



## ORMAN MÜHENDİSLERİNİN İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Ayhan AKYOL<sup>1</sup>, Ayşe Esra HAKVERDİ<sup>2,\*</sup>, Türkey TÜRKOĞLU<sup>3</sup>

<sup>1</sup>İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Orman Fakültesi, Orman Mühendisliği Bölümü, İzmir

<sup>2</sup>Yozgat Bozok Üniversitesi, Boğazlıyan Meslek Yüksekokulu, Ormancılık Bölümü, Yozgat

<sup>3</sup>Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Köyceğiz Meslek Yüksekokulu, Ormancılık Bölümü, Muğla

\*Sorumlu yazar: [esbushkv@gmail.com](mailto:esbushkv@gmail.com)

Ayhan AKYOL: <https://orcid.org/0000-0001-6442-0256>

Ayşe Esra HAKVERDİ: <https://orcid.org/0000-0002-1783-6475>

Türkey TÜRKOĞLU: <https://orcid.org/0000-0003-2011-0410>

**Please cite this article as:** Akyol, A., Hakverdi, A.E. & Türkoğlu, T. (2022) Orman mühendislerinin iş doyumunu etkileyen faktörler, *Turkish Journal of Forest Science*, 6(1), 310-326.

### ESER BİLGİSİ / ARTICLE INFO

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş 13 Ocak 2022 / Received 13 January 2022

Düzeltilmelerin gelişi 20 Şubat 2022 / Received in revised form 20 February 2022

Kabul 2 Mart 2022 / Accepted 2 March 2022

Yayınlanma 30 Nisan 2022 / Published online 30 April 2022

**ÖZET:** Çalışanlar, işletmelerin maliyet ve karlılıklarını etkileyen faktörler arasında önemli bir paya sahip unsurlardır. Çalışanların işletme hedefleri doğrultusunda yüksek performans gösterebilmeleri, doğrudan kişilerin işlerinden ve işyeri imkânlarından memnun olmalarıyla ilişkilidir. Bu memnuniyet iş doyumunu kavramı ile ifade edilmektedir. Çalışanların iş doyum düzeyleri ve bunu etkileyen faktörlerinin belirlenmesi, iş doyumlarının artırılmasına yönelik önerilerin geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada, bir kamu kurumu olan Orman Genel Müdürlüğü'nde görev yapan "Orman Mühendisi" unvanına sahip kişilerin iş doyumuna yönelik tutumları ölçülmüştür. Çalışma verileri anket tekniği ile elde edilmiştir. Anket çalışması, Akdeniz ve Ege bölgelerindeki Orman Bölge Müdürlüklerinde görev yapan orman mühendislerinden 227 kişiye uygulanmıştır. Anket formu hazırlanırken iş doyumuna yönelik ölçeklerden faydalanılmış ve orman mühendislerine uyumlu hale getirilmiştir. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS istatistik programı kullanılmış ve yönetim tarzı, işin doğası, terfi, ücretler, ek imkânlar, ödül ve ödenekler ve iletişim faktörleri kapsamında araştırma hipotezleri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların yaş gruplarına, kıdemlerine, çalışma birimlerine ve görev yapılan bölgeye göre iş doyumunu etkileyen faktörler farklılık göstermekte, cinsiyete ve eğitim durumuna göre iş doyumunu etkileyen faktörler ise farklılık göstermemektedir.

**Anahtar kelimeler:** Orman mühendisleri, orman işletmeleri, iş doyumunu, Ege ve Akdeniz bölgesi.

## FACTORS AFFECTING THE JOB SATISFACTION OF FOREST ENGINEERS

**ABSTRACT:** Employees are the factors that have an important share among the factors affecting the cost and profitability of businesses. The ability of employees to show high performance in line with their business goals is directly related to their satisfaction with their jobs and workplace opportunities. This satisfaction is expressed with the concept of job satisfaction. Determining the job satisfaction levels of the employees and the factors affecting this situation is of great importance in terms of developing suggestions for increasing job satisfaction. In this study, the attitudes towards job satisfaction of people with the title of "Forest Engineer" working in the General Directorate of Forestry, a public institution, were measured. The study data were obtained by questionnaire technique. The survey was applied to 227 forest engineers working in the Regional Directorates of Forestry in the Mediterranean and Aegean regions. While preparing the questionnaire, scales for job satisfaction were used and adapted to forest engineers. SPSS statistical program was used in the evaluation of the data obtained and research hypotheses were investigated within the scope of management style, nature of the job, promotion, wages, additional opportunities, awards and allowances and communication factors. According to the research results, the factors affecting job satisfaction differ according to the age groups, seniority, work units and the region of employment of the employees, while the factors affecting job satisfaction do not differ according to gender and educational status.

**Keywords:** Forest engineers, forest enterprises, job satisfaction, Aegean and Mediterranean regions.

### GİRİŞ

İş doyumunu; bireylerin işin kapsamı ve iş ortamına karşı sergiledikleri olumlu tutumlardır. Çalışan bireylerin çalıştıkları ortamlarda duyduğu memnuniyet ya da memnuniyetsizliktir. İş doyumunu çalışanların istekleri ve işin özellikleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. Uyum ne kadar fazla olursa iş doyumunu aynı oranda gerçekleştirecektir (Özgen vd., 2005; Alkan, 2018). Başka bir ifadeyle iş doyumunu, kişinin işinden ve işiyle bağlantılı olan etmenlerden aldığı mutluluk duygusunu açıklamakta ve bireyin duygusal tepkilerinin bütünü olarak değerlendirilmektedir (Eğinli Temel, 2009). Ancak, çalışma ortamında iş doyumunu kolaylıkla sağlanabilen ve korunan bir durum değildir (Özdemir, 2006).

Günümüzde çalışanların büyük bir kısmı çalışma ortamlarını gelir elde etme amacının dışında, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir ortam olarak görmektedir. Ancak örgütlerin başarı durumu, özerklik, istikrar, adalet, tanınma, kabul edilme, iş güvencesi, rahat çalışma ortamı vb. gibi bireylerin ihtiyaç ve değerlerini karşılamadığı zaman olumsuz etkilenmektedir. Bu durumda, işi kötü yapmak, iş yerinden ürün çalmak, ürüne zarar vermek, olası olayları yöneticiye bildirmemek gibi olumsuz davranışlar gerçekleşebilmekte ve örgütün verimliliği olumsuz etkilenebilmektedir (Tortop vd., 2006; Karaman, 2008). Oluşabilecek bu tür olumsuz durumları önlemek için çalışanların iş doyum seviyelerinin yükseltilmesine çalışılmalıdır. Çalışanların iş doyum seviyelerinin yükseltilmesi yaşam kalitelerini de doğrudan etkilemektedir (Warr, 1990; Babin & Bales, 1996; Iris & Barrett, 1997; İmamoğlu vd., 2004). Bu bağlamda çalışanların, işleriyle ilgili olan duygu, düşünce ve isteklerinin belirlenmesi, olumlu veya olumsuz yönde etkileyen iş tatmini unsurlarının

saptanması önemlidir (Tengilimoğlu, 2005). Hemen hemen her kurumda olduğu gibi ormancılık çalışanlarının iş doyum düzey ve faktörlerinin belirlenmesi ve iş doyumlarının artırılmasına yönelik sunulacak olan önerilerin geliştirilmesi de bu açıardan önemlidir (Daşdemir & Ağdaş Okul, 2019).

Ormancılık, sürdürülebilirlik ilkeleri temelinde, toplumun talepleri dikkate alınarak insanlara çeşitli ürün ve hizmetler sağlamak için gerçekleştirilen sosyal, biyolojik, ekonomik ve teknik çalışmaları içeren yönetsel bir etkinliktir (Akesen & Ekizoğlu, 2010). Çağdaş ormancılık anlayışının temelini orman kaynaklarının yönetiminde kullanılan sürdürülebilirlik ve çok yönlü faydalanma oluşturmaktadır. Bu kaynakların yönetiminde ormancılık örgütleri, önemli bir işlev görmektedir (Aktan, 2013; Öztürk, 2013). Ancak günümüzde, hem orman kaynaklarından beklentisi olan kesimler, hem de beklentilerin çeşidi ve sayısı artmıştır (Öztürk vd., 2003). Diğer yandan ormancılık sektöründe yapılacak işlerin çeşit ve sayısı oldukça fazladır ve bu işler ormancılık yönetiminin en alt kademesinde bulunan orman işletme şefliklerinde yoğunlaşmıştır. Bu kapsamda ülkemizde 200 yıllık bir geçmişe sahip olan ormancılık örgütünün de görev ve sorumlulukları oldukça artmış durumdadır (Daşdemir & Çakmak, 2018).

