

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ
STANDARTLARINA GÖRE İTFAİYE ÇALIŞANLARININ
İŞ YAŞAM KALİTESİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

HAZIRLAYAN

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk ALADAĞ

Murat DOLU

MALATYA2024

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ULUSLARARASI TİCARET VE İŞLETMECİLİK ANABİLİM DALI

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ STANDARTLARINA GÖRE İTFAİYE
ÇALIŞANLARININ İŞ YAŞAM KALİTESİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Murat DOLU

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk ALADAĞ

MALATYA, 2024

ÖNSÖZ

Yapılan bu çalışmada yangın, su baskını, arama kurtarma denilince ilk akla gelen itfaiyecilerin uluslararası çalışma örgütü standartlarına göre iş yaşam kalitesi, mesleki aidiyet ve psikolojik dayanıklılığı ele alınmıştır. Mensubu olduğum itfaiye teşkilatının yaşadığı sorunları yakinen bildiğim için bu çalışma sorunların çözümüne cevap olması düşüncesiyle özenle hazırlanmıştır.

Bana bu çalışma fırsatını sunan danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk ALADAĞ'a, Prof. Dr. Hüseyin ALTAY'a ve Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Anabilim Dalı Hocalarıma, mensubu olduğum itfaiye teşkilatına, özelde Elazığ ve Malatya Belediyesi itfaiye çalışanlarına, beni bu zorlu yolda başarıya inandıran ve destekleyen Öğr. Gör. Nihat KAYA hocama teşekkürü borç bilirim.

Eğitim serüvenim boyunca her anlamda bana en büyük destek ve motivasyonu sağlayan Sevgili Eşim Ayşe DOLU'ya, biricik kızım Zümra DOLU ve oğlum Salih DOLU'ya, varlığını her zaman yanımda hissettiğim kıymetli kardeşim Jandarma Teğmen Fatih ERDOĞAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Murat DOLU

2024

ÖZET

İş yaşam kalitesi (İYK), her seviyede çalışan çalışanlar için çalışma ortamlarını tasarlamaya ve geliştirmeye çalışan doğaçlama bir mekanizmasıdır. Kurumların en önemli sorunlarından biridir. Mesleki aidiyet, kurum yöneticilerinin çalışanlar üzerindeki tutum ve davranışları, kurum çalışanlarının iş yaşamına donuk örgütlenme biçimleri ve iletişim düzeyleri, yapılan işe donuk sosyal ve ekonomik beklentilerin karşılanma oranı, iş mekanının nitelikleri gibi pek çok konuyla ilgilidir.

Örgütün işleyişinde iç içe giren iş yaşam kalitesi, mesleki aidiyet ve psikolojik dayanıklılık kavramları örgütün devamlılığında son derece önemlidir. Bu sorunu aşılmasında örgüt yapısı, yönetim-çalışan ilişki, çalışanların mesleğe olan tutumları, çalışanların iş doyumlarının belirlenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi daha birçok faktörle ilişkilendirilmiştir. Bu sorunsallar arasında çalışmamızda itfaiye çalışanlarının iş yaşam kalitesi, mesleki aidiyet ve psikolojik düzeylerini nasıl etkilediği çalışmanın sorunsalı olarak görülmüştür.

Bu çalışmada yöntem olarak nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veriler IBM SPSS Statistics 25 istatistiksel veri analizi programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde; frekans ve yüzde dağılımları, katılımcıların İYK, mesleki aidiyet ve psikolojik dayanıklılık ölçeklerine katılma düzeylerinin, araştırmaya katılanların demografik özellikleri açısından farklılıklarını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi, Tukey ve LSD testleri uygulanmıştır. Katılımcıların İYK, mesleki aidiyet ve psikolojik dayanıklılık ölçeklerine arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Araştırmanın evreni, Türkiye’deki itfaiye teşkilatı çalışanlarını kapsamaktadır. Elazığ ve Malatya Belediyelerine bağlı 2023 yılı personel sayısı toplam 600 kişidir. Araştırmanın evrenini kişi içerisinde %95 güven aralığı ve %10 hata payı ile şu formül kullanılarak 378 kişi çalışmanın örneklemini olarak belirlenmiştir. Çalışma verileri normal dağılım göstermiştir.

Çalışanların iş yaşam ölçeği düzeyi ile psikolojik dayanıklılığı algıları arasında pozitif yönde, zayıf kuvvette istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur. Buna göre çalışanların

iş yaşam düzeyleri arttığında, psikolojik dayanıklılık düzeyleri de artmaktadır. Çalışanların iş yaşam ölçeği düzeyi ile mesleki aidiyet düzeyleri algıları arasında pozitif yönde, orta kuvvette istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur. Buna göre çalışanların iş yaşam düzeyleri arttığında, mesleki aidiyet düzeyleri de artmaktadır. Çalışanların mesleki aidiyetleri ölçeği düzeyi ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Çalışanların iş yaşam kalitesi algıları, psikolojik dayanıklılık ait toplam varyansın yaklaşık %3,6'sını açıkladığı görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık iş yaşam kalitesi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir.

Çalışanların iş yaşam kalitesi algıları, mesleki aidiyete ait toplam varyansın yaklaşık %44,3'ünü açıkladığı görülmektedir. Mesleki aidiyet iş yaşam kalitesi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir.

Malatya Büyükşehir ve Elazığ Belediye İtfaiye teşkilatı İLO çalışma standartlarına şartlarına çalışmaları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İtfaiye Teşkilatı, İş Yaşam Kalitesi, Mesleki Aidiyet, Psikolojik Dayanıklılık

ABSTRACT

Investigation of Quality of Work Life, Occupational Belonging and Psychological Resilience of Firefighters

Quality of work life (QOL) is an improvised mechanism that seeks to design and improve work environments for employees at all levels. It is one of the most important problems of institutions. Professional belonging is related to many issues such as the attitudes and behaviors of the corporate managers on the employees, the organizational forms and communication levels of the employees of the institution, the rate of meeting the social and economic expectations of the work done, the qualities of the workplace.

The concepts of Quality of Work life, Professional belonging and psychological resilience, which are intertwined in the functioning of the organization, are extremely important in the continuity of the organization. In overcoming this problem, it has been associated with many other factors such as organizational structure, management-employee relationship, employees' attitudes towards the profession, determining the job satisfaction of employees, and improving working conditions. Among these problems, in our study, how it affects the quality of work life, professional belonging and psychological levels of firefighters was seen as the problematic of the study.

Quantitative research method was used as a method in this study. Data were analyzed using the IBM SPSS Statistics 25 statistical data analysis program. In the analysis of the data obtained from the research; Independent sample t-test, one-way analysis of variance, Tukey and LSD tests were applied in order to determine the differences in frequency and percentage distributions, the participants' level of participation in the IYK, Occupational belonging and psychological resilience scales, in terms of demographic characteristics of the participants. Correlation and regression analyzes were applied to determine the relationships between the participants' IYK, Occupational Belonging and Resilience scales. The universe of the research covers the employees of the firefighting organization in Turkey. The Toplam number of personnel in the Elazig and Malatya Municipalities in 2023 is 600. The population of the research was determined as the sample of the study by using the following formula

with a 95% confidence interval and 10% margin of error. Study data showed normal distribution 378.

There is a positive, weak and statistically significant relationship between the level of work life scale of the employees and their perceptions of psychological resilience. Accordingly, when the work life levels of the employees increase, their psychological resilience levels also increase. There is a positive, moderately strong, statistically significant relationship between the level of work life scale of the employees and their perceptions of their professional belonging level. Accordingly, when the work life levels of the employees increase, the level of professional belonging also increases. There was no statistically significant relationship between the level of professional belonging scale of the employees and the perceptions of their psychological resilience levels.

It is seen that the employees' perceptions of quality of work life explain approximately 3.6% of the Toplam variance of psychological resilience. It is observed that psychological resilience has a positive and significant effect on the quality of work life.

It is seen that the perceptions of the employees' quality of work life explain approximately 44.3% of the Toplam variance of professional belonging. It is observed that professional belonging has a positive and significant effect on the quality of work life.

Keywords: Fire Brigade, Quality of Work Life, Professional Belonging, Psychological Resilience

ONUR SÖZÜ

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk ALADAĞ'ın danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “Uluslararası Çalışma Örgütü Standartlarına Göre İtfaiye Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Murat DOLU

2024



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
ONUR SÖZÜ	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLO LİSTESİ	x
ŞEKİL LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1
I.BÖLÜM	6
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
1.1. İş Yaşam Kalitesi	6
1.1.1. İş Yaşam Kalitesinin Hedefleri	10
1.2. Mesleki Aidiyet	15
1.3. Psikolojik Dayanıklılık	29
II. BÖLÜM	43
2. GEREÇ VE YÖNTEM	43
2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezi	43
2.2. Veri Toplama Araçları	43
2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	45
2.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	45
III. BÖLÜM	51
3. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME	51
3.1. Bulgular	51
3.1.1 Demografik Bulgular	51
3.1.2. İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Farklılıkları	52
3.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Standartlarına Göre İtfaiye Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesinin İlişkin Bulgular	65
3.1.3.1. Örgütlenme Özgürlüğü	68

3.1.3.2. Toplu Pazarlık.....	69
3.1.3.3. Zorla Çalıştırma	70
3.1.3.4. Çocuk İşçiliği	71
3.1.3.5. Fırsat ve Muamele Eşitliği	72
3.1.3.6. Üçlü Danışmanlık	73
3.1.3.7. İş Denetimi.....	74
3.1.3.8. İstihdam Politikası	76
3.1.3.9. Mesleki Rehberlik ve Eğitim	77
3.1.3.10. İstihdam Güvenliği	78
3.1.3.11. Sosyal Politika	79
3.1.3.12. Ücretler	80
3.1.3.13. Çalışma Zamanı	81
3.1.3.14. İş Güvenliği ve Sağlığı	83
3.1.3.15. Sosyal Güvenlik.....	84
IV. BÖLÜM.....	86
4. TARTIŞMA ve SONUÇLAR.....	86
KAYNAKÇA.....	95
EKLER	108
ÖZGEÇMİŞ	114

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.	Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizleri.....	47
Tablo 2.	Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri.....	51
Tablo 3.	Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Ortalamaları.....	52
Tablo 4.	Çalışanların Bağlı Bulunduğu İl Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin t-testi Analizi.....	52
Tablo 5.	Çalışanların Medeni Durum Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin t-testi Analizi	53
Tablo 6.	Çalışanların Yaş Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Anova-testi Analizi.....	54
Tablo 7.	Çalışanların Yaş Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Gruplararası LSD Farklılık-testi Analizi	55
Tablo 8.	Çalışanların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Anova-testi.....	56
Tablo 9.	Çalışanların Eğitim Düzeyi Değişkenine İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Gruplararası LSD Farklılık-testi Analizi	56
Tablo 10.	Çalışanların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Anova-testi Analizi.....	58
Tablo 11.	Çalışanların Çalışma Statüsü Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Gruplar Arası LSD Farklılık-testi Analizi	58
Tablo 12.	Çalışanların Gelir Düzeyi Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Anova-testi Analizi.....	59
Tablo 13.	Çalışanların Gelir Düzeyi Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Gruplararası LSD Farklılık-testi Analizi	59

Tablo 14.	Çalışanların Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Anova-testi Analizi.....	60
Tablo 15.	Çalışanların Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Gruplar Arası LSD Farklılık-testi Analizi	61
Tablo 16.	İş Yaşam Kalitesi, Mesleki Aidiyet ve Psikolojik Dayanıklılık Korelasyon Analizi.....	62
Tablo 17.	Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği İle İş Yaşam Kalitesi İlişkilerine Ait Regrasyon Analizi.....	63
Tablo 18.	Mesleki Aidiyet Ölçeği İle İş Yaşam Kalitesi İlişkilerine Ait Regrasyon Analizi.....	65
Tablo 19.	Katılımcıların Sendikalı Olma Durumu.....	69
Tablo 20.	Katılımcıların Toplu Pazarlık Hakkına Sahip Olma Durumu.....	70
Tablo 21.	Katılımcıların “Kurumda Zorla Çalıştırılmaz” Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı.....	70
Tablo 22.	Katılımcıların ILO’nun “Kurumda Çocuk İşçi Çalıştırılmaz” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı.....	71
Tablo 23.	Katılımcıların ILO’nun “Mevcut Kariyer Fırsatları ve Muamele Eşitliği” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı	73
Tablo 24.	Katılımcıların ILO’nun “hükümetler, İşverenler Ve İşçiler Arasındaki Diyalog ve İşbirliği” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı	74
Tablo 25.	Katılımcıların ILO’nun “İş Denetim” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı ..	75
Tablo 26.	Katılımcıların ILO’nun “İstihdam Politikası” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı	76
Tablo 27.	Katılımcıların ILO’nun “Mesleği Yapabilmek İçin Kurumdan Aldığım Eğitim” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı	77
Tablo 28.	Katılımcıların ILO’nun “Mesleki Olarak Gelişim Teşviki Uygulamaları” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı	78
Tablo 29.	Katılımcıların ILO’nun “İstihdam Güvenliği” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı	79

Tablo 30. Katılımcıların ILO’nun “Sosyal Politika” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı	80
Tablo 31. Katılımcıların ILO’nun “Uygun Ücret” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı	81
Tablo 32. Katılımcıların ILO’nun “Esnek Çalışma Zamanı” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı.....	82
Tablo 33. Katılımcıların ILO’nun “Özel Hayata Zaman Ayırma” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı.....	82
Tablo 34. Katılımcıların ILO’nun “İş Güvenliği ve Sağlığı Çalışma Koşulları” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı	83
Tablo 35. Katılımcıların ILO’nun “Sosyal Güvenlik” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı	84

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Araştırmanın Modeli	46
Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli	51



KISALTMALAR

F	: Anova Testi Varyans Değeri
ILO	: Uluslararası alışma Örgütü (),
İYK	: İş Yaşam Kalitesi
N	: Sayı frekans
p	: Anlamlılık düzeyi
r	: Korelasyon değeri
R²	: Regrasyon etki değeri
Ss	: Standart sapma
t	: t testi analizi
X	: Ortalama

GİRİŞ

İş yaşam kalitesi, bireyin sahip olduğu daha geniş işle ilgili deneyimi tanımlamak için kullanılan bir terimdir. İYK, bir kişinin ödüller ve faydalar, güvenlik, çalışma koşulları, örgütsel ve kişilerarası ilişkiler dahil olmak üzere işin her boyutuna ilişkin duygularını ve kişinin hayatındaki içsel anlamını kapsayan genel bir ifadedir. İş yaşam kalitesi, çalışanların çalışma ortamlarında deneyimledikleri genel memnuniyet, esenlik ve tatmin anlamına gelmektedir. Çalışanların iş yerlerindeki olumlu deneyimine ve katılımına katkıda bulunan çeşitli faktörleri kapsamaktadır. İş yaşam kalitesi, iş güvenliği, fiziksel ve psikolojik iyilik hali, iş-yaşam dengesi, kariyer geliştirme fırsatları, olumlu iş ilişkileri, tanınma ve ödüller, örgüt kültürü gibi faktörleri içeren çok boyutlu bir kavramdır. (Aydın, Çelik, & Uğurluoğlu, 2011). İş yaşam kalitesi ile ilişkili kavramlar; görev, çalışma alanı, çalışma statüsü, fiziksel çalışma ortamı, çalışma alanındaki sosyal çevre, yönetim sistemi, ücret, çalışma süresi, gibi daha pek çok faktörlerle ilişki içindedir. Bir iş yaşam kalite programının temel hedefleri, çalışma koşulları iyileştirerek, mesleki aidiyet, mesleki bağlılık, iş doyumunu ve verimliliği, artırmaktır. (Maklakova, 2014).

Mesleki aidiyet “bireyin kendini mesleğine ait olma hissi, mesleğine karşı hissettiği ilgi ve mesleki sorumluluklarının ne kadar bilincinde olduğu” olarak tanımlanmaktadır (Başkaya, 2018). Örgüt üyesinin örgüte bağlı kalmak için isteği, örgütün çalışmalarında ve değerlerini benimsemesi bunun için çaba sarf etme isteğidir (Morrow, 1983, s.491). Mesleğe duyulan aidiyet hissi beraberinde örgütün kültür ve değerlerine bağlanmayı getirir. Çalışan iş örgütü ve kurumun değerlere ve hedeflerine ne kadar fazla benimserse ve örgütüne ve kurumuna kendisini ne kadar ait hissederse, o örgüt ve kurum yararına görev yapmaya kadar istekli olmaktadır. Mesleki aidiyeti etkileyen birçok faktör bulunur. Yapılan çalışmalarda, iş tatminini, mesleki aidiyeti etkileyen en önemli etkendir. İşin niteliği, çalışanlar, ücret, yönetim şekli, iş güvenliği, çalışanların bilgi ve beceri kullanm düzeyi, ödüllendirme, denetim ve iletişim gibi örgütsel faktörler ve yaş, eğitim, kıdem, zekâ, kişilik ve zihinsel sağlık gibi bireysel faktörlerden etkilenir.

Psikolojik dayanıklılık, bireylerin yaşadığı olumsuz bir durum karşısında ortaya koyduğu duygu düzeyi, kurtulma çabası, psikolojik değişimle birlikte buna dayanmak için

gerekli olan biyolojik, psikolojik ve sosyal kaynakların kullanma süreci ve becerisidir. Psikolojik dayanıklılık, bireylerin ihtiyacı olan kaynaklara yönelme ve bu kaynakların kullanma kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Ungar vd., 2012, s. 10-12).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), sosyal adaletin evrensel ve kalıcı barış için gerekli olduğu yönündeki kurucu misyonunu sürdürerek, sosyal adaleti ve uluslararası düzeyde tanınan insan ve çalışma haklarını geliştirmeye amaçlayan uluslararası bir örgüttür. ILO, Birleşmiş Milletlerin uzmanlaşmış bir kuruluşudur (ILO, 2022). Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklara İlişkin ILO Bildirgesi, Haziran 1998'de kabul edilen bu belge, uluslararası toplum tarafından onaylanan bu temel çalışma ilkeleri dizisini vurgulamaktadır. Bildirge, çalışma dünyasında sosyal bir “taban” oluşturulmasına yönelik dört ana alanı kapsıyor (ILO, 2022):

- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkili bir şekilde tanınması;
- Her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması;
- Çocuk işçiliğinin etkili bir şekilde ortadan kaldırılması;
- İstihdam ve meslek açısından ayrımcılığın ortadan kaldırılması

Araştırmanı Sorunsalı ve Amacı

İş yaşam kalitesi (İYK), her seviyede çalışan çalışanlar için çalışma ortamlarını tasarlamaya ve geliştirmeye çalışan bir doğaçlama mekanizmasıdır. Kurumların en önemli sorunlarından biridir. İYK, yalnızca daha fazla insan memnuniyetinin elde edilmesiyle ilgili değildir, aynı zamanda kuruluşların üretkenliğini, uyarlanabilirliğini ve etkinliğini geliştirmeyi de amaçlar. İYK, insan faktörünü zenginleştirmek için faydaları en üst düzeye çıkarmak için teknolojik, insani, örgütsel ve toplumsal talepler (çalışma ortamlarının faktörleri) arasında entegrasyonu sağlama girişimlerini içerir. İYK herhangi bir teoriye veya herhangi bir tekniğe dayanmaz, ancak genel çalışma ortamı, işin insanlar üzerindeki etkisi ve örgütsel etkinlik ile ilgilidir. Temel amaç, daha iyi bir İYK'ne ve nihayetinde toplumda daha iyi bir yaşam kalitesine yol açacak çalışma ortamını değiştirmektir. (Demir, 2011).

İş yaşam kalitesi, bir iş organizasyonunun üyelerinin, organizasyondaki deneyimleri yoluyla kişisel ihtiyaçlarını tatmin etme derecesidir. Odak noktası, çalışanların işbirliği

içinde çalıştığı ve kurumsal hedeflere katkıda bulunduğu bir çalışma ortamı yaratma sorunudur. İYK'nin ana göstergeleri işe katılım, iş tatmini ve üretkenliktir. (Yüksel, 2004).

Psikolojik dayanıklılık, adaptasyon yeteneği ile ilişkili bir dizi bireysel (örneğin iyimserlik, uyum sağlama becerileri) ve çevresel kaynakları ifade eder. Olumsuz veya stresli olaylardan sonra hızla iyileşir. Yapının çok boyutlu doğası göz önüne alındığında, dayanıklılığın işlevselleştirilmesinin zor olduğu kanıtlanmış olsa da, dayanıklılık, son zamanlarda bağlama göre veya gelişimsel yaşam süresi boyunca değişebilen bir süreç olarak kavramsallaştırılmıştır (Gören ve Sarpkaya 2014: 69). Gizir, 2016). Yaşlanma bağlamında, dayanıklılık, hem iyileşme yeteneği hem de sıkıntı sonrasında işlevselliği sürdürme kapasitesi olarak tanımlanmıştır.

Örgütün işleyişinde iç içe giren İş yaşam kalitesi, mesleki aidiyet ve psikolojik dayanıklılık kavramları örgütün devamlığında son derece önemlidir. İş yaşamının önemli bir sorun olan çalışanların iş yaşam doyumlarını etkileyen mesleki aidiyet ve psikolojik dayanıklılık düzeylerini yüksek tutmak örgütler için zor bir durumdur. Bu sorunu aşılmasında örgüt yapısı, yönetim-çalışan ilişki, çalışanların mesleğe olan tutumları, çalışanların iş doyumlarının belirlenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi daha birçok faktörle ilişkilendirilmiştir. Bu sorunsallar arasında çalışmamızda itfaiye çalışanlarının iş yaşam kalitesi, mesleki aidiyet ve psikolojik düzeylerini nasıl etkilediği çalışmanın sorunsalı olarak görülmüştür.

Araştırmanın Soruları

Çalışmanın amacına uygun olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- İtfaiye teşkilatı çalışanların iş yaşam kalitesi ile mesleki aidiyeti üzerinde bir etkisi var mıdır?
- İtfaiye teşkilatı çalışanlarının iş yaşam kalitesinin Psikolojik dayanıklılık üzerinde bir etkisi var mıdır?
- İtfaiye teşkilatı çalışanlarının mesleki aidiyetin psikolojik dayanıklılık üzerinde bir etkisi varmıdır?

- İtfaiye teşkilatı çalışanların demografik özelliklerine göre iş yaşam kalitesi ve mesleki aidiyet düzeylerinde farklılık oluşturmaktadır mı?
- Uluslararası Çalışma Örgütü standartlarına göre itfaiye çalışanları ne kadar uyum sağlıyor?
- Uluslararası çalışma örgütü standartları ile itfaiye teşkilatı çalışma koşullarındaki uyumsuzluklara ilişkin çalışanların önerileri nelerdir?

Araştırmanın Önemi ve Katkısı

Araştırma kapsamına alınan itfaiye teşkilatı, insanların bireysel ve toplumsal afetlerde yangın, sel baskını, arama ve kurtarma gibi daha birçok felaketlerde toplum tarafından aranan ve yanından olmasında memnun oldukları toplumsal hizmet sunan bir kurumdur. Yerel yönetimlerde çok fazla işlevi ve hizmetleri olan bu kurum çalışanları ağır iş yükü altındadır. Çoğu kez iş kazası nedeniyle yaralanmakta hatta ölmektedirler. Bu kadar önemli bir iş kolu olmasına rağmen halen kanunlarımızda mesleki bir statü kazanmamıştır. Çalışanlar, belediye memur çalışan, işçi veya diğer alanlardan uzman kişiler tarafından yürütülmektedir. Profesyonel bir meslek olarak görülmemiştir. Bu nedenle itfaiye çalışanları pek çok mesleki haklardan yararlanmamaktadır. Bu çalışmada itfaiye çalışanlarının iş yaşam kalitesi Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) standartları çerçevesinde değerlendirilecektir. Bu yönüyle çalışmaya literatürde az rastlanılmıştır. Çalışma evreni özellikle 6 şubat depremin etkisinde kalan Elazığ ve Malatya illerinde araştırılmıştır. Ağır iş yüküne birde depremden dolayı eklenen iş yükü çalışanların iş yaşam kalitesini etkileyeceği düşünülerek çalışanların psikolojik dayanıklılığı ve mesleki aidiyetlerine ne kadar etkilediğini incelemek çalışmanın farklılığını ortaya koymaktadır.

İtfaiye çalışanlarının iş yaşam kalitesi, mesleğe olan aidiyetini ve psikolojik dayanıklılığı arttırmaktadır. Bu genellemeden dolayı itfaiye çalışanlarının çalışma koşullarında yaşanan sorunları belirlemek önem arz etmektedir. Bu çalışma aynı zamanda benzer iş kollarında çalışanların benzer sorunları yaşadığına dair varsayımlar içermektedir. Bu yönüyle de araştırma benzer iş kolları içinde katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Bu çalışma özellikle itfaiye teşkilatı üzeri yapılan az sayıdaki çalışmaların genişlemesi ve bu iş kolunun iş yaşam kalitesi ve mesleki aidiyetine ilişkin bulgularının diğer çalışmalarla

karşılaştırma yapılabilmesi açısından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma aynı zamanda tüm Türkiye’de ki itfaiye teşkilatların ağır çalışma koşullarında çalışması, çalışanların iş sağlığı ve güvenlik algılarında farklılık yaratacağı, itfaiye meslek kanunu çıkarılmasına yönelik çalışmaları çoğalmasına neden olacağı düşünülmektedir. Çalışma sonuçları benzer alanla çalışan araştırmacılar bulgu sağlayacağı da düşünülmektedir.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Yaşam Kalitesi

İş yaşam kalitesi, bireyin sahip olduğu daha geniş işle ilgili deneyimi tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Literatürün gözden geçirilmesi, çalışma yaşamının kalitesi hakkında nispeten az şey ortaya koymaktadır. Çalışma yaşamının kalitesinin araştırıldığında, yazarlar, çalışma yaşamının temel bileşenlerine ilişkin görüşlerinde farklılık gösterirler.

1979'da Amerikan Eğitim ve Geliştirme Derneği, çalışma yaşamının kalitesine şu şekilde tanımladı: “İYK, her düzeydeki üyelerinin organizasyonun ortamını, yöntemlerini ve sonuçlarını şekillendirmeye aktif ve verimli bir şekilde katılmalarını sağlayan bir çalışma organizasyonu sürecidir. Bu, organizasyonun etkinliğinin artırılması ve çalışanlar için işyerinde yaşam kalitesinin iyileştirilmesi gibi ikiz hedeflere ulaşmayı amaçlayan değer temelli bir süreçtir.” (Hackman ve Suttle, 1979)

Lloyd Suttle, İYK'yi “belirli bir organizasyonun üyelerinin organizasyondaki deneyimleri yoluyla önemli kişisel ihtiyaçları karşılayabilme derecesi” olarak tanımlar. Örneğin, işçilere, özellikle işle ilgili alanlarda, problem çözme ve karar verme süreçlerine doğrudan katılmaları için geniş fırsatlar sağlamak, işte daha fazla özgürlük için gerekli bir koşul olarak kabul edilir ve kendini geliştirme, kendini kontrol etme veya kendi kendini yönetmeye yol açar. (Murugan, 2012)

İş yaşam kalitesi, bir kişinin çalışma hayatında ilişkin elde edeceği ödüller-faydalar, güvenlik duygusu, çalışma şartları, kurumsal, kişilerarası ilişkiler ve yaşamındaki duygularını kapsayan genel bir kavramdır. İYK, kökenlerini örgütsel davranışın yapısal, sistem perspektifi ile kişilerarası, insan ilişkileri ve denetim tarzı perspektifinin birleşimine dayanmaktadır. İş hayatı ve aile hayatı arasındaki gerilim, çalışanları arasında yaygın bir deneyimdir.

Anderson ve diğ. (2002) çalışmasına göre, devlet çalışanları, özel sektör çalışanlarına göre iş-aile yaşamından daha fazla memnuniyetsizlik bildirmekte ve bu da strese yol açarak çalışanların psikolojik refahına zarar vermekte, dolayısıyla iş performanslarını olumsuz

etkilemektedir. İş ve aile rolü gerginliği, çalışanların üretkenliğini azaltmakta, iş gücü devrini ve devamsızlığı artırmaktadır. Daha da önemlisi, akademisyenlerin çoğunluğu kurumlarından memnuniyetsizlik duymakta ve kurumlarının çalışanların iş ve aile yaşamları arasında adil bir denge kurmalarına yardımcı olmak için çok az şey yaptığından şikayet etmektedir.

Avustralya'da, Wine Field ve diğerleri (2003) çalışanların çoğunluğunun iş ve ev yükümlülükleri arasındaki çatışmadan şikayetçi olduğunu bulmuştur. Deery ve diğerleri (2008), Çalışanlar arasında iş yaşamı kalitesi üzerine yaptıkları çalışmada, iş yaşamının sürdürülmesi ve elde edilmesine ilişkin konulara önemli ölçüde önem verildiğini belirtmiştir. Ayrıca, iş yaşamı kalitesini "iş", "yaşam" ve "denge" kavramlarının her birinden bakılabileceği için karmaşık bir görev kavramı olarak tanımlamıştır. Öte yandan, çalışanların refahını ve iş sonuçlarını etkilediği için iş yaşam dengesi eğilimini ve gelişimini keşfetmenin mümkün olduğunu savunmuştur. Bir organizasyon, çalışanlarının iş hayatlarını etkileyen kararlara ilişkin onların yaratıcı potansiyelini açığa çıkarmaya çalıştığı bir süreçtir. (Kiernan ve Marrone, 1997). Sürecin ayırt edici bir özelliği, hedeflerinin yalnızca üretkenlik ve verimliliğin iyileştirilmesine odaklanan dışsal olmayıp, aynı zamanda işçilerin kendi kendilerini geliştiren amaçlar olarak gördükleriyle ilgili olarak içsel olmalarıdır.

İş yaşam kalitesinin resmi bir tanımı olmamasına rağmen endüstriyel psikologlar ve yönetim bilim insanları tarafından iş yaşam kalitesine genel olarak 'refah' ile ilgili konu olduğunu dile getirmişlerdir. İş yaşam kalitesi çalışanların iş ortamlarında kişisel ihtiyaçlarını karşılama doyum noktasına ulaşma düzeyleri olarak tanımlanır (Akan ve Bektaş, 2014, s.29). İş yaşam kalitesi çalışan bireylerin istekleri denilmektedir. Bu istekler iş ortamları, ücret, profesyonel başarı, güvenlik, özel yaşam ve mesleki yaşam arasındaki denge, iş ortamındaki arkadaşlar ile uyum ilişkileridir (Akram, Ilgın ve Ozu, 2017, s.246).

İş yaşam kalitesi, çalışan bireylerin ihtiyaç ve özleminin dikkate alınması denilmiştir. Çalışma koşulları, ücret, mesleki değişim ve gelişim, iş ve aile rolü, iş ve sosyal hayat dengesi, güvenlik ve sosyal ilişkiler iş yaşam kalitesine etki etmektedir (Kanten ve Sadullah, 2012, s.361).

Günümüzde iş yaşam kalitesi küresel ölçekte çağdaş yönetimde ana-sosyal konu olarak meydana gelmiştir. İş yaşam kalitesi, üye memnuniyetini artıran, pekiştiren ve genişleten faktördür (Mirkami ve Thani, 2011, s.181). Kurumların, çalışan bireyleri eline tutmaya devamlılığı sağlamaları için yüksek kalitede çalışma hayatı oluşturmaları gerekir, iş yaşam kalitesi de çalışan bireyin memnuniyetini artırmak için tasarlanmış önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Saraji ve Dargahi, 2006, s.8).

İş yaşam kalitesi, insan gücü kullanım planı ve planlanan etkisi olarak karşımıza çıkmaktadır. İstihdam uygulamaları ve toplu iş sözleşmelerinde iş yaşam kalitesi; işlerin durumu, insan gücü kullanım durumu, istihdam bakımından güvenliği, ek hak ve kazanımlar olarak düzenlenmiştir. Ekonomide, iş güvenliğinde, çalışma şartlarında ve sosyal refah yöneliminin ortaya çıkması sonrasında iş yaşam kalitesi tanımlarına ücret dağılımı ve iş olanakları da eklenmiştir (Mirvis ve Lawyer, 1984, s.199).

İş yaşam kalitesi birçok araştırmada; çalışma ortamı, şartları, koşulları ve işletme uygulamalarının tamamı ele alınan çalışanların iş ortamındaki memnuniyetini belirleyen faktörler, maddi ödüllendirmeler, iş sağlığı ve güvenliği, kişisel başarı olanakları, kariyer yükselmeleri, iş yaşamı dengesi vb. kavramlar olarak göze çarpmaktadır (Öztürk Çiftçi ve Parlak, 2019, s. 690).

İş yaşam kalitesi farklı bir tanım da bulunulan güvenli bir bölge de ihtiyaçların giderildiği, yeni yeteneklerin keşfedildiği ve geliştirilmeye çalışıldığı imkân ve olanakların sağlandığı, mevcut bölgedeki beklentilerin olumlu olması gerektiği şeklinde tanımlı yapılmıştır (Levine, Taylor ve Davis, 1998, s. 81).

İş yaşam kalitesi genel olarak bakıldığında bireylerin çalışma şartları ve koşullarının birey odaklı olması şeklinde olmalıdır. Çalışanların temel ihtiyaçlarını sağlamaya yönelik olmamakla beraber bireylerin öznel ihtiyaçları da sağlayabilen ihtiyaç olgusu olarak görülmektedir. Bu tanımdan iş yaşam kalitesinin çalışanların iş ortamındaki öznel ihtiyaçlarına da uygun olarak zemin hazırlanması gerektiği çıkarımı yapılmaktadır (Aba, 2009, s. 15).

İş yaşam kalitesi üzerinde yapılan araştırmalarda ve tanımlar da çalışma ortamının bireyi işi daha güzel yapmaya, beklentilerine karşılık alması, iş ortamının koşullarının işin daha verimli hale gelmesinde etkili olduğu ve ortamın bireyi psikolojik ve fiziksel yönden motivasyonuna etki ettiği çalışma oranını arttırdığını söylemek doğru olmaktadır.

