



Yazar/Author

Kamil ATEŞ* Hakan ÇAYALAN*

Makale Başlığı/Article Title

İtfaiye Çalışanlarının İş Doymu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi**

Determination of Job Satisfaction and Burnout Levels of Firefighters

Öz

İtfaiye çalışanları, acil durumlarla mücadele etme, hayatları kurtarma ve toplumun güvenliğini sağlama gibi zorlu ve stresli bir iş yapmaktadır. Bu nedenle, iş doymu ve tükenmişlik düzeyleri, çalışanların refahı ve performansı üzerinde önemli etkilere sahip olabilir. Araştırmanın amacı, itfaiye çalışanlarının iş doymu ve tükenmişlik düzeylerini belirlemektir. Bu çalışma, itfaiye çalışanları arasında iş doymu ve tükenmişlik ile ilgili temel kavramlara genel bir bakış sunmakta ve bu alanda araştırma yapılmasının önemini vurgulamaktadır. Araştırma, Türkiye genelinde çeşitli itfaiye teşkilatlarında görev yapan itfaiye çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma itfaiyecilerin iş doymu ve tükenmişlik düzeylerine dair bölgesel karşılaştırmalarında içermektedir. Araştırma yöntemi nicel yöntemdir. Veri toplama sürecinde nicel yöntemin anket tekniği kullanılmış ve ankette Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doymu Ölçeği çalışmaya uyarlanmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda; itfaiyecilerde tükenmişliğin iş doymu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca gerçekleştirilen fark testleri sonucunda tükenmişliğin; cinsiyete, medeni duruma, yaşa, eğitim durumuna ve çalışma bölgelerine göre anlamlı farkının bulunmadığı ama mesleki kıdeme göre anlamlı farkının bulunduğu ortaya koyulmuştur. İş doymunununsa; cinsiyete, medeni duruma ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Araştırma sonuçları, itfaiye teşkilatlarının çalışanların iş doymunu artırmak ve tükenmişlik düzeylerini azaltmak için önlemler alması gerektiğini göstermekte olup, çalışma koşullarını iyileştirmek için temel bir adım olabilecektir.

Anahtar Kelimeler: İtfaiyeci, İş Doymu, Tükenmişlik, Örgütsel Davranış, Endüstriyel Sosyal Hizmet.

ABSTRACT

Firefighters have the challenging and stressful job of dealing with emergencies, saving lives and keeping the community safe. Therefore, job satisfaction and burnout levels can have significant impacts on employee well-being and performance. The purpose of the research is to determine the job satisfaction and burnout levels of firefighters. This study provides an overview of the basic concepts related to job satisfaction and burnout among firefighters and highlights the importance of conducting research in this area. The research was conducted on firefighters working in various fire departments across Turkey. The research also includes regional comparisons on firefighters' job satisfaction and burnout levels. The research method is quantitative method. The survey technique of the quantitative method was used in the data collection process. Upon conducting the analysis, findings indicate a significant relationship between burnout and job satisfaction among firefighters. Furthermore, differential tests revealed that burnout levels do not significantly vary based on factors such as gender, marital status, age, educational background, and geographical work regions. However, a notable distinction was observed concerning professional tenure. As for job satisfaction; it was found that there were significant differences according to gender, marital status and professional seniority. Research results show that fire departments should take measures to increase employee job satisfaction and reduce burnout levels. This results could be a fundamental step to improve working conditions.

Keywords: Firefighter, Job Satisfaction, Burnout, Organizational Behavior, Industrial social work.

* Doktora Öğrencisi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Hizmet ABD, kmlats65@gmail.com

* Dr. Öğr. Gör., Iğdır Üniversitesi, Tuzluca MYO hakan.cayalan@igdir.edu.tr

** Bu makale için Iğdır Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 29.09.2023 tarihli 18 numaralı karar uyarınca Etik Kurul onayı alınmıştır.

Extended Abstract

Firefighters are individuals who play a critical role in the safety of the community. Examining the job satisfaction and burnout levels of fire service employees is important to improve working conditions and the general well-being of employees in this field. Firefighting, a noble profession, is full of physical, emotional and psychological challenges. The consequences of job satisfaction and burnout in this profession are of great importance not only for individual firefighters, but also for the communities they serve, as they have an impact on the safety and efficiency of emergency response systems.

The feelings an individual has about his job are defined as job satisfaction. Job satisfaction, a multidimensional construct reflecting an individual's satisfaction with his or her job, has been the central focus of research in various professional fields. Burnout is identified as emotional exhaustion, depersonalization and decreased personal accomplishment. Burnout emerges as a critical concern in high-stress professions such as firefighters. Firefighters often face traumatic experiences, long work hours, sleep deprivation, and the constant need to make split-second decisions, which can lead to burnout. Burnout not only negatively impacts firefighters' mental and physical health, it can also lead to decreased job performance and an increased risk of accidents and errors in their critical duties.

This study provides an overview of the basic concepts related to job satisfaction and burnout among firefighters and highlights the importance of conducting research in this area. It also lays the groundwork for the research objectives and questions to be addressed in the study.

Although the research model measuring the effect of burnout on job satisfaction has been studied with different professional groups before, no study applied to firefighters has been found in the literature. This reflects the eigen value of the research.

The purpose of the research is to determine the job satisfaction and burnout levels of firefighters. Firefighters have the challenging and stressful job of dealing with emergencies, saving lives and keeping the community safe. Therefore, job satisfaction and burnout levels can have significant impacts on employee well-being and performance.

The research was conducted on firefighters working in various fire departments across Turkey. The research also includes regional comparisons on firefighters' job satisfaction and burnout levels. The research method is quantitative method. The survey technique of the quantitative method was used in the data collection process. The survey was administered to the participants using the online survey technique. The Minnesota Job Satisfaction Scale was used to measure the level of job satisfaction. Maslach Burnout Scale was used to measure the level of burnout.

SPSS and AMOS package programs were used in research analysis. In the analysis, descriptive statistics were analyzed firstly and then Reliability analyzes were performed. For difference tests, independent samples t-test and ANOVA analysis were performed. Structural equation modeling (SEM) method, one of the modern analysis methods, was preferred for validity tests and impact analysis.

As a result of the analysis carried out; The collected data shows a normal distribution and has validity and reliability. It has been found that emotional exhaustion and depersonalization, which are burnout sub-dimensions, are positively related to each other, but have a negative relationship with the personal accomplishment sub-dimension. Job satisfaction sub-dimensions; internal and external satisfactions have Positive relationships with each other. A significant relationship between burnout and job satisfaction was found. It has been found that burnout has a significant effect on job satisfaction in firefighters. Additionally, as a result of the difference tests, burnout; It has been revealed that there is no significant difference according to gender, marital status, age, education level and working regions, but there is a significant difference according to professional seniority. As for job satisfaction; It was found that there were significant differences according to gender, marital status and professional seniority. In the conclusion section, the research findings are compared with similar studies in the literature; Compatible and divergent points were theorized.

Research results show that fire departments should take precaution to increase employee job satisfaction and reduce burnout levels. These precautions; ensuring employees receive emotional support, balancing workload, improving time management skills, and offering strategies for coping with traumatic experiences.

This research can be used as a fundamental step to understand the job satisfaction and burnout levels of firefighters and improve their working conditions. Further research and interventions can improve the well-being and performance of fire service personnel and thus more effectively serve the safety of the community. For researchers who want to contribute to this field: It can be suggested that by adding variables such as performance and motivation to this model, research outputs can be diversified and contributions can be made to the literature with this way.

