

Örgütsel stres ve yönetimi: Orman işletmeleri örneği

Hasan Alkan^{a,*}, Türker Uğur^b

Özet: Günümüzde insanların büyük bir kısmı stres altında yaşamlarını sürdürmektedir. Çalışma ortamları bunun en önemli nedenlerinden birisidir. Her insanın karşılaşılabileceği genel stres kaynaklarına ek olarak ormancılık mesleğini icra edenler mesleğin kendine has özelliklerinden (örgüt yapısı, zaman yönetimi, vb.) kaynaklanan ilave stres kaynaklarıyla karşı karşıyadır. Bu çalışmada orman işletmelerinde görev yapmakta olan orman mühendislerinin stres kaynakları ve belirtileri araştırılmıştır. Çalışma kapsamında veri toplama yöntemleri olarak literatür analizi, anket ve mülakattan yararlanılmıştır. Çalışmada 289 orman mühendisi ile anket yapılmış ve elde edilen veriler istatistiksel tekniklerden yararlanılarak değerlendirilmiştir. Bulgulara göre ortaya koyulan başlıca öneriler ise şu şekildedir: (a) Orman mühendislerinin maddi olanakları ve özlük hakları konusunda iyileştirmeler yapılmalıdır, (b) Orman mühendislerinin mesleki ilerleme, terfi ve takdir gibi hususlardaki stres kaynaklarının ortadan kaldırılması için performans ve liyakate dayalı adil ve şeffaf bir sistem oluşturulmalıdır, (c) İş yükünün ağır olması ve işlerin yapılmasında zamanın yetersiz kalması nedeniyle çalışanlar ailesine ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramamaktadır. Bu nedenle orman mühendislerinin üzerindeki iş yükü ve sorumluluğu hafifletmek için çalışmalar yapılmalıdır. (d) Orman Genel Müdürlüğü (OGM) teşkilat yapısı gözden geçirilmeli ve gerekli reorganizasyonlar yapılmalıdır.

Anahtar kelimeler: Örgütsel stres, Stres yönetimi, Orman mühendisleri

Organizational stress and management: Example of forest enterprises

Abstract: Nowadays, most of the people continue their life under stress. The most important reason of this is the working life. The employees who work in the forestry area oppose some stress due to features of profession like the issue about organizational structure and time management, *etc.* in addition to the other stress sources which everybody faces. In this study, sources and symptoms of stress have been examined of forest engineers who work in the forest enterprises. A general survey (literature and secondary source analysis) and questionnaire are the methods of this study. 289 engineers responded and joined the questionnaire. The obtained data was analyzed using the statistical techniques. This study's suggestions are as shown below. The economic opportunities and employee personal rights of forest engineers must be improved. Some regulations about assignments and promotions beginning from the start of the work must be done for the solution of forest engineers' professional promotion and appreciation stress source. Some practices must be done to lessen the work overload and responsibilities of forest engineers because of some employees cannot allow time to their families due to work overload and insufficient time for a task. Some works must be done for General Directorate of Forestry (GDF) structure to process more healthy and fast, *etc.*

Keywords: Organizational stress, Stress management, Forest engineers

1. Giriş

Gerilim, gerginlik, bunalım, şiddet, zorlama gibi anlamları olan stres, algılanan çevresel tehditlere karşı bireylerin verdiği fiziksel ve ruhsal tepkiler olarak ifade edilmektedir (Özmutaf, 2006). Genellikle stresin her türlü zararlı zannedilse de aslında optimum düzeydeki stresin çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkilediği söylenmektedir (Osborn, 1994). Bu düzeyin üzerindeki stres ise bireylerde ruhsal ve fiziksel sorunlara neden olabilmekte ve bu sorunlarda iş ve aile yaşamına yansiyabilmektedir.

Yetişkinlerin en fazla zaman geçirdiği yer olan iş-çalışma ortamları örgütsel stres kaynakları olarak da adlandırabileceğimiz birçok stres kaynağını bünyesinde barındırabilmektedir. Bunlardan bazıları; (1) liyakatsiz yöneticilerce yoktan var edilen problemler, (2) örgütsel değişim-iş ortamındaki değişimler, (3) yetki ve

sorumluluklar bakımından yaşanan belirsizlikler, (4) yapılacak işin tanım ve çerçevesinin belirsizliği, (5) iş yükünün ağırlığı, (6) çalışma koşullarının kötülüğü, (7) işten atılma, ya da pozisyon kaybı endişesi, (8) terfi edememe, ya da terfilerde kayırmacılık, (9) yeni teknoloji kullanımına ayak uyduramama, (10) iletişim sorunları, (11) örgüt kültürü bakımından yaşanan sorunlar, (12) ortak hedef ve duyguların eksikliği ya da çalışanlara hissettirilememesi, (13) inanç ve diğer kişisel farklılıklara yeterli toleransın gösterilmemesi, (14) maaş yetersizliği ya da maaş farklılıkları/adaletsizliği (16) zaman yönetimiyle ilgili sorunlar, (17) mevzuatta meydana gelen sık değişiklikler, (18) mobbing olayının etkileri, vb. gibi şeklinde sıralanabilir (Perrewe ve Victory, 1988; Osborn, 1994).

Kabul edilebilir düzeyin üzerindeki örgütsel stres örgüt çalışanlarının hayat performansları ve yaşam kalitesini etkilediği gibi iş performansları üzerinde de önemli bir

✉ ^a Süleyman Demirel Üniversitesi, Orman Fakültesi, Isparta

^b Antalya Orman Bölge Müdürlüğü, Manavgat Orman İşletme Müdürlüğü, Antalya

@ * **Corresponding author** (İletişim yazarı): hasanalkan@sdu.edu.tr

✓ **Received** (Geliş tarihi): 25.11.2015, **Accepted** (Kabul tarihi): 24.05.2016



etkiye sahiptir. Yukarıda sayılanlar orman mühendisleri için de potansiyel stres kaynaklarıdır. Köklü bir geçmişe sahip ormancılık mesleği doğa koşullarının etkisine açık, biyolojik, teknik ve sosyal yönleri olan bir uğraştır. Bu uğraşı gerçekleştiren orman mühendisleri ise ormancılık örgütüne yüklenmiş oldukça geniş bir sorumluluk altında görev yapmaktadır (Toksoy vd., 2012). Orman mühendisleri gündelik hayatla ilgili stres kaynaklarının yanında meslekle ilgili birçok ilave stres kaynağının etkisine maruz kalmaktadır. Örneğin, birçok orman mühendisi çocukları belli bir yaşa gelinceye kadar kırsal olarak tabir edilen ve sosyo-ekonomik yönlerden bazı yetersizlik ya da olumsuzluklara sahip yerleşim yerlerinde görev yapmak ve hayatını devam ettirmek zorundadır. Dolayısıyla çocuklarının eğitim hayatları da bu yerlerde başlamakta ve devam etmektedir. Ayrıca lojman ve diğer fiziksel olanakların da yetersiz olduğu bilinmektedir. Gereksiz yazışmalar, izin irtifak işleri, vb. nedenlerle zaten fazla olan iş yükü yaz aylarında orman yangınlarıyla birlikte daha da artmakta, orman mühendisleri için mesai kavramı ortadan kalkmaktadır. Toplumun hemen hemen her kesiminin tatil zamanı olarak kabul ettiği yaz aylarında yıllık izinlerin kullanımı genellikle mümkün olmamaktadır. Stres kaynağı olarak nitelendirilebilecek diğer hususlar ileriki bölümlerde daha ayrıntılı olarak sunulmuştur.

İş ortamındaki stres kaynaklarının bilinmesi, çalışanların stres durumlarının değerlendirilmesi ve gerekli hallerde iş ortamında bazı düzenlemelerin yapılması çalışanlar için yararlı olduğu gibi; iş verimliliği ve işletme başarısının artırılması bakımından da önemlidir. Bu noktadan hareketle, örgütsel stres kaynakları, belirtileri, yönetimi, vb. üzerine çeşitli nitelikte araştırmalar yapılmakta ve elde edilen bulgulara göre iş ortamlarında bazı düzenleme ve iyileştirmeler yapılabilmektedir. Bununla birlikte, orman mühendislerinin çeşitli sorunlarının tespitine yönelik bazı araştırmalar (Güller ve Korkmaz, 2005; Coşkun, 2006; Şafak, 2008; Atmış ve Batuhan, 2009; Toksoy vd., 2006; Toksoy vd., 2012, Toksoy ve Bayramoğlu 2012 ve 2015, Alkan, 2014, Gümüş, 2014, vb.) yapılmış olmakla birlikte, doğrudan doğruya stres yönetimine yönelik bir çalışma henüz yapılmamıştır. Bu bağlamda bu araştırma ile orman mühendislerinin iş ortamlarındaki stres kaynakları ve stres belirtilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

2. Materyal ve yöntem

Araştırmada izlenen yol; (1) Literatür analizi ve uzman & uygulayıcılarla yapılan görüşmeler yoluyla çalışma için gerekli belge-dokümanların toplanması, (2) Orman mühendislerine yönelik anket-mülakat çalışmaları ve (3) Elde edilen verilerin istatistiksel analizi ve değerlendirilmesi şeklindedir.