1.1.1. İş Yaşam Kalitesinin Amacı

İş yaşam kalitesinin amacı, çalışma hayatının büyük bir bölümünde daha iyi koşulları ve şartları üst seviye de sağlamaktır. İşletme içinde ve dışında tüm çalışanlara daha iyi bir yaşam sunmayı hedeflemektedir (Mishra, 2015: s.53). İş yaşam kalitesinin amaçları arasında, çalışan bireyin işine karşı davranışı, işten memnuniyeti, iş doyumu, güven duygusu, başarısının takdir edilmesi, beklentilerinin karşılanması, temel ihtiyaçlarının dışında sosyal ihtiyaçlarını da maddi olarak karşılayabilmesi, maaş beklentisi, kariyer imkânı vb. özelliklerin çalışan bireye sunulmuş olması yer almaktadır (Erat vd., 2011, s. 54). Baydar (2016) çalışmasında çalışan bireylerin yetenek ve beklentileri ile uyum içinde çalışma alanı ile işlerin özdeşleştiği çalışma alanının birleştiği iş yaşam kalitesinin temel amaçlarını şöyle maddelendirmiştir;

- Çalışanların sağlığına yönelik güvenlik önlemleri alarak olası tehlikeleri önleme
- Yüksek iş doyumu ve huzuru belirleyici güvenlik önlemleri alınması
- Çalışanların temel ve sosyal ihtiyaçların karşılanması
- Çalışanların işlerinde kendilerini gösterebilmesi
- Çalışanların fikirlerine yetenek ve başarılarını sunabilme fırsatı sağlanmasıdır (Baydar, 2016, s. 10).

İş yaşam kalitesi sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının iç ve dış faaliyetlerin bir bütün içinde ilerlemesini, gelişmesini sağlayan sistemin varlığı ile iş yaşamı ve özel yaşam arasındaki kurulan dengenin düzenli ve kusursuz olmasına katkı sağlamaktadır. Ortamın güvenli, düzenli olması çekiciliğin yüksek olmasına insan kaynakları yönetiminin; kariyer fırsatları, personel eğitimleri, ekonomik ödüllendirme, performans yönetimi, performans

değerlendirme ve ücret politikaları ile büyüme ve gelişmenin desteklenmesi iş yaşam kalitesinin önemli amaçlarından (Barutçugil, 2004, s. 395).

İş yaşam kalitesi, çok detaylı ve yönlü ifadedir. Makul ücret, çalışanların huzuru, eşit işe eşit ücret, çalışma ortamı güvenliği, sağlıklı fiziksel çevre, büyüme ve gelişme imkânı, kariyer fırsatları, insan ilişkileri, karar verme hakkı, belirli çalışma koşulları, şikâyet yönetimi ve belirli yönetim koşulları iş yaşam kalitesini geliştiren, değiştiren çalışma koşullarının temel maddeleridir. İş yaşam kalitesi, çalışma süreci, çalışma içeriği ve çalışma ilişkileri ile finansal ve sosyal çeşitli konuları ele almaktadır (Kalimuthu ve Ganapathi, 2011, s. 18).

İş yaşamını daha kaliteli olması kişinin benlik ve özerklik duygusunu, insan ilişkilerini, iş birlikteliklerini organize hedeflerine ulaşmaya teşvik etmektedir. Bu sebeple çalışan bireyler iş ortamının kalitesini fark ettiklerinde iş yerinde güven, motivasyon, tatminli ve kararlı hissetmeye başlamaktadır (Dawar vd., 2014 s. 312). Ayrıca iş yaşamı kalitesinin güzel olması, çalışanlara eşit muamele ve güvenli, huzurlu çalışma ortamı sunulmaktadır. Böylelikle çalışanları eğiten, iş deneyimleri sağlayan, geliştiren ve örgütle ilgili yönetimlere katılmalarını sağlayan, ekonomik olarak destekte bulunan ortam sağlayan iş yaşam kalitesi işletmelerde önem arz etmektedir (Mirvis ve Lawler, 1984, s. 200).

Ventegodt ve Merrick'e (2009, s.6) göre iş yaşam kalitesinin belirlenmesinde dört temel madde bulunmaktadır. Bunlar;

- Bireysel yaşam kalitesi
- Çalışma sürecinin ustalığı
- Meslektaşları ile yönetim arasındaki ilişki, dostluk
- Hem müşteri hem de çevre için değer yaratmaktır.

1.1.2. İş Yaşam Kalitesinin Önemi

Günümüzde olduğu gibi geçmişte de şirketler verimlilik artışı sağlamak için teknolojiye faydalanmıştır. Teknolojik gelişmeler endüstrilerin daha çok insansızlaştırılmasına odaklansa da iş dünyasını insan varlığından ayırmak çok mümkün

değildir. Çünkü yapılan tüm bu üretimler değişen insan ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik girişimlerdir. Değişen insan ihtiyaçlarının tespiti makineler ve robotlar tarafından yapılamayacağından, insan faktörünü ekonomik faaliyetin içinden ayırmak da mümkün olmayacaktır (Çiçek, 2005: 92). Çalışanların iş hayatındaki fiziksel ve psikolojik şartların iyileştirilmesi, çalışma hayatının sürekliliği açısından oldukça önemlidir. Bu sebeple iş yaşam kalitesi kavramı elli yılı aşkın süredir birçok akademik makaleye, farklı ortamlarda yapılan deneylere, yöneticiler ve popüler basın arasında artan ilgiye konu olmuştur (Nadler ve Lawler, 1983: 21).

Organizasyonların çalışma koşullarında düzeltici önlemler alması ve iyileştiren çözümler üretmesi gereklidir. Çalışanların yaratıcılığını, emeklerini ve motivasyonlarını arttıran uygulamaların yapılması, iş verimliliğini ve çalışanların yaşam kaliteleriyle üretkenliklerini gözle görülür bir şekilde etkileyecektir (Klein vd., 2019, 27). İş yaşam kalitesini geliştirmeye yönelik programlar ve uygulamalar gerçekleştirilmesi zor olabilir. Fakat iş yaşam kalitesinin gelişimiyle, çalışanlarda tükenmişlik ve stresle gibi olumsuz faktörlerin azaltılmasına katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla, iş yaşamı kalitesi organizasyonda refahın artmasına sebep olacaktır. Aynı zamanda bu programları birçok düzeyde uygulamak organizasyonun gelecekte karşılaşılabileceği olumsuz koşullara hazır bulunmasına ve en az seviye de etkilenmesine fayda sağlayacaktır (McFadden vd., 2021, 327).

İş yaşam kalitesi, çalışanların iş performansı için önemli bir konudur ve organizasyonların bu konuyla başa çıkma yöntemleri hem akademik olarak hem de uygulamada büyük bir öneme sahiptir. Bundan dolayı, iş yaşam kalitesinin çalışan sağlığı ve performansı ile ilişkisi, günümüz insan kaynakları politikalarında temel hedefi olmuştur (Markham, 2009, 7). Çalışma yaşam kalitesi, çalışanların iş motivasyonu ve işletmenin mevcut performansı için etkili bir faktördür. Bu nedenle kurumlar ve insan kaynakları için önem arz etmektedir. Çalışan bireylerin, iş koşullarında neye önem verdiklerini, iş yaşam kalitesi tecrübelerinin nasıl olduğunu anlamak, insan kaynakları yöntemlerinde yeni yaklaşımlar geliştirmek için önemlidir. İş ortamlarında beklentileri karşılanan çalışanların kuruma bağlılıkları ve iş motivasyonları daha yüksek olabilmektedir (Fapohunda, 2013, 89).

İş yaşam kalitesi, çalışanların organizasyondaki verimliliğini etkileyen faktörlerden biridir. Bu faktörler kapsamında, ücret ve ödül sistemi, güvenlik, eğitim ve gelişim, organizasyonda iletişim ve iş birliği, dayanışma ve karar katılım, iş çevresinde ve sosyal çevrede sağlanan imkanlar gibi yöntemleri içermektedir (Walton, 1973, 93). İş yaşam kalitesinin geliştirilmesi, bireyin sadece işiyle uyumunu göstermez, aynı zamanda bireyin sosyal yaşamının düzenli ve uyumlu olmasına da katkıda bulunur. İş yaşam kalitesi çalışanların iş tatmini ve motivasyonunu sağlar. İş yaşam kalitesinin önemi, çalışanın işe karşı tutumunu, organizasyona ve liderlerine güvenini, iş memnuniyetini, iş doyumunu, beklentilerinin yerine getirildiği hissini ve kendini gerçekleştirmesini sağlamak olarak karşımıza çıkar. Bunların yanı sıra, çalışanın iş yaşam kalitesinin derecesi sosyal yaşam kalitesiyle ilişkilidir. Sosyal yaşam ve iş beklentilerinin uyumu kişinin kendini geliştirmesinde önemli bir görev üstlenir (Erat, 2010, 8).

Tripathy (2017: 13), iş yaşam kalitesi yüksek olan çalışanların işlerinden daha fazla memnun olduklarını ölçmüştür. Bununla birlikte iş yaşam kalitesinin yalnızca çalışanların refahı, işlerine karşı tutumları ve duyguları gibi bireysel yönlerle bağlı olmadığını belirten çalışmaların varlığına da dikkat çekmiştir. Nanjundeswaraswamy ve Swamy (2018: 203), iş yaşam kalitesinin, üretkenlik, sağlık, güvenlik, iş güvenliği, yeterlilik, iş geliştirme ve iş ile iş dışı yaşam arasındaki denge gibi kavramlarla da ilişkili olduğunu belirtmiştir. Ramstad (2009: 434), organizasyonların yönetimlerinin iyileşmesi ile hem iş yaşam kalitesinin hem de personel performanslarının aynı anda iyileştiğini bildirmiştir. Dolayısı ile iş yerinde yapılan çalışmaların hem iş yaşam kalitesini hem de performansı birlikte artacağını saptamıştır. Çalışanların iş tatmininin sağlanabilmesi iş yaşam kalitesi seviyesinin artırılmasına bağlıdır. Özellikle hizmet sektöründeki firmaların müşterilerine daha kaliteli hizmet verebilmesi için iş tatmini sağlanmış personelle çalışılması gerekmektedir. Dolayısı ile iş tatmini çalışan performansı aracılığı ile firma performansını etkilemesi açısından önemlidir (Sevgin, 2019: 83).

İş yaşam kalitesi, yalnızca çalışma koşullarıyla ya da iş doyumuyla ilgili değildir. Çalışan bireyin sağlığını, aile yaşamını, hobilerini, kültürel ve sosyal etkinliklerini, ekonomik durumunu, statüsünü, eğitimini ve insan ilişkilerini de etkilemektedir. Bunun sebebi yayılma

etkisidir. Yayılma etkisine göre, bir yaşam boyutunu diğer yaşam boyutunu etkilemektedir. Bundan dolayı, iş yaşam kalitesi, kişinin bireysel yaşam kalitesinde etkili olan bir unsurdur (Aydın vd., 2011, 83).

İş yaşam kalitesinin artmasıyla çalışanlar, sürekli gelişime açık, edindikleri bilgileri takım arkadaşlarına aktaran ve bununla mutluluk düzeyi yükselen, işinden tatmin olan, işiyle gurur duyan birey olmaktadır. Bunların sonucunda da çalışanlar, çağdaş fikirleriyle kurumun gelişmesinde katkılarda bulunur (Ünlü, 2015, 33). İş yaşam kalitesini geliştirmeye yönelik programlar, organizasyonlarda daha demokratik ve daha adil bir işleyiş sağlayacaktır. Çalışanların özgüveni ve kuruma güvenini artırıp çalışanlarda bağlılık duygusunu geliştirmektedir. İş yaşam kalitesi, yüksek kalifiye özelliklere sahip, uzman ve bağlılık duygusu gelişmiş personelleri organizasyona katmak ve organizasyonda verimli çalışmalarını sağlamaktadır. Mental ve fiziksel olarak sağlıklı bir iş ortamında, mutlu personeller memnun müşterileri oluşturacaktır. İş yaşam kalitesi gelişmiş organizasyonlarda çalışanlar, fiziksel, ruhsal, zihinsel, sosyal ve ekonomik olarak iyi hisseder ve yaratıcılıklarını gösterebilecekleri alanlara sahip olurlar (Baydar, 2016, 23). İş yaşam kalitesi, organizasyonda çalışma koşullarını ifade etmektedir.

Çalışma koşullarının özellikleride, çalışanların organizasyona karşı davranışları ve tutumlarıyla ilişkilidir. Örneğin, iş ortamında küçük kazalar, şikayetler ve işten ayrılmalar iş yaşam kalitesinin düşük olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda, iş yaşam kalitesinin takım ruhuna, iş sürecinde motive olmaya ve işinden zevk almaya katkıları vardır (Galić vd., 2019, 72).

1.1.3. İş Yaşam Kalitesine Etki Eden Faktörler

Çağımızda küresel pazarda rekabet içinde olan organizasyonlar, değişimlere uyum sağlamak zorundadır. Bir kurumun başarılı olmasına katkı sağlayan en temel faktör iç bünyesinin özellikleridir. Kurumların iç bünyesinin kaynağını çalışanları oluşturmaktadır. Çalışanların işe ve organizasyona karşı tutumları, işlerini ve çalışma performanslarını etkileyebilmektedir. Çalışanların işe ve organizasyona karşı tutumlarının pozitif olması

Çalışanların iş yaşam kalitesinin yüksek olduğunu göstermektedir. İş yaşam kalitesini birçok faktör etkileyebilmektedir (Turan, 2014, 12). Bu faktörler (Çiçek, 2005; Turan, 2014);

- Yeterli ve adil ücretlendirme,
- Ödüllendirme,
- Eğitim ve geliştirme,
- İş güvencesidir.
- Yönetime katılım

1.1.4. İş Yaşam Kalitesinin Hedefleri

Bireyin İş yaşam kalitesi ile ilgili unsurlar; görev, çalışma ortamı, çalışma arkadaşları, yönetim sistemi ve iş yaşam arasındaki ilişkiyi içerir. Bir İYK programının temel hedefleri, çalışan için iyileştirilmiş çalışma koşulları ve örgütsel etkinliği artırmaktır (Maklakova, 2014).

İş yaşam kalitesinin dört temel unsuru şunlardır:

- Program, insan onurunu ve büyüme fırsatlarını artırmaya yöneliktir;
- Çalışanlar, toplu hedef(ler)e ulaşmak için birlikte çalışacaklardır;
- Çalışanlar, işle ilgili konularda toplam katılım yoluyla karar verir;
- Program, bireysel ve örgütsel hedefleri özümseyerek insanları örgütle bütünleştirir.

İş yaşam kalitesi, çalışanların aşağıdaki ihtiyaçlarını karşılamaya çalışır:

- Daha güvenli çalışma koşulları:
- Adil iş ve adil ücret:
- İş memnuniyeti:
- İş güvenliği:
- Özerklik ve kontrol:

1.1.5. İş Yaşam Kalitesinin Boyutları

İş yaşam kalitesi konusunda çalışmalar yapan araştırmacıların birçoğu tespit ettikleri alt boyutların çerçevesinde bu kavramı tanımlamışlardır. Kavramı ilk tanımlayanlardan birisi olan Walton (1973: 12), iş yaşam kalitesinin göze çarpan özelliklerini analiz etmek için, işin sosyal öneminden iş yerindeki adil tazminat uygulamalarına kadar uzanan sekiz ana kavramsal alt boyut sıralamıştır. Bu alt boyutlar aşağıdaki gibidir.

Yeterli ve Adil Ücret: Alınan ücretin o iş için belirlenen hem objektif standartlara hem de çalışanın kişisel standartlarına uygun olması durumudur. Ayrıca bir iş için alınan ücretin diğer iş yerindeki işler ve aynı iş yerindeki farklı işler için de belirlenen ücretlerle uygun bir ilişki içinde olması gerekmektedir. Örgütlerin ödeme ve çalışma durumları, çalışanların sorumluluk ve eğitimi gibi unsurlar ücret belirlemede göz ardı edilmemelidir. Şirketlerdeki kâr payı uygulamaları, işe olan arz ve talep ilişkisi, nüfus ve maaş ortalaması gibi parametreler ödemede adaletin olup olmadığını gösterir.

Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları: Bu boyut, iş yerinde fazla mesai uygulamaları, bu uygulamaların adil ve sürekliliği, çalışma saatleri, iş kazaları ve iş yerindeki kaza ve sağlık sorunları riskini azaltan uygulamaları, iş yerinin fiziksel koşullarını kapsamaktadır. İş yerlerinde çalışma koşullarının düzenlenmesi için görsel kirlilik, gürültü ve kötü koku gibi çalışana zarar verebilecek unsurların azaltılması gerekmektedir.

İnsan Kapasitelerini Ortaya Çıkartma Kullanma ve Geliştirme Fırsatı: Bu boyut, yeteneklerin geliştirilmesiyle ilgilidir. İnsanların yeteneklerinin ortaya çıkması ve gelişmesi için iş yerinin belirli bir özerklik sağlaması gerekmektedir. İşçinin becerilerinin kullanımı, iş süreçleri hakkında bilgi sahibi olması, planlama yapması görevi zamanında yerine getirmesi birbiri ile ilişkili kavramlardır. Özerklik zamanla çalışana öz denetim yapma kabiliyetini de verebilecektir. Bununla beraber karar verme ve sorumluluk alma fırsatlarını da ortaya çıkaracaktır. Özerklik çalışanın görevine yüklemiş olduğu önemin zamanla işin ve faaliyetin önemine doğru evrilmesini sebep olacaktır.

Sürekli Büyüme ve Güvenlik İçin Gelecek Fırsatı: Bu kavram temel olarak iş yerinde profesyonel gelişim fırsatı, işin güvenliği ve iş istikrarı ile ilgilidir. Kariyer

olanakları, kişisel gelişim, maaş, terfi beklentileri, eğitim, çalıştaylar, teşvikler, mesleki gelişim ve işten çıkarmalar gibi terimler bu boyutun altında toplanmıştır. Kaliteli iş hayatında bir çalışan işten çıkarma kaygısı taşımamalıdır. Bunun gibi iş güvenliği sorularının yerine çalışma hayatındaki gelecek planlamaları ve kariyer fırsatları konusunda bilgi sahibi olmalıdır.

İş Yerinde Sosyal Bütünleşme: Bir topluluğun ortak duyguları arasında, dostluk, sosyal eşitlik, sosyal hareketlilik, ön yargı ve bilgi alışverişi gibi kavramlar yer almaktadır. Topluluk içindeki insanların özsaygısı ve kişisel ilişkilerin gelişimi bu duygularla beraber gelişebilir. Sosyal bütünleşme ile ayrımcılık gibi olumsuz kavramlar yerini fikirlerin takdir edilmesi ve takım bağlılığı gibi kavramların yerine bırakabilmektedir. Sosyal bütünleşme kişilerarası ilişkiler yerine patronlarla kurulabilecek iş arkadaşlıklarına, personel ve meslektaşlar arası bağlılığa neden olabilecektir.

İş Yerlerinde Anayasacılık: Çalışanların rahatsız olduğu eylemlerden korunması için olması gereken bir kavramdır. Bir çalışanın kendini rahatça ifade edebilmesi için gerekli olan ifade özgürlüğü, çalışanın kişisel bilginin, inanç ve özel hayatının mahremiyeti, iş yerindeki kurallar karşısında herkesin eşit olması ve adil uygulamalar bu kavramın bileşenleri arasındadır. Bu kavram iş güvenliği ve insan kapasitesini geliştirme boyutu ile yakından ilişkilidir.

İş ve Toplam Yaşam Alanı: Bir kişinin işi, aile hayatından daha çok haz aldığı, daha keyifli bir yolculuğa çıkmasını sağlıyorsa, bu durum sosyal ve aile hayatına da olumlu olarak yansımaktır. Fakat tam tersi bir durum olursa bu sefer iş hayatı dışındaki yaşantısında olumsuz etkilere maruz kalabilecektir. İşe ayrılan zaman ile özel yaşam arasında doğrudan bir ilişki vardır. İş yerinde dengeli bir rol üstlenmenin sonucunda, aile ile daha çok boş zaman geçirilmesine dolayısı ile zamanın verimli kullanılmasına ulaşılabilecektir. Sınırlı enerjiye sahip olan insanın bu enerjisini iş ve ailesi için dengeli bir şekilde kullanması gerekmektedir. Aksi halde bu enerjinin büyük bölümünün iş hayatında kullanılması, çalışanın aile içindeki sorumluluklarını yerine getirememesine, sosyalleşememesine ve zamanla da sorumluluklarından kaçmasına neden olabilecektir.

İş Hayatının Sosyal Önemi: Örgütlerin sosyal açıdan faydalı rolleri ve faaliyetlerinin toplum üzerindeki zararlı etkileri, çalışanlar tarafından giderek daha fazla önemsenmektedir. Çalışanlar günümüzde kuruluşunun ürün ve hizmetlerinin faydalarından, atık yönetim sistemi uygulamalarına, pazarlama tekniklerinden istihdam uygulamalarına, az gelişmiş bölgelere verdikleri desteklerden, siyasi ve sosyal kampanyalara katılımlarına önem veriyor, bu konuda sorumluluk sahibi olup olmadıklarını sorgulayabiliyorlardır. Sosyal olarak sorumsuz hareket ettiği hissedilen kuruluşlarda çalışanların önce kişisel benlikleri kendileri tarafından sorgulanacak ardından iş verimliliği, iş yerine aidiyeti düşecektir.

Nanjundeswaraswamy ve Swamy (2018: 208) ise çalışmalarında iş yaşam kalitesinin dokuz alt boyutu olduğunu belirtmiştir. Bunlar ise aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

Çalışma Ortamı: Kişinin çalıştığı ve çok sayıda insan ile etkileşimde olduğu ortamın güvenli ve sağlıklı koşullar içermesi verilen hizmetin sürekliliğine verimliliğe olumlu yönde etki etmektedir. Çalışma ortamı kavramına çalışma saatleri, fiziksel güvenlik ve sağlık şartları kavramların dahil olduğu belirtilmiştir.

Organizasyon Kültürü ve İklimi: Bir örgütteki insanların örgütün değerleri, vizyonu, normları kuralları çerçevesinde göstermiş oldukları kolektif davranışlarıdır. Terfi fırsatları, ödül ve değerlendirme kriterleri, kuruluşun politikaları bu kavramın altında toplanmaktadır.

İlişki ve İş birliği: Bu boyutta çalışanın iş organizasyonunda sosyal tutarlılık göstermesi ve organizasyona olan aidiyet duygusunu güçlendirilmesi beklenmektedir. Bu nedenle ırk, cinsiyet, fiziksel görünüm gibi farklılıkları gözetmeksizin çalışanın işle ilgili özelliklerini, becerilerini, yetenek ve potansiyelini geliştirilmesi işverenler tarafından sağlanmalıdır.

Eğitim ve Geliştirme: Eğitim ve geliştirme, bireylerin ve grupların performansını iyileştirmeyi amaçlayan kurumsal bir faaliyettir. Çalışanın gelişimi için işverenin sağladığı olanaklar ve geliştirmeye yönelik verilecek teşvikler çerçevesinde iş yaşamı kalitesi artacaktır. Buradaki amaç çalışanın tek başına kendi imkanları ile aldığı eğitim ve geliştirme olanaklarından ziyade organizasyon olarak yapılanlardır.

Tazminat ve Ödüller: Bunlar motive edici faktörlerdir. İyi performans gösterenlere ödüller verilmesi çalışanlar arasında kurumsal ve bireysel hedeflere ulaşmak için rekabeti getirir. İnsanların ekonomik çıkarları onları bir işte daha çok çalışmaya itebilir. Ücret, yapılan işe, üstlenilen sorumluluklara, bireysel becerilere, performansa ve başarıya göre objektif bir şekilde belirlenmelidir.

Tesisler ve İmkanlar: Yemek servisi, servis, sağlık, ulaşım ve güvenlik hizmetleri gibi yan sosyal olanaklar çalışanların hem fiziksel hem de duygusal ihtiyaçlarını karşılayarak, çalışanların üretkenliğini ve moralini arttırmaktadır.

İş Tatmini ve İş Güvenliği: İş tatmini ve iş güvenliği kavramının iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından birisi olduğunu belirten Nanjundeswaraswamy ve Swamy (2018: 209), iş güvenliği konularına stres, stres miktarı ve derecesi, psikolojik sıkıntı, işten ayrılma niyeti ve işten atılma korkusu gibi faktörlerin etki ettiğini belirtmiştir. Çalışanların istihdamda istikrar beklentisi içinde olduğunu, tuhaf kişisel politikaların kurbanı olmaktan hoşlanmadıklarını ve işverenlerin insafına kalmayı sevmediklerini belirtmiştir. Bu sebeple çalışanlar için iş ve ücret güvencesinin önemli bir kriter olduğunu, böyle bir ortamda çalışanların iş yerinde kendilerini rahat hissedeceklerini ve bunun yaşam kalitelerini de etkileyeceğini belirtmiştir.

Özerklik: Otonom çalışma gruplarında çalışanlara karar verme özgürlüğü verilir. Bu nedenle çalışanlar işle ilgili faaliyetleri kendileri planlayabilir. Özerklik koordinasyon ve kontrolü de beraberinde getirir. Ayrıca, personel için işinde bağımsızlık ve görevi ile ilgili bilgilere erişim yetkisine sahip olma gibi farklı fırsatları da ortaya çıkarır. Nanjundeswaraswamy ve Swamy (2018: 209), alanda birçok çalışmada özerkliğin iş hayatı kalitesinin en önemli bileşenlerinden birisi olduğuna yönelik çok sayıda çalışma olduğunu belirtmiştir.

Kaynakların Yeterliliği: Bu kavramdan kasıt kaynakların belirtilen hedeflerle eşleşmesidir. Aksi takdirde çalışanlar hedeflere ulaşamayacaktır. Bu durum da çalışan memnuniyetsizliğine sebep olacak ve böylece iş yaşam kalitesini etkileyecektir. Nadler ve Lawler (1983: 27) ise çalışmalarında iş yaşam kalitesinin üç ana boyuttan meydana geldiğini savunmuştur.

Farklı Düzeylerde Projelerin Geliştirilmesi: Öncelikle bir organizasyondaki sorunu çözmeye başlamadan önce o organizasyonda iyileştirilmiş iş yapısı ve ödül sisteminin varlığı araştırılmalıdır. İş yaşam kalitesini odağına alan yönetim tarzlarında, işin yapılma şeklinin değiştirilmesinden ve işi iyileştirecek somut ve spesifik eylemlerin gerçekleştirilmesinden kaçınılmamalıdır. Bu doğrultuda katılımcı araçların sayısını arttırarak ortak çaba içeren projelerin sayısını arttırmak örgütsel çevre içinde farklı çözüm arayışları bulmak için önemlidir.

Yönetim Sistemlerini ve Organizasyonel Düzenlemeleri Değiştirmek: Bu boyut iki nedenden dolayı önemli ve gereklidir. İlk olarak, iş yaşam kalitesi projelerini teşvik etmek ve desteklemek için çeşitli yönetsel yapı türlerini, yönetsel önlemleri, hedef sistemlerini bu benzer sistemleri değiştirmek gerekli olabilir. İkinci olarak, organizasyonel düzenleme ve yönetim sistemlerinin kendi içlerindeki çeşitli değişikliklere iş yaşam kalitesi açısından bakmak önemli olabilir. Örneğin, ödül sistemlerinde çalışanlar arasında kazanç paylaşımı oluşturmak, yönetime katılımcı olmak ve organizasyonel problemleri çözmeyi teşvik etmek için çeşitli değişikliklere başvurulabilir.

Yönetim Davranışlarını Değiştirmek: Herhangi bir büyük değişiklikte olduğu gibi, organizasyon liderlerinin faaliyetleri, değişikliğin nihai uygulanabilirliğini belirlemede kritik bir önem sahiptir. Bu nedenle iş yaşam kalitesini arttırmayı amaçlayan organizasyonların liderlerinin davranışlarında değişikliklere gitmelerine ihtiyaç duyulabilir. Eğer üst yönetim “dediğimi yap” şeklinde bir tavır alırsa, çalışanlar açısından inandırıcılık kaybolur. O organizasyon için uzun vadede değişimin gerçekleşip gerçekleşmeyeceği, kurumsallaşmanın olup olmayacağı konularında şüpheler ortaya çıkar. Bu sebeple iş yaşam kalitesinin güvenilir olması için üst yönetim dahil tüm gruplar kuruluşun somut bir parçası olmalıdır.

Alan yazıdaki çalışmalara bakıldığında kavramın tanımlanmasında olduğu gibi boyutlarını belirleme konusunda da birden fazla görüş olduğu söylenebilir. Ancak incelenen çalışmaların çoğunda aşağıdaki boyutlar sayıldığı için aşağıdaki maddeleri kavram için belirlenen ortak boyutlar olarak nitelendirebiliriz.

- İş yerince yeterli maddi imkân sunulması,

- İş yerinin sağlık koşullarının iyileştirilip geliştirilmesi,
- İş yerinin güvenilir olması ve çalışana gelecek vadetmesi,
- İşin kariyer ve gelişim fırsatları sunması,
- Ödül ve terfi politikalarının belirli olması,
- İş ile alakalı görev tanımının ve iş politikaların açık olması ve uygulanması,
- İşin sosyal hayata önemli bir yeri olması,
- Aile ve sosyal hayat için yeterli zaman sağlaması,
- İşin inisiyatif ve sorumluluk almayı teşvik edip sorun çözümü için fırsatlar sunması

1.1.6. İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler

İş yaşam kalitesi hem tanımı hem de alt boyutları nazarında incelendiğinde, hem iş ile alakalı durumlardan, işin içindeki dinamiklerden hem de işin dışındaki yaşantılardan etkilendiği sonucu anlaşılmaktadır. İş yaşam kalitesinin ücret, tazminat gibi maddi boyutları içermesinin yanında, çalışanın ailesi ile olan ilişkileri gibi maddi olmayan boyutları da içermesi onun birçok faktörden etkilenen bir kavram olduğu sonucunu çıkarmaktadır. Sirgy vd. (2001: 242) çalışmalarında aşağıdaki on iki faktörün iş yaşam kalitesini etkilediğini tespit etmiştir.

İletişim: İş yaşam kalitesine iletişimin olumlu etki yapması iletişimin kalitesi ile alakalıdır. Bir çalışma ortamında istenilen sonuçlara ulaşmak için doğru iletişim kurulması gereklidir. Doğru iletişim çalışan katılım içermelidir. Çalışan katılımını içeren iletişim kişisel gelişimi sağladığı gibi şirketin misyon ve vizyonunun çalışan tarafından benimsenmesini ve iş yaşam kalitesinin atmasını sağlayacaktır. İletişim mutlak suretle doğru seçilen kaynakları ile yapılmalıdır.

Kariyer Gelişimi ve Büyümesi: Kariyer planlaması çalışan geliştirme programının bir parçasıdır. Amacı ise yalnızca çalışanların işverenlerinin kendilerine yatırım yaptığını hissetmeleri değil, aynı zamanda çalışanların hayatlarının birçok yönünü yönetmelerine ve karşılaşılabilecekleri bazı zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olmaktır. İşte bu nedenle

Çalışanlar iş tercihlerinde maddi imkanların yanında kariyer imkanlarını da göz önünde bulundururlar. Alanda yapılan bazı çalışmalarda kariyer tatmini, kariyer başarısı ve kariyer dengesi gibi kavramların iş yaşam kalitesini çok yüksek oranda etkilediğı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılığın iş yaşam kalitesi ile ilişkisi, birçok araştırmacı tarafından sıklıkla araştırılan bir konudur. Elde edilen sonuçlarda, iş yerine bağlı olan çalışanların iş yerinde daha uzun süre kaldıkları, daha az bağlı olanlara göre daha güçlü bir işe katılma isteğine ve istihdamları hakkında daha olumlu bir tutuma sahip oldukları sonucuna varmıştır.

Duygusal Denetim Desteğı: İş yerleri çalışanın enerjisi ile var olmaktadır. Bu nedenle çalışanın enerji düzeyine olumlu katkı yapacak uygulamalar gerekmektedir. İşyerinde duygusal desteğın çalışanın enerji düzeyine olumlu katkıda bulunacağı iş ve aile hayatını dengelemeye yardımcı olacağı birçok yazar tarafından savunulmaktadır. Uzman desteğı ve çeşitli yöntemlerle çalışan stresi azaltılıp stres düzeyi çekilmesi sağlanır. Bu durumda iş stresi ile ilişkili olan iş yaşam kalitesini olumlu olarak etkiler.

Esnek alışma Düzenlemesi: Esnek alışma düzenlemesi çalışanın faaliyetleri kendi durumuna en uygun şekilde planlayıp, zamanı daha verimli kullanmasını sağlar. Bu da çalışanın iş motivasyonuna ve özveriye olumlu katkı yapar.

Duyarlı Aile Kültürü: Bir organizasyonun iş ve aile rollerini duygusal denetim desteğindeki gibi birleştirmeye yönelik tutumları aile dengesi arayan çalışanlar için oldukça önemlidir. Bu tür destekleyici davranışlar çalışanlara işleri ile alakalı duygusal kaynak sağlar. Çalışanlara karşı bu konuda anlayışlı bir tavır sergilenmesi hissedilen iş yaşam kalitesine olumlu etki yapar.

alışan Motivasyonu: Ücret seviyesinin iş değışikliği konusunu tetiklediğı genel kaygısının aksine, yapılan araştırmalar çevresel faktörlerin de çalışan motivasyonu ve performansı için önemli bir rol oynadığı, çalışanın tek motivasyon kaynağının para olmadığını belirtmiştir. İş yaşam kalitesi teriminin evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımı olmamasına rağmen, araştırmalarda iş yaşam kalitesinin çalışma hayatı memnuniyeti ve

motivasyonu ile ilgili olan tüm değerlere odaklandığı belirtilmektedir. Dolayısı ile motivasyonu etkileyen faktörlerin de iş yaşam kalitesini de etkilediği varsayımı birçok çalışmada belirtilmektedir.

