



ANKARA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ'NDE GÖREV YAPAN İTFAİYE ÇALIŞANLARININ İŞ TUTUMLARI İLE İŞ DOYUMLARININ ANALİZİ*

M. Gürleyen GÖK
Dr. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uzm.

Özet

Birey-iş ilişkisi sürecinde ortaya çıkan olumlu veya olumsuz tutumlar ile bunların öncelik ve ağırlıkları yapılan iş doyumunu tespit çalışmalarıyla ortaya konmaktadır. İş doyumunu; işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyumsamış olduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durum olarak tanımlanmakta olup, işin işgören için önemi ve işgörenin işten beklentileri ile elde ettikleri arasında algılanan ilişkinin bir fonksiyonu olarak kabul edilmektedir. İş doyumunu, aynı zamanda yaşam doyumunun da belirleyicisidir.

Ülkemizde üzerinde pek fazla inceleme yapılmamış olan itfaiye çalışanlarının iş tutumları ile iş doyumlarının analizi çalışma konusu olarak belirlenmiştir. Ankara Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Teşkilatında görev yapan 606 itfaiyeciden 415'ine yönelik olarak gerçekleştirilen araştırmada, iş doyumunu ölçmek için İş Betimlemesi Ölçeği (Job Descriptive Index) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, itfaiyecilerin iş doyumunu düzeylerinin; yaş ve eğitim durumu gibi kişisel nitelikler yanında, mesleğe özel bazı konulara yönelik tutum ifadelerindeki farklılıklar ile de ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş doyumunu, iş tutumu, itfaiye, itfaiyeci, iş betimlemesi ölçeği.

Abstract

Affirmative or negative attitudes, which emerges in the process of individual-job relationship, and their priorities and weights are examined with the studies determining job satisfaction of individuals. Job satisfaction is defined as pleasure felt or affirmative emotional situation achieved by the worker after he/she evaluates his/her job or work life. Job satisfaction is approved as a function of the perceived relationship between the importance of the job and expectations from the job. At the same time, it is a determinant of life satisfaction.

The subject of this study is chosen as the analysis of job attitudes and job satisfaction of fire fighters, which has been rarely examined in Turkey. Job Descriptive Index is used in order to measure job satisfaction, in the research conducted to investigate 415 fire fighters out of 606 working for Fire Department in Ankara Metropolitan Municipality. At the end of the research, it has been determined that level of job satisfaction of fire fighters are related to the differentiations related to attitude expressions oriented to specific professional issues, as well as individual characteristics such as age and education level.



Key Words: Job satisfaction, job attitude, fire brigade, fire fighter, job descriptive indeks.

Giriş ve Amaç

İş, insanların yaşantısında onlara bir yer kazandıran, onları tatmin eden ve toplum içinde kaynaşmayı sağlayan önemli bir sosyal etmen olduğu gibi (1) fiziksel, kimyasal, psikolojik, sosyal ve ekonomik pek çok nitelikleri ile de insan sağlığını etkiler(2).

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün 1950 yılında üzerinde uzlaştıkları tanıma göre işçi sağlığı ve iş güvenliğinin amaçları: Her çeşit işte çalışan işçilerin; fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hallerinin kollanması ve geliştirilmesi; çalışma koşullarından ötürü işçilerin sağlıklarını yitirmelerinin önlenmesi; çalışmalarında, işçilerin, sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek etmenlerden korunmaları; işçilerin fizyolojik ve psikolojik yapılarına uygun işe yerleştirilmesi ve bunun sürdürülmesidir(3).

Çalışmada, bu tanımda geçen 'ruhsal iyilik hali' ile yakından ilgili olan 'iş doyumunu' konusu ele alınmıştır.

İşgörenin işine devamı, işini çekici bulması, işine bağlılığı ve verimliliği için en önemli olgulardan biri iş doyumudur(4) Endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konusu olan ve çok boyutlu bir kavram olan iş doyumunu, çalışanın çalıştığı kurumdan ve işinden bekledikleri ile aldıkları arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır(5) İş doyumunu; kendine özgü özellikleri (yönetim, terfi, ücret, çalışma koşulları, iş ilişkileri) olduğu kadar, çalışanların psiko sosyal ve ekonomik beklenti, gereksinme ve isteklerini kapsayan kompleks bir yapıya sahiptir(6) İş doyumunu, kişinin iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucu oluşan pozitif heyecan durumu olmakla birlikte, insanların güdülleri, gereksinimleri ve doyum sağlama derecelerinin birbirlerinden çok farklıdır(7) Bununla birlikte, iş doyumunu çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Örneğin; bir kişi çalışma arkadaşlarından ve işin kendisinden çok memnun olabilir, fakat yönetimden ya da terfi olanaklarından hiç memnun olmayabilir. Hatta genel iş doyumunu puanı incelendiğinde, aynı puanı almış kişiler için farklı yönlerinden doyum sağlıyor olabilirler (8)

