Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2025, 18(2), 57-74
Beykent University Journal of Social Sciences 2025, 18(2), 57-74
https://doi.org/10.18221/bujss.1713327

Makale Türü: Araştırma Makalesi
Paper Type: Research Paper

Geliş tarihi/Received: 04.06.2025
Kabul tarihi/Accepted: 01.12.2025

İTFAİYE ÇALIŞANLARININ YAŞAM KALİTESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİME ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

A STUDY ON THE EFFECT OF FIREFIGHTERS QUALITY OF LIFE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CHANGE

Yıldırım DURSUN[1], Mehmet Naci EFE[2]

Öz

Bu araştırmanın amacı, İstanbul Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığında görev yapan itfaiye çalışanlarının iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık ve değişim uyumu üzerindeki etkilerini ortaya koymak ve bu ilişkilerin aracılık mekanizmalarını anlamaktır. Araştırmada iş yaşam kalitesinin alt boyutları olan mesleki tatmin, tükenmişlik ve merhamet yorgunluğu, bağımsız değişken; örgütsel bağlılık ve örgütsel değişim ise hem aracı hem de bağımlı değişken olarak değerlendirilmiştir. Çalışma, 407 itfaiye personeli ile yürütülmüş ve geçerli, güvenilir ölçekler kullanılmıştır. Betimsel bulgular, mesleki tatminin yüksek, tükenmişlik ve merhamet yorgunluğunun ise orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Korelasyon analizleri, mesleki tatmin ile bağlılık ve değişim arasında pozitif; tükenmişlik ile negatif ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Yapısal eşitlik modellemesi sonuçları, mesleki tatmin ve tükenmişliğin örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde etkilediğini, mesleki tatminin örgütsel değişim üzerinde pozitif etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca, aracılık analizleri örgütsel bağlılık ve değişimin, iş yaşam kalitesi ile diğer değişkenler arasındaki ilişkilerde kısmi aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuştur. Bulgular, itfaiye çalışanlarının iş yaşam kalitesini artırmaya yönelik uygulamaların bağlılık ve değişim süreçlerini destekleyebileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelime: İş Yaşam Kalitesi, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Değişim, İtfaiye Çalışanları, Yapısal Eşitlik Modeli

Abstract

The purpose of this study is to reveal the effects of the work-life quality of firefighters working at the Istanbul Metropolitan Municipality Fire Department on organizational commitment and change adaptation and to understand the mediating mechanisms of these relationships. In the study, the sub-dimensions of work-life quality, namely job satisfaction, burnout, and compassion fatigue were considered independent variables, while organizational commitment and organizational change were evaluated as both mediating and dependent variables. The study was conducted with 407 fire department personnel, using valid and reliable scales. Descriptive findings show that job satisfaction is high, while burnout and compassion fatigue are at moderate levels. Correlation analyses revealed positive relationships between job satisfaction and commitment and change, and negative relationships with burnout. Structural equation modeling results showed that job satisfaction and burnout significantly affected organizational commitment and that job satisfaction had a positive effect on organizational change. Furthermore, mediation analyses revealed that organizational commitment and change play a partial mediating role in the relationships between work-life quality and other variables. The findings suggest that practices aimed at improving the work-life quality of firefighters may support commitment and change processes.

Keywords: Quality of Working Life, Organizational Commitment, Organizational Change, Firefighters, Structural Equation Model.

* Bu çalışma, Gedik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü bünyesinde hazırlanan "İtfaiye Çalışanlarının Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Değişim Üzerindeki Etkisi" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

[1] Doktora Öğrencisi, Gedik Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, yildirim.dursun@ibb.gov.tr, ORCID: 0000-0001-8206-9105

[2] Prof. Dr., İstanbul Beykent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü, naciefe@beykent.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7039-5659

Extended Abstract

Introduction: Firefighting is a high-risk and demanding profession that requires physical endurance, psychological resilience, and the ability to respond effectively in critical situations. Firefighters regularly face emergencies such as fires, natural disasters, and accidents, which can impose substantial stress and impact their professional performance. In addition to operational demands, they must adapt to organizational changes, including technological updates, safety protocols, and procedural reforms. Therefore, understanding how quality of work life, organizational commitment, and organizational change interact is crucial to support both individual well-being and organizational effectiveness. Employee well-being in this context directly affects performance, safety outcomes, and adaptability to change.

Purpose: The purpose of this study is to reveal the effects of the work-life quality of firefighters working at the Istanbul Metropolitan Municipality Fire Department on organizational commitment and change adaptation and to understand the mediating mechanisms of these relationships. Specifically, it investigates how the dimensions of work-life quality influence organizational commitment and change and how these relationships are mediated through dual mediators, namely organizational commitment and organizational change. The study fills a gap in the literature by focusing on firefighters, a high-risk occupational group, and applying a double mediation model, providing insights into both direct and indirect effects of work-life quality on organizational outcomes.

Method: The study used a cross-sectional survey design with 407 firefighters. Validated scales measured job satisfaction, burnout, compassion fatigue, organizational commitment (emotional, continuance, normative), and organizational change. Descriptive statistics, Pearson correlations, and Structural Equation Modeling (SEM) were employed to test the hypothesized relationships. SEM allowed simultaneous testing of direct and indirect effects and the dual mediation model. Model fit indices indicated acceptable fit: $\chi^2/df = 2.615$, RMSEA = 0.074, CFI = 0.913, GFI = 0.905. Normality checks confirmed skewness and kurtosis values were within acceptable ±2 ranges.

Findings: Descriptive results showed that job satisfaction was high (M = 36.50), burnout was moderate (M = 17.40), and compassion fatigue was moderate (M = 15.11). Organizational commitment averaged 56.17, with emotional commitment slightly higher than continuance (M = 18.08) and normative commitment (M = 17.11). Organizational change scored 85.80, indicating moderate-high perception. Pearson correlations revealed positive associations between job satisfaction and both commitment ($r = 0.416$, $p < 0.01$) and change ($r = 0.370$, $p < 0.01$), while burnout was negatively correlated with commitment ($r = -0.270$, $p < 0.01$) and change ($r = -0.200$, $p < 0.01$). Compassion fatigue showed no significant correlations with key outcomes.

SEM results demonstrated that job satisfaction significantly predicted organizational commitment ($\beta = 0.357$, $p < 0.001$) and organizational change ($\beta = 0.350$, $p < 0.001$). Burnout negatively predicted organizational commitment ($\beta = -0.155$, $p = 0.017$). Mediation analyses indicated that organizational commitment partially mediated the effect of job satisfaction on organizational change (β indirect = 0.255, $p < 0.001$), and organizational change partially mediated the effect of job satisfaction on commitment (β indirect = 0.318, $p < 0.001$). These findings confirm a dual mediation effect, while compassion fatigue did not significantly influence any outcome, leading to partial support for the hypothesized model.

Contribution: This study contributes uniquely by applying a dual mediation model in the firefighting context, showing how work-life quality affects both organizational commitment and change. Findings highlight the importance of enhancing job satisfaction and reducing burnout to strengthen commitment and adaptability. Practically, organizations can implement interventions such as shift planning, psychosocial support, commitment-enhancing programs, and structured change communication to improve performance and well-being in high-risk environments.

Limitations and Future Research: Limitations include the cross-sectional design, convenience sampling, and reliance on self-reported measures, which may affect generalizability. Future research should employ longitudinal designs, include multiple regional fire departments, and consider diverse samples to validate and extend the findings.

GİRİŞ

Çalışanların yaşam kalitesi, iş performansı ve örgütsel etkinlik açısından kritik bir öneme sahiptir. İş yaşam kalitesi, çalışanların iş ortamındaki psikolojik, fizyolojik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasıyla doğrudan ilişkili bir kavramdır. Literatürde, iş yaşam kalitesinin yüksek olduğu örgütlerde çalışanların motivasyon, memnuniyet ve bağlılık düzeylerinin arttığı; bunun da örgütsel performansa ve hizmet kalitesine olumlu yansıdığı gösterilmiştir (Aydın & Alacahan, 2023; Boz vd., 2021).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle olan duygusal, normatif ve devam boyutundaki bağlarını ifade eden çok boyutlu bir tutumdur ve iş yaşam kalitesinden doğrudan etkilenmektedir (Meyer & Allen, 1991; Çetin, 2004; Sönmez & Erkmen, 2022). Yüksek iş yaşam kalitesi, çalışanların örgütlerine karşı güçlü bir duygusal bağlılık geliştirmelerini sağlamakta; bu bağlılık ise hem iş performansını hem de örgütsel hedeflere ulaşma kapasitesini artırmaktadır (Meyer vd., 2002; Demir & İnandı, 2023). Ayrıca iş yaşam kalitesi ile bağlılık arasındaki olumlu etkileşim, örgütsel değişim süreçlerine adaptasyonu da kolaylaştırmaktadır (Tepe, 2022).