Örgütsel İklim: Örgütsel iklimin üç yönü olduğu belirtilmiştir. Bunlar duygusal, bilişsel ve araçsal yönleridir. Duygusal yön örgüt içindeki ilişkileri, bilişsel yön anlamlılık, yeterlilik gibi içsel duyguları, araçsal yön ise iş süreçleri ve iş ile alakalı materyal ve malzemeleri içerir. Bahsettiğimiz yönlerden birinde ya da birden fazlasında bir eksiklik olursa iş yaşam kalitesi seviyesinin yükselmesinin beklenmemesi gerektiği belirtilmiştir.

Örgütsel Destek: Örgüt ikliminin yanı sıra örgütün sunduğu desteğin düzeyi de örgütlerde iş yaşam kalitesinin bir göstergesi olarak belirtilmiştir. Çalışanların örgütün katkılarına değer verme ve refahlarını önemseme algısı olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram, çalışanın örgüte olan bağlılığını, iş tatminini ve genel çalışma yaşamının kalitesini etkileyen önemli bir faktör olarak belirtilmiştir.

İş Tatmini: İş tatminin iş yaşam kalitesi ile ilişkisi, birçok araştırmacı tarafından sıklıkla araştırılmıştır. İş tatmini iş hayatının merkezi değişkenlerinden biri olarak tanımlanmakta ve iş yaşam kalitesinin önemli bir göstergesi olarak görülmektedir.

Ödüller ve Faydalar: İş yaşam kalitesinin yapıları arasında kişisel ihtiyaçların etkileşimi önemli bir yer tutmaktadır. Kaliteli bir iş yaşamı sağlamak da kişisel ihtiyaçların da karşılanması gerekmektedir. Bu nedenle ücret, terfi, tanınma ve gelişim gibi organizasyondan gelen ödüller kişisel beklentilerini karşılaması açısından önemlidir.

Ücretlendirme: Ödüller ve faydaların yanı sıra, ücretlendirme yapısının yarattığı destek düzeyi de şirketlerdeki iş yaşam kalitesinin bir göstergesidir. Buradaki kavramdan kasıt bir tek çalışanın performansına yönelik verilen fayda ve ödülün ziyade topyekûn şirketin ücretlendirme politikası ile alakalıdır.

Nadler ve Lawler (1983: 26), organizasyonların iş yaşam kalitesi projelerinin başarıya ulaşması için altı faktörü aşağıdaki gibi sıralamıştır.

İhtiyaç Algısını Tespit Etmek: İlgili tüm tarafların sorun ve fırsatları tespit etme çabası içinde olması gerekmektedir.

Organizasyon İçin Göze Çarpan Problem Odağını Tespit Etmek: Organizasyonlardaki tespit edilen problemi çözmek için toplulukta yapılandırılmış bir sürece sahip olmak önemlidir. Çalışanların bir problem üzerinde çalışması için düzenli ve sistematik bir sürece sahip olması gerekmektedir.

Problem Belirleme ve Çözmek İçin Yapı Oluşturmak, Teori, Model, Süreç, Eğitim ve Katılımcılar ile Desteklemek: Çoğu insan, gruplarda sorunları nasıl çözeceği konusunda eğitilmemiştir. Bu nedenle bir problem çözmek için çözüm sürecinde teori ve model geliştirilip ekipler halinde çalışmak ve bunu bir eğitim aşaması olarak gerçekleştirmek ancak başarılı olabilecek ekiplerin yapabileceği süreçtir.

Hem Süreçler Hem de Sonuçlar İçin Tasarlanmış Ödüller Belirlemek: Ödüllerin iş yaşam kalitesi geliştirme faaliyetlerinin hem süreçlerine hem de sonuçlarına dahil edilmesi gerektiğini söylemiştir. Bir çalışma sonucunda organizasyon başarıya ulaşması durumunda bu başarının faydalarından çalışanlar da faydalanmalıdır. Yani fayda paylaşılmalıdır. Bu durum çalışanların sürece katılmasını devam ettirecek ve çalışanı motive etmeye yardımcı olacaktır.

Birden Çok Faktörden Etkilenme: İş yaşam kalitesi konusunda yatırım yapanların hemen kazanım elde etmeyi amaçlamaması gerekmektedir. Çünkü sonuçlar uzun dönemde elde edilmektedir. Organizasyondaki orta düzey yöneticiler proje gerçekleşmeme kaygısını taşıyabilirler. Bu nedenle iş yaşam kalitesi kaygı, zaman, çaba, enerji, maddi yatırım gibi çok birçok sistemden etkilenebilir.

Organizasyon Çapında Katılımı Sağlamak: Organizasyonlardaki faaliyetlerin belirli kişi ve gruplarla sınırlı olmaması önemlidir. Organizasyona yalnızca belirli düzeyler veya belirli çalışan grupları dahil olduğunda, ortaya genellikle "biz/onlar" ilişkisi çıkar ve bu da organizasyonun misyonunu gerçekleştirememesine neden olur. İnsan ihtiyaçlarının sürekli değişkenlik göstermesi, karşılanan ihtiyacın yerine yeni bir ihtiyaç gelmesi, teknolojik gelişmeler kavramı etkileyen faktörlerin sayısını artırmıştır. Günümüzde de bu sayının

artması kuvvetle muhtemeldir. Zira 1980’li yıllarda bir çalışan için ücreti zamanında almak, iş yerinin servis hizmeti sağlaması, iş yeri yemeklerinin kalitesi, gibi faktörler iş yaşam kalitesi açısından önemli unsurlarken bunlar günümüzde bir iş yerinin zaruri unsurunu oluşturmaktadır. Bugün ise artık esnek çalışma şartlarının varlığı, işin iş dışındaki zamana olan katkısı gibi faktörler aranmaktadır. Dolayısı ile iş yaşam kalitesini etkileyen faktörlerin her an değişebileceği unutulmamalıdır. İş yaşam kalitesini sağlamayı amaçlayan 24 kuruluşlar Nadler ve Lawler’ın (1983: 29) belirttiği gibi ihtiyaçları tespit edip, problem tespiti yaparak çözüme gidecek yapı kurmaları gereklidir.

1.2. Mesleki Aidiyet

Kişilerin fizyolojik ihtiyaçlarından sonra kendini güvende hissetmesi önemli bir ihtiyaç olarak kabul görmektedir. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyacı karşılanan kişi, bireylerarası ilişkilerini geliştirebilmektedir. Gelişen ilişkiler ile kişinin kendini bir yere ait hissetmesi de kolaylaşmaktadır. Kişinin ailesine, herhangi bir gruba, mesleğine ve topluma karşı hissettiği aidiyet hissi bireyin kendini güvende hissetmesini sağlayan ana unsurlardır (Ünver ve ark., 2022). Mesleki aidiyet, çalışan ile icra ettiği meslek arasında kurulan bağı ifade etmektedir. Kurulan bu bağ ne derece güçlüyse kişi mesleğine karşı daha olumlu duygu ve düşüncelere sahip olmaktadır. Ayrıca mesleki aidiyet duygusuna sahip bireylerde iş doyumunun ve iş verimliliğinin pozitif yönde arttığı da ortaya konulmaktadır (Çevik ve Alan 2021).

Mesleki aidiyet; bireyin mesleğine karşı olan ilgi, alaka düzeyi, mesleğini sürdürme gayreti ve mesleki sorumluluklarının ne kadar bilincinde olduğu şeklinde tanımlanabilir. Kişinin mesleğiyle özdeşleşmesidir (Aygır ve Metintaş 2018).

1.2.1. Mesleki Aidiyetin Önemi ve Etkileyen Faktörler

Mesleki aidiyet, çalışanların mesleki örgütlenme düzeyleri, yöneticilerin çalışanlar üzerindeki tavır ve davranışları, icra ettikleri mesleğin maddi manevi beklentilerini karşılama oranları gibi birçok konuyu içermektedir. Bu gibi konularda herhangi bir olumsuz düşünceye sahip olunmaması bireyin hem mesleğini hem de kurumu benimsemiş, özdeşleşmiş olduğunu ifade etmekte ve mesleki aidiyet duygularının da yükselmesini sağlamaktadır. Bu durum da iş veriminin artışına ve bireyin iş motivasyonun yükselmesini beraberinde getirmektedir.

Çalışanların meslek hayatına yönelik tutum ve davranışlarının belirlenmesini ve iş performansının pozitif yönde etkilenmesini sağlayan mesleki aidiyet, önemli bir unsurdur (Keskin ve Pakdemirli, 2016: 2584).

Mesleki aidiyet kavramı birçok faktörden etkilenmekte olup faktörler şöyle özetlenebilir; kişinin kurumu sahiplenmesi, kurumun sahip olduğu değerlere önem vermesi, seçtiği meslekten pişmanlık duymaması, mesleğindeki konumunu sevmesi ve kariyer olanakları, mesleğiyle bir olması, toplumun bakışı, iş arkadaşlarıyla iletişimi, kazancı gibi ifade edilebilir (Turan 2021). Bireyin çalıştığı kuruma karşı sahip olduğu “aidiyet duygusu” kişinin kurum sahibi ya da ortağı olduğu duygusunu kazandırarak yüksek motivasyon sağlayacaktır. Kurumun amaç, hedef ve değerlerini kendinin gibi benimseyecektir (Ören, Erdem ve Kaplan , 2005).

Bireyin toplum içinde statü kazanmasını sağlayan unsurlardan biri de mesleğidir. Toplum tarafından bazı meslek grupları kutsal kabul edilmektedir. Bu yüzden bu meslekler saygın bir statüye sahip, tercih edilme oranları da diğer mesleklere göre daha yüksektir (Başkaya, 2018). Sunar ve arkadaşlarının (2019) yapmış olduğu “Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler Araştırması” nda ebelik 55,85 mesleki itibar puanıyla 133 mesleğin arasında 55. sırada yer almaktadır (Sunar ve ark., 2019). Ücret, kişinin mesleğe olan ilgi ve aidiyet duygusunu da etkileyen faktörlerdendir. Maddi karşılığı olan unsurların dışında kariyer olanakları, aidiyet duygusu gibi maddi olmayan unsurlar kurumların ücret politikalarının belirlenmesinde büyük öneme sahiptir (Ergül, 2006). Çalışanların aldıkları ücretlerin farklılık göstermesi mesleklerine olan bakışlarını belirleyebilmektedir.

Ülkemizde ebelerin aldığı ücretler, çalıştıkları kurum ve kadro düzeylerine göre değişiklik göstermektedir. Bu durum ebelerin aidiyet derecelerinde de farklılık oluşturabilmektedir (Başkaya, 2018).

Goodenow ve Grady (1993) aidiyet duygusunun diğer topluluk üyeleri tarafından kabul edilme, saygı görme ve topluluktan destek alma hissinin bir sonucu olduğunu belirtmektedir. Hagerty ve Patusky (1995) tarafından değerli katılım ve bir topluluğa uyum olarak tanımlanmıştır. Değerli katılım ile kastedilen, bireyin kendisini topluluk içinde değerli ve

istenen bir birey olarak hissetmesidir. Aidiyet duygusu yabancılaşma ve izolasyonun tam tersidir; bir gruba ait olma, birbirleri için önemli olma, paylaşılan ortak bir amaç ve birliktelik olarak da düşünülebilir (Hagerty ve Patusky, 1995). Aidiyet, değerli olma ve ilişkili olma hissi olarak da algılanabilir (Roeser vd.,1996). Ait olma ihtiyacı temel bir insan motivasyonu olarak kavramsallaştırılabilir (Baumeister ve Leary,1995).

Aidiyet kavramı Maslow'un ihtiyaçlar piramidinde de yerini almış, fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçlarından sonra üçüncü seviyede aidiyet ve sevgi ihtiyacı olarak tanımlanmıştır. Maslow'a göre aidiyet, bireyin başkaları tarafından kabul edilme, tanınma, değer görme ve önemli görülme ihtiyacıdır. Buna göre insanın en önemli ihtiyaçlarının başında özellikle ergenlikle birlikte kimlik, statü ve bağlılık, aidiyet ve yüksek benlik ihtiyaçları gelmektedir (Kuşat, 2003). Mesleki aidiyet kavramı ilk olarak 1971 yılında Greenhaus tarafından tanımlanmıştır. Greenhaus (1971) mesleki aidiyeti "bir işin bireyin hayatında önem kazanması" olarak tanımlarken, Morrow (1983) mesleki aidiyeti "kariyer bağlılığı" olarak tanımlamıştır. Lee ve diğerleri (2000), mesleki aidiyeti birey ile mesleği arasındaki ilişki olarak ele almıştır. Ayrıca, bu duygusal bağın bireyin mesleğinde kalmak isteyip istememesi üzerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Mesleki aidiyet, mesleğe ilişkin arzu edilen ve edilmeyen birçok deneyimin bütünü ve dengelenmesi sonucu ortaya çıkan bir tutum olarak değerlendirilmektedir.

Bu yönüyle aidiyet, bireyin mesleğinin çeşitli yönlerinden beslenen tutumlar bütününe ifade etmektedir (Erdoğan, 1996). Mesleki aidiyetin birçok yazar tarafından farklı tanımları yapılmıştır. Benzer şekilde Şenel (2021), mesleki aidiyetin bir kişi ile mesleği arasındaki duygusal bağ olarak görülebileceğini belirtmektedir. Mesleki aidiyetin bireyin örgütsel davranışını etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğu söylenebilir ki bu da çalışanın mesleğine ilişkin hedefleri de dâhil olmak üzere kişinin mesleğine yönelik tutumuyla ilgilidir.

Greenfield ve diğerleri (2008) mesleki aidiyetin, çalışanın işiyle ilgili çeşitli tutum ve davranışlarıyla ilgili olduğunu ve çalışanın mesleki hedeflerini kapsadığını, dolayısıyla mesleki aidiyetin bireylerin örgütsel davranışlarını etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğunu belirtmektedir.

Şahinkuş (2006), yöneticilerin çalışanlarına yönelik olumlu tutumlarının, onlara değer vermelerinin ve yönetici ile çalışan arasında var olan olumlu ilişkilerin çalışanın aidiyetinin artmasına yol açan ayrı bir faktör olduğunu belirtmektedir. Aidiyet aynı zamanda kurumun genel durumu ile de ilgilidir. Örgütün temel politikaları, personel uygulamaları ve örgütün toplumdaki imajı çalışanın aidiyet duygusunun gelişmesinde rol oynar. Dahası, aidiyet işyerindeki olumlu insan ilişkileriyle ilgilidir ve bu nedenle bir çalışanın örgüt içindeki herhangi bir alt gruba ait olmaktan duyduğu haz, aidiyet duygusu olarak kabul edilir. Sonuç olarak, mesleki aidiyetin yöneticilerin çalışanlara yönelik tutum ve davranışları, örgütün yönetim ve iletişim tarzı, işyerinin nitelikleri gibi birçok konuyla ilişkili olduğu söylenebilir. Çalışanların bu konulardaki olumlu düşünce ve duyguları, iş örgütü ya da kurumla özdeşleştikleri anlamına gelmektedir. Bu olumlu düşünceler mesleki aidiyet duygularını geliştirerek yüksek iş motivasyonu sağlar ve iş verimliliğini artırır. Dolayısıyla mesleki aidiyet, çalışanların çalışma hayatına yönelik tutum ve davranışlarını belirleyen ve performansı olumlu yönde etkileyen önemli bir faktördür (Gören ve Sarpkaya 2014: 69).

Birey, çalıştığı kurum ve kuruluşun değerlerini ve amaçlarını ne kadar benimsiyorsa ya da kuruma aidiyet düzeyi ne kadar yüksekse, o kurum ve kuruluşun yararına çalışmaya o kadar istekli olmaktadır (Ören vd. 2005: 5). Mesleki aidiyet, bireylerin mesleki yaşamı ve yaşam kalitesi ile doğrudan ilişkilidir ve mesleki tatmini doğrudan etkiler. Hatta mesleğe aidiyet, iş performansını doğrudan etkilemektedir (Lee vd., 2004).

Mesleki aidiyet, bir çalışanın motive edilmesinde de son derece önemli bir faktördür. Bir çalışanın iş tatmini ve verimliliği, işe motive olması halinde artabilir (Tella vd., 2007). Mesleki aidiyeti yüksek çalışanlar, mesleklerine güçlü bir inanç duyan, mesleğin amaçlarını kabul eden, meslekleri adına çaba sarf eden ve meslekte var olmaya istekli çalışanlar olarak tanımlanmaktadır (Lord ve DeZoort, 2001).

Mesleki aidiyet düzeyi yüksek olan bireyler, kendilerini meslekleri ve kurumlarıyla tanımlamaya daha istekli oldukları gibi, meslekleri ve kurumlarıyla ilgili çeşitli süreçlere katılmakta, onlar adına çaba göstermektedirler. Aidiyeti yüksek olanlar stres altında olmadıkları için daha uzun ve huzurlu yaşarlar. İşinde mutlu olan bir birey, mutluluğunu iş dışına da yansıtır. Memnun bir çalışan olumlu davranışlarını sürdürür. Bu kişilerin hayata ve

çevrelerine karşı olumlu tutumları vardır ve hayata daha dinamik ve iyimser bakarlar (Özkalp ve Kırel, 2000).

Benzer şekilde, mesleki aidiyeti yüksek olan bireyler, çalıştıkları kurumlara zarar verici faaliyetlerde daha az bulunma eğilimindedirler. Aidiyet kavramı "ilgi, alaka" (TDK) olarak tanımlandığından; mesleki aidiyet, bireyin mesleğine olan ilgisini ifade etmektedir. Diğer bir deyişle, birey işine ilgi duyuyorsa aidiyet duygusuna sahiptir; ilgisiz ve umursamaz ise aidiyet duygusundan mahrumdur. Öğretmenlikte oluşabilecek bu ilgisizlik, gelecek nesilleri yetiştirmekle sorumlu olan okullardan mezun olan öğrenciler için zor sonuçlara neden olabilir. Öğretmenlerin mesleki aidiyetleri eğitim sürecini, öğrencilerle olan ilişkilerini ve diğer insanlarla olan ilişkilerini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Öztaş, 2010). Öğretmenlik mesleğinde mesleki aidiyetin iş performansını iyileştirme (Lee vd., 2004), okul terk oranlarını azaltma, örgütsel ve mesleki tatmini artırma gibi önemli sonuçları vardır.

Dolayısıyla, öğretmenlerin aidiyet duygusu, meslektaşları ve okul yönetimiyle olumlu ve destekleyici ilişkilerle ilişkilidir. Dahası, Haworth (2015) öğretmenlerin aidiyet duygusu kazandıklarında, bunun onların farklı bir öğrenci topluluğunun parçası olmalarına ve gelecek vaat eden pedagojiler geliştirmeye daha açık olmalarına yardımcı olduğunu belirtmektedir. Mesleki aidiyetle ilgili literatür incelendiğinde, çalışanların aidiyetlerini temel alan ve örgütsel etkililikte aidiyet duygusunun önemini vurgulayan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Yönetmel davranışların ve çalışan farklılıklarının aidiyet duyguları üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışmada (Şahinkuş, 2006), çalışanların demografik özellikleri ve aidiyet duyguları açısından yönetmel davranışları değerlendirmelerinin, eğitim düzeylerinin ve yaşlarının çalışanları önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kadınların erkeklere göre işe daha bağlı oldukları tespit edilmiştir. Yeni yönetim anlayışı açısından aidiyet duygusu üzerine yapılan bir başka çalışmada (Erdoğan, 2006) çalışan memnuniyetinin sağlanmasının önemi vurgulanmıştır. Şirkete bağlılık düzeyinin yüksek olması örgütsel performansı olumlu yönde etkilemektedir. Bu bağlılık duygusunun gelişmesi devamsızlık, işe geç kalma ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azaltırken; ürün veya hizmetin kalitesini artırdığı tespit edilmiştir.

1.3. Psikolojik Dayanıklılık

Dayanıklılık kavramı literatüre Kobasa (1979) tarafından kazandırılmıştır. Kobasa (1979) dayanıklılığı, bir kişinin zor yaşam koşullarına maruz kalmasına rağmen sağlıklı kalmasını sağlayan bir kişilik özelliği olarak tanımlamıştır. Kobasa 1975-1989 yılları arasında özel bir şirkette bir çalışma yürütmüştür. Çalışmaya 670 erkek çalışan katılmıştır. Kobasa katılımcılara her yıl belirli psikolojik testler uygulamıştır. Kobasa'nın bu çalışmaları yürüttüğü dönemde 1981-1982 yılları arasında bir kriz yaşandı. Bazı çalışanlar bu krize büyük tepkiler verirken, bazıları hiç tepki vermemiş ya da çok az tepki vermiştir. Kobasa'ya göre bu krizden daha az etkilenen bireyler strese karşı koruyucu bir kişilik yapısına sahiptir (akt.Maddi vd., 2000). Kobasa'dan sonra birçok kuramcı dayanıklılığı farklı şekillerde tanımlamıştır.

Holahan ve Moos'a (1985) göre dayanıklılık, psikolojik ve fiziksel zorluklara uyum sağlama durumudur. Soones ve Stevenson (2006) psikolojik dayanıklılığı, zor koşulların üstesinden gelebilme ve zor koşullara karşı direnç gösterebilme olarak tanımlamıştır (akt. Turan 2021). Luthar ve Ziger (1991) çalışmalarında psikolojik dayanıklılığın iki boyutuna vurgu yapmıştır. İlk boyut stresli olayların ortaya çıkması, diğer boyut ise kişinin bu olumsuz olaylara davranışsal, sosyal ve psikolojik olarak uyum sağlamasıdır (Luthar ve Zigler, 1991). Masten (2014a, 2014b) tarafından yapılan en genel yılmazlık tanımı, kişinin hayatında meydana gelen yıkıcı ve olumsuz olaylara uyum sağlamasıdır.

Masten, Best ve Garnezy (1990) yılmazlık kavramını literatürdeki üç farklı boyut üzerinden tanımlamıştır. İlk boyutu zorluklarla mücadele etmek olarak açıklamıştır. İkinci boyutta ise kişinin adaptasyon sürecine vurgu yapmıştır. Psikolojik dayanıklılığın bu boyutunda kişinin yaşadığı soruna hızlı bir şekilde adapte olmasının beklendiği vurgulanmıştır. Masten, psikolojik dayanıklılığın üçüncü boyutunda ise kişinin olumsuz bir olay sonrasında gösterdiği tepkiye odaklanmıştır. Masten'e göre kişilerin yaşadığı travmatik olaylar yaşam kalitelerini düşürebilir ve fonksiyonlarını bozabilir. İşte tam da bu noktada psikolojik dayanıklılığın üçüncü boyutundan bahsedilmektedir. Üçüncü boyut, kişinin travmadan kurtulma yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Gizir, 2007).

Yöndem ve Bahtiyar (2016) psikolojik dayanıklılığı, olumsuz duyguların üstesinden gelme ve bu olumsuz düşünceleri olumlu düşüncelerle değiştirme durumu olarak tanımlamıştır. Ayrıca, dayanıklı kişinin zor durumlarla başa çıkma becerisine sahip olduğunu belirtmişlerdir. Maddi'ye (2006) göre psikolojik dayanıklılıkla ilgili üç faktör vardır. Bu faktörler kontrol, bağlılık ve meydan okumadır. Bağlılık, kişinin hayatta kalma arzusudur (Tekin, 2011). Bu görüşe göre, insanlar bağlanma duygusuyla birlikte sorumluluk alır, hayatta kalmak için başkalarına ve topluma bağlanırlar (Ghorbani vd., 2000). Bireyde kontrol boyutu olduğunda, bireyin kaygısını değiştireceğine ve yerine daha uyumlu düşünceler koyacağına inanılmaktadır (Gençöz Matem, 2009) kontrol boyutunu zorluklar üzerinde kontrol sahibi olma olarak tanımlamaktadır (akt. Terzi, 2008). Meydan okuma boyutu ise zorluklardan kaçmak yerine onları olduğu gibi kabul etme ve onlarla başa çıkma cesaretini bulma durumudur (Maddi, 2012). Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireyler, stresli olaylar nedeniyle ortaya çıkabilecek yeni durumlara daha kolay uyum sağlarlar (Alim vd., 2018). Genel olarak stresli durumları yönetmekle ilgili kişilik özelliği olarak bilinen psikolojik dayanıklılık, zorlu yaşam koşullarının olumsuz sonuçlarına karşı koruyucu bir rol sağlamaktadır.

1.3.1 Psikolojik Dayanıklılıkla İlgili Faktörler

Psikolojik dayanıklılık, bir bireyin sıkıntılardan kurtulma ve stres faktörleriyle başa çıkma becerisini ifade eder. Aşağıda ana hatlarıyla belirtildiği üzere, psikolojik dayanıklılıkla ilgili çeşitli faktörler bulunmaktadır: Sosyal destek: Araştırmalar, psikolojik dayanıklılığı teşvik etmede sosyal desteğin önemini defalarca göstermiştir (Zimmerman & Arunkumar, 2021). Bilgi desteği, pratik destek ve duygusal destek gibi birçok farklı sosyal destek türü vardır. Araştırmalara göre, güçlü sosyal destek ağlarına sahip kişiler stres faktörleriyle daha iyi başa çıkabilmekte ve psikolojik sorunlardan muzdarip olma ihtimalleri daha düşük olmaktadır.

Olumlu düşünme: Psikolojik dayanıklılığı teşvik etmede en önemli faktörlerden birinin olumlu düşünme veya olumsuz olayları olumlu bir şekilde yeniden çerçeveleme kapasitesi olduğu gösterilmiştir. İnsanlar iyimser bir bakış açısına sahip olur, güçlü yönlerine

ve başarılarına odaklanırlarsa baskılarla başa çıkmak için daha donanımlı olurlar ve başarısızlıklardan geri dönme olasılıkları daha yüksektir (Luthans, ve ark., 2021).

Öz yeterlilik: Öz yeterlilik veya kişinin belirli durumlarda başarılı olabileceğine veya belirli görevleri yerine getirebileceğine dair inancı da psikolojik dayanıklılıkla bağlantılıdır (Bandura, 2021). Öz yeterliliğe sahip kişiler stres faktörleriyle başa çıkmak için daha donanımlıdır ve zorluklar karşısında sebat etmeye daha meyillidir (Bandura, 2021).

Farkındalık: Farkındalığın ya da tamamen mevcut olma ve şimdiki anla meşgul olma kapasitesinin psikolojik dayanıklılığı teşvik etmede çok önemli bir unsur olduğu da gösterilmiştir (Kabat-Zinn, 2021). Araştırmalara göre, farkındalık uygulamalarını kullanan kişiler stres faktörlerini yönetmede daha başarılıdır ve psikiyatrik bozukluklardan muzdarip olma olasılıkları daha düşüktür (Kabat-Zinn, 2021). Psikolojik dayanıklılıkla ilgili daha önce yapılan çalışmalara bakıldığında, psikolojik dayanıklılığın tanımına ilişkin zorlu ve sıkıntılı olaylarla başa çıkabilme ve riskli koşullara uyum sağlayabilme gibi ifadelerin önceki çalışmalarda sıklıkla kullanıldığı görülmüştür. Bu nedenle psikolojik sağlamlığı etkileyen faktörler risk ve koruyucu faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır (Sağlam, 2012).

1.3.2 Psikolojik Dayanıklılıkla İlgili Risk Faktörleri

Bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri, yaşamları boyunca karşılaştıkları zorlu koşullarla doğrudan ilişkilidir. Bu olumsuz ve zorlu koşullar, kişinin başa çıkma becerileri için risk faktörleri olarak adlandırılır. Bireysel risk faktörleri, ailesel risk faktörleri ve çevresel risk faktörleri, kişinin psikolojik dayanıklılığını etkileyen bu risk değişkenlerinin ayrıldığı üç kategoridir (Gizir, 2007).

Psikolojik dayanıklılık düzeylerini anlamak için kalıtsal faktörler, kişinin benlik algısı ve başa çıkma becerileri bireysel risk faktörleri olarak kabul edilir (Terzi, 2008). Ayrıca, ailesel risk faktörleri kişinin ailesinde olumsuz deneyimler yaşaması ile ilişkilidir. Aile içi çatışmalar, fiziksel ve psikolojik şiddet, boşanma, istismar, sosyo-ekonomik zorluklar, sağlık sorunları ve aile üyeleriyle düşük etkileşim ailesel risk faktörleri olarak tanımlanmaktadır (Çataloğlu, 2011; Gizir 2007). Çevresel risk faktörleri ise kişinin ne ailesinden ne de kalıtımından kaynaklanabilen faktörlerdir. Bu faktörler toplumda meydana gelen şiddet,

ekonomik sorunlar, terör, doğal afetler, göç, savaş ve işsizlikle ilgili olabilir (Gizir 2007; Terzi, 2008).

Psikolojik dayanıklılık, bireyin zorluktan geri dönme ve stres faktörleriyle başa çıkma becerisini ifade eder. Bununla birlikte, aşağıda ana hatlarıyla belirtildiği üzere, psikolojik dayanıklılığı zayıflatabilecek çeşitli risk faktörleri de vardır:

Çocuklukta yaşanan sıkıntılar: Yetişkinlikte psikolojik dayanıklılığın azalması için önemli bir risk faktörü, istismar, ihmal veya evde işlev bozukluğu gibi çocuklukta yaşanan sıkıntılara maruz kalmak olarak tanımlanmıştır (Felitti ve ark., 2021). Çocuklukta yaşanan sıkıntılar, insanları yaşamlarının ilerleyen dönemlerinde ruh sağlığı sorunlarına karşı daha duyarlı hale getirir ve stresle başa çıkma becerilerini azaltır (Felitti ve ark., 2021).

Zayıf sosyal destek: Bozulmuş psikolojik dayanıklılık, sosyal izolasyon veya sosyal destek eksikliği ile de ilişkilendirilmiştir. Sosyal destek eksikliği, insanların stres faktörleriyle başa çıkmasını zorlaştırabilir ve bu da ruh sağlığı sorunları geliştirme riskini artırır (Masten & Obradovi, 2021).

Olumsuz düşünme: Yetersiz psikolojik dayanıklılık, olumsuz düşünme veya olayların olumsuz tarafını görme eğilimi ile de ilişkilendirilmiştir (Hammen, 2021). Olumsuz düşünce kalıpları, insanları baskılarla daha az başa çıkabilir hale getirebilir ve ruh sağlığı sorunları riskini artırabilir (Hammen, 2021).

Kötü fiziksel sağlık: Kronik hastalık veya engellilik gibi kötü fiziksel sağlığın da bozulmuş psikolojik dayanıklılık için bir risk faktörü olduğu gösterilmiştir (Tugade & Fredrickson, 2021). Fiziksel sağlık sorunlarıyla mücadele eden bireyler stresörlerle başa çıkmakta daha fazla zorlanabilir ve ruh sağlığı sorunlarına karşı daha savunmasız olabilir (Tugade ve Fredrickson, 2021).

1.3.3 Psikolojik Dayanıklılıkla İlgili Koruyucu Faktörler

Psikolojik dayanıklılık, zorlu durumlarda kişinin kaygısını azaltan ve bu durumlara uyum sağlamasını mümkün kılan bir kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır (Basım ve Çetin, 2011). Altundağ'a (2013) göre, psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişiler daha fazla

özgüven, empati ve problem çözme becerileri sergilerler. Bu özellikler bireyin sorunu fark etmesine, olumsuz etkileri azaltmasına ve iyi bir fiziksel ve zihinsel sağlığı sürdürmesine yardımcı olur (Şahin, 2015). Koruyucu faktörler, insanların uyum sağlamasını kolaylaştıran ve sorun çözme kapasitelerini geliştiren faktörlerdir. İçsel ve dışsal koruyucu faktörler iki kategoriye ayrılır.

İçsel koruyucu faktörler; hedef belirleme, özgüven sahibi olma, olaylara ve deneyimlere ilişkin esnek bir bakış açısına sahip olma olarak tanımlanmaktadır (Handerson, 2013). Dış faktörler ise ebeveyn tutumları, sosyal destek ve sosyal etkileşimler olarak tanımlanmaktadır (Gizir, 2007).

Bunlara ek olarak, aşağıda ana hatlarıyla belirtildiği üzere, psikolojik dayanıklılığı artıracak başka koruyucu faktörler de vardır:

Olumlu sosyal destek: Duygusal destek, pratik destek ve bilgi desteğini içeren olumlu sosyal desteğin, psikolojik dayanıklılığı teşvik etmek için önemli bir koruyucu faktör olduğu gösterilmiştir (Kaniasty & Norris, 2021). Olumlu sosyal destek, bireylerin stres faktörleriyle başa çıkmalarına ve bir dayanıklılık duygusu oluşturmalarına yardımcı olabilir (Kaniasty ve Norris, 2021).

Olumlu düşünme: İyimserlik, umutluluk ve olumlu yeniden değerlendirme de dahil olmak üzere olumlu düşünmenin psikolojik dayanıklılığı teşvik etmek için önemli bir koruyucu faktör olduğu gösterilmiştir (Carver, 2021). Olumlu düşünme kalıplarına sahip bireyler stres faktörleriyle daha iyi başa çıkabilir ve aksiliklerden kurtulma olasılıkları daha yüksektir (Carver, 2021).

İyi fiziksel sağlık: Düzenli egzersiz, sağlıklı beslenme alışkanlıkları ve yeterli uyku dahil olmak üzere iyi fiziksel sağlığın da psikolojik dayanıklılığı teşvik etmek için koruyucu bir faktör olduğu gösterilmiştir (Connor & Davidson, 2021). Fiziksel sağlığı iyi olan bireyler stres faktörleriyle başa çıkabilir ve ruh sağlığı sorunlarına karşı daha az savunmasızdır (Connor & Davidson, 2021).