Kar amacı gütmeyen kamusal kurumlar için sosyal fayda ve hizmet öncelikli amaç olmakla bir-

likte, hizmet kalitesinin ve etkinliğinin artırılması çok büyük önem taşımaktadır. Hizmet kalitesi ve etkinliğinin artırılması ise, en önemli unsurlardan bir tanesi iş doyumunu olan işgören verimliliğine bağlıdır (9) İşgörenlerin verimlilik ve başarısını kişisel olarak sunduğu, hizmetlerin yürütülmesinde en önemli kaynağın hizmeti sağlayan insan olduğu, etkinliğinin insanların mutlu ve tatmin edilmesine dayalı olduğu işlere en güzel ve somut örneklerinden birisi, insanlarla ilişkisinin yoğun ve kişisel emeğin üst düzeyde olduğu itfaiyecilik hizmetleridir.

Birincil görevleri yangın, afet ve kazalara müdahale etmek ve can kurtarmak olan itfaiye teşkilatlarında (10) iş doyumunu özellikle önemlidir. Çünkü; son derece yorucu, tehlikeli ve fedakarlık gerektirici bu görevde, işinden tatmin olmayan bir personelin verimli çalışması, beklentileri karşılayabilmesi ve başarılı olması mümkün değildir. Dolayısıyla, itfaiye personelinin iş doyumunu diğer birçok iş koluna göre daha çok önemsenmeli ve çalışanların tutum ifadeleri ölçülmelidir. Ancak, yapılan literatür taraması sonucunda, bu konunun ülkemizde pek fazla incelenmemiş olduğu görülmüştür. Bu nedenle, çalışmanın amacı; itfaiyecilerin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi, iş doyumlarını etkileyen kişisel ve mesleki faktörlerin saptanması ve mesleğe özel iş tutumlarının, iş doyumları üzerinde etkili olup olmadığının belirlenmesi olarak belirlenmiş ve araştırma Ankara Büyükşehir Belediyesi (ABŞB) İtfaiye Teşkilatı çalışanlarına yönelik olarak gerçekleştirilmiştir.

Gereç ve Yöntem

Alan çalışması, tanımlayıcı-kesitsel bir araştırma olarak 30 Mart-10 Nisan 2004 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni belirtilen tarihlerde ABŞB İtfaiyesinde görev yapan 606 itfaiye çalışanıdır. Çalışmada örnek belirlenmemiş ve söz konusu çalışanların hepsi araştırma kapsamına alınmıştır. Bu bağlamda, anket uygulaması 415 itfaiyeciye yönelik olarak gerçekleştirilmiş, 168 kişi; izinli olmaları, ankete katılmayı kabul etmemeleri ve uygulama için birimlerine yapılan ziyaretler esnasında görevde olmaları nedeniyle uygulama dışında kalmıştır. Vardiyealarına ve birimlerine ziyarette bulunulmayan itfaiyeci sayısı ise 23'tür.

Araştırma verilerinin toplanması için anket tekniği kullanılmış, uygulama gözlem altında yapılmıştır. Araştırmada kullanılan anket; İş Betimlemesi Ölçeği (Job Descriptive Index-JDI) ve Genel Olarak İş Skalası (Job In General Scale-JIG) ile veri toplama formundan oluşmaktadır.

Çalışmada kullanılan İş Betimlemesi Ölçeği ve Genel Olarak İş Skalası; Smith, Kendall ve Hulin tarafından geliştirilmiş olup, Ergin (1997) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.8 Söz konusu ölçekler, kimi çalışmalarda olduğu gibi ayrı ayrı kullanılmamış, Ergin (1997) ve Skibba (2002)11 tarafından yapılan çalışmalar ile uyumlu olarak bir arada değerlendirilmiştir. Buna göre, araştırmada kullanılan ölçek; yapılan (şimdiki) iş, ücret, terfi olanakları, yönetim, işteki insanlar ve genel olarak iş başlıklı 6 alt boyut ve toplam 90 maddeden (ifadeden) oluşmaktadır. Ölçekten her bir boyut için 0-54, toplamda ise [genel iş boyutunu 6. faktör olarak değerlendirmeye alarak] 0-324 arası puan alınabilmektedir.8 Veri toplama formu ise; katılımcıların kişisel niteliklerini ile işteki durumları hakkında bilgi edinmek ve iş özelliklerine dair tutum ve düşüncelerini saptamak için belirlenmiş 25 sorudan oluşmaktadır.

