

Kadın orman mühendislerinde iş doyumunu etkileyen faktörler ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki

Mehmet Korkmaz^{a,*}, G.D. Özlem Baykal^b

Özet: Bu çalışmanın amacı, kadın orman mühendislerinin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörler ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Kamu sektöründe görev yapan 180 kadın orman mühendisi ile yapılan anketler, çalışmanın ana materyalini oluşturmuştur. Kadınların verdikleri yanıtların, bazı sosyo-demografik ve iş yaşamı özellikleri bakımından farklı olup olmadığı Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri ile analiz edilmiştir. İş doyumunu etkileyen faktörler, faktör analizi ile belirlenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, kadınların iş doyumunu etkileyen faktörler; yönetime katılım ve saygınlık, yöneticilerin teknik ve yönetsel yeterliliği, ücret, çalışma koşulları ve takdir ile işyeri arkadaşlığı şeklinde sıralanmaktadır. İş doyumunu arttırmak için, kadınların yönetime katılım düzeyleri artırılmalıdır. Bunun yanında işin takdir edilmesi bağlamında ödül-teşvik sisteminin geliştirilmesi iş doyumunu arttırabilecektir. İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

Anahtar kelimeler: İş doyumunu, Örgütsel bağlılık, Kadın orman mühendisleri, Kamu sektörü

Factors affecting job satisfaction with relationship between job satisfaction and organizational commitment among women forest engineers

Abstract: The aims of this study are to determine factors affecting job satisfaction levels and the relationship between job satisfaction and organizational commitment among women forest engineers. Surveys made with 180 woman forest engineers working in the public sector constituted the main material of the study. Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis H tests were used to analyze whether the responses given by women differ in terms of some socio-demographic and working life characteristics. Factors affecting job satisfaction were determined by factor analysis. According to the results of the study, factors affecting job satisfaction of women; participation and dignity in management, technical and managerial competence of managers, wages, working conditions and appreciation, and workplace friendship. To increase job satisfaction, women's level of participation in governance should be increased. In addition, the development of the award-encouragement system in the context of job appreciation may increase job satisfaction. There is a positive relationship between job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: Job satisfaction, Organizational commitment, Women forest engineers, Public sector

1. Giriş

Türkiye'de kadın orman mühendisleri ilk kez 1960'lı yıllarda ormancılık sektöründe işlendirilmiştir (Alanay, 1998). Bu tarihten günümüze kamuda istihdam edilen kadın orman mühendisi sayısı artmış, günümüzde ormancılık çalışmalarında önemli bir rol oynayan düzeye ulaşmıştır. Kadınlar, kamuda çoğunlukla başta Orman Genel Müdürlüğü olmak üzere Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü, Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü ve Orman ve Su İşleri Bakanlığı'nın diğer birimlerinde görev yapmaktadır.

Özellikle geçmişte ilk mesleğe girişte bu kurumların taşra örgütlerinde görev yapmaya başlayan kadınlar, kendilerini kırsal topluma kabul ettirme konusunda bir takım zorluklar yaşamıştır (Arslantaş, 2006). Zaman içerisinde bu durum değişmeye başlamış ve kırsalda kadın orman mühendislerinin başarılı çalışmaları ile kendilerini

kabul ettirmeleri, genç meslektaşlarının benzer zorlukları çekmemesini sağlamıştır.

İş doyumunu "işten elde edilen maddi çıkarlar ve işgörenin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk" (Eren, 2004) veya "kişinin, toplam iş çevresinden, örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu" (Eroğlu, 2017) olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunu yüksek olan bir işgörenin morali yüksek olup, işyerine yararı artarken, tersi durumlarda, yüksek iş gören devir hızı, devamsızlık, örgütsel bağlılığın zayıflaması, yabancılaşma ve verimlilik azalması gibi örgütsel sorunlar oluşabilmektedir (Bakan, 2011). Örgütsel bağlılık kavramı ise, işgörenin örgütüyle özdeşleşmesi ve bütünleşme derecesini ifade etmektedir (Gürkan, 2006). Bu çerçevede örgütsel bağlılığın göstergeleri; kişinin örgüt amaçlarını kabul etmesi ve bu amaçlara inanması, örgüt için çaba gösterme isteğinde

✉ ^a Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Orman Mühendisliği Bölümü, Isparta

^b Orman Genel Müdürlüğü, Ankara

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

✓ **Received** (Geliş tarihi): 02.03.2018, **Accepted** (Kabul tarihi): 30.03.2018



olması, örgütte sürekli bulunmak için istekli olmasıdır (Balay, 2000). İş doyumunu ile örgütsel bağlılık birbirlerini etkileme derecesine sahip olması ve bu etkinin, örgütün performans ve verimliliğini etkilemesi önemlidir.

