



T.C.

BARTIN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ORMAN MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ZONGULDAK ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ İŞ
DOYUM ANALİZİ

HAZIRLAYAN
AYŞEGÜL AĞDAŞ OKUL

DANIŞMAN
PROF. DR. İSMET DAŞDEMİR

BARTIN-2019



T.C.

**BARTIN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ORMAN MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**

**ZONGULDAK ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUM
ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Ayşegül AĞDAŞ OKUL

JÜRİ ÜYELERİ

- | | | |
|----------|----------------------------|----------------------------------|
| Danışman | : Prof. Dr. İsmet DAŞDEMİR | - Bartın Üniversitesi |
| Üye | : Prof. Dr. Sezgin ÖZDEN | - Çankırı Karatekin Üniversitesi |
| Üye | : Doç. Dr. Ersin GÜNGÖR | - Bartın Üniversitesi |

BARTIN-2019

KABUL VE ONAY

Ayşegül AĞDAŞ OKUL tarafından hazırlanan “ZONGULDAK ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUM ANALİZİ” başlıklı bu çalışma, 11.06.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. İsmet DAŞDEMİR (Danışman)

Üye : Prof. Dr. Sezgin ÖZDEN

Üye : Doç. Dr. Ersin GÜNGÖR

Bu tezin kabulü Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../2019 tarih ve 20...../.....-..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. H. Selma ÇELİKAY
Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYANNAME

Bartın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Prof. Dr. İsmet DAŞDEMİR'in danışmanlığında hazırlamış olduğum "ZONGULDAK ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUM ANALİZİ" başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

11.06.2019

Ayşegül AĞDAŞ OKUL

ÖNSÖZ

Özel ve kamu kurumlarında çalışanların performanslarını artırmaya yönelik iş doyum analizlerine önem vermeleri ve bu hususta sürekli çalışmalar yapılması, buna karşın Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğünde böyle bir çalışmanın yapılmamış olması konu seçiminde etkili olmuştur.

Yüksek lisans süresince tez danışmanlığımı yapan, tez konusunun seçiminden sonuçlandırılmasına kadar katkı ve emeklerini hiçbir zaman esirgemeyen değerli hocam Sayın Prof. Dr. İsmet DAŞDEMİR' e en içten saygılarımla teşekkür ederim.

Tez çalışmasında uygulanan anket formunun Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlere ulaştırılmasında katkısı olan Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğünün önceki Bölge Müdürü Sayın Ahmet Sırrı BEŞEL'e, anket çalışmasına katılarak bu tez çalışmasının yürütülmesine vesile olan 348 çalışana, ayrıca bazı orman işletmelerinde anket formlarını doldurarak bana gönderen arkadaşlarım Cansın TAŞDELER ve Fatma YAY'a teşekkür ederim.

Bu Yüksek Lisans Tez çalışmasının konusu Bartın Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonu tarafından Kapsamlı Proje olarak desteklenmiştir (Proje Kod No: 2018-FEN-A-008). Bunun için Bartın Üniversitesi yetkililerine şükranlarımı sunarım.

Ayrıca, desteklerinin bir an olsun esirgemeyen eşim, ailem ve çalışma arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunuyorum ve tez çalışmasının ülkemize hayırlı olmasını diliyorum.

Ayşegül AĞDAŞ OKUL

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

ZONGULDAK ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUM ANALİZİ

Ayşegül AĞDAŞ OKUL

Bartın Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü

Orman Mühendisliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İsmet DAŞDEMİR

Bartın-2019, sayfa: 62

Bu çalışma; Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde (Zonguldak, Devrek, Dirgine, Ulus, Bartın, Karabük, Safranbolu, Ereğli, Yenice Orman İşletmeleri ve Gökçebey Orman Fidanlığı) çalışanların iş doyum düzeylerini ve bunu etkileyen faktörleri belirlemek, iş doyum düzeylerinin bazı kişisel özellikler (yaş, cinsiyet, medeni hal, eşin çalışma durumu, doğum yeri, eğitim, çalışılan birim, görev, toplam hizmet süresi-deneyim, görevde geçen süre, görev yeri sayısı, vekâlet görevi) açısından farklı olup olmadığını denetlemek ve iş doyumunu ile kişisel özellikler arasındaki ilişkileri saptamak için yapılmıştır. Bu amaçla üç bölümden (Kişisel Özellikler Bölümü – 12 soru, İş Doyum Bölümü – 43 soru, Öneriler ve Yorumlar Bölümü) oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. Anket formları 2018 yılında Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde çeşitli görevlerde (müdür, müdür yardımcısı, şef, mühendis, büro personeli, arazi elemanı ve diğer) çalışan 348 kişi üzerinde, tam alanda, e-maile, yüz yüze görüşme yöntemiyle ve çalıştıkları işletme müdürlüklerine elden teslim edilerek uygulanmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde betimleyici istatistikler, Kruskal-Wallis H-Testi, Korelasyon Analizi ve Faktör Analizi kullanılmıştır.

Yapılan değerlendirmeler sonucunda 5’li Likert ölçekli 43 soruya verilen cevaplara göre

Çalışanların toplam iş doyum düzeyleri; düşük (43-100 puan), orta (101-158 puan) ve yüksek (159-215 puan) şeklinde ölçülmüş ve çalışanların genel ortalamasına göre *orta düzeyde* iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır. Çalışmada iş doyumunu etkileyen en önemli faktörler; 1) kararlara katılım ve saygınlık, 2) işle bütünleşme, 3) liyakate dayalı örgüt kültürü, 4) rgtsel iletişim (bildirişme), 5) vicdanen rahatlık, 6) alışma koşulları, 7) dl-takdir ve terfi olanağı olarak belirlenmiş ve toplam iş doyumum %67,40'ının bu faktörlerle aıklanđıđı saptanmıştır. Çalışma sonunda toplam iş doyumunun görev yapılan birime, medeni hale, eşin çalışma durumuna ve vekalet göreve göre istatistiksel olarak anlamlı fark gösterdiği, buna karşılık görev, eğitim, yaş, cinsiyet, doğum yeri, toplam hizmet süresi, görevde geçen süre ve görev yeri sayısına göre anlamlı bir fark göstermediği belirlenmiştir. Ayrıca toplam iş doyumunu özellikle medeni hal ve vekalet görevi değişkenleriyle negatif yönde ilişkili olduğu, yani çalışanların evli olması ve asli görevlerine ilaveten başka görevlerinin olmaması halinde toplam iş doyumunun arttığı saptanmıştır. Çalışma sonunda, Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı birimlerde görev yapan personelin iş doyumunu artırılması, daha verimli çalışmaları ve başarılı olmaları için birtakım değerlendirmeler ve öneriler yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş doyumunu; iş doyumunu etkileyen değişkenler, kişisel zellikler, Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü

Bilim Kodu: 502.05.01

ABSTRACT

M. Sc. Thesis

JOB SATISFACTION ANALYSIS OF EMPLOYEES IN THE ZONGULDAK REGIONAL DIRECTORATE OF FORESTRY

Ayşegül AĞDAŞ OKUL

Bartın University

Graduate School of Natural and Applied Sciences

Department of Forest Engineering

Thesis Advisor: Prof. İsmet DAŞDEMİR

Bartın-2019, pp: 62

This study aims to determine the job satisfaction levels of the employees in the Zonguldak Regional Directorate of Forestry and its affiliated units (Zonguldak, Devrek, Dirgine, Ereğli, Yenice, Bartın, Ulus, Karabük, Safranbolu Forest Enterprises and Gökçebeş Forest Nursery), identify factors affecting job satisfaction, to check the differences of job satisfaction levels according to some individual features (age, gender, marital status, working status of the spouse, place of birth, education, task unit, position of duty, total service duration/experience, duty duration, number of duty place, proxy duty), and to determine the relationships between individual features and job satisfaction. For this purpose, a questionnaire form consisting of three parts (Individual Features Section-12 questions; Job Satisfaction Section-43 questions; Suggestions and Comments Section) was prepared. The questionnaire forms were applied in 348 staff working at in various positions (director, deputy manager, chief, engineer, office staff, land staff and others) of the Zonguldak Regional Directorate of Forestry and its affiliated units, in full field, by e-mail, face-to-face interview method and delivered to the enterprise directorates by hand in 2018. Descriptive statistics, Kruskal-Wallis H-Test, Correlation Analysis and Factor Analysis were used to evaluate the data.

As a result of the evaluations, total job satisfaction levels of the employees were measured according to the answers given to the 43 questions with 5-point Likert scale as: low (43-

100 points), medium (101-158 points) and high (159-215 points) and were found that employees had “*medium job satisfaction level*” according to the general average. It was found out that the most important factors affecting job satisfaction were as 1) participation in decisions and respect, 2) integration with job, 3) organizational culture based on merit, 4) organizational communication, 5) conscientious comfort, 6) working conditions, 7) award-appraisal and promotion opportunity and 67.40% of total job satisfaction was explained by these factors. In the study, it was also determined that total job satisfaction showed a statistically significant difference according to the task unit, marital status, working status of the spouse and proxy duty. However, it was determined that total job satisfaction did not show a significant difference according to the position of duty, education, age, gender, place of birth, total service duration, duty duration and number of duty place. In additionally, it was found that total job satisfaction was negatively related to the marital status and proxy duty variables, that is, if the employees are married and have no other duties in addition to their primary duties, total job satisfaction has been increased. At the end of the study, some evaluations and suggestions were made in order to increase the job satisfaction of the employees of the Zonguldak Regional Directorate of Forestry and its affiliated units, and therefore to increase their efficiency, to be successful and to improve their performance.

Keywords: Job satisfaction; factors affecting job satisfaction, individual features, Zonguldak Regional Directorate of Forestry

Science Code: 502.05.01

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
KABUL VE ONAY	ii
BEYANNAME	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ.....	xi
EKLER DİZİNİ	xii
BÖLÜM 1 GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 2 LİTERATÜR ÖZETİ	5
BÖLÜM 3 MATERYAL VE METOT.....	12
3.1 Araştırma Alanının Tanıtımı.....	12
3.2 Materyal	15
3.3 Yöntem	16
3.3.1 Örneklem Yöntemi ve Büyüklüğü.....	16
3.3.2 Verileri Toplama Yöntemi.....	16
3.3.3 Verileri Değerlendirme Yöntemi	17
BÖLÜM 4 BULGULAR VE TARTIŞMA	20
4.1 Çalışanların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirmeler	20
4.1.1 Kişisel Özelliklerin Tanımlanması ve Sayısallaştırılması	20
4.1.2 Kişisel Özelliklere İlişkin Değerlendirmeler	24
4.1.3 Kişisel Özelliklere İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	28
4.2 İş Doyumuna İlişkin Bulgular ve Değerlendirmeler	29

4.2.1 Katılımcıların İş Doyumu Tanımına İlişkin Görüşleri	29
4.2.2 İş Doyumu Ölçeği Sorularına Verilen Cevapların Analizi	30
4.2.3 İş Doyumunun Kişisel Özelliklere Göre Farklılığının Denetimi	40
4.2.4 Kişisel Özellikleri İle İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkiler.....	42
4.2.5 İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi	44
BÖLÜM 5 SONUÇ VE ÖNERİLER	51
KAYNAKLAR	55
EKLER.....	59
ÖZGEÇMİŞ	62

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Sayfa No
3.1: Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü çalışma alanı.....	12
3.2: Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü'nün örgüt yapısı.....	14
4.1: Katılımcıların çalıştıkları birime göre dağılımı.....	24
4.2: Katılımcıların görevlerine göre dağılımı.....	24
4.3: Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımı	25
4.4: Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı	25
4.5: Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı.....	26
4.6: Katılımcıların medeni hale göre dağılımı.....	26
4.7: Katılımcıların eşlerinin çalışma durumuna göre dağılımı	26
4.8: Katılımcıların doğum yerlerine göre dağılımı	27
4.9: Katılımcıların hizmet süresine göre dağılımı	27
4.10: Katılımcıların şimdiki görevde geçen sürelerine göre dağılımı	28
4.11: Katılımcıların vekalet görevi durumuna göre dağılımı	28

TABLULAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
No	No
3.1: Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde çalışan sayısı	16
4.1: Çalışılan birime göre sayısal puanlama.....	20
4.2: Çalışanın yaptığı göreve ait sayısal puanlama	21
4.3: Eğitim düzeyine ait sayısal puanlama	21
4.4: Çalışanların yaş aralıklarına göre sayısal puanlama	21
4.5: Çalışanın cinsiyetine göre sayısal puanlama.....	21
4.6: Çalışanın medeni haline göre sayısal puanlama.....	22
4.7: Çalışanın eşinin çalışma durumuna göre sayısal puanlama	22
4.8: Çalışanın doğum yerine göre sayısal puanlama	22
4.9: Çalışanın hizmet süresine göre sayısal puanlama	23
4.10: Şimdiki görevde geçen süresine göre sayısal puanlama	23
4.11: Vekalet görevine göre sayısal puanlama.....	23
4.12: Kişisel özelliklere ilişkin betimleyici istatistikler	29
4.13: İş doyum ölçeğindeki sorulara verilen cevaplara ilişkin istatistikler	31
4.14: Toplam iş doyumunun bazı kişisel değişkenlere göre farklılığının denetimi	41
4.15: Korelasyon analizi sonuçları	43
4.16: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi	44
4.17: Faktör analiziyle türetilen faktörler ve açıklanan varyans	46
4.18: Rotasyon sonucunda iş doyumunu etkileyen faktörler	46
4.19: ZOBM çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler.....	50

EKLER DİZİNİ

Ek	Sayfa
No	No
EK1. Çalışanlara yönelik anket formu.....	59

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Geçmişten bugüne sanayileşmeyle başlayan verimlilik artışı çalışmalarını çalışanların öneminin anlaşılmasıyla tüm kurumlarda iş doyumunu çalışmalarına değer kazandırmıştır. İş hayatı, çalışanlara işle ilgili deneyimler eklemesinin yanında insan psikolojisi ile doğru orantılı olarak çeşitli duygusal etkilerde bulunur. Bu yaşananlar çalışmada işle ilgili bedensel ve duygusal bir olgu oluşturmaktadır. Çalışanın iş yerinde olumsuz duygular yaşaması çalışanı mutsuz eder ve memnuniyetsizliğe sürükler. Böylelikle işinde başarılı olamaz ve verimsiz olur. Bu da işten memnun olmayan, çalışmayı sevmeyen ve dolaylı olarak sosyal hayatta mutsuz olan insanları görmemize ve kurumların başarısızlığına neden olur.

Bu aşamada yapılması gereken yöneticilerin bu konuda hassas olması işinden ve iş koşullarından memnun olan çalışanlar kazanması için iş doyumunu yükseltebilecek araştırmalar yapmalı ve çalışanlara kaliteli eğitim, seminer ve başarı karşılığı ödül vb. yöntemler kullanarak çalışanlarını motive edip desteklemelidir. Örneğin Türkiye’de orman işletmelerindeki yöneticilerin başarılarını etkileyen en önemli yönetsel ve örgütsel etmenler; yönetsel ehliyet, işe ve örgüte bağlılık, işteki özgürlük, örgütsel beklentiler, kendini geliştirme, bildirişme, kamu sorumluluğu ve başarı değerlendirme gücü şeklinde belirlemiş ve yapılması gerekenler ortaya konmuştur (Daşdemir, 1998).

Yöneticiler, huzurlu bir çalışma ortamının nasıl kurulacağını ve iş etiğini bilmeli, sorun çözme kabiliyetinin nasıl geliştirileceğini araştırmalı ve bu konularda sorumluluk sahibi olmalıdır. Yöneticinin çalışma ortamını dikkatle gözlemesi ve kurumun amaçları için iş doyumunun sürekli yüksek tutulmasına ortam hazırlamalıdır. Çalışanlara yaptıkları işteki başarıları için övgü, yükselme hakkı, ödüllendirme vb. değerler verilmelidir. Her şeyden önce yöneticiler çalışanlarına saygı duymalıdır.

Çalışanların başarısı iç içe geçmiş ve birbirleriyle etkileşim halinde olan kişisel örgütsel ve çevresel etmenlerin etkisinde oluşacaktır. Çalışanların kişisel yetenekleri, gereksinimleri ve istekleri, örgütte uygulanan genel yönetim politikası, çalışma koşulları, örgüt yapısı,

toplumsal, kültürel, siyasal, ekonomik etkenler çalışanların başarısını etkilemektedir. Başarı kişisel, örgütsel ve çevresel etmenlerin etkisinde işten belirli doyumun kazanılmasına, belirli amaçların sağlanmasına ve yeni amaçlar edinmeye yol açacaktır (Dicle, 1982).

Bir örgütte başarı ölçümü, örgütün önceden belirlenen amaçlara ve hedeflere göre ortaya çıkan ürünleri, hizmetleri veya sonuçları birlikte değerlendirmeye yönelik analitik bir süreçtir (Yörüker, 2002). Başarının ölçümü, denetimi, geliştirilmesi ve bu konuda kullanılacak kriterler zamana, mekâna, sektöre(özel, kamu, kamu iktisadi kuruluş vb.) göre ve hatta aynı sektörde bile değişim gösterebilmektedir (Dicle, 1975).

Çağdaş yönetim anlayışına göre işletme iç ve dış bağlantıları olan bir sistem, başarı ise, sistemde kullanılan tüm kaynaklar dikkate alınarak, elde edilen toplam sonuca göre işletmenin amaçlarına ne kadar ulaşıldığını gösteren çok boyutlu bir kavram olarak algılanmaktadır. Sonuç olarak başarı artık dar anlamdaki karlılık ve verimlilik boyutlarının yanı sıra etkenlik, etkililik, girdilerden yararlanma, kalite, yenilik ve çalışma yaşamının kalitesi gibi çok sayıda boyutu içerecek şekilde ölçülmelidir. Ölçülemeyenin yönetilemeyeceği ilkesinden yola çıkarak çok sayıda boyutun ölçülmesi işletmenin bir bütün olarak ele alınması sağlayarak strateji, taktik ve planlama konularında yönetime yol gösterecektir (Daşdemir, 1996).

Bu konuda yapılan çalışmalar göstermiştir ki, iş doyumunu da yönetsel başarıyı etkileyen önemli bir faktördür. Kavram olarak iş doyumunu, araştırmacılar ve davranış bilimcileri tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. İnsan bir kaynak olarak görülmeye başladığından bu yana, iş doyumunu çalışma yaşamı ve insan kaynaklarını öne çıkan konularından biri olmuştur (İncir, 1990). Eren (1996) iş doyumunu, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk olarak tanımlar. Akkemiş (2010) ise iş doyumunu, çalışanların iş ve iş deneyimlerini değerlendirme sonuçlarına karşı kullandıkları hoşnutluk veren, olumlu duygular şeklinde betimlenmiştir. İş doyumunu aynı zamanda kişinin rahat etmesine olanak veren şeylerin işi tarafından sağlanma derecesi olarak da tanımlanabilmektedir. Başka bir bakış açısından da iş doyumunu, kişinin işine yönelik duygusal tepkileridir. İş doyumunu genel olarak işe yönelik tutumların anlamıyla eş değer olarak düşünülmektedir. Kişinin işinde deneyimledikleri ile istedikleri arasındaki farkın bir

işlevi olarak görünmektedir (Miner, 1992'ye atfen Demirkan, 2006). İş doyumunu ile ilgili olarak yapılan tanımların temel olarak üç ortak noktası bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde açıklanabilir (Solmuş, 2004'e atfen Eğinli, 2009):

- 1) İş doyumunu, çalışanın işe ilişkin kendi bakış açısı ve içsel duygularını ifade eder, genel olarak gözlenemez ancak çalışanın davranışlarından anlaşılabilir.
- 2) İş doyumunu, çalışanın elde etmek istediği ya da hak ettiğine inandığı ödüllere ulaştığı ya da beklentilerinin ötesinde kazanımlar elde ettiği durumda yaşanır,
- 3) İş doyumunu, birbirlerinden ayrı ancak birbiri ile ilgili bazı davranışları kapsamaktadır.

İş görenler ve iş görenlerin performansı işletmelerin başarısını etkileyen en önemli ve değişkenliği en yüksek faktörlerin başında gelmektedir. Yoğun rekabet koşulları, iş görenlerin verimli ve etkili bir şekilde çalışmalarını gerektirmektedir. Bu gereklilik, iş görenlerin iş doyumunu elde etmelerine verilen önemi artırmaktadır. Çünkü iş görenlerin verimli bir şekilde çalışabilmeleri için iş koşullarından memnun olmaları gerekir (Yılmaz vd., 2009)

Kişinin amaçlarının örgüt amaçları ile uyumlu olması, kişinin amaçlarına ulaşması için örgüt tarafından ödüllendirilecekleri düşüncesi iş doyumuna olumlu yönde etkilemektedir. Örgütlerine bağlı kişilerin iş tatminleri daha yüksektir (Önal, 2008). Kişisel ve örgütsel faktörler iş doyumunu etkileyerek kurumun başarı ve başarısızlığını belirler. İş doyumunu, kolayca sağlanan ve devam ettirilen bir olgu değildir. Özellikle de iş doyumunun sürdürülmesi esaslı ve güçlü bir örgütsel yapıyı zorunlu kılar. İş doyumunu konusunda dikkat edilmesi gereken bir diğer noktada iş doyumunun değişkenlik gösterdiğidir. İdareciler, iş görenlerde iş doyumunu sağlayıp sonra bu konuyu unutmamalıdır. Çünkü iş doyumunu hızlı bir şekilde sağlamak mümkün olduğu gibi, hızlı bir şekilde de kaybetmek mümkündür. Bir kuruluşta çalışma şartlarının bozulduğunun en önemli belirtisi düşük iş doyumudur. İş doyumunu düşüklüğü daha başka şekillerde de ortaya çıkabilir. Bunlar yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin problemleri ve diğer örgütsel sorunlardan kaynaklanabilir. Düşük iş doyumunu, kurumun istikrarını ve dayanaklığını zayıflatır. İç ve dış tehditlere karşı kurumun göstermesi gereken direnci yok edebilir. İş gören işinden ve iş hayatından beklentilerinin yeterli derecede karşılanmadığı algısına inandığı halinde, iş doyumunu kendini gösterir. Eksik iş doyumunu, iş görenin iş gücünün olumsuz yönde

etkilenmesine işe olan bağımlılığının azalmasına ve iş gücü devir hızının artışına sebep olur (Özdemir, 2006).