Giriş

Doğal afetlerle sık sık yüzleşmek durumunda olan bir ülke olarak, bu afetlere müdahalede öncü birimlerin verimliliğinin geliştirilmesi adına yürütülecek faaliyetlerde bilimin ışığında ilerlenmesi büyük önem arz etmektedir. Bu afetlere müdahalelerde öncü birimlerden itfaiye teşkilatı, toplulukları acil durumlardan, afetlerden ve tehlikeli olaylardan korumada çok önemli bir rol oynamaktadır. 5393 sayılı belediye kanununda belediye görev ve sorumlulukları başlıklı 14. Maddede yer alan belediye hizmetlerini yapar ve yaptırır şeklindeki düzenlemede Anayasa mahkemesi 2019 kararıyla itfaiye hizmeti için yaptırır ifadesinin kaldırılmasına hükmetmiştir. İtfaiye hizmetinin toplumsal öneminden dolayı kamusal denetim altında yürütülmesi zorunlu hizmet olduğu kabul edilmektedir. Bu içtihat kararı kamusal düzen için itfaiye hizmetlerinin önemini yansıtmaktadır. İtfaiye çalışanları, bu operasyonların ön saflarında yer almakta ve iş doyumlarını ve refahlarını önemli ölçüde etkileyebilecek benzersiz zorluklar ve taleplerle karşı karşıya kalmaktadır.

İtfaiye çalışanları, toplumun güvenliği için kritik rol oynayan bireylerdir. Bu profesyonellerin doğası gereği, itfaiyeciler fiziksel ve psikolojik olarak zorlayıcı koşullara maruz kalmaktadırlar (Sofuoğlu ve Cankardaş, 2022). Dolayısıyla, itfaiye çalışanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini incelemek, bu alandaki çalışma koşullarını ve çalışanların genel refahını iyileştirmek için önemlidir. Asil bir meslek olan itfaiyecilik fiziksel, duygusal ve psikolojik zorluklarla doludur. Bu meslekte iş doyumunu ve tükenmişliğin sonuçları, yalnızca bireysel itfaiyeciler için değil aynı zamanda acil müdahale sistemlerinin güvenliği ve verimliliği üzerinde de etkileri olduğu için ve hizmet ettikleri toplum için de büyük önem taşımaktadır.

İş doyumunu, bireyin işiyle ilgili sahip olduğu tüm duygular olarak tanımlanmaktadır (Rao,2019). Bireyin işinden duyduğu memnuniyeti yansıtan çok boyutlu bir yapı olan iş doyumunu, çeşitli mesleki alanlardaki araştırmaların merkezi odağı olmuştur (Zhu,2012).

İş doyumunun tersine, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalmasıyla karakterize edilen tükenmişlik, itfaiyecilik gibi yüksek stresli mesleklerde kritik bir endişe olarak ortaya çıkmaktadır. Maslach ve Jackson (1981) tarafından yapılan bir çalışmada, tükenmişlik kavramı, özellikle insanlarla yoğun bir şekilde çalışan mesleklerde ortaya çıkan kronik duygusal gerginlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği durumunu tanımlamak için kullanılmıştır. Bu durum, bu mesleklerde çalışan bireylerin sorunlar yaşadıklarında ve üzgün olduklarında aşırı derecede ilgilenmelerinden kaynaklanmaktadır.

İtfaiyeciler sıklıkla travmatik deneyimlerle, uzun çalışma saatleriyle, uyku yoksunluğuyla ve sürekli anlık kararlar verme ihtiyacıyla karşı karşıya kalırlar ve bunlar tükenmişliğe neden olabilmektedir (Beaton vd., 1999). Tükenmişlik sadece itfaiyecilerin zihinsel ve fiziksel sağlığını olumsuz etkilemekle kalmaz, aynı zamanda iş performansının düşmesine ve kritik görevlerinde kaza ve hata riskinin artmasına da neden olabilir.

İtfaiye çalışanları tarafından sağlanan hizmetlerin kritik doğası, iş tatminsizliği ve tükenmişliğin potansiyel sonuçları göz önüne alındığında, bu meslekte iş doyumunu düzeylerini ve tükenmişliğin yaygınlığını değerlendirmek için kapsamlı araştırmalar yapmak zorunludur. Bu araştırma,

İtfaiye çalışanları arasında iş doyumunu ve tükenmişliği etkileyen faktörlere ışık tutmayı, hem itfaiye teşkilatlarına hem de politika yapıcılara bu kendini adanmış kamu çalışanlarının refahını artırmaya yönelik değerli bilgiler sağlamayı amaçlamaktadır.

Bu bağlamda, bu çalışma, mesleki refah, psikoloji ve acil servis hizmetlerine ilişkin zengin literatürden yararlanarak, titiz araştırma metodolojileri aracılığıyla itfaiye çalışanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi, ayrıca iş doyumunun tükenmişlik üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

İtfaiye çalışanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik araştırma, son yıllarda hem bireysel hem de kurumsal düzeyde büyük bir önem taşımaktadır. İtfaiye çalışanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek, onların sağlık, güvenlik ve halkın refahı için kritik öneme sahip olan bu hayati mesleği icra etme potansiyellerini artırmak ve desteklemek açısından hayati bir adımdır. İtfaiye çalışanları, toplum için kritik bir rol üstlenen bireylerdir ve bu nedenle yaşadıkları iş doyumunu ve tükenmişlik hem bireysel hem de toplumsal düzeyde önemlidir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. İş Doyumu

İlk defa Fisher ve Hanna'nın 1930 yılında yürüttükleri çalışma ile kavramsallaştırılan iş doyumunu kavramı; çalışanın işiyle ilgili taşıdığı duyguların bütünü olarak tanımlanmakta olup, son yıllarda yönetim, sosyal psikoloji ve pratik operasyonlar alanlarında geniş ilgi uyandırmıştır (Zhu, 2012). İş doyumunu, çalışan performansının kalitesinin artırılmasında büyük bir role sahiptir. İtfaiye çalışanlarının iş doyumunu, bireyin işindeki memnuniyetini ve işe bağlılığını ifade eder.

İş doyumunu, işin istenen şekilde yapılması, işin biçim ve yönteminden, iş koşullarından, diğer çalışanlar ve yöneticiler ile olan ilişkilerinden, iş yükü, terfi ve ücret gibi koşullardan etkilenmektedir (Çelikkalp vd., 2019).

Bireyin işinden keyif almasına dayanan olumlu duygusal durum olarak tanımlanan iş doyumunu (Locke, 1969), bireyin işteki başarısı, işteki sosyal ilişkileri, maaşı, terfi olanakları ve işin kendisine duyduğu ilgi gibi birçok faktöre bağlıdır (Hilabi vd., 2020). Bazı araştırmacılara göre ise iş doyumunu bir tutum ve davranış olarak nitelenmektedir. Öyle ki iş doyumunu, kişinin işinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli bir duygusal durum olarak tanımlanmıştır; kişinin işine duygusal bir tepkisi ve kişinin işine karşı tutumu olduğu ileri sürülmüştür (Shirkhanloo, 2012). İş doyumuna etki eden faktörlerin aydınlatılması adına yürütülen bir başka çalışmada dedikodu ortamının iş doyumunu üzerinde anlamlı pozitif etkilerine dair bulgular sunulmuştur (Çayalan, 2021). İş doyumunu kavramı içsel ve dışsal alt boyutları ile kavramsallaştırılmıştır (Baycan, 1985).

Literatürde, itfaiye çalışanlarının iş doyumunu üzerine yapılan çalışmalar, genellikle işin doğasından kaynaklanan zorluklara, tehlikelere ve psikolojik baskılara odaklanmaktadır. İtfaiye çalışanları bağlamında iş doyumunu, onların kamu güvenliğini sağlamaya olan bağlılıkları, çalışma ortamlarının doğası ve günlük olarak karşılaştıkları stres etkenleri ile iç içe geçmiş durumdadır. Mevcut literatür, itfaiyeciler arasındaki iş doyumunun organizasyonel destek, arkadaşlık, ekipman mevcudiyeti ve toplumdaki tanınma ve takdir düzeyi gibi faktörlerden etkilendiğini ileri sürmektedir (Xi-hua, 2011).