1.3.4. Psikolojik Dayanıklılık İçin Teorik Çerçeve

Psikolojik dayanıklılıkla ilgili çalışmalar incelendiğinde, psikolojik dayanıklılığı açıklayan kuramsal yaklaşımların genel olarak iki ana yaklaşıma ayrıldığı görülmektedir. Birinci yaklaşım değişkenlerle ilgili yaklaşımdır (Masten ve Shaffer, 2006). İkinci yaklaşım ise bireyle ilgili faktörlerdir (Masten ve Obradovic, 2006). Değişkenlerle ilgili yaklaşım, dayanıklılığı ve psiko-sosyal işlevleri etkileyen dış faktörlere odaklanır. Değişkenlerle ilgili yaklaşımda, kişinin psikolojik dayanıklılığının gelişiminin altında yatan dış faktörleri bulmak mümkünken, bireylerle ilgili yaklaşımlarda ana vurgu psikolojik kaynaklar ve kişilik gibi bireysel faktörlere dayanmaktadır.

1.3.4.1. Dayanıklılık İçin Değişken Odaklı Yaklaşımlar

Psikolojik dayanıklılıkla ilgili literatür çalışmaları incelendiğinde, dayanıklılık kavramını açıklayan kuramsal yaklaşımlardan birinin eklemeli, etkileşimli ve dolaylı yaklaşımları içeren değişken ilişkili yaklaşım olduğu görülmektedir. Eklemeli yaklaşımlarda, kişilerin risk faktörleri ile sahip oldukları kaynak ve güçlü yönlerinin nasıl etkileşim içinde olduğu vurgulanmaktadır. Bu yaklaşıma göre, eğer bireyler yaşamda herhangi bir risk faktörüne sahip değilse, psikolojik dayanıklılıkları etkilenmez. Aynı şekilde, eğer kişiler kaynaklara sahip değilse, dayanıklılık seviyeleri daha düşük olabilir. Ancak kişilerin hayatlarında risk faktörleri varsa, bu durum psikolojik dayanıklılıklarını olumsuz yönde etkiler. Aynı şekilde kaynaklara sahip olmak da psikolojik dayanıklılığı olumlu yönde etkiler. Etkileşimli yaklaşımlarda etki olarak tanımlanan durum, önleyici olarak ortaya çıkan ve kişinin krizi yönetmesine yardımcı olan kaynaktır. Bu kaynaklar acil servisler, kriz ofisleri ve sosyal yardım kurumları arasında gözlemlenebilir. Dolaylı yaklaşımlarda ise psikolojik dayanıklılığı etkileyen risk ve koruyucu faktörlerin aracı faktör olduğu vurgulanmıştır. Özetle, kişi için tehdit edici olmayan risk faktörlerinin bile kişiyi etkileyebileceği gerçeği vurgulanmıştır. Masten ve Shaffer'a (2006) göre bu yaklaşımlar yordayıcı ve aracı faktörlere odaklanmıştır. Ancak bu faktörlerin hepsinin dayanıklılığı kısmen açıklayabileceği belirtilmiştir (Masten vd., 2009; Masten ve Shaffer, 2006).

1.3.4.2 Dayanıklılığa Bireysel Odaklı Yaklaşımlar

Önceki çalışmalarda, psikolojik dayanıklılığı tanımlayan bireyle ilgili yaklaşımlar üç grupta toplanmıştır. Bu gruplar vaka çalışmaları, risk altında ama dirençli gruplar ve karşılaştırmalı grup çalışmalarıdır. Bireyle ilişkili olan ve vaka çalışmaları olarak adlandırılan çalışmalarda amaç, bireylerin psikolojik dayanıklılıklarını somut ve gösterilebilir durum ve olaylar üzerinden açıklamak ve bulgularla karşılaştırarak ilişkiyi belirlemektir. Riskli ancak dirençli gruplarda ise amaç, yaşamlarının ilk döneminden itibaren riskli durumları azaltacak ve artıracak bireysel ve çevresel faktörleri anlamaktır. Karşılaştırmalı grup çalışmaları incelendiğinde risk altında ama dirençli grup ile sadece risk altında olan grubun benzer tepkiler verdiği vurgulanmaktadır. Bu gruplar arasında psikolojik dayanıklılık açısından benzerliklerin yanı sıra bazı farklılıkların da olduğu tespit edilmiştir (Daniel, 2006; Masten ve Obradovic, 2006)

1.4. Alan Yazınlar

Bu bölümde iş yaşam kalitesi ile ilgili alanyazında yapılan yurtiçi ve yurt dışı araştırmalara yer verilmiştir.

Goh Shah (2015), çalışanlar arasında iş yaşamı kalitesi üzerine yaptığı bu çalışmada, büyük kuruluşlarda çalışanların kısa bir süre içinde tamamlanması gereken çok sayıda görev aldığını belirtmiştir. Bu durum, çalışanların son teslim tarihine yetişmek için tüm görevlerini tamamlama baskısı altında kalmasına neden olmaktadır. Son teslim tarihleri ve aşırı iş yükünün birleşimi işi daha da stresli hale getirmektedir.

Awang ve diğerleri (2010) tarafından yapılan bir çalışmada bir katılımcı, iş stresinin genellikle birkaç görev bir arada verildiğinde ortaya çıktığını ve her bir görevin son teslim tarihiyle başa çıkmanın oldukça stresli ve imkansız hale geldiğini belirtmiştir. Bir başka katılımcıya göre, verilen görevlerin bazıları çok önemli ve anlamlı görevlerden oluşmaktadır, ancak kısa bir süre içinde tamamlanmaları gerekmektedir. İş yükü ve yaşam memnuniyetinin doğrudan bir etkiye sahip olmadığını iddia eden Goh, bununla birlikte, bulgularının bireylerin yüksek iş talepleri nedeniyle yaşam memnuniyetini kötü değerlendirmemelerini

tavsiye ettiğini, çünkü iş yükü ve yaşam memnuniyetinin ihtiyaçların karşılanması ve meydan okumadan etkilenen başka bir ilişkiye sahip olabileceğini açıklamıştır.

Buddhapriya (2009) tarafından yapılan araştırmada, orta ve üst düzey yönetim kademelerindeki kadın profesyonellerin, ailevi görev ve sorumluluklarını kariyerlerinde ilerleme kaydetmelerinin önündeki en önemli engel olarak gördükleri belirtilmiştir. Buna ek olarak, çoğunlukla orta yönetim kademesindeki kadın profesyoneller, aile sorumlulukları yerine işe öncelik verdiklerinde toplumun onaylamamasıyla karşı karşıya kalmaktadır. Orta yönetim kademesindeki evli kadın çalışanlar için iş-yaşam çatışmasının kapsamı genişlemekte ve kariyerlerinde ilerlemelerinde büyük sorunlar yaratmaktadır.

Morganson ve diğerleri (2010), yaptıkları çalışmada, ev esaslı tele çalışanların iş yaşamı desteği ve iş tatmini açısından müşteri esaslı çalışanlara göre daha yüksek bir kalite düzeyine sahip olduklarını bulmuşlardır. Ancak ev esaslı tele çalışanlar, merkez ofis çalışanlarıyla benzer düzeyde iş yaşamı destek kalitesi ve iş tatmini yaşamışlardır. Ev esaslı tele çalışanlar işlerinde özerklik ve esnekliğe sahip olmakla birlikte sosyal izolasyon dezavantajına sahiptir. Bu da onların merkez ofis çalışanlarıyla benzer iş tatminine sahip olmalarına yol açmaktadır. Evden tele çalışmanın çalışanlar için izolasyon yarattığı ve bunun çalışanların iş tatminini engellediği, ancak işyeri kapsayıcılığının uygulanması halinde evden tele çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yaratacağı tespit edilmiştir. Yöneticiler ve üstler, tele-çalışanlarla ve uzaktan çalışanlarla düzenli aralıklarla bir araya gelerek onları güncel konular hakkında bilgilendirebilir ya da onlarla telefon veya e-posta yoluyla düzenli olarak iletişim kurabilir.

Yurt içi araştırmalar; Çiçek (2005)'in gerçekleştirdiği ve kamu yöneticilerinde motivasyonu, iş yaşam kalitesini konu alan araştırmanın sonucunda, yöneticilerin motivasyonlarının arttıkça iş yaşam kalitelerinin de arttığı tespit edilmiştir. Erdem (2008)'in doktora tezi olarak yürüttüğü araştırmanın konusu olarak “kamu ve özel lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi” seçilmiştir. Araştırmanın örneklemini kamu ve özel liselerde görev alan Ankara, Adana, Malatya, Amasya, Antalya, Bursa, Elazığ, Kocaeli, Van, Trabzon, İzmir, Kayseri, Gaziantep, Manisa, Diyarbakır, Şanlıurfa, Samsun illerindeki 410 kamu lisesi ve 391 özel lise öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırma

sonuçlarına göre iş yaşam kalitesinin alt boyutlarıyla örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında negatif yönlü ilişki, içselleştirme ve özdeşleşme boyutları ile arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır.

Taşdan ve Erdem (2010) tarafından yapılan öğretmenlerin değer algıları ile iş yaşam kalitelerini inceleyen araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin örgütsel değer algılarının arttıkça, iş yaşam kalitesinin de olumlu yönde arttığı gözlemlenmiştir.

Demir (2011)'in araştırmasında, Dalaman havalimanında faaliyet gösteren ulaştırma firmalarındaki personellerin iş yaşam kalitesi algıları ve işte kalma niyetleri ile, işe devamsızlık ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda iş yaşam kalitesi ile işte kalma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilirken işe devamsızlık ile negatif yönlü bir ilişkinin varlığını sonucuna ulaşılmıştır.

Kösterelioğlu (2011)'nin araştırdığı, ilkokul öğretmenler ile yürüttüğü çalışmada, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşmaları konu edinilmiştir. Sonuçlara göre, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşmaları arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Kılıç ve Keklik (2012) tarafından sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi ve iş motivasyonlarını konu alan araştırmaya göre, iş yaşam kalitesi ile sağlık çalışanlarının motivasyonları arasında yüksek derecede ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. İş yaşam kalitesi hakkında yapılan yurtdışı araştırmalar; Chapman, Snyder ve Perry (1990) tarafından hazırlanan araştırmada Bosna Hersekte çalışan ortaokul öğretmenlerinin, iş yaşam kalitelerini belirlemek amaçlanmıştır. Perry ve diğerleri (1990) 'nin yaptığı araştırmanın bulguları göstermiştir ki; öğretmenlerin çalışma iş kalitelerinin öğrencilerinin akademik başarısının artmasında destekleyici rol oynamaktadır (Aktaran Özer,2021).

Thomas (2011) “Öğretmenlerin Profesyonel Yaşam Kalitesi” isimli çalışmasında, öğretmenlerin profesyonel yaşam kalitesini etkileyen faktörleri bulmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda iş yaşam kalitesini çevresel, sosyal faktörler, müdürlerin liderlik davranışları, öğretmenin yetkinliği gibi faktörlerden etkilediğine ulaşmıştır. Gupta ve Sharma'nın 2011 yılında yaptıkları “Çalışanların İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler”

adlı araştırmada, iş yaşam kalitesini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Toplanan veriler sonucunda faktörlerin, iş tutumu, sağlık koşulları, iletişim, adalet, çalışma ortamı, ücret, denetim, kariyer, terfi, güvenlik gibi faktörlerin iş yaşam kalitesini etkilediği tespit edilmiştir. Bu araştırmanın sonucunda çalışanların iş yaşam kalitesinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Hamidi ve Mohamadi (2012) tarafından İran’da gerçekleştirilen "Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi" adlı çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin iş yaşam kaliteslerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Buna ek olarak iş yaşam kalitesi ve görev yapılan okul türü arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Nair, 2013 yılında Hindistanda, iş yaşam kalitesi ve örgütsel vatandaşlık davranışını konu alan çalışmayı, Hindistanda kolejlerde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısının cinsiyet değişkenine göre, kadınlar lehine farklılaştığı görölmektedir. Öğretmenlerin ile örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş yaşam arasında anlamlılık saptanmıştır. Manju (2014), “Öğretmen Algılarına Göre İş Yaşam Kalitesi” adlı araştırmasında öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin orta düzeyde olduğu ve cinsiyet değişkeninin iş yaşam kalitesi üzerinde etkisi olduğu tespit etmiştir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş yaşam kalitesinin daha yüksek olduğu görölmüştür. Yang ve Lu (2014) tarafından yapılan “Çindeki köy öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi” isimli çalışmasının sonuçlarına göre; ilk ve orta okul kademelerinde çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düşük düzeydedir.

Al-Badi, Hans, Mishra, Mobeen, (2015), “Oman’da Kolejlerde İş Stresi ve İş Yaşam Kalitesi Üzerine Çalışma” isimli araştırmada öğretmenlerin iş stresi ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlamıştır. Öğretmenlerin iş stres düzeylerine bağlı olarak iş yaşam kalitesi algıları orta düzeyde bulunmuştur. Ayrıca stres düzeyi ile iş yaşam kalitesi arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Swathi ve Reddy (2016), “Öğretmenlerin Stres Düzeyinin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi” isimli araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve stres düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Örneklem

grubunu 140 öğretmen olarak oluşturdukları bu araştırmada, öğretmenlerin stres düzeyleri yüksek bulunmuştur. Ancak öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri orta düzeyde tespit edilmiştir.

Yücel (2002) tarafından “Bilişim Teknolojilerinin Çalışma Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi” isimli çalışmasında, bilişim teknolojileri ve iş yaşam kalitesinin yönetimini ele aldığı kaynakları, konularını, etkenlerin nasıl etkilenip değiştiği araştırılmıştır. Bankaların birbirinden farklı iş yaşam kalitesi boyutları bilişim teknolojisine göre belirlenmektedir. İş yaşam kalitesi boyutunu tercih eden bankalar aralarında kullanılan kurumsal parametreler ile benzerlik göstermektedirler. Genel olarak bakıldığında bankalar bilişim teknolojilerinden etkilenen iş yaşam kalitesi boyutu olan “organizasyona sosyal entegrasyon” boyutu çalışan banka elemanı ile banka sayısı arasında ilişki görülmektedir. Araştırma sonucunda iş yaşam kalitesinin sekiz boyutu bir bütün olarak bakıldığında da yoğun bir şekilde boyutların tümünden etkilendikleri ortaya çıkmıştır (Yücel ve Erkut, 2003, s.49-59).

Bearfield (2003) Avustralya’da 2002 yılında yaptığı çalışmada, 1032 kişiden oluşan ve %20’si doktor ve hemşire olan katılımcıların çalışma yaşam kalitesinin ve iş yaşam kalitesi seviyelerinin nasıl gelişim gösterme sağlayabileceği sorulmuştur. Katılımcılar daha yüksek ücret, düzenlenmiş çalışma saatleri, profesyonel yönetim ve kendilerini tanıtmaya fırsatı istediklerini söylemişlerdir (Bearfield, 2003, s.5).

Kırıkkale ilinde konusu “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi” isimli çalışma sağlık bakanlığına bağlı devlet hastanesinde çalışan 71 hemşirenin katılımı ile yapılmıştır. Araştırma verilerine göre vardiyalı ve vardiyasız çalışan hemşirelerin ayırt edici çalışma yaşam kalitesi etkenleri; kişisel gelişimi ödüllendirme, bireyin bilgilerinin yapılan iş için uygun ve yeterli düzeyde 20 olması, iş ve stres düzeyinin çalışanı yormayacak seviyede olmasıdır (Yüksel, 2004, s.55).

Ankara ilinde 500’ün üzerinde yatak kapasitesine sahip üç hastanede (Devlet hastanesi, Üniversite hastanesi ve SSK Hastanesi) çalışmakta olan 271 sağlık personeli üzerinde yapılan çalışmada “İş Yaşam Kalitesini ve Unsurlarını Etkileyen Faktörleri” incelenmiştir. Çalışmaya dahil olan hemşirelerin %62,3’ünün iş yaşam kalitesini “iyi” memnuniyet olarak değerlendirdiği görülmektedir. Üniversite hastanesindeki çalışan hemşirelerin memnuniyet

oranı %67,2 iken devlet hastanesinde %50, SSK hastanesindeki hemşirelerin oranı %51,2 olduğu görülmekte yani üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin “iyi” olarak değerlendirme oranları daha yüksek olduğu görülmektedir. İş yaşam kalitesini “iyi” olarak belirten hemşirelerin %39,6’sı çalıştıkları hastane de 6 yıldan daha fazla kalabileceklerini belirtmişlerdir. İş yaşam kalitesini “kötü” olarak değerlendiren hemşirelerin %37,7’si 1 yıldan daha az kalmayı ve mümkün olan süre içerisinde hastaneden ayrılmayı istediklerini belirtmişlerdir (Uğur, 2005, s.55).

Kuzey Batı İtalya’da birtakım çalışmacılar sağlık çalışanlarının “İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler” nelerdir ve aynı kategoride çalışan farklı statüye sahip 112 sağlık çalışanlarını araştırmışlardır. Araştırmanın içeriğinde; iş ortamı, iş yerindeki arkadaşlar ile iletişim, hasta bakımı, gelişim ve yeteneklerin profesyonelliği kapsayan iş yaşam kalitesi unsurları belirlenmek istenmiştir. Haftalık bakılan, tedavi edilen ya da ilgilenilen hasta sayısı iş yaşamlarında kalitesi algı ve duyum konusunda, çalışan sağlık personeli arasındaki farklılıkları ayırt etmede önemli bir etken olduğu ortaya çıkmıştır (Argentero vd., 2007, s.51).

Aba (2009) uşak il merkezinde bulunan kamuya ait sağlık kurumları çalışanlarına yaptığı “İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi” isimli araştırmada, iş yaşam kalitesi ile motivasyonu ele almıştır. Sağlık çalışanı personeli iş yaşam kaliteleri yükseldikçe motivasyon ve mutlulukların da arttığını söylemiştir (Aba, 2009, s.123).

Taşdan ve Erdem (2010) “İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Davranış ile İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki” isimli çalışmayı aralarında ilişki olup olmadığını araştırmışlardır. Araştırmayı Van ve Kars illerindeki 240 ilköğretim okullarına yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin yaşantılarından memnun oldukları fakat çalışma ortamının güvenli, sakin ve koşullarına göre beğendiklerini fakat sadece 21 spor aktivitelerin araç ve gereçlerinin eksik olduğunu belirtmişlerdir. Okuldaki uzlaşılı kültürü öğretmenlerin güvenini, saygılı ortamını ve koşulların olumlu yönde olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin diğer bir olumlu etkileyen davranış ise mesleki kıdemlerine, yaşlarına saygılı davranışlar yaşam kalitelerini yükseldiğini göstermiştir (Erdem ve Taşdan 2010).

Kösterelioğlu (2011) ‘İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi İle İşe Yabancılaşması Arasındaki İlişki’ isimli doktora tezinde Bolu ili ve ilçelerinde çalışma yapılmıştır. Çalışmaya katılan kişiler 450 ilköğretim okulunda görev yapan ilkokul öğretmenidir. Çalışma da öğretmenlerin iş yaşam kalitesine verdikleri cevaplar ‘kararsızım’ olarak çıkmıştır. İş yaşam kalitesinin alt boyutu olan iş tatmini, arkadaş ilişkileri, teşvik ve ödül memnuniyeti, yönetici davranışı, işe bağlı stres ve sorumlulukların dağılımında ‘katılıyorum’ cevapları çıkmıştır. Ücret alt boyutunda ise ‘katılmıyorum’ cevabı alınmıştır. Cinsiyet değişkenin de farklı boyutlara göre farklı anlamlılık çıkmıştır. Yaş değişkenin de sorumluluk alma boyutu anlamlı farklılık göstermiştir. Mesleki kıdeme bakıldığında ücret boyutu anlamlı farklılık kazanmıştır. Medeni durum da ise tamamen her boyuta ve boyutlara göre anlamlı farklılık var sonucuna ulaşılmıştır.

Kılıç ve Keklik (2012) ‘Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma’ isimli çalışmasını Balıkesir ili bandırma ilçesi ve İstanbul ili Üsküdar ilçe hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarına yapılmıştır. İş yaşam kalitesi ile motivasyon arasında olumlu artan bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Çatak ve Bahçecik (2015) ‘Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesi ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi’ isimli çalışmalarını İstanbul ilinde bulunan dokuz özel hastane ve üç eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışmakta olan 310 hemşireye yapılmıştır. Özel hastanede çalışmakta olan hemşirelerin, eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelere göre iş yaşam kalitesinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Çıkan sonuç ise: Eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan hemşirelerin iş yaşam koşullarının düzenlenmesi ve iyileştirilmesi, yöneticilerin takip etmesi yaşam kalitelerinin yükseltilmesi için çalışmalar yapılması gerekmektedir (Çatak ve Bahçecik 2015, s.5).

Usha ve Rohini (2018) ‘İş Yaşam Kalitesinin, Chennai’deki Otomobil Şirketlerinde Çalışanların İş Sonucuna Etkisi’ isimli araştırmalarında 120 kişi üzerinde otomobil şirketlerinde çalışan bireylere yapılmıştır. Çalışan erkek bireyler kadın bireylere göre katılım oranları daha yüksektir. İş yaşam kalitesinin boyutlarının ve çalışma ortamındaki koşulların güzel ve memnun edici seviye de çıkmıştır.

Yıldız (2013) spor ve fiziksel etkinlik sektöründe yüzme ve fitness alanlarında yapılan çalışmada iş görenlerin yaşam kaliteleri ile işten ayrılma niyetlerinin ilişkili olduğuna ulaşılmıştır. İş yaşam kalitesi işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı ve negatif yönde etkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca spor ve fiziksel etkinlik ile işletmelerinde çalışanların iş yaşam kalitelerinin artırılarak, işten ayrılma niyetlerinin azaltılabileceği bulunmuştur.

Işık ve başsar (2019) tarafından palandöken kayak merkezinde çalışan bireyler üzerine uygulanan çalışma sonucunda, otel işletmeleri iş görenlerinin iş yaşam kaliteleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de azaldığı görülmüştür.

Almarshad (2015) tarafından Suudi Arabistan'da faaliyet gösteren kamu ve sağlık sektörü çerçevesinde gerçekleştirilen çalışma sonucunda, çalışanların kısmen etkililik duygusu ve iş bağlılık aracılığıyla, iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin gerçekleştiği ifade edilmektedir. Ayrıca kamu sektöründe iş yaşam kalitesinin en güçlü belirleyici olduğuna ulaşıldığı vurgulanmaktadır. (Almarshad 2015, s.152-154).

İKİNCİ BÖLÜM

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezi

Bilimsel yaklaşımlara ve bilimsel araştırma ilkelerine bağlı kalınarak; ilk olarak araştırmanın problemleri belirlenmiş ve ilgili literatür taraması yapılmıştır. Konuya ilişkin kavramsal çerçeve yazılmış pek çok kaynak incelenmiş, temel konuya yönelik bilimsel makaleler ve projeler değerlendirilmiştir. Sonrasında araştırmanın hangi yöntemler kullanılarak yapılacağı belirlenmiş ve buna bağlı olarak da araştırma taslağı hazırlanmıştır.

Bu çalışmada yöntem olarak nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bilimsel bir çalışmada değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve yoğunluğunu gösteren bir değişkenin değişmesinin, bir diğer değişkende meydana gelen değişim ile ifade edilen neden-sonuç ilişkisi oluşturmaktadır. Araştırmaya kaynak olan veriler araştırma soruları çerçevesinde yapılandırılmış soru formu yoluyla toplanmıştır. Katılımcılarla yüzyüze görüşülüp veriler toplanılmıştır.

Elde edilen tüm niceliksel veriler IBM SPSS Statistics 25 istatistiksel veri analizi programı kullanılarak analiz edilmiştir. Hipotezler kurularak veriler arasındaki ilişkinin durumu (pozitif ilişki-negatif ilişki) ve ilişkinin yönü (aynı yön-ters yön) ilişkiselliği araştırılmıştır. Hipotezler, değişkenler ile oluşturulmaktadır. Araştırma ile toplanan veriler üzerinde ilgili değişkenler ilişkiye tabi tutularak analizler yapılması ile elde edilen bulgular sonucunda ortaya konan hipotez reddedilebilir veya kabul edilebilir (Büyüköztürk, ve ark., 2018, s. 71). İlgili bulgulara ilişkin analizlere “*bulgular ve değerlendirme*” bölümünde yer verilirken; bulguların yorumlanmasına ve buna bağlı olarak oluşturulan ilişkilere ise “*tartışma ve sonuç*” bölümünde değinilmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Anket formu temelde 4 başlıktan oluşmaktadır: 1- Kişisel Bilgiler, 2- İş Yaşam Ölçeği, 3- Mesleki Aidiyet ve 4- Psikolojik Dayanıklılık. Kişisel bilgiler bölümü ile örneklemin

demografik verileri toplanırken diğer başlıklar arasındaki ilişki literatür taraması verileri ile desteklenerek çalışmaya katkı sunmaktadır. Anket soruları, 5’li Likert skalası ile düzenlenip uygulanmıştır. Araştırma anketinde derecelendirme soru formuna da yer verilmiştir. Örneğin; “*Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum*” seçeneklerine sahip olan sorular bulunmaktadır.

İş yaşam kalitesi 23 sorudan oluşmuştur Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Van Laar, Edwards ve Easton (2007) 6 faktörden oluşan iş yaşam kalitesi ölçeğinin yapısını doğrulamak amacıyla 472 sağlık çalışanına ölçeği uygulamış buradan edilen veriler üzerinde doğrulayıcı faktör analizi yapmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerine göre ölçeğin 23 maddelik 6 faktörlü yapısının geçerlik kriterini sağladığı görülmektedir Ölçeğin geneli için Cronbach Alfa katsayısının 91 olduğu, rapor edilmiştir. Ölçekte yer alan 7., 9. ve 19. maddelerin ters puanlanması gerekmektedir.

Mesleki aidiyet ölçeği Keskin ve Pakdemirli tarafında geliştirilen 39 sorudan ve üç boyuttan oluşmuştur. Bunlar Mesleki Yönetim Aidiyeti, Mesleki Örgüt Aidiyeti ve Mesleki Mekân Aidiyeti olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin geneli için Cronbach Alfa katsayısının 95 olduğu, alt boyutlar sırasıyla 0,953, 0,918 ve 0,758 olarak rapor edilmiştir. Üç boyutlu bu ölçek %58’ini açıklamaktadır.

Psikolojik dayanıklılık ölçeği Smith ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen, “Kısa Psikolojik Dayanıklılık” ölçeği, tek boyutlu “5’li likert” tipinde ve 6 maddeden oluşan bireyin kendi ifadesinin esas alındığı bir ölçme aracıdır. Ölçekte bulunan 2. 4. ve 6. Maddeler ters puanlanmakta ve ölçekte en düşük puan 6 iken en yüksek puan 30’dur. Kodlanan maddeler çevrildikten sonra, alınan düşük puanlar, düşük psikolojik dayanıklılığı, yüksek puanlar ise yüksek psikolojik dayanıklılığı ifade etmektedir. Ölçeğin güvenirlik çalışması dört farklı grup üzerinde değerlendirilmiş ve ölçeğin Cronbach alfa iç güvenirlik katsayıları sırasıyla her çalışma grubu için .84, .87, .80 ve .91 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin orijinal formu (Akın, ve diğ., 2014) tarafından uyarlanmıştır.

2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Türkiye'deki itfaiye teşkilatı çalışanlarını kapsamaktadır. Elazığ ve Malatya Belediyelerine bağlı 2023 yılı personel sayısı toplam 600 kişidir. Araştırmanın evrenini kişi içerisinde %95 güven aralığı ve %10 hata payı ile şu formül kullanılarak 378 kişi çalışmanın örneklemini olarak belirlenmiştir.

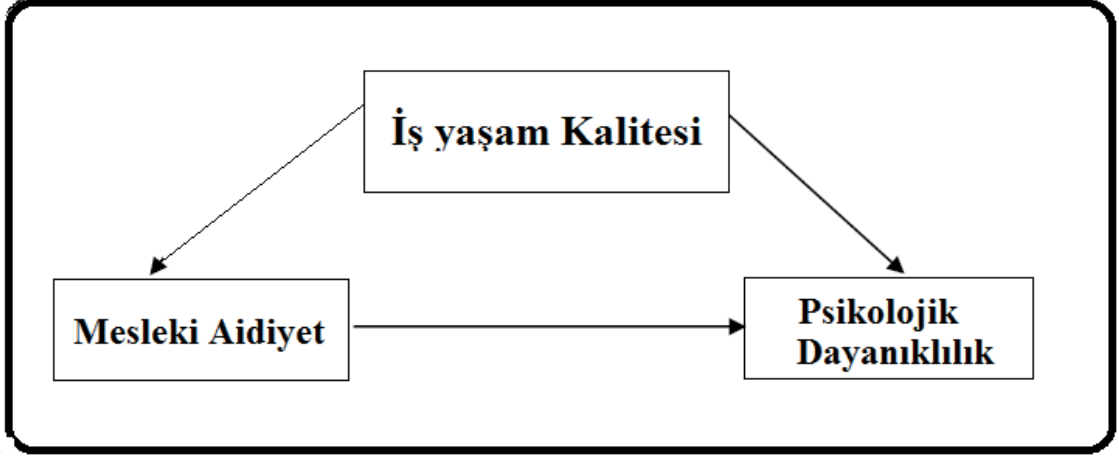
Araştırma kapsamına alınan itfaiye teşkilatı, insanların bireysel ve toplumsal afetlerde yangın, sel baskını, arama ve kurtarma gibi daha birçok felaketlerde toplum tarafından aranan ve yanından olmasında memnun oldukları toplumsal hizmet sunan bir kurumdur. Yerel yönetimlerde çok fazla işlevi ve hizmetleri olan bu kurum çalışanları ağır iş yükü altındadır. Çoğu kez iş kazası nedeniyle yaralanmakta hatta ölmektedirler. Bu kadar önemli bir iş kolu olmasına rağmen halen kanunlarımızda mesleki bir statü kazanmamıştır. Çalışanlar, belediye memur çalışanı, işçi veya diğer alanlardan uzman kişiler tarafından yürütülmektedir. Profesyonel bir meslek olarak görülmemiştir. Bu yönüyle itfaiye çalışanları pek çok mesleki haklardan yararlanmamaktadır.

Bu çalışmada itfaiye çalışanlarının iş yaşam kalitesi İLO standartları çerçevesinde değerlendirilecektir. Bu yönüyle çalışma literatürde az rastlanılmıştır. Çalışma evreni özellikle 6 Şubat depremin etkisinde kalan Elazığ ve Malatya illerinde araştırılmıştır. Deprem dolayısıyla ağır iş yüküne birde depremden dolayı eklenen iş yükü eklenmesi çalışanların iş yaşam kalitesini etkileyeceği ve sonucunda çalışanların psikolojik dayanıklılığı ve mesleki aidiyetlerine ne kadar etkilediğini belirlemeye çalışılması çalışmanın farklılığını ortaya koymaktadır.

2.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Çalışmanın amacı iş yaşam kalitesi ile mesleki aidiyet ve psikolojik dayanıklılığı arasında aracı rolünü tespit etmektir.

2.4.1. Araştırma Modeli



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

2.4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmanın amacına uygun olarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: İş yaşam kalitesi mesleki aidiyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkisi vardır.

H2: : İş yaşam kalitesi psikolojik dayanıklılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkisi vardır.

H3: Mesleki aidiyet psikolojik dayanıklılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi vardır.

2.5. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) 25.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde; frekans ve yüzde dağılımları, Katılımcıların İYK, mesleki aidiyet ve psikolojik dayanıklılık ölçeklerine katılma düzeylerinin, araştırmaya katılanların demografik

özellikleri açısından farklılıklarını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi, Tukey ve LSD testleri uygulanmıştır. Katılımcıların İYK, mesleki aidiyet ve psikolojik dayanıklılık ölçeklerine arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

2.6. Kullanılan Ölçeklere Yönelik Geçerlik ve Güvenilirlik Analizleri

Anket verileri SPSS programına girilmiştir, verilerin sonucuna göre ‘geçerlilik-güvenilirlik’ analizi uygulanmıştır. Bir ölçümün işe yarar olması için hem geçerli hem de güvenilir olması gerekmektedir. Öncelikle oluşturulan ve uygulanan anketin güvenilirlik testini yapmak sağlıklı olacaktır. Güvenilirlik değeri bir ölçme aracının tekrarlanan ölçümlerde aynı sonucu verme derecesinin göstergesidir. Çalışma verilerinin normallik analizi çarpıklık ve basıklık analizin -1,5 ile +1,5 arasında kümelendiği ve normal dağılım göstermiştir. 23 maddelik iş yaşam ölçeği iç tutarlılık (Crombach alfa) değeri, 0,889, 39 maddelik mesleki aidiyet ölçeği 0,890 ve 6 maddelik psikolojik dayanıklılık ölçeği 0,714 olarak hesaplanmıştır.

KMO uygulanabilirlik değeri iş yaşam ölçeği (0,877), mesleki aidiyet ölçeği (0,877) ve psikolojik dayanıklılık ölçeği (0,725) olarak bulunmuştur.