İş doyumsuzluğu; kişinin yaptığı işten hoşlanmamasına, işe karşı bıkkınlık, işini sevmeme, işten kaçma isteği ve iş arkadaşlarıyla anlaşmazlık duymasını ifade eder. İş doyumsuzluğu kişiyi olumsuz duygulara sevk eder. İş doyumsuzluğu çalışanda yoğun ve sürekli kaygı yaratmakta, onun ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir (Aksu vd., 2002). İş doyumsuzluğu aynı zamanda çalışanın sağlık durumu da olumsuz etkilemektedir. İş doyumunu düşük çalışanlarda sinirsel (uykusuzluk, baş ağrısı vb.) ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı vb.) olduğu ve iş doyumsuzluğu ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Miner, 1992'ye atfen Yılmaz vd., 2009).

Türkiye'de devlet mülkiyeti ve yönetiminde olan ormancılık örgütünün yapısı, merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş ile ilgili tutumları, örgütsel beklentiler, çalışma koşulları, motivasyon, yapılan işin özelliği, alınan ücret vb. pek çok faktör çalışanların iş doyumunu etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında, orman yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin ve iş doyumlarına etki eden etmenlerin bilinmesi, hem kendi sorunlarına daha bilinçli yaklaşılmasına, hem de işlerin başarılı bir şekilde yürütülmesine, örgütün amaçlarına ulaşmasına, örgütten hizmet alan insanların olumlu yönde etkilenmesine vb. yararlı sonuçlara neden olacaktır. Dolayısıyla orman kaynaklarının toplumsal yaşamadaki yeri ve önemi nedeniyle, ormancılık örgütünde çalışanların iş doyum düzeylerinin belirlenmesi ve iş doyumuna etki eden etmenlerin irdelenmesi ve iş doyumlarının artırılmasına yönelik önerilerin geliştirilmesi gerekli görülmektedir. Bu kapsamda daha önce bazı çalışmalar (Yılmaz ve Koçak, 2008; Yılmaz vd., 2009; Akyüz vd., 2011; Çok vd., 2017; Bozkurt vd., 2018) yapılmasına rağmen Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde daha önce böyle bir çalışma yapılmamıştır. Dolayısıyla bu araştırma; Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı birimlerinde çalışan personelin iş doyum düzeylerini ve bunu etkileyen faktörleri belirlemek, iş doyumlarının bazı kişisel özelliklere (yaş, cinsiyet, görev, eğitim, hizmet süresi, medeni hal, çalışılan birim) göre olup olmadığının denetlemek ve iş doyumunu ile kişisel özellikler arasındaki ilişkileri saptamak için yapılmıştır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, ormancılık teşkilatında iş doyumunu araştırmalarına, ileriye yönelik bilgi birikiminin oluşmasına ve orman kaynakları yönetim sürecine olumlu katkılar sağlayacaktır.

BÖLÜM 2

LİTERATÜR ÖZETİ

İş doyumu konusunda Avrupa da sanayileşmeyle birlikte yüksek verimin hedeflendiği çalışmalar 1920’li yıllardan bu yana devam etmektedir. Ülkemiz de bu araştırmalar Avrupa’ya göre az sayıda bulunsa da zamanla değer görmeye başlamıştır. Farklı birçok sektörde yapılan araştırmalar bulunmaktadır. Ancak ormancılık sektöründe çalışmalar son zamanlarda artmıştır. Araştırmayla ilgili olduğu düşünülen bazı çalışmalar şunlardır:

İş doyumu araştırmacılar ve davranış bilimciler tarafından değişik şekillerde tanımlanmıştır. Bu konuda İncir (1990); iş doyumu kavramının motivasyon, moral, işi çekici bulma, işe kendini coşkuyla verme ve işi sevme kavramlarıyla yakından ilgili olduğunu, ancak bu kavramlardan daha değişik bir anlamı ifade ettiğini, iş doyumunun iş hayatı ve insan kaynakları için önemli bir kavram olduğunu ifade etmektedir.

İş doyumu aynı zamanda kişinin rahat etmesine olanak veren şeylerin işi tarafından sağlanma derecesi olarak da tanımlanabilmektedir. Başka bir bakış açısından da iş doyumu, kişinin işine yönelik duygusal tepkileridir. İş doyumu genel olarak işe yönelik tutumların anlamıyla eş değer olarak düşünülmektedir. Kişinin işinde deneyimledikleri ile istedikleri arasındaki farkın bir işlevi olarak görünmektedir (Miner, 1992’ye atfen Demirkan, 2006).

Eren (1996) iş doyumunu, işten elde edilen maddi çıkarlar ile iş görenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk olarak tanımlamaktadır. Diğer bir tanımda ise, iş doyumu kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizlik düzeyi şeklinde tanımlanmıştır (Davis, 1981’e atfen Çıtak vd., 2008). İş doyumu en yalın haliyle, çalışanın işi ile ne kadar mutlu olduğunun bir belirtisi ya da çalışanın işine karşı gösterdiği duygusal tepke olarak tanımlanabilir (Weiss, 2002’ye atfen Akkamış, 2010). Diğer yandan iş doyumu, kişinin kendi açısından değerlendirildiği bir kavramdır. Bu kavram içerisinde iş görenin duyguları ve deneyimleri bulunmaktadır. Bu bağlamda iş doyumu; çalışanların iş ve iş deneyimlerini değerlendirme sonuçlarına karşı kullandıkları olumlu ve hoş giden duygusal ifadeler şeklinde tanımlanmaktadır (Akkamış, 2010).

İş doyumu, iş görenin algıladığı girdi-çıkıtı dengesi olarak da tanımlanabilir. İş gören ücret, statü, beğenilme gibi birtakım sonuçlara ulaşmak için zekâ, eğitim, deneyim ve çabadan oluşan bireysel katkısını işletmesine verir, aldıklarıyla verdikleri arasında eşitsizlik algılayan iş gören doyumsuzluğa düşer. Aldıkları ile verdikleri arasında eşitlik algılayan iş gören ise, işinden doyumlu olur (Ergenç, 1981'e atfen Akkamış, 2010).

Yukarıda çeşitli şekillerde tanımlanan iş doyumu; öz olarak işi sevme, işe bağlılık, işle bütünleşme gibi çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet düzeyi şeklinde tanımlanabilir. Günümüzde çalışanların başarısını ve verimliliğin arttırmak amacıyla çeşitli yaklaşımlar ortaya konulmuştur. Çalışanların işine ve işyerindeki ilişkilere karşı zamanla geliştirdiği bir düşünsel tutum oluşur. Bu tutumun oluşmasında çalışanın iş hakkındaki bilgisi, işin sonucuna ait yaklaşımlar ve iş yeri koşulları önemli rol oynar. Bu tutum olumlu ya da olumsuz olabilir. Diğer bir deyimle, çalışanın iş deneyimleri sonucu ortaya çıkan ruhsal durumu olumlu ise iş doyumu vardır, eğer olumsuz ise iş doyumsuzluğu söz konusudur (Barutçugil, 2004'e atfen Akkamış, 2010).

İş doyumunun önem kazanmasının bir nedeni de, kavramın çalışanların iş sağlığı ve iş verimiyle ilişkili olmasıdır (Telman ve Ünsal, 2004). İş doyumunu ve iş ortamına karşı tutumunu etkileyen faktörler kişiden kişiye değişir. Bu faktörler kişilerin tutumlarını iş memnuniyet düzeylerini farklı derecelerde etkilemektedir (Morgenstern, 2004'e atfen Çıtak vd. 2008). Öte yandan iş yerindeki örgüt iklimi çalışanın iş doyumu açısından önemlidir. İşyerindeki olumlu örgüt iklimi, çalışanın işine ve iş yerine daha çok bağlanmasına neden olacaktır (Keser, 2006).

Sanayileşme ve gelişme süreci içerisinde makineler insan yeteneklerinin yerini almaya çalışmakta ve bu kapsamda iş bölümü de giderek artmaktadır. Bu değişim, çalışanları emeğinin karşılığını görme ve performansından hoşnut olma duygusundan yoksun bırakmıştır. Bunun sonucu olarak çalışanlar, işe karşı soğumakta, yabancılaşmakta ve iş doyumu düşmektedir (Ulusoy, 1993). İş doyumu ile performans arasında, çok güçlü bir korelasyon olmamakla birlikte, olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır (Luthans, 1995'e atfen Çıtak vd., 2008). İş doyumu dinamik bir süreci içerir. İş doyumu, bir defayla sağlanacak bir konu olmayıp, iş doyumunun sürekli olarak dikkatlice izlenmesi ve korunması gerekir.

İş doyumunun örgütteki birçok değişkenle ilgisi vardır. Bunlardan bazıları şöyle ifade edilmektedir (Davis, 1981'e atfen Akkamış, 2010);

1) İş Gücü Devri ve Devamsızlık: İş doyumunu sürekli olarak iş gücü devriyle karşılıklı bağlantı halindedir. Düşük iş doyumunu çalışanların işlerini bırakma olasılığını artırır. Aynı zamanda devamsızlık oranları da yüksektir.

2) Yaş: Yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bağıntı olduğu saptanmıştır. Kişiler yaşlandıkça doyumları artmaktadır. Genç işçilerin yükselme ve diğer işkollarına ilişkin aşırı beklentilerinin olması, doyumsuz olma olasılıklarını yükseltir.

3) Meslek: Meslek düzeyi ile iş doyumunu arasında tutarlı bir ilişki bulunduğu araştırmalarca ortaya konulmuştur. Toplumsal açıdan yüksek statülü mesleklerde daha yüksek iş doyumunu görülmüştür. Profesyonel mesleklerde iş doyumunun yüksek, vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerde ise iş doyumunun düşük olduğu görülmüştür.

4) Kişisel Özellikler: Yapılan araştırmalarda iş doyumunu üzerinde kişisel özelliklerin (cinsiyet, zekâ, kişilik, kültür, eğitim vb.) etkili olduğu saptanmıştır. Genellikle yetenekleri kısıtlı ve çevreye uyum sağlayamayan çalışanlarda iş doyumsuzluğu belirlenmiştir. Kendine güvenen, özgüveni yüksek ve çevreyle barışık çalışanlarda iş doyumunu yüksektir.

5) Toplum Koşulları: Kötü toplum koşullarının iş doyumunu azaltacağı, iyi toplumsal koşulların yükselteceği düşünülse de, durum gerçekte böyle değildir. Çalışanlar kendi iş koşullarını toplum koşulları ile karşılaştırır. Eğer iş koşulları iyi, toplum koşulları kötü ise bu durumda iş doyumları artar.

6) Çalışma Koşulları: Çalışanlar genellikle sıcaklığı, nemi, havalandırması, aydınlatması, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz olması gibi çalışmaya elverişli iş yeri koşulları olan işi, işvereni tercih ederler.

7) Ücret: Çalışanlar, emeği karşılığında elde ettiği ücret ve benzeri ödemelerin doyurucu olması oranında tatmin olur.

8) Örgüt Büyüklüğü: Örgüt büyüklüğünün çalışanın davranışsal özellikleri ve dolayısıyla iş doyumunu üzerine etkisi vardır. Fiziki olarak büyük hacimli örgütler, devamsızlığı ve işgücü devir hızını artırır, verimliliği ve dolayısıyla iş görenlerin iş doyumunu azaltır.

9) Yükselme Olanakları: Yükselme olanakları, çalışanın kişisel gelişmesini, sorumluluk ve sosyal statü sahibi olmasına imkân verir. Yükselme kararlarının liyakate ve adalete uygun

yapıldığını düşünen çalışanlar daha çok doyum sağlayacaktır.

10) Denetim Biçimi: Denetim biçimi de iş doyumunu üzerinde etkilidir. Sıkı bir denetim şekli çalışanların aşırı biçimde kontrol edilmesine, esnekliğin azalmasına, yönetici-çalışan ilişkilerinin bozulmasına ve iş doyumunun düşmesine neden olmaktadır.

11) Yönetime Katılma: Çalışanların yönetime katılması halinde, psikolojik olarak mutluluk ve huzur sağlanacaktır.

Bingöl (1996)'ya göre iş doyumunu iki temel ögeye bağlıdır. Birincisi; kişinin yapısı, duyguları, düşünceleri, istekleri, ihtiyaçları ve ihtiyaçların şiddet dereceleridir. İkinci öge ise, iş koşullarıdır. İşin fiziksel ve ruhsal koşulları ve koşulların iş görenin beklentilerine ne ölçüde cevap verdiği. Bu karşılama ölçüsünün büyüklüğü oranında, iş doyumunu da yüksek olacaktır. Bir değer ifadeyle, bireylerin işlerinden aldıkları doyum, geniş ölçüde iş ve onunla ilgili her şeyin gereksinimlerini ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır. Dolayısıyla iş doyumunu işin özellikleri ile iş görenlerin isteklerinin uyumdur. Karşılanmayan istek ve gereksinimler, zamanla bireyden ruhsal gerilim ve denge bozukluklarına yol açtığı gibi, iş verimini de düşürebilmektedir (Samadov, 2006). Keza Bingöl (1997) de iş doyumuyla ilgili etmenleri; “işten elde edilen maddi çıkar, iş güvenliği, işin kabiliyete uygunluğu, zevk vermesi, üretimde bulunmaktan doğan gurur, yükselme olanağı, işyerindeki olumlu beşeri ilişkiler, işletmenin toplumdaki statüsü ve politikası, amirin tutumu ve sendikal ilişkiler” olarak belirtmiştir (Akkamış, 2010).

Eren (1996)'e göre iş doyumunu etkileyen etmenler; insanların gösterdikleri çabalar sonucunda elde edecekleri başarı umutları, toplumsal çevre ve paradır.

Silah (2001), iş doyumunu etkileyen etmenleri çevresel ve kişisel değişkenler olarak iki ayrı grupta toplamıştır. Çevresel değişkenler; iş düzeyi, iş içeriği, yapıcı denetim, ücret ve yükselme olanakları, sosyal etkileşim ve çalışma grubudur. Kişisel değişkinler ise; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kültür, zeka ve meslektir

İş doyumunda önemli olan, bireyin iş kavramını algılayış biçimidir. Bu kavram, kişiden kişiye değişmektedir. Bireyin işten anladığı, işten beklentileri, değer yargıları, inanç ve tutumları, iş doyumunu ölçütlerini belirlemektedir. İşin toplumdaki saygınlığı konusunda, kişilerin verdiği önem ve değerler birbirinden farklıdır. Aynı işte, aynı statüde çalışan

bireylerden birini tatmin eden ücret seviyesi, bir diğeri tatmin edemeyebilir. Ayrıca, bir birey, işinde ücret bakımından tatmin olurken, eşit durumdaki başka birine fazla ücret ödenmesi de, iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Bundan dolayı, iş doyumu, sadece kişisel beklentilere bağlı değildir, çevresel ilişkiler de etkili olmaktadır (Tosunoğlu, 1998'e atfen Samadov, 2006).

Yüksek iş doyumu, örgütsel ortamın iyi olduğunu ve örgütün iyi yönetildiğini gösterir, iş verimini artırır ve yönetimin amaçlarına ulaşmasını kolaylaştırır. Davis (1988)'e göre iş doyumunun azaldığı bir örgütte dört yıl içinde belirli personel sorunu endekslerinde önemli bir artış kaydedilmiş, devamsızlık %5, işgücü devri ise %70 artmış, yakınmalar %38, disiplin cezaları %44 yükselmiştir (Akkamış, 2010).

İş doyumu konusunda genel olarak pek çok araştırma yapılmasına karşın, ülkemizde ormancılık sektöründe çalışan personelin iş doyumunu etkileyen faktörleri belirleme konusunda sınırlı sayıda araştırma ve bilgi birikimi vardır. Tez konusuyla ilgili bazı çalışmalar aşağıdaki gibi incelenerek, araştırma konusunun önemi, bugünkü durumu ve gerekçesi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu konuda Daşdemir (1996), orman işletmelerinde başarıyı etkileyen en önemli değişkenlerin belirlenmesi, başarının çok boyutlu olarak ölçülmesi, başarılı yöneticilerin ve diğer çalışanların prim sistemi ile ödüllendirilmesi, bireyler ve işletmeler arasındaki rekabetin yaratılması ve buna uygun örgütlenme şeklini araştırmıştır. Çalışmada 32 orman işletmesinin amaçları birtakım ilkelere göre belirlenen 58 değişkenle ölçülmüştür. Başarı ölçümünde etkili olan en önemli değişkenler çok boyutlu istatistiksel analizlerle (faktör ve diskriminant analizleri) belirlenmiştir. Araştırmanın sonucunda, orman işletmelerinde başarının ölçümünü, izlenmesini ve geliştirilmesi için alınması gereken tedbirler (rekabet yaratma, prim ücret uygulama, özek örgüt yapısı vb.) ortaya konmuştur.

Daşdemir (1998) tarafından yapılan diğer bir çalışmada; ülkemiz orman işletmelerindeki yöneticilerin başarılarını etkileyen en önemli yönetsel ve örgütsel faktörleri; yönetsel ehliyet, işe ve örgüte bağlılık, işteki özgürlük, örgütsel beklentiler, kendini geliştirme, bildirişme, kamu sorumluluğu ve başarı değerlendirme gücü şeklinde belirlemiştir. Yurdakul (2003) ise, İstanbul Orman Bölge Müdürlüğünde yaptığı çalışmada inceleme, gözlem ve anketler ışığında orman işletme şefliği düzeyinde iş yoğunluğu, personel,

eğitim, yönetim ile ilgili yaşanan sorunları ortaya koymuş ve bu sorunlara yönelik çözüm nerileri getirmiştir.

Yılmaz ve Koçak (2008) tarafından Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğünde, Araştırma Müdürü hariç, görev yapan diğer tüm çalışanlar (32 kişi) zerinde bir anket uygulanarak, çalışanlarının iş doyumları ölçülmüş, değişik demografik değişkenlerin iş doyumları üzerine etkilerini incelenmiş ve karşılaştırılmıştır. Bu çalışmada; yaş, görev, toplam hizmet süresi ve eğitim düzeyinin, iş doyumunu düzeyinde farklılıklara neden olduğu, ancak cinsiyetin ve medeni durumun iş doyumunu düzeyini etkilemediği saptanmıştır.

Mersin Orman Bölge Müdürlüğü (OBM) ve buna bağlı orman işletmelerinde çalışan personelin iş doyumunu etkileyen en önemli faktörleri belirlemek, çalışanlarının iş doyumunun bazı kişisel özelliklere ve çalışılan birimlere göre farklılığını denetlemek amacıyla ele alınan bir çalışmada (Yılmaz vd., 2009); iş doyumunun %60'ının 1) Yönetime katılım ve terfi olanağı, 2) Bağımsızlık-yaratıcılık-saygınlık, 3) Vicdanen rahatlık, 4) Yöneticilerin teknik ve yönetsel yeterliği, 5) cret ve çalışma koşulları şeklinde adlandırılan beş temel faktöre bağlı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Mersin OBM ve buna bağlı orman işletmelerinde çalışanların toplam iş doyumunun görev ve hizmet süresine göre farklı olduğu, ancak eğitim, yaş, cinsiyet ve medeni hale göre farklı olmadığı saptanmıştır.

Bu konuda Muğla Orman Bölge Müdürlüğündeki alışanların iş tatmin düzeylerinin incelediği bir araştırmada (Akyüz vd., 2011); çalışanların işin niteliğine ve çalışma koşullarına, çalışma arkadaşlarına, iletişim ve kurum imajına ilişkin tatmin düzeyleri yüksek çıkmıştır. Çalışanların en fazla tatminsizlik duydukları faktörün ücret olduğu ve yaş ilerledikçe ücrete bağlı tatminsizliğin arttığı bulunmuştur. Çalışanların iş tatmin düzeylerini arttırmak için daha iyi ücret politikalarının uygulanması ve sosyal imkanların iyileştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü alışanlarının iş doyumunu düzeyi ve iş doyumunu etkileyen değişkenlerin tespit edilmesi amacıyla ele alınan bir başka çalışmada (ok vd., 2017); Elazığ OBM'de memur statüsünde çalışanların ocuk sayısı, memuriyet süresi, yaş grupları, eğitim düzeyi, görev pozisyonu, medeni hal, cinsiyeti ve gelir grupları itibariyle iş doyumunu farklılıkları araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar değerlendirilerek tartışılmış ve iş

doyumunun yükseltilmesi için alternatif çözüm önerileri geliştirilmiştir.