İtfaiye çalışanlarında iş doyumunu, hem çalışanların hem de teşkilatın başarısı için kritik bir faktördür. İş doyumunu düzeyinin yüksek olması, itfaiye teşkilatlarının etkinliğini ve gücünü artırırken, çalışanların sağlık, mutluluk ve başarılarını destekleyebilir.

Çoğu insan tekrar eden, sıkıcı işlerden yeterince tatmin olmaz. Dolayısıyla işe uygun insanları bulma arayışındansa, işlerin çalışanlara uyumlu şekilde tasarlanmasını önermek de doyum oluşturma yöntemi olarak savunulmuştur (Luthans, 1973).

1.2. Tükenmişlik

İtfaiyecilik aşırı tehlikeleri olan zorlu bir meslektir. İtfaiyecilik elbette fiziksel riskler içerse de önemli psikososyal riskleri de bünyesinde barındırmaktadır. İtfaiyecilerden genellikle bir tür insan kaybı ve acısını içeren tehlikeli, öngörülemeyen durumlara müdahale etmeleri istenmektedir. Bu görev hattı operasyonlarının sınırlı mevcut kaynaklarla ve kayda değer zaman kısıtlamalarının getirdiği ek baskıyla gerçekleştirilmesi beklenmektedir.

Tükenmişlik, zor ve zorlu iş durumlarına uzun süre maruz kalmanın ciddi bir olumsuz etkisidir (Todd vd., 2019). Genel olarak tükenmişlik tanımlarında öne çıkarılan; bireyin işiyle ilgili olarak yaşadığı duygusal yorgunluk, kişisel başarısızlık duygusu ve diğer insanlara karşı duyarsızlaşmasıdır. İtfaiye çalışanları için tükenmişlik, sıkça karşılaşılan travmatik olaylardan, uzun çalışma saatlerinden ve fiziksel zorluklardan kaynaklanabilmektedir (Akcanbaş ve Zor, 2021). Tükenmişlik kavramı duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları ile kavramsallaştırılmıştır (Ergin, 1992).

Literatürde, itfaiyecilerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi üzerine yapılan çalışmalar, bu faktörlerin yanı sıra iş-yaşam dengesi, sosyal destek ve kurumsal faktörler gibi birçok değişkeni içermektedir. Aynı zamanda tükenmişlik ile iş doyumu arasında negatif bir korelasyon olduğunu ve iş arkadaşları arasındaki sosyal desteğin tükenmişliğin etkilerine karşı önemli bir tampon olduğunu ortaya koymaktadır (Basinska,2012; Katsavouni ve ark.,2016).

Tükenmişlik, acil durum personeline yorgunluk, travma sonrası gibi olumsuz etkilerle bağlantılı olan karmaşık bir kavramdır. İtfaiye çalışanlarında tükenmişlik, yoğun stres, duygusal yük ve iş gereksinimleri nedeniyle ortaya çıkan bir durumdur. İtfaiye çalışanlarının maruz kaldığı zorluklar ve acil durumların doğası, tükenmişliğin sıklıkla görülen bir durum olmasına neden olur. İtfaiye çalışanlarında tükenmişliğin bazı özellikleri şunlardır (Arı ve Bal, 2008);

Duygusal Tükenmişlik: İtfaiye çalışanlarında duygusal tükenmişlik, sürekli olarak yoğun duygusal tepkiler verme ve başkalarının acılarına tanık olma sonucunda ortaya çıkar. Uzun süreli acil durumlar ve travmatik olaylarla başa çıkma, itfaiyecilerin duygusal enerjilerini tüketebilir ve empati yeteneklerini zorlayabilir.

Fiziksel Tükenmişlik: İtfaiye çalışanlarının işi, fiziksel olarak ağır ve zorlayıcı olabilir. Uzun saatler boyunca yoğun bir şekilde çalışmak, ağır ekipman taşımak ve zorlu koşullarda müdahale etmek, fiziksel tükenmişliğe yol açabilir. Bu da itfaiye çalışanlarının enerji seviyelerini azaltır ve performanslarını olumsuz etkiler.

Duygusal Uyum Zorlukları: İtfaiye çalışanlarının düzenli olarak stresli ve travmatik olaylarla karşılaşması, duygusal uyum zorluklarına yol açabilir. Bu durum, iş ve özel hayat arasında sağlıklı bir denge kurmayı zorlaştırabilir. İtfaiye çalışanları, işten kaynaklanan stresi ev yaşamlarına taşıyabilir ve ilişkilerinde zorluklar yaşayabilir.

İş Performansında Azalma: Tükenmişlik, itfaiye çalışanlarının iş performansında azalmaya yol açabilir. Yorgunluk, motivasyon eksikliği ve duygusal tükenmişlik, itfaiyecilerin dikkatlerini dağıtabilir, karar verme yeteneklerini etkileyebilir ve hata yapma olasılığını artırabilir. Bu da hizmet kalitesini olumsuz etkileyebilir ve işyerinde verimlilik düşüşüne neden olabilir.

Sağlık Sorunları: İtfaiye çalışanlarında tükenmişlik, fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına katkıda bulunabilir. Sürekli stres altında çalışmak, uyku sorunları, yüksek tansiyon, depresyon, kaygı gibi sağlık sorunlarına yol açabilir. Bu da itfaiye çalışanlarının genel sağlığını olumsuz etkileyebilir.

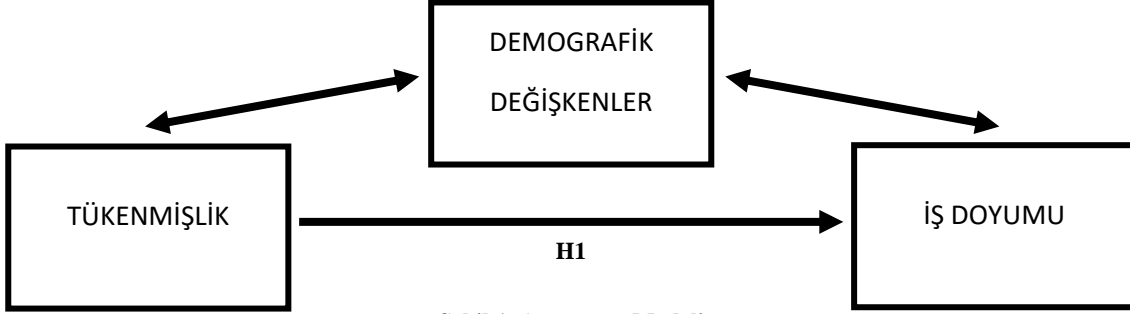
İtfaiye çalışanlarında tükenmişlik, hem bireylerin hem de teşkilatın sağlığı ve başarısı için önemli bir sorundur. Tükenmişliği yönetmek ve çalışanların iyi bir ruh hali ve sağlık durumuyla işlerini sürdürebilmelerini sağlamak, itfaiye teşkilatlarının sürdürülebilirliği ve etkinliği açısından kritik bir öneme sahiptir.

Sonuç olarak, itfaiye çalışanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik araştırmalar, bu alanda çalışan bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlığını korumak, iş performansını artırmak ve kurumsal başarıyı sürdürmek için büyük bir önem taşımaktadır. Bu

nedenle, bu konuda yapılan araştırmaların sayısının artırılması ve elde edilen bulguların pratiğe dökülmesi büyük bir önem arz etmektedir.

2. Yöntem

İtfaiyecilik meslek personelinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin tespiti tükenmişlik ile iş doyumu ilişkisinin ortaya koyulması amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmanın yöntemi nicel yöntemin anket tekniğidir. Bu araştırmanın modeli aşağıda şekil 1'deki şekilde kurgulanmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Model kapsamında tükenmişliğin, iş doyumu üzerindeki etkisi IBM AMOS paket programı ile yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ile analize tabi tutulmuştur. Ayrıca tükenmişliğin ve iş doyumunun anket formunda katılımcıların demografik dağılımını ölçmek adına toplanan verileri ile anlamlı farklarını ortaya koymak adına modele demografik değişkenler eklenmiş ve her bir değişken ile demografik veriler arasında fark testleri IBM SPSS paket programı ile analiz edilmiştir.