Anket çalışmaları orman işletmelerinde görev yapmakta olan orman mühendislerine yönelik olarak 2014 yılının ocak- mayıs aylarında gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalarda kullanılan anket formlarında profil belirleme soruları, örgütsel stres kaynakları ve stres belirtilerine yönelik çoktan seçmeli sorular ve örnekler kullanılmıştır. Önermelere katılımın belirlenebilmesi için kullanılan ölçek beşli likert ölçeğidir. Önermelerin hazırlanmasında araştırmacıların bilgi-deneyiminin yanında Gümüştekin ve Öztemiz (2004) ve Osborn (1994) gibi araştırmalardan da yararlanılmıştır. Anket formları hazırlandıktan sonra uzman kişilerle

görüşülerek form hakkında tartışmalar yapılmış, formun birkaç örnek uygulamasından sonra formlara son şekli verilmiştir. Buna göre anket formunda örgütsel stres kaynaklarına yönelik 53 ve stres belirtilerine yönelik de 9 önerme bulunmaktadır.

Çalışma kapsamında mümkün olduğunca çok deneye ulaşılması planlanmıştır. Ayrıca örgütsel stresle ilgili sorulara deneklerin yüzyüze görüşme yönteminde cevap vermek istemede isteksiz olabilecekleri ya da ankete katılmak istemeyecekleri düşüncesiyle anketlerin internet üzerinden yapılmasına karar verilmiştir. Formlar oluşturulduktan sonra internet ortamında paylaşımına açılarak orman mühendislerine duyurulmuş ve anket çalışmalarına başlanmıştır. 289 orman mühendisi çağrıya cevap vererek anket formunu doldurmuştur.

Ankette yer alan sorular ve cevaplarının MS Excel programına aktarılması sırasında veriler sıra istatistiğine göre sayısallaştırılmıştır. Değerlendirmede ise istatistiksel paket programı (Statistical Package for Social Science, SPSS 15.00) kullanılmıştır. Analizlerde öncelikle tüm sorular için tek tek döküm yapılmış olup, sorunun özelliğine göre frekanslar ve yüzdelerden yararlanılmıştır. Ayrıca bazı değişkenler arasında ilişki olup olmadığı, kıkare (χ^2) bağımsızlık testi ile belirlenmiştir (Özdamar, 2004; Eymen, 2007). Stres kaynakları&stres belirtilerinin tespitinde ve önceliklerine göre sıralanmasında ise Gümüştekin ve Öztemiz (2004) tarafından kullanılan puanlama yönteminden yararlanılmıştır.

3. Araştırma bulguları ve tartışma

3.1. Deneklerin Profil Özellikleri

Profil, bir bireyi içsel ve dışsal etkenleri göz önüne alarak irdeleme ve bireyin ayırt edici özelliklerini tanımlayarak ortaya koyma işlemidir (Keskin vd., 2010; Alkan 2013). Araştırmada profil belirlemeye yönelik irdelemeler sınırlı tutulmuştur. Zira, ayrıntılı denek tanımlamalarının yapılması durumunda ankete katılım yüzdesinin ve/veya soruları cevaplamadaki istekliliğin azalabileceği düşünülmüştür. Deneklerin bazı profil özellikleri Çizelge 1'deki gibidir. Buna göre araştırmaya katılan orman mühendislerinin sadece %10,3'ü kadındır. Ülkemizde ilk kadın orman mühendisi 1960 yılında İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi'nden mezun olmuştur. Aradan geçen 55 yıl içerisinde fakülte sayısındaki artışla birlikte kadın orman mühendisi sayısı da artmakla birlikte oransal olarak hala erkek ve kadın orman mühendisleri arasında büyük fark bulunmaktadır (Güller ve Korkmaz, 2005). Aslında yasal düzenlemeler bakımından kadın orman mühendisleri eğitim, çalışma ve meslekte yükselme bakımından erkek meslektaşları ile aynı hak ve koşullara sahiptir.

Araştırmaya katılan orman mühendislerinin yaş gruplarına dağılımı incelendiğinde yaş aralığının artmasıyla birlikte bu aralıktaki katılımcıların sayısının azaldığı görülmüştür. Bunda anket çalışmasının internet üzerinden yapılmasının etkisi olabileceği düşünülmektedir.

Çizelge 1. Deneklerin bazı profil özellikleri

Profil Özellikleri	Sayı	%	
Cinsiyet	Erkek	259	89,7
	Kadın	30	10,3
Yaş gurupları	25-34	123	42,6
	35-44	89	30,8
	45-54	63	21,8
	55+	14	4,8
Eğitim durumu	Lisans	230	79,5
	Yüksek Lisans	47	16,4
	Doktora	7	2,4
	İki fakülte mezunu	5	1,7
Medeni durumu	Evli	232	80,6
	Bekar	56	19,4
Çocuk sahipliği	Yok	92	31,8
	1 çocuk	61	21,1
	2 çocuk	106	36,7
	3 çocuk	30	10,4
	4 ve fazlası	0	0
Hizmet süresi	1 yıldan az	15	5,2
	1-5 yıl	61	21,1
	5-15 yıl	100	34,6
	16-25 yıl	78	27
	26 yıl ve üzeri	35	12,1
Görev yaptıkları birimler	Orman işletme şefliği	126	43,6
	Orman işl.müd. yard., om. işl. müd. veya şube müdürlüğü	48	16,6
	İşletme müdürü, bölge müd.veya bakanlık bünyesinde mühendis	56	19,4
	Kadastro komisyonu veya amanjman heyetinde mühendis	10	3,5
	Bölge müdür yardımcısı, bölge müdürü, daire başkanlığı	7	2,4
	Diğer	42	14,5

Araştırmaya katılanların yaklaşık %80'lik kısmı lisans mezunudur. %20'lik kısmında ise lisansüstü eğitim alanlar ya da ikinci bir fakülte bitirenler bulunmaktadır. Lisansüstü eğitime karşılık olarak 657 no'lu Devlet Memurları Kanunu gereğince 1 derece verilmektedir. 3.10.2013 tarih ve 28794 sayılı OGM Personelinin Atama ve Yer Değiştirme Esaslarına İlişkin Yönetmelikte ise lisans mezunu personel 8 puan alırken, yüksek lisans mezunu 10, doktora mezunu ise 10 puan almaktadır (RG, 2013). Motivatörlerin artırılması ile birlikte lisansüstü eğitim alma ve ikinci bir lisans programını bitirme oranının artması muhtemeldir. OGM bu konuda şimdiye kadar yeterli desteği vermemiş olsa da orman mühendislerinin bir bölümünde günün birinde bu desteğin sağlanacağına ilişkin bir ümit ve beklenti bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan orman mühendislerinin %80,6'sı evlidir ve %68,2'si en az bir çocuk sahibidir. Çocuk sayısı 1-3 arasında değişmektedir. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) 22.04.2014 tarih ve 16054 sayılı yayınında ülkemizde en az 1 çocuk sahibi bulunan hane halkı yüzdesi %53,2 olarak açıklanmıştır (TÜİK, 2014).

Katılımcıların hizmet sürelerine göre dağılımı ise 1 yıldan az %5,2, 1-5 yıl %21,1 5-15 yıl %34,6, 16-25 yıl %27,0 ve 26 yıl ve üzeri ise %12,1 şeklindedir. Katılımcıların %43,6'sı orman işletme şefidir.

3.2. Stres kaynaklarına ilişkin bulguların değerlendirilmesi

Stres kaynaklarına ilişkin oluşturulan 53 önerme ve ortalama kabul oranlarına göre öncelikli sıralaması Çizelge 2'de sunulmuştur. Çizelgenin 1. sütunu stres kaynağının ait olduğu grubu göstermektedir. Bunlar;

- Yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları (A),
- Yönetici ile ilgili stres kaynakları (B),
- Mesleki ilerleme, terfi, takdir ile ilgili stres kaynakları (C),
- Maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları (D),
- İş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları (E) ve
- Aile yaşamı ile ilgili stres kaynaklarıdır (F) (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004).

Çizelgenin 2.sütunu gruplara ait önermeleri, 3. sütunu ortalama değerleri, 4. sütunu ise bu ortalamalara göre oluşturulmuş olan sıralamayı göstermektedir.

Çizelge 2'de görüldüğü gibi stresör olarak sunulan ifadelerden 30'u orman mühendisleri tarafından yapılmakta olan işlerin özelliği ile ilgilidir. Bu stresörlerden 22'si ortalama değer olan 3 veya bunun üzerinde değer almıştır. 22 stresör için verilen puanların ortalaması ise 3,21 olmuştur.