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizleri

	x	ss	Çarpıklık	Basıklık	n	Güvenilirlik Crombach alfa
İş yaşam kalitesi ölçeği	3,2419	,68545	-,465	,179	23	0,889
Meslekî aidiyet ölçeği	3,4333	,74758	-,470	1,264	39	0,890
Psikolojik dayanıklılık ölçeği	3,1532	,53718	,385	-,076	6	0,714

2.6. Doğrusal Faktör Analizi

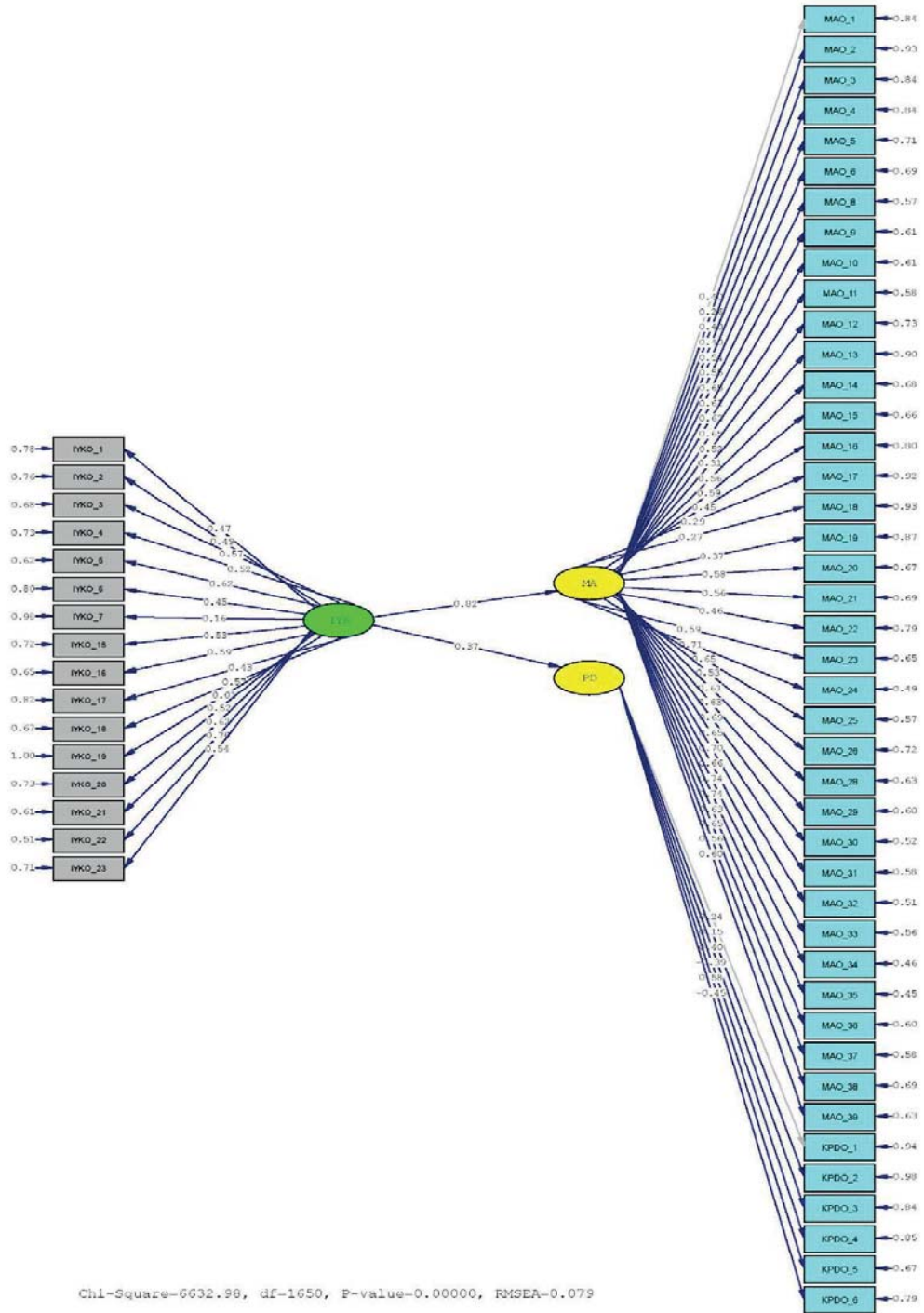
Doğrulamalı faktör analizinin amacı önceden belirlenmiş olan ya da kurgulanmış bir yapının, elde edilen verilerle ne oranda doğrulandığının incelenmesidir. (Seçer, 2017: 171). Doğrulamalı faktör analizi çoğunlukla geçerlilik analizleri, ölçek geliştirme veya önceden

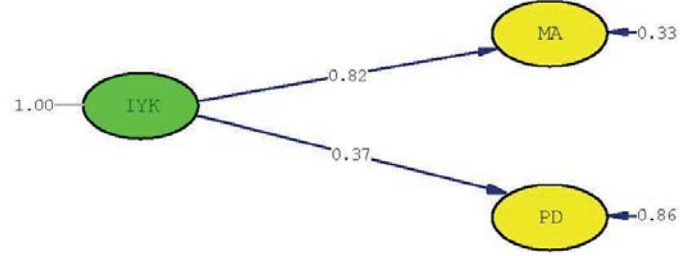
belirlenmiş olan bir yapının doğrulanmasında kullanılmaktadır. Şekil 1’de araştırmanın ölçüm modeli gösterilmektedir.

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	4.019
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.5$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.07
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0.95
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1$	$0.95 \leq NNFI \leq 0.97$	0.96
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0.96
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.94
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.86

χ^2/sd ve RMSEA değeri (4,019) kabul edilebilir değerler arasında bulunmuştur. Uyum İyiği İndeksi (GFI: 0,94) kabul edilebilir değerler arasında bulunmuştur. Düzeltilmiş Uyum İyiği İndeksi (AGFI=0,86) kabul edilebilir değerler arasında bulunmuştur. Normlaştırılmış Uyum İyiği İndeksi (NFI=0,96); Normlaştırılmamış Uyum İyiği İndeksi (NNFI=0,95); Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI=0,94) kabul edilebilir değerler arasında bulunmuştur. Buna göre modelden çıkarılmış olan maddeler, araştırmanın ölçüm modelini çok daha iyi ve uyumlu hale getirdiği belirlenmiştir.

2.7. Yapısal Eşitlik Modeli





Chi-Square=6632.98, df=1650, P-value=0.00000, RMSEA=0.089

Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli

IYK-MA arasındaki ilişkiye baktığımızda 0.82 değeri ile aralarında pozitif ve anlamlı ($t=15.02$) bir ilişki olduğu görülmektedir. IYK-PD arasındaki ilişkide (0.37) değeri ile aralarında pozitif ve anlamlı ($t=5.12$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Standart yükler ve t-değerleri bakımından istenen değerlerin sağlandığı görüldükten sonra ilgili yapısal modelin uyum indeksleri incelenmelidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

3.1. Bulgular

Bu bölümde Uluslararası Çalışma Örgütü Standartlarına göre Malatya Büyükşehir ve Elazığ Belediyesi İtfaiye teşkilatının değerlendirilmesine ilişkin bulgular verilmiştir

3.1.1 Demografik Bulgular

Ankete katılanların tanımlayıcı özellikleri incelendiğinde

Tablo 2. Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri

		Sayı (N)	Yüzde (%)
Yaş	20-30	54	14,3
	31-40	192	50,8
	41-50	90	23,8
	51 ve üstü	42	11,1
Medeni durum	Evli	318	84,1
	Bekar	60	15,9
Eğitim düzeyi	İlköğretim	60	18,9
	Lise	120	31,7
	Ön Lisans	96	25,4
	Lisans/Yüksek Lisans	102	27,0
Çalışma statü	Memur	234	61,9
	İşçi	102	27,0
	Sözleşmeli	42	11,1
Gelir düzeyi	10000TL-15000TL	96	25,4
	15000TL-20000TL	48	12,7
	20000TL-+	234	61,9
Çalışma süre	0-5 yıl	60	15,9
	6-10 yıl	66	17,5
	11-15 yıl	144	38,1
	16-20 yıl	78	20,6
	21 yıl-+	30	7,9
	Toplam	378	100,0

Araştırmaya katılan 378 itfaiye çalışanlarının 184(%48,7)'si Elazığ, 194(%51,3)'ü Malatya Belediyesine bağlı itfaiye teşkilatında çalışmaktadır. Çalışanların 54(%14,3)'ü 20-30 yaş, 192(%50,8)'i 31-40 yaş, 90(%23,8)'i 41-50 yaş, 42(%11,1)' 51 ve üstü yaş grubuna aittir. Çalışanların 318(%84,1)'i evli, 60(%15,9)'ü bekindir. Eğitim düzeyine göre

60(%18,9)'u ilköğretim, 120(%31,7)'si lise, 96(%25,4)'ü önlisans, 102(%27,0)'si Lisans/Yüksek lisans eğitim düzeyine sahiptir. Çalışanların 234(%61,9)'ü Memur, 102(%27,0)'si İşçi, 42(%11,1)' sözleşmeli çalışma statüsündedir. Çalışanların gelir düzeyine göre 96(%25,4)'ü 10000TL-15000TL, 48(%12,7)'si 15000TL-20000TL, 234(%61,9)'ü 20000TL ve üstü gelir düzeyindedir. Çalışanların 60(%15,9)'ü 0-5 yıl, 66(%17,5)'i 6-10 yıl, 144(%38,1)'i 11-15 yıl, 78(%20,6)'si 16-20 yıl, 30(%7,9)'ü 21 yıl ve üstü çalışma süresinde sahiptir. Çalışanların 348(%92,1)'i mesleğinin güç bir meslek olduğunu belirtmiştir.

Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Ortalamaları

	X	SS
İş yaşam kalitesi ölçeği	3,2419	,68545
Meslekî aidiyet ölçeği	3,4333	,74758
Psikolojik dayanıklılık ölçeği	3,1532	,53718

Tablo 3’de Araştırmaya katılan itfaiye çalışanlarının iş yaşam kalitesi ölçeği ortalama toplam puanı (x=3,24), meslekî aidiyet ölçeği ortalama puanının (x=3,43), psikolojik dayanıklılık ölçeği ortalama puanının (x=3,15) olarak belirlenmiştir. Bu sonuç çalışanların İş yaşam algılarının «orta», mesleki aidiyetlerinin «Yüksek» ve psikolojik dayanıklılıkların «orta» düzeyde kaldığı belirlenmiştir.

3.1.2. İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Farklılıkları

Tablo 4. Çalışanların Bağlı Bulunduğu İl Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin t-testi Analizi

		İl	N	x	ss	t	p
İş yaşam kalitesi ölçeği	Elazığ	184	92	3,3686	,60064	2,854	,005
	Malatya	194	97	3,0847	,75365		
Psikolojik dayanıklılık ölçeği	Elazığ	184	92	3,2246	,48003	2,278	,024
	Malatya	194	97	3,0395	,62350		
Meslekî aidiyet ölçeği	Elazığ	184	92	3,5822	,58678	2,735	,007
	Malatya	194	94	3,2875	,85522		

Çalışanların bağlı bulunduğu il değişkenine göre iş yaşam kalitesinde; Elazığ itfaiyesinde çalışanların ortalama puanı ($x=3,36$), Malatya itfaiyesinde çalışanların ortalaması ($x=3,08$)'dir. Bu sonuca göre Elazığ itfaiyesi çalışanlarının iş yaşam kalite düzeyi daha yüksek bulunmuş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. ($t:2,854$; $p:0,005$),

Psikolojik dayanıklılık düzeyinde; Elazığ itfaiyesinde çalışanların ortalama puanı ($x=3,22$), Malatya itfaiyesinde çalışanların ortalaması ($x=3,03$)'dür. Bu sonuca göre Elazığ itfaiyesi çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyi daha yüksek bulunmuş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. ($t:2,278$; $p:0,024$).

Mesleki aidiyet düzeyinde; Elazığ itfaiyesinde çalışanların ortalama puanı ($x=3,58$), Malatya itfaiyesinde çalışanların ortalaması ($x=3,28$)'dür. Bu sonuca göre Elazığ itfaiyesi çalışanlarının mesleki aidiyet düzeyi daha yüksek bulunmuş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. ($t:2,735$; $p:0,007$),

Bu sonuçlar incelendiğinde Elazığ belediyesi çalışanların iş yaşam kalitesi, psikolojik dayanıklılığı ve mesleki aidiyetlerinin Malatya Büyükşehir belediyesi itfaiye teşkilatı çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 5. Çalışanların Medeni Durum Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin t-testi Analizi

	Medeni durum	N	x	ss	t	p
İş yaşam kalitesi ölçeği	Evli	318	3,1756	,70159	-2,174	,031
	Bekar	60	3,4739	,61987		
Psikolojik dayanıklılık ölçeği	Evli	318	3,6167	,33946	5,545	,000
	Bekar	60	3,0377	,55179		
Mesleki aidiyet ölçeği	Evli	318	3,4231	,76902	-,425	,671
	Bekar	60	3,4865	,63317		

Çalışanların medeni durum değişkenine göre iş yaşam kalitesinde; evli çalışanların ortalama puanı ($x=3,17$), bekar çalışanların ortalaması ($x=3,47$)'dir. Bu sonuca göre bekar çalışanlarının iş yaşam kalite düzeyi evli çalışanlardan daha yüksek bulunmuş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. ($t:-2,174$; $p:0,031$).

Psikolojik dayanıklılık düzeyinde; evli çalışanların ortalama puanı ($x=3,61$), bekar çalışanların ortalaması ($x=3,03$)'dür. Bu sonuca göre evli çalışanlarının psikolojik

dayanıklılık düzeyi bekar çalışanlardan daha yüksek bulunmuş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. (t:5,545; p:0,000).

Mesleki aidiyetleri düzeyinde; evli çalışanların ortalama puanı (x=3,42), bekar çalışanların ortalaması (x=3,48)'dür. Bu sonuca göre medeni durumun mesleki aidiyet düzeyinde anlamlı farklılık oluşturmamıştır. (t:-,425; p:0,671).

Tablo 6. Çalışanların Yaş Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Anova-testi Analizi

		N	x	ss	Vkay	Ktop	df	Kort	F	p	Post Hoc LSD
İş yaşam kalitesi ölçeği	20-30 ^a	54	3,3671	,66905	Gara.	11,194	3	3,731	8,632	,000	a,c/b,d
	31-40 ^b	192	3,1155	,67636	Giçi	79,969	375	,432			
	41-50 ^c	90	3,5710	,54087	Top	91,162	378				
	51 -+ ^d	42	2,7826	,77460							
	Toplam	378	3,2229	,69635							
Psikolojik dayanıklılık ölçeği	20-30 ^a	54	3,4630	,20844	Gara.	4,967	3	1,656	5,575	,001	a,b/c,d
	31-40 ^b	192	3,1250	,60553	Giçi	54,941	375	,297			
	41-50 ^c	90	3,0778	,65095	Top	59,907	378				
	51 -+ ^d	42	2,8333	,12910							
	Toplam	378	3,1296	,56450							
Meslekî aidiyet ölçeği	20-30 ^a	54	3,5386	,66288	Gara.	6,150	3	2,050	3,837	,011	a,c/b,d
	31-40 ^b	192	3,2865	,67238	Giçi	97,242	375	,534			
	41-50 ^c	90	3,7182	,58071	Top	103,392	378				
	51 -+ ^d	42	3,3374	1,21216							
	Toplam	378	3,4333	,74758							

Tablo 7. Çalışanların Yaş Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Gruplar Arası LSD Farklılık-testi Analizi

Bağımlı Değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	X _{Fark} (I-J)	S _{hata}	p.
İş yaşam kalitesi ölçeği	20-30	51 ve üstü	,58454*	,19130	,003
	31-40	41-50	-,45553*	,11878	,000
		51 ve üstü	,33288*	,15839	,037
	41-50	31-40	,45553*	,11878	,000
		51 ve üstü	,78841*	,17375	,000
	51 ve üstü	20-30	-,58454*	,19130	,003
		31-40	-,33288*	,15839	,037
		41-50	-,78841*	,17375	,000
Psikolojik dayanıklılık ölçeği	20-30	31-40	,33796*	,11871	,005
		41-50	,38519*	,13266	,004
		51 ve üstü	,62963*	,15856	,000
	31-40	20-30	-,33796*	,11871	,005
		51 ve üstü	,29167*	,13128	,028
	41-50	20-30	-,38519*	,13266	,004
		20-30	-,62963*	,15856	,000
	51 ve üstü	31-40	-,29167*	,13128	,028
Meslekî aidiyet ölçeği	31-40	41-50	-,43173*	,13273	,001
	41-50	31-40	,43173*	,13273	,001

Çalışanların yaş değişkenine göre iş yaşam kalitesi, psikolojik dayanıklılık ve mesleki aidiyet düzeylerinin Anova-testi analizi sonuçları tabloda verilmiştir. İş yaşam kalitesi düzeyinde 20-30 yaş çalışanların ortalama puanı ($x=3,36$), 31-40 yaş çalışanların ortalama puanı ($x=3,11$), 41-50 yaş çalışanların ortalama puanı ($x=3,57$), 51+ yaş çalışanların ortalama puanı ($x=2,78$) olarak bulunmuştur. Gruplararası farklılık belirlemek için post hoc LSD testi sonucuna göre 20-30 ve 41-50 yaş grubu çalışanların iş yaşam kalite düzeylerinin 31-40 ve 51+ yaş grubuna göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur.

Psikolojik dayanıklılık düzeyinde 20-30 yaş çalışanların ortalama puanı ($x=3,46$), 31-40 yaş çalışanların ortalama puanı ($x=3,12$), 41-50 yaş çalışanların ortalama puanı ($x=3,07$), 51+ yaş çalışanların ortalama puanı ($x=2,83$) olarak bulunmuştur. Gruplararası farklılık belirlemek için post hoc LSD testi sonucuna göre 20-30 ve 31-40 yaş grubu çalışanların iş yaşam kalite düzeylerinin 41-50 ve 51+ yaş grubuna göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur.

Meslekî aidiyet düzeyinde 20-30 yaş çalışanların ortalama puanı ($x=3,53$), 31-40 yaş çalışanların ortalama puanı ($x=3,28$), 41-50 yaş çalışanların ortalama puanı ($x=3,71$), 51+

yaş çalışanların ortalama puanı ($\bar{x}=3,33$) olarak bulunmuştur. Gruplararası farklılık belirlemek için post hoc LSD testi sonucuna göre 20-30 ve 41-50 yaş grubu çalışanların iş yaşam kalite düzeylerinin 31-40 ve 51-+ yaş grubuna göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur.

Tablo 8. Çalışanların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Anova-testi Analizi

		N	x	ss	Vkay	Ktop	df	Kort	F	p	Post Hoc LSD
İş yaşam kalitesi ölçeği	Ortaöğretim ^a	60	3,1174	,85818	Gara.	4,939	3	1,646	3,532	,016	b/a,c,d
	Lise ^b	120	3,4565	,50039	Giçi	86,224	375	,466			
	Ön lisans ^c	96	3,1522	,85623	Top	91,162	378				
	Lisans ^d	102	3,0767	,55920							
	Toplam	378	3,2229	,69635							
Psikolojik dayanıklılık ölçeği	Ortaöğretim ^a	60	3,1000	,66176	Gara.	4,435	3	1,478	4,930	,003	c,d/a,b
	Lise ^b	120	2,9250	,59772	Giçi	55,472	375	,300			
	Ön lisans ^c	96	3,3021	,32735	Top	59,907	378				
	Lisans ^d	102	3,2255	,57718							
	Toplam	378	3,1296	,56450							
Meslekî aidiyet ölçeği	Ortaöğretim ^a	60	3,5825	,90736	Gara.	4,551	3	1,517	2,793	,042	a,b/c,d
	Lise ^b	120	3,6070	,54802	Giçi	98,841	375	,543			
	Ön lisans ^c	96	3,3055	,95625	Top	103,392	378				
	Lisans ^d	102	3,2702	,57860							
	Toplam	378	3,4333	,74758							

Tablo 9. Çalışanların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Gruplar Arası LSD Farklılık-testi Analizi

Bağımlı Değişken	(I) Eğitim	(J) Eğitim	X _{fark} (I-J)	Hstd	p
İş yaşam kalitesi ölçeği	Ortaöğretim	Lise	-,33913*	,15266	,028
		Ortaöğretim	,33913*	,15266	,028
	Lise	Ön lisans	,30435*	,13220	,022
		Lisans	,37980*	,13003	,004
	Ön lisans	Lise	-,30435*	,13220	,022
Psikolojik dayanıklılık ölçeği	Lisans	Lise	-,37980*	,13003	,004
	Lise	Ön lisans	-,37708*	,10604	,000
		Lisans	-,30049*	,10429	,004
	Ön lisans	Lise	,37708*	,10604	,000
	Lisans	Lise	,30049*	,10429	,004
Meslekî aidiyet ölçeği	Lise	Ön lisans	,30145*	,14271	,036
		Lisans	,33673*	,14036	,017
	Lisans	Lise	-,33673*	,14036	,017

Çalışanların eğitim düzeyi değişkenine göre iş yaşam kalitesi, psikolojik dayanıklılık ve mesleki aidiyet düzeylerinin Anova-testi analizi sonuçları tabloda verilmiştir. İş yaşam

kalitesi düzeyinde ortaöğretim eğitim düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,11$), lise eğitim düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,45$), önlisans eğitim düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,15$), lisans eğitim düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,07$) olarak bulunmuştur. Gruplar arası farklılık belirlemek için post hoc LSD testi sonucuna göre lise grubu çalışanların iş yaşam kalite düzeylerinin ortaöğretim, önlisans ve lisans grubu çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur ($F_{3:185:3,532}$; $p:0,016$).

Psikolojik dayanıklılık düzeyinde ortaöğretim eğitim düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,10$), lise eğitim düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=2,92$), önlisans eğitim düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,30$), lisans eğitim düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,22$) olarak bulunmuştur. Gruplar arası farklılık belirlemek için post hoc LSD testi sonucuna göre önlisans ve lisans grubu çalışanların iş yaşam kalite düzeylerinin ortaöğretim ve lise grubu çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur ($F_{3:185:4,930}$; $p:0,003$).

Mesleki aidiyet düzeyinde ortaöğretim eğitim düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,58$), lise eğitim düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,60$), önlisans eğitim düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,30$), lisans eğitim düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,27$) olarak bulunmuştur. Gruplar arası farklılık belirlemek için post hoc LSD testi sonucuna göre ortaöğretim ve lise grubu çalışanların iş yaşam kalite düzeylerinin önlisans ve lisans grubu çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur ($F_{3:185:2,793}$; $p:0,042$).

Tablo 10. Çalışanların Çalışma Statüsüne Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Anova-testi Analizi

		N	x	ss	V _{kay}	K _{top}	df	K _{ort}	F	p	Post Hoc LSD
İş yaşam kalitesi ölçeği	Memur	234	3,1538	,72102	Gara.	1,469	2	,735	1,524	,221	
	İşçi	102	3,3402	,69564	Giçi	89,693	376	,482			
	Sözleşmeli	42	3,3230	,50956	Top	91,162	378				
	Toplam	378	3,2229	,69635							
Psikolojik dayanıklılık ölçeği	Memur ^a	234	3,1838	,44008	Gara.	2,338	2	1,169	3,777	,025	a,c/b
	İşçi ^b	102	2,9510	,77409	Giçi	57,569	376	,310			
	Sözleşmeli ^c	42	3,2619	,50709	Top	59,907	378				
	Toplam	378	3,1296	,56450							
Meslekî aidiyet ölçeği	Memur ^a	234	3,2806	,74113	Gara.	7,379	2	3,689	7,032	,001	b,c/a
	İşçi ^b	102	3,7050	,77875	Giçi	96,013	376	,525			
	Sözleşmeli ^c	42	3,6628	,43557	Top	103,392	378				
	Toplam	378	3,4333	,74758							

Tablo 11. Çalışanların Çalışma Statüsü Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Gruplar Arası LSD Farklılık-testi Analizi

Bağımlı Değişken	(I) Statü	(J) Statü	X _{fark(I-J)}	H _{std}	p
Psikolojik dayanıklılık ölçeği	Memur	İşçi	,23278*	,09335	,014
	İşçi	Memur	-,23278*	,09335	,014
	İşçi	Sözleşmeli	-,31092*	,14425	,032
	Sözleşmeli	İşçi	,31092*	,14425	,032
Meslekî aidiyet ölçeği	Memur	İşçi	-,42445*	,12416	,001
	İşçi	Sözleşmeli	-,38221*	,17166	,027
	İşçi	Memur	,42445*	,12416	,001
	Sözleşmeli	Memur	,38221*	,17166	,027

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Çalışanların çalışma statüsü değişkenine göre iş yaşam kalitesi, psikolojik dayanıklılık ve mesleki aidiyet düzeylerinin Anova-testi analizi sonuçları tabloda verilmiştir. İş yaşam kalitesi düzeyinde memur statüsünde çalışanların ortalama puanı (x=3,15), işçi statüsünde çalışanların ortalama puanı (x=3,34), Sözleşmeli statüsünde çalışanların ortalama puanı (x=3,32) olarak bulunmuştur. Çalışma statüsüne göre çalışanların iş yaşam kalite düzeylerinde gruplararası anlamlı farklılık görülmemiştir. (F_{2:186}:1,524; p:0,221).

Psikolojik dayanıklılık düzeyinde memur statüsünde çalışanların ortalama puanı (x=3,18), işçi statüsünde çalışanların ortalama puanı (x=2,95), Sözleşmeli statüsünde çalışanların ortalama puanı (x=3,26) olarak bulunmuştur. Gruplar arası farklılık belirlemek için post hoc LSD testi sonucuna göre memur ve sözleşmeli statüsünde çalışanlarının

psikolojik dayanıklılık düzeylerinin işçi statüsünde çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur ($F_{2:186}:3,777$; $p:0,025$).

Meslekî aidiyet düzeyinde memur statüsünde çalışanların ortalama puanı ($x=3,28$), işçi statüsünde çalışanların ortalama puanı ($x=3,70$), sözleşmeli statüsünde çalışanların ortalama puanı ($x=3,66$) olarak bulunmuştur. Gruplar arası farklılık belirlemek için post hoc LSD testi sonucuna göre işçi ve sözleşmeli statüsünde çalışanlarının mesleki aidiyet düzeylerinin memur statüsünde çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur ($F_{2:186}:7,032$; $p:0,001$).

Tablo 12. Çalışanların Gelir Düzeyi Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Anova-testi Analizi

		N	x	ss	Vkay	Ktop	df	Kort	F	p	Post Hoc LSD
İş yaşam kalitesi ölçeği	10000-15000TL ^a	96	3,4946	,61137	Gara.	4,779	2	2,389	5,145	,007	a/b,c
	15000-20000TL ^b	48	3,1630	,67090	Giçi	86,384	376	,464			
	20000-+ ^c	234	3,1237	,70993	Top	91,162	378				
	Toplam	378	3,2229	,69635							
Psikolojik dayanıklılık ölçeği	10000-15000TL ^a	96	3,0833	,84425	Gara.	,341	2	,170	,532	,588	
	15000-20000TL ^b	48	3,2292	,43354	Giçi	59,567	376	,320			
	20000-+ ^c	234	3,1282	,43295	Top	59,907	378				
	Toplam	378	3,1296	,56450							
Meslekî aidiyet ölçeği	10000-15000TL ^a	96	3,7906	,67035	Gara.	9,275	2	4,637	9,017	,000	a,b/c
	15000-20000TL ^b	48	3,5612	,72697	Giçi	94,118	376	,514			
	20000-+ ^c	234	3,2696	,73220	Top	103,392	378				
	Toplam	378	3,4333	,74758							

Tablo 13. Çalışanların Gelir Düzeyi Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Gruplar Arası LSD Farklılık-testi Analizi

Bağımlı Değişken	(I) Gelir	(J) Gelir	Xfark (I-J)	H _{Std}	p.
İş yaşam kalitesi ölçeği	10000TL-15000TL	20000TL-+-+	,37082*	,11681	,002
	15000TL-20000TL	10000TL-15000TL	-,33152	,17037	,053
Meslekî aidiyet ölçeği	10000TL-15000TL	20000TL-+-+	,52105*	,12580	,000
	20000TL-+-+	10000TL-15000TL	-,52105*	,12580	,000

Çalışanların gelir düzeyi değişkenine göre iş yaşam kalitesi, psikolojik dayanıklılık ve mesleki aidiyet düzeylerinin Anova-testi analizi sonuçları tabloda verilmiştir. İş yaşam kalitesi düzeyinde 10000-15000TL gelir düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,49$), 1500-20000TL gelir düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,16$),

20000TL-+ ve üstü gelir düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,12$) olarak bulunmuştur. Gruplar arası farklılık belirlemek için post hoc LSD testi sonucuna göre 10000+15000TL gelir düzeyine sahip çalışanlarının iş yaşam kalite düzeylerinin daha yüksek gelir düzeyine sahip çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmıştır ($F_{2:186}:5,145$; $p:0,007$).

Psikolojik dayanıklılık düzeyinde 10000-15000TL gelir düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,08$), 2500-20000TL gelir düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,22$), 20000TL-+ ve üstü gelir düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,12$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre gelir düzeyinin psikolojik dayanıklılık düzeyinde anlamlı farklılık oluşturmamıştır ($F_{2:186}:0,532$; $p:0,588$).

Mesleki aidiyet düzeyinde 10000-15000TL gelir düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,79$), 15000-20000TL gelir düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,56$), 20000TL-+ ve üstü gelir düzeyine sahip çalışanların ortalama puanı ($x=3,26$) olarak bulunmuştur. Gruplar arası farklılık belirlemek için post hoc LSD testi sonucuna göre 10000+15000TL ve 15000-20000TL gelir düzeyine sahip çalışanlarının mesleki aidiyet düzeylerinin daha yüksek gelir düzeyine sahip çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmıştır ($F_{2:183}:9,017$; $p:0,000$).

Tablo 14. Çalışanların Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Anova-testi Analizi

		N	x	ss	V _{kay}	K _{top}	df	K _{ort}	F	p	Post Hoc LSD
İş yaşam kalitesi ölçeği	0-5 ^a	60	3,1826	,71628	Gara.	13,431	4	3,358	7,948	,000	c,d/a,b,e
	6-10 ^b	66	3,1186	,66057	Giçi	77,732	374	,422			
	11-15 ^c	144	3,2174	,68497	Top	91,162	378				
	16-20 ^d	78	3,6154	,42101							
	21 yıl -+ ^e	30	2,5391	,79473							
	Toplam	378	3,2229	,69635							
Psikolojik dayanıklılık ölçeği	0-5 ^a	60	3,1333	,76864	Gara.	1,274	4	,319	1,000	,409	
	6-10 ^b	66	3,1061	,46922	Giçi	58,633	374	,319			
	11-15 ^c	144	3,1597	,58237	Top	59,907	378				
	16-20 ^d	78	3,1923	,51659							
	21 yıl -+ ^e	30	2,8667	,12910							
	Toplam	378	3,1296	,56450							
Meslekî aidiyet ölçeği	0-5 ^a	60	3,6679	,25695	Gara.	8,243	4	2,061	3,920	,004	a,b,c,d/e
	6-10 ^b	66	3,4943	,94088	Giçi	95,149	374	,526			
	11-15 ^c	144	3,3446	,74924	Top	103,392	378				
	16-20 ^d	78	3,6037	,49094							
	21 yıl -+ ^e	30	2,8596	1,07201							
	Toplam	378	3,4333	,74758							

Tablo 15. Çalışanların Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Aidiyet Düzeylerinin Gruplar Arası LSD Farklılık-testi Analizi

Bağımlı Değişken	(I) Süre	(J) Süre	X _{fark (I-J)}	H _{Std.}	p.
İş yaşam kalitesi ölçeği	0-5	16-20	-,43278*	,15784	,007
		21 yıl ve üzeri	,64348*	,20554	,002
	6-10	16-20	-,49681*	,15373	,001
		21 yıl ve üzeri	,57945*	,20240	,005
	11-15	16-20	-,39799*	,12923	,002
		21 yıl ve üzeri	,67826*	,18448	,000
	16-20	6-10	,43278*	,15784	,007
		11-15	,49681*	,15373	,001
		21 yıl ve üzeri	1,07625*	,19747	,000
	21 yıl ve üzeri	6-10	-,64348*	,20554	,002
		11-15	-,57945*	,20240	,005
		16-20	-,67826*	,18448	,000
Meslekî aidiyet ölçeği	0-5	21 yıl ve üzeri	,80822*	,23349	,001
	6-10	21 yıl ve üzeri	,63465*	,22578	,005
	11-15	21 yıl ve üzeri	,48493*	,20578	,020
	16-20	21 yıl ve üzeri	,74400*	,22028	,001
	21 yıl ve üzeri	6-10	-,80822*	,23349	,001
		11-15	-,63465*	,22578	,005
		16-20	-,48493*	,20578	,020
		21 yıl ve üzeri	-,74400*	,22028	,001

Çalışanların çalışma süresi değişkenine göre iş yaşam kalitesi, psikolojik dayanıklılık ve mesleki aidiyet düzeylerinin Anova-testi analizi sonuçları tabloda verilmiştir. İş yaşam kalitesi düzeyinde 0-5 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalama puanı ($x=3,18$), 6-10 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalama puanı ($x=3,11$), 11-15 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalama puanı ($x=3,21$), 16-20 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalama puanı ($x=3,62$), 21 yıl ve üstü çalışma süresi olan çalışanların ortalama puanı ($x=2,53$) olarak bulunmuştur. Gruplar arası farklılık belirlemek için post hoc LSD testi sonucuna göre 11-15 ve 16-20 yıl çalışma süresi olan çalışanlarının iş yaşam kalite düzeylerinin 0-5, 6-10 ve 21 yıl+ çalışma süresi olan çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmıştır ($F_{4:186}:7,948$; $p:0,000$).

Psikolojik dayanıklılık düzeyinde 0-5 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalama puanı ($x=3,13$), 6-10 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalama puanı ($x=3,10$), 11-15 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalama puanı ($x=3,15$), 16-20 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalama puanı ($x=3,19$), 21 yıl ve üstü çalışma süresi olan çalışanların ortalama

puanı ($x=2,86$) olarak bulunmuştur. Çalışma süresi bağımlı değişkeninin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin üzerinde anlamlı farklılık oluşturmamıştır ($F_{4:186}:1,000$; $p:0,409$).

Meslekî aidiyet düzeyinde 0-5 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalama puanı ($x=3,66$), 6-10 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalama puanı ($x=3,49$), 11-15 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalama puanı ($x=3,34$), 16-20 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalama puanı ($x=3,60$), 21 yıl ve üstü çalışma süresi olan çalışanların ortalama puanı ($x=2,85$) olarak bulunmuştur. Gruplar arası farklılık belirlemek için post hoc LSD testi sonucuna göre 0-5, 6-10, 11-15 ve 16-20 yıl çalışma süresi olan çalışanlarının meslekî aidiyet düzeylerinin 21 yıl+ çalışma süresi olan çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur ($F_{4:181}:3,920$; $p:0,004$).