Bu kapsamda, araştırmanın bağımlı değişkenleri; iş doyum ölçeğinden ve bu ölçeği oluşturan alt boyutlardan elde edilen puanlardır. Bağımsız değişkenler ise; yaş ve eğitim durumu gibi kişisel nitelikler, görev ve çalışma süresi gibi kişinin işteki durumu ve işle ilgili çeşitli tutum ifadelerinden oluşmaktadır.

Araştırma sonuçları tanımlayıcı istatistik kapsamında frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanılarak değerlendirilmiştir. Gruplar arasında fark olup olmadığı incelenirken 'Varyans Analizi (One-Way Analysis of Variance)' ve 'Bağımsız İki Grup T-Testi (Independent-Samples T Test)' yöntemleri kullanılmış, parametrik test varsayımlarının sağlanmadığı durumlarda ise; 'Mann-Whitney U Testi' ve 'Kruskal-Wallis Varyans Analizi' tekniklerinden yararlanılmıştır. Yapılan varyans analizlerinde gruplar farklı bulunduğu, farklılığı hangi grubun ortaya çıkardığını tespit etmek için 'Tukey Yöntemi' kullanılmıştır.12 Yanılma olasılığının=0.05 olarak kabul edildiği çalışmada; verilerin güvenilirliği 'Cronbach Alfa' katsayısıyla test e-

dilmiş olup, iş doyum ölçeğinde yer alan soruların ortalamalarının birbirleriyle eşit olup olmadığı Hotelling T2 Testi ile incelenmiştir.

Bulgular

Araştırmada kullanılan İş Betimlemesi Ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu ($\alpha=0.9156$), ölçekte yer alan soruların ölçme yeteneklerinin ise birbirlerine yakın ve normal dağılım yapısında olduğu ($t_2=7556.74$, $p=0.001$) belirlenmiştir. Buna göre, iş doyum ile ilgili soruların tüm katılımcılar tarafından aynı yaklaşımla algılandığı ifade edilebilir. Yapılan güvenilirlik analizinden elde edilen bir diğer sonuç ise; soru-bütün korelasyonunun negatif değer vermemesi nedeniyle tüm soruların bütün içine eklenebilir özellikte olduğudur (13).

Katılımcıların Tanımlayıcı Bilgileri

Çalışma kapsamında yer alan itfaiye çalışanlarının kişisel ve mesleki anlamda tanımlayıcı bilgileri Tablo-1'de yer almaktadır. Buna göre; 415 kişilik grubun %35'i er, %32'si şoför, %9'u onbaşı, %8'i çavuş ve başçavuş, %6'sı amir ve müdür (müdür yardımcılar dahil), %4'ü santral memuru, %3'ü büro çalışanları ve sivil memur, %2'si itfaiye zabıtası ve %1'i dalgıç (sualtı arama kurtarma) görevi yapmakta olan kişilerdir. Tamamına yakını erkek olan katılımcıların (405 kişi-%98), çoğu evlidir (%95). En genç katılımcının 28, en yaşlı katılımcının 57 yaşında olduğu kitlede; yaş ortalaması 41.2 5.1 olup, ortanca yaş 41, tepe yaş değeri ise 42'dir.

İtfaiyecilerin sadece %10'u (42 kişi) yüksek öğretim mezunudur. Eğitim düzeylerine göre en kalabalık grubu %55'lik oranla lise ve dengi meslek lisesi mezunları oluşturmaktadır. Katılımcılar için hesaplanan ortalama çalışma süresi 14.8 5.8 yıldır. İtfaiyecilerin 'bu işte kaç yıldır çalışıyorsunuz?' sorusuna verdikleri cevaplar 1 ila 30 yıl arasında değişmekte olup, itfaiyecilik bu kişilerden sadece %37'sinin ilk işidir.