Son yıllarda ormancılık örgütü ve hedef kitlelerinin çalışanlarına yönelik iş doyum düzeylerini belirleme üzerine çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Akyüz vd. (2011) tarafından yapılan bir çalışmada, çalışanların en fazla tatminsizlik duydukları faktörün ücret olduğu ve yaş ilerledikçe ücrete bağlı tatminsizliğin arttığı belirlenmiştir. Yılmaz vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada da iş doyumunu etkileyen faktörler, Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı orman işletme müdürlükleri örneğinde ele alınmıştır. İstanbul Orman Bölge Müdürlüğünde yapılan bir çalışmaya göre iş doyumunun yüksek olduğu konular; işin, başkaları için bir şeyler yapabileme fırsatı vermesi, toplumda saygın bir kişi olmayı sağlaması ve başkalarını yönlendirme imkânı tanınması, memnuniyetin düşük olduğu konular ise ücret, iş yükü ve çalışma koşullarıdır (Erol ve Köse, 2017).

Kadın orman mühendislerinin mesleki memnuniyetleri (Güller ve Korkmaz, 2007) ve cinsiyet ayrımcılığı (Arslantaş, 2006) konularında çalışmalar bulunmaktadır. Ayrıca Yedigöller (1990) ve Alanay (1998) tarafından kadın orman mühendislerinin sorunları sınırlı bir şekilde ele alınmıştır. İlgili yazın incelendiğinde kadın orman mühendislerine yönelik iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu makalede, kadın orman mühendislerinde iş doyumunu etkileyen faktörler ile ve iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler belirlenmiştir.

2. Materyal ve yöntem

İş doyum düzeyinin belirlenmesi için Minnesota iş doyum ölçeğinin 20 ifadeyi içeren kısa hali (Urhan, 2014) kullanılmıştır. İş doyumunu genel, içsel (başarı, takdir edilme, işin sorumluluğu, yükselme vb.) ve dışsal (örgüt politikası ve yönetimi, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret vb.) faktörler olarak üç grup altında ele alınmakta ve değerlendirilmektedir. Çizelge 1'de iş doyum anketinde yer alan ifadelerin belirtilen gruplara göre dağılımı görülmektedir. Örgütsel bağlılığın ölçümünde ise Meyer ve Allen'in geliştirdikleri örgütsel bağlılık ölçeğinde (Urhan, 2014) yer alan 10 ifade kullanılmıştır. İş doyum ölçeğinin iç tutarlılık (Cronbach alfa) katsayısı 0,888 ve örgütsel bağlılık ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0,856 olarak bulunmuştur. Bulunan iç tutarlılık katsayıları 0,8'den büyük olduğu için kullanılan ölçekler, istatistiki olarak yüksek güvenilirliktedir. Ankette yer alan ifadelerin yanıtları için beşli Likert ölçeği (1-Hiç katılmıyorum, 2-Kısmen Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen katılıyorum) kullanılmıştır.

Anket uygulamaları çevrimiçi (online) olarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda 250 kadın orman mühendisine e-posta ile anketin yer aldığı bağlantı adresi gönderilmiştir. Ankete 181 kadın yanıt vermiştir. Ancak formda yer alan eksik yanıtlardan dolayı bir anket değerlendirme dışı bırakılarak 180 anket üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Yani anket geri dönüş oranı %72 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran, ilgili yazın incelendiğinde yeterli görülmektedir (Nulty, 2008).

Anket çalışmaları ile elde edilen verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılarak ilk aşamada verilen yanıtlar yüzdelik oranlara dönüştürülmüştür. Anket verilerinin parametrik veri olup olmadığı Shapiro-Wilk testi ile araştırılmış ve %95 güven düzeyinde verilerin normal dağılıma sahip olmadığı ($p < 0,05$) yani parametrik olmadığı belirlenmiştir. Bundan dolayı verilerin analizinde parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Çizelge 1. Minnesota iş doyum ölçeği ve doyum alanları

İş doyumunu ile ilgili ifadeler	İş doyum ölçeğinin doyum alanları		
	İçsel	Dışsal	Genel
Yaptığım işten her zaman memnuniyet duyuyorum.	✓		✓
İşimde bağımsız çalışma olanaklarının olduğunu düşünüyorum.	✓		✓
İşimde arada sırada tekdüzelikten uzaklaşarak değişik şeyler yapma şansım oluyor.	✓		✓
Toplum içerisinde 'saygın kişi' olma şansını bana verdiğini düşünüyorum.	✓		✓
İş ortamındaki yöneticilerin yönetim tarzından memnunuzum.		✓	✓
Yöneticilerin karar verme yeteneklerini memnun edici buluyorum.		✓	✓
İş yerinde bana verilen sorumluluğu memnun edici buluyorum.	✓		✓
İşimi, bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından yeterli buluyorum.	✓		✓
Yaptığım işi başkaları için bir şeyler yapabileme hissi açısından yeterli buluyorum.	✓		✓
Diğer çalışanların yönlendirilmesinde aldığım yetkiden memnunuzum.	✓		✓
Kendi bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım.	✓		✓
İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması açısından memnun edici buluyorum.		✓	✓
Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyorum.		✓	✓
Yaptığım işle ileride terfi şansı elde edeceğimi düşünüyorum.		✓	✓
Kendi fikir ve kanaatlerimi kullanabildiğim bir işte çalışmaktayım.	✓		✓
İşim bana kendi yöntemlerimi kullanma serbestliği tanıyor.	✓		✓
Çalışma şartları ve saatlerini uygun buluyorum.		✓	✓
İş ortamındaki arkadaşlık ilişkileri iyi düzeydedir.		✓	✓
Yapılan işin takdiri açısından memnun edici olduğunu düşünüyorum.		✓	✓
Bugün işe girecek olsam aynı kurumda çalışmak isterdim.	✓		✓