Özellikle itfaiye çalışanları, yangınlar ve acil müdahale görevleri nedeniyle kimyasal, fiziksel, biyolojik ve psikososyal birden fazla mesleki maruziyete tabi olmaları dolayısıyla yüksek risk ve stres altında görev yapmaktadırlar. Bu maruziyetlerin kapsamı; ısı stresi, duman ve toksik gazlara maruziyet, fiziksel zorlama ve travma riskleri ile mesleki travmaya bağlı psikolojik bozuklukları içermektedir (Cuenca-Lozano vd., 2023). Ayrıca kentleşme, yüksek katlı yapıların yaygınlaşması ve teknolojik değişim, itfaiyeciliğin operasyonel gereksinimlerini karmaşıklaştırmakta ve müdahale risklerini artırmaktadır (Ronchi & Nilsson 2013). İlk müdahale personelinde travma sonrası stres ve tükenmişlik gibi psikososyal sorunların yaygınlığına ilişkin güncel incelemeler de söz konusudur; bu durum, itfaiyecilerin hem fiziksel hem de zihinsel sağlık izleme gereksinimini ortaya koymaktadır (Serrano-Ibáñez vd., 2023; Díaz-Tamayo vd., 2024). Türkiye'de itfaiye hizmetleri kamu ve özel olmak üzere iki grupta yürütülmekte ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ile 5393 sayılı Belediye Kanunu çerçevesinde düzenlenmektedir (Büyükşehir Belediye Kanunu, 2004; Belediye Kanunu, 2005). 21 Ekim 2006'da yayımlanan "Belediye İtfaiye Teşkilatı Yönetmeliği" ise belediye itfaiye teşkilatını düzenlemektedir (Belediye İtfaiye Yönetmeliği, 2006).

Türkiye, tektonik ve iklimsel yapısı nedeniyle doğal afetler açısından yüksek risklidir. Deprem, su baskını, çığ, heyelan, kaya düşmesi ve yangınlar sıklıkla meydana gelmekte; teknolojik felaketler ve iş kazaları da artış göstermektedir (AFAD, 2014). Bu durum, itfaiye çalışanlarının görevlerini hem fiziksel hem de psikolojik açıdan son derece zor koşullar altında yürütmesini zorunlu kılmaktadır. İtfaiyeciler, insan hayatını korumak amacıyla kendi hayatlarını riske atarak görev yapmakta ve diğer meslek gruplarına kıyasla daha dikkatli ve bilinçli çalışmak zorundadır. Bu nedenle iş yaşam kalitesi, motivasyon ve örgütsel bağlılık, itfaiye çalışanlarının verimli ve güvenli görev yapabilmesinde kritik bir öneme sahiptir.

Gelişen teknoloji ve artan risk faktörleri karşısında itfaiye çalışanlarının kendilerini sürekli güncellemesi ve görevlerini etkin şekilde yerine getirebilmesi, öncelikle iş yaşam kalitesinin yükseltilmesi, motivasyon düzeylerinin artırılması ve örgütsel bağlılıklarının güçlendirilmesi ile mümkün olabilmektedir.

Bu araştırma, itfaiye çalışanlarının çalışma yaşamı kalitesinin, çalışanların örgütsel bağlılık ve değişim uyumu üzerindeki etkilerini ortaya koymak ve bu ilişkilerin aracılık mekanizmalarını anlamaktır. Çalışmanın bulguları hem bireysel refahın artırılmasına hem de örgütsel değişim süreçlerinin etkin yönetilmesine katkı sağlayacak sonuçlar sunmayı hedeflemektedir.

1. İŞ YAŞAM KALİTESİ (İYK)

İş yaşam kalitesi (İYK), örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi literatüründe uzun süredir tartışılan, çok boyutlu bir kavramdır. Literatürde farklı araştırmacılar tarafından çeşitli biçimlerde tanımlanmıştır. Walton (1973), iş yaşam kalitesini "çalışanların iş ortamında adil ücret, güvenli koşullar, kişisel gelişim fırsatları ve demokratik bir örgüt yapısı içinde çalışabilme düzeyi" olarak ele alırken; Hackman ve Oldham (1980) iş yaşam kalitesini, işin yapısı ile bireysel ihtiyaçların karşılanma derecesi arasındaki uyum üzerinden değerlendirmiştir. Van Laar vd. (2007) ise kavramı daha kapsamlı bir

biçimde tanımlayarak, iş yaşam kalitesini "çalışanların iş bağlamında algıladıkları psikolojik, sosyal ve mesleki refahın bütüncül bir göstergesi" olarak ifade etmişlerdir. Türkiye'de yapılan çalışmalarda da benzer biçimde İYK, çalışanların iş ortamından duydukları genel tatmini, fiziksel koşulların uygunluğunu, iş-yaşam dengesini ve örgütsel destek düzeyini kapsayan geniş bir kavram olarak ele alınmaktadır (Kirel, 1999).

İş yaşam kalitesi, yalnızca çalışanların bireysel refahını değil, aynı zamanda örgütlerin sürdürülebilir başarısını da doğrudan etkileyen bir değişkendir. Yüksek düzeyde İYK, çalışanların iş tatminini, motivasyonunu ve örgütsel bağlılığını artırmakta; stres, tükenmişlik ve devamsızlık gibi olumsuz sonuçları ise azaltmaktadır (Sirgy vd., 2001; Brough vd., 2020). Ayrıca, iş yaşam kalitesi yüksek olan örgütlerde çalışanların yeniliklere ve değişim süreçlerine uyum sağlamaları daha kolay olmakta, bu da örgütlerin değişen çevresel koşullara daha hızlı yanıt vermelerini mümkün kılmaktadır. Özellikle kamu hizmeti sunan örgütlerde İYK'nin yükseltilmesi, yalnızca çalışanların değil, hizmetten yararlanan toplumun da yaşam kalitesine doğrudan katkı sağlamaktadır.

İYK'nin tarihsel gelişimi incelendiğinde iki temel dönemden söz edilebilir:

İlk Dönem (1950–1970): Çalışmaların odak noktası çalışanların fiziksel koşulları, ücret düzeyleri ve iş güvenliği gibi temel ihtiyaçları olmuştur. Bu dönemde yapılan araştırmalar, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının iş tatminini artırmadaki rolünü ortaya koymuştur (Kirel, 1999).

Modern Dönem (1980 ve sonrası): Modern dönemde, iş yaşamına ilişkin araştırmalarda psikososyal faktörler, örgütsel bağlılık, stres, iş-yaşam dengesi ve kişisel gelişim gibi unsurlar ön plana çıkmıştır. 1980'lerden itibaren, iş yaşamı niteliği ve çalışan memnuniyeti üzerine yapılan çalışmalar, çalışanların iş doyumu, moral düzeyi ve örgütsel bağlılık ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkileri incelemiştir. Ayrıca, psikososyal risk faktörleri ve stresin çalışanlar üzerindeki etkileri araştırılmış, örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik stratejiler geliştirilmiştir (Taşdan, 2008; Korkmaz & Erdoğan, 2014; Yousuf, 2017). Bu dönemde İYK, sadece bireysel refahın değil, aynı zamanda örgütlerin performans ve rekabet gücünün de belirleyicisi olarak görülmeye başlanmıştır.

Literatürde, İYK'in yüksek olduğu örgütlerde çalışanların motivasyon, iş tatmini ve bağlılık düzeylerinin arttığı, bunun da örgütsel performansa olumlu yansıdığı gösterilmiştir (Aydın & Alacahan 2023; Boz vd., 2021).

İYK'nin ölçülmesine yönelik çeşitli ölçekler geliştirilmiştir:

Work-Related Quality of Life (WRQoL) Ölçeği (Van Laar vd., 2007): Psikolojik refah, iş-yaşam dengesi, işin niteliği, genel sağlık ve mesleki refah boyutlarını kapsayan en yaygın araçlardan biridir. Türkiye bağlamında geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Korku, 2022).

WHOQOL-BREF: Dünya Sağlık Örgütü tarafından geliştirilen yaşam kalitesi ölçeği, özellikle sağlık ve güvenlik gibi riskli mesleklerde iş yaşamına uyarlanan boyutlarıyla kullanılmaktadır (Silva-Costa vd., 2015).

Destekleyici Ölçekler: İş tatmini, örgütsel bağlılık, stres, tükenmişlik ve psikolojik dayanıklılık ölçekleri, İYK araştırmalarında sıkça kullanılan tamamlayıcı ölçütlerdir.

Güncel araştırmalar, özellikle yüksek stresli ve ilk müdahale mesleklerinde İYK ve ProQOL'in kritik öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Van Eerd vd. (2025), ilk müdahale çalışanları için tasarlanan İYK programlarının hem psikolojik dayanıklılığı artırdığını hem de iş performansını iyileştirdiğini belirtmektedir. Benzer şekilde, Padmanabhanunni ve Pretorius (2025), itfaiye personelinde psikolojik sağlamlık ve tükenmişlik ilişkisini inceleyerek, destek mekanizmalarının İYK'i güçlendirdiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, Asberry, (2022) ProQOL ölçeğinin geçerliliğini doğrulamış, bu ölçeğin yüksek stresli mesleklerde çalışanların profesyonel yaşam kalitesini değerlendirmek için uygun olduğunu vurgulamıştır.

