

**T.C**  
**NIŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ**  
**İSTANBUL İTFAİYESİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Yaşar ÇUKUR**

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme**  
**Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Asım SALDAMLI**

**MAYIS 2017**

T.C  
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ  
İSTANBUL İTFAİYESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yaşar ÇUKUR

“ Bu tez 31.12.2017 tarihinde aşağıdaki Jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir”

JÜRİ ÜYESİ	KANATI	İMZA
Prof.Dr. Asım SILDANLI	BASARILI	Asım Sildanlı
Prof.Dr. Ural Hacı ÖZDEN	BASARILI	Ural Hacı Özdén
Yrd. Doç. Dr. Gözde KARABACAK	BASARILI	Gözde Karabacak

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim

**Yaşar ÇUKUR**

**31.05.2017**



## ÖNSÖZ

Tez hazırlama süresince bana yol gösteren, yoğun işleri arasında zaman ayırarak çalışmam hakkında görüş ve önerilerini benimle paylaşan, şüphesiz en büyük katkıya sahip değerli tez danışman hocam Prof. Dr. Asım SALDAMLı'ya, literatür araştırmalarımnda yardımlarını esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Gözde KARABACAK hocama, bu araştırmanın en önemli aşaması olan veri toplama sırasında anketleri doldurarak en büyük katkıyı veren tüm İstanbul itfaiye çalışanlarına ve elde edilen verilerin istatistiksel analizleri konusunda her türlü yardım ve desteği sağlayan Coşkun PARİM'e teşekkürlerimi sunarım.

**Yaşar ÇUKUR**

**31.05.2017**

## İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR .....	v
TABLO LİSTESİ .....	vi
ŞEKİL LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	viii
SUMMARY .....	ix

GİRİŞ .....	1
-------------	---

### BİRİNCİ BÖLÜM

<b>1. İSTANBUL İTFAYE TEŞKİLATI.....</b>	<b>3</b>
1.1. İtfaiye Teşkilatı .....	3
1.2. İstanbul İtfaiyesi Çalışma Düzeni ve Görevleri.....	4
1.3. İtfaiye Personelinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları .....	5
1.3.1. Grup Amiri .....	5
1.3.2. Ekip Amiri.....	7
1.3.3. İtfaiye Çavuşu .....	8
1.3.4. Onbaşı .....	8
1.3.5. Baş şoför .....	9
1.3.6. Merdiven Operatörü .....	10
1.3.7. İtfaiye Şoförü .....	10
1.3.8. Mıntıkacı .....	11
1.3.9. Santral Operatörü .....	11
1.3.10. Yazıcı .....	12
1.4. İstanbul İtfaiye Teşkilatı Ekip ve Tanımları .....	12
1.5. İtfaiyeciliğin Genel Sorunları.....	16

### İKİNCİ BÖLÜM

<b>2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK .....</b>	<b>18</b>
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı Tanımı ve Önemi.....	18
2.2. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları ve Bağlılığın Boyutları.....	19
2.2.1. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı .....	19
2.2.2. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı.....	20
2.2.2.1. Duygusal Bağlılık.....	21
2.2.2.2. Devamlı Bağlılık .....	21
2.2.2.3. Normatif Bağlılık.....	22

2.3. Örgüte Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	22
2.3.1. Kişisel Faktörler .....	23
2.3.2. Örgütsel Faktörler .....	24
2.3.2.1. Yönetim Biçimi .....	25
2.3.2.2. Örgütsel Adalet.....	25
2.3.2.3. Örgütsel Ödüller .....	25
2.3.2.4. İşin Niteliği.....	26
2.3.2.5. Örgüt Kültürü .....	26
2.3.2.6. Takım Çalışması.....	26
2.3.3. Örgüt Dışı Faktörler .....	27
2.4. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri .....	27
2.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	27
2.4.2. İlimli Örgütsel Bağlılık .....	28
2.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık .....	28
2.5. Örgütsel Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	29
2.5.1. Mesleğe Bağlılık.....	29
2.5.2. İş Arkadaşlarına Bağlılık.....	29
2.5.3. Sadakat .....	30
2.5.4. İtaat.....	30
2.5.5. İşe Bağlılık .....	31
2.5.6. Yönetime Bağlılık .....	31
2.5.7. İş Doyumu .....	32
2.5.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	32
2.5.9. Motivasyon.....	32

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>3. İŞ DOYUMU .....</b>	<b>34</b>
3.1. İş Doyumu Kavramı .....	34
3.2. İş Doyumu Tanımı ve Önemi.....	34
3.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	35
3.3.1. Bireysel Faktörler .....	35
3.3.2. Çevresel Faktörler .....	39
3.3.2.1. İşin Kendisi .....	39
3.3.2.2. Çalışma Koşulları.....	39

3.3.2.3. Ücret Düzeyi .....	40
3.3.2.4. Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler.....	40
3.3.2.5. Ast- Üst İlişkileri.....	41
3.3.2.6. İlerleme ve Terfi İmkânları .....	41
3.3.2.7. Ödüllendirme .....	42
3.4. İş Doyumu Teorileri .....	42
3.4.1. Kapsam Teorileri .....	43
3.4.2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	43
3.4.2.1. Fizyolojik İhtiyaçlar .....	44
3.4.2.2. Güvenlik İhtiyacı.....	44
3.4.2.3. Aitlik/ Ait Olma İhtiyacı .....	44
3.4.2.4. Saygınlık/ Saygı İhtiyacı.....	45
3.4.2.5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı .....	46
3.4.3. Clayton Alderfer'in ERG Teorisi.....	46
3.4.4. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	47
3.4.5. David Mc Clelland- Başarma İhtiyacı Teorisi .....	48
3.5. İş Doyumu Sonuçları.....	49
3.5.1. Performans.....	50
3.5.2. Motivasyon.....	51
3.5.3. Verimlilik .....	51
3.5.4. Çalışma Hayatı Kalitesi.....	52
3.5.5. Yaşam Doyumu .....	53

#### **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

<b>4. İSTANBUL İTFAİYESİ ÖRNEĞİNDE İNCELEME .....</b>	<b>54</b>
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	54
4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları .....	54
4.3. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi .....	55
4.4. Bulgu ve Değerlendirmeler .....	55
4.4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler.....	55
4.4.2. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Analiz ve Değerlendirmeler .....	61
4.4.2.1. Normatif Bağlılık İle İlgili Analiz Sonuç Değerlendirilmesi.....	62
4.4.2.2. Duygusal Bağlılık İle İlgili Analiz Sonuç Değerlendirilmesi ....	64
4.4.2.3. Aidiyet Bağlılık İle İlgili Analiz Sonuç Değerlendirilmesi .....	66

4.4.2.4. Devamlı Bağlılık İle İlgili Analiz Sonuç Değerlendirilmesi.....	67
4.4.3. İş Doyumu İle İlgili Analiz ve Değerlendirmeler .....	69
4.4.3.1. Yönetim Şekli İle İlgili Analiz Sonuç Değerlendirilmesi .....	70
4.4.3.2. Kendini Gerçekleştirme İle İlgili Sonuç Değerlendirilmesi.....	72
4.4.3.3. Çalışma koşulları İle İlgili Analiz Sonuç Değerlendirilmesi .....	74
4.4.3.4. İşin Özelliği İle İlgili Analiz Sonuç Değerlendirilmesi .....	76
4.5. Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgu ve Değerlendirme .....	78
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>80</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>83</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>88</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>91</b>



## KISALTMALAR

<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>A.g.e</b>	: Adı Geçen Eser
<b>Akt</b>	: Aktaran
<b>AKOM</b>	: Afet Koordinasyon Merkezi
<b>AR-GE</b>	: Araştırma-Geliştirme
<b>Çev</b>	: Çeviri
<b>ET</b>	: Erişim Tarihi
<b>ERG</b>	: Varolma-Aidiyet-Gelişme
<b>GSM</b>	: Mobil İletişim
<b>HZ</b>	: Hazretleri
<b>İBB</b>	: İstanbul Büyükşehir Belediyesi
<b>İKY</b>	: İnsan Kaynakları Yönetimi
<b>MEB</b>	: Milli Eğitim Bakanlığı
<b>SPSS</b>	: Statistical Package for the Social Sciences
<b>SSK</b>	: Sosyal Sigortalar Kurumu
<b>TBMM</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>Vd</b>	: Ve Diğerleri
<b>Vs</b>	: Vesaire
<b>Yy</b>	: Yüzyıl

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1</b>	: Yaş Düzeyiniz .....	56
<b>Tablo 2</b>	: Öğrenim Düzeyiniz .....	56
<b>Tablo 3</b>	: Mesleğiniz / Şu anki Göreviniz.....	57
<b>Tablo 4</b>	: Bu İşte Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz .....	57
<b>Tablo 5</b>	: Aldığınız Ücret .....	58
<b>Tablo 6</b>	: İhtiyaçlarınızı giderebilme gücü .....	58
<b>Tablo 7</b>	: Tasarruf Yapma Düzeyi .....	59
<b>Tablo 8</b>	: Sosyal Etkinliklere Katılma .....	59
<b>Tablo 9</b>	: Yakınlarınızla Vakit Geçirme .....	60
<b>Tablo 10</b>	: Yeni Ürünler Alabilme Gücü .....	60
<b>Tablo 11</b>	: Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi ve Faktör Yükleri.....	61
<b>Tablo 12</b>	: Bağlılık Ölçeği Faktörleri ve Güvenirlilik Düzeyleri .....	62
<b>Tablo 13</b>	: Normatif Bağlılık İle İlgili Analiz Sonuçları .....	63
<b>Tablo 14</b>	: Duygusal Bağlılık İle İlgili Analiz Sonuçları.....	65
<b>Tablo 15</b>	: Aidiyet Bağlılık İle İlgili Analiz Sonuçları .....	66
<b>Tablo 16</b>	: Devamlı Bağlılık İle İlgili Analiz Sonuçları .....	68
<b>Tablo 17</b>	: İş Doyumu Ölçeği Faktör Analizi ve Faktör Yükleri.....	69
<b>Tablo 18</b>	: İş Doyumu Ölçeği Faktörleri ve Güvenirlilik Düzeyleri .....	70
<b>Tablo 19</b>	: Yönetim Şekline Bağlı İş Doyum Düzeyleri .....	71
<b>Tablo 20</b>	: Kendini Gerçekleştirebilme İle İlgili İş Doyum Düzeyleri.....	73
<b>Tablo 21</b>	: Çalışma Koşullarına Bağlı İş Doyum Düzeyleri.....	75
<b>Tablo 22</b>	: İşin Özelliğine Bağlı İş Doyum Düzeyleri.....	77
<b>Tablo 23</b>	: Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları.....	78
<b>Tablo 24</b>	: Örgüt Bağlılık ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik, Korelasyon Analizi.....	79

## ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1 :	Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	20
Şekil 2 :	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi .....	43
Şekil 4 :	İş Doyumu- Performans İlişkisi.....	50



<b>Tezin Başlığı:</b> Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi İstanbul İtfaiyesi Örneği	
<b>Tezin Yazarı:</b> Yaşar ÇUKUR	<b>Danışman:</b> Prof. Dr. Asım SALDAMLI
<b>Kabul Tarihi:</b> 31 Mayıs 2017	<b>Sayfa Sayısı:</b> xi (ön kısım) + 88 (tez) + 3(ek)
<b>Anabilimdalı:</b> İşletme Yönetimi	<b>Bilimdalı:</b> İşletme Yönetimi
<p>Örgütler için insan faktörü göz ardı edilemez. Çalışma hayatında örgütsel bağlılık ve iş doyumunun büyük bir önemi vardır. Bu çalışmada İstanbul İtfaiyesi çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi incelenmiştir.</p> <p>Yapılan bu çalışmada, veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Çalışmanın uygulama sürecinde, İstanbul itfaiye çalışanlarının örgütsel bağlılık türü ve düzeylerini belirlemek için Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Meslek çalışanlarının iş doyumunu düzeylerini belirlemeye yönelik Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 343 kişinin katılımı ile gerçekleştirilen bu çalışmada katılımcıların literatüre uygun olarak normatif, duygusal ve devam türünde bağlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Her bir bağlılık türü ve düzeylerinde katılımcıların sosyo-demografik özellikleri arasında farklılık gösterip göstermedikleri detaylı olarak incelenmiş ve değerlendirilmiştir.</p> <p>Elde edilen bulgular sonucunda çalışanların bağlılığına etki eden birçok faktör olduğu başta demografik özellikler, meslek çalışanlarının yaş ve mesleki konumu gibi çeşitli faktörlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı etkilediği görülmüştür. Araştırma sonucunda itfaiye çalışanlarının iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş doyumunu arttıkça örgütsel bağlılık artmaktadır.</p>	
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu, İstanbul İtfaiyesi	

**Title of the Thesis:** Organizational Commitment and Job Satisfaction Relationship: Istanbul Fire Department Example

**Author:** Yaşar ÇUKUR

**Supervisor:** Prof. Dr. Asım SALDAMLI

**Date:** 31.05.201

**Nu. of pages:** xi(pre. text)+88 (main body)+3

**Department:** Business Management

**Subfield:** Business Management

The human factor cannot be ignored for organizations. Organizational commitment and job satisfaction have a major significance in business life. In this study, the relationship between organizational commitment and job satisfaction of Istanbul Fire Department employees was examined.

Data collection tool of this research is survey. Meyer and Allen's Organizational Commitment Scale is implemented to determine the types and levels of organizational commitment of Istanbul Fire Department employees. The Minnesota Job Satisfaction Scale is implemented to determine job satisfaction levels of employees. With the participation of 343 employees, it is determined that Istanbul Fire Department employees have normative, emotional and continuing commitment according to the literature. The differences in the socio-demographic characteristics of the participants at each type and level of commitment were examined and evaluated in detail.

In consequence of the findings, although various factors affect the commitment of employees; demographic characteristics, age and occupational position of the occupational employees, job satisfaction and loyalty are mainly affected. As a result of the research, a meaningful relationship between job satisfaction level and organizational commitment level of firefighters was determined. As job satisfaction increases, organizational commitment increases.

**Keywords:** Organizational Commitment, Job Satisfaction, Istanbul Fire Department

## GİRİŞ

Günümüz dünyası hızlı değişmekte ve her gün yeni koşullar oluşmaktadır. Yenilenen koşullarla adapte olabilmek, rekabet ortamında ayakta kalabilmek, örgütlere kendini güncelleme zorunluluğu getirmiştir. Bu hızlı dönüşüm içerisinde kurumsal örgütlerde; amaçlara ulaşabilmek, hedefleri yakalamak, değişime ayak uydurmak insan kaynağının öneminin artmasına sebep olmuştur. Nitelikli insan kaynağı kurumların başarısında en önemli unsurlardan biridir. Çalışanı ciddiye almayan, duygularını beklentilerini anlamaya çalışmayan, farklı yapılarıdaki organizasyonlarda örgütsel bağ ve iş doyumunu hayati öneme sahiptir.

Teknolojinin hızlı değişimi, toplumdaki hızlı değer değişimleri, çalışanların örgütsel ihtiyaçları, beklentileri, eğitim düzeyleri, düşünce biçimleri algı şekillerinde değişimlere neden olmuştur. İnsanların sadece ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak için örgüt içinde bulunmadıkları, dolayısıyla çalışanlara kendini gerçekleştirme fırsatı verilmesi ve işyerinde yaratıcılıklarını geliştirmesi, işlerin yapılmasında özerklik tanınması gibi konular önemlidir. Her kurum çalışanlarının kendisine içten bağlı olmasını ister, bu bağlamda yöneticilerin büyük işlevi vardır. Dolayısı ile örgütsel bağlılığı yüksek olan kişileri bünyesinde barındırma ve işgörenlerin işinden doyum alma, ve moral değerlerinin yüksek tutulmasının gelecekte örgüte sayısız fayda sağlayacağı unutulmamalıdır. Çalışanların örgütte kalma isteği, kendi çıkarları kadar örgüt çıkarlarını da önemsemesi ancak iş doyumunu ile olabilmektedir.

Araştırmacılar örgütsel bağlılık gösteren bireylerin çoğu zaman üretken oldukları, sorumluluk duygusuyla hareket ettikleri, sadık ve verimli olduklarını ileri sürmektedirler. Örgüt oluşturmada insanları bir araya getirmek kolay ancak yönetilmesi ve yeteneklerinin öne çıkması, çalıştığı kuruma veya daha çok içinde bulunduğu takıma hangi oranda fayda sağladığı takımın iş doyumunu ile yakından ilgilidir ve önemlidir.

Bu çalışmanın temel amacı, İstanbul itfaiye teşkilatında itfaiyecilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesidir.

Çalışmanın birinci bölümünde İstanbul itfaiye teşkilatı ile ilgili örgütsel yapı ve yangına müdahale ekiplerine yer verilmiştir. Dolayısıyla personelin çalışma koşulları, şartları, imkânları ve yaptıkları işin özelliklerine dair açıklamalar yapılmıştır.

İkinci bölümde örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili kuramsal çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde ise iş doyumunu ile ilgili açıklamalar yapılarak bu araştırmanın kapsamı ile ilgili kuramsal çatı oluşturmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümü ise araştırmanın amacına uygun olarak yapılan saha çalışması ile ilgilidir. Bu bölümde İstanbul itfaiye teşkilatının Bakırköy, Kocasinan, Gaziosmanpaşa ve İstinye itfaiye istasyonlarında yangın söndürmede fiziki temasta bulunan, çeşitli pozisyonlardaki personel ile yapılan görüşmeler ve anket aracılığı ile elde edilen veriler kapsamında değerlendirmeler yapılmıştır.

### **Araştırma Soruları**

1. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri; katılımcıların demografik ve sosyal özelliklerine ( yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki unvan, iş deneyimi, alınan ücret ve diğer ekonomik değerler ) farklılık göstermekte midir?
2. Katılımcıların iş tatmini/iş doyumunu algıları; demografik ve sosyal özelliklerine ( yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki unvan, iş deneyimi, alınan ücret ve diğer ekonomik değerler ) farklılık göstermekte midir?
3. Katılımcıların örgütsel bağlılık türleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

# BİRİNCİ BÖLÜM

## 1. İSTANBUL İTFAİYE TEŞKİLATI

Bu bölümde genel olarak itfaiyecilik ve İstanbul itfaiye teşkilatı hakkında çalışma koşulları, meslek tanımlarına yer alacak. Ayrıca itfaiye çalışma düzeni, çalışma prensipleri ve meslek çalışanlarının iş yükü hakkında genel bilgiler verilecektir.

### 1.1. İtfaiye Teşkilatı

İtfaiye teşkilatı yangın, sel, deprem gibi afetlerin neden olduğu hasarlara karşı insan hayatının ve ortamlarının korunmasını, tehlikeli maddelerin kontrol edilmesini ve tehlikelere maruz kalmış tüm canlılara ilk yardım hizmetlerini sağlayan bir kuruluştur.

Ateşin bulunmasından bu yana ateşle mücadele var olmuş güvenli kullanım yolları sürekli geliştirilmiştir. Eskiden kalan su sarnıçları ve kuleler, Roma Mısır ve Sümerlerin bu konuda ne kadar duyarlı olduklarını göstermektedir. İslam âleminde minarelerden yangın için yararlanıldığı bilinmektedir. "Kutsal kitaplara göre Hz. İbrahim'in ateşe atıldığı ve ateşin yakmadığı, düştüğü yerin çiçek bahçesine dönüştüğünü beyan ettiğinden, Hz. İbrahim ilk itfaiyeci olarak kabul edilmektedir. Dünyada 1633 yılında icat edilen tulumba tipli araçlar yangında yeteri kadar etkili olmadı. 1666 Büyük Londra yangınından sonra 1680 de ilk itfaiye birlikleri kurulmaya başlandı", 1833 yılında sigorta şirketlerinin zorlaması üzerine teknik anlamda ilk kez Londra İtfaiyesi kuruldu (İstanbulitfaiyesi, 2017).

Yangın söndürme hizmetlerinin teşkilatlandırılması Osmanlı döneminde başladı. Osmanlılarda ilk yangınla mücadele 1714 te ortaya çıkmıştır. Fransa'dan İstanbul'a gelen David, "çardaklı" diye tabir olunan 120 kg. ağırlığında su dökülerek çalışan "basma" tulumbayı yapmış, Nevşehirli Damat İbrahim Paşanın bizzat ilgilenmesi sonucu 13-14 kişilik bir tulumba birliği oluşturulmuştur (İstanbulitfaiyesi, 2017).

1826 yılında çıkan Hocapaşa yangınında tulumacılar başarılı olamamıştır. Bunun üzerine teknik ve düzenli bir yangın söndürme ekibinin oluşturulması gündeme gelmiştir. Yeniçeri ocağı kaldırılıp yerine kurulan Asa kir-i Mansure-i Muhammed iye ordusu bünyesinde kurulan yangın taburları seraskerlerin başına eski yetenekleri ve disiplini yok olmayan tulumacılar getirilmiş, yarı askeri yarı sivil söndürme birlikleri



kurulmuştur. Tanzimat fermanından sonra günümüz ilçe belediyeler bünyesinde daireler kuruldu 1869 yılında ilçe belediyelerine bağlı daireler adıyla yangınla mücadele ekipleri kuruldu ve belediyelerin yangınlara müdahalesi başlamış oldu (İstanbulİtfaiyesi, 2017).

“İstanbul’da 26 Eylül 1874 tarihinde 4 taburlu bir İtfaiye Alayı kurulmuş ve bu taburlar İstanbul, Beyoğlu, Üsküdar ve Kadıköy cihetlerine ikame edilmiş Fatih, Samatya, Babiali, Fener, Pangaltı, Dolmabahçe, Yıldız, Arnavutköy, Sarıyer, Nuhkuyusu ve Kuzguncuk’da birer müfreze kurulmuş ve zaman içinde buna bir de Bahriye İtfaiye Taburu ilave edilmiştir. Geçen zaman içinde yangın söndürme işinin Askeri olmaktan ziyade beledi bir vazife olduğu nazarı dikkate alınarak bu vazifenin belediyelere devrine hükümetçe lüzum görülmüş ve bir teşkilat kurulmak üzere Bakanlar Kurulu kararı ile İstanbul Belediyesine devredilmiştir. 26 Eylül 1874 tarihinden itibaren 49 yıl devam eden Askeri İtfaiye vazifesi 25 Eylül 1923 tarihinde fiilen Belediye İtfaiyesi’ne devredilmiştir. Belediye İtfaiyeleri 74 yıl müdürlük olarak hizmet verdikten sonra hizmetlerine 10.10.1997’de Daire Başkanlıkları altında devam etmişlerdir” (itfaiye.ibb.gov.tr, 2017).

## **1.2. İstanbul İtfaiyesi Çalışma Düzeni ve Görevleri**

Üç asırdır İstanbul’a hizmet veren İstanbul İtfaiyesi dünyanın en köklü itfaiye teşkilatlarından biridir. İtfaiye hizmetlerinin tamamı; resmi tatil bayram günleri dahil günün 24 saati aksatılmadan yürütülmektedir. İtfaiyeciler 24 saat nöbet, 48 saat istirahat şeklinde 3 vardiya nöbetçi ekip olarak çalışmaktadırlar. Diğer bir ifade ile itfaiyeciler ayın yaklaşık 10 gününü itfaiyede çalışarak, 20 gününü ise istirahat ederek geçirmektedirler.

İstanbul İtfaiye Teşkilatı İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı resmi bir kuruluştur. Görev ve yetkileri kanunlar ile belirlenmiş, personel tanımları, unvanları, çalışma esaslarını belediye kanun ve yönetmelikleri kapsamındadır. Yetki ve sorumluluk kentin nüfus durumu belediyenin büyükşehir olmasıyla ilgilidir. Hiyerarşik yapı ele alındığında İstanbul İtfaiyesinde en üst birim, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreterliğine bağlı İtfaiye Daire Başkanlığıdır.

"İtfaiye Daire Başkanlığı, Avrupa Yakası İtfaiye Müdürlüğü, Anadolu Yakası İtfaiye Müdürlüğü, İtfaiye Destek Hizmetleri Müdürlüğü, Acil Yardım ve Can Kurtarma

Müdürlüğü ve Afet Koordinasyon Merkezi Müdürlüğü" olmak üzere 5 müdürlük ile 120 istasyon 827 araç 3960 personel ile İstanbul halkına afet ve acil durumlara müdahale, yangından korunmaya yönelik bilinçlendirme ve acil ambulans hizmeti sunulmaktadır.

Belediye itfaiye yönetmeliği 4. Bölüm Madde 14 de bahsedilen diğer personel tanımı yani itfai işlerin yürütülmesinde yardımcı eleman istihdam edilmesi ve İstanbul itfaiye teşkilllerinde bahsedilen diğer personel tanımları ele alınıp bu bölümde açıklanmıştır.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığı Belediye itfaiye yönetmeliği 3. Bölüm Kadro ve Unvanlar bölümü Madde 8-14 kapsamında tanımlanmıştır.

“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, İtfaiye Müdürü, İtfaiye Şube Müdürü, İtfaiye Amiri, İtfaiye çavuşu ve itfaiye eri kadroları ile diğer kadrolardan oluşur”.

(Belediye İtfaiye Yönetmeliği, 2006: madde. 8)

“Belediye itfaiye teşkilatında çalışan itfaiye eri, itfaiye çavuşu, itfaiye amiri, itfaiye şube müdürü, itfaiye müdürü ve itfaiye daire başkanı yangın personelidir. Bu personel, bizzat yangın yerinde bulunmak ve yangına müdahale etmekle sorumlu ve görevlidir”.

(Belediye İtfaiye Yönetmeliği, 2006: madde 9)

### **1.3. İtfaiye Personelinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları**

İstanbul itfaiye teşkilatında çok sayıda görev tanımı vardır. Ancak bu bölümde yangına fiziki temasta bulunan, daha çok sahada olan itfaiye görevlilerinin yaptıkları işler ve sorumlulukları hakkında bilgi verilecektir.

#### **1.3.1. Grup Amiri**

Gurup amirinin görevi; amiri olduğu grup ve bağlı müfrezelerin yönetiminden sorumludur. Gurup amirine bağlı olan alt birimler grup amir yardımcısı / ekip amiridir. Gurup amirinin bağlı bulunduğu üst birim müdür yardımcısıdır.

### **Gurup amiri yetki ve sorumlulukları kısaca şöyle sıralanabilir;**

- Sorumlu olduğu grubun posta devir teslim değişimlerinin kontrolünü yapmak,
- Personelin iş disiplinine ve ahlakına uygun davranmalarını sağlamak,
- Personelin özlük işlerinin takibini yapmak,
- Günlük talimat ve emirleri personeline tebliğ etmek,
- Personelin görev dağılımını yapmak,
- Personelin performans değerlendirmesi yapmak,
- Personeline spor yaptırmak,
- Birimin ihtiyaçlarını tespit ve temin etmek,
- Demirbaş ve malzemelerinin yıllık takibini ve sayımını yapmak,
- Birimi ile ilgili yazışmaları yapmak ve arşivlenmesini sağlamak,
- Havaleli evrakların gereğini yapmak,
- Biriminin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak,
- Tatbikat ve eğitimleri yapmak,
- Sorumluluğundaki araçların görevlendirmelerini yapmak,
- İstatistik verileri güncel tutmak,
- Sorumluluk bölgesinde müdahale planlarını hazırlamak,
- Grup/Müfrezeye ait zaruri ihtiyaçların (Telefon, Su, Elektrik, Doğalgaz, GSM) faturalarını bağlı bulunduğu müdürlüğe iletmek,
- Bölgesindeki itfai olaylara müdahale etmek, yangın mahallinde ekibini komuta etmek,
- Sabah tekmilini vermek, yangın sonrası olay değerlendirme toplantılarını yapmak,
- İtfai olay raporlarını ve yazışmaları yazdırmak ve kontrol etmek,
- Sorumluluk bölgesinde müdahale planlarını hazırlamak,
- Sorumlu bulunduğu bölgedeki hidrant ihtiyaçlarını tespit ederek revizyon yapmak, mevcut hidrantların takibini yapmak,
- Nöbet tutmak, üst amirinin vereceği diğer görevleri yapmak (Mevzuat, 2017).

### 1.3.2. Ekip Amiri

Ekip amirinin görevi postayı yönetmek. Bağlı olan alt birimler Onbaşı, Baş şoför, Çavuş. Bağlı bulunduğu üst birim Grup Amir Yardımcısı, Grup Amiridir.