İş doyumunun (genel, içsel ve dışsal), ve örgütsel bağlılığın, kadınların sosyo-demografik ve iş yaşamı özelliklerine (yaş, görev yılı, görev yapılan birim, vb.) göre farklılığının denetimi için iki değişkenli özellikler için Mann-Whitney U testi (medeni hal vb.), ikiden fazla değişkenli özellikler için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. İş doyumunu etkileyen faktörler, faktör analizi ile belirlenmiştir. Öncelikle verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi (Yurdağül, 2017) yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygun ve yeterli bulunması sonucunda faktör türetme yöntemlerinden temel bileşenler (*Principal Component*) ve rotasyon yöntemi olarak da *Varimax* yöntemi kullanılmıştır. Faktör rotasyonundan amaç, isimlendirilebilir ve yorumlanabilir faktörler elde etmektir (Kalaycı, 2010). İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, parametrik olmayan veriler için kullanılan Spearman sıra korelasyonu (Otrar, 2017) ile belirlenmiştir.

3. Bulgular ve tartışma

3.1. Ankete katılan kadın orman mühendislerinin profili

Ankete katılan kadın orman mühendislerinin yaş grupları, görev yılı, eğitim düzeyi ve medeni hale göre dağılımları Çizelge 2’de gösterilmiştir. Buna göre kadınların büyük çoğunluğu 31-50 yaş aralığında olup (%73,4), 20-30 yaş aralığındakilerin oranı %23,9’dur. 50 yaş ve üzeri katılımcıların oranı ise %2,8’dir.

Ankete katılan 180 kadın orman mühendisinin 100’ünün (%55,6) görev süresi 1-10 yıl arasında değişmektedir. En az katılım 11-15 yıl görev yapan orman mühendisi kadınlardan oluşmaktadır. Bunun yanında 20 yıldan daha fazla süreyle görev yapan kadınların oranı ise %15’dir. Kadınların eğitim düzeyleri incelendiğinde 115’i (%63,9) lisans mezunu, 59’u (%32,8) yüksek lisans mezunu, 6’sı (%3,3) doktora mezunudur. Son yıllarda kamuda çalışan orman mühendislerinin lisansüstü eğitime ilişkin isteklerinin artışı ile lisansüstü çalışmalar yapan kadınların sayısı da artmaktadır. Kadınların %68,9’u evli, %31,1’i ise bekârdır.

3.2. İş Doyum ölçeğine ilişkin bulgular

Kadın orman mühendislerinin iş doyumunu ile ilgili ankette yer alan 20 ifadeye verdikleri yanıtların yüzdesel dağılımı ve her ifadenin Likert ölçeğine göre ortalama puanları Çizelge 3’de gösterilmiştir. Buna göre; “İş ortamındaki arkadaşlık ilişkileri iyi düzeydedir” önermesine

kadınların büyük bir bölümü katılmaktadır. Tüm ifadeler arasında en yüksek katılım bu ifadeye aittir (Ort. 4,2). Bu durum çalışma ortamındaki arkadaşlık ilişkileri ile memnuniyet arasındaki ilişkiyi açıklaması bakımından önem arz etmektedir. Benzer şekilde “*Yaptığım işten her zaman memnuniyet duyuyorum*” ifadesine katılım oranı da yüksektir (Ort. 3,7). Bu ifadeye katılmayan kadınların oranı sadece %20’dir. Bu doyum maddesi, tüm ifadeler içinde olumlu olan ikinci ifade konumundadır. Ayrıca “*Toplum içerisinde ‘saygın kişi’ olma şansını bana verdiğini düşünüyorum*” ifadesine katılanların oranı %67,8’dir.

“*Yaptığım işle ilerde terfi şansı elde edeceğimi düşünüyorum*” ifadesine katılım oranı çok düşüktür. İş doyumunu ile ilgili ifadeler arasında en olumsuz ifade budur (Ort. 2,4). Benzer şekilde kadın mühendisler, aldıkları ücretin, yapılan işin karşılığı olmadığını yani yetersiz olduğu düşünülmektedir (Ort. 2,5). Bunun en önemli nedeni iş yüklerinin fazlalığı olabilir. Bu bulguya benzer olarak yapılan bir çalışmada, orman mühendislerinin en önemli stres kaynaklarından birisi, ek ücret gibi teşvik-motive edici uygulamaların bulunmaması olarak belirtilmiştir (Alkan ve Uğur, 2016). Ücretlerin yetersizliği ve iş yükünün fazlalığı yapılan araştırmalarla da belirlenmiş durumdadır (Toksoy vd., 2012; Akyüz, vd., 2011).

