



## ELAZIĞ ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUMU VE BAZI BİREYSEL ÖZELLİKLERİNİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ

Necati ÇOK<sup>1</sup>, Emre GÖKSU<sup>2\*</sup>, Adem DOĞANER<sup>3</sup>, Bahri KALKAN<sup>4</sup>, Özden GÜNEŞ<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Dış İlişkiler, Eğitim ve Araştırma Dairesi Başkanlığı-Ankara

<sup>2</sup>Ege Ormancılık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü- İzmir

<sup>3</sup>Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi-Kahramanmaraş

<sup>4</sup>Güneydoğu Anadolu Ormancılık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü- Elazığ

\*Sorumlu yazar: [goksuemre@hotmail.com](mailto:goksuemre@hotmail.com)

### ESER BİLGİSİ

Araştırma Makalesi

Gelis 14 Eylül 2017

Düzeltilmelerin Gelişi 26 Ekim 2017

Kabul 31 Ekim 2017

**ÖZET:** Bu çalışmayla, Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü (OBM) çalışanlarının iş doyumunu düzeyi ve iş doyumunu etkileyen değişkenlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla; Elazığ OBM’de çalışan memurlar ile tam sayım yöntemi ile anket çalışması yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Çalışanların çocuk sayısı, memuriyet süresi, yaş grupları, eğitim düzeyi, görev pozisyonu, medeni durumu ve cinsiyetlerine göre iş doyumunu puan ortalamalarında karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Gelir grupları itibariyle iş doyum ölçek puan ortalamalarında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık çıkmıştır. Çalışanların geliri arttıkça iş doyumunun arttığı tespit edilmiştir. Elde edilen tüm sonuçlar değerlendirilerek tartışılmış, iş doyumunu düzeyinin yükseltilmesi için alternatif çözüm önerileri yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş doyumunu, iş doyumunu etkileyen değişkenler, kişisel özellikler, Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü

## THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND SOME INDIVIDUAL CHARACTERISTICS OF THE EMPLOYEES OF ELAZIĞ FORESTRY DISTRICT DIRECTORATE ON JOB SATISFACTION

### ARTICLE INFO

Research Article

Received 14 September 2017

Received in revised form 26 October 2017

Accepted 31 October 2017

**ABSTRACT:** In this study it was aimed to determine the job satisfaction level and the variables affecting it for the employees of Elazığ Regional Directorate of Forestry. For this purpose, a survey has been conducted on all officers of the Elazığ Regional Directorate of Forestry. Independent samples t-test and one-way analysis of variance were used to evaluate the data. The average job satisfaction scores of the officers were compared by number of children, working years, age groups, education levels, task positions in the units, marital status and

gender. Here, no statistically significant differences were found between the variables. However, when the employees income and their average job satisfaction scale points compared a statistically significant difference was observed. It has been found that as the income of the employees increases, the score of job satisfaction scale increases too. Obtained whole results were evaluated and discussed and some alternative solution suggestions were made for enhancing job satisfaction level.

**Keywords:** Job satisfaction, variables affecting job satisfaction, individual features, Elazig Regional Directorate of Forestry

## GİRİŞ

Bir kurumda şartların bozulduğunu gösteren en önemli kanıtlardan biri, iş doyumunun düşük olmasıdır. Bu nedenle yöneticiler, iş doyumunun ölçülmesi faaliyetlerine daha yoğun ilgi göstermektedirler. Bireyler, iş yaşamında istedikleri işi ve bu işin bilgi ve yetenekleri ile ilgili olan kısmını elde ettikleri sürece çalışma ortamında daha verimli olabilmekte, maddi ve manevi ihtiyaçlarını da karşılayabilmektedirler. Buna bağlı olarak istek ve gereksinimleri karşılanamayan personelde doyumsuzluk ve uyumsuzluk görülebilmektedir (Tütüncü, 2000).

İş doyumunu, işin kapsamı ve iş ortamına karşı bireyin olumlu tutumlarının tümüdür. Çalışanların işletmelerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumunu işin özellikleriyle, çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. Bu uyum ne kadar çok olursa o oranda iş doyumunu gerçekleştirecektir (Özgen vd., 2005). İnsan yaşamının önemli bir bölümü iş yerinde geçmektedir. Bu nedenle, iş görenin işinden hissettiği tatmin oranı yaşamını büyük ölçüde etkilemekte, işinden aldığı haz ve bunun yaşamı üzerindeki olumlu etkisi aşamalı olarak, onun ruhsal sağlığı yanında, bedensel sağlığı üzerinde de olumlu etkisini göstermekte, aile yaşamında mutluluk ve örgütte de verimliliği sağlamaktadır. (Örücü vd., 2006).

Türkiye’de birçok alanda iş doyumunu ile ilgili araştırmalar yapılmasına karşın orman kaynakları yönetiminde çalışan personelin iş doyumunu etkileyen faktörlerin neler olduğu konusunda sınırlı sayıda araştırma ve bilgi birikimi vardır. Bu konuda Daşdemir (1998), devlet orman işletmelerinde yönetici olarak çalışanların yönetsel ve örgütsel başarılarını etkileyen en önemli faktörleri; yönetsel yeterlik, örgüte ve işe bağlılık, işteki özgürlük, iş doyumunu, kendini geliştirme, bildirişme, kamu sorumluluğu ve başarı değerlendirme gücü olarak belirlemiştir. Yurdakul (2003), İstanbul OBM’de 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 önerilerinde bulunmuştur. Dursun (2009), Orman Genel Müdürlüğünün taşra yapılanmasını oluşturan orman işletme müdürlüğü (OİM) çalışanlarının genel iş tatmin düzeylerini incelediği çalışmada ücret ve sosyal haklara ilişkin tatmin düzeylerinin düşük olduğunu belirlemiştir. Buna karşın başta yöneticiler olmak üzere kurum imajı, iletişim, çalışma arkadaşları, işin niteliği ve çalışma koşullarına ilişkin tatmin düzeylerinin ise yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Muğla OBM’deki çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelediği bir araştırmada çalışanların; işin niteliği 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 imkânların iyileştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Akyüz vd., 2011).

