

**AFETLERE MÜDAHALE EDEN ÖRGÜTLERDEKİ
PERSONELİN İŞGÖREN TATMİNİ İLE BAŞARI ALGISI
ARASINDAKİ KARŞILIKLI İLİŞKİNİN SAPTANMASI:
ERZURUM AFAD ÖRNEĞİ**

*THE MUTUAL RELATIONSHIP BETWEEN THE EMPLOYEE
SATISFACTION AND PERCEPTION OF SUCCESS AMONG THE STAFF OF
DISASTER RESPONSE ORGANISATIONS: ERZURUM AFAD (DEMP,
DISASTER & EMERGENCY MANAGEMENT PRESIDENCY) CASE*

Doç. Dr. Orhan KÜÇÜK

Gümüşhane Üniversitesi İİBF Fakültesi İşletme Bölümü

Hikmet AKYOL

Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sümeyye KAYA BUDAK

Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Nurten KÜÇÜK

Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özet

Ülkemizde doğa afetlerinin sık olarak yaşandığı bilinen bir gerçektir. Yaşanan doğa afetleri sırasında çok sayıda kişi yaşamını yitirmekte ve ekonomik açıdan önemli kayıplar yaşanabilmektedir. Bu duruma bağlı olarak yaşanan afetlere doğru ve etkin bir şekilde müdahale edilip edilmediğinin tartışmalarının sürekli yaşandığına şahit olunmaktadır. Söz konusu doğa afetlerinin meydana gelmesi sonucu önemli kayıpların yaşanması ve akabinde görülen ciddi tartışmalar etkin bir afete müdahale sistemini zorunlu kılmıştır. Bu sistem içerisinde hiç şüphe yok ki arama ve kurtarma örgütlerine önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir. Bu örgütlerde görev alan personelin başarı düzeylerini etkileyecek faktörlerin ortaya konulabilmesi, afete müdahalede başarı düzeyini ve dolayısıyla kurtarılan can sayısını pozitif etkileyebileceğinden önemli olduğu ileri sürülebilir.

Bu araştırma Erzurum Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma Birliği personelinin tatmin düzeyleri ile başarı algıları arasındaki karşılıklı ilişkinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Araştırma için seçilen söz konusu Birlik Türkiye’de halen görev yapmakta olan, AFAD’a bağlı 11 birlikten birisidir. Araştırma bulgusuna göre personelin tatmin düzeyleri ile başarı algıları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Araştırmada işgören tatmini ile başarı algısının alt boyutlarının karşılıklı etkileri ölçülerek, analiz edilmiştir. Söz konusu analizler sonucunda önemli bulgular ortaya konulmuştur.

Bu bulguların araştırmanın yapıldığı Birlik ve benzer örgütler açısından önemli ve yol gösterici yönleri olduğu ileri sürülebilir. Aynı zamanda ileride yapılacak araştırmalara da katkı sağlayabileceği savunulabilir.

Anahtar Kelimeler: İşgören Tatmini, Başarı Algısı, Afete Müdahale Performansı

Abstract

It is a well-known fact that natural disasters occur frequently in our country. During the natural disaster happened, many people lose their lives and there could be essential economic losses as well. Depending on this case, it is seen that there are ongoing discussion whether or not accurate and effective intervention against disaster is feasible. The fact that the occurrence of natural disasters causes significant losses and it is subsequently seen considerable debate has been forced to make an effective disaster response system. There is no doubt that search and rescue organization have important roles and responsibilities in this system. The factors that affect the achievement of the personnel taking part in this organization have to be posed in order to rise the level of success in responding to disaster; thus it can be positive effect to rescue the number of lives.

This research is to aim at evaluating correlation between satisfaction levels and perception of achievement of personnel who work in emergency search and rescue association located in Erzurum. The Association selected for the study is one of 11 working associations which is connected to AFAD (DEMP, Disaster & Emergency Management Presidency) in Turkey. According to the research findings, there is a significant relationship between staff's satisfaction level and perceptions of achievement. In this study, measuring the interaction of the dimensions of employee satisfaction and perception of achievement were analyzed. In this context, these analyzes have revealed significant findings.

It could be argued that these findings are important in terms of direction and guidance to Association where research has been carried out and similar organizations as well. In addition to this, the research may contribute to the future research.

Key Words: Employee Satisfaction, Perception of Achievement, Disaster Response Performance

GİRİŞ

Türkiye coğrafi açıdan doğa afetlerinin sık yaşandığı bir konumda bulunmaktadır. Yaşanan afetler sonrasında birçok kişi yaşamını kaybetmekte ve çok büyük oranlarda maddi zararlar yaşanmaktadır. Doğa afetlerinin yanı sıra son zamanlarda sürekli karşılaşılan maden kazaları, afetlere müdahale yöntemlerinin nasıl olması gerektiği tartışmalarının da sürekli yaşanmasına neden olmaktadır. Görülen afetlerin ve yaşanan tartışmaların bir sonucu olarak etkin ve profesyonel bir afet müdahale sisteminin oluşturulması zorunlu hale gelmiştir.

Ülkemizde bu probleme dönük olarak yürütülen çalışmalar neticesinde oluşturulan afete müdahale kurumlarının başında, Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetim Başkanlığı (AFAD) ve onun bünyesinde kurulan, illerdeki valiliklere bağlı İl Afet Acil Durum Müdürlükleri gelmektedir. AFAD personeli kendi bölgelerinde ve ihtiyaç halinde Türkiye'nin çeşitli bölgelerindeki doğa afetlerine müdahale etmektedirler.

Bu araştırmada Erzurum Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma Birliği personelinin tatmin düzeyleri ile başarı algıları arasındaki karşılıklı ilişkinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Araştırma için seçilen söz konusu Birlik Türkiye'de halen görev yapmakta olan, AFAD'a bağlı 11 birlikten birisidir. Söz konusu Birlik'in bulunduğu bölge, deprem, çığ, heyelan ve benzeri afetlerin sıkça görüldüğü bir bölgedir. Bu bağlamda Birlik personelinin tatmin düzeyleri ile

başarı algıları arasındaki karşılıklı ilişkinin boyutunun ortaya konulması, gerek afete müdahale etme noktasında başarı düzeylerinin artırılması ve dolayısıyla da afetlere müdahale etkinliği ile kurtarılan yaşam sayısının artırılması bakımından önemli olduğu ileri sürülebilir.

1. İşgören Tatmini Kavramı

İşgörenlerin iş yaşamında önemli bir rol oynayan işgören tatmini çok sayıda araştırmacı için önemli bir çalışma alanı ile en sık çalışılan iş tutumlarından (Kebraie and Moteghed, 2009, s.1157).

Locke (1976)'a göre işgören tatmini, kişinin işini ve iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan hoş giden ya da olumlu duygusal durumlardır (Locke, 1976, s.1300). Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail, & Baker (2010), göre ise işgören tatmini kişinin arzu ve ihtiyaçlarıyla bağlantılıdır. Özellikle çalışanların ihtiyaçlarını tatmin ettiği sürece yaşatlarıyla ilişkisinde bile işin keyfini bir anlamda ifade etmektedir (Aktaran De Guzman et al, 2014, s.770).

2. Başarı Kavramı

İnsanlığın başlangıcından beri önemli bir kavram olan başarı, günümüzün küresel dünyasının rekabete dayalı ve karmaşık iş yaşamında daha değerli bir hale bürünmüştür. Başarıyı elde edebilmek ve sürdürülebilmek tüm kişi, örgüt ve kurumlar açısından yegâne amaçlardan birisidir.

Yirminci yüzyıl iş dünyasının büyük dehalarından Ford: *"Bir araya gelmek, bir başlangıçtır. Bir arada bulunmak, bir gelişmedir. Beraber çalışabilmek ise başarıdır"* diyerek başarının ne olduğunu tanımlamıştır (Vikisöz, 2014). Bu tanıma göre başarı, kişilerin belirlenen bir amacı gerçekleştirme konusunda işbirliği yapıp, ekip olarak çalışabilmesi olduğu ileri sürülebilir.

Başarı konusunda değinilmesi gereken bir diğer önemli husus ta başarıyı tadan ve ona ulaşan kişilerin daha fazla çalışmaya ve yoğunlaşmaya motive olmalarıdır (Keskin ve Sezgin, 2009, s.5). Buradan hareketle başarının dinamik bir kavram olduğu ileri sürülebilir. Zira başarı yakalayan kişiler, başarılarını korumak güdüsüyle bu yönde gayret gösterebilmektedirler. Bu da başarıyı sürdürülebilir hale getirmektedir.

3. Performans Kavramı

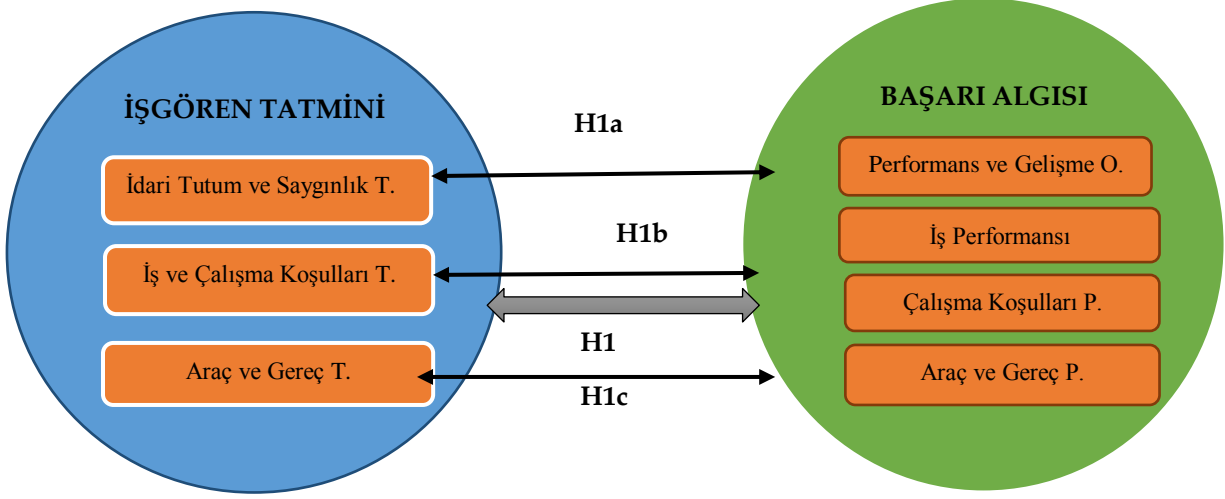
Performansın kesin olarak sınırları çizilmiş bir tanımı bulunmamaktadır. Zira çok boyutlu bir kavramdır ve birçok faktör tarafından etkilenmektedir (Özdemir, 2007, s.3). Genel bir şekilde ifade edilecek olursa performans, amaçlı ve planlanan bir etkinlik neticesinde sahip olunanı, nicel ve yahut nitel bir şekilde belirleyen bir mefhumdur (Akal, 2000, s.1).