İş Doyumu Puanları

ABŞB İtfaiyecilerinin iş doyumları ile ilgili istatistik değerler Tablo-2'de verilmiştir. Tablo incelendiğinde, toplam iş doyum puan ortalamasının (İPO) 142.2 52 ile ortanın altı seviyede olduğu



Tablo-1: Katılımcıların tanımlayıcı bilgileri

	Sayı	%
Görev		
Er	146	35
Şoför	134	32
Onbaşı	38	9
Çavuş-başçavuş	31	8
Amir-müdür	25	6
Santral memuru	17	4
Büro ve sivil memur	13	3
Zabıta	6	2
Dalgıç	5	1
Toplam	415	100
Cinsiyet		
Erkek	405	98
Kadın	10	2
Toplam	415	100
Yaş Grubu		
35 ve altı	60	14
36-40	131	32
41-45	153	37
46 ve üzeri	71	17
Toplam	415	100
Medeni Durum		
Evli	393	95
Evli değil	22	5
Toplam	415	100
Eğitim Durumu		
Ortaokul ve altı	144	35
Lise ve dengi	229	55
Yüksek öğretim	42	10
Toplam	415	100
Çalışılan Yıl		
10 ve altı	103	25
11-14	126	30
15-19	90	22
20 ve üzeri	96	23
Toplam	415	100
İlk İş		
Evet	155	37
Hayır	260	63
Toplam	415	100

Tablo-2: Alt boyutlara göre iş doyumu puanları (N=415)

İş doyumu boyutları	Puan ortalaması	Standart sapma	Dağılım aralığı	Ortanca	Tepe değeri
Toplam	142.2	52.0	289	146	172
Genel olarak iş	37.2	14.4	54	41	54
İşteki İnsanlar	30.7	15.2	54	32	45
Yapılan iş	26.9	10.1	51	29	33
Yönetim	25.5	13.6	54	24	15
Terfi	11.8	11.0	54	8	6
Ücret	10.1	9.0	48	6	6

görülmektedir. Toplam iş doyumunda ortanca değer 146 puan ve tepe değeri 172 puandır. Katılımcıların toplam iş doyum puanları ise 0-289 arasında değişmektedir.

Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında; genel olarak iş (37.2±14.4 puan) ve işteki insanlar (30.7±15.2 puan) faktörlerinin itfaiyeciler için doyum alınan boyutlar olduğu, ücret (10.1±9 puan) ve terfi olanaklarının (11.8±11 puan) ise iş doyumuna neden olduğu görülmektedir. İtfaiyecilerin yapılan iş (26.9±10.1 puan) ve yönetim (25.5±13.6 puan) faktörlerinden aldıkları puanların ortalamaları ise orta seviyededir.

İş doyumunu ölçeceğinden aldıkları toplam puanlar dikkate alınarak belirlenen iş doyumunu düzeylerine göre itfaiyecilerin sayısal dağılımı Tablo-3'te bulunmaktadır. Tablodaki doyum düzeyleri, çalışmada kullanılan iş doyumunu ölçeceğinden bir kişinin toplamda ve alt boyutlar ayırımında alabileceği en fazla puanların (toplamda 324 puan, alt boyutlar için 54 puan) 4 çeyreğe ayrılması ile elde edilmiştir. Bu ayrıma göre; itfaiyecilerin %15'inin düşük, %44'ünün ortanın altı, %39'unun ortanın üstü ve %2'sinin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu söylenebilir.

Aynı grupta, iş doyumunun alt boyutlarını oluşturan faktörler için incelendiğinde; itfaiyecilerin %51'inin genel olarak iş boyutundan yüksek derecede, %55'inin ise yapılan iş boyutundan ortanın üstü seviyede tatmin oldukları; buna karşın, %71'inin ücret bakımından doyumunsuzluk yaşadığı görülmektedir. Ciddi doyumunsuzluk yaşanan bir diğer boyut ise işyerindeki terfi imkanlarıdır. İtfaiyecilerin %68'i bu faktörden 0-12 arasında puan almışlardır.

Sayısal dağılım bakımından gruplar arasında bulunan aşırı fark istatistiksel testlerde yanlı netice doğuracağından, cinsiyet ve medeni durum de-

Tablo-3: İş doyumunu boyutlarından sağladıkları tatmin düzeyine göre itfaiyecilerin sayısal dağılımı (N=415)

	İş doyumunu düzeylerine göre itfaiyeci sayıları							
	Düşük	%	Ortanın altı	%	Ortanın üstü	%	Yüksek	%
Toplam	62	15	184	44	160	39	9	2
Genel olarak iş	33	8	67	16	104	25	211	51
İşteki insanlar	65	16	98	24	118	28	134	32
Yapılan iş	47	11	120	29	229	55	19	5
Yönetim	83	20	145	35	108	26	79	19
Terfi	282	68	95	23	26	6	12	3
Ücret	295	71	99	24	16	4	5	1

ğışkenlerine ilişkin herhangi bir analiz yapılmamış olup, araştırmadan elde edilen diğer bulgular aşağıda maddeler halinde sunulmuştur.

