

Batı Akdeniz Bölgesi orman işletme şeflerinin iş yükü düzeylerinin sosyodemografik değişkenlerle ilişkisi

Relationships with sociodemographic characteristics of workload levels of forest rangers in Western Mediterranean Region in Turkey

Ersin YILMAZ¹
İsmet DAŞDEMİR²
Mehmet ERPULAT¹
Süleyman ALKAN¹
Kader Hale GÜLER¹
Zerrin KOŞDEMİR

¹ Batı Akdeniz Ormanlık Araştırma Enstitüsü, Antalya

² Bartın Üniversitesi, Orman Fakültesi, Bartın

³ Milli Park Müdürlüğü, Antalya

Sorumlu yazar (Corresponding author)

Ersin YILMAZ
eyilmaz33@gmail.com

Geliş tarihi (Received)

09.07.2019

Kabul Tarihi (Accepted)

11.09.2019

Atıf (To cite this article): YILMAZ, E., DAŞDEMİR, İ., ERPULAT, M., ALKAN, S., GÜLER, K., KOŞDEMİR, Z. (2020). Batı Akdeniz bölgesi orman işletme şeflerinin iş yükü analizi. Ormanlık Araştırma Dergisi, 7 (1), 31-48.
DOI: <https://doi.org/10.17568/ogmoad.589351>



Creative Commons Atıf -
Türetilmez 4.0 Uluslararası
Lisansı ile lisanslanmıştır.

Öz

Bu çalışma, orman işletme şeflerinin iş yükü düzeyleri ve bununla doğrudan ilgili tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu düzeylerini belirlemek; bu değişkenlerin orman işletme şeflerinin sosyodemografik özelliklerine göre farklılaşma durumunu incelemek ve orman işletme şeflerinin iş yükü düzeyleri üzerine diğer değişkenlerin etkilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre orman işletme şeflerinin olması gerekenden yüksek düzeyde iş yükü, iş-aile çatışması, motivasyon düşüklüğü, rol çatışması, rol belirsizliği ve yaşam tatmini düşüklüğü hissettikleri, buna karşın orta düzeyde işe bağlı stres, örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü, genel iş doyumu düşüklüğü, iş-yaşam kalitesi düşüklüğü ve tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Araştırmada orman işletme şeflerinin medeni hal ve evliyse eşinin çalışma durumu dışında kalan diğer tüm sosyodemografik özellikler itibarıyla iş yükü düzeylerinde farklılaşmalar olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş yükü, istatistik teknikler, orman işletme şefleri, Batı Akdeniz Bölgesi.

Abstract

This research has been taken in order to identify forest rangers' workload, burnout, job stress, motivation, work-family conflict, quality of work-life, life satisfaction, organizational and vocational commitment, role conflict and job satisfaction; to examine differentiation status of these variables according to forest rangers' socio-demographic characteristics; and to put forth the effects of other variables 'levels on forest rangers' workload levels. As a result of this research, it is determined that forest rangers have been a high-leveled workload, work-family conflict, low motivation, role conflict, role ambiguity and low life satisfaction, and have been a medium-leveled job stress, low organizational and vocational commitment, low job satisfaction, low quality of work-life and burnout. It is also determined that there are some differentiations in their workload levels due to all socio-demographic characteristics.

Key Words: Workload, statistical techniques, forest rangers, West Mediterranean Region.

1. Giriş

Orman Genel Müdürlüğü (OGM) çalışanlarının işyeri ortamındaki moral-motivasyonunu, performansını ve sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek birçok faktör bulunmaktadır. Bu kapsamda çalışanların moral-motivasyonu düşürmeden ve herhangi bir yüklenmeye veya zorlanmaya maruz bırakmadan normal performansla görevlerini yapabilmeleri için, kendilerini olumsuz yönde etkileyen iş özelliklerinin bilinmesi ve bunların en aza indirgenerek kontrol altına alınması gerekmektedir.

Orman İşletme Şefliği (OİŞ) sisteminin örgütsel davranış yaklaşımı çerçevesinde incelenerek, orman işletme şeflerinin motivasyon, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık ve genel iş doyumunu düzeylerinin artırılması ve iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, iş-aile çatışması, rol çatışması ve rol belirsizliği düzeylerinin azaltılması, böylece bu organizasyon ile ilgili iyileştirme önerilerinin ortaya konması önem taşımaktadır. Nitekim bu çalışmada orman işletme şefleri özelinde, hem çalışanların moral-motivasyon ölçümleri yapılarak bunlara ilişkin bireysel ve örgütsel mücadele yöntemleri ortaya konmak istenmekte hem de iş yükünün moral-motivasyon ve ilgili diğer değişkenler (tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumunu) üzerindeki etkileri ele alınmaktadır. Böylece hem orman işletme şeflerinin iş yüklerini oluşturan temel faktörlerin neler olduğu ve bunlara karşı hangi tedbirlerin alınabileceği belirlenecek hem de OGM'nin kalite, üretim ve verimlilik artışını sağlayabilecek yeniden yapılanma sürecine ışık tutulabilecektir.

Orman işletme şeflerinin orman kaynakları yönetiminde oynadıkları etkin rollerine karşın, akademik açıdan araştırma konusu olarak doğrudan ele alındığı çalışmaların yeterli olduğu söylenemez. Nitekim orman işletme şefleri ve bunların çalışma koşullarına ilişkin doğrudan veya dolaylı ilişkili araştırmalar kapsamında Kalıpsız (1963), Kalıpsız (1964), Türkmen (1972), Daşdemir (1996), Daşdemir (1998), Geray (2001), Atmış (2001), TODAİE (2002), Yurdakul (2003), Özkan (2008), Yılmaz ve ark. (2009), Şafak (2008), Şafak ve ark. (2015) ve Şafak ve Göksu (2016) tarafından yapılan çalışmalar sıralanabilir.

Ancak orman kaynakları yönetimindeki (dolayısıyla OİŞ düzeyindeki) örgütsel davranış konusunda uygulamaya ışık tutacak yeterli araştırma ve bilgi birikimi yoktur. Bu araştırma ise orman işletme şeflerinin örgütsel davranış boyutunda ele alan bir çalışma olması nedeniyle, yukarıda sayılan

çalışmalardan ayrılmakta ve önem taşımaktadır. Bundan dolayı yapılan araştırmanın hem orman kaynakları yöneticileri ve çalışanları açısından hem de ormancılık sektöründe hizmet götürülen geniş bir toplum kesimi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı; orman işletme şeflerinin iş yükü düzeylerine tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumunu düzeylerinin etkilerini belirlemektir. Ayrıca orman işletme şeflerinin bu değişken düzeylerinin sosyodemografik özelliklerine (eğitim, mezuniyet yeri, yaş, cinsiyet, medeni hal, evliyse eşinin çalışma durumu, çocuk sayısı, OGM'de toplam hizmet süresi, şu an çalışılan görevdeki süre, şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu, günlük ortalama çalışma saati ve vekalet edilen görev) göre farklılaşmasını incelemek de araştırmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır. Böylece bu amaçlar doğrultusunda araştırmada yanıtları aranan sorular aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Orman işletme şeflerinin iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumunu hangi düzeydedir?
- Orman işletme şeflerinin bu değişken düzeyleri, sosyodemografik düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Orman işletme şeflerinin bu değişken düzeyleri arasında istatistiksel olarak önemli ilişkiler var mıdır?
- Orman işletme şeflerinin iş yükü düzeyleri üzerine diğer değişkenlerin etkisi var mıdır?

2. Materyal ve Yöntem

2.1. Materyal

Bu araştırmaya Batı Akdeniz Ormancılık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü sınırları içerisindeki Orman Bölge Müdürlüklerinde (Antalya, Isparta, Muğla ve Denizli) görevli orman işletme şefleri dahil olmuştur. Bu kapsamda Antalya ve Isparta Orman Bölge Müdürlüklerinin tüm Orman İşletme Müdürlükleri ile Muğla (Köyceğiz, Dalaman, Fethiye ve Kemer) ve Denizli (Tavas, Eskere, Acıpayam ve Çameli) Orman Bölge Müdürlüklerinin dörder Orman İşletme Müdürlüğünde (OİM'de) görev yapan ve çalışma döneminde ulaşılabilen tüm orman işletme şefleri çalışmaya dahil edilmiştir. Araştırmanın örnek büyüklüğü sayısı 127 kişidir.

Bunlardan Antalya Orman Bölge Müdürlüğünden

Elmalı (3 kişi), Kaş (6 kişi), Finike (2 kişi), Kumluca (4 kişi), Korkuteli (4 kişi), Serik (3 kişi), Manavgat (6 kişi), Alanya (9 kişi), Gündoğmuş (3 kişi), Akseki (5 kişi), Antalya-Merkez (10 kişi), Taşagül (5 kişi) ve Gazipaşa (3 kişi) Orman İşletme Müdürlüklerinden orman işletme şefleri çalışmaya katılım sağlamıştır. Isparta Orman Bölge Müdürlüğünden Gölhisar (2 kişi), Isparta-Merkez (4 kişi), Dinar (2 kişi), Burdur (6 kişi), Bucak (7 kişi), Sütçüler (5 kişi) ve Eğirdir (5 kişi) Orman İşletme Müdürlüklerinden orman işletme şefleri çalışmaya dahil olmuştur. Bir diğer çalışma alanı olan Muğla Orman Bölge Müdürlüğünden Seydikemer (4 kişi), Fethiye (4 kişi), Köyceğiz (7 kişi) ve Dalaman (4 kişi) Orman İşletme Müdürlüklerinden orman işletme şefleri katılımcı olmuştur. Bir diğer çalışma alanı olan Denizli Orman Bölge Müdürlüğünden ise Tavas (3 kişi), Acıpayam (5 kişi), Çameli (3 kişi) ve Eskere (3 kişi) Orman İşletme Müdürlüklerinden orman işletme şefleri çalışmanın katılımcıları olmuştur.

Araştırmada materyal yani ölçüm ve veri toplama aracı olarak bir anket formu kullanılmıştır. Anket formlarının birkaç örnek ön uygulamalarından sonra formlara son hali verilmiştir. Seçilen bu örnek popülasyon ile Kasım-Aralık 2015 ile Nisan 2016 ve Ekim 2016 tarihlerinde “*anket formu*” doldurma işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu form dört bölümden oluşmuştur. Bunlar; (1) Kişisel bilgiler (orman işletme şeflerinin sosyodemografik özellikleri), (2) Görev yapılan Orman İşletme Şefliklerine yönelik bilgiler, (3) Bağımlı değişkenlere (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu) ait ölçekler ve (4) Yorumlardır.

Telefon, mektup, e-posta vb. yoluyla yapılan anketlerde sorulan soruları yanlış anlama veya hiç anlayamama gibi sorunlarla karşılaşılacağı göz önünde bulundurularak, her bir OİM’de grup toplantıları ve yüz yüze görüşmeler yoluyla anket formu doldurma çalışmaları düzenlenmiştir.