Koçak (2009) Muğla OBM bünyesinde 11 OİM'de görev yapan mühendis, müdür, müdür yardımcısı gibi 84 üst düzey çalışanın iş tatmin düzeylerini ölçmüştür. Araştırmanın sonuçlarına göre genel olarak tüm çalışanların beklentilerinin altında maaş alması, izinlerini istedikleri zamanda ve istedikleri kadar kullanamamaları tatminsizlik yaratan unsurlar olarak belirlenmiştir.

Yılmaz vd. (2009) Mersin OBM ve buna bağlı OİM'de çalışanların iş doyumunu etkileyen temel faktörleri saptamak, çalışanlarının iş doyum düzeylerinin bazı kişisel özelliklere ve çalışılan birimlere göre farklılığını denetlemek amacıyla ele aldıkları çalışmalarında, iş doyumunun %60'ının 1)- Yönetime katılım ve terfi olanağı, 2)- Bağımsızlık, yaratıcılık, saygınlık 3)- Vicdanen rahatlık, 4)- Yöneticilerin teknik ve yönetsek yeterliliği, 5)- Ücret ve çalışma koşulları şeklinde adlandırılan beş temel faktöre bağlı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Mersin OBM ve buna bağlı OİM'lerdeki çalışanların toplam iş doyumunun mevki ve hizmet süresine göre farklı olduğu ancak eğitim, yaş, cinsiyet ve medeni duruma göre farklı olmadığı sonucuna varılmıştır.

Elazığ OBM'de yapılan ilk çalışma olması nedeniyle ileriye yönelik bir bilgi birikiminin oluşmasına da katkı sağlayacak olan bu çalışma ile Elazığ OBM ve bağlı birimlerdeki 657 sayılı yasaya tabi personelin iş doyumunu ve bazı bireysel özelliklerin iş doyumuna etkisi araştırılmıştır. İş doyumunu düzeyinin yükseltilmesi için alternatif çözüm önerileri belirleyerek, çalışan ve müşteri memnuniyetinin artırılması, insan kaynaklarının geliştirilmesi, daha hızlı ve kaliteli hizmet sunmaya yönelik kurumsal gelişimin sağlanması ile birlikte orman kaynakları yöneticileri ve çalışanlarının iş doyumunu ölçeğinin hangi değişkenlere göre farklılaştığı ortaya konulmuştur. Bununla birlikte çalışanların demografik özellikleri ve çalışma özelliklerine (çalışılan birimlerdeki pozisyon, kadro durumu vb.) göre iş doyumları arasında ilişkiyi belirleyerek çalışanlarının iş doyumunu ölçeğine göre hangi değişkenlerde farklılaştığı araştırılmış, mevcut ve gelecekte ortaya çıkabilmesi muhtemel olan sorunlara çözüm önerileri getirmek amaçlanmıştır.

## MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışma alanındaki veriler Elazığ OBM ve bağlı birimlerde çalışanlar üzerinde yapılan anket çalışmasından sağlanmıştır. Araştırma çalışmasının katılımcıları Elazığ OBM ve buna bağlı Elazığ Orman Fidanlık Müdürlüğü ve 8 adet OİM'de çalışan (toplam 743 kişi) memurlardır. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak "Demografik Özellikler ve Çalışma Koşullarını Belirleme Formu" ile "İş Doyum Ölçeği" olmak üzere iki ana bölüm altında toplanan sorulardan oluşan anket formu kullanılmıştır. Anketin "demografik özellikler ve çalışma koşulları" bölümü; cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir düzeyi ve eğitim düzeyi ile çalışılan birim, görev pozisyonu ve hizmet süresine ilişkin bilgi elde etmeye dönük hazırlanan sorulardan oluşmuştur.

Anketin "İş Doyumu Ölçeği" bölümü ise Türköz (1997) tarafından geçerliği ve güvenilirliği gösterilmiş ölçeklerden yararlanılarak geliştirilmiş olan bir ölçekten alınmıştır. İş doyumunu ölçeği formu 5 puanlık "Likert Ölçeği" üzerinde 1'den 5'e kadar puanlanmış 5 noktalık cevaplardan oluşmaktadır. Bu ölçekte; 1 değeri "hiç tatmin edici değil", 2 değeri "tatmin edici değil", 3 değeri "ne tatmin edici ne de değil", 4 değeri "tatmin edici" ve 5 değeri "son derece tatmin edici" anlamına gelmektedir.

Anket formu, örnekleme alınan tüm personele araştırmacılar tarafından verilmiş ve planlanan

bir günde geri alınarak toplanmıştır. Araştırma sırasında tüm personele araştırmanın amacı açıklanarak bilgilerin gizliliğine özen gösterileceği belirtilmiştir. Literatürdeki çalışmalar dikkate alındığında, ana kütle üzerinden gerçekleşen geri dönüş oranlarının genellikle %20 ile %45 arasında değiştiği görülmektedir (Bal & Gundry, 1999; Hum & Leow, 1996). Araştırmacılar tarafından toplanan doldurulmuş anket formlarının uygunluk açısından değerlendirilmesi sonucunda 9 adet anket formunun aynı soruya birden fazla cevap verme ve uygun şekilde doldurulmadığı için değerlendirme kapsamına alınmamasına karar verilmiş, değerlendirilmeye alınması uygun bulunan anket formu sayısı ise 284 olarak belirlenmiştir. Buna göre, anketlerin geri dönüş oranı %38,2 olarak gerçekleşmiş, değerlendirilmeye alınan anket formlarının sayısı ve dönüşüm oranı yapılacak olan istatistiksel analizler için yeterli bulunmuştur. Araştırmanın bağımlı değişkeni personelin iş doyumu; bağımsız değişkenleri ise personelin demografik (yaş, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma yılı, eğitim düzeyi) ve çalışma koşulları ile ilgili özellikleridir (pozisyon, çalışılan birim).