#### Yetki ve Sorumlulukları

- Sorumlu olduğu postanın devir teslimini gerçekleştirmek,
- Postanın sevk idaresini sağlamak,
- Ekip içerisinde hiyerarşik yapıyı sağlamak ve uygulatmak,
- Personelin iş disiplinine ve ahlakına uygun davranmalarını sağlamak,
- Günlük programı uygulamak (spor, eğitim, araç ve karargâh temizliği vb.)
- Personelin istek ve önerilerini dinlemek, iyileştirmek, geliştirmek (Yetkisini aşan sorunları üst amirine iletmek).
- Günlük talimat ve emirleri personeline tebliğ etmek,
- Personelin yıllık izin takibini yapmak,
- Grubuna bağlı müfrezeleri denetlemek,
- Üst amirin olmadığı itfai olaylarda ekibini sevk ve idare etmek, bilgi akışını sağlamak,
- Personelinin performans değerlendirmesi yapmak,
- Nöbetçi ve devriyeleri denetlemek,
- Gurup amir yardımcısının olmadığı günlerde sabah tekmilini komutaya vermek
- Postasının ihtiyaçlarını tespit etmek ve üst amirine iletmek,
- Yetkisi doğrultusunda yangın kuvvesini hazırlamak,
- Bağlı bulunduğu bölgeye ait hidrant ve su kaynaklarının takibini yapmak,
- Müdahale edilen olaylar sonrası kritiğini yapmak,
- Araç, gereç, ekipman ve koruyucu malzeme bakımını ve karargâh temizliğini yapmak,
- Bağlı olduğu postanın yangın raporlarını yazmak ve takip etmek,
- Grupta bulunan demirbaş ve sarf malzemelerin korunmasını ve takibini yapmak,
- Yangıncı personelinin izin planlamasını yapmak, Üst amirinin vereceği diğer görevleri yapmaktır (Mevzuat, 2017).

### 1.3.3. İtfaiye Çavuşu

Görevi grup karargâh düzeni ve müdahale ekibinin sevk ve idaresini sağlamak, personelin her türlü faaliyetinin takibini yapmaktır. Bağlı olan alt birimler; Onbaşı, İtfaiye Eri. Bağlı bulunduğu üst birim Grup Amiri, Grup Amir Yardımcısı, Ekip Amiri.

#### Yetki ve Sorumluluklar

- Ekip amirinin olmadığı durumlarda, Ekip Amirliğine vekâlet etmek,
- Ekip içerisinde hiyerarşik yapıyı sağlamak ve uygulatmak,
- Personelin iş disiplinine ve ahlakına uygun davranmalarını sağlamak,
- Günlük Programı uygulamak(spor, eğitim, malzeme ve karargâh temizliği vb.),
- Personelin istek ve önerilerini dinlemek, üst amirine iletmek,
- Günlük talimat ve emirleri personeline tebliğ etmek,
- Devriye nöbeti tutmak ve nöbetçileri takip etmek,
- Araç, gereç, ekipman ve koruyucu malzeme bakımını ve karargâh temizliğini yaptırmak,
- Amir olarak müdahale ettiği olayların yangın raporunu yazmak ve takip etmek,
- Grupta bulunan demirbaş ve sarf malzemelerin korunmasını ve takibini yapmak,
- Üst amirinin vereceği diğer görevleri yapmak (Mevzuat, 2017).

### 1.3.4. Onbaşı

Üstlerinin vermiş olduğu görevleri yerine getirmektir. Bağlı olan alt birimler; itfaiye erleri ( Efrad ) bağlı bulunduğu üst birim itfaiye çavuşudur.

#### Yetki Sorumluluklar

- İtfaiye çavuşu' nun olmadığı durumlarda, ekip Amirliği' ne vekâlet etmek,
- Ekip içerisinde hiyerarşik yapıyı sağlamak ve uygulatmak,
- Personelin iş disiplinine ve ahlakına uygun davranmalarını sağlamak,
- Günlük Programı uygulamak.( spor, eğitim, araç ve karargâh temizliği vb.),
- Personelin istek ve önerilerini dinlemek, üst amirine iletmek,
- Günlük talimat ve emirleri personeline tebliğ etmek,
- Devriye nöbeti tutmak ve nöbetçileri takip etmek,

- Araç, gereç, ekipman ve malzeme bakımını ve karargâh temizliğini yapmak,
- Amir olarak müdahale ettiği olayların yangın raporunu yazmak,
- Grupta bulunan demirbaş ve sarf malzemelerin korunmasını ve takibini yapmak,
- Üst amirinin vereceği diğer görevleri yapmaktır (Mevzuat, 2017).

### **1.3.5. Baş şoför**

Görevi itfaiye araçlarını kullanmak, araçların bakımını ve kontrolünü yapmaktır. İtfai olaylarda kurtarma araçların tabyalanmasını düzenlemek, itfai olay öncesi, sırası ve sonrasında akaryakıt ve su teminini gerçekleştirmek. Bağlı olan alt birimler; merdiven operatörü, şoför personeldir. Bağlı bulunduğu üst birim ekip amiridir.

### **Yetki ve Sorumluluklar**

- Araçların devir teslimini ve şoför görevlendirmesini yapmak,
- Yangıncı araçların postadaki akaryakıt, söndürme malzemelerinin kontrolünü yapmak, Araç, gereç ve ekipmanları göreve hazır halde bulundurmak, varsa arızalarını tespit etmek, gidermek ve gerekli yerlere bildirmek, online arıza bildirim programına girmek ve takip etmek.
- Hafta başında yapılan araç tekmillerinin e-mail olarak Bölge Araç Sorumlusuna göndermek, Günlük, Haftalık Araç - Gereç bakımını gerçekleştirmek ve bakım formlarını üst amirine bildirmek, e-mail olarak da Bakım Onarım Amirliğine göndermek.
- Araç, gereç ve ekipmanların eğitimini vermek,
- Araç, gereç ve ekipmanlar için yedek parça ve malzeme ihtiyacını üst amirine bildirmek,
- İtfai olaylarda araçların tabyalaşmasını düzenlemek,
- Araç telsiz durumunun kontrolünü yapmak,
- Olay yerindeki teknik işlerin (su, köpük, jeneratör, hortum, aydınlatma vb.) koordinasyonunu yapmak,
- Ekip Amirine sevk ve idarede yardımcı olmak, araç, gereç, ekipmanlarla ilgili postalar arası bilgi akışını sağlamak,
- Devriye nöbeti tutmak ve nöbetçileri takip etmek,
- Üst amirinin vereceği diğer görevleri yapmak (Mevzuat, 2017).

### **1.3.6. Merdiven Operatörü**

İtfaiye araçlarını kullanmak, günlük araç bakımını yapmak, araçları itfai olaylara hazır tutmak. “Bağlı olan alt birimler yok”. Bağlı bulunduğu üst birim; baş şofördür.

#### **Yetki ve sorumluluklar**

- Vardiya değişiminde kullandığı aracın teslimini yapmak, araç teslim defterinin kayıtlarını tutmak,
- Araç bakımını yapmak, itfai olay öncesi ve sırasında araç arızalarının onarımını yapmak ve üst amirine bildirmek,
- Araç, gereç ve ekipmanlar için yedek parça ve malzeme ihtiyacını üst amirine bildirmek,
- İtfai olay sırasında merdiven aracının operatörlüğünü merdiven aracı çalışma talimatına uygun yapmak,
- Müfrezelerde araç, gereç ve ekipmanların günlük kayıtları tutmak ve eğitim vermek,
- Gruplarda nöbet, müfrezelerde devriye nöbeti tutmak,
- Baş şoförün olmadığı durumlarda baş şoförlüğe vekâlet etmek,
- Üst amirinin vereceği diğer görevleri yapmaktır (Mevzuat, 2017).

### **1.3.7. İtfaiye Şoförü**

Görevi görevlendirildiği aracın bakımını yapmak ve kullanmak. Bağlı olan alt birimler yok. Bağlı bulunduğu üst birim baş şoför.

#### **Yetki ve sorumluluklar**

- Sorumlusu olduğu aracı teslim almak, varsa noksanları üst amirine bildirmek,
- Görevli olduğu aracın bakımını yapmak, arızalarını gidermek ve üst amirine bildirmek,
- Aracın akaryakıt ikmali yapmak, sorumlu olduğu aracı, müdahale sırasında üst amirinin talimatlarına uygun şekilde kullanmak,
- Üst amirinin vereceği diğer görevleri de yapmak (Mevzuat, 2017).

### **1.3.8. Mıntıkacı**

Ekibin itfai olay yerine ulaştırılmasına kılavuzluk yapmak, su kaynaklarını bilmek, müdahale çalışmalarına katılmak. Bağlı olan alt birimler yok. Bağlı bulunduğu üst birim onbaşı ve çavuştur.

#### **Yetki ve Sorumluluklar**

- İhbar Pusulası'nı alarak ekip / ekipleri olay yerine ulaştırılmasında kılavuzluk yapmak,
- Sorumluluk bölgesindeki ilçe, mahalle, cadde ve sokakların ulaşım durumunu takip etmek,
- Sorumluluk bölgesindeki su kaynaklarının (hidrant, sarnıç vb.) durumunu takip etmek ve üst amirine bildirmek,
- Sorumluluk alanının haritalardaki değişiklikleri takip etmek,
- Olay yerinde su teminini sağlamak, İhtiyaç duyulan su kaynağı listesini oluşturup üst amirine bilgi vermek,
- Üst amirinin vereceği diğer görevleri yapmak (Mevzuat, 2017).

### **1.3.9. Santral Operatörü**

İstanbul'daki tüm komuta merkezleri ile gerekli koordinasyonu sağlamak. Bağlı olan alt birimler yok. Bağlı bulunduğu üst birim komuta merkez amiridir.

#### **Yetki ve Sorumluluklar**

- 110 İtfaiye ihbar telefonuna gelen çağrılarını cevaplamak,
- Çağrını değerlendirerek gerekliyse itfaiye ekibini sevk etmek,
- Olay yerine sevk edilen ekiple istasyon merkezi arasında yapılan muhabereyi takip etmek ve gerektiğinde müdahale etmek,
- Ekibin ihtiyaç duyduğu desteği sağlamak üzere iç ve dış birimlerle ve diğer ilgili kurumlarla irtibat sağlamak,
- Desteklerini istemek ve takibini yapmak, olaya gidecek destek ekiplerine yardımcı olmak,
- İtfai olaylara müdahale eden birimler arasında koordinasyon sağlamak,



- Belediye ve itfaiye üst düzey yetkililerini bilgilendirme,
- Telsiz çevrimi yapmak, günlük ve haftalık tekmilleri almak,
- Günlük emirleri duyurmak,
- Yangın kuvvesini takip etmek,
- İstanbul'daki ulaşım durumunu takip ederek müdahale ekiplerini bilgilendirmek,
- İtfai olayların kayıtlarını tutarak rapor numarası vermek,
- Üst amirinin vereceği diğer görevleri yapmak (Mevzuat, 2017).

#### **1.3.10. Yazıcı**

Yazıcının görevi grubun yazışmalarını yapmak, yangın raporlarını yazmak. Bağlı olan alt birimler yok. Bağlı bulunduğu üst birim onbaşındır.

#### **Yetki ve Sorumluluklar**

- Yangın raporlarını yazmak,
- Personel vizite yazılarını düzenlemek,
- İmza föyünü hazırlamak,
- İtfai olay yerindeki fotoğraf ve video çekimlerinin bilgisayar ortamına aktarmak,
- Çekilen görüntü ve fotoğrafları itfaiye komuta merkezi, AKOM'a ve gerektiğinde İBB Basın Danışmanlığına göndermek,
- Müdahale anında itfai olay yeri ile ilgili tüm bilgileri toplamak,
- İtfaiye erinin yaptığı diğer görevleri yapmak,
- Üst amirinin vereceği diğer görevleri yapmak (Mevzuat, 2017).

#### **1.4. İstanbul İtfaiye Teşkilatı Ekip ve Tanımları**

Türkiye'de İtfaiye teşkilatlarının binaları, kentlerde yaşayan insan yoğunluğu, coğrafi konum, kent yerleşkeleri, sanayi bölgeleri, ulaşım mesafeleri, orman durumu, yangına en kısa zamanda nasıl ulaşılabileceği gibi teknik çalışma gerektiren planların yapımından sonra konumlandırılır. Bu çalışmalar sonunda, yapılan itfaiye istasyon binalarında, istasyon kapalı park bölümünün kaç araç kapasiteli olduğu personel barınma bölümü, mutfak bölümü, dinlenme salonu, sosyal alanlar, spor salonları, kısaca personel barınma kapasitesi ve araç kapasitesi takım oluşturmada ana etkindir. İstanbul itfaiye teşkilatında yangın, afet, kurtarma ve her türlü itfai olaylara müdahale için 21

adet takım oluşturulmuştur. Bu itfai olaylara müdahale edecek ekiplerin, görev dağılımları ve kaç kişilik ekipler halinde çalışacağı, takım düzenleri ve işin teknik bölümlerine göre personel seçimi yapıp, görev dağılımları yapılmaktadır. İstanbul itfaiye teşkilatı yangınla fiziki temasta bulunan ekip dağılımı olarak üç kısımdan oluşmaktadır. En büyük çalışma birimi gurup olarak nitelendirilen büyük itfaiye istasyonlarıdır. İkinci itfaiye birimi ise büyük istasyonlara bağlı olarak çalışan müfrezelerdir, son olarak yerleşim alanlarında nüfusun az olduğu ya da ulaşım zor olduğu yerlerde bulunan "Gönüllü itfaiye birimleri" dir. Aşağıda yirmibir maddede tanımlanan ekipler çoğunlukla olay durumuna ve mahiyetine göre beraberce çalışır küçük ekipler halin dede çalışır. Örneğin birinci sırada yer alan takım içinde mini ekipler vardır temelde büyük bir ekiptir, takımın içinde ilk müdahale ekibi, merdiven ekibi, su ikmal ekibi, yazıcı ekip vardır. İstanbul itfaiye teşkilatında bu yirmi bir ekibin tamamının birlikte çalıştığı yangınlar çok sayıda olmaktadır.

**Takım:** Büyük yangın söndürme ekibidir. Bunuğu bölge koşullarına göre araç sayısı ve personel sayısı belirlenir 4 ila 6 araçtan oluşmaktadır

**İlk Müdahale Ekibi:** Tek araçtan oluşan 4 ila 6 kişiden oluşan bir ekiptir. Küçük yangınlar, asansörde mahzur kalma, trafik kazası ve her türlü kurtarma olayına müdahale eden ekiptir.

**Kurtarma Ekibi:** İstasyondaki araç özelliklerine göre oluşturulan bir kurtarma ekibidir. İlk müdahale ekibine benzer ancak bu ekipte temel iş her türlü kurtarmadır.

**Merdiven ekibi:** Yükseklik olarak ulaşımı zor yerlerde ve tahliye, kurtarma, intihar olaylarında kullanılan, araç özelliklerine göre 2 ila 4 kişiden oluşan, daha çok 4 ya da 6 araçlık takım içinde görev yapan, ihtiyaç durumunda takımdan hariç tek olarak da görev yapan yangın söndürme ve kurtarma ekibidir.

**Trafik Kaza Ekibi:** Her türlü trafik kazasına müdahale eden 6x6x6 ismi verilen çok donanımlı, 4 ila 7 kişiden oluşan trafik kaza ekibidir.

**Tüp Aracı Ekibi:** Büyük ve söndürülmesi uzun süren yangınlarda ve kapalı alanı büyük olan, havalandırma sistemi zayıf olan, büyük kapalı alanlarda, bodrum kat

yangınlarında çalışan ekibin temiz hava cihazı eksikliğini gideren ve temiz hava dolumu yapan yangın yardımcı ekibidir.

**Ray ekibi:** Tekerlekli araçların giremediği raylı sistem, yeraltı treni, denizaltı raylı sistem tüp geçitlerinin bulunduğu bölgelerde çalışabilen araçları kullanabilen yangın söndürme ekibi.

**Su temin Ekibi:** 11 km mesafeye hortum vasıtası ile su taşıyabilen 2 ila 5 kişiden oluşan hortum aracı su temin ekibi.

**Vinç Ekibi:** Ağır cisimlerin kaldırılmasında kullanılan araçtır yangın söndürme özelliği yoktur itfai olay sonrası müdahale eden 2 veya 3 kişilik ekiptir.

**Su Köpük Kule Ekibi:** Yangın personelinin yangına su işlemede zorlandığı, yüksek sıcaklığın olduğu, çökme tehlikesinin bulunduğu durumlarda personeli tehlikeye atmadan uzaktan aşırı tonajlı su veya köpük işleyen aracı kullanan 2 veya 3 kişilik ekiptir.

**Hava Ekibi (helikopter):** Daha çok orman yangınlarında, olası yangın risk ve tehlikelerinin önlenmesine yönelik gözetleme gerçekleştirir, büyük fabrika yangınlarında, ulaşımı kara yolu ile olmayan yerlerde, tehlikeli yangınlarda, keşif amaçlı gözetlemede yapan 2 yada 3 kişilik yangın söndürme ekibidir.

**Kimyasal Olay Müdahale Ekibi:** İtfai koruyucu elbise ile müdahale edilemeyen, radyasyon veya kimyasal tehlike arz eden, her türlü katı, sıvı, gaz kimyasal tehlikeyi bertaraf etme amaçlı 2 ya da 4 kişiden oluşan tehlike türünü belirleyen ekiptir.

**Yurt Dışı İl Dışına Giden Afet Ekibi:** İtfai hizmetine devam eden. İl dışı veya yurt dışında çıkan doğal afetlere insani amaçla yardım amaçlı, konusunda uzman kişilerden oluşan, sayısı mevcut durumdaki doğal afetin durumuna göre belirlenen yardım ekibidir.

**Arama Kurtarma Ekibi:** Doğal afetler sonucu daha çok deprem, madenlerde çökme, sıkışma vb. gibi konularda su altında bile çalışabilen ekiptir. Bina çökmesi ve toprak kayması olaylarında, Sel ve su baskını olaylarında, derin, kapalı ve yüksek alanlardaki arama kurtarma olaylarında, ulaşım aracı kazalarındaki arama kurtarma olaylarında kaza

zedelerin yer tespiti ve çıkarılması olaylarında, dağda kaybolma veya mahsur kalma olaylarında, afetin durumuna göre sayısı belirlenen ekiptir.

**Işık Kule Ekibi:** Yangın söndürme aracı olmayıp olay yeri aydınlatma işi yapan gerekli olduğunda itfai olaylara yardımcı olan 2 kişiden oluşan ekiptir.

**Tünel Ventilasyon Ekibi:** Asıl amacı tünellerde oluşabilecek, yangın sonucu ortaya çıkan dumana veya gaza yön vermek için kullanılan araç ekibidir.

**Su İkmal Su Tankı Ekibi:** Her takımda en az 1 adet bulunan su tankı ekibi, ihtiyaç duyulduğunda her türlü yangına veya her mesafedeki yangına su temini görevi yapan 2 kişilik ekiptir.

**Yazıhane Büro Ekibi:** Yangıncı personelin her türlü yazışma ve evrak işlerini takip eden, yangın sonrası bilgi toplama, yangın raporu düzenleme işi yapan ekiptir. İş süreçlerine ilişkin oluşturulan kayıtların hazırlanması, tutulması, raporlanması ve arşivlenmesine yönelik talimat ve prosedürlerin oluşturulmasını sağlar ve ilgili süreçlerin planlama, yönetim ve takibini yapar (Yazıcı, 2015).

**Komuta Santral İletişim Ekibi:** Yangın ihbar telefonlarına cevap veren, gelen ihbarları değerlendirip ihtiyaca göre olay yerine gerekli miktarda aracın sevk edilmesi, olay yeri ile gerekli iletişimin yapılması, gerekli kurumlar ile iletişimin kurulması her türlü yardım sevk konularında ve iletişim araçlarını ve kurallarını iyi bilen İstanbul itfaiyesinin iletişim işini tek merkezden yöneten 15 kişiden oluşan iletişim ekibidir. Olay yerine optimum sürede ulaşılmasını sağlayacak en uygun ve en kısa güzergâhları ve alternatif rotaların belirlenmesini sağlar. Olay yerine optimum sürede ulaşılmasını sağlayacak en uygun ve en kısa güzergâh ve alternatif rotaların öğrenilmesine yönelik uygulamaları planlar, yönetir ve takibini yapar. İhbar alma, değerlendirme ve ekiplerin yönlendirilmesi sürecine ilişkin talimat ve prosedürleri oluşturur/oluşturulmasını sağlar ve ilgili sürecin planlama, yönetim ve takibini yapar. İhbar alma süreci ve iletişim sisteminin etkinliğini artıracak faaliyetlerin planlama, yönetme ve takibini yapar (Yazıcı, 2015).

**Acil Ekibi:** İstanbul Büyük Şehir Belediyesine bağlı, Sağlık Bakanlığına ait olmayan Hızır acil 112 ekibi İstanbul itfaiyesine bağlı her türlü ilk yardım, sağlık, yaralı sevk işi yapan aracın donanımına bağlı olarak sağlık personelinin bulunduğu ekiptir.

### **İtfaiye Su Altı Arama Kurtarma Ekibi (İSAK)**

İSAK ekibi, her türlü hava koşullarında saatte 3 kilometre yüzebiliyor, 10 kilometre Koşabilen, su altında ortalama 2,5 dakika nefes tutabilen, ekipmanları ile 42 metreye kadar dalış yaparak, akarsu, göl ve denizde her türlü arama kurtarma operasyonlarına katılabilen ekibin tamamında tüplü dalış sertifikası, 3 yıldız dalıcı belgesi, gümüş cankurtaran belgesi ve arama kurtarma uzmanlığı belgesi olan su altı arama kurtarma ekibidir.

### **1.5. İtfaiyeciliğin Genel Sorunları**

Ekonomik ve sosyal kayıplar oluşturan, halkın can ve mal emniyetini tehlikeye sokan yangın, deprem, su baskını, toprak kayması, araç kazası, bina çökmesi ve canlıların hayatını tehlikeye sokan her durumda 24 saat görev yapan itfaiye birimleri müdahale etmektedir. Bu durum, her zaman göreve hazır olan itfaiye teşkilatlarının mevzuat yetersizliği ile uygulamalarda karşılaşılan birçok sorunu barındırmaktadır. Afetlere müdahale eden itfaiye teşkilatlarının daha aktif hale getirilebilmesi, önem arz etmektedir. Ülke genelinde itfaiye sorunları mevzuattan kaynaklanan sorunlar ve yönetim anlayışı ile ilgili sorunlar olarak genelde dile getirilmektedir. Nüfusun yoğun olduğu bölgelerde itfaiye personel yetersizliği dile getirilmektedir. Bütçesi büyük olan Büyükşehir Belediyelerinde araç, gereç, alet, edevat yeterince karşılanmakta küçük ölçekli belediyelerde bu sorun çözülememektedir. Ülke genelinde çalışma saatlerinin standardı yoktur 12/24 çalışma sistemi ve 24/48 çalışma sistemi yoğun olmakla birlikte küçük ölçekli itfaiye teşkilatlarında yöneticinin inisiyatifinde çalışma süreleri vardır. İtfaiye hizmetlerinin teknik işlem olduğu, çalışan personelin teknik veya tekniker sınıfına alınıp kadro değerlendirmesi teknik sınıfta değerlendirilmesi gerekmektedir. Ülke genelinde itfaiye kıyafetleri standardı yoktur.

Samsun İtfaiye Daire Başkanı Rıza Zengin aşağıdaki sorunları 13 maddede ele almaktadır.

1. Görev tanımları net olarak yapılmalı, (Afet ve Acil Durum hizmetleri kanunu taslak halinde, ancak itfaiyeye hiç yer verilmemiş) çıkarılmalı.
2. Ulusal bir program çerçevesinde itfaiye teşkilatları araç gereç yönünden güçlendirilmeli imkânı olmayan belediyelere destek sağlanmalı.
3. İtfaiye hizmetlerinde kullanılmak üzere ayrı bir bütçe oluşturulmalı.
4. Norm kadrolar sadece nüfusa göre değil, şehrin yüz ölçü miktarı da dikkate alınmalı.
5. Norm kadroların en az % 80'i doldurulması zorunlu hale getirilmeli.
6. Ülke geneli 7 ayrı bölgede, diğer resmi ya da özel afet birimlerinin eğitimlerinin yanında itfaiyecilerinde mesleki geliştirme, görevde yükselme eğitimleri v.b. için Afet ve Acil Durum eğitim merkezleri kurulmalı.
7. Ülke genelinde meydana gelen trafik kazaları dikkate alındığında bu kazalara müdahale edecek kurtarma araçları genel bütçe aracılığı ile il bazında yaygınlaştırılmalı.
8. İtfaiye bölümü mezunlarının ortaya çıkmasıyla itfaiye teknisyeni ve teknikeri unvanlı itfaiyeciler açısından itfaiye personel yapısı yeniden ele alınmalı.
9. Belediye itfaiye yönetmeliğinde, itfaiyenin görevleri arasında sayılan Baca temizleme görevinin yerine getirilmesinde sorumluluk alanı il sınırı olan Büyükşehirlerde hizmetin 3. Şahıslara devrinde usul ve esaslar belirlenmeli.
10. Büyükşehirlerde ilçe belediyeleri tarafından imar planları yapılırken Binaların Yangından Korunma Yönetmeliğinin 21. Maddesinin 4.bendinde belirtilen İtfaiye istasyonu kurulması için kişi başına düşen 0.05 m2 alanın kesinlikle belirlenmesi.
11. Denize sahili olan Büyükşehirlerde plajlarda cankurtaran görevinin hangi kuruma ait olduğu net olarak belirlenmeli.
12. Danıştay tarafından bir kısmı iptal edilen Belediye İtfaiye Yönetmeliğinin yeniden ele alınması ve itfaiyeci alım kriterlerinin belirlenmesi.
13. Belediye itfaiye yönetmeliğinin 6. Maddesinde sayılan İtfaiyenin görevleri arasında yer alan su üstü ve su altında her türlü arama kurtarma çalışmalarını yapmak. Görevini yerine getirmede ilgili personel istihdamının yasal olarak yapılmadığı, Sahil Güvenlik, Jandarma ve özellikle emniyet görevleri arasında sayılan bu su altı ve su üstü arama görevinin hangi kuruma ait olduğu net olarak açığa kavuşturulmalıdır (www.yanginguvenlik.com, 2017).

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bu bölümde, örgütsel bağlılık kavramının, çeşitli tanımları, örgüt ve örgüt üyeleri açısından önemi ele alınmıştır. Ayrıca, örgütsel bağlılık kavramın benzer kavramlarla olan ilişkisine yer verilmiş, örgütsel bağlılığın göstergeleri ile alt boyutlarından söz edilmiştir.

#### 2.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı Tanımı ve Önemi

“Örgütsel bağlılık kısaca, işgörenin örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgüte bağlılık tutumunda; yaş, örgüt içi kıdem gibi bireysel değişkenler ile iş dizaynı, yöneticinin liderlik vasıfları gibi örgütsel değişkenler önemli rol oynamaktadır. Bununla birlikte, örgütsel yapı ve olumlu örgüt iklimi, iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilme, çalışanın örgüte bağlılığı üzerinde etkili olmaktadır” (Çakmak, 2008: 34).

Diğer bir deyişle örgütsel bağlılık, kurum çalışanlarının hedeflerinin belirlenmesinde, kurumda kalma arzusunu sürdürmesinde, kurum faaliyetlerine katılmada, örgüt yönetimine yaratıcı ve yenilikçi durum sergilemede ve örgüt bağlılığının istenen çalışma davranışını etkilemede önemli bir olgudur.

"Örgüt üyeleri kendilerini bağlı oldukları kurum ile adlandırmaya başladıkça, işlerine daha sıkı sarılmakta, katılım göstermekte bulunduğu örgüt ve ortamın parçası haline gelmektedirler". Yukarıdaki tanımlamalar da ortak olarak beliren tema, örgütsel bağlılığın çalışanın örgütüyle olan ilişkisi olarak görüldüğü ve bu ilişkinin de örgütün yararına yönelik olduğudur. “Buradan hareketle örgütsel bağlılığın çalışanların çalıştıkları kurumun amaç ve misyonuna olumlu etkide bulunmasına katkı sağladığı sonucu çıkmakta olup, bu durumun kurum verimliliğine katkısı göz önünde bulundurulduğunda örgütsel bağlılığın işletmeler için oldukça önemli olduğu anlaşılmaktadır” (Gündüz, 2016: 9).