Araştırma modeli literatür ile uyumlu şekilde kurgulanmıştır. Daha önce aynı model sağlık çalışanları (Öztürk vd., 2020; Sünter vd., 2006; Erol vd., 2007), Öğretmenler (Avşaroğlu vd., 2005; Karaarslan vd., 2020), muhasebe çalışanları (Ay ve Avşaroğlu, 2010), kabin ekipleri (Günay, 2018) ve banka çalışanları (Güner vd., 2014) üzerinde uygulanmıştır. Bu araştırma kapsamında ve değişkenlerin düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılıklarının ortaya koyulması adına geliştirilen hipotezler aşağıda tablo 1'de yansıtılmıştır.

H1	İtfaiyecilerin tükenmişlik düzeyi, iş doyumunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.
H2	İtfaiyecilerin cinsiyetlerine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır
H3	İtfaiyecilerin cinsiyetlerine göre iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır
H4	İtfaiyecilerin medeni durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır
H5	İtfaiyecilerin medeni durumlarına göre iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır
H6	İtfaiyecilerin yaş gruplarına göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır
H7	İtfaiyecilerin yaş gruplarına göre iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır
H8	İtfaiyecilerin eğitim düzeylerine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır
H9	İtfaiyecilerin eğitim düzeylerine göre iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır
H10	İtfaiyecilerin mesleki deneyim düzeylerine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır
H11	İtfaiyecilerin mesleki deneyim düzeylerine göre iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır
H12	İtfaiyecilerin görev bölgelerine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır
H13	İtfaiyecilerin görev bölgelerine göre iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır

Tablo 1. Araştırma Hipotezleri

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye'de itfaiyecilik görevini yürüten personel oluşturmaktadır. Bu doğrultuda tüm şehirlerdeki itfaiye personeline ulaşmak üzere online anket formu hazırlanarak illerdeki itfaiye gruplarında paylaşılmıştır. Anketler online olarak uygulanarak basit tesadüfi

örneklem yöntemiyle ve gönüllülük esasına göre Türkiye'nin her bölgesindeki itfaiyecilere uygulanmıştır. Toplam 309 katılımcı gönüllülük esaslı ankete geri dönüş yapmıştır. Katılımcıların demografik dağılımı aşağıda bulgular kısmında tablo 2'de belirtilmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgilerinin toplanması amacıyla 6 soru yöneltilmiştir. İkinci bölümde katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin ölçümü için Türkçe geçerliliği Ergin (1992) tarafından gerçekleştirilen 22 madde ve Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma (D) ve Kişisel Başarı (KB) alt boyutlarından oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeği 5'li likert tipinde uyarlanarak kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılan 20 maddelik ve içsel ve dışsal alt boyutları bulunan ve tüm maddeleri ile genel iş doyumu düzeyini ölçen Minnesota İş Doyum Ölçeği beşli likert tipinde uyarlanarak kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formunun etik kurul izni Iğdır Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Başkanlığı'ndan alınmıştır.

3. Bulgular

Araştırma ölçeklerinin analizleri IBM SPSS ve AMOS paket programlarıyla gerçekleştirilmiştir. Analizlerin ilk adımında ölçeklerin tanımlayıcı analizleri ve güvenilirlik analizleri ve hipotez testlerinin öncülü ilişki analizleri gerçekleştirilmiştir. Söz konusu analizlere dair çıktılar aşağıda tablo 2 ve 3'te paylaşılmıştır.

		N	%
Cinsiyet	Kadın	6	1,9
	Erkek	303	98,1
Medeni durum	Bekâr	71	23,0
	Evli	238	77,0
Yaş	25 yaş ve altı	38	12,3
	26-32 yaş	59	19,1
	33-38 yaş	121	39,2
	39-45 yaş	59	19,1
	46-51 yaş	15	4,9
	52-57 yaş	14	4,5
	58 yaş ve üstü	3	1,0
Eğitim	Ortaöğretim	72	23,3
	Ön lisans	85	27,5
	Lisans	125	40,5
	Lisansüstü	27	8,7
Bölge	Akdeniz	29	9,4
	Doğu Anadolu	13	4,2
	Ege	101	32,7
	Güneydoğu	14	4,5
	İç Anadolu	17	5,5
	Karadeniz	15	4,9
	Marmara	120	38,8

Kıdem	1-5 Yıl	77	24,9
	6-10 Yıl	75	24,3
	11-15 Yıl	103	33,3
	16-20 Yıl	26	8,4
	21 ve üstü	28	9,1
Toplam		309	100,0

Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Dağılımı

Tablo 2’de yer alan verilere göre katılımcıların bazı sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların %98,1’ni erkeklerin (303 kişi), %1,9’nu kadınların (6 kişi) oluşturduğunu ve bunların %77’sinin evli (238), %23’nün bekar (71) olduğu görülmektedir.

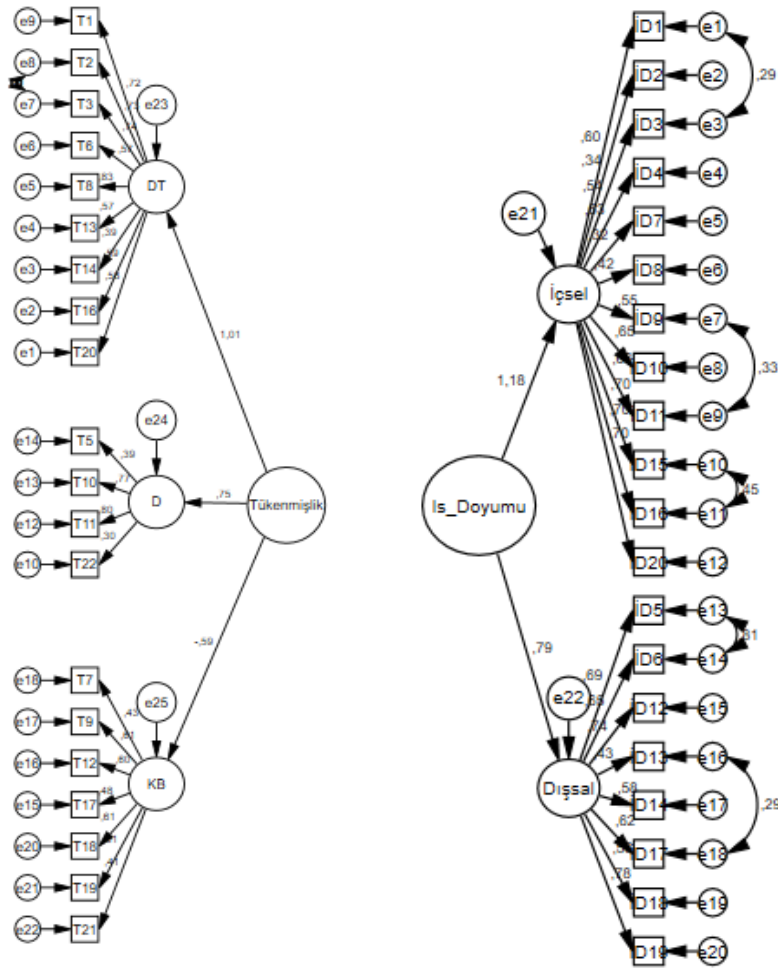
Tablo 2’de yer alan verilere göre katılımcıların diğer sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde ise; katılımcıların %12,3’ü (38 kişi) 25 yaş ve altı, %19,1’i (59 kişi) 26-32 yaş arası, %39,2’si (121 kişi) 33-38 yaş arası, %19,1’i (59 kişi) 39-45 yaş arası, %4,9’u (15 kişi) 46-51 yaş arası, %4,5’i (14 kişi) 52-57 yaş arası, %1’i (3 kişi) 58 yaş ve üstü olduğu; %23,3’ü (72 kişi) ortaöğretim, %27,5’i (85 kişi) ön lisans (2 yıllık), %40,5’i (125 kişi) lisans (4 yıllık) ve %8,7’si (27 kişi) lisansüstü (yüksek lisans veya doktora) eğitimi aldığı; %9,4’ü (29 kişi) Akdeniz, %4,2’si (13 kişi) Doğu Anadolu, %32,7’si (101 kişi) Ege, %4,5’i (14 kişi) Güneydoğu Anadolu, %5,5’i (17 kişi) İç Anadolu, %4,9’u (15 kişi) Karadeniz, %38,8’i (120 kişi) Marmara bölgesinde olduğu; %24,9’u (77 kişi) 1-5 yıl, %24,3’ü (75 kişi) 6-10 yıl, %33,3’ü (103 kişi) 11-15 yıl, %8,4’ü (26 kişi) 16-20 yıl, %9,1’i (28 kişi) 21 yıl ve üstü aralığında kıdemli olduğu gözlemlenmiştir.