YÖNTEM

Bu araştırmanın evreni ve örneklemini aynı olup Erzurum Valiliği İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü'ne bağlı Sivil Savunma Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlüğü'nde çalışan 67 personeldir.

Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anket çalışması Birlik'te görev alan personelin işgören tatmini ile başarı algıları arasındaki karşılıklı ilişki saptanmaya çalışılmıştır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Bu araştırmada personelin işgören tatminlerini ölçmek için geliştirilen ölçeğin ilk 19 sorusunu Weiss, David, England ve Lofquist (1967) işgören tatminini ölçmek amacıyla geliştirilen ve 20 sorudan oluşan **Minnesota İşgören Tatmini Ölçeği**ni kısa formu oluşturmaktadır. Personelin içsel, dışsal ve genel tatminlerini ölçmeye yönelik geliştirilen ölçekten alınan yüksek puanlar, çalışanların iş tatminlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır (Serinkan ve Bardakçı, 2007, s.156). Ölçeğin orijinal haline ulaşamadığı için Çavuş ve Abdıladaev (2014)'in araştırmasından alınmıştır. Minnesota işgören tatmini ölçeğine personelin araç-gereç kullanımlarındaki tatminlerini ölçmek için daha önceki farklı çalışmalarda kullanılmış üç soruluk bir kısım daha eklenmiştir.

Bu araştırmada personelin başarı algısını ölçmek için geliştirilen 20 soruluk **başarı algısı** ölçeğinin 1-7 soruları Çolak'ın çalışmasından (Çolak, 2010, s.112-113-114), 8-14 soruları ise, Gül'ün (2013) çalışmasından yararlanılmıştır (Gül, 2013, s.89-90). Geri kalan son 6 soru ise, işgörenlerin afete müdahale performansı üzerinde etkisi olabilecek faktörlerin tespit edilmesi noktasında örgüt çalışanları ile görüşülerek hazırlanmıştır.

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

H1: Birlik personelinin işgören tatmini ile başarı algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H1a: Birlik personelinin işgören tatmininin alt boyutlarından idari tutum ve saygınlık tatmini değişkeni ile başarı algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Birlik personelinin iş gören tatmininin alt boyutlarından iş ve çalışma koşulları tatmini değişkeni ile başarı algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Birlik personelinin iş gören tatmininin alt boyutlarından araç ve gereç tatmini değişkeni ile başarı algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

BULGULAR

Araştırma kapsamında işgören tatmini sorularının bulunduğu ankette 22 madde ve 3 alt boyutlu bir ölçüm aracı kullanılmıştır. Başarı algısı sorularının yer aldığı ankette ise 20 madde ve 4 alt boyutlu bir ölçüm aracı kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında örnek kitleden toplanan veriler üstünden, işgören tatmini ile başarı algısı ölçeklerinin kaç boyut olarak analiz edilebileceği ve ölçek maddelerinin alakalı faktörlerle ilişkilerini tespit etmek maksadıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır.

1. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Katılımcıların temsil ettiği işgören tatmini ve başarı algısı faktörlerini ve faktör yüklerini ortaya koyan açıklayıcı faktör analiz sonuçları ile alakalı istatistikler Tablo 1. ile Tablo 2'de gösterilmektedir.

İlk olarak İşgören tatmini ölçeği incelendiğinde, ölçek için varimax dönüştürmesi kullanılarak öz değeri 1' in üstünde olan 3 boyut ortaya konmuştur. Ölçek maddeleri içerisinde bulunan ve birden fazla faktöre yüklenebilmesinden dolayı 7 madde ölçek dışına çıkarılmıştır. Sonuç olarak birinci ölçekte görülen faktör sayısı 3'tür. Söz konusu 3 faktör toplam varyansın % 67'sini açıklamaktadır.

Türetilen bu faktörleri meydana getiren alt bileşenler ile faktör yapıları incelenirse, toplam 5 maddeyi kapsayan birinci faktör boyutu idari tutum ve saygınlık bileşenlerinden meydana gelmektedir. Bu çalışmada, bu faktöre, ihtiva ettiği bileşenlerin nitelikleri göz önünde bulundurularak "İdari tutum ve Saygınlık Tatmini" ismi verilmiştir. Diğer 7 maddeyi içeren ikinci faktör ise, "İş ve Çalışma Koşulları Tatmini" olarak adlandırılan boyuttur. İşgören Tatmini ölçeğinin 3 maddeden oluşan son faktörü ise, "Araç ve Gereç Tatmini" olarak adlandırılan boyuttur.

Tablo 1. İşgören Tatminine Ait Açıklayıcı Faktör Analizleri

	Maddeler	Faktör Yüğü
İdari Tutum ve Saygınlık Boyutu	4-Amirimin emrindeki kişileri idare tarzından memnunum.	,866
	5-Amirimin karar vermedeki yeteneğinden memnunum.	,866
	3-Sosyal yaşamımda bana saygınlık katmaktadır.	,769
	18-Yaptığım iş karşılığında takdir edilmekteyim.	,686
	14-Kendi kararlarımı verme serbestliğim var.	,625
İş ve Çalışma Koşulları Boyutu	8- Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânım var.	,798
	10-Çalışırken kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansına sahibim	,744
	2-Bana ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı vermektedir.	,740
	1-Beni sürekli meşgul etmektedir.	,663
	15-İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansına sahibim.	,642
Araç ve Gereç Boyutu	11-Ekip arkadaşlarımla aldığımız kararların uygulamaya konmasından memnunum.	,600
	17-Ekip arkadaşlarımla birbiriyle iletişiminden memnunum.	,342
	21-İşimi doğru yapabilmek için gerekli araç-gerece sahibim.	,859
	20-İşyerinde çalışma verimini etkileyecek araç-gereç bakımından memnunum	,794
	22-İşimi yaparken gerekli araç-gereçlerdeki eksikliklerin çıkardığı zorluklar işimi yapmaktan duyacağım zevki azaltmamaktadır	,787
Barlett's test of Sphericity: 608,494 (p<.000)		
KMO Değeri: ,832		

Varyansın Açıklanma Oranı (%):	F1: 24,756	F2: 23,092	F3: 19,517
Croanbach's Alfa:	F1 : ,906	F2 : ,849	F3 : ,865
Öz Değer:	F1: 3,713	F2: 3,464	F3: 2,927
Ortalama Değer:	F1: 3,3134	F12: 3,6771	F3: 2,8408

Tabloda görüldüğü üzere, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü 0,80'in üstünde bir değer olarak bulunmuştur. Söz konusu değer 0 ile 1 arasında değişmektedir. KMO örnekleme yeterliliğinin kabul görebilir en alt sınırı 0,50' dir. 0,80 ile yukarıya ise, mükemmel olarak kabul edilmektedir (Durmuş vd. , s.80). Bu sonuç araştırmada kullanılan örneklem büyüklüğünün mükemmel olarak kabul edilen seviyede olduğunu gösterir.

Barlett Testi ise (Barlett Test of Sphericity) kabul görülebilir sınırlar dâhilindedir ($p < 0.000$). Zira Barlett testinde p değerinin 0,05'ten düşük bulunması değişkenlerin faktör analizine uygun olduğu gösterir (Gerekan ve Pehlivan, 2010, s.42).

Testin güvenilirliğini gösteren Croanbach's Alpha değerleri ise sırasıyla; "idari tutum ve saygınlık tatmini" faktörü için, .906, "iş ve çalışma koşulları tatmini" faktörü için, .849 ve son olarak "araç ve gereç tatmini" faktörü için ise, .865 olarak bulunmuştur. Bu bulgular analizin belirlenen güvenilirlik sınırlarının üstünde olduğunu göstermektedir.

İkinci olarak başarı algısı ölçeği incelendiğinde, ölçek için varimax dönüştürmesi kullanılarak öz değeri 1' in üstünde olan 4 boyut ortaya konmuştur. Bu ölçeğin maddeleri arasında yer alan ve birden fazla faktöre yüklenebilmesinden dolayı 6 madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekte görülen faktör sayısı 4'tür. 4 faktör toplam varyansın % 69'unu açıklamaktadır.

Türetilen bu faktörleri meydana getiren alt bileşenler ile faktör yapıları incelenirse, birinci faktör aşağıda görüldüğü üzere 6 maddeden oluşan, "Performans ve Gelişme Olanakları" olarak adlandırılmıştır. 3 maddenin oluşturduğu ikinci faktör ise, "İş Performansı" olarak isimlendirilen boyuttur. Diğer 3 maddeden oluşan faktör ise, "Çalışma Koşulları Performansı" olarak isimlendirilen boyuttur. Başarı algısı ölçeğinin son faktörü ise, "Araç ve Gereç Performansı" olarak isimlendirilen 2 maddeyi içeren boyuttur.