- Yaşlı itfaiyecilerin (46 ve üzeri yaştakiler) iş doyumunu düzeyleri, genç meslektaşlarına (28-35 yaş grubu) göre istatistiksel olarak daha fazladır. Bu bağlamda; yaş ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki vardır. Aynı ilişki meslekte bulunma süresi için de geçerlidir. Diğer bir deyişle; işteki tecrübe, iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasındaki ilişki ise negatiftir. Buna göre; yüksek öğretim kurumlarından mezun olmuş itfaiyecilerin iş doyumunu düzeyleri, daha düşük eğitim seviyesine sahip olanlara göre istatistiksel olarak daha azdır.

- Yaptıkları işi tehlikeli bulan ve ayrıca kendilerini bu işte başarılı gören itfaiyecilerle diğerleri arasında iş doyumunu bakımından istatistiksel olarak bir fark bulunmamaktadır. Bu sonuç yürütülen görev bakımından da geçerlidir. Buna karşın, iş kazası geçirme durumu ile iş doyumunu arasında önemli bir ilişki bulunmakta olup, iş kazası geçirmiş itfaiyecilerin iş doyumunu seviyeleri, herhangi bir iş kazası yaşamamış olan meslektaşlarının iş doyumunu seviyelerinden istatistiksel olarak daha azdır.

- Yapmakta olduğu iş, idealindeki iş ile uyumlu olan itfaiyecilerin iş doyumunu düzeyleri, diğerlerine göre istatistiksel olarak daha fazladır. Buna göre; yapılan işin kişinin idealindeki iş ile uyumu, iş doyumunu pozitif olarak etkilemektedir. Benzer şekilde; yapmakta olduğu iş, kişilik ve yeteneği ile uyumlu olan itfaiyecilerin iş doyumunu düzeyleri, diğer çalışanlara göre istatistiksel olarak daha fazladır.

- İlk işi itfaiyecilik olanların iş doyumunu düzeyleri, itfaiyecilikten önce başka bir işte çalışmış olan kişilerin iş doyumlarından istatistiksel olarak daha

yüksektir. Bunun tersine, başka bir iş arayan veya çalışılan belediyenin başka bir biriminde daha iyi performans göstereceğini düşünen itfaiyecilerin iş doyumunu düzeyleri, bunun aksini ifade eden kişilere göre istatistiksel olarak daha düşüktür.

- İşini yaparken kendisini fiziksel olarak hazır ve yeterli hisseden itfaiyecilerin iş doyumunu düzeyleri, böyle hissetmeyen itfaiyecilere göre istatistiksel olarak daha fazladır. Buna göre; fiziksel yeterlilik, itfaiyecilik mesleğinde iş doyumunu pozitif yönde etkilemektedir. Aynı şekilde, işini yaparken kendisini ruhsal olarak hazır ve güçlü hisseden itfaiyecilerin iş doyumunu düzeyleri, böyle hissetmeyen itfaiyecilere göre istatistiksel olarak daha fazladır. Dolayısıyla, ruhsal durum ile iş doyumunu arasında aynı yönde bir ilişki bulunmaktadır.

- Olay yerine giderken olumlu düşünen itfaiyecilerin iş doyumunu düzeyleri, diğerlerine göre istatistiksel olarak daha yüksektir. Diğer bir anlatımla; olaylara ilişkin olumsuz düşünce ile iş doyumunu arasında negatif bir korelasyon bulunmaktadır. İtfaiyecilerin %48'i ise yaptıkları iş sırasında karşılaştıkları ölüm, yaralanma, acı, tepki vb. olaylardan olumsuz etkilenmekte olup, bu kişilerin iş doyumları belirtilen türden olaylardan olumsuz etkilenmeyen itfaiyecilere göre istatistiksel olarak daha düşüktür.

- İş gereği karşılaştıkları zorluk ve olumsuzluklar neticesinde işinden soğuyan itfaiyecilerin iş doyumunu düzeyleri, böyle hissetmeyen meslektaşlarına göre istatistiksel olarak daha azdır. Ayrıca, işten soğumaya yol açan olaylar ile iş doyumunu sağlayan olaylar itfaiye çalışanları için aynıdır ve şayet yaşanan bir olay olumlu olarak sonuçlandıysa iş doyumuna (can kurtarmak gibi), olumsuz sonuçlandıysa da işten soğumaya neden olmaktadır.



- Sürekli alarm durumunda olma sonucu yıprandığını belirten itfaiyecilerle gelecek ihbarları endişe ile bekleyenlerin iş doyumunu düzeyleri, böyle düşünmeyen meslektaşlarına göre istatistiksel olarak daha düşüktür. Bununla birlikte, erken yaşlanma hissi ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

- İşgörme olanak ve ekipmanlarını yeterli bulunan itfaiyecilerin iş doyumunu düzeyleri, bunları yeterli bulmayan itfaiyecinin iş doyumlarından istatistiksel olarak daha yüksektir. Yani, iş görme olanak ve ekipmanlarının iş doyumunu üzerinde etkisi vardır.

