu tablodaki bilgilere göre, çalışan 357 personelden 178 kişi (% 49,9) Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü'nde görev alan/çalışan personeldir. 131 kişi (%36,7) Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü'nde görev alan/çalışan personeldir. 48 kişi (%13,4) İtfaiye Destek Hizmetleri Müdürlüğü'nde görev alan/çalışan personeldir.

Tablo 9

Örneklem Statü'ye Göre Dağılımı

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Memur	269	75,4	75,4	75,4
	İşçi	34	9,5	9,5	84,9
	Sözleşmeli	54	15,1	15,1	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Bu tablodaki bilgilere göre çalışan 357 personelden, 269 kişi (%75,4) memur, 54 kişi (%15,1) Sözleşmeli Personel, 34 kişi (%9,5) işçi personeldir. Sözleşmeli personel 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49. Madde kapsamında çalıştırılmaktadır. Anket yanıtlayıcılarının farklı istihdam modellerinde olması, genel örneklemde seçeneklere verdikleri cevaplar açısından oranlarda anlamlı değişiklik göstermektedir.

Tablo 10

Örneklemin Yaş Aralığı'na Göre Dağılımı

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-35	39	10,9	10,9	10,9
	36-45	208	58,3	58,3	69,2
	46 ve üstü	110	30,8	30,8	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Bu tablodaki bilgilere göre 357 personelden 208 kişi (%58,3) 36-45 yaş aralığındadır. 110 kişi (%30,8) kişi 46 yaş ve üstü'dür. 39 kişi (%10,9) kişi 26-35 yaş aralığındadır.

Tablo 11

Örneklemin Çalışma Yılı'na Göre Dağılımı

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 yıl	1	,3	,3	,3
	6-10 yıl	41	11,5	11,5	11,8
	11-15 yıl	171	47,9	47,9	59,7
	15 yıl üstü	144	40,3	40,3	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Bu tablodaki bilgilere göre 357 personelden, 171 kişi (%47,9) 11-15 çalışma yılı aralığındadır. 144 kişinin (%40,3) çalışma yıl aralığı 15 yıl ve üzeridir. 41 kişinin (11,5) çalışma yıl aralığı 6-10 yıldır. 1 kişinin çalışma yılı (,3) 0-5 yıl aralığındadır.

Tablo 12

Örneklemin Eğitim Durumu'na Göre Dağılımı

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ortaokul	12	3,4	3,4	3,4
	Lise/Meslek Lisesi	144	40,3	40,3	43,7
	Ön Lisans	70	19,6	19,6	63,3
	Lisans	115	32,2	32,2	95,5
	Yüksek Lisans	16	4,5	4,5	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Bu tablodaki bilgilere göre 357 personelden, 144 kişi (%40,3) Lise/Meslek Lisesi mezunudur. 115 kişi (%32,2) Lisans mezunudur. 70 kişi (%19,6) kişi Ön Lisans Mezunudur. 16 kişi (%4,5) Yüksek Lisans mezunudur. 12 kişi (3,4) Ortaokul mezunudur.

3.3.2. Anket Yöntemindeki Likert Tipi Soruların Karşılaştırmalı Veri ve Analizi

Anket sorularının başlıklarından olan; **İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesinin, Personel Memnuniyeti Açısından Değerlendirilmesi** başlığı altında toplanan 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8. ve 9. sorular başlığın alt boyutunu oluşturmaktadır. Soruların değerlendirilmesi, 5’li Likert tipi ölçeğinde yapılmıştır. Aynı şekilde diğer bir başlık olan **İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Personel Memnuniyeti Açısından Değerlendirilmesi** başlığı altında toplanan 10., 11., 12., 13., 14., 15., 16., 17. ve 18. sorular başlığın alt boyutunu oluşturmaktadır. Soruların değerlendirilmesi, 5’li Likert tipi ölçeğinde yapılmıştır. Bu bölümün anket soruları aşağıda sıralanmıştır.

1. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Gelişimi Sürekli Kılar.
2. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Mesleki ve Kişisel Gelişim Olanaklarını Sağlar.
3. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Bünyesinde Örgütlenmesi, Aidiyet Duygusunu Güçlendirir.
4. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Etkili Organizasyon Yapısının Kurgulanmasına ve Bu Alanda Yeteneklerin Geliştirilmesine Hizmet Eder.
5. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Çalışanların Sorunlarına Göre Çözümlmeleri Daha Güçlü Kılar.
6. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, İşe Yönelik Söndürme, Kurtarma ve Önlem’e İlişkin Donanımın Daha Etkin Karşılanmasını Temin Eder.
7. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Çalışanların Kariyer Planlamasını Etkili Yapmasını Sağlar.

8. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Organizasyon Misyon, Vizyon ve Hedeflerinin Benimsenmesine Hizmet Eder.

9. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Çalışanların Görev Tanımlarının Yeterli Düzeyde Yapılmasına Hizmet Eder.

10. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurumda Gelişim Sürekli Olur.

11. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurum Mesleki ve Kişisel Gelişim Olanaklarını Sağlar.

12. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kuruma Aidiyet Duygusu Güçlü Olur.

13. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurumdaki Görev Dağılımı Çalışanların Yeteneklerine Uygun Yapılır.

14. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurum Çalışanların Sorunlarına Karşı Duyarlılık Yüksek Olur.

15. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Çalışanların Yaptığı İşe Yönelik Kullandığı Araç-Gereç ve Malzemeler (Ekipman, Teçhizat), İtfaiye Hizmetlerinden; Söndürme, Kurtarma ve Önlem'e İlişkin Daha Etkili ve Etkin Karşılır.

16. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurumdaki Mesleki Kariyer Sistemi Etkin İşler.

17. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurumun Misyon, Vizyon ve Hedefleri Etkili Benimsenir.

18. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurumdaki Çalışanların Görev Tanımları Etkili Belirlenir.

Tablo 13

Örneklemin Genel Dağılımı: 1. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Gelişimi Sürekli Kılar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	22	6,2	6,2	6,2
	Katılmıyorum	43	12,0	12,0	18,2
	Kararsızım-Fikrim Yok	65	18,2	18,2	36,4
	Katılıyorum	133	37,3	37,3	73,7
	Kesinlikle Katılıyorum	94	26,3	26,3	100,0
Total		357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, büyük ölçüde 133 kişi (%37,3) Katılıyorum (4) seçeneğini paylaşıırken, 22 kişi (%6,2) Kesinlikle Katılmıyorum (1) seçeneğini paylaşmıştır. Buradan hareketle yukarıdaki ifade **227 (%63,6)** kişi (itfaiye personeli) tarafından olumlanmıştır. **65 (%18,2)** kişi ise katılmadığını belirtmiştir. Kararsız- Fikri Yok seçeneğinin etrafında da **65 (%18,2)** kişi toplanmıştır. İstatistiksel verilere bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (3,66), Medyan (4,00), Mod (4), Standart Sapma (1,169) ve Toplam (1305)'tir.

Tablo 14

Örneklemin Genel Dağılımı: 10. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurumda Gelişim Sürekli Olur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	21	5,9	5,9	5,9
	Katılmıyorum	57	16,0	16,0	21,8
	Kararsızım-Fikrim Yok	98	27,5	27,5	49,3
	Katılıyorum	117	32,8	32,8	82,1
	Kesinlikle Katılıyorum	64	17,9	17,9	100,0
Total		357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, büyük ölçüde 117 kişi (%32,8) Katılıyorum (4) seçeneğini paylaşıırken, 21 kişi (%5,9) Kesinlikle Katılmıyorum (1) seçeneğini paylaşmıştır. Ayrıca 98 kişi (%27,5) konu hakkında Kararsızım-Fikrim Yok (3) seçeneğini paylaşmıştır. Bu noktada yukarıdaki ifade; **181 (%50,7)** kişi (itfaiye personeli) tarafından olumlanmıştır. **78 (%21,9)** kişi ise katılmadığını belirtmiştir. Kararsız- Fikri Yok seçeneğinin etrafında da **98 (%27,5)** kişi toplanmıştır. İstatistiğine bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (3,41), Medyan (4,00), Mod (4), Standart Sapma (1,130) ve Toplam (1217)'dir.

Tablo 15

Örneklemenin Genel Dağılımı: 2. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Mesleki ve Kişisel Gelişim Olanaklarını Sağlar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	12	3,4	3,4	3,4
	Katılmıyorum	44	12,3	12,3	15,7
	Kararsızım-Fikrim Yok	69	19,3	19,3	35,0
	Katılıyorum	152	42,6	42,6	77,6
	Kesinlikle Katılıyorum	80	22,4	22,4	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, büyük ölçüde 152 kişi (%42,6) Katılıyorum (4) seçeneğini paylaşıırken, 12 kişi (%6,2) Kesinlikle Katılmıyorum (1) seçeneğini paylaşmıştır. Buradan hareketle yukarıdaki ifade; **232 (%65)** kişi (itfaiye personeli) tarafından olumlanmıştır. **56 (%15,7)** kişi ise katılmadığını belirtmiştir. Kararsız - Fikri Yok seçeneğinin etrafında da **69 (%19,3)** kişi toplanmıştır. İstatistiksel verilere bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (3,68), Medyan (4,00), Mod (4), Standart Sapma (1,056) ve Toplam (1315)'tir.

Tablo 16

Örneklemenin Genel Dağılımı: 11. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurum Mesleki ve Kişisel Gelişim Olanaklarını Sağlar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	17	4,8	4,8	4,8
	Katılmıyorum	55	15,4	15,4	20,2
	Kararsızım-Fikrim Yok	90	25,2	25,2	45,4
	Katılıyorum	129	36,1	36,1	81,6
	Kesinlikle Katılıyorum	66	18,5	18,5	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, büyük ölçüde 129 kişi (%36,1) Katılıyorum (4) seçeneğini paylaşıırken, 17 kişi (%4,8) Kesinlikle Katılmıyorum (1) seçeneğini paylaşmıştır. Ayrıca 90 kişi (%25,2) konu hakkında Kararsızım-Fikrim Yok (3) seçeneğini paylaşmıştır. Yukarıdaki ifade **195 (%54,6)** kişi (itfaiye personeli) tarafından olumlanmıştır. **72 (%20,2)** kişi ise katılmadığını belirtmiştir. Kararsız- Fikri Yok seçeneğinin etrafında da **90 (%25,2)** kişi toplanmıştır. İstatistiğine bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (3,48), Medyan (4,00), Mod (4), Standart Sapma (1,103) ve Toplam (1243)'tür.

Tablo17

Örneklemin Genel Dağılımı: 3. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Bünyesinde Örgütlenmesi, Aidiyet Duygusunu Güçlendirir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kesinlikle Katılmıyorum	14	3,9	3,9	3,9
Katılmıyorum	44	12,3	12,3	16,2
Kararsızım-Fikrim Yok	75	21,0	21,0	37,3
Katılıyorum	131	36,7	36,7	73,9
Kesinlikle Katılıyorum	93	26,1	26,1	100,0
Total	357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, büyük ölçüde 131 kişi (%36,7) Katılıyorum (4) seçeneğini paylaşıırken, 14 kişi (%3,9) Kesinlikle Katılmıyorum (1) seçeneğini paylaşmıştır. Buradan hareketle yukarıdaki ifade **224 (%62,8)** kişi (itfaiye personeli) tarafından olumlanmıştır. **58 (%16,2)** kişi ise katılmadığını belirtmiştir. Kararsız- Fikri Yok seçeneğinin etrafında da **75 (%21,0)** kişi toplanmıştır. İstatistiksel verilere bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (3,69), Medyan (4,00), Mod (4), Standart Sapma (1,105) ve Toplam (1316)'dır.

Tablo 18

Örneklemin Genel Dağılımı: 12. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kuruma Aidiyet Duygusu Güçlü Olur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kesinlikle Katılmıyorum	22	6,2	6,2	6,2
Katılmıyorum	55	15,4	15,4	21,6
Kararsızım-Fikrim Yok	110	30,8	30,8	52,4
Katılıyorum	106	29,7	29,7	82,1
Kesinlikle Katılıyorum	64	17,9	17,9	100,0
Total	357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, büyük ölçüde 110 kişi (%30,8) Kararsızım-Fikrim Yok (3) seçeneğini paylaşıırken, 22 kişi (%6,2) Kesinlikle Katılmıyorum (1) seçeneğini paylaşmıştır. Ayrıca 106 kişi (%29,7) konu hakkında Katılıyorum (4) seçeneğini paylaşmıştır. Genel olarak bu ifade **170 (%47,6)** kişi (itfaiye personeli) tarafından olumlanmıştır. **77 (%21,6)** kişi ise katılmadığını belirtmiştir. Kararsız- Fikri Yok seçeneğinin etrafında da **110 (%30,8)** kişi toplanmıştır. İstatistiksel verilerine bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (3,38), Medyan (3,00), Mod (3), Standart Sapma (1,129) ve Toplam (1206)'dır.

Tablo 19

Örneklemin Genel Dağılımı: 4. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Etkili Organizasyon Yapısının Kurgulanmasına ve Bu Alanda Yeteneklerin Geliştirilmesine Hizmet Eder

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	21	5,9	5,9	5,9
	Katılmıyorum	39	10,9	10,9	16,8
	Kararsızım-Fikrim Yok	65	18,2	18,2	35,0
	Katılıyorum	158	44,3	44,3	79,3
	Kesinlikle Katılıyorum	74	20,7	20,7	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, büyük ölçüde 158 kişi (%44,3) Katılıyorum (4) seçeneğini paylaşıırken, 21 kişi (%5,9) Kesinlikle Katılmıyorum (1) seçeneğini paylaşmıştır. Yukarıdaki ifade **232 (%65)** kişi (itfaiye personeli) tarafından olumlanmıştır. **51 (%16,8)** kişi ise katılmadığını belirtmiştir. Kararsız- Fikri Yok seçeneğinin etrafında da **65 (%18,2)** kişi toplanmıştır. İstatistiksel verilerine bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (3,63), Medyan (4,00), Mod (4), Standart Sapma (1,106) ve Toplam (1296)'dır.

