



TEKNİK PERSONELİN İŞ MEMNUNİYET DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: ELAZIĞ ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ SONUÇLARI

Korhan ENEZ^{1,*}, Havva BULUT²

¹Orman Mühendisliği Bölümü, Orman Fakültesi, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu

²Orman Mühendisliği Anabilim Dalı, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu

*Sorumlu yazar: korhanenez@kastamonu.edu.tr

Korhan ENEZ: <https://orcid.org/0000-0001-7526-0032>

Havva BULUT: <https://orcid.org/0000-0003-4164-5369>

Please cite this article as: Enez, K. & Bulut, H. (2022) Teknik personelin iş memnuniyet düzeylerinin değerlendirilmesi: Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü örneği sonuçları, *Turkish Journal of Forest Science*, 6(1), 161-173.

ESER BİLGİSİ / ARTICLE INFO

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş 27 Aralık 2021 / Received 27 December 2021

Düzeltilmelerin gelişi 3 Şubat 2022 / Received in revised form 3 February 2022

Kabul 17 Şubat 2022 / Accepted 17 February 2022

Yayımlanma 30 Nisan 2022 / Published online 30 April 2022

ÖZET: Yapılan çalışmada; Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde görev yapan teknik personellerin iş memnuniyeti ile iş memnuniyet düzeylerinin bazı sosyo-demografik özellikler açısından farklı olup olmadığı denetlenmiştir. Bu amaçla iki kısımdan (sosyo-demografik, iş memnuniyet kısmı) meydana gelen anket formu oluşturulmuştur. Anket 2019 yılında alınan izin doğrultusunda tam alanda uygulanmış ancak 70 kişi gönüllü olarak katılım sağlamıştır. Oluşturulan anketin faktör dağılımlarının ve faktör yüklerinin tespit edilmesi için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizine tabi tutulan 20 yargı 15 yargıya indirgenmiş ve 2 faktör altında toplanmıştır. Bununla birlikte teknik personelin iş memnuniyet düzeyinin kararsızım seçeneğinde yoğunlaştığı görülmüştür.

Anahtar kelimeler: İş memnuniyeti, sosyo-demografik özellikler, faktör analizi, teknik personel

ASSESSMENT OF TECHNICAL STAFF'S JOB SATISFACTION LEVEL: CASE STUDY RESULTS FROM ELAZIĞ FOREST REGIONAL DIRECTORATE

ABSTRACT: In this study, it was checked whether the job satisfaction and job satisfaction levels of the technical personnel working in Elazığ Regional Directorate of Forestry and its affiliated units differ in terms of some socio-demographic characteristics. For this aim, a survey form consisting of two parts (socio-demographic, job satisfaction) was prepared. The survey was conducted in full in line with the permission obtained in 2019, but 70 people participated voluntarily. Descriptive factor analysis was applied to determine the factor distributions and

factor loads of the survey. 20 judgments subjected to factor analysis were reduced to 15 judgments and gathered under 2 factors. However, it has been observed that the job satisfaction level of the technical personnel is concentrated in the undecided option.

Keywords: job satisfaction, socio-demographic characteristics, factor analysis, technical personnel

GİRİŞ

Ulusal ve yerel düzeyde ekonomik faaliyetlere önemli ölçüde katkıda bulunan ormancılık sektörü (UNEP, 2011), üretimden pazarlamaya, halkla ilişkilerden işletmeciliğe kadar çok çeşitli faaliyet alanlarını içermektedir. Orman işletmeleri bu geniş yelpazenin bir araya getirilerek halka arz edilmesini sağlayan ve kamu sektörü içinde olan birimlerdir (Öztürk Başol, 2016). Tüm işletmelerin başarısı, ancak hızlı bir şekilde değişen dinamiklere uyum sağlayarak fırsatları doğru değerlendirilmesi ile mümkündür. Bu dinamikleri etkileyen iç ve dış faktörler söz konusu ise de her bir işletme için iç faktörlerin ele alınması önceliklidir. İç faktörlerin başında da çalışanlar gelmektedir (Eğinli, 2009).

Orman işletmelerinde de başarı için durum farklı değildir. Kamu sektörü içerisinde olmaları ve tekel durumundaki orman işletmeleri açısından başarı, diğer sektörlerdeki gibi rekabet üzerinden değil verimlilik üzerinden değerlendirilmesini gerektirmektedir (Daşdemir, 1996). Orman işletmelerinin faaliyet kollarının farklılığı, doğaya açık bir işletmecilik olması, ham madde üretiminden, hizmet üretimine ve sosyal fayda sağlamaya kadar ekonomik olan ve olmayan olguların yönetilmesini gerekli kılmaktadır (Top ve ark., 2012). Çok sayıda karmaşık ve birbiriyle ilişkili etkinliği içermekte olan ormancılıkta, teknik personel karar alma, uygulama ve denetime ilişkin geniş ölçüde yetki ve sorumluluğa sahip olmaktadır. Beraberinde teknik personelin iş memnuniyet düzeyi, ormancılık örgütünün ve orman kaynakları yönetiminin başarısıyla yakından ilişkilidir (Erol & Köse, 2017).

İş memnuniyeti 1920'li yıllarda keşfedilen ve bireyin işteki verimliliğini artırıcı unsur olarak görülen kavramdır. İş memnuniyeti, çalışanların işleri ile ilgili olarak geliştirmiş oldukları tutumu ifade etmektedir. Verimliliğe olan etkisi nedeniyle iş gören kadar işletme açısından da önem taşımaktadır. İşinde mutlu olan bireylerin katkısı sadece işletme verimliliğine değil, işletmenin dış çevredeki algısına da yansımaktadır (Kuzu, 2019).