## 2.2. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları ve Bağlılığın Boyutları

Meslek çalışanları mensubu olduğu örgüte karşı bağlılıklarının oluşmasında birtakım ana unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurların ne olduğunun kavranması, örgütsel bağlılık alt boyutlarının belirlenmesi ve yorumlanmasını sağlamak üzere konu detaylı olarak incelenecektir.

### 2.2.1 Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

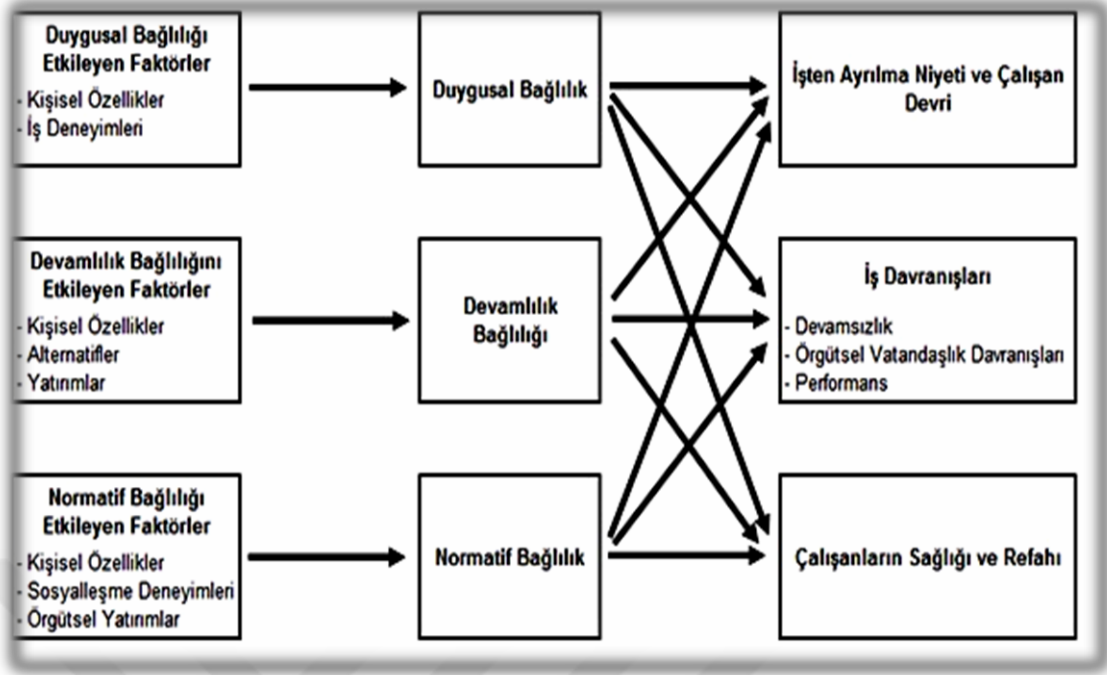
Bu yaklaşıma göre bağlılık, çalışanın işe başladığı andan itibaren sergilediği davranışlar neticesinde oluşmakta ve çalışanın örgüte bağlandığı süreci anlatmaktadır. Davranışsal bağlılık gösteren çalışanlar, örgüte değil, örgüt içinde yaptıkları işe bağlanmaktadır. “Davranışsal bağlılık, örgütten ziyade çalışanların davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Çalışan bir davranışta bulunduktan sonra bunu sürdürüp, bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zamanla bu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte ve böylece davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir” (Bülbul, 2016: 22).

Davranışsal bağlılık psikolojik olarak da değerlendirilebilir. Örgüt içinde bulunan kişinin geçmiş deneyimleri ve ortama uyumu kendisini örgüte bağlı hissetme süreci ile de ilgilidir.

“Sonuç olarak davranışsal bağlılık, örgütten daha çok, iş görenin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Örneğin; iş gören bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır” (Düzgün, 2014: 67).

Şekil 1' de Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık sınıflandırması ve bakış açısı gösterilmektedir. "Allen ve Meyer, alan yazına kattıkları bu 'Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık' modelinde çalışanların modeldeki üç boyutu aynı anda, farklı derecelerde yaşayabileceğini savunmakta ve bağlılık tutumlarını daha iyi kavrayabilmek için her üç bağlılık boyutunun birlikte değerlendirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Öte yandan bu modelin, çalışanların örgütlerine duydukları bağlılığın türünü ve derecesini anlamada ve çalışanlara istenilen davranışların kazandırılmasında yöneticilere yol gösterici olduğu söylenebilir" (Seyhan, 2014: 32).





**Şekil:1** Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması (Emre, 2016: 27).

## 2.2.2. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Tutumlar, kendi gözlenemeyen ancak, görülebilen birtakım davranışları ortaya çıkaran davranışsal eğilimlerdir. “Kişileri, davranışa yönlendiren eğilimlerdir. Tutumun duygu, düşünce ve davranış olarak üç ögesi vardır. Bu üç öge birbiriyle uyum içerisinde olmalıdır”(Bülbül, 2016: 14).

Tutumsal bağlılık yaklaşımına göre, kişinin fiziki çalışma ortamını analiz etmesi sonucu oluşan ve kişiyi örgüte bağlayan, duygusal bir tepkidir. Diğer bir ifadeyle bağlılık, bireyin örgütle entegre edilme gücü oranıdır.

“Tutumsal yaklaşım işgörenlerin örgüt ile ilgili düşüncelerine ve ilişkilerine yoğunlaşır. Örgütün değer ve amaçlarının çalışanların değerleriyle uyumlu olması gerektiğini, bağlılığın en büyük etkenlerinden birinin bu uyum olduğunu dile getirir. Sık sık örgütsel bütünleşmeden söz edilir. Örgütsel bütünleşme kişi ile örgütün amaç ve değerlerinin zaman içinde uyuşması ve bütünleşmesidir”(Çakmak, 2008: 39). Bireyin örgüt çıkarlarını, amaçlarını, değerlerini kendi amaç ve değerleri ile benzeştirdiğini görerek kabul etmesi ve kendine adapte etmesi, uyarlaması ve benimsemesi ile örgütsel bağlılık gerçekleşir.

Tutumsal bağıllık yaklaşımını alt bölümde üç başlık halinde; duygusal bağıllık, devamlı bağıllık, normatif bağıllık başlıkları altında ayrıntılı olarak incelenecektir.

#### **2.2.2.1. Duygusal Bağıllık:**

Duygusal bağıllık, kurumsal bağıllık alanında en kabul görmüş yaklaşımlardan biridir. "İlk kez Buchanan tarafından ortaya konulmuş ve Porter, Mowday ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir". "Mowday ve arkadaşları duygusal bağıllığı; "Kurumsal değerleri kabul etme ve kurumda çalışmayı sürdürmek için istekli olmanın bir sonucu olarak bireyin kurumla kurduğu duygusal bağ" olarak tanımlanmaktadır" (Çakmak, 2008: 40).

"Duygusal bağıllık, çalışanları örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan memnun olmalarını sağlayan, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki bir uzlaşmadan ortaya çıkar" (Kayasandık, 2013: 38). "Başka bir tanıma göre ise duygusal bağıllık, çalışanların örgütün amaç ve değerlerini içselleştirerek sadece bireysel amaçlara ulaşmak ve mesleki sorumluluğunu yerine getirmiş olmak için değil aynı zamanda örgüt yararına beklenenin üstünde görevlerini yerine getirme çabasını ve örgütte kalma isteği duymasını ifade eder" (Kayasandık, 2013: 38).

#### **2.2.2.2. Devam Bağıllık**

Devam bağıllığı örgütten ayrımla sonucu doğabilecek olumsuz maddi maliyetin riskinin alınması kabul edilmesidir. "Örgütte çalışanın yapmış olduğu kişisel yatırımlar nedeniyle bu örgütte kalma isteğini ifade etmektedir. Devam bağıllığın, iş alternatiflerinin azlığı ve yan-fayda yani; işgörenin çalıştığı kuruma zaman, para ve çaba gibi yaptığı yatırımların işi terk etme maliyetini artırması gibi iki temel öncüle sahip olduğu belirtilmektedir"(Şentürk ve Tekin, 2015: 196).

Yapılan araştırmaların genelinde devam bağımlılığı iki şekli ile ortaya konmaktadır. Bunlar kişinin çalıştığı kurumda kendini geliştirmesi, işi öğrenmesi, kendine yatırım yapması, diğer iş seçeneklerini araştırarak alternatif değerlendirilmesi; ikincisi ise iş bulma seçeneklerinin az olduğunu veya hiç olmadığını görmesidir.

### 2.2.2.3. Normatif Bağıllık

Normatif bağıllık, işgörenin örgütte kalmak için kendini mecbur hissettiği bağıllık biçimidir. Sahip olduğu mecburiyet duygusu, bireyin ahlak duygusu ve değerleri ile bağımlıdır. "Normatif bağıllık şeklinde, iş gören çalıştığı örgütün onun bağıllığına ihtiyaç duyduğunu anlamaktadır. Penley ve Gould'un yaptığı araştırmalarda, normatif bağıllık şeklinde işgörenlerin kendilerini çalıştıkları kurumlarına fazlasıyla verdiklerini, verimli bir şekilde çalıştıklarını, kurumların ulaşmak istedikleri hedefleri kendi hedefleri gibi benimseyip daha verimli performans ortaya koydukları tespit edilmiştir" (Emre, 2016: 27).

"Normatif bağıllık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bu yüzden kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bir bağıllıktır" (Kavlak, 2012: 67).

Çalışanların iş sorumlulukları işine devam etme ile ilgili duyguların gerçekleşmesinde ifade edilen bağıllık zorunlu, normatif bağıllığı ifade eder. Bu sebeptir ki, çalışanların örgüte bağıllık göstermesi, bu davranış biçiminin doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları etkili olmaktadır.

### 2.3. Örgüte Bağıllığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağıllığı etkileyen faktörleri aşağıdaki üç ana grupta incelemek mümkündür (Mart, 2014: 25).

- Kişisel Faktörler
- Örgütsel Faktörler
- Örgüt Dışı Faktörler

"Kişisel faktörler; psikolojik sözleşme, kişisel özellikler ve iş beklentileridir".  
"Örgütsel Faktörler; işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, ücret düzeyi, nezaret biçimi, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel ödüller, takım çalışması, rol belirsizliği ve çatışmasıdır".

"Örgüt dışı faktörler ise; profesyonellik, yeni iş bulma olanakları, işsizlik oranı ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu olarak sıralanabilir" (Mart, 2014: 25).

### **2.3.1. Kişisel Faktörler**

Kişisel özellikler örgütsel bağlılık üzerinde etkili olabilmektedir. "Örnek vermek gerekirse; yaş, cinsiyet, çalışma süresi, eğitim gibi farklılıklar örgütte elde edilecek ayrıcalıklarla örgütsel gücün göstergesi olabilmektedir. Bu ayrıcalıkların derecesi de örgütsel bağlılıkta farklılıklara neden olabilmektedir". (Saklan, 2010: 24/25).

#### **Yaş**

Yapılan birçok çalışma yaş faktörü ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Genel olarak çalışan bireylerin genç yaşlarda olması iş hayatlarından beklentilerinin de bu duruma paralel olarak yüksek olması sonucundan iş doyum düzeylerinin düşük olma ihtimalini yükseltirken, çalışanların yaşlarının ilerlemesi sürecinde, işten aldıkların doyumun da arttığı tespit edilebilir (Yaşar, 2015: 21).

#### **Cinsiyet**

Cinsiyet, iş tatmini konusunda önemli bir değişken olmasına rağmen hangi cinslerin daha çok tatmin olduğu ile ilgili net bir sonuca ulaşılamamıştır. Bir takım araştırmalarda iş tatmini ile cinsiyet arasında anlamlı sonuçlara varılmıştır. "Hulin ve Smith, işten duyulan tatmini ya da tatminsizliği kadın ve erkek arasında büyük oranda anlamlı bir fark yarattığını, kadın çalışanların daha az iş tatminine ulaştığını vurgulamaktadırlar" (Türk, 2016: 9).

"Ancak cinsiyet farklılığının iş tatmini ile ilişkilendirilmesi yanlış olabilir. Çünkü kadın çalışanlar, aynı düzeyindeki erkek çalışanlardan daha düşük seviyede ve ücretle çalışmak durumunda kalan bir iş gören sınıfını oluşturmaktadır" (Türk, 2016: 10).

#### **Eğitim Düzeyi**

Eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık ilişkisine bakıldığında, eğitilmiş çalışanların beklentilerinin de yüksek olacağı düşüncesiyle negatif bir ilişki görülmektedir. Eğitimi düşük kişilerin alternatif iş imkânları daha az olduğundan dolayı, şu anki işlerine daha çok bağlılık göstermesi mümkündür. Bu pasif bağlılık ya da sadakat olarak ifade edilebilir. Bu faktörler sadakat ve örgütsel bağlılık boyutlarını ayırt etmek için önemlidir. Daha genç, daha az eğitilmiş ve daha çok çocuklu mavi yakalılarda daha çok

sadakat (pasif bağıllık) gözlemlenirken, daha yaşlı daha eğitimli beyaz yakalılarda aktif örgütsel bağıllık gözlemlenmektedir (Buğra, 2014: 49).

### **Çalışma Süresi**

İş ortamında çalışma süresi, çalışanın örgüte yapmış olduğu bir yatırımdır. "Çalışma süresi zamanla ilgili önemli bir faktör olmasından dolayı bireyin örgüte bağıllığının önemli bir göstergesi olmaktadır. Bireyin örgütte geçirdiği zaman arttıkça, diğer bir ifadeyle çalışma süresi arttıkça, örgütten elde edeceği kazançlar da artacak ve bu kazançlar da bağıllığı artıracaktır." (Yücel ve Çetinkaya, 2016: 23).

### **Kıdem**

"Kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça, iyi mevkilere gelebilme imkânları da artmaktadır. Bu da, işten daha çok tatmin olmalarını sağlamaktadır. Araştırmacılar öncelikle yöneticilerin iş tatmininin, yönetici olmayanlara oranla daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, hiyerarşik yapı içerisinde üst seviyede olanların alt seviyede olanlara göre iş tatminleri daha yüksek olmaktadır" (Güçlü ve Zaman, 2011: 544)

Örgütlerde çalışma yılları arttıkça, aynı işi sürekli yaptıklarından işlerinde daha fazla deneyim ve iş bütünleşmesi gerçekleşir. Zaman içinde uzmanlaşan kişilerin kıdem olanakları ve iyi mevkilerde hizmet sunmaları artar düşüncesi çoğunluktadır. Mevki ve kıdem olarak yüksek konumdaki kişilerin fazla çalışma süreleri bağıllık ve doyum konusunda yüksek sonuçlar çıkarmaktadır.

### **2.3.2. Örgütsel Faktörler**

Örgütsel faktörler, örgütün iş ve çalışma hayatına ilişkin değerleri kapsamaktadır. İşgörenin kendi özellikleri ve nitelikleri iyi olsa bile iş yerinde, çalışma ortamında örgütten kaynaklı sorunlar çalışan bireyin işyerine bağıllık durumunu olumsuz etkileyebilmektedir.

Personelin işe ve kuruma bağıllığı örgütsel faktörlerle yakından ilişkilidir. Örgütsel bağıllığı etkileyen faktörler, yönetin biçimi, örgütsel adalet, örgütsel ödüller, işin niteliği, örgüt kültürü ve takım çalışması vb. değişkenlerdir. Bu faktörler aşağıda ayrı başlıklar altında tek tek incelenmiştir.

### **2.3.2.1. Yönetim Biçimi**

Yönetim biçimi, çalışanların örgüt ile ilgili düşüncelerini düzenleyen başlıca unsurdur. Kültürel değerlere saygılı, hedeflerine bağlı, verimli ve yenilikçi bir yönetsel yapı güçlü bir örgüt ile birlikte yüksek çalışan bağlılığını da beraberinde getirecektir. Ayrıca katılımcı bir yönetim anlayışı, çalışanlara değerli olduklarını hissettirmek açısından önemlidir. Yapılan katkıların üstler tarafından takdir ile karşılanması ve övgüler, çalışanları örgüte daha bağlı kılacaktır (Çakmak, 2008: 47).

### **2.3.2.2. Örgütsel Adalet**

İş hayatında ve sosyal hayatta adalet algısı çok önemlidir. Haksız bir konuma düşmek rahatsız edicidir. İşgörenlerin örgütsel adalet algıları örgüt içindeki davranış biçimlerini etkiler. Örgütsel adalet, verimliliği ve performansı büyük ölçüde etkileyen bir kavramdır. Bu kapsamda yöneticilerin ve iş sahiplerinin büyük sorumluluğu vardır. Çalışanların örgüt içinde adalete olan inancı, örgütsel bağlılığı artıran bir unsurdur. İş bölümünde, ücret dağıtımında, terfi sisteminde, yetki dağıtımında ve birçok alanda adalet ölçüleri ile davranmak insani ve adalet olgusunun bir gereğidir.

### **2.3.2.3. Örgütsel Ödüller**

Ödüller çalışanın harcadığı emek karşısında verilen, çalışma ve başarı durumunun maddi veya manevi olarak değerlendirilmesidir. Bazen takdir, bazen yetki verme gibi maddi olmayan değerler ile olabilir. Çalışan için daha çok maddi ödüller önemlidir, ihtiyacın giderilmesinde en önemli unsurdur.

"Örgütsel ödüller, bağlılığı etkileyen çok önemli bir örgütsel faktördür. Çünkü örgütsel bağlılık, bir çalışan için geleceğe yönelik beklentilerin bugün ile değiştirilmesi, bir işveren için ise bugün gösterilen çaba ve bağlılık karşılığında ödenen ücrettir. Bu değişimi belirleyen faktörlerden birisi de işin nasıl ödüllendirildiğidir. Örgütsel ödüller bu nedenle örgütsel bağlılıkla doğrudan ilişkilidir. Yöneticilerin, ödüllerin adil bir biçimde dağıtılmasında gösterdikleri başarının, çalışanların örgütsel bağlılığını geliştiren bir faktör olduğu belirlenmiştir" (İnce ve Gül, 2005: 79'den akt. Budak, 2009: 66).

#### **2.3.2.4. İşin Niteliği**

İşin niteliği ve önemi, örgütsel bağlılık üzerinde önemli etkilere sahiptir. Özellikle yüksek statülü çalışanlar için örgütsel özellikler örgütsel bağlılık sağlanmasında her zaman önemini korumuştur. Bu tür çalışanlar için kararlara katılma, rol belirsizliği ve otonomi gibi değişkenler önemli etkenler olarak ortaya çıkmaktadır (Ertürk, 2014: 50).

"İşin önemi, bir işin örgütte ya da dış çevrede, insanların yaşamı üzerindeki etkisi olarak ifade edilmektedir. Gerek motive etme potansiyeli ve zorluk derecesi, gerekse iş konusıyla özdeşleşme, geri bildirim, sorumluluk ve yetki sahibi olma gibi özellikler ise işin niteliğini belirlemektedir. Çalışanların görev alanları genişledikçe deneyimlerinin de artacağı ve buna bağlı olarak da, örgütsel bağlılıklarının artacağı varsayılmakta olup, örneklemeler üzerinde test edilen bu hipotezin sonuçları da hipotezi destekleyici olmuştur" (www.sildeplayer.biz.tr, 2017).

#### **2.3.2.5. Örgüt Kültürü**

"Örgüt kültürü, bir örgüt içindeki çalışanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi olarak tanımlanabilir. Bir başka ifadeyle örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hakim değerler ve inançlardır. Çalışanlarının örgütsel bağlılığı yüksek olan bir örgüt, güçlü bir örgüt kültürüne sahip demektir" (www.sildeplayer.biz.tr, 2017).

Örgüt kültürü, işgörelere benimsetilmiş duygu yükleme inancı ve değerleri ile ilgili psikolojik bir kavramdır. Doğrudan gözlemlenebilen davranış biçimi değildir. Gizli bir psikolojik gelişmedir ve az da olsa bilinç vardır.

Örgütün kültürü, örgütsel davranışın oluştuğu yapının, örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, inançlar, beklentiler, varsayımlardan oluşan bir yapıdır. Çalışan davranışlarını etkiler ve bireyi topluma uymaya zorunlu kılar. Örgüt kültürü kurumu anlatabilir.

#### **2.3.2.6. Takım Çalışması**

Örgütler bilinçsiz hareket tarzının, olumsuz etkilerinden korunabilmek için buldukları dinamik çevreye uyum sağlayabilmek, doğacak riskleri minimum duruma getirebilmek amacıyla yeni uygulamaların arayışı içindedirler. Küreselleşen pazarların çıkarlarının

çoğalmas, bilgi ve üretim sistemlerinin dinamik durumu takım çalışmasını ve yeniden yapılanmayı zorunlu kılmıştır. Takım çalışması rekabet avantajı kazanmada önemli bir parametredir.

"Takım çalışmasını; belli sayıda personelin, belirli amaçlarla ve belirli sürelerle bir araya gelip örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi sorunların çözülmesi, örgütte yenileşme ve değişme çabalarının organize edilmesi ve yürütülmesine yönelik olarak, yaptıkları eylemlerin bütünü olarak tanımlamak mümkündür. Sosyal ve ekonomik çevrede yaşanan değişikliklerin bir sonucu olarak bireysel performanstan çok işbirliği ve yardımlaşma ile oluşturulan takımların daha başarılı oldukları ortaya çıkmış ve bu konu yönetim açısından önem kazanmıştır" (Aksel, 2016: 28).

### **2.3.3. Örgüt Dışı Faktörler**

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin başında kişisel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra örgüt dışı faktörler de bulunmaktadır. Ülkenin ekonomik durumu, işsizlik oranları, çalışılan sektörlerin durumu örgüt dışı faktörlerin başında gelmektedir. Bu faktörlerin başında alternatif yeni iş bulma imkânları gelmektedir. Yeni iş bulma olanağı az olan kişi işine ve örgütüne daha fazla bağlı kalacağı kaçınılmazdır. Yeni iş bulma imkânı ve olasılığı fazla olan kişiler karşlarına çıkan alternatifleri değerlendirdiğinde gelen tekliflerin uygunluğu ölçüsünde içinde bulunduğu örgüte bağlılık derecesi şekillenecektir. Gelen tekliflerin sıklığı ve cazibesi ilerleyen zamanlarda örgüte bağlılık derecesini azaltacaktır. Alternatif iş imkânı arayışında en önemli ölçüt ücrettir.

## **2.4. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri**

Örgütsel bağlılık farklı düzeylerde karşımıza çıkabilir. Bu düzeyler; düşük örgütsel bağlılık, ılımlı örgütsel bağlılık ve son olarak yüksek örgütsel bağlılıktır.

### **2.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık**

Düşük örgütsel bağlılık, işgöreni örgütüne bağlayan durum ve davranıştan uzak olma durumudur. İşgörende kendini geliştirme dürtüleri ortaya çıkabilir. Bağlılık düzeyinin düşük olması yeni iş arayışına yönlendirebilir. İnsan kaynaklarını olumlu yada olumsuz etkileme durumu söz konusudur. "Düşük bağlılık, bireyin örgüt ile arasındaki bağın oldukça zayıf olduğu ve örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için göstermesi



gereken tutum ve davranışları sergilemediği bir durumdur". (Seyhan, 2014: 61).

Düşük bağlılık düzeyi, bireyin örgütü ile olan psikolojik aidiyet duygusunun zayıflığını ifade etmektedir. Bu nedenle düşük bağlılık düzeyine sahip işgörenler, ilk fırsatta buldukları örgütten başka bir örgüte geçebilmeyi arzuladıklarından dolayı örgütler için arzu edilmeyen işgörenler olarak nitelendirilebilir (Seyhan, 2014: 61/62).

#### **2.4.2. İlımlı Örgütsel Bağlılık**

İlımlı örgütsel bağlılık türünde, örgüt bireylerinin vefa ve sadakat durumlarının sınırsız olmama durumudur. İş becerileri, deneyimleri çok olsa bile bağlılık düzeylerinin tam olmadığı durumdur. Bu düzeyde örgüte direnme, değişime karşı çıkma, bireysel kimlik ve özelliklerini sistem karşısında savunma duygusu gelişebilmektedir. Bu bağlılık düzeyinde birey, ikilem arasında kalabilir. Alacağı kararlarda karamsar olabilir. Kişinin kendi çıkarları mı yoksa örgüt çıkarları mı ikilemi sağlıklı karar alma nedeni olabilir sosyal ve iş hayatını olumsuz yönde etkiler.

"Birey deneyim açısından güçlü ancak örgüte bağlılık ve özdeşleşmenin tam olmadığı bir seviyede bulunmaktadır. Bu düzeyde olan işgören örgütün kendisine şekil vermesine fırsat vermek istememektedir. İşgören, örgüt içerisinde bireysel kimliğini koruma yönünde gayret göstermektedir. Bu bağlılık düzeyindeki işgören, örgütün bütün değerlerini benimsemek yerine, örgütün bazı değerlerini kabul etmektedir. Örgütle bütünleşirken kendi değerlerini koruma yönünde çaba göstermektedir" (Seyhan, 2014: 63).

#### **2.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık**

Bu bağlılık türünde, tam bir bağlılık duygusundan söz edilebilir. Bireyin içinde bulunduğu örgütün gaye ve misyonunu kabullendiği, örgüte bağlanmada güçlü bir azim eğilimine girdiği gözlenmektedir. Örgüte dışarıdan gelebilen baskılara karşı durma ve örgüte karşı büyük derecede sahiplenme durumu göstermektedir. Yüksek bağlılık düzeyi yöneticiler tarafından görülebilirse, çalışan bu durumdan olumlu yönde etkilenebilecek, ödül sistemi işletilip görev pozisyonları kişinin beklentilerine cevap verebilecektir. Yüksek bağlılık düzeyine sahip çalışanların; işin kendisinden, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından doyumları yüksektir. Bu kişilerin

örgütten ayrılmaları; mutsuzluk, hayal kırıklığı, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumsuzluk ve az ödülleniş veya mahrum bırakılmış hissine kapılmaları durumlarında gerçekleşmektedir (Çakmak, 2008: 51).

## **2.5. Örgütsel Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi**

Örgütsel bağlılık ile adlandırılan veya birbiri yerine kullanılan birçok kavram bu bölümde incelenecek başlıklar halinde açıklamaları yapılacaktır. Bu kavramlar içerik açısından çok farklıdır fakat çoğu yerde birbiri yerine kullanılmaktadır.

### **2.5.1. Mesleğe Bağlılık**

Mesleğe bağlılık kısaca, bireyin işine aşırı sevgisi ve bağlılığı olarak tanımlanabilir. Uzun zaman ile elde edilen uzmanlık bireyin hayatında meslek olgusunun önemsenmesi ile ilgilidir. Kendisi için önemini kavramasıdır. " Birey mesleğinin önemini anlamasıyla birlikte mesleği ile güçlü bir şekilde özdeşleşmesi anlamına gelmektedir. Kişinin mesleğini elde etmek için yaptığı maddi ve manevi yatırımlar bu özdeşleşmeyi daha da güçlendirmektedir" (www.melezg.blogcu.com, 2017).

Mesleğe bağlılık ve çalışma arkadaşına bağlılık benzer kavramlar gibi görünmekle birlikte farklılık barındırmaktadır. Örneğin bir bankacı iş arkadaşlarını çok sevebilir, mesai dışında onlarla zaman geçirmek isteyebilir, işin dışında aileler arasında samimiyet olabilir. Ancak, buradan o bankacının mesleğini de sevdiğini ve bankacılık mesleğine bağlılık duyduğu anlamı çıkarılamaz. Bununla birlikte iş arkadaşlarına duyulan bağlılık, çalışanların işe ilişkin zorluklarla birlikte mücadele etme bilincini geliştirecektir. Bu bilince sahip çalışanlar birbirlerine daha çok bağlanacaklar. Bundan dolayı iş arkadaşlarına bağlılığının, çalışanları mesleki olarak da bağlılığa yöneltebileceği düşünülebilir. Komando birliklerinde askerlik yapanların meslekleriyle gurur duymaları ve bağlılık göstermelerinde, zorluklara birlikte katlandıkları iş arkadaşlarının etkisi olması buna bir örnektir (Fırat, 2015: 11/12).

### **2.5.2. İş Arkadaşlarına Bağlılık**

"Örgütsel bağlılıkla karıştırılan bir diğer kavramsa çalışma arkadaşlarına olan bağlılıktır. Çalışma arkadaşlarına bağlılık, çalışanların örgütte çalışan diğer kişilerle özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duyması anlamına gelir" (Keskin, 2015: 19).