İtfaiye çalışanları, mesleklerinin doğası gereği yüksek düzeyde fiziksel risk, yoğun stres ve vardiyalı çalışma koşulları ile karşı karşıyadır. Bu nedenle, İYK'nin artırılması bu meslek grubu açısından özel bir önem taşımaktadır. Özellikle uyku düzeni, sağlık algısı ve örgütsel destek gibi değişkenlerin İYK üzerinde belirleyici olduğu vurgulanmaktadır (Silva-Costa vd., 2015; Brough vd., 2020). Bu bağlamda, itfaiye çalışanlarının yaşam kalitesi yalnızca bireysel refahın değil, aynı zamanda

kamu güvenliğinin de ayrılmaz bir parçasıdır.

İş yaşam kalitesi kavramı, yalnızca çalışanların bireysel refahını değil, örgütsel sonuçları da doğrudan etkilemektedir. Nitekim yüksek İYK düzeyi, çalışanların işlerine karşı daha fazla tatmin duymalarına, motivasyonlarının artmasına ve işyerine karşı olumlu duygular geliştirmelerine zemin hazırlar. Bu durum, özellikle örgütsel bağlılık açısından kritik bir öneme sahiptir. Çalışanların iş ortamındaki deneyimleri, örgüte duydukları aidiyet, sadakat ve devam etme eğilimlerini şekillendirmektedir. Dolayısıyla, İYK'nin yükseldiği örgütlerde bağlılık düzeylerinin de artması beklenmektedir. Bu bağlamda, izleyen bölümde örgütsel bağlılık kavramı ve İYK ile olan ilişkisi ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, bireylerin çalıştıkları örgütle geliştirdikleri psikolojik ve duygusal bağın niteliğini ortaya koyan temel bir kavramdır. En genel anlamıyla, çalışanın örgüte karşı duyduğu aidiyet, sadakat, özdeşleşme ve sorumluluk duygularını kapsar (Mowday vd., 1982; Çetin, 2004). Çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri, yalnızca bireysel iş tatminlerini değil aynı zamanda örgütsel verimliliği, çalışan devir hızını, devamsızlık oranlarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını doğrudan etkilemektedir (Meyer & Allen, 1997; Wasti, 2000; Aydın & Alacahan, 2023; Boz vd., 2021). Bu nedenle bağlılık, modern insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış literatüründe, çalışan tutum ve davranışlarını anlamada kritik bir değişken olarak kabul edilmektedir.

Örgütsel bağlılığın önemi, özellikle yüksek risk ve stres altında çalışan meslek gruplarında daha belirgin hale gelmektedir. İtfaiye çalışanları gibi kamu güvenliğini ve toplumsal yaşamı doğrudan etkileyen görevleri üstlenen çalışanlarda, örgütsel bağlılığın yüksek olması; mesleki motivasyonun sürdürülmesi, stresle başa çıkabilme ve örgütsel değişimlere uyum sağlama açısından hayati rol oynamaktadır (Sönmez & Erkmen, 2022; Tepe, 2022). Bu bağlamda, örgütsel bağlılık yalnızca bireysel bir tutum değil, örgütlerin etkinliği, güvenliği ve sürdürülebilirliği açısından stratejik bir unsur olarak görülmektedir (Çetin, 2004; Demir & İnandı, 2023).

Örgütsel bağlılık kavramı farklı disiplinlerin bakış açısıyla incelenmiş ve çeşitli modeller geliştirilmiştir. Bu modeller, bağlılığın çok boyutlu doğasını ortaya koyarak kavramın örgütsel sonuçlar üzerindeki etkilerini anlamada teorik bir çerçeve sunmaktadır.

Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Bağlılık Modeli (1991): Literatürde en yaygın kabul gören modeldir.

- Duygusal bağlılık: Çalışanların örgüte sevgi ve aidiyet duygusuyla bağlanması, örgütte kalmayı gönüllü olarak istemeleri.
- Devam bağlılığı: Örgütte kalmanın ekonomik ve sosyal maliyetlere bağlı olarak zorunlu hale gelmesi.
- Normatif bağlılık: Çalışanların örgüte karşı ahlaki yükümlülük hissetmeleri ve sorumluluk bilinciyle örgütte kalmaları.

O'Reilly ve Chatman'ın Psikolojik Bağlılık Modeli (1986): Bağlılığı üç boyutta ele alır: uyum, özdeşleşme ve içselleştirme.

Etzioni'nin Tipolojisi (1961): Bağlılığı ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak sınıflandırır.

Balay (2000): Türkçe literatürde bağlılığı uyum, tanımlama ve içselleştirme boyutlarıyla ele almıştır.

Güncel Türkçe Araştırmalar: Son yıllarda yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılığın farklı sektörlerde çalışanlar üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Örneğin, Aydın (2023) sağlık sektöründe bireysel faktörlerin bağlılık üzerindeki etkisini incelerken; Boz, Duran ve Uğurlu (2021) bağlılığın iş performansına olumlu etkisini vurgulamıştır.

Yüksek örgütsel bağlılık, çalışan performansını artırmakta, işten ayrılma niyetini azaltmakta ve örgüt lehine gönüllü davranışları teşvik etmektedir (Meyer vd., 2002). Öte yandan, bağlılık düzeyi düşük olan çalışanlar iş tatminsizliği, motivasyon kaybı ve örgütsel çatışma gibi olumsuz sonuçlar

yaşamaktadır (Wasti, 2000; Başaran, 2000).

Güncel çalışmalar, ilk müdahale mesleklerinde bağlılığın hem performans hem de psikolojik dayanıklılık açısından kritik olduğunu göstermektedir. Örneğin, Arena vd. (2025) ve Díaz-Tamayo vd. (2024), ilk müdahale çalışanlarının PTSD ve psikososyal risk faktörlerini incelemiş, duygusal bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma riskini azalttığını ortaya koymuştur. Sönmez & Erkmen (2022) ise güvenlik kültürünün bağlılık ve iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisini detaylı şekilde açıklamaktadır.

Kamu hizmeti sunan örgütlerde, çalışanların bağlılığı hizmet kalitesini doğrudan etkiler. İtfaiye çalışanları örneğinde, yüksek bağlılık yalnızca iş sürekliliği açısından değil, can güvenliği, toplumsal güvenlik ve kriz anlarında etkin müdahale açısından da kritik öneme sahiptir (Sönmez & Erkmen, 2022; Tepe, 2022).

İtfaiye çalışanlarında örgütsel bağlılığı artıran temel faktörler şunlardır:

- İş Tatmini ve Motivasyon: İşin anlamlılığı, başarı hissi ve takdir edilme, bağlılığı güçlendirir.
- İletişim ve Katılım: Çalışanların karar süreçlerine katılımı ve yöneticilerle açık iletişim, aidiyet duygusunu artırır.
- Eğitim ve Gelişim Fırsatları: Mesleki gelişim imkanları, çalışanların kendilerini değerli hissetmesini sağlar.
- Organizasyon Kültürü: Güven, saygı ve adil davranışlar, örgütsel bağlılığı destekler.
- İş Güvenliği ve Çalışma Koşulları: Güvenli ve sağlıklı ortamlar, çalışanların örgüte bağlılıklarını artırır (Balay 2000; Çetin, 2004).

3. ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM

Örgütsel değişim, bir organizasyonun yapısal, kültürel, süreçsel veya stratejik yönlerinde meydana gelen planlı veya plansız dönüşümleri ifade eder. Bu değişimler, organizasyonların çevresel faktörlere uyum sağlama, rekabet avantajı elde etme ve sürdürülebilirliklerini artırma amacı taşır (Kotter, 2012; Alwetwat, 2023). Ancak, değişim süreçleri yalnızca yapısal değil, aynı zamanda çalışanların psikolojik ve duygusal durumlarını da etkileyen karmaşık süreçlerdir (Hubbart, 2023). Güncel araştırmalar, etkin değişim yönetiminin çalışanların İYK ve bağlılık düzeylerine dayandığını göstermektedir (Phillips ve Klein, 2023; Mahamoud Hasan vd., 2025).

Örgütsel değişim yönetimi alanında çeşitli teorik modeller geliştirilmiştir. Bunlar arasında en çok bilinenlerden biri, Kotter'in (2012) 8 aşamalı değişim modeli olup, farkındalık yaratma, dirençleri aşma, vizyon belirleme, iletişim ve katılım sağlama, kısa vadeli kazanımlar elde etme ve kalıcı hale getirme aşamalarını içerir. Bu model, değişim süreçlerinin sistematik ve etkili bir şekilde yönetilmesine olanak tanır.

Çalışanların değişim süreçlerine uyumu, örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi ile doğrudan ilişkilidir. Çalışanların değişime karşı tutumları, iletişim ve katılım mekanizmalarıyla şekillenir. Bu nedenle, örgütsel değişimlerin başarısı, çalışanların psikososyal durumlarına ve bağlılık düzeylerine bağlıdır (Göksel, 2003; Şişman &Yıldırım, 2023). İlk müdahale mesleklerinde, çalışanların değişim süreçlerine uyumu kritik önemdedir. Padmanabhanunni ve Pretorius (2025) ve Van Eerd vd. (2025), çalışan dayanıklılığı ve iş yaşam kalitesi ile değişime adaptasyon arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koymuştur. Phillips ve Klein (2023) ve Mahamoud Hasan vd. (2025) ise değişim yönetimi uygulamalarında liderlik, iletişim ve katılımın belirleyici olduğunu vurgulamaktadır.