Tablo 16. İş Yaşam Kalitesi, Mesleki Aidiyet ve Psikolojik Dayanıklılık Korelasyon Analizi

		İş yaşam kalitesi ölçeği	Psikolojik dayanıklılık ölçeği	Meslekî aidiyet ölçeği
İş yaşam kalitesi ölçeği	r	1	,190**	,666**
	p		,009	,000
	N	378	378	378
Psikolojik dayanıklılık ölçeği	r	,190**	1	,019
	p	,009		,798
	N	378	378	378
Meslekî aidiyet ölçeği	r	,666**	,019	1
	p	,000	,798	
	N	378	378	378

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Çalışanların iş yaşam ölçeği düzeyi ile psikolojik dayanıklılığı algıları arasında pozitif yönde, zayıf kuvvette istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r:0,190$; $p<0,01$). Buna göre çalışanların iş yaşam düzeyleri arttığında, psikolojik dayanıklılık düzeyleri de artmaktadır.

Çalışanların iş yaşam ölçeği düzeyi ile mesleki aidiyet düzeyleri algıları arasında pozitif yönde, orta kuvvette istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r:0,666$; $p<0,01$).

Buna göre çalışanların iş yaşam düzeyleri arttığında, mesleki aidiyet düzeyleri de artmaktadır.

Çalışanların mesleki aidiyetleri ölçeği düzeyi ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r:0,019$; $p>0,01$).

Bu sonuçlara göre

H_1 : İş yaşam kalitesi mesleki aidiyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişkisi vardır. Hipotezi KABUL edilmiştir.

H_2 : İş yaşam kalitesi psikolojik dayanıklılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişkisi vardır. Hipotezi KABUL edilmiştir.

H_3 : Mesleki aidiyet psikolojik dayanıklılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişkisi vardır. Hipotezi RED edilmiştir.

Tablo 17. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ile İş Yaşam Kalitesi İlişkilerine Ait Regrasyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	B	t	p	R ²
İş yaşam kalitesi ölçeği	* Psikolojik dayanıklılık ölçeği						
Sabit		2.490	.282		8.840	.000	,036
Psikolojik dayanıklılık ölçeği		.234	.089	.190	2.646	.009	

$F:7,001$; $p:0,009<0,005$

Tablo 17. incelendiğinde, çalışanların psikolojik dayanıklılık ölçeği algıları ile iş yaşam kalitesi ölçeği algıları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki gösterdikleri tespit edilmiştir ($R=0.190$, $R^2=0.036$, $F(184-1)=7.001$, $p=0.009<0.001$). Çalışanların iş yaşam kalitesi algıları, psikolojik dayanıklılık ait toplam varyansın yaklaşık %3,6'sını açıkladığı görülmektedir. Bağımsız değişkenin etkisinin anlamlılığına ilişkin olarak regresyon katsayılarının t-testi sonuçları incelendiğinde; psikolojik dayanıklılık

($t=2.646$, $p=0.009$) iş yaşam kalitesi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir.



Tablo 18. Mesleki Aidiyet Ölçeği İle İş Yaşam Kalitesi İlişkilerine Ait Regrasyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	B	t	p	R ²
İş yaşam kalitesi ölçeği	* Mesleki aidiyet ölçeği						
Sabit		1.146	.177		6.466	.000	.443
Psikolojik dayanıklılık ölçeği		.611	.050	.666	12.108	.000	

$$F:146,605; p:0,009<0,005$$

Tablo 18. incelendiğinde, çalışanların mesleki aidiyet algıları ile iş yaşam kalitesi ölçeği algıları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde anlamlı bir ilişki gösterdikleri tespit edilmiştir ($R=0.666$, $R^2=0.443$, $F_{(184-1)}=146.605$, $p=0.000<0.001$). Çalışanların iş yaşam kalitesi algıları, mesleki aidiyet ait toplam varyansın yaklaşık %44,3'ünü açıkladığı görülmektedir. Bağımsız değişkenin etkisinin anlamlılığına ilişkin olarak regresyon katsayılarının t-testi sonuçları incelendiğinde; mesleki aidiyet ($t=12.108$, $p=0.000$) iş yaşam kalitesi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir.

3.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Standartlarına Göre İtfaiye Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesinin İlişkin Bulgular

3.1.3.1. Türkiye'nin Taraf Olduğu ILO Sözleşmeleri

- **Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi, 1919 (No. 1)**
- **Çalışma Saatlerinin Azaltılması Tavsiye Kararı, 1962 (No. 116):**Bu araçlar haftada 40 saatlik çalışma prensibini ortaya koymaktadır.
- **Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi, 1921 (No. 14)**
- **Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1981 (No. 155) ve 2002 Protokolü:** Sözleşme, tutarlı bir ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikasının benimsenmesini ve iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için hükümetler ve işletmeler tarafından atılacak adımları öngörmektedir. Bu politika ulusal koşullar ve uygulamalar dikkate alınarak geliştirilecektir. Protokol, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıt altına alınması ve bildirimi ile ilgili yıllık

istatistiklerin yayınlanmasına ilişkin gereklilik ve prosedürlerin oluşturulması ve periyodik olarak gözden geçirilmesi çağrısında bulunmaktadır.

- **Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, 1952 (No. 102):** Bu sözleşme, sosyal güvenlik yardımlarının düzeyine ve bu yardımların verildiği koşullara ilişkin asgari standartları ortaya koymaktadır. Sosyal güvenliğin dokuz ana dalını, yani tıbbi bakım, hastalık, işsizlik, yaşlılık, iş kazası, aile, analık, malullük ve hayatta kalanların yardımlarını kapsar. Sözleşmenin tüm ulusal koşullarda uygulanabilmesini sağlamak için, Sözleşme, onaylayan devletlere, başlangıçta dokuz branştan en az üçünü kabul ederek ve daha sonra diğer branşlar kapsamındaki yükümlülükleri kabul ederek onaylama olanağı sunmakta ve böylece belirlenen tüm hedeflere aşamalı olarak ulaşmalarına olanak tanımaktadır. Asgari yardımların düzeyi ilgili ülkedeki ücret düzeyine göre belirlenebilir. Ekonomisi ve sağlık tesisleri yeterince gelişmemiş olan ülkeler için de, sözleşmenin kapsamını ve sağlanan yardımların kapsamını kısıtlamalarına olanak sağlayacak şekilde geçici istisnalar da öngörülebilir.
- **Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi, 1962 (No. 118)**

3.1.3.2. Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar Sözleşmesi) (102 Sayılı Sözleşme)

102 Sayılı Sözleşmenin sağladığı korumanın kapsamını genişletmektedir. Bu belgeler, garanti edilecek faydaların kapsamı ve düzeyi açısından daha yüksek düzeyde koruma sunarken, esneklik sağlayan bazı istisnalara da izin vermektedir. 102 Sayılı Sözleşme ve sonraki sözleşmeler kapsamında sağlanan faydalar aşağıda özetlenmiştir. Bu bilgi, yardımlara hak kazanmanın süresi ve koşullarına, bu araçlar kapsamında izin verilen istisnalara veya ilgili tavsiyeler tarafından sağlanan daha yüksek yardım düzeylerine ilişkin hükümleri içermemektedir. (Kaynak <https://www.csgb.gov.tr/media/1332/tuerkiye- taraf%C4%B1ndan-onaylanan-ilo-soezle%C5%9Fmeleri.pdf>)

Tıbbi bakım: 102 No'lu Sözleşme: koruyucu bakım, ev ziyaretleri de dahil olmak üzere pratisyen hekim bakımı, uzman bakımı, reçete edilen temel farmasötik malzemeler, tıp doktorları veya vasıflı ebeler tarafından doğum öncesi, lohusalık ve doğum sonrası bakım ve gerektiğinde hastaneye kaldırılmayı sağlar.

Hastalık parası: 102 Sayılı Sözleşme: Referans ücretin en az yüzde 45'ine karşılık gelen periyodik ödemeler. Ayrıca yararlanıcının ölümü durumunda cenaze masrafları da karşılanır.

İşsizlik parası: 102 Sayılı Sözleşme: Referans ücretin en az yüzde 45'ine karşılık gelen periyodik ödemeler. Referans ücretin en az yüzde 50'sine karşılık gelen periyodik ödemeler. Başlangıç periyodunun ötesinde özel hesaplama kurallarını uygulama imkanı. Bununla birlikte, işsizlerin hak kazanabileceği toplam sosyal yardımlar, onlara ulusal standartlara uygun olarak sağlıklı ve makul yaşam koşullarını garanti etmelidir.

Yaşlılık yardımı: 102 Sayılı Sözleşme: Referans ücretin en az yüzde 40'ına karşılık gelen periyodik ödemeler. İlgili yardımların oranları, genel kazanç düzeyinde ve/veya yaşam maliyetinde meydana gelen önemli değişiklikler sonrasında revize edilmelidir. 128 Sayılı Sözleşme: Referans ücretin en az yüzde 45'ine karşılık gelen periyodik ödemeler. Oranların revizyonuna ilişkin 102 Sayılı Sözleşme ile aynı koşullar.

İş kazası tazminatı: 102 Sayılı Sözleşme: tıbbi bakım, iş göremezlik veya malullük durumlarında referans ücretin en az yüzde 50'sine karşılık gelen periyodik ödemeler. Geçimini sağlayan kişinin ölümü halinde dul eşler ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklar için, referans maaşın en az yüzde 40'ına karşılık gelen periyodik ödemelerle sağlanan yardımlar. Belirli koşullar altında periyodik ödemeleri toplu ödemeye dönüştürme imkanı. İş göremezlik, yaşam maliyetindeki önemli değişiklikler nedeniyle periyodik ödeme oranlarının revize edilmesi zorunluluğudur. Ayrıca iş yerinde belirli bakım türleri de mevcuttur. Geçici iş göremezlik veya malullük durumunda referans maaşın en az yüzde 60'ına karşılık gelen periyodik ödemeler, geçimini sağlayan kişinin ölümü durumunda dul eşler, engelli ve bakmakla yükümlü dullar ve bakmakla yükümlü olunan çocuklar için yardımlar; Referans ücretin en az yüzde 50'sidir. Bu ödemeler için asgari bir tutar belirleme zorunluluğu, belirli koşullar altında ödemelerin toplu ödemeye çevrilme olanağı ve üçüncü bir kişinin sürekli yardımına ihtiyaç duyan kişiler için ek yardımlar.

Aile yardımı: 102 No'lu Sözleşme: ya periyodik ödemeler ya da yiyecek, giyecek, barınma, tatil ya da ev işlerinde yardım sağlanması ya da bunların bir kombinasyonunun sağlanmasını sağlar.

Malullük yardımı: 102 Sayılı Sözleşme: referans ücretin en az yüzde 40'ına karşılık gelen periyodik ödemeler; Genel kazanç düzeyinde ve/veya yaşam maliyetinde meydana gelen önemli değişiklikler sonrasında ilgili yardımların oranları revize edilmelidir. 128 Sayılı Sözleşme: referans ücretin en az yüzde 50'sine karşılık gelen periyodik ödemeler; Genel kazanç düzeyinde ve/veya yaşam maliyetinde meydana gelen önemli değişiklikler sonrasında ilgili yardımların oranları revize edilmelidir. Rehabilitasyon hizmetleri sunma ve engelli kişilerin uygun istihdama yerleştirilmesini kolaylaştıracak tedbirleri alma yükümlülüğü.

Hayatta kalanların yararı: 102 Sayılı Sözleşme: referans ücretin en az yüzde 40'ına karşılık gelen periyodik ödemeler; Uluslararası çalışma standartları, küresel ekonomide çalışanların ve işverenlerin karşılaştığı sürekli artan ihtiyaçlara ve zorluklara yanıt vermektedir. Bu bölümde uluslararası çalışma standartlarının kapsadığı konular sunulmakta ve bazı Sözleşme ve Tavsiye Kararları tanıtılmaktadır. Ayrıca günümüzde belirli bir alanda mevcut olan sorunları ve uluslararası çalışma standartlarının çözüm sağlamaya nasıl yardımcı olabileceğini de açıklamaktadır. Son olarak, uluslararası çalışma standartlarının veya bunların içerdiği ilkelerin uygulanmasının belirli bir durumda olumlu katkı sağladığı bazı örnekler vurgulanmaktadır. Bu bölüm ilgili ILO Sözleşmeleri ve tavsiyelerinden bir seçkiyi özetlemektedir. Pek çoğu konuyla ilgili ve yürürlükte olmasına rağmen çok sayıda diğer Sözleşme ve Tavsiye Kararı özetlenmemiştir. Konu ve duruma göre ILO standartlarının tam listesine (www.ilo.org/normes) adresindeki ILO web sitesinden ulaşılabilir.

3.1.3.3. Örgütlenme Özgürlüğü

Örgütlenme özgürlüğü ilkesi ILO'nun değerlerinin merkezinde yer alır: ILO Anayasası'nda (1919), ILO Philadelphia Bildirgesi'nde (1944) ve ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde (1998) koruma altına alınmıştır. Bu aynı zamanda İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nde (1948) ilan edilen bir haktır. İşveren ve işçi örgütlerini örgütlenme ve kurma hakkı, sağlıklı toplu pazarlığın ve sosyal diyalogun ön koşuludur. Bununla birlikte, birçok ülkede bu ilkelerin uygulanmasında zorluklar yaşanmaya devam etmektedir. Bazı ülkelerde, belirli işçi kategorilerinin örgütlenme hakları reddediliyor, işçi ve işveren örgütleri yasa dışı olarak askıya alınıyor veya müdahale eylemlerine maruz

kalıyor ve bazı aşırı durumlarda sendikacılar tutuklanmaktadır. ILO Standartları, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ve diğer denetim mekanizmalarının çalışmaları ile birlikte, bu zorlukların çözülmesine ve bu temel insan hakkına dünya çapında saygı gösterilmesinin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır.

Belediye itfaiye teşkilatı çalışanlarının örgütlenme özgürlüğüne iliş olarak herhangi bir engelleme bulunmamaktadır. Malatya Büyükşehir ve Elazığ Belediyesi itfaiye teşkilatı çalışanların tamamını sendikası üyesi olduğu belirlenmiştir.

Tablo 19. Katılımcıların Sendikalı Olma Durumu

Sendikalı mısınız?	n	%
Evet	378	%100
Hayır	0	%0,0
Toplam	378	%100

İtfaiye teşkilatlarında çalışanların örgütlenme özgürlüğüne ilişkin kurumlar tarafından engelleyici bir durum olmadığı hatta çalışanlardan “sendikalı olma” yönünde teşvik edici ve çalışanlara yönelik ek kazanç verildiği yönünde görüşlerde belirlenmiştir.

3.1.3.4. Toplu Pazarlık

Örgütlenme özgürlüğü, çalışanların ve işverenlerin iş ilişkilerini etkili bir şekilde müzakere etmek için bir araya gelmelerini sağlar. Güçlü örgütlenme özgürlüğüyle birleşen sağlam toplu pazarlık uygulamaları, işveren ve işçilerin müzakerelerde eşit söz hakkına sahip olmasını ve sonuçların adil ve hakkaniyete uygun olmasını sağlar. Toplu pazarlık, her iki tarafın da adil bir iş ilişkisi müzakere etmesine olanak tanır ve maliyetli iş anlaşmazlıklarını önler. Gerçekten de bazı araştırmalar, toplu pazarlığın yüksek düzeyde koordine edildiği ülkelerin, toplu pazarlığın daha az yerleşik olduğu ülkelere kıyasla ücretlerde daha az eşitsizliğe ve daha az kalıcı işsizliğe ve daha az ve daha kısa grevlere sahip olma eğiliminde olduğunu göstermiştir. İyi toplu pazarlık uygulamaları bazen bazı ülkelerin geçici mali krizlerin üstesinden gelmesine olanak sağlayan bir unsur olmuştur. ILO standartları toplu pazarlığı teşvik eder ve iyi iş ilişkilerinin herkesin yararına olmasını sağlamaya yardımcı olur.

İtfaiye teşkilatı çalışanlarının 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında toplu pazarlık hakkında sahiptir. Toplu pazarlık özgürlüğüne ilişkin herhangi bir engelleme bulunmamaktadır. Malatya Büyükşehir ve Elazığ Belediyesi itfaiye teşkilatı çalışanların tamamı örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının bulunduğunu ve bu hakkı bağlı bulundukları sendikalar aracılığıyla kullandıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 20. Katılımcıların Toplu Pazarlık Hakkına Sahip Olma Durumu

Toplu pazarlık hakkına sahip misiniz?	n	%
Evet	378	%100
Hayır	0	%0,0
Toplam	378	%100

3.1.3.5. Zorla Çalıştırma

Zorla çalıştırma evrensel olarak kınansa da, ILO'nun tahminlerine göre dünya çapında 24,9 milyon insan hâlâ buna maruz kalmaktadır. Zorla çalıştırma mağdurlarının toplam sayısının yüzde 83, özel kesimde, bireyler ya da işletmeler tarafından sömürülüyor ve geri kalan yüzde 17 devletin kurumlarında çalıştırdıklarını belirlemiştir (ILO, 2020).

Pek çok ülkede işçilerin zorla çalıştırma koşulları altında kaldığı ve çoğu durumda tehdit veya şiddet yoluyla zorunlu olarak çalıştırıldığı belirtilmiştir (ILO,2020). ILO'nun zorla çalıştırmaya ilişkin standartları, bu sorunla mücadelede uluslararası düzeyde temel araçlardır.

İtfaiye teşkilatı çalışanlarının zorla çalıştırılması ilişkin olarak, vardiya sisteminden kaynaklı bazı sıkıntıların bulunduğu, vardiya değişimi, çalışanlarına vardiya saatlerine uymada bazı çalışanların kayırıldığına ilişkin sorunların bulunduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 21. Katılımcıların “Kurumda zorla çalıştırılmaz” Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı

	n	%
Kesinlikle doğru değil	78	20,6
Doğru değil	72	19,0
Kararsızım	78	20,6
Doğru	120	31,7
Kesinlikle doğru	30	7,9
Toplam	378	100,0

İtfaiye teşkilatı çalışanlarının ILO ‘un “zorla çalıştırılmaz” ilkesine %31,7 uyulduğunu, %7,9’u kesinlikle uyulduğunu belirtilirken %20,6’si kesinlikle uyulmadığını, %19’ünün uyulmadığını belirtmişlerdir. Bu sonuçlara göre belediye kurumlarında çalışanların zorla çalıştırılmaz ilkesine yönelik bazı sorunların yaşandığı belirlenmiştir. Bu sorunlardan bazıları “yetersiz istihdam, uzman çalışan yetersizliği, kıdemli personelden yaşanan sorunlar” olarak katılımcılar tarafında belirtilmiştir.

3.1.3.6. Çocuk İşçiliği

Çocuk işçiliği temel insan haklarının ihlalidir ve çocukların gelişimini engellediği, potansiyel olarak yaşam boyu fiziksel veya psikolojik hasara yol açtığı gösterilmiştir. ILO çalışmaları, geçiş ve gelişmekte olan ekonomilerde çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasının, çoğunlukla daha iyi eğitim ve sosyal hizmetlere yapılan yatırımlarla ilişkilendirilen maliyetlerden çok daha büyük ekonomik faydalar yaratabileceğini göstermiştir. Çocuk işçiliğine ilişkin temel ILO standartları, çocuk işçiliğiyle mücadeleyle yönelik küresel eylemin iki yasal dayanağını oluşturmaktadır.

Malatya ve Elazığ Belediyesi itfaiye teşkilatı Belediyeler Kanunu 5393 sayılı kanunu ile kurulmuş olması ve çalışanların çalışma yaşına sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışanların %75’i 31-50 yaş aralığında olması, en küçük çalışanın 20 yaşında olduğunu belirlenmiştir. Bu sonuçlara ilişkin olarak çocuk işçi çalışan bulunmamaktadır

Tablo 22. Katılımcıların ILO’nun “Kurumda Çocuk İşçi Çalıştırılmaz” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı

		Sayı (N)	Yüzde (%)
Yaş	20-30	54	14,3
	31-40	192	50,8
	41-50	90	23,8
	51 ve üstü	42	11,1

3.1.3.7. Fırsat ve Muamele Eşitliği

Hiçbir toplum ayrımcılıktan uzak değildir. Aslında istihdam ve meslekte ayrımcılık evrensel ve sürekli gelişen bir olgudur. Dünya çapında milyonlarca kadın ve erkeğin yetenekleri ve becerileri ne olursa olsun, sadece cinsiyetleri, ten renkleri, etnik kökenleri veya inançları nedeniyle işe ve eğitime erişimleri engelleniyor, düşük ücretler alıyor veya belirli mesleklerle sınırlandırılıyor. Ayrımcılığa maruz kalmama temel bir insan hakkıdır ve işçilerin işlerini özgürce seçebilmeleri, potansiyellerini sonuna kadar geliştirebilmeleri ve liyakat temelinde ekonomik ödüller alabilmeleri için gereklidir. İşyerinde eşitliğin sağlanmasının aynı zamanda önemli ekonomik faydaları da vardır.

Eşitliği uygulayan işverenler daha büyük, daha çeşitli ve daha kaliteli bir işgücüne erişebilir. Eşitlikten yararlanan işçilerin eğitime erişimi daha fazladır ve genellikle daha yüksek ücret alırlar. Eşitliğin olduğu bir toplumlarda sosyal istikrara ve ekonomik kalkınma ve daha geniş kamu desteğine yol açar. ILO'nun eşitlikle ilgili standartları, işin her alanında ve toplumda ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik araçlar sağlar. Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliği stratejilerinin çalışma alanında uygulanabileceği temeli de sağlarlar.

Belediyelerin kuruluş amacı belediye sınırların içinde kalan insanların temel insanı ihtiyaçlarını gidermek onlara hizmet etmektir. Bu hizmeti yapacak belli bir yıl için seçimlerle iş başına gelirler. Seçimle iş başına gelme kavramı siyasi bir kavramdır. Seçilen başkan bölgeye hizmet etmekten başka seçmenlerine ve bağlı bulunduğunu siyasi gücede hizmet ederler. Bu gerçek belediye çalışanlarında kapsar. Çalışanların seçiminde, görev paylaşımında, ücretlendirmede ve hizmet alımlarında kendini göstermektedir. Pek çok çalışan benzer siyasi görüşe sahip olduğunda çalışma koşullarında esneklik ve kayırmacılık görülebilmektedir veya terside mümkündür. Hatta işten çıkarılmaya, mobinge ve tacize kadar giden örnekler bulunmaktadır.

Belediyeler illerdeki en büyük siyasi organizasyonlardır. Bundan yararlanmak isteyen pek çok paydaş bulunabilmektedir. Bu organizasyonda çalışan işçilerde bu olgulardan yararlanmak ister veya bundan zarar görmemek isterler. Çalışanların bunlardan etkilenmemesi adil ve kalıcı olmalıdır. Fakat bu pek mümkün olmamaktadır.

Bu olguya ilişkin olarak itfaiye çalışanlarında benzer endişeler taşımaktadırlar. Görev yeri değişikliği, vardiya değişikliği, zorluğu olan işlere verilmesi, yöneticilerle olan ilişkilerinde bozulma, ödül ve ceza gibi pek çok sorunla karşılaştıkları belirlenmiştir.

Tablo 23. Katılımcıların ILO’nun “Mevcut Kariyer Fırsatları ve Muamele Eşitliği” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı

	n	%
Kesinlikle doğru değil	120	31,7
Doğru değil	30	7,9
Kararsızım	48	12,6
Doğru	108	28,5
Kesinlikle doğru	72	19,0
Toplam	378	100,0

Katılımcıların ILO’nun “Mevcut kariyer Fırsatları ve Muamele Eşitliği” ilkesine verilen cevapların dağılımı incelendiğinde; Çalışanların %31,7’si kesinlikle doğru olmadığını, %19,0’u kesinlikle doğru olduğunu belirtmişlerdir. Bu bulgu çalışanların bu duruma ilişkin olarak benzer düşüncelere sahip olmadıkları sonucunu çıkarmaktadır. Bu durum çalışanların statüsü ile ilişkilendirilmektedir. Çalışanların memur, işçi ve idari personel olarak çalışanların düşüncelerini farklı olduğu sonucu çıkarılmaktadır. İdari ve memur olarak çalışanlarının kariyer ve fırsat eşitliği, muamele eşitliği yönündeki düşüncelerinin daha olumlu olduğu işçi olarak çalışanların ise daha olumsuz belirttikleri belirlenmiştir.

3.1.3.8. Üçlü Danışmanlık

ILO, çalışma sorunlarıyla ilgili standartların ve politikaların oluşturulmasında üçlü yapı (hükümetler, işverenler ve işçiler arasındaki diyalog ve işbirliği) ilkesine dayanmaktadır. Uluslararası çalışma standartları, ILO’yu Birleşmiş Milletler sisteminde benzersiz kılan üçlü bir yapı aracılığıyla oluşturulmakta ve denetlenmektedir. Standartların benimsenmesine yönelik üçlü yaklaşım, bunların tüm ILO bileşenlerinden geniş bir destek almasını sağlar.

İtfaiye çalışanlarının işvereni olarak bilinen belediye başkanlıkları üçlü yapı içinde daha güçlü bir yapıya sahiptir. Özel ve genel bir bütçeye sahip olması nedeniyle işçi ücretleri açısından daha özgür davranışlar sergileyebilirler. Burada üçlü bir yapıdan ziyade hükümet denetleyici bir rol üstelenir. Bu da belediye başkanları, işçi sendikaları ve işçi temsilcileri arasında oluşan bir mekanizmadır. Burada belediye başkanları işçi sendikalarının talep ve isteklerini karşılayabilme gücüne göre hareket ederler. Araştırmaya katılan itfaiye çalışanlarının haklarını alma açısından ciddi bir sorun yaşamadıklarını ülkenin ekonomik koşullarına göre yeterli bir ücret aldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 24. Katılımcıların ILO’nun “Hükümetler, İşverenler ve İşçiler Arasındaki Diyalog ve İşbirliği” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı

	n	%
Kesinlikle memnun etmiyor	30	7,9
Memnun etmiyor	28	7,5
Kararsızım	92	24,3
Memnun ediyor	170	44,9
Kesinlikle memnun ediyor	58	15,4
Toplam	378	100,0

Katılımcıların ILO’nun “hükümetler, işverenler ve işçiler arasındaki diyalog ve işbirliği” ilkesine ilişkin olarak memnuniyet düzeylerinin dağılımlarına göre; Çalışanların %44,9’ü memnun olduğu, %15,4’ünün kesinlikle memnun olduğunu belirtmişlerdir. ILO’nun bu ilkesine katılımcıların büyük oranda uyulduğunu yönünde görüş belirtmişlerdir. Belediye kurumları hükümet, işveren, İşçi ilişkilerin yerel yönetim kanunlarıyla belirlenmesi, Belediye başkanlarının seçimle gelmesi, belediye yönetiminin işçilere yönelik olumlu tutumlarının bir sonucu olarak değerlendirilmektedir.

3.1.3.9. İş Denetimi

İş mevzuatının doğru şekilde uygulanması etkili bir iş denetimine bağlıdır. İş denetmenleri, ulusal çalışma standartlarının işyerinde nasıl uygulandığını inceler ve işverenlere ve işçilere, çalışma süresi, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği gibi alanlarda ulusal yasaların uygulanmasının nasıl iyileştirilebileceği konusunda tavsiyelerde bulunur. Ayrıca,

iş denetmenleri ulusal mevzuattaki boşlukları ve kusurları ulusal makamların dikkatine sunar. İş hukukunun tüm işveren ve işçilere eşit şekilde uygulanmasının sağlanmasında önemli bir rol oynarlar.

Belediyelerde denetimi iç ve dış denetim olarak ikiye ayrılır. İç denetim ile mali uygunluk ve performans denetimi yapılır. Ayrıca idari yönden denetim, inceleme ve soruşturma yoluyla da yapılır. İç denetim yollarında biride iş sağlığı ve işgüvenliği açısında yapılan inceleme ve denetimlerdir. Bu denetimler kurum içinden veya kurum dışı iş güvenlik uzmanları tarafındanda yapılarak raporlanarak önerilerde bulunulur.

Dış denetimde ise Sayıştay ve İçişleri Bakanlığı tarafında mali ve performans ile ihbar suç unsuru yönünde denetim yapılabilir.

İtfaiye teşkilatları yapı gereği ast-üst kademeli hiyerarşik bir yapıya sahiptir. Belediye itfaiye teşkilatı personel kadro ve unvanları, Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmeliğe göre itfaiye personeli; itfaiye daire başkanı, itfaiye müdürü, itfaiye şube müdürü, itfaiye amiri, itfaiye çavuşu ve itfaiye eri kadroları ile diğer kadrolardan oluşur. (RG-18/12/2021-31693). Bu hiyerarşik yapı kendi iç denetimini sağlar. Belli zamanlarda tatbikat yaparak hazırolunusluk düzeylerininide incelerler. Araştırma katılan katılımcıların görüşlerine göre; itfaiye çalışanları alt-üst komuta zinciri altında görevlerini yerine getirmede büyük gayret göstermektedirler. Periyodik olarak sağlık taramalarından geçtikleri, kondisyon ve spor eğitimleri aldıkları, işgüvenlik eğitimlerine tamamladıkları, belli periyotlardada bunları tekrar ettiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 25. Katılımcıların ILO’nun “İş Denetim” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı

	n	%
Kesinlikle memnun değilim	25	6,7
Memnun değilim	75	19,8
Kararsızım	70	18,5
Memnunum	150	39,6
Kesinlikle memnunum	58	15,4
Toplam	378	100,0

İtfaiye teşkilatları çalışanlarının ILO’nun “iş denetim” ilkesine verilen cevapların dağılımına göre; Çalışanlaradan %39,6’sı kesinlikle memnun olduğunu, %15,4’ü memnun

olduğunu, %19,8'i ise memnun olmadığını belirtmişlerdir. Bu sonuçlar itfaiye teşkilatında denetim ilkesinin belirli bir düzeyle işlediğini bir sonucu olarak değerlendirilmiştir. İş denetimiyle ilgili bazı zorunlanın olduğuda belirlenmektedir. Çalışanlara göre “iş sağlığı ve güvenliği açısından” bazı sorunlarının olduğunu belirtilmiştir. Yeterli iş güvenlik çalışmasının olmaması olarak belirtilmiştir.

3.1.3.10. İstihdam Politikası

Çoğu insan için yoksulluktan kurtulmanın anahtarı bir işe sahip olmaktır. İstihdama değinmeden çalışma standartlarının geliştirilmesinin anlamsız olacağının bilincinde olan ILO, programının büyük bir bölümünü kadın ve erkeklerin insana yakışır istihdam ve gelir elde etmeleri için daha fazla fırsat yaratmaya ayırıyor. Bu amaca ulaşmak için, teknik işbirliği programlarıyla birlikte tam, üretken ve serbestçe seçilmiş istihdama ulaşmayı amaçlayan istihdam politikasına ilişkin uluslararası standartları teşvik eder. Bu hedefe ulaşmak için tek bir politika belirlenemez. Gelişmekte olan, gelişmiş veya geçiş sürecindeki her ülkenin, tam istihdama ulaşmak için kendi politikalarını geliştirmesi gerekmektedir. ILO'nun istihdam politikasına ilişkin standartları, bu tür politikaların tasarlanması ve uygulanması için bir çerçeve sağlamakta ve böylece insana yakışır iş sağlamak için gereken işlere maksimum erişimi sağlamaktadır (ILO, 2020).

Belediyelere bağlı itfaiye teşkilatları istihdam ihtiyaçlarını (RG-14/11/2017- 30240) sayılı kanun ile atama yapılacak boş itfaiye eri kadro sayıları ile bu kadroların sınıf ve derecelerini; sıralamaya esas olacak KPSS puan türü ile alınmaktadır.

Tablo 26. Katılımcıların ILO’nun “İstihdam Politikası” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı

	n	%
Kesinlikle memnun etmiyor	12	3,2
Memnun etmiyor	98	26,0
Kararsızım	32	8,5
Memnun ediyor	120	31,7
Kesinlikle memnun ediyor	108	28,6
Toplam	378	100,0

Katılımcıların ILO'nun "İstihdam Politikası" ilkesine verilen cevapların dağılımında %31,7'si memnun, %28,6'sı kesinlikle memnun olduğunu belirtmişlerdir. Bunun en önemli nedenleri arasında işçi çıkartmalarının olmaması, ve sendikal hakların bulunmasından kaynaklandığı belirtmişlerdir.

3.1.3.11. Mesleki Rehberlik ve Eğitim

Eğitim ve öğretim, insanları istihdam edilebilir hale getirmenin, dolayısıyla insana yakışır işlere erişmelerine ve yoksulluktan kurtulmalarına olanak sağlamanın anahtarıdır. Günümüzün küresel ekonomisinde rekabet edebilmek için işçi ve işverenlerin özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri, yeni iş organizasyonu biçimleri ve uluslararası pazarların işleyişi konusunda iyi eğitilmiş olmaları gerekmektedir. Tam istihdama ve sürdürülebilir ekonomik büyümeye ulaşmayı hedefleyen toplumların bu nedenle eğitime ve insan kaynaklarının geliştirilmesine yatırım yapması gerekmektedir. ILO standartları, ülkeleri tüm sosyal ortaklara fayda sağlayacak sağlam insan kaynakları uygulamaları ve eğitim politikaları geliştirmeye teşvik etmektedir. Bu konunun devam eden önemi nedeniyle, 2004 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı eğitim, öğretim ve yaşam boyu öğrenmeye odaklanan güncellenmiş 2004 (No. 195) İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Tavsiye Kararını kabul etmiştir.

Belediyelere bağlı itfaiye teşkilatları ihtiyacı olan eğitimler istihdam ihtiyaçlarını (RG-14/11/2017- 30240) sayılı kanun ile mesleki eğitim sağlamaktadır. Belediyelere bağlı itfaiye teşkilatları çalışanlarının ihtiyacı olan mesleki eğitim ihtiyaçlarını kurum içi hizmet ve üniversite destekli eğitimlerini ile gerçekleştirmektedirler.