Tablo 2. Başarı Algısına Ait Açıklayıcı Faktör Analizleri

	Maddeler	Faktör Yüğü
Performans ve Gelişme Olanakları	2-Görev ile ilgili olarak kullanılan araç ve gereçler yeterlidir.	,775
	17-Kullandığımız araçların modern olmaması performansımı olumsuz etkilememektedir.	,773
	3-Mesleki açıdan kendimi geliştirmek için yeterli imkânlar sahibim.	,755
	18- Afetlere müdahale ederken yaşadığım ulaşım sıkıntıları performansımı olumsuz etkilememektedir.	,700
	7-Amirlerim çalışanları yakından takip ederek onların daha iyi performans göstermeleri için rehberlik ederler	,691
	15-Afet bölgesine ulaşım için kullanılan araçlar performansımı olumlu etkilemektedir	,538
İş Performansı	13-İşin kapsadığı bütün alanlarda yetenekliyim. Bütün görevlerle profesyonel bir şekilde başa çıkarım.	,829
	12-Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek işin genelinde iyi bir performans sergilerim.	,805

	11-İşle ilgili bütün görevlerde mesleğimin gerektirdiği uzmanlıkla iş görürüm.	,797
Çalışma Koşulları Performansı	9-Diğer çalışma arkadaşlarımla iş yükü artınca, güçlükleri aşınca kadar onlara yardımcı olurum.	,823
	1-Ekibin üyeleriyle ile irtibatı iyidir ve afetlere müdahalede işbirliği kabiliyeti yüksektir.	,799
	10-Bölümümde sorumlu amirin performans kriterlerine uygunum ve uygun çalışırım.	,537
Araç ve Gereç performansı	19- Kullandığımız araç ve gereçlerin performansı afetlere müdahale sırasında kurtarılan kişi sayısını arttırmaktadır.	,906
	20-Afetlere müdahale sırasında kullandığımız araç-gereçlerin performansı yaşanabilecek can kayıplarını azaltmaktadır.	,847
Barlett's test of Sphericity: 427,113 (p<.000)		
KMO Değeri: ,708		
Varyansın Açıklanma Oranı (%):	F1: 24,394	F2: 17,305
	F3: 14,101	F4: 13,983
Croanbach's Alfa:	F1: ,846	F2: ,783
	F3: ,706	F4: ,847
Öz değer:	F1: 3,415	F2: 2,423
	F3: 1,974	F4: 1,958
Ortalama Değer:	F1: 2,8408	F2: 3,6667
	F3: 3,9900	F4: 3,7463

Tabloda görüldüğü üzere, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü 0,70'den daha yüksek bir seviyede çıkmıştır. Bu sonuç araştırmada kullanılan örneklem büyüklüğünün iyi olarak kabul gören seviyede olduğunu gösterir (Durmuş vd. , s.80).

Barlett Testi ise (Barlett Test of Sphericity) kabul görülebilir sınırlar dâhilindedir (p<0.000). Testin güvenilirliğini ortaya koyan Croanbach's Alpha değerleri, "performans ve gelişme olanakları" faktörü için, .846, "iş performansı" faktörü için, .783 olarak bulunmuştur. "Çalışma koşulları performansı" ile "araç ve gereç performansı" faktörleri için ise sırasıyla, .706, .847 olarak bulunmuştur. Sonuçlar analizin belirlenen güvenilirlik sınırlarının üstünde olduğunu kanıtlamaktadır.

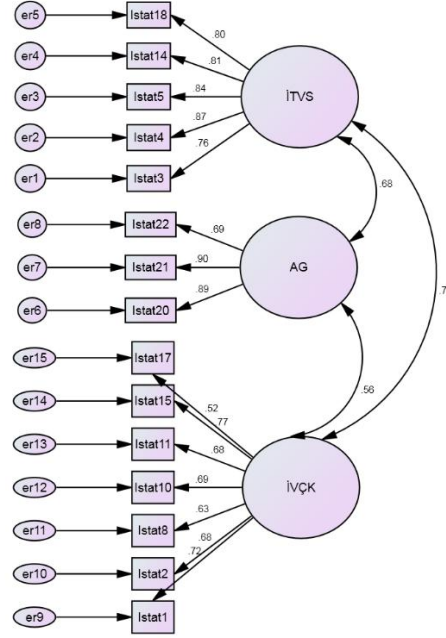
2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İşgören tatmini ve başarı algısı ölçeklerinin özellikli yapılarını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. DFA, sosyal bilimlerde çoğunlukla ölçek geliştirmekte ve yahut geçerlik analizlerinde kullanılmakta ve daha önceden tespit edilen ve ya kurgulanan bir yapının doğrulanması ve ya teyit edilmesi gayesini taşır ve geleneksel kökeni genel faktör analizlerine uzanır (Eroğlu, 2003, s.181).

2.1. İşgören tatmini Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İş tatmini ölçeğinin yapısal geçerliliğini ölçebilmek amacıyla "Şekil 2." De gösterildiği üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Şekil 2. İşgören Tatmini Ölçeğinin Faktör Yapısı ve Standardize Edilmiş Faktör Yükleri (Model-1)



“Model-1” üç faktörden oluşan bir modeldir ve tüm maddeler için hata terimleri birbirinden bağımsızdır. Sonuçlar teorik model ile veri arasında kabul edilebilir bir uyumu göstermektedir. CMIN (X^2)=133,883 ve DF (Standart Sapma)= 87 ve CMIN/DF (X^2/sd)=1,539 bulunmuştur. Aynı zamanda IFI=.919, TLI=.899, CFI=.917 ve RMR=.109 ile RMSEA=.090 bulunmuştur.

Tablo 3. İşgören Tatminine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi

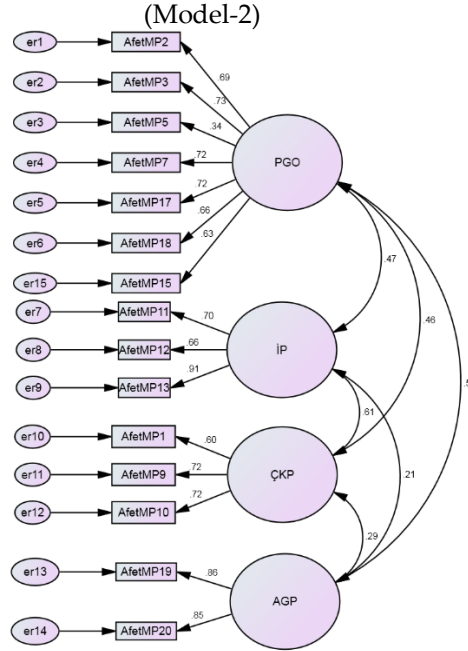
	Maddeler	Faktör Yüğü
İdari Tutum ve Saygınlık Boyutu	4-Amirim emrindeki kişileri idare tarzından memnunum.	,866
	5-Amirim karar vermedeki yeteneğinden memnunum.	,836
	3-Sosyal yaşamımda bana saygınlık katmaktadır.	,764
	18-Yaptığım iş karşılığında takdir edilmekteyim.	,796
	14-Kendi kararlarımı verme serbestliğim var.	,814
İş ve Çalışma Koşulları Boyutu	8- Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânım var.	,635
	10-Çalışırken kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansına sahibim	,690
	2-Bana ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı vermektedir.	,679
	1-Beni sürekli meşgul etmektedir.	,716
	15-İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansına sahibim.	,775
	11-Ekip arkadaşlarımla aldığımız kararların uygulamaya konmasından memnunum.	,684
	17-Ekip arkadaşlarımla birbiriyle iletişiminden memnunum.	,518
ve G	21-İşimi doğru yapabilme için gerekli araç-gerece sahibim.	,897

20-İşyerinde çalışma verimini etkileyecek araç-gereç bakımından memnunum	,893
22-İşimi yaparken gerekli araç-gereçlerdeki eksikliklerin çıkardığı zorluklar işimi yapmaktan duyacağım zevki azaltmamaktadır	,690
(X ² /sd): 1,53	
IFI: ,919	TLI: ,899
RMSEA: ,090	CFI: ,917
	RMR: ,109

2.2. Başarı Algısı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Başarı algısı ölçeğinin yapısal geçerliliğini ölçebilmek amacıyla "şekil 3." De görüldüğü üzere doğrulayıcı faktör analizi" yapılmıştır.

Şekil 3. Başarı Algısı Ölçeğinin Faktör Yapısı ve Standardize Edilmiş Faktör Yükleri



"Model-2" dört faktörden oluşan bir modeldir ve tüm maddeler için hata terimleri birbirinden bağımsızdır. Sonuçlar teorik model ile veri arasında kabul edilebilir bir uyumu göstermektedir. CMIN (X²)= 149,929 ve DF (Standart Sapma)= 84 ve CMIN/DF (X²/sd)= 1,785 bulunmuştur. Aynı zamanda IFI=.841, TLI=.791, CFI=.833 ve RMR=.131 ile RMSEA=.109 bulunmuştur.

Tablo 4. Başarı Algısına Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi

	Maddeler	Faktör Yüğü
Performans ve Gelişme Olanakları Boyutu	2-Görev ile ilgili olarak kullanılan araç ve gereçler yeterlidir.	,692
	17-Kullandığımız araçların modern olmaması performansımı olumsuz etkilememektedir.	,720
	3-Mesleki açıdan kendimi geliştirmek için yeterli imkânlara sahibim.	,734
	18- Afetlere müdahale ederken yaşadığım ulaşım sıkıntılarını performansımı olumsuz etkilememektedir.	,656
	7-Amirlerim çalışanları yakından takip ederek onların daha iyi performans göstermeleri için rehberlik ederler	,722
	15-Afet bölgesine ulaşım için kullanılan araçlar performansımı olumlu etkilemektedir	,635
İş Performansı	13-İşin kapsadığı bütün alanlarda yeteneğliyim. Bütün görevlerle profesyonel bir şekilde başa çıkarım.	,914
	12-Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek işin genelinde iyi bir performans sergilerim.	,657
	11-İşle ilgili bütün görevlerde mesleğimin gerektirdiği uzmanlıkla iş görürüm.	,704
Çalışma Koşulları P.	9-Diğer çalışma arkadaşlarımla iş yükü artınca, güçlükleri aşmaya kadar onlara yardımcı olurum.	,715
	1-Ekibin üyeleriyle ile irtibatı iyidir ve afetlere müdahalede işbirliği kabiliyeti yüksektir.	,604
	10-Bölümümde sorumlu amirin performans kriterlerine uygunum ve uygun çalışırım.	,718
Araç ve Gereç P.	19- Kullandığımız araç ve gereçlerin performansı afetlere müdahale sırasında kurtarılan kişi sayısını arttırmaktadır.	,863
	20-Afetlere müdahale sırasında kullandığımız araç-gereçlerin performansı yaşanabilecek can kayıplarını azaltmaktadır.	,854
(X ² /sd): 1,785		
IFI: ,841	TLI: ,791	RMR: ,131
RMSEA: ,109	CFI: ,833	

3. İşgören Tatmini ile Başarı Algısı İlişkisinin Korelasyon Analiziyle İncelenmesi

Araştırmada işgören tatmini ile başarı algısı arasındaki karşılıklı ilişki Pearson Korelasyon Analizi ile analiz edilerek tablo 5.'de gösterilmektedir. İşgören tatmini ve başarı algısı ortalamaları sırasıyla incelendiğinde, ilk olarak işgören tatmini ortalamalarının, idari tutum ve saygınlık tatmini için ($X=3,3134; \sigma= 1,04111$), iş ve çalışma koşulları tatmin için ise ($X=3,6771; \sigma= ,80170$) bulunmuştur. İşgören tatminin son alt boyutu olan araç ve gereç tatmini için ise ($X=2,8408; \sigma= 1,16249$) olarak bulunduğu görülmektedir.