2.2. Yöntem

2.2.1. Hipotezler

Araştırma amaçları doğrultusunda, farklı istatistik teknikler yardımıyla sınanan H_0 hipotezleri şunlardır;

- H_{01} : Orman işletme şefleri, sosyodemografik özellikleri itibariyle farklılaşmamaktadır.
- H_{02} : Orman işletme şeflerinin iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu düzeyleri, sosyodemografik

özelliklerine göre farklılaşmamaktadır.

- H_{03} : Orman işletme şeflerinin bağımlı değişken düzeyleri arasında önemli bir pozitif iki değişkenli ilişki yoktur.
- H_{04} : Orman işletme şeflerinin tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu düzeyleri, iş yükü düzeylerini istatistiksel olarak etkilememektedir.

2.2.2. Bağımlı ve bağımsız değişkenler

Araştırmada kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenler şunlardır:

I. Bağımsız değişkenler: orman işletme şeflerine ilişkin bazı kişisel (sosyodemografik) özellikler bağımsız değişkenleri oluşturmaktadır.

II. Bağımlı değişkenler: Araştırmada bağımlı değişkenler olarak (Ek-1);

- 17 ifade ile ölçülen *iş yükü* düzeyi,
- 9 ifade ile ölçülen *tükenmişlik* düzeyi,
- 10 ifade ile ölçülen *işe bağlı stres* düzeyi,
- 18 ifade ile ölçülen *motivasyon* düzeyi,
- 7 ifade ile ölçülen *iş-aile çatışması* düzeyi,
- 8 ifade ile ölçülen *iş-yaşam kalitesi* düzeyi,
- 4 ifade ile ölçülen *yaşam tatmini* düzeyi,
- 9 ifade ile ölçülen *örgüte ve mesleğe bağlılık* düzeyi,
- 8 ifade ile ölçülen *rol çatışması* düzeyi,
- 6 ifade ile ölçülen *rol belirsizliği* düzeyi ve
- 9 ifade ile ölçülen *genel iş doyumu* düzeyi alınmıştır.

2.2.3. Değerlendirme yöntemleri

Araştırmanın amaçlarına ulaşmak ve araştırma hipotezlerini sınamak için farklı istatistik teknikler kullanılmıştır. Bunlar tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma ve standart hata), frekanslar, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Tukey çoklu karşılaştırma testi (post-hoc test), bağımsız örneklemeler t-testi, korelasyon analizi, basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi ile ki-kare testi olmuştur (Kalıpsız, 1988; Daşdemir, 2019). Bu tekniklerin araştırmada hangi amaçlar için kullanıldığı aşağıda açıklanmıştır.

Araştırmaya katılan orman işletme şeflerinin, anket formunun her bir bölümündeki cevaplarını değerlendirmek için “*tanımlayıcı istatistikler*” kullanılmıştır.

Orman işletme şeflerinin eğitim, mezuniyet yeri, yaş, cinsiyet, medeni hal, evliyse eşinin çalışma durumu, çocuk sayısı, OGM’de toplam hizmet süresi, şu an çalışılan görevdeki süre, şu

an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu, günlük ortalama çalışma saati ve vekalet edilen görevden oluşan sosyodemografik özelliklerinin sıklıklarını (sayılarını) ve anket formundaki her bir soru maddesine yönelik cevapların sıklıklarını değerlendirmek üzere “frekanslar” kullanılmıştır.

Orman işletme şeflerinin bağımlı değişken (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumunu) düzeylerinin, bazı sosyodemografik özelliklerine göre farklılıklarının önemini ölçmeye yönelik çözümlenmelerde “tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” kullanılmıştır.

“Tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” sonucunda gruplar arasında fark ortaya çıktığında, bu farkın hangi gruplar arasında, ne yönde olduğunu belirlemek ve farkın kaynağını ortaya koymak için “Tukey çoklu karşılaştırma testi (post-hoc test)” uygulanmıştır.

Orman işletme şeflerinin eğitim, cinsiyet ve vekalet edilen görevden oluşan sosyodemografik özellikler itibarıyla bağımlı değişken düzeylerindeki farklılıkların önemini ölçmeye yönelik çözümlenmeler için “bağımsız örneklemeler t-testinden” faydalanılmıştır.

Orman işletme şeflerinin bağımlı değişken düzeyleri arasındaki iki değişkenli ilişkileri incelemek için “korelasyon analizi” uygulanmıştır.

Orman işletme şeflerinin iş yükü düzeyleri üzerine diğer bir değişkenin etkisini incelemek için “basit doğrusal regresyon analizi” ve iş yükü düzeyleri üzerine birden fazla değişkenin etkisini belirlemek amacıyla ise “çoklu doğrusal regresyon analizi” kullanılmıştır.

2.2.4. Güvenilirlikler

Araştırmada kullanılan ölçeklerin genel güvenilirlik düzeylerini belirlemek için Cronbach Alpha

katsayısı hesaplanmıştır. Sonuçlar %95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0,050$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir (Tablo 1).

Tablo 1: Ölçeklere ilişkin güvenilirlik düzeyleri
Table 1: Reliability levels for the scales

Ölçek	Cronbach alpha	Soru sayısı
İş yükü	0,932	17
Tükenmişlik	0,872	9
İşe bağlı stres	0,908	10
Motivasyon	0,905	18
İş-aile çatışması	0,921	7
İş-yaşam kalitesi	0,854	8
Yaşam tatmini	0,832	4
Örgüte ve mesleğe bağlılık	0,802	9
Rol çatışması	0,895	8
Rol belirsizliği	0,865	6
Genel iş doyumunu	0,851	9

Cronbach Alpha katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriterine (Özdamar, 2009) göre; bu çalışmadaki ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri %80,2 ile %93,2 arasında değişmektedir. Bu nedenle ölçeklere ait ifadelerin yüksek düzeyde güvenilir oldukları görülmektedir.

3. Bulgular

3.1. Orman işletme şeflerinin bağımlı değişken düzeylerine ilişkin bulgular

Orman işletme şeflerinin bağımlı değişken düzeyleri; aritmetik ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum istatistiklerinden faydalanılarak belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2’ye göre orman işletme şeflerinin iş yükü düzeylerinin ortalaması 3,866; iş-aile çatışması düzeylerinin ortalaması 3,739; motivasyon düşüklüğü düzeylerinin ortalaması 3,575; rol çatışması düzeylerinin ortalaması 3,524; rol belirsizliği düzeyleri-

Tablo 2: Orman işletme şeflerinin bağımlı değişken düzeyleri
Table 2: Dependent variable levels of forest rangers

Bağımlı değişken	N	Ort.	S.s.	Min.	Max.
İş yükü	127	3,866	1,180	1,000	5,000
Tükenmişlik	127	2,674	1,381	1,000	5,000
İşe bağlı stres	127	2,884	1,416	1,000	5,000
Motivasyon düşüklüğü	127	3,575	1,399	1,000	5,000
İş-aile çatışması	127	3,739	1,323	1,000	5,000
İş-yaşam kalitesi düşüklüğü	127	2,758	1,528	1,000	5,000
Yaşam tatmini düşüklüğü	127	3,252	1,473	1,000	5,000
Örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü	127	2,883	1,599	1,000	5,000
Rol çatışması	127	3,524	1,283	1,000	5,000
Rol belirsizliği	127	3,256	2,349	1,000	5,000
Genel iş doyumunu düşüklüğü	127	2,849	1,440	1,000	5,000

nin ortalaması 3,256 ve yaşam tatmini düşüklüğü düzeylerinin ortalaması 3,252 olarak belirlenmiştir. Elde edilen veriler 5 üzerinden değerlendirildiğinde; orman işletme şeflerinin yüksek düzeyde iş yüküne sahip oldukları, ayrıca iş-aile çatışması, motivasyon düşüklüğü, rol çatışması, rol belirsizliği ve yaşam tatmini düşüklüğü düzeylerinin de yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Buna karşın orman işletme şeflerinin işe bağlı stres (2,884), örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü (2,883), genel iş doyumu düşüklüğü (2,849), iş-yaşam kalitesi düşüklüğü (2,758) ve tükenmişlik (2,674) düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu görülmektedir.

3.2. Orman işletme şeflerinin bağımlı değişken düzeylerinin sosyodemografik özelliklerine göre farklılaşması

3.2.1. Çalışılan orman bölge müdürlükleri gruplarına göre farklılaşma

Elde edilen sonuçlar; iş yükü, işe bağlı stres, motivasyon düşüklüğü, iş-yaşam kalitesi düşüklüğü, örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü, rol çatışması ve rol belirsizliğinin çalışılan OBM'lere göre istatistiksel olarak farklılaştığı ($p < 0,050$), buna karşın tükenmişlik, iş-aile çatışması, yaşam tatmini düşüklüğü ve genel iş doyumu düşüklüğünün ise

Tablo 3. Orman İşletme Şeflerine ait bağımlı değişken düzeylerinin çalışılan OBM gruplarına göre farklılaşması
Table 3. Differentiation according to forest regional directorate groups of dependent variable levels of forest rangers

Bağımlı Değişken	Grup	N	Ort.	Ss	F	p
İş Yükü	Muğla OBM	19	3,93	1,193	10,760	0,000
	Isparta OBM	31	3,93	1,086		
	Denizli OBM	14	4,18	1,023		
	Antalya OBM	63	3,74	1,237		
Tükenmişlik	Muğla OBM	19	2,49	1,356	1,191	0,312
	Isparta OBM	31	2,70	1,374		
	Denizli OBM	14	2,68	1,412		
	Antalya OBM	63	2,71	1,385		
İşe Bağlı Stres	Muğla OBM	19	2,82	1,476	5,568	0,001
	Isparta OBM	31	2,84	1,404		
	Denizli OBM	14	3,34	1,334		
	Antalya OBM	63	2,82	1,408		
Motivasyon Düşüklüğü	Muğla OBM	19	3,60	1,422	8,986	0,000
	Isparta OBM	31	3,69	1,351		
	Denizli OBM	14	3,88	1,167		
	Antalya OBM	63	3,44	1,447		
İş-Aile Çatışması	Muğla OBM	19	3,77	1,449	1,585	0,191
	Isparta OBM	31	3,68	1,322		
	Denizli OBM	14	4,00	1,131		
	Antalya OBM	63	3,70	1,322		
İş-Yaşam Kalitesi Düşüklüğü	Muğla OBM	19	2,89	1,638	3,094	0,026
	Isparta OBM	31	2,97	1,540		
	Denizli OBM	14	2,65	1,535		
	Antalya OBM	63	2,64	1,468		
Yaşam Tatmini Düşüklüğü	Muğla OBM	19	2,95	1,607	1,678	0,171
	Isparta OBM	31	3,43	1,460		
	Denizli OBM	14	3,25	1,417		
	Antalya OBM	63	3,26	1,442		
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık Düşüklüğü	Muğla OBM	19	2,53	1,573	3,773	0,010
	Isparta OBM	31	2,97	1,654		
	Denizli OBM	14	2,78	1,564		
	Antalya OBM	63	2,97	1,576		
Rol Çatışması	Muğla OBM	19	3,45	1,238	7,177	0,000
	Isparta OBM	31	3,65	1,157		
	Denizli OBM	14	3,96	1,196		
	Antalya OBM	63	3,39	1,349		
Rol Belirsizliği	Muğla OBM	19	2,84	1,424	8,280	0,000
	Isparta OBM	31	3,50	1,361		
	Denizli OBM	14	3,55	1,339		
	Antalya OBM	63	3,06	1,418		
Genel İş Doyumu Düşüklüğü	Muğla OBM	19	2,65	1,509	1,546	0,201
	Isparta OBM	31	2,95	1,422		
	Denizli OBM	14	2,85	1,443		
	Antalya OBM	63	2,86	1,420		

çalışılan OBM'lere göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı ($p>0,050$) belirlenmiştir (Tablo 3).