Tablo 27. Katılımcıların ILO'nun "Mesleği Yapabilmek İçin Kurumdan Aldığım Eğitim" İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı

	n	%
Kesinlikle memnun etmiyor	24	6,3
Memnun etmiyor	48	12,7
Kararsızım	102	27,0
Memnun ediyor	90	23,8
Kesinlikle memnun ediyor	114	30,2
Toplam	378	100,0

İtfaiye teşkilatı çalışanlarını ILO'nun “Mesleği yapabilmek için kurumdan aldığım eğitim” ilkesine verilen cevapların dağılımında; çalışanların %23,8'i memnun olduğunu, %30,2'si kesinlikle memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bu bulgu itfaiye çalışanların özellikle saha çalışanlarının periyodik zamanlara mesleki eğitim aldıkları ve bunun tatbikatlarla uyguladıklarını belirtmiştir.

Tablo 28. Katılımcıların ILO'nun “Mesleki Olarak Gelişim Teşviki Uygulamaları” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı

	n	%
Kesinlikle katılmıyorum	60	15,9
Katılmıyorum	30	7,9
Kararsızım	72	19,0
Katılıyorum	132	34,9
Kesinlikle katılıyorum	84	22,2
Toplam	378	100,0

İtfaiye teşkilatı çalışanlarını ILO'nun “Mesleki olarak gelişim teşviki uygulamaları” ilkesine verilen cevapların dağılımında; çalışanların %34,9'u memnun olduğunu, %22,2'si kesinlikle memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bu bulgu itfaiye çalışanların mesleki gelişimi uygulamalarında teşvik sağlamaları, kurumun mesleki gelişimine verilen önemi göstermesi açısından önemli olarak değerlendirilmiştir.

3.1.3.12. İstihdam Güvenliği

Bir iş ilişkisinin sona ermesi, bir çalışan için muhtemelen travmatik bir deneyimdir. Çalışanın gelir kaybı, onun veya ailesinin refahı üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Aynı zamanda, personeli azaltma ve yetersiz çalışanları işten çıkarma esnekliği, işverenlerin işletmeleri üretken tutması için gerekli bir önlemdir. ILO'nun iş akdinin feshine ilişkin standartları, işverenin işçileri geçerli sebeplerden dolayı işten çıkarma hakkının korunması ile bu tür işten çıkarmaların adil olmasını ve son çare olarak kullanılmasını ve bunların işçi üzerinde orantısız derecede olumsuz bir etkiye sahip olmamasını sağlamak arasında bir denge kurmayı amaçlamaktadır (ILO, 2020).

Belediyelere bağılı itfaiye teşkilatları çalışanlarının kurumun uyguladığı istihdam politikalarından genel olarak memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bu görüşünün temel nedeni her birimin yapması gereken işlerin bilinmesi, ast-üst ilişkisinin iyi bir şekilde uygulanışı, ayrımcı bir bölümü yapılmayışı ve çalışanların kadrolu oluşu nedeniyle işten çıkarılma endişelerinin olmayışından kaynaklanmaktadır.

Tablo 29. Katılımcıların ILO’nun “İstihdam Güvenliği” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı

	n	%
Kesinlikle uymaz	30	7,9
Uymaz	30	7,9
Kararsızım	72	19,2
Uyar	162	42,8
Kesinlikle uyar	84	22,2
Toplam	378	100,0

İtfaiye teşkilatı çalışanlarını ILO’nun “İstihdam güvenliği” ilkesine verilen cevapların dağılımında; çalışanların %42,8’inin memnun olduğunu, %22,2’si kesinlikle memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bu bulgu kurumun istihdam politikalarına güvendikleri gereksiz işten çıkarılmanın olmadığı olarak değerlendirilmiştir.

3.1.3.13. Sosyal Politika

ILO Anayasası, Philadelphia Bildirgesi’nde şöyle ifade edilmektedir: "İrk, inanç veya cinsiyete bakılmaksızın tüm insanlar, özgürlük, onur ve ekonomik güvenlik koşullarında hem maddi refahlarını hem de manevi gelişimlerini sürdürme ve fırsat eşitliği hakkına sahiptir.” (ILO, 2020). İlgili ILO standartları, ekonomik kalkınmanın ona katılan herkesin yararına olmasını sağlayacak sosyal politikaların oluşturulmasına yönelik bir çerçeve sağlar.

Tablo 30. Katılımcıların ILO’nun “Sosyal Politika” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı

	n	%
Kesinlikle katılmıyorum	36	9,5
Katılmıyorum	72	19,0
Kararsızım	114	30,2
Katılıyorum	120	31,7
Kesinlikle katılıyorum	36	9,5
Toplam	378	100,0

İtfaiye teşkilatı çalışanlarını ILO’nun “sosyal politikalar” ilkesine verilen cevapların dağılımında; çalışanların %31,7’sinin katıldığı, %19,0’u katılmadığını belirtmişlerdir. Bu bulgu kurumun çalışanlara uyguladığı sosyal politikaların çalışanlar tarafında daha olumlu algılandığını, çalışanlar arasında eşitlik uygulamalarına güvendikleri, inanç esaslarına göre yaşayabildikleri, onur kırıcı davranışlara maruz kalmadıkları olarak değerlendirilmiştir.

Belediyelere bağlı itfaiye teşkilatları çalışanlarının kurumun uyguladığı sosyal politikalar "İrk, inanç veya cinsiyete bakılmaksızın tüm insanlar, özgürlük, onur ve ekonomik güvenlik koşullarında hem maddi refahlarını hem de manevi gelişimlerini sürdürme ve fırsat eşitliği hakkına sahiptir." Katılımcıların görüşüyle birebir örtüştüğü belirlenmiştir. Hiçbir çalışan inancından ve dünya görüşünden dolayı baskı altında olmadığını belirtmişlerdir.

3.1.3.14. Ücretler

Çalışma süresiyle birlikte ücretler, çalışanların günlük yaşamları üzerinde en doğrudan ve somut etkiye sahip çalışma koşullarından biridir. Ücretler, işçilerin ve ailelerinin geçinmesi için gerekli olmasına rağmen dünyanın birçok yerinde yeterli ve düzenli ücretlere erişim sorunlar yaşanmaktadır. Yeterli yaşam ücretinin sağlanması ilkesi Versailles Antlaşması'nda zaten belirlenmiştir (ILO, 2020).

Ücretlerin sosyal ortaklarla istişarede bulunularak düzenli olarak ayarlanması, Pakt'ta eşitsizliği azaltmanın, talebi artırmanın ve ekonomik istikrara katkıda bulunmanın araçlarından biri olarak tanımlanmaktadır. Ücretlere ilişkin ILO standartları tüm bu konuları ele almaktadır. Ücretlerin düzenli ödenmesini, işverenin iflası durumunda ücretlerin korunmasını ve asgari ücret seviyelerinin sabitlenmesini sağlarlar.

Belediyelere bağılı itfaiye teşkilatları çalışanlarının kurumun uyguladığı ücret politikalarını kısmen beğenmelerine rağmen artırılmasına yönelik taleplerinin olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların eşit işe eşit ücret ilkesine yönelik bazı eleştirileri vardır. Çalışanlara yönelik olarak kısmende olsa, sağlık ve özel durumlarından dolayı bazı çalışanların kayırdığına ilişkin görüşlerde belirlenmiştir. Bu durum bazen diğer çalışanlar üzerinde olumsuz tepkiler oluşturmaktadır.

Tablo 31. Katılımcıların ILO’nun “ Uygun Ücret” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı

	n	%
Kesinlikle katılmıyorum	84	22,2
Katılmıyorum	66	17,5
Kararsızım	96	25,4
Katılıyorum	72	19,0
Kesinlikle katılıyorum	60	15,9
Toplam	378	100,0

İtfaiye teşkilatı çalışanlarını ILO’nun “uygun ücret” ilkesine verilen cevapların dağılımında; çalışanların %22,2’sinin kesinlikle katılmadığı, %17,5’inin katılmadığını belirtmişlerdir. Bu bulgu kurumun çalışanlara uyguladığı uygun ücret ilkesine çalışanlar tarafında olumlu bulunmadığı olarak değerlendirilmiştir.

3.1.3.15. Çalışma Zamanı

Çalışma süresinin düzenlenmesi iş mevzuatının en eski konularından biridir. Daha 19. yüzyılın başlarında aşırı çalışma saatlerinin işçilerin sağlığı açısından tehlike oluşturduğu kabul edilmişti. 1919’da kabul edilen ilk ILO Sözleşmesi, sınırlı çalışma saatlerini belirlemiştir. Bugün ILO’nun çalışma süresine ilişkin standartları, düzenlenmiş çalışma saatleri, haftalık dinlenme süreleri, yıllık tatiller, gece çalışması ve yarı zamanlı çalışma için bir çerçeve sunmaktadır (ILO, 2020). Bu araçlar, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını korurken yüksek üretkenlik sağlar.

Belediyelere bağılı itfaiye teşkilatları çalışanlarının kurumun uyguladığı çalışma süresi ve saatleri 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtilen çalışma

süre ve saatlerine bağlı olmaksızın, hizmetin aksatılmadan yürütülmesini sağlayacak şekilde 24 saat iş 48 saat istirahat şeklindedir. Personel yetersizliği nedeniyle itfaiye hizmetlerinde 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre çalıştırılan işçilere, önceden rızaları alınmak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir. İtfaiye Müdürlüğü personeli gerektiğinde 24 saatlik görevi harici olağanüstü hal ve durumlarda (deprem, heyelan, büyük ölçekli yangın, sel baskını, fırtına, yoğun kar yağışı vb.) göreve çağrılır ve göreve gelenlere fazla çalışma ücretleri 5393 Sayılı Belediye Kanunu, 2006/26326 Sayılı "Belediye İtfaiye Yönetmeliği" ve yılı Bütçe Kanunu hükümlerine göre ek ücret ödenir.

Tablo 32. Katılımcıların ILO’nun “ Esnek Çalışma Zamanı” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı

	n	%
Kesinlikle katılmıyorum	72	19,0
Katılmıyorum	42	11,1
Kararsızım	96	25,4
Katılıyorum	108	28,6
Kesinlikle katılıyorum	60	15,9
Toplam	378	100,0

İtfaiye teşkilatı çalışanlarını ILO’nun “Esnek çalışma zamanı” ilkesine verilen cevapların dağılımında; çalışanların %28,6’sının katıldığı, %15,9’unun kesinlikle katıldığını belirtmişlerdir. Bu bulgu kurumun çalışanlara uyguladığı vardiya çalışma sisteminin esnekliği ve gerekli görüldüğü gün vardiya değişiminin çalışanlara uygulanabildiği olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 33. Katılımcıların ILO’nun “Özel Hayata Zaman Ayırma” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı

	n	%
Kesinlikle katılmıyorum	54	14,3
Katılmıyorum	48	12,7
Kararsızım	36	9,5
Katılıyorum	144	38,1
Kesinlikle katılıyorum	96	25,4
Toplam	378	100,0

İtfaiye teşkilatı çalışanlarını ILO’nun “özel hayata zaman ayırma” ilkesine verilen cevapların dağılımında; çalışanların %38,1’inin kesinlikle katıldığı, %25,4’ünün kesinlikle katıldığını belirtmişlerdir. Bu bulgu kurumun çalışanlara uyguladığı çalışma saati sisteminini özel hayata zaman ayırma ilkesine uygunluğu olarak değerlendirilmiştir.

3.1.3.16. İş Güvenliği ve Sağlığı

ILO Anayasası, işçilerin istihdamlarından kaynaklanan hastalık ve yaralanmalardan korunması gerektiği ilkesini ortaya koymaktadır. ILO’nun iş güvenliği ve sağlığına ilişkin standartları, hükümetlere, işverenlere ve işçilere bu tür uygulamaları oluşturmaları ve işyerinde maksimum güvenliği sağlamaları için gerekli araçları sağlar.

Belediyelere bağlı itfaiye teşkilatları çalışanlarının kurumun uyguladığı iş sağlığı ve güvenliğinin işyerlerinde gerektiği şekilde ele alınması ve tüm çalışanlarca benimsenmesi için işverenlerin bu konuya verdikleri önemi ve desteği açıkça dile getirmeleri ana unsurlardan biridir. Bu hususu sağlamak üzere, o işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine verilen önemi anlatan bir İSG politikası oluşturulduğu ve yönetimce bu politikanın uygulanandığını belirtmişlerdir. İSG konusunda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere bu birimde görevlendirilen personelin etik ilkeleri doğrultusunda İSG uygulamalarının kesintisiz olarak devam ettirildiği sağlanmaktadır.

Tablo 34. Katılımcıların ILO’nun “İş Güvenliği ve Sağlığı Çalışma Koşulları” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı

	n	%
Kesinlikle katılmıyorum	36	9,5
Katılmıyorum	78	20,6
Kararsızım	126	33,3
Katılıyorum	90	23,8
Kesinlikle katılıyorum	48	12,7
Toplam	378	100,0

İtfaiye teşkilatı çalışanlarını ILO’nun “İş Güvenliği ve Sağlığı Çalışma Koşulları” ilkesine verilen cevapların dağılımında; çalışanların %23,8’inin katıldığı, %12,7’sinin

kesinlikle katıldığını belirtmişlerdir. Bu bulgu kurumun iş sağlığı ve güvenliğini ve sağlık çalışanlarının çalışma koşulları uygunluğuna yeterli olumlu görüş belirtmediklerinin bir sonucu olarak görülmüştür. Kurumun iş güvenliği ve çalışma koşullarını iyileştirilmesine yönelik beklentilerini olduğunu sonucu çıkarılabilir.

3.1.3.17. Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik, belirli yaşam risklerine ve sosyal ihtiyaçlara karşı evrensel korunma ihtiyacına yanıt veren bir insan hakkıdır. Etkili sosyal güvenlik sistemleri, gelir güvenliğini ve sağlığın korunmasını garanti eder, böylece yoksulluğun ve eşitsizliğin önlenmesine ve azaltılmasına, sosyal içermenin ve insan onurunun desteklenmesine katkıda bulunur.

ILO'nun sosyal güvenliğe ilişkin standartlar çerçevesini oluşturan Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları hak temelli bir yaklaşıma uygun olarak sosyal güvenlik planlarının ve sistemlerinin tasarlanması, finansmanı, uygulanması, yönetişimi ve değerlendirilmesine ilişkin rehberlik de sağlarlar. Uluslararası Çalışma Konferansı 2012 yılında yeni bir araç olan Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı'nı (No. 202) kabul etti. Ayrıca, Uzmanlar Komitesi tarafından hazırlanan ve 2019 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'nda ILO bileşenleri tarafından incelenecek olan, onurlu ve sağlıklı yaşam için evrensel sosyal korumaya odaklanan 2019 Genel Araştırması da bu Tavsiye Kararını kapsamaktadır (ILO, 2020).

Tablo 35. Katılımcıların ILO'nun “Sosyal Güvenlik” İlkesine Verilen Cevapların Dağılımı

	n	%
Kesinlikle katılmıyorum	42	11,1
Katılmıyorum	66	17,5
Kararsızım	78	20,6
Katılıyorum	120	31,7
Kesinlikle katılıyorum	72	19,0
Toplam	378	100,0

İtfaiye teşkilatı çalışanlarını ILO'nun “sosyal güvenlik” ilkesine verilen cevapların dağılımında; çalışanların %31,7'sinin katıldığı, %19'unun kesinlikle katıldığını belirtmişlerdir. Bu bulgu kurumun sosyal güvenlik koşullarına uygunluğu yeterli düzeyde

olmadığı sonuç olarak görülmüştür. Çalışanların sağlığının korunması ve gelirlerinin arttırılarak hayat standartlarının iyileştirilmesi ilkesine ilişkin olarak beklentilerini olduğunu sonucu çıkarılabilir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TARTIŞMA ve SONUÇLAR

Bu sonuçlar incelendiğinde Elazığ belediyesi çalışanların iş yaşam kalitesi, psikolojik dayanıklılığı ve mesleki aidiyetlerinin Malatya Büyükşehir Belediyesi itfaiye teşkilatı çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu göre iş yükünün Malatya Büyükşehir itfaiye teşkilatında daha yüksek oluşu neden olarak belirlenmiştir.

İş yaşam kalitesi; iş hayatındaki memnuniyet düzeyini, bireylerin ihtiyaçlarının örgüt tarafından yerine getirilebilme derecesini gösteren bir kavramdır (Memiş ve diğerleri, 2015: 221). İş yaşamının bireyin hayatında niceliksel ve niteliksel anlamda kapladığı geniş alan, çalışanlarda sosyal gereksinimlerinin iş ortamı tarafından giderilmesi beklentisini doğurmaktadır (Ömüriş, 2014: 1). Başka bir ifadeyle günümüzde en az sekiz saat çalışma ortamında bulunan bireyler, normalde özel yaşamından alacağı desteği, uzun saatler aynı ortamda çalıştığı iş arkadaşlarından almayı beklemektedirler.

Çalışanlar, yaptıkları iş karşılığında sadece ekonomik kazanç ve başarı ummazlar. Günlerinin büyük bir bölümünde işte bulunan çalışanlar, iş ortamında iş arkadaşlarıyla sosyalleşmek durumundadırlar. Bireyin dahil olduğu grup ise iş doyumunu etkilemektedir. İş yerinde destekleyici arkadaşlara sahip olan çalışanların iş doyumlarının arttığı bilinmektedir. İş, aynı zamanda sosyal bir yaşam alanıdır diyebiliriz. Sosyal yaşam alanından memnuniyet, iş arkadaşları ilişkilerinden geçmektedir. İş yeri arkadaşlığı, çalışanların işlerini sevmelerinde, işe sevrerek ve isteyerek gelmelerinde, iş yerinde daha üretken olmalarında etken bir faktördür. Olumlu iş arkadaşı ilişkileri çalışma ortamından memnuniyeti ve işten duyulan memnuniyeti etkileyebilmektedir.

Güner ve Bozkurt'un (2017), banka çalışanlarının iş yerinde mutlu olup olmamalarında belirleyici olan unsurları ortaya koymak için 60 çalışan ile gerçekleştirdiği çalışmanın sonuçlarına göre, iş yeri mutluluğunu olumlu etkileyen nedenler arasında ilk sırada “iş yeri arkadaşlığı” gelmektedir. İş yerinde mutluluğa yol açan diğer unsurlar ise sırayla “yapılan işin kendisi”, “yönetici iletişimi”, “olumlu çalışma koşulları”, “ödül ve takdir”, “müşteri ilişkileri” ve son olarak “hedeflere ulaşmak” şeklinde bulunmuştur. İşgörenlerin iş yerinde

mutlu olamamalarının önde gelen sebepleri ise sırasıyla “iş ortamı ve çalışma koşulları”, “çalışma ilişkileri ve rekabet”, “hedef baskısı”, “müşteri tavrı”, “yönetici tavrı” ve son olarak da “adalet algısı” olarak tespit edilmiştir (Güner ve Bozkurt, 2017: 91-95). Çalışma sonucundan görüleceği üzere, iş yeri arkadaşlığı ve çalışan ilişkileri banka çalışanlarının mutluluğu için önemli konular arasında gelmektedir.

Çalışanların İş yaşam kalitesi ve psikolojik dayanıklılık düzeyini çalışmanın yapıldığı iş kolu ile yakından ilgilidir. Çalışma şartlarının zorluğu, çalışan sayısı, özel ve kamu iş kolunun olması ücret ve pek etken bulunmaktadır. Örneğin Yavuz, ve Karaer, (2020). Bir kargo işletmesinin çalışanları üzerine yaptığı çalışmada İş yaşam kalite düzeyini ($x=2,82$) düşük düzeyde, psikolojik sağlamlık düzeyini ise ($x=3,05$) olarak belirlemiştir belirlemiştir. Kınır (2023) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada ise ($x=3,058$) ve ($x=2,99$) olarak belirlemiştir. Zengin (2023), askeri personeller üzerine yaptığı çalışmada, katılımcıların psikolojik dayanıklılık düzeyini ($x=2,94$) olarak belirlemiştir.

Bu sonuçlara yapılan çalışmanın örneklem grubuyla yakından ilişkilidir. Literatür çalışmalarının itfaiye çalışanlarının iş yaşam, psikolojik dayanıklılık mesleki aidiyetleri üzerinde yapılan çalışmalara az rastlanılmıştır. Çalışmamıza katılan itfaiye çalışanlarının iş yaşam kalitesi ölçeği ortalama toplam puanı ($x=3,24$), meslekî aidiyet ölçeği ortalama puanının ($x=3,43$), psikolojik dayanıklılık ölçeği ortalama puanının ($x=3,15$) olarak belirlenmiştir. Bu sonuç çalışanların iş yaşam algılarının, mesleki aidiyetlerinin ve psikolojik dayanıklılıkların ortalama düzeyde kaldığı belirlenmiştir. Korkmaz-Ergün (2023), çalışmasında beyaz yakalı olarak tanımlanan çalışanlar üzerine yaptığı çalışmada çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyinin ($x=4,07$) çalışmamızdan daha yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Altıntop (2023), aktif çalışan öğretmenlerin yaşam kalitesi ve psikolojik dayanıklılığı üzerine yaptığı çalışmada öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyini ($x=3,53$), yaşam kalitesi düzeyini ($x=3,56$) olarak belirlemiştir. Şal (2023), yaptığı çalışmada mesleki aidiyet toplam puanının ($x=91,93$) gibi yüksek düzeyde bulunmuştur. Şule (2022)’nin çalışma sonuçlarında araştırmamızdan daha yüksek bulunmuş olup aidiyet puan ortalamasının 96,37 olduğu saptanmıştır.

İş yaşam kalitesinin çalışanların işte yıpranmasına karşılık sağlığının önemsenmesi, yaptıkları iş itibarıyla hayatlarını sürdürmek ve ileriye dönük beklentilerinin karşılanması ile alakalı olduğunu göstermiştir. İş doyumu ise çalışanların yaptıkları işten kaynaklı olarak aldıkları her türlü pozitif enerji olduğu şeklinde bir çıkarım yapılabilir. İş yaşam kalitesi, artan işgücü potansiyeli ve işletme faaliyetleri nedeniyle her geçen gün önem kazandığı söylenebilir. İşletmelerin belirledikleri amaç ve hedeflere ulaşmasını sağlayan en etkili faktörlerin başında çalışanların olduğu birçok araştırma ile sonuç bulunmuştur. Dolayısıyla işletmenin elindeki yeterli ve adil ücret politikasını, güvenli ve sağlıklı yaşam koşullarını, insan kapasitesini kullanma ve geliştirmeyi, büyüme ve güvenlik olgularını, sosyal bütünleşmeyi, kurallara bağlılığı ve iş ile özel hayat arasındaki dengeyi (Antosova ve Csikosova, 2005) çalışanlarının iş doyumlarını sağlayacakları şekilde düzenlenmesi icap etmektedir.

Yaptığımız çalışma örnekleminde kadın çalışan olmayışından cinsiyet açısından bir değerlendirme yapılamamıştır. Fakat iletatürde bu yönde birçok çalışma bulunmuştur. Örneğin Usha ve Rohini (2018), otomobil şirketinde yaptığı çalışmada erkek çalışanların 'iş yaşam kalitesinin, kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu' belirlenmiştir. Bu sonuç sektörün ve çalışma koşulların erkek çalışanlar açısından daha uygun olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Yine bu çalışmada iş yaşam kalitesinin ve çalışma ortamındaki koşulların memnun edici seviye de çıkmıştır. Şeker-Tarhan (2022), sağlık çalışanlarını iş yaşam kalitesi ve iş yaşam doyumunu incelediğini çalışmada cinseyetin iş yaşam ve iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlemiştir. Kınır (2023), banka çalışanlarının iş yaşam kalitesi algıları ile cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğunu belirlemiştir erkek çalışanların iş yaşam kalitesine yönelik algılarının kadın çalışanlara göre daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar kadın çalışanların toplumsal rolü gereği aile yaşantısını ve kültürün etkisinden daha fazla etkilendiğini, erkeklere göre daha çok sorumluluk yüklendiğini (Bakıcı ve Aydın, 2020: 90) veya iş yaşam kalitesi ile ilgili beklentilerinin daha yüksek olması ile açıklanabilir.

Çalışma sonuçlarımızda çalışanların medeni durum değişkenine göre iş yaşam kalitesinde; bekar çalışanlarının iş yaşam kalite düzeyi evli çalışanlardan daha yüksek

bulunmuş ve anlamlı farklılık oluşturmıştır. Psikolojik dayanıklılık düzeyinde; evli olan çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyi bekar çalışanlardan daha yüksek bulunmuş ve anlamlı farklılık oluşturmıştır. Mesleki aidiyetleri düzeyinde; medeni durumun mesleki aidiyet düzeyinde anlamlı farklılık oluşturmamıştır. Şeker Tarhan (2022), çalışmasında benzer sonuçlar elde etmiştir. Çalışma sonucunda bekar çalışanların göre iş yaşam kalitesinin evli çalışanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Bal (2020), itfaiye personelinin fiziksel yaşam kalitesini belirlemeye yönelik çalışmasında evli olan çalışanların bekârlara göre daha fazla fiziksel fonksiyona sahip olduğu belirlenmiştir. Literatürden benzer sonuçların bulunduğu bir çok çalışma belirlenmiştir. Bunlardan Güçlü ve Kurşun (2018), Demirler ve ark. (2014), ve Atıcı (2022) farklı sektörlerde çalışan bekar çalışanların daha yüksek düzeyde iş yaşam kalitesi algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Literatürde bazı çalışmalarda ise Uğur ve Abaan (2008), Karagöz (2009), Uzunkaya (2010), Akpınar (202) ve Baysal ve Yıldız'ın (2019) yaptıkları çalışmalarda, İYK ile medeni durum arasında bir ilişki saptanmamıştır. Şal E. (2023), çalışmasında bekar çalışanların mesleki aidiyetlerinin, bekar veya boşanmış çalışanlara göre daha yüksek olduğunu belirlemiş çalışma bulgularımızla farklılık göstermektedir.

Çalışanların yaş değişkenine göre göre 20-30 ve 41-50 yaş grubu çalışanların iş yaşam kalite düzeylerinin 31-40 ve 51-+ yaş grubuna göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmıştır. Psikolojik dayanıklılık düzeyinde 20-30 ve 31-40 yaş grubu çalışanların iş yaşam kalite düzeylerinin 41-50 ve 51-+ yaş grubuna göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmıştır. Mesleki aidiyet düzeyine göre 20-30 ve 41-50 yaş grubu çalışanların iş yaşam kalite düzeylerinin 31-40 ve 51-+ yaş grubuna göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmıştır. Aydın (2021), yaptığı çalışmada 20-30, 41-50 ve 51-60 yaş grubundakilerin psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu sonuç 31-40 yaş grubunun psikolojik dayanıklılığının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Bu sonuç çalışmamızla örtüşmektedir. Zengin (2023), çalışmasında ise genç çalışanları psikolojik dayanıklılığının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Yalçın (2013), Sönmezer (2015) ve Çetin (2019) ise yaş değişkeni ile psikolojik dayanıklılık arasında hiçbir alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmadığını bildirmişlerdir. Bal (2020), itfaiye personelinin fiziksel

yaşam kalitesini belirlemeye yönelik çalışmasında yaş grubu 34-41 arasında olan çalışanların 42-49 yaş grubuna olanlara göre daha fazla yaşam algısı belirlemiştir.

Çalışanların eğitim düzeyi değişkenine göre lise grubu çalışanların iş yaşam kalite düzeylerinin ortaöğretim, önlisans ve lisans grubu çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. Psikolojik dayanıklılık düzeyinde önlisans ve lisans grubu çalışanların iş yaşam kalite düzeylerinin ortaöğretim ve lise grubu çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. Mesleki aidiyet düzeyinde ortaöğretim ve lise grubu çalışanların iş yaşam kalite düzeylerinin önlisans ve lisans grubu çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. Bal (2020), itfaiye personelinin fiziksel yaşam kalitesini belirlemeye yönelik çalışmasında katılımcıların eğitim durumları ile yaşam kalitesi ölçeği bulguları arasındaki sadece sosyal işlevsellik alanında katılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Eğitim durumu lise olan personellerin ilköğretim (bireylere göre daha fazla sosyal işlevsel olduğu tespit edilmiştir. Aydın (2012)'in çalışmasında katılımcıların psikolojik dayanıklılıkları ile eğitim değişkeni ilişkisinde lisans düzeyindekilerin lise düzeyindekilere göre psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olduğu belirtilmiştir. Buna göre pozitif değerlendirme, mantıksal analiz ve problem çözme şeklindeki psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında anlamlı farklılık görülürken destek arama alt boyutunda anlamlı farklılık görülmediği bildirilmiştir. Ernas (2017), çalışmasında katılımcıların eğitim düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulmuştur. Buna göre lisans/ön lisans düzeyindeki bireylerin lise ve lisansüstü düzeylerdeki bireylere göre psikolojik dayanıklılıklarının düşük olduğu bildirilmiştir. Şal E. (2023) Çalışmasında Mesleki aidiyetlerin, eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemiş ve çalışma bulgularımızla farklılık göstermiştir. Başkaya (2018), çalışma sonuçlarının aksine yapılan çalışmada, aidiyet düzeyleri, lisans mezunu olan ebelerin lisansüstü mezunu olan ebeler göre daha düşük bulunduğu belirtilmiştir. Yapılan bir başka çalışmada, eğitim düzeyi yüksek olanların aldıkları puanın eğitim düzeyi düşük olanlardan yüksek olduğu saptanmıştır (Doğan, 2022).

Çalışanların çalışma statüsü değişkenine göre çalışanların iş yaşam kalite düzeylerinde gruplararası anlamlı farklılık görülmemiştir. Psikolojik dayanıklılık düzeyinde memur ve

sözleşmeli statüsünde çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeylerinin işçi statüsünde çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. Meslekî aidiyet düzeyinde işçi ve sözleşmeli statüsünde çalışanlarının mesleki aidiyet düzeylerinin memur statüsünde çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. Korkmaz – Ergün (2023), çalışmasında yönetici olarak çalışan katılımcıların, diğer çalışanlara göre psikolojik dayanıklılığının daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Çalışanların gelir düzeyi değişkenine göre 10000+15000TL gelir düzeyine sahip çalışanlarının iş yaşam kalite düzeylerinin daha yüksek gelir düzeyine sahip çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. Psikolojik dayanıklılık düzeyinde göre gelir düzeyinin psikolojik dayanıklılık düzeyinde anlamlı farklılık oluşturmamıştır, mesleki aidiyet düzeyinde göre 10000+15000TL ve 15000-20000TL gelir düzeyine sahip çalışanlarının mesleki aidiyet düzeylerinin daha yüksek gelir düzeyine sahip çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. Korkmaz – Ergün (2023) ve Zengin (2023), çalışmasında gelir düzeyinin psikolojik dayanıklılığı artırdığını belirlemiştir. Şal (2023), katılımcıların ebelik aidiyet ölçeği ile gelir değerlendirilmesi arasında yalnızca mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme alt boyutunda gelir düzeyi yüksek olan ebelerin daha olumlu baktığı düşünülmektedir.

Çalışanların çalışma süresi değişkenine göre 11-15 ve 16-20 yıl çalışma süresi olan çalışanlarının iş yaşam kalite düzeylerinin 0-5, 6-10 ve 21 yıl+ çalışma süresi olan çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. Psikolojik dayanıklılık düzeyinde çalışma süresi bağımlı değişkeninin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin üzerinde anlamlı farklılık oluşturmamıştır. Meslekî aidiyet 0-5, 6-10, 11-15 ve 16-20 yıl çalışma süresi olan çalışanlarının meslekî aidiyet düzeylerinin 21 yıl+ çalışma süresi olan çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. Mesleki aidiyeti etkileyen en önemli faktörlerden birisi çalışma yılıdır. Bal (2020), itfaiye personelinin yaşam kalitesini belirlemeye yönelik çalışmasında 0-5 yıl deneyimi olan çalışanların 11-15 ve 21-25 yıl deneyimini olanlara göre ruhsal sağlık algısı daha iyi olduğunu belirlemiştir. Şal (2023), araştırmasında ebelik aidiyet ölçeği ile deneyim durumu arasında ölçek toplam puanı, 2 ve 3 yıl deneyimi olanların puanının 5 yıl ve üzeri deneyimi

olanların puanından yüksek, olduğu bulunmuştur. Başkaya (2015), yaptığı çalışma sonuçlarına göre, çalışma yılı 0-5 yıl arasında olan ebelerin 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16- 20 yıl ve 21 yıl ve üzerinde olan ebelere göre aidiyet düzeyleri araştırma sonuçlarını destekler şekilde yüksek bulunmuştur. Uzun süre meslekte çalışmak, tekrar eden görev ve süreçlerde bulunmak bazı ebelerde rutine dönüşme hissi yaratabileceği gibi aidiyet duygusunun azalmasına da neden olabileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda iş yükünün fazlalığı, yoğun ve zorlu çalışma koşulları, özellikle fedakârlık gerektiren ebelik gibi meslek gruplarında uzun süreli çalışmak yıpranmaya ve aidiyet düzeyinin azalmasına neden olabilir.

Çalışanların iş yaşam ölçeği düzeyi ile psikolojik dayanıklılığı algıları arasında pozitif yönde, zayıf kuvvette istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur. Buna göre çalışanların çalışanların iş yaşam düzeyleri arttığında, psikolojik dayanıklılık düzeyleri de artmaktadır. Çalışanların iş yaşam ölçeği düzeyi ile mesleki aidiyet düzeyleri algıları arasında pozitif yönde, orta kuvvette istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur. Buna göre çalışanların iş yaşam düzeyleri arttığında, mesleki aidiyet düzeyleri de artmaktadır. Çalışanların mesleki aidiyetleri ölçeği düzeyi ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuçlara göre

H1: İş yaşam kalitesi mesleki aidiyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı, bir etkisi vardır. Hipotezi KABUL edilmiştir

H2: İş yaşam kalitesi psikolojik dayanıklılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır. Hipotezi KABUL edilmiştir

Çalışanların iş yaşam kalitesi algıları, psikolojik dayanıklılığa ait toplam varyansın yaklaşık %3,6'sını açıkladığı görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık iş yaşam kalitesi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir.