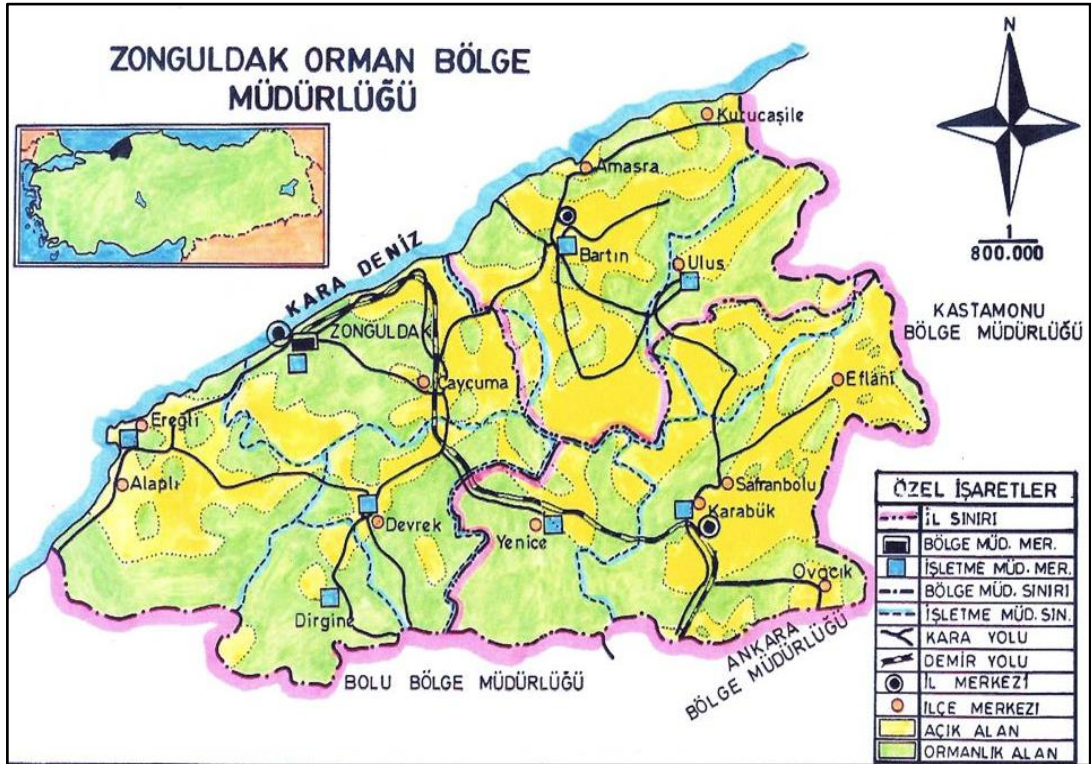
Yukarıda literatür taramasından anlaşılacağı gibi Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde iş doyumunu analiziyle ilgili herhangi bir bilimsel çalışma bulunmamaktadır. Bu kapsamda Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde çalışanlarının iş doyumunu ve bunu etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlayan bu tez çalışması, bilimde ve uygulamada var olan bir boşluğu doldurması ve elde edilen sonuçlar bilime ve uygulama katkı sağlaması bakımından önem arz etmektedir.

BÖLÜM 3

MATERYAL VE METOT

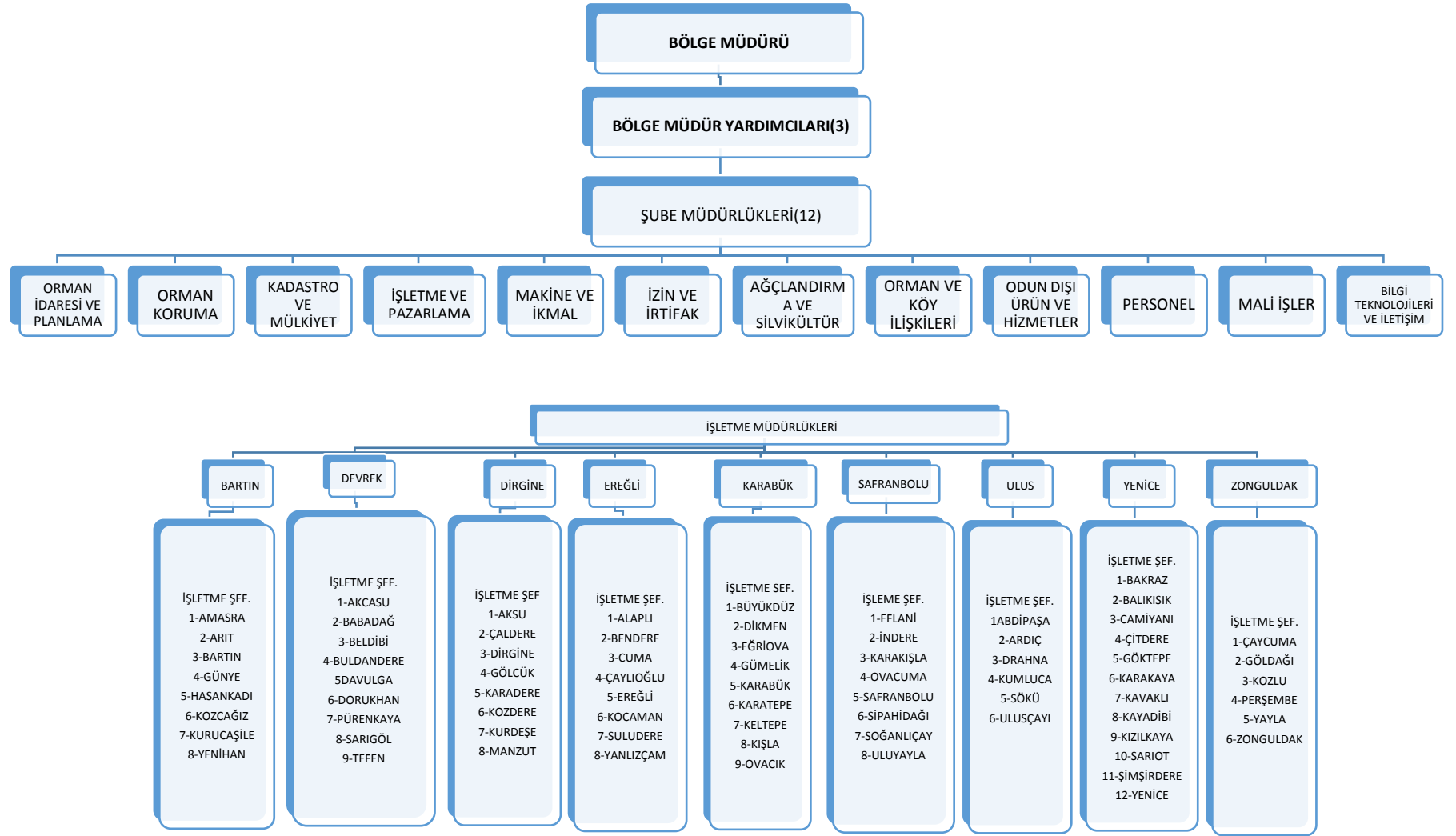
3.1 Araştırma Alanının Tanıtımı

Bu tez çalışması, Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde (Zonguldak, Devrek, Dirgine, Ereğli, Yenice, Bartın, Ulus, Karabük, Safranbolu Orman İşletmeleri, Gökçebey Orman Fidanlığı) yürütülmüştür (Şekil 3.1). Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü (ZOBM), Batı Karadeniz Bölgesinde Zonguldak, Karabük (Eskipazar ilçesi hariç) Bartın ili Bolu İlinin Mengen ve Yığılca ilçelerinin bir kısmını kapsamaktadır. ZOBM'nin kuzey ve kuzeybatısı Karadeniz, güneyi Bolu Orman Bölge Müdürlüğü, güneydoğusu Ankara Orman Bölge Müdürlüğü ve doğusu Kastamonu Orman Bölge Müdürlüğü ile çevrilidir. Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü 41°00' ile 41° 48'kuzey enlemi, 31° 10' ile 32° 50'doğu boylamı arasında yer alır. Yıllık ortalama sıcaklık 13,4 °C yıllık ortalama yağış 1184,8 kg/cm² ve yıllık ortalama nispi nem %66'dır (ZOBM, 2017).



Şekil 3.1: Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü çalışma alanı.

Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü 1967 yılında kurulmuştur. ZOBM'nin çalışma alanı toplam 936.063,6 ha olup, bunun %63'ü (592.017,9 ha) ormanlık alan ve geriye kalan %37'si (344.045,7 ha) açıklık alandır. Toplam köy sayısı 875 adet olup, bunun 722 adedi orman köyüdür ve bu köylerde 293.929 adet orman köylüsü yaşamaktadır. ZOBM; 12 Şube Müdürlüğü, 4 Orman Kadastro Komisyon Başmühendisliği, 9 Orman İşletme Müdürlüğü, 1 Orman Fidanlık Müdürlüğü, 71 Orman İşletme Şefliği, 3 Kadastro ve Mülkiyet Şefliği, 3 Ağaçlandırma ve Toprak Muhafaza Şefliği, 1 Elektronik Haberleşme ve Atölye Şefliği ile çalışmalarını sürdürmektedir (ZOBM, 2017) (Şekil 3.2).



Şekil 3.2: Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü'nün örgüt yapısı.

3.2 Materyal

ZOBM ve bağılı birimlerinde yapılan bu araştırmada materyal olarak çalışanlar üzerinde uygulanan anketlerden elde edilen veriler kullanılmıştır. Verileri elde etmek için üç bölümden (Kişisel Özellikler Bölümü – 12 soru, İş Doyum Bölümü – 43 soru, Öneriler ve Yorumlar Bölümü) oluşan bir anket formu geliştirilmiştir. Bu anket formu geliştirilirken daha önce benzer amaçla yapılmış bazı çalışmalar incelenmiş ve Weiss, Davis, England ve Loftquist tarafından 1967 yılında geliştirilen 20 soruluk Minnesota İş Doyum Anketinden de yararlanılmıştır. Böylece daha önce uygulanmamış, tamamen yörenin ve ormancılık teşkilatının özelliklerine göre geliştirilmiş üç bölümden ve toplam 55 sorudan oluşan bir anket formu uygulanmıştır (Ek-1). Anket formunun;

1. Kişisel Özellikler Bölümünde; çalışanların görevi, eğitim düzeyi, yaşı, cinsiyeti, medeni hali ve kurumda geçen hizmet sürelerine ilişkin 12 soru yer almaktadır.

2. İş Doyum Bölümünde; yörenin ve ormancılık teşkilatının yönetsel özelliklerine göre geliştirilmiş ve iş doyumunu çeşitli yönleriyle detaylı olarak ölçmek için 5’li Likert Ölçeğine göre hazırlanmış 43 soru yer almaktadır. Bu bölümdeki sorular Likert Ölçeğine göre 1’den 5’e kadar puanlanmış 5 noktalı yanıtlardan oluşmaktadır. Bu ölçekte her bir puanın anlamı şöyledir;

- “1” puanı “Hiç Memnun Değilim”*
- “2” puanı “Az Memnunum”*
- “3” puanı “Orta Düzeyde Memnunum”*
- “4” puanı “Fazla Memnunum”*
- “5” puanı “Çok Fazla Memnunum”*

5’li Likert Ölçeğinin, pek çok alanda uygulanmış olması, uygulandığının ve değerlendirilmesinin pratik olması ve çalışanların iş doyumuna yönelik sorulara verecekleri cevaplara tam olarak ifade etmesi nedeniyle bu tez çalışmasında tercih edilmiştir. Buna göre ölçekten alınabilecek en yüksek puan 215 (43x5) ve en düşük puan 43’dür (1x43). Bu durumda, teorik olarak 43-215 puan arasında beklenen toplam iş doyumunu üçlü sınıflamaya göre; 43-100 puan arasında ise düşük iş doyumunu, 101-158 puan arasında ise orta düzeyde iş doyumunu ve 159-215 puan arasında ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir.

3. Anket formunun son bölümü; çalışanların “iş doyumunun artırılması” konusundaki düşüncelerini, görüşlerini, önerilerini ve alınması gerekli önlemleri ifade etmelerine imkân veren bir bölümdür.

3.3 Yöntem

3.3.1 Örneklem Yöntemi ve Büyüklüğü

2017 yılı itibariyle ZOBN ve bağlı birimlerinde çalışan personel sayısı ise Tablo 3.1’de verilmiştir. Buna göre toplam 635 personel çalışmaktadır. Anket çalışması yapılacak hedef kitle sınırlı bir toplum oluşturduğundan, örnekleme hatasını küçültmek ve daha sağlıklı sonuçlara ulaşabilmek amacıyla anket çalışmasının tam alanda (tam sayım) ve tüm personel üzerinde yapılması planlanmıştır. O nedenle tüm personeli temsil edebilecek herhangi bir örneklem belirlenmemiştir. Ancak gerçekleşen ve geri dönüşümü sağlanan anket sayısı 348 olmuştur. Buna göre anketlerin geri dönüşüm oranı $348/635*100=\%55$ olup, bu tür çalışmalar için yüksek bir orandır.

Tablo 3.1. Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde çalışan sayısı.

No	Personel Kadrosu	Bölge Müdürlüğü	Bartın İşletmesi	Devrek İşletmesi	Dirgine İşletmesi	Ereğli İşletmesi	Karabük İşletmesi	Safranbolu İşletmesi	Ulus İşletmesi	Yenice İşletmesi	Zonguldak İşletmesi	Gökebey Fidanlık	Toplam
1	Bölge Müdürü	1											1
2	Bölge Müdür Yardımcısı	3											3
3	Şube Müdürü	11											11
4	İşletme Müdürü		1	1	1			1	1		1	1	6
5	İşletme Müdür Yardımcısı		2		1	1	2	2	1		2	1	11
6	Fidanlık Müdürü												1
7	Fidanlık Müdür Yardımcısı												1
8	Başmühendis	5											5
9	Mühendis	29	7	5	11	11	14	9	4	12	7	1	110
10	Avukat		1								1		3
11	Uzman	1											1
12	İşletmeler Saymanı	1											1
13	Sayman	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	10
14	Tekniker	5	1	2		1	2				1	2	14
15	Teknisyen	6	2	1	1	2	4	1	1	2	2		22
16	Haberleşme Teknisyeni					1							1
17	Büro Şefi	2					4		1	1	4		12
18	Bilgisayar İşletmeni	18	12	9	1	8	22	14	2	10	11	1	108
19	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	2	3	2	1	3	8	4	4	5	5	1	38
20	Memur	5		3	5	1		1	4	2	1		22
21	Haberleşme Memuru												2
22	Orman Muhafaza Memuru		19	23	16	23	30	25	21	29	25		211
23	Şoför		1	2			6	2	1	5	5	1	23
24	Bekçi					2	1				1		4
25	Hizmetli	1		1	1	2	4		2	1	2		14
	TOPLAM	91	50	50	39	56	98	60	43	68	68	9	635

3.3.2 Verileri Toplama Yöntemi

Yapılan ön denemelere göre ankete son şekli verilmiş ve anketlerin doldurulmasının ve

tamamlanmasının yaklaşık 10 dakika sürdüğü anlaşılmıştır. Hazırlanan anket formu Zonguldak Orman Bölge Müdürü ile görüşülerek Bölge Müdürünün üst yazı ekinde ZOBM ve bağlı birimlerine çalışanların e-mail adreslerine dijital olarak 2-3 kez gönderilmiştir. Ayrıca e-mail adresi olmayan ve çeşitli nedenlerle anket formu ulaşmayan çalışanlarla yüz yüze görüşmeler yapılarak anket formları doldurtulmuştur. ZOBM ve bağlı birimlerindeki toplam 635 çalışanın 348 tanesi anketi doldurmuştur. Yani anket formları 2018 yılında Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde her düzeyde (müdür, müdür yardımcısı, şef, mühendis, büro personeli, arazi elemanı ve diğer) çalışan 348 kişi üzerinde, e-mail ve yüz yüze görüşme yöntemiyle tam alanda uygulanmıştır. Geri dönüşüm sağlanan 348 anket üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. Anket sorularının samimiyetle ve güven vermesi için, anketlerde isim, işaret ve imza bilgisi istenmemiştir. Böylece anket sorularının cevaplarının gizli kalacağı güvencesiyle, çalışanların tereddüt etmeden, doğru ve samimi bir şekilde soruları cevaplandırmaları sağlanmıştır. Ayrıca anket uygulaması ilgili birim amirinin bilgisi dahilinde yürütülerek, soruların rahat ve güvenilir bir ortamda cevaplandırılması sağlanmıştır. Araştırmada kullanılan diğer veriler ise ikincil veri kaynaklarından (konu ile ilgili yayınlar, araştırma sonuç raporları, web sayfası vb.) alınmıştır.

3.3.3 Verileri Değerlendirme Yöntemi

Araştırmanın amaçlarına ulaşması için iki adet H_0 hipotezi (varsayım) kurulmuştur. Bunlar;

H_{01} : ZOBM ve bağlı birimlerdeki çalışanlarının bazı kişisel özelliklerine (yaş, cinsiyet, medeni hal, eşin çalışma durumu, doğum yeri, eğitim, çalışılan birim, görev, toplam hizmet süresi-deneyim, görevde geçen süre, görev yeri sayısı, vekalet görevi) göre iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur,

H_{02} : ZOBM ve bağlı birimlerdeki çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörlerin analiz edilip açıklanamayacağıdır.

Anket görüşmeleri tamamlandıktan sonra elde edilen verileri değerlendirmek için veriler önce Excel programı kullanılarak bilgisayara girilmiştir. Çalışanların kişisel özellikleri hakkında genel değerlendirme yapmak için betimleyici istatistikler (yüzde, aritmetik

ortalama ve standart sapma) kullanılmıştır. Birinci hipotezi test etmek için, yani iş doyum düzeylerinin bazı kişisel özelliklere göre farklılığını denetlemek için Kruskal-Wallis (K-W) H-Testi ile kullanılmış, kişisel özellikler ile iş doyumunu arasındaki ilişkiler ise Korelasyon Analizi ile saptanmıştır. İkinci hipotezi test etmek için, yani çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörler belirlemek için Faktör Analizi kullanılmıştır. Tez çalışmasında varsayımları test etmede kullanılan istatistiksel analizler hakkında kısaca aşağıda bazı bilgiler verilmiştir:

1. Kruskal-Wallis H-Testi: Dağılımı bilinmeyen iki veya daha çok örneğin aynı toplumdaki alındığı ve aritmetik ortalamalarının eşit olduğu yolundaki hipotezin denetiminde kullanılan bir testtir. Parametrik olmayan verilere uygulanan tek yönlü varyans analizidir. Testin uygulanabilmesi k sayıdaki grup verileri küçükten büyüğe doğru sıralanır. Sonra bunlara 1'den başlayarak birer sıra numarası verilir. Daha sonra her gruptaki sıra numaralarının toplamları alınarak (T_i) alınarak;

$$H = \frac{12}{N(N+1)} \left(\sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i} \right) - 3(N+1)$$

Formülüyle H-değeri hesaplanır. Burada; k: grup sayısını, n_i : i'nci örnekteki birim sayısını, N: örneklerdeki toplam birim sayısını, T_i : i'nci örnekteki sıra numaraları toplamını göstermektedir (Akalp, 2016; Daşdemir, 2019). H değerleri khi-kare dağılımı gösterdiği için, varsayımın denetiminde k-1 serbestlik derecesi ve %95 güven düzeyi esas alınarak khi-kare tablosu değerleri kullanılmıştır.

2. Korelasyon Analizi: Bu analizle değişkenler arasındaki doğrusal ilişkinin büyüklüğü (r) hesaplanmaktadır. X ve Y gibi iki değişken arasındaki *basit korelasyon katsayısı*;

$$r = \frac{\sum xy - \frac{\sum x \sum y}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n} \right) \cdot \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} \right)}} = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

şeklinde hesaplanır. Burada; S_{xy} : X ve Y değişkenleri arasındaki kovaryansı, S_x ve S_y ise; X ve Y değişkenlerine ait standart sapmayı ifade eder. $r^2=B$ ifadesine ise belirtme katsayısı denmektedir (Kalıpsız, 1988; Daşdemir, 2019).

3. Faktör Analizi: Değişkenler ($X_1, X_2, \dots, X_j, \dots, X_n$) arasındaki korelasyonlara dayanarak verilerin daha anlamlı ve özet biçimde sunmaya, olay ve olguları daha az sayıda boyut veya faktörle (F_1, F_2, \dots, F_m) temsil etmeye yarayan çok sayıda matematiksel teknikler dizisidir. Faktör analizinde değişkenlerin seçimi ve standardize edilmesi (Z_j), değişkenler arası korelasyonların hesaplanması, korelasyon matrisi kullanılarak ortak faktörlerin (faktör matrisinin) türetilmesi, faktörlerin rotasyonu ve yorumlanması aşamaları vardır. Faktör türetme amacıyla pek çok yöntem olmakla birlikte, genellikle *Principal Component Modeli* esas alınmaktadır. Bu yöntemle göre ortak faktörler;

$$X_j \rightarrow Z_j = a_{j1}F_1 + a_{j2}F_2 + \dots + a_{jp}F_p + \dots + a_{jm}F_m$$

modeline göre türetilmektedir. Burada a_j : faktörlerle ilgili değişken arasındaki korelasyonu gösteren faktör yükleridir. Ortak faktör sayısının belirlenmesinde *Kaiser* veya *Scree Test* kriterleri kullanılmaktadır. Faktörlerin bilimsel olarak adlandırmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak amacıyla ortogonal (varimax, quartimax vb.) ve eğik rotasyon (oblimax, quartimin vb.) kullanılır (Harman, 1976; Bennet ve Bowers, 1977; Mucuk, 1978; Daşdemir, 1987).

Tez çalışmasında elde edilen verileri değerlendirmek amacıyla MS Excel ve SPSS 22.0 (Statistical Package for Social Sciences) programlarından yararlanılmıştır.

BÖLÜM 4

BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1 Çalışanların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirmeler

Yapılan anket çalışması sonucunda 348 adet çalışanın kişisel özelliklerine (çalışılan birim, görev, eğitim, yaş, cinsiyet, medeni hal, eş çalışma durumu, doğum yeri, hizmet süresi, şimdiki görevde geçen süre, vekalet görevi) ilişkin değerlendirme ve bulgular aşağıda verilmiştir.