Makaledeki bağlamda, İstanbul Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığı gibi kurumlarda, çalışanların yaşam kalitesi ve bağlılık düzeylerinin, değişim süreçlerine uyum kapasitesini doğrudan etkilediği gözlemlenmektedir (Aydın & Alacahan, 2023; Demir & İnandı, 2023). Bu nedenle, değişim süreçlerinin etkin yönetimi, çalışanların İYK ve bağlılık düzeylerinin iyileştirilmesini gerektirmektedir.

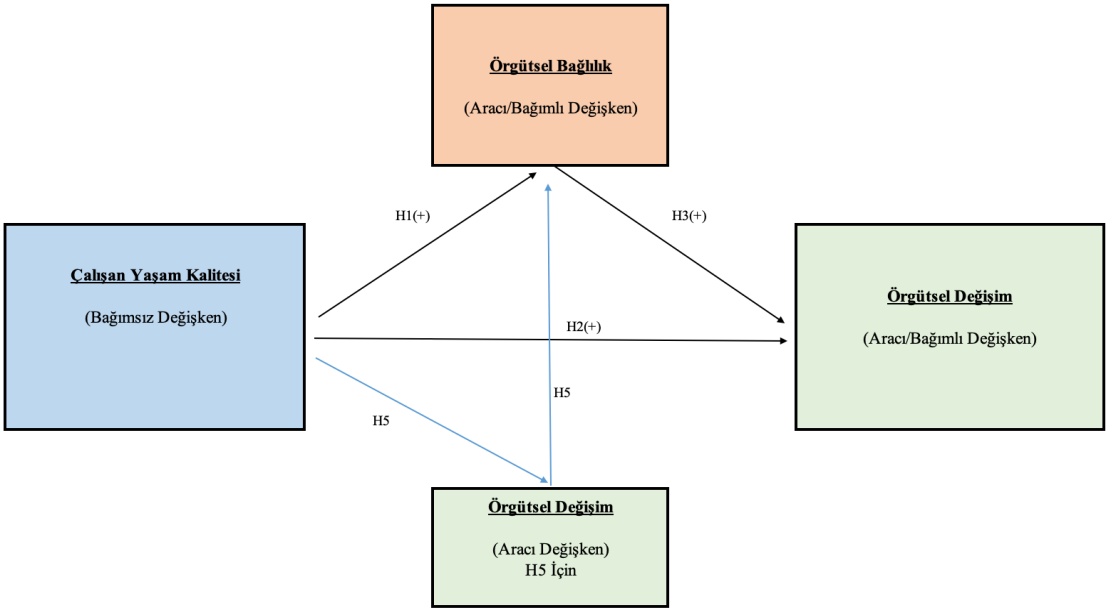
4. YAŞAM KALİTESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİME ETKİSİ ÜZERİNE İTFAİYE ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırma, Yapısal Eşitlik Modeli (YEM/SEM) ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada çalışan yaşam kalitesi (mesleki tatmin, tükenmişlik ve merhamet yorgunluğu) bağımsız değişken olarak ele alınırken, örgütsel bağlılık ve örgütsel değişim hem aracı hem de bağımlı değişken konumunda değerlendirilmiştir. Bu yapı, iki aracı değişkenin bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi eşzamanlı olarak etkilediği çift aracılık (dual mediation) modelini oluşturmaktadır. YEM, gözlemlenen ve gizil değişkenler arasındaki ilişkileri aynı anda test etme imkânı sağlayan çok değişkenli bir yöntem olup hem doğrudan hem de dolaylı (aracılık) etkilerin incelenmesinde yaygın olarak kullanılmaktadır (Kline, 2015; Hair vd., 2017).

Bu yöntem sayesinde, çalışan yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık ve örgütsel değişim üzerindeki etkileri ile örgütsel bağlılık ve değişimin çift aracılık rolü aynı model çerçevesinde değerlendirilebilmektedir. Bu çerçevede çift aracılık modeli önerilmiştir (Şekil 1).

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Model kapsamında beş hipotez geliştirilmiştir.

H1: Çalışan yaşam kalitesi, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkiler. Çalışanların yaşam kalitesi, iş yaşamında deneyimledikleri tatmin düzeyi, tükenmişlik ve merhamet yorgunluğu gibi unsurlar üzerinden şekillenir. Yüksek mesleki tatmin ve düşük tükenmişlik, çalışanların örgütle özdeşleşmesini ve bağlılıklarını artırmaktadır (Meyer & Allen, 1991; Maslach & Leiter, 2016). Nitekim yaşam kalitesi yüksek olan çalışanların örgüte karşı aidiyet hislerinin daha güçlü olduğu ve bu durumun örgütsel bağlılığı olumlu etkilediği vurgulanmaktadır (Stamm, 2010).

H2: Çalışan yaşam kalitesi, örgütsel değişimi pozitif yönde etkiler. Yaşam kalitesi yüksek çalışanlar, değişim süreçlerine daha açık ve uyumlu bir yaklaşım sergilemektedir. Tükenmişlik düzeyi yüksek çalışanların ise örgütsel değişime direnç gösterme eğiliminde oldukları bilinmektedir (Vakola & Nikolaou, 2005). Buna karşın, mesleki tatmin düzeyi yüksek çalışanlar örgütsel değişimi benimsemekte ve yeniliklere daha kolay adapte olmaktadır (Oreg vd., 2011). Dolayısıyla çalışan yaşam kalitesinin örgütsel değişim üzerinde doğrudan pozitif etkisinin olması beklenmektedir.

H3: Örgütsel bağlılık, örgütsel değişimi pozitif yönde etkiler. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle bütünleşmesini, amaç ve değerleri benimsemesini ifade etmektedir. Bağlılığı yüksek çalışanlar, değişim süreçlerini tehdit değil, bir gelişim fırsatı olarak görme eğilimindedir (Herscovitch & Meyer, 2002). Bu nedenle örgütsel bağlılık, çalışanların değişimlere gönüllü katılımını artırarak örgütsel

değişim süreçlerini kolaylaştırmaktadır (Meyer & Allen, 1997).

H4: Örgütsel bağlılık, çalışan yaşam kalitesi ile örgütsel değişim arasındaki ilişkide aracılık eder. Çalışanların yaşam kalitesi doğrudan örgütsel değişimi etkilemekle birlikte, bu ilişkinin örgütsel bağlılık aracılığıyla da güçlendiği öne sürülmektedir. Mesleki tatmin, bağlılığı artırarak değişim süreçlerine daha uyumlu katılımı desteklerken; düşük yaşam kalitesi bağlılığı zayıflatmakta ve bu da değişime dirençle sonuçlanmaktadır (Lok vd., 2005). Dolayısıyla örgütsel bağlılık, yaşam kalitesi ile örgütsel değişim arasındaki ilişkiye aracılık eden önemli bir değişken konumundadır.

H5: Örgütsel değişim, çalışan yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık eder. Örgütsel değişim, yalnızca sonuç değil, aynı zamanda çalışanların örgütle ilişkisini şekillendiren bir süreçtir. Yaşam kalitesi yüksek çalışanlar değişime daha hızlı uyum sağlamakta, bu da bağlılıklarını güçlendirmektedir (Armenakis & Bedeian, 1999). Diğer taraftan, olumsuz yaşam kalitesi koşulları (örneğin yüksek tükenmişlik), değişime direnç yaratmakta ve bu durum bağlılığı zayıflatmaktadır (Vakola & Nikolaou, 2005). Bu nedenle örgütsel değişim, yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracı bir rol üstlenebilmektedir.

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, İstanbul Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığında görev yapan toplam 4601 itfaiye çalışanıdır. Bu nüfus üzerinden, %95 güven aralığında ve %5 sapma payı ile minimum örneklem büyüklüğü hesaplanmış ve 355 katılımcı önerilmiştir. Bu kapsamda olabildiğince fazla itfaiyeciye erişilmeye çalışılmış ve 407 kullanılabilir anket formuna ulaşılmıştır.