Tablo 20

Örneklemin Genel Dağılımı: 13. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurumdaki Görev Dağılımı Çalışanların Yeteneklerine Uygun Yapılır

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	25	7,0	7,0	7,0
	Katılmıyorum	67	18,8	18,8	25,8
	Kararsızım-Fikrim Yok	106	29,7	29,7	55,5
	Katılıyorum	95	26,6	26,6	82,1
	Kesinlikle Katılıyorum	64	17,9	17,9	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, büyük ölçüde 106 kişi (%29,7) Kararsızım-Fikrim Yok (3) seçeneğini paylaşıırken, 25 kişi (%7,0) Kesinlikle Katılmıyorum (1) seçeneğini paylaşmıştır. Ayrıca 95 kişi (%26,6) konu hakkında Katılıyorum (4) seçeneğini paylaşmıştır. Yukarıdaki ifade **160 (%44,5)** kişi (itfaiye personeli) tarafından olumlanmıştır. **92 (%25,8)** kişi ise katılmadığını belirtmiştir. Kararsız- Fikri Yok seçeneğinin etrafında da **106 (%29,7)** kişi toplanmıştır. İstatistiğine

bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (3,30), Medyan (3,00), Mod (3), Standart Sapma (1,169) ve Toplam (1177)'dir.

Tablo 21

Örneklemenin Genel Dağılımı: 5. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Çalışanların Sorunlarına Karşı Çözümlemeleri Daha Güçlü Kılar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	28	7,8	7,8	7,8
	Katılmıyorum	40	11,2	11,2	19,0
	Kararsızım-Fikrim Yok	59	16,5	16,5	35,6
	Katılıyorum	147	41,2	41,2	76,8
	Kesinlikle Katılıyorum	83	23,2	23,2	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, büyük ölçüde 147 kişi (%41,2) Katılıyorum (4) seçeneğini paylaşırken, 28 kişi (%7,8) Kesinlikle Katılmıyorum (1) seçeneğini paylaşmıştır. Buradan hareketle yukarıdaki ifade **230 (%64,4)** kişi (itfaiye personeli) tarafından olumlanmıştır. **68 (%19)** kişi ise katılmadığını belirtmiştir. Kararsız- Fikri Yok seçeneğinin etrafında da **59 (%16,5)** kişi toplanmıştır. İstatistiksel verilerine bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (3,61), Medyan (4,00), Mod (4), Standart Sapma (1,184) ve Toplam (1288)'dir.

Tablo 22

Örneklemenin Genel Dağılımı: 14. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurum Çalışanların Sorunlarına Karşı Duyarlılık Yüksek Olur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	29	8,1	8,1	8,1
	Katılmıyorum	63	17,6	17,6	25,8
	Kararsızım-Fikrim Yok	105	29,4	29,4	55,2
	Katılıyorum	98	27,5	27,5	82,6
	Kesinlikle Katılıyorum	62	17,4	17,4	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, büyük ölçüde 105 kişi (%29,4) Kararsızım-Fikrim Yok (3) seçeneğini paylaşırken, 29 kişi (%8,1) Kesinlikle Katılmıyorum (1) seçeneğini paylaşmıştır. Ayrıca 98 kişi (%27,5) konu hakkında Katılıyorum (4) seçeneğini paylaşmıştır. Yukarıdaki ifade **160 (%44,9)** kişi (itfaiye

personeli) tarafından olumlanmıştır. **92 (%25,7)** kişi ise katılmadığını belirtmiştir. Kararsız- Fikri Yok seçeneğinin etrafında da **105 (%29,4)** kişi toplanmıştır. İstatistiksel verilerine bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (3,28), Medyan (3,00), Mod (3), Standart Sapma (1,181) ve Toplam (1172)'dir.

Tablo 23

Örneklemin Genel Dağılımı: 6. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, İşe Yönelik Söndürme, Kurtarma ve Önlem'e İlişkin Donanımın Daha Etkin Karşılmasını Temin Eder

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	11	3,1	3,1	3,1
	Katılmıyorum	31	8,7	8,7	11,8
	Kararsızım-Fikrim Yok	65	18,2	18,2	30,0
	Katılıyorum	163	45,7	45,7	75,6
	Kesinlikle Katılıyorum	87	24,4	24,4	100,0
Total		357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, büyük ölçüde 163 kişi (%45,7) Katılıyorum (4) seçeneğini paylaşıırken, 11 kişi (%3,1) Kesinlikle Katılmıyorum (1) seçeneğini paylaşmıştır. Buradan hareketle yukarıdaki ifade **250 (%70,1)** kişi (itfaiye personeli) tarafından olumlanmıştır. **42 (%11,8)** kişi ise katılmadığını belirtmiştir. Kararsız- Fikri Yok seçeneğinin etrafında da **65 (%18,2)** kişi toplanmıştır. İstatistiksel verilere bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (3,80), Medyan (4,00), Mod (4), Standart Sapma (1,006) ve Toplam (1355)'tir.

Tablo 24

Örneklemin Genel Dağılımı: 15. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Çalışanların Yaptığı İşe Yönelik Kullandığı Araç-Gereç ve Malzemeler (Ekipman, Teçhizat), İtfaiye Hizmetlerinden; Söndürme, Kurtarma ve Önlem'e İlişkin Daha Etkili ve Etkin Karşılını

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	22	6,2	6,2	6,2
	Katılmıyorum	51	14,3	14,3	20,4
	Kararsızım-Fikrim Yok	105	29,4	29,4	49,9
	Katılıyorum	114	31,9	31,9	81,8
	Kesinlikle Katılıyorum	65	18,2	18,2	100,0
Total		357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, büyük ölçüde 114 kişi (%31,9) Katılıyorum (4) seçeneğini paylaşıırken, 22 kişi (%8,1) Kesinlikle Katılmıyorum (1) seçeneğini paylaşmıştır. Ayrıca 105 kişi (%29,4) konu hakkında Kararsızım-Fikrim Yok (3) seçeneğini paylaşmıştır. Yukarıdaki ifade **179 (%50,1)** kişi (itfaiye personeli) tarafından olumlanmıştır. **73 (%20,5)** kişi ise katılmadığını belirtmiştir. Kararsız- Fikri Yok seçeneğinin etrafında da **105 (%29,4)** kişi toplanmıştır. İstatistiksel verilerine bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (3,42), Medyan (4,00), Mod (4), Standart Sapma (1,125) ve Toplam (1220)'dir.

Tablo 25

Örneklemin Genel Dağılımı: 7. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Çalışanların Kariyer Planlamasını Etkili Yapmasını Sağlar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	40	11,2	11,2	11,2
	Katılmıyorum	53	14,8	14,8	26,1
	Kararsızım-Fikrim Yok	102	28,6	28,6	54,6
	Katılıyorum	121	33,9	33,9	88,5
	Kesinlikle Katılıyorum	41	11,5	11,5	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, büyük ölçüde 121 kişi (%33,9) Katılıyorum (4) seçeneğini paylaşıırken, 40 kişi (%11,2) Kesinlikle Katılmıyorum (1) seçeneğini paylaşmıştır. Ayrıca 102 kişi (%28,6) konu hakkında Kararsızım-Fikrim Yok (3) seçeneğini paylaşmıştır. Buradan hareketle yukarıdaki ifade **162 (%45,4)** kişi (itfaiye personeli) tarafından olumlanmıştır. **93 (%26)** kişi ise katılmadığını belirtmiştir. Kararsız- Fikri Yok seçeneğinin etrafında da **102 (%18,2)** kişi toplanmıştır. İstatistiksel verilerine bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (3,20), Medyan (3,00), Mod (4), Standart Sapma (1,166) ve Toplam (1141)'dir.

Tablo 26

Örneklemin Genel Dağılımı: 16. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurumdaki Mesleki Kariyer Sistemi Etkin İşler

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	18	5,0	5,0	5,0
	Katılmıyorum	56	15,7	15,7	20,7
	Kararsızım-Fikrim Yok	99	27,7	27,7	48,5
	Katılıyorum	125	35,0	35,0	83,5
	Kesinlikle Katılıyorum	59	16,5	16,5	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, büyük ölçüde 125 kişi (%35,0) Katılıyorum (4) seçeneğini paylaşıırken, 18 kişi (%5,0) Kesinlikle Katılmıyorum (1) seçeneğini paylaşmıştır. Ayrıca 99 kişi (%27,7) konu hakkında Kararsızım-Fikrim Yok (3) seçeneğini paylaşmıştır. Yukarıdaki ifade **184 (%51,5)** kişi (itfaiye personeli) tarafından olumlanmıştır. **74 (%20,7)** kişi ise katılmadığını belirtmiştir. Kararsız- Fikri Yok seçeneğinin etrafında da **99 (%27,7)** kişi toplanmıştır. İstatistiksel verilerine bakıldığında; Geçerli sayı (357), Ortalama Değer (3,42), Medyan (4,00), Mod (4), Standart Sapma (1,093) ve Toplam (1222)'dir.

Tablo 27

Örneklemin Genel Dağılımı: 8. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Organizasyon Misyon, Vizyon ve Hedeflerinin Benimsenmesine Hizmet Eder

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	17	4,8	4,8	4,8
	Katılmıyorum	48	13,4	13,4	18,2
	Kararsızım-Fikrim Yok	85	23,8	23,8	42,0
	Katılıyorum	141	39,5	39,5	81,5
	Kesinlikle Katılıyorum	66	18,5	18,5	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, büyük ölçüde 141 kişi (%39,5) Katılıyorum (4) seçeneğini paylaşıırken, 17 kişi (%4,8) Kesinlikle Katılmıyorum (1) seçeneğini paylaşmıştır. Ayrıca 85 kişi (%23,8) konu hakkında Kararsızım-Fikrim Yok (3) seçeneğini paylaşmıştır. Buradan hareketle yukarıdaki ifade **207 (%58)** kişi (itfaiye personeli) tarafından olumlanmıştır. **65 (%18,2)** kişi ise katılmadığını belirtmiştir. Kararsız- Fikri Yok seçeneğinin etrafında da **85 (%23,8)** kişi

toplanmıştır. İstatistiksel verilerine bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (3,54), Medyan (4,00), Mod (4), Standart Sapma (1,085) ve Toplam (1262)'dir.

Tablo 28

Örneklemin Genel Dağılımı: 17. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurumun Misyon, Vizyon ve Hedefleri Etkili Benimsenir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	20	5,6	5,6	5,6
	Katılmıyorum	60	16,8	16,8	22,4
	Kararsızım-Fikrim Yok	93	26,1	26,1	48,5
	Katılıyorum	112	31,4	31,4	79,8
	Kesinlikle Katılıyorum	72	20,2	20,2	100,0
Total		357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, büyük ölçüde 112 kişi (%31,4) Katılıyorum (4) seçeneğini paylaşıırken, 20 kişi (%5,6) Kesinlikle Katılmıyorum (1) seçeneğini paylaşmıştır. Ayrıca 93 kişi (%26,1) konu hakkında Kararsızım-Fikrim Yok (3) seçeneğini paylaşmıştır. Yukarıdaki ifade **184 (%51,6)** kişi (itfaiye personeli) tarafından olumlanmıştır. **80 (%22,4)** kişi ise katılmadığını belirtmiştir. Kararsız- Fikri Yok seçeneğinin etrafında da **93 (%26,1)** kişi toplanmıştır. İstatistiksel verilerine bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (3,44), Medyan (4,00), Mod (4), Standart Sapma (1,151) ve Toplam (1227)'dir.

Tablo 29

Örneklemin Genel Dağılımı: 9. İtfaiye Hizmetlerinin Yerel Yönetimler Uhdesinde Örgütlenmesi, Çalışanların Görev Tanımlarının Yeterli Düzeyde Yapılmasına Hizmet Eder

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	31	8,7	8,7	8,7
	Katılmıyorum	56	15,7	15,7	24,4
	Kararsızım-Fikrim Yok	94	26,3	26,3	50,7
	Katılıyorum	127	35,6	35,6	86,3
	Kesinlikle Katılıyorum	49	13,7	13,7	100,0
Total		357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, büyük ölçüde 127 kişi (%35,6) Katılıyorum (4) seçeneğini paylaşıırken, 31 kişi (%8,7) Kesinlikle Katılmıyorum (1) seçeneğini paylaşmıştır. Ayrıca 94 kişi (%26,3) konu hakkında Kararsızım-Fikrim Yok (3) seçeneğini paylaşmıştır. Yukarıdaki ifade **176 (%49,3)** kişi

(itfaiye personeli) tarafından olumlanmıştır. **87 (%24,4)** kişi ise katılmadığını belirtmiştir. Kararsız- Fikri Yok seçeneğinin etrafında da **94 (%26,3)** kişi toplanmıştır. İstatistiksel verilerine bakıldığında; geçerli sayı (357), Ortalama Değer (3,30), Medyan (3,00), Mod (4), Standart Sapma (1,150) ve toplam (1178)'dir.

Tablo 30

Örneklemin Genel Dağılımı: 18. İtfaiye Hizmetlerinin Merkezi Yönetim Uhdesinde Örgütlenmesi Halinde, Kurumdaki Çalışanların Görev Tanımları Etkili Belirlenir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kesinlikle Katılmıyorum	17	4,8	4,8	4,8
Katılmıyorum	53	14,8	14,8	19,6
Kararsızım-Fikrim Yok	93	26,1	26,1	45,7
Katılıyorum	113	31,7	31,7	77,3
Kesinlikle Katılıyorum	81	22,7	22,7	100,0
Total	357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, büyük ölçüde 113 kişi (%31,7) Katılıyorum (4) seçeneğini paylaşıırken, 17 kişi (%4,8) Kesinlikle Katılmıyorum (1)seçeneğini paylaşmıştır. Ayrıca 93 kişi (%26,1) konu hakkında Kararsızım-Fikrim Yok (3) seçeneğini paylaşmıştır. Buradan hareketle yukarıdaki ifade **194 (%54,4)** kişi (itfaiye personeli) tarafından olumlanmıştır. **70 (%19,6)** kişi ise katılmadığını belirtmiştir. Kararsız- Fikri Yok seçeneğinin etrafında da **93 (%26,1)** kişi toplanmıştır. İstatistiksel verilerine bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (3,53), Medyan (4,00), Mod (4), Standart Sapma (1,135) ve toplam (1259)'dur.

İtfaiye hizmetlerinin yerel yönetimler uhdesinde örgütlenmesinin, personel memnuniyeti açısından değerlendirilmesi başlığı altındaki sorular verilen cevaplara göre olumlanmış olup 7., 8. ve 9. sorular (**çalışanların kariyer planlarının etkili yapılması, organizasyonun misyon, vizyon ve hedeflerinin benimsenmesi, çalışanların görev tanımlarının yeterli düzeyde yapılması**) için Kararsızım- Fikrim yok seçeneği 2. derece/faktör olarak ortaya çıkmıştır.