4.1.1 Kişisel Özelliklerin Tanımlanması ve Sayısallaştırılması

1.Çalışılan Birim: Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde çalışanlar çalışılan yer adıyla anılan müdürlüklerine göre sıra istatistiği yöntemiyle aşağıdaki gibi sayısallaştırmış ve istatistiksel analizlere bu şekilde katılmıştır (Tablo 4.1).

Tablo 4.1: Çalışılan birime göre sayısal puanlama.

Çalışılan Birim	Sayısal Puan
Zonguldak	1
Bartın	2
Devrek	3
Dirgine	4
Ereğli	5
Karabük	6
Safranbolu	7
Ulus	8
Yenice	9

2.Çalışanın Yaptığı Görev: Çalışılan tüm personel anket uygulandığı zamandaki görevlerine göre gruplandırılmış ve en yetkili ve sorumlu personelden en aza doğru azalan sıra puanları verilerek aşağıdaki gibi bir değişken olarak sayısallaştırılmıştır (Tablo 4.2).

Tablo 4.2: Çalışanın yaptığı göreve ait sayısal puanlama.

Görev	Sayısal Puan
Müdür ve Müdür Yardımcısı	5
Başmühendis, İşletme Şefi ve Mühendis	4
Büro Personeli (Avukat, Uzman, Sayman, Büro Şefi, İşletmen, Memur vb.)	3
Arazi Elemanı (Tekniker, Teknisyen, Muhafaza Memuru, Şoför vb.)	2
Diğer	1

3.Eğitim Düzeyi: Çalışanlar eğitim düzeylerine aşağıdaki gibi en düşükten en yükseğe doğru sıra istatistiği puanı verilerek göre gruplandırılmış ve sayısallaştırılmıştır (Tablo 4.3).

Tablo 4.3: Eğitim düzeyine ait sayısal puanlama.

Eğitim Düzeyi	Sayısal Puan
İlköğretim	1
Lise	2
Yüksekokul	3
Lisans	4
Lisansüstü	5

4.Yaşı: Çalışanlar aşağıdaki gibi 10'ar yıllık yaş kademelerine göre gruplandırılmış ve en azdan en çoğa doğru sıra istatistiği ile sayısal puanlar verilmiştir (Tablo 4.4).

Tablo 4.4: Çalışanların yaş aralıklarına göre sayısal puanlama.

Yaş Kademeleri	Sayısal Puan
20-30	1
31-40	2
41-50	3
51 ve üzeri	4

5.Cinsiyeti: Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde çalışanlar erkek ve kadın olarak aşağıdaki gibi sayısallaştırılmıştır (Tablo 4.5).

Tablo 4.5: Çalışanın cinsiyetine göre sayısal puanlama.

Cinsiyet	Sayısal Puan
Erkek	1
Kadın	2

6.Medeni Hal: Çalışanların medeni halleri evli ve bekar şeklinde belirlenmiş ve aşağıdaki gibi sayısallaştırılarak bir değişken olarak analizlere katılmıştır(Tablo 4.6).

Tablo 4.6: Çalışanın medeni haline göre sayısal puanlama.

Medeni Hal	Sayısal Puan
Evli	1
Bekar	2

7.Çalışanın Eşinin Çalışma Durumu: Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde çalışılan evli bireylerin eşlerinin çalışma durumuna göre aşağıdaki gibi gruplandırılmış ve sıra istatistiği yöntemiyle sayısal puanlama yapılarak, analizlere bir değişken olarak katılmıştır (Tablo 4.7).

Tablo 4.7: Çalışanın eşinin çalışma durumuna göre sayısal puanlama.

Eş Çalışma Durumu	Sayısal Puan
Eşi çalışmıyor	1
Eşi çalışıyor	2
Bekar	3

8.Doğum Yeri: Türkiye'deki coğrafik bölgeler dikkate alınarak, çalışanlar doğum yerlerine göre hangi coğrafik bölgede oldukları belirlenmiş ve buna göre aşağıdaki gibi sayısal puanlamaları yapılmıştır (Tablo 4.8).

Tablo 4.8: Çalışanın doğum yerine göre sayısal puanlama.

Doğum Yeri	Sayısal Puan
Marmara Bölgesi	1
Ege Bölgesi	2
Akdeniz Bölgesi	3
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	4
Doğu Anadolu Bölgesi	5
Karadeniz Bölgesi	6
İç Anadolu Bölgesi	7

9.Hizmet Süresi: Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde çalışanlar toplam hizmet sürelerine (veya deneyimlerine) göre aşağıdaki gibi 10'ar yıllık hizmet süresi (veya deneyim) grupları oluşturularak, azdan çoğa doğru sıra istatistiği yöntemiyle sayısallaştırılarak analizlere bir değişken olarak katılmıştır (Tablo 4.9).

Tablo 4.9: Çalışanın hizmet süresine göre sayısal puanlama.

Hizmet Süresi Grupları	Sayısal Puan
0-10 yıl arası	1
11-20 yıl arası	2
21-30 yıl arası	3
31 ve üzeri	4

10.Şimdiki Görevde Geçen Süre: Çalışanlar halen buldukları görevlerinde geçen sürelerine göre aşağıdaki gibi aralıklar belirlenerek gruplandırılmış ve azdan çoğa doğru sayısal puanlamaları yapılmıştır (Tablo 4.10).

Tablo 4.10: Şimdiki görevde geçen süresine göre sayısal puanlama.

Şimdiki Görevde Geçen Süre	Sayısal Puan
0-5	1
6-10	2
11-15	3
16-25	4
26 ve üzeri	5

11.Vekalet Görevi: Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde çalışanlar yaptıkları asli işin yanında başka göreve/görevlere vekaleten bakma durumlarına göre belirlenmiş ve iş yükü yoğunluğu dikkate alınarak puanlama yapılarak sayısallaştırılmıştır (Tablo 4.11).

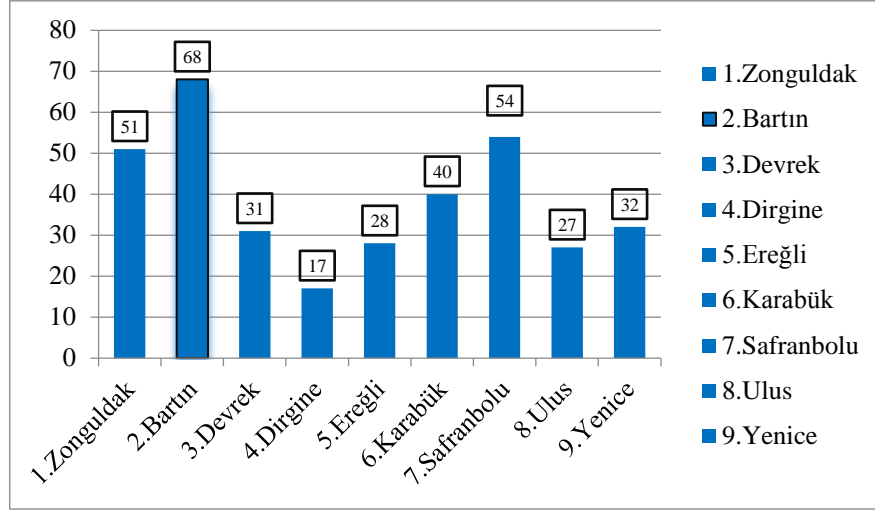
Tablo 4.11: Vekâlet görevine göre sayısal puanlama.

Vekalet Görevi	Sayısal Puan
Yok	1
Zaman zaman	2
Her zaman	3

4.1.2 Kişisel Özelliklere İlişkin Değerlendirmeler

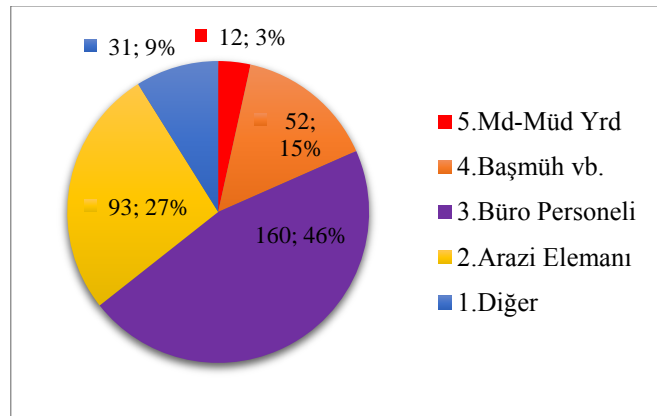
1.Çalışılan Birim: Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde çalışan 348 adet kişinin anket verilerinde çalıştıkları birime göre dağılımı şöyledir: Katılımcıların

%15'i Zonguldak (bölge müdürlüğü merkezi dahil), %20'si Bartın, %9'u Devrek (Gökçebey Orman Fidanlığı dahil), %5'i Dirgine, %8'i Ereğli, %11'i Karabük, %15'i Safranbolu, %8'i Ulus ve %9'u Yenice Orman İşletme Müdürlüğünde çalışmaktadır (Şekil 4.1).



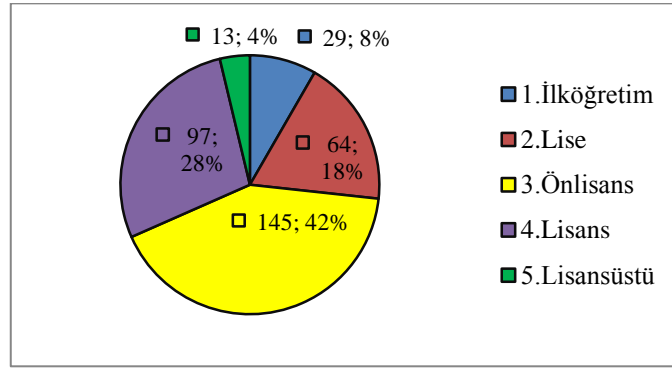
Şekil 4.1: Katılımcıların çalıştıkları birime göre dağılımı.

2.Çalışanın Yaptığı Görev: Katılımcıların %46'sı büro personeli (avukat, uzman, sayman, büro şefi, işletmen, memur vb.), %27'si arazi elamanı (tekniker, teknisyen, muhafaza memuru, şoför vb.), %15'i başmühendis, işletme şefi ve mühendis, %9'u diğer çalışan (hizmetli vb.) ve %3'ü müdür ve müdür yardımcısıdır (Şekil 4.2).



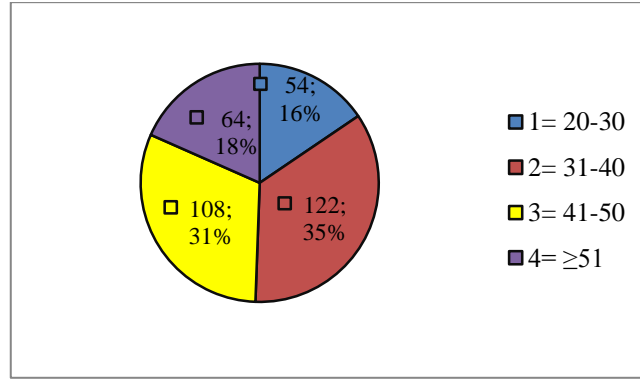
Şekil 4.2: Katılımcıların yaptıkları görevlere göre dağılımı.

3.Eğitim Düzeyi: Anket yapılan 348 çalışanın %42'si yüksekokul, %28'i lisans, %18'i lise, %8'i ilköğretim, %4'ü lisansüstü eğitime sahiptir (Şekil 4.3).



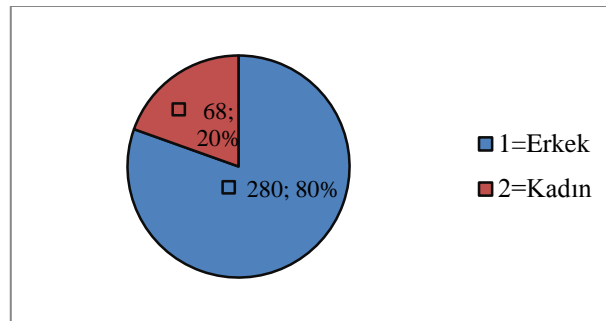
Şekil 4.3: Katılımcıların eğitim düzeylerine dağılımı.

4.Yaşı: Katılımcıların %35'i 31-40 yaş grubunda, %31'i 41- 50 yaş grubunda, %16'sı 20-30 yaş grubunda ve %18'i 51 ve üzeri yaş grubundadır (Şekil 4.4).



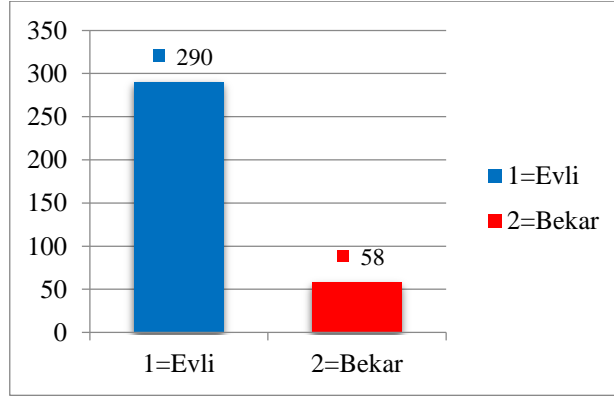
Şekil 4.4: Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı.

5.Cinsiyeti: Katılımcıların %80'i erkeklerden, %20'si ise kadınlardan oluşmaktadır (Şekil 4.5).



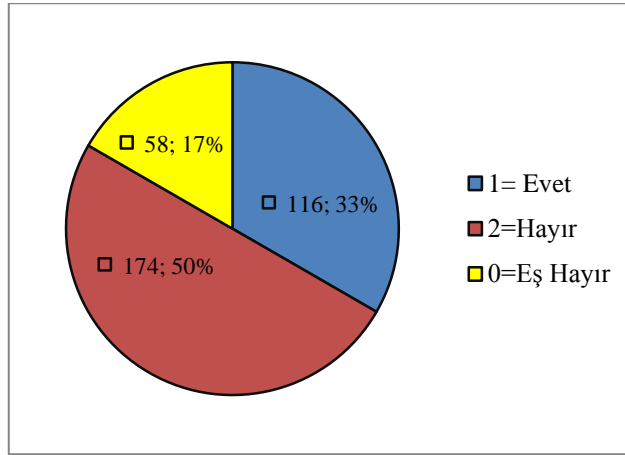
Şekil 4.5: Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı.

6.Medeni Hal: Katılımcıların %83'ü evli, %17'si bekârdır (Şekil 4.6).



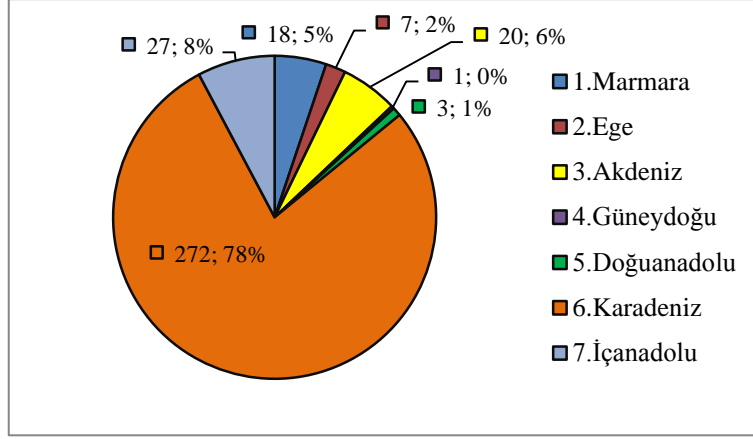
Şekil 4.6: Katılımcıların medeni hale göre dağılımı.

7.Çalışanın Eşinin Çalışma Durumu: Ankete katılanlardan evli olanların %33'ünün eşi çalışıyor, %50'sinin eşi çalışmıyor, Geriye kalan %17'lik kısım ise bekârdır (Şekil 4.7).



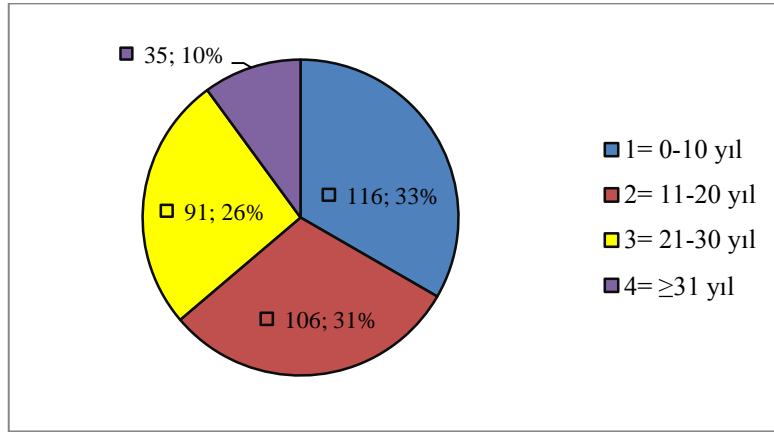
Şekil 4.7: Katılımcıların eşlerinin çalışma durumuna göre dağılımı.

8.Doğum Yeri: Katılımcıların çoğunluğunun (%78'inin) doğum yeri/bölgesi Karadeniz Bölgesidir. %8'inin İç Anadolu Bölgesi, %6'sının Akdeniz Bölgesi, %5'inin Marmara Bölgesi, %2'snini Ege Bölgesi ve %1'inin Doğu Anadolu Bölgesidir (Şekil 4.8). Bu sonuçlara göre çoğunluğun doğum yeri Karadeniz Bölgesinde olduğu için ormancılıkta bölgesel koşullara göre, yani doğum yeri bölgesinde istihdam yapıldığını göstermektedir.



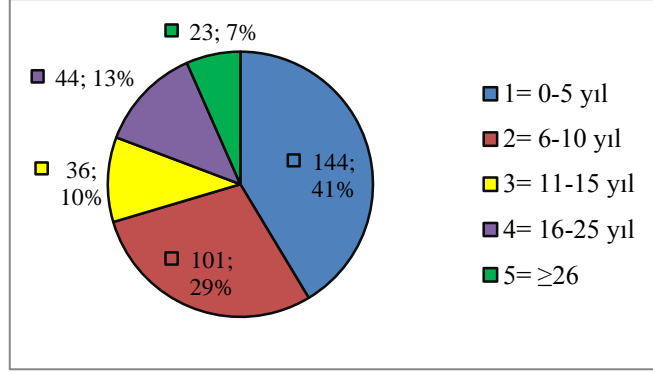
Şekil 4.8: Katılımcıların doğum yerlerine göre dağılımı.

9.Hizmet Süresi: Katılımcıların toplam hizmet süresi 0-10 yıl arasında olanlar %33, 11-20 yıl arasında olanlar %31, 21- 30 yıl arasında olanlar %26, 31 yıl ve üzeri çalışanlar %10'luk kısımdan oluşmuştur (Şekil 4.9).



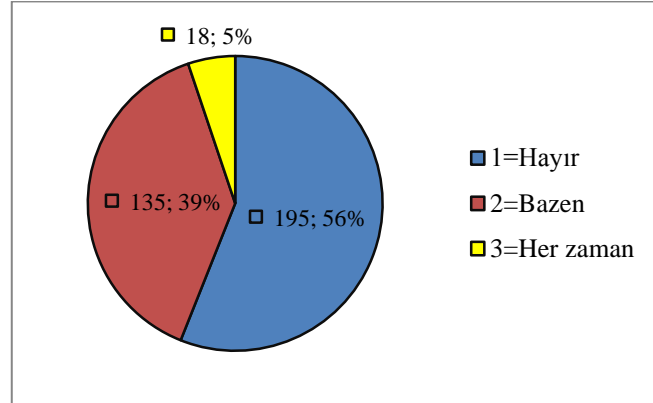
Şekil 4.9: Katılımcıların hizmet süresine göre dağılımı.

10.Şimdiki Görevde Geçen Süre: Katılımcıların halen çalıştıkları görevlerinde geçen süreye göre; 0- 5 yıl arası olanlar %41, 6-10 yıl arası olanlar %29, 11-15 yıl arası olanlar %10, 16-25 yıl arası olanlar %13, 26 yıl ve üzeri çalışanlar ise %7'lik bir kısmı oluşturmaktadır (Şekil 4.10).



Şekil 4.10: Katılımcıların şimdiki görevde geçen sürelerine göre dağılımı.

11.Vekalet Görevi: Katılımcıların yaptıkları asli işlerinin yanında vekaleten başka görevlerde bulunması sorusuna %56'lık kısım vekalet görevi olmadığını, %39'luk kısım bazen vekalet görevlendirilmesi yapıldığını, %5'lik kısım ise her zaman vekalet görevi olduğunu belirtmiştir (Şekil 4.11).



Şekil 4.11: Katılımcıların vekâlet görevi durumuna göre dağılımı.

4.1.3 Kişisel Özelliklere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Tez çalışması kapsamında istatistik analizlerde kullanılan kişisel özelliklere ait değişkenlerin betimleyici istatistikleri Tablo 4.12'de verilmiştir. Bölüm 4.1.2'de elde edilen bulgulara ve Tablo 4.12'ye göre ankete katılanların %55'i büro personeli olarak, %45'i ise arazi personeli yönetici ve teknik elemen olarak çalışmaktadır. Katılımcıların yaşı 22-64 arasında değişmekte ve yaş ortalaması 41'dir. Eğitim düzeyi ortalaması yüksekokul mezunu seviyesindedir. Cinsiyet açısından çoğunluk (%80) erkeklerden oluşmaktadır. Medeni hal itibariyle çoğunluk (%83) evlidir. Katılımcıların %50'sinin eşi çalışmıyor, çoğunluk (%78) doğum yerinin bulunduğu coğrafik bölgede çalışmaktadır.