Tablo 4. Katılımcıların Sosyo-Demografik Dağılımları

	Kişisel Özellikler	n	%
Cinsiyet	Kadın	135	33,2
	Erkek	272	66,8
Yaş	22-30 yaş	90	22,1
	31-40 yaş	84	20,6
	41-50 yaş	202	49,6
	51 + yaş	31	7,6
Medeni Durum	Bekar	83	20,4
	Evli	324	79,6
Eğitim Durumu	Lise ve altı	69	17,0
	Önlisans	150	36,9
	Lisans	151	37,1
	Yüksek Lisans	37	9,1
Meslek Çalışma Süre	1-10 yıl	119	29,2
	11-20 yıl	234	57,5
	20 yıl üstü	54	13,3
Kurumsal Pozisyon	İtfaiye Eri	262	64,4
	İtfaiye Şoförü	67	16,5
	Küçük Zabit	41	10,1
	Grup Amiri/Yrd.	37	9,1
İtfaiye Teşkilatında Görev Yapılan Alan	Operasyonel	308	75,7
	İdari	25	6,1
	Teknik Destek	41	10,1
	Diğer	33	8,1
Mevcut İtfaiye Teşkilatı Yapısından Memnuniyet Durumu	Kesinlikle Memnun Değilim	48	11,8
	Memnun Değilim	95	23,3
	Kararsızım	83	20,4
	Memnunum	152	37,3
	Kesinlikle Memnunum	29	7,1
Teşkilatın Yeniden Organize Edilmesi Gerektiğini Düşünme Durumu	Kesinlikle Katılmıyorum	26	6,4
	Katılmıyorum	38	9,3
	Kararsızım	55	13,5
	Katılıyorum	178	43,7
	Kesinlikle Katılıyorum	110	27,0

Not: Katılımcıların büyük çoğunluğu erkek (%66,8), yaş ortalaması 41-50 yaş grubunda yoğunlaşmıştır. Ayrıca, katılımcıların büyük bir kısmı operasyonel birimlerde görev yapmaktadır.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama süreci, katılımcıların demografik özellikleri ile iş yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık ve örgütsel değişim düzeylerini ölçmeye yönelik çeşitli ölçekler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Kullanılan temel veri toplama araçları aşağıda detaylandırılmıştır:

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen form, toplam 9 maddeden oluşmaktadır. Formda yer alan sorular; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, meslek kıdemi, görev alanı, mevcut teşkilat yapısından memnuniyet ve teşkilatın yeniden yapılandırılması konusundaki görüşleri kapsamaktadır. Bu form, katılımcıların temel profillerini ortaya koyarak, elde edilen bulguların yorumlanmasında kontrol değişkenleri olarak kullanılmasına olanak sağlamaktadır.

Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği (ÇYKÖ): Çalışanların yaşam kalitesini ölçmek amacıyla Yeşil ve vd. (2010) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, mesleki tatmin, tükenmişlik ve merhamet yorgunluğu boyutları altında toplam 30 maddeden oluşmakta olup, 6'lı Likert tipi yanıt formatıyla değerlendirilmiştir: 0: Hiçbir zaman, 1: Nadiren, 2: Bazen, 3: Sıkça, 4: Çok sık, 5: Her zaman. Ölçekte; mesleki tatmin boyutu: 3, 6, 12, 16, 18, 20, 22, 24, 27 ve 30. , Tükenmişlik boyutu,1, 4, 8, 10, 15, 17, 19, 21, 26 ve 29., merhamet yorgunluğu: 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 23, 25 ve 28. maddeleri kapsamaktadır. Puanların artması boyutlara yönelik algının artmasını ifade etmektedir. Araştırmada ölçeğin mevcut faktör yapısı kullanılmış olup güvenirlik analizi tekrar edilmiştir: bu doğrultuda mesleki tatmin boyutunun alpha katsayısı 741, tükenmişlik boyutunun 934 ve merhamet yorgunluğunun 769 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek için Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından uyarlanmış 18 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin boyutları; ilk 6 maddeyi kapsayan Duygusal Bağlılık, ikinci 6 maddeyi içeren Devam Bağlılığı ve son 6 maddeden oluşan Normatif Bağlılık olarak gruplandırılmıştır. Ölçekte 3, 4, 5 ve 13 numaralı maddeler ters puanlanmaktadır. Yanıtlar 5'li Likert skalasında (1: Katılmıyorum, 5: Tamamen katılıyorum) toplanmıştır. Araştırmada ölçeğin mevcut faktör yapısı kullanılmış olup güvenirlik analizi tekrar edilmiştir: bu doğrultuda duygusal bağlılık boyutunun alpha katsayısı 715, devam bağlılığının 781 ve normatif bağlılığın 731 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Değişim Ölçeği: Örgütsel değişim süreçlerini ölçmek amacıyla Sezai Öztop (2014) tarafından geliştirilen 29 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek, 5'li Likert tipi yanıt formatıyla (1: Katılmıyorum, 5: Tamamen katılıyorum) uygulanmıştır ve değişim yönetimi, liderlik, çalışan katılımı, karşılaşılan engeller ve değişim sonuçları gibi boyutları kapsamaktadır. Ölçek bu araştırmada tek boyut altında değerlendirilmiş ve güvenirliği 923 olarak saptanmıştır.

4.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde, IBM SPSS 25.0 ve AMOS 24.0 programları kullanılmıştır. Analiz süreci, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin ve ölçeklerin geçerlilik-güvenirlik durumlarının kapsamlı bir şekilde incelenmesini içermektedir. İlk olarak, katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerini ortaya koymak amacıyla betimleyici istatistikler (frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler) hesaplanmıştır. Bu aşamada, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, meslek kıdemi gibi kişisel değişkenlerin dağılımları betimsel olarak sunulmuştur. Örgütsel değişim, iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık ölçekleri ile alt boyutlarının normal dağılım varsayımına uygunluğu, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenerek belirlenmiştir.

Tablo 5. Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	N	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Değişim	407	-1,279	,806
Örgütsel Bağlılık	407	-,814	-,273
– Duygusal Bağlılık	407	,338	-,499
– Devam Bağlılığı	407	,879	,482
– Normatif Bağlılık	407	-,471	-,256

Yaşam Kalitesi			
– Mesleki Tatmin	407	-,152	-,721
– Tükenmişlik	407	-,618	-,368
– Merhamet Yorgunluğu	407	-,165	-,761

Tablo 2'de değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri sunulmaktadır. Çarpıklık ve basıklık analizleri, verilerin normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek için yaygın olarak kullanılmaktadır (Tabachnick & Fidell, 2013; Field, 2013). Genel olarak ±2 aralığı, normal dağılımın kabul edilebilir sınırları olarak değerlendirilmektedir (George & Mallery, 2010). Tabloya göre, örgütsel değişim (çarpıklık = -1,279; basıklık = 0,806), örgütsel bağlılık (çarpıklık = -0,814; basıklık = -0,273), bağlılığın alt boyutları ve iş yaşam kalitesi boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri ±2 aralığında yer almakta olup, verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, yapısal eşitlik modellemesi ve korelasyon analizleri gibi parametrik testlerin uygulanabilirliğini desteklemektedir.

İkinci aşamada, ölçeklerin ve alt boyutların betimsel analizleri gerçekleştirilmiş; katılımcıların Örgütsel Değişim, İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri tanımlayıcı istatistiklerle sunulmuştur. Ardından, değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve gücü Pearson Korelasyon analizi ile incelenmiştir.

Hipotezlerin test edilmesinde ise, araştırmanın temel analiz yöntemi olarak YEM kullanılmıştır. Bu yöntem, değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkilerin eş zamanlı olarak analiz edilmesine ve aracılık (mediasyon) ilişkilerinin test edilmesine olanak tanımaktadır. Araştırmada, çalışan yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık ve örgütsel değişim arasındaki yapısal ilişkiler YEM aracılığıyla değerlendirilmiş ve hipotezlerin geçerliliği incelenmiştir.

Tüm analizlerde, istatistiksel anlamlılık seviyesi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir. YEM analizinde model uyum indeksleri de dikkate alınarak, modelin veri ile uyumu ve hipotezlerin desteklenip desteklenmediği kapsamlı bir şekilde yorumlanmıştır.

4.5. Araştırmanın Bulguları

Tablo 6. Değişkenlere Yönelik Betimsel Analizi Sonuçları

Ölçek / Alt Boyut	N	Teorik Min	Teorik Max	Fiili Min	Fiili Max	Ort.	SS
Örgütsel Değişim	407	29	145	23	115	85,80	15,69
Örgütsel Bağlılık	407	18	90	26	76	56,17	10,36
– Duygusal Bağlılık	407	9	45	9	27	20,97	4,21
– Devam Bağlılığı	407	6	30	6	24	18,08	4,49
– Normatif Bağlılık	407	6	30	7	25	17,11	4,52
İş Yaşam Kalitesi							
– Mesleki Tatmin	407	0	50	0	50	36,50	11,18
– Tükenmişlik	407	0	50	6	34	17,40	5,57
– Merhamet Yorgunluğu	407	0	50	0	42	15,11	7,56

Tablo 3'teki betimsel istatistikler, değişkenlerin teorik minimum ve maksimum değerleri dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Örgütsel değişim ortalaması 85,80 ile orta-yüksek düzeyde olup, itfaiye çalışanlarının değişim süreçlerini genel olarak olumlu değerlendirdiğini göstermektedir. Örgütsel bağlılık ortalaması 56,17 ile orta düzeyde, alt boyutlar açısından ise duygusal bağlılık orta, devam bağlılığı orta ve normatif bağlılık orta düzeyin alt sınırında yer almaktadır; bu durum, bağlılığın boyutlar arasında farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. İş yaşam kalitesi boyutlarından mesleki tatmin ortalaması 36,50 ile yüksek, tükenmişlik 17,40 ile orta, merhamet yorgunluğu ise 15,11 ile orta düzeyde değerlendirilmiştir. Bu bulgular, itfaiye çalışanlarının mesleki tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu, tükenmişlik ve merhamet yorgunluğunun orta düzeyde seyrettiğini ve genel olarak iş yaşam kalitesi algısının olumlu olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		Mesleki Tatmin	Tükenmişlik	Merhamet Yorgunluğu
Örgütsel Değişim	r_p	,370**	-,200**	-,031
	p	,000	,000	,532