Tartışma

İş doyumunu konusunda yapılmış olan çalışmalar göstermektedir ki, iş doyumunu rutin işlerle negatif bir ilişki, bunun tersi olarak da kompleks ve özerkliği olan işlerle pozitif ilişki halindedir. Dolayısıyla, yapılan bir işin esas mükafatının kişinin duyduğu başarıya duygusu olduğu ve bu sebeple basit olmayan, iddialı ve çeşitli özerkliklere sahip işlerde çalışanların duygularına daha iyi yön verebildikleri dikkate alınır, 14 itfaiyecilerin en yüksek tatmini neden genel olarak iş faktöründen sağladığı açıklanabilir.

İşteki arkadaşlık ilişkileri önemli bir iş doyumunu belirleyicisidir. Bir örgütte çalışanlar toplu halde veya kümeleşerek, ne oranda bir arada olmayı gerektiriyor ve bunu gerçekleştirebiliyorlar ise o oranda işten doyum duymaktadırlar. 15 İşgörenin başarılı sayılan bir grup içinde yer alması, hayat görüşü kendisine uyan insanlarla birlikte çalışması onun iş doyumunu arttıracaktır. 16 Nitekim, birlikte çalıştığı kişileri 'ilham verici' olarak gören itfaiyecilerin (N=172) iş doyumunu düzeyleri (İPO=168.45), bunun tersini düşünenlere (N=203, İPO=123.14) ve bu konuda kararsız olanlara (N=40, İPO=126.43) göre istatistiksel olarak daha yüksektir.

ABŞB İtfaiyecileri, yaptıkları işi değerlendirirken %26 oranında sıkıcı, %35 oranında monoton, %86 oranında da engellerle dolu ifadelerini seçmişlerdir. Buna karşın, çalışanların %67'si cazip, %66'sı saygın, %88'i basit olmayan, %50'si iddialı, %85'i yararlı, %80'i ise başarı duygusu veren ifadeleriyle yaptıkları işi tanımlamışlardır. Bu durum; yapılan işin kompleks, özerkliği olan ve saygın bir

meslek olmanın yanında, hem niteliksel hem de niceliksel iş yükünün fazla ve çeşitli yönleriyle de sıkıcı bir iş olduğunu ortaya koymaktadır. Aktif işlerde, zaman baskısı, iş yükü ve benzer işlerin değişimsiz sürekli olarak yapılışı işgörenleri bezginliğe ve yılmaya götürmekte, 17 buna karşın karar alma fırsatı yaratmaları 18 ve sağladıkları özerklik iş doyumuna olumlu katkıda bulunmaktadır (19).

Yönetim çalışanların iş doyumunu üzerinde iki şekilde etkili olmaktadır. Birincisi, karar verme sürecinde çalışanların katılımını sağlamaktır. İkincisi ise çalışan merkezli olmaktır. Çalışanın yönetimine güvensiz olması durumunda, çalışma şartları ne olursa olsun, iş doyumunu gerçekleştiremez. Yönetim karşı güven oluşması durumunda ise, fiziksel şartlar konusundaki şikayetler dahi azalmaktadır. 20 Nitekim, yönetimini 'iyi işi över' şeklinde betimleyen itfaiyecilerin (N=240) iş doyumunu düzeyleri (İPO=162.52), söz konusu betimlemeye katılmayan itfaiyecilere (N=133, İPO=108.52) ve bu konuda kararsız olanlara (N=42, İPO=133.1) göre istatistiksel olarak daha yüksektir. Keza, yöneticileri tarafından görüşlerinin sorulduğunu belirten itfaiyecilerin (N=125) iş doyumunu düzeyleri (İPO=150.87), bunun tersini ifade eden itfaiyecilere (N=244, İPO=138.59) göre istatistiksel olarak daha yüksektir.