Çalışanların iş yaşam kalitesi algıları, mesleki aidiyete ait toplam varyansın yaklaşık %44,3'ünü açıkladığı görülmektedir. Mesleki aidiyet iş yaşam kalitesi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir.

İtfaiyecilik meslek olarak henüz kabul edilmediği için çalışanların özlük haklarına sahip olmadığı görülmüştür. İtfaiye teşkilatı yöneticileri, yaptıkları açıklamada, meslek

tanımı olmadığı için görevi başında hayatlarını kaybettiklerinde şehit sayılmadıklarını bildirdi. Deprem, yangın, doğal afet gibi olaylarda can ve mal kayıplarını en aza indirmek için mücadele eden itfaiyeciler, en önemli kamu görevlerinden birini yapıyor. Görevlerini hayati tehlikeye rağmen yürüten itfaiyeciler, diğer taraftan özlük haklarının geliştirilmesi ve meslek tanımlarının da yapılmasını talep ediyor.

Öneriler

Çalışanların bağlı bulunduğu il değişkenine göre Malatya Belediyesinde çalışanların iş yaşam kalitesi daha düşük olduğu ilişkin bulgulara yönelik olarak, Malatya Belediyesinde nüfus göz önüne alındığında çalışanların iş yükünün fazla olması deprem nedeni iş gücü kaybı ve iş yükünün ağırlığında göz önünde tutulmalıdır. Malatya Büyükşehir Belediyesinin iş yükünün diğer il belediyeleri tarafından üzerinden alınması sağlanabilir ve merkezi yönetim tarafından daha fazla kaynak aktarımı sağlanarak yeni iş gücü sağlanabilir. Çalışanların bu iş yükünden dolayı ödül ve ücret artırımına gidilmesi önerilir. Yaşamlarının büyük bir bölümünü itfaiyede geçirdiği bilinip sosyal yaşam alanların geliştirilmesi sağlanabilir.

Çalışma sonuçlarında itfaiye teşkilatının Uluslararası Çalışma Standartları (ILO) çalışma şartlarına oldukça uyum sağladığı belirlenmiştir. Bu sonuç itfaiye teşkilatının yapısından kaynaklanıp, çalışmaların iş güvenliği açısından risk sergilediğinden dolayı katı kuralları kendi istikbali için benimsemelerinden kaynaklanmaktadır. Çalışanların bu çalışma şartına uyum sağladığı görülmüştür.

Çalışanların çalışma koşulları ilişkin olarak en fazla mesai ve vardiya sisteminden kaynaklı olduğu belirlenmiştir. Bu soruna ilişkin olarak çalışan sayısının artırılması ve vardiya sisteminin tekrar gözden geçirilerek 24 saat iş 72 saat istirahat yaptırılarak vardiya sisteminde çalışanlar arasında eşit davranış sergilemeleri bu soruna ilişkin olarak yöneticilerin gerekli önlemleri alması önerilmektedir.

Çalışanların en önemli sorunlarında bir itfaiye iş kolunun bir mesleki statüsünün olmamasından dolayı yeteri düzeyde yıpranma, maaş ve tanzimat ile ilgili sorunları

bulunmaktadır. Bu yönüyle ücret artırımları yerel yönetimler tarafından yapılması, mesleki statünün kazanılmasına yönelik yönetmelik ve kanunların çıkarılması önerilmektedir.

Çalışanlar çalışma ortamının fiziksel yönüne ilişkin sorun yaşamaktadırlar. Çalışma koşulları ILO çalışma şartlarına uygun olduğu yönünde görüş birliği vardır.

İş yaşam düzeyinin eğitim, yaş ve gelir düzeyi ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. İleri yaş çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, uygunsa başka bir alanda istihdam edilip mesleki tecrübelerinden faydalanarak daha az iş yükü olan görev ve sorumluluk verilmesi önerilmektedir. Özellikle genç çalışanların mesleki eğitim alarak iş kazalarına karşı korunma tedbirleri alıp iş yaşamlarına katkı sağlayacağı önerilmektedir

Çalışma sonuçlarında ilginç olan sonuç işçilerin iş yaşam kalitesinin daha yüksek olduğu sonucudur. İşçi olarak çalışanların sahada ve olay yerinde daha aktif olduğu düşünülürse, itfaiye çalışanlarının yaptıkları işin önemi bildiğini ve mesleğini önemseddiğini ve mesleğine aidiyet hissettiği sonucuda çıkar. Bu yönüyle çalışanların iş motivasyonlarını etkileyecek kararlar alınmaması önerilmektedir.

Geçici olarak çalışan işçilerin yaşam kalitesinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu yönüyle geçici işçilerin aldığı düşük maaş olsada yaşam kalitesinin artmasına neden olmuştur. Bu çalışanlardan mesleki deneyim almış çalışanların kadroya alınması uygun alanlarda istihdam edilmesi diğer çalışanların iş yükünün azalıp, mesleki aidiyet ve psikolojik dayanıklılığını artıracığı düşünülebilir.

Çalışma süresi artıkcı iş yaşam kalitesi azalmaktadır. Bu yönüyle çalışanların çalışma ortamına ilişkin beklenti ve istekleri yerel yöneticiler tarafından karşılanması çalışanların motivasyonunu, mesleki aidiyetlerini ve psikolojik dayanıklılığını pozitif olarak etkilemektedir.

Yapılan bu çalışma sonucunda itfaiye teşkilatı çalışanlarının mesleğini ifa ederken yaşadığı maddi ve manevi sıkıntılar somut verilere dayanarak sebepleri analiz edilmiştir. Sorunların çözümü noktasında gerekli yasal düzenlemeler için bir dayanak oluşturacaktır. Bu sayede üstün fedakarlık gösteren itfaiye çalışanları mesleki haklarına kavuşarak daha verimli

işgücüne kavuşacaklardır. İtfaiye yaşam standartları yükseldiği için toplum nezdinde itibarı artan itfaiyecilik Avrupada olduğu gibi en saygın ilk üç meslek arasına girmeyi başaracaktır.

KAYNAKÇA

- Akpınar C. (2020) *Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Yaşam Kalitesi ve Çalışma Ortamı Algısının iş Doyum Düzeylerine Etkisinin Belirlenmesi*. İstanbul Okan Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul,2020.
- Alptekin, D (2012). *Toplumsal Aidiyet ve Gençlik*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Altıntop Z. (2023) *Aktif Çalışan Öğretmenlerde Fiziksel Aktivitenin Yaşam Kalitesi Ve Psikolojik Dayanıklılık Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Antosova, M. ve Csikosova, A. (2005). “Quality Of Working Life And Motivation”, *Casopis Kvalita*, 1(1), 45-47.
- Atıcı E. (2022) *Elazığ Ruh Sağlığı Hastalıkları Hastanesinde Görev Yapan Hemşirelerde iş Yaşam Kalitesinin İrdelenmesi*. Fırat Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi. Elazığ,2022.
- Aydın E, (2021). *Sosyal ve Ekonomik Destek Alan Bireylerin Sosyal Destek Algı Düzeylerinin İncelenmesi: Trabzon İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane
- Aydın, İ., Çelik, Y., & Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık Personeli Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği Ve Güvenilirliği. *Toplum Ve Sosyal Hizmet*, 22(2), 79-100.
- Aydınol, P. ve Üredi, L. (2020). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Mersin İli örneği*. OPUS– Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 16(Eğitim ve Toplum Özel Sayısı), 5681-5703. DOI: 10.26466/opus.755487

- Bal E. (2020) *İtfaiye Personelinin Vücut Kitle İndeksi, Fiziksel Aktivite Düzeyi Ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* Yüksek Lisans Tezi İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Fizyoterapi Ve Rehabilitasyon Programı, İstanbul
- Başkaya Y. (2018).*Türkiye'deki Ebelerin Mesleki Aidiyet ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisi*. Doktora Tezi. Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Başkaya Y. *Türkiye'deki ebelerin mesleki aidiyeti ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisi*. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ebelik Anabilim Dalı. Doktora Tezi, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 2018; s.22
- Baysal Yalçınöz H, Yıldız M. (2020) Nursing's Job Life Quality's Effect on JobSatisfaction. *International Journal of Caring Sciences* 12(2):1056-1062.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (17. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları
- Demirler S, Kutlu K, Baydur H. (2014) Yönetici Hemşirelerin Yaşam Kaliteleri ile Çalışma Yaşamı Kalitelerinin İncelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi* 30(2), 26–39.
- Doğan C.(2022). *Ülkemizde Ebelerin Mesleki Aidiyet ve Gelir Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ernas Ş, (2017). *Özerklik ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Gizir CA (2016) Psikolojik Sağlamlık, Risk Faktörleri Ve Koruyucu Faktörler Üzerine Bir Derleme Çalışması *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 3(28),
- Gören, T. & Yengin Sarpkaya, P. (2015). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği). *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40 (40) , 69-87 .

- Güçlü A, Kurşun Ş. (2018) Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ve ilişkili Faktörler. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi* 26(3): 187-197.
- Güner, F. ve Bozkurt, Ö. Ç. (2017). Banka Çalışanlarının İşyerinde Mutluluk ve Mutsuzluk Nedenleri Üzerine Keşif Amaçlı Bir Araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*. 2(2): 85-105.
- Hackman, J. R., & Suttle, J. L. (1979). *Improving life at work*. Santa Monica: Goodyear.
- Karagöz E. (2019) *Yeni Doğan Yoğun Bakım Ünitesinde Çalışan Hemşirelerin İş- Yaşam Kalitesi ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Hasan Kalyoncu Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep,2019.
- Kararımak, Ö. (2006). Psikolojik Sağlık, Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (26), 129-142.
- Kıngır A. (2023) *İş Arkadaşları Ve Yönetici Desteğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Yaşam Kalitesinin Aracı Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı Kalite Yönetimi Programı Yüksek Lisans Tezi, 2023
- Kiernan, W. E., and Marrone, J. (1997). Quality of Work life for persons with disabilities: emphasis on the employee. *Quality of life*, 2, 63-77.
- Korkmaz Ergün H.G. (2023) *Psikolojik dayanıklılık ve özyeterlilik ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı rolünün incelenmesi*. Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Programı. İstanbul
- Maklakova, E. A. (2014). Quality of working life as an indicator of the realization of labor potential. *Bulletin of the Leningrad State University AS Pushkin*, 6 (2).
- Memis, K., Hosgor, H., Canser, B. O. Z., İbrahim, G. U. N. ve Hosgor, D. G. (2015). İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Metin Sabancı Baltalımanı Kemik

- Hastalıkları Hastanesi Örneği. *Clinical and Experimental Health Sciences*. 5(4): 220- 230.
- Morrow, P.C. ve McElroy, J.C. (1986): Research Notes on Assessing Measures of Work Commitment, *Journal of Vocational Behaviors*, Cilt 7, ss.139-145.
- Murugan, M. T. (2012). A study on quality of work life and job satisfaction of employees in Salem Steel Plant, Salem. *International Journal of Physical and Social Sciences*, 2(4), 331-355
- Oren, K., Erdem, B., Kaplan, M., (2005). Örgütsel Kültürün İşgücü Verimliliğine Etkisi. *Kamu-İş*, S. 8(2), 1-21.
- Öztaş, S. (2010). *Kadrolu, sözleşmeli ve ücretli statüye göre öğretmenlerin mesleki aidiyet duygusunun değerlendirilmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Sevinc, İ., Şahin, A. (2012). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma, *Maliye Dergisi*, S. 162, s. 266-281.
- Sönmezer, M. G. (2007). *Millî Eğitim Bakanlığı'nda çalışan öğretmenler ile Millî Eğitim Bakanlığı'ndan emeklilik veya istifa nedeniyle özel eğitim kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayımlanmamış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Şal E. (2023) *Ebelerin Mesleki Aidiyet Ve Yetkinlik Kullanım Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul
- Şeker Tarhan B. (2022) *Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesinin İş Doyumu Üzerine Etkisi: Şanlıurfa örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2022
- Uğur E, Abaan S. (2008) Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri, *Türkiye Klinikleri J Med Sci*. 28(3):297-310

- Ungar, M., & Perry, D. B. (2012). *Violence, Trauma and Resilience, Cruel But Not Unusual: Violence in Canadian Families*. Wilfrid Laurier University Press, 1-21
- Usha, S., Ve Rohini, V., (2018). Impact Of Quality Of Work Life On Work Outcome Of Employees İn Automobile Companies İn Chennai. *International Journal Of Pure And Applied Mathematics*, 787-799.
- Uzunkaya S. (2010) *Hemşirelerin Tükenmişlik ve iş doyum Düzeylerinin iş Yaşam Kaliteleriyle İlişkisi*. Haliç Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 2010.
- Ünlü, Z. R. (2018). *Sosyal Medya Bağımlılığı ve Psikolojik Dayanıklılık*. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yalçın S, 2013. *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Stres, Psikolojik Dayanıklılık ve Akademik İyimserlik Arasındaki İlişki*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Yavuz, A. & Karaer, M. (2020). Psikolojik Sağlamlık Ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6(33):1940-1950.
- Zengin M. (2023) *Askeri Personelin Depresyon Ve Algılanan Stres İle Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi*, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Aba, G., (2009). *İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektörüne Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Akan, D. & Bektaş, F. (2014). Öğretmen Görüşlerine Göre Okullarda İş Yaşamı Kalitesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 2 (2) , 29-42
- Akram, M., Ilgan, A., & Ozu, O. (2017). Quality of school work life of public school teachers: Cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 4(2).

- Alim, T. N., Feder, A., Graves, R. E., Wang, Y., Weaver, J., Westphal, M., ... & Charney, D. S. (2008). Trauma, resilience, and recovery in a high-risk African American population. *American Journal of Psychiatry*, 165(12), 1566-1575.
- Aydın, O. A. (2022). Türkiye’de İş Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Bir Meta Analiz Çalışması. *Beşkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1): 45-57.
- Aygar H., Metintaş S. (2018). Bir Kalkınma Göstergesi Olarak Anne Ölümleri. *Estüdam Halk Sağlığı Dergisi*, 3(3), 1–11.
- Bandura, A. (2021). *Self-efficacy: The exercise of control*. Worth Publishers.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları
- Basım, H. N., & Çetin, F. (2011). Reliability and Validity Studies of Resilience Scale for Adults. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- Başkaya Y. (2018). *Türkiye’deki Ebelerin Mesleki Aidiyet ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisi*. Doktora Tezi. Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Baydar, S. (2016). *İşyeri Yaşam Kalitesinin Çalışanların İş Tatmini üzerine Etkileri: Özel Liseler Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Baydar, S. (2016). *İşyeri Yaşam Kalitesinin Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkileri, Özel Liseler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Carver, C. S. (2021). Resilience and thriving: Issues, models, and linkages. *Journal of Social Issues*, 68(4), 748-766.

- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2021). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82.
- Çataloğlu, B. (2011). *The comparison of resilience and family functions of substance user and non-user adolescents*. (Doctoral Thesis), Dokuz Eylül University, Institute of Educational Sciences, İzmir.
- Çevik A., Alan S. (2021). *Ebelik Bölümü Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri İle Mesleki Aidiyet Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi, 7(2), 0-2.
- Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi, Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: Bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir araştırma*. (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Daniel, B. (2006). Operationalizing the concept of resilience in child neglect: case study research. *Child: care, health and development*, 32(3), 303-309.
- Dawar, S., Singh, H. & Dawar, P., (2014). Dynamics Of Quality Of Work Life: A Study Of Life Insurance Sector. *Asian Journal Of Management*, 312-217.
- Erat, Ş. (2010). *Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesinin Motivasyona Etkisi, Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erat, Ş., Korkmaz, M., Çimen, V. ve Yahyaoğlu, G. (2011). *Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesinin Motivasyona Etkisi*. Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimler Dergisi, 1(1), 48-76.

- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. Avıç Basımevi.
- Ergül H.F. (2006). Kurumlarda Ücret,Ücret Sistemleri ve Ücret-Başarı İlişkisi. *Elektron Sos Bilim Dergisi*, 5(18), 92–105.
- Fapohunda, T. (2013). An evaluation of the perceptions and experiences of quality of work life in Nigeria. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)* Vol, 2, 86-98.
- Felitti, V. J., Anda, R. F., Nordenberg, D., Williamson, D. F., Spitz, A. M., Edwards, V., ... & Marks, J. S. (2021). Relationship of childhood abuse and household dysfunction to many of the leading causes of death in adults: The Adverse Childhood Experiences (ACE) study. *American Journal of Preventive Medicine*, 56(6), 774-786.
- Galić, Z., Parmač Kovačić, M., & Vehovec, M. (2019). Quality Of Working Life Among 50+ Employees Across The EU, A Double Jeopardy For Croatian Older Workers. *Društvena İstraživanja, Časopis Za Opća Društvena Pitanja*, 28(1), 69-87.
- Gençöz, T., & Öncü, E. (2020). Parental burnout and psychological distress: The role of parental stress, coping strategies, and perceived social support. *International Journal of Psychology*, 55(6), 888-895.
- Gizir, C. (2007). A literature review of studies on resilience, risk, and protective factors. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 3(28), 113-128.
- Goodenow, C., & Grady, K. E. (1993). The Relationship of School Belonging and Friends' Values to Academic Motivation among Urban Adolescent Students. *The Journal of Experimental Education*, 62, 60-71.
- Gören, T., & Sarpkaya P. Y. (2014). The level of organizational commitment of the teachers in primary schools in Aydın. *Journal of Educational Sciences*, 40, 69-87
- Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3), 209–216.

- Hagerty, B. M. K., & Patusky, K. (1995). Developing a measure of sense of belonging. *Nursing Research*, 44(1), 9–13.
- Hammen, C. (2021). Stress and depression. *Annual Review of Clinical Psychology*, 17, 293–319.
- Haworth, P. (2015). Pedagogies of Working with Diversity: Doing, Knowing, Being, Belonging, Becoming In International Teacher Education: Promising Pedagogies (Part B) *Published online*: 24 Aug 2015; 115-135.
- Kabat-Zinn, J. (2021). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156.
- Kalimuthu, T. & Ganapathi, R., (2011). Quality Of Work Life Among The Employees Of Public Sector Banks İn Coimbatore City. *Management Prudence*, 17-25.
- Kaniasty, K., & Norris, F. H. (2021). Social support and victims of natural disasters. In *Handbook of Disaster Research* (pp. 198-214). Springer, New York, NY.
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
- Keskin R., Pakdemirli M.N. (2016). Mesleki Aidiyet Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Uluslararası Sos Araştırmalar Dergisi*, 9(43), 2580–7.
- Klein, L. L., Pereira, B. A., & Lemos, R. B. (2019). Quality Of Working Life, Parameters And Evaluation İn The Public Service. RAM. *Revista De Administração Mackenzie*, 20(3).
- Kuşat, A. (2003). Bir değerler sistemi olarak kimlik duygusu ve Atatürk. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(15), 45-61.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work- related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811.

- Levine, M. F., (1983). Self-Developed Quality Of Working Life Measures, *Academy Of Management Proceedings*. 216-220.
- Lord, A. & DeZoort, T., (2001). The impact of commitment and moral reasoning on auditors' responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations and Society*, 26(3), 215-235.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2021). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford University Press.
- Maddi, S. R. (2020). Resiliency and Hardiness. The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Clinical, *Applied, and Cross- Cultural Research*, 393-398.
- Markham, L. G. (2009). *Quality of work life as predictor of employees' mental health* (Doctoral dissertation, University of the Free State).
- Masten, A. S., & Obradović, J. (2021). Competence and resilience in development. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094(1), 13-27.
- Masten, A. S., Best, K. M., & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and psychopathology*, 2(4), 425-444.
- McFadden, P., Neill, R. D., Moriarty, J., Gillen, P., Mallett, J., Manthorpe, J., ... & Ross, J. (2021). A Cross-Sectional Examination Of The Mental Wellbeing, Coping And Quality Of Working Life In Health And Social Care Workers In The UK At Two Time Points Of The COVID-19 Pandemic. *Epidemiologia*, 2(3), 227-242.
- Mirkamali, S. M., & Thani, F. N. (2011). A study on the quality of work life (QWL) among faculty members of University of Tehran (UT) and Sharif University of Technology (SUT). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 179-187.
- Mirvis Ph. & Lawler Ee., (1984). Accounting For The Quality Of Work Life. *Hum. Resour. Dev. Q.* 197-212.

- Mishra, S. (2015). Quality of Work Life (QWL): Concept and Literature Review. *Journal of Research Innovation and Management Science*, 1(1), 53-57.
- Nadler, D. A. ve Lawler, E. E. (1983). "Quality of Work Life: Perspectives and Directions". *Organizational Dynamics*, 16(20): 20-30.
- Nadler, J. ve Schulman, M., 2006. Favoritism, Cronyism, and Nepotism, Santa Clara University, USA.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., ve Swamy, D. R. (2018). Review Of Literature On Quality Of Worklife. *International Journal for Quality Research*, 7(2): 201-214.
- Ören K., Erdem B., Kaplan M. (2005). Örgütsel Kültürün İşgücü Verimliliğine Etkisi. *Kamu-İş*. 8(2), 1-21.
- Özkalp, E. & Ç. Kırel. (2000). Globalleşen Örgütler ve Örgütsel davranışın Bu Süreçteki Yeri ve Yeni İlgi Alanları. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Erciyes Üniv., 447-462
- Öztaş, S. (2010). *The Assesment of The Emotions of Teachers on the State of Belonging to Their Profession According to the Status as Permanent, Temporary and Casual Teaching* (Master's Thesis).
- Öztürk Çiftci D. & Parlak N., (2019). *Çalışanların İş Yaşam Kalitesi Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Muhasebe Meslek Elemanları Üzerine Bir Uygulama*. *Business And Management Studies: An International Journal*, 687- 713.
- Ramstad, E. (2009). *Promoting Performance and the Quality of Working Life Simultaneously*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 58(5): 423-436.
- Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian Journal Of Public Health*, 35(4), 8-14

- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. ve Lee, D.J. (2001). A New Measure Of Quality Of Work Life (QWL) Based On Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research* 55(3): 241-302
- Sunar L., Koytak M.E., Esen M.F. (2019). *Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler*. Erişim Tarihi:09.11.2022, Erişim Adresi: https://tyap.net/media/f/Calisma_Hayati.pdf
- Şahinkuş, Y. (2006). *Yönetici davranışları ve işgören farklılıklarının aidiyet duyguları üzerine etkisi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şenel, A. (2021). *Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algıları*.
- Terzi, Ş. (2008). The relationship between psychological hardiness and perceived social support of university students. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29), 1-11.
- Tripathy, L. K. (2017). Impact Of Quality Of Work Life on Job Performance. *International Journal of Business Marketing and Management* 2(10): 11-14
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2021). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333
- Turan İ.(2021).*Ebelerde Mesleki Aidiyetin Merhamet Yorgunluğu ve Yaşam Kalitesine Etkisi*.Yüksek Lisans Tezi
- Turan, A. (2021). *Comparison of burnout, anxiety, depression, perceived stress level, somatic symptoms, resilience, stigma and traumatization levels of healthcare workers working at high risk and low risk during the Covid-19 pandemic*. (Master’s Thesis), Abant İzzet Baysal University, Faculty of Medicine, Bolu.
- Turan, S. (2014). *Psikolojik Güçlendirme ile İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Hizmet Sektöründeki Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ünlü, Z. (2015). *Yenilik Yönetiminin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi, Ankara'daki Devlet Üniversiteleri Bünyesinde Bulunan Teknokenetlerde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Alparslan Savunma Bilimleri ve Millî Güvenlik Enstitüsü
- Ünver H., Şimşek Küçükkeleş D., Ünver Z. (2022). Ebelerde Mesleki Aidiyetin Profesyonel Değer Tutumuna Etkisi. *Turkish J Fam Med Prim Care*, 16(1), 8–15
- Ventegodt, S., Merrick, J. Vd. (2003). Quality Of Life Theory Iıı. Maslow Revisited. *The Scientific World Journal*, 3, 1050-1057.
- Walton, R. E. (1973). “Quality of Working Life: What Is It?” *Sloan Management Review*, 15(1): 11-21.
- Yöndem, Z. D. & Bahtiyar, M. (2016). Psychological resilience and coping styles of adolescents. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 45, 53-62.
- Zimmerman, M. A., & Arunkumar, R. (2021). Resilience research: Current status, unanswered questions, and future directions. *Frontiers in Psychology*, 12, 646169.

EKLER

Ek 1: İzin Belgeleri



T.C
ELAZIĞ BELEDİYE BAŞKANLIĞI
İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü



Sayı : 74998567-915.02.02/1652
Konu : Anket Çalışması

20.09.2023

Sayın Murat DOLU
Mustafa Paşa Mahallesi Fikret Memişoğlu Cad. No: 25
Merkez/ ELAZIĞ

İlgi : 14.09.2023 tarihli ve 27925 dilekçeniz.

İlgi dilekçeniz incelenmiş olup, Uluslararası Çalışma Örgütü Standartlarına Göre İtfaiye Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesini değerlendirmesi ile ilgili olarak Mesleki Aidiyet ve Psikolojik Dayanıklılığı hakkında ekte sunulan anket çalışmasını yapmak talebiniz uygun görülmüştür.
Bilgilerinize sunulur.

Levent SANCAR
İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdür V.



T.C.
MALATYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞI
İtfaiye Dairesi Başkanlığı
Önlem ve Denetim Şube Müdürlüğü



Sayı : E-32587927-180.02-151412
Konu : ANKET ÇALIŞMASI

21.09.2023

Sayın Murat DOLU
Mustafapaşa Mahallesi Fikret MEMİŞOĞLU Caddesi No:25
ELAZIĞ

İlgi : 15.09.2023 tarihli ve sayılı yazınız

İlgi yazı gereği İtfaiye Dairesi Başkanlığımızda ve Daire Başkanlığımıza bağlı istasyonlarda çalışmakta olan tüm personellerimiz ile " İş Yaşam Kalitesini Değerlendirme " ile ilgili anket çalışması yapmak istemektesiniz.

Bu doğrultuda yapılacak araştırma çalışmaları kapsamında gerekilen desteğin verilmesi hususunda Sn. Murat DOLU' nun anket çalışma yapması uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Mustafa KATİPOĞLU
Daire Başkanı

Ek 2: Veri Toplama Araçları

EK-1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın katılımcı;

“İtfaiye çalışanlarının iş yaşam kalitesi, Mesleki aidiyet ve psikolojik dayanıklılığı Belirlenmesi” adlı araştırmada elde edilen sonuçlar bilimsel bir araştırmada kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Verilerin çözümlenmesi toplu halde yapılacağı için isim belirtmenize gerek yoktur. Soruları içtenlikle cevaplamanız, sonuçların güvenilirliği açısından önemlidir. En uygun yanıtları vereceğinizi ümit ederek katkılarınız için teşekkür ederim.

- Yaşınız: : a) 20-30 b) 31-40 c) 41-50 d) 51 ve üstü
- Medeni durumunuz: a) Evli b) Bekar
- Eğitim Durumunuz: a) İlköğretim b) Ortaöğretim c) Lise d) Ön lisans
e) Lisans f) Lisansüstü
- Statünüz: a) Memur b) İşçi c) Sözleşmeli
- Aylık geliriniz: a) 10000TL-15000TL b) 15001TL-20000TL c) 20001TL-+

Meslekte Çalışma Süreniz: a) 0-5 b) 6-10 c) 11-15 d) 16-20 e) 21 yıl ve üzeri

Diğer Değişkenler:

- 1.Mesleğinizin güç bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz? a) Evet b) Hayır
- 2.Mesleğinizde başarılı olduğunuzu düşünüyor musunuz? a) Evet b) Hayır

Ek 2: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1 Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır.	1	2	3	4	5
2 Görev yaptığım itfaiye teşkilatında görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5
3 Yeteneklerimi işime yansıtabilme imkânım var.	1	2	3	4	5
4 Kendimi iyi (<i>mutlu ve huzurlu</i>) hissediyorum.	1	2	3	4	5
5 Çalıştığım itfaiye teşkilatı, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlamamda gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.	1	2	3	4	5
6 Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama imkân sağlar.	1	2	3	4	5
7 Çalıştığım itfaiye teşkilatında kendimi çoğunlukla baskı altında hissederim.	1	2	3	4	5
8 Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda okul yöneticim tarafından takdir edilirim.	1	2	3	4	5
9 Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.	1	2	3	4	5
10 Hayatımdan memnunum.	1	2	3	4	5
11 İtfaiye yöneticim tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik edilirim.	1	2	3	4	5
12 Çalıştığım itfaiye teşkilatında beni etkileyen kararlara dâhil edilirim.	1	2	3	4	5
13 İtfaiyede ki yönetici işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi sağlar.	1	2	3	4	5
14 Çalıştığım itfaiye teşkilatı bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.	1	2	3	4	5
15 Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır.	1	2	3	4	5
16 Çalışmakta olduğum itfaiye teşkilatı bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.	1	2	3	4	5
17 İşlerim genellikle yolunda gider.	1	2	3	4	5
18 Çalıştığım itfaiyede ki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.	1	2	3	4	5
19 Çalışmakta itfaiye teşkilatında çoğu zaman kendimi aşırı stres altında hissederim.	1	2	3	4	5
20 Mesleğimi yapabilmem için almış olduğum eğitimden memnunum.	1	2	3	4	5
21 Olup bitenleri gözümün önüne getirdiğinde kendimi oldukça mutlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
22 Görev yaptığım itfaiyede ki çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir.	1	2	3	4	5
23 Çalıştığım itfaiye teşkilatında diğer çalışanları etkileyen kararlara dâhil edilirim.	1	2	3	4	5

EK- 3 Kısa Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi **işyerinizdeki durumunuz açısından** değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz. Her sorunun karşısında bulunan; (1) Hiç katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Kısmen katılıyorum ve (5) Tamamen katılıyorum anlamına gelmektedir.

1	Zor zamanlardan sonra eski haline kolaylıkla dönebilirim. Yaşamımdaki aksiliklerin üstesinden gelmem uzun zaman alır.	1	2	3	4	5
2	Stresli bir durum yaşarken zor zamanlar geçiririm.	1	2	3	4	5
3	Stres verici bir olaydan sonra kendimi toparlamam uzun sürmez.	1	2	3	4	5
4	Yaşadığım kötü bir olayın etkisini atlatmam uzun zaman alır.	1	2	3	4	5
5	Az bir çabayla zor durumların üstesinden gelirim.	1	2	3	4	5
6		1	2	3	4	5

Ek -4. MESLEKİ AİDİYET ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.Mesleğimin toplumsal imajına önem verir, iyi temsil etmeye çalışırım	1	2	3	4	5
2.Mesleğimde başarılı olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3.Bu mesleği kendi isteğimle tercih ettim.	1	2	3	4	5
4.Mesleğimi herkese gururla söylerim.	1	2	3	4	5
5.Bu mesleği tercih etmiş olmaktan memnunum.	1	2	3	4	5
6.Mesleğimi değiştirmeyi asla düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
7.Geçmişe dönebilseydim yine bu mesleği seçerdim.	1	2	3	4	5
8.Başkalarına da bu mesleği tercih etmelerini öneririm.	1	2	3	4	5
9.Bu mesleğin kişisel gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
10.Bu mesleğin kişisel ve ailevi yaşantıma katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11.Bu mesleğin sosyalleşmeye katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
12.Görev yaptığım kurumun toplumda olumlu bir imajı vardır.	1	2	3	4	5
13.Kurumunun toplumsal imajına önem verir, iyi temsil etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
14.Bu kurumda görev yapmanın meslekî gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15.Kurumun hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programları son derece yararlıdır.	1	2	3	4	5
16.Kurumun hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programlarına istekle katılırım.	1	2	3	4	5
17.Kurumun kütüphane ve araştırma imkânları yeterlidir.	1	2	3	4	5
18.Kurumun teknolojik donanımı (bilgisayar, internet vs.) yeterlidir.	1	2	3	4	5
19.Kurumun fiziksel imkânları (bina, malzeme vs.) yeterlidir.	1	2	3	4	5
20.Bu kurumda görev yapmaktan memnunum.	1	2	3	4	5
21.Emekli olduğumda bile kurumuma aidiyetimi sürdüreceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
22.Kurum yöneticileri mesleğinde son derece başarılıdır.	1	2	3	4	5
23.Kurum yöneticileri kurumun toplumsal imajına ve tanıtımına önem verirler.	1	2	3	4	5
24.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî yeterliklerini sık sık denetlerler.	1	2	3	4	5
25.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî açıdan yetersiz oldukları konuları tespit etmeye yönelik araştırmalar yaparlar.	1	2	3	4	5
26.Kurum yöneticileri hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programları hazırlarken çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alırlar.	1	2	3	4	5
27.Kurum yöneticilerinin yaklaşımı insancıdır.	1	2	3	4	5
28.Kurum yöneticileri hatalara karşı hoşgörülüdürler.	1	2	3	4	5
29.Kurum yöneticileri çalışanlara eşit muamele ederler.	1	2	3	4	5
30.Kurum yöneticilerini meslekî sorunlarını paylaşabilecek kadar yakın görüyorum.	1	2	3	4	5
31.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî sorunlarına duyarlıdır.	1	2	3	4	5
32.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî sorunlarına çözüm üretirler.	1	2	3	4	5
33.Kurum yöneticilerini kişisel ve ailevi sorunlarını paylaşabilecek kadar yakın	1	2	3	4	5
34.Kurum yöneticileri çalışanların kişisel ve ailevi sorunlarına duyarlıdır.	1	2	3	4	5
35.Kurum yöneticileri çalışanların kişisel ve ailevi sorunlarına çözüm üretirler.	1	2	3	4	5
36.Kurum yöneticileri çalışanlar arasındaki iletişimin güçlü olmasına önem verirler.	1	2	3	4	5
37.Kurum yöneticileri çalışanları birbiriyle kaynaştıracak etkinlikler düzenlerler.	1	2	3	4	5
38.Kurum yöneticileri çalışanlarının motivasyonunu arttıracak etkinlikler düzenlerler.	1	2	3	4	5
39.Kurum yöneticileri çalışanların başarılarını ödüllendirirler.	1	2	3	4	5