İnsanların çoğu emek harcadığı kurumlarda 40 saatin üzerinde vakit geçiriyor. Çalışan mutluluğu çoğu zaman iş yeri atmosferi ve emek arkadaşlarına bağlıyor. Bireyin mesleğini sevmesi çalışma arkadaşları ile uyumu, örgüte çok şey kazandırmakta emek arkadaşını seven ve mesleğine bağlı işgörenler daha da uyumlu çalışmakta ve daha üretken olmaktadır.

Hayatın büyük bir bölümü çalışma ortamlarında geçirilmekte, profesyonel düşünceye göre çalışma ortamları para kazanma veya maaş alınan yerlerin ötesinde çok anlam taşıyor. Emek yoğun ortamlarda çalışanların birbirini sevmesi çalışma ve sosyal hayatı olumlu yönde etkilemektedir. .

### **2.5.3. Sadakat**

Sadakat kavramı aynı mesleki bağlılığa benzer şekilde üyeliğin sürdürülmesiyle ilgili bir kavramdır. Sadakatte sadık olunan nesne veya kavramdan gurur duyma, onu savunma, onun lehinde tavır sergileme vardır. Sadakat ve bağlılık birbirine yakın kavramlar olarak görülebilmelerine rağmen, aslında birbirlerinden farklıdır. Sadakat, nesnelere oldukları gibi kabul etmeye dayanırken, bağlılık daha kapsamlı ve daha genel tutumdur (Fırat, 2015: 12).

Örgütsel sadakat kavramı ise; “bireyin çıkarlarından ziyade bağlı bulunduğu örgütün çıkarlarını artırmayı ve bu çıkarlara aidiyet göstermeyi içeren üye davranışlarını ifade etmektedir” (Aşkın, 2014: 4).

"Bir örgüte, kuruma veya nesneye aidiyet hissinin son aşaması olan sadakat duygusu psikolojik ve davranışsal bir durumdur. Bu nedenle bireyin sadakat duygusunun tesis edilmesi güç ve önemli bir durumdur. Bağlılık ve sadakat arasındaki ortak nokta, her ikisinin de bir nesne veya organizasyona aidiyet duygusu içermesidir. Buradaki önemli ayrım, sadakatin bağlılıktan daha güçlü ve tek yönlü olmasıdır. Bir şeye sadakat gösteren bir kişi mutlak suretle bundan bir karşılık görmeyebilir"(Aşkın, 2014: 5).

### **2.5.4. İtaat**

Örgütsel bağlılıkla karıştırılan diğer bir kavram itaattir. İtaat bir görev duygusudur. İtaat örgütsel bağlılık kavramı içerisinde değerlendirilebilecek bir kavramdır ya da örgütsel bağlılık itaat içerisinde değerlendirilebilir. Kısacası itaat ile örgütsel bağlılık zıt

kavramlar değil, birbirlerini tamamlayan kavramlardır (Keskin, 2015: 19).

"İtaat, bireye kaynağı emir veren otoriteden gelen tartışılmaz bir görev duygusudur. Birey itaatsizlik durumunda uygulanacak yaptırımlar yüzünden ve bundan çekindikleri için itaat ederler. Örgütsel bağlılık ve sadakat bireyin kendi içsel duygusudur. Bağlılığın kaynağı otorite tarafından verilen emirlere değil, bireyin inanç, değer ve yargılarına dayanmaktadır. Bağlılık içsel olduğu için de, dışarıdan gelen emirlerle oluşturulması mümkün değildir" (Türk, 2016: 50).

### **2.5.5. İşe Bağlılık**

İşgörenler çalıştıkları işin zorlukları, kolaylıklarını çoğu zaman değerlendirirler. Kişi kendi fiziksel özelliklerine veya işin kolay yapılabilme durumunu veya üstlendiği işi sorunsuz bir şekilde sürdürebilme gibi işin özelliklerini çoğu zaman analiz etmekte, işin kolay yapılması, zevkli işlerin aranması, çabuk bitirilmesi çalışanı mutlu etmekte mutluluk duygusu artışı çoğu zaman işe bağlılığı artırmaktadır. Bunun yanında emek harcayan bireylerin yaptıkları işte özgür bırakılmaları kendi karar alma noktalarında olmaları aşırı baskıdan uzak kalmaları işe bağlılık durumunu artıracak ve verim açısından pozitif sonuçlar doğuracaktır.

"İşle ilgili konuların kişinin yaşamında önemli bir yer tutması, iş dışı zamanlarda da düşünce ve duygularının iş ağırlıklı olması, bir bakıma işi ile iç içe yaşaması, kişinin işi için harcadığı mesai dilimini bilinçli olarak daha uzun süre tutması yani gerektiğinden fazla çalışması, işe bağlılığın en önemli göstergeleri olarak kabul edilmektedir" (Çelebi, 2009: 81).

### **2.5.6. Yönetime Bağlılık**

Yöneticiler ve çalışanlar çoğu zaman karşı karşıya gelmektedir. Bunun nedeni yöneticilerin çeşitli uygulamaları ve kurdukları sisteme işgörenleri uymaya zorlamalarıdır. "Yönetime bağlılık, kanuna, onu yapan, yayımlayan ve yürüten güce olan bağlılıktır. Çalışan, metin ve tasarımların hazırlanışına, mevcut ve gelecekteki sonuçları bakımından katılarak, bunları diğer kişilere açıklayarak, gelecek eleştirilere karşı savunarak ve bunları beklenen şekilde uygulayarak bağlılığını gösterir" (Çoban, 2010: 41).

### **2.5.7. İş Doyumu**

İş tatminine yönelik literatürde bulunan çok sayıda araştırma incelendiğinde farklı tanımlarla karşılaşılmakla birlikte en genel ifadesiyle iş görenlerin buldukları iş ortamına yönelik gösterdikleri tutum yada hislerin bütünü şeklinde ifade edilebilmektedir. Çalışanların beklentilerine ulaşabildikleri zaman duydukları olumlu duygusal bir durum olarak tanımlanabilmektedir (Sarı, 2015: 27).

"İş tatmini, çalışan kişinin işi ile ilgili değerlerinin karşılanmasını ve bu değerlerin bireyin ihtiyaçları ile uyumlu olmasını, bir başka deyimle çalışanın işini ya da iş hayatını değerlendirirken aldığı hazzı ya da ulaştığı duygusal doyumu ifade etmektedir"(Zeynel, 2014: 19).

### **2.5.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**

"Örgütsel vatandaşlık davranışını biçimsel ödül sistemleri tarafından doğrudan ya da açıkça tanınmayan, ancak örgütün bir bütün olarak etkin bir şekilde fonksiyonlarını yerine getirmesini destekleyen gönüllü bireysel davranışlar olarak tanımlamaktadır. Davranışın gönüllü olması, iş tanımları ya da rol gereği olmayıp, iş tanımlarında da yer almaması anlamına gelmektedir. Başka bir ifadeyle, kişisel tercihin bir sonucu olarak ortaya çıktığı için böyle bir davranış gösterilmediği takdirde cezalandırma da söz konusu değildir" (Alioğulları, 2012: 30).

### **2.5.9. Motivasyon**

Motivasyon (güdüleme), Latince "motive"den gelmektedir. "Motivasyon, insanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların, düşünceleri, umutları, inançları, kısaca arzu; ihtiyaç ve korkularıdır" (Örücü ve Kambur, 2008: 86). Bireylerin davranışlarını teşvik eden ve kendilerinden veya çevrelerinden kaynaklanan çeşitli güdü ve topluluğu olarak da tanımlanabilir. Bu tanımlar doğrultusunda motivasyonun temelini oluşturan üç faktör şunlardır; insanın bir davranışta bulunmasını sağlama, davranışı yönlendirme ve sürdürme, bu davranışı yapmaktan dolayı özel bir mutluluk duyma" olarak sıralanabilir (Örücü ve Kambur, 2008: 86).

"Motivasyonun iki farklı boyutu vardır. Biri yöneticiler açısından çalışanların daha iyi, verimli ve etkin çalışmasının sağlanması, bir de çalışanlar açısından işini severek,

isteyerek, en iyi şekilde yapılmasının sağlanması. Aslında hepsinin de amacı aynıdır. Motivasyon çalışanların etkin, verimli çalışması ve işini yaparken mutlu olmasını sağlamaktadır. Personeli motive etmek için çeşitli özendirme araçlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Gelir, güvenlik, terfi, daha cazip iş, statü kazanma, kişisel güç ve otorite kazanma, kararlara katılma, adil olma ve devamlı disiplin gibi özendirme araçları insanları motive edebilmektedir" (Çelebi, 2009: 19).



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. İŞ DOYUMU

Bu bölümde iş doyumunu kavramının, farklı tanımları yapılarak, örgüt ve örgüt üyeleri açısından önemi ele alınmıştır. Ayrıca, iş doyumunu faktörleri ve alt boyutları ele alınıp, iş doyumunu teorileri ile alt boyutlarından söz edilmiştir.

#### 3.1. İş Doyumu Kavramı

İşletmelerin mevcut durumlarını sürdürebilmeleri ve gelişimlerini sağlayabilmeleri için insan gücüne ihtiyaçları vardır. İşinde başarılı olan insan da yüksek iş doyumuna ulaşmış olmaktadır. Günümüzde de iş doyumunu bu sebepten ötürü önem kazanmaktadır.

İş doyumunu, çalışanların yaptıkları işlerine olan genel tutumlarıdır. "İş görenin işine karşı göstereceği olumlu ya da olumsuz davranışlar olabilir. Bu nedenle kişinin gerçekleştirdiği işin sonucunda oluşan pozitif bir duygu haline iş doyumunu, aksi durumda meydana gelen negatif bir duyguya da iş doyumsuzluğu demek daha doğru olacaktır" (Akbaş, 2015: 37/38).

İş doyumunu, işgörenin maddi örgütsel kazanımlarına karşılık çalışmaktan zevk duyduğu arkadaşlarıyla birlikte eser oluşturmanın verdiği mutluluktur (Akkaya, 2015: 44)

#### 3.2. İş Doyumu Kavramı ve Önemi

İnsan, yaşamını sürdürmek için çeşitli zihinsel ve bedensel faaliyetler de bulunur. Bu faaliyetlerin tümüne iş denilmektedir. Bireyler günlük yaşantılarının büyük bir çoğunluğunu iş yerlerinde çalışarak geçirmektedirler. Bu nedenle çalışanın işindeki his durumunu aile yaşamına, aile yaşamındaki his durumunu da işine yansıtması doğaldır. İnsanların işlerinde sağladıkları doyum yaşantılarını da etkiler. "İş doyumunu, iş kapsamında oluşan durumlara karşı bir çeşit duygusal tepkidir. Dolayısıyla somut olmayıp, sadece hissedilebilir. İş doyumunu, bireyin yaşamından zevk almasıyla iç huzuruyla, motivasyonu, morali, işle özdeşleşme, işi çekici bulma kavramlarıyla yakından ilgilidir. Anlaşılacağı üzere iş doyumunu, çok boyutlu bir kavramdır. En yalın haliyle çalışanların işlerini sevme derecesi denilebilir. Bir başka deyişle, kişinin hak ettiğini düşündüğü ile elde ettiğini düşündükleri arasındaki fark ile ortaya çıkan

duygusallıktır. Maddi manevi hak ettiklerini aldığını düşünen birey daha fazla gayret içerisine girmektedir. Bireyin hak ettiklerini aldığını düşündüğü durumlarda iş doyumunu, almadığını düşündüğü durumlarda da iş doyumsuzluğu oluşur. İş doyumunu iş tatmini olarak da isimlendirilmektedir. İş doyumunu, bireyin kişisel durumu ve işe yönelik şartlarla ilişkilidir. Yöneticilerin bireyin fizyolojik, psikolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyacı ön planda tutulmalıdır. Yapılan işin istenilen şekilde tamamlanması kadar iş görenin çalıştığı kurumdan memnun olmaları da önemlidir. İş doyumunu yakalayan çalışanın sağlığı da işinde mutlu olduğu için olumlu etkilenir. Ancak doyum yakalayamayan çalışan yaşadığı üzüntü nedeniyle çeşitli rahatsızlıklara yakalanabilir" (Erdoğan, 2016: 48).

Genel olarak iş doyumunu; işi yapan kişilerin çalıştığı kurumdan, yaptığı işten memnun olma durumudur. İş doyumunu olan kişinin verimliliği ve performansı da artmaktadır. Buna bağlı olarak; işletmenin de verimliliği artacağından, iş doyumunu hem kurum için hem de çalışan için önemli bir durumdur.

### **3.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

"Çalışanın işi hakkındaki düşüncelerini etkileyen değişkenler arasında; ücret, terfi imkânları, sosyal haklar, yöneticiler, iş arkadaşları, çalışma koşulları, haberleşme, güvenlik, verimlilik ve işin niteliği, işin çeşitliliği veya monotonluğu, beceri ve yeteneklerin kullanılması, farkına varılma veya tanınma, istihdam güvenliği, rol açıklığı, iş çevresi ile ilgili özellikler, otonomi, kararlara katılım, algılanan iş stresi, sorumluluklar bulunmakta ve bu değişkenlerin her biri iş doyumunu değişik şekillerde etkilemektedir" (Şengül, 2008: 49/50).

İş doyumunu bireysel ve çevresel faktörlerde etkilemektedir. Bunlar;

#### **3.3.1. Bireysel Faktörler**

Bireysel faktörleri etkileyen değişkenler yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, maddi durum, tecrübe ve aynı işte kalma süresi, kişilik değişkenleri alt bölümde açıklanacaktır.

#### **Yaş**

Yaş iş doyumuyla ilişkili önemli demografik faktörlerdendir. "Kişinin içinde bulunduğu



dönem kişinin duygu ve düşüncelerinde, hal ve hareketlerinde etkileyici bir faktördür. Bu nedenle kişinin işine karşı tutumu da yaşına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Çalışanlar da yaş ilerledikçe, yaşamla ve işle ilgili beklentilerinin birçoğu hemen hemen gerçekleşmektedir. Bu nedenle iş doyumunu düzeyleri yaşın artması ile paralellik gösterir. Emeklilik zamanı yaklaşan çalışanlarda ise iş doyumunu, işinden ayrıldığı zaman ne yapacağı endişesiyle azalmaktadır. Ayrıca aşırı iş yükü ve çağın gerektirdiği çalışma koşullarında yaşça ileride olan çalışanların teknolojideki gelişmelere daha zor uyum sağlaması ve bu değişime direnmeleri işte ki doyumunu azaltmaktadır” (Erdoğan, 2016: 50).

Yaş ilerledikçe daha gerçekçi beklentilerle karşılaşılırken; genç yaştaki çalışanların beklentileri işverenlerden daha fazla olmaktadır.

### **Cinsiyet**

Çalışma hayatı kadın ve erkeğe farklı imkânlar sunar. İş hayatı cinsiyet açısından eşit şartlar taşımaz. İş görenlerin cinsiyetlerindeki farklılık işe karşı bakış açılarındaki farklılıkları da oluşturabilmektedir. Ancak aynı şartlara sahip farklı iki cinsin aynı doyumunu sağladığı da görülmüştür. "Kadın iş gören ile erkek iş görenin yaradılışları gereği işi algılayış şekilleri işlerinden beklentileri, işlerine verdikleri değer birbirinden farklılık göstermektedir. Erkek için işin daha çok kariyer ve ücret yönleri önemliken kadınların eşlik ve annelik rolleri onlar için önceliklidir. Bununla birlikte cinsiyetin iş doyumunu üzerinde etkili olması biraz daha toplumsal yapı ve işin özelliğinden de kaynaklanmaktadır. Örneğin kadınların fiziki işgücü gerektiren işlerde iş doyum düzeyleri daha fazla ayrıntı içerdiğinden dolayı doyuma ulaşmada erkeklere göre daha geride kalabildikleri gözlemlenmiştir"(Erdoğan, 2016: 52).

Kadınlar uygun iş saatlerine, örgütsel iletişime, iş güvencesine önem verirken; erkek çalışanlar daha çok örgütteki konumlarına, özerkliklerine önem vermektedir.

### **Eğitim Düzeyi**

Eğitim ile iş doyumunu arasında hem olumlu hem olumsuz ilişki vardır. "Eğitim seviyesi yüksek olanlar bazen iyi koşullarda iş bularak doyumunu yakaladıkları gibi, bazen de eğitimlerinin gerektirdiği işi bulamamaları ve eğitim seviyeleri arttıkça beklentileri

fazlalaştığından dolayı doyumsuzluk yaşamaktadır"(Erdoğan, 2016: 51).

"İşgörenlerin iş doyumu düzeyine etki eden özelliklerinin tespit edilmesi İKY görevleri arasındadır. Kişisel eğilimler ile iş doyumu arasında ilişki olduğunu gösterse de, örgütler doğrudan işgören kişiliğini etkileyememekte bunun yerine işgören ile işler arasında en iyi eşleştirmeyi yapacak seçim metotları kullanıp seçilenleri kendileri için en uygun olan işlere yerleştirerek iş doyumu düzeylerini geliştirmeye çalışmaktadır. Sonuç olarak, iş doyumu ile ilgili olarak kişisel özellikler ve eğilimlerin, kişilerarası kültürel ayrımların anlaşılmasıyla son dönem araştırmaların bulguları henüz bu konunun anlaşılmadığını göstermektedir. Örgütsel başarımın sağlanmasında nitelikli işgörenlerin insan kaynakları liderleri tarafından bulunması ve "işgörene iş değil; işe işgören" uygulamasıyla hem işin doğru yapılacağı hem de işgörenlerin iş doyumu düzeylerinin olumlu yönde etkileyeceği değerlendirilmektedir" (Akkaya, 2015: 54).

Aynı iş yerinde çalışan eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin iş doyumu, aynı ücrete çalışan eğitim düzeyi daha düşük olan kişilere göre daha düşüktür. Yapılan iş aynı, ücrette aynı fakat eğitim seviyeleri farklı olduğundan iş doyumları da farklı olmaktadır.

### **Medeni Durum**

Modern hayatın kadınları, artık klasik aile hayatından çıkıp iş yaşamına girmişlerdir. Bunun sonucunda ailevi sorumluluklarında eşler arasında paylaşımını kaçınılmaz hale getirmiştir. Artık bayan çalışanlar için eşinin desteği azımsanmayacak kadar önemlidir. Eşlerinin desteği azalan ya da olmayan bayanlarda iş doyumları buna bağlı olarak düşmektedir. "Özellikle çalışan evli kadının çocuklu olması, sorumluluklarının fazla olmasından dolayı, eşinin yeterince ya da hiç destek çıkmaması kadınında ruhsal hastalıklara yol açmaktadır. Ancak evli çalışanlarda iş doyumu bekârlara göre fazladır. Bunun nedeni evli çalışanlar sorunlarla daha hızlı baş edebilmektedirler. Aynı zamanda düzenli aile hayatı olanlar bu durumu işlerine yansıttıkları için daha fazla doyum almaktadırlar. Ayrıca evli bireyler aile sorumluluğu gereği iş değişikliğinden çekindikleri için mevcut işlerinden doyum almayı tercih etmektedirler" (Erdoğan, 2016: 53).

Günümüzde hayat koşullarının daha da ağırlaşmasıyla beraber bayanlar da iş dünyasına atılmaktadır. Bekâr bayanların sorumlulukları evli bayanlara göre daha az olduğundan iş

doyumları daha düşüktür.

### **Tecrübe ve Aynı İşte Kalma Süresi**

Kişilerin aynı alanda veya aynı kurumda çalışma sürelerinin fazla olması iş doyumlarının yüksek olmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla iş tecrübesinin artması iş doyumunu artırıcı bir faktördür. “İş hayatına yeni başlayan, az tecrübeli kişilerin gerçeklerle ters düşebilen beklentileri söz konusudur. Zaman geçirip tecrübe kazandıkça bu kişiler çalıştıkları görevde yükselme imkânlarının olmadığını ve iş arkadaşlarının geçimsiz olduğunu görmekte dirler. Böylelikle iş doyumları olumsuz etkilenmektedir. Çalışma hayatını yeteri kadar tanıyan çalışanlar iş doyumunu duygusunun zamana bağlı bir olgu olduğunu bazı durumlarda küçük doyum sızlıkları kabul etmesi gerektiğini bunun gelecekteki doyumunu etkileyeceğini bilirler” (Akbaş, 2015: 48).

İş hayatındaki tecrübe; iş doyumunu olumlu etkilemektedir. Tecrübe arttıkça doğru orantılı olarak doyumda artar.

### **Kişilik**

Çalışanların değişik kişilikleri olabildiği gibi aynı şekilde farklı birçok değer yargıları ve inançları olabilmektedir. Bazı çalışanlar iş yerlerinde bağımsızlık isterken bazıları çalışma ortamını kendileri düzenlemek ister ve yöneticilerinin kendilerine çok karışmamasını tercih ederler. “Bazıları başkalarının yapmakta zorlandığı işi yapmaktan zevk duyarlar. Bazıları kendilerinin devamlı ne yapılacağını söyleyeni devamlı kontrol edilmesini istemektedirler. Sayılan bütün bu özelliklerin çalışma ortamında yaşanması kaçınılmazdır. Bu nedenle organizasyonlar herkesin iş doyumunun kendi kişilik yapılarıyla paralel olduğunu varsayıp çalışma ortamında kişileri sürekli analiz ederek iş dağılımını bu doğrultuda vermeleri hem örgüt hem de çalışanlar açısından daha verimli olacak ve kişilerin iş doyumunu artıracaktır. Çalışanların kişilik yapılarının işe uygunluğu önemli bir faktördür. Çalışanlara işle ilgili beceriler kazandırılabilir ya da yetkilendirilebilirler. Ancak, duygusal olarak olgunlaşmamış kendisini geliştirmeyen kişiler ne kadar akıllı ve eğitilmiş olurlarsa olsunlar örgüte faydadan ziyade zarar vermektedirler. Olgun ve tutarlı bir kişilik geliştirmiş çalışanlar azimli ve sabırlı olduklarından yüksek iş doyumuna sahiptir” (Akbaş, 2015: 49).

Kendine güveni fazla olan kişiler, bu özelliği düşük olan kişilere göre daha fazla iş doyumuna sahip olmaktadır. Bu kişiler daha kararlı ve gerçekçi olmaktadır.

### **3.3.2. Çevresel Faktörler**

Çevresel faktörler değişkenleri: İşin kendisi, çalışma koşulları, ücret düzeyi çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, alt üst ilişkileri, ilerleme ve terfi imkânlar, ödüllendirme konuları alt bölümde incelenecektir.

#### **3.3.2.1. İşin Kendisi**

İşin kendisi ile ilgili yapılan araştırmalarda mesleğin iş doyumunu etkilediği ortaya çıkmıştır. "Çalışanlar için bir işin özellikleri ne kadar beceri, sorumluluk gerektiriyorsa, çalışana o derece doyum sağlayacaktır. Çalışanın kapasitesini aşmayacak kadar zorluk ve sorumluluk çalışanın başarıma isteğini arttırıp işten aldığı doyumunu arttırma eğilimine yöneltecektir"(Küçük, 2014: 18).

Örgüt üyelerinin çalıştığı işi sevmesi önemlidir. Çalışan kendi fiziki yapısına göre işleri tercih etmektedir. İş doyumunda yapılan işin özellikleri de önemlidir, çalışan bireyler kendi becerilerini gösterebilecekleri işlerde yer almaları verimi arttıracaktır. İş güvencesinin tam olması da iş doyumunu açısından başka bir etkidir, işten çıkarılma korusu olan işletmelerde verim ve bağlılıktan söz etmek mümkün değildir. İşin zorluk derecesi çalışma, iş doyumunu açısından önemlidir. Çalışan arzu ve istekli olmadığı durumlarda istenen verim alınamayacaktır.

#### **3.3.2.2. Çalışma Koşulları**

Dünyadaki hızlı değişim, yoğun rekabet, işletmeleri yeni kararlar almaya işletmelerin temel direği iş görenlerin beklentilerini ve çalışanlara rahat çalışma ortamı sunmayı zorunlu hale getirmiştir. İşletmeler iş tatminine sahip kişilerin çabaları ile istenen hedeflere ulaşabilirler.

"İş yerinin ısısı, nemi, havalandırması, ışık ve gürültü düzeyi, çalışma saatleri ve dinlenme molaları, işyerinin konumu, işyerinin temizliği ve kalitesi, iş teçhizatı gibi çalışma ortamıyla ilgili unsurlar iş doyumuna etki etmektedir" (Bozkurt ve Turgut, 1999: 60'dan akt. Erdil ve ark, 2011: 17-26).

Ek olarak gürültü de iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Gürültüsüz ortam daha çok çalışma yeri tercihidir.

### **3.3.2.3. Ücret Düzeyi**

"Bireyin elde ettiği ücret iş doyumunda karmaşık ve çok boyutlu bir özellik taşır. Ücret, hem bireyin temel gereksinimlerini karşılar hem de bireyin üst düzey ihtiyaçlarını karşılamada bir araçtır. Çalışanlar aldıkları ücrete bakarak yönetimin kendileri hakkında ne düşündüğünü tahmin ederler. İyi bir ücret işverenin kendisinden memnuniyetini, düşük ücret ise memnuniyetsizliğini ifade eder" (Özkan, 2011: 172).

İşi yapanın beklentileri ne kadar karşılanırsa alınan verim de o kadar yüksek olmaktadır. Ücretlerin işveren tarafından orantısız bir şekilde belirlenmesi iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Ücret ne kadar tatmin edici olursa, iş doyumuna o kadar artmaktadır.

### **3.3.2.4. Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler**

İnsanlar çalışma hayatlarında, iş arkadaşları ile geçirdikleri zaman kadar belki de, birçok yakınıyla geçirmemektedirler. Bu nedenle çalışma arkadaşları ile geçirilen zaman az bir zaman dilimi değildir. "Birçok kişi aynı hayat görüşüne sahip, olumlu ilişkiler kurabileceği, çalışmaktan zevk alacağı, ilişkilerinin saygı çerçevesinde olacağı kişilerle çalışmak ister. Bireyler işlerini sevmese bile iyi bir iş grubunda yer almaları çalışma yaşamından zevk almalarına neden olabilir. İş arkadaşları aralarında gerektiğinde birbirleriyle isteklerini beklentilerini paylaşabilmelidir. İletişim çalışanlar arasında birbirleriyle ilgili düşüncelerin bilinmesinde, çalışırken hangi işi nasıl yapacağını öğrenmesi konusunda meslektaşların birbirlerinden neler beklediğini bilinmesi konusunda faydalıdır" (Erdoğan, 2016: 60/61).

Günün uzun bir kısmını insanlar iş yerlerinde geçirmektedir. Haliyle orada bulunan kişilerle zaman geçirilmektedir. İş arkadaşlarıyla olan ilişkiler ne kadar iyi olursa iş doyumuna o kadar yüksek olmaktadır.

### **3.3.2.5. Ast- Üst İlişkileri**

İş ortamında ast üst ilişkileri organizasyonlar için önem arz eder ve ilişkiler insani boyuttadır. Ast üst ilişkisi daha çok kamu kurumlarında hiyerarşik bir yapı içinde

gerçekleşmektedir. Kamu çalışanları özel sektöre göre daha ciddi boyuttadır. Birçok şirkette ast üst ilişkileri, örgüt bireylerinin aşırı dostluk kurmaları, yakın ilişkilerin aşırılığı bir aile ortamı yarattığından iş doyumunu yöneticiler tarafından kolaylıkla hissedilebilir. Ast üst ilişkilerinde iletişim kanallarının çokluğu güven ortamı yaratır. Yöneticiye karşı duyulan güven, iş doyumunu artıracak olumlu hava oluşturacağından istenen verimli çalışma elde edilebilecektir. Çalışanlar için iyi iş ortamı ihtiyaçlara eşit oranda ulaşılma imkanı olan yerlerdir. Bu durum beraberinde örgüt yapısına göre sorunlarda barındırmaktadır. Sorunların aşılabilmesi çift yönlüdür; astlar gereken saygıyı gösterirken çalışanlar mesleki ahlak kurallarına uymak zorundadır. Üstler sürekli emir veren kişiler demek değildir. Yöneticilerden beklen olgun düşünme ve etkili iletişim kurabilme becerilerini gösterebilmesidir. Özellikle aile şirketlerinde çalışan bireyler, zaman geçtikçe üstleri ile kardeş gibi olmaktadır. Buna bağlı olarak çalışan kendini o aileye ait hissettikçe doyum artmaktadır.