Son yıllarda, ormancılık örgütleri çalışanlarına iş doyum seviyelerinin belirlenmesi için çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Korkmaz & Baykal, 2018). Yılmaz vd. (2020) yapmış oldukları çalışmalarında, orman işletme şeflerinin olması gerekenden daha fazla iş yükü aldığını, iş-aile çatışmalarının olduğunu, motivasyon düşüklüğü gibi konuları belirlemişlerdir. Gedik & Çet (2020) çalışmalarında iş doyumunu üzerinde; rol belirsizliği ve rol çatışmasının katılımcıların iş tatminlerini olumsuz yönde etkileyebildiğini, bu nedenle de rol belirsizliği ve rol çatışmasının muhtemel nedenleri üzerinde çalışmalar yapıp, bunların olumsuz sonuçlarının en az seviyeye indirilmesi için çalışmalar yapılması gerekliliğini vurgulamışlardır. Çok vd. (2017) çalışmalarında; çalışanların gelirinin arttığı takdirde iş doyumunun da artacağını tespit etmişlerdir. Akyüz vd. (2011), çalışanların işle ilgili tatminsizlik duydukları faktörün ücret olduğunu ve yaş ilerledikçe ücrete bağlı tatminsizliğin arttığını belirlemişlerdir. Türkoğlu & Yurdakul (2017) çalışanların iş doyumunun yüksek olmasının, iş performansını doğru orantılı şekilde etkilediğini belirtmişlerdir. Can & Soyer (2008), kadınların erkeklere göre iş tatmini ile sosyo-ekonomik beklenti düzeyi arasında daha yüksek tatmin seviyesine sahip olduğunu saptamışlardır. Ardıç (2018) çalışmasında kadın bireylerin erkek bireylere göre sağlık sorunlarının motivasyonlarını etkilediğini saptamıştır. Üniversite mezunu çalışanların iş doyum durumlarının araştırıldığı çalışmada (Şuvağ, 1996), mezunların iş doyum ve moral düzeylerinin oldukça düşük olduğunu belirlenmiştir. Gül ve Oktay (2009) kamu kurumlarında çalışan memur ya da yöneticilerin eğitim seviyesine bağlı olarak iş tatmini ve performans düzeylerinin farklılaştığını tespit etmişlerdir.

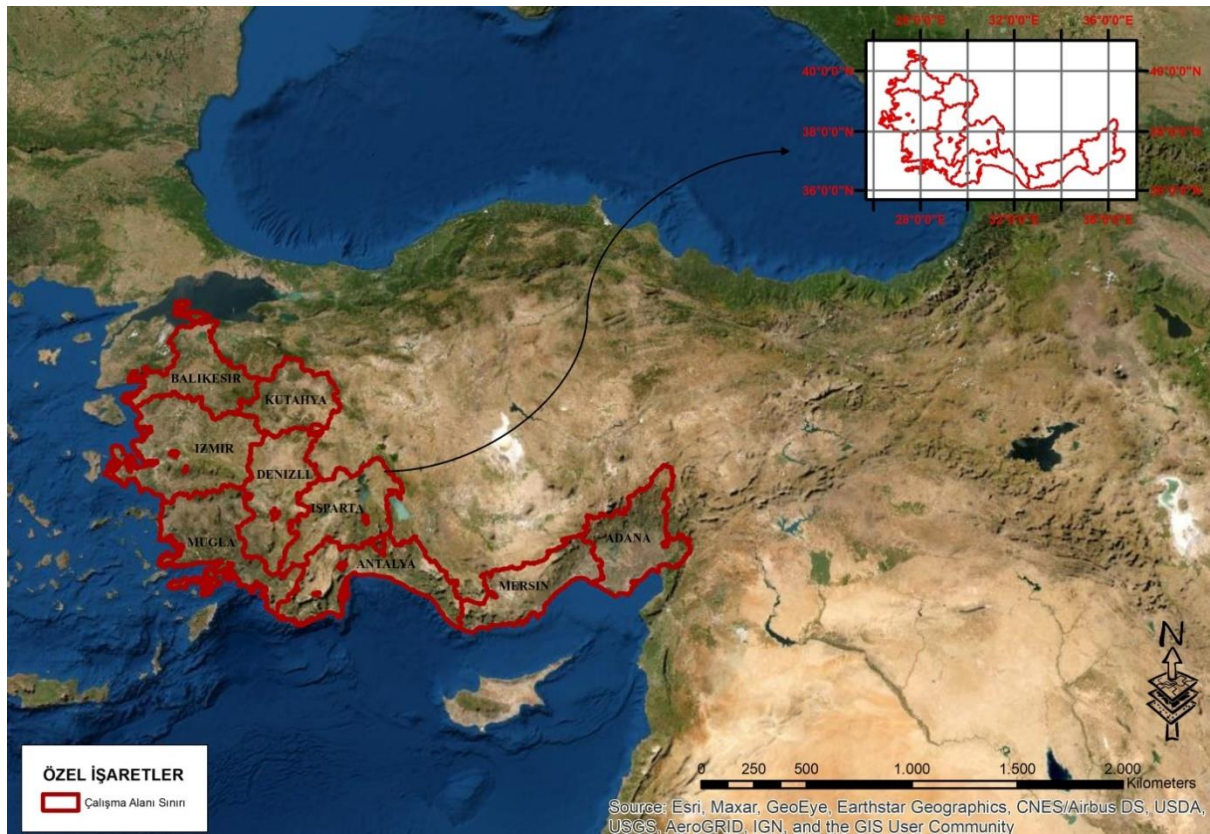
Bu kapsamda, iş doyumunu etkileyen faktörlerin belirlenmesinin işletmelerin temel unsuru olan çalışanların etkinliğinin artırılmasında önemli bir rol oynayacağı düşüncesi çalışmanın gerekçesini oluşturmuş ve orman işletmelerinde çalışan orman mühendislerinin profil özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Ayrıca, ormancılık çalışmalarının yöresel ve bölgesel özelliklere bağlı olarak farklılıklar göstermesi, zaman içerisinde ormancılıkla ilgili mevzuatın değişmesi gibi nedenler de çalışanların iş doyumlarını etkilemektedir. Çalışma alanı bölgelerin turizm faaliyetlerinin çeşitliliği (Bal, 2002), biyolojik çeşitliliğin yoğun ve zengin olması (Öztürk vd., 2013), mevsimsel sıcaklıklarla birlikte yangınların artması (Kavgacı & Tavşanoğlu, 2010) gibi etkenler iş yükü çeşitliliğini arttırmaktadır. Bu açıardan benzeri çalışmaların farklı yöre ve bölgeler için de yapılması

veya belirli zaman aralıklarında tekrarlanması mevcut durumun tespiti açısından önem taşımaktadır.

## MATERYAL VE YÖNTEM

### *Araştırma Alanı*

Araştırma alanı olarak Akdeniz ve Ege Bölgelerinde bulunan Adana (9 Orman İşlet Müdürlüğü (OİM), 88 Orman İşletme Şefliği (OİŞ) ve 742.495 ha ormanlık alan), Mersin (8 OİM, 66 OİŞ ve 835.534 ha ormanlık alan), Isparta (7 OİM, 49 OİŞ ve 739.164,8 ha ormanlık alan), Antalya (13 OİM, 73 OİŞ ve 1.146.062 ha ormanlık alan), Muğla (12 OİM, 104 OİŞ ve 1.158.925 ha ormanlık alan), Denizli (7 OİM, 70 OİŞ ve 815.425,96 ha ormanlık alan), İzmir (9 OİM, 99 OİŞ ve 1.018.259 ha ormanlık alan), Kütahya (6 OİM, 39 OİŞ ve 618.024 ha ormanlık alan) ve Balıkesir Orman Bölge Müdürlükleri (OBM) (9 OİM, 88 OİŞ ve 649.115 ha ormanlık alan) seçilmiştir. Çalışma alanı 26°-38° Kuzey enlemleri 36°-42° Doğu boylamları arasında yer almaktadır (Şekil 1).