İş memnuniyeti basit olarak insanların işleri ve işlerinin farklı boyutları hakkındaki duygularıdır. Diğer bir ifadeyle, insanların işlerinden memnun olma veya memnun olmama dereceleridir (Spector, 1997; Murat ve ark., 2008). Çalışanların işe yönelik tutumları, işe ve çalışmaya ilişkin tepkilerinin bir ifadesidir. İşe yönelik bu tutumlar olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Çalışanın işine karşı olumlu tutumları işinden memnun olma ya da iş doyumunu ifade edilmektedir. İş tatmini, bireyin işine karşı gösterdiği genel tutum ve davranışlarına bağlı olarak işinden duyduğu iç huzuru ve rahatsızlığını gösteren bir olgudur (Üçüncü ve Acar, 2020). Beraberinde iş tatmini ile iş memnuniyetinin de tanım düzleminde aynı anlamda kullanıldığı görülmüştür (Bayram, 2006; Özpehlivan, 2018; Üçüncü & Acar, 2020). Anlaşılmaktadır ki bir çalışanın işinden memnun olması, işinden tatmin olması ve işinde doyuma ulaşması demektir (Özpehlivan, 2018). Bu tanımsal yaklaşımdan ve diğer çalışmalardan iş memnuniyetinin iş doyumunu ile örtüştüğü anlaşılmaktadır (Eğinli, 2009; Erol & Köse, 2017; Özpehlivan, 2018).

İş yerindeki en değerli varlık olan birey, sadece fiziksel olarak iş gören olmaktan daha çok, duyguları, fikirleri, inançları, bilgi ve becerileriyle işletmeye katkı sağlayan temel bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır (Bayram, 2014). İşletmede yerini alan bireyi iş memnuniyeti açısından etkileyen bireysel, sosyal, kültürel, örgütsel ve çevresel birçok faktör vardır (Özpehlivan, 2018). Bireylerin tatmin düzeylerinde en etkin farklılığa sebep olan, kişisel faktörlerdir (Eroğluer, 2011). Kişisel faktörler, cinsiyet (Porter ve ark., 1974; Bayram, 2014; Saldamlı, 2009), yaş (Eğinli, 2009; Durukan Selvi, 2013), eğitim düzeyi (Telman & Ünsal, 2004; Yıldız Çırak, 2014), medeni hal (Öğer, 2009; Yıldız Çırak, 2014), aylık gelir, mesleki pozisyon olarak sınıflandırılmıştır (Kök & Çakıcı, 2016).

Bu bağlamda, bir çalışanın işinden memnun olmasının işyerini olumlu yönde etkileyeceği, memnun olmamasının da işyerine olumsuz yönde etki edebileceği görülmektedir (Eğinli, 2009). Buradan hareketle Orman Genel Müdürlüğü bünyesindeki nitelikli insan profilini teknik personelin oluşturması sebebiyle bu çalışma da teknik personelin iş memnuniyeti üzerine yoğunlaşmıştır. Bu çalışma Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü'nde (EOBM) yürütülerek teknik personelin iş memnuniyet düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. Benzer çalışmalar (Yılmaz ve Koçak, 2008; Koçak, 2009, Yılmaz ve ark., 2009; Akyüz ve ark., 2011; Çok ve ark., 2017; Bozkurt ve ark., 2018, Erol & Köse, 2017; Ağdaş Okul, 2019) olmakla birlikte ormancılık faaliyetlerinin daha düşük düzeyde yürütüldüğü bölgelerde de teknik personelin iş memnuniyet düzeyinin ortaya konulması ve mevcut çalışmalar ile gerekli mukayeselerin yapılmasına olanak sağlanarak Orman Genel Müdürlüğü'nün teknik personel politikasına olumlu katkı sağlamak hedeflenmiştir.

MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışma Alanı

Görev alanını Tunceli, Bingöl, Muş, Bitlis, Van, Hakkâri, Malatya ve Elazığ olmak üzere 8 ili, 70 ilçeyi ve 103 beldeyi kapsayan Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü, faaliyetlerini, toplam 8 Orman İşletme Müdürlüğü, 1 Orman Fidanlık Müdürlüğü, 28 Orman İşletme Şefliği ve 3 Orman Kadastro Komisyon Başkanlığı ile yürütmektedir (URL-1, 2021).

Yöntem

Teknik personelin iş memnuniyet düzeylerini tespit edebilmek için anket yöntemi kullanılmıştır. Uygulanan anket 2 kısımdan oluşmaktadır. 1. kısım teknik personelin sosyo-demografik dağılımını ifade ederken 2. kısım iş memnuniyetini tespit etmeye yönelik yargılardan oluşmaktadır. Anket sorularının oluşmasında benzer çalışmalar incelenmiş ve bu çalışmaya özgü bir anket formu geliştirilmiştir. Anketin hazırlanmasında Weiss, Davis, England ve Loftquist tarafından 1967 yılında geliştirilen 20 soruluk Minnesota İş Doyum Anketi ve Muazzez Sevnur Erkan'ın Özel Kesim ve Kamu Kesimi Kurum Yönetiminde Yönetici ve Çalışan İlişkilerinin İncelenmesine Yönelik Bir Deneme adlı çalışmasında kullandığı anket formundan yararlanılmıştır (Erkan, 2018).

Anketler 2019 yılında yüz yüze ve e-posta yöntemi ile uygulanmıştır. EOBM ve bağlı birimlerdeki teknik personel sayısı 95 kişidir. Hepsine ulaşmak için bölge müdürlüğünden izin alınmış olup, ancak katılım gönüllülük esasına dayandığından geri dönüş sağlanan 70 anket üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. Oluşturulan anket sorularının cevapları 5'li likert tipi

derecelendirme ölçeği şeklindedir (1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle Katılıyorum). Anketin uygulanmasına geçilmeden önce güvenilirliği test edilmiş ve Cronbach's Alpha katsayısı 0,960 olarak bulunmuştur.