Katılımcıların toplam hizmet süresi (deneyim) 1-44 yıl arasında değişmekte ve ortalama 16,5 yıldır. Şimdiki görevde geçen süre ise 1-42 yıl arasında değişmekte ve ortalama 9,4 yıldır. Katılımcıların görev yeri değişme sayısı 1-12 adet arasında değişmekte ve ortalama 2,3 kez olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuç Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğünde çalışanların büyük ölçüde yanı görevde uzun süre devam ettiklerini göstermektedir. Keza vekalet görevi de büyük çoğunluğun (%56) yoktur. Ancak %44'nün zaman zaman ve her zaman vekalet görevi bulunmaktadır.

Tablo 4.12: Kişisel özelliklere ilişkin betimleyici istatistikler.

Değişken	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Birim	1	9	4,63	2,701
Görev	1	5	2,77	0,928
Eğitim	1	5	3,00	0,974
Yaş	22	64	40,78	9,536
Yaş Sınıfları	1	4	2,52	0,965
Cinsiyet	1	2	1,20	0,397
Medeni hal	1	2	1,17	0,373
Eş Çalışma Durumu	0	2	1,33	0,746
Doğum Yeri	1	7	5,55	1,426
Hizmet Süresi (Deneyim)	1	44	16,52	10,031
Hizmet Süresi Sınıfları	1	4	2,13	0,992
Görevde Geçen Süre	1	42	9,38	8,334
Görevde Geçen Süre Sınıfları	1	5	2,14	1,266
Görev Yeri Sayısı	1	12	2,30	1,545
Vekalet Görevi	1	3	1,49	0,595
Toplam İş Doyumu	71	210	141,68	26,27

4.2 İş Doyumuna İlişkin Bulgular ve Değerlendirmeler

4.2.1 Katılımcıların İş Doyumu Tanımına İlişkin Görüşleri

Anket formunun birinci kısmında yer alan “iş doyumu ne demektir? Ya da iş doyumu kavramından ne anlıyorsunuz?” sorusuna yanıt veren çalışanların görüşleri burada derlenmiştir. Buna göre aşağıdaki gibi 12 değişik tanım elde edilmiştir.

İş Doyumu:

1. Çalışanların işlerin işleyişinden duyduğu memnuniyettir.
2. İş yerindeki çalışma ortamından ve kişisel becerilerin uygulanmasından duyulan memnuniyettir.

3. Çalışılan kurumda işin kişiye sağladığı katkıların (eksilerin ve artıların) ve tecrübelerin bütünüdür ve bunlardan sağlanan keyiftir.
4. İş verimliliği ve motivasyonudur.
5. Çalışanın gün sonunda iş yerinden mutlu ayrılmasıdır.
6. Yapılan işi kişinin sevmesi, işin kişisel özellikleriyle bütünleşmesi ve onu tatmin etmesidir.
7. Kişinin işine saygı, sevgi ve değer vermesi kapsamında işten duyduğu hoşnut olma ya da olmama halidir.
8. Yapılan iş karşılığında yeterli para kazanması ve bununla rahat yaşayabilmesidir.
9. İş yerindeki olanakların, sosyal hakların ve motivasyon (ödül, takdir vb.) sisteminin kişiyi çalışmaya ve mutlu olamaya sevk etmesidir.
10. İş ahlakı ve iş tutumudur.
11. İşyerinde kişinin işine bağlılığı ve özverisidir.
12. Yapılan işin çevreye ekonomik, sosyal ve kültürel düzeylerde faydalı olması ve kişiye saygınlık kazandırmasıdır.

Aslında yukarıdaki tanımlardan hiç birisi tek başına iş doyumunu tanımlamaya yeterli değildir. Her bir tanım sadece kısmi bir bakış açısıyla iş doyumunu açıklamaktadır. Günümüzde iş doyumunu üzerinde çok sayıda faktör etkili olduğu için iş doyumunu çok boyutlu bir kavramdır. Dolayısıyla iş doyumunu çok boyutlu bir yaklaşımla tanımlamak daha uygundur. Bu nedenle yukarıda 12 madde halinde özetlenen katılımcıların görüşlerine dayanarak iş doyumunu aşağıdaki gibi tanımlamak mümkündür:

İş doyumunu; “çalışanın işle bütünleşmesi, yaptığı işi sevmesi, işine bağlanması, özverili çalışması, işin insanlığa faydalı olması ve kişiye saygınlık kazandırması, iş yeri ve çalışma koşullarının, ücret ve sosyal hakların yeterliliği sonucunda ortaya çıkan, bir taraftan iş verimliliğini artıran diğer taraftan kişiye faydalar sağlayan, kişinin işinden ve iş yerinden duyduğu memnuniyet düzeyi” şeklinde tanımlanmıştır.

4.2.2 İş Doyumu Ölçeği Sorularına Verilen Cevapların Analizi

Tez çalışmasında uygulanan anketin (Ek-1) ikinci bölümünde, iş doyumunu 5’li Likert ölçeğine göre 1-5 puan arasında ölçen 43 adet soru yer almaktadır. Toplam 348 çalışanın

bu sorulara verdikleri cevapların sayı (n) ve yüzde (%) olarak dağılımları ile ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (S) değerleri Tablo 4.13’de verilmiştir.

Tablo 4.13: İş doyumu ölçeğindeki sorulara verilen cevaplara ilişkin istatistikler.

SORULAR		1		2		3		4		5		\bar{x}	S
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
S1	İşimin yeteneklerimi kullanma ve geliştirme fırsatı tanimasından	14	4	70	20,1	131	37,6	87	25	46	13,2	3,23	1,04
S2	İşimin bilimsel ve teknik yöntemleri kullanma olanağı vermesinden	23	6,6	69	19,8	128	36,8	93	26,7	35	10,1	3,14	1,06
S3	İşimde benden beklenenlerin açıkça tanımlanmış olmasından	13	3,7	52	14,9	149	42,8	111	31,9	23	6,6	3,23	0,91
S4	İşimin anlamlı ve insanlığa faydalı olmasından	7	2	14	4	76	21,8	129	37,1	122	35,1	3,99	0,96
S5	İşimi yaparken doğruluğuna inandığım şeyleri söyleme ya da yapma özgürlüğümün olmasından	19	5,5	42	12,1	116	33,3	93	26,7	78	22,4	3,49	1,13
S6	İşimle ilgili aldığım kararları uygulamaya koyabilmekten	15	4,3	63	18,1	110	31,6	105	30,2	55	15,8	3,35	1,08
S7	İşimle ilgili kararlarda düşüncelerime önem verilmesinden	24	6,9	46	13,2	103	29,6	130	37,4	45	12,9	3,36	1,08
S8	İşimin benden sonraki çalışma arkadaşlarıma yol gösterme olanağı sunmasından	17	4,9	46	13,2	105	30,2	110	31,6	70	20,1	3,49	1,10
S9	İşimin iş arkadaşlarımı çalışmaya teşvik etmesinden	22	6,3	43	12,4	115	33	113	32,5	55	15,8	3,39	1,09
S10	İşimin başarıya duygusu tattırmasından	19	5,5	41	11,8	108	31	124	35,6	56	16,1	3,45	1,07
S11	İşimle ilgili yükselme olanaklarının mevcut olmasından	69	19,8	52	14,9	81	23,3	110	31,6	36	10,3	2,98	1,29
S12	İş yerimde alınan kararların ve yapılan değişikliklerin zamanında bana iletilmesinden	34	9,8	74	21,3	101	29	107	30,7	32	9,2	3,08	1,13
S13	İş yerimde üstlerimle kolay iletişim ve diyalog kurulabilmekten	19	5,5	51	14,7	76	21,8	130	37,4	72	20,7	3,53	1,14
S14	İş yerimde astlarımla iyi iletişim ve diyalog kurabilmekten	12	3,4	28	8	66	19	143	41,1	99	28,4	3,83	1,04
S15	İş yerimde hiyerarşiye önem verilmesinden	36	10,3	38	10,9	89	25,6	112	32,2	73	21	3,43	1,23
S16	İş yerimde liyakate önem verilmesinden	39	11,2	61	17,5	97	27,9	113	32,5	38	10,9	3,14	1,17
S17	İş yerimdeki yükseltme ve yer değiştirme kriterlerinin/sisteminin adil, makul ve mantıklı olmasından	84	24,1	64	18,4	109	31,3	59	17	32	9,2	2,69	1,26
S18	İş yerimde sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesinden	40	11,5	64	18,4	104	29,9	96	27,6	44	12,6	3,11	1,19

S19	İş yapılırken herkesin kendi üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmesinden	56	16,1	72	20,7	124	35,6	63	18,1	33	9,5	2,84	1,18
S20	Teşkilatın ve işimin benden beklediklerini yerine getirebilmekten	19	5,5	29	8,3	108	31	129	37,1	63	18,1	3,54	1,05
S21	Çalışma saatlerinin düzenli olmasından	39	11,2	49	14,1	77	22,1	121	34,8	62	17,8	3,34	1,24
S22	Çalışma saatlerinin özel yaşamımın gereklerini yerine getirmeme olanak vermesinden	44	12,6	72	20,7	87	25	87	25	58	16,7	3,12	1,27
S23	İşimin yoğun çalışmayı gerektirmesi ve beni her zaman meşgul etmesinden	67	19,3	44	12,6	91	26,1	106	30,5	40	11,5	3,02	1,29
S24	İşimin çalışma kapasiteme uygun olmasından	22	6,3	25	7,2	107	30,7	128	36,8	66	19	3,55	1,07
S25	İşimin bana toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesinden	27	7,8	29	8,3	97	27,9	129	37,1	66	19	3,51	1,13
S26	İşimde vicdani bir sorumluluk taşımaktan	18	5,2	28	8	76	21,8	144	41,4	82	23,6	3,70	1,08
S27	İşimin garantili bir gelecek sağlamasından	18	5,2	21	6	97	27,9	111	31,9	101	29	3,74	1,10
S28	İşimde başkaları için bir şeyler yapabilmekten	10	2,9	34	9,8	109	31,3	114	32,8	81	23,3	3,64	1,03
S29	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten ve sahip olduğum özlük haklarından	42	12,1	54	15,5	111	31,9	87	25	54	15,5	3,16	1,22
S30	Yaptığım iş karşılığında uygulanan ödül-teşvik ve takdir sisteminden	88	25,3	53	15,2	116	33,3	55	15,8	36	10,3	2,71	1,29
S31	Üstlerimin çalışmalarına değer vermesinden	29	8,3	78	22,4	104	29,9	96	27,6	41	11,8	3,12	1,14
S32	Teşkilata ve işime bağlı olduğumu hissetmekten	15	4,3	29	8,3	93	26,7	133	38,2	78	22,4	3,66	1,05
S33	Teşkilatın beklentilerimi karşılıyor olmasından	26	7,5	49	14,1	129	37,1	101	29	43	12,4	3,25	1,08
S34	Teşkilatta belirli aralıklarla yapılan yer/görev değişikliğinden	61	17,5	68	19,5	124	35,6	73	21	22	6,3	2,79	1,15
S35	İşimde denetlenmekten ve izlenmekten	35	10,1	48	13,8	93	26,7	123	35,3	49	14,1	3,30	1,17
S36	İş yerindeki fiziki çalışma koşullarından	41	11,8	55	15,8	97	27,9	117	33,6	38	10,9	3,16	1,18
S37	İşimin eğitim ve ilgi alanlarıma uygun olmasından	44	12,6	37	10,6	104	29,9	118	33,9	45	12,9	3,24	1,19
S38	İşimin benliğime ve kişisel düşüncelerime uygun olmasından	38	10,9	54	15,5	86	24,7	116	33,3	54	15,5	3,27	1,22
S39	İş yerindeki hizmet içi eğitimlerden	35	10,1	80	23	109	31,3	64	18,4	60	17,2	3,10	1,23
S40	İş yerindeki değer yargılarından (örgüt kültürü)	46	13,2	68	19,5	105	30,2	72	20,7	57	16,4	3,07	1,26
S41	İşimin sağladığı diğer haklardan ve sosyal olanaklardan	47	13,5	66	19	105	30,2	91	26,1	39	11,2	3,03	1,20
S42	Üst yöneticilerin yardım, destek ve yol gösterici tutumlarından	35	10,1	58	16,7	93	26,7	116	33,3	46	13,2	3,23	1,18
S43	İş arkadaşlarımdan yardım, destek ve yol gösterici tutumlarından	14	4	25	7,2	87	25	154	44,3	68	19,5	3,68	0,99
Toplam İş Doyumu												141,68	26,27
Soru Başına İş Doyumu												3,29	1,14

Tablo 4.13'den anlaşıldığı gibi Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerdeki çalışan 348 deneğin, her bir soruya 1-5 arasında verdiği puanların ortalamalarının toplamına göre toplam iş doyumunu 141,68±26,27 puandır ($\bar{x} \pm S$ olarak). Tüm soruların ortalaması ise 3,29±1,14'dür. 43 sorunun tamamı dikkate alındığında teorik olarak 43-215 arasında beklenen toplam iş doyumunu puanı aşağıdaki gibi;

1. Düşük Düzeyde İş Doyumu: 43-100 arası puan,
2. Orta Düzeyde İş Doyumu: 101-158 arası puan,
3. Yüksek Düzeyde İş Doyumu: 159-215 arası puan

şeklinde yapılan üçlü iş doyumunu seviye sınıflamasına göre 348 çalışanın genel olarak iş doyumunun *orta düzeyde* olduğunu göstermektedir. Tablo 4.13'e göre en yüksek ortalama puan alan ilk üç soru şunlardır;

- 1) İşimin anlamlı ve insanlığa faydalı olmasından (4. soru ; $\bar{x} = 3,99$)
- 2) İş yerimde astlarımla iyi iletişim ve diyalog kurabilmekten (14. soru ; $\bar{x} = 3,83$)
- 3) İşimin garantili bir gelecek sağlamasından (27. soru ; $\bar{x} = 3,74$)

Dolayısıyla iş doyumunu artırmak için, bu üç soruya verilen cevapların iyileştirilmesi üzerinde durulmalıdır. Katılımcıların verdiği cevaplardan en düşük ortalama puan alan sorular ise;

- 1) İş yerimdeki yükseltme ve yer değiştirme kriterlerinin/sisteminin adil, makul ve mantıklı olmasından (17. soru; $\bar{x} = 2,69$).
- 2) Yaptığım iş karşılığında uygulanan ödül-teşvik ve takdir sisteminden (30. soru; $\bar{x} = 2,71$)
- 3) Teşkilatta belirli aralıklarla yapılan yer/görev değişikliğinden (34. soru; $\bar{x} = 2,79$)

Tablo 4.13'e göre "*İşimin yeteneklerimi kullanma ve geliştirme fırsatı tanınmasından*" memnun olanların oranı %25 ve çok memnun olanların oranı ise %13,2'dir. Buna karşın memnun olmayanların oranı %20,1 iken, hiç memnun olmayanların oranı %4 ve orta düzeydekilerin oranı %37,6'dır. Bu durum çalışanların işlerinde yeteneklerini kullanma ve geliştirmesi konusunda eksiklik olduğu şeklinde değerlendirilmiştir (1. soru).

Çalışanların %26,7'sinin "*İşimin bilimsel ve teknik yöntemleri kullanma olanağı vermesinden*" memnun ve %10,1'inin çok memnun olduğu görülmektedir. Bununla

birlikte memnun olmayanların oranı %19,8 iken, hiç memnun olmayanların oranı %6,6 ve orta düzeyde memnun olanların oranı %36,8'dir. Bu durum çalışanların işinde bilimsel ve teknik yöntemleri kullanma olanağının yetersiz olduğunu göstermektedir (2. soru).

Çalışanların %31,9'u "*İşimde benden beklenenlerin açıkça tanımlanmış olmasından*" memnun ve %6,6'sı çok memnun durumdadır. Çalışanların %42,8'i orta düzeyde memnun, memnun olmayanların oranı %14,9 ve hiç memnun olmayanların oranı ise %3,7'dir. Bu durum çalışanların çoğunluğunun işinin açıkça tanımlanmasından memnun olmadığını ortaya koymuştur (3. soru).

Çalışanların %35,1'i "*İşimin anlamlı ve insanlığa faydalı olmasından*" memnun olduklarını ve %37,1'i ise çok memnun olduklarını ifade etmiştir. Böylece çalışanların %72,2'si işlerinin anlamlı ve insanlığa faydalı olmasından memnun veya çok memnun durumdadır. Bu sonuç, çalışanların geleceğe yön vermeye sahip oldukları bir iş yaptıkları için anlamlı ve değerli buldukları şeklinde yorumlanabilir (4. soru).

Çalışanların %26,7'si "*İşimi yaparken doğruluğuna inandığım şeyleri söyleme ya da yapma özgürlüğümün olmasından*" memnun ve %22,4'ü çok memnun durumdadır. Yani çalışanların %49,1'i yaptığı işte inandığı şeyleri söyleyebiliyor ve yapma özgürlüğünün olduğunu düşünüyorken, geriye kalan %50,9'u bunun tersini düşünmektedir. Bu sonuç ormancılık örgütünde orta düzeyde bir iletişim ve bilgiyi uygulama özgürlüğünün olduğunu göstermektedir (5. soru).

Çalışanların "*İşimle ilgili aldığım kararları uygulamaya koyabilmekten*" memnun olanların oranı %30,2 iken, çok memnun olanların oranı ise %15,8'dir. Diğer bir deyimle, çalışanların %46'sı işlerinde kendi kararlarını uygulayabilmekten memnun veya çok memnundur. Yani çalışanların yarısına yakını, işlerinde verdikleri kararları uygulayabilmekte, diğer çalışanların ise bu konuda özgür olmadıkları anlaşılmaktadır (6. soru).

Çalışanların %37,4'ü "*İşimle ilgili kararlarda düşüncelerime önem verilmesinden*" memnun iken %12,9'u çok memnun durumdadır. Böylece çalışanların %50,3'ü işiyle ilgili kararlar alırken düşüncelerinin önemli olduğunu, çalışanların %49,7'sinin ise yaptığı işle ilgili kararlara katılmadıkları anlaşılmaktadır (7. soru).

Çalışanların %31,6'sı "*İşimin benden sonraki çalışma arkadaşlarıma yol gösterme olanağı sunmasından*" memnun, %20,1'i ise bu durumdan çok memnundur. Böylece çalışanların %51,7'si kendi bilgi birikimlerini sonraki arkadaşına aktarabildiğini düşünmektedir. Çalışanların %48,3'ü ise bu durumdan memnun değildir. Bu sonuç, orman işletmelerinin bilgi birikiminin aktarılmasına daha fazla önem vermesi gerektiğini ortaya koymuştur (8. soru).

Çalışanların %32,5'i "*İşimin iş arkadaşlarımı çalışmaya teşvik etmesinden*" memnun, %15,8'i ise çok memnundur. Çalışanların %33'ü orta düzeyde memnun iken, %12,4'ü memnun olmayanlar ve %6,3'ü ise hiç memnun olmayanlardan oluşmaktadır. Yani çalışanların %48,3'ü iş arkadaşlarının çalışmaya teşvik edildiğini düşünürken %51,7'si teşvik edilmediğini düşünmektedir. Dolayısıyla çalışanları başarılı olmaya itecek teşvik ve motivasyon sisteminin yetersiz olduğu anlaşılmaktadır (9.soru).

"*İşimin başarı duygusu tattırmasından*" memnun olan çalışanların oranı %35,6 iken, çok memnun olanların oranı %16,1'dir. Çalışanların %51,7'si hem halen kendilerini başarılı görmekte hem de gelecekte işlerinde başarılı olacaklarını düşünmektedir. Çalışanların %31'i ise orta düzeyde başarılı olduklarını düşünmekte, %11,8'i başarılı olamadıklarını düşünmekte ve %5,5'i ise hiç başarı olamadıklarını düşünmektedir. Bu durum çalışanların %48,3'ünün görevlerinde başarabilecekleri işlere yönlendirilmediğini ortaya koymaktadır (10. soru).

"*İşimle ilgili yükselme olanaklarının mevcut olmasından*" memnun olan çalışanların oranı %31,6 iken, çok memnun olanların oranı %10,3'dür. Çalışanların %23,3'ü orta düzeyde memnun, %14,9'u memnun değil ve %19,8'i hiç memnun değildir. Bu durumda memnun olmayanların oranı %58,1 olup, işletmelerin çalışanlara yükselme şansı tanımalarının daha kolay hale gelmesini düşünmektedir. %41,9'u ise bu durumdan memnundur (11. soru).

Çalışanların %30,7'si "*İş yerimde alınan kararların ve yapılan değişikliklerin zamanında bana iletilmesinden*" memnun, %9,2'si çok memnundur. Bu durumda çalışanların %60,1'i iş yerinde alınan kararların ve yapılan değişikliklerin yeterince hızlı bir şekilde kendisine iletilmediğini düşünmektedir. Bu durum işletmelerin içindeki iletişimin zayıf düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır (12. soru).

Çalışanların %37,4'ü “*İş yerimde üstlerimle kolay iletişim ve diyalog kurulabilmekten*” memnun, %20,7'si çok memnundur. Bu durum çalışanların %58,1'i üstleriyle kolay iletişim kurabildiğini %41,9'unun kolay iletişim kuramadığını ortaya koymaktadır. Yani çalışanlar üstleri iler orta düzeyde bir iletişim kurabilmektedir (13. soru).

Çalışanların %41,1'i “*İş yerimde astlarımla iyi iletişim ve diyalog kurabilmekten*” memnun, %28,4'ü çok memnundur. Bu durum çalışanların %69,5'inin astlarıyla daha kolay iletişim kurabildiğini %30,5'inin iletişim kurmakta zorlandığını ortaya koymuştur. Yani üstlerin astlarla iletişim kurma oranı daha yüksektir (14. soru).

“*İş yerimde hiyerarşiye önem verilmesinden*” memnun olan çalışanların oranı %32,2, çok memnun olanların oranı ise %21'dir. Böylece %25,6'sı orta düzeyde memnun, %10,9'u memnun değil, %10,3'ü hiç memnun değildir. Çalışanların %53,2'si hiyerarşiye önem verilmesinden memnun iken, %46,8'i bu durumdan memnun değildir (15. soru).