"Liderler, astlardan geri besleme almak için önce dinlemelidir. Genelde dinleme, iletişimin gözden kaçan ama çok önemli bir basamağıdır. Araştırmalar çok az sayıdaki liderin gerçek anlamda dinleme alışkanlıklarının olduğunu ortaya koymaktadır. Doğru dinleme yada dinleme becerisinin geliştirilmesi için yapılacak, uyulacak maddeler, liderler için rehber niteliğindedir" (Canver, 2004: 75).

### **3.3.2.6. İlerleme ve Terfi İmkânları**

İşgörenlerin çalıştıkları şirkette sahip oldukları terfi imkânlarının iş doyumunu düzeyleri üzerinde olumlu veya olumsuz etkileri bulunmaktadır. Terfilerin adil olması çalışanlar açısından önemlidir. "İşe yeni başlamış bir kişi, örgüt içerisinde terfi imkânı olmadığını ve almış olduğu ücretin arttırılmayacağını düşünürse, göstereceği tüm çabalarının faydasız olduğunu bilerek, işine karşı olumsuz tutum sergileyebilir. Terfi durumları, iş doyumunu ücretlere göre daha çok etkilemektedirler. Kişiler yaptıkları işlerde başarılı olup, başarılarını göstermek ve bir üst göreve çıkmak isterler. Daha üst bir görevlendirme ile kazanılan ücrette artacağından bu durum kişinin sosyal statüsünü ve toplum içerisindeki konumu da pozitif yönde etkileyecektir. Yükselme imkânı, insanı çalışmaya teşvik eden önemli unsurlardan biridir" (Akbaş, 2015: 52/53). Çalışanların performanslarının değerlendirilip, onlara terfi imkânı sunulması, onların daha da istekli çalışmalarına neden olacak ve iş doyumlarını arttıracaktır.

### 3.3.2.7. Ödüllendirme

Bir örgütün gereksinim duyduğu kişileri hizmete alıp, kuruluşta kalmasını sağlayarak, aynı zamanda da bu kişilerin motivasyonunu ve çabasını arttırarak, örgütün hedefine ulaşmasına yardımcı olan stratejileri, politikaları ve sistemleri geliştirme ve uygulamaya koyma süreci ödüllendirme olarak tanımlanmaktadır."Başarılı olma olgusunun önemini bilen bireyler yer aldıkları iş süreçlerinde, çalışma arkadaşlarına oranlara daha fazla gayret göstermektedirler. Bireyler arasında ödüllere verilen önem farklılık göstermektedir. Kimileri maddi ağırlıklı olan, parasal değer taşıyan ödülleri daha çok arzularken, kimileri ise manevi ağırlıklı olan, tebrik, teşekkür tarzı ödüllere daha fazla önem vermektedirler. Bu beklenti, kişisel ihtiyaçlara göre farklılık gösterdiği gibi kişisel özelliklerle de ilgilidir. Kurum yapılarına baktığımız zaman çalışmayı daha da teşvik edici hale getirmek için ödüller hakkında bilgilendirmeler yapılır. Bireyler organizasyonda yer alan ödülün varlığından haberdar iseler, bu ödüle ulaşmak için daha fazla çaba sarf ederler. Zaman zaman üstün başarı gösteren ya da farklılık yaratarak kuruma katkıda bulunan çalışanlar önceden öngörülmuş ödüllerin yanı sıra başarıya özgü ek ödüller de kazanırlar"(Karaatlı, 2014: 5).

### 3.4. İş Doyumu Teorileri

Bireylerin gereksinimlerini ve beklentilerini temel alarak yapılan çalışmalarda, insanı çalışmaya sevk etmenin (güdülemenin) yolları araştırılmış böylelikle bu konuda birçok teori ortaya çıkmıştır. Bu teorilerin "güdülenme" odaklı olmalarının nedeni, çalışanın göstermiş olduğu başarı ve performansın onun ne ölçüde güdülenmiş olduğuyla ilgili olmasıdır. İş doyumu kavramının kuramsal çerçevesi oluşturulurken de güdülemenin niteliğinden ve güdüleme kuramlarından yararlandığı görülmektedir. Nitekim iş doyumu ve güdüleme birbirleri ile yakından ilişkili kavramlardır (Saritaş, 2015: 10).

Literatürde farklı sınıflandırmalara tabi tutulan bu teorilerin yaygın olarak "kapsam" ve "süreç" başlıkları altında açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Kapsam teorileri davranışı "neyin" motive ettiği üzerinde dururken; süreç teorileri davranışın "nasıl" motive edildiği üzerinde durmaktadır (Saritaş, 2015: 10).

#### 3.4.1. Kapsam Teorileri

Bu bölümde kapsam kuramları adı altında dört adet güdüleme kuramı incelenecektir.

Bunlar Abraham Maslow tarafından geliştirilen İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi; Clayton Alderfer'in Varolma-Aidiyet-Gelişme (ERG) Teorisi; F. Herzberg tarafından geliştirilen Çift Faktör Teorisi ve McClelland tarafından geliştirilen Başarma İhtiyacı Teorisi'dir (Sarıtaş, 2015: 11).

### 3.4.2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Abraham Maslow tarafından 1943 yılında geliştirilen bu teori motivasyon teorileri arasında en çok bilinen teoridir. "İnsanların yaptığı her davranışın, belirli ihtiyaçları gidermeye yönelik olduğu ve ihtiyaçların bireyler açısından bir sıralamasının olduğu kanısına dayanmaktadır. Maslow'a göre bu beş ihtiyaç en düşükten en yükseğe belirli bir hiyerarşi göstermektedir. Bu teoriye göre, alt kademede bir ihtiyaç giderilmeden üst kademede ihtiyaçlar kişiyi davranışa yönlendirmez" (Çelik, 2016: 12). Maslow bu ihtiyaçları önem sırasına göre sıralamış ve beş gruba ayırmıştır bu ihtiyaçlar alt bölümde sırası ile ele alınacaktır.



Şekil: 2 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Karapınar, 2008: 9).



### **3.4.2.1. Fizyolojik İhtiyaçlar**

Fizyolojik gereksinimler "Bireyin yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan temel gereksinimlerdir. Örneğin; hava, su, beslenme, boşaltım, uyku vb. bu gereksinimler karşılandıktan sonra bundan sonraki gereksinimler bir motivasyon kaynağı olarak algılanabilir" (Çelik, 2016: 12).

"Bir iş sahibi olup karşılığında belirli bir ücret elde etme çabasının altında da her şeyden önce bu temel ihtiyaçlar serisi yatmaktadır. Kişi çalışarak para kazanır; kazandığı parayıda öncelikle temel fizyolojik ihtiyaçlarını (yeme, içme, uyku, cinsellik) karşılamak üzere kullanır" (Karapınar, 2008: 10).

Motivasyonun ilk adımı sayılan ihtiyaçları; fizyolojik ihtiyaçlar içermektedir.

### **3.4.2.2. Güvenlik İhtiyacı**

"Fizyolojik ihtiyaçlar belirli bir düzeyde giderildikten sonra bir üst düzeydeki ihtiyaçlar kendini gösterir. Bunlar korunmaya yönelik güvenlik ihtiyaçlarıdır" (Karapınar, 2008: 10).

"Güvenli (tehlikelerden uzak), istikrarlı (kararlı) hayat ihtiyaçları, bağlanma, dayanma, korunma ihtiyaçları, korkusuz, kaygı ve karmaşadan uzak yaşama ihtiyaçları, yapılanmış, düzenli, kurallı, ilkeli, kanunlu, sınırların belirli olduğu bir ortam ihtiyacı, kudretli bir korucuya / koruyuculara sahip olma ihtiyacı bu takımı teşkil eden ihtiyaçlardır" (Karapınar, 2008: 10).

Fizyolojik ihtiyaçlara göre daha az önemlidir.

### **3.4.2.3. Aitlik/ Ait Olma İhtiyacı**

Fizyolojik ihtiyaçlar adı verilen ve güvenlik ihtiyaçlarının kısmen tatmin edilmesiyle, kişi kendini rahat ve güvende hisseder. Bu noktada sevgi, şefkat, bağlılık, ait olma ihtiyaçları kendini gösterir (Karapınar, 2008: 10).

"Bu basamakta yalnızlığın, toplumdan uzaklaşmanın, reddedilmenin, arkadaşsızlığın, acılarını daha kesin, daha şiddetli hisseder. Sık sık yer değiştirme ve seyyar (mobile) bir hale gelme, geleneksel grupların (aile, akraba, arkadaş, köy, aşiret guruplarının)

çökmesi, dağılması, kuşaklar arası ayrılığın artması, şehirleşme ve köydeki, mahalledeki yakın ilişkilerin yok olması, Amerikanvari arkadaşlığın yüzeyselliği-sıklığı bu ihtiyaçların şiddetini gittikçe artırmaktadır” (Karapınar, 2008: 10/11).

Maslow’a göre motivasyon kişinin o an içinde bulunduğu ihtiyaç düzeyinden etkilenir. Örneğin; ait olma ve sevgi ihtiyaçları düzeyinde bulunan bir kişinin aldığı ücreti yükseltmek, o kişinin çalışma motivasyonunu yükseltmek yolunda pek fazla iş yaramayacaktır. Bu kişinin ihtiyaç duyduğu şeyler çevresi tarafından kabul görmek, dostluklar kurmak ve topluluk içerisinde bir yer sahibi olmaktır. Ücret artışı bu ihtiyaçların hiçbirine cevap vermez; dolayısıyla kişiyi motive edemez (Karapınar, 2008: 11). Başkaları ile arkadaş olmak, çevre tarafından önem verilmek bu ihtiyacı tanımlamanın başka bir açıklamasıdır.

#### **3.4.2.4. Saygınlık/ Saygı İhtiyacı**

Saygınlık gereksinimleri iki kademe ele alınır. İlk kademe bağımsızlık, kişisel değer, itibar gibi şeyler ile ilişkili olarak kendi kendine saygı duyabilme gereksinimlerini içerir. İkinci kademe ise dikkat çekme, ün, saygınlık, statü, tanınma ve başkalarının beğenisini kazanma gereksinimlerini içerir. Maslow bu gereksinim kademesine “değer gereksinimleri” adını vermektedir. Çünkü bu gereksinimler kişinin özdeğere ve başkalarından değer görmeye ihtiyacına vurgu yapmaktadır (Özkan, 2011: 121).

"Ödüller, primler, kutlamalar, firmanın yayın organında çalışanların başarılarının duyurulması, ayın elemanının düzenli olarak seçilmesi örgütlerin bu gereksinimleri karşılamak için gerçekleştirebilecekleri uygulamalar arasındadır. Pozisyon isimlerinde son yıllarda görülen artış ve çeşitlilik çalışanların saygınlık gereksinimlerini karşılama amaçlarıdır. Uygulamaların türleri kültürel faktörlerle yakından ilgilidir; çünkü saygınlık gereksinimini hangi tür ödülün karşılayacağı kültürden kültüre değişmektedir. Bu politikalar genellikle çalışanlarına düşük ücret ödeyen hizmet sektöründe ya da iş arkadaşlarıyla sınırlı ilişki kurma olanağı olan satış sektörü çalışanlarına uygulanmaktadır" (Özkan, 2011: 121/122).

Güçlü olmak, başarılı olmak, bilgiye sahip olmak, saygınlık görmek ihtiyaçlarındandır.

### **3.4.2.5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı**

Fizyolojik, güvenlik, sevgi ve saygı ihtiyaçlarının tümünde ihtiyaç ortaya çıktıktan sonra organizma tarafından o ihtiyaç giderilmekte ancak bir süre sonra aynı ihtiyaçlar tekrar ortaya çıkabilmektedir. Yani hiçbir ihtiyaç sürekli olarak giderilememektedir. Aslında kendini gerçekleştirme ihtiyacı bu yönüyle diğer ihtiyaçlara benzemektedir. Ancak kendini gerçekleştirme ihtiyaçları gelişmeye yönelik ihtiyaçlar olduğu için herhangi bir doyum noktasından söz edilememektedir. Bu ihtiyaçların giderilmesi güdülenmeyi azaltmamakta aksine giderildikleri oranda gelişmeye yönelik arzu artmaktadır. Maslow'un da belirttiği gibi kendini gerçekleştiren bireyler temel gereksinimlerinin eksikliğini gidermiş ve mükemmelliğe ulaşmak için kendilerini devamlı geliştiren bireylerdir. Kendini gerçekleştirme ile birlikte kişisel gelişime duyulan arzu devam etmekte; ancak bireyin ilgi alanları genişlemekte / çeşitlenmekte ve dünyaya dair anlayışı gelişmektedir. Başka bireyleri sevmek, onları olduğu gibi kabul etme ve onlara saygı duyma kendini gerçekleştiren bireylerin özelliklerindedir. Kendini gerçekleştiren bireyler kendi benliklerini aşan, toplumsal sorunlara ilgi duyan bireylerdir. Kendini gerçekleştirme ihtiyacının karşılanması ruh sağlığını da olumlu olarak etkilemekte, üretim ve yaratıcılık artmaktadır (Abukan, 2014: 19).

Maslow, tıpkı tohumun içinde bitkinin olmayıp da potansiyelinin orada olduğu gerçeği gibi her insanın kendini gerçekleştirme potansiyeli ile doğduğunu belirtmektedir. Ancak insanların gündelik hayatta yerine getirmesi gereken görevlerinin / rollerinin bu potansiyelin ortaya çıkmasını engellediğini ya da kısıtladığını ileri sürmektedir. Bu nedenle de çok az insanın kendini gerçekleştirebildiğini ifade etmektedir (Abukan, 2014: 20).

Olayları yargılamadan olduğu gibi kabul etme, yaşama saygı duyma, özgür hissetme gibi tanımlanmaktadır.

### **3.4.3. Clayton Alderfer'in ERG Teorisi**

Clayton Alderfer tarafından geliştirilen ERG kuramı "Maslow ve Herzberg'in kuramlarında kullandıkları sınıflamalara benzer bir sınıflama yaparak güdüleyici etkenleri değişik bir yaklaşımla açıklamaya çalışmıştır. Alderfer gereksinimleri üç gruba ayırmıştır:

1. Varolma, 2. Aidiyet, 3. Gelişme. Bu kurama İngilizce kelimelerin baş harfleri kullanılarak kısaca ERG kuramı denilmektedir" (Aydın, 2006: 21).

Var olma ihtiyaçlarının örgüt tarafından belirlenenleri, yan ödemeler, fiziksel çalışma koşulları gibi ihtiyaçlardır. Bu kategori Maslow'un temel, kısmen de güvenlik ihtiyaçlarıyla da kıyaslanabilir. Aidiyet (beraber olma ) ihtiyaçları, iş ortamında kişilerin birbirleri ile olan ilişkilerin tümünü kapsar. Bu ihtiyaç kategorisi Maslow'un güvenlik, aidiyet ve kısmen de saygınlık ihtiyaçlarına benzer. Gelişme ihtiyaçları, bireyin işindeki kişisel gelişme ve yaratıcılığa yönelik çabalarını gerektiren tüm ihtiyaçlarıdır. Bireyin yüklendiği işte yeteneklerinin tümünü kullanması değil; yeni yeteneklerin geliştirmesinin de gerekliliğini vurgular. Maslow'un kendini gerçekleştirme ve kısmen de saygınlık ihtiyaçları, gelişme ihtiyaçlarıyla da benzerdir (Aydın, 2006: 21/22).

ERG teorisi üç temel öneriden oluşur:

1. Her seviyedeki ihtiyacın bir kısmı tatmin edilince, daha fazlası arzu edilir (ihtiyaç tatmini). Örneğin; işe ilişkin var olma ihtiyaçları tatmin edilince (örneğin; ücret), daha fazlası istenir.
2. Alt düzeydeki ihtiyaçlar daha fazla tatmin edilince, üst seviyedeki ihtiyaçlara istek artar (istek güçlenmesi). Örneğin; bireyin var olma ihtiyaçları (ücret) çok fazla tatmin edilince beraber olma ihtiyaçlarına olan istek artar.
3. Üst düzeydeki ihtiyaçlar az tatmin edilirse alt düzeydeki ihtiyaçlara daha fazla istek duyulur (ihtiyaç hüsrani) (Aydın, 2006: 22).

"İhtiyaçlar teorisinden farklı olarak ERG teorisi, aynı anda birden fazla ihtiyacın güdüleyici olabileceğini göstermektedir. Tatmin - ilerleme ve hüsrani – geriye dönüş gibi ikili bileşeni nedeniyle, organizasyonlardaki insan davranışlarına daha sade bir anlayış sağlamaktadır"(Aydın, 2006: 22).

#### **3.4.4. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi**

"Kapsam kuramları arasında en çok bilinen ikinci yaklaşım olan, Çift Faktör Teorisi Frederick Herzberg tarafından 1950 yılında, insanları etkin ve verimli bir biçimde çalıştıracak işyeri koşullarının neler olduğunu araştıran bu teori, çalışanların işlerinde en

son ne zaman kendilerini en iyi ve en kötü hissettiklerini sorguladığı bir çalışma sonucu ortaya çıkmıştır. Çalışmada, insan davranışlarını belirleyen iki faktör grubunun bulunduğu sonucuna varılmıştır. Bunlar; motive edici (içsel) faktörler ve hijyen" (dışsal) faktörlerdir (Çelik, 2016: 13).

"Herzberg'e göre iş tatmininin oluşması birçok farklı durumun varlığına bağlıdır. Uygun çalışma koşullarının gerçekleştirilmiş olması mutlaka iş tatminiyle sonuçlanacak demek değildir. Bu nedenle tatmin ve tatminsizliği kesintisiz bir bütünün iki uç noktası olarak düşünmek mümkünse de bu iki nokta farklı faktörlerle açıklanmaktadır. Bunu algılamakta ortaya çıkabilecek güçlük, Herzberg'e göre iş davranışları ile işe karşı tutumların arasında bir ilişki olmadığı gibi yanlış bir sonuca ulaşmaya neden olabilmektedir. Herzberg, çeşitli kavram ve terimleri iki grupta toplamıştır. Birinci grup, motivasyon faktörlerinden oluşmaktadır. Bu grup işin kendisini, ilerleme ve gelişme imkânlarını, takdir edilme gibi faktörleri kapsamaktadır. "Bu faktörlerin varlığı, kişiye kişisel başarı hissi verdiği için, kişiyi motive edecektir. Bunların yokluğu ise kişinin motive olmaması ile sonuçlanacaktır. İkinci grup faktörler ise "Hijyen faktörleri" adı altında toplanmıştır. Herzberg'e göre şirket politikası ve yönetimin kötüye gitmesi, üstlerle, astlarla ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerin iyi olmaması, ücret düzeyinin yetersizliği, stres çalışan kişinin kabul edilebilir olarak düşündüğü düzeyin altına indiğinde o kişi tatminsiz olur. Bunun yanında kabul edilebilir düzeyde veya bu düzeyin üzerinde olduğu takdirde tatminsizlik durumu ortadan kalkar. Bu tatminsizlik halinin ortadan kalkması herhangi bir tatmin yaratmaz, sadece nötr bir durum oluşturur" (Artan, 2011: 41).

#### **3.4.5. David Mc Clelland- Başarma İhtiyacı Teorisi**

"Mc Clelland tarafından 1961'de geliştirilen teoride, insan ihtiyaçlarının başlıca üç grupta ele alınabileceği belirtilmiştir. Bu gruplar; başarma ihtiyacı, sosyalleşme ihtiyacı ve güç kazanma ihtiyacı olarak sıralanabilir" (Saritaş, 2015: 14).

"Başarma ihtiyacı, bireyin kendisine ulaşılması zor olan amaçlar belirleyip bu amaçlara ulaşmak için çabalaması ile ilgilidir. Bazen elde edilen başarı, başarının sonucunda elde edilecek olan ödülден daha önemli olabilir. Başarma ihtiyacı yüksek olan bireyler, kendilerine ulaşılması zor ve uğraş gerektiren, anlamlı amaçlar seçecek, bu amaçları

gerçekleştirmek için gerekli olan yetenek ve bilgiye ulaşacaklardır. Sosyalleşme ihtiyacı, bireyin diğer insanlarla dostça ilişkiler kurmak istemesiyle ilgilidir. Bu ihtiyacı ağır basan bireyler, rekabet yerine dayanışmaya önem veren davranışlar göstermektedirler. Takım çalışması gerektiren işlerde bu bireyler tercih edilebilmektedir. Güç kazanma ihtiyacı, bireyin çevresini etkileme ve kontrol altına alma isteğiyle ilgilidir. Bu tarz bireylerde, güç ve otorite kaynaklarını geliştirme, başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışları ön plandadır. Mc Clelland'a göre ihtiyaçlar, hiyerarşik bir düzen içinde yer almazlar. Önemli olan bireyin davranışlarını yönlendirmesi için hangi ihtiyacının ön planda olduğunun algılanmasıdır. Motivasyonun sağlanabilmesi için bireyin hangi ihtiyacını karşılamaya çalıştığının bilinmesi gerekmektedir. Mc Clelland tarafından üç grupta yer alan ihtiyaçlar ve dereceleri, bireyin sosyal çevresi ve iş ortamından etkilenmektedir" (Sarıtaş, 2015: 14).

### **3.5. İş Doyumu Sonuçları**

"İş, insanın yaşamının önemli bir parçasıdır. Çalışanın işinden sağladığı doyum, yaşamını da etkilemektedir. İnsan kendine göre önemli bulduğu bir alandaki duygularını başka alanlara da yansıtarak engellemektedir. Çalışanın aile yaşamındaki duygularını örgütteki işine, işindeki duygularını aile yaşamına yansıtarak genellemesi olağandır. İşini haz duyarak yapan çalışanın, bu güzel yaşamının, ömrünün uzamasına yol açacağını söylemek olanaklıdır. Bunun yanında, çalışanın hem bedensel hem ruhsal sağlığı yönünden iş doyumunun çalışana olumlu etki yapması da olağandır" (Yeğin, 2009: 38).

"Bir iş yerinde şartların bozulduğunu gösteren en önemli kanıtlardan biri iş doyumunun düşük olmasıdır. Bu nedenle yöneticiler, iş doyumunun ölçülmesi faaliyetlerine daha yoğun ilgi göstermektedirler. Bireyler, iş hayatında istediği işi ve bu işin bilgi ve yetenekleri ile ilgili olan kısmını elde ettikleri sürece çalışma ortamında daha verimli olabilmekte, maddi ve manevi ihtiyaçlarını da karşılayabilirler" (Yeğin, 2009: 39).

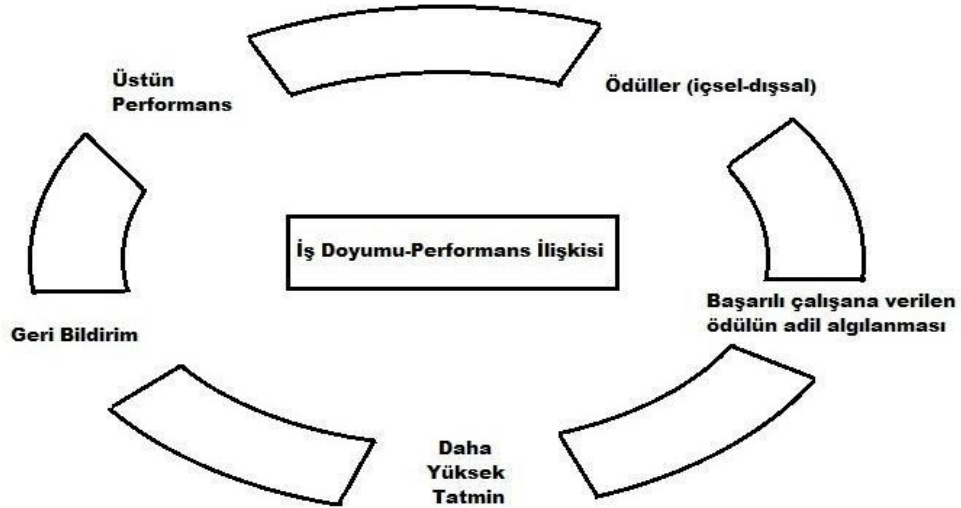
İş doyumunu sonuçları: Performans, motivasyon, verimlilik, çalışma hayatı kalitesi ve yaşam doyumunu olarak incelenmektedir.

### 3.5.1. Performans

Çabalar doğrultusunda elde edilen başarı düzeyidir. “Performans bir olayı yerine getirmek bir işi icra etmek şeklinde ifade edilebilir. İş gören, grup veya örgüt tarafından ortaya konulan ürünün niteliği performansı ifade etmektedir. İş tatmini ve performans arasındaki ilişki incelendiğinde, iş hakkında olumlu duygular besleyen insanların daha yüksek kalitede iş üretme çabasında oldukları görülmektedir. Ancak, bu konuda araştırmacılar iş doyumunu ile performans arasında bir etki olduğunu kanıtlayamamışlardır” (Akbaş, 2015: 57).

İş doyumunu- performans ilişkisi iki şekilde gerçekleşmektedir.

"İlk alternatif; yüksek performansın yüksek iş doyumuna yol açması düşüncesidir. Bu durumda kişi, yüksek performans gösterdiği takdirde işletme tarafından daha fazla ödüllendirilecek, bu ödüllendirme sonucunda da daha fazla iş doyumunu hissedecektir." Diğer bir deyişle performans ödüllendirilerek, iş doyumuna dönüştürülecektir. Bu durum aşağıdaki şekilde açıkça görülmektedir" (Aykaç, 2010: 41).



Şekil: 4 İş Doyumu- Performans İlişkisi (Karapınar, 2008: 21).

İkinci alternatif ise, yüksek iş doyumunun yüksek performansa yol açtığı görüşüdür. Diğer bir deyişle kişi işinden doyum aldıkça performansını arttırma yönünde çaba

gösterecektir. Ancak performans değerlendirme kriterlerinin kişinin özellikleri baz alınarak belirlenmediği ve performans ölçümlerinin her zaman doğru biçimde yapılamaması performans-iş doyumu arasında kurulan iki alternatifli yaklaşımı zayıflamaktadır (Aykaç, 2010: 42).

### **3.5.2. Motivasyon**

Motivasyon, bireylerin yaptıkları işleri isteyerek, benimseyerek yapmasını sağlayan bireyleri bilinçli eylemlere yöneltten iç ve dış etkenlerdir. Örgütler için çalışandan istenen beklenen şey söz konusu işin yapılmasıdır. Bu nedenle iş görenin motivasyonunu sağlamak yöneticilerin temel sorumluluklarından olmalıdır. Çünkü motivasyon hem iş görenin hem de örgütün performansında önemli rol oynamaktadır. Motivasyon sağlanmadıkça örgütsel amaçlar istenen düzeyde olmamaktadır. “Çalışan iş doyumu, organizasyonların piyasada devamlılıklarını sürdürebilmesi için önemlidir. Çalışan motivasyonu ise çalışanların işlerine karşı tutumlarını olumlu yönde etkileyerek iş doyumuna ulaşmalarını sağlamaktadır. Fakat bireylerin farklı kişiliklere sahip olması belirli bir motivasyon yönteminin var olmasını engellemektedir. Kurumların, bireylerin kendi kendilerine motivasyon olmalarını beklemeden kendileri, çalışanların motive olmaları için girişimde bulunmaları gerekmektedir. Sonuç olarak örgütlerin verimliliğini artırmaları için çalışanın motivasyonunu artırmak için gerekli ortamı oluşturmaları, sonuçlara pratik çözüm bulmaları kronikleşmesini önlemesi yapması gereken gerekliliklerdendir” (Erdoğan, 2016: 65).

Çalışanların motivasyonlarını yüksek tutmak için çeşitli araçlar bulunmaktadır. Ücret artışı, primler, takdir etme, bağımsızlık, yetki ve sorumluluk, güven, ait olma duygusu, dürüstlük, adaletli olmak bunlardan bazılarıdır.

### **3.5.3. Verimlilik**

En yalın olarak bir süreçte üretilen ürün/hizmetler ile bunları üretmek üzere kullanılan girdilerin ilişkisi verimlilik olarak tanımlanır. Elde edilen sonuç ile kullanılan kaynaklar arasındaki ilişki olarak da tanımlanabilir. "Verimlilik, kurumsal performansın izlenmesi ve artırılmasında kullanmak için en önemli performans ölçütlerinden birisi olarak öne çıkar. Verimlilik, genel bir betimleme ile sonuçları gerçekleştirmek için kaynakları etkin kullanmak ve beklenen, yararlı sonuçlara ulaşabilme becerisini yükseltmek, yani



etkililiği sağlamak olarak da tanımlanır." Verimlilik tanımı, yöneticilerin, "doğru işi, doğru biçimde yaptıklarını" yani, hem hedefe erişme (yani etkililik) ile, hem de girdileri doğru kullanma (yani etkenlik) ile ilgili olmaları gerektiğini varsayar (Şireci, 2006: 26).