İtfaiye hizmetlerinin merkezi yönetim uhdesinde örgütlenmesi halinde, personel memnuniyeti açısından değerlendirilmesi başlığı altındaki sorular verilen cevaplara göre 10., 11., 15, 16., 17. ve 18. sorular (**kurumda gelişim sürekli olur, kurum mesleki ve kişisel gelişim olanaklarını sağlar, çalışanların yaptığı işe**

yönelik donanımları daha etkili ve etkin karşılanır, kurumdaki mesleki kariyer sistemi etkin işler, kurumun misyon, vizyon ve hedefleri etkili benimsenir, kurumdaki çalışanların görev tanımları etkili belirlenir) olumlanmış olup bu sorulara verilen cevaplarda Kararsızım-Fikrim Yok seçeneği 2. derece/faktör olarak ortaya çıkmaktadır. 12., 13. ve 14. sorular (kuruma aidiyet duygusu güçlü olur, kurumdaki görev dağılımı çalışanların yeteneklerine uygun yapılır, kurum çalışanların sorunlarına karşı duyarlılık yüksek olur) için Kararsızım-Fikrim Yok seçeneği öne çıkmış/paylaşılmış olup bu sorulara verilen cevaplarda Katılıyorum seçeneği 2. derece/faktör olarak olumlanmıştır. Anket sorularına verilen cevaplarda Kararsızım-Fikrim Yok seçeneği etrafında önemli ölçüde toplanılmasının nedenleri olarak; merkezi yönetim uhdesinde bir şehir itfaiyesi teşkilatı örnek uygulamasının olmaması, anket sorularındaki cevap seçeneklerin yetersizliği, konu hakkında geleceğe projeksiyon tutulması amacıyla kurgulanan tariflerin ifade biçimi ve algısı ile cevaplayıcılardaki bir takım nötr olma isteğinin gösterge olabileceği düşünülmekte olup bu kategoride olumlanan taraflar için meslek sınıfına dahil edilme, itfaiyeci kimliği, statüsü, vasfı ve özlük/sosyo-ekonomik haklar gibi bir takım edinimler için gösterge olabileceği düşünülmektedir.

3.3.3. Örgüt Geliştirme Başlığı Altındaki Soruların Veri ve Analizi

Bu başlık altında toplanan 19., 20., 21., 22., 23. ve 24. sorular başlığın alt boyutunu oluşturmaktadır. Soruların değerlendirilmesi, Evet veya Hayır ifadelerinden oluşmaktadır. Örgüt geliştirme yönü ile ilgili anket soruları, cevaplayıcılar tarafından daha iyi ifade edebileceği düşünülen ifadeler üzerinden cevaplanmıştır. Bu bölüme ait sorular aşağıda sıralanmış olup örgüt geliştirme başlığı altındaki sorulara verilen ifadeler tablolara yansıtılmıştır.

19. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Görev ve Hizmet Alanları Tam Olarak Belirlenmiştir.

20. Mevcut Durumda İtfaiye Mevzuatı Yeterlidir.

21. Mevcut Durumda İtfaiye Teşkilatlarının Görevlerinde ve Sundukları Hizmetlerde Uzmanlaşması Yeterlidir.

22. İtfaiye Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılması İçin Büyükşehir Belediyesinden İlçe Yerel Yönetim Hizmet Birimlerine Aktarılması Gerekir.

23. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Örgüt Kültürünü Benimsiyorum.

24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır.

Tablo 31

Örneklemin Genel Dağılımı: 19. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Görev ve Hizmet Alanları Tam Olarak Belirlenmiştir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	137	38,4	38,4	38,4
	Hayır	220	61,6	61,6	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, 220 kişi (%61,6) Hayır ifadesini paylaşıırken, 137 kişi (%38,4) Evet ifadesini paylaşmıştır.

Tablo 32

Örneklemin YER' e (İBB İtfaiye Daire Başkanlığı'ndaki Müdürlükler) Göre Dağılımı: 19. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Görev ve Hizmet Alanları Tam Olarak Belirlenmiştir

		Evet	Hayır	Total
Yer	Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü	64	77	131
	Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü	60	118	178
	İtfaiye Destek Hizmetleri Müdürlüğü	23	25	48
	Total	137	220	357

Örneklem birimlere göre değerlendirildiğinde, İtfaiye Destek Hizmetleri'nde ankete katılan kişi sayısı 48'dir. Bu birimde ankete katılan 25 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 23 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü'nde ankete katılan kişi sayısı 131'dir. Bu birimde ankete katılan 77 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 54 kişi Evet ifadesini paylaşmıştır. Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü'nde ankete katılan kişi sayısı 178'dir. Bu birimde ankete katılan 118

personel Hayır ifadesini paylaştırken, 60 kişi Evet ifadesini paylaşmıştır. 19. soru için bu 3 birim/müdürlük/yer’de Hayır ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır.

Tablo 33

Örneklemin Statü’ye Göre Dağılımı: 19. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Görev ve Hizmet Alanları Tam Olarak Belirlenmiştir

		Evet	Hayır	Total
Meslek	Memur	97	172	269
	İşçi	19	15	34
	Sözleşmeli	21	33	54
Total		137	220	357

Örneklem statü’ye göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden toplam 269 memur personel anket çalışmasına katılmıştır. 172 memur personel Hayır ifadesini paylaştırken, 97 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden toplam 34 işçi personel anket çalışmasına katılmıştır. 19 işçi personel Evet ifadesini paylaştırken, 15 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden toplam 54 sözleşmeli personel anket çalışmasına katılmıştır. 33 sözleşmeli personel Hayır ifadesini paylaştırken, 21 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. 19. soru için memur ve sözleşmeli personel açısından Hayır ifadesi öne çıkmış/ paylaşılmış olup İşçi personel açısından **Evet** ifadesi öne çıkmış/paylaşmıştır.

Tablo 34

Örneklemin Yaş Aralığı’na Göre Dağılımı: 19. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Görev ve Hizmet Alanları Tam Olarak Belirlenmiştir

		Evet	Hayır	Total
Yaş Aralığı	26-35	12	27	39
	36-45	82	126	208
	46 ve üstü	43	67	110
Total		137	220	357

Örneklem yaş aralığına göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden 36-45 yaş arası 208 personel anket çalışmasına katılmıştır. 36-45 yaş aralığında ki 126 personel Hayır ifadesini paylaştırken, 82 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 46 ve üstü yaş aralığında ki 110 personel anket çalışmasına katılmıştır. 46 ve üstü yaş aralığında ki 67 personel Hayır ifadesini paylaştırken, 43 personel Evet ifadesini

paylaşmıştır. Müdürlüklerden 26-35 yaş arası 39 personel anket çalışmasına katılmıştır. 26-35 yaş aralığında ki 27 personel Hayır ifadesini paylaşırken, 12 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. 19. soru için her yaş aralığında Hayır ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır.

Tablo 35

Örneklemin Çalışma Yılı'na Göre Dağılımı: 19. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Görev ve Hizmet Alanları Tam Olarak Belirlenmiştir

		Evet	Hayır	Total
Çalışma Yılı	0-5 yıl	0	1	1
	6-10 yıl	12	29	41
	11-15 yıl	63	108	171
	15 yıl üstü	62	82	144
Total		137	220	357

Örneklem çalışma yılına göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden 11-15 çalışma yılı aralığında ki 171 personel anket çalışmasına katılmıştır. 11-15 çalışma yılı aralığında ki 108 personel Hayır ifadesini paylaşırken, 63 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 15 çalışma yılı üstü 144 personel anket çalışmasına katılmıştır. 15 çalışma yılı üstü 82 personel Hayır ifadesini paylaşırken, 62 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 6-10 çalışma yılı aralığında ki 41 personel anket çalışmasına katılmıştır. 6-10 çalışma yılı aralığında ki 29 personel Hayır ifadesini paylaşırken, 12 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. 0-5 çalışma yılı aralığında ki 1 personel anket çalışmasına katılmış olup Hayır ifadesini paylaşmıştır. 19. soru için her çalışma yılı aralığında Hayır ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır.

Tablo 36

Örneklemin Eğitim Durumu'na Göre Dağılımı: 19. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Görev ve Hizmet Alanları Tam Olarak Belirlenmiştir

		Evet	Hayır	Total
Eğitim Durumu	Ortaokul	5	7	12
	Lise/Meslek Lisesi	57	87	144
	Ön Lisans	31	39	70
	Lisans	37	78	115
	Yüksek Lisans	7	9	16
Total		137	220	357

Örneklem eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden Lise/Meslek Lisesi eğitim durumundaki 144 personel anket çalışmasına katılmıştır. Lise/Meslek Lisesi eğitim durumundaki 87 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 57 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Lisans seviyesi eğitim durumundaki 115 personel anket çalışmasına katılmıştır. Lisans seviyesi eğitim durumundaki 78 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 37 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Ön Lisans eğitim durumundaki 70 personel anket çalışmasına katılmıştır. Ön Lisans eğitim durumundaki 39 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 31 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Yüksek Lisans eğitim durumundaki 16 personel anket çalışmasına katılmıştır. Yüksek Lisans eğitim durumundaki 9 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 7 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Ortaokul eğitim durumundaki 12 personel anket çalışmasına katılmıştır. Ortaokul eğitim durumundaki 7 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 5 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Ankete katılan çalışanların eğitim durumları büyük ölçüde, Yüksek Öğretim Seviyesindedir. İstatistiksel verilerine bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (1,62), Medyan (2,00), Mod (2), Standart Sapma (,487) ve Toplam (577)'dir.

Tablo 37

Örneklemin Genel Dağılımı: 20. Mevcut Durumda İtfaiye Mevzuatı Yeterlidir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	65	18,2	18,2	18,2
	Hayır	292	81,8	81,8	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, 290 kişi (%81,8) Hayır ifadesini paylaşıırken, 65 kişi (%18,2) Evet ifadesini paylaşmıştır. Evet-Hayır ifadeleri arasında anlamlı bir farkın olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 38

Örneklemin YER' e (İBB İtfaiye Daire Başkanlığı'ndaki Müdürlükler) Göre Dağılımı: 20. Mevcut Durumda İtfaiye Mevzuatı Yeterlidir

		Evet	Hayır	Total
Yer	Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü	32	99	131
	Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü	24	154	178
	İtfaiye Destek Hizmetleri Müdürlüğü	9	39	48
Total		65	292	357

Örnekleme birimlere göre değerlendirildiğinde, İtfaiye Destek Hizmetleri'nde ankete katılan kişi sayısı 48'dir. Bu birimde ankete katılan 39 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 9 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü'nde ankete katılan kişi sayısı 131'dir. Bu birimde ankete katılan 99 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 32 kişi Evet ifadesini paylaşmıştır. Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü'nde ankete katılan kişi sayısı 178'dir. Bu birimde ankete katılan 154 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 24 kişi Evet ifadesini paylaşmıştır. 20. soru için bu 3 birim/müdürlük/yer'de Hayır ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır. İstatistiksel verilerine bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (1,82), Medyan (2,00), Mod (2), Standart Sapma (,386) ve Toplam (649)'dur.

Tablo 39

Örneklemin Statü'ye Göre Dağılımı: 20. Mevcut Durumda İtfaiye Mevzuatı Yeterlidir

		Evet	Hayır	Total
Meslek	Memur	42	227	269
	İşçi	12	22	34
	Sözleşmeli	11	43	54
Total		65	292	357

Örnekleme statü'ye göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden toplam 269 memur personel anket çalışmasına katılmıştır. 227 memur personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 42 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden toplam 34 işçi personel anket çalışmasına katılmıştır. 22 işçi personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 12 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden toplam 54 sözleşmeli personel

anket çalışmasına katılmıştır 43 sözleşmeli personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 11 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. 20. soru için memur, işçi ve sözleşmeli personel açısından Hayır ifadesi öne çıkmış/ paylaşmıştır.

Tablo 40

Örneklemin Yaş Aralığı'na Göre Dağılımı: 20. Mevcut Durumda İtfaiye Mevzuatı Yeterlidir

		Evet	Hayır	Total
Yaş Aralığı	26-35	6	33	39
	36-45	39	169	208
	46 ve üstü	20	90	110
Total		65	292	357

Örneklem yaş aralığına göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden 36-45 yaş arası 208 personel anket çalışmasına katılmıştır. 36-45 yaş aralığında ki 169 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 39 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 46 ve üstü yaş aralığında ki 110 personel anket çalışmasına katılmıştır. 46 ve üstü yaş aralığında ki 90 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 20 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 26-35 yaş arası 39 personel anket çalışmasına katılmıştır. 26-35 yaş aralığında ki 33 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 6 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. 20. soru için her yaş aralığında Hayır ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır.

Tablo 41

Örneklemin Çalışma Yılı'na Göre Dağılımı: 20. Mevcut Durumda İtfaiye Mevzuatı Yeterlidir

		Evet	Hayır	Total
Çalışma Yılı	0-5 yıl	0	1	1
	6-10 yıl	5	36	41
	11-15 yıl	31	140	171
	15 yıl üstü	29	115	144
Total		65	292	357

Örneklem çalışma yılına göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden 11-15 çalışma yılı aralığında ki 171 personel anket çalışmasına katılmıştır. 11-15 çalışma yılı aralığında ki 140 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 31 personel Evet ifadesini

paylaşmıştır. Müdürlüklerden 15 çalışma yılı üstü 144 personel anket çalışmasına katılmıştır. 15 çalışma yılı üstü 115 personel Hayır ifadesini paylaşırken, 29 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 6-10 çalışma yılı aralığında ki 41 personel anket çalışmasına katılmıştır. 6-10 çalışma yılı aralığında ki 36 personel Hayır ifadesini paylaşırken, 5 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. 0-5 çalışma yılı aralığında ki 1 personel anket çalışmasına katılmış olup Hayır ifadesini paylaşmıştır. 20. soru için her çalışma yılı aralığında Hayır ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır.