Başarı Algısı ortalamaları ise, performans ve gelişme olanakları için ($X=2,8408; \sigma= 1,07443$) olarak bulunmuştur. İş performansı için ortalama değer ($X=3,6667; \sigma= ,82470$) bulunmuştur. Ortalama değer, çalışma koşulları performansı için ise, ($X=3,9900; \sigma= +,74076$)

olarak bulunmuştur. Diğer bir başarı algısı alt boyutu olan araç ve gereç performansı için ise, ortalaması değer ($X=3,7463; \sigma= 1,17219$) olarak bulunmuştur.

İşgören tatminin genel korelasyon ortalaması ($X=3,3886; \sigma= ,81305$) olarak bulunmuştur. Başarı algısı genel korelasyon ortalaması ise, ($X=3,3934; \sigma= ,72357$) olarak bulunmuştur.

Tablo 5. İşgören tatmini ile Başarı Algısı Arasındaki Korelasyon İlişkisi

	X	σ	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 İdari tutum ve saygınlık	3,313 4	1,0411 1	1								
2 İş ve Çalışma Koşulları	3,677 1	,80170	,633* *	1							
3 Araç ve Gereç	2,840 8	1,1624 9	,601* *	,490**	1						
4 Performans ve Gelişme O.	2,840 8	1,0744 3	,524* *	,463**	,758**	1					
5 İş Performansı	3,666 7	,82470	,582* *	,516**	,460**	,357**	1				
6 Çalışma Koşulları P.	3,990 0	,74076	,483* *	,579**	,362**	,358**	,474* *	1			
7 Araç- Gereç P.	3,746 3	1,1721 9	,065	,269*	,305*	,458**	,136	,215	1		
8 Genel İşgören Tatmini	3,388 6	,81305	,890* *	,870**	,768**	,653**	,617* *	,576* *	,239	1	
9 G. Başarı Algısı P.	3,393 4	,72357	,597* *	,610**	,745**	,908**	,607* *	,612* *	,603* *	,748**	1

İşgören tatminin alt boyutlarının birbirleriyle olan ilişkisini veren korelasyon analizleri incelendiğinde, idari tutum ve saygınlık tatmini ile iş ve çalışma koşulları tatmini arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir ($,633^{**}$). Aynı şekilde İdari tutum ve saygınlık tatmini ile araç ve gereç tatmini arasında da istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur ($,601^{**}$). İş ve çalışma koşulları tatmini ile araç ve gereç tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında, istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki görülmektedir ($,490^{**}$).

İşgören tatminin alt boyutlarının, başarı algısının alt boyutları ile olan ilişkisine bakıldığında, idari tutum ve saygınlık tatminin sırasıyla, performans ve gelişme olanakları ($,524^{**}$), iş performansı ($,582^{**}$) ve çalışma koşulları performansı ($,483^{**}$) ile arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. İdari tutum ve saygınlık tatminin, araç ve gereç performansı arasında ise, istatistiki olarak herhangi bir ilişki bulunmamıştır ($,065$).

İşgören tatminin bir diğer alt boyutu olan iş ve çalışma koşulları tatmini ile başarı algısının alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında sırasıyla, performans ve gelişme olanakları ($,463^{**}$), iş performansı ($,516^{**}$) ve çalışma koşulları performansı ($,579^{**}$) ile araç ve gereç performansı ($,269^{*}$) arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir.

İşgören tatminin son alt boyutu olan araç ve gereç tatmini ile başarı algısının alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında sırasıyla, performans ve gelişme olanakları (.758**), iş performansı (.460**) ve çalışma koşulları performansı (.362**) ile araç ve gereç performansı (.305*) arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Son olarak işgören tatmini ile başarı algısı arasındaki genel korelasyon ilişkisini bakıldığında aralarında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir (.748**).

4. İşgören Tatminin Başarı Algısına Etkisinin Regresyon Analizi İle İncelenmesi

Araştırmada personelin yaşadıkları tatmin düzeylerinin, başarı algılarına etkisini ortaya koymak için regresyon analizi yapılmıştır. Gerçekleştirilen analizler, tablolar biçiminde verilerek sonuçlar ile alakalı değerlendirme yapılmıştır.

Bulunan bulgulara göre, işgören tatminin alt boyutları olan “idari tutum ve saygınlık tatmini”, “iş ve çalışma koşulları tatmini” ve “araç gereç tatmini” faktörleri başarı algısının alt boyutları olan, “araç ve gereç performansı”, “çalışma koşulları performansı” ve “iş performansı” ile “performans ve gelişme olanakları” faktörlerini direkt bir şekilde etkilemektedir.

Tablolar sırasıyla incelendiğinde, Tablo 6’da model-3 ile “araç gereç performansı” arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır (P=,007). Model sonuçları bütünsel olarak değerlendirildiğinde modelin anlamlı olduğu görülmüştür (F=4,380; P<,05). Modelin açıklayıcılık gücü, ,133’tür. Başka bir deyişle model araç gereç performansındaki değişimin %13,3’ünü açıklamaktadır.

Modelin bağımsız değişkenlerinin araç ve gereç performansına etkileri sırasıyla incelendiğinde İdari tutum ve saygınlık tatmininin araç gereç performansını negatif etkilediği görülmektedir ($\beta = -.352$; P=,036). Bu negatif etkiye göre idari tutum ve saygınlık bağımsız değişkenindeki bir artış araç ve gereç performansında bir düşüşe neden olacağı ileri sürülebilir. İş ve çalışma koşulları tatmininin ise, araç ve gereç performansını pozitif etkilediği görülmektedir ($\beta = ,314$; P=,041). Bu pozitif etkiye göre iş ve çalışma koşulları bağımsız değişkenindeki bir artışın araç ve gereç performansını artıracığı ileri sürülebilir. Son olarak araç ve gereç tatmininin araç ve gereç performansına etkisi pozitifdir ($\beta = ,363$; P=,015). Bu pozitif etkiye göre, araç ve gereç tatmini değişkenindeki bir artışın araç ve gereç performansını artıracığı ileri sürülebilir.

Tablo 6.

İşgören Tatmini Bağımsız Değişkenler	Model-3 Araç ve Gereç Performansı bağımlı değişkendir.			
	Beta	Standart Hata	t	P.
İdari Tutum ve Saygınlık	-,352	,185	-2,147	,036
İş ve Çalışma Koşulları	,314	,220	2,090	,041
Araç ve Gereç	,363	,147	2,491	,015
Adjusted R ²		,133		
F- Model Değeri	4,380			,007

Tablo 7.’de model-4 ile “çalışma koşulları performansı” arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır (P=,000). Model sonuçları bütünsel olarak değerlendirildiğinde modelin anlamlı olduğu görülmüştür (F=11,739; P<,05). Modelin açıklayıcılık gücü, ,328’tir. Başka bir deyişle model çalışma koşulları performansındaki değişimin %32,8’ini açıklamaktadır.

Modelin bağımsız değişkenlerinin çalışma koşulları performansına etkisi sırasıyla incelendiğinde, idari tutum ve saygınlık tatmini (.220) ve araç gereç tatmini değişkenlerinin (.790) çalışma koşulları performansı üzerinde herhangi bir etkileri bulunamamıştır. İş ve

çalışma koşulları tatminin değişkenin ise, çalışma koşulları performansını pozitif etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır ($\beta = ,449$; $P = ,001$). Bu pozitif etkiye göre, iş ve çalışma koşulları tatmini değişkenindeki bir artışın çalışma koşulları performansında bir artışa neden olacağı ileri sürülebilir.

Tablo 7.

İşgören Tatmini Bağımsız Değişkenler	Model-4 Çalışma Koşulları Performansı bağımlı değişkendir.			
	Beta	Standart Hata	t	P.
İdari Tutum ve Saygınlık	,179	,103	1,239	,220
İş ve Çalışma Koşulları	,449	,122	3,388	,001
Araç ve Gereç	,034	,082	,268	,790
Adjusted R ²		,328		
F- Model Değeri		11,739		,000

Tablo 8.'de model-5 ile "iş performansı" arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır (Sig.=0,000). Model sonuçları bütünsel olarak değerlendirildiğinde modelin anlamlı olduğu görülmüştür (F=13,221; P<,05). Modelin açıklayıcılık gücü, .357'dir. Başka bir deyişle model iş performansındaki değişimin %35,7'ini açıklamaktadır.

Modelin bağımsız değişkenlerinin iş performansına etkileri sırasıyla incelendiğinde, idari tutum ve saygınlık tatmininin iş performansını pozitif etkilediği gözlemlenmiştir ($\beta = ,362$; $P = ,013$). Bu pozitif etkiye göre idari tutum ve saygınlık tatmini bağımsız değişkenindeki bir artışın iş performansı üstünde bir artışa neden olacağı ileri sürülebilir. İş ve çalışma koşulları tatmini (,093) ile araç gereç tatmini faktörlerinin (,288) ise, iş performansı üzerinde herhangi bir etkileri bulunamamıştır.

Tablo 8.

İşgören Tatmini Bağımsız Değişkenler	Model-5 İş Performansı bağımlı değişkendir.			
	Beta	Standart Hata	t	P.
İdari Tutum ve Saygınlık	,362	,112	2,562	,013
İş ve Çalışma Koşulları	,221	,133	1,703	,093
Araç ve Gereç	,134	,089	1,071	,288
Adjusted R ²		,357		
F- Model Değeri		13,221		,000

Son olarak Tablo 9.'da model-6 ile "performans ve gelişme olanakları" arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki görülmektedir (P.=0,000). Model sonuçları bütünsel olarak değerlendirildiğinde modelin anlamlı olduğu görülmüştür (F=29,835; P<,05). Modelin açıklayıcılık gücü, .567'dir. Başka bir deyişle model performans ve gelişme olanaklarındaki değişimin %56,7'sini açıklamaktadır.

Modelin bağımsız değişkenlerinin, performans ve gelişme olanakları üzerindeki etkileri sırasıyla incelendiğinde, idari tutum ve saygınlık tatmini (,628) ve iş ve çalışma koşulları tatmini bağımsız değişkenlerinin (,371) ile performans ve gelişme olanakları üzerinde herhangi bir etkileri bulunamamıştır. Araç ve gereç tatmini bağımsız değişkenin ise, performans ve gelişme olanakları değişkenini pozitif etkilediği gözlemlenmiştir ($\beta = ,677$; Sig.=,000). Bu pozitif etkiye göre, araç ve gereç tatmini bağımsız değişkenindeki bir artışın performans ve gelişme olanakları üzerinde bir artışa neden olacağı ileri sürülebilir.