Çalışma kapsamında yer verilen stresörlerden 6'sı yöneticilerle ilgilidir. Çizelgede görüldüğü gibi bunlardan ikisi 3 ve 3'ün üzerinde bir puan değerine sahiptir. Yöneticilerle ilgili stresörlerin ortalama değeri ise 2,89'dur.

Çalışmada kapsamındaki stresörlerden 3'ü ise mesleki ilerleme, terfi ve takdir ile ilgilidir. Bu üç stresörün tamamı 3 ve 3'ün üzerinde puan değerine sahiptir. Hesaplanan ortalama değer ise 3,97'dir.

Çalışmada maddi olanaklar ile ilgili ise altı stres kaynağı bulunmakta olup, bunların tamamı 3 ve 3'ün üzerinde değere sahiptir. Dolayısıyla en yüksek ortalama (4,04) da bu gruba aittir.

İş arkadaşları ile ilgili çalışma kapsamında ele alınan beş stresörden 2'si 3 ve 3'ün üzerinde puan değerine sahip iken, geri kalan üçünün puan değeri ise 3'ün altındadır. Ortalama değer 2,64'tür.

Aile yaşamı ile ilgili üç stresörden 2'si 3 ve 3'ün üzerinde değere sahiptir. Stresörlerin ortalama değeri ise 3,32'dir.

Stres kaynaklarının puanlarına göre sıralamasında ilk sıraları maddi konular ve çalışma koşullarına ilişkin hususlar almıştır. Orman mühendisleri zor ve meşakkatli olan görevlerini genellikle mahrumiyet bölgesi olarak nitelendirilen ve ortalama yaşam standartlarından uzak kırsal yerlerde icra etmektedir. Bununla birlikte, yaptıkları işle aldıkları maaş arasında ise bir dengesizlik bulunmaktadır. "Mahrumiyet bölgelerinde görev yapmamıza rağmen, ek ücret gibi teşvik-motive edici uygulamalar söz konusu değildir." şeklinde sunulan önerme 4,58'lik puanla ilk sırada yer almaktadır. Araştırmaya katılanların % 68'i kesinlikle katılıyorum, % 26'sı katılıyorum şeklinde (toplam %94) bu önermeyi desteklemişlerdir. Toksoy vd. (2012)'de orman mühendislerinin %56,8'i yaptıkları hizmet ile aldıkları ücret arasında bir dengesizlik olduğunu ifade etmektedir. Diğer taraftan Gümüştekin ve Öztemiz (2004)'in uçucu personelin stres kaynaklarının tespiti için yaptığı çalışmada veya çeşitli meslek gruplarına yönelik yapılmış mevcut diğer bazı araştırmalarda ise mahrumiyet bölgesinde çalışmanın stres oluşturduğuna yönelik bir tespiti rastlanmamıştır.

Çizelge 2. Stres kaynakları ve aldığı puana göre sıralaması

Stres kaynağı	Önermeler-stresörler	Ort.	Öncelik sırası
D	Mahrumiyet bölgelerinde görev yapmamıza rağmen, ek ücret gibi teşvik -motive edici uygulamalar söz konusu değildir.	4,58	1
A	Gereksiz yazışma ve evraklardan sıkıldım	4,39	2
D	Maaş artışından memnun değilim	4,24	3
C	Terfi konusunda adaletli davranıldığını düşünmüyorum	4,19	4
D	Yaptığım işe göre maaşım az	4,19	5
A	Açılan yeni şubelerin iş yükünü arttırdığını düşünüyorum ve yanlış buluyorum	4,18	6
A	Sorumluluk alanımın çok fazla olduğunu düşünüyorum	4,07	7
D	Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım var	4,07	8
A	İşimdeki personel azlığı işimi zorlaştırıyor	3,94	9
B	Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor	3,93	10
A	İş yükünün çok fazla ve çalışma koşullarının oldukça ağır olduğunu düşünüyorum	3,92	11
D	Performansa göre ücretlendirme yapılması gerektiğini düşünüyorum	3,91	12
A	İşlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum	3,90	13
C	Gösterdiğim çabalar karşılığında, hakettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum	3,89	14
F	İş nedeni ile aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramıyorum	3,89	15
C	İyi bir iş yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum	3,85	16
A	Sürekli değişen yönetmelik, tamim vb. gelişmeler konusunda eğitilmemiyorum.	3,84	17
A	İşimdeki kural ve yöntemlerin birçoğu işimi yapmamı zorlaştırıyor	3,73	18
A	Taş ocakları vb. izinlerin işimle bağdaşmadığını düşünüyorum	3,64	19
A	Yıllık izinlerimi tam ve zamanında kullanamıyorum	3,56	20
A	İşimle ilgili yayınları (kitap, dergi vb.) takip edemiyorum	3,55	21
A	Çalışma saatlerim düzenli değil.	3,52	22
F	İşyerindeki sorunlarımı aile yaşantıma yansıyor	3,50	23
A	İş ortamında özgür değilim kişiliğimden ödün veriyorum	3,49	24
A	Kapasitemi aşan işleri yapmam bekleniyor	3,43	25
A	Çalışırken kullandığım araç-gereç ve teçhizat yeterli değil	3,32	26
A	Görev ile ilgili sorumluluklarım açık değil, benden ne istendiğini bilmiyorum	3,30	27
E	Birlikte çalıştığım insanlarla dayanışma içerisinde olduğumuzu düşünüyorum	3,29	28
D	Elde etmem gereken haklarım mevcuttur.(Yangın tazminatı, çevre tazminatı vs.)	3,28	29
A	Lojman ve lokal gibi olanaklar yetersiz olduğundan işime olumsuz etki yapmaktadır.	3,25	30
A	Orman yangınının her anında ölümlerle karşılaşma korkusu yaşıyorum	3,24	31
A	Atama yönetmeliğine göre uygulanacak Rotasyonun olumlu olduğunu düşünüyorum	3,23	32
A	E-İzin, OKS ve Geoportal gibi sistemlerin işimi zorlaştırdığını düşünüyorum	3,21	33
A	İş yerinde kendimi aileden biri gibi hissetmiyorum	3,17	34
E	Birlikte çalıştığım insanların eğitim ve deneyimleri yeterli değil	3,08	35
E	Birlikte çalıştığım insanlar arasında çok fazla sürtüşme var	3,05	36
A	İşçi sendikalarının işimi yapmamda faydalı olduğunu düşünmüyorum	3,00	37
B	Amirlerim benim görüşüme çok az ilgi gösterir	3,00	38
A	Yıllık izinlerime eşimin yıllık izinleri ile uyuşmuyor	2,96	39
A	EBYS'nin iş yükünü azaltacağını düşünüyorum	2,88	40
B	Amirlerimle etkili iletişim kuramıyorum	2,88	41
A	Bazen işimi anlamsız buluyorum	2,85	42
B	Amirim işinde yetenekli değildir	2,79	43
B	Amirim bana karşı adil değildir	2,73	44
E	Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum	2,73	45
E	Birlikte çalıştığım insanlar ilişkilerde çok resmi	2,66	46
A	İş yerinde aşırı disiplin ve baskı yaşıyorum	2,64	47
F	Aile sorunlarımı iş yaşantıma yansıyor	2,58	48
A	Günlük izin talebim problem yaratıyor	2,52	49
A	İş yerinde yeterli internet imkanı sağlanmıyor	2,39	50
A	Orman Mühendisleri Odasının işime yeterince katkı sağladığını düşünmüyorum	2,16	51
B	Amirlerimle ilişkilerimde sendikaların yeterli desteğini görmüyorum	2,02	52
A	Memur Sendikalarının işimi yapmamaya yeterince katkı sağladığını düşünmüyorum	1,99	53

Orman mühendisleri için ikinci sırada bulunan stres kaynağı gereksiz yazışma ve evraklardır. Zira, "Gereksiz yazışma ve evraklardan sıkıldım" şeklinde verilen bir önermeye deneklerin %57,8' si kesinlikle katılıyor ve %28,8'ide katılıyor cevabı vermişlerdir. Yani önermeye katılım oranı % 87,6'dır (Çizelge 3).

Son yıllarda yapılan örgütsel değişikliklerle birlikte ortaya çıkan ve bazılarının gerekliliği meslek kamuoyu tarafından ciddi bir şekilde sorgulanmakta olan daire başkanlıkları ve şube müdürlükleri ile birlikte, OGM merkez teşkilatı yapılanmasının genişlemesi, yeni evrak ve cetvellerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Günümüzde orman mühendisliği işi ile hiç alakası olmayan yazılar yazılmakta ve cevaplar istenmektedir. Birçok yazının cevabı OGM ve Orman Bölge Müdürlüklerince verilebilecekken, bu yazıların orman işletme müdürlüğünce cevaplanması istenmektedir. Bu da işletme müdürlüklerinde görev yapmakta olan orman mühendislerinin iş yüklerini gereksiz bir şekilde arttırmaktadır.