Tablo 42

Örneklemin *Eğitim Durumu*'na Göre Dağılımı: 20. Mevcut Durumda İtfaiye Mevzuatı Yeterlidir

		Evet	Hayır	Total
Eğitim Durumu	Ortaokul	5	7	12
	Lise/Meslek Lisesi	31	113	144
	Ön Lisans	14	56	70
	Lisans	13	102	115
	Yüksek Lisans	2	14	16
Total		65	292	357

Örneklem eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden Lise/Meslek Lisesi eğitim durumundaki 144 personel anket çalışmasına katılmıştır. Lise/Meslek Lisesi eğitim durumundaki 113 personel Hayır ifadesini paylaşırken, 31 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Lisans seviyesi eğitim durumundaki 115 personel anket çalışmasına katılmıştır. Lisans seviyesi eğitim durumundaki 102 personel Hayır ifadesini paylaşırken, 13 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Ön Lisans eğitim durumundaki 70 personel anket çalışmasına katılmıştır. Ön Lisans eğitim durumundaki 56 personel Hayır ifadesini paylaşırken, 14 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Yüksek Lisans eğitim durumundaki 16 personel anket çalışmasına katılmıştır. Yüksek Lisans eğitim durumundaki 14 personel Hayır ifadesini paylaşırken, 2 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Ortaokul eğitim durumundaki 12 personel anket çalışmasına katılmıştır. Ortaokul eğitim durumundaki 7 personel Hayır ifadesini paylaşırken, 5 personel Evet ifadesini paylaşmıştır.

Tablo 43

Örneklemin Genel Dağılımı: 21. Mevcut Durumda İtfaiye Teşkilatlarının Görevlerinde ve Sundukları Hizmetlerde Uzmanlaşması Yeterlidir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	208	58,3	58,3	58,3
	Hayır	149	41,7	41,7	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, 208 kişi (%58,3) Evet ifadesini paylaşıırken, 149 kişi (%41,7) Hayır ifadesini paylaşmıştır.

Tablo 44

Örneklemin YER' e (İBB İtfaiye Daire Başkanlığı'ndaki Müdürlükler) Göre Dağılımı: 21. Mevcut Durumda İtfaiye Teşkilatlarının Görevlerinde ve Sundukları Hizmetlerde Uzmanlaşması Yeterlidir

		Evet	Hayır	Total
Yer	Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü	78	53	131
	Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü	108	70	178
	İtfaiye Destek Hizmetleri Müdürlüğü	22	26	48
Total		208	149	357

Örneklem birimlere göre değerlendirildiğinde, İtfaiye Destek Hizmetleri'nde ankete katılan kişi sayısı 48'dir. Bu birimde ankete katılan 26 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 22 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü'nde ankete katılan kişi sayısı 131'dir. Bu birimde ankete katılan 78 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 53 kişi Hayır ifadesini paylaşmıştır. Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü'nde ankete katılan kişi sayısı 178'dir. Bu birimde ankete katılan 108 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 70 kişi Hayır ifadesini paylaşmıştır. 21. soru için Anadolu ve Avrupa Yakası Müdürlüğü'nde Evet ifadesi öne çıkmış/paylaşılmış olup İtfaiye Destek Hizmetleri Müdürlüğünde **Hayır** ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır.

Tablo 45

Örneklemin Statü'ye Göre Dağılımı: 21. Mevcut Durumda İtfaiye Teşkilatlarının Görevlerinde ve Sundukları Hizmetlerde Uzmanlaşması Yeterlidir

		Evet	Hayır	Total
Meslek	Memur	154	115	269
	İşçi	22	12	34
	Sözleşmeli	32	22	54
Total		208	149	357

Örneklem statü'ye göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden toplam 269 memur personel anket çalışmasına katılmıştır. 154 memur personel Evet ifadesini paylaşıırken, 115 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden toplam 34 işçi personel anket çalışmasına katılmıştır. 22 işçi personel Evet ifadesini paylaşıırken, 12 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden toplam 54 sözleşmeli personel anket çalışmasına katılmıştır. 32 sözleşmeli personel Evet ifadesini paylaşıırken, 22 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. 21. soru için memur, işçi ve sözleşmeli personel açısından Evet ifadesi öne çıkmış/ paylaşılmıştır.

Tablo 46

Örneklemin Yaş Aralığı'na Göre Dağılımı: 21. Mevcut Durumda İtfaiye Teşkilatlarının Görevlerinde ve Sundukları Hizmetlerde Uzmanlaşması Yeterlidir

		Evet	Hayır	Total
Yaş Aralığı	26-35	24	15	39
	36-45	123	85	208
	46 ve üstü	61	49	110
Total		208	149	357

Örneklem yaş aralığına göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden 36-45 yaş arası 208 personel anket çalışmasına katılmıştır. 36-45 yaş aralığında ki 123 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 85 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 46 ve üstü yaş aralığında ki 110 personel anket çalışmasına katılmıştır. 46 ve üstü yaş aralığında ki 61 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 49 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 26-35 yaş arası 39 personel anket çalışmasına katılmıştır. 26-35 yaş aralığında ki 24 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 15 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. 21. soru için her yaş aralığında Evet ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır.

Tablo 47

Örneklemin Çalışma Yılı'na Göre Dağılımı: 21. Mevcut Durumda İtfaiye Teşkilatlarının Görevlerinde ve Sundukları Hizmetlerde Uzmanlaşması Yeterlidir

		Evet	Hayır	Total
Çalışma Yılı	0-5 yıl	1	0	1
	6-10 yıl	23	18	41
	11-15 yıl	101	70	171
	15 yıl üstü	83	61	144
Total		208	149	357

Örneklem çalışma yılına göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden 11-15 çalışma yılı aralığında ki 171 personel anket çalışmasına katılmıştır. 11-15 çalışma yılı aralığında ki 101 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 70 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 15 çalışma yılı üstü 144 personel anket çalışmasına katılmıştır. 15 çalışma yılı üstü 83 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 61 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 6-10 çalışma yılı aralığında ki 41 personel anket çalışmasına katılmıştır. 6-10 çalışma yılı aralığında ki 23 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 18 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. 0-5 çalışma yılı aralığında ki 1 personel anket çalışmasına katılmış olup Evet ifadesini paylaşmıştır. 21. soru için her çalışma yılı aralığında Evet ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır.

Tablo 48

Örneklemin Eğitim Durumu'na Göre Dağılımı: 21. Mevcut Durumda İtfaiye Teşkilatlarının Görevlerinde ve Sundukları Hizmetlerde Uzmanlaşması Yeterlidir

		Evet	Hayır	Total
Eğitim Durumu	Ortaokul	8	4	12
	Lise/Meslek Lisesi	90	54	144
	Ön Lisans	35	35	70
	Lisans	64	51	115
	Yüksek Lisans	11	5	16
Total		208	149	357

Örneklem eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden Lise/Meslek Lisesi eğitim durumundaki 144 personel anket çalışmasına katılmıştır. Lise/Meslek Lisesi eğitim durumundaki 90 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 54 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Lisans seviyesi eğitim durumundaki 115 personel anket çalışmasına katılmıştır. Lisans seviyesi eğitim durumundaki 64 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 51 personel Hayır ifadesini

paylaşmıştır. Müdürlüklerden Ön Lisans eğitim durumundaki 70 personel anket çalışmasına katılmıştır. Ön Lisans eğitim durumundaki 35 personel Evet ifadesini paylaşırken, 35 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Yüksek Lisans eğitim durumundaki 16 personel anket çalışmasına katılmıştır. Yüksek Lisans eğitim durumundaki 11 personel Evet ifadesini paylaşırken, 5 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Ortaokul eğitim durumundaki 12 personel anket çalışmasına katılmıştır. Ortaokul eğitim durumundaki 8 personel Evet ifadesini paylaşırken, 4 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. 21. soru için Ortaokul, Lise/Meslek Lisesi, Lisans ve Yüksek Lisans eğitim durumlarında Evet ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmış olup Ön Lisans eğitim durumunda **Evet ve Hayır** ifadeleri **eşit seviyede** paylaşılmıştır. İstatistiksel verilere bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (1,42), Medyan (1,00), Mod (1), Standart Sapma (,494) ve Toplam (506)'dır.

Tablo 49

Örneklemin Genel Dağılımı: 22. İtfaiye Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılması İçin Büyükşehir Belediyesinden İlçe Yerel Yönetim Hizmet Birimlerine Aktarılması Gerekir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	71	19,9	19,9	19,9
	Hayır	286	80,1	80,1	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, 286 kişi (%80,1) Hayır ifadesini paylaşırken, 71 kişi (%19,9) Evet ifadesini paylaşmıştır.

Tablo 50

Örneklemin YER' e (İBB İtfaiye Daire Başkanlığı'ndaki Müdürlükler) Göre Dağılımı: 22. İtfaiye Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılması İçin Büyükşehir Belediyesinden İlçe Yerel Yönetim Hizmet Birimlerine Aktarılması Gerekir

Yer		Evet	Hayır	Total
Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü		26	105	131
Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü		37	141	178
İtfaiye Destek Hizmetleri Müdürlüğü		8	40	48
Total		71	286	357

Örneklem birimlere göre değerlendirildiğinde, İtfaiye Destek Hizmetleri'nde ankete katılan kişi sayısı 48'dir. Bu birimde ankete katılan 40 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 8 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü'nde ankete katılan kişi sayısı 131'dir. Bu birimde ankete katılan 105 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 26 kişi Evet ifadesini paylaşmıştır. Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü'nde ankete katılan kişi sayısı 178'dir. Bu birimde ankete katılan 141 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 8 kişi Evet ifadesini paylaşmıştır. 22. soru için bu 3 birim/müdürlük/yer'de Hayır ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır.

Tablo 51

Örneklemen Statü'ye Göre Dağılımı: 22. İtfaiye Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılması İçin Büyükşehir Belediyesinden İlçe Yerel Yönetim Hizmet Birimlerine Aktarılması Gerekir

		Evet	Hayır	Total
Meslek	Memur	47	222	269
	İşçi	7	27	34
	Sözleşmeli	17	37	54
Total		71	286	357

Örneklem statü'ye göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden toplam 269 memur personel anket çalışmasına katılmıştır. 222 memur personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 47 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden toplam 34 işçi personel anket çalışmasına katılmıştır. 27 işçi personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 7 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden toplam 54 sözleşmeli personel anket çalışmasına katılmıştır 37 sözleşmeli personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 17 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. 22. soru için memur, işçi ve sözleşmeli personel açısından Hayır ifadesi öne çıkmış/ paylaşılmıştır.

Tablo 52

Örneklemin Yaş Aralığı'na Göre Dağılımı: 22. İtfaiye Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılması İçin Büyükşehir Belediyesinden İlçe Yerel Yönetim Hizmet Birimlerine Aktarılması Gerekir

		Evet	Hayır	Total
Yaş Aralığı	26-35	8	31	39
	36-45	44	164	208
	46 ve üstü	19	91	110
Total		71	286	357

Örneklem yaş aralığına göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden 36-45 yaş arası 208 personel anket çalışmasına katılmıştır. 36-45 yaş aralığındaki 164 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 44 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 46 ve üstü yaş aralığında ki 110 personel anket çalışmasına katılmıştır. 46 ve üstü yaş aralığında ki 91 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 19 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 26-35 yaş arası 39 personel anket çalışmasına katılmıştır. 26-35 yaş aralığında ki 31 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 8 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. 22. soru için her yaş aralığında Hayır ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır.

Tablo 53

Örneklemin Çalışma Yılı'na Göre Dağılımı: 22. İtfaiye Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılması İçin Büyükşehir Belediyesinden İlçe Yerel Yönetim Hizmet Birimlerine Aktarılması Gerekir

		Evet	Hayır	Total
Çalışma Yılı	0-5 yıl	0	1	1
	6-10 yıl	8	33	41
	11-15 yıl	35	136	171
	15 yıl üstü	28	116	144
Total		71	286	357

Örneklem çalışma yılına göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden 11-15 çalışma yılı aralığında ki 171 personel anket çalışmasına katılmıştır. 11-15 çalışma yılı aralığında ki 136 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 35 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 15 çalışma yılı üstü 144 personel anket çalışmasına katılmıştır. 15 çalışma yılı üstü 116 personel Hayır ifadesini paylaşıırken, 28 personel

Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 6-10 çalışma yılı aralığında ki 41 personel anket çalışmasına katılmıştır. 6-10 çalışma yılı aralığında ki 33 personel Hayır ifadesini paylaşırken, 8 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. 0-5 çalışma yılı aralığında ki 1 personel anket çalışmasına katılmış olup Hayır ifadesini paylaşmıştır. 22. soru için her çalışma yılı aralığında Hayır ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır.

Tablo 54

Örneklemin Eğitim Durumu'na Göre Dağılımı: 22. İtfaiye Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılması İçin Büyükşehir Belediyesinden İlçe Yerel Yönetim Hizmet Birimlerine Aktarılması Gerekir

		Evet	Hayır	Total
Eğitim Durumu	Ortaokul	3	9	12
	Lise/Meslek Lisesi	35	109	144
	Ön Lisans	13	57	70
	Lisans	17	98	115
	Yüksek Lisans	3	13	16
Total		71	286	357

Örneklem eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden Lise/Meslek Lisesi eğitim durumundaki 144 personel anket çalışmasına katılmıştır. Lise/Meslek Lisesi eğitim durumundaki 109 personel Hayır ifadesini paylaşırken, 35 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Lisans seviyesi eğitim durumundaki 115 personel anket çalışmasına katılmıştır. Lisans seviyesi eğitim durumundaki 98 personel Hayır ifadesini paylaşırken, 17 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Ön Lisans eğitim durumundaki 70 personel anket çalışmasına katılmıştır. Ön Lisans eğitim durumundaki 57 personel Hayır ifadesini paylaşırken, 13 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Yüksek Lisans eğitim durumundaki 16 personel anket çalışmasına katılmıştır. Yüksek Lisans eğitim durumundaki 13 personel Hayır ifadesini paylaşırken, 3 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Ortaokul eğitim durumundaki 12 personel anket çalışmasına katılmıştır. Ortaokul eğitim durumundaki 9 personel Hayır ifadesini paylaşırken, 3 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. İstatistiksel verilerine bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (1,80), Medyan (2,00), Mod (2), Standart Sapma (,400) ve Toplam (643)'dür.

Tablo 55

Örneklemin Genel Dağılımı: 23. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Örgüt Kültürünü Benimsiyorum

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	273	76,5	76,5	76,5
	Hayır	84	23,5	23,5	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, 273 kişi (%76,5) Evet ifadesini paylaşıırken, 84 kişi (%23,5) Hayır ifadesini paylaşmıştır. Örgüt kültürünün benimsenmesi, İtfaiye ve İtfaiyecilik kimliği açısından meslekteki önemli bir konumu olduğunu göstermektedir.