Tablo 9.

İşgören Tatmini Bağımsız Değişkenler	Model-6 Performans ve Gelişme Olanakları bağımlı değişkendir.			
	Beta	Standart Hata	t	P.
İdari Tutum ve Saygınlık	,056	,120	,487	,628
İş ve Çalışma Koşulları	,096	,142	,901	,371
Araç ve Gereç	,677	,095	6,576	,000
Adjusted R ²		,567		
F- Model Değeri		29,835		,000

5. Başarı Algısının İşgören Tatminine Etkisinin Regresyon Analizi İle İncelenmesi

Araştırmada diğer bir regresyon analizi personelin başarı algısının tatmin düzeyleri üzerindeki etkisinin tespit edilip ortaya konulması amacıyla yapılmıştır.

Gerçekleştirilen analizler, tablolar biçiminde verilerek neticeler ile alakalı değerlendirme yapılmıştır. Çıkan sonuçlara göre, başarı algısının alt boyutları olan, "araç ve gereç performansı", "çalışma koşulları performansı" ve "iş performansı" ile "performans ve gelişme olanakları" faktörleri, direkt bir şekilde işgören tatmininin alt boyutlarını etkilemektedir.

Tablolar sırasıyla incelendiğinde, Tablo 10.'da model-7 ile "idari tutum ve saygınlık tatmini" arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır (P.=,000). Model sonuçları bütünsel olarak değerlendirildiğinde modelin anlamlı olduğu görülmüştür (F=16,696; P<,05). Modelin açıklayıcılık gücü, ,488'tir. Başka bir deyişle model "idari tutum ve saygınlık tatmini" bağımlı değişkenindeki değişimin %48,8'ini açıklamaktadır.

Modelin bağımsız değişkenlerinin, "idari tutum ve saygınlık tatmini" değişkeni üzerindeki etkileri sırasıyla incelendiğinde, performans ve gelişme olanakları bağımsız değişkeninin, idari tutum ve saygınlık tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olduğu gözlemlenmektedir ($\beta = ,421$; P.=,000). Bu pozitif etkiye göre, performans ve gelişme olanakları bağımsız değişkenindeki bir artış idari tutum ve saygınlık değişkeninde bir artışa neden olacağı ileri sürülebilir. Aynı şekilde iş performansı ($\beta = ,363$; P.=0,001) ve çalışma koşulları performansı ($\beta = ,208$; P.=,048) bağımsız değişkenlerinin idari tutum ve saygınlık tatmini değişkeni üzerinde pozitif etkileri söz konusudur. Bu pozitif etkiye göre, iş performansı ve çalışma koşulları performansı bağımsız değişkenindeki bir artışın idari tutum ve saygınlık tatmini değişkenini arttıracığı ileri sürülebilir. Bir diğer bağımsız değişken olan araç ve gereç performansının, idari tutum ve saygınlık tatmini üzerinde negatif bir etkisi gözlemlenmektedir ($\beta = -,222$; P.=,029). Bu negatif etkiye göre, araç ve gereç bağımsız değişkenindeki bir artışın idari tutum ve saygınlık değişkenini azaltacağı ileri sürülebilir.

Tablo 10.

Başarı Algısı Bağımsız Değişkenler	Model-7 İdari Tutum ve Saygınlık Tatmini bağımlı değişkendir.			
	Beta	Standart Hata	t	P.
Performans ve Gelişme O.	,421	,103	3,945	,000
İş Performansı	,363	,130	3,527	,001
Çalışma Koşulları P.	,208	,145	2,021	,048
Araç ve Gereç P.	-,222	,088	-2,232	,029
Adjusted R ²		,488		
F- Model Değeri		16,696		,000

Tablo 11.'de model-8 ile "iş ve çalışma koşulları tatmini" bağımlı değişkeni arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır (P.=0,000). Model sonuçları bütünsel olarak değerlendirildiğinde modelin anlamlı olduğu görülmüştür (F=13,199; P<,05). Modelin açıklayıcılık gücü, ,425'tir. Başka bir deyişle model iş ve çalışma koşulları bağımlı değişkenindeki değişimin %425'ini açıklamaktadır.

Modelin bağımsız değişkenlerinin, "iş ve çalışma koşulları tatmini" değişkeni üzerindeki etkileri sırasıyla incelendiğinde, "performans ve gelişme olanakları" bağımsız değişkeninin "iş ve çalışma koşulları tatmini" üzerinde istatistiki olarak herhangi bir etkisi gözlemlenmemiştir (β = ,213; P.=,064). "İş performansı" (β = ,257; P.=, 022) ve "çalışma koşulları performansı" (β = ,368; P.=,001) bağımsız değişkenlerinin, "iş ve çalışma koşulları tatmini" değişkeni üzerinde pozitif bir etkisi gözlemlenmiştir. Bu pozitif etkiye göre, "iş performansı" ve "çalışma koşulları performansı" bağımsız değişkenlerindeki bir artışın "iş ve çalışma koşulları tatmini " değişkenini artıracığı ileri sürülebilir. Son olarak olan "araç ve gereç performansı" bağımsız değişkeninin, "iş ve çalışma koşulları tatmini" üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisine ulaşamamıştır (β = ,057; P.=,587).

Tablo 11.

Başarı Algısı Bağımsız Değişkenler	Model-8 İş ve Çalışma Koşulları bağımlı değişkendir.			
	Beta	Standart Error	t	Sig.
Performans ve Gelişme O.	,213	,084	1,887	,064
İş Performansı	,257	,106	2,355	,022
Çalışma Koşulları P.	,368	,118	3,370	,001
Araç ve Gereç P.	,057	,072	545	,587
Adjusted R ²	,425			
F- Model Değeri	13,199			,000

Tablo 12.'de model-9 ile araç ve gereç bağımlı değişkeni arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır (P.=0,000). Model sonuçları bütünsel olarak değerlendirildiğinde modelin anlamlı olduğu görülmüştür (F=25,015; P<,05). Modelin açıklayıcılık gücü, ,593'tür. Başka bir deyişle model araç gereç bağımlı değişkenindeki değişimin %59,3'ünü açıklamaktadır.

Modelin bağımsız değişkenlerinin, "araç ve gereç tatmini" bağımlı değişkeni üzerindeki etkileri sırasıyla incelendiğinde, "performans ve gelişme olanakları" bağımsız değişkeninin, "araç ve gereç tatmini" üzerinde pozitif bir etkisi söz konusudur (β = ,697; P.=0,000). Bu pozitif etkiye göre, performans ve gelişme olanakları bağımsız değişkenindeki bir artış araç ve gereç değişkeninde bir artışa neden olacağı ileri sürülebilir. Aynı şekilde iş performansı (β = ,206; P.=0,029) bağımsız değişkeninin, araç ve gereç tatmini değişkeni üzerinde pozitif bir etkisi söz konusudur. Bu pozitif etkiye göre, iş performansı bağımsız değişkenindeki bir artışın araç ve gereç değişkenini artıracığı ileri sürülebilir. Son iki bağımsız değişken olan çalışma koşulları performansı (β = ,025; P.=,784) ve araç ve gereç performansının (β = -,047; P.=,599), araç ve gereç tatmini bağımlı değişkeni üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkileri gözlemlenmemiştir.

Tablo 12.

Başarı Algısı Bağımsız Değişkenler	Model-9 Araç ve Gereç bağımlı değişkendir.			
	Beta	Standart Error	t	Sig.
Performans ve Gelişme O.	,697	,103	7,320	,000
İş Performansı	,206	,129	2,239	,029
Çalışma Koşulları P.	,025	,144	,275	,784
Araç ve Gereç P.	-,047	,088	-,529	,599
Adjusted R ²		,593		
F- Model Değeri		25,015		,000

TARTIŞMA

Bu araştırmadaki katılımcıların demografik bilgileri daha yakından incelenecek olunursa, ilk olarak katılımcıların tamamına yakınına bayların oluşturduğu göze çarpmaktadır. Bayların oranının bu kadar ağırlıkta olması yapılan işin fiziksel anlamda zorluğundan kaynaklanabileceği gibi yapılan işle ilgili olarak genel bir cinsiyet algısından da kaynaklandığı ileri sürülebilir. Özellikle son ihtimalin nedenleri üzerine yapılabilecek bir çalışma yararlı olabilir.

Araştırmada katılımcıların demografik bilgisiyle alakalı olarak dikkat çekebilecek diğer bir husus ise, iş tecrübesidir. Katılımcıların büyük çoğunluğunu 1 ile 5 yıl arasında çalışanlardan meydana gelmesinde yatan nedenlerin başında işgörenlerin görev yaptıkları şehir ve bölge hususunda memnun olmamaları ve farklı şehirlere tayin olma arzusu gelmektedir. Birlikteki idareciler bu durum karşısında rahatsızlıklarını dile getirmekte ve yetişmiş, tecrübeli işgörenlerin sayısının istenilen miktarda olmamasından yakınmaktadır. Birliğin görev yaptığı bölgenin coğrafi yapısı ve afetlerin yaşanma sıklığı göz önünde bulundurulursa örgütün kıdemli ve yetişmiş personele ne kadar ihtiyacı olduğu görülebilir.

Araştırmada Pearson korelasyon analizi ile işgören tatminin alt boyutları ile başarı algısının alt boyutları arasındaki ilişki bulunmuştur. İşgören tatminin ilk faktörü "*idari tutum ve saygınlık tatmini*" ile başarı algısının ilk boyutu olan "*performans ve gelişme olanakları*" arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkiden yola çıkılarak idarecilerin yönetim tarzı ve aldığı kararlar, işgörenin işinden dolayı saygı görmesi, takdir edilmesi ve işini yaparken serbestçe kararlar alabilmesi afete müdahale performansını ve mesleki açıdan kendisini geliştirmesini olumlu etkilediği ileri sürülebilir.

"*İdari tutum ve saygınlık tatmini*" faktörü ile başarı algısının ikinci alt boyutu olan "*iş performansı*" arasında da istatistiki olarak anlamlı ilişkiye rastlanılmıştır. Buna göre idari tutum ve saygınlık boyutundaki pozitif bir artış işgörenin performans kabiliyetini artırmakta, işinde profesyonelleşmesine katkı sağlamaktadır. "*idari tutum ve saygınlık tatmini*" faktörü ile başarı algısının diğer bir alt boyutu olan "*çalışma koşulları performansı*" arasında da istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkiden yola çıkılarak "*idari tutum ve saygınlık tatmini*" faktöründeki bir artış Birlik personelinin iş birliği kabiliyetini ve performanslarını artırdığı ileri sürülebilir.