Orman mühendislerinin üçüncü öncelikli stres kaynağı da maaşlarla ilgilidir. "Maaş artışından memnun değilim." şeklinde verilen önermeye deneklerin % 79,6'sı katılım göstermiştir (Çizelge 4).

Çizelge 3. "Gereksiz yazışma ve evraklardan sıkıldım" önermesine katılım durumu

	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	167	57,8
Katılıyorum	86	29,8
Kararsızım	14	4,9
Katılmıyorum	16	5,5
Kesinlikle katılmıyorum	3	1
Cevapsız	3	1,0
Toplam	289	100,0

Maaş yetersizliği diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmakta olan memurlar gibi orman mühendislerinin de sıklıkla şikayet ettikleri hususlardan birisidir. Nitekim, Toksoy vd., (2006)'da maaşlardan memnuniyetsizlik oranı %91, Toksoy vd., (2012)'de ise %73 olarak tespit edilmiştir. Maaş yetersizliği diğer meslekler içinde öne çıkan hususlardandır. Örücü ve Demir (1999) hizmet sektöründe yapmış oldukları araştırmalarında çalışanlar için stres kaynağı olan en önemli faktörün yetersiz maaş ve ücret durumu olduğunu ortaya koymuşlardır. Gümüştakin ve Öztemiz, (2004)'e göre "Maaş artışından memnun değilim" önermesi uçucu personel için 5. sıradaki stres kaynağıdır.

Maaş artışı ve emeklilik kaygısı gibi durumlar ülkenin genel ekonomik göstergeleri ile de bağlantılıdır (Gümüştakin ve Öztemiz, 2004). Maaşların yetersizliği gelecek kaygılarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. "Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım var" şeklinde sunulan önermeye deneklerin %45,7'si kesinlikle katılıyorum, %31,8'i katılıyorum ve %8'i kararsızım şeklinde cevap vermişlerdir (Çizelge 5). Bu önermenin öncelik sırası ise 8 olarak belirlenmiştir. Uçucu personel için yapılan çalışmada bu önermenin öncelik sırası 10 olarak ortaya çıkmıştır (Gümüştakin ve Öztemiz, 2004). Çalışanların emeklilikte maaşları nerdeyse yarı yarıya düşmektedir. Düşük emekli maaşı ve orman mühendislerinin özel sektörde iş yapma olanaklarının kısıtlı olması çalışanlar üzerinde stres kaynağı oluşturmaktadır.

Bir iş yerinde terfi konusu da önemli motivasyon-teşvik ya da stres kaynağı olabilmektedir. Nitekim bu çalışmada terfi konusunda verilen "Terfi konusunda adaletli davranıldığını düşünmüyorum" önermesi 4. öncelikli stres kaynağı olarak ortaya çıkmıştır. Önermeye deneklerin katılım durumları ise Çizelge 6.'daki gibidir.

Buna göre orman mühendislerinin % 80,3'ü terfilerde adaletli davranılmadığına inanmaktadır. Literatürde bu bulguyu destekleyecek nitelikte çeşitli araştırma bulguları bulunmaktadır. Örneğin, Şafak (2008)'de Ege Bölgesi'ndeki orman mühendislerinin %48,2'nin terfilerde adaletsiz davranıldığına inanıldığı vurgulanmaktadır. Coşkun (2006)'da görevdeki tecrübeli ve bilgili bürokratlar yerine tecrübesiz ve deneyimsiz meslektaşların getirildiği söylenmektedir. Toksoy ve Bayramoğlu (2012 ve 2015)'de bu hususların mobbing araçlarından olduğu belirtilmektedir. Toksoy vd. (2012)'ye göre araştırmaya katılan orman mühendislerinin sadece %17,8'i meslekte liyakate önem verildiğini söylemektedir. Alkan (2014)'de görevde yükselmeler ve rotasyon konusunda orman mühendislerine adil davranılmadığı ve liyakate yeterli önem verilmediğine yönelik tespitler bulunmaktadır. Hatta OGM stratejik planında da (2013-2017) "Liyakat ve kıdeme dayalı atama mekanizmalarının geliştirilememiş olması" kurumun geliştirilmeye açık zayıf yönü olarak tanımlanmaktadır (OGM, 2012).

13.10.2013 tarih ve 28794 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren "OGM Personelinin Atama ve Yer Değiştirme Esaslarına İlişkin Yönetmelik" rotasyon olarak bilinen ve tartışılan uygulamaları da gündeme getirmiştir. Ormancılık kamuoyunda rotasyonu mesleğin geleceği için gerekli gören bir kesim olduğu gibi, bu uygulamaların faydadan ziyade zarara neden olacağına yönelik görüşe sahip bir kesim de bulunmaktadır. Konunun tartışılan diğer bir yönü ise bu uygulamanın adil bir şekilde yapıp yapılmadığına yöneliktir. Alkan (2014)'de

araştırmaya katılan orman mühendislerinin %87,1'inin rotasyon uygulamalarında adil davranılmadığını ifade ettiği belirtilmiştir. Anılan nedenle araştırma kapsamında rotasyona yönelik bir önerme de kullanılmıştır. Deneklerin verdiği cevaplara göre rotasyon bir stres kaynağıdır (ortalama 3,23) ve stres kaynakları sıralamasında 32. sırada yer almaktadır. Stres kaynağı olarak rotasyonun gerilerde kalmasının nedeni katılımcıların anketi cevapladıkları sırada yasal alt yapısının oluşturulmasına rağmen, henüz rotasyon uygulamalarına geçilmemiş olması olarak gösterilebilir. Rotasyon uygulamalarına gerekçe gösterilen hususların başında OGM'deki norm kadro sayılarına göre özellikle taşrada çalışanların sayısının azlığına karşın, genel müdürlükte ve bazı bölge müdürlüklerinde çalışanların sayıları ise gereğinden fazla olması gösterilmektedir. Bu husus taşrada çalışan orman mühendislerinin iş yüklerinin artmasına da neden olmaktadır. "İş yerimdeki personel azlığı işimi yapmamı zorlaştırıyor" şeklinde verilen önermenin stres kaynakları içindeki önceliği 9. sıradadır. Önermeye katılım durumları ise Çizelge 7'deki gibidir.

Çizelge 4. "Maaş artışından memnun değilim." önermesine katılım durumu

Seçenekler	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	160	55,4
Katılıyorum	70	24,2
Kararsızım	26	9,0
Katılmıyorum	20	6,9
Kesinlikle katılmıyorum	9	3,1
Cevapsız	4	1,4
Toplam	289	100,0

Çizelge 5. "Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım var" önermesine katılım durumu

Seçenekler	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	132	45,7
Katılıyorum	92	31,8
Kararsızım	23	8,0
Katılmıyorum	28	9,7
Kesinlikle katılmıyorum	11	3,8
Cevapsız	3	1,0
Toplam	289	100,0

Çizelge 6. "Terfilerde adaletsiz davranıldığını düşünmüyorum" önermesine katılım durumu

Seçenekler	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	156	54,0
Katılıyorum	76	26,3
Kararsızım	20	6,9
Katılmıyorum	23	8,0
Kesinlikle katılmıyorum	12	4,2
Cevapsız	2	0,7
Toplam	289	100,0

Çizelge 7. "Personel azlığı işimi yapmamı zorlaştırıyor" önermesine katılım durumu

Seçenekler	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	125	43,3
Katılıyorum	88	30,4
Kararsızım	12	4,2
Katılmıyorum	52	18,0
Kesinlikle katılmıyorum	9	3,1
Cevapsız	3	1,0
Toplam	289	100,0

Personel azlığı bir tarafa son düzenlemelerle birlikte ağaçlandırma ve Orman ve Köy İşleri Daire Başkanlığı (ORKÖY) faaliyetleri de OGM taşra teşkilatının görev ve sorumlulukları arasına eklenmiştir. Taşra da bu çalışmalarını yürütebilecek vasıflı personel azlığı nedeniyle işletme müdürlüklerinde çalışan personelin kapasitesinin artırarak çalışması beklenmektedir. Bu ise orman mühendislerinin iş yükünü arttırmakta ve yeterli ölçüde bilgi sahibi olmadığı bir işi yapmaya zorlamaktadır. Bunlar önemli stres kaynaklarıdır.

İş yükünü arttıran nedenlerden biriside daha önce de ifade edildiği gibi açılan yeni daire başkanlıkları ve şube müdürlükleridir. Orman mühendislerinin %80,2'si bu oluşumun iş yüklerini arttırdığını söylemektedir (Çizelge 8). Stres kaynakları içindeki sırası ise 6'dır.