Şekil 1. Çalışma Alanı

Bölge müdürlüklerinin genelinin asli ağaç türü Kızılçam (*Pinus brutia*) ormanlarından oluşmaktadır. Bunun yanında sedir, karaçam, fıstık çamı, göknar, ardıç, meşe ve diğer yapraklılardır. Tipik Akdeniz iklimi hakimdir ve ana faaliyetleri üretim olmak üzere ağaçlandırma, toprak koruma, rehabilitasyon ve erozyon kontrol çalışmaları gibi bir çok ormancılık faaliyeti gerçekleştirilmektedir (OGM, 2021).

## Materyal ve Yöntem

Çalışmada, Kamu Kurumu olan Orman Genel Müdürlüğü'nde görev yapan Orman Mühendisi unvanına sahip kişilerin iş doyumuna yönelik tutumları ölçülmüştür. Çalışma için veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Uygulanacak örnek büyüklüğü  $n = \frac{N \times t^2 \times p \times q}{[d^2 \times (N-1) + t^2 \times p \times q]}$  formülü kullanılarak hesaplanmıştır (Baş, 2005). Bu formüle; n: örneklem sayısı, N: ana kütle büyüklüğü (N: 676), t: güven kat sayısı (t: %95 güven düzeyi için bu katsayı 1.96 alınmıştır), p: ölçmek istenilen özelliğin ana kütlede bulunma ihtimali (p: 0.5), q: ölçmek istenilen özelliğin ana kütlede bulunmama ihtimali (q: 0.5) ve d: kabul edilen örnekleme hatası (d=%10)'dır. İlgili veriler girilerek bu formül ile örnek büyüklüğü 96 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte anket çalışması Akdeniz ve Ege bölgelerindeki Orman Bölge Müdürlüklerinde görev yapan orman mühendislerinden 227 kişiye uygulanmıştır.

Anket formu hazırlanırken iş doyumuna yönelik Minnesota Memnuniyet Ölçeği, İş Tanımlama Ölçeği ve İş Tatmin Ölçeği temel alınmış ve Davras & Gülmez (2013), Korkmaz & Baykal (2018), Daşdemir & Ağdaş Okul (2019) çalışmalarından faydalanılarak Orman Mühendisi unvanlı görev yapan personele uyumlu hale getirilmiştir. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS istatistik programından yararlanılmış olup, istatistiksel analizlerde 0,05 anlamlılık düzeyi ölçüt alınmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesi için 5 soru, iş doyumunu durumlarını belirlemek üzere ise 35 önermeden oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. Önermelere katılımın belirlenebilmesi için 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. 5'li likert ölçeği, "Katılıyorum, Kısmen Katılıyorum, Kararsızım, Kısmen Katılmıyorum ve Hiç Katılmıyorum" şeklinde tasarlanmıştır. Anket, güvenilirliğinin hesaplanmasında Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. SPSS 22 istatistik paket programında 35 değişkenin yer aldığı anket verilerine güvenilirlik analizi uygulanmış ve analiz sonucunda ölçeğin güvenilirliği  $\alpha = 0,857$  bulunmuştur. Bulunan bu değer ( $\alpha \geq 0.9$  Mükemmel;  $0.7 \leq \alpha < 0.9$  İyi;  $0.6 \leq \alpha < 0.7$  Kabul edilebilir;  $0.5 \leq \alpha < 0.6$  Zayıf;  $\alpha < 0.5$  ise Kabul edilemez) kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğundan anket güvenilir ve geçerlidir sonucuna ulaşılmıştır (Kılıç, 2016). Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin tespitinde Kolmogorow-Smirnov ve Shapiro – Wilk normallik testlerinden yararlanılmıştır. Normallik testi sonuçlarına göre anket verilerinin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Çalışmada katılımcıların iş doyumunu etkileyen faktörlerin belirlenebilmesi amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett's testleri ile denetlenmiş ve oranın 0,856 çıkması nedeniyle verilerin faktör analizine uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör analizinin ön şartlarından olan değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı ise Bartlett Küresellik testi ile gösterilmiştir (p=0,000). Çalışanların iş doyumlarını etkileyen faktörlerin gruplandırılmasına ilişkin veriler Çizelge 1'de verilmiştir.

Çizelge 1. Faktörler, Ortalamalar, Özdeğerler ve Varyans Açıklama Düzeyleri

Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma	Özdeğer	Varyans Açıklama Oranı (%)
Faktör 1: Yönetim Tarzı	3,82	1,03	9,956	28,447
Faktör 2: İşin Doğası	3,66	0,81	2,737	36,265
Faktör 3: Terfi	2,96	0,59	2,290	42,808
Faktör 4: Ücretler	2,85	0,73	1,941	48,353
Faktör 5: Ek İmkânlar	3,41	0,79	1,850	53,640
Faktör 6: Ödül ve Ödenekler	3,27	0,58	1,446	57,770
Faktör 7: İletişim	3,57	1,01	1,179	61,138

Çizelge 1 incelendiğinde birinci faktör toplam varyansın %28,447'sini açıklamakta olup "Yönetim Tarzı" olarak; ikinci faktör toplam varyansın %36,265'ini açıklamakta olup 'İşin Doğası' olarak; üçüncü faktör toplam varyansın %42,808'ini açıklamakta olup 'Terfi' olarak; dördüncü faktör toplam varyansın %48,353'ünü açıklamakta olup 'Ücretler' olarak; beşinci faktör toplam varyansın %53,640'ını açıklamakta olup 'Ek İmkanlar' olarak; altıncı faktör toplam varyansın %57,770'ini açıklamakta olup 'Ödül ve Ödenekler' olarak; yedinci faktör toplam varyansın %61,138'ini açıklamakta olup 'İletişim' olarak isimlendirilmiştir. Faktörler ile kişisel özellikler arasında bir ilişki olup olmadığı ise, verilerin normal dağılım göstermemesi sebebiyle Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi aracılığıyla test edilmiştir.

Çalışma kapsamında test edilen hipotezler şunlardır;

- H<sub>1</sub>: Cinsiyete göre iş doyumunu etkileyen faktörler farklılık göstermektedir
- H<sub>2</sub>: Yaş aralığına göre iş doyumunu etkileyen faktörler farklılık göstermektedir
- H<sub>3</sub>: Eğitim durumuna göre iş doyumunu etkileyen faktörler farklılık göstermektedir
- H<sub>4</sub>: Kıdemlerine göre iş doyumunu etkileyen faktörler farklılık göstermektedir
- H<sub>5</sub>: Çalışma birimlerine göre iş doyumunu etkileyen faktörler farklılık göstermektedir
- H<sub>6</sub>: Görev yaptıkları bölgeye göre iş doyumunu etkileyen faktörler farklılık göstermektedir

## BULGULAR

### *Çalışmaya Katılanların Tanımlayıcı Özellikleri*

Çalışmaya katılanların tanımlayıcı özelliklerine ait veriler Çizelge 2'de gösterilmiştir. Katılımcıların %18,5'i kadınlardan, %81,5'i erkeklerden oluşmaktadır. Çalışanların büyük çoğunluğu 30-49 yaş arasında olup; 20-29 yaş aralığında %23,3, 30-39 yaş aralığında %33,5, 40-49 yaş aralığında %32,2, 50-59 yaş aralığında %10,1 ve 60 yaş ve üstü yaş grubunda ise %0,9 çalışan bulunmaktadır. Eğitim durumları incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunu lisans mezunları (%79,7) oluştururken, yüksek lisans (%19,8) ve doktora (%0,4) mezunu katılımcılar da bulunmaktadır. Çalışma süreleri bakımından katılımcıların tanımlayıcı özellikleri incelendiğinde 1 yıldan az çalışma süresine sahip olanlar %4,8, 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar %23,8, 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar %22,9, 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar %9,3, 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar %14,5 ve 20 yılın üstünde çalışma süresine sahip olanlar %24,7'dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu işletme müdürlüklerinde (%57,7) çalışmakta olup, %28,6'sı şube müdürlüklerinde, %1,8'i fidanlık müdürlüklerinde, %3,1'i baş mühendisliklerde, %0,4'ü araştırma müdürlüklerinde ve %8,4'ü diğer diğer birimlerde çalışmaktadır. Çalışanların bölge müdürlüklerine dağılım durumları incelendiğinde Adana %4,8, Mersin %6,2, Isparta %28,2, Antalya %15,0, Muğla %12,8, Denizli %6,6, İzmir %4,4, Kütahya %14,5 ve Balıkesir OBM'den %7,5 olduğu görülmektedir.

