

T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ORMAN MÜHENDİSLİĞİ ANA BİLİM DALI



TEKNİK PERSONELİN İŞ MEMNUNİYET DÜZEYİNİN
İNCELENMESİ
(ELAZIĞ ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ)

HAVVA BULUT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DOÇ. DR. KORHAN ENEZ

HAZİRAN - 2021
KASTAMONU

TAAHHÜTNAME

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu; ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını, bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini bildirir ve taahhüt ederim.

Havva BULUT

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEKNİK PERSONELİN İŞ MEMNUNİYET DÜZEYİNİN İNCELENMESİ (ELAZIĞ ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ)

HAVVA BULUT

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ORMAN MÜHENDİSLİĞİ ANA BİLİM DALI
DANIŞMAN:DOÇ. DR. KORHAN ENEZ

Bu çalışmada, Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde (Elazığ, Tunceli, Bingöl, Malatya, Muş, Bitlis, Van, Hakkâri İşletme Müdürlüğü ve Elazığ Orman Fidanlık Müdürlüğü), teknik personelin iş memnuniyeti, yeterliliği, çevresine olan bakışı ve bulunduğu görevdeki memnuniyet duyguları, memnuniyet düzeyleri ile iş memnuniyet düzeylerinin cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim düzeyi, mesleki durumu, aylık gelir düzeyi gibi bazı sosyodemografik özelliklere göre değişiklikleri incelenmiştir. Bu amaçla iki kısımdan (sosyodemografik kısmı – 6 soru, iş memnuniyet kısmı – 20 soru) meydana gelen anket formu oluşturulmuştur. Alınan izin doğrultusunda anket formları 2019 yılında Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerde çeşitli görevlerde çalışan 70 teknik personel üzerinde, tam alanda, e-posta, yüz yüze görüşme yöntemiyle uygulanmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde frekans dağılımları, standart sapma, aritmetik ortalama ve yüzde tanımlık istatistik ile Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis testi ve faktör analizinden yararlanılmıştır. Analizler sonucunda Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü bünyesindeki teknik personelin iş memnuniyeti konusunda kararsızım (3) ifadesi öne çıkmıştır.

ANAHTAR KELİMELER: İş Memnuniyeti, Kişisel Özellikler, Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü.

Haziran 2021, 55 Sayfa

ABSTRACT

MSC THESIS

EXAMINATION OF TECHNICAL STAFF'S JOB SATISFACTION LEVEL (EXAMPLE OF ELAZIĞ FOREST REGIONAL DIRECTORATE)

HAVVA BULUT

**KASTAMONU UNIVERSITY INSTITUTE OF SCIENCE
DEPARTMENT OF FOREST ENGINEERING
SUPERVISOR:ASSOC. PROF. DR. KORHAN ENEZ**

In this study, the job satisfaction of the technical personnel in Elazig Regional Directorate of Forestry and its affiliated units (Elazig, Tunceli, Bingöl, Malatya, Muş, Bitlis, Van, Hakkari Forest Enterprise Directorate of Forestry and Elazığ Forest Nursery Directorate), their adequacy, their perception of their environment and their feelings of satisfaction in their job. The changes in job satisfaction levels and job satisfaction levels according to some sociodemographic characteristics such as gender, marital status, age, education level, occupational status, monthly income level were examined. For this purpose, a questionnaire consisting of two parts (sociodemographic part - six questions, job satisfaction part - twenty questions) was created. The questionnaire forms were applied to 70 technical personnel working in various positions in Elazig Regional Directorate of Forestry and affiliated units in 2019, in the full field, by e-mail and face-to-face interview method. In the evaluation of the data obtained, frequency distributions, standard deviation, arithmetic mean and percentile statistics, Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis test and factor analysis were used. As a result of the analyses, the expression "I am undecided" about the job satisfaction of the technical personnel within the body of Elazig Regional Directorate of Forestry (3) came to the fore.

KEYWORDS:Job Satisfaction, Personal Characteristics, Elazig Regional Directorate of Forestry.

June 2021, 55 Page

TEŞEKKÜR

“Teknik Personelin İş Memnuniyet Düzeyinin İncelenmesi (Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü Örneği)” isimli bu çalışma Kastamonu Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Mühendisliği Ana Bilim Dalı Lisansüstü Programı kapsamında gerçekleştirilmiştir.

Yüksek lisans eğitimim süresince böyle bir çalışmayı gerçekleştirmemde, konu seçiminde ve çalışmanın yürütülmesinde çok değerli bilgi ve deneyimlerini esirgemeyen ve tez danışmanlığımı yapan Sayın Doç. Dr. Korhan ENEZ’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışma süresince yanımda olan destek ve yardımlarını esirgemeyen Doç. Dr. Gonca Ece ÖZCAN, Doç. Dr. Oytun Emre SAKICI ve Arş. Gör. Dr. Çiğdem ÖZER GENÇ hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Tez jürimde bulunarak çalışmamı değerlendiren ve beni yönlendiren hocalarım Sayın Doç. Dr. Yılmaz TÜRK ve Dr. Öğr. Üyesi Alper BULUT’a teşekkürü bir borç bilirim.

Çalışma sürecinde bana her türlü desteği ve imkânı sağlayan Elazığ Orman Bölge Müdürü Sayın Ziya POLAT ile Bölge Müdür Yardımcıları Sayın Halim ÖZDEMİR ve Sayın Sait SAĞLAM’a teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak bugünlere gelmemde çok büyük emekleri olan, hayatımın her döneminde desteklerini üzerimden esirgemeyen babama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Havva BULUT

Kastamonu, 2021

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
TEZ ONAYI	ii
TAAHHÜTNAME	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	x
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1 İş Memnuniyeti.....	3
2.1.1 İş Memnuniyetini Etkileyen Bireysel Faktörler.....	4
2.1.1.1 Cinsiyet	4
2.1.1.2 Yaş	5
2.1.1.3 Eğitim düzeyi	5
2.1.1.4 Medeni hal.....	6
2.1.1.5 Aylık gelir	6
2.1.1.6 Meslekteki pozisyonu.....	6
2.2 Ormancılık Faaliyetleri.....	6
3. MATERYAL VE YÖNTEM	9
3.1 Materyal.....	9
3.2 Yöntem	9
3.2.1 İstatiksel Analizler	11
3.2.1.1 Faktör analizi.....	11
3.2.1.2 KMO ve Bartlett's analizi	12
3.2.1.3 Mann-Whitney U testi.....	13
4. BULGULAR	14
5. TARTIŞMA	38
6. SONUÇ	43
KAYNAKLAR	45
EKLER	50
Ek 1: Anket Formu	51
EK 2: Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü anket formunun uygulanması izni.....	54
ÖZGEÇMİŞ	55

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 4.1 Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü teknik personelin cinsiyete göre dağılımı	14
Şekil 4.2 Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü teknik personelin medeni duruma göre dağılımı	15
Şekil 4.3 Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü teknik personelin yaşa göre dağılımı	15
Şekil 4.4 Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü teknik personelin eğitim durumuna göre dağılımı	15
Şekil 4.5 Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü teknik personelin mesleki durumuna göre dağılımı	16
Şekil 4.6 Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü teknik personelin aylık gelire göre dağılımı	16
Şekil 4.7 Yamaç birikinti grafiği.....	35

TABLolar DİZİNİ

Sayfa

Tablo 3.1 Bölge müdürlüğü teknik personel dağılım tablosu	9
Tablo 4.1 Çalışanların sosyodemografik dağılımı	17
Tablo 4.2 Cinsiyet ilişkin Ki-kare tablosu	17
Tablo 4.3 Medeni duruma ilişkin Ki-kare tablosu	19
Tablo 4.4 Yaş'a ilişkin Ki-kare tablosu	22
Tablo 4.5 Eğitim durumuna ilişkin Ki-kare tablosu	25
Tablo 4.6 Meslekteki durumuna ilişkin Ki-kare tablosu.....	28
Tablo 4.7 Aylık gelire ilişkin Ki-kare tablosu	30
Tablo 4.8 Güvenilirlik istatistiğinin gösterilmesi	33
Tablo 4.9 KMO değerinin yorumu.....	33
Tablo 4.10 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) istatistiğinin gösterilmesi	33
Tablo 4.11 Faktör analizi faktör yüklerinin dağılımı	34
Tablo 4.12 Açıklanan toplam varyans	35

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar Listesi

EOBM : Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü
KMO : Kaiser-Meyer-Olkin



1. GİRİŞ

Ormancılık çok çeşitli faaliyet alanlarını içeren bir sektördür. Üretim yöntemlerinden tutunda pazarlama, halkla ilişkiler ve işletmecilik alanlarına kadar farklı kriter ve değerlendirmelere tabii tutulmaktadır. Tüm bu geniş yelpazenin bir araya getirilerek halka arz edilmesini sağlayan birimler kamu sektörü içerisindeki orman işletmeleridir (Öztürk Başol, 2016).

Genel anlamda tüm işletmelerin başarısı ancak hızlı bir şekilde değişen dinamiklere uyum sağlayarak fırsatları doğru değerlendirmesi 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 çalışanların gelmesi yadsınamaz (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 vd., 2012). Orman işletmelerinde bu kararların alınarak yönetimini ortaya koyan çalışanlar, sektörün çoğunlukla orman mühendislerinden oluşan teknik kadrosundaki çalışanlardır.

Ormancılık çok sayıda karmaşık ve birbiriyle ilişkili etkinliği içermekte ve bu çerçevede ormancı teknik personel de karar alma, uygulama ve denetime ilişkin geniş ölçüde yetki ve sorumluluğa sahip olmaktadır. Ayrıca teknik personelin iş memnuniyet düzeyi, ormancılık örgütünün ve orman kaynakları yönetiminin başarısıyla yakından ilişkilidir (Erol ve Köse, 2017).

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 doyumu olarak ifade edilmektedir. Bu tanımsal yaklaşımdan ve diğer çalışmalardan iş memnuniyetinin iş doyumu ile örtüştüğü anlaşılmıştır (Eğinli, 2009; Erol ve Köse, 2017; Özpehlivan, 2018). 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 (Bayrak Kök, 2006; Özpehlivan, 2018; Üçüncü ve Acar, 2020). Anlaşılmaktadır ki bir çalışanın işinden memnun olması, işinden tatmin olması ve işinde doyuma ulaşması demektir (Özpehlivan, 2018).

Bu bağlamda, bir çalışanın işinden memnun olması işyerini de olumlu yönde etkilerken, memnun olmaması da işyerine yönelik olumsuz etkiler yaratabileceğini göstermektedir (Eğinli, 2009). Buradan hareketle Orman Genel Müdürlüğü bünyesindeki nitelikli insan profilini teknik personelin oluşturması nedeniyle bu çalışma da teknik personelin iş memnuniyeti üzerine yoğunlaşarak bu memnuniyet durumunun bir örnek üzerinden tartışılması hedeflenmiştir. Böylece teknik personelin iş memnuniyetinde karşılaştığı olumlu ve olumsuz durumlar ortaya konularak, bu çalışmanın amacında belirlenen olumsuz durumların minimize edilmesine yönelik olarak önerilerde bulunmak ve mevcut çalışmalar ile gerekli mukayeselerin yapılmasına olanak sağlamıştır (Yurdakul, 2005). Benzer çalışmalar olmakla birlikte ormancılık faaliyetlerinin daha düşük düzeyde yürütüldüğü bölgelerde de teknik personelin iş memnuniyet düzeyinin ortaya konulması Orman Genel Müdürlüğü'nün teknik personel politikasına olumlu katkı sağlayacaktır. Bu çalışma ile Elazığ OBM'de yürütülerek teknik personelin iş memnuniyet düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1 İş Memnuniyeti

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 vd., 2008).

Locke (1968) iş memnuniyetini; iş memnuniyeti ve iş memnuniyetsizliği olmak üzere iki farklı şekilde tanımlamaktadır. İş memnuniyeti bir işin değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan hoş duygusal durumdur. İş memnuniyetsizliği ise, bir işin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan hoş olmayan duygusal durumdur (Murat ve Çevik, 2008).

Murat ve Çevik (2008), Bingöl (1996)'e atfen, iş memnuniyeti işten elde edilen maddi çıkarlar ile iş görenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşlarıyla çalışmanın ve eser meydana getirmenin sonucunda ortaya çıkan bir olgudur (Murat ve Çevik, 2008).

Memnuniyet kavramı hakkında literatürde yapılan birçok tanım mevcuttur. Bu tanımlardan birkaç tanesi şöyledir; Memnuniyet kavramı kişinin herhangi bir olaydan dolayı sevinç duyması, mutlu olması ve hoşnut olmasıdır (Yesir, 2016). Memnuniyet; insanların ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması sonucunda gerçekleşen tatmin olma duygusudur. İnsanlar yaşamları boyunca kendilerine birtakım hedefler belirlerler. Bu hedeflerin gerçekleşmesi sonucunda tatmine ulaşırlar (Üneş, 2013; Eceoğlu, 2020).

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 1900’lü yılların başından bu yana araştırma konusu olmuş bir alandır. Hem araştırmacılar hem de uygulamacılar iş memnuniyeti üzerinde önemle durmuştur ve durmaya devam etmektedir. 1972 yılına kadar iş memnuniyeti konusunda en az 3350 makale yazıldığı belirlenmiştir. Söz konusu sayının 1985 yılı itibariyle yaklaşık 4800 makaleye ulaştığı tahmin edilmiştir. Yapılan bir başka çalışmaya göre iş memnuniyetine ilişkin makalelerin sayısı 5000’nin üzerindedir (Murat vd., 2008).

Son zamanlarda ön plana çıkan iş memnuniyeti kavramı, bireylerin hem iş hayatında hem de özel hayatında memnuniyet algısını hissettirmektedir. Bu memnuniyet iş ortamının yenilenmesine sebep olacaktır. Onarılan iş ortamındaki bireyler daha çok rekabet ortamında mücadele gücünün var olduğu için, mevcut durumu daha sağlıklı bir şekilde ortaya koyma ve daha sağlıklı çalışan bireylere dönüşme ve geleceğe dair daha mantıklı olağan amaçlar belirlenebilecektir (Bostancıoğlu, 2014).

Örgütlerde ki en değerli varlık olan birey, sadece fiziksel olarak iş gören olmaktan daha çok, duyguları, fikirleri, inançları, bilgi ve becerileriyle örgüte katkı sağlayan temel bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır (Bayram, 2014). Örgütte yerini alan bireyi iş memnuniyeti bazında etkileyen birçok faktör vardır. Bu faktörleri bireysel ve örgütsel adı altında toplayabiliriz (Özpehlivan, 2018).