İstatistik Analizler

Verilerin değerlendirilmesinde frekans dağılımları ve yüzde tanımlık istatistiklerden yararlanılmıştır. Parametrik veya parametrik olmayan istatistik yöntemlerden hangisinin kullanılması gerekeceğine normallik kontrolüne göre karar verilmiştir. Verilerin normallik kontrolü Kolmogorov-Smirnov (K-S) tek örnek testi ile yapılmıştır. Olasılık değerinin 0,05 değerinden büyük olup, olmaması durumuna göre verilerin dağılımına karar verilmiştir. Normal dağılım göstermediği tespit edilen veriler için her bir yargının sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı için ki-kare istatistik değerlerine bakılmıştır (Büyüköztürk, 2007).

Oluşturulan anketin faktör dağılımlarının ve faktör yüklerinin tespit edilmesi için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Örneklemin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçüsü ve Bartlett'in küresellik testi istatistiğine bakılmıştır. Böylece yargıların tutarlılığı ve homojenliği kontrol edilmiştir. Bu durum anket çalışmasında var olan 20 yargının anlamlı bir şekilde indirgenmesini sağlamıştır. Aynı zamanda anlamlı bir sonuca ulaşılabilmesi için bir ölçüt sınırı belirlenerek çalışmanın anlamlılık ölçütü ile okunurluğu arttırılmak istenmiştir. Bu çalışmada ölçeği oluşturan sorular ana kütleimizin %65,89 olan kısmını açıklamaktadır. Ölçüt sınırimız 0,40'dır ve bu ölçüt dâhil üst değerleri bir faktör olarak kabul etmektedir.

Faktör analizi aşamasında, anket sorularına Kaiser-Meyer-Olkin normalizasyon yöntemi ile Varimax döndürme metodu uygulanmıştır. Elde edilen faktör yükü matrisinde faktör gruplarındaki faktör yükleri arasındaki fark dikkate alınarak binişiklik gösteren yargılar çıkartılmak suretiyle faktör analizi yeniden uygulanmış ve faktör yükleri tespit edilmiştir. Elde edilen faktör değerlerinden yola çıkılarak sosyo-demografik özellikler bakımından iş memnuniyeti farklılıkları ortaya konmuştur. Böylece her bir katılımcı için elde edilen faktör değerleri iş memnuniyeti düzeyi olarak kabul edilmiştir. Faktör nihai sonucu doğrultusunda faktör yoğunluklarına bakılarak faktör sayısı belirlenmektedir. İstatiksel analizler IBM SPSS 20 istatistik paket programı ile yapılmıştır.

BULGULAR

Çalışmanın yürütüldüğü Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü bünyesindeki mühendis kadrosuna sahip olup aynı zamanda çeşitli yönetim kademelerinde görevlerini yerine getiren teknik personelin sosyo-demografik yapısına ait bilgiler tablo halinde verilmiştir. Toplam 70 kişilik teknik personelin %12,9'u (9) kadın, %87,1'i (61) erkektir. Çalışmaya katılanların %81,1'i (61) evli iken %12,9'u (9) bekârdır. Çalışmaya katılanların %22,9'u (16) 25-34, %41,4'ü (29) 35-44, %28,6'sı (20) 45-54 yaş aralığında, %7,1'i (5 kişi) ise 55 ve üzeri yaş aralıklarında bulunmaktadırlar. Çalışmaya katılan teknik personelin eğitim durumu gözetilirse; %75,7'si (53) lisans mezunuyken, %22,9'u (16) yüksek lisans mezunu, %1,4'ü (1) ise doktora mezunudur. Çalışmada yer alan kişilerin mesleki durumları incelendiğinde ise %90'ı (63) devlet memuru %10'u (7) ise sözleşmeli memur kadrosuna sahiptirler. Çalışmaya katılım sağlayan teknik personelin aylık gelir düzeyi ise %1,4'ü (1) ≤3.000,00 TL %10'u (7) ise 3.000,00-4.000,00 TL, % 88,6'sı (62) ise 5.000,00< TL aldıklarını beyan etmişlerdir (Tablo 1).

Tablo 1. Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü Teknik Personelinin Sosyo-Demografik dağılımı

Sosyo-Demografik Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	9	123
	Erkek	61	87
Medeni Durum	Evli	61	87
	Bekâr	9	13
Yaş grubu	25-34	16	23
	35-44	29	41
	45-54	20	29
	55 ve üzeri	5	7
Eğitim durumu	Lisans	53	76
	Yüksek lisans	16	23
	Doktora	1	1
Meslekteki Pozisyonunuz	Devlet memuru	63	90
	Sözleşmeli Personel	7	10
Aylık gelir	≤3.000	1	1
	3000-5.000	7	10
	5.000<	62	89

Elde edilen sosyo-demografik parametreler aynı zamanda kişisel faktörleri de oluşturduğundan uygulanan anket her bir yargı için cinsiyet, medeni durum, yaş grupları, eğitim durumları ve aylık gelir durumları bakımından Ki-kare testi sonucunda yargıların dereceleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir ($p>0,05$). Mesleki durum bakımından Ki-kare testine göre devlet memuru ve sözleşmeli memur arasında “Çalıştığım kurumda hizmet verilmesi süresince çalışma alanımda şikâyetlerimiz ve önerilerimiz” ile “Kurumumuzda işleyişi hızlandırmak için hantal bürokrasiden ve kırtasiyecilikten kurtulmak için işler daha hızlı yapılmaya çalışılıyor” yargılarına verilen cevaplar bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($P<0,05$). Yine gelir durumu bakımından Ki-kare testine göre aylık gelir düzeyi sonucunda “Çalıştığım kurumda hizmet verilmesi süresince çalışma alanımda şikâyetlerimiz ve önerilerimiz” yargısına verilen cevaplar bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ($P<0,05$). Bu farklılıkların kadrolu ve sözleşmeli teknik personelin çalışma güvencesinden ve farklı yönetim kademelerinde çalışmalarından kaynaklandığı ifade edilebilir. EOBM’de tüm teknik personelin iş memnuniyet derecesi değerlendirildiğinde de ortalama olarak kararsızım seçeneği çıkmaktadır.