Tablo 56

Örneklemin YER' e (İBB İtfaiye Daire Başkanlığı'ndaki Müdürlükler) Göre Dağılımı: 23. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının Örgüt Kültürünü Benimsiyorum

		Evet	Hayır	Total
Yer	Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü	107	24	131
	Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü	132	46	178
	İtfaiye Destek Hizmetleri Müdürlüğü	34	14	48
Total		273	84	357

Örneklem birimlere göre değerlendirildiğinde, İtfaiye Destek Hizmetleri'nde ankete katılan kişi sayısı 48'dir. Bu birimde ankete katılan 34 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 14 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü'nde ankete katılan kişi sayısı 131'dir. Bu birimde ankete katılan 107 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 24 kişi Hayır ifadesini paylaşmıştır. Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü'nde ankete katılan kişi sayısı 178'dir. Bu birimde ankete katılan 132 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 46 kişi Hayır ifadesini paylaşmıştır. 23. soru için bu 3 birim/müdürlük/yer'de büyük ölçüde Evet ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır.

Tablo 57

**Örneklemin Statü'ye Göre Dağılımı: 23. Mevcut Haliyle İtfaiye Teşkilatlarının
Örgüt Kültürünü Benimsiyorum**

		Evet	Hayır	Total
Meslek	Memur	207	62	269
	İşçi	30	4	34
	Sözleşmeli	36	18	54
Total		273	84	357

Örneklem statü'ye göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden toplam 269 memur personel anket çalışmasına katılmıştır. 207 memur personel Evet ifadesini paylaşıırken, 62 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden toplam 34 işçi personel anket çalışmasına katılmıştır. 30 işçi personel Evet ifadesini paylaşıırken, 4 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden toplam 54 sözleşmeli personel anket çalışmasına katılmıştır. 36 sözleşmeli personel Evet ifadesini paylaşıırken, 18 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. 23. soru için memur, işçi ve sözleşmeli personel açısından büyük ölçüde Evet ifadesi öne çıkmıştır/ paylaşılmıştır.

Tablo 58

**Örneklemin Yaş Aralığı'na Göre Dağılımı: 23. Mevcut Haliyle İtfaiye
Teşkilatlarının Örgüt Kültürünü Benimsiyorum**

		Evet	Hayır	Total
Yaş Aralığı	26-35	31	8	39
	36-45	151	57	208
	46 ve üstü	91	19	110
Total		273	84	357

Örneklem yaş aralığına göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden 36-45 yaş arası 208 personel anket çalışmasına katılmıştır. 36-45 yaş aralığında ki 151 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 57 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 46 ve üstü yaş aralığında ki 110 personel anket çalışmasına katılmıştır. 46 ve üstü yaş aralığında ki 91 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 19 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 26-35 yaş arası 39 personel anket çalışmasına katılmıştır. 26-35 yaş aralığında ki 31 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 8 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. 23. soru için her yaş aralığında büyük ölçüde Evet ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır.

Tablo 59

**Örneklemin Çalışma Yılı'na Göre Dağılımı: 23. Mevcut Haliyle İtfaiye
Teşkilatlarının Örgüt Kültürünü Benimsiyorum**

		Evet	Hayır	Total
Çalışma Yılı	0-5 yıl	1	0	1
	6-10 yıl	34	7	41
	11-15 yıl	118	53	171
	15 yıl üstü	120	24	144
Total		273	84	357

Örneklem çalışma yılına göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden 11-15 çalışma yılı aralığında ki 171 personel anket çalışmasına katılmıştır. 11-15 çalışma yılı aralığında ki 118 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 53 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 15 çalışma yılı üstü 144 personel anket çalışmasına katılmıştır. 15 çalışma yılı üstü 120 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 24 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 6-10 çalışma yılı aralığında ki 41 personel anket çalışmasına katılmıştır. 6-10 çalışma yılı aralığında ki 34 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 7 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. 0-5 çalışma yılı aralığında ki 1 personel anket çalışmasına katılmış olup Evet ifadesini paylaşmıştır. 23. soru için her çalışma yılı aralığında büyük ölçüde her yaş aralığında büyük ölçüde Evet ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır.

Tablo 60

**Örneklemin Eğitim Durumu'na Göre Dağılımı: 23. Mevcut Haliyle İtfaiye
Teşkilatlarının Örgüt Kültürünü Benimsiyorum**

		Evet	Hayır	Total
Eğitim Durumu	Ortaokul	12	0	12
	Lise/Meslek Lisesi	112	32	144
	Ön Lisans	46	22	70
	Lisans	68	27	115
	Yüksek Lisans	13	3	16
Total		273	84	357

Örneklem eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden Lise/Meslek Lisesi eğitim durumundaki 144 personel anket çalışmasına katılmıştır. Lise/Meslek Lisesi eğitim durumundaki 112 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 32 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Lisans seviyesi eğitim durumundaki 115 personel anket çalışmasına katılmıştır. Lisans seviyesi eğitim

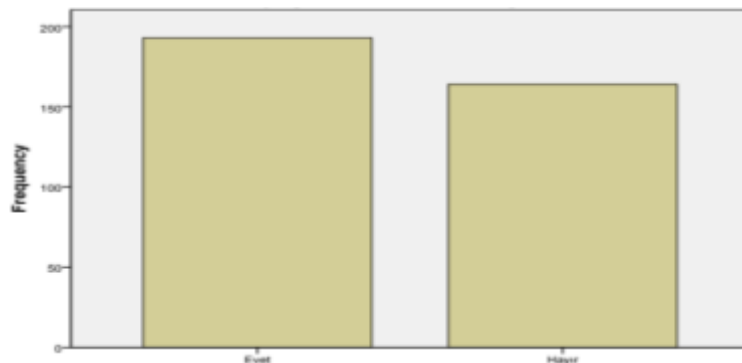
durumundaki 88 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 27 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Ön Lisans eğitim durumundaki 70 personel anket çalışmasına katılmıştır. Ön Lisans eğitim durumundaki 48 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 22 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Yüksek Lisans eğitim durumundaki 16 personel anket çalışmasına katılmıştır. Yüksek Lisans eğitim durumundaki 13 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 3 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Ortaokul eğitim durumundaki 12 personel anket çalışmasına katılmıştır. **Ortaokul eğitim durumundaki 12 personel Evet ifadesini paylaşıırken, Hayır ifadesi paylaşılmamıştır.** İstatistiksel verilerine bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (1,24), Medyan (1,00), Mod (1), Standart Sapma (,425) ve Toplam (441)'dir.

Tablo 61

Örneklemin Genel Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	193	54,1	54,1	54,1
	Hayır	164	45,9	45,9	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Örneklem genel olarak değerlendirildiğinde, 193 kişi (%54,1) **Evet** ifadesini paylaşıırken, 164 kişi (%45,9) Hayır ifadesini paylaşmıştır.



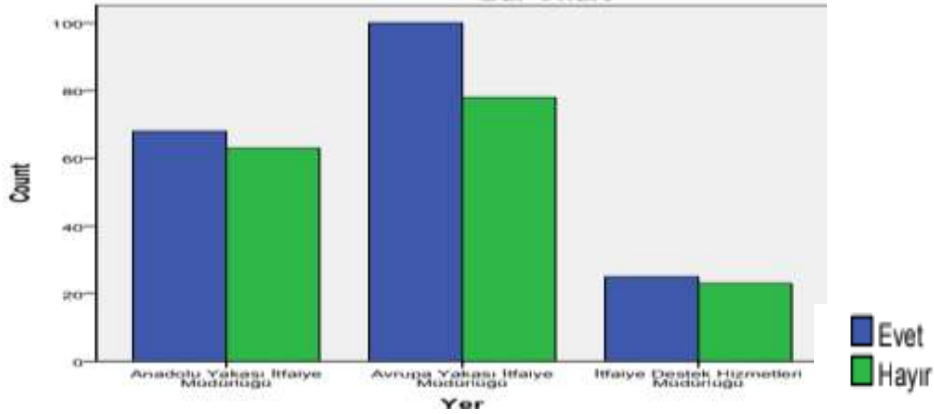
Şekil 7: Örneklem Genel Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır, Grafik Çubuğu Gösterimi

Tablo 62

Örneklemin YER' e (İBB İtfaiye Daire Başkanlığı'ndaki Müdürlükler) Göre Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır

		Evet	Hayır	Total
Yer	Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü	68	63	131
	Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü	100	78	178
	İtfaiye Destek Hizmetleri Müdürlüğü	25	23	48
Total		193	164	357

Örneklem birimlere göre değerlendirildiğinde, İtfaiye Destek Hizmetleri'nde ankete katılan kişi sayısı 48'dir. Bu birimde ankete katılan 25 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 23 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü'nde ankete katılan kişi sayısı 131'dir. Bu birimde ankete katılan 68 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 63 kişi Hayır ifadesini paylaşmıştır. Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü'nde ankete katılan kişi sayısı 178'dir. Bu birimde ankete katılan 100 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 78 kişi Hayır ifadesini paylaşmıştır. 24. soru için bu 3 birim/müdürlük/yer'de Evet ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır.



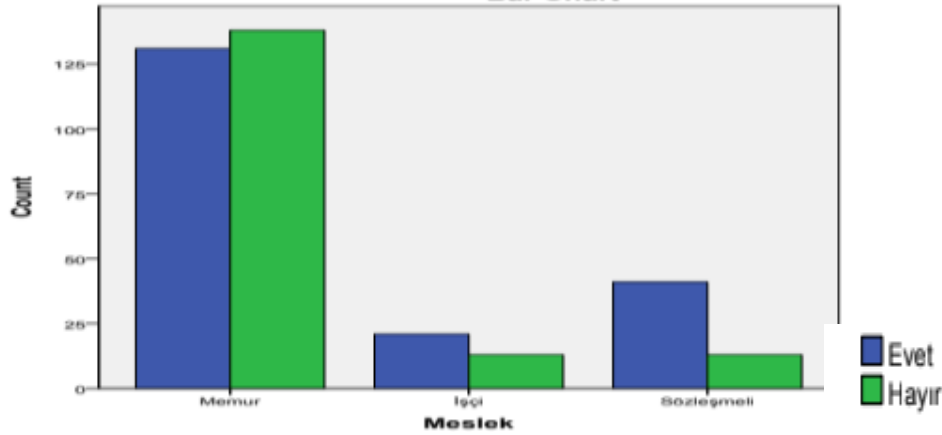
Şekil 8: Örneklemin YER' e (İBB İtfaiye Daire Başkanlığı'ndaki Müdürlükler) Göre Dağılımı:24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır, Grafik Çubuğu Gösterimi

Tablo 63

Örneklemin Statü'ye Göre Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır

		Evet	Hayır	Total
Meslek	Memur	131	138	269
	İşçi	21	13	34
	Sözleşmeli	41	13	54
Total		193	164	357

Örneklem statü'ye göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden toplam 269 memur personel anket çalışmasına katılmıştır. 138 memur personel **Hayır** ifadesini paylaşıırken, 131 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden toplam 34 işçi personel anket çalışmasına katılmıştır. 21 işçi personel Evet ifadesini paylaşıırken, 13 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden toplam 54 sözleşmeli personel anket çalışmasına katılmıştır. 41 sözleşmeli personel Evet ifadesini paylaşıırken, 13 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. 24. soru için işçi ve sözleşmeli personel açısından Evet ifadesi öne çıkmış/ paylaşılmış olup **memur personel** açısından bakıldığında **Hayır** ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır.



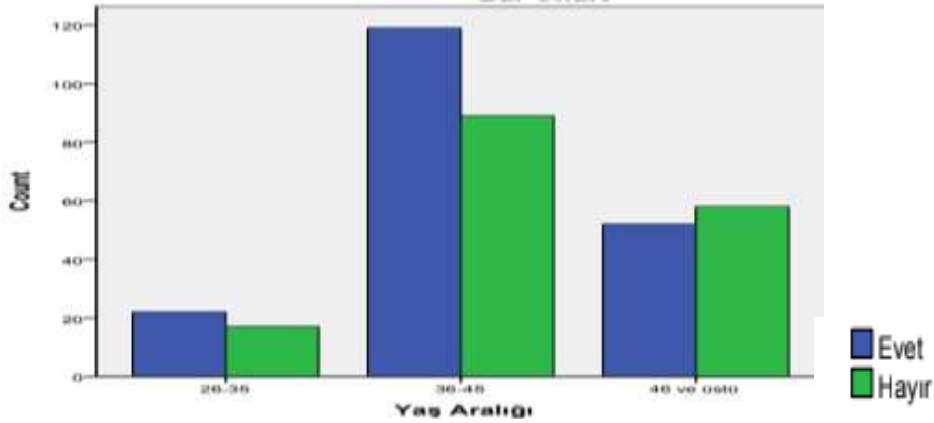
Şekil 9: Örneklem Statü'ye Göre Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır, Grafik Çubuğu Gösterimi

Tablo 64

Örneklemin Yaş Aralığı'na Göre Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır

		Evet	Hayır	Total
Yaş Aralığı	26-35	22	17	39
	36-45	119	89	208
	46 ve üstü	52	58	110
Total		193	164	357

Örneklem yaş aralığına göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden 36-45 yaş arası 208 personel anket çalışmasına katılmıştır. 36-45 yaş aralığında ki 119 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 89 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 46 ve üstü yaş aralığında ki 110 personel anket çalışmasına katılmıştır. 46 ve üstü yaş aralığında ki 58 personel **Hayır** ifadesini paylaşıırken, 52 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 26-35 yaş arası 39 personel anket çalışmasına katılmıştır. 26-35 yaş aralığında ki 22 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 17 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. 24. soru için 26-35 ve 36-45 yaş aralığında büyük Evet ifadesi öne çıkmış/paylaşılmış olup **46 ve üstü** yaş aralığında **Hayır** ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır.