Örgütsel Bağlılık	r_p	,416**	-,270**	-,042
	p	,000	,000	,403
Duygusal Bağlılık	r_p	,477**	-,378**	-,150**
	p	,000	,000	,002
Devam Bağlılığı	r_p	,250**	-,127*	,006
	p	,000	,010	,896
Normatif Bağlılık	r_p	,260**	-,142**	,038
	p	,000	,004	,443

Tablo 4'de görüldüğü üzere, mesleki tatmin ile örgütsel değişim, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif ve anlamlı korelasyonlar gözlenmiştir (r = 0,250–0,477, p < 0,01). Buna karşın, tükenmişlik ile örgütsel değişim (r = -0,200, p < 0,01), örgütsel bağlılık (r = -0,270, p < 0,01), duygusal bağlılık (r = -0,378, p < 0,01), devam bağlılığı (r = -0,127, p < 0,05) ve normatif bağlılık (r = -0,142, p < 0,01) arasında negatif ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Merhamet yorgunluğu ile örgütsel değişim, örgütsel bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, duygusal bağlılık ile zayıf fakat anlamlı negatif bir ilişki gözlenmiştir (r = -0,150, p < 0,01). Bu bulgular, mesleki tatminin çalışanların bağlılık ve değişime uyum düzeyini artırdığı, tükenmişliğin ise olumsuz etkiler oluşturduğunu ortaya koymaktadır; merhamet yorgunluğunun etkisi ise sınırlı kalmaktadır.

Araştırmada geliştirilen ölçüm modelinin veri ile uyum düzeyini değerlendirmek amacıyla, farklı uyum indeksleri hesaplanmıştır. Bu değerlendirme için χ^2 (Ki-kare), serbestlik derecesi χ^2/sd, RMSEA, CFI ve GFI gibi yaygın olarak kullanılan uyum ölçütleri kullanılmıştır. Söz konusu indeksler, modelin gözlemlenen veriye uygunluğunu ortaya koymakta ve modelin güvenilirliğini değerlendirmek için standart bir çerçeve sağlamaktadır (Çokluk vd., 2010; Schumacker & Lomax, 2004; Tabachnick & Fidell, 2013; Yılmaz & Çelik, 2009; Simon vd., 2010; Dehon vd., 2005).

Tablo 8. Araştırmada Oluşturulan Ölçüm Modeline Ait Genel Uyum Katsayıları

Uyum İndeksleri	χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	CFI	GFI
Model1a	18,305	7	2,615	.074	.913	.905
Model1b	15,120	7	2,160	.069	.902	.900

RMSEA (Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2010; Schumacker & Lomax, 2004; Tabachnick & Fidell, 2013; Yılmaz & Çelik, 2009), CMIN/Df (Simon vd., 2010), CFI (Dehon vd., 2005), GFI (Simon vd., 2010).

Tablo 5'den görüldüğü üzere, her iki model de genel olarak kabul edilebilir uyum sınırları içinde yer almakta olup, RMSEA değerleri 0,08'in altında ve CFI ile GFI değerleri 0,90'ın üzerinde bulunmuştur. Bu sonuçlar, ölçüm modelinin veri ile uyum sağladığını ve gizil değişkenleri ölçmek için uygun bir yapı oluşturduğunu göstermektedir.

Araştırmada, çalışan yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık ve örgütsel değişim üzerindeki etkilerinde aracılık rolü incelenmiştir. Bu amaçla, bağımsız değişkenler (mesleki tatmin, tükenmişlik ve merhamet yorgunluğu) ile bağımlı değişkenler (örgütsel bağlılık ve örgütsel değişim) arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler, standart hatalar (SE), p değerleri ve R^2 değerleri hesaplanmıştır. Tablo 6, söz konusu analizlerin özetini sunmaktadır.

Tablo 9. Aracılık Rolüne Yönelik Sonuçlar

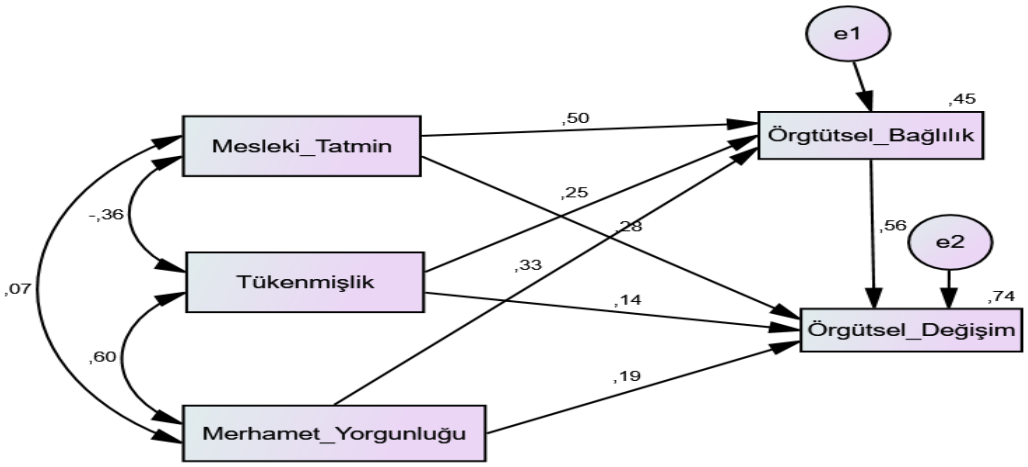
Hipotez	Egzojen	Toplam etki	Doğrudan etki	Dolaylı Etki	SE	P	R^2	Endojen	Hipotez
H1a	Mesleki Tatmin	,357	,357		,048	,000	,189	Örgütsel Bağlılık	Kabul
H1b	Tükenmişlik	-,155	-,155		,121	,017		Örgütsel Bağlılık	Kabul
H1c	Merhamet Yorgunluğu	,026	,026		,083	,672		Örgütsel Bağlılık	Red
H2a	Mesleki Tatmin	.350	.350		,076	,000	,142	Örgütsel Değişim	Kabul
H2b	Tükenmişlik	-.060	-.060		,189	,369		Örgütsel Değişim	Red
H2c	Merhamet Yorgunluğu	-.020	-.020		,130	,747		Örgütsel Değişim	Red
H3	Örgütsel Bağlılık	.382	.382		,070	,000	,146	Örgütsel Değişim	Kabul
H4a	Mesleki Tatmin → Örgütsel Değişim	.612	,357	.255	.069	,000	.200	Örgütsel Bağlılık	Kısmi Kabul

H5a	Mesleki Tatmin → Örgütsel Bağlılık	.675	,357	.318	.069	,000	.233	Örgütsel Değişim	Kısmi Kabul

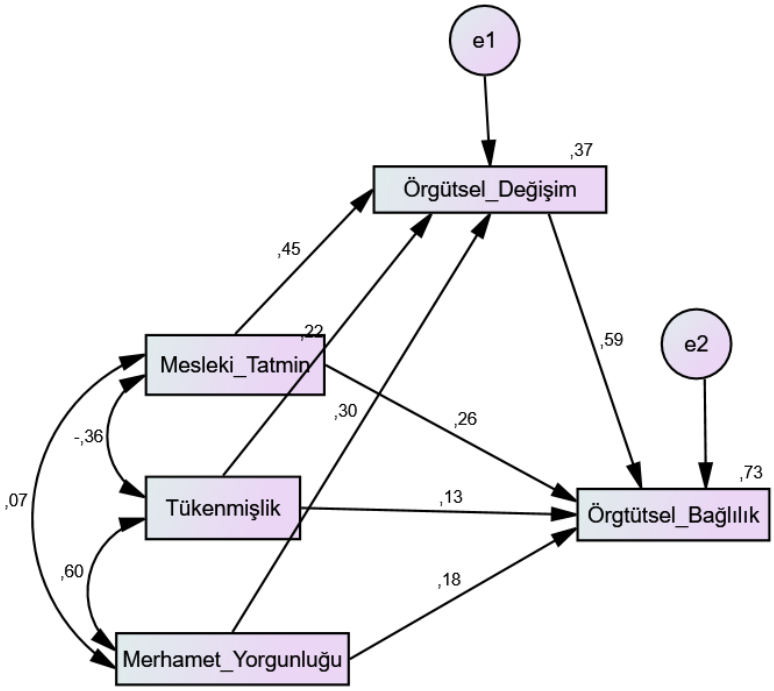
Tablo 6 incelendiğinde, mesleki tatminin hem örgütsel bağlılık hem de örgütsel değişim üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmektedir (H1a ve H2a kabul edilmiştir). Tükenmişlik yalnızca örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı negatif etki gösterirken, merhamet yorgunluğunun her iki değişken üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (H1c, H2b ve H2c reddedilmiştir). Örgütsel bağlılığın örgütsel değişim üzerindeki etkisi ise anlamlı bulunmuş ve H3 kabul edilmiştir.

Çift aracılık analizleri, mesleki tatminin örgütsel bağlılık ve örgütsel değişim aracılığıyla diğer değişkenler üzerindeki etkilerinin kısmi aracılık gösterdiğini ortaya koymaktadır (H4a ve H5a kısmi kabul). Bu bulgular, çalışan yaşam kalitesinin özellikle mesleki tatmin boyutunun, örgütsel bağlılık ve değişim süreçlerinde kritik bir rol oynadığını desteklemektedir.