2.1.1 İş Memnuniyetini Etkileyen Bireysel Faktörler

İş Memnuniyetini etkileyen birçok faktörün olmasının yanı sıra incelenen faktörler cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni hal, aylık gelir, mesleki pozisyon olarak sınıflandırılmış olup bu başlıklar halinde değerlendirilmiştir (Kök ve Çakıcı, 2016).

2.1.1.1 Cinsiyet

Teknik personelin cinsiyet faktörü devreye girdiği vakit iş ortamında farklılıklar ortaya çıkar çünkü işi algılama, süreç ve sonuç kısımları kadın ve erkeklerde farklı algılanmaktadır. *“Bayan işçiler, öncelikle bir işi başarmak için kullandıkları yöntemlerle ilgilenerek iş uyumu ve huzuru sağlamaktadırlar. Erkekler ise, daha çok bir işin sonucu ile ilgilenerek tatmin olmaktadır”* (Bayram, 2014). Kadın ve

erkekler olaylara bakış açıları olayları çözme ve çözümleme yöntemleri farklılık oluşturmaktadır. Erkekler daha çok olayların sonuçları ile ilgilenirken; bayanlar daha karmaşık olmasına rağmen, süreç ile ilgilenebilmektedirler. İş doyumunu etkilemesi bağlamında bu durumun yansıması ile ilgili olarak bayanların beklentilerinin çok olması ve beklentilerinin karşılanabilme olasılığın düşük olduğu durumlarda daha çok etkilenebilecekleri söylenebilir (Bayram, 2014).

Mowday, Porter ve Steers'e göre kadınlar, erkeklere göre daha çok bağlılık göstermektedir. Bunun sebebi ise kadın çalışanların arzu ettikleri mevkiye ulaşabilmek için, erkek çalışanlara göre daha çok çaba sarf ettikleri ve dolayısıyla örgüte daha çok bağlandıklarını ifade etmişlerdir (Saldamlı, 2009).

2.1.1.2 Yaş

Teknik personelin yaşları onların işe karşı bakış açılarını, tecrübelerini ve tecrübelerini işe nasıl aktarabileceklerinde büyük bir kolaylık sağlar. Herzberg iş doyumunu ve yaş ilişkisinin U şeklinde olduğunu ifade etmektedir. Genç yaşta doyum yüksektir, sonra orta yaşlarda en düşük düzeye iner, daha sonra ise yaşla birlikte artmaktadır (Durukan Selvi, 2013). Yapılan diğer bazı araştırmalar ile de yaşlı çalışanların genç çalışanlara nazaran daha yüksek iş tatmin seviyelerine sahip oldukları ortaya konulmuştur (Eğinli, 2009).

2.1.1.3 Eğitim düzeyi

Yüksek eğitim düzeyine sahip kişilerin daha düşük eğitim seviyelerine sahip çalışanlardan daha yüksek iş tatminine sahip olması genel sonuç olmasına rağmen yapılan araştırmalarda çalışan memnuniyeti ve eğitim düzeyi arasındaki ilişki geniş bir yelpazede sonuçlanmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004; Yıldız Çırak, 2014).

2.1.1.4 Medeni hal

Evli olan teknik personelin bekâr olan teknik personele göre olağan hayatı ve yaşama bakış açıları daha düzenlidir. Bundan kaynaklı evli olan teknik personelin iş yaşamına bu durum yansımaktadır. Bu yüzden evli olan teknik personelin bekâr olan teknik personele göre iş memnuniyeti daha yüksektir.

Evli olan çalışanların bekâr olanlara nazaran yüksek çalışma memnuniyetine sahip olmaları medeni durum ile çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır (Öğler, 2009; Yıldız Çırak, 2014).

2.1.1.5 Aylık gelir

Çalışan teknik personel alacağı aylık gelirin memnun edici ve tatmin etmesini ister (Titiz, 2016).

2.1.1.6 Meslekteki pozisyonu

Teknik personeli meslekteki pozisyonu olarak devlet kadrosu ve sözleşmeli olarak ayırdığımız için devlet kadrosunda olan teknik personel psikolojik olarak kendisini daha rahat hissetmektedir. Sözleşmeli teknik personel ise kaygılar yaşayacağı için iş ortamına tam olarak verim sağlamayabilir ya da üzerinde gereğinden fazla iş yükü ile karşılaşabilir.

2.2 Ormancılık Faaliyetleri

Ormancılık doğaya açık müdahale edilebilen çalışmaları içerisinde barındırdığı için ormancılık işleri tek elden yapıp yürütülememektedir. Teknik personel yapılacak olan çalışmanın sorumluluğu ile plan - proje kısmında yer almaktadır. Teknik personel aşağıdaki kısımlarda görev yapmaktadır;

- 1) Orman İdaresi ve Planlama Şube Müdürü
- 2) Orman Zararlarıyla Mücadele Şube Müdürü

- 3) Orman Yangınlarıyla Mücadele Şube Müdürlüğü
- 4) Kadastro ve Mülkiyet Şube Müdürlüğü
- 5) İzin İrtifak Şube Müdürlüğü
- 6) İşletme ve Pazarlama Şube Müdürlüğü
- 7) Ağaçlandırma Şube Müdürlüğü
- 8) Silvikültür Şube Müdürlüğü
- 9) Orman ve Köy İlişkileri Şube Müdürlüğü
- 10) Makine İkmal Şube Müdürlüğü
- 11) Odun Dışı ve Hizmetler Şube Müdürlüğü
- 12) Mali İşler Şube Müdürlüğü
- 13) Bilgi Teknolojileri ve İletişim Şube Müdürlüğü
- 14) Halkla İlişkiler ve Dış İlişkiler Şube Müdürlüğü.

Teknik personel ormancılık faaliyetlerinin her aşamasında yerini ve sorumluluğunu almaktadır. Orman işçileri ise bu alınan sorumluluk üzerinde planlanan çalışmayı arazi şartlarında uygulayanlardır.

Ormancılık doğaya müdahale etmektir. İş şartları zorluğu nedeniyle iş memnuniyeti düşüktür. Ormanda yapılan işler (orman işleri) 'ne birkaç örnek vermek istersek şunlar sıralanabilmektedir.

- 1) Kesim işleri (Kabuk alma, dal alma, bölümlere ayırma)
- 2) Bölmeden çıkarma, yükleme, taşıma, boşaltma ve istifleme

3) Yol yapımı, yol bakımı, sanat yapıları ve inşaat işleri

4) Fidanlık ve ağaçlandırma işleri

5) Kültür ve Islah İşleri

6) Meşçere bakımı, gübreleme ve budama işleri

7) Orman koruma ve odun koruma işleri

8) Arazi işleri, erozyon, sel derelerinin ıslahı gibi işler

9) Rekreasyon ve milli park işleri

Bu durum ormancılığın kendi bünyesinde geniş bir yelpazeyi taşıdığına göstergesidir. Nitekim oluşan bu mevcut durum ormancılık için de önemlidir. Ormancılık bünyesini tamir edip daha ileriye taşınmasını sağlar ve ormanların devamlılığını sağlamak, miktarını arttırmak, teknik olarak işletmeciliğini üstlenmek, korumak, ekonomik ve sosyal gücünü daha ileri basamaklara götürecektir. Ormancılık bünyesinde potansiyel vardır ve potansiyeli değerlendirmek için sürekli yenilikçi ve iş ortamındaki memnuniyeti göz ardı etmemek gerekmektedir.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1 Materyal

Bu çalışma Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü bünyesinde görev yapan teknik personeli kapsamaktadır. Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü 07.02.1951 tarihinde merkezi Elazığ ili olmak üzere kurulmuştur. Görev alanını Tunceli, Bingöl, Muş, Bitlis, Van, Hakkâri, Malatya ve Elazığ olmak üzere 8 il 70 ilçeyi ve 103 beldeyi kapsamaktadır. 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 (EOBM, 2021; URL-1, 2021).

3.2 Yöntem

Bu çalışmada; Teknik personelin iş memnuniyetine ait düzeylerini tespit edebilmek için anket yöntemi kullanılmıştır. Uygulanan anket iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım teknik personelin sosyodemografik dağılımını ifade ederken ikinci 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 Anket ve Muazzez Sevnur Erkan'ın Kamu Yöneticilerinin Yeni Kamu Yönetimi İlkelerine adlı çalışmasında kullandığı anket formundan yararlanılmıştır (Erkan, 2019).

Tablo 3.1 Bölge müdürlüğü teknik personel dağılım tablosu

	Orman Mühendisi	Diğer Mühendisler
Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü	24	14
Elazığ Orman İşletme Müdürlüğü	11	4
Malatya Orman İşletme Müdürlüğü	13	2
Tunceli Orman İşletme Müdürlüğü	6	0
Muş Orman İşletme Müdürlüğü	3	0
Bitlis Orman İşletme Müdürlüğü	3	0
Van Orman İşletme Müdürlüğü	5	0
Hakkâri Orman İşletme Müdürlüğü	2	0
Bingöl Orman İşletme Müdürlüğü	5	0
Elazığ Fidanlık Müdürlüğü	2	1

Anketin “sosyodemografik özellikleri” bölümü; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, meslekteki durum ve teknik uzmanlık ile aylık gelir düzeyi özellikleri hakkında bilgi elde etmeye dönük hazırlanan sorulardan oluşmuştur. İş memnuniyetine ait kısım ise 20 adet sorudan oluşmuştur (EK-1).

Anketlerin uygulanması 2019 yılında yüz yüze ve e-posta yöntemi ile yürütülmüştür. Tablo 3.1’de görüleceği üzere Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı müdürlüklerdeki teknik personel sayısı 95 kişiden oluşmaktadır. Çalışma alanımızdaki tüm personele ulaşılacak üzere bölge müdürlüğünden izin alınmış olup, (Ek-2), ancak katılım gönüllülük esasına dayandığından geri dönüş sağlanan 70 kişinin anketi üzerinden değerlendirilmeler yapılmıştır. Böylece teknik personelin %73,68’sine ulaşılmış olması hedef kitlede yeterli örnekleme erişildiğini göstermektedir.

Oluşturulan ankette 5’li likert tipi sorular 5’li likert derecelendirme ölçeği şeklindedir. Oluşturulan yargılara;

“1” “Hiç Memnun Değilim”

“2” “Az Memnunum ”

“3” “Orta Düzeyde Memnunum ”

“4” “Fazla Memnunum”

“5” “Çok Fazla Memnunum olacak şekilde cevap alınmıştır (Laleoğlu ve Özmete, 2013; Ağdaş Okul, 2019).

Anketin uygulanmasına geçilmeden önce güvenilirliği test edilmiş ve Cronbach’s Alpha katsayısı 0,960 olarak bulunmuştur.

3.2.1 İstatiksel Analizler

Verilerin değerlendirilmesinde parametrik ve parametrik olmayan istatistiksel yöntemlerin her ikisinden de yararlanılmıştır. Sürekli verilerin değerlendirilmesinde frekans dağılımları, standart sapma, aritmetik ortalama ve yüzde tanımlık istatistik değerler verilmiştir. Verilerin normallik kontrolü Kolmogorov-Smirnov (k-s) tek örnek testi ile yapılmıştır. Olasılık değerinin 0,05 değerinden büyük olup olmaması durumuna göre dağılımına karar verilmiştir. Normal dağılım göstermediği tespit edilen veriler için iki değişken arasında oluşan farklılık için Mann-Whitney U testi ve ikiden fazla değişkenin farklılığı için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır (Büyüköztürk, 2007).

Her bir yargının sosyodemografik özelliklerine göre dağılımı için çapraz tablolar hazırlanmış ve bu tabloların anlamlılığına ki-kare istatistiksel değerlerine bakılmıştır. Daha sonra oluşturulan anketin faktör dağılımlarının ve faktör yüklerinin tespit edilmesi için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinde faktör incelenen örneklemin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçüsü ve baletin küresellik testi istatistiğine bakılır.

Faktör analizi aşamasında çalışma soruları Kaiser-Meyer-Olkin normalizasyon yöntemi ile Bromax döndürme metodu kullanılmıştır. Elde edilen faktör yükü matrisinde faktör gruplarındaki faktör yükleri arasındaki fark dikkate alınarak (s3,s8,s9,s10,s12) olan yargılar çıkartılmak suretiyle faktör analizi yeniden uygulanmış ve faktör yükleri tespit edilmiştir (s3,s8,s9,s10,s12). Buradan her bir bireye yönelik anketten oluşturulmuş olan faktör skorları atanmıştır. Elde edilen faktör değerlerinden yola çıkılarak sosyodemografik özellikler bakımından iş memnuniyeti farklılıkları ortaya konmuştur. Böylece her bir katılımcı için elde edilen faktör değerleri iş memnuniyeti düzeyi olarak kabul edilmiştir. İstatiksel analiz IBM SPSS istatistik 20 programı ile yapılmıştır.

3.2.1.1 Faktör analizi

Faktör analizi temelde çok sayıdaki değişkeni az sayıda ve tanımlanabilen anlamlı bir şekilde bir bütün haline getirmek olarak tanımlanabilir.

Değişkenleri tek bir faktör olarak ile açıklayan ve değişkenleri azaltan bu şekilde alt boyutları tanımlanmasını olanak sağlayan bir çalışmadır (URL-2, 2021).

Yapmış olduğumuz çalışmada faktör analizine başvurulmasının sebebi anket çalışmasında var olan 20 yargıyı en aza ve anlamlı bir şekilde indirmek istenmesinden kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda anlamlı bir sonuca ulaşılabilmesi için bir ölçüt sınırı belirlenerek çalışmanın anlamlılık ölçütü ile okunurluğu arttırılmak istenmiştir.

1. Faktör; Kurum amirlerinin teknik personelin iş memnuniyetine katkısı

2. Faktör ise; Teknik personelin kendi iş memnuniyetini oluşturması olarak meydana konmuştur.

3.2.1.2 KMO ve Bartlett's analizi

Faktör analizinde çok karşılaşılan küresellik testi, pratikte pek uygulanmayan ama uygulanması gerekli olan bir testtir. Örneğin varyans analizinde varyansların homojenliği nasıl bir varyans analizi süreci için önemli bir aşama ise faktör analizinde ise küresellik testi için benzer bir misyon olarak ifade edilebilir. Verilerin öncelikle faktör analizine uygunluğu test edilir, eğer küresellik testi istatistiksel olarak anlamlı bulunursa bu durumda faktör analizine geçilir (Tatlıdil, 2002), (Barlett, 1950) her ne kadar bu testi verilerin küreselliği ile açıklasa da (Pett vd., 2003) bu testi maddelerin/değişkenlerin tutarlılığı olarak adlandırmaktadır.

Küresellik testi özünde değişkenlere ilişkin korelasyon matrisinin, (değişkenler arasında ilişki yoktur varsayımına dayanan) birim matrise karşı test edilme ilkesine dayanır. Bu nedenle Bartlett testi aynı zamanda korelasyon matrisinin anlamlılığının bir testidir.