İş doyumunu üzerinde yapılan çalışmalar, bu konudaki temel faktörlerden birisi olarak ücreti göstermektedir. Şüphesiz işgörenin işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliyi ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi de belirleyecektir. Ancak, geçim ücreti denilen seviye aşıldıktan sonra, iş doyumunu ücretin ne kadar olduğu değil başkaları ile karşılaştırılması etkilemektedir. Her durumda istenen ücretin elde edilmesi söz konusu değildir. Fakat, iş doyumunu açısından alınan ücretin diğer kişilere göre dengeli olması, yüksek olmasından daha önemlidir. 16 Nitekim, aldıkları ücretin adil olmadığını düşünen itfaiye çalışanlarının (N=366) iş doyumunu düzeyleri (İPO=135.9), bunun aksini düşünenlere (N=27, İPO=214.04) göre istatistiksel olarak daha düşüktür. ABŞB İtfaiyecileri aldıkları ücretleri işçi statüsünde görev yapan meslektaşları ve yangınlarda doğalgaz akışını kesip, bu kapsamdaki güvenliği sağlamakla görevli BOTAŞ personeli ile kıyasla-

makta ve aradaki farktan dolayı memnuniyetsizlik yaşamaktadırlar.

Sonuçlar

Yapılan araştırma sonucunda ABŞB İtfaiye Teşkilatında görev yapan itfaiye çalışanları için iş doyumsuzluğuna yol açtığı saptanan etmenler/sorun alanları aşağıda belirtilmiştir.

- İtfaiyeciler için belirlenen idari sorun alanları: İtfaiyeciliğin bir meslek sınıfı olmaması; itfaiyecilerin statülerinin yaptıkları işin nitelikleri ile uyumaması; yıpranma tazminatı haklarının bulunmaması; ücretlerinin benzeri işleri yapan diğer bazı kamu görevlilerine ve işçi statüsünde olan meslektaşlarına göre düşük ve hak ettiklerinden az olması; mesleki risk ve tehlikelerle eşdeğer sağlık ve yaşam sigortası güvenceleri olmadığından, olay yerine giderken geride bıraktıkları aileleri ile ilgili endişe duymaları; yaptıkları işe uygun sağlık hizmeti alamamaları; yaptıkları işlerin insanlar tarafından bilinmemesi ve üniformalarının halk tarafından tanınmaması; polis ve acil yardım ekipleriyle yeterince işbirliği sağlanamaması; kıyafetlerinin yaptıkları işe uygun olmaması (gömlek-kravat); yangın güvenliği ile ilgili konularda yaptırım güçlerinin bulunmaması; yapılan işin yeteri kadar saygı görmemesi ve araçların eski olması, kasko sigortalarının bulunmamasıdır.

- İtfaiyeciler için belirlenen meslekle ilgili sorun alanları ise: Sağlıklarından ve yaşamlarından endişe etmeleri; olay yerine giderken araçların yol vermemesi; gündelik yaşamlarında dahi okul, telefon ve saat zillerinden ihbar zannıyla olumsuz olarak etkilenmeleri; olay yerine zamanında yetişememe endişesi; yangın sönmeden suyun bitmesi endişesi; yapılan işin güçlüğü ve ölüm, yaralanma, yanma acısı ve mal kaybı üzüntüsü çeken insanlardan etkilenilmesi; vatandaştan adres bulmada ve yangın hakkında yeteri kadar bilgi ve yardım alınmamasıdır.

Öneriler

Ankara Büyükşehir Belediyesinde görev yapan itfaiye çalışanlarının iş tutumları ile iş doyumlarının analiz edildiği bu çalışma sonucunda saptanan sorunların çözümüne yönelik olarak belirlenmiş olan önerilerden bazıları aşağıda sunulmuştur.

- İtfaiyecilik yaptığı teknik görev itibarıyla Devlet Memurları Kanununda (DMK) yer alan genel idare hizmetleri sınıfı tanımına uymamaktadır. Bu sebeple, itfaiye personelinin statüsü net olarak ortaya konarak, itfaiye hizmetleri DMK'de 11.sınıf olarak düzenlenmeli ve itfaiye çalışanlarına polis, asker, öğretmen gibi kapsam dışı özel statü sağlanmalıdır.

- Karşılaştıkları mesleki risk ve tehlikelerle birlikte sunuk kaldıkları sağlığa zararlı çalışma ortamı faktörleri de dikkate alınarak, benzeri bazı mesleklerle (polis, asker, ormancı) tanınan fiili hizmet süresi zammı (yıpranma tazminatı) hakkı itfaiyecilere de verilmelidir. Ayrıca, itfaiyecilere uygun bir mesleki risk ve iş güçlüğü tazminatı verilerek mali problemleri çözülmeli ve bu sayede ek iş yapma gereksinimleri ortadan kaldırılarak, işlerine odaklanmaları ve uzmanlaşmaya yönelmeleri temin edilmelidir.

- İtfaiye personeli ölüm ve yaralanmalara karşı hayat ve kaza sigortası; itfaiye araçları ise, kasko sigortası ile güvence altına alınmalıdır. Bununla birlikte, itfaiye çalışanlarının karşı karşıya oldukları mesleki risk ve zararlı maruziyetler tüm boyutlarıyla belirlenmeli, çalışanlar bunlara karşı bilgilendirilmeli ve alınacak tedbirlerin uygulanması sağlanmalıdır.