İki bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi ve ikiden fazla bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacı ile ise de tek yönlü varyans analizi SPSS (Statistical Package For Social Science) 16.0 paket programı yardımıyla yapılmıştır.

## **BULGULAR VE TARTIŞMA**

### ***Demografik Özellikler ve Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular***

#### ***Personele İlişkin Tanıtıcı Özellikler***

Anket formlarından geri dönen ve değerlendirilmeye uygun bulunan 284 adedinin analizi sonucunda, araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir düzeyi, eğitim düzeyi ve çocuk sayısı gibi özelliklerinin sayısal ve oransal dağılımları Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Personele İlişkin Tanıtıcı Özellikler

Demografik Özellikler		Sayı	%
Cinsiyet	Erkek	254	89,4
	Kadın	30	10,6
	<i>Toplam</i>	284	100,0
Yaş	24 ve altı	6	2,1
	25-34 arası	59	20,8
	35-44 arası	74	26,1
	45-54 arası	109	38,4
	55 yaş ve üstü	36	12,7
	<i>Toplam</i>	284	100,0
Medeni Durum	Bekâr	46	16,2
	Evli	238	83,8
	<i>Toplam</i>	284	100,0
Gelir Düzeyi	2001-3000 TL arası	248	87,4
	3001-4000 TL arası	27	9,5
	4001 TL ve üstü	9	3,2
	<i>Toplam</i>	284	100,0
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	14	5,0
	Lise	111	39,0
	Yüksekokul	72	25,4
	Lisans	75	26,4
	Yüksek Lisans	12	4,2
<i>Toplam</i>	284	100,0	
Çocuk Sayısı	1 veya 2 çocuk	89	43,8
	3 veya 4 çocuk	96	47,3
	5 veya 6 çocuk	16	7,9
	7 çocuk ve üzeri	2	1,0
	<i>Toplam</i>	203	100,0

Buna göre ankete katılan personelin %89,4'ü erkek, %10,6'sı kadındır. Bu personelin 34 yaş ve altı olanlar %22,9, 35-54 yaş arası olanlar %64,5, 55 yaş ve üstü olanlar ise % 12,7'dir. Ankete katılan personelin büyük çoğunluğu (%83,8'i) evli olup %87,3'ünün gelir düzeyi 2.001-3.000TL arasındadır. Ayrıca personelin %5,0'i ilköğretim, %39,0'u lise, % 24,4'ü yüksekokul mezunu olup lisans ve yüksek lisans mezunları toplamının oranı ise % 30,6'dır. Çalışanların hemen hemen yarısı (% 47,3'ü) 3 veya 4 çocuğa sahiptir.

### ***Personele İlişkin Çalışma Koşulları***

Çalışma kapsamında yapılan ankete katılan personelin %56,3'ü büro memuru, %26,4'ü orman muhafaza memuru, %17,3'ü ise teknik eleman (işletme şefi, mühendis, müdür vb.) görevini yürütmektedir (Tablo 2).

**Tablo 2.** Çalışanların görev pozisyonlarına göre dağılımı

	Sayı	%	
Görev Pozisyonu	Bölge Müdür Yrd	2	0,7
	Şube Müdürü	3	1,1
	İşletme Müdürü	4	1,4
	İşletme Müdür Yrd	1	0,4
	Mühendis	25	8,8
	İşletme Şefi	14	4,9
	Memur	160	56,3
	Orman Muhafaza Memuru	75	26,4
	<i>Toplam</i>	<i>284</i>	<i>100,0</i>

Ankete katılan çalışanların yarıya yakın bir kısmı (%48,6'sı) 20 yıldan fazla mesleki hizmet süresine sahip tecrübeli personeldir (Tablo 3).

**Tablo 3.** Personel hizmeti süresi

	Sayı	%	
Hizmet Süresi	3 yıldan az	32	11,3
	3-5yıl arası	14	4,9
	6-10 yıl arası	34	11,9
	11-15 yıl arası	36	12,7
	16-20 yıl arası	30	10,6
	20 yıldan fazla	138	48,6
	<i>Toplam</i>	<i>284</i>	<i>100,0</i>

### ***İş Doyumu Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulgular***

Elazığ OBM ve bağlı birimlerdeki memur olarak çalışanların iş doyumu ölçeğindeki her bir ifadeyi tatmin edici bulma düzeylerine ilişkin puanların dağılımı ve yüzde oranları Tablo 4'de sunulmuştur. Buna göre; “*yakın çalışma arkadaşları ile iletişimleri*” son derece tatmin edici olanların oranı %41,9 ve tatmin edici olanların oranı %44,7'dir. Buna göre çalışan personelin büyük çoğunluğunun (%86,6) yakın çalışma arkadaşları ile iletişiminin yüksek olduğu ifade edilebilir.