Uygulanan çalışmanın yargılarını oluşturan anketin geçerlilik ve güvenilirlik testinde Cronbach’s Alpha 0,960 (Yargı sayısı=20) gibi yüksek bir değerde çıkmış olması doğru soruların sorulduğu kanaatini güçlendirmiştir. Yargı setinin değerlendirilmesinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı 0,905 değeri ile örneklenme yeterliliği çok iyi (Alpar, 2012) ve Bartlett Sphericity Testi sonucu ($X^2=782,009$, $p<0,05$) anlamlı olduğundan değişkenlerin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür (Tablo 2) (Büyüköztürk, 2007; Alpar, 2012).

Tablo 2. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Test İstatistiği

Kaiser-Meyer-Olkin örnekleme yeterlilik ölçüsü	0,905	
Bartlett'in Küresellik testi	Hesaplanan Ki-Kare	782,009
	Serbestlik derecesi	105
	P	0,000

Çalışma soruları Kaiser Normalization yöntemi ile Varimax döndürme metodu kullanılarak keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur. Çalışmada keşfedici faktör analizinin tercih edilmesinin sebebi soruların çalışmaya özgü olarak hazırlanmasından kaynaklanmaktadır. Tüm yargılar değerlendirildiğinde faktör analizinde bazı yargıların binişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile söz konusu yargılar birden fazla faktörün içinde yer almış ve yük değerleri farkının da 0,1 den küçük olduğu görülmüştür. Tablo 3'e bakıldığında faktör analizine tabi tutulan 20 yargının 15 yargıya indirildiği ve 2 faktör altında toplandığı görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3. Faktör Analizi Faktör Yüklerinin Dağılımı

Sorular	1	2
	Faktör	Faktör
Bulduğum kurumda yetkilerimi aşan problemlerde benim ve diğer arkadaşlarımla fikirleri önemseniyor.	0,871	
Çalıştığım kurum personel memnuniyetini önemsiyor ve olumsuz etkileri minimize ediyor.	0,847	
Çalışma ortamında personelin bireysel fikirlerine özen gösterilen, rahat ifade etmelerini sağlayan ve eleştirileri dikkate alan bir ortam	0,829	
Personel olarak çalıştığım kurumun açık ve şeffaf bir yönetim yapısına sahip olduğunu düşünüyorum.	0,819	
Bulduğum kurumda haklı rekabet ortamı mevcuttur.	0,799	
Çalıştığım kurumda hiyerarşinin uygulanma koşullarını ve yöneticilerin karar verme yeteneklerini beğeniyorum.	0,778	
Bulduğum kurumda yeni yapılacak çalışmalarda kendi fikir / kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı tanımaktadır.	0,765	
Personel olarak çalıştığım kurumda görev dağılımları ve yerleri uygun koşullar dikkate alınarak adil olarak dağıtım yapılmaktadır.	0,740	
Kurumumuzda personeli çalışmaya motive eden bir çalışma ortamı mevcuttur.	0,687	
Personel olarak kurumumuzda ki diğer çalışanlar ile iletişimimin iyi olduğunu düşünüyorum.		0,798
Kurumumuzda yapılması planlanan bazı işler profesyonellik gereği özel sektör ortaklığı ve mesleki yöntemlerini kullanabilme imkânı		0,736
Personel olarak çalıştığım kurumda çalıştığım senelere göre kendimi yeterli bilgi ve donanımda görüyorum.		0,724
Kurumumuzda işleyişi hızlandırmak için hantal bürokrasiden ve kırtasiyecilikten kurtulmak için işler daha hızlı yapılmaya çalışılıyor.		0,685
Kişisel ve mesleki eğitimde yeterlilik için kurumumuz tarafından yeteri kadar seminer ve eğitimler düzenlenmektedir.		0,646
Personel olarak çalıştığım kurumda yeterli sayıda personel olduğunu ve kendime yeteri kadar görev verildiğini düşünüyorum.		0,445

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi.

Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalization ile Varimax^a

a: Rotasyon, 3 yinelemede yakınsadı.

Ölçüt sınırimız 0,40'dır ve bu ölçüt dâhil üst değerleri bir faktör olarak kabul etmektedir. Faktör nihai sonucu doğrultusunda faktör yoğunluklarına bakılarak faktör sayısı belirlenmektedir. Veri setinde yarguların sadece 2 faktörde açıklanabildiği görülmektedir (Tablo 4) ve bu faktörler sınıflandırdığımız anket soruları uygulanan analizler sonucu 1. ve 2. faktör olarak adlandırılmıştır. 1. faktör grubunun çalışan teknik personeli kurumsal diğer bir ifade ile örgütsel faktörlerin öbeklendiğini yani açıklandığını, 2. faktör grubunun ise teknik personellerin kendi içyapısında ya da kendi mesai arkadaşları ile olan yaklaşımlarını ve iletişimlerini ifade etmektedir. 2. faktör teknik personelin kendi iş yaşamına bakış açısını iş memnuniyetini açıkladığını görmekteyiz. Bu 2 faktörün varyansa yaptığı katkının %65,89 olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile çalışmamızda ölçekte sorulan sorular ana kütleminin %65,89'unu açıklamaktadır.