- ABŞB İtfaiyesinde işyeri sağlık servisi kurulmalı, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlık durumları sürekli izlenmeli, periyodik muayeneleri daha sık ve kapsamlı olarak gerçekleştirilmeli ve çalışanların toplam sağlıkları açısından, iş ortamından kaynaklanan fiziksel ve çevresel sorunların yanında, psiko sosyal faktörler de sürekli olarak değerlendirilmelidir.

Kaynaklar

1. Erkan N., Ergonomi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, No: 373, 6.Baskı, 264-280, Mert Matbaası, Ankara, 2001.
2. Akbulut T., İşçi Sağlığına Giriş, (İşyeri Hekimliği Ders Notları içinde, Editör: Akbulut T.), 6. Baskı, Türk Tabipleri Birliği Yayını, No:011/01, 45, Ankara, 2001.
3. Fişek A.G., İş Güvenliğinin Boyutları ve Temel İlkeleri, Erişim: (<http://www.isguvenligi.net/yazi.php?yaziid=1>) Erişim Tarihi: 18.10.2002.
4. Tarlan D., Tütüncü Ö., Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İş Doyumu Analizi, Dokuz Eylül



Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:3, Sayı:2, 141-159, 2001.

5. Türköz Y., Bir Özel Hastane Çalışanlarının Kalite Çalışmalarına Katılımı ile İşe ve Kuruma Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki, Erişim: (http://www.isguc.orarc_view.php?ex=221), Erişim Tarihi: 12.04.2004.

6. Mandracıoğlu A., ve diğ., Bir Yağ Kombinasyonunda Çalışanların İş Doyumlarının Değerlendirilmesi, (6. Ergonomi Kongresi Bildiriler Kitabı içinde), Milli Produktivite Merkezi Yayını, No: 622, 445-456, Ankara, 1998.

7. Güler M., Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı, Ankara, 1990.

8. Ergin A., Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak 'İş Betimlemesi Ölçeği' Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Türk Psikoloji Dergisi, Cilt:12, Sayı: 39, 25-36, 1997.

9. Tütüncü Ö., Kâr Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumu Analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:2, Sayı:3, 1-2, 2000.

10. 18851 Sayı ve 23. 08. 1985 Tarihli İtfaiye Teşkillerinin Kuruluş, Görev, Eğitim ve Denetim Esaslarına Ait Yönetmelik.

11. Skibba J., Personality And Job Satisfaction: An Investigation Of Central Wiskonsin Firefighters, University of Wiskonsin, (2002), Erişim: (<http://www.uwstout.edu/lib/thesis/2002/2002skibba.pdf>) Erişim Tarihi: 12.02.2004.

12. Sümbüloğlu K. ve V., Biyoistatistik, 9. Baskı, 76-156, Hatipoğlu Yayınları, Ankara, 2000.

13. Özdamar K., Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi, Cilt:1, 2. Baskı, 511-525, Kaan Kitapevi, Eskişehir, 1999.

14. DE Vaney A., Chen Z., Job Satisfaction Of Recent Graduate In Financial Services, Compensation And Working Conditions Online, U.S. Department Of Labor, 1-5, Erişim: (<http://www.bls.gov/opub/cwc/print/cm20030522ar01p1.htm>), 05.10.2004.

15. Başaran İ.E., Örgütsel Davranış, 198-206, Gül Yayınevi, Ankara, 1991.

16. Erdoğan İ., İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayını, No:5, 231-292, İstanbul, 1999.

17. Aydın İ., İş Yaşamında Stres, 2.Baskı, Pegem Yayıncılık, 45-60, Ankara, 2002.

18. Yavuz I., İşin Sosyolojisi ve İş Sosyolojisi, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, No:19, 1-6, 2004.

19. Yamamura J.H. ve diğ., Accountants In Japan: The Relevance Of Organizational Factors To Job Satisfaction, Economic Research Center Discussion Paper, No:144, 1-9, (2003), Erişim: (<http://www.spk.uum.edu.my/aaaa/doc/2002/080.pdf>), 18.03.2004.

20. Erdil O. ve diğ., Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt:5, Sayı:1, 18-24, (2004).●

*Bu çalışmadan elde edilen bazı bilgi ve sonuçlar, Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından 05-06 Mayıs 2005 tarihinde düzenlenmiş olan, 14. İstatistik Araştırma Sempozyumu'nda bildiri olarak sunulmuştur.