Orman mühendislerinin iş yüklerinin artmasına neden olan nedenlerden bir diğeri taş ocakları, vb. gibi devlet ormanlarından alınacak izinlerle ilgili iş ve işlemlerdir. Orman mühendisliği mesleği ile pek de bağdaşmayan bu tarz işler stres oluşumuna neden olmaktadır (Çizelge 9).

İzinlerle ilgili en önemli hususların başında Orman Kanununun 16. Maddesi kapsamındaki izinler gelmektedir. Ayrıca ORKÖY'ün kapatılarak OGM bünyesine katılması ile de yeni iş çeşitleri ortaya çıkmıştır.

Özetle orman mühendisleri iş yüklerinin ağır olduğunu düşünmekte ve bunu da bir stres kaynağı olarak görmektedir. "İş yükünün çok fazla ve çalışma koşullarının oldukça ağır olduğunu düşünüyorum" şeklinde verilen önerme 3,92'lik ortalama ile 11. sıradaki stres kaynağı olmuştur. Orman mühendislerinin bu önermeye katılım %'leri ise Çizelge 10'daki gibidir.

Özellikle iş yükünü ağır olduğu ortamlarda emeğin ödüllendirilmesi ve ek çabaların karşılığının verilmesi çalışanlar için önemli bir motivasyon kaynağıdır. Bununla birlikte OGM mutad zamanlarda ödül ve takdir veren bir kurum olmayıp daha çok ceza sistemi uygulanmaktadır. "Gösterdiğim çabalar karşılığında, hakettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum" şeklinde verilen önerme araştırmada 14. sırada yer almaktadır. Deneklerin önemli bir bölümü (%68,5) bu önermeye katıldıklarını belirtmişlerdir (Çizelge 11).

Öz bir ifadeyle orman mühendislerinin zaten fazla olan iş yükleri gün geçtikçe artmaktadır. Bunun sonucu olarak zaman sorunu yaşanması kaçınılmazdır. Deneklerin zamansal olarak sorun yaşayıp yaşamadıklarını belirleyebilmek için "İşlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum" önermesi kullanılmıştır. Deneklerin %43,2'si kesinlikle katılıyor ve %29,3'ü ise katılıyor olmak üzere %72,5 bu önermeye katıldıklarını belirtirken, %4,5'lik kısım ise kararsız olduklarını ifade etmiştir (Çizelge 12).

İşlerin yapılmasında yaşanan zaman sıkıntısı, yıllık izinlerini tam ve zamanında kullanamaması işteki sıkıntının aileye yansıtılması ve çalışanların ailesine yeterince zaman ayıramamasına neden olmaktadır. "İş nedeni ile aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramıyorum" önermesine deneklerin %68,5'i katıldıklarını belirtmişlerdir (Çizelge 13). Tüm vaktini işe veren ve ailesine zaman ayıramayan orman mühendisleri, evde huzusuzluk yaşamaktadır. Sosyal ve kültürel bir hayata zaman ayıramayan orman mühendisleri ise zamanla tüm hayatının iş olduğunu zannetmekte, iş dışında başka aktivitelerle ilgilenememekte, işte oluşan stresi dağıtamayıp bunu tekrar ya işe ya da ailesine yansıtmaktadır.

Çizelge 8. "Açılan yeni daire başkanlığı-şubelerin iş yükünü arttırdığını düşünüyorum" önermesine katılım durumu

	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	140	48,4
Katılıyorum	92	31,8
Kararsızım	25	8,7
Katılmıyorum	17	5,9
Kesinlikle katılmıyorum	10	3,5
Cevapsız	5	1,7
Toplam	289	100,0

Çizelge 9. "Taş ocakları vb. izinlerin işimle bağdaşmadığını düşünüyorum" önermesine katılım durumu

	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	99	34,3
Katılıyorum	74	25,6
Kararsızım	38	13,1
Katılmıyorum	54	18,7
Kesinlikle katılmıyorum	18	6,2
Cevapsız	6	2,1
Toplam	289	100,0

Çizelge 10. "İş yükünün çok fazla ve çalışma koşullarının oldukça ağır olduğunu düşünüyorum" önermesine katılım durumu

	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	136	47,1
Katılıyorum	71	24,6
Kararsızım	15	5,2
Katılmıyorum	54	18,7
Kesinlikle katılmıyorum	12	4,2
Cevapsız	1	0,2
Toplam	289	100,0

Çizelge 11. "Gösterdiğim çabalar karşılığında, hakettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum" önermesine katılım durumu

	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	119	41,2
Katılıyorum	79	27,3
Kararsızım	36	12,5
Katılmıyorum	40	13,8
Kesinlikle katılmıyorum	11	3,8
Cevapsız	4	1,4
Toplam	289	100,0

Çizelge 12. "İşlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum" önermesine katılım durumu

	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	124	42,9
Katılıyorum	84	29,1
Kararsızım	13	4,5
Katılmıyorum	58	20,1
Kesinlikle katılmıyorum	8	2,8
Cevapsız	2	0,6
Toplam	289	100,0

Çizelge 13. "İş nedeni ile aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramıyorum" önermesine katılım durumu

	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	118	40,8
Katılıyorum	80	27,7
Kararsızım	29	10,0
Katılmıyorum	49	17,0
Kesinlikle katılmıyorum	7	2,4
Cevapsız	6	2,1
Toplam	289	100,0

İşlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum ve aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramıyorum önermeleri çapraz tablolar ve kıkare testi bulgularına göre birlikte ele alındığında bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($X^2=172,950$, $sd=25$, $P=0,000$).

Aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramıyorum önermesinin çalışma saatlerim düzenli değildir önermesiyle de istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır ($X^2=185,437$, $sd=25$, $P=0,000$).

Sürekli değişikliğe uğrayan mevzuat ve buna yönelik yeterli eğitimi alamama nedeniyle orman mühendisleri kendilerini yetersiz hissedebilmekte ve buna bağlı olarak da stres yaşayabilmektedir. Çizelge 14’de bu duruma ilişkin bir önerme ve deneklerce verilen cevapların yüzdeleri verilmiştir.

Çalışanlar mevzuat ve uygulamalar konusunda yapılan yeni çalışmalardan, işlerini daha iyi icra edebilmek için haberdar olmalıdır. Aynı iş kolunda yapılan farklı ya da faydalı uygulamalar o iş kolu için kitap, dergi vb. yayınlarda yayımlanmaktadır. İşimle ilgili yayınları takip edemiyorum önermesine verilen cevaplar Çizelge 15’deki gibidir. Ormancılıkla ilgili yayınları takip edememek de çalışanlar üzerinde stres kaynağı oluşturmaktadır.

Orman mühendisleri hem arazi hem de bürodaki işlerinin yapılmasında bazı araç-gereçler kullanılmaktadır. Çalışırken kullanılan araç-gereçlerin yetersizliği de stres kaynağı olmaktadır (Çizelge 16).

Taşra teşkilatında çalışan orman mühendisleri kolluk amiri olduğu için lojmanda oturmaları daha makuldür; ancak bazı lojmanların fiziksel olarak yetersiz oluşu orman mühendislerinde olumsuz bir etki yaratabilmektedir (Çizelge 17).

Çizelge 18’de ise iş yerindeki internet olanaklarıyla ilgilidir. Buna göre orman mühendislerinin yaklaşık %70’i internet olanaklarının yeterli olmadığını ifade etmektedir. Bununla birlikte internet olanaklarının yetersizliği önemli stres kaynaklarından birisi değildir. Nitekim, önem sıralaması 50’dir.

Aidiyet duygusu çalışanların motivasyonu bakımından oldukça önemlidir. OGM’de hiyerarşik bir yapı mevcuttur. Bu yapı içerisinde amirler ile astlar mesafeli bir ilişki içerisinde olup, personelin % 43,9’luk kısmı kendini aileden biri gibi hissedemediklerini ifade etmiştir (Çizelge 19). Bunda iş ortamında yeterince kendini özgür hissetmemenin rolü olabilir. Deneklerin %56,4’ü iş ortamında kendilerini özgür hissetmediklerini ve kişiliklerinden ödün verdiklerini söylemektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre; orman yangını faaliyetleri tehlike sınıfına göre çok tehlikeli sınıfta yer almaktadır (RG, 2012). Orman mühendislerinin görev ve sorumluluklarının içerisinde orman yangınlarına karşı mücadele faaliyetleri de bulunmaktadır. Katılımcıların orman yangınlarında ölümlerle karşılaşma korkusunun kendilerinde stres oluşturup oluşturmadığına ait görüşleri Çizelge 20’de verilmiştir.