Şekil 2. Çalışan Yaşam Kalitesinin Örgütsel Değişim Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolüne Ait Yol Diyagramı



Şekil 3. Çalışan Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Değişim Aracılık Rolüne Ait Yol Diyagramı



SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırma, İstanbul Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığında görev yapan itfaiye personelinin yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık ve örgütsel değişim arasındaki ilişkilerini derinlemesine incelemiş ve önemli bulgular elde etmiştir. Çalışmanın temel amacı, iş yaşam kalitesinin çalışanların örgütsel bağlılık ve değişim uyumu üzerindeki etkilerini ortaya koymak ve bu ilişkilerin aracılık mekanizmalarını anlamaktır.

Araştırma bulgularına göre, itfaiye çalışanlarının örgütsel değişim algısı ortalama 85,80 ile orta-yüksek, örgütsel bağlılık ortalaması 56,17 ile orta düzeyde gerçekleşmiştir. Bağlılığın alt boyutları incelendiğinde, duygusal bağlılık orta, devam bağlılığı orta ve normatif bağlılık orta düzeyin alt sınırında yer almaktadır. İş yaşam kalitesi boyutlarından mesleki tatmin yüksek, tükenmişlik orta ve merhamet yorgunluğu orta düzeyde gözlemlenmiştir.

Korelasyon analizleri incelendiğinde, mesleki tatmin ile örgütsel değişim, örgütsel bağlılık ve bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler saptanmıştır ($r = 0,250–0,477$, $p < 0,01$). Tükenmişlik ile aynı değişkenler arasında negatif ve anlamlı korelasyonlar gözlenirken ($r = -0,127 – -0,378$, $p < 0,05/0,01$), merhamet yorgunluğu ile ilişkiler genel olarak anlamlı bulunmamış veya zayıf düzeydedir.

Araştırma bulgularına göre, H1: Çalışan yaşam kalitesi, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkiler hipotezinin farklı boyutları incelendiğinde, mesleki tatminin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür ($\beta = 0,357$, $p < 0,001$). Bu sonuç, çalışanların işlerinden duydukları tatminin, örgütle duygusal ve normatif bağlarını güçlendirdiğini göstermektedir ve Meyer & Allen (1991) ile Maslach & Leiter (2016) tarafından belirtilen bulgularla uyumludur. Aynı şekilde, tükenmişlik düzeyinin bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı etkisi gözlemlenmiştir ($\beta = -0,155$, $p = 0,017$). Bu bulgu, yoğun ve stresli çalışma koşullarının çalışanların bağlılık düzeyini azaltabileceğini ortaya koymakta olup, Demir ve İnandı (2023) tarafından yapılan araştırmalarla paralellik göstermektedir. Öte yandan, merhamet yorgunluğunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi anlamlı bulunmamıştır ($\beta = 0,026$, $p = 0,672$). Bu durum, itfaiye çalışanlarının yüksek risk ve stresli görevlerde çalışmasına rağmen bağlılıklarını koruyabildiklerini göstermektedir ve literatürde öne sürülen, yüksek merhamet yorgunluğunun bağlılığı azaltacağı varsayımıyla çelişmektedir (Stamm, 2010). Dolayısıyla, H1a ve H1b desteklenmiş, H1c reddedilmiştir.

H2: Çalışan yaşam kalitesi, örgütsel değişimi pozitif yönde etkiler hipotezinde, yalnızca mesleki tatminin örgütsel değişim üzerinde anlamlı pozitif etkisi bulunmuştur ($\beta = 0,350$, $p < 0,001$). Bu bulgu, tatmin düzeyi yüksek çalışanların değişim süreçlerine daha açık ve uyumlu bir yaklaşım sergilediğini göstermektedir ve Oreg, Vakola & Armenakis (2011) tarafından bildirilen literatürle uyumludur. Bununla birlikte, tükenmişlik ve merhamet yorgunluğu değişim üzerindeki etkileri anlamlı bulunmamıştır (tükenmişlik: $\beta = -0,060$, $p = 0,369$; merhamet yorgunluğu: $\beta = -0,020$, $p = 0,747$). Bu sonuç, literatürdeki beklentilerle tam olarak örtüşmemekte olup, H2a desteklenmiş; H2b ve H2c reddedilmiştir. Bu durum, değişime uyumun yalnızca bireysel stres ve yorgunlukla belirlenmediğini, aynı zamanda örgütsel destek, kültür ve iş süreçlerinin de etkili olduğunu göstermektedir.

Araştırmada H3: Örgütsel bağlılık, örgütsel değişimi pozitif yönde etkiler hipotezi de desteklenmiştir. Analizler, bağlılığın değişim üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif olduğunu ortaya koymuştur ($\beta = 0,382$, $p < 0,001$). Bu bulgu, bağlı çalışanların değişim süreçlerini tehdit olarak görmediğini, aksine bir gelişim fırsatı olarak değerlendirdiğini göstermekte olup, Herscovitch & Meyer (2002) ve Meyer & Allen (1997) tarafından öne sürülen literatürle uyumludur.

Aracılık hipotezleri açısından, H4: Örgütsel bağlılık, çalışan yaşam kalitesi ile örgütsel değişim arasındaki ilişkide aracılık eder hipotezinde mesleki tatminin bağlılık aracılığıyla değişim üzerindeki etkisi kısmi aracılık göstermiştir (dolaylı etki = 0,255, $p < 0,001$). Bu sonuç, yüksek mesleki tatmin düzeyine sahip çalışanların bağlılık aracılığıyla değişim süreçlerine daha uyumlu katılım sağladığını göstermektedir ve Lok, Westwood & Crawford (2005) tarafından bildirilen bulgularla paralellik göstermektedir; H4 kısmi olarak desteklenmiştir.

Benzer şekilde, H5: Örgütsel değişim, çalışan yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık eder hipotezinde, değişimin bağlılık üzerindeki aracılık etkisi de kısmi olarak

gözlemlenmiştir (dolaylı etki = 0,318, p < 0,001). Bu durum, yaşam kalitesi yüksek çalışanların değişim aracılığıyla bağlılıklarını güçlendirdiğini, düşük yaşam kalitesi koşullarında ise bağlılık düzeyinin olumsuz etkilendiğini göstermektedir (Armenakis & Bedeian, 1999; Vakola & Nikolaou, 2005). Dolayısıyla H5 de kısmi olarak desteklenmiştir.

Genel olarak, araştırma bulguları itfaiye çalışanları özelinde yaşam kalitesi, bağlılık ve değişim ilişkilerinin karmaşık yapısını ortaya koymaktadır. Reddedilen hipotezler, özellikle merhamet yorgunluğu ve tükenmişliğin değişim ve bağlılık üzerindeki etkilerinin beklenildiği kadar güçlü olmadığını göstermekte ve bu durum itfaiye çalışanlarının özel çalışma koşullarına bağlı olabileceğini düşündürmektedir. Öte yandan, desteklenen hipotezler, mesleki tatminin hem bağlılığı hem de değişim süreçlerini güçlendirdiğini ve çift aracılık mekanizmasının önemini vurgulamaktadır.

Araştırmanın bulguları doğrultusunda, itfaiye teşkilatlarında çalışan yaşam kalitesini, bağlılığı ve değişim süreçlerini güçlendirmek için şu uygulamalar önerilebilir:

- Vardiya ve İş Yükü Planlaması: Çalışanların tükenmişlik düzeyini azaltmak ve mesleki tatmini artırmak için adil vardiya sistemleri ve dinlenme süreleri planlanmalıdır.
- Psikososyal Destek Programları: Özellikle stres ve travma yükü yüksek olan itfaiye çalışanları için psikolojik danışmanlık ve destek hizmetleri sağlanmalıdır.
- Bağlılığı Artırıcı Girişimler: Ödüllendirme sistemleri, kariyer geliştirme fırsatları ve katılımcı yönetim uygulamaları ile bağlılık güçlendirilebilir.
- Değişim İletişimi ve Eğitim: Örgütsel değişim süreçlerinde şeffaf iletişim, eğitim ve katılım fırsatları, çalışanların değişimi benimsemelerini kolaylaştırır.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır: Kesitsel tasarım kullanılması nedeniyle nedensellik ilişkisi tam olarak kurulmamıştır; örneklemin kolayda örnekleme ile seçilmiş olması ve öz-bildirimli veriler kullanılması yanlılık riskini artırmıştır. Gelecekte yapılacak çalışmaların, boylamsal tasarım kullanarak farklı illerdeki itfaiye kurumlarında ve farklı örneklem gruplarında tekrarlanması, bulguların genellenebilirliğini artıracaktır.