Ancak ki-kare test sınaması yanında Z testi ile verilerin küreselliği test edilebilir (Formül: 3.1).

$$Z = \frac{x^2 - s. d.}{\sqrt{2. (s. d)}} \quad (3.1)$$

Bu analizde $p \leq 0,05$ ise verilerin faktör analizine uygun olduğu kabul edilir.

Verilerin, bir diğer ifade ile madde/değişken değerlerinin tutarlılığı için geliştirilen yaklaşım ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) istatistiğidir (Yurdugül, 2021).

KMO and Bartlett testini çalışmamda yer verilmesinin sebebi çalışmanın homojenliğini ortaya koymak ve elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmesidir. Korelasyon anlamlılığını da ortaya koymaktadır. Ki-kare testini sınanmasını sağlanmasının yanında Z testinin küreselliğini ortaya koymaktadır. $P < 0,05$ ile verilerin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir (Yurdugül, 2021). Bundan kaynaklı çalışmada bu analize ver verilip uygulanılmıştır.

3.2.1.3 Mann-Whitney U testi

Araştırmalarımızda iki bağımsız gruba sahip belirli bir nicel değişkenin ortalamalarını karşılaştırmak amacı ile hipotez testlerine sıkça başvurulmaktadır. Bu durumda normal dağılım koşulu sağlanıyorsa, bağımsız örneklem t-testini kullanmaktayız. Verilerimiz normal dağılıma uygun olmadığı durumda da iki bağımsız grubun ortalamalarını karşılaştırmak için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

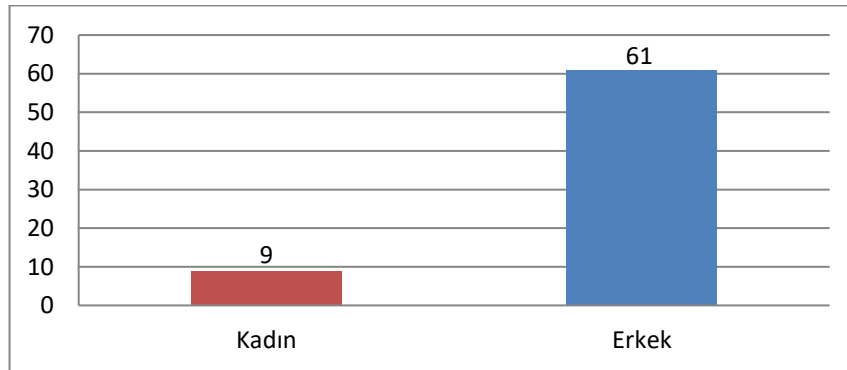
Normal dağılım özelliği göstermeyen bir dağılımda iki bağımsız grup ortalamalarını karşılaştırmak amacıyla kullanılan bir yöntemdir.

Çalışmada Mann – Whitney U testine başvurulmasının nedeni oluşturulduğu iki faktör (iki değişken) arasındaki grupsal ortalamalara ulaşabilmek için başvurulduğu bir testtir. Mann – Whitney U testinden sonra Kruskal Vallis testi uygulanmıştır.

4. BULGULAR

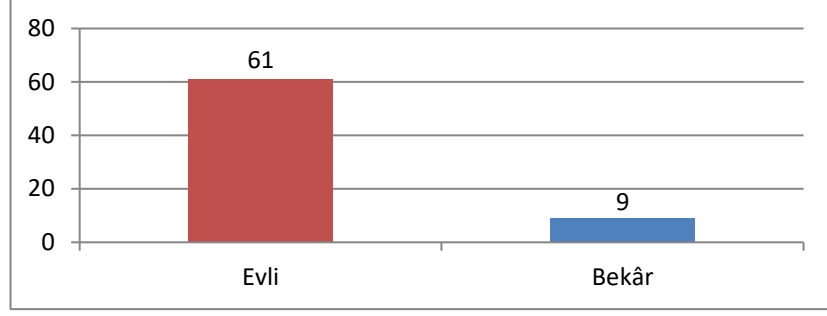
Çalışmanın yürütüldüğü Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü teknik personeline ait sosyodemografik yapıya ait bilgiler tablo halinde verilmiştir (Tablo 4.1). Bu teknik personel Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü bünyesindeki mühendis kadrosuna sahip olup aynı zamanda çeşitli yönetim kademelerinde görevlerini yerine getirmektedirler.

EOBM 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) kişi 25-34 yaş aralığında %41,4 (29) 35-44 yaş aralığında %28,6 (20 kişi), 45-54 yaş aralığında %7,1 (5 kişi) 55 ve üzeri yaş aralıklarında bulunmaktadır. Çalışmaya katılan teknik personelin eğitim durumu gözetilirse; %75,7 (53 kişi) lisans mezunuyken, %22,9 (16 kişi) yüksek lisans mezunu, %1,4 (1 kişi) ise doktora mezunudur. Çalışmada yer alan kişilerin mesleki durumları incelendiğinde ise %90,0 (63 kişi) devlet memuru %10,0 (7 kişi) ise sözleşmeli memur kadrosuna sahiptirler. Çalışmaya katılım sağlayan teknik personelin aylık gelir düzeyini ise %1,4 (1 kişi) 3.000,00 TL %10,0 (7 kişi) ise 4.000,00 TL % 88,6 (62 kişi) ise 5.000,00 TL aldıklarını beyan etmişlerdir.



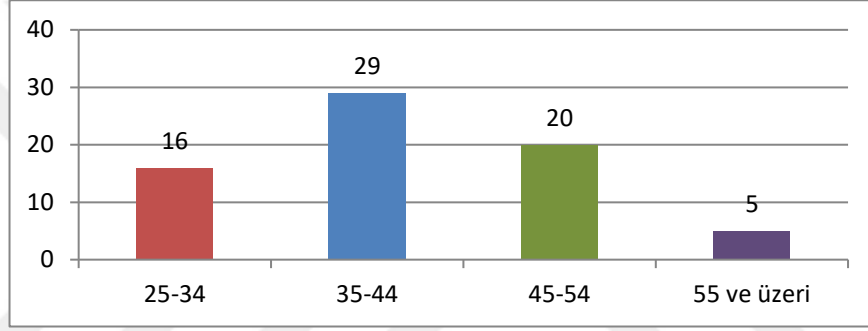
Şekil 4.1 Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü teknik personelin cinsiyete göre dağılımı

Elazığ Orman Bölge Müdürlüğünde çalışmaya katılan teknik personelin 9 kişi (%12,9) kadın, 61 kişi de (87,1) erkektir (Tablo 4.1, Şekil 4.1).



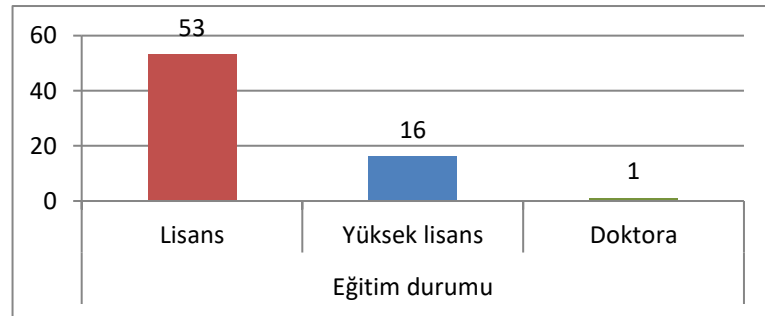
Şekil 4.2 Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü teknik personelin medeni duruma göre dağılımı

Elazığ Orman Bölge Müdürlüğünde çalışmaya takılan teknik personelin 61 kişi (81,1) evli, 9 kişi (12,9) bekârdır (Tablo 4.1, Şekil 4.2).



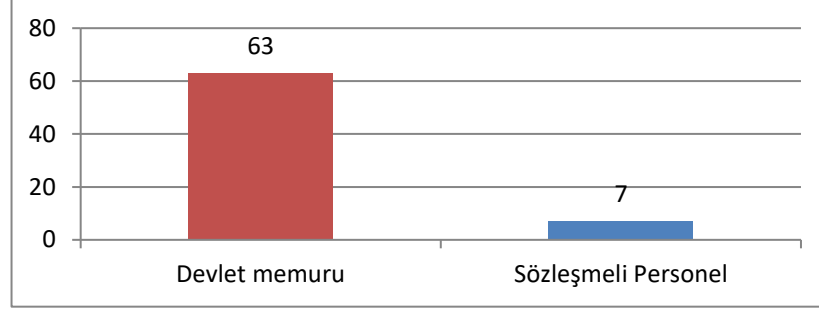
Şekil 4.3 Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü teknik personelin yaşa göre dağılımı

Elazığ Orman Bölge Müdürlüğünde çalışmaya takılan teknik personelin 16 kişi (%22,9) 25-34 yaş aralığında iken, 29 kişi (%41,4) 35-44 yaş aralığında iken, 20 kişi (%28,6) 45-54 yaş aralığında iken, 5 kişi (%7,1) 55 ve üzeri yaş aralıklarında bulunmaktadır (Tablo 4.1, Şekil 4.3).



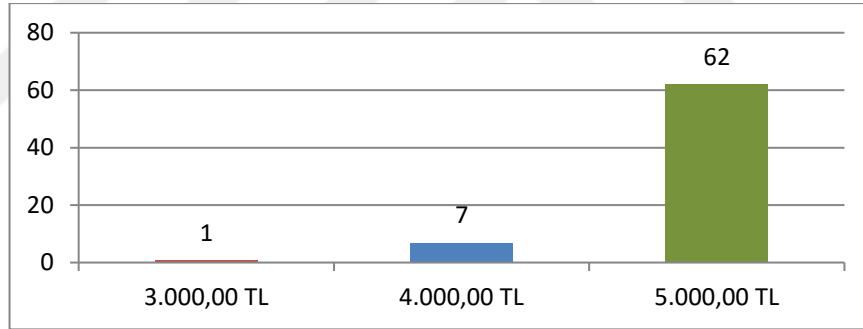
Şekil 4.4 Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü teknik personelin eğitim durumuna göre dağılımı

Elazığ Orman Bölge Müdürlüğünde çalışmaya takılan teknik personelin 53 kişi (%75,7) lisans mezunuyken, 16 kişi (%22,9) yüksek lisans mezunu, 1 kişi (%1,4) ise doktora mezunudur (Tablo 4.1, Şekil 4.4).



Şekil 4.5 Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü teknik personelin mesleki durumuna göre dağılımı

Elazığ Orman Bölge Müdürlüğünde çalışmaya takılan teknik personelin 63 kişi (%90,0) devlet memuru iken,7 kişi (%10,0)ise sözleşmeli memur kadrosuna sahiptirler (Tablo 4.1, Şekil 4.5).



Şekil 4.6 Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü teknik personelin aylık gelire göre dağılımı

Elazığ Orman Bölge Müdürlüğünde çalışmaya takılan teknik personelin 1 kişi (%1,4) 3.000,00 TL, 7 kişi (%10,0) ise 4.000,00 TL, 62 kişi ise (%88,6) 5.000,00 TL aldıklarını beyan etmişlerdir (Tablo 4.1, Şekil 4.6).

Tablo 4.1 Çalışanların sosyodemografik dağılımı

		N	%
Cinsiyet	Kadın	9	13
	Erkek	61	87
Toplam		70	100
Medeni Durum	Evli	61	87
	Bekâr	9	13
Toplam		70	100
Yaş grubu	25-34	16	23
	35-44	29	41
	45-54	20	29
	55 ve üzeri	5	7
Toplam		70	100
Eğitim durumu	Lisans	53	76
	Yüksek lisans	16	23
	Doktora	1	1
Toplam		70	100
Meslekteki Pozisyonunuz	Devlet memuru	63	90
	Sözleşmeli Personel	7	10
Toplam		70	100
Aylık gelir	3.000,00 TL	1	1
	4.000,00 TL	7	10
	5.000,00 TL	62	89
Toplam		70	100

Elde edilen sosyodemografik parametreler aynı zamanda kişisel faktörleri de oluşturduğundan uygulanan anket her bir yargı için bu faktörler bakımından değişimleri çapraz tablo ve ki-kare istatistikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Tablo 4.2 Cinsiyet ilişkin Ki-kare tablosu

Sorular	Cinsiyet				X ²	p*	
	Kadın		Erkek				
	N	%	N	%			
1. Kurumunuzda personeli çalışmaya motive eden bir çalışma ortamı mevcuttur.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	11,1	8	13,1	6,739	0,150
	Katılmıyorum	3	33,3	8	13,1		
	Kararsızım	4	44,4	13	21,3		
	Katılıyorum	1	11,1	23	37,7		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	9	14,8		
2. Çalışma ortamında personelin bireysel fikirlerine özen gösterilen, rahat ifade etmelerini sağlayan ve eleştiri dikkate alan bir ortam mevcuttur.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	11,1	7	11,5	4,544	0,337
	Katılmıyorum	4	44,4	10	16,4		
	Kararsızım	1	11,1	12	19,7		
	Katılıyorum	3	33,3	25	41,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	7	11,5		
3. Kurumumda bulunduğum mevkide bireysel yetenek ve becerilerim dikkate alınır.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	11,1	8	13,1	2,893	0,576
	Katılmıyorum	2	22,2	11	18,0		
	Kararsızım	3	33,3	13	21,3		
	Katılıyorum	3	33,3	15	24,6		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	14	23,0		
4. Bulduğum kurumda yetkilerimi aşan problemlerde benim ve diğer arkadaşlarımla fikirleri önemseniyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	7	11,5	4,699	0,320
	Katılmıyorum	3	33,3	10	16,4		
	Kararsızım	3	33,3	12	19,7		
	Katılıyorum	3	33,3	20	32,8		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	12	19,7		