Ankete katılanların %46,4'ü (son derece tatmin edici olanların oranı %7,0 + tatmin edici olanların oranı %39,4) *işyerinde sağlanan teknolojik olanakları* tatmin edici (yeterli) görmektedir. Çalışanların %41,2'si (hiç tatmin edici değil olanların oranı %15,1 + tatmin edici değil olanların oranı %26,1) beceri ve işinde gösterdiği çaba göz önüne alındığında, işinden elde ettiği maddi kazancın yeterli olmadığını ifade etmişlerdir.

Çalışanların %32,4'üne göre (son derece tatmin edici olanların oranı %5,6 + tatmin edici olanların oranı %26,8) *işyerindeki mesleki gelişme olanaklarının*, yeterli olduğu belirlenirken, %40,9'una göre ise (hiç tatmin edici değil olanların oranı %23,6 + tatmin edici değil olanların oranı %17,3) *işyerindeki mesleki gelişme olanaklarının* yetersiz olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların %62,6'sı (hiç tatmin edici değil olanların oranı %45,4 + tatmin edici değil olanların oranı %17,2) *işyerindeki yükselme olanaklarının* tatmin edici düzeyde olmadığını belirtmiştir. Azımsanmayacak düzeyde olan bu oran çalışanlara göre işyerinde uygun bir yükselme olanağının olmadığını açıkça göstermektedir.

Çalışanların %58,8'inin (son derece tatmin edici olanların oranı %19,0 + tatmin edici olanların oranı %39,8) *yapılan işi zevkle yaptıkları* tespit edilmiştir. *İşyerinde personeli ilgilendiren*

*kararlara katılmasını* yeterli gören çalışanların oranı %47,6'dır (son derece tatmin edici" olanların oranı %11,6 + "tatmin edici" olanların oranı %37,0). Buna göre çalışanların yaklaşık olarak yarısı işyerlerinde alınan kararlara katılım olanağına yeterince sahip olduklarını düşünmektedir.

%17,9'una göre (son derece tatmin edici olanların oranı %4,2 + tatmin edici olanların oranı %13,7) *işyerindeki takdir ve ödüllendirme yöntemlerinin* yeterli olduğu tespit edilmiştir. %62,3'üne göre ise (hiç tatmin edici değil olanların oranı %41,2 + tatmin edici değil olanların oranı %21,1) işyerindeki takdir ve ödüllendirme yöntemleri yetersizdir. Bu oran (%62,3) çalışanların çoğunluğunun işyerindeki takdir ve ödüllendirme yöntemlerinden memnun olmadığını göstermektedir.

%40,5'i (son derece tatmin edici olanların oranı %6,3 + tatmin edici olanların oranı %34,2) *işyerindeki fiziksel ortamın*, yeterli olduğunu ifade etmektedir. Çalışanların yarısından fazlası işyerindeki fiziki koşulların çalışma şartları açısından değerlendirdiğinde olumlu düşünceler taşımamaktadır.

%63,1'ine göre (son derece tatmin edici olanların oranı %18,0 + tatmin edici olanların oranı %45,1) *çalışan personel tarafından yapılan işin üzerindeki kontrolün derecesinin*, yeterli olduğu belirlenmiştir. Buna göre çalışan personelin büyük çoğunluğu yapılan işin üzerindeki kontrol derecesini yeterli bulmaktadır.

Çalışanların %45,5'ine göre (son derece tatmin edici olanların oranı %10,6 + tatmin edici olanların oranı %34,9) *görüş ve önerilerinin dikkate alındığına dair inançlarının*, yeterli olduğu tespit edilmiştir. Bu oran (%45,5), çalışanların yarısından fazlasının görüş ve önerilerinin dikkate alındığına dair inançlarının yeterli olmadığını göstermektedir.

Çalışanların %49,3'lük kısmı ise (son derece tatmin edici" olanların oranı %10,6 + "tatmin edici" olanların oranı %38,7) *sorumluluk ve yetkilerinin dengesini*, yeterli bulmaktadır. %58,8'i (son derece tatmin edici olanların oranı %13,4 + tatmin edici olanların oranı %45,4) *yapılan işin çalışan personelin özelliklerine uygunluğunun*, yeterli olduğunu ifade etmiştir.