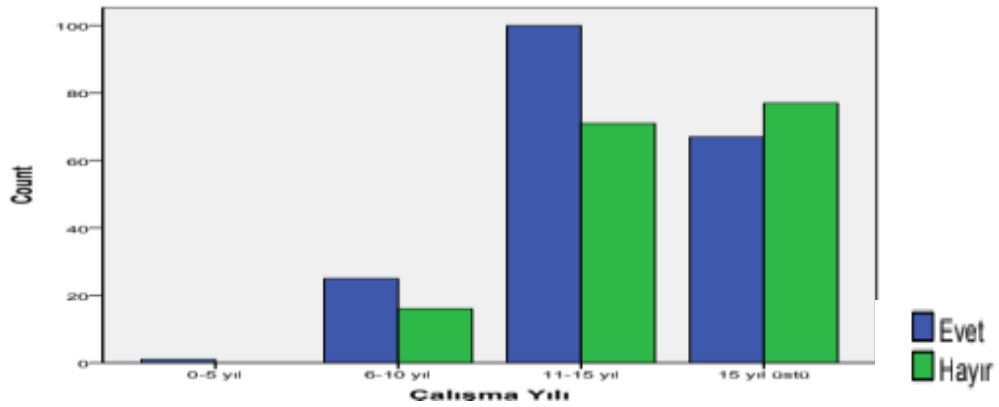
Şekil 10: Örneklem Yaş Aralığı'na Göre Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır, Grafik Çubuğu Gösterimi

Tablo 65

Örneklemin Çalışma Yılı'na Göre Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır

		Evet	Hayır	Total
Çalışma Yılı	0-5 yıl	1	0	1
	6-10 yıl	25	16	41
	11-15 yıl	100	71	171
	15 yıl üstü	67	77	144
Total		193	164	357

Örneklem çalışma yılına göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden 11-15 çalışma yılı aralığında ki 171 personel anket çalışmasına katılmıştır. 11-15 çalışma yılı aralığında ki 100 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 71 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 15 çalışma yılı üstü 144 personel anket çalışmasına katılmıştır. 15 çalışma yılı üstü 77 personel **Hayır** ifadesini paylaşıırken, 67 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden 6-10 çalışma yılı aralığında ki 41 personel anket çalışmasına katılmıştır. 6-10 çalışma yılı aralığında ki 25 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 16 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. 0-5 çalışma yılı aralığında ki 1 personel anket çalışmasına katılmış olup Evet ifadesini paylaşmıştır. 24. soru için 0-5, 6-10 ve 11-15 çalışma yılı aralığında Evet ifadesi öne çıkmış/paylaşılmış olup **15 yıl üstü** için **Hayır** ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır.



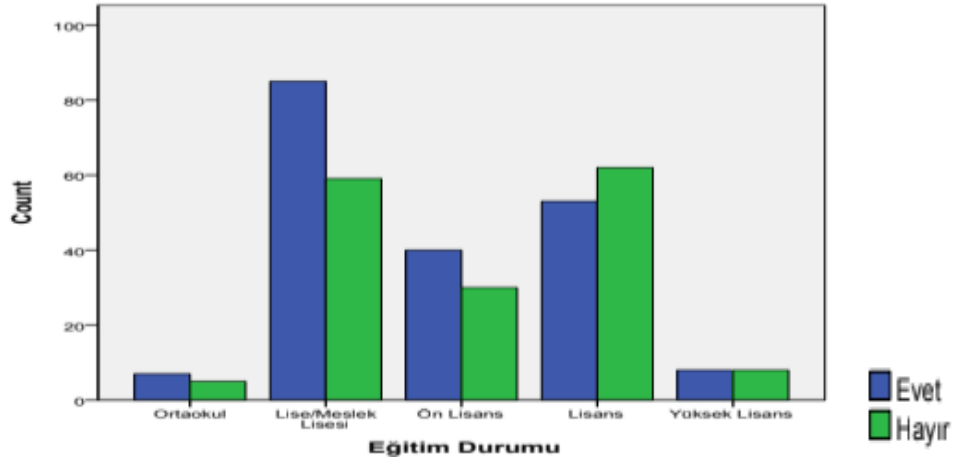
Şekil 11: Örneklem Çalışma Yılı'na Göre Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır, Grafik Çubuğu Gösterimi

Tablo 66

Örneklemin *Eğitim Durumu*'na Göre Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır

		Evet	Hayır	Total
Eğitim Durumu	Ortaokul	7	5	12
	Lise/Meslek Lisesi	85	59	144
	Ön Lisans	40	30	70
	Lisans	53	62	115
	Yüksek Lisans	8	8	16
Total		193	164	357

Örnekleme eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde, müdürlüklerden Lise/Meslek Lisesi eğitim durumundaki 144 personel anket çalışmasına katılmıştır. Lise/Meslek Lisesi eğitim durumundaki 85 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 59 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Lisans seviyesi eğitim durumundaki 115 personel anket çalışmasına katılmıştır. Lisans seviyesi eğitim durumundaki 62 personel **Hayır** ifadesini paylaşıırken, 53 personel Evet ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Ön Lisans eğitim durumundaki 70 personel anket çalışmasına katılmıştır. Ön Lisans eğitim durumundaki 40 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 30 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Yüksek Lisans eğitim durumundaki 16 personel anket çalışmasına katılmıştır. Yüksek Lisans eğitim durumundaki 8 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 8 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. Müdürlüklerden Ortaokul eğitim durumundaki 12 personel anket çalışmasına katılmıştır. Ortaokul eğitim durumundaki 7 personel Evet ifadesini paylaşıırken, 5 personel Hayır ifadesini paylaşmıştır. 24. soru için eğitim durumu Ortaokul, Lise/Meslek Lisesi ve Ön Lisans eğitimi düzeyinde Evet ifadesi öne çıkmış/paylaşılmış olup **Lisans** eğitimi düzeyinde **Hayır** ifadesi öne çıkmıştır/paylaşılmıştır. Ayrıca **Yüksek Lisans** eğitim durumunda **Evet ve Hayır** ifadeleri **eşit seviyede** paylaşılmıştır. İstatistiksel verilerine bakıldığında; Geçerli Sayı (357), Ortalama Değer (1,46), Medyan (1,00), Mod (1), Standart Sapma (,499) ve Toplam (521)'dir.



Şekil 12: Örneklemen *Eğitim Durumu*'na Göre Dağılımı: 24. İtfaiye Hizmetlerinin Verimliliğinin Artırılması İçin Yerel Düzeyden Ziyade Merkezi Düzeye Göre Teşkilatlanması Sağlanmalıdır, Grafik Çubuğu Gösterimi

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Vatandaş odaklı kamu hizmetinin en önemli amacı vatandaşa kaliteli, etkin ve hızlı hizmet sunmaktır bununla birlikte değişen günümüz ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde hizmetleri geliştirmek ve buna uygun faaliyet ve projeler ile sağlanan hizmet kalitesinin etkinliğini sürdürülebilir kılmaktır. İtfaiye Teşkilleri olarak; halka verilen hizmetlerin kalitesinin artırılması, vatandaş memnuniyetinin sağlanması, erişilebilir, nitelikli sürdürülebilir bir hizmet yaklaşımı ortaya konulmalıdır. Bu doğrultuda faaliyet alanı genişleyen itfaiye teşkilatlarına ayrılan bütçeyle, görevli personelin niteliği ve niceliğiyle, günün şartlarına uygun araç- gereç ve malzemesiyle, doğru noktalarda karada ve deniz/su üzerinde konumlandırılmış itfaiye istasyonlarıyla, acil durumlar için kullanılan deniz ve hava taşıtlarıyla, robotik çalışma alanından yararlanılarak acil durum hizmetlerine uygun ürünlerle sürdürülebilir hizmet yaklaşımı sağlanmalıdır. Kaliteli hizmet anlayışının gerçekleştirilmesi için bir takım hukuki ve yapısal düzenlemelerinde hayata geçmesi kaçınılmazdır. Bedensel ve düşünsel çalışma gerektiren **İtfaiyecilik** henüz bir meslek sınıfında değildir. Belediye İtfaiyelerinde farklı istihdam modelleri söz konusu olmakla birlikte özlük haklarında da farklılıklar bulunmaktadır. Belediye İtfaiyeleri arasında standardizasyon ve koordinasyon sağlanmalıdır. İtfaiye istatistik verilerinin tutulması ve raporlanması gerekliliği ortaya çıkmakla birlikte, araştırma ve geliştirme faaliyetleri, eğitim, sertifikalandırma ve denetim alanları kurumsal gelişimde ayrı düşünülemeyeceği gibi, aynı zamanda kamu güvenliğine de katkı sağlamaktadır. Gönüllü İtfaiyeciliğe verilecek önem itfaiye hizmetlerinin geliştirilmesine katkı sunacaktır. İtfaiyecilik meslek liseleri Yüksekokulları ve Yangın mühendisliği gibi bölümler de itfaiye hizmetlerinin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Adem-i Merkeziyetçilikle devam eden itfaiye yönetimi aynı zamanda AFAD Müdahale Dairesi Başkanlığı'nın Görevleri kısmında yer almaktadır. Acil durum hizmetlerinin öncelik olarak yerelde çözümü beklenmekle birlikte ülkemizin coğrafik ve jeolojik yapısına uygun olarak yerleşme durumuna göre; **bölgesel düzeyde uzmanlaşma** ile acil durum hizmetlerinin bölgesel düzeyde sunulması da göz ardı edilmemelidir. Bu durumda itfaiyenin örgütlenme düzeyi; gerek yerel düzeyde, gerek bölgesel düzeyde ve gerekse de ulusal düzeyde de olsa görev (Müdahaleye yönelik görevleri, önlem ve

koruma-kurtarmaya yönelik görevleri, eğitime yönelik görevleri, tali hizmetlere yönelik görevleri) ve hizmet alanları ile sorumluluk paylaşımı tam olarak belirlenmemiştir. Bu tez çalışmasında açıklanmaya çalışıldığı gibi, itfaiye hizmetleri sunumu; merkezi ve yerel itfaiye örgütlenmelerinin ortak alanındadır. Ulusal düzeydeki Afet ve Acil Durum Örgütlenmesinin, afet ve acil durumlarda yerel ve bölgesel otoritelerin kaynaklarının yetersiz kaldığı durumlarda, müdahalede koordinasyonu ve yerel müdahalecilere destek sağlaması noktalarında gerekliliği önem arz etmektedir.

İtfaiyenin görev ve hizmet tanımlarına bakıldığında; işin doğası gereği sorumluluk gerektirdiği ve çalışanların bedensel ve zihinsel anlamda itfai olaylar karşısında 24 saat hazır olduğu düşünüldüğünde, itfaiye teşkilatlarının bulundukları şehirlerde fonksiyonlarını etkin, etkili ve verimli bir biçimde yerine getirebilmesine katkı sağlayacak, itfaiyecilik alanında ulusal ve yerel ölçekte yasal mevzuatların yeniden düzenlenmesiyle kurumsal ve idari anlamda reorganizasyonlu bir yapı ile tesis edilmesi düşünülmektedir.

Reorganizasyonlu yapı; bireyi esas alan toplum merkezli, odak noktaları belirlenmiş, yaptırım yetkisi olan, inisiyatif alabilecek, yetki devirli, hizmet sunum ortakları tespit edilmiş (bu ortaklar birbirleriyle rakip değil tam tersine sorun çözümünde ve uygulamada birbirlerine katkı ve destek sağlayabilecektir), itfai olayların hizmet standart esasları belirlenmiş, Yerel/Merkezi yönetim düzeyinde hizmet koordinasyonu sağlanmış, şehrin vizyonuna ve hedeflerine bağlı olarak yönetim anlayışı ve yönetim alanları düzenlenmiş, hizmet sunumunda karar vericilerin değişen paradigmlar karşısında acil durum hizmetlerinin yerine getirilmesinde bütüncül bir yaklaşımı ele alış biçimi, hizmet sunum ortakları ve kurumlar arasında dikey, yatay ve çapraz iletişimin sürekliliğin sağlanması bununla birlikte personelin örgüt dahili iletişiminin ve ilişkilerinin samimiyet üzerine inşa edilecek bir yönetim sürecinin ortaya konmasıyla sağlanabileceği değerlendirilmektedir.

Afetlerle yapılan mücadele kapsamında merkezi yapıda oluşan AFAD bünyesinde, birtakım aynı hizmet ve ortak hizmet alanlarında faaliyet gösteren diğer kurum ve kuruluşların oluşan bu yapının dışında olmaması ya da bırakılmaması gerektiği kapsam olarak bu çalışmanın öznesi olanlar tarafından düşünülse de; afet yönetiminde, belediyelerin belirleyici ve düzenleyici bir fonksiyona sahip olmadığı ancak kurtarma ve yangınla mücadele gibi acil durumların etkilerinin lokal olması ve

belli bir coğrafi alanda gerçekleşmesi, ilk müdahale çalışmalarının yerel yönetimlerce yapılması kabul edilebilir bir durumdur. Bu durumun da yine, gerek mevzuat gerekse de uygulamada karşılaşılan sorunlara dayandığı düşünülmektedir. Bir acil durumun ilgili birimlere duyurularak alarm seviyesine geçilmesi sonucu;

- Lokal/Yerel olarak bir acil durumda alınan önlemlerin ve imkanların uzun süreli yetersizliğiyle ek yardım talebinin sağlanması,
- Olağanüstü kayıp ve hasarın oluşması,
- İlave yardımlarla ekip sayısının çoğalması ve bunların koordinasyonu,
- Alarmin, acil durum seviyesinden çıkıp afet tanımına yasal olarak girmesiyle/genişlemesiyle birlikte, karar mekanizması, uygulanacak yöntem, yönetim düzeyi ve yetkisi, koordinasyon, lojistik, müdahale vb. gibi sahalarda afet yönetimi seviyesini gerektirmektedir. İtfai olaylar boyutlarına göre, ülke genelinde maddi ve manevi kayıplar meydana getirmektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde bahsedildiği üzere, Osmanlılar zamanında ve Cumhuriyetin ilanından sonra çeşitli fermanlar, nizamnameler, kanunlar ve yönetmeliklerin yürürlüğe girmesine rağmen itfaiyecilik alanında kapsamlı bir politika oluşturulamadığı gözlenmektedir.

Mevcut büyükşehirler ile yeni kurulan büyükşehirlerin hizmet alanı il mülki sınırı olması dolayısıyla, yasa öncesi ve sonrasıyla; hizmet alanı, istasyon sayısı, personel sayısı, araç sayısı gibi birtakım verilerde, doğal olarak büyüme söz konusu olmuştur bu durum itfaiye teşkilatlarında bir geçiş sürecinin yaşanmasını da olağan kılmıştır.

İtfaiye teşkilatları arasında; araç-gereç, malzeme, donanım, koordinasyon, standardizasyon, imkan ve kabiliyet açısından farklılıklar görülmekle birlikte uygulama biçimlerinde de farklılıklar göze çarpmaktadır.

Günümüzde itfaiyecilik alanında açılan Mesleki ve Teknik Liseleri, bu alanda ilk defa ön lisans programlarında görülen İtfaiyecilik Meslek Yüksek Okulları ile Yangın Mühendisliği programları göze çarpmaktadır. İtfaiye çalışanları, kurumlarında hizmet içi eğitimlerle Temel İtfaiyecilik Eğitimlerini başarı ile tamamlayarak göreve başlamaktadır. Ülkemizde itfaiye teşkilatlarına yetişmiş insan kaynağı açısından, bahsi

geçen okullar önem arz etmektedir. Böylece itfaiyeci kendi canını ortaya koyarak kazandığı tecrübelerin yanı sıra mesleğe başlamadan itfaiyecilik konusunda bilgi, müdahale, teknik, taktik ve organizasyon hakkında asgari yetişmişlik sergilemektedir.