Çizelge 14. “Sürekli değişen yönetmelik, tamim vb. gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum” önermesine katılım durumu

	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	90	31,1
Katılıyorum	115	39,8
Kararsızım	32	11,1
Katılmıyorum	39	13,5
Kesinlikle katılmıyorum	9	3,1
Cevapsız	4	1,4
Toplam	289	100,0

Çizelge 15. “İşimle ilgili yayınları takip edemiyorum” önermesine katılım durumu

	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	64	22,1
Katılıyorum	110	38,1
Kararsızım	36	12,5
Katılmıyorum	62	21,5
Kesinlikle katılmıyorum	10	3,5
Cevapsız	7	2,3
Toplam	289	100,0

Çizelge 16. “Kullandığım araç-gereç ve teçhizat yeterli değil” önermesine katılım durumu

	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	65	22,5
Katılıyorum	90	31,1
Kararsızım	25	8,7
Katılmıyorum	89	30,8
Kesinlikle katılmıyorum	19	6,6
Cevapsız	1	0,3
Toplam	289	100,0

Çizelge 17. “Lojman ve lokal gibi olanaklar yetersiz olduğundan işime olumsuz etki yapmaktadır” önermesine katılım durumu

	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	64	22,1
Katılıyorum	76	26,3
Kararsızım	34	11,8
Katılmıyorum	91	31,5
Kesinlikle katılmıyorum	21	7,3
Cevapsız	3	1,0
Toplam	289	100,0

Çizelge 18. “İş yerinde yeterli internet imkânı sağlanmıyor” önermesine katılım durumu

	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	24	23,5
Katılıyorum	46	46,0
Kararsızım	16	5,5
Katılmıyorum	133	15,9
Kesinlikle katılmıyorum	68	8,3
Cevapsız	2	0,7
Toplam	289	100,0

Çizelge 19. “İşyerinde kendimi aileden biri hissetmiyorum” önermesine katılım durumu

	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	61	21,1
Katılıyorum	66	22,8
Kararsızım	40	13,8
Katılmıyorum	100	34,6
Kesinlikle katılmıyorum	19	6,6
Cevapsız	3	1,0
Toplam	289	100,0

Bilişim çağında bilgiye hızlı ulaşmak oldukça kolaydır. Bunun gereği olarak günümüzde yazışma ve arşivleme işleri de elektronik sistemler üzerinden yapılmaktadır. OGM’de izin ve irtifak çalışmalarına ait E-İzin, ORKÖY çalışmalarına ait ORKBİS ve Silvikültür çalışmalarına ait GEOPORTAL vb. gibi sistemler mevcuttur. Yapılan çalışmalara ait veri girişleri bu sistemlere yapılmaktadır. Bunun yanında veriler fiziki olarak da takip edilmektedir. Yapılan çalışmaların fiziki olarak veri girişi ve arşivlenmesinin yanında elektronik olarak da yapılması iş yükünü arttırmaktadır. Ayrıca sistemin güncelleme bahanesiyle sürekli değiştirilmesi ve bu geçmişte girilen bilgilerin kaybolması çalışanların sisteme karşı güvensizliğini de ortaya çıkarmaktadır. Çalışanların bu uygulamaya yönelik verilen önermeye ilişkin cevapları Çizelge 21’deki gibidir.

3.3. Çalışanlarda görülen stres belirtilerinin değerlendirilmesi

Stres belirtileri aynı zamanda stresin yol açtığı sorunlar olarak da ele alınabilmektedir. Bu sorunlar bireysel sorunlar ve örgütsel sorunlar olarak sınıflandırılabilir. Bireysel sorunlar kendi içinde fizyolojik sorunlar, zihinsel ve duygusal sorunlar ve davranışsal sorunlar olmak üzere 3’e ayrılmaktadır. Kalp atışlarının artması, çarpıntı, ateş basması, baş dönmesi, nefes darlığı, boğazda yutkunma güçlüğü, titreme, baş ağrısı, mide ve kaslarda gerginlik, hazımsızlık, yorgunluk, göğüs ağrısı, hiper tansiyon, cinsel iktidarsızlık, şeker hastalığı, egzema, sedef hastalıkları, saç ve kıl dökülmesi kireçlenme, migren ve kronik baş ağrıları, vb. sorunlar fiziksel sorunlar olarak değerlendirilmektedir. Zayıf- güçsüz hissetme, endişe duyma, uykusuzluk, sinirlilik, vb. gibi sorunlar ise Zihinsel ve duygusal sorunlara örnek olarak gösterilebilmektedir. Davranışsal sorunların kapsamını ise içe kapanma, uykusuzluk ve uyuma isteği, iştahsızlık, yemede artış, konuşma güçlükleri, sigara-alkol düşkünlüğü, sakarlık, vb. oluşturmaktadır. Stresin neden olduğu örgütsel sorunlar ise doğrudan ve dolaylı sonuçlar olmak üzere kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Doğrudan sonuçlar genellikle bireyin verimliliği üzerinde kendini gösterir. Dolaylı sonuçlar ise iş kazalarının artması, sağlık giderlerinin çoğalması, kalifiye eleman kayıpları, ödenen tazminatlar, işe geç gitme ve devamsızlık, işgören devir hızının yüksek olması, çatışma,

yabancılaşma, yorgunluk ve tükenmişlik, vb.leri sayılabilir (Osborn, 1994; Yıldırım vd., 2004; Soysal, 2009).

Araştırma kapsamında orman mühendislerinde uygulanan ankette 9 adet stres belirtisine yer verilmiştir (Çizelge 22). Bunlardan 7’sinin puanı kararsızlık puanı olan 3’ün üzerindedir. Ortalama puan ise 3,32’dir.

Çizelgede görüldüğü gibi en çok puanı alan stres belirtisi baş ağrısı ve yorgun hissetmedir. Yıldırım vd. (2004) tarafından muhasebecilere yönelik yapılan bir çalışmada da baş ağrısı birinci sırada tespit edilmiştir. Öte yandan, Yılmaz ve Ekici (2003) tarafından Karayollar 16. Bölge Müdürlüğü ve bölgeye bağlı şube ve şantiyelerde görev yapan personel üzerinde yapılan bir çalışmada ise en önemli stres belirtisinin uyku düzensizliği olduğu tespit edilmiştir. Uyku düzensizliği orman mühendisleri için 2.sıradadır. Diğer belirtilerin sıralaması çizelge verilen sıralama gibidir. Aşırı yemek yeme ve sigara içme gibi belirtiler ortalama kabul oranlarına göre daha düşüktür.

Çalışma kapsamında stres belirtilerinin bazı profil özellikleri ile istatistiksel olarak ilişkili olup olmadıkları da sorgulanmıştır (Çizelge 23).

Çizelge 20. “Orman yangınlarında ölümlerle karşılaşma korkusu yaşıyorum” önermesine katılım durumu

	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	54	18,7
Katılıyorum	85	29,4
Kararsızım	44	15,2
Katılmıyorum	72	24,9
Kesinlikle katılmıyorum	27	9,3
Cevapsız	7	2,5
Toplam	289	100,0

Çizelge 21. “E-İZİN, OKS ve GEOPORTAL gibi sistemlerin işimi zorlaştırdığını düşünüyor ve anlamsız buluyorum” önermesine katılım durumu

	Sayı	%
Kesinlikle katılıyorum	68	23,5
Katılıyorum	54	18,7
Kararsızım	44	15,2
Katılmıyorum	94	32,5
Kesinlikle katılmıyorum	19	6,6
Cevapsız	10	3,5
Toplam	289	100,0

Çizelge 22. Stres Belirtilerinin Ortalama Kabul Oranlarına Göre Sıralaması*

Önerme	Ort.	5	4	3	2	1
		%	%	%	%	%
İşimdeki stres baş ağrısı ve yorgun hissetmeme sebep oluyor	3,82	35,7	36,4	8,1	14,1	5,7
İşimdeki stres uyku düzensizliklerine neden oluyor	3,75	33	35,8	8,8	17,8	4,6
İşimdeki stres nedeniyle kendimi yorgun ve yaşlı hissediyorum	3,74	34,5	33,1	9,3	17,8	5,3
İşimdeki stres nedeniyle alıngan oluyor, çabuk sinirleniyorum	3,66	28,6	36,1	12,5	18,5	4,3
İşimdeki stres tansiyon, ülser, gastrit, vb. sağlık sorunlarına sebep oluyor	3,47	29,1	26,6	14,5	21,6	8,2
İşimdeki stres nedeniyle geçimsiz, endişeli, ve gerginim	3,40	25,2	28,2	18,9	24,3	5,4
İşimdeki stres nedeniyle olayları ve insanları hatırlayamıyorum, yapılacak işleri unutuyorum	3,40	22	35,1	9,6	27,7	5,6
İşimdeki stres nedeniyle aşırı yemek yiyorum	2,78	11,4	19,2	16	42,7	10,7
İşimdeki stres nedeniyle sigara içiyorum	2,38	13,8	12,5	5,7	34	34
Ortalama	3,32					