Tablo 4. Açıklanan Toplam Varyans

	Bileşen İlk Özdeğerler			Kare Yüklerin Ekstraksiyon Toplamları		
	Toplam Varyans	Yüzdesi	Kümülatif %	Toplam Varyans	Yüzdesi	Kümülatif %
1	8,473	56,484	56,484	8,473	56,484	56,484
2	1,411	9,404	65,888	1,411	9,404	65,888
3	0,911	6,070	71,958			
4	0,754	5,025	76,983			
5	0,623	4,154	81,137			
6	0,588	3,918	85,055			
7	0,430	2,870	87,925			
8	0,406	2,707	90,632			
9	0,333	2,219	92,851			
10	0,253	1,685	94,536			
11	0,236	1,571	96,107			
12	0,196	1,305	97,412			
13	0,151	1,004	98,416			
14	0,139	0,929	99,345			
15	0,098	0,655	100,000			

TARTIŞMA

Bu çalışmada bir kamu kurumu olan EOBM'nde mühendis kadrosunda ve farklı yönetim kademelerinde görevli teknik personelin iş memnuniyeti değerlendirilmiştir. Teknik personelin iş memnuniyeti, yeterliliği, çevresine olan bakışı ve bulunduğu görevdeki memnuniyet duyguları, memnuniyet düzeyleri ve iş memnuniyetini sosyo-demografik özelliklere bağlı olarak ifade edilmeye çalışılmıştır. En temel haliyle çalışanların işle ilgili duygularını, tutumlarını veya tercihlerini ifade eden iş memnuniyeti kavramı (Chen, 2008) elette ki farklı insanlar için farklı şeyler ifade edebilen karmaşık bir olgudur (Mullins, 2005; Abuhashesh ve ark., 2019) ve iş kalitesinin bir ölçüsü olarak da kullanılmaktadır (Green, 2010).

Çalışanlar iş yerlerini sadece gelir sağlayan yerler olarak değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarına da cevap veren yerler olarak görmektedirler. Bu nedenle çalışanların işle ilgili memnuniyetleri veya memnuniyetsizlikleri kurumlarına olan bağlılıklarını etkilemektedir (Akyüz ve ark., 2011). Küresel ve yerel konuların birlikte değerlendirildiği ormancılık disiplinindeki çalışanlar ekolojik, ekonomik ve sosyokültürel açılardan önemli karar alma süreçlerinde rol oynarlar (Erol, 2008). Bu alanda çalışanların iş doyumunun

sağlanması kaynak yönetiminin başarısı açısından da önemli olmaktadır (Köse ve ark., 2020). Çünkü iş memnuniyeti yüksek olan çalışanın mutlu, mutlu çalışanın ise başarılı olduğu gerçeği yadsınamaz (Aziri, 2011). Yapılan bu çalışmada daha önce örnek teşkil eden bazı çalışmalar incelenmiş olup çalışmanın havuzuna katkıları ve yönün belirlenmesinde etkili olmuşlardır.

Çalışmaya katılım sağlayan EOBM bünyesinde çalışan teknik personelin sosyo-demografik (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu) niceliklerinin dağılımı doğrultusunda verilen cevaplar kapsamında bakıldığı zaman teknik personelin iş memnuniyetinde anlamsal bir farklılığa ulaşılamamıştır. Yine EOBM’nde yapılan bir diğer çalışmada cinsiyet, medeni durum, görev pozisyonu, eğitim durumu, hizmet süresi ve yaşa göre çalışanların iş doyumunu istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermemiştir (Çok ve ark., 2017). Doğu Akdeniz Ormanlık Araştırma Müdürlüğü bünyesinde mühendis, memur ve daimi işçi kadrosunda bulunan çalışanlar ile yapılan bir çalışmada cinsiyet ve medeni durumunun iş doyumunu etkilemediği belirtilmiştir (Yılmaz & Koçak, 2008). Zonguldak OBM’de ise personelin çalıştığı birim, medeni hal, eşin çalışma durumu ve vekâleten görev iş memnuniyetini etkilemiştir. Buna göre ulaşım bakımından ana yol güzergâhı üzerinde bulunan ve daha gelişmiş birimlerde çalışanların, evli çalışanların, vekâlet görevi almayanların iş memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Ağdaş Okul, 2019). Bunun yanında İstanbul Orman Bölge Müdürlüğü’nde teknik personelin iş memnuniyeti ve iş tatmini düzeylerinin ve iş tatminine etki eden faktörlerin belirlemeye yönelik çalışmada ücret memnuniyeti açısından değerlendirildiğinde kadınların memnuniyet düzeylerinin erkek katılımcılardan daha fazla olduğu belirtilmiştir (Erol & Köse, 2017). Orman İşletme Müdürlüklerinde yönetici konumunda olan çalışanların değerlendirildiği bir diğer çalışmada da cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresi ile iş memnuniyeti arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır (Akyüz ve ark., 2011). Taylor & Westover (2011)’de 8 yılı içeren veriler ile yaptıkları değerlendirmede kamu sektöründe çalışan farklı ülkelerdeki kişilerin iş memnuniyetleri ile ilgili olarak tatmin eden konuların benzerlikler gösterdiğini vurgulamışlardır.

Ormancılığın başarısı ve sürdürülebilirliği açısından bakıldığında çalışanların iş yoğunluğunun ve iş çeşidinin fazla olduğu ormanlık alanında idari ve teknik personelin iş memnuniyeti kritik öneme sahiptir (Köse ve ark., 2020). Bu çalışmada katılım sağlayan EOBM bünyesinde çalışan teknik personelin mesleklerindeki durumu “Çalıştığım kurumda hizmet verilmesi süresince çalışma alanımda şikâyetlerimiz ve önerilerimiz” ile “Kurumumuzda işleyişi hızlandırmak için hantal bürokrasiden ve kırtasiyecilikten kurtulmak için işler daha hızlı yapılmaya çalışılıyor” ile aylık gelir bakımından “Çalıştığım kurumda hizmet verilmesi süresince çalışma alanımda şikâyetlerimiz ve önerilerimiz” sorularında anlamsal olarak bir fark görülmüştür. Çok ve ark., (2017)’de aynı bölge müdürlüğünde bu çalışmanın sonuçlarına benzer olarak gelir grupları arasında iş doyumunu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar belirlenmiş ve gelir arttıkça iş doyum ölçeği puanlarının da arttığı belirtilmiştir. Gelir düzeyinin iş memnuniyeti ile ilişkisi açıktır (Köse ve ark., 2020) ve ormanlık alanında gelir düzeyinden memnun olma düzeylerinin %50’ nin altında olduğu vurgulanmıştır (Cherecheş ve ark., 2013) ve bu durumda küresel ölçekte ücret azlığının iş doyumunu etkilediği söylenebilir.