	Ort.	Std. Sapma	Skewness Kurtosis	Cronbach alfa	Korelasyon değerleri		
Tükenmişlik	2,816	,364	0,465 / -0,017	0,693	1		
*Duyusal Tükenme	2,387	,752		0,857	1		
*Duyarsızlaşma	1,846	,677		0,638	,640**	1	
*Kişisel Başarı	3,952	,551		0,737	-,456**	-,355**	1
İş Doymu	3,346	,722	-0,162 / -0,230	0,913	-,497**	1	
*İçsel	3,587	,685		0,853	1		
*Dışsal	2,984	,901		0,857	,754**	1	

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler-Güvenilirlik Testleri-İlişki Analizleri

Değişkenlerin ortalama değerlerine bakıldığında itfaiyecilerin tükenmişlik düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Kişisel başarı boyutunun yüksek kabul edilebilecek ortalama değeri itfaiyecilerin kendilerini başarılı addettiklerini göstermektedir. İş doyumunun da ortalama değerlerin üzerindedir. Değişkenlerin ve alt boyutlarının cronbach alfa değerleri ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Değişkenlere ait skewness-kurtosis değerleri +1/-1 referans aralığında olduğundan verinin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmış ve analizlerde parametrik testler tercih edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013: 79). Ayrıca korelasyon değerleri de değişkenlerin ve kendi içlerinde alt boyutlarının birbiri ile ilişkili olduğunu yansıtmakta ve hipotez testlerine sınanmasına uygun bir veri seti olduğunu yansıtmaktadır. Tükenmişlik ölçeğinde kişisel başarı alt boyutu duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutu ile ters yönlü bir ilişki yansıtmaktadır.

Ölçeklere dair tanımlayıcı, güvenilirlik, normal dağılım testleri ve ilişki analizlerinin ardından yapı geçerliliğinin ortaya koyulması adına AMOS paket programı üzerinden modern analiz tekniklerinden yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin DFA modelleri aşağıda şekil 2’de yansıtılmıştır.



*DT-Duygusal Tükenme, D-Duyarsızlaşma, KB-Kişisel Başarı, İçsel-İçsel Doyum, Dışsal-Dışsal Doyum

Şekil 2. Ölçeklerin DFA Modelleri

Tükenmişlik ölçeğinin DFA analizinde faktör yükü 0,30 değerinin altında olduğundan iki madde analizlerin dışında bırakılmıştır. DFA analizlerinin ortaya koyduğu model uyum değerleri aşağıda tablo 4'te paylaşılmıştır.

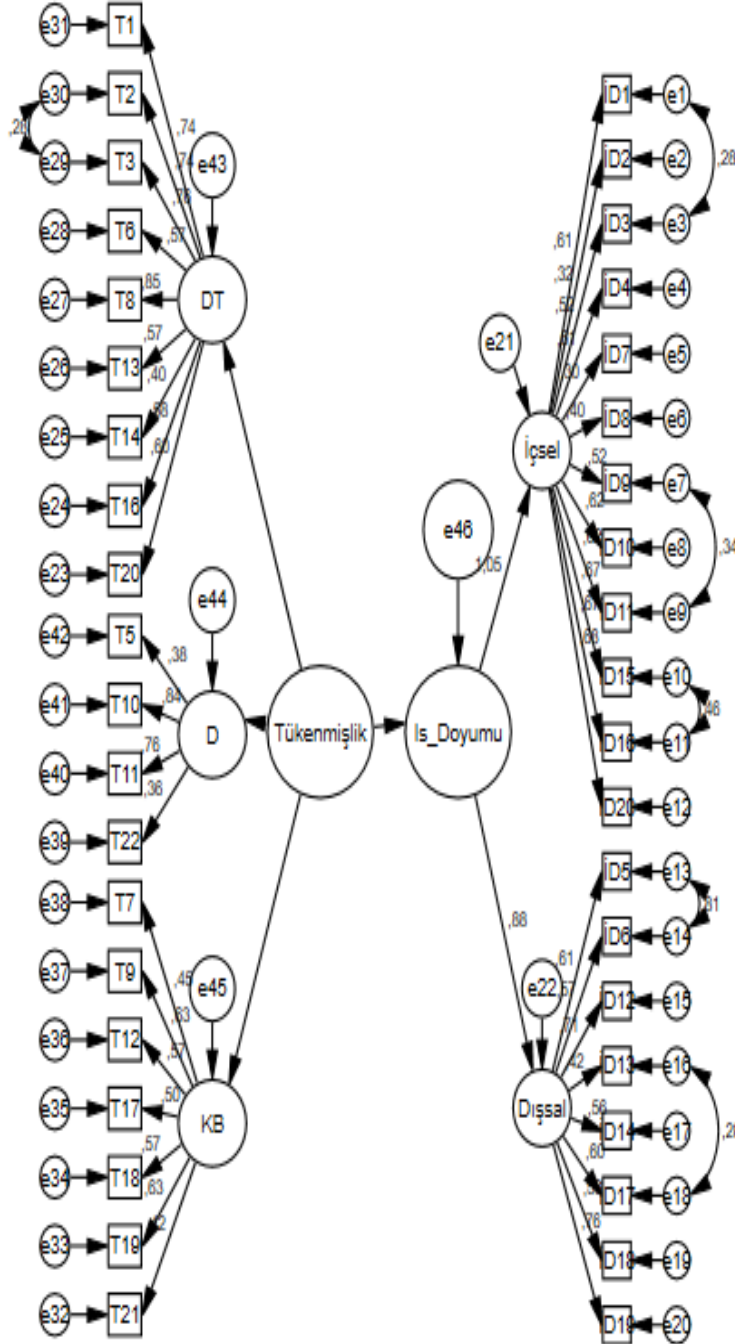
Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Tükenmişlik DFA	İş Doyumu DFA	Sonuç
χ^2/sd	≤ 3	$\leq 4-5$	1,755	2,984	İyi Uyum
NNFI(TLI)	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,923	0,922	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,934	0,902	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,933	0,899	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,05	0,08	İyi Uyum /KEU
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,912	0,854	İyi Uyum / KEU
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,80	0,888	0,854	Kabul Edilebilir Uyum

*KEU-Kabul Edilebilir Uyum

Referans Değerler İçin Kaynak: Anderson ve Gerbing, 1984; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidell, 2013.