Çizelge 2. Çalışmaya Katılanların Bazı Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Gruplar		Frekans (n)	Yüzde (%)	Gruplar		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	42	18,5	Çalışılan Birim	Şube Müdürlüğü	65	28,6
	Erkek	185	81,5		İşletme Müdürlüğü	131	57,7
Yaş Grupları	20-29 Yaş Arası	53	23,3		Fidanlık Müdürlüğü	4	1,8
	30-39 Yaş Arası	76	33,5		Baş Mühendislik	7	3,1
	40-49 Yaş Arası	73	32,2		Araştırma Müdürlüğü	1	0,4
	50-59 Yaş Arası	23	10,1		Diğer	19	8,4
	60 Yaş üstü	2	0,9		Adana	11	4,8
Eğitim Düzeyleri	Lisans	181	79,7		Mersin	14	6,2
	Yüksek Lisans	45	19,8		Isparta	64	28,2
	Doktora	1	0,4		Antalya	34	15,0
Çalışma Süresi	1 yıldan az	11	4,8	Bölge Müdürlüğü	Muğla	29	12,8
	1-5 yıl	54	23,8		Denizli	15	6,6
	6-10 yıl	52	22,9		İzmir	10	4,4
	11-15 yıl	21	9,3		Kütahya	33	14,5
	16-20 yıl	33	14,5		Balıkesir	17	7,5
	20 yıl ve üzeri	56	24,7				

### İş Doyumuna Yönelik İfadelerin Değerlendirilmesi

Anket katılımcılarının vermiş oldukları cevaplara ilişkin frekans değerleri Çizelge 3'te verilmiştir. Katılımcıların değerlendirmeleri "Yönetim Tarzı" açısından değerlendirildiğinde, çalışmaya katılanların %65,1'i yöneticisinin iyi çalışanı takdir ettiğine inanırken, %19,4'ü iyi çalışanın takdir görmediğine inanmaktadır. %80,7'si iş konusunda yöneticisinin kendisine güvendiğine inanırken %5,7'si ise inanmamaktadır. %74,9'u yöneticisinin çalışanın fikirlerine değer verdiğiğine inanırken %10,1'i ise inanmamaktadır. Yöneticisinin kişiliğine saygılı davrandığına inananların oranı %82,8 iken inanmayanların oranı ise %9,3'tür. Yöneticisinin herkese karşı objektif olduğunu düşünenlerin oranı %53,8 iken düşünmeyenlerin oranı ise %24,7'dir. Katılımcıların %72,7'si yöneticisinin görev ile ilgili sorunlarında yardımcı olduğunu düşünürken %12,8'i ise yardımcı olmadığına inanmaktadır.

Çizelge 3. Katılımcıların İfadelere Yönelik Frekans Değerleri

İFADELER	Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
<b>YÖNETİM TARZI</b>					
Yöneticim/Amirim iyi çalışmanı takdir eder.	7,9	11,5	15,4	43,6	21,5
Yöneticim/Amirim iş konusunda bana güvenir.	2,2	3,5	13,7	50,7	30,0
Yöneticim/Amirim iş ile ilgili fikirlerime değer verir.	2,6	7,5	15,0	52,4	22,5
Yöneticim/Amirim kişiliğime saygılı davranır.	4,0	5,3	7,9	48,9	33,9
Yöneticim/Amirim herkese karşı objektiftir.	9,3	15,4	21,6	36,6	17,2
Yöneticim/Amirim görevimle ilgili sorunlarda yardımcı olur.	4,4	8,4	14,5	44,9	27,8
<b>İŞİN DOĞASI</b>					
İşim genel olarak iyidir.	1,3	7,5	14,5	55,5	21,1
Yaptığım iş beni tatmin etmektedir.	3,5	11,9	23,3	39,6	21,6
Yaptığım işten zevk alıyorum.	8,4	9,7	17,2	42,3	22,5
Yaptığım işten gurur duyuyorum.	4,0	6,2	15,9	44,1	30,0
Çalışma koşulları genel olarak iyidir.	10,6	15,9	22,5	40,5	10,6
<b>TERFİ</b>					
Kurumda terfi olanakları her zaman vardır.	13,7	26,4	27,8	25,1	7,0
Kurumda terfi politikası adil bir şekilde uygulanmaktadır.	36,1	27,3	19,8	13,2	3,5
Çalıştığım bu kurumda terfi alacağıma inanıyorum.	18,1	14,5	29,5	31,3	6,6
Kurumda kendimi geliştirmek için olanaklar mevcuttur.	10,6	22,9	22,0	35,2	9,3
Bu iş yerinde yöneticiye daha yakın olanlar daha hızlı terfi alıyorlar.	6,2	17,2	19,8	25,1	31,7
İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	8,8	23,3	32,6	20,3	15,0
<b>ÜCRET</b>					
Diğer kamu kurumlarına göre ücretlerimiz daha iyidir.	11,5	28,2	30,8	25,6	4,0
Aldığım ücret beni tatmin etmektedir.	8,4	24,2	24,2	34,8	8,4
Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	15,9	27,3	21,6	30,8	4,4
Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	10,6	26,0	31,3	23,3	8,8
Ücretimdeki artışlardan memnunuz.	20,3	28,6	26,9	21,1	3,1
<b>EK İMKÂNLAR</b>					
Kurumumda personele mesleki/profesyonel eğitimler verilmektedir.	5,3	14,5	18,5	48,9	12,8
Kurumun lojmanı yaşam alanı yönünden iyidir ve rahattır.	6,6	14,1	17,6	48,0	13,7
Kurumun sunmuş olduğu misafirhane/konaklama vb. hizmetlerinden memnunuz.	9,7	11,0	21,1	49,8	8,4
Kurumun ulaşım açısından servisleri düzenli çalışmaktadır.	9,7	14,5	24,2	38,8	12,8
Kurumun yemekleri sağlıklı ve lezzetlidir.	10,6	8,8	23,3	42,7	14,5
<b>ÖDÜL VE ÖDENEKLER</b>					
Kurumda aldığımız hak ve ödenekler adildir.	13,7	23,8	26,4	29,5	6,6
Kurumda çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.	4,8	12,8	24,7	32,6	25,1
Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	5,3	11,5	21,1	38,8	23,3
Kurumda almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	5,7	17,6	20,7	33,0	22,9
Kurumda verilen hak ve ödenekler diğer pek çok kamu kurumundan daha iyidir.	16,3	28,2	30,0	20,3	5,3
<b>İLETİŞİM</b>					
Kurum yöneticileri ile rahatlıkla iletişim kurabiliyorum.	9,3	9,3	12,8	48,0	20,7
İş ile ilgili sorunlarımı yöneticilere/amirlere iletebiliyorum.	6,6	8,8	14,1	51,5	18,9
İş ile ilgili kurumumuzda zamanında ve açık bir bilgi akışı vardır.	9,3	12,8	21,1	41,9	15,0

Katılımcıların değerlendirmeleri “İşin Doğası” açısından değerlendirildiğinde, çalışmaya katılanların %76,6’sı işinin genel olarak iyi olduğuna inanırken, inanmayanların oranı %8,8’dir. Yaptığı işten tatmin olanların oranı %61,2 iken %15,4’ü ise işinden memnun değildir. Çalışanların %64,8’i yaptığı işten zevk alırken, %18,1’inin ise isteksiz olduğu görülmektedir. Ankete katılan çalışanların %74,1’i yaptıkları işten gurur duyarken, %10,2’si ise işinden gurur duymamaktadır. Çalışma koşullarının iyi olduğuna inananların oranı %51,1 iken inanmayanların oranı ise %26,5’tir.