Havacılığın kullanılması da, itfai olaylara müdahale de büyük önem arz etmektedir.

Araştırmaya katılanların görüşleri değerlendirildiğinde, konu hakkındaki görüş ve düşünceler şöyledir;

- İtfaiye Teşkilatımızın meslek haline getirilmesi ve böylece hizmette kalite ve çalışan memnuniyetinin artmasının sağlanması gerekliliği,
- İtfaiye hizmetleri yerel yönetimlerde kalmalı ancak kariyer konusu netleştirilmelidir, itfaiye teşkilatı kurumsallaştırılmalı ve sosyal açıdan daha güçlü hale getirilmelidir,
- Türkiye genelinde itfaiye teşkilatlarında bir bütünlüğün sağlanması gerekliliği,
- İtfaiye teşkilatının merkezi bir yönetimde hizmet vermesiyle mesleki gelişimin ve hizmet standardının artacağı ifadesi,
- İtfaiye hizmetinin meslek sayılmasını sağlamak için gerekli çalışmaların öncelikle yapılması gerekliliği,
- İtfaiye teşkilatlarının yerel yönetimlerde örgütlenmesi büyük şehirlerde yeterli olsa da diğer belediyelerin yeterli olanakları sağlayamayacağı ifadesi,
- İtfaiyeciliğin statüsünün belirlenmesi,
- İtfaiyeciliğin meslek olarak kabul edilmesi ve itfaiye organizasyonunun bölgesel olarak yapılandırılması ifadesi,
- Yerel yönetimlerde çalıştığımız için merkezi yönetimde şartların nasıl olacağının bilinmemesi,
- Yerel veya merkezi düzeyde itfaiye personeline mesleki statü verilmesi,
- İtfaiye teşkilatımızda farklı statüde çalışanların bulunması, tek tip statünün olması gerekliliği,
- İtfaiye teşkilatlarının yerel düzeyde en az il seviyesinde örgütlenmesi, eğitim ve standartlar açısından da merkezi bir kuruluşla ilişkilendirilmesi,

- Teşkilatın örgüt kültürü ve çalışma sisteminde herhangi bir sıkıntı görmüyoruz, ekip çalışması gayet başarılıdır ifadesi,
- Hizmet alanlarıyla ilgili düzenleme çalışmasının yapılması gerekliliği,
- Liyakat'ın önem arz etmesi gibi hususlar, çalışmanın öznesi olanlar tarafından belirtilmiştir.

İtfaiyecilik alanında; akademik anlamda yapılan bilimsel çalışmaların bir temele oturması için silsile sisteminde, itfaiyede çalışan en üst yönetici düzeyinden alt çalışanına kadar her kademe de yakından çalışma birlikteliği sağlanmasına başvurulmalıdır.

İtfaiyeci kimliğinin oluşturulmasıyla, mevcut yapı içerisinde itfaiye personelinin kariyer sisteminde; liyakat, eğitim, tecrübe, iş barışı ile objektif kriterlerle yapılan performans ölçütlerinin ön plana çıkarılmasıyla meslekte ilerlemenin sağlanması ve aynı zamanda beklentilerin karşılanması açısından da analiz yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Aksu, H. (hızl.). (1994). *Derviş Efendizade Derviş Mustafa Efendi 1782 Yılı Yangınları*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Arıkboğa, E. (2015). *Özerklik Yerel Yönetimler ve Türkiye*. 1. Baskı. İstanbul: Marmara Belediyeler Birliği Kültür Yayınları.
- Ataman, G. (1995). *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Ataman, G. (2009). *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar*. 3. Baskı. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Banoğlu, N. A. (2008). *İstanbul Cehennemi Tarihte Büyük Yangınlar*. 1. Basım. İstanbul: Kapı Yayınları.
- Belek, İ. (1999). *Postkapitalist Paradigmalar*. 2. Baskı. İstanbul: Sorun Yayınları.
- Belek, İ. (2004). *Esnek Üretim Derin Sömürü*. 1. Baskı. İstanbul: NK Yayınları.
- Çelik, Y. (2011). *Ateş Pervaneleri: Tulumbacılar*. 1. Baskı, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Rezan Has Müzesi'nin 24 Şubat- 31 Mayıs 2011 Tarihleri Arasında Düzenlediği Sergi Kataloğu.
- Çetinkaya, Ö. (2009). *Mahalli İdareler Maliyesi*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Dinçer, Ö. (2013). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. 9. Basım. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Dinçer, Ö. ve Y. Fidan (2013). *İşletme Yönetimine Giriş*. 12. Baskı. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım
- Drucker, P. F. (2014). *21. Yüzyıl İçin Yönetim Tartışmaları*. İ. Bahçivangil ve G. Gorbon (çev.). İstanbul: Epsilon Yayıncılık (orjinal baskı tarihi: 1999).

- Dursun, D. (2005). *Cumhuriyet Döneminde Yönetim Anlayışı*. V. Akyüz (Ed.). *İslam Geleneğinden Günümüze Şehir Hayatı ve Yerel Yönetimler 2* içinde. İstanbul: İlke Yayıncılık. 2005, 97-98.
- Efil, İ. (2015). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. 13. Baskı. Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım.
- Eraydın, A. (1992). *Post-Fordizm ve Değişen Mekansal Öncelikler*. Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Matbaası.
- Eren, E. (2013). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. 9. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 15. Baskı. Ankara: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Eren, E. (2016). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*. 12. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Ergin, O. N. (1995). *Mecelle-i Umur-ı Belediye (2)*. İstanbul: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Kültür İşleri ve Daire Başkanlığı Yayınları No:21.
- Eryılmaz, B. (2013a). *Kamu Yönetimi Düşünceler- yapılar- Fonksiyonlar-Politikalar*. Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 6. Baskı. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Eryılmaz, B. (2013b). *Bürokrasi ve Siyaset*. 5. Baskı. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Eyice, S. (2010). *Tarih Boyunca İstanbul*. 3. Baskı. İstanbul : Etkileşim Yayınları.
- Göymen, K. (2010). *Türkiye’de Yerel Yönetişim ve Yerel Kalkınma*. İstanbul: Boyut Yayıncılık.
- Gözübüyük, Ş. (2016) *Yönetim Hukuku*. 34. Bası. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- Hall, S. ve M. Jacques. (1995). *Yeni Zamanlar 1990’larda Politikanın Değişen Çehresi*. A. Yılmaz (çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları (orijinal baskı tarihi 1990).
- İBB İtfaiye Daire Başkanlığı. (2019). *İtfaiyecinin El Kitabı*. İstanbul: İBB
- İslamoğlu, H. ve Ü. Alınacı. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. 4. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- İtfaiye Müdürlüğünce tertip edilmiştir. (1948). *İtfaiye Tarihçesi ve İstatistiği 1714-1948* İstanbul: İstanbul Belediye Matbaası.
- Kazıcı, Z. (2006). *Osmanlı’da Yerel Yönetim (İhtisab Müessesesi)*. İstanbul: Bilge Yayıncılık.

- Keleş, R. (2012). *Yerinden Yönetim ve Siyaset*. Genişletilmiş 8. Basım. İstanbul: Cem Yayınevi.
- Kılıç, A. (2010). *Ateşi Tutan Eller- Ateş Kahramanları*. İstanbul: Teknik Yayıncılık Tanıtım A.Ş.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. 16. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Koçu, R. E. (2005). *İstanbul Tulumbacıları*, 2. Baskı. İstanbul: Doğan Kitap
- Kozak, N., Ç. H. Özel ve D.G. Yüncü .(2014) *Hizmet Pazarlaması*. 2. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kuzucuoğlu, A. H. (2015). Yerel Yönetimlerde Acil Durum Yönetiminde İstanbul Büyükşehir Belediyesi Örnek Çalışmaları. *Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu*. İstanbul: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sağlık Daire Başkanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü,139-146.
- Minztberg, H. (2014). *Örgütler ve Yapıları*. A. Aypay (çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık (orjinal baskı tarihi 1979).
- Mucuk, İ. (2016). *Modern İşletmecilik*. 20. Basım. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Murat, G. ve M. Bağdigen. (2008). *Kamu İdarelerinde Stratejik Planlama ve Yönetim*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Oktay T. (2011). *Osmanlı'da Büyükşehir Belediye Yönetimi: İstanbul Şehremaneti*. 1. Baskı. İstanbul: Yeditepe Yayınevi.
- Ortaylı, İ. (2011). *Tanzimat Devrinde Osmanlı Mahalli İdareleri (1840-1880)*. 2. Baskı. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Örs, H. (2007). *Hizmet Pazarlama Etkinliği ve Kalite*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özavcı, T. (hızl.). (1973). *Cumhuriyet Devrinde İtfaiye*. İstanbul: İstanbul Belediye Matbaası.
- Öztürk, A. İ. (2010). *Osmanlı'dan Cumhuriyet'e İmtiyaz Usulüyle Yürütülen İstanbul Belediye Hizmetleri (Yap-İşlet-Devret Uygulaması 1852-1964)*. İstanbul: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Kültür A.Ş. Yayınları.
- Parlak, B. (2006). Avrupa Birliği Perspektifinden Merkezi Yönetim-Yerel Yönetim İlişkileri. H. Özgür ve B. Parlak (Ed.). *Avrupa Perspektifinden Yerel Yönetimler* içinde. Bursa: Alfa Akademi Basım Yayım, 2006, 337-341.
- Parlak, B. ve M. Ökmen. (2016). *Türkiye'de ve Dünya'da Yerel Yönetimler Teori ve Uygulama*. Genişletilmiş, Güncellenmiş, Gözden Geçirilmiş 5. Baskı. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

- Pierson, C. (2015) *Modern Devlet*. N. Kutluğ ve B.Erdoğan (çev.). İstanbul: Chiviyazıları Yayınevi (orijinal baskı tarihi 2011)
- Raymond, A. (2005). Osmanlı Devri Arap Kentlerinde Kamu Hizmetleri. V. Akyüz (Ed.). *İslam Geleneğinden Günümüze Şehir Hayatı ve Yerel Yönetimler 2* içinde. İstanbul: İlke Yayıncılık, 2005, 43-44.
- Sakınç, S. (2012). *Yerel Yönetimler Maliyesi Teori- Politika-Uygulama*. Gözden Geçirilmiş 3. Baskı. Ankara: Orion Kitabevi.
- Sakin, K. (07 Mayıs 2018). Mevzuatlar Açısından İtfaiye Teşkilatları ve İyileştirme Önerileri. *Ulusal İtfaiye Sempozyumu -2018*. İstanbul, 31-33.
- Seyitdanlıoğlu, M. (2010). *Tanzimat Döneminde Modern Belediyeciliğin Doğuşu Yerel Yönetim Metinleri*. 1. Baskı. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Simon, H., D. Smithburg ve V. Thompson (1985). *Kamu Yönetimi*. C. Mıhçıoğlu (çev.). Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları: (orijinal baskı tarihi 1950).
- Şaylan, G. (2016). *Postmodernizm*. 5. Baskı. İstanbul: İmge Kitabevi.
- Şengül, R. (2013). *Yerel Yönetimler*. 3. Basım. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Şimşek, Ş. ve A. Çelik (2016) *Yönetim ve Organizasyon*. 18. Baskı. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Taylor, F.W. (2014). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*. H.B. Akın (çev.), Ankara: Adres Yayınları (orijinal baskı tarihi 1911).
- Toprak, Z. (2014) *Yerel Yönetimler*. 9. Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Tortop, N. (1996). *Yerel Yönetimler Maliyesi (Görev ve Kaynak Bölüşümü)*. 1. Baskı. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Yayınları.
- Tortop, N., E. İsbir, B. Aykaç, H. Yayman ve A. Özer. (2012). *Yönetim Bilimi*. 9. Baskı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- TS 10369. (1992). *İtfaiye Teşkilatı-İtfaiye Eri-Asgari Yeterlilik Türk Standartları Enstitüsü*. Ankara.
- Tuncer, D., D. Y. Ayhan ve D. Varoğlu. (2014). *Genel İşletmecilik Bilgileri*. 6. Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Ülgen, H. ve K. Mirze (2016). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. 8. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Yentürk, N., A. Ünlü, E. Tarı ve A. İlki. (2003). *Türk İtfaiye Teşkilatının Yeniden Yapılandırılması*. İstanbul: İTÜ Afet Yönetim Merkezi.

Yıldırım, S. (2015). *Yerel Yönetim ve Demokrasi Kavramlar-Yaklaşımlar*. 2. Baskı. İstanbul: Marmara Belediyeler Birliği Kültür Yayınları.

Yıldırım, U. (2005) Yerel Yönetimlerde Alternatif Hizmet Sunumu. H. Özgür ve M. Kösecik (Ed.). *Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar -1 Reform içinde*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2005, 395-399.

Süreli Yayınlar

Alus, S. M. (1950). Yarım Asır Evvelki İstanbul'da Yangın. *Resimli Tarih Mecmuası*.1.2, 388.

Andreasyan, H.D. (1973) Eremya Çelebi'nin Yangınlar Tarihi. *İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Tarih Dergisi*. 27, 77-78.

Belediye Terimleri Sözlüğü. (2017). "İtfaiye" , İstanbul: İstanbul Büyükşehir Belediyesi.

Birinci, İ. (1965). Tulumbacılar. *Hayat Tarih Mecmuası*. 2.9, 81.

Dalaman, F. (2012). Hedefe Ulaşmada Örgütsel Bağlılığın Önemi. *Kamu'da Sosyal Politika*. 21,23.

İstanbul Bülteni. (2016). İstanbul İtfaiyesi'nden Avrupa'da 82 madalya. Haziran 2016, 56.

Kılıç, A. (2014). İtfaiye Yangın Projelerini Kontrol Edemeyecek. *Yangın, Güvenlik ve Koruma Sistemleri Dergisi*.170, 8-9.

Kuzucu, K. (2015). Su Cennetinde Ateş Ejderhasıyla Mücadele. *1453 İstanbul Kültür ve Sanat Dergisi*. 22, 34-35.

Parlak, Z. (1999), Yeniden Yapılanma ve Post-Fordist Paradigmalar. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*. 1, 84-88.