Verimlilik arttıkça; çalışan personellerin de ücretleri artacağından dolayı iş doyumunu da artmaktadır. Buna bağlı olarak hem çalışan hem de işveren için olumlu bir sonuç ortaya çıkmaktadır.

#### **3.5.4. Çalışma Hayatı Kalitesi**

İnsan davranışlarının temelini ihtiyaçlar oluşturmaktadır. Açlık, barınma, korunma, statü kazanma, kendini geliştirme vb. ihtiyaçların giderilebilmesi ancak çalışma ile mümkün olabilmektedir. İnsani gereksinimler; insanın çalışırken, yalnız bedensel değil aynı zamanda psikolojik, zihinsel ve sosyal gereksinimlerinin de tatmin edilmesi gerektiğini dikkate alan çalışma hayatı koşullarına önem verdiğini göstermektedir. Çalışma hayatının bu gereksinimleri karşılayacak şekilde dizayn edilerek insancılaştırılması, kişilerin yaşam kalitelerini de yükseltmektedir. Schumm-Garling'in kavramsal çerçevesinde, organizasyonların; işin insancılaştırılmasını sağlayabilmesi aşağıda belirtilen dört düzlemde somut iyileştirme yapmalarını gerektirmektedir:

1. İş görenlerin iş yerindeki somut çalışma koşullarının iyileştirilmesi (iş kazası riski, işin yoğunluğu, tek düze iş ve fiziki ve psişik zorlanmalara yol açan etkenlerin tasfiyesi, iş görenin hareket alanının genişletilmesi),
2. İş görenlerin mesleki bilgi ve yeteneklerinin ve işte yükselme olanaklarının geliştirilmesi, çalışma sürelerinin, iş organizasyonunun hiyerarşi yapısının yeniden düzenlenmesi, iş görenler arası olanakların geliştirilmesi,
3. İş görenlerin iş gücü piyasasındaki durumunun iyileştirilmesi,
4. Çalışma koşullarının diğer yaşam alanlarını olumlu yönde etkilemesine yönelik eylemlerin genişletilmesi. (Garling U. Schumm, Nergis Schulze, 1998: 523'ten akt. Aykaç, 2010: 44/45).

Özet olarak çalışma hayatı kalitesi; çalışan personelin iş yaşamı boyunca ulaşabileceği hem maddi hem de manevi değerlerin toplamıdır. İş doyumunu sağlamanın en etkin yolu

çalışma hayatı kalitesini arttırmaktır.

### **3.5.5. Yaşam Doymu**

Bireylerin yaşamlarının çoğunu çalışarak geçirdiği düşünülürken; iş doyumunun yaşamdan duyulan doyumun önemli bir bölümünü kapsadığı düşünülebilmektedir. İşinden yüksek doyum sağlayan birey, çalışma hayatındaki mutluluğunu, çalışma dışındaki yaşamına da taşımaktadır. Çünkü iş, aile ve özel hayatı kesin çizgilerle birbirinden ayırmak pek mümkün görülmemektedir. Bu nedenle işten sağlanan doyum, kişinin genel doyum düzeyini de şekillendirmektedir. Örneğin, aile ve toplumsal yaşamında doyumlu olan iş gören, işinin vasat olduğunu düşündüğünde iş doyum düzeyi düşük olabilmektedir. Çünkü iş doymu oransal olarak diğer doyumlarından düşüktür. Ancak aile ve toplumsal yaşamında doyumsuz olan iş görenin işinden memnun olduğu düşündüğünde iş doymu oransal olarak yüksek olabilmektedir (Aykaç, 2010: 46).

Kişilerin çalışma hayatları dışında sahip oldukları yaşama karşı göstermiş oldukları tavır, bir nevi tepki de yaşam doymu olarak tanımlanabilir. Kavrama bakıldığında içerisinde bir hoşnutluğu da barındırdığını söylemek mümkündür. Kişinin sahip olduklarından ve kendi hayatından duyduğu memnuniyeti ifade eder. Bir başka ifadeyle, bireyin sahip olduğu şeyleri düşünerek, bunlardan kişisel olarak hoşnut kalmasıdır denilebilir. (Kirişoğlu, 2016: 36).

Kişinin yaşamı, mutlulukların yanı sıra keder, üzüntü gibi zor koşulları ve olumsuz duyguları da içerisinde barındırmaktadır. Bu aşamada bireyin yaşamına dair bakış açısı ve yaptığı değerlendirmeler önem kazanır. Bireyin öznel olarak algıladığı olumlu ve olumsuz duygular yaşam doymunu oluşturur. Olumlu duygular, mutlulukları, hazları ve yaşanan sevinçli anları temsil ederken; olumsuz duygular ise, mutsuzlukları, acı veren anları ve üzüntülü zamanların temsilidir (Kirişoğlu, 2016: 36).

Özetle; kişinin iş dışındaki zamanlarında hayata karşı gösterdiği tepkiler olarak tanımlanmaktadır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. İSTANBUL İTFAİYESİ ÖRNEĞİNDE İNCELEME

#### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisinin İstanbul İtfaiyesi çalışanları üzerindeki etkilerinin incelenmesi amacıyla yapılmaktadır. Yapılan bu çalışmada, elde edilecek bulgular yardımıyla, söz konusu kamu kurumunda belirlenen boyutlar kapsamında örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Araştırma konusu, örgütsel bağlılık ve iş doyumu ifadelerinin; çalışmanın kalitesinin artması, iş koşullarının ve iş çevresinin düzenlenmesi, çalışanların sosyal gereksinimlerinin belirlenmesi ve iş yaşamından kaynaklanan sorunların belirlenip, belirlenen sorunların en aza indirilmesi yönünden ve çalışanlardan daha fazla verim alma ve çalışan davranışlarını istenen hedeflere yönlendirme ve bu hedefleri gerçekleştirecek uygulamaların ne olabileceğinin bulunması bakımından önem teşkil etmektedir.

#### 4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırma İstanbul İtfaiyesinde Bakırköy, Kocasinan, Gaziosmanpaşa ve İstinye İtfaiye istasyonlarında çalışan 343 kişilik bir örneklem grubuna yapılması araştırmanın kapsamını oluşturmaktadır. Dolayısıyla araştırma bu kurum ile sınırlandırılmıştır ve bu kapsam ve kısıtlar dâhilinde araştırma bulguları yorumlanmalıdır. Araştırmanın bir diğer kısıtı, çalışmada verilerinin toplanma yöntemi olarak anket formu doldurma yönteminin kullanılmasıdır. Katılımcıların verdiği cevaplarının doğru olduğu kabul edilmektedir. Bu kapsamda çalışmada üç temel soruya cevap aranacaktır. Sorular:

1. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri, katılımcıların demografik ve sosyal özelliklerine ( yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki unvan, iş deneyimi, alınan ücret ve diğer ekonomik değerler ) farklılık göstermekte midir?
2. Katılımcıların iş tatmini/iş doyumu algıları, demografik ve sosyal özelliklerine ( yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki unvan, iş deneyimi, alınan ücret ve diğer ekonomik değerler ) farklılık göstermekte midir?

3. Katılımcıların örgütsel bağlılık türleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

#### **4.3. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi**

Araştırmada itfaiyecilere anket uygulaması yapılmıştır. İtfaiyecilerin demografik özellikleri ve araştırmada kullanılacak değişkenleri ölçmek üzere bir anket formu hazırlanmıştır. Seçilen itfaiyeci örneklem grubuna uygulanmıştır. Bu uygulama yüz yüze mülakat şeklinde değil, anket formlarının itfaiyecilere dağıtılması şeklinde gerçekleşmiştir. Veriler, SPSS paket program aracılığıyla analiz edilmiştir. Bu araştırmada kullanılan anket formu üç ana başlık ve iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde itfaiyecilerin demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik 20 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise, çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan 49 soru yer almaktadır.

#### **4.4. Bulgu ve Değerlendirmeler**

Araştırmaya ilişkin bulgu ve değerlendirmeler, katılımcıların sosyo-demografik özellikleri; örgütsel bağlılık türleri ve düzeyleri; iş doyumunu düzeyleri ile ilgili bulgu aşağıda ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir.

##### **4.4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler**

Araştırmaya katılan meslek çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri:

- Yaş düzeyleri,
- Öğrenim düzeyleri,
- Meslek (rütbe) bakımından,
- Kaç yıldır çalışıyor oldukları,
- Aldıkları ücret,
- İhtiyaçlarını giderebilme gücü,
- Tasarruf yapma düzeyleri,
- Yeni ürünler alabilme gücü,
- Yakınları ile vakit geçirme süresi,
- Sosyal etkinliklere katılma düzeyi,

Aşağıda tablolar halinde hem sayısal hem de oransal olarak yer almaktadır.

**Tablo 1. Yaş Düzeyiniz**

Yaş	Frekans	Yüzde
25 ve altı	2	.6
26-30 yaş	34	9.9
31-35 yaş	128	37.3
36-40 yaş	81	23.6
41-45 yaş	56	16.3
46-50 yaş	31	9.0
51 ve üzeri	11	3.2
Total	343	100.0

Yukarıda Tablo 1’de de görülebileceği gibi araştırmaya katılanların önemli bir oranının (% 37,3) yaşı 31-35 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan yaşı 30’un altına olanlar ve yaşı 45’in üzerinde olanların oranı % 12,2 civarında olduğu görülmektedir.

**Tablo 2. Öğrenim Düzeyiniz**

Öğrenim düzeyi	Frekans	Yüzde
Lise Mezunu	194	56.6
Önlisans Mezunu	62	18.1
Lisans Mezunu	75	21.9
Lisansüstü Mezunu	12	3.5
Total	343	100.0

Katılımcıların eğitim düzeyleri açısından dağılımları incelendiğinde, itfaiye çalışanlarının büyük bir çoğunluğunun (% 56,6) lise mezunu olduğu görülmektedir. Lisansüstü mezunu oranı ise % 3,5 düzeyindedir.

**Tablo 3. Mesleğiniz / Şu anki Göreviniz**

Rütbe	Frekans	Yüzde
Öğrenci	2	.6
Öğretmen	5	1.5
Er	191	55.7
Onbaşı	18	5.2
Çavuş	29	8.5
Başçavuş	3	.9
Şoför	77	22.4
Santral	9	2.6
Santral Operatörü	7	2.0
Ekip Amiri	1	.3
Teknik	1	.3
Total	343	100.0

Araştırmaya katılanların görev dağılımlarını incelendiğinde, meslek çalışanlarının büyük bir çoğunluğunun (% 55,7) er kadrosunda görev yaptığı ve (% 22,4) civarında şoför kadrosunda istihdam edildiği görülmektedir, bu durum itfaiye çalışanlarının çoğunun er ve şoför olduğunu göstermektedir.

**Tablo 4. Bu işte kaç yıldır çalışıyorsunuz?**

Süre	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	2	.6
1-5 yıl	5	1.5
6-10 yıl	129	37.6
11-15 yıl	94	27.4
16-20 yıl	70	20.4
21-25 yıl	30	8.7
26 yıl ve üzeri	13	3.8
Total	343	100.0

Analize ait Tablo 4 incelendiğinde, araştırmaya katılan itfaiyecilerin çalışma yılları dağılım durumları (%37,6) 6-10 yıl , (%27,4) 16-20, yıl ve üzeri olduğu saptanmıştır. Bu durum itfaiye çalışanlarının orta yaş düzeyinde olduğunu göstermektedir.

**Tablo 5. Aldığım Ücret**

Ücret	Frekans	Yüzde
Çok düşük	18	5.2
Düşük	58	16.9
Durağan	211	61.5
Yüksek	55	16.0
Çok Yüksek	1	.3
Total	343	100.0

Katılımcıların aldığı ücret düzeylerine bakılırsa, çalışanların büyük çoğunluğunun (% 61,5) aldığı ücreti durağan olarak değerlendirdiği görülmektedir, bu durum ücret düzeylerinin çok artmadığı durağan bir seyir izlediği göstergesidir.

**Tablo 6. İhtiyaçlarını giderebilme gücü**

	Frekans	Yüzde
Çok düşük	15	4.4
Düşük	102	29.7
Durağan	171	49.9
Yüksek	55	16.0
Total	343	100.0

Araştırmaya katılan itfaiyecilerin ihtiyaç giderebilme gücü incelendiğinde, meslek çalışanlarının önemli bir oranı (% 49,9)'u durağan, (% 29,7)'i düşük olarak değerlendirmektedirler, bu durum meslek çalışanlarının ihtiyaçlarını tam anlamıyla gideremediklerini ortaya koymaktadır.

**Tablo 7. Tasarruf yapma düzeyi**

	Frekans	Yüzde
Çok düşük	48	14.0
Düşük	132	38.5
Durağan	143	41.7
Yüksek	20	5.8
Total	343	100.0

Yukarıdaki Tablo 7 incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların tasarruf yapma düzeyleri (% 41,7) durağan, (% 38,5) düşük, olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan meslek çalışanlarının çoğu durağan ve düşük olduğunu değerlendirmektedir.

**Tablo 8. Sosyal etkinliklere katılma**

	Frekans	Yüzde
Çok düşük	28	8.2
Düşük	114	33.2
Durağan	166	48.4
Yüksek	35	10.2
Total	343	100.0

Katılımcıların sosyal etkinliklere katılma düzeylerine bakıldığında (% 48,4) durağan, (% 33,2) düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Yaklaşık (% 10) civarı sosyal etkinliklere katılım bulunmaktadır.



**Tablo 9. Yakınlarınızla vakit geçirme**

	Frekans	Yüzde
Çok düşük	14	4.1
Düşük	69	20.1
Durağan	133	38.8
Yüksek	124	36.2
Çok Yüksek	3	.9
Total	343	100.0

Araştırmaya katılan itfaiyecilerin yakınları ile vakit geçirme düzeylerine bakıldığında (% 38,8) durağan, (%36,2) yüksek olarak görülmektedir. Bu durum çalışma saatleri ve sosyal durum ile yakından ilgilidir, Tablo 9 incelendiğinde meslek çalışanları yakınları ile vakit geçirebildikleri görülmektedir.

**Tablo 10. Yeni ürünler alabilme gücü**

	Frekans	Yüzde
Çok düşük	49	14.3
Düşük	75	21.9
Durağan	171	49.9
Yüksek	46	13.4
Çok Yüksek	2	.6
Total	343	100.0

Araştırmaya katılan meslek çalışanlarının yeni ürünler alabilme gücünün (%49,9) durağan, (% 21,9) düşük olduğu görülmüştür. Meslek çalışanlarının yeni ürünler alabilme gücü bu araştırmada durağan olarak saptanmıştır.

#### 4.4.2. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Analiz ve Değerlendirmeler

Katılımcıların bağlılık düzeylerini belirlemek amacı ile kullanılan bağlılık ölçeği toplam 19 ifadeden oluşmaktadır. Bu genel ifadelerin belirli alt boyutlara ayrılıp ayrılmadığına yönelik yapılan faktör analizinde, 17 ifadenin dört ayrı faktör altında toplandığı, 2 ifadenin ise istatistiksel olarak bu faktörlere dâhil edilemeyeceği görülmüştür (Tablo 11)

**Tablo 11. Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi ve Faktör Yükleri**

	<b>Bağlılık ölçeği ifadeleri</b>	<b>F1</b>	<b>F2</b>	<b>F3</b>	<b>F4</b>
B7	Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	.784			
B8	İstesem bile şu an bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	.712			
B1	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	.667			
B5	Bu kurum benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.	.617			
B2	Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	.552			
B9	Şu an bu kurumdan ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar.	.524			
B18	Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.		.768		
B19	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.		.718		
B17	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.		.694		
B17	Çalıştığım kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederdim.		.650		
B4	Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum.			.854	
B6	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum.			.803	
B3	Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.			.635	
B12	Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum.			.482	
B10	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.				.779
B11	Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır.				.750
B13	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakârlık gerektirmesidir. Başka bir kurum, burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.				.510
B14	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum. (Çıkartıldı)				
B15	Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor. (Çıkartıldı)				

17 sorudan oluşan bağıllık ölçeği dört faktörde toplandığı belirlenmiş ve toplam varyans açıklama oranı %55 olarak bulunmuştur. Bunun yanında dört faktör için en düşük güvenilirlik %59 olarak hesaplanmıştır. Güvenilirlikler için iyi denilebilir. Son olarak faktörler aşağıdaki gibi isimlendirilmiştir.

**Tablo 12. Bağıllık Ölçeği Faktörleri ve Güvenirlik Düzeyleri**

Faktör No	Faktör İsimleri	KMO test	KMO p	Varyans Açıklama	Güvenilirlik	İfade sayısı (N)
1	Normatif bağıllık	.780	.000	24.488	.776	6
2	Duygusal bağıllık			13.347	.731	4
3	Aidiyet bağıllık			10.291	.677	4
4	Devamlı bağıllık			7.509	.587	3
				55.636		17

Araştırma kapsamında elde edilen veriler ışığında, katılımcıların yukarıda belirtilen dört bağıllık faktörü ile ilgi durumları demografik ve sosyal özellikleri açısından analiz edilmiş ve aşağıda ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir.

#### 4.4.2.1. Normatif Bağıllık İle İlgili Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Toplam 6 ifadeden oluşan normatif bağıllık ile ilgili yapılan analizde, katılımcıların normatif bağıllık düzeyleri ile sosyo-demografik özellikleri arasında istatistiksel olarak bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 13'ten de görülebileceği gibi katılımcıların normatif bağıllık düzeyleri, yaş gurupları açısından, öğrenim düzeyleri açısından, alınan ücret düzeyleri açısından, sosyal etkinliklere katılma açısından ve yeni ürün alabilme imkânları açısından istatistiksel olarak ( $p>5$ ) farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ancak yine Tablo 13'te katılımcıların normatif bağıllık düzeylerinin “meslek gurupları” açısından istatistiksel olarak ( $p<5$ ) farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Zira Tablo 13'ten de görülebileceği gibi, baş çavuş olanların normatif bağıllık düzeylerinin (29,667) diğerlerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Ayrıca, yine Tablo 13' de katılımcıların normatif bağıllık düzeylerinin “çalışma süreleri/ deneyimleri” açısından istatistiksel olarak ( $p<5$ ) farklılık gösterdiği söylenebilir. Tablodaki verilere göre çalışma süresi 16-20 yıl arası olanların normatif bağıllık düzeylerinin ( 21,6143 ) diğer guruplara kıyasla daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yine Tablo 13' de katılımcıların ihtiyaçlarını giderebilme gücü ile normatif bağıllık düzeyleri arasında istatistiksel olarak farklılık olduğu ( $p<5$ ) görülmektedir.

İhtiyaçları giderebilme düzeylerinin çok düşük olduğunu beyan edenlerin, normatif bağlılık düzeylerinin de en düşük olduğu (21,2000) görülmektedir.

**Tablo 13. Normatif Bağlılık İle İlgili Analiz Sonuçlarının**

Normatif bağlılık						
Sıra	Değişken	Test	Gruplar	Ortalama	p	Yorum
1	Yaş	Kruskal Wallis	31-35 yaş	22.4375	.136	Fark Yok p>0.05
			36-40 yaş	23.4321		
			41-45 yaş	22.0179		
2	Öğrenim Düzeyi	Kruskal Wallis	Lise Mezunu	22.9794	.210	Fark Yok p>0.05
			Önlisans Mezunu	23.9194		
			Lisans Mezunu	22.0533		
			Lisansüstü Mezunu	21.8333		
3	Meslek	Kruskal Wallis	Er	22.1885	.005	Fark Var p<0.05
			Onbaşı	22.3889		
			Cavuş	23.6552		
			Başçavuş	29.6667		
			Şoför	23.8831		
4	Kaç yıldır çalışıyorsunuz	Kruskal Wallis	6-10 yıl	22.6512	.001	Fark Var p<0.05
			11-15 yıl	23.8085		
			16-20 yıl	21.6143		
5	Aldığım ücret	Kruskal Wallis	Çok düşük	22.2222	.278	Fark Yok p>0.05
			Düşük	21.8448		
			Durağan	22.9953		
			Yüksek	23.8182		
6	İhtiyaçlarımı giderebilme gücü	Kruskal Wallis	Çok düşük	21.2000	.042	Fark Var p<0.05
			Düşük	22.1765		
			Durağan	23.0994		
			Yüksek	24.1273		
7	Tasarruf yapma düzeyi	Kruskal Wallis	Çok düşük	21.5625	.002	Fark Var p<0.05
			Düşük	22.2500		
			Durağan	23.7413		
			Yüksek	24.5000		
8	Sosyal etkinliklere katılma	Kruskal Wallis	Çok düşük	21.4643	.118	Fark Yok p>0.05
			Düşük	22.4298		
			Durağan	23.2651		
			Yüksek	23.9143		
9	Yakınlarınızla vakit geçirme	Kruskal Wallis	Çok düşük	19.5714	.032	Fark Var p<0.05
			Düşük	23.1739		
			Durağan	23.4662		
			Yüksek	22.6048		
10	Yeni ürünler alabilme gücü	Kruskal Wallis	Çok düşük	22.1633	.588	Fark Yok p>0.05
			Düşük	22.4400		
			Durağan	23.1520		
			Yüksek	23.5435		

Normatif bağıllık düzeyi, katılımcıların “tasarruf yapma düzeyine” göre de farklılık göstermektedir. Şöyle ki, çok düşük düzeyde tasarruf yapabildiklerini beyan edenlerin normatif bağıllık düzeyleri (21,5625) diğerlerine kıyasla en düşük olduğu görülmektedir. Katılımcıların yakınları ile vakit geçirme düzeyleri açısından, yine normatif bağıllık düzeyleri arasında istatistiksel olarak farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Şöyle ki, yakınları ile çok az düzeyde vakit geçirebildiklerini düşünenlerin normatif bağıllık düzeyleri diğer guruplara kıyasla en düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

#### **4.4.2.2. Duygusal Bağıllık İle İlgili Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi**

Toplam 4 ifadeden oluşan duygusal bağıllık ile ilgili yapılan analizde, katılımcıların duygusal bağıllık düzeyleri ile sosyo-demografik özellikleri arasında istatistiksel olarak bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 14’ten de görülebileceği gibi katılımcıların duygusal bağıllık düzeyleri, öğrenim düzeyleri açısından, çalıştıkları süre açısından, sosyal etkinliklere katılma açısından, yakınları ile vakit geçirme açısından ve yeni ürün alabilme imkânları açısından istatistiksel olarak ( $p>5$ ) farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Ancak yine Tablo 14’te katılımcıların duygusal bağıllık düzeylerinin “yaş grupları” açısından istatistiksel olarak ( $p<5$ ) farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Zira 41-45 yaş grubundakilerin duygusal bağıllık düzeylerinin (15,2857) diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca, yine Tablo 14’te katılımcıların duygusal bağıllık düzeylerinin “meslek gurupları” açısından istatistiksel olarak ( $p<5$ ) farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Şöyle ki; baş çavuş olanların bağıllık düzeylerinin (17,0000) diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların “aldıkları ücret” açısından da duygusal bağıllık düzeyleri arasında farklılığın olduğu görülmektedir. Piyasa koşullarına göre, yüksek ücret aldığını düşünenlerin duygusal bağıllık düzeyleri diğer ücret seviyesindekileri ne göre daha yüksek çıkmıştır. “İhtiyaçlarını giderebilme gücü” açısından katılımcıların duygusal bağıllık düzeyleri de istatistiksel olarak farklılık göstermektedir. İhtiyaçlarını giderme gücünün yüksek olduğunu düşünenlerin duygusal bağıllık düzeyleri de yüksek olarak açıklanmıştır.

Katılımcıların “Tasarruf yapma düzeyi” açısından duygusal bağıllık düzeyleri

incelendiğinde, tasarruf edebilme düzeyi yüksek olanların duygusal bağlılık düzeylerinin diğerlerine göre istatistiksel olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 14. Duygusal Bağlılık İle İlgili Analiz Sonuçlarının**

Duygusal bağlılık						
Sıra	Değişken	Test	Gruplar	Ortalama	p	Yorum
1	Yaş	Kruskal Wallis	31-35 yaş	13.7266	.013	Fark Var p<0.05
			36-40 yaş	14.4444		
			41-45 yaş	15.2857		
2	Öğrenim Düzeyi	Kruskal Wallis	Lise Mezunu	14.7680	.135	Fark Yok p>0.05
			Önlisans Mezunu	14.4194		
			Lisans Mezunu	13.6933		
			Lisansüstü Mezunu	14.4167		
3	Meslek	Kruskal Wallis	Er	13.9215	.009	Fark Var p<0.05
			Onbaşı	15.2778		
			Cavuş	13.7931		
			Başçavuş	17.0000		
			Şoför	15.3247		
4	Kaç yıldır çalışıyorsunuz	Kruskal Wallis	6-10 yıl	14.0155	.156	Fark Yok p>0.05
			11-15 yıl	14.2553		
			16-20 yıl	14.8714		
5	Aldığım ücret	Kruskal Wallis	Çok düşük	14.5000	.000	Fark Var p<0.05
			Düşük	12.4310		
			Durağan	14.7773		
			Yüksek	15.2727		
6	İhtiyaçlarımı giderebilme gücü	Kruskal Wallis	Çok düşük	14.0000	.000	Fark Var p<0.05
			Düşük	13.5098		
			Durağan	14.5789		
			Yüksek	15.9636		
7	Tasarruf yapma düzeyi	Kruskal Wallis	Çok düşük	13.5417	.000	Fark Var p<0.05
			Düşük	13.5682		
			Durağan	15.3217		
			Yüksek	16.3500		
8	Sosyal etkinliklere katılma	Kruskal Wallis	Çok düşük	13.0000	.118	Fark Yok p>0.05
			Düşük	13.9561		
			Durağan	14.8795		
			Yüksek	15.2571		
9	Yakınlarınızla vakit geçirme	Kruskal Wallis	Çok düşük	13.0714	.144	Fark Yok p>0.05
			Düşük	13.9565		
			Durağan	14.9023		
			Yüksek	14.4194		
10	Yeni ürünler alabilme gücü	Kruskal Wallis	Çok düşük	13.8980	.153	Fark Yok p>0.05
			Düşük	13.8400		
			Durağan	14.7018		
			Yüksek	15.1957		

#### 4.4.2.3. Aidiyet Bağlılığı İle İlgili Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi

İfadelerin anlamları bakımından aslında duygusal bağlılık türüne dâhil edilebilecek dört ifade istatistiksel olarak ayrı bir faktör altında “aidiyet bağlılığı” olarak adlandırılmıştır.