Katılımcıların değerlendirmeleri “Terfi” açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %32,1’i terfi olanaklarının her zaman var olduğuna inanırken %40,1’ ise terfi olanağının olmadığına inanmaktadır. Terfi politikaları adil bir şekilde işliyor diyenlerin oranı %16,7 iken adil olmadığını düşünenlerin oranı %63,4’tür. %37,9’u terfi alacağına inanırken, %32,6’sı ise terfi alacağına inanmamaktadır. Kurumda kendini geliştirebilmesi için imkân olduğunu düşünenlerin oranı %44,5 iken düşünmeyenlerin oranı %33,5’tir. Katılımcıların %56,8’i yöneticiye yakın olanların daha hızlı terfi aldığına inanırken, %23,4’ü terfi almada yöneticiye yakınlığın etkili olmadığına inanmaktadır. İşinde yükselme şansının düşük olduğuna inanların oranı %35,3 iken işinde yükselme şansının düşük olmadığına inanların oranı ise %32,1’dir.

Katılımcıların değerlendirmeleri “Ücret” açısından değerlendirildiğinde, diğer kamu kurumlarına göre ücretlerinin iyi olduğunu düşünenlerin oranı %29,6 iken iyi olmadığını düşünenlerin oranı %39,7’dir. Aldığı ücretten memnun olanların oranı %43,2 iken memnun olmayanların oranı ise %32,6’dır. Yaptığı iş karşılığı adil bir ücret aldığına inanların oranı %35,2 iken inanmayanların oranı ise %43,2’dir. Çalışanların %32,1’i aldığı ücret nedeniyle takdir görmediğini hissederken %36,6’sı ise tam tersini düşünmektedir. Ücretlerdeki artışlardan memnun olanların oranı %24,2 iken memnun olmayanların oranı ise %48,9’dur.

Katılımcıların değerlendirmeleri “Ek İmkânlar” açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %61,7’si çalıştıkları kurumda personele mesleki eğitim açısından ek imkânlar sunulduğunu, %19,8’si ise ek imkânlar sunulmadığını düşünmektedir. Kurum lojmanlarının yaşam alanı yönünden iyi ve rahat olduğuna inananlar %61,7 iken inanmayanların oranı ise %20,7’dir. Kurumun sunduğu misafirhane/konaklama vb. hizmetlerinden memnun olanların oranı %58,2 iken, %20,7’si sunulan bu hizmetlerden memnun değildir. Kurumun servislerinin düzenli çalıştığına inananların oranı %51,6 iken inanmayanların oranı ise %24,2’dir. Çalışanların %57,2’si kurum yemeklerinin sağlıklı ve lezzetli olduğuna inanırken %19,4’ü ise inanmamaktadır.

Katılımcıların değerlendirmeleri “Ödül ve Ödenekler” açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %36,1’i kurumda aldıkları hak ve ödeneklerin adil olduğuna inanırken %37,5’i ise adil olmadığına inanmaktadır. Kurumda çalışanların çok az ödüllendirildiğini düşünenlerin oranı %57,7 iken, ödüllendirmenin yeterli olduğunu düşünenlerin oranı %17,6’dır. Çalışanların %62,1’i çabalarının gerektiği kadar ödüllendirilmediğine (takdir edilmediğine) inanırken %16,8’i ise ödüllendirildiğine (takdir gördüğüne) inanmaktadır. Kurumda alınması gereken fakat alınamayan hak ve ek ödenekler olduğuna inananların oranı %55,9 iken, aksini düşünenlerin oranı %23,3’tür. Kurumda verilen hak ve ödeneklerin diğer kurumlardan daha iyi olduğuna inananların oranı %25,6 iken inanmayanların oranı ise %44,5’tir.

Katılımcıların değerlendirmeleri “İletişim” açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %68,7’si kurum yöneticileri ile rahat iletişim kurabildiğini düşünürken, %18,6’sı rahat iletişim kuramadığını düşünmektedir. İş ile ilgili sorunları yöneticiye iletebiliyorum diyenlerin oranı %70,4 iken iletemeyenlerin oranı ise %15,4’tür. Kurum içerisinde iş ile ilgili zamanında ve açık bir bilgi akışının olduğunu düşünenlerin oranı %56,9 iken iş ile ilgili zamanında ve açık bir bilgi akışının olmadığını düşünenlerin oranı ise %22,1’dir.

**Cinsiyete Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerdeki Farklılıklar**

İş doyumunu etkileyen faktörlerdeki cinsiyete göre farklılıkların araştırılması için Mann Whitney U testi yapılmış ve Çizelge 4’de verilmiştir. Yapılan değerlendirmelere göre iş doyumunu etkileyen faktörler arasında cinsiyet açısından istatistiksel açıdan bir farklılık bulunamamıştır.

Çizelge 4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerdeki Cinsiyete Göre Farklılıklar

Boyutlar	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Yönetim Tarzı	3720,500	4623,500	-,430	,667
İşin Doğası	3533,500	4436,500	-,918	,359
Terfi	3468,000	4371,000	-1,090	,276
Ücretler	3332,500	4235,500	-1,444	,149
Ek İmkânlar	3721,000	20926,000	-,429	,668
Ödül ve Ödenekler	3808,500	21013,500	-,201	,840
İletişim	3613,000	20818,000	-,720	,472

Eğinli Temel (2009) iş doyumunun oluşmasında çok önemli bir etkiye sahip olan kişisel özelliklerin, kişinin doğuştan itibaren getirdiği çeşitli özellikler ile birlikte yaşamı boyunca elde ettiği deneyimler olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitimi vb. özellikleri, kişinin içinde bulunduğu mevcut durumu değerlendirmesini doğrudan etkilemektedir. Ancak çalışma bulgularına göre ormancılık sektörü açısından bakıldığında cinsiyetin iş doyumunu istatistiksel olarak etkilemediği tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak çalışmadaki deneklerin % 81,5’in erkek olması ve sektörde daha çok erkek bireylerin görev yapmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

**Yaş Gruplarına Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerdeki Farklılıklar**

Yaş gruplarına göre iş doyumunu etkileyen faktörlerdeki farklılığının araştırılmasında Kruskal Wallis testinden faydalanılmıştır. Çalışma hayatındaki yaş gurupları 5 kategoride incelenmiştir. Bu analiz sonucuna ilişkin bulgular Çizelge 5’te gösterilmiştir.

Çizelge 5. Yaş Gruplarına Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerdeki Farklılıklar

Boyutlar	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
Yönetim Tarzı	5,994	4	0,200
İşin Doğası	5,218	4	0,266
Terfi	13,371	4	<b>0,010*</b>
Ücretler	9,416	4	0,052
Ek İmkânlar	13,961	4	<b>0,007*</b>
Ödül ve Ödenekler	5,450	4	0,244
İletişim	5,827	4	0,212

\* $P < 0,05$

Yaş guruplarına göre iş doyumunu etkileyen faktörlere baktığımızda, Terfi ve Ek İmkânlar faktörlerinin anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Terfi faktöründeki anlamlı farklılığın sebebi olarak 30-50 yaş aralığındaki çalışanların terfileri önemsemeleri, 20-29 yaş aralığı ile 50 yaş üstü çalışanlarda bu durumun önemli olmadığını düşünmelerinin etkili olduğu düşünülmektedir. Ek imkânlar faktörüne bakıldığında 50 yaş üstü çalışanların ek imkânlar konusunu önemsemediği görülmüştür. Bu bulgulara göre, 50 yaş altındaki çalışanlar için terfi olanakları konusunun önemli olduğunu, 50 yaş üstü personel için de ek imkânlar ve rahat çalışma ortamı konusunun önemli olduğu söylenebilmektedir.