Uygulanan Tukey testine ait analiz sonuçlarına göre (Tablo 4) çalışılan OBM gruplarına göre "iş yükü" düzeyi için Isparta, Denizli ve Antalya OBM'lerde görev yapan orman işletme şefleri arasında istatistiksel yönden önemli bir iş yükü düzeyi farklılığı bulunmaktadır. "İşe bağlı stres" düzeyi için Muğla, Isparta, Denizli ve Antalya OBM'lerinde görevli orman işletme şefleri arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. "Motivasyon düşüklüğü" düzeyi için Isparta, Denizli ve Antalya OBM'lerdeki orman işletme şefleri arasında istatistiksel bakımdan önemli bir fark-

lılık belirlenmiştir. "İş-yaşam kalitesi düşüklüğü" düzeyi için Isparta ve Antalya OBM'lerde çalışan orman işletme şefleri arasında istatistiksel açıdan önemli bir iş-yaşam kalitesi düşüklüğü farklılığı saptanmıştır. "Örgüte ve Mesleğe bağlılık düşüklüğü" düzeyi açısından Muğla, Isparta ve Antalya OBM'de görev yapan orman işletme şefleri arasında istatistiksel yönden önemli bir fark mevcuttur. "Rol çatışması" düzeyi için Muğla, Isparta, Denizli ve Antalya OBM'lerdeki orman işletme şefleri arasında istatistiksel bakımdan önemli bir farklılık saptanmıştır. "Rol belirsizliği" düzeyi için Muğla, Isparta, Denizli ve Antalya OBM'leri kapsamındaki orman işletme şefleri arasında istatistiksel önemde bir fark görülmektedir.

Tablo 4: Orman İşletme Şeflerine ait bağımlı değişken düzeylerinin çalışılan OBM gruplarına göre tamamlayıcı Tukey testi

Table 4: Tukey test according to forest regional directorate groups of dependent variable levels of forest rangers

Bağımlı Değişken	(I) Konum	(J) Konum	Ortalama Farkı (I-J)	p
İş Yükü	Muğla	Isparta	-0,002	1,000
		Denizli	-0,253	0,056
		Antalya	0,190	0,053
	Isparta	Muğla	0,002	1,000
		Denizli	-0,251*	0,031
		Antalya	0,191*	0,012
	Denizli	Muğla	0,253	0,056
		Isparta	0,251*	0,031
		Antalya	0,443*	0,000
	Antalya	Muğla	-0,190	0,053
		Isparta	-0,191*	0,012
		Denizli	-0,443*	0,000
İşe Bağlı Stres	Muğla	Isparta	-0,021	0,999
		Denizli	-0,522*	0,005
		Antalya	-0,001	1,000
	Isparta	Muğla	0,021	0,999
		Denizli	-0,501*	0,003
		Antalya	0,020	0,997
	Denizli	Muğla	0,522*	0,005
		Isparta	0,501*	0,003
		Antalya	0,521*	0,000
	Antalya	Muğla	0,001	1,000
		Isparta	-0,020	0,997
		Denizli	-0,521*	0,000
Motivasyon Düşüklüğü	Muğla	Isparta	-0,088	0,796
		Denizli	-0,283	0,069
		Antalya	0,161	0,237
	Isparta	Muğla	0,088	0,796
		Denizli	-0,195	0,252
		Antalya	0,249*	0,003
	Denizli	Muğla	0,283	0,069
		Isparta	0,195	0,252
		Antalya	0,444*	0,000
	Antalya	Muğla	-0,161	0,237
		Isparta	-0,249*	0,003
		Denizli	-0,444*	0,000

Tablo 4: (Devam) Orman İşletme Şeflerine ait bağımlı değişken düzeylerinin çalışılan OBM gruplarına göre tamamlayıcı Tukey testi
 Table 4 (Continued): Tukey test according to forest regional directorate groups of dependent variable levels of forest rangers

Bağımlı Değişken	(I) Konum	(J) Konum	Ortalama Farkı (I-J)	p
İş-Yaşam Kalitesi Düşüklüğü	Muğla	Isparta	-0,080	0,957
		Denizli	0,236	0,596
		Antalya	0,245	0,301
	Isparta	Muğla	0,080	0,957
		Denizli	0,316	0,261
		Antalya	0,325*	0,030
	Denizli	Muğla	-0,236	0,596
		Isparta	-0,316	0,261
		Antalya	0,009	1,000
	Antalya	Muğla	-0,245	0,301
		Isparta	-0,325*	0,030
		Denizli	-0,009	1,000
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık Düşüklüğü	Muğla	Isparta	-0,443*	0,022
		Denizli	-0,246	0,555
		Antalya	-0,434*	0,010
	Isparta	Muğla	0,443*	0,022
		Denizli	0,197	0,657
		Antalya	0,008	1,000
	Denizli	Muğla	0,246	0,555
		Isparta	-0,197	0,657
		Antalya	-0,189	0,626
	Antalya	Muğla	0,434*	0,010
		Isparta	-0,008	1,000
		Denizli	0,189	0,626
Rol Çatışması	Muğla	Isparta	-0,202	0,414
		Denizli	-0,508*	0,008
		Antalya	0,058	0,960
	Isparta	Muğla	0,202	0,414
		Denizli	-0,306	0,149
		Antalya	0,260*	0,042
	Denizli	Muğla	0,508*	0,008
		Isparta	0,306	0,149
		Antalya	0,566*	0,000
	Antalya	Muğla	-0,058	0,960
		Isparta	-0,260*	0,042
		Denizli	-0,566*	0,000
Rol Belirsizliği	Muğla	Isparta	-0,658*	0,000
		Denizli	-0,706*	0,003
		Antalya	-0,221	0,448
	Isparta	Muğla	0,658*	0,000
		Denizli	-0,048	0,994
		Antalya	0,437*	0,003
	Denizli	Muğla	0,706*	0,003
		Isparta	0,048	0,994
		Antalya	0,484*	0,022
	Antalya	Muğla	0,221	0,448
		Isparta	-0,437*	0,003
		Denizli	-0,484*	0,022

3.2.2. Eğitim gruplarına göre farklılaşma

Buradaki eğitim grupları ile kastedilen, orman işletme şeflerinin sahip olduğu en yüksek eğitim düzeyleridir (lisans ve yüksek lisans). Rol çatışması ve rol belirsizliği düzeylerinin eğitim gruplarına göre istatistiksel yönden farklı olduğu ($p < 0,050$), diğer bağımlı değişkenlere (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon düşüklüğü, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi düşüklüğü, yaşam tatmini düşüklüğü, örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü ve genel iş doyumu düşüklüğü) ait düzeylerin ise eğitim grupları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark içermediği ($p > 0,050$) saptanmıştır.

3.2.3. Mezuniyet yeri gruplarına göre farklılaşma

Elde edilen sonuçlar, mezuniyet yeri grupları itibarıyla tüm bağımlı değişkenler için istatistiksel olarak önemli bir fark olduğunu göstermektedir ($p < 0,050$).

Uygulanan Tukey testi, Karadeniz Teknik Üniversitesi (KTÜ) Orman Fakültesinden mezun olan orman işletme şefleri ile İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa (İÜC), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (KSÜ), Çankırı Karatekin Üniversitesi, Düzce Üniversitesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi (ISUBÜ) ve Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültelerinden mezun olan orman işletme şeflerinin “iş yükü” düzeyleri istatistiksel açıdan önemli derecede farklıdır. “Tükenmişlik” düzeyi için yine KTÜ Orman Fakültesinden mezun olanlar ile İÜC, KSÜ, Artvin Çoruh Üniversitesi (AÇÜ) ve Çankırı Karatekin Üniversitesi Orman Fakültelerinden mezun olanlar arasında istatistiki açıdan önemli farklılıklar bulunmaktadır. Benzer şekilde KTÜ Orman Fakültesi mezunları ile İÜC, AÇÜ, Çankırı Karatekin Üniversitesi ve ISUBÜ Orman Fakülteleri mezunlarının “işe bağlı stres” düzeyleri arasında istatistiksel açıdan önemli farklılık mevcuttur. “Motivasyon düşüklüğü” düzeyi için de KTÜ Orman Fakültesi mezunları ile İÜC, KSÜ, AÇÜ, Çankırı Karatekin Üniversitesi, ISUBÜ ve Bartın Orman Fakülteleri mezunları arasında istatistiksel yönden önemli farklılıklar tespit edilmiştir.

Yine KTÜ Orman Fakültesinden mezun olan orman işletme şefleri ile KSÜ, AÇÜ, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Düzce Üniversitesi ve ISUBÜ Orman Fakültelerinden mezun olanlar arasında “iş-aile çatışması” düzeyi için istatistiksel açıdan önemli farklılık bulunmaktadır. “İş-yaşam kalitesi düşüklüğü” düzeyi açısından KTÜ, Bartın Üniversitesi, İÜC ve KSÜ Orman Fakülteleri arasındaki farklılık istatistiki yönden önemlidir. AÇÜ Orman

Fakültesinden mezun olan orman işletme şefleri ile KSÜ, Çankırı Karatekin Üniversitesi ve Düzce Üniversitesi Orman Fakültelerinden mezun olanlar arasında “yaşam tatmini düşüklüğü” düzeyi yönünden istatistiksel olarak önemli farklılıklar mevcuttur. “Örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü” düzeyi açısından KTÜ Orman Fakültesinden mezun olan orman işletme şefleri ile İÜC, KSÜ, Çankırı Karatekin Üniversitesi ve ISUBÜ Orman Fakültelerinden mezun olanlar arasında istatistiki yönden önemli farklılıklar saptanmıştır.