Sertoğlu, M. (1980). İlk Yangın Tulumbası ve Tulumbacılar. *Yıllar Boyu Tarih*. 2, 12.

Ünver, A. S. (1971), İstanbul'un İlk Yangın Kulesi. *Hayat Tarih Mecmuası*. 2.9, 36.

Ergin, O. N. (1945). İstanbul Yangınları. *Aylık Ansiklopedi*. C.1, Server İSKİT.

Çelik, Y. (2012). Tulumbacı, Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi. C. 41, Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayın Matbaacılık ve Ticaret İşletmesi.

Diğer Yayınlar

- 1051 Sayılı Kanun,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12952.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12952.pdf>,
24.05.2017.
- 1580 Sayılı Belediye Kanunu,,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/1471.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/1471.pdf>,
24.05.2017.
- 5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/07/20040723.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/07/20040723.htm>, 24.05.2017.
- 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/03/20050304.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/03/20050304.htm>, 22.05.2017.
- 5393 sayılı Belediye Kanunu,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/07/20050713.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/07/20050713.htm>, 24.05.2017.
- 5594 Sayılı Kanun,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/03/20070310.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/03/20070310.htm>, 02.02.2019.
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630.htm>, 24.05.2017.
- 6360 sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121206.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121206.htm>, 24.05.2017.
- 7126 Sayılı Sivil Müdafaa Kanunu,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr>

[r/arsiv/9931.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/9931.pdf](http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/9931.pdf),
24.05.2017.

Afet ve Acil Durum Müdahale Hizmetleri Yönetmeliği,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/12/20131218.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/12/20131218.htm>, 24.05.2017.

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) Kurumsal,
<https://www.afad.gov.tr/tr/2211/AFAD-Hakkinda>, 24.01.2019.

Afetlere İlişkin Acil Yardım Teşkilatı ve Planlama Esaslarına Dair Yönetmelik,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/19808.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/19808.pdf>,
02.02.2019.

Belediye İtfaiye Yönetmeliği,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061021.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061021.htm>, 24.05.2017.

Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160522.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160522.htm>, 25.05.2017.

Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/02/20070222.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/02/20070222.htm>, 24.05.2017.

Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği Sendikası İstanbul İtfaiye Şubesi,
<http://www.istanbulitfaiyesi.com/1086-bem-bir-sen-heyeti-icisleri-bakani-efkan-alayi-ziyaret-etti-bem-bir-sen-itfaiye-subesi.html>, 22.05.2017.

Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik (BYKHY) 2002/4390,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/07/20020726.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/07/20020726.htm>, 25.05.2017.

Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik (BYKHY) 2007/12937,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/12/20071219.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/12/20071219.htm>, 25.05.2017.

- Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik (BYKHY) 2015/7401, <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/09/20090909.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/09/20090909.htm>, 25.05.2017.
- Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMİ) Uçak Kaza Kırım Kurtarma ve Yangınla Mücadele Yönergesi, <http://www.dhmi.gov.tr/kanunyonetmelik.aspx#.WSL9 tSLSt8>, 22.05.2017.
- Devlet Tarafından Kullanılan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik 6/6851, <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12386.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12386.pdf>, 25.05.2017.
- Eryiğit, B.H. (2013). Yerel Mal ve Hizmetlerin Kapsamındaki Değişmenin İktisadi Açıdan Değerlendirilmesi. [Electronic Version] *Mevzuat Dergisi*.181, 7 (24.01.2019).
- Havaalanı İşletme ve Havacılık Endüstrileri A.Ş., Şirket Tarihçesi ve Kuruluş Bilgileri, <http://www.sgairport.com/kurumsal/tarihce>, 22.05.2017.
- İBB Afet Koordinasyon Merkezi (AKOM) Kuruluş, <https://akom.ibb.istanbul/Kurumsal/Sayfalar/1/Kurulus>, 24.01.2019.
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Meclis Kararları, Tarih:09.05.2017, Karar No:629, <https://www.ibb.istanbul/CouncilDecision/Index>, 08.06.2017.
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Meclis Kararları, Tarih:15.07.2015, Karar No:1153, <https://www.ibb.istanbul/CouncilDecision/Index>, 08.06.2017.
- İstanbul İtfaiyesi İstatistikler, http://itfaiye.ibb.gov.tr/img/141251812019_2918512225.pdf, 26.01.2019.
- İstanbul İtfaiyesi Kalite Yolculuğumuz, <http://itfaiye.ibb.gov.tr/tr/kalite-yolculugumuz.html>, 24.01.2019.
- İstanbul İtfaiyesi Organizasyon Şeması, <http://itfaiye.ibb.gov.tr/tr/organizasyon-semasi.html>, 02.02.2019
- İstanbul İtfaiyesi Tarihçe, <http://itfaiye.ibb.gov.tr/tr/tarihce.html>, 02.02.2019.
- İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121226.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121226.htm>, 24.05.2017.
- Kamu Binalarının Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik 95/7477, <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.t>

[r/arsiv/22453.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22453.pdf](http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22453.pdf),
25.05.2017.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile Bazı Yönetmeliklerde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/04/20120405.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/04/20120405.htm>, 25.05.2017.

Kanun Hükmünde Kararname KHK/703 [Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname](http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180709m3.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180709m3.htm),
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180709m3.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180709m3.htm>, 07.02.2019.

Karada Çıkacak Yangınlarla, Deniz, Liman veya Kıyıda Çıkıp Karaya Ulaşabilecek ve Yayılabilir veya Karada Çıkıp Kıyı, Liman ve Denize Ulaşabilecek Yangınlara Karşı Alınabilecek Önleme, Söndürme ve Kurtarma Tedbirleri Hakkında Yönetmeliğin Yürürlüğe Konulması Hakkında Kararname,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/15350.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/15350.pdf>,
25.05.2017.

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Eskişehir Anadolu Üniversitesi,
<http://web.shgm.gov.tr/tr/haberler/644-eskisehir-anadolu-universitesi-havaalani-isletme-ruhsati-aldi>, 02.06.2017.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası,
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, 02.02.2019.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Nüfus ve Demografi,
<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, 26.01.2019.

Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğ (No: 2016/6),
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/06/20160627m1.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/06/20160627m1.htm>, 25.05.2017.

EKLER

EK 1 Anket Formu

ANKET FORMU

Değerli Katılımcılar,

Bu araştırma Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde yapılmakta olan "Türkiye'de İtfaiye Hizmetlerinin Örgütlenmesine İlişkin Bir Araştırma: İstanbul Örneği" isimli tezin verilerini oluşturmak için yapılmaktadır. Araştırmanın kalitesi sizin aşağıdaki soruları doğru cevaplamınıza bağlıdır. Anket formunda isim belirlemenize gerek yoktur. Değerli itfaiye mensupları, cevap, görüş ve katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, hayırlar getirmesini temenni ederim.

Kazım Sezer DÜŞÜNSEL

Her bir soru için size uygun olan kutucuklardan "kaldıraçla birleştirmenizi" öneririz.

Statü	☐ Memur	☐ İşçi	☐ Sözleşmeli	☐ Hizmet Alımı
Yaş Aralığı	☐ 18-25	☐ 26-35	☐ 36-45	☐ 46 ve üstü
Çalışma Yılı	☐ 0-5 yıl	☐ 6-10 yıl	☐ 11-15 yıl	☐ 15 yıl üstü
Eğitim Durumu	☐ İlkokul	☐ Ortaokul	☐ Lise/Meslek Lisesi	☐ Ön Lisans
			☐ Lisans	☐ Lisans
			☐ Yüksek Lisans	☐ Doktora

Aşağıda belirtilen ifadelere, önem düzeylerine göre 1-5 arasında puan veriniz.

(1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım-Fikrim Yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum)

İTFAYE HİZMETLERİNİN YEREL YÖNETİMLER ÜHDESİNDE ÖRGÜTLENMESİNİN, PERSONEL MEMNUNİYETİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ	1	2	3	4	5
1. İtfaiye hizmetlerinin yerel yönetimler uhdesinde örgütlenmesi, gelişimi sürekli kılabilir.	☐	☐	☐	☐	☐
2. İtfaiye hizmetlerinin yerel yönetimler uhdesinde örgütlenmesi, mesleki ve kişisel gelişim olanaklarını sağlar.	☐	☐	☐	☐	☐
3. İtfaiye hizmetlerinin yerel yönetimler bünyesinde örgütlenmesi, aidiyet duygusunu güçlendirir.	☐	☐	☐	☐	☐
4. İtfaiye hizmetlerinin yerel yönetimler uhdesinde örgütlenmesi, etkili organizasyon yapısının kurulmasına ve bu alanda yeteneklerin geliştirilmesine hizmet eder.	☐	☐	☐	☐	☐
5. İtfaiye hizmetlerinin yerel yönetimler uhdesinde örgütlenmesi, çalışanların sorunlarına karşı çözümlemeleri daha güçlü kılabilir.	☐	☐	☐	☐	☐
6. İtfaiye hizmetlerinin yerel yönetimler uhdesinde örgütlenmesi, işe yönelik söndürme, kurtarma ve önlem'e ilişkin donanımın daha etkin karşılanmasını temin eder.	☐	☐	☐	☐	☐
7. İtfaiye hizmetlerinin yerel yönetimler uhdesinde örgütlenmesi, çalışanların kariyer planlamasını etkili yapmasını sağlar.	☐	☐	☐	☐	☐
8. İtfaiye hizmetlerinin yerel yönetimler uhdesinde örgütlenmesi, organizasyon misyon, vizyon ve hedeflerinin benimsenmesine hizmet eder.	☐	☐	☐	☐	☐
9. İtfaiye hizmetlerinin yerel yönetimler uhdesinde örgütlenmesi, çalışanların görev tanımlarının yeterli düzeyde yapılmasına hizmet eder.	☐	☐	☐	☐	☐

İTFAYE HİZMETLERİNİN MERKEZİ YÖNETİM ÜHDESİNDE ÖRGÜTLENMESİ HALİNDE, PERSONEL MEMNUNİYETİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ	1	2	3	4	5
10. İtfaiye hizmetlerinin merkezi yönetim uhdesinde örgütlenmesi halinde, kurumda gelişim sürekli olur.	☐	☐	☐	☐	☐
11. İtfaiye hizmetlerinin merkezi yönetim uhdesinde örgütlenmesi halinde, kurum mesleki ve kişisel gelişim olanaklarını sağlar.	☐	☐	☐	☐	☐
12. İtfaiye hizmetlerinin merkezi yönetim uhdesinde örgütlenmesi halinde, kuruma aidiyet duygusu güçlü olur.	☐	☐	☐	☐	☐
13. İtfaiye hizmetlerinin merkezi yönetim uhdesinde örgütlenmesi halinde, kurumdaki görev dağılımı çalışanların yeteneklerine uygun yapılır.	☐	☐	☐	☐	☐
14. İtfaiye hizmetlerinin merkezi yönetim uhdesinde örgütlenmesi halinde, kurum çalışanların sorunlarına karşı duyarlılık yüksektir.	☐	☐	☐	☐	☐
15. İtfaiye hizmetlerinin merkezi yönetim uhdesinde örgütlenmesi halinde, çalışanların yaptığı işe yönelik kullandığı araç-gereç ve malzemeler (ekipman, teçhizat), itfaiye hizmetlerinden; söndürme, kurtarma ve önlem'e ilişkin daha etkili ve etkin karşılanır.	☐	☐	☐	☐	☐
16. İtfaiye hizmetlerinin merkezi yönetim uhdesinde örgütlenmesi halinde, kurumdaki mesleki kariyer sistemi etkin işler.	☐	☐	☐	☐	☐
17. İtfaiye hizmetlerinin merkezi yönetim uhdesinde örgütlenmesi halinde, kurumun misyon, vizyon ve hedefleri etkili benimsenir.	☐	☐	☐	☐	☐
18. İtfaiye hizmetlerinin merkezi yönetim uhdesinde örgütlenmesi halinde, kurumdaki çalışanların görev tanımları etkili belirlenir.	☐	☐	☐	☐	☐

Aşağıda belirtilen ifadeleri, EVET ve da HAYIR olarak işaretleyiniz.

ÖRGÜT GELİŞTİRME İLE İLGİLİ SORULAR	EVET	HAYIR
19. Mevcut haliyle itfaiye teşkilatlarının görev ve hizmet alanları tam olarak belirlenmiştir.	☐	☐
20. Mevcut durumda itfaiye mevcuatı yeterlidir.	☐	☐
21. Mevcut durumda itfaiye teşkilatlarının görevlerinde ve sundukları hizmetlerde uzmanlaşması yeterlidir.	☐	☐
22. İtfaiye hizmetlerinin etkinliğinin artırılması için büyükşehir bünyesinden ilçe yerel yönetim hizmet birimlerine aktarılması gerekir.	☐	☐
23. Mevcut haliyle itfaiye teşkilatının örgüt kültürünü benimsiyorum.	☐	☐
24. İtfaiye hizmetlerinin verimliliğinin artırılması için yerel düzeyden ziyade merkezi düzeye göre teşkilatlanması sağlanmalıdır.	☐	☐

Lütfen varsa görüş ve düşüncelerinizi belirtiniz: (Görüş ve düşünceleriniz sağmaması durumunda sayfanın arka yüzünü de doldurabilirsiniz)

EK 2 Anket Çalışması İzin Belgesi



T.C.
İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞI
İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanlığı İnsan Kaynakları Müdürlüğü

Sayı : 50626539-900.99-14709
Konu : Bitirme Projesi

16 Ekim 2018

İLGİLİ MAKAMA

Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yerel Yönetimler Anabilim Dalı Yerel Yönetimler ve Kent Politikaları Bilim Dalı öğrencisi Kazım Sezer DÜŞÜNSEL' in hazırlamakta olduğu "Türkiye'de İtfaiye Hizmetlerinin Örgütlenmesine İlişkin Bir Araştırma: İstanbul Örneği" başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında Anket Çalışması talebini içeren 28/09/2018 tarihli dilekçesi incelenmiştir.

Tez çalışması kapsamında başkanlığımız İtfaiye Daire Başkanlığı ve bağlı müdürlükleri ziyaret edecek olan yüksek lisans öğrencisi Sayın Kazım Sezer DÜŞÜNSEL' in çalışmalarında gerekli kolaylığın sağlanması hususu (6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümleri saklı tutulması kaydıyla) Başkanlık Makamınca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz /rica ederim.


Hüseyin YILMAZ
İnsan Kaynakları Müdürü