Yine Muğla Orman Bölge Müdürlüğü’nde görev yapan üst düzey çalışanlar (mühendis, müdür, müdür yardımcısı) maaşlarının beklentilerinin altında olmasını, izinlerini kullanma zaman ve sürelerinde isteklerine bağlı kalamamalarını iş memnuniyetini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir (Koçak, 2009). İş tatmininin kişisel refah ve üretkenlik ile ilişkili olduğu ve özellikle çabalarının karşılığında gelir, terfilerinin artması ile bağlantısının bulunduğu

belirtilmektedir (Kaliski, 2007). Yine yönetim tarzı, gelir, çalışma saatleri, stres iş memnuniyetini önemli derece etkilemektedir (Abuhashesh ve ark., 2019).

Bu çalışmada “çalıştığım kurumda hizmet verilmesi süresince çalışma alanımda şikâyetlerimiz ve önerilerimiz” (8. Soru) ile “kurumumuzda işleyişi hızlandırmak için hantal bürokrasiden ve kırtasiyecilikten kurtulmak için işler daha hızlı yapılmaya çalışılıyor” (14. soru) sorularında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İş memnuniyet düzeyi konusundaki fikirleri kapsamında EOBM’nde çalışan teknik personelin çalışma ortamından tam olarak hissiyatı memnuniyet ve şikâyet yansıtmadığı kanısına varılmıştır. Diğer bir çalışmada EOBM çalışanlarının yakın çalışma arkadaşları ile iletişimi, işe gelirken duyulan istek, personelin işinde yaşadığı başarı duygusu, çalışma süresi ile verimlilik arasındaki ilişki ve çalışma ortamındaki işbirliği açısından iş doyumunu düzeyi oranları en yüksek ifadeler olmuştur (Çok ve ark., 2017). Zonguldak OBM bünyesindeki personel için iş memnuniyetinin “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ile belirlendiği çalışmada ise genel olarak iş memnuniyetinin orta düzeyde olduğu belirtilmiştir (Ağdaş Okul, 2019).

Balıkesir Orman Bölge Müdürlüğü teknik personelinde memnuniyet düzeylerinin diğer çalışanlara göre daha düşük olduğu belirtilmiştir. Bu durum da normal mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda kalmaları ile açıklanmaktadır (Erol, 2016). Akyüz ve ark., (2011)’da çalışanların yöneticiler ile ilgili fikirleri, iletişim kurabilmeleri, kurum imajı açısından iyi bir konumda olmaları, mesai arkadaşlarına ilişkin memnuniyet düzeyleri ile meslekleri ile ilgili olarak yetki ve sorumlulukların net bir şekilde ortaya konulması, mesleklerinin kendilerine uygun olması, mesleklerinde kişisel katkılarının bulunması açısından memnuniyet düzeyleri yüksek bulunmuştur. Ancak çalışanların yönetsel yaklaşım ve sosyal haklar açısından memnuniyetleri düşük olduğu belirtilmektedir. Türkiye’ de ormancılık örgütünde personelin bilgi ve deneyimlerini uygulamaya aktarabilmeleri ile iş memnuniyetinin, yönetsel ve organizasyonel başarıyı artırma arasında bir paralellik olduğu görülmektedir (Köse ve ark., 2020).

Ormancılık sektörü dışında durum kısmen benzerlik göstermektedir. Bir ağır sanayi endüstrisine ait metalürji işletmesinin 47 çalışanı ile yapılan anketlerde çalışanlar için iş tatmininin en önemli faktörlerden birincisinin şirket tarafından sunulan eğitimler olduğu belirtilmiştir. Bu elbetteki sadece ağır sanayi için değil tüm iş kolları için geçerli bir uygulamadır. Yeni teknolojilerin, tekniklerin, çözümlerin tanıtımının yapıldığı eğitimler gereklilik olarak görülmektedir. İkincisinin ise çalışma ortamındaki dostane atmosferin varlığı olarak belirtilmiştir. Bu ortamın sağlanması ile çalışanların işe gelme istekleri artacağı gibi görevlerini yapma motivasyonları da artacaktır (Dziuba ve ark., 2020).

Yine ormancılık alanında yapılan bir diğer çalışmada sosyal şartlar, iş güvenliği, iletişim ve çalışma süresi iş memnuniyeti ve performansı üzerinde en etkili faktörler olarak açıklanmıştır (Jelacic ve ark., 2008). Bütün bunların yanında performans değerlendirme, kullanılan araçların etkin kullanımının sağlanması, teknolojik altyapının iyileştirilmesi ve sorumlulukların belirlenmesi de Balıkesir Orman Bölge Müdürlüğü’nde çalışan teknik personelin öne çıkan beklentileri olarak ortaya koyulmuştur (Erol, 2016). Yurdakul (2005)’de de iş yükü, katılımcı yönetimdeki eksiklikler, koordinasyon, motivasyon, teknolojik gelişmelerdeki eksiklikler, yetki devri ve bürokratik prosedürler sorunlar arasında belirtilmektedir. Motivasyon seviyesinin iş performansı üzerindeki olumlu etkisi önemli olmaktadır (Mullins, 2005; Aziri, 2011).