**Tablo 4.** İş doyumu ölçeğine verilen cevapların dağılımı ve yüzde oranı

No	Sorular	5	4	3	2	1	Cevapsız
1	Yakın çalışma arkadaşlarınız ile iletişiminiz	119 (%41,9)	127 (%44,7)	28 (%9,9)	4 (%1,4)	4 (%1,4)	2 (%0,7)
2	İş yerinizde size sağlanan teknolojik olanaklar	20 (%7,0)	112 (%39,4)	44 (%15,5)	44 (%15,5)	63 (%22,2)	1 (%0,4)
3	Becerinizi ve işinizde gösterdiğiniz çabayı göz önüne aldığımızda, işinizden elde ettiğiniz maddi kazanç	16 (%5,6)	85 (%29,9)	63 (%22,2)	74 (%26,1)	43 (%15,1)	3 (%1,1)
4	İş yerinizdeki mesleki gelişme olanaklarınız	16 (%5,6)	76 (%26,8)	70 (%24,6)	49 (%17,3)	67 (%23,6)	6 (%2,1)
5	İş yerinizdeki yükselme olanaklarınız	9 (%3,1)	43 (%15,1)	44 (%15,4)	49 (%17,2)	129 (%45,4)	10 (%3,5)
6	Yaptığımız işten aldığımız zevk	54 (%19,0)	113 (%39,8)	54 (%19,0)	32 (%11,3)	26 (%9,2)	5 (%1,8)
7	İş yerinizde sizi ilgilendiren kararlara katılma payınız	33 (%11,6)	105 (%37,0)	55 (%19,4)	45 (%15,8)	40 (%14,1)	6 (%2,1)
8	Takdir ve ödüllendirme yöntemleri	12 (%4,2)	39 (%13,7)	50 (%17,6)	60 (%21,1)	117 (%41,2)	6 (%2,1)
9	İş yerinizdeki fiziksel ortam	18 (%6,3)	97 (%34,2)	69 (%24,3)	39 (%13,7)	53 (%18,7)	8 (%2,8)
10	Yaptığımız iş üzerindeki kontrolünüzün derecesi	51 (%18,0)	128 (%45,1)	61 (%21,5)	20 (%7,0)	21 (%7,4)	3 (%1,1)
11	Görüş ve önerilerinizin dikkate alındığına dair inancınız	30 (%10,6)	99 (%34,9)	62 (%21,8)	45 (%15,8)	46 (%16,2)	2 (%0,7)
12	Sorumluluk ve yetkilerinizin dengesi	30 (%10,6)	110 (%38,7)	79 (%27,8)	29 (%10,2)	32 (%11,3)	4 (%1,4)
13	Yaptığımız işin özelliklerinize uygunluğu	38 (%13,4)	129 (%45,4)	48 (%16,9)	33 (%11,6)	30 (%10,6)	5 (%1,8)
14	Sahip olduğunuz yeteneklerinizi işinize aktarma şansınız	34 (%12,0)	126 (%44,4)	56 (%19,7)	34 (%12,0)	31 (%10,9)	3 (%1,1)
15	Çalışma süreniz ile verimliliğiniz arasındaki ilişki	48 (%16,9)	138 (%48,6)	51 (%18,0)	26 (%9,2)	20 (%7,0)	1 (%0,4)
16	İşinizde yaşadığımız başarı duygusu	57 (%20,1)	139 (%48,9)	52 (%18,3)	16 (%5,6)	20 (%7,0)	-
17	İşinize gelirken duyduğunuz istek	84 (%29,6)	118 (%41,5)	42 (%14,8)	19 (%6,7)	14 (%4,9)	7 (%2,5)
18	Üst yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişim	58 (%20,4)	112 (%39,4)	46 (%16,2)	30 (%10,6)	37 (%13,0)	1 (%0,4)
19	İş akışında ortaya çıkan sorunların çözümü için kullanılan yöntemler	17 (%6,0)	110 (%38,7)	87 (%30,6)	39 (%13,7)	26 (%9,2)	5 (%1,8)
20	Çalışma ortamınızdaki işbirliği	48 (%16,9)	137 (%48,2)	58 (%20,4)	27 (%9,5)	14 (%4,9)	-
21	Çalıştığınız kurumun çevredeki imajı	41 (%14,4)	101 (%35,6)	82 (%28,9)	33 (%11,6)	27 (%9,5)	-
22	Çalışma yaşamınızın genel kalitesi	31 (%10,9)	109 (%38,4)	80 (%28,2)	33 (%11,6)	29 (%10,2)	2 (%0,7)

5: Son Derece Tatmin Edici, 4: Tatmin Edici, 3: Ne Tatmin Edici Nede Değil, 2: Tatmin Edici Değil, 1: Hiç Tatmin Edici Değil

Çalışanların %56,4'üne göre (son derece tatmin edici olanların oranı %12,0 + tatmin edici olanların oranı %44,4) çalışan personelin sahip olduğu yeteneklerin işine aktarma şansı, yeterli olup çalışan personelin sahip olduğu yeteneklerin işine aktarma şansı olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların büyük bir kısmını oluşturan %65,5'ine göre (son derece tatmin edici olanların oranı %16,9 + tatmin edici olanların oranı %48,6) çalışan personelin çalışma süresi ile verimliliği arasındaki ilişkinin, yeterli olduğu tespit edilmiştir.



Çalışanların %69,0'una göre ise (son derece tatmin edici olanların oranı %20,1 + tatmin edici olanların oranı %48,9) *çalışan personelin işinde yaşadığı başarı duygusunun*, yeterli olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışanlar, kendilerini şu anda başarılı bulmakta birlikte gelecekte de başarılı olma şansına sahip olduklarını düşünmektedir. Yine çalışanların büyük çoğunluğunu oluşturan %71,1'ine göre (son derece tatmin edici olanların oranı %29,6 + tatmin edici olanların oranı %41,5) *çalışan personelin işine gelirken duyduğu isteğin* yeterli olduğu görülmektedir.

%59,8'ine göre (son derece tatmin edici olanların oranı %20,4 + tatmin edici olanların oranı %39,4) *üst yönetim ve çalışanlar arasındaki ilişki*, yeterlidir. Aynı zamanda çalışanların %44,7'si (son derece tatmin edici olanların oranı %6,0 + tatmin edici olanların oranı %38,7) *iş akışında ortaya çıkan sorunların çözümü için kullanılan yöntemlerin*, yeterli olduğu ifade etmişlerdir. Çalışanların %65,1'ine göre (son derece tatmin edici olanların oranı %16,9 + tatmin edici olanların oranı %48,2) *çalışma ortamındaki işbirliği*, yeterli olup, çalışanların büyük bir kısmı işyerindeki mesai arkadaşları ile uyum içinde çalışmaktadırlar.

%50,0'si (son derece tatmin edici olanların oranı %14,4 + tatmin edici olanların oranı %35,6) *çalıştığı kurumun çevredeki imajını*, yeterli bulmaktadır. Bu durum çalışanların yarısının çalıştığı kurum sayesinde toplumda saygın bir yer edindikleri görüşüne sahip olduğunu göstermektedir. Yine çalışanların %49,3'üne göre (son derece tatmin edici olanların oranı %10,9 + tatmin edici olanların oranı %38,4) *çalışma yaşamının genel kalitesinin*, yeterli olduğu belirlenmiştir.