İş doyumunu (genel, içsel ve dışsal) ile kadınların; yaş, görev yılı, görev yeri, yapılan görev, eğitim düzeyi ve medeni haline göre farklılığının denetimi ile ilgili olarak Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testi sonuçları Çizelge 4’de gösterilmiştir.

Çizelge 2. Katılımcıların bazı sosyo-demografik özellikleri

Yaş Grupları	Sayı	%
20-30	43	23,9
31-40	84	46,7
41-50	48	26,7
>50	5	2,8
Görev yılı	Sayı	%
1-5 yıl	52	28,9
6-10 yıl	48	26,7
11-15 yıl	16	8,9
16-20 yıl	37	20,6
>20 yıl	27	15,0
Eğitim düzeyi	Sayı	%
Lisans	115	63,9
Yüksek lisans	59	32,8
Doktora	6	3,3
Medeni hal	Sayı	%
Evli	124	68,9
Bekâr	56	31,1

Çizelge 3. İş doyumuyla yönelik ifadelerin yüzdesel dağılımı ve ortalama puanlar

İş doyumu ile ilgili ifadeler	Hiç katılmıyorum		Kısmen katılmıyorum		Kararsızım		Kısmen katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Ortalama
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Yaptığım işten her zaman memnuniyet duyuyorum.	12	6,7	24	13,3	17	9,4	79	43,9	48	26,7	3,7
İşimde bağımsız çalışma olanaklarının olduğunu düşünüyorum.	47	26,1	31	17,2	15	8,3	62	34,5	25	13,9	2,9
İşimde arada sırada tekdüzelikten uzaklaşarak değişik şeyler yapma şansım oluyor.	40	22,2	24	13,3	13	7,2	64	35,6	39	21,7	3,2
Toplum içerisinde 'saygın kişi' olma şansını bana verdiğini düşünüyorum.	14	7,8	22	12,2	22	12,2	68	37,8	54	30,0	3,7
İş ortamındaki yöneticilerin yönetim tarzından memnunuz.	44	24,4	48	26,7	20	11,1	54	30,0	14	7,8	2,7
Yöneticilerin karar verme yeteneklerini memnun edici buluyorum.	44	24,4	54	30,0	25	13,9	48	26,7	9	5,0	2,6
İş yerinde bana verilen sorumluluğu memnun edici buluyorum.	24	13,3	32	17,8	27	15,0	67	37,2	30	16,7	3,3
İşimi, bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından yeterli buluyorum.	19	10,6	14	7,8	27	15,0	82	45,5	38	21,1	3,6
Yaptığım işi başkaları için bir şeyler yapabilme hissi açısından yeterli buluyorum.	14	7,8	18	10,0	30	16,7	83	46,1	35	19,4	3,6
Diğer çalışanların yönlendirilmesinde aldığım yetkiden memnunuz.	26	14,4	25	13,9	34	18,9	63	35,0	32	17,8	3,3
Kendi bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım.	24	13,3	20	11,1	22	12,2	68	37,8	46	25,6	3,5
İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması açısından memnun edici buluyorum.	26	14,4	43	23,9	25	13,9	69	38,4	17	9,4	3,0
Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyorum.	63	35,0	37	20,6	22	12,2	42	23,3	16	8,9	2,5
Yaptığım işle ileride terfi şansını elde edeceğimi düşünüyorum.	67	37,2	35	19,4	27	15,0	41	22,8	10	5,6	2,4
Kendi fikir ve kanaatlerimi kullanabildiğim bir işte çalışmaktayım.	36	20,0	40	22,2	24	13,4	65	36,1	15	8,3	2,9
İşim bana kendi yöntemlerimi kullanma serbestliği tanıyor.	49	27,2	38	21,1	15	8,4	65	36,1	13	7,2	2,8
Çalışma şartları ve saatlerini uygun buluyorum.	45	25,0	35	19,4	22	12,2	59	32,8	19	10,6	2,8
İş ortamındaki arkadaşlık ilişkileri iyi düzeydedir.	6	3,3	10	5,6	11	6,1	63	35,0	90	50,0	4,2
Yapılan işin takdiri açısından memnun edici olduğunu düşünüyorum.	46	25,6	41	22,8	19	10,5	56	31,1	18	10,0	2,8
Bugün işe girecek olsam aynı kurumda çalışmak isterdim.	56	31,1	23	12,8	33	18,3	32	17,8	36	20,0	2,8

Çizelge 4. İş doyumunun sosyo-demografik ve iş yaşamı özelliklerine göre farklılığının denetimi