“Rol çatışması” düzeyleri incelendiğinde, KTÜ Orman Fakültesinden mezun olan orman işletme şefleri ile İÜC, KSÜ, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Düzce Üniversitesi ve ISUBÜ Orman Fakültelerinden mezun olanlar arasında istatistiksel önemde farklılığın mevcut olduğu görülmektedir. “Rol belirsizliği” düzeyi için KTÜ Orman Fakültesinden mezun olan orman işletme şefleri ile İÜC ve KSÜ Orman Fakültelerinden mezun olanlar arasında istatistiksel önemde bir farklılık bulunmaktadır. Öte yandan KTÜ Orman Fakültesinden mezun olan orman işletme şefleri ile İÜC, KSÜ, Çankırı Karatekin Üniversitesi ve Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültelerinden mezun olanların “genel iş doyumu düşüklüğü” düzeyine göre istatistiksel açıdan önemli farklılıklara sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

3.2.4. Yaş gruplarına göre farklılaşma

Sonuçlara göre tüm bağımlı değişkenler için yaş grupları arasında istatistiksel yönden önemli farklılıklar mevcuttur ($p < 0,050$).

Uygulanan Tukey testi sonucunda 41-50 yaş grubunun ve 51 ve üzeri yaş grubunun “iş yükü” düzeylerinin, diğer yaş gruplarınınkinden istatistiksel açıdan önemli farklılıklara sahip olduğu saptanmıştır. “Tükenmişlik” düzeyi için 51 ve üzeri yaş grubu ile diğer yaş grupları arasında istatistiksel önemde bir farklılık mevcuttur.

“İşe bağlı stres” düzeyleri incelendiğinde, 51 ve üzeri yaş grubu ile diğer yaş grupları arasında istatistiksel önemde farklılık görülmektedir.

“Motivasyon düşüklüğü” düzeyi açısından 41-50 yaş grubu ve 51 ve üzeri yaş grubu ile diğer yaş grupları arasında istatistiksel yönden önemli farklılıklar saptanmıştır.

“İş-aile çatışması” düzeyi açısından yine 41-50 yaş grubu ve 51 ve üzeri yaş grubu ile diğer yaş grupları arasındaki farklılık istatistiki yönden önemlidir.

51 ve üzeri yaş grubu ile diğer yaş grupları arasında “iş-yaşam kalitesi düşüklüğü” düzeyi için

istatistiksel açıdan önemli farklılık bulunmaktadır.

“Yaşam tatmini düşüklüğü” düzeyi için 51 ve üzeri yaş grubu ile 21-30 yaş grubu ve 31-40 yaş grubu arasında istatistiksel yönden önemli farklılıklar saptanmıştır.

21-30 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu ve 51 ve üzeri yaş grupları ve 51 ve üzeri yaş grubu ile 21-30 yaş grubu ve 31-40 yaş gruplarının “örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü” düzeyleri arasında istatistiksel açıdan önemli farklılık bulunmaktadır.

“Rol çatışması” düzeyi için 21-30 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu ve 51 ve üzeri yaş grupları, 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu ve 51 ve üzeri yaş grupları, 41-50 yaş grubu ile 21-30 yaş grubu ve 31-40 yaş grupları ve 51 ve üzeri yaş grupları ile 21-30 yaş grubu ve 31-40 yaş grupları arasında istatistiksel açıdan önemli farklılıklar mevcuttur.

21-30 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu ve 51 ve üzeri yaş grupları, 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu ve 51 ve üzeri yaş grupları, 41-50 yaş grubu ile 21-30 yaş grubu ve 31-40 yaş grupları ve 51 ve üzeri yaş grubu ile 21-30 yaş grubu ve 31-40 yaş gruplarının “rol belirsizliği” düzeyleri istatistiksel yönden önemli derecede farklıdır.

21-30 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu ve 51 ve üzeri yaş grupları, 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu ve 51 ve üzeri yaş grupları, 41-50 yaş grubu ile 21-30 yaş grubu ve 31-40 yaş grupları ve 51 ve üzeri yaş grubu ile 21-30 yaş grubu ve 31-40 yaş grupları arasında “genel iş doyumu düşüklüğü” yönünden istatistiksel olarak önemli farklılıklar mevcuttur.

3.2.5. Cinsiyet gruplarına göre farklılaşma

Elde edilen t testi sonuçlarına göre orman işletme şeflerinin cinsiyet gruplarını oluşturan erkekler ve kadınlar arasında iş yükü, iş-yaşam kalitesi düşüklüğü ve örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü düzeyleri açısından istatistiksel olarak önemli bir fark bulunduğu ($p<0,050$), buna karşın diğer bağımlı değişkenleri oluşturan tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon düşüklüğü, iş-aile çatışması, yaşam tatmini düşüklüğü, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu düşüklüğüne ait düzeyler arasında istatistiksel önemde bir farklılığın bulunmadığı ($p>0,050$) saptanmıştır.

3.2.6. Medeni hal gruplarına göre farklılaşma

Medeni hal grupları açısından tükenmişlik, işe bağlı stres, iş-yaşam kalitesi düşüklüğü, yaşam tatmini düşüklüğü, örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu düşüklüğü düzeylerinde istatistiksel açıdan

önemli farklılıklar çıktığı ($p<0,050$), buna karşın iş yükü, motivasyon düşüklüğü ve iş-aile çatışması düzeylerinde ise istatistiksel yönden önemli farklılıklar bulunmadığı ($p>0,050$) anlaşılmıştır.

Tukey testi sonuçlarına göre bekarlar ile evliler ve boşanmışlar, evliler ile bekarlar ve evli ancak eşinden ayrı yaşayanlar, boşanmışlar ile bekarlar ve evli ancak eşinden ayrı yaşayanlar ve evli ancak eşinden ayrı yaşayanlar ile evliler ve boşanmışlar arasında “tükenmişlik” düzeyi için istatistiksel açıdan önemli farklılık bulunmaktadır.

“İşe bağlı stres” düzeyi için bekarlar ile evliler arasındaki farklılıklar istatistiksel yönden önemlidir.

Yine bekarlar ile evlilerin “iş-yaşam kalitesi düşüklüğü” düzeyleri istatistiksel bakımdan önemli derecede farklıdır.

Benzer şekilde “yaşam tatmini düşüklüğü” düzeyi için bekarlar ile evliler arasında istatistiksel önemde farklılık saptanmıştır.

Öte yandan evliler, bekarlar ve evli ancak eşinden ayrı yaşayanlar arasında “örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü” düzeyi açısından istatistiksel olarak önemli farklılıklar bulunmaktadır.

“Rol çatışması” düzeyleri incelendiğinde evliler ile evli ancak eşinden ayrı yaşayanlar arasında istatistiksel önemde farklılık saptanmıştır.

Evli ancak eşinden ayrı yaşayanlar ile bekarlar, evliler ve boşanmışlar arasında “rol belirsizliği” düzeyi açısından istatistiksel bakımdan önemli farklılık mevcuttur.

Buna karşın bekarlar ile evlilerin “genel iş doyumu düşüklüğü” düzeyleri arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak önemlidir.

3.2.7. Evliyse eşinin çalışma durumu gruplarına göre farklılaşma

Elde edilen sonuçlar, sadece “iş-aile çatışması” düzeyleri için evliyse eşinin çalışma durumu gruplarına göre istatistiksel olarak farklılık bulunduğu ($p<0,050$), buna karşın diğer bağımlı değişkenler (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon düşüklüğü, iş-yaşam kalitesi düşüklüğü, yaşam tatmini düşüklüğü, örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu düşüklüğü) için ise istatistiksel önemde bir farklılığın bulunmadığını ($p>0,050$) göstermiştir.

3.2.8. Çocuk sayısı gruplarına göre farklılaşma

Sonuçlara göre motivasyon düşüklüğü ve rol belirsizliği hariç ($p>0,050$), diğer tüm bağımlı değiş-

kenler (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi düşüklüğü, yaşam tatmini düşüklüğü, örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü, rol çatışması ve genel iş doyumu düşüklüğü) için orman işletme şeflerinin sahip oldukları çocuk sayısı grupları arasındaki farklılıklar istatistiksel yönden önemlidir ($p<0,050$).

Ardından uygulanan Tukey testi sonuçları; “iş yükü” düzeyi için çocuğu olmayanlar ile 2 çocuk sahibi olanlar arasında istatistiki açıdan önemli farklılıkların olduğunu göstermektedir.

“Tükenmişlik” düzeyi için yine çocuğu olmayanlar ile 2 çocuk sahibi olanlar arasında istatistiki açıdan önemli farklılıklar mevcuttur.

Benzer şekilde çocuğu olmayanlar ile 2 çocuk sahibi olanlar arasında “işe bağlı stres” düzeyi için istatistiksel açıdan önemli farklılık saptanmıştır.

Yine çocuğu olmayanlar ile 2 çocuk sahibi olanların “iş-aile çatışması” düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan önemli farklılık bulunmaktadır.

“İş-yaşam kalitesi düşüklüğü” düzeyi için çocuğu olmayanlar ile 1 çocuk sahibi olanlar arasında istatistiksel önemde bir farklılık mevcuttur.

Çocuğu olmayanlar ile 2 ve 1 çocuk sahibi olanlar ile 2 ve 3 çocuk sahipleri, 2 çocuk sahipleri ile çocuğu olmayan ve 1 çocuk sahipleri ve 3 çocuk sahipleri ile çocuğu olmayan ve 1 çocuk sahipleri arasında “yaşam tatmini düşüklüğü” düzeyleri arasında istatistiksel yönden önemli derecede farklılık tespit edilmiştir.

“Örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü” düzeyi açısından çocuğu olmayanlar ile 2 ve 3 çocuk sahibi olanlar, 2 çocuk sahipleri ile çocuğu olmayan ve 1 çocuk sahipleri ve 3 çocuk sahipleri ile çocuğu olmayan ve 1 çocuk sahipleri arasında istatistiksel açıdan önemli farklılık bulunmaktadır.

“Rol çatışması” için çocuğu olmayanlar ile 2 çocuk sahibi olanlar arasındaki farklılık istatistiksel yönden önemlidir.

“Genel iş doyumu düşüklüğü” düzeyleri incelendiğinde ise çocuğu olmayanlar ile 2 çocuk sahibi olanlar arasında istatistiksel önemde farklılık belirlenmiştir.

3.2.9. OGM’de toplam hizmet süresi gruplarına göre farklılaşma

Elde edilen sonuçlara göre, tüm bağımlı değişkenler için OGM’de toplam hizmet süresi grupları itibarıyla istatistiksel yönden önemli farklılıklar bulunmaktadır ($p<0,050$).

Tukey testi uygulandığında, 21-25 yıl OGM’de toplam hizmet süresine sahip olan orman işletme şefleri ile 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 26-30 yıl toplam hizmet süresine sahip olanlar arasında “iş yükü” düzeyi yönünden istatistiksel olarak önemli farklılıklar mevcuttur.

“Tükenmişlik” düzeyi açısından 21-25 yıl toplam hizmet süresine sahip olanlar ile 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl toplam hizmet süresine sahip olanlar arasında istatistiki yönden önemli farklılıklar belirlenmiştir.