### ***Çalışanların Bazı Özelliklerine Göre İş Doyumunun Farklılığına İlişkin Bulgular***

#### ***Cinsiyete Göre İş Doyumu***

Çalışanların cinsiyetlerine göre iş doyumu ölçeğine ait, ölçek puanları, standart sapma ve bağımsız örneklem t-testi analiz sonuçları Tablo 5'te belirtilmiştir. Buna göre erkek çalışanlar ile kadın çalışanlar arasındaki iş doyumu ölçek puan ortalamaları karşılaştırıldığında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (  $p = 0,457 > 0,05$  ).

**Tablo 5.** Çalışanların cinsiyetlerine göre ölçek puanları

İş doyumu ölçeği	Erkek		Kadın		t	p
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
	3,2582	,77238	3,1382	,66124	0,745	0,457

$\alpha$ : 0,05; bağımsız örneklem t-testi

#### ***Medeni Duruma Göre İş Doyumu***

Çalışanların medeni haline göre iş doyumu ölçek puanları, standart sapma ve bağımsız örneklem t-testi analiz sonuçları Tablo 6'da belirtilmiştir. Bekâr çalışanlar ile evli çalışanlar arasındaki iş doyumu ölçek puan ortalamaları karşılaştırıldığında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır.

**Tablo 6.** Çalışanların medeni haline göre ölçek puanları

İş doyumu ölçeği	Bekâr		Evli		t	p
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
	3,0868	,68657	3,2514	,75881	1,167	0,244

$\alpha$ : 0,05; bağımsız örneklem t-testi

### **Mevcut Görev Pozisyonuna Göre İş Doyumu**

Çalışmaya katılan çalışanların mevcut görevlerine göre iş doyumu ölçeğine ait ölçek puanları, standart sapma ve tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 7’de belirtilmiştir. Çalışanların mevcut görevlerine göre iş doyum ölçek puan ortalamaları arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

**Tablo 7.** Çalışanların mevcut görevlerine göre ölçek puanları

Mevcut Görev	$\bar{X}$	S	f	p
Bölge Müdür Yardımcısı	3,7273	,06428		
Şube Müdürü	3,6818	,50616		
İşletme Müdürü	3,7841	1,07140		
İşletme Müdür Yardımcısı	3,3636	,		
İş doyumu ölçeği Mühendis	3,3139	,83058	0,995	0,440
İşletme Şefi	3,5682	,73868		
Memur	3,2069	,71634		
Muhafaza Memuru	3,1193	,82076		
<i>Toplam</i>	<i>3,2453</i>	<i>,76081</i>		

$\alpha$ : 0,05; tek yönlü varyans analizi

### **Eğitim Durumuna Göre İş Doyumu**

Çalışanların eğitim durumuna göre iş doyumu ölçeğine ait, ölçek puanları, standart sapma ve tek yönlü varyans analiz sonuçları Tablo 8’de belirtilmiştir. Çalışanların eğitim düzeyi grupları itibariyle iş doyum ölçek puan ortalamaları karşılaştırıldığında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ( $p = 0,299 > 0,05$ ).

**Tablo 8.** Çalışanların eğitim durumlarına göre ölçek puanları

Eğitim Durumu	$\bar{X}$	S	f	p
İlkokul	3,4545	,	1,224	0,299
Ortaokul	3,6061	,80898		
Lise	3,2906	,70672		
İş doyumu ölçeği Yüksekokul	3,1965	,75751		
Lisans	3,1286	,83357		
Yüksek Lisans	3,5661	,67950		
<i>Toplam</i>	<i>3,2466</i>	<i>,76222</i>		

$\alpha$ : 0,05; tek yönlü varyans analizi

### **Yaşa Göre İş Doyumu**

Çalışmaya katılan çalışanların yaşlarına göre iş doyumu ölçeğine ait ölçek puanları, standart sapma ve tek yönlü varyans analiz sonuçları Tablo 9’da belirtilmiştir. Buna göre çalışanların iş doyumu ölçek puan ortalamaları, yaş grupları itibariyle karşılaştırıldığında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ( $p = 0,201 > 0,05$ ).

**Tablo 9.** Çalışanların yaşlarına göre ölçek puanları

Yaş Grupları	$\bar{X}$	S	f	p
24 ve altı	3,3561	,37639	1,506	0,201
25-34 arası	3,1236	,72999		
35-44 arası	3,2012	,80845		
45-54 arası	3,2494	,78138		
55 yas ve ustü	3,5559	,63835		
<i>Toplam</i>	<i>3,2453</i>	<i>,76081</i>		

$\alpha$ : 0,05; tek yönlü varyans analizi

### Gelir Durumuna Göre İş Doyumu

Memur çalışanların gelir durumuna göre iş doyumu ölçeğine ait ölçek puanları, standart sapma ve tek yönlü varyans analiz sonuçları Tablo 10'da belirtilmiştir.

**Tablo 10.** Çalışanların gelir durumuna ölçek puanları

Gelir Durumu	$\bar{X}$	S	f	p
1000-2000 TL arası <sup>a</sup>	3,0621	,71475	3,841	<b>0,010*</b>
2001-3000 TL arası	3,2772	,78099		
İş doyumu ölçeği	3,6080	,68186		
4001 TL ve üstü	3,5130	,69913		
<i>Toplam</i>	<i>3,2453</i>	<i>,76081</i>		

$\alpha$ : 0,05; tek yönlü varyans analizi; \*Gruplar arası farklılık istatistiksel olarak anlamlı

Yapılan analizler sonucunda memur çalışanların gelir grupları itibariyle; "İş doyum ölçek puan ortalamaları" karşılaştırıldığında, istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ( $p = 0,01 < 0,05$ ). Tablo 10'da görüldüğü gibi çalışanların geliri (aldığı ücret) arttıkça iş doyumu ölçeği puanının arttığı ve işiyle bütünleşmesi daha iyi hale geldiğiyle açıklanabilir.