Tablo 4.2' nin devamı

Sorular		Cinsiyet				X ²	p*
		Kadın		Erkek			
		N	%	N	%		
5.Çalıştığım kurumda hiyerarşinin uygulanma koşullarını ve yöneticilerin karar verme yeteneklerini beğeniyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	1	11,1	6	9,8	2,910	0,573
	Katılmıyorum	3	33,3	12	19,7		
	Kararsızım	2	22,2	13	21,3		
	Katılıyorum	3	33,3	16	26,2		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	14	23,0		
6.Bulduğum kurumda yeni yapılacak çalışmalarda kendi fikir / kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı tanınmaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	4	6,6	4,173	0,383
	Katılmıyorum	3	33,3	11	18,0		
	Kararsızım	4	44,4	16	26,2		
	Katılıyorum	2	22,2	20	32,8		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	10	16,4		
7. Bulduğum kurumda haklı rekabet ortamı mevcuttur.	Kesinlikle Katılmıyorum	3	33,3	13	21,3	3,258	0,516
	Katılmıyorum	3	33,3	10	16,4		
	Kararsızım	2	22,2	19	31,1		
	Katılıyorum	1	11,1	12	19,7		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	7	11,5		
8. Çalıştığım kurumda hizmet verilmesi süresince çalışma alanımda şikâyetlerimiz ve önerilerimiz	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	9	14,8	6,983	0,137
	Katılmıyorum	3	33,3	11	18,0		
	Kararsızım	4	44,4	10	16,4		
	Katılıyorum	2	22,2	24	39,3		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	7	11,5		
9.Kurumumuzda çalışanların kendini geliştirmesi büyük bir önem arz ediyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	2	22,2	8	13,1	2,346	0,672
	Katılmıyorum	2	22,2	9	14,8		
	Kararsızım	1	11,1	13	21,3		
	Katılıyorum	3	33,3	14	23,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	1	11,1	17	27,9		
10. Kurumumuzda bireylerin değişen ihtiyaçlarına karşı olan uyum göstergesi yeterlidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	11,1	3	4,9	4,433	0,351
	Katılmıyorum	4	44,4	12	19,7		
	Kararsızım	2	22,2	24	39,3		
	Katılıyorum	2	22,2	14	23,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	8	13,1		
11.Kurumumuzda yapılması planlanan bazı işler profesyonellik gereği özel sektör ortaklığı ve mesleki yöntemlerini kullanabilme imkânı vermektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	2	3,3	4,915	0,296
	Katılmıyorum	4	44,4	13	21,3		
	Kararsızım	3	33,3	12	19,7		
	Katılıyorum	2	22,2	22	36,1		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	12	19,7		
12. Hizmet yapılması sonucunda çalışan personelin ve kamuoyunun fikri ve önerileri yeteri kadar dikkate alınıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	11,1	5	8,2	7,572	0,109
	Katılmıyorum	1	11,1	12	19,7		
	Kararsızım	6	66,7	15	24,6		
	Katılıyorum	1	11,1	20	32,8		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	9	14,8		
13. Kişisel ve mesleki eğitimde yeterlilik için kurumumuz tarafından yeteri kadar seminer ve eğitimler düzenlenmektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	11,1	2	3,3	2,112	0,715
	Katılmıyorum	1	11,1	10	16,4		
	Kararsızım	1	11,1	9	14,8		
	Katılıyorum	4	44,4	19	31,1		
	Kesinlikle Katılıyorum	2	22,2	21	34,4		
14. Kurumumuzda işleyişi hızlandırmak için hantal bürokrasiden ve kırtasiyecilikten kurtulmak için işler daha hızlı yapılmaya çalışılıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	2	22,2	8	13,1	1,351	0,853
	Katılmıyorum	2	22,2	10	16,4		
	Kararsızım	1	11,1	7	11,5		
	Katılıyorum	3	33,3	20	32,8		
	Kesinlikle Katılıyorum	1	11,1	16	26,2		

Tablo 4.2' nin devamı

Sorular		Cinsiyet				X ²	p*
		Kadın		Erkek			
		N	%	N	%		
15. Personel olarak çalıştığım kurumun açık ve şeffaf bir yönetim yapısına sahip olduğunu düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	2	22,2	11	18,0	3,697	0,449
	Katılmıyorum	2	22,2	9	14,8		
	Kararsızım	4	44,4	16	26,2		
	Katılıyorum	1	11,1	9	14,8		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	16	26,2		
16. Personel olarak kurumumuzda ki diğer çalışanlar ile iletişimimin iyi olduğunu düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	11,1	2	3,3	8,720	0,069
	Katılmıyorum	1	11,1	8	13,1		
	Kararsızım	0	0,0	9	14,8		
	Katılıyorum	7	77,8	22	36,1		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	20	32,8		
17. Personel olarak çalıştığım kurumda yeterli sayıda personel olduğunu ve kendime yeteri kadar görev verildiğini düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	11,1	8	13,1	5,689	0,224
	Katılmıyorum	1	11,1	18	29,5		
	Kararsızım	1	11,1	11	18,0		
	Katılıyorum	5	55,6	12	19,7		
	Kesinlikle Katılıyorum	1	11,1	12	19,7		
18. Personel olarak çalıştığım kurumda görev dağılımları ve yerleri uygun koşullar dikkate alınarak adil olarak dağıtımı yapılmaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	2	22,2	12	19,7	3,810	0,432
	Katılmıyorum	4	44,4	13	21,3		
	Kararsızım	1	11,1	13	21,3		
	Katılıyorum	2	22,2	12	19,7		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	11	18,0		
19. Çalıştığım kurum personel memnuniyetini önemsiyor ve olumsuz etkileri minimize ediyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	11,1	9	14,8	2,957	0,565
	Katılmıyorum	1	11,1	10	16,4		
	Kararsızım	5	55,6	18	29,5		
	Katılıyorum	2	22,2	17	27,9		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	7	11,5		
20. Personel olarak çalıştığım kurumda çalıştığım senelere göre kendimi yeterli bilgi ve donanımda görüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	11,1	2	3,3	4,381	0,357
	Katılmıyorum	1	11,1	3	4,9		
	Kararsızım	2	22,2	10	16,4		
	Katılıyorum	4	44,4	19	31,1		
	Kesinlikle Katılıyorum	1	11,1	27	44,3		

*p<0,05

Ki-kare testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir (p>0,05) (Tablo 4.2).

Tablo 4.3 Medeni duruma ilişkin Ki-kare tablosu

Sorular		Medeni hal				X ²	p*
		Evli		Bekâr			
		N	%	N	%		
1. Kurumunuzda personeli çalışmaya motive eden bir çalışma ortamı mevcuttur.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	11,1	8	13,1	6,739	0,150
	Katılmıyorum	3	33,3	8	13,1		
	Kararsızım	4	44,4	13	21,3		
	Katılıyorum	1	11,1	23	37,7		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	9	14,8		
2. Çalışma ortamımda personelin bireysel fikirlerine özen gösterilen, rahat ifade etmelerini sağlayan ve eleştiri dikkate alan bir ortam mevcuttur.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	11,1	7	11,5	4,544	0,337
	Katılmıyorum	4	44,4	10	16,4		
	Kararsızım	1	11,1	12	19,7		
	Katılıyorum	3	33,3	25	41,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	7	11,5		

Tablo 4.3' ün devamı

Sorular		Medeni hal				X ²	p*
		Evli		Bekâr			
		N	%	N	%		
3.Kurumumda bulunduğum mevkide bireysel yetenek ve becerilerim dikkate alınıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	8	13,1	1	11,1	3,469	0,483
	Katılmıyorum	11	18,0	2	22,2		
	Kararsızım	12	19,7	4	44,4		
	Katılıyorum	17	27,9	1	11,1		
	Kesinlikle Katılıyorum	13	21,3	1	11,1		
4.Bulduğum kurumda yetkilerimi aşan problemlerde benim ve diğer arkadaşlarımla fikirleri önemseniyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	6	9,8	1	11,1	2,282	0,684
	Katılmıyorum	11	18,0	2	22,2		
	Kararsızım	13	21,3	2	22,2		
	Katılıyorum	19	31,1	4	44,4		
	Kesinlikle Katılıyorum	12	19,7	0	0,0		
5.Çalıştığım kurumda hiyerarşinin uygulanma koşullarını ve yöneticilerin karar verme yeteneklerini beğeniyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	6	9,8	1	11,1	2,910	0,573
	Katılmıyorum	13	21,3	2	22,2		
	Kararsızım	12	19,7	3	33,3		
	Katılıyorum	16	26,2	3	33,3		
	Kesinlikle Katılıyorum	14	23,0	0	0,0		
6.Bulduğum kurumda yeni yapılacak çalışmalarda kendi fikir / kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı tanımaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	4	6,6	0	0,0	6,972	0,137
	Katılmıyorum	11	18,0	3	33,3		
	Kararsızım	15	24,6	5	55,6		
	Katılıyorum	21	34,4	1	11,1		
	Kesinlikle Katılıyorum	10	16,4	0	0,0		
7. Bulduğum kurumda haklı rekabet ortamı mevcuttur.	Kesinlikle Katılmıyorum	15	24,6	1	11,1	1,738	0,784
	Katılmıyorum	12	19,7	1	11,1		
	Kararsızım	17	27,9	4	44,4		
	Katılıyorum	11	18,0	2	22,2		
	Kesinlikle Katılıyorum	6	9,8	1	11,1		
8. Çalıştığım kurumda hizmet verilmesi süresince çalışma alanımda şikâyetlerimiz ve önerilerimiz	Kesinlikle Katılmıyorum	8	13,1	1	11,1	4,787	0,310
	Katılmıyorum	12	19,7	2	22,2		
	Kararsızım	10	16,4	4	44,4		
	Katılıyorum	24	39,3	2	22,2		
	Kesinlikle Katılıyorum	7	11,5	0	0,0		
9.Kurumumuzda çalışanların kendini geliştirmesi büyük bir önem arz ediyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	10	16,4	0	0,0	3,876	0,423
	Katılmıyorum	9	14,8	2	22,2		
	Kararsızım	11	18,0	3	33,3		
	Katılıyorum	14	23,0	3	33,3		
	Kesinlikle Katılıyorum	17	27,9	1	11,1		
10. Kurumumuzda bireylerin değişen ihtiyaçlarına karşı olan uyum göstergesi yeterlidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	4	6,6	0	0,0	7,609	0,107
	Katılmıyorum	15	24,6	1	11,1		
	Kararsızım	19	31,1	7	77,8		
	Katılıyorum	15	24,6	1	11,1		
	Kesinlikle Katılıyorum	8	13,1	0	0,0		
11.Kurumumuzda yapılması planlanan bazı işler profesyonellik gereği özel sektör ortaklığı ve mesleki yöntemlerini kullanabilme imkânı vermektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	2	3,3	0	0,0	4,640	0,326
	Katılmıyorum	15	24,6	2	22,2		
	Kararsızım	11	18,0	4	44,4		
	Katılıyorum	21	34,4	3	33,3		
	Kesinlikle Katılıyorum	12	19,7	0	0,0		
12. Hizmet yapılması sonucunda çalışan personelin ve kamuoyunun fikri ve önerileri yeteri kadar dikkate alınıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	6	9,8	0	0,0	3,676	0,452
	Katılmıyorum	12	19,7	1	11,1		
	Kararsızım	16	26,2	5	55,6		
	Katılıyorum	19	31,1	2	22,2		
	Kesinlikle Katılıyorum	8	13,1	1	11,1		
13. Kişisel ve mesleki eğitimde yeterlilik için kurumumuz tarafından yeteri kadar seminer ve eğitimler düzenlenmektedir	Kesinlikle Katılmıyorum	3	4,9	0	0,0	3,561	0,469
	Katılmıyorum	10	16,4	1	11,1		
	Kararsızım	7	11,5	3	33,3		
	Katılıyorum	20	32,8	3	33,3		
	Kesinlikle Katılıyorum	21	34,4	2	22,2		

Tablo 4.3' ün devamı

Sorular		Medeni hal				X ²	p*
		Evli		Bekâr			
		N	%	N	%		
14. Kurumumuzda işleyişi hızlandırmak için hantal bürokrasiden ve kırtasiyecilikten kurtulmak için işler daha hızlı yapılmaya çalışılıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	8	13,1	2	22,2	4,173	0,383
	Katılmıyorum	10	16,4	2	22,2		
	Kararsızım	6	9,8	2	22,2		
	Katılıyorum	20	32,8	3	33,3		
	Kesinlikle Katılıyorum	17	27,9	0	0,0		
15. Personel olarak çalıştığım kurumun açık ve şeffaf bir yönetim yapısına sahip olduğunu düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	12	19,7	1	11,1	5,653	0,227
	Katılmıyorum	9	14,8	2	22,2		
	Kararsızım	15	24,6	5	55,6		
	Katılıyorum	9	14,8	1	11,1		
	Kesinlikle Katılıyorum	16	26,2	0	0,0		
16. Personel olarak kurumumuzda ki diğer çalışanlar ile iletişimimin iyi olduğunu düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	3	4,9	0	0,0	2,853	0,583
	Katılmıyorum	7	11,5	2	22,2		
	Kararsızım	7	11,5	2	22,2		
	Katılıyorum	27	44,3	2	22,2		
	Kesinlikle Katılıyorum	17	27,9	3	33,3		
17. Personel olarak çalıştığım kurumda yeterli sayıda personel olduğunu ve kendime yeteri kadar görev verildiğini düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	8	13,1	1	11,1	5,655	0,226
	Katılmıyorum	17	27,9	2	22,2		
	Kararsızım	8	13,1	4	44,4		
	Katılıyorum	16	26,2	1	11,1		
	Kesinlikle Katılıyorum	12	19,7	1	11,1		
18. Personel olarak çalıştığım kurumda görev dağılımları ve yerleri uygun koşullar dikkate alınarak adil olarak dağıtım yapılmaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	13	21,3	1	11,1	2,709	0,608
	Katılmıyorum	13	21,3	4	44,4		
	Kararsızım	12	19,7	2	22,2		
	Katılıyorum	13	21,3	1	11,1		
	Kesinlikle Katılıyorum	10	16,4	1	11,1		
19. Çalıştığım kurum personel memnuniyetini önemsiyor ve olumsuz etkileri minimize ediyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	9	14,8	1	11,1	6,414	0,170
	Katılmıyorum	11	18,0	0	0,0		
	Kararsızım	17	27,9	6	66,7		
	Katılıyorum	17	27,9	2	22,2		
	Kesinlikle Katılıyorum	7	11,5	0	0,0		
20. Personel olarak çalıştığım kurumda çalıştığım senelere göre kendimi yeterli bilgi ve donanımda görüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	3	4,9	0	0,0	3,365	0,499
	Katılmıyorum	3	4,9	1	11,1		
	Kararsızım	9	14,8	3	33,3		
	Katılıyorum	20	32,8	3	33,3		
	Kesinlikle Katılıyorum	26	42,6	2	22,2		

*p<0,05

Ki-kare testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir (p>0,05) (Tablo 4.3).