"*İdari tutum ve saygınlık tatmini*" boyutu ile başarı algısının son boyutu olan "*araç ve gereç performansı*" arasında ise, istatistiki olarak herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bu bulgu dikkat çekici bulunabilir. Zira bu bulguya göre "*idari tutum ve saygınlık tatmini*" faktöründe yaşanan herhangi bir gelişme Birlik personeline göre, afete müdahaleleri sırasındaki araç ve gereç performanslarına yansımamaktadır. Bu bulgunun nedenlerini Herzberg 'in Çift Faktör

Teorisi'nde bulmak mümkündür. Çift faktör teorisine göre, Hijyen faktörleri olarak adlandırılan, dışsal faktörlerin yoksunluğu kişilerde tatminsizliğe neden olurken, var olmaları tatmin durumunu arttırmamaktadır (E-Motivasyon.net, 2014). Zira bu faktörler kişilerin işlerini yerine getirirken ve rahat çalışabilmelerini sağlamak amacıyla gerekli olan asgari faktörlerdir (Ateş vd. , 2012, s.150). Dolayısıyla idarinin tutum ve davranışlarının Birlik personelinin araç ve gereç performansı üzerinde hiçbir etkisinin olmaması bu bağlamda değerlendirilebilir.

İşgören tatmini ölçeğinin ikinci alt boyutu olan "*iş ve çalışma koşulları tatmini*" faktörü ile başarı algısının ilk boyutu olan "*performans ve gelişme olanakları*" faktörü arasındaki ilişki istatistiki olarak anlamlı ve pozitifdir. Buna göre Birlik personelinin iş yerlerinde ve çalışma ortamlarında yaşadıkları olumlu gelişmeler, performanslarını geliştirmelerine pozitif etki etmektedir.

"*İş ve çalışma koşulları tatmini*" ile başarı algısının ikinci alt boyutu olan "*iş performansı*" faktörü arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki söz konusudur. Bu bulgudan hareketle "*iş ve çalışma koşulları tatmini*" faktöründeki artışların direkt olarak, Birlik personelinin işlerini yaparken sergiledikleri performansını artırdığı ileri sürülebilir.

"*iş ve çalışma koşulları tatmini*" faktörünün, başarı algısı ölçeğinin üçüncü alt boyutu olan "*çalışma koşulları performansı*" faktörü ile ilişkisi incelendiğinde ise, istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Buna göre, "*iş ve çalışma koşulları tatmini*" faktöründeki bir artışın "*çalışma koşulları performansını*" arttıracığı ileri sürülebilir.

"*İş ve çalışma koşulları tatmini*" faktörünün başarı algısının sonuncu alt boyutu olan "*araç ve gereç performansı*" faktörü ile arasındaki ilişkisi istatistiki olarak anlamlı ve pozitifdir. Bu ilişkiye göre "*iş ve çalışma koşulları tatmini*" faktöründeki pozitif bir artış "*araç ve gereç performansı*" faktörünü arttıracığı ileri sürülebilir. Aynı zamanda bu ilişkinin diğer üç faktör ile olan ilişkiyle kıyaslandığında daha düşük olduğu gözlemlenmektedir.

İşgören tatminin son alt boyutu olan "*araç ve gereç tatmini*" faktörüyle başarı algısının ilk alt boyutu olan "*performans ve gelişme olanakları*" faktörü arasındaki ilişki istatistiki olarak anlamlı ve pozitifdir. Bu ilişki sonucuna göre Birlik personelinin kullandıkları araç ve gereçlerdeki yaşadıkları olumlu gelişmelerin performans ve gelişme olanaklarını artırdığı ileri sürülebilir.

"*Araç ve gereç tatmini*" faktörünün "*iş performansı*" faktörüyle olan ilişkisine bakıldığında ise, istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu ilişkiye göre Birlik personelinin araç ve gereçlerini kullanırken yaşadıkları pozitif gelişmeler işlerini yapma biçimlerine, afete müdahale performanslarına pozitif yansımakta olduğu ve mesleklerini uzmanlıkla yerine getirmelerine yardımcı olduğu ileri sürülebilir.

"*Araç ve gereç tatmini*" faktörünün başarı algısının son iki alt boyutu olan "*çalışma koşulları performansı*" ve "*araç ve gereç performansı*" faktörleriyle olan ilişkisi de istatistiki olarak anlamlı ve pozitifdir. Buna göre "*araç ve gereç tatmini*" faktöründe yaşanan bir artışın bu faktörleri arttıracığı ileri sürülebilir.

Yalnız "*araç ve gereç tatmini*" faktörünün başarı algısı ölçeğinin son alt boyutu olan "*araç ve gereç performansı*" faktörüyle olan ilişkisinin diğer üç faktöre kıyasla daha düşük olması dikkat çekici bulunabilir.

Bu araştırmada Birlik personelinin tatmin düzeylerinin, başarı algılarına etkisini ölçmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Erzurum Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma Birlik personelinin yaşadıkları tatmin düzeyleri, başarı algılarını direkt olarak etkilemektedir. Buna göre Birlik' teki personelin tatmin noktasında yaşadıkları artışlar, başarı algılarında da bir artışa neden olacağından, bu durumun afete müdahale performanslarını pozitif arttıracığı ileri sürülebilir. Tam tersine işgören tatmini noktasında

görülen olumsuzluklar ise, personelin başarı algısına olumsuz etki edeceğinden, afete müdahale performanslarını düşüş görülebileceği ileri sürülebilir.

İşgören tatmininin bağımsız değişkenlerinin başarı algısının bağımlı değişkenleri üzerindeki etkilerini daha yakından analiz etmek yararlı olabilir. Tablo 6.'da Model-3 ile başarı algısının ilk bağımlı değişkeni olan "araç ve gereç performansı" faktörü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkiye göre, personelin işgören tatmini noktasında yaşadıkları olumlu gelişme ve düşünceler, onların performanslarını ve mesleki açıdan kendilerini geliştirmelerini etkilediği ileri sürülebilir.

Modelin bağımsız değişkenlerinin, "araç ve gereç performansı" üzerindeki etkileri sırasıyla incelendiğinde, ilk olarak "idari tutum ve saygınlık tatmini" faktörünün, söz konusu faktörü negatif etkilediği görülmektedir. Bu bulgu dikkat çekici olabilir. Şundan dolayı ki, Birlik'teki idarecilerin işle alakalı aldığı olumlu kararların, personeline karşı olan pozitif tutum ve davranışlarının, aynı zamanda personelin işleriyle ilgili yaşadıkları olumlu duygu ve düşüncelerin araç ve gereç kullanımlarındaki performanslarına olumsuz etki etmesi, önemli ve araştırılması gereken bir konu olabilir.

Model-3'ün ikinci faktörü olan "iş ve çalışma koşulları tatmini" nin, "araç ve gereç performansı" bağımlı değişkeni üzerinde pozitif bir etki tespit edilmiştir. Bu pozitif etkiye göre, personelin iş ve çalışma koşullarında yaşadıkları pozitif gelişmelerin, onların araç ve gereç kullanımları performanslarına pozitif etki ettiği ileri sürülebilir.

Son olarak model-3'ün son bağımsız değişkeni olan "araç ve gereç tatmini" faktörünün, "araç ve gereç performansı" üzerinde pozitif bir etkisi tespit edilmiştir. Bu pozitif etkiye göre, personelin işlerini yapabilecekleri doğru araç ve gerece sahip olmaları, bu araç ve gereçlerin çalışma verimlerini olumlu etkilemesi araç ve gereç kullanımlarındaki performanslarını pozitif etkilediği ileri sürülebilir.

Tablo 7.'deki model-4 ile "çalışma koşulları performansı" bağımlı değişkeni arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkiye göre personelin işgören tatminleri noktasında yaşadıkları olumlu gelişme ve düşünceler, afete müdahale sırasında, onların diğer Birlik personeli ile olan irtibatlarını ve işbirliği kabiliyetlerini etkilediği sürülebilir.

Modelin bağımsız değişkenlerinin, "çalışma koşulları performansı" üzerindeki etkileri sırasıyla incelendiğinde, "İdari tutum ve saygınlık tatmini" ve "araç ve gereç tatmini" bağımsız değişkenlerinin "çalışma koşulları performansı" bağımlı değişkeni üzerinde istatistiki olarak herhangi anlamlı bir etkisi tespit edilmemiştir. Bu bulgular dikkat çekici bulunabilir. Zira Birlik'teki idarenin tutumu, kararları, personelin işleriyle alakalı olarak sahip olduğu olumlu duygu ve düşünceleri, aynı zamanda araç ve gereç kullanımında sahip oldukları tatminkârlığın, onların çalışma ortamlarında yaşadıkları performanslarına, Birlik'teki diğer personeller ile olan irtibatlarına ve işbirliği kabiliyetlerine herhangi bir etkide bulunmamaktadır.

Model-4'ün diğer bağımsız değişkeni olan "iş ve çalışma koşulları tatmini" faktörünün, "çalışma koşulları performansı" üzerindeki etkisi pozitifdir. Bu pozitif etkiye göre, personelin iş ve çalışma koşullarında noktasında yaşadıkları pozitif durumların, çalışma performanslarını pozitif etkilediği ileri sürülebilir.

Tablo 8.'te model-5 ile "iş performansı" arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkiye göre, personelin yaşadığı tatminsel durumların, verilen bütün görevlerde profesyonel bir şekilde çalışmalarına ve sergiledikleri performansları etkileyebilir.

Modelin bağımsız değişkenlerinin, "iş performansı" bağımlı değişkeni üzerindeki etkileri sırasıyla incelendiğinde, "İdari tutum ve saygınlık tatmini" faktörünün, "iş performansı" faktörü üzerindeki etkisi pozitif olarak tespit edilmiştir. Bu pozitif etkiye göre, idarenin olumlu tutum ve davranışları, personelin işleri ile alakalı olarak, sahip oldukları pozitif yargı ve düşünceler,

onların sergiledikleri performansları pozitif etkileyip ve işlerini uzmanlıkla yapmalarına olumlu katkılarda bulunduğu ileri sürülebilir.