Tablo 4. Ölçekler DFA Model Uyum Değerleri

Ölçeklerin faktör dağılımları tükenmişlik değişkeni alt boyutlarında faktör yüklerinin 0,828 ile 0,305 aralığında, iş doyumu alt boyutlarının faktör yüklerinin 0,779 ile 0,318 aralığında olduğu bulunmuştur. Ölçeklere dair yapı geçerliliği teyit edildikten sonra hipotez testlerine geçilmiştir. H1 hipotezinin testi için kurulan model aşağıda şekil 3'te yansıtılmıştır.



*DT-Duygusal Tükenme, D-Duyarsızlaşma, KB-Kişisel Başarı, İçsel-İçsel Doyum, Dışsal-Dışsal Doyum
Şekil 3. Araştırma Modeli YEM

Şekil 3'te yansıtılan YEM'e ait model uyum değerleri etki katsayıları aşağıda tablo 5'te paylaşılmıştır.

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Değerleri	Sonuç
x2/sd	≤3	≤4-5	2,012	İyi Uyum
NNFI(TLI)	≥ 0,95	0,94-0,90	0,898	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	≥ 0,95	0,94-0,90	0,886	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	≥ 0,95	0,94-0,90	0,902	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	≤ 0,05	0,06-0,08	0,057	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	≥ 0,90	0,89-0,85	0,86	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	≥ 0,90	0,89-0,80	0,81	Kabul Edilebilir Uyum
Model Yol Katsayıları ve Etki Büyüklükleri				
Etkilenen ← Etkileyen	p	Beta (β)	R ²	Etki Büyüklüğü
İş Doyumu <--- Tükenmişlik	***	0,197	0,247	Orta Düzey Etki

Kaynak: Anderson ve Gerbing, 1984; Yılmaz vd., 2009; Tabachnick ve Fidell, 2013.

Tablo 5. YEM Uyum İndeks Değerleri ve Etki Katsayıları

Tablo 5'te paylaşılan uyum indeks değeri ile modele ait değerler göz önünde bulundurulduğunda kurulan modelin uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir. Model yol katsayıları ve etki büyüklükleri göz önünde bulundurularak "İtfaiyecilerin tükenmişlik düzeyinin iş doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır" ifadeli H1 hipotezi doğrulanmıştır ($p < 0,05$; $\beta = 0,197$). Özellikle tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarının iş doyumunu ile yoğun ilişkisinin bulunduğu gözlenmiştir.

Demografik değişkenler ile araştırma değişkenlerin anlamlı farklarına dair kurulan diğer hipotezlerin testi için fark testleri gerçekleştirilmiştir. Aşağıda tablo 6'da katılımcıların cinsiyet ve medeni durumlarına göre tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin anlamlı farkının bulunup bulunmadığının tespiti için gerçekleştirilen bağımsız değişken t-testi sonuçları yansıtılmıştır.

	Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p	Hipotezler
Tükenmişlik - Cinsiyet	Kadın	6	2,553	0,372	-1,794	307	0,940	H2 Ret
	Erkek	303	2,822	0,363				
İş Doyumu - Cinsiyet	Kadın	6	4,4	0,300	3,681	307	0,045	H3 Kabul
	Erkek	303	3,32	0,713				
Tükenmişlik – Medeni Durum	Evli	238	2,824	0,409	-0,695	307	0,107	H4 Ret
	Bekâr	71	2,790	0,350				
İş Doyumu - Medeni Durum	Evli	238	3,298	0,832	2,130	307	0,007	H5 Kabul
	Bekâr	71	3,505	0,681				

Tablo 6. Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi Sonuçları

Tablo 6'daki bulgular göz önünde bulundurularak; homojen dağılım göstermese de kadınların iş doyumunun erkeklere göre daha yüksek olduğu, bekârların evlilere göre iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmektedir. Tükenmişliğin cinsiyet ve medeni duruma göre anlamlı farkının bulunmadığı, iş doyumunsa cinsiyete göre ($p = 0,045$, $t = 3,681$, $df = 307$) ve medeni duruma göre ($p = 0,007$, $t = 2,130$, $df = 307$) anlamlı farkının bulunduğu bulgulanmıştır. Bu doğrultuda H2 ve H4 reddedilmiş, H3 ve H5 kabul edilmiştir.

Diğer demografik değişkenler ile tükenmişlik ve iş doyumunu değişkenlerinin anlamlı farkının bulunup bulunmadığının test edilmesi adına tek yönlü ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir. Aşağıda tablo 7'de ANOVA analiz sonuçları paylaşılmıştır. Anlamlı fark tespit edilen gruplara dair detaylara Games Howell Post Hoc Testi gerçekleştirilerek ulaşılmıştır.

	Fark Yansıtan Gruplar	N	Ortalama Farkı	Std. Sapma	F	df	p	Hipotezler
Tükenmişlik - Yaş	-				0,699	6/302	0,650	H6 Ret
İş Doyumu - Yaş	-				1,493	6/302	0,180	H7 Ret
Tükenmişlik – Eğitim	-				2,449	3/305	0,064	H8 Ret
İş Doyumu - Eğitim	-				2,039	3/305	0,108	H9 Ret
Tükenmişlik – Mesleki kıdem	1-5 yıl / 6-10 yıl	77 / 75	-,19267*	0,06209	3,000	4/304	0,019	H10 Kabul
İş Doyumu – Mesleki kıdem	1-5 yıl / 6-10 yıl / 11-15 yıl	77 / 75 / 103	,50886* / ,46713*	0,12061 / 0,10168	6,753	4/304	0,000	H11 Kabul
Tükenmişlik – Görev Bölgeleri	-				0,541	6/302	0,777	H12 Ret
İş Doyumu – Görev Bölgeleri	-				1,091	6/302	0,367	H13 Ret

Tablo 7. ANOVA Analiz Sonuçları

Tablo 7’deki ANOVA analizi sonuçları tükenmişlik ve iş doyumunun yaşa (H6-H7 ret), eğitime (H8-H9 ret) ve görev bölgelerine (H12-H13 ret) göre anlamlı farkının bulunmadığını ortaya koymuştur. Mesleki kıdem yönünden ise itfaiyecilik mesleğinde ilk 5 yılı içinde olanlar ile 6 ila 10 yıllık deneyime sahip olanlar arasında anlamlı farkın bulunduğu ($p=0,019$, $F=3,000$, $df=4/304$) görülmektedir. İş doyumunu yönündense meslekte ilk 5 yılı içinde olanların hem 6 ila 10 yıllık kıdeme sahip olanlardan hem de 11 ila 15 yıllık kıdeme sahip olanlardan anlamlı farkının bulunduğu ($p=0,000$, $F=6,753$, $df=4/304$) ortaya koyulmuştur (H10-H11 Kabul).

Sonuç ve Değerlendirme

Son yıllarda çalışanların refahı ve iş doyumunu, araştırmacıların ve benzer kuruluşların büyük ilgisini çekmektedir. Bireyin iş deneyimlerini algılaması ve değerlendirmesi olarak tanımlanan iş doyumunu, kurumsal performans, çalışanların elde tutulması ve genel iş performansında çok önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Eş zamanlı olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalmasıyla karakterize edilen tükenmişlik kavramı hem bireyler hem de örgütler açısından olumsuz sonuçlara yol açan önemli bir mesleki tehlike olarak ön plana çıkmaktadır.