Tablo 4.4 Yaş'a ilişkin Ki-kare tablosu

Sorular		Yaş								X ²	p*
		25-34		35-44		45-54		55 ve üzeri			
		N	%	N	%	N	%	N	%		
1. Kurumunuzda personeli çalışmaya motive eden bir çalışma ortamı mevcuttur.	Kesinlikle Katılmıyorum	2	12,5	4	13,8	2	10,0	1	20,0	12,219	0,428
	Katılmıyorum	4	25,0	3	10,3	4	20,0	0	0,0		
	Kararsızım	5	31,3	8	27,6	3	15,0	1	20,0		
	Katılıyorum	5	31,3	7	24,1	9	45,0	3	60,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	7	24,1	2	10,0	0	0,0		
2. Çalışma ortamında personelin bireysel fikirlerine özen gösterilen, rahat ifade etmelerini sağlayan ve eleştiri dikkate alan bir ortam mevcuttur.	Kesinlikle Katılmıyorum	2	12,5	4	13,8	1	5,0	1	20,0	12,597	0,399
	Katılmıyorum	4	25,0	4	13,8	5	25,0	1	20,0		
	Kararsızım	6	37,5	5	17,2	2	10,0	0	0,0		
	Katılıyorum	4	25,0	11	37,9	10	50,0	3	60,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	5	17,2	2	10,0	0	0,0		
3. Kurumumda bulunduğum mevkide bireysel yetenek ve becerilerim dikkate alınıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	2	12,5	4	13,8	2	10,0	1	20,0	10,002	0,616
	Katılmıyorum	2	12,5	5	17,2	5	25,0	1	20,0		
	Kararsızım	6	37,5	6	20,7	4	20,0	0	0,0		
	Katılıyorum	6	37,5	6	20,7	4	20,0	2	40,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	8	27,6	5	25,0	1	20,0		
4. Bulduğum kurumda yetkilerimi aşan problemlerde benim ve diğer arkadaşlarımın fikirleri önemseniyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	6,3	3	10,3	1	5,0	2	40,0	17,259	0,140
	Katılmıyorum	4	25,0	4	13,8	5	25,0	0	0,0		
	Kararsızım	7	43,8	4	13,8	4	20,0	0	0,0		
	Katılıyorum	4	25,0	11	37,9	6	30,0	2	40,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	7	24,1	4	20,0	1	20,0		
5. Çalıştığım kurumda hiyerarşinin uygulanma koşullarını ve yöneticilerin karar verme yeteneklerini beğeniyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	2	12,5	3	10,3	2	10,0	0	0,0	10,218	0,597
	Katılmıyorum	3	18,8	4	13,8	7	35,0	1	20,0		
	Kararsızım	6	37,5	7	24,1	2	10,0	0	0,0		
	Katılıyorum	3	18,8	8	27,6	6	30,0	2	40,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	2	12,5	7	24,1	3	15,0	2	40,0		
6. Bulduğum kurumda yeni yapılacak çalışmalarda kendi fikir / kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı tanımaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	2	6,9	1	5,0	1	20,0	12,991	0,370
	Katılmıyorum	5	31,3	4	13,8	4	20,0	1	20,0		
	Kararsızım	8	50,0	7	24,1	5	25,0	0	0,0		
	Katılıyorum	3	18,8	10	34,5	7	35,0	2	40,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	6	20,7	3	15,0	1	20,0		
7. Bulduğum kurumda haklı rekabet ortamı mevcuttur.	Kesinlikle Katılmıyorum	4	25,0	7	24,1	4	20,0	1	20,0	9,770	0,636
	Katılmıyorum	2	12,5	4	13,8	6	30,0	1	20,0		
	Kararsızım	7	43,8	7	24,1	6	30,0	1	20,0		
	Katılıyorum	2	12,5	8	27,6	1	5,0	2	40,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	1	6,3	3	10,3	3	15,0	0	0,0		

Tablo 4.4'ün devamı

Sorular		Yaş								X ²	P*
		25-34		35-44		45-54		55 ve üzeri			
		N	%	N	%	N	%	N	%		
8. Çalıştığım kurumda hizmet verilmesi süresince çalışma alanımda şikâyetlerimiz ve önerilerimiz	Kesinlikle Katılmıyorum	2	12,5	4	13,8	3	15,0	0	0,0	9,992	0,617
	Katılmıyorum	5	31,3	5	17,2	3	15,0	1	20,0		
	Kararsızım	4	25,0	5	17,2	5	25,0	0	0,0		
	Katılıyorum	5	31,3	10	34,5	7	35,0	4	80,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	5	17,2	2	10,0	0	0,0		
9. Kurumumuzda çalışanların kendini geliştirmesi büyük bir önem arz ediyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	6,3	5	17,2	2	10,0	2	40,0	10,930	0,5035
	Katılmıyorum	3	18,8	5	17,2	3	15,0	0	0,0		
	Kararsızım	4	25,0	3	10,3	7	35,0	0	0,0		
	Katılıyorum	4	25,0	9	31,0	3	15,0	1	20,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	4	25,0	7	24,1	5	25,0	2	40,0		
10. Kurumumuzda bireylerin değişen ihtiyaçlarına karşı olan uyum göstergesi yeterlidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	6,3	2	6,9	1	5,0	0	0,0	7,773	0,803
	Katılmıyorum	4	25,0	6	20,7	5	25,0	1	20,0		
	Kararsızım	9	56,3	10	34,5	6	30,0	1	30,0		
	Katılıyorum	2	12,5	6	20,7	6	30,0	2	30,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	5	17,2	2	10,0	1	20,0		
11. Kurumumuzda yapılması planlanan bazı işler profesyonellik gereği özel sektör ortaklığı ve mesleki yöntemlerini kullanabilme imkânı vermektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	1	3,4	1	5,0	0	0,0	9,768	0,636
	Katılmıyorum	6	37,5	5	17,2	4	20,0	2	20,0		
	Kararsızım	3	18,8	9	31,0	3	15,0	0	0,0		
	Katılıyorum	6	37,5	7	24,1	9	45,0	2	40,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	1	6,3	7	24,1	3	15,0	1	20,0		
12. Hizmet yapılması sonucunda çalışan personelin ve kamuoyunun fikri ve önerileri yeteri kadar dikkate alınmıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	6,3	3	10,3	1	5,0	1	20,0	5,216	0,950
	Katılmıyorum	3	18,8	5	17,2	4	20,0	1	20,0		
	Kararsızım	6	37,5	7	24,1	7	35,0	1	20,0		
	Katılıyorum	5	31,3	8	27,6	6	30,0	2	40,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	1	6,3	6	20,7	2	10,0	0	0,0		
13. Kişisel ve mesleki eğitimde yeterlilik için kurumumuz tarafından yeteri kadar seminer ve eğitimler düzenlenmektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	6,3	1	3,4	1	5,0	0	,00	6,275	0,902
	Katılmıyorum	2	12,5	6	20,7	3	15,0	0	0,0		
	Kararsızım	4	25,0	3	10,3	2	10,0	1	20,0		
	Katılıyorum	4	25,0	8	27,6	8	40,0	3	60,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	5	31,3	11	37,9	6	30,0	1	20,0		

Tablo 4.4'ün devamı

Sorular	Yaş								X ²	P*	
	25-34		35-44		45-54		55 ve üzeri				
	N	%	N	%	N	%	N	%			
14. Kurumumuzda işleyişi hızlandırmak için hantal bürokrasiden ve kırtasiyecilikten kurtulmak için işler daha hızlı yapılmaya çalışılıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	5	31,3	4	13,8	1	5,0	0	0,0	6,275	0,902
	Katılmıyorum	4	25,0	3	10,3	3	15,0	2	40,0		
	Kararsızım	2	12,5	3	10,3	3	15,0	0	0,0		
	Katılıyorum	2	12,5	10	34,5	10	50,0	1	20,0		
15. Personel olarak çalıştığım kurumun açık ve şeffaf bir yönetim yapısına sahip olduğunu düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	4	25,0	4	13,8	4	20,0	1	20,0	15,213	0,230
	Katılmıyorum	4	25,0	2	6,9	4	20,0	1	20,0		
	Kararsızım	7	43,8	10	34,5	3	15,0	0	0,0		
	Katılıyorum	0	0,0	4	13,8	5	25,0	1	20,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	1	6,3	9	31,0	4	20,0	2	40,0		
16. Personel olarak kurumumuzda ki diğer çalışanlar ile iletişimimin iyi olduğunu düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	6,3	2	6,9	0	0,0	0	0,0	4,072	0,982
	Katılmıyorum	2	12,5	4	13,8	2	10,0	1	20,0		
	Kararsızım	3	18,8	4	13,8	2	10,0	0	0,0		
	Katılıyorum	6	37,5	11	37,9	10	50,0	2	40,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	4	25,0	8	27,6	6	30,0	2	40,0		
17. Personel olarak çalıştığım kurumda yeterli sayıda personel olduğunu ve kendime yeteri kadar görev verildiğini düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	4	25,0	4	13,8	1	5,0	0	0,0	18,683	0,096
	Katılmıyorum	1	6,3	6	20,7	10	50,0	2	40,0		
	Kararsızım	5	31,3	5	17,2	1	5,0	1	20,0		
	Katılıyorum	5	31,3	8	27,6	4	20,0	0	0,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	1	6,3	6	20,7	4	20,0	2	40,0		
18. Personel olarak çalıştığım kurumda görev dağılımları ve yerleri uygun koşullar dikkate alınarak adil olarak dağıtımı yapılmaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	4	25,0	4	13,8	6	30,0	0	0,0	10,262	0,593
	Katılmıyorum	6	37,5	6	20,7	4	20,0	1	20,0		
	Kararsızım	2	12,5	7	24,1	4	20,0	1	20,0		
	Katılıyorum	4	25,0	6	20,7	3	15,0	1	20,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	6	20,7	3	15,0	2	40,0		
19. Çalıştığım kurum personel memnuniyetini önemsiyor ve olumsuz etkileri minimize ediyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	4	25,0	3	10,3	3	15,0	0	0,0	17,653	0,127
	Katılmıyorum	0	0,0	5	17,2	4	20,0	2	40,0		
	Kararsızım	9	56,3	8	17,2	6	30,0	0	0,0		
	Katılıyorum	3	18,8	8	27,6	5	25,0	3	60,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	5	17,2	2	10,0	0	0,0		
20. Personel olarak çalıştığım kurumda çalıştığım senelere göre kendimi yeterli bilgi ve donanımda görüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	6,3	2	6,9	0	0,0	0	0,0	10,502	0,572
	Katılmıyorum	1	6,3	3	10,3	0	0,0	0	0,0		
	Kararsızım	4	25,0	6	20,7	2	10,0	0	0,0		
	Katılıyorum	5	31,3	8	27,6	9	45,0	1	20,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	5	31,3	10	34,5	9	45,0	4	80,0		

*p<0,05

Ki-kare testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir ($p>0,05$) (Tablo 4.4).

Tablo 4.5 Eğitim durumuna ilişkin Ki-kare tablosu

Sorular		Eğitim Durumu						X ²	P*
		Lisans		Yüksek Lisans		Doktora			
		N	%	N	%	N	%		
1. Kurumunuzda personeli çalışmaya motive eden bir çalışma ortamı mevcuttur.	Kesinlikle Katılmıyorum	6	11,3	3	18,8	0	0,0	6,578	0,583
	Katılmıyorum	8	15,1	3	18,8	0	0,0		
	Kararsızım	15	28,3	2	12,5	0	0,0		
	Katılıyorum	19	35,8	4	25,0	1	100,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	5	9,4	4	25,0	0	0,0		
2. Çalışma ortamımda personelin bireysel fikirlerine özen gösterilen, rahat ifade etmelerini sağlayan ve eleştiri dikkate alan bir ortam mevcuttur.	Kesinlikle Katılmıyorum	7	13,2	1	6,3	0	0,0	11,062	0,198
	Katılmıyorum	12	22,6	2	12,5	0	0,0		
	Kararsızım	9	17,0	4	25,0	0	0,0		
	Katılıyorum	21	39,6	7	43,8	0	0,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	4	7,5	2	12,5	1	100,0		
3. Kurumumda bulunduğum mevkide bireysel yetenek ve becerilerim dikkate alınıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	6	11,3	3	18,8	0	0,0	9,141	0,331
	Katılmıyorum	11	20,8	2	12,5	0	0,0		
	Kararsızım	14	26,4	1	6,3	1	100,0		
	Katılıyorum	11	20,8	7	43,8	0	0,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	11	20,8	3	18,8	0	0,0		
4. Bulduğum kurumda yetkilerimi aşan problemlerde benim ve diğer arkadaşlarımın fikirleri önemseniyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	4	7,5	3	18,8	0	0,0	7,138	0,522
	Katılmıyorum	12	22,6	1	6,3	0	0,0		
	Kararsızım	13	24,5	2	12,5	0	0,0		
	Katılıyorum	15	28,3	7	43,8	4	100,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	9	17,0	3	18,8	0	0,0		
5. Çalıştığım kurumda hiyerarşinin uygulanma koşullarını ve yöneticilerin karar verme yeteneklerini beğeniyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	5	9,4	2	12,5	0	0,0	3,865	0,869
	Katılmıyorum	11	20,8	4	25,0	0	0,0		
	Kararsızım	12	22,6	3	18,8	0	0,0		
	Katılıyorum	13	24,5	5	31,3	1	100,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	12	22,6	2	12,5	0	0,0		
6. Bulduğum kurumda yeni yapılacak çalışmalarda kendi fikir / kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı tanımaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	4	7,5	0	0,0	0	0,0	5,485	0,705
	Katılmıyorum	12	22,6	2	12,5	0	0,0		
	Kararsızım	14	26,4	5	31,3	1	100,0		
	Katılıyorum	15	28,3	7	43,8	0	0,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	8	15,1	2	12,5	0	0,0		
7. Bulduğum kurumda haklı rekabet ortamı mevcuttur.	Kesinlikle Katılmıyorum	14	26,4	2	12,5	0	0,0	8,929	0,348
	Katılmıyorum	8	15,1	4	25,0	1	100,0		
	Kararsızım	18	34,0	3	18,8	0	0,0		
	Katılıyorum	8	15,1	5	31,3	0	0,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	5	9,4	2	12,5	0	0,0		