Modelin son iki bağımsız değişkeni olan “iş ve çalışma koşulları tatmini” ile “araç ve gereç tatmini” faktörlerinin, “iş performansı” bağımlı değişkeni üzerinde istatistiki olarak herhangi bir etkisi tespit edilmemiştir. Bu sonuç dikkat çekici bulunabilir. Şundan dolayı ki, Birlik personelinin işlerinde, çalışma ortamlarında, araç ve gereçlerini kullanırken yaşadıkları tatminsel durumların ve olumlu gelişmelerin, onların işleriyle alakalı performanslarına herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu bulgu Mache vd. (2014), Nimalathan ve Brabete 'in (2010), araştırmaları ile zıtlık arz etmektedir. Nimalathan ve Brabete araştırmalarında, çalışma koşullarında yaşanacak olumlu gelişmelerin işgören performansını artıracığını bulmuşlardır (Nimalathan and Brabete, 2010, s.45). Mache vd. ise, cerrahlar üzerinde yürüttükleri çalışmaları neticesinde onlarla yapılan iş sözleşmesi ile onların işgören tatminleri ve performansları arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır(Mache et al, 2014).

Tablo 9.'daki model-6 ile başarı algısının son bağımlı değişkeni olan “performans ve gelişme olanakları” arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkiye göre, Birlik personelinin işgören tatminleri noktasında yaşadıkları tatminsel durumlar, olumlu gelişme ve düşünceler, onların performanslarının gelişimini ve mesleki becerilerini etkilediği ileri sürülebilir.

Modelin bağımsız değişkenlerinin, “performans ve gelişme olanakları” bağımlı değişkeni üzerindeki etkileri sırasıyla incelendiğinde, “İdari tutum ve saygınlık tatmini ” ve “ iş ve çalışma koşulları tatmini “ faktörlerinin, “performans ve gelişme olanakları” faktörü üzerinde istatistiki olarak herhangi bir anlamlı etkisi tespit edilmemiştir. Bu sonuç dikkat çekici bulunabilir. Zira Birlik personelinin performanslarını ve mesleki becerilerini artırmasının, idarenin tutum, davranış ve kararlarının, personelin yaptıkları iş ve buldukları çalışma koşulları üzerinde istatistiki olarak herhangi bir etkisinin söz konusu olmadığı görülmektedir.

Model-4'ün son bağımsız değişkeni olan “araç ve gereç tatmini ” faktörünün, “performans ve gelişme olanakları” bağımlı değişkeni üzerindeki etkisi pozitif olarak tespit edilmiştir. Bu pozitif etkiye göre, Birlik personelinin afete müdahale sırasında kullandıkları araç ve gereçlerden tatmin olmaları, performanslarını ve mesleki becerilerini geliştirmelerine pozitif etki ettiği ileri sürülebilir.

Bu araştırmada Birlik personelinin başarı algılarının, tatmin düzeylerine etkisini ölçmek amacıyla da regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Erzurum Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma Birlik personelinin performans düzeyleri, tatmin düzeylerini direkt olarak etkilemektedir. Buna göre Birlik' teki personelin işgören performanslarındaki olumlu gelişmelerin, tatmin düzeylerine olumlu yansıyacağı ileri sürülebilir. Tam tersi bir durumda ise, personelin işlerini yaparken performans düzeylerinin düşmesi, tatmin düzeylerinin düşmesine neden olabilir. Böyle bir durumda personel yaptığı işten memnun olmayacak ve yeterli performans sergilemeyecektir.

Başarı algısının bağımsız değişkenlerinin işgören tatmini bağımlı değişkenleri üzerindeki etkilerini daha yakından analiz etmek yararlı olabilir. Tablo 10.'da model-7 ile “idari tutum ve saygınlık tatmini” arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Modelin bağımsız değişkenlerinin, “idari tutum ve saygınlık tatmini” değişkeni üzerindeki etkileri sırasıyla incelendiğinde, performans ve gelişme olanakları bağımsız değişkeninin, “idari tutum ve saygınlık tatmini” üzerinde pozitif bir etkisi olduğu gözlemlenmektedir. Bu pozitif etkiye göre, personelin mesleki açıdan kendilerini geliştirmeleri ve sergiledikleri performans noktasında yaşadıkları olumlu gelişmelerin, yaptıkları işe olan saygılarını artıracığı ve idarecilerine olan bakış açılarına olumlu etki edeceği ileri sürülebilir.

Modelin diğer değişkenleri olan “iş performansı” ve “çalışma koşulları performansı” bağımsız değişkenlerinin, “idari tutum ve saygınlık tatmini” değişkeni üzerinde pozitif etkileri söz konusudur. Bu pozitif etkiye göre, Birlik personelinin işini yaparken bütün yeteneklerini kullandığına inanması ve iyi performans sergilediğini düşünmesi, Birlik arkadaşlarıyla işbirliği kabiliyetinin iyi olması, onların bu faktör konusunda yaşadıkları tatmin düzeyini artıracığı ileri sürülebilir.

Bir diğer bağımsız değişken olan “araç ve gereç performansının”, “idari tutum ve saygınlık tatmini” üzerinde negatif bir etkisi gözlemlenmektedir. Bu bulgu dikkat çekici olabilir. Bu negatif etkiye göre, Birlik personelinin afetlere müdahale sırasında kullandıkları araç ve gereçlerin performanslarına olumlu yansımaları, onların işlerine saygısını azaltmakta ve idarecilerine karşı bakış açılarında olumsuz etki etmektedir. Bu konuda ileride yapılabilecek araştırmalar, bu durumun daha iyi anlaşılabilmesi noktasında yararlı olabilir.

Tablo 11.’de model-8’de başarı algısının alt boyutları ile “iş ve çalışma koşulları tatmini” bağımlı değişkeni arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır. Modelin bağımsız değişkenlerinin, “iş ve çalışma koşulları tatmini” değişkeni üzerindeki etkileri sırasıyla incelendiğinde, “performans ve gelişme olanakları” bağımsız değişkeninin “iş ve çalışma koşulları tatmini” üzerinde istatistiki olarak herhangi bir etkisi gözlemlenmemiştir. Bu bulguya göre, personelin performanslarını ve mesleki açıdan kendilerini geliştirecek olumlu gelişmelerin, işlerinde ve çalışma ortamında yaşadıkları tatmin düzeyleri üzerinde hiçbir etkisi bulunmamaktadır. Personelin performanslarını olumlu etkileyecek gelişmelerin, iş ve çalışma koşullarında yaşadıkları duygu ve düşüncelerine hiçbir etkisinin olmaması dikkat çekici bulunabilir.

Başarı algısının diğer alt boyutları olan, “iş performansı” ve “çalışma koşulları performansı” bağımsız değişkenlerinin, “iş ve çalışma koşulları tatmini” değişkeni üzerinde pozitif bir etkileri gözlemlenmiştir. Bu pozitif etkiye göre, personelin işini yaparken sergilediği performansları ve ekip arkadaşlarıyla birlikte hareket etmeleri, işleri konusunda ve çalışma koşullarında yaşadıkları tatmin düzeylerini olumlu etkilemektedir. Bu önemli bir bulgu olabilir. Zira birlik personelin yaptığı işin doğası önemli sorumluluk ve çaba gerektirmektedir. Dolayısıyla personelin afetlerde göstermiş olduğu performansın artması ve Birlik’teki arkadaşlarıyla olumlu etkileşim içinde olmaları, onların tatmin düzeylerinin, afetlerde kurtarılan kişi sayısının ve müdahale etkinliğinin artmasına yol açabilir.

Modelde başarı algısının son değişkeni olan, “araç ve gereç performansı” bağımsız değişkeninin, “iş ve çalışma koşulları tatmini” üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmemiştir. Bu bulguya göre, personelin afete müdahale sırasında araç ve gereçlerini kullanırken sergilemiş oldukları performanslarının, işlerinden ve çalışma koşullarından sağladıkları tatmin düzeyleri üzerinde hiçbir etkisinin olmadığı ileri sürülebilir.

Başarı algısına ait son model olan, Tablo 12.’de model-9 ile “araç ve gereç tatmini” bağımlı değişkeni arasında istatistiki olarak anlamlı bir tespit edilmiştir.

Modelin bağımsız değişkenlerinin, “araç ve gereç tatmini” bağımlı değişkeni üzerindeki etkileri sırasıyla incelendiğinde, “performans ve gelişme olanakları” bağımsız değişkeninin, “araç ve gereç tatmini” üzerinde pozitif bir etkisi söz konusudur. Bu pozitif etkiye göre, Birlik personeli afete müdahale sırasında kullandıkları araç ve gereçlerin performansı konusunda tatmin durumunda oldukları ileri sürülebilir.

Başarı algısının bir diğer alt boyutu olan “iş performansı” bağımsız değişkeninin, “araç ve gereç tatmini” değişkeni üzerinde pozitif bir etkisi söz konusudur. Bu pozitif etkiye göre, Birlik personelinin işini yaparken sergilediği performans düzeylerindeki artışlar, araç ve gereçlerini kullanırken yaşamış oldukları tatmin düzeyini arttırmaktadır. Bu dikkat çekici bir

bulgu olabilir. Zira afetlere müdahale ederken sergilenen performans ve kullanılan araç ve gereçler çok önemlidir. Bu nedenle personelin işini yaparken daha fazla performans sarf etmesi ve bu durumun müdahalede kullandıkları araç ve gereçler noktasında tatmin düzeylerini artırması, afetlere müdahale sırasında sağlanan başarı düzeyine pozitif etki edebilir.

Başarı algısının son iki bağımsız değişken olan “*çalışma koşulları performansı*” ve “*araç ve gereç performansının*”, “*araç ve gereç tatmini*” bağımlı değişkeni üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkileri gözlemlenmemiştir. Bu dikkat çekici bir bulgu olabilir. Zira Birlik personelinin afetlere müdahale ederken kullandıkları araç ve gereçlerin performansının, onların söz konusu araç ve gereçleri kullanırken elde etmiş oldukları tatmin düzeyleri üzerinde hiçbir etkisi olmamaktadır. Yine personellerin birlikte hareket etmesi ve işbirliği yapması sonucu sergilemiş oldukları performans düzeyinin, onların araç ve gereçleri kullanırken yaşamış oldukları tatmin düzeylerini etkilememektedir.

Bu araştırmada ücretin, işgören tatmini ile başarı algısı arasındaki karşılıklı ilişkisine aracılık etkisi noktasında herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bu önemli bir sonuçtur. Zira benzer araştırmalar incelendiğinde ücretin performans üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu konuda yapılan kimi araştırmalar incelendiğinde kişilerin ücret konusunda yaşayacakları tatmin durumunun, onların performansı artıracağını göstermektedir. Bu araştırmalara, Aydemir ve Erdoğan (2013)’ in, çalışmaları örnek verilebilir. Söz konusu araştırmacılar çalışmalarında, ücret tatmini, işgören tatmini ve işgören performansı arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir.