Kamu güvenliği meslekleri alanında itfaiye çalışanları, toplulukların korunmasında ve acil durumlara müdahale edilmesinde hayati bir rol oynamaktadır. İtfaiyeciler işleri gereği sıklıkla yaşamı tehdit eden risklerle karşı karşıya kalmakta, travmatik olaylara tanık olmakta ve öngörülemeyen, yüksek stresli durumlarda kalmaktadırlar. Sonuç olarak, itfaiye çalışanları arasında iş doyumunun belirleyicilerini ve tükenmişliğin yaygınlığını anlamak, onların refahını, organizasyonel etkinliğini ve kaliteli acil durum hizmetlerinin sağlanmasını sağlamak için büyük önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın demografik dağılım bulgularında erkek itfaiyecilerin oranının yüksekliği dikkat çekmiştir. İtfaiyecilik mesleğinde erkeklerin çoğunlukta olmasının birkaç nedeni bulunmaktadır. İlk olarak, tarihsel gelenekler belirleyicidir. İtfaiyecilik mesleği, tarihsel olarak erkekler

arasında daha yaygın olarak görülen bir meslek olarak başlamıştır. Bu tür mesleklerdeki geleneksel cinsiyet rolleri ve algıları, uzun yıllar boyunca bu mesleğin erkekler arasında yoğunlaşmasına katkıda bulunmuştur. İkinci neden olarak fiziksel zorluklardır. İtfaiyecilik, fiziksel olarak zorlu bir meslek olarak kabul edilir. Yangın söndürme, kurtarma operasyonları ve acil durum müdahaleleri, güç, dayanıklılık ve fiziksel uygunluk gerektirir. Bu nedenle, bazı kültürel inançlar ve cinsiyet stereotipleri, bu mesleğin daha çok erkekler için olduğu fikrini desteklemiş olabilir. Üçüncü neden toplumsal algılar olabilir. İtfaiyecilik mesleği, toplumda genellikle erkek kahramanlar ve kurtarıcılarla ilişkilendirilmiştir. Bu algılar, erkeklerin bu tür meslekleri tercih etmelerine veya daha fazla ilgi göstermelerine yol açabilir. Dördüncü neden ise tercihler ve ilgi alanlarıdır. Bireylerin meslek seçimleri genellikle kişisel tercihlere ve ilgi alanlarına dayanır. Bazı kadınlar itfaiyecilik gibi fiziksel zorluklar içeren meslekleri tercih edebilirken, çoğunlukla erkeklerin bu tür mesleklerdeki ilgisi daha yüksek olabilir.

Her ne kadar araştırmaya katılan katılımcıların çoğunluğu erkek olsa da bu durum değişmektedir. Günümüzde birçok ülkede, kadınların itfaiyecilik mesleğine katılımı artmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve fırsat eşitliği konularındaki farkındalığın artmasıyla birlikte, kadınlar da bu tür mesleklerde daha fazla yer almaya başlamışlardır. İtfaiyecilik gibi mesleklerde cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele ve cinsiyet dengesinin sağlanması, daha çeşitli ve kapsayıcı bir işgücünün oluşturulmasına yardımcı olabilir.

İtfaiyeciler üzerine gerçekleştirilen çalışmalara dair literatür araştırması neticesinde; belediye hizmetlerine gönüllü katılım ve gönüllü itfaiyecilik üzerine değerlendirmeler sunan betimsel bir çalışmaya (Pektaş, 2017), İstanbul itfaiyecilerinin travma sonrası stres belirtilerini inceleyen bir iş sağlığı güvenliği çalışmasına (Akcanbas ve Zor, 2021), itfaiyecilerde travmatik stres belirtilerinin belirleyicilerini ele alan bir klinik psikoloji araştırmasına (Sofuoğlu ve Cankardaş, 2022) rastlanmıştır. Diğer itfaiyecilerden bahseden çalışmalarda ise itfaiyeciler için ekipman ve materyal tasarımları ve kurtarma yöntemlerine dair öneriler sunulmuştur. Ancak itfaiyecilerin tükenmişlikleri ve iş doyumları üzerine gerçekleştirilmiş benzer bir çalışmaya rastlanamamıştır.

Tükenmişliğin iş doyumunu üzerindeki etkisini ölçen araştırma modeli daha önce farklı meslek grupları ile çalışılmış olsa da itfaiyeciler üzerinde uygulandığı bir çalışmaya gerçekleştirilen literatür çalışmasında rastlanmamıştır. Bu da araştırmanın özgün değerini yansıtmaktadır.

Bu araştırma verilerinin analizleri sonucu itfaiyecilerinin tükenmişlik düzeylerinin iş doyumunu düzeylerini anlamlı şekilde etkilediği bulgulanmıştır. Ayrıca cinsiyet ve medeni duruma göre tükenmişlik düzeylerinin anlamlı şekilde farklılaşmadığı ama iş doyumunun anlamlı şekilde farkının bulunduğu bulgulanmıştır. Yaş, eğitim ve görev bölgesine göre iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin anlamlı farkının bulunmadığı ama mesleki kıdem gruplarına göre tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin anlamlı farkının bulunduğu bulgulara ulaşılmıştır. Tükenmişlik ile iş doyumunun negatif yönlü anlamlı bir ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Ortalama değerleri üzerinden değerlendirildiğinde itfaiyecilerin tükenmişlik düzeylerinin düşük, iş doyumlarının yüksek kabul edilebileceği söylenebilir.

Literatürdeki araştırma konularını farklı meslek grupları ile ele alan çalışmaların bulguları incelendiğinde;

Daha önce aynı modeli sağlık çalışanlarına uygulayan Öztürk ve arkadaşları (2020) ile uyumlu şekilde bu çalışmada tükenmişliğin iş doyumunu etkilediği bulgulanmıştır. Modeli sağlık çalışanlarına uygulayan Sünter ve arkadaşları (2006) ile Erol ve arkadaşları (2007) sadece tanımlayıcı düzeyde değerlendirmelerde bulunup tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin grup farklılıklarını incelemişler ve bu araştırmanın bulguları ile uyumlu şekilde kıdeme göre değişkenlerin anlamlı farklılıklar gösterdiğini bulgulanmışlardır. Modeli öğretmenlere uygulayan Avşaroğlu ve arkadaşları (2005) tükenmişlik ve iş doyumunun ilişkisinin bulunmadığını, Karaarslan ve arkadaşları (2020) ise grup farklarını inceledikleri çalışmalarında mesleki kıdeme

göre tükenmişlik ve iş doyumunun anlamlı farklılığının bulunduğunu bulgulamışlardır. Modeli muhasebe çalışanlarına uygulayan Ay ve Avşaroğlu (2010) ise sadece grup farklarına odaklandıkları çalışmalarında mesleki kıdem ile anlamlı farkların yanında cinsiyet, çalışanların bölgeleri, çalışma biçimleri ve iş yeri türü değişkenlerine göre de anlamlı farkları bulgulamışlardır. Banka çalışanlarına modeli uygulayan Güner ve arkadaşları (2014) grup farklılıklarına odaklandıkları çalışmalarında tükenmişlik ve iş doyumunun negatif yönlü anlamlı ilişkisini bu araştırma ile uyumlu biçimde bulgulamışlardır. Mesleki kıdeme göre tükenmişlik ve iş doyumunun anlamlı farklılıklar gösterdiği bulgularının yanında, cinsiyete göre iş doyumunun anlamlı farkının bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Bu araştırmanın bulgularından farklı olarak yaş, eğitim değişkenlerine göre de anlamlı farklılıkların bulunduğunu bulgulamışlardır. Modeli kabin ekiplerine uygulayan Günay (2018) ise benzer biçimde tükenmişlik ve iş doyumunu arasında negatif yönlü anlamlı ilişkinin bulunduğunu bulgulamış ancak grup farklarına dair testlerinde demografik değişkenlerden herhangi biri ile tükenmişlik ve iş doyumunun anlamlı farklar ortaya koymadığını bulgulamıştır.

İş doyumunu ve tükenmişliği ele alan önceki araştırmalar, farklı mesleki ortamlardaki çalışanlar arasında iş doyumunu ve tükenmişliği etkileyen çeşitli faktörleri araştırmıştır. Ancak itfaiye teşkilatındaki işin benzersiz doğası, özel dikkat gerektiren farklı zorluklar ve stres etkenleri sunar. Uzun çalışma saatleri, travmatik olaylara maruz kalma, fiziksel talepler ve yüksek basınçlı durumlarda ekip çalışması ve koordinasyon ihtiyacı gibi faktörler, çalışma ortamlarının karmaşıklığına sebep olmaktadır.