**Tablo 15. Aidiyet Bağlılık İle İlgili Analiz Sonuçlarının**

Sıra	Değişken	Test	Gruplar	Ortalama	p	Yorum
1	Yaş	Kruskal Wallis	31-35 yaş	11.8672	.055	Fark Yok p>0.05
			36-40 yaş	12.1852		
			41-45 yaş	10.8393		
2	Öğrenim Düzeyi	Kruskal Wallis	Lise Mezunu	11.5258	.577	Fark Yok p>0.05
			Önlisans Mezunu	11.4032		
			Lisans Mezunu	11.8000		
			Lisansüstü Mezunu	12.6667		
3	Meslek	Kruskal Wallis	Er	12.1832	.000	Fark Var p<0.05
			Onbaşı	10.4444		
			Cavuş	11.9655		
			Başçavuş	16.6667		
			Şoför	10.1299		
4	Kaç yıldır çalışıyorsunuz	Kruskal Wallis	6-10 yıl	11.9612	.016	Fark Var p<0.05
			11-15 yıl	11.5957		
			16-20 yıl	10.4429		
5	Aldığım ücret	Kruskal Wallis	Çok düşük	12.0556	.907	Fark Yok p>0.05
			Düşük	11.5000		
			Durağan	11.5924		
			Yüksek	11.5455		
6	İhtiyaçlarımı giderebilme gücü	Kruskal Wallis	Çok düşük	10.6667	.771	Fark Yok p>0.05
			Düşük	11.6961		
			Durağan	11.6842		
			Yüksek	11.4364		
7	Tasarruf yapma düzeyi	Kruskal Wallis	Çok düşük	11.5417	.060	Fark Yok p>0.05
			Düşük	12.1515		
			Durağan	11.0559		
			Yüksek	12.0500		
8	Sosyal etkinliklere katılma	Kruskal Wallis	Çok düşük	12.3929	.504	Fark Yok p>0.05
			Düşük	11.7105		
			Durağan	11.4096		
			Yüksek	11.5429		
9	Yakınlarınızla vakit geçirme	Kruskal Wallis	Çok düşük	10.3571	.477	Fark Yok p>0.05
			Düşük	11.6377		
			Durağan	11.3158		
			Yüksek	11.9919		
10	Yeni ürünler alabilme gücü	Kruskal Wallis	Çok düşük	11.9592	.610	Fark Yok p>0.05
			Düşük	11.8667		
			Durağan	11.4971		
			Yüksek	11.1304		

Tablo 15'ten de görülebileceği gibi katılımcıların aidiyet bağlılık düzeyleri ile sosyo-demografik özellikleri arasında istatistiksel olarak bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. İnceleme sonunda, katılımcıların bağlılık düzeyleri, “yaş gurupları” açısından, “öğrenim düzeyleri” açısından, “alınan ücret düzeyleri” açısından, “ihtiyaçlarını giderme düzeyi” açısından, “tasarruf yapma düzeyi” açısından, “sosyal etkinliklere katılma” açısından, “yakınları ile vakit geçirme” açısından ve “yeni ürünler alabilme gücü” açısından istatistiksel olarak ( $p>5$ ) farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Ancak, hem “meslek gurupları” hem de “çalışma süresi (deneyim)” açısından katılımcıların aidiyet bağlılığı düzeyleri istatistiksel olarak ( $p<5$ ) farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Zira Tablo 15'ten de görülebileceği gibi, baş çavuş olanların bağlılık düzeylerinin (16,6667) diğerlerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca, “çalışma süreleri/ deneyimleri” açısından, çalışma süresi 6-10 yıl arası olanların bağlılık düzeylerinin (11,9612) diğer guruplara kıyasla daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

#### **4.4.2.4. Devam Bağlılığı İle İlgili Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi**

Toplam 3 ifadeden oluşan devam bağlılığı ile ilgili yapılan analizde, katılımcıların bağlılık düzeyleri ile sosyo-demografik özellikleri arasında istatistiksel olarak bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 16'dan de görülebileceği gibi katılımcıların devam bağlılık düzeyleri, “yaş gurupları” açısından, “meslek gurupları” açısından, “alınan ücret düzeyleri” açısından, “ihtiyaçlarını giderme düzeyi” açısından, “tasarruf yapma düzeyi” açısından ve “sosyal etkinliklere katılma” açısından istatistiksel olarak ( $p>0,05$ ) farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Ancak, katılımcıların devam bağlılık düzeylerinin “öğrenim düzeyleri” açısından, “çalışma süreleri” açısından, “yakınları ile vakit geçirmeleri” açısından ve “yeni ürün alabilme imkânları” açısından istatistiksel olarak ( $p<0,05$ ) farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Tablo 16'dan da görülebileceği gibi, “ön lisans mezunu” olanların (10,5000 ) diğer öğrenim düzeylerine göre; çalışma sürelerine göre 11-15 yıldır bu kurumda çalışanların (10,3617) diğer çalışanlara göre; yeni ürün alabilme imkânı bakımından “durağan” olanların diğerlerine göre daha yüksek düzeyde devam bağlılıkları olduğu görülmektedir. Ayrıca yakınları ile vakit geçirme düzeylerini “çok düşük” olanların değerlendirenlerin devam bağlılık düzeylerinin (8,3571) de diğerlerine göre daha düşük olduğu söylenebilir.



**Tablo 16. Devam Bağlılığı İle İlgili Analiz Sonuçlarının**

Devam Bağlılık						
Sıra	Değişken	Test	Gruplar	Ortalama	p	Yorum
1	Yaş	Kruskal Wallis	31-35 yaş	9.8203	.729	Fark Yok p>0.05
			36-40 yaş	9.5802		
			41-45 yaş	10.0893		
2	Öğrenim Düzeyi	Kruskal Wallis	Lise Mezunu	9.7113	.019	Fark Var p<0.05
			Önlisans Mezunu	10.5000		
			Lisans Mezunu	9.3333		
			Lisansüstü Mezunu	8.6667		
3	Meslek	Kruskal Wallis	Er	9.9634	.373	Fark Yok p>0.05
			Onbaşı	9.3889		
			Cavuş	9.0345		
			Başçavuş	8.0000		
			Şoför	9.6104		
4	Kaç yıldır çalışıyorsunuz	Kruskal Wallis	6-10 yıl	9.5271	.015	Fark Var p<0.05
			11-15 yıl	10.3617		
			16-20 yıl	9.6429		
5	Aldığım ücret	Kruskal Wallis	Çok düşük	8.6667	.064	Fark Yok p>0.05
			Düşük	10.2414		
			Durağan	9.7630		
			Yüksek	9.4545		
6	İhtiyaçlarımı giderebilme gücü	Kruskal Wallis	Çok düşük	9.5333	.717	Fark Yok p>0.05
			Düşük	9.8431		
			Durağan	9.7778		
			Yüksek	9.4545		
7	Tasarruf yapma düzeyi	Kruskal Wallis	Çok düşük	9.5625	.079	Fark Yok p>0.05
			Düşük	9.3409		
			Durağan	10.1608		
			Yüksek	9.7000		
8	Sosyal etkinliklere katılma	Kruskal Wallis	Çok düşük	9.0357	.467	Fark Yok p>0.05
			Düşük	9.7982		
			Durağan	9.8012		
			Yüksek	9.7714		
9	Yakınlarınızla vakit geçirme	Kruskal Wallis	Çok düşük	8.3571	.014	Fark Var p<0.05
			Düşük	10.0725		
			Durağan	10.1053		
			Yüksek	9.3306		
10	Yeni ürünler alabilme gücü	Kruskal Wallis	Çok düşük	9.2653	.031	Fark Var p<0.05
			Düşük	9.5867		
			Durağan	10.1111		
			Yüksek	9.0870		

#### 4.4.3. İş Doyumu İle İlgili Analiz ve Değerlendirmeler

Araştırmada kullanılan ankette yer alan toplam 20 ifadeden oluşan Minnesota İş Doyumu ölçeği ile ilgili yapılan analiz ve bulgulara ilişkin değerlendirmeler ayrıntılı olarak aşağıda Tablo 17’de yer almaktadır. Katılımcıların değerlendirmesine sunulan 20 ifadenin belirli başlıklar altında gruplandırılıp gruplandırılmayacağına yönelik faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıda Tablo 17’ de görülmektedir. İfadelerden birisi (7.) herhangi bir faktör içinde yer almadığı için değerlendirme dışında tutulmuştur dolayısıyla 19 ifadeden oluşan doyum ölçeği dört faktörde toplanmıştır.

**Tablo 17. İş Doyumu Ölçeği Faktör Analizi ve Faktör Yükleri**

	FAKTÖRLER VE FAKTÖR YÜKLERİ	F1	F2	F3	F4
C15	İşimden “ kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi” bakımından	.816			
C14	Şimdiki işimden “ iş içinde terfi olanağımın olması” bakımından	.805			
C16	İşimden “ işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi” bakımından	.761			
C6	Şimdiki işimden “ yöneticimin karar vermedeki yeteneği” bakımından	.732			
C12	Şimdiki işimden “ iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından	.698			
C5	Şimdiki işimden “ yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı ” bakımından	.683			
C19	Şimdiki işimden “ yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından	.665			
C13	Şimdiki işimden “ yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret” bakımından	.552			
C9	İşimden “ başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi “ bakımından		.821		
C11	İşimden “ kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması” bakımından		.758		
C10	İşimden “ kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından		.666		
C8	Şimdiki işimden “ bana sabit bir iş sağlaması “ bakımından		.457		
C18	Şimdiki işimden “ çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından			.786	
C17	Şimdiki işimden “ çalışma şartları” bakımından			.766	
C20	Şimdiki işimden “ yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından			.534	
C2	Şimdiki işimden “ tek başıma çalışma olanağı olması” bakımından				.718
C1	Şimdiki işimden “ beni her zaman memnun etmesi “bakımından				.713
C3	Şimdiki işimden “ ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı” bakımından				.501
C4	Şimdiki işimden “ toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi” bakımından				.456
C7	İşimden “ vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması” bakımından <b>(Çıkartıldı)</b>				

19 ifadeden oluşan Minnesota doyum ölçeği dört faktörde toplandığı belirlenmiş ve toplam varyans açıklama oranı %62 olarak bulunmuştur. Bunun yanında dört faktör içinde en düşük güvenilirlik %72 olarak hesaplanmıştır. Güvenilirlikler için iyi denilebilir. Son olarak faktörler aşağıda Tablo 18’deki gibi isimlendirilmiştir.

**Tablo 18. İş Doyumu Ölçeği Faktörleri ve Güvenirlilik Düzeyleri**

Faktör No	Faktör İsimleri	KMO test	KMO p	Varyans Açıklama	Güvenilirlik	İfade sayısı (N)
1	Yönetim şekli	.873	.000	38.232	.881	8
2	Kendini gerçekleştirme			9.189	.766	4
3	Çalışma koşulları			8.423	.720	3
4	İşin özelliği			6.813	.766	4
				62.657		19

Araştırma kapsamında elde edilen veriler ışığında, katılımcıların yukarıda belirtilen dört iş doyum faktörü ile ilgi durumları demografik ve sosyal özellikleri açısından analiz edilmiş ve aşağıda ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir.

#### 4.4.3.1. Yönetim Şekli İle İlgili Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Toplam 8 ifadeden oluşan “yönetim şekli”ne bağlı iş doyum faktörüne ilişkin inceleme sonunda, Tablo 19’ dan da görüleceği gibi, araştırmaya katılanların iş doyum düzeyleri “yaş gurupları” açısından, “öğrenim düzeyleri” açısından, “meslek (rütbe) durumları” açısından, “çalışma süresi (kıdem-deneyim)” açısından, “alınan ücret düzeyleri” açısından, “ihtiyaçları giderebilme” açısından, “tasarruf yapma düzeyleri” açısından, “sosyal etkinliklere katılma” açısından, “yakınları ile vakit geçirme” açısından ve “yeni ürün alabilme” açısından istatistiksel olarak anlamlı ( $p<0,05$ ) farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre, yaşı 41-45 arasında olanların iş doyum düzeylerinin (26,4821) diğer yaş guruplarına kıyasla daha yüksek olduğu söylenebilir. Eğitim durumları açısından “lise mezunu” olanların yönetim şekline bağlı iş doyum düzeyleri (22,1733) en düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Katılımcıların meslekleri (unvanları) açısından yapılan değerlendirmede, başçavuşların yönetim şekline bağlı iş doyum düzeylerinin (31,6667) en yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların iş deneyimleri, diğer bir ifadeyle çalışma süreleri açısından yapılacak

değerlendirmede, en düşük iş doyumuna sahip olanlar 6-10 yıllık olanlardır (22,4109). Çalışma süresi arttıkça iş doyum düzeylerinin de yükseldiği söylenebilir.

**Tablo 19. Yönetim Şekline Bağlı İş Doyum Düzeyleri**

Yönetim şekline bağlı iş doyumunu						
Sıra	Değişken	Test	Gruplar	Ortalama	p	Yorum
1	Yaş	Kruskal Wallis	31-35 yaş	21.3984	.000	Fark Var p<0.05
			36-40 yaş	24.3086		
			41-45 yaş	26.4821		
2	Öğrenim Düzeyi	Kruskal Wallis	Lise Mezunu	24.6598	.021	Fark Var p<0.05
			Önlisans Mezunu	24.3065		
			Lisans Mezunu	22.1733		
			Lisansüstü Mezunu	23.4167		
3	Meslek	Kruskal Wallis	Er	22.1047	.000	Fark Var p<0.05
			Onbaşı	23.3889		
			Cavuş	26.5517		
			Başçavuş	31.6667		
			Şoför	26.5455		
4	Kaç yıldır çalışıyorsunuz	Kruskal Wallis	6-10 yıl	22.4109	.000	Fark Var p<0.05
			11-15 yıl	23.6702		
			16-20 yıl	26.7286		
5	Aldığım ücret	Kruskal Wallis	Çok düşük	21.1111	.000	Fark Var p<0.05
			Düşük	19.9655		
			Durağan	24.4408		
			Yüksek	27.5818		
6	İhtiyaçlarımı giderebilme gücü	Kruskal Wallis	Çok düşük	18.0000	.000	Fark Var p<0.05
			Düşük	22.0588		
			Durağan	24.4211		
			Yüksek	27.9818		
7	Tasarruf yapma düzeyi	Kruskal Wallis	Çok düşük	20.3125	.000	Fark Var p<0.05
			Düşük	22.3561		
			Durağan	26.5035		
			Yüksek	25.9500		
8	Sosyal etkinliklere katılma	Kruskal Wallis	Çok düşük	20.0714	.000	Fark Var p<0.05
			Düşük	20.9386		
			Durağan	26.4578		
			Yüksek	25.5429		
9	Yakınlarınızla vakit geçirme	Kruskal Wallis	Çok düşük	22.5714	.032	Fark Var p<0.05
			Düşük	20.5362		
			Durağan	25.6541		
			Yüksek	24.4839		
10	Yeni ürünler alabilme gücü	Kruskal Wallis	Çok düşük	21.7551	.000	Fark Var p<0.05
			Düşük	21.0267		
			Durağan	25.0877		
			Yüksek	27.5435		

Aldıkları ücret açısından yapılan incelemede, katılımcılar arasında aldığı ücretin piyasa koşullarına göre yüksek olduğunu düşünen itfaiye çalışanlarının, yönetim şekline bağlı iş doyum düzeylerinin de yüksek olduğu yukarıda tablo 19’da görülmektedir.

Katılımcıların “ihtiyaçlarını giderebilme” düzeyleri açısından, yönetime bağlı iş doyum düzeyleri değerlendirildiğinde, ihtiyaçlarını giderebilme düzeyi arttıkça iş doyumlarının da arttığı söylenebilir.

“Tasarruf yapma düzeyleri” açısından bakıldığında, en düşük iş doyum düzeyine sahip olanların yine “çok düşük düzeyde tasarruf” yapabildiğini beyan edenler olmuştur.

“Sosyal etkinliklere katılma” sıklıkları açısından yapılan incelemede, sosyal etkinliklere katılma sıklığının çok düşük olduğunu düşünenlerin yönetim şekline bağlı iş doyum düzeylerinin (20,0714) en düşük olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılanlar arasında yakınları ile “düşük” düzeyde vakit geçirdiğini düşünenlerin iş doyum düzeylerinin (20,5362) diğer çalışanlara kıyasla daha düşük olduğu söylenebilir.

Kendilerinin “yeni ürün alabilme” gücünü yüksek gören katılımcıların, yönetim şekline bağlı iş doyum düzeylerinin (27,5435) de yüksek olduğu Tablo 19’da görülmektedir.

#### **4.4.3.2. Kendini Gerçekleştirme İle İlgili Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi**

Toplam 4 ifadeden oluşan “kendini gerçekleştirebilme” faktörüne ilişkin iş doyum düzeyi incelemesi sonunda, Tablo 20’ den de görüleceği gibi, araştırmaya katılanların iş doyum düzeyleri “yaş gurupları” açısından, “alınan ücret düzeyleri” açısından, “ihtiyaçları giderebilme” açısından, “tasarruf yapma düzeyleri” açısından ve “yeni ürün alabilme” imkânları açısından istatistiksel olarak ( $p>0,05$ ) farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Ancak, araştırmaya katılanların “öğrenim düzeyi” açısından, “meslek/rütbe” gurupları açısından, “çalışma süreleri” açısından, “sosyal etkinliklere katılma” sıklıkları açısından ve “yakınları ile vakit geçirme” sıklıkları açısından yapılan değerlendirmelerde, her beş sosyo- demografik özelliklerine göre katılımcıların iş doyum düzeylerinin istatistiksel olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

**Tablo 20. Kendini Gerçekleştirebilme İle İlgili İş Doyum Düzeyleri**

Kendini gerçekleştirme ile ilgili iş doyumu						
Sıra	Değişken	Test	Gruplar	Ortalama	p	Yorum
1	Yaş	Kruskal Wallis	31-35 yaş	13.9141	.808	Fark Yok p>0.05
			36-40 yaş	13.7037		
			41-45 yaş	13.8750		
2	Öğrenim Düzeyi	Kruskal Wallis	Lise Mezunu	14.0464	.002	Fark Var p<0.05
			Önlisans Mezunu	15.5806		
			Lisans Mezunu	13.8933		
			Lisansüstü Mezunu	11.9167		
3	Meslek	Kruskal Wallis	Er	13.7644	.021	Fark Var p<0.05
			Onbaşı	14.2778		
			Cavuş	15.8621		
			Başçavuş	16.0000		
			Şoför	14.5974		
4	Kaç yıldır çalışıyorsunuz	Kruskal Wallis	6-10 yıl	13.7132	.004	Fark Var p<0.05
			11-15 yıl	14.9681		
			16-20 yıl	13.4286		
5	Aldığım ücret	Kruskal Wallis	Çok düşük	14.4444	.531	Fark Yok p>0.05
			Düşük	13.4138		
			Durağan	14.3507		
			Yüksek	14.3818		
6	İhtiyaçlarımı giderebilme gücü	Kruskal Wallis	Çok düşük	13.9333	.060	Fark Yok p>0.05
			Düşük	13.5098		
			Durağan	14.5497		
			Yüksek	14.5636		
7	Tasarruf yapma düzeyi	Kruskal Wallis	Çok düşük	13.7292	.288	Fark Yok p>0.05
			Düşük	13.8939		
			Durağan	14.6923		
			Yüksek	14.1000		
8	Sosyal etkinliklere katılma	Kruskal Wallis	Çok düşük	12.8571	.000	Fark Var p<0.05
			Düşük	13.7105		
			Durağan	14.6687		
			Yüksek	14.8000		
9	Yakınlarınızla vakit geçirme	Kruskal Wallis	Çok düşük	12.9286	.006	Fark Var p<0.05
			Düşük	13.1014		
			Durağan	14.8120		
			Yüksek	14.3226		
10	Yeni ürünler alabilme gücü	Kruskal Wallis	Çok düşük	13.8571	.173	Fark Yok p>0.05
			Düşük	13.6933		
			Durağan	14.6023		
			Yüksek	14.0652		

Tablo 20’den de görülebileceği gibi kendini gerçekleştirme ile ilgili iş doyum düzeyleri incelendiğinde, eğitim düzeylerine göre “lisansüstü mezunlarının” (11,9167) en düşük, meslek/rütbelere göre “erler”in (13,7644) en düşük, çalışma süresine (kıdem) göre “16-20 yıllık” deneyime sahip olanların (13,4286) en düşük iş doyum düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca yine Tablo 20’de, sosyal etkinliklere çok düşük düzeyde katıldıklarını düşünenler (12,8571) ile yakınları ile çok düşük düzeyde vakit geçirdiklerini düşünen (12,9286) katılımcıların kendilerini gerçekleştirme ile ilgili iş doyum düzeylerinin en düşük görülmektedir.

#### **4.4.3.3. Çalışma Koşulları İle İlgili Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi**

Toplam 3 ifadeden oluşan “çalışma koşulları” na bağlı iş doyumunu faktörüne ilişkin inceleme sonunda, Tablo 21’ den de görüleceği gibi, katılımcıların iş doyum düzeyleri “öğrenim düzeyleri” açısından, istatistiksel olarak ( $p>0,05$ ) bir farklılık göstermezken, “yaş gurupları” açısından, “meslek (rütbe) durumları” açısından, “çalışma süresi (kıdem-deneyim)” açısından, “alınan ücret düzeyleri” açısından, “ihtiyaçları giderebilme” açısından, “tasarruf yapma düzeyleri” açısından, “sosyal etkinliklere katılma” açısından, “yakınları ile vakit geçirme” açısından ve “yeni ürün alabilme” açısından istatistiksel olarak anlamlı ( $p<0,05$ ) farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 21’den de görülebileceği gibi, “yaş gurupları” açısından 41-45 yaş arası grubun en yüksek (11,5000), “meslek (rütbe) durumları” açısından, başçavuş olanları en yüksek (14,0000), “çalışma süresi (kıdem-deneyim)” açısından, 16-20 yıllık deneyime sahip olanların en yüksek (11,4571), “alınan ücret düzeyleri” açısından, ücretinin piyasa koşullarına göre yüksek olduğunu düşünenlerin en yüksek (11,9818) iş doyum düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca; “ihtiyaçları giderebilme” açısından, ihtiyaçlarını çok düşük düzeyde giderebildiğini beyan edenlerin en düşük (9,0000), “tasarruf yapma düzeyleri” açısından, çok düşük düzede tasarruf edebildiklerini düşünenlerin en düşük (9,7917), “sosyal etkinliklere katılma” açısından, sosyal etkinliklere çok düşük düzeyde katılabildiklerini ifade edenlerin (9,3929) en düşük, “yakınları ile vakit geçirme” açısından, yakınları ile düşük düzeyde vakit geçirebildiklerini düşünenlerin en düşük (9,7246) “yeni ürün alabilme” açısından, yeni ürün alabilme gücünün çok düşük olduğunu belirten katılımcıların en düşük (9,8367) iş doyum düzeyine sahip olduklarını söylemek mümkündür.

**Tablo 21. Çalışma Koşullarına Bağlı İş Doyum Düzeyleri**

Çalışma koşulları ile ilgili iş doyumu						
Sıra	Değişken	Test	Gruplar	Ortalama	p	Yorum
1	Yaş	Kruskal Wallis	31-35 yaş	10.1953	.004	Fark Var p<0.05
			36-40 yaş	11.0617		
			41-45 yaş	11.5000		
2	Öğrenim Düzeyi	Kruskal Wallis	Lise Mezunu	10.4072	.378	Fark Yok p>0.05
			Önlisans Mezunu	11.0806		
			Lisans Mezunu	10.9067		
			Lisansüstü Mezunu	11.0000		
3	Meslek	Kruskal Wallis	Er	10.4241	.009	Fark Var p<0.05
			Onbaşı	11.5556		
			Cavuş	11.6552		
			Başçavuş	14.0000		
			Şoför	10.2597		
4	Kaç yıldır çalışıyorsunuz	Kruskal Wallis	6-10 yıl	10.4574	.003	Fark Var p<0.05
			11-15 yıl	9.9894		
			16-20 yıl	11.4571		
5	Aldığım ücret	Kruskal Wallis	Çok düşük	9.6667	.000	Fark Var p<0.05
			Düşük	10.0345		
			Durağan	10.5687		
			Yüksek	11.9818		
6	İhtiyaçlarımı giderebilme gücü	Kruskal Wallis	Çok düşük	9.0000	.000	Fark Var p<0.05
			Düşük	10.0686		
			Durağan	10.7193		
			Yüksek	12.0182		
7	Tasarruf yapma düzeyi	Kruskal Wallis	Çok düşük	9.7917	.019	Fark Var p<0.05
			Düşük	10.4697		
			Durağan	11.0559		
			Yüksek	11.1500		
8	Sosyal etkinliklere katılma	Kruskal Wallis	Çok düşük	9.3929	.000	Fark Var p<0.05
			Düşük	10.0877		
			Durağan	11.1446		
			Yüksek	11.2286		
9	Yakınlarınızla vakit geçirme	Kruskal Wallis	Çok düşük	9.9286	.003	Fark Var p<0.05
			Düşük	9.7246		
			Durağan	11.0526		
			Yüksek	10.8629		
10	Yeni ürünler alabilme gücü	Kruskal Wallis	Çok düşük	9.8367	.001	Fark Var p<0.05
			Düşük	10.2000		
			Durağan	10.7427		
			Yüksek	12.0217		



#### 4.4.3.4. İşin özelliği İle İlgili Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Toplam 4 ifadeden oluşan “işin özelliği”ne bağlı iş doyumu faktörüne ilişkin inceleme sonunda, Tablo 22’ den de görüleceği gibi, araştırmaya katılanların iş doyum düzeyleri “yaş gurupları” açısından, “öğrenim düzeyleri” açısından, “meslek (rütbe) durumları” açısından, “çalışma süresi (kıdem-deneyim)” açısından, “alınan ücret düzeyleri” açısından, “ihtiyaçları giderebilme” açısından, “tasarruf yapma düzeyleri” açısından, “sosyal etkinliklere katılma” açısından, “yakınları ile vakit geçirme” açısından ve “yeni ürün alabilme” açısından istatistiksel olarak anlamlı ( $p<0,05$ ) farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre,

- “yaş gurupları” açısından, 31-35 yaş gurubunun en düşük (13.0859)
- “öğrenim düzeyleri” açısından, lisans üstü mezunlarının en düşük (12.5000),
- “meslek (rütbe) durumları” açısından, erlerin en düşük (13.2408)
- “çalışma süresi (kıdem)” açısından, 6-10 yıl süredir çalışanların en düşük (13.3101),
- “tasarruf yapma düzeyleri” açısından, çok düşük düzeyde tasarruf yapabildiğini bildirenlerin en düşük (12.4583)
- “yakınları ile vakit geçirme” açısından, yakınları ile çok düşük düzeyde vakit geçirebildiğini düşünen katılımcıların en düşük (12,5714),

iş doyumu düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Ayrıca;

- “alınan ücret düzeyleri” açısından, piyasa koşullarına göre yüksek ücret aldığını düşünenlerin en yüksek (15,7273),
- “ihtiyaçları giderebilme” açısından, ihtiyaçlarını yüksek oranda giderebildiğini düşünenlerin en yüksek (15.8000),
- “sosyal etkinliklere katılma” açısından, sosyal etkinliklere katılma düzeyini yüksek olarak bildiren katılımcıların en yüksek (14,9143),
- “yeni ürün alabilme” açısından, yeni ürün alabilme gücünün yüksek olduğunu beyan edenlerin en yüksek (15,8261)

iş doyumu düzeyine sahip oldukları aşağıda Tablo 22’de görülmektedir.

**Tablo 22. İşin Özelliğine Bağlı İş Doyum Düzeyleri**

İşin özelliği ile ilgili iş doyumu						
Sıra	Değişken	Test	Gruplar	Ortalama	p	Yorum
1	Yaş	Kruskal Wallis	31-35 yaş	13.0859	.001	Fark Var p<0.05
			36-40 yaş	14.6296		
			41-45 yaş	14.6786		
2	Öğrenim Düzeyi	Kruskal Wallis	Lise Mezunu	14.0876	.019	Fark Var p<0.05
			Önlisans Mezunu	14.6129		
			Lisans Mezunu	13.1333		
			Lisansüstü Mezunu	12.5000		
3	Meslek	Kruskal Wallis	Er	13.2408	.002	Fark Var p<0.05
			Onbaşı	13.6667		
			Cavuş	14.3448		
			Başçavuş	16.6667		
			Şoför	14.7403		
4	Kaç yıldır çalışıyorsunuz	Kruskal Wallis	6-10 yıl	13.3101	.000	Fark Var p<0.05
			11-15 yıl	13.6596		
			16-20 yıl	15.3143		
5	Aldığım ücret	Kruskal Wallis	Çok düşük	13.2778	.000	Fark Var p<0.05
			Düşük	12.8276		
			Durağan	13.7725		
			Yüksek	15.7273		
6	İhtiyaçlarımı giderebilme gücü	Kruskal Wallis	Çok düşük	12.3333	.000	Fark Var p<0.05
			Düşük	12.6275		
			Durağan	14.2222		
			Yüksek	15.8000		
7	Tasarruf yapma düzeyi	Kruskal Wallis	Çok düşük	12.4583	.000	Fark Var p<0.05
			Düşük	12.8712		
			Durağan	15.2238		
			Yüksek	15.0000		
8	Sosyal etkinliklere katılma	Kruskal Wallis	Çok düşük	12.4286	.000	Fark Var p<0.05
			Düşük	12.9474		
			Durağan	14.6265		
			Yüksek	14.9143		
9	Yakınlarınızla vakit geçirme	Kruskal Wallis	Çok düşük	12.5714	.000	Fark Var p<0.05
			Düşük	12.6957		
			Durağan	14.6541		
			Yüksek	13.9032		
10	Yeni ürünler alabilme gücü	Kruskal Wallis	Çok düşük	12.6122	.000	Fark Var p<0.05
			Düşük	12.9600		
			Durağan	14.2047		
			Yüksek	15.8261		

#### 4.5. Örgütsel Bağlılık ile İş Doymu Düzeyi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgu ve Değerlendirme

Araştırmanın asıl konusunu oluşturan örgütsel bağlılık düzeyi ve iş doymu algısı arasındaki ilişkiler ve etkiler korelasyon analizi ile tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda elde edilen korelasyon katsayısının yorumlanmasında korelasyon katsayısı için 0,20 düzeyindeki aralıkla çok zayıf, zayıf, orta, kuvvetli ve çok kuvvetli ilişki şeklinde nitelendirilecektir. Söz konusu korelasyon katsayıları -1 ile +1 arasında değer almaktadır. Değer 0 (sıfır) olursa, değişkenler arasında ilişki olmadığı, 1'e yakın olursa pozitif yönde ve kuvvetli bir ilişki, -1'e yaklaştığında ise kuvvetli ancak negatif yönde bir ilişki olduğu söz konusudur. Bu doğrultuda, çalışmaya katılanların örgütsel bağlılık alt boyutları ile iş doymu alt boyutları ile ilgili algı düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için gerçekleştirilen Korelasyon Analizi sonuçları Tablo 23'de ayrıntılı olarak yer almaktadır.