Bu araştırmada Birlik personelinin tatmin düzeyleri ile başarı algıları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma bu yönüyle Kim (2005), Ostroff (1992), Pushpakumari (2008), Judge vd. (2001), ile Yazıcıoğlu (2010)’un ve kısmen de olsa Akyol (2014)’un, araştırmalarıyla paralellik gösterdiği ileri sürülebilir.

Bu araştırmacıların çalışmalarının içeriği incelendiğinde, Kim (2005), kamu çalışanları üstünde gerçekleştirdiği araştırmasında, kamu çalışanlarının işgören tatminindeki bir artışın örgütsel performansı arttırabileceği bulgusuna ulaştığı görülmektedir. Bir diğer araştırmacı olan Akyol (2014) ise, akademik personelin tatmin düzeylerinin işgören performanslarına etkisini ölçmek amacıyla yaptığı çalışmada işgören tatminin, kısmen işgören performansını etkilediği bulgusuna ulaşmıştır. Diğer araştırmacılar olan Ostroff (1992), Pushpakumari (2008), Judge vd. (2001), ile Yazıcıoğlu (2010) çalışmalarında işgören tatmini ile işgören performansı arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşımlardır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada Erzurum Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma Birliği personelinin tatmin düzeyleri ile başarı algıları arasındaki karşılıklı ilişkinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Araştırma için seçilen söz konusu Birlik Türkiye’de halen görev yapmakta olan, AFAD’a bağlı 11 birlikten birisidir. Bu Birlik’ler hem sorumlu oldukları bölgelerde yaşanan afetlerde, arama ve kurtarma faaliyetlerinde hem de ülkemizde yaşanan deprem, maden kazaları ve benzeri büyük çaplı doğal afet ve kazalarda etkin görev almaktadırlar. Özellikle ülkemizde sık yaşanan ve geniş çaplı ölüm ve maddi zararlara yol açan depremler ile arama ve kurtarma faaliyetlerinde ciddi bir uzmanlık ve sabır gerektiren maden kazaları göz önüne alındığında bu birliklerin görev sorumluluklarının ne kadar önemli olduğu anlaşılabilir. Bu açıdan gerçekleştirilen bu araştırmaya bakıldığında, Birlik’teki personelin tatmin durumlarını ortaya konmasının ve tatmin düzeylerinin, başarı algıları ile olan karşılıklı ilişkisinin ne olduğunun tespit edilmesinin ne kadar önemli olduğu görülebilir.

Araştırma kapsamında oluşturulan “H1”, “H1a”, “H1b” ve “H1c” hipotezlerinin yapılan analizlerin sonuçlarından hareketle kabul edilebilir olduğu ileri sürülebilir.

Bu araştırmanın ileride yapılacak araştırmalara, idarecilere ya da otoritelere ve afetlere müdahale eden diğer örgütlere önerileri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

❖ Arama ve kurtarma örgütlerinin sergiledikleri performansların daha iyi anlaşılabilmesi ve personelin performanslarını, dolayısıyla da başarı düzeylerini artırılmasının yollarının araştırılması yaşanabilecek afetlerin gerek sonuçlarının kontrol altına alınması ve gerekse de daha fazla can ve mal kaybının yaşanmasının önlenmesinde etkili olabilir. Bu noktada bu araştırma konuyla alakalı ileride yapılabilecek araştırmalar faydalı olabilir.

❖ Bu araştırmada personelin başarı algılarının göstergesi olarak temel alınan afete müdahale performansları incelenirken, literatür taranmış ve bu konuda yapılan benzer başka araştırmalara rastlanılamamıştır. Bundan ötürü belirgin bir şekilde sınırları çizilmiş bir afete müdahale performansı da kavramına ulaşılamamıştır. Dolayısıyla araştırmada personelin afete müdahale performansı genel örgüt performansı literatürü çerçevesinde incelenip, işgören performansı üzerinden ele alınmıştır. Ancak bu konuda ileride yapılabilecek araştırmalar afete müdahale performansının özge bir performans türü olarak ele alınıp, incelenmesi noktasında katkı sağlayabilir.

❖ Bu araştırma zaman ve maddi kısıtlardan dolayı sadece bir tek Birlik’te gerçekleştirilmiştir. Bundan dolayı ileride yapılacak araştırmaların birden fazla birlik üzerinde yapılması daha yararlı olabilir. Ayrıca araştırma yürütülürken, personelin tatmin düzeylerine ve başarı algılarına etki edebileceği düşünülen ilave faktörlerde göz önünde bulundurulabilir.

❖ Bu araştırmada Birlik personelinin tatmin düzeyleri ile başarı algıları arasındaki ilişkinin boyutu ve alt boyutlarının birbirine etkisinin ortaya konması, idarecilere ya da otoritelere personele dönük olarak yürütecekleri politika ve strateji noktasında katkı sağlayabilir.

❖ Bu araştırma Birlik idarecilerine personeline yaklaşımları noktasında yol gösterici olabilir. Zira idareciler personelinin işgören tatminleri ile başarı algıları arasındaki ilişkinin boyutunu göz önünde bulundurarak, kararlar alabilir. Aynı zamanda bu doğrultuda uygulamalar yapabilirler.

❖ Bu araştırmanın bulguları, afetlere müdahale eden diğer örgütlere personellerinin tatmin düzeyleri ile başarı algıları arasındaki ilişkiyi göz önünde bulundurarak, personellerine dönük olarak yürütecekleri politika ve stratejilerini oluşturmalarında yardımcı olabilir. Dolayısıyla bu araştırma diğer örgütlerdeki personellerin tatmin ve başarı düzeylerinin artırılması yoluyla, onların afetlere müdahale performanslarının artırılmasına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- AKAL, Z. (2000). İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi
- AKYOL, H. (2014), “ The Measuring Effect of Employee Satisfaction of Academic Staff to Employee Performance”, Journal of Social and Administrative **Sciences**, December, Vol:1, Iss:1, pp.18-33
- ATEŞ, Hamza; YILDIZ, Bora ve YILDIZ, Harun (2012), “ Herzberg ‘in Çift Faktör Kuramı Kamu Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon Algılarını Açıklayabilir Mi? : Ampirik Bir Araştırma”, **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, Cilt: VII, Sayı: II, ss.148-162.
- AYDEMİR, P. & ERDOĞAN, E. (2013). “İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı”, Kamu-İş, C:13, S:2, s.127-153.

- ÇAVUŞ, Ş. & ABDILDAEV, M. (2014). "Kırgızistan Devlet Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu", *Turkish Journal of Education*, V:3, ISS:3, s.11-24
- ÇOLAK, C. (2010). "Performans Kavramı, Değerlendirmesi Ve Balıkesir İl Emniyet Müdürlüğü Yıldırım Ekipler Amirliği'nde Performans Uygulaması Örneği", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Balıkesir
- DE GUZMAN, Allan B. , LARGO, E. , MANDAP, L. , and MAE MU~NOZ , Virmalyn (2014). "The Mediating Effect of Happiness on the Job Satisfaction of Aging Filipino Workers: A Structural Equation Model (SEM)", *Educational Gerontology*, 40, p.767-782
- DURMUŞ, B. , YURTKORU, E. S. , ÇİNKO, M. (2011). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- E-Motivasyon.net", <http://www.e-motivasyon.net/Herzberg-in-Iki-Faktor-Kurami-Two-Factor-Theory.html> (Erişim Tarihi: 15 Şubat 2014)
- EROĞLU, E. (2003). "Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Yapısal Eşitlik Modeli İle Analizi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Nisan, İstanbul
- FORD, H. (Wikisöz), http://tr.wikiquote.org/wiki/Henry_Ford (Erişim Tarihi: 25 Ekim 2014)
- GEREKAN, B. & Pehlivan A. (2010). Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe İİBF Dergisi*, C.XII, S.I, s.29-54
- GÜL, C. (2013). "Bankacılık Sektöründe Görev Performans Ve Bağlamsal Performans: Yalova İlinde Bir Çalışma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri, Yalova
- JUDGE, T. A. , THORESEN, C. J. , BONO, J. E. , PATTON, G. K. (2001). "The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review", *Psychological Bulletin*, Vol. 127. No. 3, p.376-407
- KEBRIAEL, A. & MOTEGHEDI M.S. (2009). "Job satisfaction among community health workers in Zahedan District, Islamic Republic of Iran", *La Revue de Santé de la Méditerranée orientale*, Vol:15, No: 5, s.1156-1163
- KESKİN, G. & SEZGİN B. (2009). "Bir Grup Ergende Akademik Başarı Durumuna Etki Eden Etmenlerin Belirlenmesi", *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, Cilt: 4, Sayı:10, s.4-18
- KIM, S. (2005), "Individual-Level Factors and Organizational Performance in Government Organizations", *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol: 15, No: 2, Advance Access publication on December 16, p.245-261
- LOCKE, E. A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction", In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, , Chicago: Rand McNally College Publishing Co. , p. 1297-1349.
- MACHE, S. , VITZHUM, K. , Burghard F. Klapp Gerhard Danzer (2014). "Surgeons' Work Management: Influencing Factors and Relations to Job and Life Satisfaction", *The Surgeon*, 12, pp.181-190.
- NIMALATHASAN, B. & BRABETE, V. (2010), "Job Satisfaction And Employees' Work Performance: A Case Study Of People's Bank In Jaffna Peninsula, Sri Lanka", *University of Craiova, Faculty of Economics and Business Administration Management and Marketing Journal*, Vol:8, Iss: S1, June, p.43-47.
- ÖZDEMİR, İ. (2007). "Performans Değerleme Yöntemleri; Performans Değerleme Yöntemi Tercihlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma ve Model Önerisi", Yayınlanmamış

Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

OSTROFF, C. (1992). "The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance: An Organizational Level Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 1992, Vol. 77, No. 6, p. 963-974.

PUSHPAKUMARI, M. D. (2008), "The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis", *Şehirler Forum*, Haziran, pp.89-105.

SERİNKAN, C. & BARDAKÇI, A. (2007). "Pamukkale Üniversitesi'nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma", *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, S:12, Y:9, Haziran, s.152-163.

YAZICIOĞLU, İ. (2010). "Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması", *Bilig*, Sayı:55, s.243-254.