Çalışanların %32,5'i “*İş yerimde liyakate önem verilmesinden*” memnun, %10,9'u çok memnundur. Bu durumdan çalışanların %43,4'ü çalıştığı görevinde yeterli olduğunu düşünmektedir. Böylece çalışanların %56,6'sı görevinde yeterli çalışmadığını düşünmektedir (16. soru).

Çalışanların %17'si “*İş yerimdeki yükseltme ve yer değiştirme kriterlerinin /sisteminin adil, makul ve mantıklı olmasından*” memnun, %9,2'si çok memnundur. Bu durumdan memnun olmayan çalışanların oranı %73,8'dir. Bu sonuç, çalışanların orman işletmelerinde yükseltme ve yer değiştirme kriterlerinin adil, makul ve mantıklı olmadığını düşündüklerini ortaya koymaktadır (17. soru).

“*İş yerimde sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesinden*” çalışanların %27,6'sı memnun, %12,6'sı çok memnundur. Bununla birlikte orta düzeyde memnun olanların oranı %29,9 iken, memnun olmayanların oranı %18,4 ve hiç memnun olmayanların oranı ise %11,5'dir. Bu durum işletmelerde çalışanların görevlerini yerine getirip getirmediğinin denetlenmesinin zayıf olduğunu ortaya koymaktadır (18. soru).

“İş yapılırken herkesin kendi üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmesinden” çalışanların %18,1’i memnun ve %9,5’i çok memnundur. Bu durumda memnun olmayanların oranı %72,4’tür. Bu durum çalışanların çoğunluğunun iş arkadaşlarının sorumluluklarını yerine getirmediği düşüncesinde olduğunu göstermektedir (19. soru).

Çalışanların %37,1’i “Teşkilatın ve işimin benden beklediklerini yerine getirebilmekten” memnun ve %18,1’i çok memnundur. Çalışanların %55,2’si teşkilatın ve işinin ondan beklediklerini yerine getirebildiğini düşünmektedir. Bu oran memnun olmayanlarda ise %44,8 olarak görülmektedir (20.soru).

Çalışanların %34,8’i “Çalışma saatlerinin düzenli olmasından” memnun %17,8’i çok memnundur. Bu durumdan memnun olmayanların oranı %14,1 iken, hiç memnun olmayanların oranı %11,2’dir. Orta düzeyde memnun olanlar ise %22,1’dir. Bu durumdan anlaşılacağı üzere ankete katılanların %52,6’sı çalışma sürelerinin düzenli olduğunu düşünmektedir. Çalışanların %47,4’ü ise bu durumdan memnun değildir (21. soru).

“Çalışma saatlerinin özel yaşamının gereklerini yerine getirmeme olanak vermesinden” çalışanların %25’i memnun ve %16,7’si çok memnundur. Bu durumdan çalışanların %41,7’si memnun iken, %58,3’ü memnun değildir. Yani, çalışanların büyük çoğunluğu çalışma saatlerinin özel yaşamını etkilediğini düşünmektedir (22. soru).

“İşimin yoğun çalışmayı gerektirmesi ve beni her zaman meşgul etmesinden” çalışanların %30,5’i memnun, %11,5’i çok memnundur. Böylece çalışanların %58’i yoğun çalıştığını ve işinin onu her zaman meşgul ettiğini ifade etmiştir (23. soru).

“İşimin çalışma kapasiteme uygun olmasından” çalışanların %36,8’i memnun, %19’u çok memnundur. Orta düzeyde memnun olanların oranı %30,7, memnun olmayanların oranı %7,2 ve hiç memnun olmayanların oranı ise %6,3’tür. Çalışanların %55,8’i kapasitesine uygun işle çalıştığını düşünmekte, %44,2’si ise uygun olmadığını düşünmektedir (24. soru).

Çalışanların %37,1’i “İşimin kendime toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesinden” memnun, %19’u çok memnundur. Orta düzeyde memnun olanlar %27,9, memnun olmayanların oranı %8,3 ve hiç memnun olmayanların oranı ise %7,8’dir. Bu durumda

çalışanların çoğu yaptığı işin kendine toplumda saygınlık kazandırdığını düşünmektedir (25. soru).

Çalışanların %41,4'ü "*İşimde vicdani bir sorumluluk taşımaktan*" memnun, %23,6'sı çok memnundur. Orta düzeyde memnun olanların oranı %21,8, memnun olmayanların oranı %8 ve hiç memnun olmayanların oranı ise %5,2'dir. Dolayısıyla çalışanların çoğunluğu işlerinin yüklediği vicdani sorumluluktan ve kendilerini yeterli bulmaktan ötürü, işlerini gereği gibi yaptıklarını ifade etmiştir (26. soru).

Çalışanların %31,9'u "*İşimin garantili bir gelecek sağlamasından*" memnun, %29'u çok memnundur. Çalışanların %60,9'u işinin gelecek güvencesi sağladığını, ülkede ekonomik kriz ve istihdam sorunlarının yaşandığı dönemlerde dahi istikrarlı olduğunu ifade etmiştir (27. soru).

Çalışanların %32,8'i "*İşimde başkaları için bir şeyler yapabilmekten*" memnun, %23,3'ü ise çok memnundur. Orta düzeyde memnun olanların oranı %31,1 iken, memnun olmayanların oranı %9,8 ve hiç memnun olmayanların oranı ise %2,9'dur. Bu sonuç, çalışanların toplum için bir şeyler yapabildiğini hissettiğini ve işlerinin topluma faydalı olduğunu ortaya kaymaktadır (28. soru).

"*Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten ve sahip olduğum özlük haklarından*" çalışanların %25'i memnun ve %15,5'i çok memnundur. Orta düzeyde memnun olanların oranı %31,9, memnun olmayanların oranı %15,5 ve hiç memnun olmayanların oranı %12,1'dir. Bu, çalışanların %59,5'i işlerinde kazandığı gelirin hayat standartları ve ihtiyaçları ile kıyaslandığında yetersiz olduğunu göstermektedir (29. soru).

Çalışanların %15,8'i "*Yaptığım iş karşılığında uygulanan ödül-teşvik ve takdir sisteminden*" memnun, %10,3'ü çok memnundur. Bu durum, çalışanların %73,9'unun ödül ve teşvik sisteminden memnun olmadığını ortaya koymaktadır (30. soru).

Çalışanların %27,6'sı "*Üstlerimin çalışmalarına değer vermesinden*" memnun, %11,8'i çok memnundur. Orta düzeyde memnun olanların oranı %29,9 memnun olmayanların oranı %22,4 ve hiç memnun olmayanların oranı ise %8,3'tür (31. soru).

Çalışanların %38,2'si *“Teşkilata ve işime bağlı olduğumu hissetmekten”* memnun, %22,4'ü çok memnundur. Çalışanların %60,6'sı teşkilata ve işine bağlı olduğunu hissetmekte buna karşın memnun olmayanların oranı ise %39,4'tür (32. soru).

Çalışanların %29'u *“Teşkilatın beklentilerimi karşılıyor olmasından”* memnun, %12,4'ü çok memnundur. Orta düzeyde memnun olanların oranı %37,1, memnun olmayanların oranı %14,1 ve hiç memnun olmayanların oranı ise %7,5'dir (33. soru).

Çalışanların %21'i *“Teşkilatta belirli aralıklarla yapılan yer/görev değişikliğinden”* memnun, %6,3'ü çok memnundur. Orta düzeyde memnun olanların oranı %35,6, memnun olmayanların oranı %19,5 iken, hiç memnun olmayanların oranı ise %17,5'tir. Bu durumda her 5 yılda bir görev yeri değişikliğine gidilmesi (rotasyon uygulaması) çalışanları memnun etmemiştir (34. soru).

“İşimde denetlenmekten ve izlenmekten” çalışanların %35,3'ü memnun, %14,1'i çok memnundur. Orta düzeyde memnun olanların oranı %26,7, memnun olmayanların oranı %13,8 ve hiç memnun olmayanların oranı ise %10,1'dir. Bu durumda çalışanların %49,4'ü memnun veya çok memnun, buna karşın memnun olmayanların oranı %50,6'dır (35. soru).

“İş yerimdeki fiziki çalışma koşullarından” çalışanların %33,6'sı memnun, %10,9'u çok memnundur. Orta düzeyde memnun olanların oranı %27,9, memnun olmayanların oranı %15,8 ve hiç memnun olmayanların oranı ise %11,8'dir. Çalışanların %44,5'i çalışma şartlarının yeterli olduğunu düşünmektedir. Buna karşın memnun olmayanların oranı ise %55,5'tir (36. soru).

“İşimin eğitim ve ilgi alanlarıma uygun olmasından” çalışanların %33,9'u memnun, %12,9'u çok memnundur. Orta düzeyde memnun olanların oranı %29,9, memnun olmayanların oranı %10,6 ve hiç memnun olmayanların oranı ise %12,6'dır. Çalışanların %46,8'i yaptığı işe uygun olduğunu düşünmektedir (37. soru).

Çalışanların %33,3'ü *“İşimin benliğime ve kişisel düşüncelerime uygun olmasından”* memnun, %15,5'i ise çok memnundur. Orta düzeyde memnun olanların oranı %24,7, memnun olmayanların oranı %15,5 ve hiç memnun olmayanların oranı ise %10,9'dur (38. soru).

Çalışanların %18,4'ü "*İş yerindeki hizmet içi eğitimlerden*" memnun, %17,2'si çok memnundur. Orta düzeyde memnun olanların oranı %31,3, memnun olmayanların oranı %23 ve hiç memnun olmayanların oranı ise %10,1'dir. Bu durum işletmelerin çalışanlarına daha fazla hizmet içi eğitim vermesi gerektiğini ortaya koymuştur (39. soru).

Çalışanların %20,7'si "*İş yerindeki değer yargularından (örgüt kültürü)*" memnun, %16,4'ü çok memnundur. Orta düzeydeki memnun olanların oranı %30,2, memnun olmayanların oranı %19,5 ve hiç memnun olmayanların oranı ise %13,2'dir. Bu sonuç çalışanların yaklaşık %63'ünün örgüt kültüründen orta veya daha az düzeyde memnun olduğunu göstermektedir (40. soru).

Çalışanların %26,1'i "*İşimin sağladığı diğer haklardan ve sosyal olanaklardan*" memnun, %11,2'si çok memnundur. Orta düzeyde memnun olanların oranı %30,2, memnun olmayanların oranı %19 ve hiç memnun olmayanların oranı ise %13,5'tir. Bu durumda çalışanların sadece %37,7'si sosyal olanaklardan ve diğer haklardan faydalanabildiğini ortaya koymuştur (41. soru).

Çalışanların %33,3'ü "*Üst yöneticilerin yardım, destek ve yol gösterici tutumlarından*" memnun, %13,2'si çok memnundur. Orta düzeyde memnun olanların oranı %26,7, memnun olmayanların oranı %16,7 ve hiç memnun olmayanların oranı %10,1'dir. Bu durumda çalışanların %46,5'i üst yöneticilerinin yardım, destek ve yol göstericiliğinden memnundur. Buna karşın memnun olmayanların oranı %53,5'tir (42. soru).

Çalışanların %44,3'ü "*İş arkadaşlarının yardım, destek ve yol gösterici tutumlarından*" memnun, %19,5'i çok memnundur. Orta düzeyde memnun olanların oranı %25, memnun olmayanların oranı %7,2 ve hiç memnun olmayanların oranı %4'tür. Bu sonuç, çalışanların çalışma ortamındaki iş arkadaşları arasındaki dayanışmaların yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (43. soru).

4.2.3 İş Doyumunun Kişisel Özelliklere Göre Farklılığının Denetimi

Çalışanların iş doyum düzeylerinin yorumlanmasında 43 sorudan sağladıkları toplam iş düzeyleri esas alınmıştır. Katılımcıların toplam iş düzeyi 71-210 puan arasında değişmekte olup, ortalaması 141,68'dir. Yani katılımcıların ortalaması olarak, toplam iş doyum puanı

üçlü iş doyumu sınıflamasına (Bölüm 4.2.1) göre 101-158 puan (orta düzey) arasında olduğu için, katılımcıların genel olarak iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Ancak bu iş doyumunun çalışılan birim, görev, eğitim, yaş, cinsiyet, medeni hal, eş çalışma durumu, doğum yeri, hizmet süresi, görevde geçen süre ve vekalet görevi gibi birtakım kişisel özelliklere/değişkenlere bağlı olarak değişebileceği açıktır. Dolayısıyla tez çalışması kapsamında belirlenen ikinci hipotezini (H_{01}), yani katılımcıların toplam iş düzeyinin bazı kişisel özelliklere göre farklı olup olmadığını test etmek için nonparametrik verileri değerlendirmede kullanılan Kruskal-Wallis H-Testi kullanılmıştır ve farklı grupları belirlemek için Duncan Testinden faydalanılmıştır (Kalıpsız, 1988; Özdamar, 2002). Sonuçlar Tablo 4.14’de topluca gösterilmiştir.

Tablo 4.14: Toplam iş doyumunun bazı kişisel değişkenlere göre farklılığının denetimi.

Değişkenler	Kruskal-Wallis H-Testi Sonuçları		Duncan Testi ile Farklılık Denetimi (Gruplar ve gruplar içinde sıralamalar önem derecesine göre)			\bar{x}	N
	Khi-kare Değeri	SD	No	Grup Elemanları	İş Doyumu		
1. Birim	25,72**	8	1	Yenice	Düşük	131,75	32
			2	Ulus, Bartın, Zonguldak, Dirgine, Safranbolu, Karabük	Orta	141,74	257
			3	Ereğli, Devrek	Yüksek	150,51	59
2. Medeni Hal	5,72*	1	1	Bekar	Düşük	133,41	58
			2	Evli	Yüksek	143,76	290
3. Eşin Çalışma Durumu	8,27*	2	1	Eş yok	Düşük	133,41	58
			2	Eş çalışıyor veya çalışmıyor	Yüksek	143,76	290
4. Vekaleten Görev	5,75*	2	1	Her zaman	Düşük	127,5	18
			2	Hiç veya bazen	Yüksek	142,08	330
5. Görev	1,07	4	Göreve göre toplam iş doyumunu farklı değildir.				
6. Eğitim	3,39	4	Eğitim düzeyine göre toplam iş doyumunu farklı değildir.				
7. Yaş	1,818	3	Yaş gruplarına göre toplam iş doyumunu farklı değildir.				
8. Cinsiyet	0,32	1	Cinsiyete göre toplam iş doyumunu farklı değildir.				
9. Doğum Yeri	3,33	6	Doğum yerine göre toplam iş doyumunu farklı değildir.				
10. Toplam Hizmet Süresi (Deneyim)	4,66	3	Deneyime göre toplam iş doyumunu farklı değildir.				
11. Görevde Geçen Süre	3,09	4	Görevde Geçen Süreye göre toplam iş doyumunu farklı değildir.				
12. Görev Yeri Sayısı	10,27	9	Görev yeri sayısına göre toplam iş doyumunu farklı değildir.				

* : 0,05 güven düzeyinde anlamlı; **: 0,01güven düzeyinde anlamlı

Tablo 4.14’den görüldüğü gibi toplam iş doyumunu katılımcıların yaptığı göreve, eğitim düzeyine, yaşına, cinsiyetine, doğum yerine, toplam hizmet süresine, görevde geçen süreye ve görev yeri sayısına göre farklı değildir. Buna karşılık çalışılan birime göre 0,01 güven düzeyinde, medeni hal, eşin çalışma durumu ve vekâlet görevi değişkenlerine göre 0,05 güven düzeyinde anlamlı farklar göstermektedir.

Katılımcıların *çalıştıkları birime* göre toplam iş doyum düzeyleri arasında 0,01 güven düzeyinde anlamlı fark vardır. Buna göre göreceli olarak, Yenice Orman İşletme

Müdürlüğünde çalışan 32 deneğin toplam iş doyumu düşük olup, Ulus, Bartın, Zonguldak, Dirgine, Safranbolu, Karabük İşletme Müdürlüklerinde çalışan 257 deneğin toplam iş doyumu orta düzeyde, Ereğli ve Devrek Orman İşletme Müdürlüklerinde çalışan 59 deneğin toplam iş doyumu yüksek bulunmuştur. Yenice Orman İşletme Müdürlüğü ülkemizin doğal kaynaklarının başında yer alan ve orman emvali üretiminde milli gelire katkısı yüksek olan orman varlığıyla bilinmekte ve ormancılık çalışmalarının yoğun olduğu bir bölgedir. Yenice'nin nispeten küçük bir ilçe ve mahrumiyet bölgesi olması, iş yükünün fazlalığı, ağır çalışma şartları ve yönetim anlayışı gibi faktörlerin bunda etkili olduğu düşünülmektedir. Yenice'yi takip eden Ulus, Bartın, Zonguldak, Dirgine, Safranbolu ve Karabük Orman İşletme Müdürlüklerinde çalışanların toplam iş doyumu orta düzeyde bulunmuştur. Söz konusu orman İşletmeleri de üretimde önemli bir paya sahiptir. Ancak bu işletmeler Yenice Orman İşletmesine göre daha ana yollara yakın ve nispeten gelişmiş durumdadır. Orman varlığı ve iş kolunun çeşitliliğinin fazla olması çalışanlarda iş doyumunun etkisini göstermektedir. Daha gelişmiş ilçelerde ve ana yol üzerinde bulunan Ereğli ve Devrek Orman İşletme Müdürlüklerinde ise iş doyumu yüksek çıkmıştır.

Medeni hal değişkenine göre ankete katılanların toplam iş doyum düzeyleri arasında 0,05 güven düzeyinde anlamlı farklar vardır. Buna göre göreceli olarak evliler yüksek iş doyum düzeyine sahipken, bekârlar düşük doyum düzeyine sahiptir. Aynı şekilde *eşin çalışma durumu* değişkenine göre de katılımcıların toplam iş doyum düzeyleri arasında 0,05 güven düzeyinde anlamlı fark vardır. Yani evli olup da eşi çalışmada çalışmayanda yüksek iş doyumuna sahipken, bekârlar daha düşük iş doyum düzeyine sahiptir. Bu durumda Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerindeki evli çalışanlarda iş doyum düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

Ankete katılanların asli görevlerinin yanında *vekâleten başka bir görev* verilip verilmesine göre de toplam iş doyum düzeyleri arasında 0,05 güven düzeyinde anlamlı bir fark vardır. Dolayısıyla her zaman (sürekli) asli işlerinin yanında vekâlet görevi olan çalışanlarda toplam iş düzeyi düşüken, bazen vekâlet görevi olan veya hiç olmayan çalışanlarda toplam iş doyum düzeyi daha yüksektir. Bu durum çoğu kez vekâlet görevi karşılığında ek ücret alınmadığı, çalışan üzerinde fazladan ek bir yük, stres ve sıkıntı oluşturduğu son derece normaldir.

4.2.4 Kişisel Özellikleri ile İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkiler

Tez çalışmasında birinci varsayım (H_{01}) yukarıda test edilmiştir. Ancak birinci varsayımı desteklemek amacıyla çalışanların kişisel özellikleri (çalışılan birim, görev, eğitim, yaş, cinsiyet, medeni hal, eş çalışma durumu, doğum yeri, hizmet süresi, görevde geçen süre ve vekâlet görevi) ile toplam iş doyum düzeyleri arasındaki ikili doğrusal ilişkiler de Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.15’de verilmiştir.

Tablo 4.15: Korelasyon analizi sonuçları.

Değişkenler	Toplam İş Doyumu
Birim	-0,026
Görev	-0,019
Eğitim	-0,048
Yaş	0,019
Cinsiyet	0,009
Medeni Hal	-0,141**
Eş Çalışma Durumu	0,069
Doğum Yeri	-0,016
Görevde Geçen Süre	0,014
Hizmet Süresi (Deneyim)	-0,018
Görev Yeri Sayısı	-0,049
Vekâlet Görevi	-0,135*

* : 0,05 güven düzeyinde anlamlı, **: 0,01güven düzeyinde anlamlı.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre toplam iş doyumunu ile medeni hal değişkenleri arasında 0,01 güven düzeyinde anlamlı negatif bir korelasyon ($r=-0,141^{**}$) vardır. Yani çalışanların evli olmaları iş doyumlarını artırmaktadır. Bu konuda Yılmaz vd. (2009)’ nin Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı orman işletme müdürlüklerinde yaptıkları çalışmada; çalışan personelin medeni hal grupları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkide genel ve dışsal iş doyum faktörleri için “Bekârlar” en yüksek iş doyumuna sahipken, içsel iş doyum faktörü için “Diğerleri” en yüksek iş doyum düzeyine sahiptir. Buna karşın genel ve dışsal iş doyum faktörleri için en düşük iş doyum düzeyi “Diğerleri” için söz konusuysen, içsel iş doyumunu faktörü için en düşük iş doyum düzeyi “Evlilere” aittir. Keza bu çalışmaya paralellik gösteren Yılmaz ve Koçak (2008) tarafından Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü çalışanlarına yönelik elde edilen sonuçlarda; çalışanların medeni gruplar itibariyle iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı ortaya konulmuştur. Keza Çok vd. (2017) tarafından Elazığ Orman Bölge Müdürlüğünde yapılan çalışmada ise; bekârlar ile evli arasındaki iş doyumunu ölçek

puan ortalamaları bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Ayrıca Bölüktepe (1993) yaptığı araştırmada, evli çalışanların bekar çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğunu, ancak oransal olarak istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını belirtmektedir.