1-5 yıl toplam hizmet süresine sahip olanlar ile 16-20 yıl, 21-25 yıl ve 26-30 yıl toplam hizmet süresine sahip olanların “işe bağlı stres” düzeyine göre istatistiksel açıdan önemli farklılıkları bulunmaktadır.

“Motivasyon düşüklüğü” düzeyi açısından 21-25 yıl toplam hizmet süresine sahip olanlar ile 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 26-30 yıl toplam hizmet süresine sahip olanlar arasındaki farklılıklar istatistiki yönden önemlidir.

“İş-aile çatışması” düzeyi için 1-5 yıl toplam hizmet süresine sahip olanlar ile 16-20 yıl, 21-25 yıl ve 26-30 yıl arasında, 6-10 yıl ile 16-20 yıl, 21-25 yıl ve 26-30 yıl arasında ve 21-25 yıl ile 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında istatistiksel yönden önemli farklılıklar tespit edilmiştir.

“İş-yaşam kalitesi düşüklüğü” düzeyleri incelendiğinde, 30 yıldan fazla toplam hizmet süresine sahip olanlar ile 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında istatistiksel önemde farklılığın mevcut olduğu saptanmıştır.

“Yaşam tatmini düşüklüğü” düzeyi için 1-5 yıl toplam hizmet süresine sahip olanlar ile 6-10 yıl ve 11-15 yıla sahip olanlar arasında istatistiksel yönden önemli farklılık bulunmaktadır.

1-5 yıl toplam hizmet süresine sahip olanlar ile 16-20 yıl, 21-25 yıl ve 30 yıldan fazlaya sahip olanlar ve 21-25 yıl toplam hizmet süresine sahip olanlar ile 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıla sahip olanlar arasında “örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü” düzeyi açısından önemli farklılık bulunmaktadır.

“Rol çatışması” düzeyi için 21-25 yıl toplam hizmet süresine sahip olanlar ile 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 26-30 yıla sahip olanlar arasında istatistiki açıdan önemli farklılıklar saptanmıştır.

21-25 yıl toplam hizmet süresine sahip olanlar ile 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 26-30 yıla sahip olanların “rol belirsizliği” düzeyleri arasında istatistiksel açıdan önemli farklılık bulunmaktadır.

Buna karşın yine 21-25 yıl toplam hizmet süresine sahip olanlar ile 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıla sahip olan orman işletme şeflerinin “*genel iş doyumu düşüklüğü*” düzeyleri istatistiksel bakımdan önemli derecede farklıdır.

3.2.10. Şu an çalışılan görevdeki süre gruplarına göre farklılaşma

Şu an çalışılan görevdeki süre gruplarına göre iş yükü, işe bağlı stres, motivasyon düşüklüğü, iş-aile çatışması, yaşam tatmini düşüklüğü, örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü ve genel iş doyumu düşüklüğü düzeylerinde istatistiksel olarak önemli farklılıklar bulunmaktadır ($p < 0,050$). Buna karşın tükenmişlik, iş-yaşam kalitesi düşüklüğü, rol çatışması ve rol belirsizliği düzeylerinde, şu an çalışılan görevdeki süren grupları açısından önemli farklılıklar bulunmamaktadır ($p > 0,050$).

Tukey testi sonuçları incelendiğinde, 1-3 yıl süre çalışan orman işletme şeflerinin 7-9 yıl ve 10 yıldan fazla çalışanlardan, 4-6 yıl süre çalışanların yine 7-9 yıl ve 10 yıldan fazla çalışanlardan, 7-9 yıl süre çalışanların 1-3 yıl ve 4-6 yıl çalışanlardan ve 10 yıldan fazla çalışanların ise yine 1-3 yıl ve 4-6 yıl çalışanlardan istatistiksel olarak önemli derecede farklı “*iş yükü*” düzeyine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

“*İşe bağlı stres*” düzeyi açısından 10 yıldan fazla süre çalışan orman işletme şefleri ile 1-3 yıl, 4-6 yıl ve 7-9 yıl çalışanlar arasında istatistiksel açıdan önemli farklılıklar saptanmıştır.

“*Motivasyon düşüklüğü*” düzeyi için 10 yıldan fazla süreyle çalışan orman işletme şefleri ile 1-3 yıl, 4-6 yıl ve 7-9 yıl süre çalışanlar arasında istatistiksel yönden önemli farklılıklar tespit edilmiştir.

10 yıldan fazla süreyle çalışan orman işletme şefleri ile 1-3 yıl ve 4-6 yıl süre çalışanların “*iş-aile çatışması*” düzeyine göre istatistiksel açıdan önemli farklılıkları mevcuttur.

“*Yaşam tatmini düşüklüğü*” düzeyleri ele alındığında, 7-9 yıl süre çalışan orman işletme şefleri ile 1-3 yıl ve 4-6 yıl çalışanlar arasında istatistiksel önemde farklılığın bulunduğu belirlenmiştir.

1-3 yıl süre çalışan orman işletme şefleri ile 7-9 yıl çalışanlar arasında “*örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü*” düzeyi yönünden istatistiksel olarak önemli farklılıklar bulunmaktadır.

Öte yandan “*genel iş doyumu düşüklüğü*” için 10 yıldan fazla süreyle çalışan orman işletme şefleri ile 1-3 yıl ve 4-6 yıl süre çalışanlar arasında istatistiksel yönden önemli farklılıklar dikkat çekmektedir.

3.2.11. Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu gruplarına göre farklılaşma

Elde edilen sonuçlar, şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğuna ilişkin gruplar yönünden iş-yaşam kalitesi düşüklüğü düzeyi ($p > 0,050$) hariç, diğerlerinin (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon düşüklüğü, iş-aile çatışması, yaşam tatmini düşüklüğü, örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu düşüklüğü) düzeylerinde istatistiksel olarak önemli farklılıkların bulunduğunu ($p < 0,050$) ortaya koymaktadır.

Tukey testi sonuçları incelendiğinde, şu an ikinci görev yerine sahip orman işletme şefleri ile üçüncü, dördüncü ve beşinci ve daha fazla görev yerine sahip olanlar arasında “*iş yükü*” düzeyleri yönünden istatistiksel olarak önemli farklılıklar bulunmaktadır.

“*Tükenmişlik*” düzeyi için ikinci görev yerine sahip olanlar ile üçüncü ve dördüncü görev yerine sahip olanlar arasında ve dördüncü görev yerine sahip olanlar ile birinci ve ikinci görev yerine sahip olanlar arasında istatistiksel önemde farklılık saptanmıştır.

“*İşe bağlı stres*” düzeyi için dördüncü görev yerine sahip olanlar ile birinci, ikinci ve beşinci ve daha fazla görev yerine sahip olanlar arasında istatistiksel bakımdan farklılık mevcuttur.

“*Motivasyon düşüklüğü*” düzeyi açısından yine dördüncü görev yerine sahip olanlar ile birinci, ikinci ve beşinci ve daha fazla görev yerine sahip olanlar arasında istatistiksel yönden önemli farklılıklar tespit edilmiştir.

“*İş-aile çatışması*” düzeyi incelendiğinde, birinci görev yerine sahip olanlar ile beşinci ve daha fazla görev yerine sahip olanlar arasında istatistiksel önemde farklılık görülmektedir.

“*Yaşam tatmini düşüklüğü*” düzeyi için dördüncü görev yerine sahip olanlar ile birinci, ikinci ve beşinci ve daha fazla görev yerine sahip olanlar arasında istatistiksel açıdan önemli farklılıklar bulunmaktadır.

“*Örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü*” düzeyi için birinci, ikinci, üçüncü ve beşinci ve daha fazla görev yerine sahip olanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılıklar mevcuttur.

Birinci görev yerine sahip olanlar ile üçüncü, dördüncü ve beşinci ve daha fazla görev yerine sahip olanlar arasında “*rol çatışması*” için istatistiksel açıdan önemli farklılık saptanmıştır.

“*Rol belirsizliği*” düzeyi için dördüncü görev yerine sahip olanlar ile birinci, ikinci ve üçüncü görev yerine sahip olanlar arasında istatistiksel önemde farklılık görülmektedir.

Buna karşın dördüncü görev yerine sahip olanlar ile birinci ve ikinci görev yerine sahip olanlar arasında “*genel iş doyumu düşüklüğü*” düzeyi için istatistiksel açıdan önemli farklılıklar bulunmaktadır.

3.2.12. Günlük ortalama çalışma saati gruplarına göre farklılaşma

Elde edilen sonuçlara göre, günlük ortalama çalışma saati gruplarına göre rol belirsizliği düzeyi ($p>0,050$) hariç, diğer bağımlı değişkenler (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon düşüklüğü, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi düşüklüğü, yaşam tatmini düşüklüğü, örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü, rol çatışması ve genel iş doyumu düşüklüğü) için istatistiksel olarak önemli farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Tukey testi sonuçları incelendiğinde, günlük ortalama 11-13 saat çalışanlar ile 8-10 saat ve 14-16 saat çalışanların “*iş yükü*” düzeyine göre istatistiksel açıdan önemli farklılıklara sahip oldukları belirlenmiştir.

“*Tükenmişlik*” düzeyi için günde ortalama 8-10 saat çalışanlar ile 11-13 saat çalışanlar ve 11-13 saat çalışanlar ile 8-10 saat çalışanlar arasında istatistiksel önemde farklılıklar bulunmaktadır.

“*İşe bağlı stres*” düzeyleri incelendiğinde, günde ortalama 8-10 saat çalışanlar ile 11-13 saat çalışanlar ve 11-13 saat çalışanlar ile 8-10 saat çalışanlar arasında istatistiksel önemde farklılığın bulunduğu anlaşılmaktadır.

“*Motivasyon düşüklüğü*” düzeyi açısından günde ortalama 8-10 saat çalışanlar ile 11-13 saat ve 14-16 saat çalışanlar arasında istatistiksel yönden önemli farklar saptanmıştır.

Günde ortalama 8-10 saat çalışanlar ile 11-13 saat çalışanlar arasında “*iş-aile çatışması*” düzeyi yönünden istatistiksel olarak önemli farklılıklar mevcuttur.

“*İş-yaşam kalitesi düşüklüğü*” düzeyi bakımından günde ortalama 11-13 saat çalışanlar ile 14-16 saat çalışanlar ve günde ortalama 14-16 saat çalışanlar ile 11-13 saat çalışanlar arasındaki farklılıklar istatistiksel yönden önemlidir.

Günde ortalama 11-13 saat çalışanlar ile 8-10 saat çalışanlar arasında “*yaşam tatmini düşüklüğü*” düzeyi için istatistiksel açıdan önemli farklılık bulunmaktadır.

“*Örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü*” düzeyi için günde ortalama 8-10 saat çalışanlar ile 11-13 saat çalışanlar arasında istatistiksel yönden önemli farklılıklar saptanmıştır.

Yine aynı şekilde günde ortalama 8-10 saat çalışanlar ile 11-13 saat çalışanların “*rol çatışması*” düzeyleri arasında istatistiksel açıdan önemli farklılık mevcuttur.