### Eğitim Düzeylerine Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerdeki Farklılıklar

Eğitim düzeyine göre iş doyumunu etkileyen faktörlerdeki farklılığı araştırılması amacıyla Kruskall Wallis testi kullanılmış olup, test sonuçları Çizelge 6’da verilmiştir. Eğitim düzeylerine göre iş doyumunu etkileyen faktörlerin araştırılmasında istatistiksel yönden bir farklılık bulunamamıştır. Orman idaresinde görev yapan personelin büyük çoğunluğu lisans ve yüksek lisans mezunudur. Genellikle doktora mezunları, bazı bölgelerde bulunan araştırma enstitülerinde çalışmaktadır. Bu kapsamda çalışmaya katılan katılımcıların büyük çoğunluğu orman mühendisliği lisans eğitimine sahiptir. Bu nedenle de eğitim düzeyleri açısından farklılığın oluşmamasında bu durumun etkili olduğu düşünülmektedir.

Çizelge 6. Eğitim Düzeylerine Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerdeki Farklılıklar

Boyutlar	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
Yönetim Tarzı	0,259	2	0,879
İşin Doğası	1,130	2	0,568
Terfi	0,239	2	0,887
Ücretler	0,092	2	0,955
Ek İmkânlar	0,871	2	0,647
Ödül ve Ödenekler	0,846	2	0,655
İletişim	0,258	2	0,879

\* $P < 0,05$

### Çalışma Süresine Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerdeki Farklılıklar

Çalışma süresine göre iş doyumunu etkileyen faktörlerdeki farklılıkların araştırılmasında Kruskall Wallis testi kullanılmış olup, bu analiz sonucuna ilişkin veriler Çizelge 7’de sunulmuştur.

Çizelge 7. Çalışma Süresine Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerdeki Farklılıklar

Boyutlar	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
Yönetim Tarzı	11,131	5	<b>0,049*</b>
İşin Doğası	2,340	5	0,800
Terfi	3,613	5	0,606
Ücretler	8,932	5	0,112
Ek İmkânlar	18,941	5	<b>0,002*</b>
Ödül ve Ödenekler	2,646	5	0,754
İletişim	3,774	5	0,582

\* $P < 0,05$

Çalışma sürelerine göre iş doyumunu etkileyen faktörler incelendiğinde “Yönetim Tarzı” ve “Ek İmkânlar” faktörlerinin istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Yönetim tarzı faktöründeki anlamlı farklılığın sebebi olarak, 10-20 yıl arasında çalışma süresine sahip olan çalışanların, takdir edilme, objektif davranılma, kendilerine saygı duyulma, fikirlerine değer verilmesi gibi konuları önemsedikleri dikkati çekmektedir. Genellikle çalışanlar, ilk 10 yılda iş ile ilgili büyük deneyim kazanmaktadır. 10-20 yıl çalışanların bu süreçte elde ettikleri deneyimleri doğrultusunda yönetimin karar verme süreçlerinde yer almak istemeleri ve beyan ettikleri fikirlerinin kabul görmesi çalışanlar için büyük önem taşımaktadır. 20 yıl üzerinde çalışma süresine sahip çalışanların iş tecrübelerine, deneyimlerine ve mesleğe ilişkin görüşlerine değer verilmemesi onların meslekten uzaklaşmasına ve fikirlerini paylaşmamayı tercih etmelerine sebep olabilmektedir. Ek imkânlar faktöründeki anlamlı farklılığın sebebi olarak ise özellikle 1 yıldan az çalışanların ek imkânlarla ilgili çok fazla bilgilerinin ve dolayısı ile taleplerinin olmamasından

kaynaklandığı düşünülmektedir. Ülkemiz şartlarında işe girişle ilgili sınav ve atama koşulları da düşünüldüğünde adayların öncelikli olarak odaklandıkları konu bir şekilde işe başlamak olmaktadır. İşe başladıktan sonra ise zaman içerisinde deneyim kazandıkça ek imkânlar konusunun gündeme geldiği düşünülmektedir.

### **Çalışılan Birime Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerdeki Farklılıklar**

Çalışılan birime göre iş doyumunu etkileyen faktörlerdeki farklılıkların araştırılmasında Kruskal Wallis testinden faydalanılmıştır. Bu analiz sonucuna ilişkin veriler Çizelge 8’de verilmiştir.

Çizelge 8. Çalışılan Birime Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerdeki Farklılıklar

<b>Boyutlar</b>	<b>Chi-Square</b>	<b>df</b>	<b>Asymp. Sig.</b>
Yönetim Tarzı	13,517	5	<b>0,019*</b>
İşin Doğası	9,505	5	0,091
Terfi	7,453	5	0,189
Ücretler	15,423	5	<b>0,009*</b>
Ek İmkânlar	14,102	5	<b>0,015*</b>
Ödül ve Ödenekler	7,910	5	0,161
İletişim	15,313	5	<b>0,009*</b>

\* $P < 0,05$

Çalışılan birime göre iş doyumunu etkileyen faktörler incelendiğinde “Yönetim Tarzı”, “Ücretler”, “Ek İmkânlar” ve “İletişim” faktörlerinin istatistiksel açıdan anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Farklılığın nedenleri incelendiğinde işletme müdürlüklerinde çalışanların yönetim tarzından ve iletişim faktörlerinden etkilendikleri, fidanlık, baş mühendislik ve diğer birimlerde çalışanların ise ücret ve ek imkânlar faktörlerinden etkilendikleri tespit edilmiştir. Bu durumda, çalışma birimlerine göre iş doyumunu etkileyen faktörler farklılık göstermektedir hipotezi kabul görmektedir. Oluşan bu farklılığın özellikle işletmelerde çalışanlarla diğer birimlerde çalışanların almış oldukları ücretlerdeki farklılıklar, tazminatlar ve diğer bazı sosyal hakların etkili olduğu düşünülmektedir.

### **Görev Yapılan Bölgelere Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerdeki Farklılıklar**

Görev yapılan bölgelere göre iş doyumunu etkileyen faktörlerdeki farklılıkların araştırılmasında Kruskal Wallis testi kullanılmış olup, analiz sonuçlarına ilişkin bulgular Çizelge 9’da gösterilmiştir.

Çizelge 9. Görev Yapılan Bölgelere Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerdeki Farklılıklar

<b>Boyutlar</b>	<b>Chi-Square</b>	<b>df</b>	<b>Asymp. Sig.</b>
Yönetim Tarzı	10,934	8	0,205
İşin Doğası	13,452	8	0,097
Terfi	17,577	8	<b>0,025*</b>
Ücretler	16,479	8	<b>0,036*</b>
Ek İmkânlar	24,088	8	<b>0,002*</b>
Ödül ve Ödenekler	13,249	8	0,104
İletişim	14,108	8	0,079

\* $P < 0,05$

Görev yapılan bölgelere göre iş doyumunu etkileyen faktörler incelendiğinde, “Terfi”, “Ücretler” ve “Ek İmkânlar” faktörlerinin istatistiksel açıdan anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Terfi faktörü açısından durum incelendiğinde farklılık, Ege Bölgesinde

Muğla, Denizli ve Kütahya OBM, Akdeniz Bölgesinde ise Adana OBM çalışanlarının terfi olanaklarının daha iyi olduğunu düşünmeleri, Ege Bölgesinde Balıkesir OBM çalışanları ise terfi olanaklarının iyi olmadığını düşünmelerinden kaynaklanmaktadır. Ücretler açısından durum incelendiğinde, Ege Bölgesinde Muğla, Denizli ve Kütahya OBM, Akdeniz Bölgesinde Antalya OBM çalışanlarının ücretlerin yeterli olduğunu düşünmeleri, Ege Bölgesinde bulunan İzmir OBM çalışanlarının ise ücretlerin yeterli olmadığını düşünmelerinden kaynaklanmaktadır. Son olarak ek imkânlar faktörü açısından incelendiğinde, Akdeniz Bölgesinde bulunan Adana OBM çalışanları sağlanan ek imkânların yeterli olduğunu düşünürken yine Akdeniz Bölgesinde bulunan Antalya OBM ise ek imkânların yetersiz olduğunu düşünmelerinden kaynaklanmaktadır. Bu durumda görev yapılan bölgelerin imkânlarına ve çalışma şartlarına göre de iş doyumunu etkileyen faktörlerin farklılık gösterdiği söylenebilmektedir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, Ege ve Akdeniz bölgelerinde bulunan orman bölge müdürlüklerine bağlı birimlerde çalışan orman mühendislerine yapılmış olup, iş doyumlarının bazı demografik özelliklere (cinsiyet, yaş gurupları, eğitim düzeyleri, çalışma süresi, çalışılan birim, bölge müdürlüğü) göre 7 faktöre (Yönetim Tarzı, İşin Doğası, Terfi, Ücretler, Ek İmkânlar, Ödül ve Ödenekler ve İletişim) bağlı olarak farklılığı incelenmiştir. Araştırma kapsamında test edilen hipotezler değerlendirildiğinde; H2, H4, H5 ve H6 hipotezleri kabul edilirken H1 ve H3 hipotezleri kabul edilmemiştir. Ya da başka bir deyişle hipotezler istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Çalışmanın bir kamu kurumunda yürütülmesi ve ormancılık sektörünün kendine özgü yapısı nedeniyle bazı sonuçların bu şekilde çıkmış olduğu düşünülmektedir.