Özellik	n	Genel	İçsel	Dışsal
Yaş Grupları				
20-30	43	$\chi^2=3,521$	$\chi^2=3,924$	$\chi^2=2,603$
31-40	84	sd=3	sd=3	sd=3
41-50	48	p=0,318	p=0,270	p=0,457
>50	5			
Görev yılı				
1-5 yıl	52	$\chi^2=2,279$	$\chi^2=3,022$	$\chi^2=2,247$
6-10 yıl	48	sd=4	sd=4	sd=4
11-15 yıl	16	p=0,685	p=0,554	p=0,690
16-20 yıl	37			
>20 yıl	27			
Görev yeri				
Merkez	35	$\chi^2=11,608$	$\chi^2=15,242^*$	$\chi^2=4,184$
Taşra	132	sd=2	sd=2	sd=2
Araştırma kurumları	13	p=0,003**	p=0,000	p=0,123
Görev		MW-U***=1427,0	MW-U=1473,5	MW-U=1316,0
İdareci (Müdür vb.)	19	Z=-0,477	Z=-0,261	Z=-0,995
Diğer	161	p=0,633	p=0,794	p=0,320
Eğitim düzeyi				
Lisans	115	$\chi^2=1,701$	$\chi^2=2,620$	$\chi^2=4,337$
Yüksek lisans	59	sd=2	sd=2	sd=2
Doktora	6	p=0,427	p=0,270	p=0,114
Medeni hal		MW-U=3416,5	MW-U=3410,5	MW-U=3405,5
Evli	124	Z=-0,172	Z=-0,190	Z=-0,206
Bekâr	56	p=0,864	p=0,849	p=0,837

*Kruskal-Wallis H testi, **p<0,05, ***Mann-Whitney U Testi,****

Çizelge 4'de görüldüğü üzere kadınların yaş, görev yılı, görev yapılan birim, üst yönetici olup olmama, eğitim düzeyi ve medeni hal özelliklerine göre iş doyumunda hem genel hem de içsel ve dışsal doyum, istatistiksel olarak farklı değildir (p>0,05). Görev yerine göre genel ve içsel doyum, istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır (p<0,05). Genel iş doyumunda anlamlı fark, taşra (Ort. 3,21) ve merkez örgütleri çalışanları (Ort. 2,75), içsel faktörlere göre de benzer şekilde anlamlı fark, taşra (Ort. 3,40) ve merkez örgütleri çalışanları (Ort.2,75) arasında çıkmıştır. Yani taşra örgütlerinde çalışan kadınların, merkezde çalışanlara göre genel ve içsel doyumunda daha yüksektir.

3.3. İş doyumunu etkileyen faktörler

Kamu sektöründe çalışan kadın orman mühendislerinin iş doyumunu etkileyen temel faktörleri belirlemek için daha öncede belirtildiği üzere belirlenen 20 iş doyumunu ifadesi için faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin, yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi sonuçlarına göre KMO değeri 0,885 (KMO'ya göre 0,80-0,90 arası iyi) ve Bartlett testi de anlamlı (p=0,000) bulunduğu için faktör analizine uygun olduğu görülmüştür (Çizelge 5).

Çizelge 5. Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem ölçüm değeri	0,885
Yeterliliği	
	Ki-kare
	1357,68
Bartlett testi	Serbestlik derecesi
	190
	Anlamlılık düzeyi
	0,000*
Cronbach Alfa	0,888

*p<0,01

Faktör analizinde, faktör türetme yöntemlerinden *temel bileşenler* ve rotasyon yöntemi olarak da *Varimax* yöntemi kullanılarak faktör yükü 1'den büyük olan 4 temel faktör türetilmiştir. Rotasyon sonucu faktörlerin varyansa katılma yüzdeleri sırasıyla; %24,43, %12,65, %12,04 ve %6,27 olarak bulunmuştur. Buna göre toplam soru ile ölçülen iş doyumunun %55,39'u bu dört faktör ile açıklanmaktadır (Çizelge 6).

Faktör analizinde temel faktörlerin yorumlanması ve adlandırılmasını kolaylaştırmak için mutlak değer olarak 0,5'den büyük olan faktör yükleri dikkate alınmıştır (Daşdemir, 1996). Çizelge 6'da iş doyumunu etkileyen faktörler sunulmuş, "*İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması açısından memnun edici buluyorum*" ifadesi (faktör yükü: 0,458) ile "*Yaptığım işle ilerde terfi şansı elde edeceğimi düşünüyorum*" ifadesine (faktör yükü: 0,375) faktör yükleri düşük bulunduğu için çizelgede yer verilmemiştir.