**Tablo 23. Örgütsel Bağlılık ile İş Doymu Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları**

		Normatif Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Aidiyet Bağlılığı	Devamlı Bağlılık	Yönetim Şekli	Kendini Gerçekleştirme	Çalışma Koşulları	İşin özelliği
Normatif Bağlılık	Korelasyon	1.000							
	p								
Duygusal Bağlılık	Korelasyon	.527**	1.000						
	p	.000							
Aidiyet Bağlılığı	Korelasyon	-.061	-.043	1.000					
	p	.264	.427						
Devamlı Bağlılık	Korelasyon	.214**	.213**	-.160**	1.000				
	p	.000	.000	.003					
Yönetim Şekli	Korelasyon	.290**	.319**	-.146**	.066	1.000			
	p	.000	.000	.007	.220				
Kendini Gerçekleştirme	Korelasyon	.457**	.325**	.024	.156**	.445**	1.000		
	p	.000	.000	.659	.004	.000			
Çalışma Koşulları	Korelasyon	.305**	.286**	.063	-.083	.505**	.383**	1.000	
	p	.000	.000	.243	.123	.000	.000		
İşin özelliği	Korelasyon	.471**	.380**	-.123*	.061	.604**	.463**	.492**	1.000
	p	.000	.000	.022	.260	.000	.000	.000	

Tablo 23’den de görülebileceği gibi en yüksek korelasyon “İşin özelliği” ne bağlı iş doyumunu alt boyutu ile “kendini gerçekleştirme” ile ilgili iş doyumunu boyutu arasındadır. Bu ilişki pozitif yönde %60 olarak saptanmıştır. Yani biri artarken diğeri de artmaktadır. Ancak bu araştırmanın amacına uygun olarak, İş doyumunu alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişki için Tablo 23’e baktığımızda: “Yönetim şekline” bağlı iş doyumunu ile, normatif bağlılık arasında pozitif yönde %29; duygusal bağlılık arasında pozitif yönde %31,9 ve aidiyet bağlılığı arasında negatif yönde %14,6 oranında bir ilişki olduğu söylenebilir.

Aynı şekilde “Kendini Gerçekleştirmeye” bağlı iş doyumunu alt boyutu ile, normatif bağlılık arasında pozitif yönlü %45,7; duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü %32,5 ve devam bağlılığı arasında pozitif yönlü %15,6 oranında ilişki olduğu görülmektedir.

“Çalışma Koşullarına” bağlı iş doyumunu alt boyutu ile, normatif bağlılık arasında pozitif yönlü %30,5 ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü %28,6 oranında ilişki olduğu görülmektedir.

Son olarak “İşin özelliği”ne bağlı iş doyumunu alt boyutu ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü %47,1; duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü %38 ve aidiyet bağlılığı arasında negatif yönlü %12,3 oranında ilişki olduğu görülmektedir.

Genel olarak örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan korelasyon analizin sonuçlarına göre, Tablo 23’ten de görülebileceği gibi Örgütsel Bağlılık ve iş doyum arasında %29’luk pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça, iş doyumunu düzeyinin de artmakta olduğu söylenebilir.

**Tablo 24. Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi**

		Örgütsel Bağlılık	İş Doyumu
Kendall's tau_b	Örgütsel	Korelasyon	1.000
	Bağlılık	p	.288**
		N	.000
İş doyumunu	Korelasyon		1.000
		p	.288**
		N	.000
			343
			343

\*\* . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-unsurlu).

## SONUÇ VE ÖNERİLER

İstanbul itfaiye çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaş değişkenine göre iş doyumlarında en yüksek ortalama 41-45 yaş gurubunda yer alan itfaiye çalışanlarının, en düşük ortalama 35 yaş ve altı yaş gurubunda yer alan personelde ölçülmüştür. Meslek çalışanların yaşları ilerledikçe tecrübenin artmasıyla doğru orantılı olarak iş doyum düzeylerinin ortalamalarının arttığı görülmüştür. Eğitim düzeyi seviyesi fark etmeksizin kurum içerisinde çalışanlar tarafından benzer görevler yerine getirilmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunda azalma olduğu görülmüştür.

Kıdem değişkenine göre meslek çalışanlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılık boyutları incelendiğinde işe yeni başlayan personele, işte deneyim kazanan personel arasında fark olduğu görülmüştür. Genç itfaiyecilerin iş doyum ortalamaları diğer itfaiye çalışanlarına göre daha düşük, bağlılık seviyeleri daha yüksek olarak ölçülmüştür. 25 yıl ve üzeri grubunda çalışan itfaiyecilerin iş doyumları yüksek ölçülmüştür. Bu durum hizmet süreleri arttıkça iş doyumlarının arttığını göstermektedir. Diğer bir dikkat edilecek nokta Daha önce başka bir işte çalıştınız mı? sorusuna verilen cevaplar, itfaiye çalışanın çoğu “evet” yanıtını vermiş olduğudur. Bu durum, itfaiye mesleğinin tam anlamıyla tanınmadan görevle ilgili yüzeysel bilgilerle ve ülke gerçeklerinde işsizlik korkusu taşınarak işe başlandığını göstermektedir.

Rütbe değişkenine göre meslek çalışanlarının bağlılık ve iş doyumunu boyutları incelendiğinde; rütbeli personelin (Ekip Amiri, Başçavuş, Çavuş, Onbaşı, Şoför, Santralci, Er) doyum düzeylerinin daha yüksek, bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu ölçülmüştür. İtfaiye eri statüsünde çalışanların ise iş doyumlarının daha düşük, bağlılık ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçları şu şekilde açıklayabiliriz, sonuçlara göre, rütbe alan personelde iş doyumunu pozitif yöndedir. İtfaiye çalışanlarında unvan değişikliği önem arz etmekte, üst pozisyonlara taşınan çalışanlarda iş doyumunu ve bağlılık zıt yönlü ilişkisini bir kez daha ortaya çıkarmaktadır. Kurum çalışanları mesleğe başlamadan önce itfaiyeciliğin zorlukları, olumlu olumsuz yönleri, riskleri, iş doyumunu ve bağlılık hakkında bilgilendirilmeli, çalışan memnuniyet anketleri yapılmalı, anket analizleri yapıp sonucunda çıkan verilerle iyileştirme çalışmalarına önem verilmelidir. Görevde yükselme sınavlarının periyodik olarak yapılmalı ve

isteklendirme araçları kullanımına önem verilmelidir.

Meslek çalışanlarına teknolojik gelişmeleri takip etmesi için gereken olanakların sağlanması önemlidir. İtfaiyecilere teknolojiyi etkin ve verimli bir şekilde kullanılabilmesi ve mesleki el becerilerinin gelişmesi için gerekli eğitim olanaklarının sağlanması gerekmektedir. İşe yeni giren genç personele, deneyimli personel tarafından destek olmalı ve onlara her konuda yardım edilmelidir. Mesleğe yeni giren personele güven kazandırılmalı ve çalıştıkları ortama kısa zamanda uyum sağlamaları, işe alıştırma yönünde olumlu davranışlar sergilenmeli. İşe yeni giren personele kararlara katılabilme duygusunun verilmesi, ekip ruhu ile çalışmanın bu meslekte önemli olduğunun benimsetilmesi gerekmektedir.

İstanbul itfaiyesinde 4 farklı kadroda çalışan bulunmaktadır. Bu durum ayrılmaya sebep olmaktadır. İtfaiyeciler arasındaki ayrışmaya yol açan kadrolaşma farkının kaldırılıp, aynı işi yapan itfaiye erleri arasında işçi, memur, sözleşmeli memur taşeron işçi gibi, itfaiyeciler arasındaki ayrışmanın yok edilmesi için tüm kadroların tek çatı altında birleştirilmesi gerekmektedir. Bu meslek gurubunda yapılan işlerin çoğu teknik iş sınıfındadır. Büro memurları gibi genel idari hizmetler sınıfında yer alan itfaiye çalışanlarının gerekli düzenlemeler yapıp teknik hizmetler sınıfına geçirilmesi için çalışmaların bir an önce hızlandırılması sağlanmalıdır. İtfaiye personeline de, silahlı kuvvetlerdeki ve emniyet güçlerindeki gibi çeşitli riskli işlerde çalışan personele verildiği gibi iş riski ve iş güçlüğü tazminatı verilmelidir.

### **Gelecek Araştırmacılara Öneriler**

Bu araştırmada itfaiyecilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu incelenmiştir. Değişkenlerin sayısı artırılarak geniş çerçeve içinde değerlendirilmesi yararlı olacaktır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda araştırmaların evrenini belirlenen 4 itfaiye istasyonu değil de aynı değişkenler veya değişkenler sayısı artırılarak daha çok istasyonda ya da tüm özel sektör kurumları çalışma evrenine dâhil edilebilir. Araştırma sadece kamu kurumlarında çalışanlar yöneticiler, memurlar, sözleşmeli memurlar, işçiler ile sınırlanmayabilir. Kamu kurumlarında çalışan pek çok farklı çalışan örneklemini üzerinde de bu çalışma yapılabilir ve yazına katkısı olacaktır. Yapılan araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Sonraki çalışmalarda yararlı olacağı

düşünülen farklı yöntem teknikler (görüşme tekniği, gözlem, vb.) kullanılabilir.

Örneklemin yurt içi ve dışı aynı görevi yapan itfaiye çalışanları arası kıyaslama yapılabilir. Her iki grup arasındaki bağlılık ve iş doyumunu uygulamaları ve etkiledikleri değişkenler çalışma yapılabilir. Bu araştırmanın benzerleri Türkiye'deki Büyük Şehir İtfaiyelerinde yapılmıştır. Daha sonra yapılacak olan çalışmalarda İtfaiyeciler üzerinde bu araştırmanın devamı olarak: Örgütsel Güven, Örgütsel Adalet, İş etiği, Mobbing, Örgütsel Vatandaşlık, Personel Güçlendirme, İşkoliklik gibi konular ele alınabilir. Gelecek yıllarda bu alanda yapılacak çalışmaların her yıl anket veya yüz yüze görüşmelerle analiz edilmesi ve çalışanların sorunları ve istekleri ile ilgili çözüm yollarının bulunması öneri olarak sunulmaktadır.

## KAYNAKÇA

- ABUKAN, B. (2014), "Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına Göre Kendini Gerçekleştirme ve Bilgelik İlişkisi: Yaşlılar Üzerinde Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı , Ankara.
- AKBAŞ, D. (2015), "Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu", *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı , İstanbul.
- AKKAYA, T. (2015), "Lider-Üye Etkileşiminin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel İklimin Rolü: Hizmet Sektöründe Bir Lojistik Şirket Uygulaması", *Doktora Tezi*, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı, İstanbul.
- AKSEL, G.(2016), " Takım Çalışmasını Benimsemiş Organizasyonlarda Nlp Telkinlerinin Performans Artırıcı Etkisi ve Bir Uygulama", *Yüksek Lisans Tezi*, Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Trabzon.
- ALİOĞULLARI, Z. D. (2012), "Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki-Bir Uygulama", *Yüksek Lisans Tezi*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı , Erzurum.
- ARTAN, B. (2011)," İşletmelerde Eğitimin Çift Faktör Teoremi Kapsamında İş Tatminine Etkisi ve Bir Uygulama", *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı , İstanbul.
- AŞKIN, H. H. (2014), "Mesleğe Adanmışlık ,Örgütsel Sadakat ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Kişilerin İncelenmesi:Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi*, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı , Gaziantep
- AYDIN, D. (2006), "Eğitim Kurmları Çalışanlarında İş Doyumu", *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Ünivesitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Piskolojisi Bilim Dalı, İstanbul.
- AYKAÇ,A. (2010), "İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi", *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı , Ankara.
- BEDÜK, İ. A. (2004). "Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 11, 423/446.
- BELEDİYE. (2006). Belediye İtfaiye Yönetmeliği. Ankara: Resmi Gazete
- BUDAK, T. (2009), " İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Kocaeli İli Örneği", *Yüksek Lisans Tezi*, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana bilim Dalı , İstanbul
- BUĞRA, E. (2014), "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi", Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara



- BÜLBÜL, S. (2016), "Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminini: Bir Kamu Kurumunda Uygulaması", *Yüksek Lisans Tezi*, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- CANVER, O. (2004), " Pazarlama Yönetimi Açısından Ast-Üst İlişkilerinde İletişimin Önemi", *Yüksek Lisans Tezi*, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Sivas
- ÇAKMAK, H. (2008), "Kurumsal İmajın Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı , Kütahya.
- ÇELEBİ, M. A. (2009), "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Bir Araç Olarak Personel Güçlendirme", *Yüksek Lisans Tezi*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Karaman.
- ÇELİK, A. (2016), "Hemşirelerdeki Motivasyon Düzeyinin Ekip Çalışması Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi" , *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Bilim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Hemşirelik Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- ÇOBAN, D. (2010), " Okulların Akademik İyimsellik Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki", *Bilim Uzmanlığı Tezi*, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Malatya
- DÜZGÜN,A. (2014), "Üst Düzey Yöneticilerde Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Analizi: Antalya Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir uygulama", *Yüksek Lisans Tezi*, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalı , Aydın.
- EMRE, G. (2016), "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi :İstanbul İli Lojistik Firmaları Çalışanları Üzerine Bir Uygulama", *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı , İstanbul.
- ERDİL, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Serhat, E. R. A. T. (2011). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26
- ERDOĞAN, Ö. (2016), "Çalışma Hayatında Tükenmişlik ve İş Doyumu", *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- ERTÜRK, R. (2014), "Öğretmenlerin İş Motivasyonları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)", *Yüksek Lisans Tezi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Bolu.
- FIRAT, Z. M. (2015), "Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkileri Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Doktora Tezi* Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı , İstanbul.
- GÜÇLÜ, N., & ZAMAN, O. (2011). "Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3).

- GÜNDOĞAN, T. (2009), "Örgütsel Bağlılık Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Uygulaması", *Yüksek Lisans Tezi*, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü , Ankara.
- GÜNDÜZ, B. (2016), "Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Güvenliği Algıları Arasındaki İlişki: Gebze Organize Sanayi Bölgesi Örneği", *Yüksek Lisans Tezi*, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- İLHAMİ YÜCEL ve Buket ÇETİNKAYA, (2016). Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 17-30.
- İSTANBUL itfaiyesi. (2017). itfaiyeciliğin el kitabı. i. itfaiyesi. içinde istanbul: istanbul büyükşehir belediyesi.
- KARAATLI, E. (2014), " Çalışanların Ödüllendirme Anlamında Yöneticiden Beklentileri:Özel Bankada Bir Uygulama", *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı , İstanbul
- KARAPINAR, A. (2008), "Endüstri Çalışanlarını Motive Eden Etmenlerin Maslow ve Herzberg'in Kuramlarına Göre incelenmesi", *Yüksek Lisans Tezi*, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji, İnsan Bilimleri Felsefe, İstanbul.
- KARCIOĞLU, F. (2012)," Örgütsel Sesizlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki", *Yüksek Lisans Tezi*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ana Bilim Dalı , 30.
- KAVLAK, Y. (2012), "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Kamu Bankasının Bankacılık Oparasyonları Merkezinde Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- KAYASANDIK, A. E. (2013),"İş -Aile Çatışması ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü", *Yüksek Lisans Tezi*, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Nevşehir.
- KESKİN, Ö. (2015), "Yıldırmanın (Mobbing) Örgütsel Bağlılık ve Kişi-İş Uyumu Üzerindeki Etkisi", *Yüksek Lisans Tezi*, Türk Hava Kurumu Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- KİRİŞOĞLU, Ş. (2016), " Genç Yetişkinlerin Aile Yapıları İle Benlik Saygısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *Yüksek Lisans Tezi*, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı , İstanbul.
- KÜÇÜK, S. (2014), " Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri", *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- MART, M. (2014), "Hemşirelikte İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki", *Yüksek Lisans Tezi* , Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- ÖRÜCÜ, E. & Kanbur, A. (2008). Örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Hizmet ve endüstri işletmesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 85-97.

- ÖZKAN, G. V. (2011), "İşyerinde Yıldırma ( Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi", *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Programı , İzmir.
- SAKLAN, A. (2010), "Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde Bir Uygulama", *Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- SARI, G. O. (2015), "Bireysel Özelliklerin Örgütsel Adalet İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi: Mülki İdare Amirleri Üzerine Bir İnceleme", *Yüksek Lisans Tezi*, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı , Mersin.
- SARITAŞ, Z. (2015), "İzmir Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Çalışanlarının İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Analizi", *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı , İzmir.
- SEYHAN, M. (2014), "İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler:Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi*, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Edirne.
- ŞENGÜL,A, (2008), " İş Doyumu ve Tüketici Tatmini İlişkisi Kamu ve Özel Kesim Sağlık Hizmetlerinde Hekimlerin İş Doyumunun Hasta Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Doktora Tezi*, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı , Manisa.
- ŞENTÜRK, Faruk Kerem ve Yasemin TEKİN, (2015). "Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek ve İş Arkadaşı Desteğinin İşgören Performansı Üzerine Etkileri: AVM Çalışanları Örneği". *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2).
- ŞİRECİ, O. (2006), "Kamu Kurumlarında Ts-En Iso 9001:2000 Kalite Yönetim Sisteminin Kurulması ve Örgütsel Verimlilik Üzerine Etkisi Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü Uygulaması", *Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. Konya.
- TÜRK, F. (2016), "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi*, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- URHAN, S. (2014), " İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması", *Yüksek Lisans Tezi*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı , Denizli.
- USTA, I. (2012). Ekonomi ve Yönetim. Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi , 1 (2), 73.
- YAŞAR, O. M. (2015), "İç Anadolu Bölgesinde Görev Yapan Futbol Altyapı Antrenörlerinin İş Doyumu Düzeylerinin ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi", *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı, Ankara.

YAZICI, İ. (2015). Ulusal Meslek Standardı. Ankara: Mesleki Yeterlilik Kurumu.

YEĞİN, M. (2009), "İdari Personelin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi", *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlıkta Kalite Geliştirme Akreditasyon Programı, İzmir.

ZEYNEL, E. (2014), "Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma", *Doktora Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta.

www.iftaiye.ibb.gov.tr ,(2017), Tarihçe, Ferman <http://itfaiye.ibb.gov.tr/tr/ferman.html>, Erişim Tarihi: 15.03.2017.

www.iftaiye.ibb.gov.tr ,(2017), Tarihçe, Ferman <http://itfaiye.ibb.gov.tr/tr/tarihce.html>, Erişim Tarihi: 15.03.2017.

www.mevzuat.gov.tr,(2017),<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.10713&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=belediye%20itfaiye>, Erişim Tarihi: 12.03.2017.

www.sildeplayer.biz: (2017) " Örgütsel Bağlılık", <http://slideplayer.biz.tr/slide/9407703/>, Erişim Tarihi: 12.03.2017.

www.melegz.blogcu.com: (2017), "Örgütsel Bağlılık" <http://melegz.blogcu.com/orgutsel-baglilik/2873617>, Erişim Tarihi: 12.03.2017.

www.yanginguvenlik.com.tr,(2017) "Yangın ve Güvenlik" [http://www.yanginguvenlik.com.tr/magazine/default.asp?mag\\_id=5&sayi=159](http://www.yanginguvenlik.com.tr/magazine/default.asp?mag_id=5&sayi=159), Erişim Tarihi: 17.02.2017.

## EKLER

"Sayın İlgili, Bilimsel bir çalışmaya veri toplamak için kullanılan bu anketimize vermiş olduğunuz cevaplar gizli kalacak ve başkaları ile kesinlikle paylaşılmayacaktır. Cevaplarınız genel veriler olarak değerlendirilecektir. Bu nedenle lütfen isminizi yazmayınız ve soruların hepsini cevaplandırmaya özen gösteriniz. Gösterdiğiniz ilgi, işbirliğiniz ve desteğiniz için şimdiden teşekkür ederiz. Lütfen Size uygun seçeneğin başındaki kutunun içerisine "X" işaretini koyunuz".

<b>V1) Cinsiyetiniz:</b>	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek					
<b>V2) Yaşınız:</b>	<input type="checkbox"/> 25 ve altı	<input type="checkbox"/> 26-30 yaş	<input type="checkbox"/> 31-35 yaş	<input type="checkbox"/> 36-40 yaş	<input type="checkbox"/> 41-45 yaş	<input type="checkbox"/> 46-50 yaş	<input type="checkbox"/> 51 ve üstü
<b>V3) Medeni Durumunuz:</b>	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar					
<b>V4) Öğrenim düzeyiniz:</b>	<input type="checkbox"/> Lise Mezun	<input type="checkbox"/> 2 yıllık Meslek Yüksekokulu Mezunu	<input type="checkbox"/> 4 yıllık Üniversite Mezunu	<input type="checkbox"/> Lisansüstü			
<b>V5) Hanenizde sizden başka gelir sahibi olan var mı?</b>	<input type="checkbox"/> Hayır	<input type="checkbox"/> Evet, ise kaç kişi (lütfen belirtiniz): .....					
<b>V6) Mesleğiniz / Şu anki Göreviniz:</b>	Lütfen yazınız:.....						
<b>V7) Bu işte kaç yıldır çalışıyorsunuz?</b>	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl	<input type="checkbox"/> 11-15yıl	<input type="checkbox"/> 16-20 yıl	<input type="checkbox"/> 21-25 yıl	<input type="checkbox"/> 26 yıl ve üstü
<b>V8) Çalışma Şekli :</b>	<input type="checkbox"/> Normal ( 8:00-18:00)	<input type="checkbox"/> Vardiyalı	<input type="checkbox"/> Düzensiz				
<b>V9) Haftalık Çalışma Saati:</b>	<input type="checkbox"/> 40 saat ve altı	<input type="checkbox"/> 41- 45 saat	<input type="checkbox"/> 46-50 saat	<input type="checkbox"/> 51 saat üstü			
<b>V10) İdari bir göreviniz var mı?</b>	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır					
<b>V11) Fırsatınız olsaydı çalıştığınız kurum ve mesleğinizle ilgili tercihiniz ne olurdu?</b>	<input type="checkbox"/> Bu işimi tekrar seçerdim.	<input type="checkbox"/> Kurum değiştirir ama işime devam ederdim.	<input type="checkbox"/> Başka bir meslek seçerdim.	<input type="checkbox"/> Diğer (Lütfen belirtiniz). .....			

### Hayat Standardınızla ilgili olarak son iki yıldaki durumunuzu lütfen değerlendiriniz

	1=Çok düşük (azalıyor)	2=Düşük	3=Durağan	4=Yüksek	5=Çok yüksek (Artıyor)
<b>V12) Aldığım Ücret</b>					
<b>V13) İhtiyaçlarımı giderebilme gücü</b>					
<b>V14) Tasarruf yapma düzeyi</b>					
<b>V15) Sosyal etkinliklere katılma</b>					
<b>V16) Yakınlarınızla vakit geçirme</b>					
<b>V17) Yeni ürünler alabilme gücü</b>					

**V18) Hayat koşulları düşünüldüğünde çalışanların psikoloğa gitmesi gerekir mi?**  Evet  Hayır

**V19) Bugüne kadar her hangi bir psikologdan destek aldınız mı?**  Evet  Hayır

Aşağıdaki kavramları iş tatmininizi etkileme düzeyi açısından önem sırasına koyunuz. **Önem Sırası(1, 2, 3, 4)** Kariyer Olanakları..... Kişisel Gelişim Olanakları..... Çalışılan Kurum imajı..... Ücret.....

## ANKET: B ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

**Açıklama:** "Ölçekte örgütsel bağlılıkla ilgili davranışları ölçen bazı ifadeler verilmiştir. Sizden istenen bu ifadelerin size ne kadar uygun olduğunu, sizin durumunuzu ne ölçüde yansıttığını belirtmenizdir".  
(Lütfen sadece bir cevap işaretleyiniz ( X ).

Bağlılık Ölçeği (Size uygun seçeneğin/kutunun içerisine "X" işaretini koyunuz.)	Hiç	Çok Az	Kararsızım	Sıkça	Çok Fazla
B1) Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.					
B2) Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.					
B3) Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.					
B4) Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum.					
B5) Bu kurum benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.					
B6) Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum.					
B7) Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.					
B8) İstesem bile şu an bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
B9) Şu an bu kurumdan ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar					
B10) Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.					
B11) Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır.					
B12) Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum.					
B13) Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakârlık gerektirmesidir. Başka bir kurum, burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.					
B14) Bu kurumda çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.					
B15) Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor					
B16) Çalıştığım kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederdim.					
B17) Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
B18) Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.					
B19) Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					

**Anket: C**

**MINNESOTA DOYUM ÖLÇEĞİ**

"Aşağıda şimdiki işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak o cümlede belirtilen ifadeyle ilgili olarak işinizden ne derecede memnun olduğunuzu uygun kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz. Cevap verirken “**bu yönden işimden ne derece memnunuz**” diye kendinize sorunuz ve sizce en uygun memnuniyet seviyesini temsil eden rakamı/cevabı seçiniz”.

Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kısmen	Memnunuz	Çok
1	2	3	4	5

**(Lütfen sadece bir cevap işaretleyiniz ( X ).**

	Size uygun seçeneğin/kutunun içerisine “ X ” işaretini koyunuz.	1	2	3	4	5
C1	Şimdiki işimden “ beni her zaman memnun etmesi “bakımından					
C2	Şimdiki işimden “ tek başıma çalışma olanağı olması” bakımından					
C3	Şimdiki işimden “ ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı” bakımından					
C4	Şimdiki işimden “ toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi” bakımından					
C5	Şimdiki işimden “ yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı ” bakımından					
C6	Şimdiki işimden “ yöneticimin karar vermedeki yeteneği” bakımından					
C7	İşimden “ vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması” bakımından					
C8	Şimdiki işimden “ bana sabit bir iş sağlaması “ bakımından					
C9	İşimden “ başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi “ bakımından					
C10	İşimden “ kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından					
C11	İşimden “ kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması” bakımından					
C12	Şimdiki işimden “ iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından					
C13	Şimdiki işimden “ yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret” bakımından					
C14	Şimdiki işimden “ iş içinde terfi olanağımın olması” bakımından					
C15	15. İşimden “ kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi” bakımından					
C16	İşimden “ işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi” bakımından					
C17	Şimdiki işimden “ çalışma şartları” bakımından					
C18	Şimdiki işimden “ çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından					
C19	Şimdiki işimden “ yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından					
C20	Şimdiki işimden “ yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından					

## ÖZGEÇMİŞ

09.05.1974 tarihinde Erzincan'ın Refahiye ilçesinde doğan Yaşar ÇUKUR; İlkokul öğrenimini Erzincan Kavakyolu İlköğretim Okulu'nda tamamladı. Lise öğrenimini de Erzincan Ticaret Meslek Lisesi'nde tamamladı. Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümünü 2013 yılında bitirdi. 2015 yılında Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında birinci sınıfı tezsiz yüksek lisans olarak tamamlayıp, ikinci yılda tezli yüksek lisans eğitimine devam etmeye hak kazandı. İstanbul İtfaiye Teşkilatında 18 yıldır görev yapmaktadır.

İletişim:

Zafer mah. Samanyolu sk. No:4/8 Bahçelievler / İSTANBUL  
Tel: 05444513708 e-mail: yasarcukur@hotmail.com