*5=Kesinlikle katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 2=Katılmıyorum, 1=Kesinlikle katılmıyorum

Çizelge 23. Profil özellikleri & Stres belirtileri ilişkileri

Stes belirtisi	Profil özellikleri	X ²	sd	P*
Uyku düzensizliği	Yaş	35,674	15	0,002*
	Medeni durum	19,431	10	0,035*
	Hizmet yılı	42,804	20	0,002*
	Çalıştığı birim	64,390	25	0,000*
Stres, baş ağrısı ve yorgunluk hissi	Yaş	44,987	15	0,000*
	Çocuk sahipliği	39,412	15	0,001*
	Hizmet yılı	41,706	20	0,003*
	Çalıştığı birim	65,364	25	0,000*
Sağlık sorunlarına neden olma	Yaş	25,695	15	0,041*
	Hizmet yılı	35,520	20	0,018*
	Çalıştığı birim	42,155	25	0,017*
Yorgun ve yaşlılık hissi	Yaş	43,543	15	0,000*
	Çocuk sahipliği	32,274	15	0,006*
	Hizmet yılı	48,672	20	0,000*
	Çalıştığı birim	77,695	25	0,000*
Alınganlık-sinirlilik hali	Yaş	35,041	15	0,002*
	Medeni durum	20,636	10	0,024*
	Çocuk sahipliği	32,447	15	0,006*
	Hizmet yılı	48,787	20	0,000*
	Çalıştığı birim	49,960	25	0,002*
Geçimsiz, endişeli ve gergin olma hali	Yaş	42,182	15	0,000*
	Medeni durum	26,720	10	0,003*
	Çocuk sahipliği	31,547	15	0,007*
	Hizmet yılı	56,562	20	0,000*
	Çalıştığı birim	62,003	25	0,000*
Aşırı yemek yeme-obezlik hali	Medeni durum	25,879	10	0,004*
	Hizmet yılı	46,427	20	0,001*
Olayları ve insanları hatırlayamama-unutkanlık hali	Yaş	53,019	15	0,000*
	Medeni durum	28,071	10	0,002*
	Çocuk sahipliği	32,567	15	0,005*
	Hizmet yılı	53,776	20	0,000*
	Çalıştığı birim	61,200	25	0,000*

P* = P < 0,05

4. Sonuç ve öneriler

Ormanlık örgüt yapısı, yöneticileri, mevzuat ve buna bağlı olarak da ormanlık uygulamaları sıklıkla değişmektedir. Söz konusu değişimlerin örgüt üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bununla birlikte son yıllarda yapılan bazı değişikliklerin etkilerinin genellikle olumsuz yönde olduğu söylenebilir. Literatürde bu saptamayı desteklemektedir. Örneğin Gümüş (2014)'de son yapılan düzenlemelerle gereksiz yere oluşturulan daire başkanlıkları, şube müdürlükleri ve buna bağlı olarak artan evrak yoğunluğunun Orman ve Su İşleri Bakanlığı'nı çalışamaz hale getirdiği söylenmektedir. Burada yapılan bir diğer tespit ise uzman yetkiye sahip olmayanların milli parklar, fidanlıklar, vb. gibi uzmanlık gerektiren yerlere atandığıdır. Toksoy ve Bayramoğlu (2012) ve (2015)'de son yıllarda mobbing olaylarının arttığına yönelik tespitler bulunmaktadır. Atmış ve Batuhan (2009)'da atama ve görevde yükseltmelerde liyakate önem verilmediği ve Alkan (2014)'de ise görevde yükselmeler, unvan değişikliği ve rotasyon gibi konularda orman mühendislerinin önemli bir bölümünün kendilerine adil davranılmadığını ifade ettikleri belirtilmektedir. Daha önce ifade edildiği gibi OGM stratejik planında bile kurumsal yapılanmada istikrarın sağlanamamış olması, liyakate dayalı bir atama mekanizmasının geliştirilememesi, performans yönetiminin uygulanamaması, teknik ve sosyal konularda kapasite yetersizliği, vb. gibi hususlar kurumun zayıf yönleri olarak sıralanmaktadır. Sözü edilen hususlarla birlikte araştırma bulguları dikkate alındığında orman mühendislerinin iş ortamlarında bazı stres kaynaklarıyla karşı karşıya olduğu açıkça görülmektedir. Bunlardan bazıları;

- Maddi sorunlar (*Maaş yetersizliği ya da maaş farklılıkları-adaletsizliği, mahrumiyet bölgelerinde görev yapma zorunluluğuna rağmen, özendirici ilave gelir kaynaklarının sağlanmaması*),
- İş yükünün fazlalığı (*Sorumluluk alanlarının genişliği, izin irtifak ya da eskiden ORKÖY'ce yapılan işlerinde işletme şeflerine yüklenmesi, yeni daire başkanlıkları ve şubelerin gereksiz bürokrasi-evrak yükü üretmesi, E-İZİN, OKS ve GEOPORTAL gibi sistemlerin işleri kolaylaştırma yerine iş yükünü arttırması, teknolojik gelişmelere uyum sorunu, vb.*),
- Atama-yükselme ve tayinler bakımından yaşanan sorunlar (*Belirsizlikler ve kayırmacılık kaygısı, terfilerde liyakate önem verilmemesi ve adil davranılmaması, rotasyon uygulamaları, liyakatsiz yöneticilerce yoktan var edilen sorunlar*),
- Personel yetersizliği-personel kapasite gelişimi ve eğitimine gereken önemin verilmemesi (*Miktar ve çeşitlilik olarak iş fazlalığına karşın özellikle taşradaki personel azlığı, yukarıda sözü edilen yeni iş kalemleri konusunda yeterli bilgiye sahip olmama ve bilgi eksikliğinin giderilmesine yönelik yeterli desteği görememe, mevzuat değişiklikleri ve yeni uygulamalar konusunda eğitim alamama, ikinci bir lisans ve/veya lisanüstü eğitimin yeterince özendirilmemesi*),
- Zaman yönetimiyle ilgili sorunlar (*Zamanın işleri yapabilmeye yeterli olmaması, mesai saatleri dışında çalışma zorunluluğu, yıllık izinlerin istenildiği zaman kullanılmaması, ailelere ve sosyal yaşama yeterli zaman ayıramama*),

- Yüksek ve sürekli başarı beklentisine rağmen, performansa dayalı bir sistemin olmaması ve başarının yeterince ödüllendirilmemesi,
- İnanç ve diğer kişisel farklılıklara yeterli toleransın gösterilmemesi ve mobbing olayları,
- Emeklilik ve geleceğe ilişkin kaygılar, vb. olarak özetlenebilir.

Stres belirtileri olarak ise önem sıralamasına göre baş ağrısı ve yorgun hissetme, uyku düzensizlikleri, yorgun ve yaşlılık hissi, alınganlık-sinirlilik hissi, sağlık sorunları (ülser, gastrit, vb.), geçimsiz, endişeli ve gergin olma hali, olayları ve insanları hatırlamama ve yapılacak işleri unutma, aşırı yemek isteği ve sigara kullanma olarak sıralanmaktadır.

Çalışma sonucunda ortaya konulan öneriler ise aşağıdaki gibidir.

- Örgüt yapısında sık yapılan değişiklikler, inanç ve diğer kişisel farklılıklara yeterli toleransın gösterilememesi, atama-yükseltme ve tayinlerde liyakate önem verilmemesi ve adil davranılmaması, vb. diğer bazı nedenlerden ötürü örgüt kültürü için hayati öneme sahip bazı değerler hızla yitirilmektedir. Bu yüzden ormancılık teşkilatı üniversitelere örgüt kültürüne yönelik araştırmalar yaptırmalı ve bu araştırmaların bulgularına göre gerekli önlemleri almalıdır.
- Önümüzdeki günlerde gündeme gelebilecek yeniden yapılanma çalışmaları kapsamında öncelikle Orman ve Su İşleri Bakanlığı sorgulanmalı, mümkünse bu bakanlık kapatılarak Orman Bakanlığı tekrar kurulmalıdır. Zira, aynı dili konuşmakta zorlanan ve gelenekleri farklı meslek disiplinlerinin bir arada olması güçtür.
- Ormancılıkla ilgili genel müdürlükler, daire başkanlıkları, şube müdürlükleri, vb. gereklilik ve yapıları bakımından sorgulanmalıdır. Bu çalışmalar katılımcı bir yaklaşımla herkese açık bir şekilde gerçekleştirilmelidir.
- Orman mühendislerinin maddi olanakları ve özlük hakları konusunda iyileştirmeler yapılmalıdır. Özellikle sosyal ve kültürel olanaklardan yoksun mahnumiyet bölgelerinde görev icra edenlere yönelik olarak ek gelir sağlama başta olmak üzere bazı teşvik tedbirleri işe koşulmalıdır. Çalışanların yangın dönemi dışında yaptıkları fazla mesainin karşılığı hakkında da düzenleme yapılmasına yönelik beklentileri bulunmaktadır.
- OGM bünyesinde çalışan orman mühendisleri arasında iş yükü olarak farklar bulunmaktadır. Örneğin orman işletme müdürlüğü yapan mühendis ile merkez şubede çalışan mühendisin iş yükü arasında oldukça büyük farklılık bulunmaktadır. Ya iş yüküne paralel olarak maaşlarda iyileştirmeler yapılmalı, ya da iş yüklerinin dengelenmesine yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.
- Orman mühendislerinin mesleki ilerleme, terfi ve tayin ile ilgili endişeleri giderilmelidir. Bunun için öncelikle kayırmacıktan uzak şeffaf bir sistem kurulmalıdır.
- Personelinin eğitimine önem ve destek vermeli, lisansüstü eğitim teşvik edilmelidir.
- İş yükünü gereksiz yere artıran yazışma ve evraklar konusunda acilen yeni düzenlemeler ve planlamalar yapılmalıdır. Orman Bölge Müdürlüklerince ve Genel Müdürlüklükçe tutulan kayıtlardan cevaplanabilecek yazılar orman işletme şefliğine sorulmamalıdır.