Yürütülen çalışmada “bulduğum kurumda yetkilerimi aşan problemlerde benim ve diğer arkadaşlarımın fikirleri önemseniyor”, “çalıştığım kurum personel memnuniyetini önemsiyor ve olumsuz etkileri minimize ediliyor”, “çalışma ortamında personelin bireysel fikirlerine özen gösterilen, rahat ifade etmelerini sağlayan ve eleştirileri dikkate alan bir ortam mevcuttur”, “personel olarak çalıştığım kurumun açık ve şeffaf bir yönetim yapısına sahip olduğunu düşünüyorum”, “bulduğum kurumda haklı rekabet ortamı mevcuttur” “çalıştığım kurumda hiyerarşinin uygulanma koşullarını ve yöneticilerin karar verme yeteneklerini beğeniyorum”, “bulduğum kurumda yeni yapılacak çalışmalarda kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı tanımaktadır”, “personel olarak çalıştığım kurumda görev dağılımları ve yerleri uygun koşullar dikkate alınarak adil olarak dağıtımı yapılmaktadır”, “kurumumuzda personeli çalışmaya motive eden bir çalışma ortamı mevcuttur” faktörlerinin iş memnuniyetini etkileyen en önemli faktörler olduğu ve iş memnuniyetinin %56,48’ini bu faktörlerde açıklanabildiği bulunmuştur. Ağdaş Okul (2019) “kararlara katılım ve saygınlık”, “işle bütünleşme”, “liyakate dayalı örgüt kültürü”, “örgütsel iletişim”, “vicdanen rahatlık”, “çalışma koşulları”, “ödül- takdir ve terfi olanağı” faktörlerinin iş doyumunu etkileyen en önemli faktörler olduğunu ve iş doyumunun %67,4’ünün bu faktörler ile açıklanabildiğini belirtmiştir. Orman ve Su İşleri Bakanlığının ormancılık birimlerini içeren teknik personel ve yönetici olarak görev yapan katılımcılar ile yapılan çalışmada ise “haksız ve yetersiz personel politikası” ile “siyasi baskıları” ormancılık örgütünde iş verimliliğini etkileyen en önemli faktörler olarak belirtilmiştir (Köse ve ark., 2020).

SONUÇ

İş memnuniyetini etkileyen birçok neden sayılabilir ya da örnekler verilebilir. Bu çalışma için oluşturulan anket formu ile sorunların genel kapsayıcılığı ve çalışma ortamında bulunan teknik personelin iş memnuniyeti belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuçta, iş memnuniyeti kavramına bağlı olarak, çalışanların ortamlarını içsel ya da dışsal kaynaklı etkenler sebebiyle benimseyememesi farklılıklar oluşturmaktadır. Bu durumun olumsuz sorunlara sebep olduğu görülmektedir. İş ortamına ve örgütteki teknik personelin kendi beklentileri ile iş ortamının uyum sergilememesi teknik personelin işe bakışının değişmesine ve alınan verimin düşmesine neden olmaktadır. EOBM kapsamında çalışan teknik personelin iş ve işyeri ile ilgili olumlu tavır sergilemeleri iş memnuniyet düzeylerinin gelişimini, iş performansını ve verimliliğinin daha yüksek düzeylere çıkmasını sağlayacaktır. İş memnuniyeti, gelişime her yönden açık olmalarını ve işi benimseyip yeterliliklerini ileriye taşımaları gibi çok yönlü olarak teknik personelin refah düzeyinin artıracaktır. Çalışılan yer ve çalışma ortamı doğrultusunda teknik personelin iş memnuniyetini etkileyen en önemli etkenlerdir. Yapılan çalışma doğrultusunda iş memnuniyet derecesi EOBM’de kararsızım seçeneği olarak tercih edilmiştir. Çalışan teknik personelin iş memnuniyet durumlarının ve pozisyonlarının çok kötü olmadığı ve gelişime açık olduğu düşüncesi ortaya çıkmaktadır.

YAZAR KATKILARI

Korhan Enez: Çalışmanın tasarlanması, verileri analizlerinin yapılması, sonuçların yorumlanması, makalenin yazımı. **Havva Bulut:** Verilerin toplanması.

KAYNAKLAR

- Abuhashesh, M., & Al-Dmour, R., Masa'deh, R.E (2019) Factors that affect employees job satisfaction and performance to increase customers' satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-23.
- Ağdaş Okul, A. (2019) Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının İş Doyumu Analizi, Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Mühendisliği Ana Bilim Dalı, 76s.
- Alpar, R. (2012). *Uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlilik: spor, sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle*. Detay Yayıncılık.
- Akyüz, K.C., Koçak, S., Balaban, Y., Yıldırım, İ., & Gedik, T. (2011) Investigating job satisfaction level of employees (the case of Muğla Forest District Directorate). *Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 20-26.
- Aziri, B. (2011) Job satisfaction: a literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).
- Kök, S.B. (2006) İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Bayram, H. (2014) Çalışanlarda iş doyumunu (Perfüzyonistler Örneği), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, 133 s
- Bayram, B. Ç. (2016) Tüketici temelli marka değeri yaratmada en rasyonel stratejinin analitik hiyerarşi prosesi yardımıyla belirlenmesi üzerine bir araştırma: panel mobilya sektörü ve batı karadeniz bölgesi örneği, Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, 138s.
- Bozkurt, A., Daşdemir, İ., & Balcı, K.K.K. (2020). Kavak odunu işleyen sanayi işletmeleri çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler. *Turkish Journal of Forestry*, 21(3), 294-303.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: istatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. (7. Baskı), Ankara, Pegem A Yayıncılık.
- Chen, L. H. (2008) Job satisfaction among information system (IS) personnel. *Computers in human behavior*, 24(1), 105-118.
- Cherecheş, C., Toader, R., & Toader, C. (2013) Analysis of motivational factors in forestry units. *Review of Management and Economic Engineering*, 12(2), 107112.
- Çok, N., Göksu, E., Doğaner, A., Kalkan, B., & Güneş, Ö. (2017) Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumunu ve bazı bireysel özelliklerinin iş doyumuna etkisi. *Turkish Journal of Forest Science*, 1(2), 155-168.
- Daşdemir, İ. (1996). Orman işletmelerinin başarı düzeylerinin belirlenmesi (Kuzey Anadolu ve Doğu Karadeniz Bölgesi örneği). *Doğu Anadolu Ormanlık Araştırma Müdürlüğü Teknik Bülten*, 1, 1-161.
- Durukan Selvi, E. (2013) İş doyumunu ve performans algısı: Ankara trafik denetleme şube müdürlüğü çalışanları örneği, Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Ceza Adaleti Anabilim Dalı, 189 s.
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020) Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety. *System Safety: Human-Technical Facility-Environment*, 2(1).
- Eğimli, A.T. (2009) Çalışanlarında iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 35-52.
- Erkan, M. S. (2018). Özel kesim ve kamu kesimi kurum yönetiminde yönetici ve çalışan ilişkilerinin incelenmesine yönelik bir deneme, Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, 76s.