Tablo 4.5'in devamı

Sorular		Eğitim Durumu						X ²	P*
		Lisans		Yüksek Lisans		Doktora			
		N	%	N	%	N	%		
8. Çalıştığım kurumda hizmet verilmesi süresince çalışma alanımda şikâyetlerimiz ve önerilerimiz	Kesinlikle Katılmıyorum	6	11,3	3	18,8	0	0,0	4,653	0,794
	Katılmıyorum	13	24,5	1	6,3	0	0,0		
	Kararsızım	10	18,9	4	25,0	0	0,0		
	Katılıyorum	19	35,8	6	37,5	1	100,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	5	9,4	2	12,5	0	0,0		
9. Kurumumuzda çalışanların kendini geliştirmesi büyük bir önem arz ediyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	8	15,1	2	12,5	0	0,0	7,776	0,456
	Katılmıyorum	10	18,9	1	6,3	0	0,0		
	Kararsızım	8	15,1	5	31,3	1	100,0		
	Katılıyorum	12	22,6	5	31,3	0	0,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	15	28,3	3	18,8	0	0,0		
10. Kurumumuzda bireylerin değişen ihtiyaçlarına karşı olan uyum göstergesi yeterlidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	3	5,7	1	6,3	0	0,0	1,958	0,982
	Katılmıyorum	13	24,5	3	18,8	0	0,0		
	Kararsızım	19	35,8	6	37,5	1	100,0		
	Katılıyorum	12	22,6	4	25,0	0	0,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	6	11,3	2	12,5	0	0,0		
11. Kurumumuzda yapılması planlanan bazı işler profesyonellik gereği özel sektör ortaklığı ve mesleki yöntemlerini kullanabilme imkânı vermektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,9	1	6,3	0	0,0	5,903	0,658
	Katılmıyorum	14	26,4	3	18,8	0	0,0		
	Kararsızım	12	22,6	3	18,8	0	0,0		
	Katılıyorum	19	35,8	4	25,0	1	100,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	7	13,2	5	31,3	0	0,0		
12. Hizmet yapılması sonucunda çalışan personelin ve kamuoyunun fikri ve önerileri yeteri kadar dikkate alınıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	5	9,4	1	6,3	0	0,0	7,315	0,503
	Katılmıyorum	12	22,6	1	6,3	0	0,0		
	Kararsızım	14	26,4	6	37,5	1	100,0		
	Katılıyorum	17	32,1	4	25,0	0	0,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	5	9,4	4	25,0	0	0,0		
13. Kişisel ve mesleki eğitimde yeterlilik için kurumumuz tarafından yeteri kadar seminer ve eğitimler düzenlenmektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	2	3,8	1	6,3	0	0,0	7,808	0,452
	Katılmıyorum	9	17,0	2	12,5	0	0,0		
	Kararsızım	8	15,1	1	6,3	1	100,0		
	Katılıyorum	18	34,0	5	31,3	0	0,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	16	30,2	7	43,8	0	0,0		
14. Kurumumuzda işleyişi hızlandırmak için hantal bürokrasiden ve kırtasiyecilikten kurtulmak için işler daha hızlı yapılmaya çalışılıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	7	13,2	3	18,8	0	0,0	2,676	0,953
	Katılmıyorum	9	17,0	3	18,8	0	0,0		
	Kararsızım	6	11,3	2	12,5	0	0,0		
	Katılıyorum	18	34,0	4	25,0	1	100,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	13	24,5	4	25,0	0	0,0		
15. Personel olarak çalıştığım kurumun açık ve şeffaf bir yönetim yapısına sahip olduğunu düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	8	15,1	5	31,3	0	0,0	6,719	0,567
	Katılmıyorum	9	17,0	2	12,5	0	0,0		
	Kararsızım	17	32,1	2	12,5	1	100,0		
	Katılıyorum	8	15,1	2	12,5	0	0,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	11	20,8	5	31,3	0	0,0		

Tablo 4.5'in devamı

Sorular	Eğitim Durumu						X ²	P*	
	Lisans		Yüksek Lisans		Doktora				
	N	%	N	%	N	%			
16. Personel olarak kurumumuzda ki diğer çalışanlar ile iletişimimin iyi olduğunu düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	3	5,7	0	0,0	0	0,0	5,965	0,651
	Katılmıyorum	7	13,2	2	12,5	0	0,0		
	Kararsızım	7	13,2	2	12,5	0	0,0		
	Katılıyorum	24	45,3	5	31,3	0	0,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	12	22,6	7	43,8	5	100,0		
17. Personel olarak çalıştığım kurumda yeterli sayıda personel olduğunu ve kendime yeteri kadar görev verildiğini düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	8	15,1	1	6,3	0	0,0	5,325	0,722
	Katılmıyorum	15	28,3	3	18,8	1	100,0		
	Kararsızım	9	17,0	3	18,8	0	0,0		
	Katılıyorum	11	20,8	6	37,5	0	0,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	10	18,9	3	18,8	0	0,0		
18. Personel olarak çalıştığım kurumda görev dağılımları ve yerleri uygun koşullar dikkate alınarak adil olarak dağıtımı yapılmaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	11	20,8	3	18,8	0	0,0	6,259	0,618
	Katılmıyorum	14	26,4	3	18,8	0	0,0		
	Kararsızım	10	18,9	4	25,0	0	0,0		
	Katılıyorum	11	20,8	3	18,8	0	0,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	7	13,2	3	18,8	1	100,0		
19. Çalıştığım kurum personel memnuniyetini önemsiyor ve olumsuz etkileri minimize ediyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	6	11,3	4	25,0	0	0,0	6,217	0,623
	Katılmıyorum	10	18,9	1	6,3	0	0,0		
	Kararsızım	17	32,1	6	37,5	0	0,0		
	Katılıyorum	15	28,3	3	18,8	1	100,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	5	9,4	2	12,5	0	0,0		
20. Personel olarak çalıştığım kurumda çalıştığım senelere göre kendimi yeterli bilgi ve donanımda görüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	3	5,7	0	0,0	0	0,0	5,453	0,708
	Katılmıyorum	4	7,5	0	0,0	0	0,0		
	Kararsızım	10	18,9	2	12,5	0	0,0		
	Katılıyorum	15	28,3	7	43,8	1	100,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	21	39,6	7	43,8	0	0,0		

*p<0,05

Ki-kare testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir (p>0,05) (Tablo 4.5).

Tablo 4.6 Meslekteki durumuna ilişkin Ki-kare tablosu

Sorular	Meslekteki Pozisyon				X ²	p*	
	Devlet Memuru		Sözleşmeli Memur				
	N	%	N	%			
1. Kurumunuzda personeli çalışmaya motive eden bir çalışma ortamı mevcuttur.	Kesinlikle Katılmıyorum	9	14,3	0	0,0	3,997	0,406
	Katılmıyorum	9	14,3	2	28,6		
	Kararsızım	14	22,2	3	42,9		
	Katılıyorum	22	34,9	2	28,6		
	Kesinlikle Katılıyorum	9	14,3	0	0,0		
2. Çalışma ortamında personelin bireysel fikirlerine özen gösterilen, rahat ifade etmelerini sağlayan ve eleştiri dikkate alan bir ortam mevcuttur.	Kesinlikle Katılmıyorum	8	12,7	0	0,0	4,676	0,322
	Katılmıyorum	12	19,0	2	28,6		
	Kararsızım	10	15,9	3	42,9		
	Katılıyorum	26	41,3	2	28,6		
	Kesinlikle Katılıyorum	7	11,1	0	0,0		
3. Kurumumda bulunduğum mevkide bireysel yetenek ve becerilerim dikkate alınmıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	9	14,3	0	0,0	9,203	0,056
	Katılmıyorum	12	19,0	1	14,3		
	Kararsızım	15	23,8	1	14,3		
	Katılıyorum	13	20,6	5	71,4		
	Kesinlikle Katılıyorum	14	22,2	0	0,0		
4. Bulduğum kurumda yetkilerimi aşan problemlerde benim ve diğer arkadaşlarımla fikirleri önemseniyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	7	11,1	0	0,0	6,861	0,143
	Katılmıyorum	12	19,0	1	14,3		
	Kararsızım	11	17,5	4	57,1		
	Katılıyorum	21	33,3	2	28,6		
	Kesinlikle Katılıyorum	12	19,0	0	0,0		
5. Çalıştığım kurumda hiyerarşinin uygulanma koşullarını ve yöneticilerin karar verme yeteneklerini beğeniyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	7	11,1	0	0,0	7,207	0,125
	Katılmıyorum	15	23,8	0	0,0		
	Kararsızım	11	17,5	4	57,1		
	Katılıyorum	17	27,0	2	28,6		
	Kesinlikle Katılıyorum	13	20,6	1	14,3		
6. Bulduğum kurumda yeni yapılacak çalışmalarda kendi fikir / kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı tanımaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	4	6,3	0	0,0	6,198	0,185
	Katılmıyorum	13	20,6	1	14,3		
	Kararsızım	19	30,2	1	14,3		
	Katılıyorum	17	27,0	5	71,4		
	Kesinlikle Katılıyorum	10	15,9	0	0,0		
7. Bulduğum kurumda haklı rekabet ortamı mevcuttur.	Kesinlikle Katılmıyorum	16	25,4	0	0,0	7,159	0,128
	Katılmıyorum	12	19,0	1	14,3		
	Kararsızım	16	25,4	5	71,4		
	Katılıyorum	12	19,0	1	14,3		
	Kesinlikle Katılıyorum	7	11,1	0	0,0		
8. Çalıştığım kurumda hizmet verilmesi süresince çalışma alanımda şikâyetlerimiz ve önerilerimiz	Kesinlikle Katılmıyorum	9	14,3	0	0,0	13,284	0,010*
	Katılmıyorum	9	14,3	5	71,4		
	Kararsızım	13	20,6	1	14,3		
	Katılıyorum	25	39,7	1	14,3		
	Kesinlikle Katılıyorum	7	11,1	0	0,0		
9. Kurumumuzda çalışanların kendini geliştirmesi büyük bir önem arz ediyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	10	15,9	0	0,0	6,020	0,198
	Katılmıyorum	9	14,3	2	28,6		
	Kararsızım	11	17,5	3	42,9		
	Katılıyorum	15	23,8	2	28,6		
	Kesinlikle Katılıyorum	18	28,6	0	0,0		
10. Kurumumuzda bireylerin değişen ihtiyaçlarına karşı olan uyum göstergesi yeterlidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	4	6,3	0	0,0	1,624	0,804
	Katılmıyorum	14	22,2	2	28,6		
	Kararsızım	23	36,5	3	42,9		
	Katılıyorum	14	22,2	2	28,6		
	Kesinlikle Katılıyorum	8	12,7	0	0,0		
11. Kurumumuzda yapılması planlanan bazı işler profesyonellik gereği özel sektör ortaklığı ve mesleki yöntemlerini kullanabilme imkânı vermektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	2	3,2	0	0,0	3,355	0,500
	Katılmıyorum	15	23,8	2	28,6		
	Kararsızım	12	19,0	3	42,9		
	Katılıyorum	22	34,9	2	28,6		
	Kesinlikle Katılıyorum	12	19,0	0	0,0		

Tablo 4.6'nın devamı

Sorular	Meslekteki Pozisyon				X ²	p*	
	Devlet Memuru		Sözleşmeli Memur				
	N	%	N	%			
12. Hizmet yapılması sonucunda çalışan personelin ve kamuoyunun fikri ve önerileri yeteri kadar dikkate alınmıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	6	9,5	0	0,0	7,566	0,109
	Katılmıyorum	13	20,6	0	0,0		
	Kararsızım	16	25,4	5	71,4		
	Katılıyorum	19	30,2	2	28,6		
	Kesinlikle Katılıyorum	9	14,3	0	0,0		
13. Kişisel ve mesleki eğitimde yeterlilik için kurumumuz tarafından yeteri kadar seminer ve eğitimler düzenlenmektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	3	4,8	0	0,0	2,205	0,698
	Katılmıyorum	9	14,3	2	28,6		
	Kararsızım	9	14,3	1	14,3		
	Katılıyorum	20	31,7	3	42,9		
	Kesinlikle Katılıyorum	22	34,9	1	14,3		
14. Kurumumuzda işleyişi hızlandırmak için hantal bürokrasiden ve kırtasiyecilikten kurtulmak için işler daha hızlı yapılmaya çalışılıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	10	15,9	0	0,0	9,563	0,048*
	Katılmıyorum	8	12,7	4	57,1		
	Kararsızım	7	11,1	1	14,3		
	Katılıyorum	22	34,9	1	14,3		
	Kesinlikle Katılıyorum	16	25,4	1	14,3		
15. Personel olarak çalıştığım kurumun açık ve şeffaf bir yönetim yapısına sahip olduğunu düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	13	20,6	0	0,0	7,816	0,099
	Katılmıyorum	10	15,9	1	14,3		
	Kararsızım	15	23,8	5	71,4		
	Katılıyorum	10	15,9	0	0,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	15	23,8	1	14,3		
16. Personel olarak kurumumuzda ki diğer çalışanlar ile iletişimimin iyi olduğunu düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	3	4,8	0	0,0	4,270	0,371
	Katılmıyorum	8	12,7	1	14,3		
	Kararsızım	8	12,7	1	14,3		
	Katılıyorum	24	38,1	5	71,4		
	Kesinlikle Katılıyorum	20	31,7	0	0,0		
17. Personel olarak çalıştığım kurumda yeterli sayıda personel olduğunu ve kendime yeteri kadar görev verildiğini düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	9	14,3	0	0,0	5,045	0,283
	Katılmıyorum	18	28,6	1	14,3		
	Kararsızım	11	17,5	1	14,3		
	Katılıyorum	13	20,6	4	57,1		
	Kesinlikle Katılıyorum	12	19,0	1	14,3		
18. Personel olarak çalıştığım kurumda görev dağılımları ve yerleri uygun koşullar dikkate alınarak adil olarak dağıtımı yapılmaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	14	22,2	0	0,0	6,648	0,156
	Katılmıyorum	13	20,6	4	57,1		
	Kararsızım	12	19,0	2	28,6		
	Katılıyorum	13	20,6	1	14,3		
	Kesinlikle Katılıyorum	11	17,5	0	0,0		
19. Çalıştığım kurum personel memnuniyetini önemsiyor ve olumsuz etkileri minimize ediyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	10	15,9	0	0,0	5,927	0,205
	Katılmıyorum	11	17,5	0	0,0		
	Kararsızım	20	31,7	3	42,9		
	Katılıyorum	15	23,8	4	57,1		
	Kesinlikle Katılıyorum	7	11,1	0	0,0		
20. Personel olarak çalıştığım kurumda çalıştığım senelere göre kendimi yeterli bilgi ve donanımda görüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	3	4,8	0	0,0	1,430	0,839
	Katılmıyorum	4	6,3	0	0,0		
	Kararsızım	10	15,9	2	28,6		
	Katılıyorum	21	33,3	2	28,6		
	Kesinlikle Katılıyorum	25	39,7	3	42,9		

*p<0,05

Ki-kare testine göre devlet memuru ve sözleşmeli memur arasında “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)” yargılarına verilen cevaplar bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark vardır (Tablo 4.6). Bu farklılık

kadrolu ve sözleşmeli teknik personelin çalışma güvencesinden kaynaklığı ifade edilebilir.