Yılmaz vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada, iş doyumunu için beş temel faktör belirlenmiştir. Bu faktörler; (a) yönetime katılım ve terfi olanağı, (b) bağımsızlık, yaratıcılık ve saygınlık, (c) vicdani rahatlık, (d) yöneticilerin teknik ve yönetsel yeterliliği ve (e) ücret ve çalışma koşulları olarak sıralanmaktadır. Bu çalışmada da yönetime katılım, yöneticilerin teknik ve yönetsel yeterliliği, ücret ve çalışma koşulları benzer şekilde temel faktörler olarak belirlenmiştir (Çizelge 6). İki çalışma arasındaki önemli fark; Yılmaz vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerine yönelik faktör yükünün düşük bulunmuş (<0,5) olmasıdır.

3.4. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin bulgular

Kadın orman mühendislerinin örgütsel bağlılık ile ilgili ankette yer alan 10 ifadeye verdikleri yanıtların yüzdesel dağılımı ve her ifadenin Likert ölçeğine göre ortalama puanları Çizelge 7'de gösterilmiştir. Buna göre; kadınların

büyük bir bölümü, kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerimi gibi hissetmektedir (Ort. 3,8). Örgütsel bağlılık kapsamında en önemli konulardan birisi aidiyet duygusudur. Çünkü çalışanların aidiyet duygusunun yüksek olması kurumun amaçlarına ulaşmadaki başarısını etkilemektedir. Kadınlar arasında bu duyguya katılım oranı %55 olarak belirlenmiştir. Bu ifadenin ortalaması 3,4 olarak belirlenmiştir. Bir önceki ifade de dikkate alındığında, kadınların yarından fazlasında aidiyet duygusunun geliştiği söylenebilir.

Çizelge 8'de görüldüğü üzere kadınların yaş, görev yılı, görev yapılan birim, görev yeri, eğitim düzeyi ve medeni hal özelliklerine göre örgütsel bağlılık istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar içermemektedir ($p>0,05$). Üst yönetici olup olmamaya bağlı olarak örgütsel bağlılık istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($p<0,05$). Bu farkın nedeni, kadınlar arasında müdür, müdür yardımcısı vb. şekilde üst yönetimde görev alanların (Ort. 3,66), mühendis, şef vb. görevlerde bulunan kadınlara göre (Ort. 3,11) örgütsel bağlılığının daha yüksek olmasıdır.

Çizelge 6. İş doyumunu etkileyen faktörler

Faktörler	Faktör yükleri	Öz değer	Varyansın %'si
<i>Faktör 1: Yönetime katılım ve saygınlık</i>			
Yaptığım işten her zaman memnuniyet duyuyorum	0,603	4,886	24,43
İşimde bağımsız çalışma olanaklarının olduğunu düşünüyorum	0,684		
İşimde arada sırada tekdüzelikten uzaklaşarak değişik şeyler yapma şansım oluyor	0,607		
Toplum içerisinde 'saygın kişi' olma şansını bana verdiğini düşünüyorum	0,592		
Yaptığım işi başkaları için bir şeyler yapabilme hissi açısından yeterli buluyorum	0,765		
Diğer çalışanların yönlendirilmesinde aldığım yetkiden memnunum	0,639		
Kendi bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım	0,795		
Kendi fikir ve kanaatlerimi kullanabildiğim bir işte çalışmaktayım	0,646		
İşim bana kendi yöntemlerimi kullanma serbestliği tanıyor	0,619		
Bugün işe girecek olsam aynı kurumda çalışmak isterdim	0,544		
<i>Faktör 2: Yöneticilerin teknik ve yönetsel yeterliliği</i>			
İş ortamındaki yöneticilerin yönetim tarzından memnunum	0,872	2,529	12,65
Yöneticilerin karar verme yeteneklerini memnun edici buluyorum	0,869		
İş yerinde bana verilen sorumluluğu memnun edici buluyorum	0,530		
<i>Faktör 3: Ücret, çalışma koşulları ve takdir</i>			
İşimi, bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından yeterli buluyorum	0,622	2,408	12,04
Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyorum	0,626		
Yapılan işin takdiri açısından memnun edici olduğunu düşünüyorum	0,526		
Çalışma şartları ve saatlerini uygun buluyorum	0,732		
<i>Faktör 4: İşyeri arkadaşlığı</i>			
İş ortamındaki arkadaşlık ilişkileri iyi düzeydedir.	0,837	1,253	6,27
Varyansa katılma (%)			55,39

Çizelge 7. Örgütsel bağlılığa yönelik ifadelerin yüzdesel dağılımı ve ortalama puanlar