İş doyumunu ve vekalet görevi değişkenleri arasında 0,05 güven düzeyinde anlamlı negatif bir korelasyon ($r=-0,135^*$) vardır. Yani çalışanlara kendi görevlerinin yanında vekalet ettikleri başka görev sorumluluğu eklendiğinde iş doyumunu azalmaktadır.

Korelasyon analizi sonuçlarına benzer sonuçlar bir önceki bölümde açıklanan Kruskal Wallis H-Testi ile yapılan farklılık denetimlerinde de elde edilmiştir. O nedenle hem korelasyon analizi hem de Kruskal Wallis H-Testi sonucunda H_{01} varsayımı test edilmiş olmaktadır.

4.2.5 İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi

Araştırmanın ikinci varsayımı yani “ZOBM ve bağlı birimlerdeki çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörlerin analiz edilip açıklanamayacağı” yönündeki H_{02} varsayımını test etmek ve dolayısıyla Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü çalışanlarının toplam iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla çok boyutlu istatistiksel yöntemlerden olan Faktör Analizi uygulanmıştır. Bu amaçla 43 soruluk İş Doyumu Anketinden (Ek-1) elde edilen bilgiler veri olarak kullanılmıştır. 2018 yılında 348 çalışan üzerinde uygulanan 43 sorunun her biri birer değişken kabul edilmek suretiyle, toplam 43 değişken tanımlanmıştır (Tablo 4.13). Böylece 43 sütun ve 348 satırdan oluşan veri matrisi faktör analizinin ilk girdisini oluşturmuştur.

Toplam 43 ölçekli değişken setinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı $0,849 > 0,60$ ve Bartlett Sphericity Testi sonuçları ($\chi^2 = 5803,995$; $\text{sig} = 0,000 < 0,05$) anlamlı çıktığı için kullanılan değişkenlerin faktör analizine uygun olduğu anlaşılmıştır (Büyüköztürk, 2015) (Tablo 4.16).

Tablo 4.16: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi.

KMO Katsayısı		0,849
Bartlett Sphericity Testi	Ki-kare (χ^2)	5803,995
	Serbestlik Derecesi (df)	435
	Anlamlılık (Sig.)	0,000

Faktör analizinde sırasıyla aşağıdaki iş ve işlemler gerçekleştirilmiştir;

1. Öncelikle 43 değişkenin tamamı dikkate alınarak birinci faktör analizi yapılmış ve 10 adet faktör elde edilmiştir. Bu çözümlene sonucunda anti-image korelasyon katsayısı 0,5'den küçük olan hiçbir değişken yoktur.
2. Ancak faktör communalite değeri 0,5'den küçük olan S3 değişkeni analizden çıkarılarak 42 değişkenle ikinci faktör analizi yapılmıştır. Bu çözümlene sonucunda anti-image korelasyon katsayısı 0,5'den küçük olan değişken bulunmamıştır.
3. Ancak faktör yükü değeri 0,5'den küçük olan S4, S10, S16, S20, S25, S31 ve S41 değişkenleri ölçekten çıkarılarak, kalan 35 değişkenle üçüncü faktör analizi yapılmıştır.
4. Ancak faktör yükü değeri 0,5'den küçük olan S32, S42, S24, S33, S43 değişkenlerin olduğu görülmüş ve bunlar da ölçekten çıkarılarak, kalan 30 değişkenle dördüncü faktör analizi yapılmıştır.
5. Bu sonuçta faktör yükü değeri 0,5'den küçük olan değişken, birden fazla faktörde 0,1'den daha az farkla yer alan binişik değişken ve faktör altında tek kalan değişken olmadığından 7 faktörlü uygun çözüme ulaşılmıştır.

Faktör türetme metotlarından *Principal Component* ve rotasyon yöntemlerinden *Varimax* yöntemi kullanılarak, faktör yükü 1'den büyük olan (*Kaiser kriteri*) faktörler türetilmiştir. Buna göre toplam varyansın %67,40'ını açıklayan 7 ortak faktör türetilmiştir. Elde edilen ilk 7 faktöre ilişkin rotasyon öncesi ve sonrası varyans değerleri Tablo 4.17'de verilmiştir. Türetilen ilk faktör en önemlisi olup, rotasyon sonucu faktörlerin varyansa katılma yüzdeleri sırasıyla; %14,75, %10,84, %9,33, %8,98, %8,39, %8,09 ve %7,02 olarak bulunmuştur. Rotasyon sonrası iş doyumunu etkileyen en önemli faktörler, her bir faktörü oluşturan değişkenler, faktör yükleri ve her bir faktörün açıkladığı varyans miktarları Tablo 4.18'de verilmiştir. Ortak faktörleri adlandırılmak ve yorumlanmak için, mutlak değer olarak 0,5'den büyük olan faktör yükleri dikkate alınmış (Bennet ve Bowers, 1977; Mucuk, 1978; Daşdemir, 1996) ve bu değerden küçük olan faktör yükleri Tablo 4.18'de gösterilmemiştir.

Tablo 4.17: Faktör analiziyle türetilen faktörler ve açıklanan varyans.

Faktör	İlk Varyansa Katılım			Rotasyon Sonunda Varyansa Katılım		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Birikimli Yüzde	Toplam	Varyans Yüzdesi	Birikimli Yüzde
1	8,69	28,98	28,98	4,42	14,75	14,75
2	3,93	13,09	42,07	3,25	10,84	25,58
3	2,13	7,11	49,18	2,80	9,33	34,91
4	1,55	5,17	54,36	2,69	8,98	43,89
5	1,40	4,65	59,01	2,52	8,39	52,28
6	1,34	4,45	63,46	2,43	8,09	60,38
7	1,18	3,93	67,40	2,11	7,02	67,40
8	0,86	2,87	70,27			
9	0,81	2,69	72,96			
10	0,73	2,45	75,40			
11	0,72	2,39	77,80			
12	0,62	2,06	79,86			
13	0,60	2,00	81,86			
14	0,54	1,82	83,67			
15	0,50	1,65	85,32			
16	0,48	1,59	86,91			
17	0,47	1,55	88,47			
18	0,42	1,40	89,87			
19	0,39	1,30	91,17			
20	0,36	1,20	92,36			
21	0,32	1,06	93,43			
22	0,30	1,01	94,43			
23	0,29	0,98	95,41			
24	0,27	0,89	96,30			
25	0,24	0,81	97,11			
26	0,21	0,69	97,80			
27	0,19	0,64	98,44			
28	0,18	0,61	99,05			
29	0,16	0,53	99,58			
30	0,13	0,42	100,00			

Tablo 4.18: Rotasyon sonucunda iş doyumunu etkileyen faktörler.

Soru No	Değişkenler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	
			Miktar	%
	Faktör 1: Kararlara Katılım ve Saygınlık		4,42	14,75
S6	İşimle ilgili aldığım kararları uygulamaya koyabilmekten	0,78		
S8	İşimin benden sonraki çalışma arkadaşlarıma yol gösterme olanağı sunmasından	0,75		
S7	İşimle ilgili kararlarda düşüncelerime önem verilmesinden	0,73		
S1	İşimin yeteneklerimi kullanma ve geliştirme fırsatı tanınmasından	0,68		
S2	İşimin bilimsel ve teknik yöntemleri kullanma olanağı vermesinden	0,67		
S12	İş yerimde alınan kararların ve yapılan değişikliklerin zamanında bana iletilmesinden	0,66		
S9	İşimin iş arkadaşlarımı çalışmaya teşvik etmesinden	0,60		
	Faktör 2: İşle Bütünleşme		3,25	10,84
S38	İşimin benliğime ve kişisel düşüncelerime uygun olmasından	0,79		
S37	İşimin eğitim ve ilgi alanlarıma uygun olmasından	0,75		
S35	İşimde denetlenmekten ve izlenmekten	0,69		
S36	İş yerimdeki fiziki çalışma koşullarından	0,66		
S39	İş yerindeki hizmet içi eğitimlerden	0,56		
	Faktör 3: Liyakate Dayalı Örgüt Kültürü		2,80	9,33
S18	İş yerimde sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesinden	0,75		

S17	İş yerimdeki yükseltme ve yer değiştirme kriterlerinin/sisteminin adil, makul ve mantıklı olmasından	0,63		
S40	İş yerindeki değer yargularından (teşkilat kültürü)	0,62		
S19	İş yapılırken herkesin kendi üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmesinden	0,59		
Faktör 4: Örgütsel İletişim (Bildirişme)			2,69	8,98
S14	İş yerimde astlarımla iyi iletişim ve diyalog kurabilmekten	0,82		
S13	İş yerimde üstlerimle kolay iletişim ve diyalog kurulabilmekten	0,78		
S15	İş yerimde hiyerarşiye önem verilmesinden	0,57		
S5	İşimi yaparken doğruluğuna inandığım şeyleri söyleme ya da yapma özgürlüğümün olmasından	0,55		
Faktör 5: Vicdanen Rahatlık			2,52	8,39
S26	İşimde vicdani bir sorumluluk taşımaktan	0,75		
S29	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten ve sahip olduğum özlük haklarından	0,70		
S28	İşimde başkaları için bir şeyler yapabilmekten	0,70		
S27	İşimin garantili bir gelecek sağlamasından	0,67		
Faktör 6: Çalışma Koşulları			2,43	8,09
S22	Çalışma saatlerinin özel yaşamımın gereklerini yerine getirmeme olanak vermesinden	0,86		
S21	Çalışma saatlerinin düzenli olmasından	0,82		
S23	İşimin yoğun çalışmayı gerektirmesi ve beni her zaman meşgul etmesinden	0,74		
Faktör 7: Ödül-Takdir ve Terfi Olanağı			2,11	7,02
S30	Yaptığım iş karşılığında uygulanan ödül-teşvik ve takdir sisteminden	0,70		
S34	Teşkilatta belirli aralıklarla yapılan yer/görev değişikliğinden	0,69		
S11	İşimle ilgili yükselme olanaklarının mevcut olmasından	0,51		
TOPLAM			20,22	67,40

Tablo 4.18’de faktör analizi sonucunda elde edilen her bir faktör, içerdiği ölçütler ve faktör yükleri dikkate alınarak aşağıdaki gibi adlandırılmış ve yorumlanmıştır:

Buna göre, **Faktör 1**’in yapısında pozitif faktör yüküne sahip olan S6, S8, S7, S1, S2, S12 ve S9 değişkenleri yer almaktadır. Bu değişkenler çalışanların işiyle ilgili kararlar alması, kararlarını uygulayabilmesi, kararlarına önem verilmesi, alınan kararlardan haberdar edilmesi yeteneklerini, bilimsel ve teknik yöntemleri kullanabilmesi, işinin yol göstermesi ve teşvik etmesi gibi kişinin işiyle ilgili konularda kararlara katılımı ve saygınlık görmesiyle ilgilidir. Kararlara katılım ve saygınlık arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. Kavak üreticileri üzerinde yapılan benzer bir çalışmada (Bozkurt vd., 2018) bu özellikler “kendini kanıtlamak” ve “saygı görmek” şeklinde iki ayrı faktör altında saptanmıştır. Yılmaz vd. (2009) tarafından Mersin Orman Bölge Müdürlüğünde yapılan bir çalışmada ise bu özelliklerin bir kısmı “yönetime katılım ve terfi olanağı”, bir kısmı da “bağımsızlık-yaratıcılık-saygınlık” faktörü altında toplanmıştır. Dolayısıyla Faktör 1’in yapısında yer alan bu değişkenlerin ortak özellikleri çalışanların işiyle ilgili konularda karar alması, uygulaması ve saygınlık görmesiyle ilgili olduğu için, söz konusu faktör “**kararlara katılım ve saygınlık**” şeklinde adlandırılmış ve yorumlanmıştır.

Faktör 2; pozitif faktör yüküne sahip olan S38, S37, S35, S36 ve S39 değişkenlerinden oluşmaktadır. Bu değişkenler işin, çalışanın benliğine, kişisel düşüncelerine, eğitimine, ilgi alanına uygun olması ve iş yeri çalışma koşullarının, hizmet içi eğitimlerin ve yapılan denetimlerin uygunluğu ile ilgilidir. Yani bu faktör içinde yer alan değişkenlerin ortak özelliği, çalışanın işini, iş yerini, iş yerindeki uygulamaları sevmesi, benimsemesi ve dolayısıyla işine bağlılığını ve işiyle bütünleşmesini ifade etmektedir. Çalışanların işine bağlı olması ve işiyle bütünleşmesi iş doyumunu artırmaktadır. Dolayısıyla Faktör 2'in yapısında yer alan bu değişkenlerin ortak özellikleri dikkate alınarak söz konusu faktör "***işle bütünleşme***" şeklinde adlandırılmış ve yorumlanmıştır. Benzer şekilde bu konuda yapılan bir çalışmada (Daşdemir, 1998) ise; bu faktör "örgüte ve işe bağlılık" şeklinde adlandırılmış ve orman işletmelerinde yönetsel ve örgütsel başarıyı etkileyen ikinci derecede önemli bir faktör olduğu saptanmıştır.

Faktör 3'ün yapısında S18, S17, S40 ve S19 değişkenleri vardır. Bu değişkenler iş yerinde çalışanların sorumluluklarını bilmesi ve yerine getirmesi, sorumlulukların denetlenmesi, adil, makul ve mantıklı yer değiştirme ve yükselme sistemi ve iş yerindeki değer yargılarıyla (kültür) ilişkilidir. Yani faktörün yapısında iş yerinde liyakate dayalı bir çalışma ortamını veya örgüt kültürünü tanımlayan özellikler yer almaktadır. Bu özelliklere sahip bir iş yerinde veya çalışma ortamında çalışanların iş doyumunu artırmaktadır. Dolayısıyla Faktör 3'ün yapısında yer alan bu değişkenlerin ortak özellikleri dikkate alınarak, söz konusu faktör "***liyakate dayalı örgüt kültürü***" şeklinde adlandırılmış ve yorumlanmıştır.

Faktör 4, S14, S13, S15 ve S5 değişkenlerinden oluşmaktadır. Bu değişkenler iş yerinde çalışanların astlarıyla ve üstleriyle iyi iletişim ve diyalog kurmaları, bu anlamda hiyerarşik olarak örgüt içinde iletişim kanallarının açık olması ve çalışanların doğruluğuna inandığı şeyleri söyleme veya yapma özgürlüğüyle ilgilidir. İş yerinde çalışanların astları ve üstleri ile iyi iletişim içinde olması, yatay ve dikey yönde bilgi iletişiminin sağlanması, görevleriyle ilgili konularda düşüncelerini söyleme veya yapma olanağının olması çalışanların huzurlu ve verimli bir ortam içinde çalışmasına ve böylece iş doyumunun artmasına neden olacaktır. O halde, bu faktörü "***örgütsel iletişim (bildirişme)***" şeklinde adlandırmak ve yorumlamak mümkündür. Örgütsel iletişim veya bildirişme; aslında örgüt içinde çalışanlar arasında bağlantı kurma sürecidir (Tosun, 1981). Bildirişme sayesinde, örgüt içinde sorunların ve gereksinimlerin bilinmesi ve çözülmesi, çalışanların birbiri ile

iyi anlaşması, karar alma ve uygulama süreçlerinin etkin işlemesi, kararlara katılması, huzurlu ve verimli bir çalışma ortamının oluşması sağlanır, böylece çalışanların iş doyumunu ve başarısı artar. Benzer şekilde bu konuda yapılan bir çalışmada (Daşdemir, 1998); bildirişmenin orman işletmelerinde yönetsel ve örgütsel başarıyı etkileyen bir faktör olduğu saptanmıştır.

Faktör 5'in yapısında S26, S29, S28, S27 değişkenleri yer almaktadır. Bu değişkenler, aslında çalışanların topluma faydalı olabilmek ve işini en iyi şekilde yapabilmek amacıyla görevlerini vicdani sorumluluk içerisinde yapması, başkaları için bir şeyler yapabilmesi, alınan ücretten ve işin garantili bir gelecek sağlamasından vicdanen rahat olmasıyla ilişkilidir. Çalışanlar görevlerini yaparken topluma faydalı olduklarını vicdanen hissettikçe iş doyumunu artmaktadır. Bu nedenle F5; **“vicdanen rahatlık”** şeklinde adlandırılmış ve yorumlanmıştır. Benzer şekilde bu konuda; Mersin Orman Bölge Müdürlüğünde yapılan bir çalışmada (Yılmaz vd., 2009); “vicdanen rahatlık”, çalışanların iş doyumunu etkileyen üçüncü derece önemli bir faktör olarak saptanmıştır.

Faktör 6, anlamlı pozitif faktör yüküne sahip S22, S21, S23 değişkenlerinden oluşmaktadır. Bu değişkenler, iş yeri çalışma saatlerinin düzenli olması, özel yaşamın gereklerini yerine getirmeye olanak vermesi ve iş yoğunluğu ile ilgilidir. Bu özellikler topluca değerlendirildiğinde bu faktörün planlı çalışma koşulları ve işin özelliği ile ilgili olduğu anlaşılmaktadır. İşin zamansal planlamasının kişinin sosyal ve ailevi yaşamını da aksatmadan sürdürmesine imkân vermesi ve yapılan işin kişiye zevk verecek bir yoğunlukta olması iş doyumunu artırmaktadır. Çalışanların işine devamlılığı, bağlılığı, işini çekici bulması ve verimliliği için iş doyumunu önemli bir unsurdur (Akyüz vd., 2011). Dolayısıyla bu faktör **“çalışma koşulları”** şeklinde adlandırılmış ve yorumlanmıştır. Nitekim Mersin Orman Bölge Müdürlüğünde yapılan bir çalışma (Yılmaz vd., 2009) ve Muğla Orman Bölge Müdürlüğünde yapılan bir araştırmada (Akyüz vd., 2011) çalışma koşullarının çalışanların iş doyumunu etkileyen önemli bir faktör olduğu saptanmıştır.

Faktör 7'nin yapısında S30, S34 ve S11 değişkenleri yer almaktadır. Bu faktör iş karşılığında uygulanan ödül-teşvik ve takdir sistemi ile işle ilgili olarak belirli aralıklarla yapılacak yer değiştirme ve terfi olanaklarını kapsamaktadır. Çalışanlara yapılan iş karşılığında objektif ölçütlere bağlı olarak uygulanan ödül, takdir ve terfi sistemi onların iş verimini ve iş doyumunu artıracaktır. Dolayısıyla Faktör 7'nin yapısında yer alan bu

değişkenlerin ortak özellikleri dikkate alınarak söz konusu faktör, “*ödül-takdir ve terfi olanağı*” şeklinde adlandırılmış ve yorumlanmıştır. Aynı şekilde, bu konuda Elazığ Orman Bölge Müdürlüğünde yapılan benzer bir çalışmada (Çok vd., 2017), çalışanların iş doyumunu ile takdir ve ödüllendirme yöntemleri arasındaki ilişkileri incelenmiş ve genellikle yetersiz olduğu saptanmıştır. Yılmaz vd. (2009) tarafından Mersin Orman Bölge Müdürlüğünde yapılan bir çalışmada ise iş doyumunu etkileyen “yönetime katılım ve terfi olanağı” şeklinde bir faktör belirlenmiştir.

Böylece Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumunu etkileyen önemli faktörler 7 boyut altında saptanmış ve sonuçlar topluca Tablo 4.19’da verilmiştir.

Tablo 4.19: Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler.

Faktör No	Faktör Adı	Faktörün Kapsadığı Değişkenler	Faktör Ağırlığı (%)
1	Kararlara Katılım ve Saygınlık	S6, S8, S7, S1, S2, S12, S9	14,75
2	İşle Bütünleşme	S38, S37, S35, S36, S39	10,84
3	Liyakate Dayalı Örgüt Kültürü	S18, S17, S40, S19	9,33
4	Örgütsel İletişim (Bildirişme)	S14, S13, S15, S5	8,98
5	Vicdanen Rahatlık	S26, S29, S28, S27	8,39
6	Çalışma Koşulları	S22, S21, S23	8,09
7	Ödül-Takdir ve Terfi Olanağı	S30, S34, S11	7,02
Toplam			67,40

BÖLÜM 5

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde (Zonguldak, Devrek, Dirgine, Ulus, Bartın, Karabük, Safranbolu, Ereğli, Yenice Orman İşletmeleri ve Gökçebeş Orman Fidanlığı) her düzeyde (müdür, müdür yardımcısı, şef, mühendis, büro personeli, arazi elemanı ve diğer) çalışan 348 kişi üzerinde uygulanan anket çalışması yardımıyla çalışanların toplam iş doyum düzeyleri belirlenmiş, iş doyumunun bazı kişisel özelliklere (yaş, cinsiyet, medeni hal, eşin çalışma durumu, doğum yeri, eğitim, çalışılan birim, görev, toplam hizmet süresi-deneyim, görevde geçen süre, görev yeri sayısı, vekalet görevi) göre farklılığını denetlenmiş, kişisel özellikler ile iş doyumunu arasındaki ilişkiler incelenmiş ve iş doyumunu etkileyen faktörle saptanmıştır

Anket çalışması yapılan 348 adet kişinin %15'i Zonguldak (bölge müdürlüğü merkezi dahil), %20'si Bartın, %9'u Devrek (Gökçebeş orman fidanlığı dahil), %5'i Dirgine, %8'i Ereğli, %11'i Karabük, %15'i Safranbolu, %8'i Ulus ve %9'u Yenice Orman İşletme Müdürlüğünde çalışmaktadır. Bunların %46'sı büro personeli (avukat, uzman, sayman, büro şefi, işletmen, memur vb.), %27'si arazi elamanı (tekniker, teknisyen, muhafaza memuru, şoför vb.), %15'i başmühendis, işletme şefi ve mühendis, %9'u diğer çalışan (hizmetli vb.) ve %3'ü müdür ve müdür yardımcısı olarak görev yapmaktadır. Ankete katılanların %70'i üniversite mezunudur. Yaşları 22-64 arasında değişmekte olup, yaş ortalaması 41'dir ve çoğunluğu (%66'sı) 31-64 yaş grubundadır. Ayrıca katılımcıların %80'i erkeklerden oluşmakta ve çoğunluğu (%83'ü) evlidir. Ankete katılanların toplam hizmet süresi (deneyim) 1-44 yıl arasında değişmekte ve ortalama 16,5 yıldır. Şimdiki görevde geçen süre ise 1-42 yıl arasında değişmekte ve ortalama 9,4 yıldır. Ankete katılanların görev yeri değişme sayısı 1-12 adet arasında değişmekte ve ortalama 2,3 kez olarak gerçekleşmiştir. Keza vekâlet görevi de büyük çoğunluğun (%56) yoktur. Ancak %44'nün zaman zaman ve her zaman vekâlet görevi bulunmaktadır.