Elde edilen faktörlere göre bulgular incelendiğinde; işin doğası ve ödül ve ödenekler faktörlerinin demografik özelliklere göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Genellikle çalışanlar işlerinden memnun olduklarını, işlerini severek ve özveriyle yaptıklarını ve çalışma koşullarının iyi olduğunu belirtmişlerdir. Aynı şekilde kurumda çalışanlara sunulan hakların adil olduğunu, ödeneklerin yeterli olduğunu ifade etmişlerdir. Genellikle çalışma birimlerinde başarı ihtiyacı, istikrar, adalet, kabul edilme, maddi rahatlık, iş güvencesi ve rahat çalışma ortamı gibi ihtiyaçlar karşılanmadığı zaman bireyler olumsuz sonuçlara yol açabilecek davranışlar sergileyebilmektedir. Bu tarz olumsuz durumlar ise çalışılan birimin verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Tortop vd., 2006). Çalışanların ihtiyaçları giderildiği ve iş doyumunu sağlandığı sürece daha etkin bir şekilde yönetim ortaya konulabilmektedir (Yılmaz vd., 2009).

Çalışmada “Yönetim Tarzı” faktörü incelendiğinde; çalışma süresi ve çalışılan birim olarak demografik özelliklere göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. 10-20 yıl arası çalışan grubun yöneticileri tarafından takdir edilme, güvenilme, fikirlerinin değerli bulunması, kişiliğine saygılı davranılması, objektif olunması ve belirli sorunlarda kendisine yardımcı olunması konularını önemsedikleri görülmektedir. Yine çalışılan birim açısından bakıldığında yönetim tarzı faktörü işletme müdürlüğü çalışanları tarafından birinci derecede önemsenmektedir. Burada yöneticilerin çalışanlara karşı sergiledikleri davranış biçimleri etkili olmaktadır. Yani, yöneticilerin iş tatminini oluşturan stratejilere odaklanmaları önem taşımaktadır (Akıncı, 2002). Yöneticilerin astlarına karşı saygılı olması, adil olması ve çalışan psikolojisinden anlaması gerekmektedir (Daşdemir & Ağdaş Okul, 2019). Çalışanlar

iş ve iş ortamından istedikleri beklentiler karşılanmadığı algısına sahip oldukça iş doyumsuzlukları artmaktadır (Özdemir, 2006).

Terfi faktörü yaş gurupları ve çalışılan bölge müdürlükleri özelliklerine göre anlamlı şekilde farklılaşmıştır. Genellikle orta yaş (30-50) grubunun terfi faktörünü önemseydiği görülmektedir. Bunun nedeni olarak belirli bir çalışma yılı sonrasında yaptıkları işin karşılığını almak istemeleri olduğu düşünülmektedir. Kurumlar, çalışanlarının iş doyum düzeylerini arttırmak istiyorlarsa özellikle terfi sistemini adil bir şekilde çalıştırması gerekmektedir. Bu durumda hem çalışanlar işi sahiplenecek hem de motivasyon sağlanarak iş doyumunu da arttırılacaktır (Yılmaz vd., 2009). İş yerlerindeki yükselme olanaklarının adil bir şekilde sağlanmaması, çalışanların terfi olanaklarının kapatılması çalışanların iş doyumunu olumsuz etkileyecektir (Çok vd., 2017). Yöneticilerin katılımcı yönetim anlayışı içerisinde terfi sistemini çalıştırması kalite ve başarı düzeyini artırmasının yanı sıra işletme maliyetinin azaltılmasına da yardımcı olacaktır (Ardıç, 2018). Bu bağlamda ormancılık sektörünün kamu sektörü konumunda olması ve sektörün kendine özgü özellikleri nedeniyle, terfi sisteminin ormancılık sektörü özelinde gözden geçirilip daha verimli bir hale getirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada ücret faktörü çalışılan birim ve çalışılan bölge müdürlüğü özelliklerine göre anlamlı şekilde farklılaşmıştır. Genellikle fidanlık, baş mühendislik ve diğer birimlerde çalışanların ücretlendirmelerin de farklılıklar olduğu görülmektedir. Genellikle kamuda orman mühendisi olarak çalışanların farklı birimlerde farklı ücretlere tabi oldukları görülmektedir. Dolayısıyla kurumlarda çalışan orman mühendislerinin en önemli stres kaynağından birisi de ücret gibi motive edici uygulamaların bulunmamasıdır (Alkan & Uğur, 2016). Bu kapsamda Orman Genel Müdürlüğü kurumdaki orman mühendislerinin çalışmalarını dikkate alarak, etkin bir performans değerlendirme sistemi kurmalıdır (Yılmaz vd., 2020). Yapılan işin takdir edilmesi bağlamında ödül teşvik isteminin geliştirilmesi ise iş doyumunu arttıracak hususlardan birisidir (Korkmaz & Baykal, 2018).

Bir diğer faktör olan ek imkânlar faktörünün yaş gurupları, çalışma süresi, çalışılan birim ve çalışılan bölge müdürlüğü özelliklerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Yapılan değerlendirmelerde 50 yaş ve üstü çalışanların rahat çalışma ortamı koşullarını önemseydikleri söylenebilmektedir. 1 yıldan az çalışanlar da ise öncelikli hedef devlet memuru olma düşüncesi olması nedeniyle ek imkânlara olan talep daha azdır. Ancak, kurumlarda çalışanların işini, iş yerini, iş yerindeki uygulamaları sevmesi, işi ile ilgili ek imkanların bulunması iş doyumunu arttıracak nedenler arasında yer almaktadır (Daşdemir & Ağdaş Okul, 2019). Ormancılık teşkilatı çalışanlarının sağlıklı ve güvenli bir şekilde, yöneticileri ve iş arkadaşlarıyla uyum içinde birbirine destek olduğu bir çalışma ortamının sağlanması ise bu katkıyı arttıracaktır (Yılmaz vd., 2020). Bu noktada yöneticilerin çalışanların iş tatminini arttıracak bir çalışma ortamı oluşturması önem taşımaktadır (Akyüz vd., 2011).

Çalışmada iletişim faktörü incelendiğinde, çalışılan birim kapsamında farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Çalışma bulguları incelendiğinde işletme müdürlüğü çalışanlarının iletişim konusunda sorunlar yaşadığı ve iletişim etkinliğinin artırılması gerektiği söylenebilmektedir. Bu konuda ormancılık sektörünün özelliklerinin yanı sıra kurumun merkezi yönetime sahip olmasının da etkili olduğu düşünülmektedir. Genel anlamda iş doyumunu, işin ne olduğu nasıl yapıldığının yanında çalışanın motivasyonu, iş stresi, örgütsel bağlılık, iletişim gibi faktörlerle yakından ilişkilidir (Okumuş, 2011). Çalışanlar arasındaki iletişim iş arkadaşlığını ve işletmeye aidiyet duygusunu arttırmakta ve dolaylı olarak da çalışanların iş tatminlerinin

belirlenmesinde etkin bir rol oynamaktadır (Varol, 1993). Kurum içinde kurulacak güçlü bir örgütsel iletişim, kurum içi sorunların bilinmesi ve çözülmesi, çalışanlar arasındaki anlaşmazlıkların giderilmesi, karar alma ve uygulama süreçlerinde etkinliğin artırılması, huzurlu ve verimli bir çalışma ortamının oluşturulması için büyük önem taşımaktadır (Daşdemir & Ağdaş Okul, 2019). Verimlilik artırıcı faktörler değerlendirilirken dikkat edilmesi gereken en önemli unsur insan faktörüdür (Taşcı, 2011). Dolayısı ile mutlu, huzurlu ve başarılı çalışanlar çalıştıkları kurumların da verimini ve başarısını doğrudan etkileyeceklerdir.