Örgütsel bağlılık ile ilgili ifadeler	Hiç Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Kararsızım		Kısmen Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ortalama
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Meslek hayatımın geri kalan kısmını çalışmakta olduğum kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	41	22,8	22	12,2	34	18,9	49	27,2	34	18,9	3,1
Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissedirim.	16	8,9	20	11,1	18	10,0	48	26,7	78	43,3	3,8
Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.	28	15,6	22	12,2	31	17,2	54	30,0	45	25,0	3,4
Kendimi çalıştığım kuruma "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	30	16,7	27	15,0	28	15,5	48	26,7	47	26,1	3,3
Kendimi çalıştığım kurumda "ailenin bir parçası" olarak görüyorum.	39	21,7	27	15,0	38	21,1	36	20,0	40	22,2	3,1
Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor.	33	18,3	25	13,9	35	19,5	43	23,9	44	24,4	3,2
Şu anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu kuruluştaki çalışıyorum.	58	32,2	32	17,8	16	8,9	45	25,0	29	16,1	2,8
Çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.	40	22,2	41	22,8	28	15,5	37	20,6	34	18,9	2,9
Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	30	16,7	45	25,0	39	21,7	42	23,3	24	13,3	2,9
Arkadaşlarıma ve yakın çevreme kurumumu övmekten mutluluk duyarım.	31	17,2	26	14,4	37	20,6	46	25,6	40	22,2	3,2

Çizelge 8. Örgütsel bağlılığın sosyo-demografik ve iş yaşamı özelliklerine göre farklılığının denetimi

Özellik	n	Test Sonuçları
Yaş		
20-30	43	KW: $\chi^2=3,265$ sd=3 p=0,353
31-40	84	
41-50	48	
>50	5	
Görev yılı		
1-5 yıl	52	KW: $\chi^2=2,555$ sd=4 p=0,635
6-10 yıl	48	
11-15 yıl	16	
16-20 yıl	37	
>20 yıl	27	
Görev yeri		
Merkez	35	KW: $\chi^2=4501$ sd=2 p=0,105
Taşra	132	
Araştırma kurumları	13	
Görev		MW-U**=1014,0
İdareci (Müdür vb.)	19	Z=-2,401
Diğer	161	p=0,016***
Eğitim düzeyi		
Lisans	115	KW: $\chi^2=4,442$ sd=2 p=0,109
Yüksek lisans	59	
Doktora	6	
Medeni hal		MW-U=3114,0
Evli	124	Z=-1,107
Bekâr	56	p=0,268

* KW: Kruskal-Wallis H testi, ** MW-U: Mann-Whitney U Testi, *** p<0,05

3.5. İş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi

İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki temel fark, "işimi seviyorum" ve "çalıştığım örgütü seviyorum" şeklinde özetlenebilir. İş doyumu, çalışanın yapmakta olduğu işine karşı geliştirdiği tutumlarla ilgili iken, örgüte bağlılık çalışanın çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği tutumlarla ilgilidir (Türkoğlu, 2011).

Çalışmanın bu bölümünde iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki belirlenmiştir. Bu amaçla, iş doyumu kapsamında genel, içsel ve dışsal doyum ile örgütsel bağlılık arasındaki Spearman sıra korelasyonları Çizelge 9'da gösterilmiştir. Örgütsel bağlılık ile iş doyumunun alt faktörleri olan genel, içsel ve dışsal faktörler arasında farklı düzeylerde istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur (p<0,01). En yüksek ilişki içsel faktörler ile örgütsel bağlılık arasındadır (r=0,628). Bunu genel faktörler izlemektedir. En düşük ilişki dışsal faktörler ile örgütsel bağlılık arasındadır.

Görüldüğü üzere iş doyumu yükseldikçe kadın orman mühendislerinin görev yaptıkları kuruma bağlılık düzeyleri artmaktadır. Aynı zamanda bu bulgu, örgütsel bağlılık düzeyinin artışının iş doyumuna olumlu etki yaptığını da göstermektedir. Yani iş doyumu ve örgütsel bağlılık, birbirlerinin belirleyicileri konumundadır.

Bu çalışmanın bulgularına benzer olarak ilgili yazında da iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir (Tarigan ve Ariani, 2015; Yenihan, 2014; Türkoğlu, 2011; Aktay, 2010; Aykaç, 2010; Karataş ve Güleş, 2010; Williams ve Hazer, 1986).

Çizelge 9. İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler

	Genel	İçsel	Dışsal	Örgütsel bağlılık
Genel	1,000			
İçsel	0,944**	1,000		
Dışsal	0,839**	0,627**	1,000	
Örgütsel Bağlılık	0,613**	0,628**	0,471**	1,000

** p<0,01

4. Sonuç ve öneriler

Günümüz iş yaşamında çalışanların performansını verimli kullanabilmesi, büyük ölçüde kurum içinde yaşadığı iş doyumuna bağlıdır. Çalışma sonuçlarına göre iş doyumunu etkileyen faktörler; (a) yönetime katılım ve saygınlık, (b) yöneticilerin teknik ve yönetsel yeterliliği, (c) ücret, çalışma koşulları ve takdir ve (d) işyeri arkadaşlığı olarak belirlenmiştir. Bu faktörler ışığında, iş doyumunu arttırmak için, kadınların yönetime katılım düzeyleri artırılmalıdır. Bunun yanında son yıllarda orman yangınlarında görev yapan çalışanlara ek ödemeler yapılmaya başlanmış olmasına rağmen artan iş yoğunluğuna karşı ek ödemelerin (arazi tazminatı vb.) artırılması önerilebilir. Bunlara ek olarak yapılan işin takdir edilmesi bağlamında ödül-teşvik sisteminin geliştirilmesi iş doyumunu arttırabilecektir.