Etik Beyan: *Bu çalışmada kullanılan anket yöntemi için İstanbul Gedik Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 30/10/2024 tarihli ve 2024/10 nolu toplantısında 355112 sıra sayılı kararı ile izin alınmıştır. Aksi bir durumun tespiti halinde Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.*
Yazar Katkı Beyanı*:1. Yazarın katkı oranı %50, 2. Yazarın katkı oranı ise %50'dir.*
Çıkar Beyanı*: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.*

Ethics Statement: *Permission for this study was obtained from the Ethics Committee of İstanbul Gedik University with the decision number 355112 at the meeting dated 30/10/2024 and numbered 2024/10 of the relevant board. In case of detection of a contrary situation, Beykent University Journal Of Social Sciences has no responsibility and all responsibility belongs to the author (s) of the study.*
Author Contributions Statement*: 1st author's contribution rate 50%, 2nd author's contribution rate 50%.*
Conflict of Interest**:** *There is no conflict of interest among the authors..*

KAYNAKÇA

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD). (2014). Türkiye Afet Müdahale Planı (TAMP). Resmî Gazete (Sayı: 28871). https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/01/20140103-10.htm

Alwetwat, T. F. S. (2023). The effect of organizational change and development management on sustainable development. *Quantrade Journal of Complex Systems in Social Sciences, 5*(1), 65–72.

Arena, A. F., Gregory, M., Collins, D., Vilus, B., Bryant, R., Harvey, S. B. ve Deady, M. (2025). Global PTSD prevalence among active first responders and trends over recent years: A systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 102622.

Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: Theory, research, and practice. Journal of Management, 25(3), 293–315. https://doi.org/10.1177/014920639902500303

Asberry, F. (2022). *Factors impacting vicarious traumatization in metropolitan law enforcement officers* (Doctoral dissertation, Walden University).

Aydın, S. ve Alacahan, O. (2023). Örgütsel bağlılığa etki eden bireysel faktörlerin sağlık çalışanları üzerinden incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24*(2), 241–256. https://doi.org/10.37880/cumuiibf.1243376

Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış: İnsanların üretim gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.

Belediye Kanunu. (2005, Temmuz 13). *Resmî Gazete*, 25874.

Belediye İtfaiye Yönetmeliği. (2006, Ekim 21). Resmi Gazete, 26326.

Boz, D., Duran, C. ve Uğurlu, E. (2021). Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10*(1), 345–355. https://doi.org/10.33206/mjss.726618

Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A. ve Rasmussen, L. (2020). Work–life balance: Definitions, causes, and consequences. In *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*.

Büyükşehir Belediyesi Kanunu. (2004, Temmuz 23). *Resmî Gazete*, 25531.

Çokluk, O., Sekercioglu, G. ve Büyüköztürk, S. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem A.

Cuenca-Lozano, M. F. ve Ramírez-García, C. O. (2023). Occupational hazards in firefighting: Systematic literature review. *Safety and Health at Work, 14*(1), 1–9. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.01.005

Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences, 17*(68), 1765–1777.

Dehon, E., Nufer, R., Luten, R., & Weiss, S. (2005). Barriers to reporting medical errors in a pediatric emergency department. The Journal of Emergency Medicine, 29(4), 485–490. https://doi.org/10.1016/j.jemermed.2005.02.013

Demir, N. ve İnandı, Y. (2023). Okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven duyguları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 57, 1–29. https://doi.org/10.9779.pauefd.1093082

Díaz-Tamayo, A. M., Escobar-Morantes, J. R., & García-Perdomo, H. A. (2024). Coping strategies for exposure to trauma situations in first responders: A systematic review. Prehospital and Disaster Medicine.

Etzioni, A. (1961). A comparative analysis of complex organizations: On power, involvement, and their correlates. Free Press.

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). London: SAGE Publications.

George, D. ve Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (10th ed.). Boston: Pearson.

Göksel, A. (2003). İnsan kaynakları yönetiminin örgütsel küçülmedeki rolü: Teorik yapıya katkı denemesi. *İşletme Seçme Yazılar, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını*, 2003/6, 1–13.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work redesign. Addison-Wesley.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2017). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Harlow, UK: Pearson.

Herscovitch, L. ve Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 474–487.

Hubbart, J. A. (2023). Organizational Change: The Role of Leadership and Contentment. Administrative Sciences, 13(5), 110. https://doi.org/10.3390/admsci13050110

Kirel, C. (1999). İş yaşam kalitesi: Kavram ve uygulamalar. *Çalışma ve Toplum Dergisi, 2*(3), 23–30.

Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). New York: Guilford Press.

Korku, C. (2022). Psychometric properties of the Turkish version of the Work-Related Quality of Life Scale on nurses. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 25*(2), 287–300.

Korkmaz, Ö. ve Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Academic Review, 14*(4), 541–557.

Kotter, J. P. (2012). Leading change. Harvard Business Review Press.

Lok, P., Westwood, R. ve Crawford, J. (2005). Perceptions of organizational subculture and their significance for organizational commitment. *Applied Psychology: An International Review, 54*(4), 490–514. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00222.x

Mahamoud Hasan, M., Aparisi-Torrijo, S. ve González-Ladrón-de-Guevara, F. (2025). Change management and organizational performance: Current key trends. *Cogent Business & Management, 12*(1), 2478447.

Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2016). *Burnout and work engagement: The handbook of stress and health*. Chichester: Wiley-Blackwell.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.

Meyer, J. P., Stanley, L. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20–52. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842

Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.

Oreg, S., Vakola, M. ve Armenakis, A. (2011). Change recipients' reactions to organizational change: A 60-year review of quantitative studies. *Journal of Applied Behavioral Science, 47*(4), 461–524. https://doi.org/10.1177/00218863103965

Öztop, S. (2014). *Kamu çalışanlarının örgütsel değişim yönetimi uygulamalarına yönelik algısı* (Doktora tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Padmanabhanunni, A. ve Pretorius, T. B. (2025). Psychological hardiness and burnout in the context of post-traumatic stress disorder among South African first responders. *Chronic Stress, 9*, 24705470251373021. https://doi.org/10.1177/24705470251373021

Phillips, J. ve Klein, J. D. (2023). Change management: From theory to practice. *TechTrends, 67*(1), 189–197. https://doi.org/10.1007/s11528-022-00775-0

Ronchi, E. ve Nilsson, D. (2013). Fire evacuation in high-rise buildings: A review of human behaviour and modelling research. Fire Science Reviews, 2(1), 1-21. https://doi.org/10.1186/2193-0414-2-7

Serrano-Ibañez, E. R., Corrás, T., Del Prado, M., Diz, J., & Varela, C. (2023). Psychological variables associated with post-traumatic stress disorder in firefighters: A systematic review. Trauma, Violence, & Abuse, 24(4), 2049–2066. https://doi.org/10.1177/15248380221082084

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). A beginner's guide to structural equation modeling (2. baskı). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Silva-Costa, A., Griep, R. H., Rotenberg, L. ve Fischer, F. M. (2015). Pain, health perception, and sleep: Impact on the quality of life of firefighters and rescue professionals. *Revista de Saúde Pública, 49*, 59. https://doi.org/10.1590/S0034-8910.2015049005426

Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C. ve Härter, M. (2010). Confirmatory factor analysis and recommendations for improvement of the Autonomy-Preference-Index (API). *Health Expectations, 13*(3), 234–243. https://doi.org/10.1111/j.1369-7625.2009.00584.x

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. ve Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research, 55*(3), 241–302. https://doi.org/10.1023/A:1010986923468

Sönmez, G. ve Erkmen, T. (2022). Güvenlik kültürünün iş stresi ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Eğitim sektörü örneği. *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi, 10*(78), 1129–1147. https://doi.org/10.7816/ulakbilge-10-78-04

Stamm, B. H. (2010). *The concise ProQOL manual* (2nd ed.). Pocatello, ID: ProQOL.org.

Şişman, S. ve Yıldırım, Y. (2023). Örgütsel değişimin iş-aile-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: E-ticaret şirketi üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi, 6*(1).

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.

Tepe, S. ve Eti, S. (2022). Örgütsel bağlılığın iş güvenliğine etkisi. *Sağlık Profesyonelleri Araştırma Dergisi, 4*(1), 27–34. https://dergipark.org.tr/tr/pub/jhpr/issue/68906/1051471

Taşdan, M. (2008). İş yaşamı niteliği çalışmaları. *Verimlilik Dergisi*, (1), 127–151.

Vakola, M. ve Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' stress and commitment? *Employee Relations, 27*(2), 160–174. https://doi.org/10.1108/01425450510572685

Van Eerd, D., Ragunathan, S., Irvin, E., Varickanickal, J., Tompa, E., McElheran, M. ve Brémault-Phillips, S. (2025). Workplace programs to reduce post-traumatic stress injuries work disability: First responder experiences. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1–11. https://doi.org/10.1007/s10926-025-10299-y

Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. Journal of Advanced Nursing, 60(3), 325–333. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x

Walton, R. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review, 15*(1), 11–21.

Wasti, S. A. (2000). Örgütsel bağlılığı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bir bakış. In Z. Aycan (Ed.), *Türkiye'de yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları* (pp. 201–224).

Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Yeşil, A., Ergün, Ü. ve Amasyalı, C. (2010). Çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeği Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Nöropsikiyatri Arşivi, 47*(2), 111–117.

Yılmaz, V. ve Çelik, H. (2009). *LISREL ile yapısal eşitlik modellemesi-I*. Pegem Akademi.

Yousuf, N. I. (2017). Örgütsel stres ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.