İtfaiye çalışanlarının iş doyumunu seviyelerinin incelenmesi; ödüller, tanınma, iş-yaşam dengesi ve kariyer gelişimi fırsatları gibi hususlar da dahil olmak üzere işlerinden genel memnuniyetleri hakkında fikir verebilir. Benzer şekilde tükenmişlik seviyelerinin araştırılması, itfaiye bağlamında duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın yaygınlığına ve etkisine ışık tutabilir.

Ayrıca, itfaiye çalışanları arasında iş doyumunu ve tükenmişliğin belirleyicilerinin anlaşılması, iş tatminini artırmak, tükenmişliği azaltmak ve sonuçta bu temel kamu güvenliği profesyonellerinin refahını ve performansını iyileştirmek için hedeflenen müdahalelerin ve organizasyonel stratejilerin geliştirilmesine bilgi sağlayabilir.

Sonuç olarak, itfaiye çalışanları arasında iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin belirleyicilerini araştırmak, karşılaştıkları benzersiz zorlukları anlamak ve onların refahını artırmak açısından çok önemlidir. Bu araştırmanın bulgularını dikkate alacak belediyelerin; itfaiye personelinin mevcut tükenmişlik düzeyini aşağıya çekmek adına, kurum içi çeşitli faaliyetler organize etmelidir. Kurumlar, spesifik bir meslek grubu olan itfaiyecilerin iş doyumunun ve tükenmişlik düzeylerinin nüanslarını anlayarak, onların zihinsel ve duygusal sağlığını geliştirmek için hedefe yönelik müdahaleler ve destek sistemleri geliştirebilir, itfaiye operasyonlarının etkinliğine ve toplumun güvenliğine katkıda bulunabilir. İtfaiye çalışanlarında iş doyumunu artırmak ve tükenmişliği azaltmak için psikososyal risk faktörleri yeterince tanımlanmalı, destekleyici bir iş ortamı oluşturulmalı, eğitim ve gelişim fırsatları sağlanmalı, duygusal destek sağlanmalı, iş-özel hayat dengesi desteklenmeli, ödüllendirme ve tanıma yapılmalı, stres yönetimi programları uygulanmalıdır. Bu önlemler çalışanların motivasyonunu artırarak iş doyumunu yükseltirken tükenmişliği azaltmaya yardımcı olabilir. Bu alanda katkı sunmayı düşünen araştırmacılara; bu modele performans ve motivasyon gibi değişkenleri ekleyerek araştırma çıktılarını çeşitlendirilebilecekleri ve literatüre katkılarda bulunabilecekleri önerilebilir.

Bu araştırma uygulandığı zaman döngüsünde mevcut itfaiye personelinin görüşlerini yansıttığından, araştırmanın zamansal açıdan sınırlılığı bulunmaktadır. Ayrıca araştırmanın itfaiye personeline uygulanması bir diğer sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu araştırma modelinin farklı meslek gruplarına uygulanmasıyla, bu araştırma bulgularının genellenmesine katkıda bulunulabilir.

Kaynakça

- Akcanbas, M. ve Zor, V. (2021). İstanbul'daki İtfaiyecilerde Travma Sonrası Stres Belirtilerinin İncelenmesi . *OHS ACADEMY* , 4(3), 37-47 .
- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2): 155-173.
- Arı, G. S. ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Avşaroğlu, S., Engin Deniz, M. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Ay, M. ve Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi 1-Mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1170-1189.
- Baycan, F.A., (1985). *Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi*. Boğaziçi Üniversitesi Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul.
- Basinska BA, Wiciak I. (2012). Fatigue and professional burnout in police officers and firefighters. *Intern Secur*, 4, 265–273.
- Beaton R., Murphy S., Johnson C., Pike K., & Corneil W. (1999). Coping responses and posttraumatic stress symptomatology in urban fire service personnel. *J Trauma Stress*. 12(2):293-308.
- Bennett, J.A. (1998). *The relationship between burnout and job satisfaction amongst fire fighters in a local authority*. [Yayımlanmamış Doktora tezi], Unisa.
- Çayalan, H. (2021). Akademisyenlerin Dedikodu Algılarının İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi. H. Derin (Ed.) *Sosyo-Politik Konulara Aktüel Yaklaşımlar* (107-132) içinde, İKSAD Yayınları, Ankara.
- Çelikkalp, Ü., Temel, M. ve Bilgiç, Ş. (2019). Akademisyenlerin iş doyumu ve etkileyen faktörler. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 59-66.
- Günay, A. (2018). *Kabin ekiplerinde iş doyumu ve tükenmişlik sendromu* Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış doktora tezi, Eskişehir.
- Güner, F., Çiçek, H. ve Can, A. (2014). Banka çalışanlarının mesleki stres ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3).
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi, 22th September 1992 Ankara (Turkey)*.
- Erol, A., Sariçiçek, A. ve Gülseren, Ş. (2007). Asistan hekimlerde tükenmişlik: İş doyumu ve depresyonla ilişkisi. *Anadolu psikiyatri dergisi*, 8(4), 241-247.
- Hilabi, I.I., Saputra, A.R., Siti, & Nurhasanah (2020). A new decade for social changes. *Technium Social Sciences Journal*, (11), 180-202.
- Karaaslan, İ., Uslu, T. ve Esen, S. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Journal of Health and Sport Sciences*, 3(1), 7-18.
- Katsavouni F, Bebetos E, Malliou P, Beneka A. (2016). The relationship between burnout, PTSD symptoms and injuries in firefighters. *Occup Med.*, 66, 32–37.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4).
- Luthans, F. (1973). *Organizational Behavior*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Maslach, C. (1982). *Burnout- The Cost of Caring*. New Jersey: Englewood Cliffs Prentice Hall.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory manual*. Palo Alto: Ca: Consulting Psychologist Press.
- Öztürk, Z., Çelik, G. ve Örs, E. (2020). Sağlık çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(2), 328-349.

- Pektaş, E. (2017). Gönüllü İtfaiyecilik Örneğinde Türkiye’de Belediye Hizmetlerine Gönüllü Katılım. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(Kayfor 15 Özel Sayısı), 2095-2107.
- Rao, K. S. (2019). Job Satisfaction: A Conceptual Framework. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*. 5(9), 191-198.
- Shirkhanloo, S. (2012). Job satisfaction among software company employees in Bangalore, India. *Asian Journal of Development Matters*, 6, 216-224.
- Sofuoğlu, Z. ve Cankardaş, S. (2022). İtfaiyecilerde travmatik stres belirtilerinin belirleyicileri. *Klinik Psikoloji Dergisi*, 6(2), 182-196.
- Sunter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H. ve Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson Education Limited.
- Todd D. Smith, David M. DeJoy, Mari-Amanda (Aimee) Dyal & Gaojian Huang (2019) Impact of work pressure, work stress and work–family conflict on firefighter burnout, *Archives of Environmental & Occupational Health*, 74(4), 215-222.
- Yılmaz, V., Çelik, H. E. ve Yağız, C. (2009). Çevresel Duyarlılık ve Çevresel Davranışın Ekolojik Ürün Satın Alma Davranışına Etkilerinin Yapısal Eşitlik Modeliyle Araştırılması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 1-14.
- Zhu, Y. (2012). A Review of Job Satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293-298.
- Xi-hua, Z. (2011). Study on Job Burnout and Self-harmony of Firefighters. *Occupation and Health*.

Katkı oranı beyanı

Yazarlar makaleye eşit oranda katkı sunmuşlardır.

Çatışma beyanı

Makalenin yazarları, bu çalışma ile ilgili taraf olabilecek herhangi bir kişi ya da finansal kuruluş ile ilişkileri bulunmadığını dolayısıyla herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan ederler.

Destek ve teşekkür

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.