Çalışma kapsamında örgütsel bağlılık düzeyi de incelenmiştir. Bu kapsamda örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan ifadeler arasında aidiyet ile ilgili olan "Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyordum" ve "Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyordum" ifadeleri en olumlu ifadelerdir. Kadın mühendislerin aidiyet duygularının örgütsel bağlılık ifadeleri arasında ilk sıralarda olması çok önemlidir. Çünkü aidiyet duygusu olan çalışanlarla kurum gelişir, yani kurumu sırtlanan kişiler aidiyet duygusuna sahip kişilerdir.

İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında hem genel hem de içsel ve dışsal faktörler bakımından pozitif yönlü ilişki (korelasyon) bulunmuştur. Yani iş doyumu yükseldikçe kadın orman mühendislerinin görev yaptıkları kuruma bağlılık düzeyleri artmaktadır. Aynı zamanda örgütsel bağlılık düzeyinin artışı da iş doyumuna olumlu etki yapmaktadır.

Teşekkür

Bu makale, SDÜ Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Mühendisliği Anabilim Dalı'nda hazırlanan "Kamu Sektöründe Çalışan Kadın Orman Mühendislerinin Mesleki Memnuniyetleri ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar" adlı yüksek lisans tezinin bir bölümünün özetidir.

Kaynaklar

- Aktay, D. D., 2010. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Askeri Hastanede Bir Uygulama. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akyüz, K, Koçak, S, Balaban, Y, Yıldırım, İ, Gedik, T. 2011. Çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü örneği). SDÜ Orman Fakültesi Dergisi, 12 (1), 20-26.

- Alanay, A., 1998. 8 Mart ve mühendis- mimar kadın, orman mühendisliğinde kadın. *Orman Mühendisliği*, 35:3.
- Alkan, H., Uğur, T., 2016. Örgütsel stres ve yönetimi: Orman işletmeleri örneği. *Turkish Journal of Forestry*, 17(2): 107-117.
- Arslantaş, E., 2006. Orman Mühendislerinin Cinsiyet Algısı ve Ormancılık Örgütünde Cinsiyet Ayrımcılığı. Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Aykaç, A., 2010. İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Bakan, İ. 2011. Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Balay, R. 2000. Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Daşdemir, İ. 1996. Orman İşletmelerinin Başarı Düzeylerinin Belirlenmesi. Doğu Anadolu Ormancılık Araştırma Müdürlüğü, Teknik Bülten No: 1, Erzurum.
- Eren, E., 2004. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Eroğlu, F., 2017. Davranış Bilimleri. Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Erol, S.Y., Köse, M., 2017. Ormancı teknik personelin iş memnuniyeti: İstanbul Orman Bölge Müdürlüğü örneği. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(1): 273-286.
- Güller, B., Korkmaz, S., 2007. İş yaşamında bayan orman mühendisleri (Performansları, sorunları, mesleki memnuniyetleri ve beklentileri). *Orman Mühendisliği*, 1-2-3: 13-18.
- Gürkan, G. Ç., 2006. Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Kalaycı, Ş. 2010. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, 5. Baskı, Ankara.
- Karataş S., Güleş, H., 2010. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2): 74-89.
- Nulty, D.D., 2008. The Adequacy of response rates to online and paper surveys: what can be done? *Assesment & Evaluation in Higher Education*, 33(3): 301-314.
- Otrar, M., 2017. Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı. <http://mustafaotrar.net/istatistik/spearman-sira-farklari-korelasyon-katsayisi/> (Erişim Tarihi: 02.11.2017).
- Tarigan, V., Ariani, D.W., 2015. Empirical study relations job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Advances in Management & Applied Economics*, 5(2): 21-42.
- Toksoy, D., Bayramoğlu, M., Ayaz, H., 2012. Ormancılık örgütündeki orman mühendislerinin yönetsel ve örgütsel sorunları üzerine bir araştırma. *KSÜ Doğa Bilimleri Dergisi*, Özel Sayı: 180-184.
- Türkoğlu, H., 2011. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Urhan, S., 2014. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Williams, L. J., Hazer, J. T., 1986. Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural education methods. *Journal of Applied Psychology*, 71(2): 219-231.
- Yadigar, S., 1990. 8 Mart dünya kadınlar günü ve ormancılığımızda kadın orman mühendislerinin yeri, *Orman Mühendisliği*, 3: 23-27.
- Yenihan, B., 2014. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2):170-178.
- 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. Çevre ve Orman Bakanlığı, Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü Yayın No: 387/52, Teknik Bülten No: 30, Mersin.
- Yurdagül, H., 2017. Faktör Analizinde KMO ve Bartlett Testleri Neyi Ölçer? http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/Kureselli_k.pdf (Erişim Tarihi: 15.12.2017)