“*Genel iş doyumu düşüklüğü*” düzeyi için benzer şekilde günde ortalama 8-10 saat çalışanlar ile 11-13 saat çalışanlar arasında istatistiksel açıdan önemli bir fark bulunmaktadır.

3.2.13. Vekalet edilen görev gruplarına göre farklılaşma

Varyans analizi sonuçlarına göre iş yükü, iş-aile çatışması, yaşam tatmini düşüklüğü, rol çatışması ve genel iş doyumu düşüklüğü düzeylerinin, vekalet edilen görev gruplarına göre istatistiksel bakımdan farklı olduğu ($p<0,050$), buna karşın diğer bağımlı değişkenlere (tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon düşüklüğü, iş-yaşam kalitesi düşüklüğü, örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü ve rol belirsizliği) ait düzeylerin vekalet edilen görev grupları itibarıyla istatistiksel yönden önemli farklılıklar içermediği ($p>0,050$) belirlenmiştir.

3.3. Orman işletme şeflerinin bağımlı değişken düzeyleri arasındaki iki değişkenli ilişkiler

Orman işletme şeflerinin iş yükü düzeyleri ile tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon düşüklüğü, iş-yaşam kalitesi düşüklüğü, yaşam tatmini düşüklüğü, örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü, rol belirsizliği ve genel iş doyumu düşüklüğü düzeyleri arasında pozitif yönlü, düşük derecede istatistiksel olarak önemli ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Buna karşın iş yükü düzeyleri ile iş-aile çatışması ve rol çatışması düzeyleri arasındaki ilişkiler de yine pozitif yönlü, ancak orta derecede istatistiksel açıdan önem taşımaktadır. Buna göre orman işletme şeflerinin iş yükü düzeyleri arttıkça, yukarıda belirtilen diğer bağımlı değişkenlerin düzeyleri de artmaktadır (Tablo 5).

3.4. Orman işletme şeflerinin iş yükü düzeyleri üzerine diğer bağımlı değişkenlerin etkileri

Regresyon analizi sonuçlarına göre orman işletme şeflerinin tükenmişlik, motivasyon düşüklüğü, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi düşüklüğü ve rol çatışması düzeyleri; iş yükü düzeyleri üzerine pozitif yönde ve istatistiksel yönden önemli etkiler yapmaktadır. Buna karşın işe bağlı stres, yaşam tatmini düşüklüğü, örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü, rol belirsizliği ve genel iş doyumu düşü-

lg düzeyleri ise iŖ yükü düzeylerine olumlu veya olumsuz bir etki yapmamaktadır. Buna göre orman iŖletme Ŗeflerinin tkenmiŖlik, motivasyon dŖk-

lg, iŖ-aile çatıŖması, iŖ-yaŖam kalitesi dŖklg ve rol çatıŖması düzeyleri arttıka, iŖ yükü düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 5: Orman iŖletme Ŗeflerinin bağımlı deęiŖkenleri arasındaki korelasyon analizi
Table 5: Correlation analysis among dependent variables of forest rangers

		İŖ Yükü	TkenmiŖlik	İŖe Bağıl Stres	Motivasyon DŖklg	İŖ-Aile ÇatıŖması	İŖ-YaŖam Kalitesi DŖklg	YaŖam Tatmini DŖklg	rgte ve Mesleğe Bağıllık DŖklg	Rol ÇatıŖması	Rol Belirsizliği
TkenmiŖlik	r	0,242									
	p	0,000									
İŖe Bağıl Stres	r	0,249	0,335								
	p	0,000	0,000								
Motivasyon DŖklg	r	0,256	0,131	0,261							
	p	0,000	0,000	0,000							
İŖ-Aile ÇatıŖması	r	0,309	0,270	0,262	0,232						
	p	0,000	0,000	0,000	0,000						
İŖ-YaŖam Kalitesi DŖklg	r	0,189	0,278	0,064	0,099	0,330					
	p	0,000	0,000	0,042	0,002	0,000					
YaŖam Tatmini DŖklg	r	0,266	0,213	0,230	0,193	0,312	0,282				
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000				
Örgüte ve Mesleğe Bağıllık DŖklg	r	0,132	0,282	0,137	0,130	0,221	0,218	0,330			
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000			
Rol ÇatıŖması	r	0,381	0,219	0,169	0,308	0,327	0,198	0,353	0,302		
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
Rol Belirsizliği	r	0,293	0,266	0,239	0,151	0,229	0,244	0,327	0,321	0,425	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Genel İŖ Doyumu DŖklg	r	0,202	0,293	0,293	0,250	0,283	0,289	0,331	0,182	0,261	0,295
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

4. TartıŖma ve Sonuç

Bu araŖtırma gstermiŖtir ki; orman iŖletme Ŗefleri genel olarak aŖırı resmi yazıŖma ve bürokrasi yoğunluğundan, olduğa büyük gerilim altında alıŖmaktan, ödül-teŖvik ve primli cretlendirme düzeninin olmamasından, mesai bitse de iŖleri unutamadan eve taŖımaktan, iŖ yoğunluğu nedeniyle yıllık tatil ve izin haklarının tamamını kullanamamaktan, alıŖmaları karŖılıęı kazandıkları maaŖ ve diğer özlük haklarını tatmin edici bulmamaktan, aynı anda birden fazla üst yönetime karŖı sorumlu olmaktan, görev dağılımındaki adaletsizlikten ve

zamanlarının çoğunu iŖlerinde geçirmekten Ŗikayet etmektedir.

Orman iŖletme Ŗeflerine yıpranma payları, yapılan iŖlerin zorluğu dikkate alınarak, maaŖa ve erken emekliliğe yansıtılmalıdır. Ayrıca gelirlerinin güncel ve ekonomik geliŖmelere uygun olarak düzenlenmesi sağlanmalıdır. Nitekim Toksoy ve ark. (2012)'de araŖtırmaya katılan orman mühendislerinin %56,8'inin yaptıkları hizmet ile aldıkları ücret arasında bir dengesizlik olduğu ifade edilmektedir. Alkan ve Türker (2016) orman mühendislerinin yaptıkları iŖle aldıkları maaŖ arasında bir denge-

sizlik olduğunu belirtmiştir. Korkmaz ve Baykal (2018)'e göre kadın orman mühendisleri aldıkları ücretin, yapılan işin karşılığı olmadığını yani yetersiz olduğunu düşünmektedir. Ücretlerin yetersizliği ve iş yükünün fazlalığı bir diğer araştırmada da belirlenmiş durumdadır (Akyüz ve ark., 2011).

Kıdemli orman işletme şeflerinin bilgi ve tecrübelerinden yararlanılabilecek bir yapı kurularak, görüş ve düşüncelerinin değerlendirilmesi ve kurumsal bir platformda kendilerini ifade etmeleri sağlanmalıdır.

Orman işletme şeflerinin OGM'nin misyon ve vizyonu paralelinde hareket edip etmedikleri denetçi birimlerce öncelikle dikkate alınmalı ve etkili bir performans değerlendirme sistemi kurulmalıdır. Ardından performansa dayalı ücret sistemi uygulamasına geçilmelidir.

Ormancılık Teşkilatında olması gereken, orman işletme şeflerinin sağlıklı ve güvenli bir çevrede, yöneticileri ile iyi ilişkiler içinde, iş arkadaşlarının birbirine destek olduğu, yapılan işin yetenek ve bilgilerine uygun olduğu, iş doyumunun sağlandığı, gelişme ve yükselme olanaklarının eşit olarak verildiği bir çalışma ortamının sağlanmasıdır.

Orman işletme şeflerinin kişisel faktörleriyle birlikte özellikle çalışma ortam ve koşullarından kaynaklanan tükenmişlik faktörleri üzerinde dikkatle durulmalıdır. Çalışma ortamı ile ilgili yapılacak düzenlemelerin, orman işletme şeflerinin tükenmişliğini azaltmada etkili olacaktır. Örneğin aşırı iş yükü, yetki ve sorumluluk arasındaki dengesizlik, çalışanlar arasındaki ilişkilerin niteliği gibi konular üzerinde dikkatle durulmalıdır. Özellikle genç orman işletme şeflerinin tükenmişlikle mücadele edebilmesinde, deneyimli çalışanların yol gösterici ve destekleyici olmaları uygun olacaktır.

Bağımlı değişken düzeyleri genç yaştaki orman işletme şeflerinde yüksek olup, yaş ilerledikçe bu değişken düzeylerinin düştüğü belirlenmiştir. Hizmet süresi az olan genç yaştaki orman işletme şeflerinin bağımlı değişken düzeylerinin düşürülmesi için, bu yaş grubunun desteklenmesi ve çalışmalarında yol gösterilmesi faydalı olacaktır. Bu kapsamda orman işletme şeflerinde branşlaşmaya gidilmesi önemli olabilecektir. Bunun için orman işletme şeflerinin farklı çalışma alanlarına (silvikültür, koruma, orman zararlılarıyla mücadele vb.) yönlendirilerek bu konularda hizmet içi eğitimler almaları sağlanması ve aldıkları eğitim konusunda Orman İşletme Müdürlüklerinde görevlendirilmeleri düşünülebilir.

Orman işletme şeflerine yönelik rol çatışmasını

önleyici uygulamaların yapılması, bu doğrultuda görev, yetki ve sorumluluklarının açıkça tanımlanması uygun olacaktır. Ayrıca orman işletme müdürlüklerindeki bazı sorunların, çalışanların rollerini ve görevlerini algılama konusundaki karışıklardan kaynaklandığından, müdürlükteki her çalışan grubunun açık ve net bir şekilde rol ve görev tanımları yapılmalıdır.

Orman işletme müdürlüklerinde ekip çalışmasına gereken önem verilmeli, orman işletme şeflerinin çalışma alanları ile ilgili gelişmelerden ve değişikliklerden haberdar olmalarına olanak verilmeli, tartışma olanağı oluşturulmalı ve kurum içi iletişim kanalları sürekli açık olmalıdır. Orman kaynakları yöneticilerinin çağdaş yönetim bilimi ilkeleri doğrultusunda hareket etmeleri sağlanmalıdır. Bu kapsamda örneğin çalışanların iş doyumunu arttırmak için, çalışanların yönetime katılım düzeyleri arttırılmalıdır. Ayrıca yapılan işin takdir edilmesi bağlamında ödül-teşvik sisteminin geliştirilmesi iş doyumunu arttırabilecektir (Korkmaz ve Baykal, 2018).

Orman işletme şeflerini doğrudan ilgilendiren bu araştırmanın bağımlı değişkenleri (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumunu) sürekli izlenmeli, elde edilecek sonuçlara göre önlemler alınmalı ve düzenlemeler yapılmalıdır. Orman işletme şeflerinin bu değişkenlere göre durumlarının değerlendirilmesi yanında, değerlendirme sonuçlarının da kendilerine iletilmesi sağlanmalıdır. Böylesi bir geri bildirim sonucunda orman işletme şeflerinin kendi durumlarından haberdar olmaları sağlanmış olacaktır.