- Orman işletmelerinin bulunduğu bazı yerler çalışanların sağlık, eğitim ve sosyal hayat bakımından sıkıntılar yaşamasına neden olmaktadır. Bu gibi yerlerde lojman ve lokal gibi yaşamları fiziki olarak iyileştirilmelidir.
- Sürekli değişikliğe uğrayan mevzuat ve bunlara bağlı olarak yaşanan gelişmelere ilişkin olarak orman mühendislerinin kendilerini geliştirmesine olanak sağlayacak ortamlar hazırlanmalıdır.
- Arazi ve özellikle de büroda kullanılan araç-gereç ve teçhizatın çağın gerektiği şekilde yenilenmesi yararlı olacaktır.
- Orman mühendislerinin EBYS, E-İZİN, OKS ve GEOPORTAL gibi sistemlere yönelik bazı menuniyetsizlikleri bulunmaktadır. Dolayısıyla bu sistemler beklentileri karşılayabilecek düzeye getirilmelidir.
- Orman mühendisliği ile bağdaşmayan izin ve irtifak işleri çalışanlar üzerinde stres kaynağı oluşturmaktadır. Buna yönelik önlemler geliştirilmelidir.
- Orman mühendislerinin zaman sorunu ile ilgili şikâyetleri giderilmeli, izinlerini istedikleri zamanda kullanabilmeleri sağlanmalıdır.
- Adil bir şekilde uygulanmadığı ormancılık kamuoyunun büyük çoğunluğunca kabul edilen rotasyon uygulamaları acilen katılımcı bir anlayışla yeniden ele alınmalıdır.

Teşekkür

Bu makalenin hazırlanmasında “*Örgütsel Stres ve Yönetimi: Orman İşletmeleri Örneği*” isimli yüksek lisans tezinden yararlanılmıştır. Emeği geçen herkese teşekkür ederiz.

Kaynaklar

- Alkan, H., 2013. Ormancılık ve orman ürünleri programı öğrencilerine yönelik bir araştırma. SDÜ Orman Fakültesi Dergisi, 14: 88-94.
- Alkan, H., 2014. Ormancılık kamuoyunun rotasyon uygulaması ve mühendis kadrolarına ilk defa yapılacak atamalarda kullanılan sınav sisteminin değiştirilmesine yönelik görüşleri. Orman Mühendisliği Dergisi, 51 (7-8-9): 34-38.
- Atmış, E., Batuhan, Ş., 2009. Türkiye’de hükümetlerin ormancılık politika ve uygulamaları üzerine eleştirel bir değerlendirme. Orman ve Av, 85:33-42.
- Coşkun, Y., 2006. Çevre ve Orman Bakanı sayın Osman Pepe’ye açık mektup. Orman ve Av Dergisi, 3: 43-44.
- Eymen, U.E., 2007. SPSS 15.0 veri analiz yöntemleri. İstatistik Merkezi Yayınları, Ankara.
- Güller, B., Korkmaz, S., 2005. İş yaşamında bayan orman mühendisleri (performansları, sorunları, mesleki memnuniyetleri ve beklentileri). Türk Ormancılığında, Uluslararası Süreçte Acilen Eyleme Dönüştürülmesi Gereken Konular, Mevzuat ve Yapılanmaya Yansımaları Sempozyumu, 22-24 Aralık 2005, Bildiriler Kitabı, Antalya, s. 547-555.
- Gümüş, C., 2014. Osmanlıdan günümüze ormancılık politikalarının ormancılık örgütlenmesi üzerine etkileri ve güncel sorunlar. II. Ulusal Akdeniz Orman ve Çevre Sempozyumu, Isparta, s. 477-489.

- Gümüştekin, G. E., Öztemiz, A. B., 2004. Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama. Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, 23: 61-85.
- Keskin, N., Koraltan, A., Öztürk, Ö., 2010. Pamukkale Üniversitesi Buldan MYO öğrenci profili. Ulusal MYO Öğrenci Sempozyumu, Düzce, s. 1-10.
- OGM, 2012. Orman Genel Müdürlüğü Stratejik Planı (2013-2017). Orman Genel Müdürlüğü, Ankara, [http://www.ogm.gov.tr/ekutuphane/StratejikPlan/Orman%20Genel%20M%C3%BCd%C3%BCr%C3%BC%20Stratejik%20Plan%20\(2013-2017\).pdf](http://www.ogm.gov.tr/ekutuphane/StratejikPlan/Orman%20Genel%20M%C3%BCd%C3%BCr%C3%BC%20Stratejik%20Plan%20(2013-2017).pdf), Erişim: 09.03.2016.
- Osborn, S.H., 1994. Organizational Change and Stres. Managing Organizational Behavior, Fifth Edition, John Wiley & Sons.
- Örücü, E., Demir, B., 1999. Banka çalışanlarında iş stresi ve Muğla İli Örneği. Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 13(1):59- 73.
- Özdamar, K., 2004. Paket programlar ile istatistiksel veri analizi. Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Özmutaf, N. M., 2006. Örgütlerde insan kaynakları ve stres: ampirik bir yaklaşım, EÜ. Su Ürünleri Dergisi, 23 (1-2): 75-81.
- Perrowe, P., Victory, F.A., 1988. Combatting job stres. Training and Development Journal, 84-85.
- RG, 2012. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>, Erişim:02.07.2015.
- RG, 2013. Orman Genel Müdürlüğü Personelinin Atama ve Yer Değiştirme Esaslarına İlişkin Yönetmelik. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/10/20131013-4.htm>, Erişim:02.07.2015.
- Soysal, A., 2009. İş yaşamında stres. Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2009: 17-40.
- Şafak, İ. 2008. Ege Bölgesi orman mühendislerinin profili. Orman Mühendisliği Dergisi, 45(10-11-12):22-26.
- Toksoy, D. Ayaz, H., Bayramoğlu, M.M., 2006. Ormancılık örgütü teknik personelinin durumu ve karşılaşılan bürokratik sorunlar. Ormancılıkta Sosyo-Ekonomik Sorunlar Kongresi, 26-28 Mayıs 2006, Çankırı, s.87-92.
- Toksoy, D., Bayramoğlu, M., Ayaz, H., 2012. Ormancılık örgütündeki orman mühendislerinin yönetsel ve örgütsel sorunları üzerine bir araştırma. KSÜ Doğa Bilimleri Dergisi, Özel Sayı: 180-184.
- Toksoy, D., Bayramoğlu, M.M., 2012. Ormancılık örgütünde mobbing ve boyutları üzerine bir araştırma: Karadeniz Bölgesi Örneği. III. Ormancılıkta Sosyo-Ekonomik Sorunlar Kongresi, 18-20 Ekim 2012, İstanbul, s.1-10.
- Toksoy, D., Bayramoğlu, M.M., 2015. Ormancılık örgütünde 2010'dan 2014'e mobbing: Karadeniz Bölgesi Örneği. IV. Ormancılıkta Sosyo-Ekonomik Sorunlar Kongresi, Bildiriler Kitabı, 15-17 Ekim 2015, Trabzon, s.472-478.
- TÜİK, 2014. İstatistiklerle çocuk. Türkiye İstatistik Kurumu, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16054> Erişim: 22.04.2014.
- Yıldırım, O., Tektüfekçi, F., Çukacı, Y.C., 2004. Modern toplum hastalığı: stres ve muhasebe elamanları üzerindeki etkileri. SDÜ İİBF Dergisi, 9 (2):1-20.
- Yılmaz, A., Ekici, S., 2003. Örgütsel yaşamda stresin kamu çalışanlarının performansına etkileri üzerine bir araştırma. Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 10 (2):1-19.