Tablo 4.7 Aylık gelire ilişkin Ki-kare tablosu

Sorular		Aylık gelir						X ²	p*
		3.000,00 TL		4.000,00 TL		5.000,00 TL			
		N	%	N	%	N	%		
1.Kurumunuzda personeli çalışmaya motive eden bir çalışma ortamı mevcuttur.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	9	14,5	9,024	0,340
	Katılmıyorum	0	0,0	1	14,3	10	16,1		
	Kararsızım	1	100,0	4	57,1	12	19,4		
	Katılıyorum	0	0,0	2	28,6	22	35,5		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	0	0,0	9	14,5		
2.Çalışma ortamında personelin bireysel fikirlerine özen gösterilen, rahat ifade etmelerini sağlayan ve eleştiri dikkate alan bir ortam mevcuttur.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	8	12,9	13,327	0,101
	Katılmıyorum	0	0,0	4	57,1	10	16,1		
	Kararsızım	1	100,0	2	28,6	10	16,1		
	Katılıyorum	0	0,0	1	14,3	27	43,5		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	0	0,0	7	11,3		
3.Kurumumda bulunduğum mevkide bireysel yetenek ve becerilerim dikkate alınıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	9	14,5	9,434	0,307
	Katılmıyorum	0	0,0	2	28,6	11	17,7		
	Kararsızım	0	0,0	1	14,3	15	24,2		
	Katılıyorum	1	100,0	4	57,1	13	21,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	0	0,0	14	20,0		
4.Bulduğum kurumda yetkilerimi aşan problemlerde benim ve diğer arkadaşlarımın fikirleri önemseniyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	7	11,3	10,974	0,203
	Katılmıyorum	0	0,0	1	14,3	12	19,4		
	Kararsızım	1	100,0	4	57,1	10	16,1		
	Katılıyorum	0	0,0	2	28,6	21	33,9		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	0	0,0	12	19,4		
5.Çalıştığım kurumda hiyerarşinin uygulanma koşullarını ve yöneticilerin karar verme yeteneklerini beğeniyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	7	11,3	6,719	0,567
	Katılmıyorum	0	0,0	1	14,3	14	22,6		
	Kararsızım	1	100,0	3	42,9	11	17,7		
	Katılıyorum	0	0,0	2	28,6	17	27,4		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	1	14,3	13	21,0		
6.Bulduğum kurumda yeni yapılacak çalışmalarda kendi fikir / kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı tanımaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	4	6,5	10,351	0,241
	Katılmıyorum	0	0,0	2	28,6	12	19,4		
	Kararsızım	1	100,0	0	0,0	19	30,6		
	Katılıyorum	0	0,0	5	71,4	17	27,4		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	0	0,0	10	16,1		
7. Bulduğum kurumda haklı rekabet ortamı mevcuttur.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	1	14,3	15	24,2	9,693	0,287
	Katılmıyorum	0	0,0	1	14,3	12	19,4		
	Kararsızım	1	100,0	5	71,4	15	24,2		
	Katılıyorum	0	0,0	0	0,0	13	21,0		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	0	0,0	7	11,3		

Tablo 4.7'nin devamı

Sorular		Aylık gelir						X ²	p*
		3.000,00 TL		4.000,00 TL		5.000,00 TL			
		N	%	N	%	N	%		
8. Çalıştığım kurumda hizmet verilmesi süresince çalışma alanımda şikâyetlerimiz ve önerilerimiz	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	9	14,5	25,094	0,001*
	Katılmıyorum	0	0,0	6	85,7	8	12,9		
	Kararsızım	1	100,0	0	0,0	13	21,0		
	Katılıyorum	0	0,0	1	14,3	25	40,3		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	0	0,0	7	11,3		
9. Kurumumuzda çalışanların kendini geliştirmesi büyük bir önem arz ediyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	10	16,1	10,352	0,241
	Katılmıyorum	0	0,0	2	28,6	9	14,5		
	Kararsızım	1	100,0	3	42,9	10	16,1		
	Katılıyorum	0	0,0	2	28,6	15	24,2		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	0	0,0	18	29,0		
10. Kurumumuzda bireylerin değişen ihtiyaçlarına karşı olan uyum göstergesi yeterlidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	4	6,5	4,632	0,796
	Katılmıyorum	0	0,0	3	42,9	13	21,0		
	Kararsızım	1	100,0	2	28,6	23	37,1		
	Katılıyorum	0	0,0	2	28,6	14	22,6		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	0	0,0	8	12,9		
11. Kurumumuzda yapılması planlanan bazı işler profesyonellik gereği özel sektör ortaklığı ve mesleki yöntemlerini kullanabilme imkânı vermektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	2	3,2	6,725	0,567
	Katılmıyorum	0	0,0	3	42,9	14	22,6		
	Kararsızım	1	100,0	2	28,6	12	19,4		
	Katılıyorum	0	0,0	2	28,6	22	35,5		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	0	0,0	12	19,4		
12. Hizmet yapılması sonucunda çalışan personelin ve kamuoyunun fikri ve önerileri yeteri kadar dikkate alınıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	6	9,7	10,261	0,247
	Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	13	21,0		
	Kararsızım	1	100,0	5	71,4	15	24,2		
	Katılıyorum	0	0,0	2	28,6	19	30,6		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	0	0,0	9	14,5		
13. Kişisel ve mesleki eğitimde yeterlilik için kurumumuz tarafından yeteri kadar seminer ve eğitimler düzenlenmektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	3	4,8	8,418	0,394
	Katılmıyorum	0	0,0	2	28,6	9	14,5		
	Kararsızım	1	100,0	0	0,0	9	14,5		
	Katılıyorum	0	0,0	3	42,9	20	32,3		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	2	28,6	21	33,9		
14. Kurumumuzda işleyişi hızlandırmak için hantal bürokrasiden ve kırtasiyecilikten kurtulmak için işler daha hızlı yapılmaya çalışılıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	10	16,1	12,288	0,139
	Katılmıyorum	0	0,0	2	28,6	10	16,1		
	Kararsızım	1	100,0	2	28,6	5	8,1		
	Katılıyorum	0	0,0	2	28,6	21	33,9		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	1	14,3	16	25,8		

Tablo 4.7'nin devamı

Sorular		Aylık gelir						X ²	p*
		3.000,00 TL		4.000,00 TL		5.000,00 TL			
		N	%	N	%	N	%		
15. Personel olarak çalıştığım kurumun açık ve şeffaf bir yönetim yapısına sahip olduğunu düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	13	21,0	7,673	0,466
	Katılmıyorum	0	0,0	1	14,3	10	16,1		
	Kararsızım	1	100,0	4	57,1	15	24,2		
	Katılıyorum	0	0,0	0	0,0	10	16,1		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	2	28,6	14	22,6		
16. Personel olarak kurumumuzda ki diğer çalışanlar ile iletişimimin iyi olduğunu düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	3	4,8	14,010	0,081
	Katılmıyorum	0	0,0	3	42,9	6	9,7		
	Kararsızım	1	100,0	0	0,0	8	12,9		
	Katılıyorum	0	0,0	3	42,9	26	41,9		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	1	14,3	19	30,6		
17. Personel olarak çalıştığım kurumda yeterli sayıda personel olduğunu ve kendime yeteri kadar görev verildiğini düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	9	14,5	8,915	0,350
	Katılmıyorum	0	0,0	3	42,9	16	25,8		
	Kararsızım	1	100,0	0	0,0	11	17,7		
	Katılıyorum	0	0,0	3	42,9	14	22,6		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	1	14,3	12	19,4		
18. Personel olarak çalıştığım kurumda görev dağılımları ve yerleri uygun koşullar dikkate alınarak adil olarak dağıtımı yapılmaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	14	22,6	14,161	0,078
	Katılmıyorum	0	0,0	4	57,1	13	21,0		
	Kararsızım	1	100,0	3	42,9	10	16,1		
	Katılıyorum	0	0,0	0	0,0	14	22,6		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	0	0,0	11	17,7		
19. Çalıştığım kurum personel memnuniyetini önemsiyor ve olumsuz etkileri minimize ediyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	10	16,1	8,081	0,426
	Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	11	17,7		
	Kararsızım	1	100,0	3	42,9	19	30,6		
	Katılıyorum	0	0,0	4	57,1	15	24,2		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	0	0,0	7	11,3		
20. Personel olarak çalıştığım kurumda çalıştığım senelere göre kendimi yeterli bilgi ve donanımda görüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	3	4,8	7,825	0,451
	Katılmıyorum	0	0,0	1	14,3	3	4,8		
	Kararsızım	1	100,0	2	28,6	9	14,5		
	Katılıyorum	0	0,0	1	14,3	22	35,5		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	3	42,9	25	40,3		
	Katılmıyorum	0	0,0	3	42,9	14	22,6		
	Kararsızım	1	100,0	2	28,6	12	19,4		
	Katılıyorum	0	0,0	2	28,6	22	35,5		
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0	0	0,0	12	19,4		

*p <0,05

Ki-kare testine göre aylık gelir düzeyi sonucunda “Çalıştığım kurumda hizmet verilmesi süresince çalışma alanımda şikâyetlerimiz ve önerilerimiz (8. Soru)’’yargısına verilen cevaplar bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

(Tablo 4.6). Teknik personelin hizmet ve çaba harcaması hizmet sunulması çaba gösterimden kaynaklığı ifade edebilir.

Uygulanan çalışmasının yargılarını oluşturan anketin geçerlilik ve güvenilirlik testinde Cronbach's Alpha 0,960 gibi yüksek bir değerde çıkmış olması doğru soruların sorulduğu kanaatini güçlendirmiştir (Tablo 4.8).

Tablo 4.8 Güvenilirlik istatistiğinin gösterilmesi

Cronbach'ın	Cronbach'ın	Sayı Sayısı
Alfa	Alfa Dayalı Standartlaştırılmış Öğeler	
0,960	0,960	20

Yargı setinin değerlendirilmesinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı 0,905 değeri ile örneklenme yeterliği çok iyi (Alpar, 2012) ve Bartlett Sphericity Testi sonucu ($X^2=1169,69$, $p<0,05$) anlamlı olduğundan değişkenlerin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür (Tablo 4.8) (Büyüköztürk, 2007; Alpar, 2012).

Tablo 4.9 KMO değerinin yorumu

DEĞERİ	ANLAMI
<0,5	Zayıf
0,5-0,6	Orta
0,7-0,8	İyi
0,8-0,9	Çok iyi
0,9-1,0	Mükemmel

Literatüre bakıldığı zaman uygulanan faktör analizinin düşük değerli olan değişkenleri (<0,05) faktör analizinden çıkararak faktör analizi yenilenip KMO varyansları daha yüksek değerde değişkenleri elde edilmesi sağlanır (Bayram, 2016).

Tablo 4.10 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) istatistiğinin gösterilmesi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklenme Yeterlilik Ölçüsü	0,905	
Yaklaşık. Ki-Kare	782,009	
Bartlett'in Küresellik Testi	Serbestlik derecesi	105
	p	0,000

Tablo 4.10'a bakıldığı zaman hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 905 elde edilmiştir ve veri setinin faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir. Ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 'Mükemmel' olarak elde edilmiştir ve yapılan

çalışmanın anlamlı oluşunu Sig. (0,000) değerinden de anlaşılmaktadır (Bayram, 2016).

Tablo 4.11 Faktör analizi faktör yüklerinin dağılımı

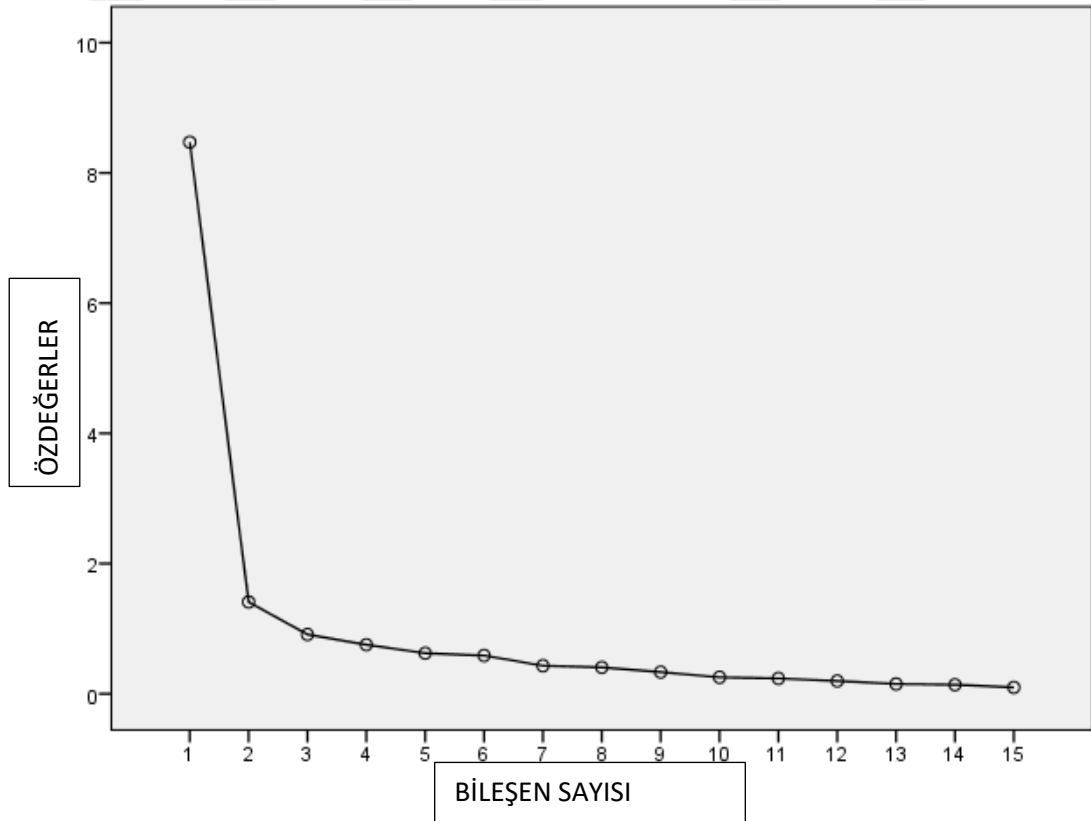
SORULAR		1 Faktör	2 Faktör
4	Bulduğum kurumda yetkilerimi aşan problemlerde benim ve diğer arkadaşlarımda fikirleri önemseniyor.	0,871	
19	Çalıştığım kurum personel memnuniyetini önemsiyor ve olumsuz etkileri minimize ediyor.	0,847	
2	Çalışma ortamında personelin bireysel fikirlerine özen gösterilen, rahat ifade etmelerini sağlayan ve eleştirileri dikkate alan bir ortam mevcuttur.	0,829	
15	Personel olarak çalıştığım kurumun açık ve şeffaf bir yönetim yapısına sahip olduğunu düşünüyorum.	0,819	
7	Bulduğum kurumda haklı rekabet ortamı mevcuttur.	0,799	
5	Çalıştığım kurumda hiyerarşinin uygulanma koşullarını ve yöneticilerin karar verme yeteneklerini beğeniyorum.	0,778	
6	Bulduğum kurumda yeni yapılacak çalışmalarda kendi fikir / kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı tanımaktadır.	0,765	
18	Personel olarak çalıştığım kurumda görev dağılımları ve yerleri uygun koşullar dikkate alınarak adil olarak dağıtımı yapılmaktadır.	0,740	
1	Kurumumuzda personeli çalışmaya motive eden bir çalışma ortamı mevcuttur.	0,687	
16	Personel olarak kurumumuzda ki diğer çalışanlar ile iletişimimin iyi olduğunu düşünüyorum.		0,798
11	Kurumumuzda yapılması planlanan bazı işler profesyonellik gereği özel sektör ortaklığı ve mesleki yöntemlerini kullanabilme imkânı vermektedir.		0,736
20	Personel olarak çalıştığım kurumda çalıştığım senelere göre kendimi yeterli bilgi ve donanımda görüyorum.		0,724
14	Kurumumuzda işleyişi hızlandırmak için hantal bürokrasiden ve kırtasiyecilikten kurtulmak için işler daha hızlı yapılmaya çalışılıyor.		0,685
13	Kişisel ve mesleki eğitimde yeterlilik için kurumumuz tarafından yeteri kadar seminer ve eğitimler düzenlenmektedir.		0,646
17	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.			