- Erogluer, K. (2011). The relationship between organizational communication and the aspects of job satisfaction: A theoretical study. *Ege Academic Review*, 11(1), 121-136.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Erol, S.Y. (2016) Comprehensive analysis of some job-related attitudes on expectation and satisfaction among forestry staff: case results from a Turkish regional forestry organization. *International Forestry Review*, 18(2), 161-179.
- Erol, S.Y., Köse, M. (2017) Ormancı teknik personelin iş memnuniyeti: İstanbul Orman Bölge Müdürlüğü örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 273-286.
- Green, F. (2010). Well-being, job satisfaction and labour mobility. *Labour Economics*, 17, 897-903
- Jelacic, D., Grladinovic, T., Sujova, A., & Galajdova, V. (2008) Motivation factors in wood processing and furniture manufacturing. *Drvna industrija: Znanstveni casopis za pitanja drvne tehnologije*, 59 (1), 11-21.
- Kaliski, B.S. (2007) *Encyclopedia of Business and Finance*, (Second edition), Thompson Gale, Detroit, p. 446.
- Koçak, S. (2009) Devlet orman işletmelerinde çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, 143s.
- Kök, M., & Çakıcı, A. (2016) Fabrika çalışanlarının iş memnuniyetini etkileyen etmenler. *İnsan & İnsan*, 7, 40-63.
- Köse, M., Daşdemir, İ., Erol, S.Y., & Yıldırım, H.T. (2020) Factors affecting job satisfaction in Turkish forestry. *Türkiye Ormancılık Dergisi*, 21(3), 304-317.
- Kuzu, L. (2019) İşveren markasının çalışanların iş memnuniyetine etkisi: kobilerde bir araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 133 s.
- Locke, EA, Cartledge, N., & Koeppe, J. (1968) Sonuç bilgisinin motive edici etkileri: bir hedef belirleme fenomeni mi? *Psikolojik Bülten*, 70 (6p1), 474.
- Mullins, J.L. (2005). *Management and organizational behavior*. (Seventh Edition), Pearson Education Limited, Essex, p. 700.
- Murat, G., & Çevik, E.İ. (2008). İç paydaş olarak akademik personel memnuniyetini etkileyen faktörlerin analizi: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(8), 118.
- Öğter, C. B. (2009). İnsan kaynaklarında çalışan memnuniyeti ve bir örnek olay. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, 96 s.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70
- Öztürk Başol, R. (2016). Pazarlama halkla ilişkileri kavramına dair teorik bir değerlendirme, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5, 2: 138-146.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve işgören performansı*. Detay Yayıncılık. 160s.
- Spector, P. E. (1997). *The role of frustration in antisocial behavior at work*. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations* (pp. 1-17). Sage Publications, Inc.

- Taylor, J., & Westover, J.H. (2011). Job satisfaction in the public service: The effects of public service motivation, workplace attributes and work relations. *Public Management Review*, 13(5), 731-751.
- Telman, P., & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*, Epsilon Yayıncılık. İstanbul. 262 s.
- Top, Y., Akyüz İ., Özdemir T., & Akyüz K.C. (2012). Sürdürülebilirlik ve yerel ekonomiye katkısı yönlerinden orman ürünleri sanayi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 1, 2,12-19.
- Üçüncü, K., & Acar, H.H. (2020). *Ergonomi*, ISBN: 978-605-033-164-6, s.612.
- UNEP Forests in a Green Economy. (2011). Nairobi. www.unep.org/greeneconomy/ Accessed 19.12.2021.
- Cancer Research UK. Cancer statistics reports for the UK. (2003). <http://www.cancerresearchuk.org/aboutcancer/statistics/cancerstatsreport/> Accessed 13.03.03.
- Yıldız Çırak, N. (2014). Yetenek yönetimi bileşenlerinin çalışan memnuniyetine etkisi üzerine finans sektöründe bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, 111s.
- Yılmaz, E., & Koçak, Z., (2008). Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü çalışanlarına yönelik iş doyumu araştırması. Çevre ve Orman Bakanlığı, Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü Yayın No: 364/48, Çeşitli Yayın No: 8, 56 s., Tarsus
- Yılmaz, E., Daşdemir, İ., Karabulut, S., Koçak, Z., Polat, O. (2009). Orman Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler: Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı orman işletme müdürlükleri örneği. Çevre ve Orman Bakanlığı, Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü Yayın No: 387/52, Teknik Bülten No: 30, ISBN 978-605-393-056-3, 65 s., Tarsus
- Yurdakul, S. (2005). Personnel management problems and results in forestry organization (discussing sample cases). *Journal of the Faculty of Forestry, University of İstanbul, Series A 55(1)*, 161-18.
- Yurdugül, H. (2021). Faktör analizinde KMO ve Bartlett testleri neyi ölçer, <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/Kuresellik.pdf>, Accessed 20.02.2021.