## YAZAR KATKILARI

**Ayhan Akyol:** Araştırmanın kurgulanması, verilerin toplanması, makalenin yazımı ve son kontroller, **Ayşe Esra Hakverdi:** Literatür taraması, verilerin toplanması, makale yazımı ve son kontroller, **Türkay Türkoğlu:** Verilerin değerlendirilmesi, makale yazımı ve son kontroller.

## AÇIKLAMA

Yazar Öğr. Gör. Ayşe Esra Hakverdi sürdürülebilir ormancılık tematik alanında YÖK 100/2000 doktora öğrencisidir.

## KAYNAKLAR

- Akesen A., & Ekizoğlu, A. (2010). *Ormancılık Politikası*. Türkiye Ormancılar Derneği Eğitim Dizisi, Yayın No: 6, Sayfa: 1-17, Ankara.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ. İ. B. F. Dergisi*, 4: 1-25.
- Aktan, Ü. (2013). Serbest Ormancılık Büroları ve Orman Mühendisi İstihdamına Etkisi. Artvin Çoruh Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Akyüz, K.C., Koçak, S., Balaban, Y., Yıldırım, İ., & Gedik, T. (2011). Çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü örneği). *SDÜ Orman Fakültesi Dergisi*, 12: 20-26.
- Alkan, H. (2018). Örgütsel bağlılık, sinizm, yabancılaşma ve ormancılık örgütleri. *Turkish Journal of Forestry*, 19(3): 265-274.
- Alkan, H., & Uğur, T. (2016). Örgütsel stres ve yönetimi: Orman işletmeleri örneği. *Turkish Journal of Forestry*, 17(2): 107-117.
- Ardıç, M. (2018). Bireysel kalite göstergesi olan motivasyonu etkileyen faktörlerin orman işletmelerinde incelenmesi: Gümüşhane ili örneği. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, Sayı:2, Sayfa:194-205.
- Babin, B.J., & Bales, J.S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72: 57-75.
- Bal, C. (2002). Ekoturizm. In Proceedings of the First Tourism Congress of Mediterranean Countries (Antalya, Turkey) (pp. 9-19).
- Baş, T. (2005). *Anket Nasıl Hazırlanır Uygulanır Değerlendirilir*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Can, Y., & Soyer, F. (2008). Beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklentileri ile iş tatmini arasındaki ilişki. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (1): 61-74.
- Çok, N., Göksu, E., Doğaner, A., Kalkan, B., & Güneş, Ö. (2017). Elazığ orman bölge müdürlüğü çalışanlarının iş doyumunu ve bazı bireysel özelliklerinin iş doyumuna etkisi. *Turkish Journal of Forest Science*, 1(2): 155-168.
- Daşdemir, İ., & Ağdaş Okul, A. (2019). Zonguldak orman bölge müdürlüğü çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 21 (3): 873-883.
- Daşdemir, İ., & Çakmak, G. (2018). Giresun-kulakkaya ve kemerköprü orman işletme şefliklerinde iş yükü analizi. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 20 (2): 278-286.
- Davras, Ö., & Gülmez, M. (2013). Otel işletmelerinde çalışan memnuniyetine etki eden faktörler: Kemer-Lara-Belek-Side-Alanya Bölgelerinde Bir Çalışma” *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24 (2): 167 – 184.
- Eğimli Temel, A. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3): 35-52.
- Gedik, T., & Çet, Ş. (2020). Orman ürünleri sanayisinde rol belirsizliği ve rol çatışmasının iş tatmini üzerine etkisi (Bolu, Düzce ve Bartın illeri örneği). *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 22 (2): 521-531.
- Gül, H., & Oktay, E. (2009). Ücret, kariyer, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler: Karaman valiliğinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21: 223-238.
- Iris, B., & Barrett, G.V. (1977). Some relations between job and life satisfaction and job importance. *Journal of Applied Psychology*, 56: 301-304.
- İmamoğlu, S.Z., Keskin, H., & Erat, S. (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11 (1): 167-176.
- Karaman, R. (2008). İşletmelerde performans ölçümünün önemi ve modern bir performans ölçme aracı olarak balanced scorecard. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(16): 411-427.
- Kavgacı, A., & Tavşanoğlu, Ç. (2010). Akdeniz tipi ekosistemlerde yangın sonrası vejetasyon dinamiği. *Turkish Journal of Forestry*, 11(2), 149-166.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach’ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders (JMOOD)*, 1: 47-8.
- Korkmaz, M., & Baykal, G.D.Ö. (2018). Kadın orman mühendislerinde iş doyumunu etkileyen faktörler ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Forestry*, 19(1): 83-90.
- OGM. (2021). <https://www.ogm.gov.tr/tr/kurulusumuz/tasra-birimleri>, Erişim 12.11.2021.
- Okumuş, M. (2011). Öğretmenlerde meslek tatmini ve iş stresi. *İstanbul: Özgü yayınları*.
- Özdemir, F. (2006). Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Danışman: Doç. Dr. Ünal AY, Mayıs 2006, 172 sayfa, Adana.
- Özgen, H., Öztürk, A., & Yalçın, A. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 2. Baskı, Nobel Kitabevi, Adana, 329 s.
- Öztürk, A. (2013). Orman muhafaza memurlarının sorunları üzerine bir araştırma. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 14(2), 253-271.
- Öztürk, A., Türker, M.F., & Karagöl, N. (2003). Türkiye orman kaynakları yönetiminde katılımcılık. Türkiye Ormancılar Derneği II. Ulusal Ormancılık Kongresi Bildiriler Kitabı, 344-359, Ankara.



- Öztürk, B., Topaloğlu, B., Kıdeys, A., Bat, L., Keskin, Ç., Sezgin, M., Öztürk, A.A., & Yalciner, A.C. (2013). A proposal for new marine protected areas along the Turkish Black Sea coast. *Journal of the Black Sea/Mediterranean Environment*, 19(3): 365-379.
- Şuvağ, Y. (1996). Üniversite Mezunu Çalışanların İş Doymu ve Moral Araştırması. (T.C.D.D. Örneği). Bilim Uzmanlığı Tezi, TODAİ Yayınları, Ankara.
- Taşcı, F. (2011). Verimlilik artışında emek etkinliği üzerine bir yaklaşım: ah-me-t modeli. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (61): 177-199.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doymu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: 23-45.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. & Özer, A. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (1. Basım). Nobel Yayın Dağıtım No: 898, 464 s., Ankara.
- Türkoğlu, T., & Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya endüstrisinde çalışanların iş doymu ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18(1), 88-97.
- Warr, P. (1990). Decision latitude, job demands, and employee well being. *Work and Stress*, 4: 285-294.
- Varol, M. (1993). Örgüt sosyolojisine giriş. *A.Ü. İletişim Fakültesi Yayınları*, Ankara, Türkiye.
- Yılmaz, E., Daşdemir, İ., Erpulat, M., Alkan, S., Güler, K., & Koşdemir, Z. (2020). Batı Akdeniz bölgesi orman işletme şeflerinin iş yükü analizi. *Ormanlık Araştırma Dergisi*, 7(1), 31-48.
- Yılmaz, E., Daşdemir, İ., Karabulut, S, Koçak, Z., & Polat, O. (2009). Orman genel müdürlüğü taşra teşkilatı çalışanlarının iş doymunu etkileyen faktörler: mersin orman bölge müdürlüğü ve buna bağlı orman işletme müdürlükleri örneği, Teknik Bülten No: 35, Tarsus.