### Hizmet Süresine Göre İş Doyumu

Çalışanların memuriyet süresine göre, iş doyumu ölçeğine ait ölçek puanları, standart sapma ve tek yönlü varyans analiz sonuçları Tablo 11'de belirtilmiştir. Yapılan analizler sonucunda çalışanların memuriyet süresi grupları itibariyle, iş doyumu ölçek puan ortalamaları, karşılaştırıldığında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ( $p = 0,09 > 0,05$ ).

**Tablo 11.** Çalışanların memuriyet süresine göre ölçek puanları

Memuriyet Süresi	N	$\bar{X}$	S	f	p
3 yıldan az	29	3,1614	,60517	1,897	0,096
3-5yıl arası	13	3,5070	,74131		
6-10 yıl arası	27	2,8721	,69806		
İş doyumu ölçeği	32	3,3295	,75134		
16-20 yıl arası	27	3,2424	,90839		
20 yıldan fazla	103	3,2974	,75811		
<i>Toplam</i>	<i>231</i>	<i>3,2405</i>	<i>,75887</i>		

$\alpha$ : 0,05; tek yönlü varyans analizi; \*Gruplar arası farklılık istatistiksel olarak anlamlı

### Çocuk Sayısına Göre İş Doyumu

Memur çalışanların çocuk sayısına göre iş doyumu, ölçeğine ait ölçek puanları, standart sapma ve tek yönlü varyans analiz sonuçları Tablo 12'de belirtilmiştir. Yapılan analizler sonucunda araştırma çalışmasına katılan çalışanların çocuk sayısı grupları itibariyle, iş doyumu ölçek puan

ortalamaları, karşılaştırıldığında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ( $p = 0,64 > 0,05$ ).

**Tablo 12.** Çalışanların çocuk sayısına göre ölçek puanları

	Çocuk Sayısı	$\bar{X}$	S	f	p
İş doyumu ölçeği	1 veya 2 çocuk	3,2078	,83416	0,555	0,645
	3 veya 4 çocuk	3,3270	,68170		
	5 veya 6 çocuk	3,0636	,74171		
	7 çocuk ve üzeri	3,0909	,		
	<i>Toplam</i>	<i>3,2540</i>	<i>,75755</i>		

$\alpha$ : 0,05; tek yönlü varyans analizi

Bu çalışma Elazığ OBM ve bağlı birimlerdeki 657 sayılı Kanuna tabi çalışanların iş doyumu düzeyi ve iş doyumunu etkileyen değişkenlerin tespit edilmesi amacıyla ele alınmıştır. Veri elde etmek amacıyla uygulanan anket sorularına verilen cevaplar doğrultusunda çocuk sayısı, memuriyet süresi, yaş grupları, çalışanların eğitim düzeyi, çalışılan birimdeki pozisyon, medeni durum ve cinsiyetlerine göre, iş doyumu puan ortalamaları karşılaştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Gelir grupları itibariyle iş doyum ölçek puan ortalamaları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ( $p = 0,01 < 0,05$ ). Çalışanların geliri (aldığı ücret) arttıkça iş doyumu ölçeği puanının arttığı ve daha yüksek iş doyumu düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. Orman kaynakları yönetiminde çalışan personelin iş doyumunu etkileyen faktörler ile ilgili yapılan (Dursun, 2009; Yılmaz vd., 2009; Koçak, 2009; Akyüz vd., 2011) çalışmalarda da ücret yetersizliği nedeni ile iş doyumu düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle orman kaynakları yönetiminde çalışan personel için ücretin iş doyumunu sağlamada temel etken olduğunu söylemek mümkündür.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Elazığ OBM çalışanlarının iş doyumu ölçeğindeki her bir soruya verdikleri “son derece tatmin edici” ve “tatmin edici” iş doyum düzeylerinin toplam yüzde oranları üzerinden ilişkin yapılan değerlendirmelere göre; yakın çalışma arkadaşları iletişimi (%86,6), işe gelirken duyulan istek (%71,1), personelin işinde yaşadığı başarı duygusu (%69,0), çalışma süresi ile verimlilik arasındaki ilişki (%65,5) ve çalışma ortamındaki işbirliği (%65,1) açısından iş doyumu düzeyi oranları en yüksek ifadeler olarak belirlenmiştir. Diğer taraftan takdir ve ödüllendirme yöntemleri (%17,9), iş yerindeki yükselme olanakları (%18,2), iş yerindeki mesleki gelişme olanakları (%32,4), beceri ve işinde gösterdiği çabayı göz önüne aldığı işinden elde ettiği maddi kazanç (%35,5) ve iş yerindeki fiziksel ortam (%40,5) ifadeleri iş doyumu düzeyi oranları en düşük olan ifadelerdir.

Bu çalışmanın sonuçlarına dayalı olarak çalışanların iş doyumunun artırılması için bazı önerilerde bulunulabilir. Buna göre; çalışanların işyerindeki takdir ve ödüllendirme yöntemlerinin geliştirilmesinde fayda vardır. Ödüllerin hakkaniyetle dağıtılması çalışanlar için çok önemlidir. Gerekli yasal düzenlemelerin uygulamaya konulması ile birlikte yapılan işin zorluğuna, miktarına ve harcanılan zamana göre değişen ödüllendirme sistemlerinde kurum tarafından kişilerin ücretlerinin artırılması, terfi veya belirli bir süre izin kullanımı şeklinde verilen ödüller iş doyumunu artırıcı bir etken olabilir. İş yerlerinde yükselme olanaklarının şeffaf bir şekilde sağlanıp ilgili ölçütlerin ortaya konulmasının kişilerin iş doyumunu arttırmada olumlu etkisi bulunmaktadır. Buna karşın iş yerindeki terfilerin önünün kapanması da çalışanların iş doyumunu olumsuz etkilemektedir.