Orman bölge müdürlüklerindeki personel şubelerinin insan kaynakları birimine dönüştürülmesi faydalı olacaktır. Bu kapsamda bu şubelerin sadece personelin terfi, atama, özlük hakları gibi işlerle uğraşmayıp, bu araştırmada örneklendiği üzere personele yönelik değerlendirmeler, iletişim ve geri bildirim mekanizmalarına duyulan ihtiyacı karşılayacak çalışmaları yapabilecek nitelikte olması gerekmektedir. Orman işletme şeflerinin bu araştırmada incelenen bağımlı değişken düzeylerini yönetebilmek için kişisel çaba göstermelerinin gerekliliği tartışılmaz olmakla birlikte, üst yönetimin de bu değişken düzeylerini yönetme amacı güden programlar geliştirmelerinin gerekliliği göz ardı edilmemelidir. Bu kapsamda özellikle personel yani insan kaynakları biriminin orman işletme şeflerine ait bu değişken düzeylerini yönetebilmeleri, bunun için de bu araştırmada örneklendiği üzere değişkenlere yönelik mevcut durum tespiti yapmaları ve buna göre olumsuz etkileri ortadan

kaldırarak önlemler almaları faydalı olacaktır.

Alkan (2018) tarafından yapılan çalışmada araştırmaya katılan orman mühendislerinin %67'sinin iş yükünü fazla bulduğu belirtilmektedir. Alkan ve Türker (2016)'da ise iş yükü fazlalığının orman mühendisleri için önemli stres kaynaklarından biri olduğu ifade edilmektedir. Orman işletme şeflerine stresle mücadele eğitimleri, danışmanlık, sosyal aktiviteler veya koçluk hizmetleri verilebilir. Zira strese neden olabilecek çeşitli faktörler (görev ve rol talepleri, örgütsel yapı gibi), üst yönetim tarafından kontrol edilebilmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre genç orman işletme şeflerinin işe bağlı stresten olumsuz etkilendikleri ortaya çıkmıştır. Bu nedenle orman mühendisi yetiştiren orman fakültelerinde veya hizmet içi eğitimlerle stresle başa çıkma programlarının uygulanması faydalı olacaktır.

Orman işletme şeflerinin en çok iş yükü, iş-aile çatışması, motivasyon, rol çatışması ve rol belirsizliği boyutlarında sorunlar yaşadıkları belirlenmiştir. Bu nedenle orman işletme şeflerinin iş yüklerini ve diğer boyutları hafifletici tedbirlerin alınması, bu konulardaki sorunlarını azaltacaktır.

İşlerin yapılmasında yaşanan zaman sıkıntısı, yıllık izinlerin tam ve zamanında kullanılamaması işteki sıkıntının aileye yansımaları ve çalışanların ailesine yeterince zaman ayıramamasına neden olmaktadır (Alkan ve Türker, 2016). Üst yönetim, orman işletme şeflerinin işe yönelik tutum ve davranışlarını etkilemek için sadece iş yeri sınırlarını kapsayan iyileştirmelerle yetinmemeli, aynı zamanda aile yaşamlarının iyileştirilmesine yönelik olarak da uygulamalar geliştirmelidir.

Bu çalışmadan elde edilen bulgulara rağmen, çalışmanın kısıtlamalarını ve ilave araştırmalara yönelik ihtiyaçları da belirtmek gereklidir. Nitekim bu araştırma Batı Akdeniz Ormanlık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü sınırlarını kapsayan Antalya ve Isparta OBM'lerinin tüm Orman İşletme Müdürlüklerinde ve Muğla (Köyceğiz, Dalaman, Fethiye ve Seydikemer) ile Denizli (Tavas, Eskere, Acıpayam ve Çameli) OBM'lerinin dörder Orman İşletme Müdürlüğünde Kasım-Aralık 2015 ile Nisan 2016 ve Ekim 2016 tarihleri itibarıyla görev yapan ve ulaşılabilen orman işletme şefleri ile sınırlıdır. Bir başka ifadeyle bu araştırma, ülkemizin sadece Batı Akdeniz Bölgesinde yürütülmüş olup, bu bölgede görevli orman işletme şeflerinin görüş ve cevaplarına dayalı bir çalışmadır. Gelecekte yapılacak araştırmaların, ülkemizin tüm coğrafik bölgelerinden farklı OBM'ler seçilerek ve bunlar arasında karşılaştırmalı şekilde yapılması uygun olacaktır.

Öte yandan çalışmanın bir diğer kısıtı ise hedef kitle olarak orman işletme şeflerinin seçilmiş olmasıdır. Orman işletme müdürlükleri emrinde orman mühendisleri yanında farklı meslek disiplininden çalışanlar da bulunmasına rağmen, bu çalışma kapsamında sadece orman işletme şefleri ile yetinilmiştir.

Teşekkür

Bu makale, 2014-2017 yıllarında T.C. Orman ve Su İşleri Bakanlığı, Batı Akdeniz Ormanlık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğünce aynı başlıkla gerçekleştirilen araştırma sonucunda hazırlanan ve OGM Araştırma İhtisas Grupları Toplantısında yayınlanması yönünde karar verilen 19.7712/2014-2017 nolu Araştırma Projesi Sonuç Raporunun bir bölümünün özetidir.

Kaynaklar

Akyüz, K., Koçak, S., Balaban, Y., Yıldırım, İ., Gedik, T., 2011. Çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü örneği). *SDÜ Orman Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 20-26.

Alkan, H., 2018. Örgütsel bağlılık, sinizm, yabancılaşma ve ormancılık örgütleri. *Turkish Journal of Forestry*, 19 (3), 265-274.

Alkan, H., Türker, U., 2016. Örgütsel stres ve yönetimi: Orman işletmeleri örneği. *Türkiye Ormanlık Dergisi*, 17 (2), 107-117.

Atmış, E., 2001: Taşrada Mühendisin Çılgılığı Duyulmaz. *Orman Mühendisliği Dergisi*, Sayı: 3, Sayfa: 27-30, Ankara.

Daşdemir, İ., 1996: Orman İşletmelerinin Başarı Düzeylerinin Belirlenmesi (Kuzeydoğu Anadolu ve Doğu Karadeniz Bölgesi Örneği). Orman Bakanlığı, Doğu Anadolu Ormanlık Araştırma Müdürlüğü, Teknik Bülten Yayın No: 1, ISSN 1300-9478, 162 sayfa, Erzurum.

Daşdemir, İ., 1998: Devlet Orman İşletmelerinin Yönetimsel ve Örgütsel Boyutlarının Belirlenmesi. Orman Bakanlığı, Doğu Anadolu Ormanlık Araştırma Müdürlüğü, Teknik Rapor Yayın No:3, ISSN 1300-9486, 70 sayfa, Erzurum.

Daşdemir, İ., 2019: Bilimsel Araştırma Yöntemleri (2. Basım). Nobel Akademik Yayıncılık ve Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Yayın No: 1536, ISBN 978-605-320-442-8, 210 s., Ankara.

Geray, U., 2001: Ormanlık Kurumları (2. Yazım). İ.Ü. Orman Fakültesi, Ormanlık Ekonomisi Anabilim Dalı, 77 sayfa, İstanbul.

Kalıpsız, A., 1963: Ormanlıkta Teşkilat Problemleri. *İÜ Orman Fakültesi Dergisi*, Seri: B, Cilt: XIII, Sayı: 1, Sayfa: 65-77, İstanbul.

Kalıpsız, A., 1964: Devlet Orman İşletmelerimizde Saha Büyüklüğü ve İş Organizasyon Problemleri. *İÜ Orman Fakültesi Dergisi*, Seri: B, Cilt: XIV, Sayı: 2, Sayfa: 91-

105, İstanbul.

Kalıpsız, A., 1988: İstatistik Yöntemler. İÜ Orman Fakültesi Yayın No: 3522/394, İstanbul, 558 s.

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.

Özdamar, K., 2009: Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1. Yenilenmiş 7. Baskı, Kaan Kitabevi, 609 sayfa, Eskişehir.

Özkan, L., 2008: Artvin İli Ormancılık Örgütünde Çalışan Teknik Elemanların Zaman Yönetimi Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Mühendisliği Anabilim Dalı, 83 sayfa, Kars.

Şafak, İ., 2008: Ege Bölgesi Orman Mühendislerinin Profili. *Orman Mühendisliği Dergisi*, Yıl: 45, Sayı: 10-11-12, Sayfa: 22-26, Ankara.

Şafak, İ., Göksu, E., Gültekin, G., Arslan, A., Cabaroğlu, T., 2015: Denizli Orman İşletme Müdürlüğü İş Analizi. Ege Ormancılık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü, Proje Sonuç Raporu, 152 sayfa, İzmir.

Şafak, İ., Göksu, E., 2016: Türkiye’de Orman İşletmelerinde İş Çeşitlerinin Belirlenmesi: Denizli Orman İşletmesi Örneği. *Ormancılık Araştırma Dergisi*, Cilt: 1,

Sayı: 4A, Sayfa: 114-125, Ankara.

TODAİE, 2002: T.C. Orman Genel Müdürlüğü Yeniden Yapılanma ve Norm Kadro Projesi (Cilt: 3, Önerilen Yapı, Son Rapor, Merkez ve Taşra Teşkilatı). Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, 122 sayfa, Ankara.

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.

Türkmen, H., 1972: Orman Bölge Şefliklerinin Reorganizasyonu ve Bir Anketin Düşündürdükleri. *Orman ve Av Dergisi*, Cilt: 45, Sayı: 6, Sayfa: 17-20, Ankara.

Yılmaz, E., Daşdemir, İ., Karabulut, S., Koçak, Z., Polat, O., 2009: Orman Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Faktörler: Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve Buna Bağlı Orman İşletme Müdürlükleri Örneği. T.C. Çevre ve Orman Bakanlığı, Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü, Çevre ve Orman Bakanlığı Yayın No: 387, DOA Yayın No: 52, Teknik Bülten No: 30, 65 sayfa, Tarsus.

Yurdakul, S., 2003: Ormancılıkta Personel Yönetimi Sorunları ve Sonuçları (Örnek Olaylarla İrdeleme). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Mühendisliği Anabilim Dalı, Ormancılık Politikası ve Yönetim Programı, 109 sayfa, İstanbul.