Üç bölümden (Kişisel Özellikler Bölümü – 12 soru, İş Doyum Bölümü – 43 soru, Öneriler ve Yorumlar Bölümü) oluşan anket formunun “II. İş Doyumu Soruları” bölümünde yer

alan 5'li Likert ölçekli 43 soruya verilen cevaplara göre çalışanların toplam iş doyum düzeyleri; Düşük (43-100 puan), Orta (101-158 puan) ve Yüksek (159-215 puan) şeklinde ölçülmüştür. Ankete katılanların toplam iş düzeyi 71-210 puan arasında değişmekte olup, ortalaması 141,68'dir. Katılımcıların ortalaması olarak, toplam iş doyum puanı üçlü iş doyumunu sınıflamasına göre 101-158 puan (orta düzey) arasında olduğu için, çalışanların *orta düzeyde* iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır. Ancak toplam iş doyumunun görev yapılan birime, medeni hale, eşin çalışma durumuna ve vekâlet göreve göre istatistiksel olarak anlamlı fark gösterdiği, buna karşılık görev, eğitim, yaş, cinsiyet, doğum yeri, toplam hizmet süresi, görevde geçen süre ve görev yeri sayısına göre anlamlı bir fark göstermediği belirlenmiştir. Ayrıca toplam iş doyumunu özellikle medeni hal ve vekâlet görevi değişkenleriyle negatif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre göreceli olarak, Yenice Orman İşletme Müdürlüğünde toplam iş doyumunu düşük, Ulus, Bartın, Zonguldak, Dirgine, Safranbolu, Karabük Orman İşletme Müdürlüklerinde toplam iş doyumunu orta düzeyde, Ereğli ve Devrek Orman İşletme Müdürlüklerinde toplam iş doyumunu yüksek bulunmuştur. Ayrıca göreceli olarak evli olup da eşi çalışan da çalışmayan da yüksek iş doyum düzeyine sahipken, bekârlar daha düşük iş doyum düzeyine sahiptir. Yani Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerindeki evli çalışanlarda iş doyum düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Diğer yandan çalışanların asli görevlerinin yanında sürekli olarak vekâleten başka bir görev verilmesi toplam iş düzeyini düşürmektedir.

Tez çalışmasında toplam iş doyumunu etkileyen en önemli faktörler; 1) Kararlara Katılım ve Saygınlık, 2) İşle Bütünleşme, 3) Liyakate Dayalı Örgüt Kültürü, 4) Örgütsel İletişim (Bildirişme), 5) Vicdanen Rahatlık, 6) Çalışma Koşulları, 7) Ödül-Takdir ve Terfi Olanağı olarak belirlenmiş ve toplam iş doyumumun %67,40'ının bu faktörlerle açıklandığı saptanmıştır.

Çalışma sonunda, hem yukarıdaki bulgular hem de anketin "III. Öneriler ve Yorumlar" bölümünde katılımcıların yaptıkları değerlendirmeler dikkate alınarak, Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde çalışan personelin iş doyumunu artırılması, daha verimli çalışmaları, başarılı olmaları ve dolayısıyla performanslarını artırmak için aşağıdaki öneriler yapılmıştır:

- 1) İş yeri çalışma koşulları ve işle ilgili olanaklar/donanımlar (personel, araç-gereç, teçhizat, elbise vb.) yeterli ve kaliteli olmalıdır.
- 2) Yönetim anlayışı liyakate dayalı olmalı, adil ve objektif kriterlere bağlı bir performans ölçüm ve ücretlendirme sistemi uygulanmalıdır.
- 3) Kişinin yaptığı işe saygı duyulması, topluma faydalı olduğuna inanması ve yaptığı işten kendini vicdanen rahat/huzurlu hissetmesi sağlanmalıdır.
- 4) Çalışan personelinin işini sevmesini sağlayacak ve performansını artıracak düzenlemeler (ödül, takdir, prim, terfi, sosyal hak vb.) bulunmalıdır.
- 5) Ast ve üst ilişkilerinde iletişim kanallarının açık olmalı ve etkili bir yönetim bilişim sistemi kurulmalıdır.
- 6) Çalışan personelin moral ve motivasyonu yüksek tutulmalıdır. Bunun için üstlerin çalışanlarla iyi diyalog kurması ve onların çeşitli sorunlarıyla (sağlık vb.) ilgilenmesi gerekmektedir.
- 7) Yöneticilerin adil olması, konuşma üslubunun kişiyi kırmaması, astlarına karşı saygılı davranması, yöneticilik ehliyetinin olması ve insan psikolojinden anlaması gerekmektedir.
- 8) Çalışanların yaptığı işlerle ilgili olarak karar alma ve uygulama yetkisi ve esnekliği bulunmalıdır.
- 9) Çalışanın işinde kendini özgür hissetmesi, yeteneğine ve kadrosuna uygun işlerde çalışması ve işle bütünleşmesi sağlanmalı ve düzenli olarak eğitilmelidir.
- 10) Çalışanlar iş ve aile yaşamlarını, sosyal ve kültürel faaliyetlerini dengeli şekilde yürütecek bir iş yoğunluğuna sahip olmalıdır.
- 11) Çalışanların işiyle ilgili faaliyetleri esnasında karşılaştıkları herhangi bir anlaşmazlık veya dava durumunda idare ve üst yönetimler tarafından hukuksal destek sağlanmalıdır.
- 12) Görevde yükselme ve yer değiştirmede liyakate ve performansa dayalı bir sistem uygulanmalıdır.
- 13) Rotasyon uygulamalarının etkinliği analiz edilmeli, verimli çalışmayı ve iş doyumunu artıracak yeni bir düzenlemeye gidilmelidir.

- 14) İş yerinde toplumsal değer yargılarına, insan haklarına ve hukuka bağlı yerleşmiş bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır.
- 15) Çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin ve iletişimin artırılmasının yolları aranmalıdır.
- 16) Yapılan iş ve alınan ücret arasında denge ve adalet sağlanmalıdır.
- 17) Çalışanların mesai ücretleri düzenlenmeli, sosyal ve özlük hakları iyileştirilmelidir.
- 18) Çalışanlara çok zorunluluk olmadıkça vekalet görevi verilmemesi, vekalet görevi verilmesi halinde ise ek ücret ödenmesi sağlanmalıdır.
- 19) Çalışanlar arasında iş dağılımı liyakate dayalı olarak dengeli bir şekilde yapılmalıdır.
- 20) İş yerinin ve kurumun sosyal imkanlarından çalışanlar eşit düzeyde yararlanmalıdır.
- 21) Çalışanların bilgilendirilmesi ve hizmet içi eğitim çalışmalarına gereken önem ve özen gösterilmelidir.
- 22) İş yerinde cinsiyet ayrımı yapılmamalı ve herkes disiplin çerçevesinde birbirlerine daha saygılı davranmalıdır.

KAYNAKLAR

- Akalp, T. (2016). İstatistik Yöntemler. İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi, Yayın No:5219/511, ISBN 978-606-07-0597-3, İstanbul, 462 s.
- Akkamış, O. (2010). İlköğretim I. ve II. Kademe Öğretmenlerin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksu, G., Acuner, A. M. ve Tabak R. S. (2002). Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği). Ankara Üniversitesi, Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt:53, Sayı:4, Ankara.
- Akyüz, K. C., Koçak, S., Balaban, Y., Yıldırım, İ. ve Gedik, T. (2011). Çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü örneği). SDÜ Orman Fakültesi Dergisi, 12: 20-26, Isparta.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Bennet, S. ve Bowers, D. (1977). An Introduction to Multivariate Techniques for Social and Behavioural Science. The MacMillan Press, ISBN 0 333 18277 4, London, 149 p.
- Bingöl, D. (1996). Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler. Atatürk Üniversitesi Yayınları, Erzurum.
- Bingöl, D. (1997). Personel Yönetimi (3. Baskı). Beta Yayınları, İstanbul.
- Bozkurt, A., Daşdemir, İ., Karakaya, S. ve Şahin, H. A. (2018). Sakarya İli Kavak Üreticilerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Journal of Bartın Faculty of Forestry*, 20 (3): 609-617. DOI: 10.24011/barofd.461799.
- Bölüktepe, E. F. (1993). Kamu Örgütlerinde İş Tatmini. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- Büyüköztürk, Ş. (2015). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum. 21. Baskı, Pegem A Yayıncılık, Eğitim Danışmanlık Hizmetleri Tic. Ltd. Şti., ISBN: 978-975-6802-74-8, 213 s., Ankara.
- Çıtak, M. A., Koldere, Y., Ünsar, S. ve Ergin, G. (2008). İstanbul İlinde Görev Yapan Kamu ve Özel İlköğretim Öğretmenlerinin Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesin Yönelik Bir Araştırma. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:10, Sayı:2.
- Çok, N., Göksu, E., Doğaner, A., Kalkan, B. ve Güneş, Ö. (2017). Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının İş Doyumu ve Bazı Bireysel Özelliklerinin İş Doyumuna Etkisi. *Turkish Journal of Forest Science*, 1(2) 2017: 155-168.
- Daşdemir, İ. (1987). Türkiye'deki Doğu Ladini (*Picea orientalis* L.Carr.) Ormanlarında Yetiştirme Ortamı Faktörleri-Verimlilik İlişkisi. İÜ Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek

Lisans Tezi, 122 s, İstanbul.

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

Daşdemir, İ. (1998). Devlet Orman İşletmelerinin Yönetimsel ve Örgütsel Boyutlarının Belirlenmesi. Orman Bakanlığı Doğu Anadolu Ormancılık Araştırma Müdürlüğü, Teknik Rapor No:3, ISSN 1300-9486, 70 s., 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.

Davis, K. (1981). Human Behavior at Work (Sixth Edition). New Delhi: TATA Mc Graw Hill Publishing Company Ltd.

Davis, K. (1988). İşletmede İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış (Çev. Kemal Tosun). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.

Demirkan, S. (2006). Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 143 s., Ankara.

Dicle, A. (1975). Örgütsel Verimlilik ve Etkenlik ODTÜ Gelişme Dergisi, Cilt:9, s.25-42, Ankara.

Dicle, Ü. (1982). Yönetimsel Başarının Değerlendirilmesi ve Türkiye Uygulaması. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İdari Bilimler Fakültesi, Ankara.

Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 3, s.35-52, Erzurum.

Eren, E. (1996). Yönetim ve Organizasyon. Beta Yayın No: 4, İstanbul, 621 s.

Ergenç, A. (1981). İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri. Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumu, 16-19 Kasım, TODAİE Yayın No:201, Ankara.

Harman, H. H. (1976). Modern Factor Analysis (Third Edition). University of Chicago Press. 487 p.

İncir, G. (1990). Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma. MPM Yayın No: 401, Ankara.

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

- Keser, A. (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon. Alfa Aktüel Yayınları, ISBN 9752530796, 253 s.
- Luthans, F. (1995). Organizational Behavior (7th Edition). Mc Graw Hill Irwin, ISBN: 978-0-07-353035-2, 574 p., New York.
- Miner, B. J. (1992). Industrial-Organizational Psychology. McGraw-Hill Int., Singapore, 119 p.
- Morgenstern, J. (Çeviren: Özlem Tüzel Akal). (2004). İş Hayatında Verimlilik ve Tatmin: İki Bir Arada (Birinci Basım). Optimist Yayınları, Yayın No:34, İstanbul.
- Mucuk, İ. (1978). İşletmelerde Modern Bir Araştırma Tekniği Olarak Faktör Analizi. İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Doçentlik Tezi, İstanbul.
- Önal, E. S (2008). İş Tatminini Etkileyen Faktörler. MPM Verimlilik Dergisi, Yıl 20, Sayı 234, s.41, Ankara.
- Özdamar, K. (2002). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizleri (4. Baskı). ISBN 975-6786-00-7, Kaan Kitabevi, 686 s., Eskişehir.
- Özdemir, F. (2006). Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 172 s., Ankara.
- Samadov, S. (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Silah, M. (2001). Çalışma Psikolojisi. Selim Kitabevi, Ankara.
- Solmuş, T. (2004). İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Yayınları, İstanbul.
- Telman, N ve Ünsal, P. (2004). Çalışan Memnuniyeti (1. Baskı). Epsilon Yayıncılık Hizmetleri Tic. San. Ltd., ISBN 9753315791, İstanbul.
- Tosun, M. (1981). Örgütsel Etkililik. TODAIE Yayın No: 196, Ankara.
- Tosunoğlu, H. (1998). Fırat Üniversitesi Öğretim Elemanlarının İş Doyumu. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.
- Ulusoy, T. (1993). İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resource Management Review*, 12173-194 s.174.
- Yılmaz E. ve Koçak Z. (2008). Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü Çalışanlarına Yönelik İş Doyumu Araştırması. Çevre ve Orman Bakanlığı Yayın

No: 364, DOA Yayın No: 48,Çeşitli Yayın No: 8, 56 s., Tarsus.

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

Yörüker, S. (2002). Sayıştayın Performansın Ölçümüne İlişkin Ön Araştırma Raporu. 6 s., Ankara.

Yurdakul, S. (2003). Ormancılıkta Personel Yönetimi Sorunları ve Sonuçları(Örnek Olaylarla İrdeleme) İstanbul Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Mühendisliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

ZOBM (2017). Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü 2017 Yılı Çalışma Programı. Zonguldak.

Ek-1: İŞ DOYUMU ANKETİ

Bu anket Bartın Üniversitesi, Orman Fakültesi, Orman Mühendisliği Bölümü, Ormancılık Ekonomisi Anabilim Dalında yürütülen “Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının İş Doyum Analizi” adlı Yüksek Lisans Tezi kapsamında hazırlanmıştır. Anket; *kişisel bilgiler, iş doyum soruları, öneriler ve yorum* olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Anketteki her bir soru için, sizin görüşünüze en uygun olan cevabı çarpı (X) işareti koymak/yazmak suretiyle belirtiniz. Anket soruları çalışanların iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Anketten elde edilen bilgilerin gizliliği esas olup, sadece anonim sonuçlar bilimsel amaçla yürütülen Yüksek Lisans Tezi kapsamında kullanılacaktır. Başka herhangi bir amaçla kullanılması söz konusu değildir. Anket sorularına vereceğiniz cevaplar, araştırmanın yürütülmesi ve sonuçlandırılması bakımından önemli olup, ankete katılımınız ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. İsmet DAŞDEMİR
BÜ Öğretim Üyesi (Danışman)

Ayşegül AĞDAŞ OKUL
BÜ YL Öğrencisi

I. KİŞİSEL ÖZELLİKLER

Çalışılan Birim:.....

1. Göreviniz.

- Müdür ve Müdür Yardımcısı.....
- Başmühendis, İşletme Şefi ve Mühendis
- Büro Personeli (Avukat, Uzman, Sayman, Büro Şefi, İşletmen, Memur vb.)
- Arazi Elemanı (Tekniker, Teknisyen, Muhafaza Memuru, Şoför, vb.)
- Diğer (Hizmetli vb. lütfen belirtiniz)

2. Eğitim durumunuz.

- () İlköğretim () Lise () Yüksekokul () Lisans () Yüksek Lisans
() Doktora () Diğer (lütfen belirtiniz)

3. Yaşınız (lütfen yazınız)

4. Cinsiyetiniz

- () Erkek () Kadın

5. Medeni haliniz

- () Bekar () Evli () Diğer (lütfen belirtiniz).....

6. Evli iseniz, eşinizin çalışma durumu

- () Çalışıyor () Çalışmıyor

7. Doğum Yeriniz:.....

8. Toplam hizmet süreniz:yıl

9. Şimdiki görevinizde geçen süreniz:yıl

10. Şu an çalıştığınız görev yeri, kaçınıcı görev yeriniz?

11. Asaleten yürüttüğünüz görevinizin yanında vekalet ettiğiniz başka bir görev var mı?

- () Hayır () Zaman zaman () Her zaman

12. Çalışanların “iş doyumunu” ne demektir? Ya da “iş doyumunu” kavramından ne anlıyorsunuz?

.....
.....
.....

II. İŞ DOYUMU SORULARI (Lütfen ilgili kutucuğa X işareti koyarak memnuniyet derecenizi belirtiniz)

No	Sorular	Hiç Memnun Değilim (1)	Az Memnunum (2)	Orta Düzeyde Memnunum (3)	Fazla Memnunum (4)	Çok Fazla Memnunum (5)
1.	İşimin yeteneklerimi kullanma ve geliştirme fırsatı tanımasından					
2.	İşimin bilimsel ve teknik yöntemleri kullanma olanağı vermesinden					
3.	İşimde benden beklenenlerin açıkça tanımlanmış olmasından					
4.	İşimin anlamlı ve insanlığa faydalı olmasından					
5.	İşimi yaparken doğruluğuna inandığım şeyleri söyleme ya da yapma özgürlüğümün olmasından					
6.	İşimle ilgili aldığım kararları uygulamaya koyabilmekten					
7.	İşimle ilgili kararlarda düşüncelerime önem verilmesinden					
8.	İşimin benden sonraki çalışma arkadaşlarıma yol gösterme olanağı sunmasından					
9.	İşimin iş arkadaşlarımı çalışmaya teşvik etmesinden					
10.	İşimin başarı duygusu tattırmasından					
11.	İşimle ilgili yükselme olanaklarının mevcut olmasından					
12.	İş yerimde alınan kararların ve yapılan değişikliklerin zamanında bana iletilmesinden					
13.	İş yerimde üstlerimle kolay iletişim ve diyalog kurulabilmekten					
14.	İş yerimde astlarımla iyi iletişim ve diyalog kurabilmekten					
15.	İş yerimde hiyerarşiye önem verilmesinden					
16.	İş yerimde liyakate önem verilmesinden					
17.	İş yerimdeki yükseltme ve yer değiştirme kriterlerinin/sisteminin adil, makul ve mantıklı olmasından					
18.	İş yerimde sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesinden					
19.	İş yapılırken herkesin kendi üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmesinden					
20.	Teşkilatın ve işimin benden beklediklerini yerine getirebilmekten					
21.	Çalışma saatlerinin düzenli olmasından					
22.	Çalışma saatlerinin özel yaşamımın gereklerini yerine getirmeme olanak vermesinden					
23.	İşimin yoğun çalışmayı gerektirmesi ve beni her zaman meşgul etmesinden					
24.	İşimin çalışma kapasiteme uygun olmasından					
25.	İşimin kendime toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesinden					
26.	İşimde vicdani bir sorumluluk taşımaktan					
27.	İşimin garantili bir gelecek sağlamasından					
28.	İşimde başkaları için bir şeyler					

	yapabilmekten					
29.	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten ve sahip olduğum özlük haklarından					
30.	Yaptığım iş karşılığında uygulanan ödül-teşvik ve takdir sisteminden					
31.	Üstlerimin çalışmalarına değer vermesinden					
32.	Teşkilata ve işime bağlı olduğumu hissetmekten					
33.	Teşkilatın beklentilerimi karşılıyor olmasından					
34.	Teşkilatta belirli aralıklarla yapılan yer/görev değişikliğinden					
35.	İşimde denetlenmekten ve izlenmekten					
36.	İş yerindeki fiziki çalışma koşullarından					
37.	İşimin eğitim ve ilgi alanlarıma uygun olmasından					
38.	İşimin benliğime ve kişisel düşüncelerime uygun olmasından					
39.	İş yerindeki hizmet içi eğitimlerden					
40.	İş yerindeki değer yargılarından (örgüt kültürü)					
41.	İşimin sağladığı diğer haklardan ve sosyal olanaklardan					
42.	Üst yöneticilerin yardım, destek ve yol gösterici tutumlarından					
43.	İş arkadaşlarımdan yardım, destek ve yol gösterici tutumlarından					

III. ÖNERİLER VE YORUMLAR

İş yerinde çalışanların **“iş doyumunun artırılması”** için alınması gerekli önlemler ve önerileriniz nelerdir?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Diğer görüşleriniz ve önerileriniz?

.....

.....

.....

.....

.....

Bu anket çalışmasının tamamlanmasındaki işbirliğinize, yardımlarınıza/katkılarınıza ve emeğinize teşekkür ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Ayşegül AĞDAŞ OKUL
Doğum Yeri ve Tarihi : Gebze-16.06.1989

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : İstanbul Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrenimi : Bartın Üniversitesi
Bildiği Yabancı Diller :
Bilimsel Faaliyet/Yayınlar : Daşdemir, İ., Ağdaş Okul, A. 2019. Job Satisfaction of Employees of the Zonguldak Regional Directorate of Forestry and Its Relationship with Some Individual Features. *The 2nd International Congress on Engineering and Life Science (ICELIS 2019)*, Proceeding Book, 8 p., 11-14 April, Kastamonu/Turkey.

Aldığı Ödüller :

İş Deneyimi

Stajlar : Sinop Orman İşletme Şefliği
Projeler ve Kurs Belgeleri : Netcad
Çalıştığı Kurumlar : Bartın Orman İşletme Müdürlüğü

İletişim

E-Posta Adresi : aysegulagdasokul@gmail.com