Ormanlık örgütünde çalışanların mesleki konulardaki bilgi birikimlerini güncel tutmaları gereklilik arz etmektedir. Düzenlenecek meslek içi eğitimler, seminerler veya kongreler sayesinde çalışanların mevcut bilgilerini arttırabilir, yaptıkları işlerle ilgili gelişmelerden haberleri olur ve kendine olan güvenleri artmakla birlikte iş doyumları da artar. Çalışanların iş yerinde alınan kararlar hakkında görüş ve önerilerinin dikkate alındığına dair inançlarını arttırıcı adımlar atılmalıdır. İş yeri tarafından aylık bilgilendirme toplantıları yapılmalı, çalışanlar bu toplantılarda düşüncelerini serbestçe söyleyebilmelidir. Fikirlerine değer verilip uygulamaya konulduğunu gören çalışanın iş doyumunu artacaktır.

Çalışma ortamındaki fiziksel koşulların kötü olması çalışanlarda iş doyum düzeyini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle tüm çalışma ortamının incelenerek ergonomik açıdan çalışanların yeterli ve güvenli bir ortamda çalışması tesis edilmeli, işyerlerinde kendilerine sağlanan teknolojik olanaklar artırılmalıdır. Çalışan personelin yaş, cinsiyet, fiziksel yapısı vb. özelliklerine uygun işlerde görevlendirilmesi ayrıca iş tanımlarının yapılarak faaliyetlere ait belirsizliklerin ortadan kaldırılması, sorumluluk ve yetki dengesinin sağlanması ve iş akışında ortaya çıkan sorunların çözüme kavuşturulması iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir.

### TEŞEKKÜR

Bu makale, Orman Genel Müdürlüğü, Güneydoğu Anadolu Ormanlık Araştırma Enstitü Müdürlüğü'nün "Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü Personelinin, Kuruma Bağlılığı, İşle Bütünleşme, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve İş Doyumunu Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi" isimli bitirilen araştırma projesi sonucunda hazırlanan ve Orman Genel Müdürlüğü Araştırma İhtisas Grupları Toplantısında yayınlanması yönünde karar verilen Proje Sonuç Raporundan (Çok vd., 2014) üretilmiştir.

### KAYNAKLAR

- Akyüz, K. C., Koçak, S., Balaban, Y., Yıldırım, İ., & Gedik, T. (2011). Çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü örneği). *Türkiye Ormanlık Dergisi*, 12(1), 20-26.
- Bal J., & Gundry J. (1999). Virtual teaming in the automotive supply chain team performance management. *An International Journal*, 5- 6, 174-193.
- Çok, N., Kalkan, B., Güneş, Ö., Doğaner, A. & Pak, M. (2014). Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü Personelinin, Kuruma Bağlılığı, İşle Bütünleşme, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve İş Doyumunu Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi. T.C. Orman Genel Müdürlüğü, Güneydoğu Anadolu Ormanlık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü, Proje Sonuç Raporu, Elazığ, 48s.
- Daşdemir, İ. (1998). Devlet Orman İşletmelerinin Yönetmelik ve Örgütsel Boyutlarının Belirlenmesi. T.C. Orman Bakanlığı, Doğu Anadolu Ormanlık Araştırma Müdürlüğü, Teknik Rapor Yayın No:3, ISSN 1300 - 9486, Erzurum, 70s.
- Dursun, F. (2009). Devlet Orman İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi (Kalkım, Yenice, Bayramiç Orman İşletme Müdürlükleri Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı Trabzon, 152 s.
- Hum S, H., & Leow, L, H. (1996). Strategic manufacturing effectiveness; an empirical study based on the hayes-wheelwright framework. *International Journal Of Operations And Production Managements*, 16(4), 4-18,

- Koçak, S. (2009). Devlet Orman İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı Trabzon, 143s.
- Örücü E., Yumuşak S., & Bozkır Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Cilt:13, Sayı: 1, Sayfa: 39-51, Manisa.
- Özgen, H., Öztürk, A. & A, Yalçın. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi, 2. Baskı, Nobel Kitabevi, Adana, 329 s.
- Türköz Y. (1997). İş doyumu, kuruma bağlılık, işle bütünleşme, motivasyon ve işi sürdürmeye yönelik tutum kapsamında geliştirilen ölçüm aracının uygulama sonuçları. Bayındır Tıp Merkezi, Ankara,
- Tütüncü Ö. (2000). Kar amacı gütmeyen yiyecek içecek işletmelerinde iş doyumunun analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dergisi Cilt 2, Sayı:3, İzmir
- Yılmaz, E., Daşdemir, İ., Karabulut, S., Koçak, Z., & Polat, O. (2009). Orman Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Faktörler: Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve Buna Bağlı Orman İşletme Müdürlükleri Örneği, T.C. Çevre ve Orman Bakanlığı, Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü, Çevre ve Orman Bakanlığı Yayın No: 387, DOA Yayın No: 52, Teknik Bülten No: 30, Tarsus, 65s.
- Yurdakul, S. (2003). Ormancılıkta Personel Yönetimi Sorunları ve Sonuçları (Örnek Olaylarla İrdeme). İstanbul Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Mühendisliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 109s.