Ek-1: İş yükü ölçeği ve sonuçları

Appendix: Workload scale and its results

	İFADELER	Ort. Puan	Standart Sapma
İŞ YÜKÜ	Sizden beklenen çalışma temposunun çok hızlı olması	4,17	0,952
	Normalden daha fazla çalışmanız gereken zamanlar	4,11	0,919
	Birden fazla işi aynı anda yapma zorunluluğu	4,29	0,927
	İşi tamamlamak için sürenin yetmemesi (7/24 saat çalışma)	4,06	1,118
	Önemli işler yapma zorunluluğu	4,03	0,951
	Yapılacak iş miktarı arttığı için, gerekli özeni göstermeden iş yapma zorunluluğu	3,88	1,193
	Kaldıramayacağınızdan daha fazla iş nedeniyle kendinizi fazlasıyla yormanız	4,12	1,110
	Mesai arkadaşlarınız işlerini bitirdiklerinde bile, hala işe devam etmeniz	3,68	1,181
	Çalışırken kendinizi, belirlediğiniz bitirme zamanının baskısı altında bulma	3,70	1,150
	Gün içerisinde basit şeyler için bile zaman bulamama	3,83	1,045
	Bir günde çok sayıda imza atma	4,34	0,953
	Elektronik Bilgi Yönetim Sisteminin (EBYS) iş yükünüzü arttırması	3,91	1,222
	Aşırı resmi yazışma ve bürokrasi yoğunluğu	4,38	0,942
	İşinizde sizden talep edilenlerin, kapasitenizin çok üzerinde olduğunu düşünmeniz	3,32	1,278
	Zamanınızı uygun şekilde planlamada zorluk çekmeniz	3,61	1,156
	İstenmeyen ve iş sonrası toplantılara/iş yemeklerine gitme zorunluluğunuz	3,02	1,414
	Hiçbir işe yetişememe veya tam yapamama hissi	3,27	1,383

İFADELER		Ort. Puan	Standart Sapma	
TÜKENMİŞLİK	Orman işletme şeffiği görevinden bıktığınızı hissetmeniz	3,55	1,332	
	Sabahları işe gitmek istememeniz	2,76	1,383	
	Yapılan işlerin aşırı monoton olması	2,69	1,324	
	İşyerinde kendinizi hasta gibi hissetmeniz	2,47	1,187	
	Yaptığınız işe konsantre olmada güçlük çekmeniz	2,75	1,278	
	Mesai saatlerinin bir türlü bitmek bilmemesi	1,94	1,210	
	Üst yöneticilerden ve mesai arkadaşlarınızdan uzaklaşma veya bunlarla sorunlar yaşama	2,42	1,405	
	İşiniz gereği hizmet verdiğiniz ve işlerini yürüttüğünüz insanlarla (muhtar, köylüler vb.) sorunlar yaşama	2,29	1,298	
	İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissetmeniz	3,18	1,359	
İŞE BAĞLI STRES	İş konusundaki endişeleriniz yüzünden, uykusuzluk sorunu yaşamanız	3,36	1,355	
	Karar vermede güçlük çekmeniz	2,61	1,209	
	Sorunlarla başa çıkamadığınızı düşünmeniz	2,49	1,201	
	Günlük işlerden zevk alamama	2,89	1,299	
	Kendinize olan güveninizin azalması	2,23	1,292	
	Oldukça büyük gerilim altında çalışmanız	3,57	1,355	
	İşinizden dolayı kendinizi sinirli hissetmeniz	3,56	1,307	
	İşletmedeki toplantılar öncesi kendinizi gergin hissetmeniz	2,94	1,373	
	İşyerinde sıkça yapılan denetimler ve cezalandırılma korkusunun, iş stresinizi artırması	3,16	1,482	
	İşinizden dolayı ruhsal bir rahatsızlık yaşamanız veya iş yoğunluğundan dolayı herhangi bir ilaç kullanmanız	2,05	1,374	
	MOTİVASYON	İşinizi yürütürken bilgi ve deneyim eksikliği yaşamanız	2,32	1,147
İşinizi yürütürken siyasetçi baskısı yaşamanız		3,09	1,417	
İşinizi yürütürken üst yönetici baskısı yaşamanız		3,23	1,352	
İşinizi yürütürken motivasyon eksikliği hissetmeniz		3,17	1,357	
Atama ve yükseltmelerde yanlış tutumlar izlenmesi		4,04	1,336	
Orman Teşkilatındaki aşırı merkezîyetçi yapının hâkimiyeti		3,91	1,266	
İşinize yönelik başarı ve performans kriterlerinde belirsizlik		4,02	1,182	
Performans değerlendirmede ve yönetimde adaletsizlik		4,20	1,180	
Yapılan işlerde uzmanlık ve işbölümüne önem verilmemesi		4,34	1,056	
Aldığımız kararlarda yeterli bir özerklik verilmemesi		3,54	1,167	
Başarı ölçümlemesinin yapılmaması		4,14	1,067	
Ödül-teşvik ve primli ücretlendirme düzeninin olmaması		4,37	1,082	
Demokratik olmayan bir tutumla, işletmede alınan kararlara katılamama		3,03	1,419	
İstem dışı tayinlere maruz kalma		3,06	1,607	
Yapılan işlerde şikâyet edilme korkusu		3,12	1,440	
Hak ettiğinizi düşündüğünüz ilgi, saygı ve takdiri görememek		3,64	1,264	
Bilgi eksikliklerinizi giderici hizmet içi eğitimlerin yeterince düzenlenmemesi		3,08	1,418	
İşinizin teknik ve bilimsel işlerden ziyade, idari işlerden oluşması		4,06	1,204	
İŞ – AİLE ÇATIŞMASI		İşiniz ile özel yaşantınız arasında bir denge kuramama	3,63	1,214
		Mesai bitse de, işleri zihnen eve taşıma ve işleri unutamama	4,17	1,183
	İşinizden kaynaklanan gerginliklerin özel yaşamınızı olumsuz yönde etkilemesi	3,98	1,269	
	İşinizin, kişisel ve ailevi yaşamınızı daha da zorlaştırması	3,86	1,302	
	İşten eve o kadar yorgun gelmenizden dolayı, evde yapmak istediklerinizi yapamama	3,98	1,188	
	İşi zamanında bitirmek için, eve iş götürmeniz	3,38	1,362	
Evde işle ilgili konuların konuşulması	3,17	1,453		

İFADELER		Ort. Puan	Standart Sapma
İŞ-YAŞAM KALİTESİ	İşinizin, bilgi-beceri ve yeteneklerinizi tam olarak kullanma imkânı vermemesi	3,17	1,233
	Çalışma ortamınız yüzünden sağlığınızın bozulabileceği hissine kapılmanız	3,27	1,394
	İşinizden dolayı fiziksel bir rahatsızlık yaşamanız	2,54	1,362
	İş yoğunluğundan yıllık tatil ve izin haklarınızın tamamının kullanılamaması	3,89	1,432
	İş yerindeki dedikodu yoğunluğu	3,43	1,546
	Diğer işletme şefleriyle aşırı rekabet yaşanması	1,65	1,046
	Diğer işletme şefleriyle anlaşmazlıklar, uyuşmazlıklar ve çatışmalar yaşanması	1,61	0,961
	İşletmede sıcak ve güler yüzlü bir ortamın olmaması	2,52	1,452
YAŞAM TATMİNİ	Amaçlarınızı, ideallerinizi ve olmak istediklerinizi dikkate aldığınızda, yaşamınızı tatmin edici bulmama	3,31	1,326
	Çalışmalarınız karşılığında kazandığınız maaş ve diğer özlük haklarınızı tatmin edici bulmama	4,01	1,269
	Başarılarınızı, akrabalarınızın başarıları ile karşılaştırdığınızda tatmin olmama	2,59	1,545
	Yapabileceklerinize ilişkin tahminlerinizle yapabildiklerinizi karşılaştırdığınızda tatmin olmama	3,09	1,394
ÖRGÜTE VE MESLEĞE BAĞLILIK	Daha iyi bir iş bulabilirseniz, memuriyetten ayrılabilme düşünceniz	3,36	1,592
	Orman işletme şefliğinden, başka bir göreve geçmek düşünceniz	4,04	1,275
	Bulduğunuz işletmede kendinizi “kurumun-ailenin bir parçası” olarak hissetmeme	2,91	1,354
	İşinizi diğer işlerle karşılaştırdığınızda önemsiz bulma	1,77	1,114
	Orman mühendisliği mesleğine girdiğiniz için pişmanlık hissi duymanız	2,47	1,516
	Orman mühendisi olduğunuz için gurur duymamanız	2,38	1,408
	Orman mühendisi mesleği ile kendinizi özdeşleştirmemeniz	2,19	1,308
	İşinizi yeniden seçmek durumunda kalsaydınız, İşletme Şefi olmayı düşünmemeniz	3,22	1,680
Çocuğunuzun orman mühendisi olmasını istememe düşünceniz	3,61	1,663	
ROL ÇATIŞMASI	Birbiriyle çelişen işleri, aynı zamanda yapmanız	3,61	1,260
	Aynı anda birden fazla üst yönetime karşı sorumlu olma	4,08	1,206
	Görevinizi yapmak için bazı karar ve kurallara ters hareket etme zorunda kalma	3,54	1,284
	Bir üst yönetim tarafından kabul edilirken, diğerlerinin kabul edemeyeceği görevler yapmanız	3,05	1,356
	Göreviniz açısından gereksiz olarak düşündüğünüz işlerle uğraşma	3,96	1,123
	Bir işi istediğinizden çok farklı şekilde yapma zorunluluğu	3,45	1,245
	OGM hedefleriyle kişisel hedeflerinizin uyumsuzluğu	3,18	1,244
	Yapmak istemediğiniz bir işi yapmak zorunda kalmanız	3,32	1,214
ROL BELİRSİZ- LİĞİ	Görev dağılımında adaletsizlik	4,35	1,703
	Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açık olmaması	3,76	1,288
	İki veya daha fazla üst yönetimden, birbiriyle çelişen emirler almanız	3,06	1,438
	İşletme müdürünün sizin yetki ve sorumluluklarınız hakkında tam olarak ne düşündüklerini bilememeniz	2,89	1,335
	İşletme müdürlüğündeki diğer çalışanların sizden tam olarak ne beklediklerini bilememeniz	2,43	1,185
	Yaptığınız iş ve görev için açıkça belirlenmiş amaç ve hedeflerin olmaması	3,05	1,396
GENEL İŞ DOYUMU	Genel olarak düşündüğünüzde, işinizi sevmediğiniz kanısına varmanız	2,71	1,420
	İşinizin, çalışma hayatından beklentilerinizi tümüyle karşılamadığını düşünmeniz	3,09	1,273
	Genel olarak düşündüğünüzde, bu İşletme Müdürlüğünde çalışmaktan memnun olmama	2,57	1,504
	Zamanınızın çoğunu işinizde geçirmekten hoşlanmama	3,36	1,394
	İşletme müdürlüğünde çalışanların önemsenmemesi ve onlara değer verilmemesi	2,94	1,402
	Kurum içi çalışanlarla yöneticiler arasında iyi bir iletişim ortamı olmaması	2,99	1,456
	Kurumda sağlanan olanakların (yemek, lojman, sosyal tesis vb.) yetersizliği	2,83	1,557
	Kurumdaki çalışma koşullarının (temizlik, ısınma, araç-gereç vb.) yetersizliği	2,47	1,379
	Üst yöneticilerden yardım ve destek alamama	2,69	1,384