Tablo 4.11'e bakıldığında faktör analizine tabi tutulan 20 yargının 15 yargıya indirildiğini ve 2 faktör altında toplandığını göstermektedir (Bayram, 2016).

Tablo 4.12 Açıklanan toplam varyans

Bileşen	İlk Özdeğerler			Kare Yüklerin Ekstraksiyon Toplamları	
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif %	Toplam	Varyans Yüzdesi
1	8,473	56,484	56,484	8,473	56,484
2	1,411	9,404	65,888	1,411	9,404
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		

Tablo 4.12’de görüldüğü veri setinde yargıların sadece 2 faktörde açıklanabildiği görülmektedir. Burada faktör sayısının 2 olarak ifade edilmesinin nedeni öz değeri 1’in üzerinde olan 2 bileşenin olmasıdır. Bu 2 faktör varyansının yaptığı katkı ise %9.404 olduğu görülmektedir (Bayram, 2016).



Şekil 4.7 Yamaç birikinti grafiği

Şekil 4.7 incelendiği vakit eğimin kaybolmaya başladığı noktanın işaret ettiği sayıda faktör belirlemek gerekmektedir. 3. noktadan sonra eğim bir plato yapmaktadır. Bu noktadan sonra bileşenlerin varyansa yaptığı katkı hem küçük hem de yaklaşık değerdedir.

Bu nedenlerden dolayı veri setindeki yargıların faktör analizine tabi tutulması neticesinde faktör sayısına 3 olarak karar verilmiştir (Bayram, 2016).

Çalışma soruları Temel bileşenler analizi yöntemi ile Direct Oblimin döndürme metodu kullanılarak keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur. Çalışmada keşfedici faktör analizinin tercih edilmesinin nedeni soruların çalışmaya özgü olarak hazırlanmasından kaynaklanmaktadır. Faktör analizi sonuçları değerlendirildiğinde 2 faktör altıdan gruplandığı görülmektedir.

Çalışmanın en önemli etkeni teknik personellerdir ve teknik personellerin iş hayatında karşılaştıkları sorunları sınıflandırarak yönetilmiştir. Çalışmamızda ölçeğe sorduğumuz sorular ana kütleminin %65,89 olan kısmını açıklamaktadır. 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. Bu çalışmada 2 faktör sayısı mevcut olup ve bu faktörler sınıflandırdığımız anket soruları uygulanan analizler sonucu 1 ve 2 faktör olarak adlandırılmıştır. 1. faktör olarak adlandırdığımız bu faktör değerlendirildiğinde birinci faktör grubunun çalışan teknik personeli kurum ve örgüt tarafından önemsendiği ve çalışan teknik personelin psikolojik ve ruhsal açıklıklarını çalışma ortamlarını onararak ellerinden geldiğince bu tamir edici anlayış yapısına sahip olunarak bu anlayışa uygun çalışılarak açıkladığını, 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.

İlgili ifadenin faktör yükünün ilgili faktöre yeterince yüklenmediğinden soru çıkartılmıştır. Faktör analizi, birbiri ile ilişkili veri yapılarını birbirinden bağımsız daha az sayıda yeni veri yapılarına dönüştürmek, bir diğer ifade ile bir oluşumun

nedenini açıkladıkları varsayılan değişkenleri ortaya çıkarmak ve gerektiğinde adlandırmak amacıyla başvurulan yöntemdir (Alpar vd., 2012).



5. TARTIŞMA

Bu çalışmada bir kamu kurumu olan Elazığ Orman Bölge Müdürlüğünde mühendis kadrosunda ve farklı yönetim kademelerinde görevli teknik personelin iş memnuniyeti değerlendirilmiştir. Bu amaçla teknik personelin iş memnuniyeti, yeterliliği, çevresine olan bakışı ve bulunduğu görevdeki memnuniyet duyguları, memnuniyet düzeylerini ve iş memnuniyetini sosyodemografik özellikler gibi açılardan ifade edilmeye çalışılmıştır. En temel haliyle çalışanların işle ilgili duygularını, tutumlarını veya tercihlerini ifade eden iş memnuniyeti kavramı (Chen, 2008) ebette ki farklı insanlar için farklı şeyler ifade edebilen karmaşık bir olgudur (Mullins, 2005; Abuhashesh vd., 2019) ve iş kalitesinin bir ölçüsü olarak da kullanılmaktadır (Green, 2010).

Çalışanlar son yıllarda 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 ve olumsuzlukları kurumlarına olan bağlılıklarını etkilemektedir (Akyüz vd., 2011). Küresel ve yerel konuların birlikte değerlendirildiği ormancılık disiplindeki çalışanlar ekolojik, ekonomik ve sosyokültürel açılardan önemli karar alma süreçlerinde rol oynarlar (Erol, 2008). Bu alanda çalışanların iş doyumunun sağlanması kaynak yönetiminin başarı açısından da önemli olmaktadır (Köse vd., 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 Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü bünyesinde çalışan teknik personelin sosyodemografik (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu) niceliklerin dağılım doğrultusunda verilen cevaplar kapsamında bakıldığı zaman teknik personelin iş memnuniyetinde anlamsal bir farklılığa ulaşamamıştır. Yine Elazığ OBM'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 vd., 2017). Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü bünyesinde mühendis, memur ve daimi işçi kadrosunda bulunan çalışanlar ile yapılan bir çalışmada cinsiyet ve medeni durumun iş doyumunu etkilemediği belirtilmiştir (Yılmaz ve Koçak, 2008). Zonguldak OBM’de ise personelin çalıştığı birim, medeni hal, eşin çalışma durumu ve vekâlet görev iş memnuniyetini etkilemiştir. Buna göre 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 ve 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 vd., 2011). Taylor ve 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 ormancılık alanında idari ve teknik personelin iş memnuniyeti kritik öneme sahiptir (Köse vd., 2020). Bu çalışmada katılım sağlayan Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü bünyesinde çalışan teknik personelin mesleklerindeki durumu (8-14) ile aylık gelir (8) sorularında anlamsal olarak bir fark görülmüştür. Çok vd., (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 vd., 2020) ve ormancılık alanında gelir düzeyinden memnun olma düzeylerinin %50’ nin altında olduğunun vurgulanmıştır (Cherecheş vd., 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 vd., 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 konusunda fikirleri kapsamında Elazığ Orman Bölge Müdürlüğünde çalışan teknik personelin çalışma ortamından tam olarak hissiyatı memnuniyet ve şikâyet yansıtmadığı kanısına varılmıştır. Diğer bir çalışmada Elazığ OBM çalışanlarının yakın çalışma arkadaşları 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 vd., 2017). Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü 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 vd., (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 koyulması, 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 vd., 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 ebetteki 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 gelmeye istekleri artacağı gibi görevlerini yapma motivasyonları da artacaktır (Dziuba vd., 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 vd., 2008). Bütün bunların yanında performans değerlendirme, kullanılan araçların etkin kullanımının sağlanması, teknolojik altyapının iyileştirilmesi ve sorumlulukların belirlenmesi de Balıkesir Bölge Orman 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 gelişmelerde 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 önemsiyor”, “çalıştığım kurum personel memnuniyetini önemsiyor ve olumsuz etkileri minimize ediyor”, “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 %56,5’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 vd., 2020).

6. SONUÇ

Bu çalışmada Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde (Elazığ, Tunceli, Muş, Bitlis, Van, Hakkâri, Malatya, Bingöl ve Elazığ Orman Fidanlık Müdürlüğü) bünyesinde yer alan her düzeydeki teknik personelin (Bölge Müdürü, Bölge Müdür Yardımcıları, Şube Müdürleri, İşletme Müdürleri, İşletme Müdür Yardımcıları, Şefler ve Diğer Mühendis kadrosuna sahip teknik personeller) iş memnuniyeti değerlendirilmiştir. Teknik personelin iş memnuniyeti, yeterliliği, çevresine olan bakışı ve bulunduğu görevdeki memnuniyet duyguları, memnuniyet düzeylerini ve sosyodemografik özellikler gibi farklı açılardan ifade edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada teknik personelin iş memnuniyeti (Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü) kişilerin sosyodemografik özellikleri (cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim düzeyi, meslekteki durumu ve aylık gelir düzeylerine) dikkate alınarak irdelenmiştir. Bu çalışma kapsamında hazırlanan ankete gönüllü olarak 70 teknik personel katılım sağlamıştır.

İş memnuniyetini etkileyen birçok neden sayılabilir ya da örnekler verilebilmektedir. Bu çalışma için oluşturulan anket formu ile sorunların genel kapsayıcılığı ve çalışma ortamında bulunan teknik personelin iş memnuniyeti belirlenmiştir. Sonuçta, iş memnuniyeti kavramını, çalıştıkları ortamlarda benimsemeyen ya da dış etkenlerden kaynaklı benimsenmemesinden kaynaklı farklılıklar gösterdiği ve olumsuz birçok sorunun meydana geldiği 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.

Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü 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.

Tez çalışması doğrultusunda yapılan analizler sonucunda iş memnuniyetini Elazığ Orman Müdürlüğü kapsamında kararsızım seçeneği tercih edilerek teknik personelin iş memnuniyeti ortaya konmuştur. Çalışan teknik personelin iş memnuniyet durumlarının ve pozisyonlarının çok kötü olmadığı ve gelişime açık olduğu düşüncesi ortaya çıkmaktadır.

İş memnuniyetine katkı sağlaması açısından aşağıda bazı öneriler sunulmaktadır;

1. Çalışılan yerin iş koşulları ve işle ilgili imkân ve kaynaklar yeterli sayıda ve kolay ulaşılır olmalıdır.
2. İdari amirlerin liyakate önem vermelidirler.
3. Teknik personelin işi benimsemesi ve işini sevmesi sağlanmalı ve teşvik edilmelidir.
4. Çalışılan kurum içerisinde iletişim en üst düzeyde tutulmalı ve iletişim kaynaklı olan aksaklıklar giderilmelidir.
5. Adil yönetim anlayışı her birime yansıtılmalıdır.
6. Çalışılan yerde oluşan aksaklıklarda sorumluluğu bulunan teknik personelin fikir ve yaklaşımı önemsenmelidir.
7. Amirlerin görev ve sorumluluk dağıtımında teknik personelin yetenek ve ilgisini dikkate almalıdır.
8. Teknik personelin işine bakışı ve çizgisi olabildiğince yüksek tutulmalıdır.

Yapılan çalışmalar birbirlerini takip ederek orman camiasına olumlu katkılar sunmuş ve gelişimi daha ileri noktalara taşımışlardır. Yapılan bu çalışmanın da ormancılık camiasına önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmanın ortaya koyduğu sonuçlarla ormancılık sektörüne yol göstericiliği niteliğinde olduğu ve ileride yapılacak çalışmalar için önemli bir altlık oluşturacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., Masa'deh, R. (2019). Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions, *Journal of Human Resources Management Research*, 23, Article ID 354277.
- 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* Seri A, 12(1), 20-26.
- Alpár, A., Attems, J., Mulder, J., Hökfelt, T., & Harkany, T. (2012). The renaissance of Ca²⁺-binding proteins in the nervous system: secretagogin takes center stage. *Cellular signalling*, 24(2), 378-387.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20 Nisan 2006 Sayı:1
- 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, *Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı*, s. 70-83.
- Bayram, H. (2014). Çalışanlarda İş Doyumu (Perfüzyonistler Örneği), *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı*, s. 28.
- Bostancıoğlu, A. İ. (2014). İş Yaşam Dengesi Ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kağıthane İlçesi Lise Ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması (*Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi*).
- Büyüköztürk, Ş. (2007). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, 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), 107-112.

- Çok, N., Göksu, E., Doğaner, A., Kalkan, B., & Güneş, Ö. (2017). Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumu ve bazı bireysel özelliklerinin iş doyumuna etkisi. *Turkish Journal of Forest Science*, 1(2), 155-168.
- Daşdemir, İ. (1996). Orman İşletmelerinin Başarı Düzeylerinin Belirlenmesi (Kuzey Anadolu ve Doğu Karadeniz Bölgesi örneği). *Doğu Anadolu Ormancılık Araştırma Müdürlüğü Teknik Bülten*, (1), 1-161.
- Durmuş, A., Başak, A., Ekşi, H., Durmuş, H. I., Otrar, M., Karatekin, N., & Yıldırım, P. K. (2021). *Kara Tahtayı Aşmak: Öğrenci Merkezli Öğretmenlik*. EDAM.
- Durukan Selvi, E. (2013). İş Doyumu Ve Performans Algısı: Ankara Trafik Denetleme Şube Müdürlüğü Çalışanları Örneği, *Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Ceza Adaleti Anabilim Dalı*, s. 40.
- 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).
- Eceoğlu, S. (2020). Çalışan Memnuniyeti ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği, *Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Programı*, s. 15.
- Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarında İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:23,Sayı:3, s.35.
- Erkan, M. S. (2019). Özel Kesim ve Kamu Kesimi Kurum Yönetiminde Yönetici Ve Çalışan İlişkilerinin İncelenmesine Yönelik Bir Deneme, T.C. *Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Hizmet Tasarımı Ve İşletmeciliği Tezli Yüksek Lisans Programı*.
- Erol, S. Y. Köse, M. (2017). 1.1. Ormancı Teknik Personelin İş Memnuniyeti: İstanbul Orman Bölge Müdürlüğü Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 273-286.
- 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.
- Green, F. (2010). Well-being, job satisfaction and labour mobility, *Labour Economics*, 17:897–903
- Jelačić, D., Grladinović, T., Sujova, A., & Galajdova, V. (2008). Motivation factors in wood processing and furniture manufacturing. *Drvna industrija: Znanstveni časopis 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 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.
- Kök, M., & Çakıcı, A. (2016). Fabrika Çalışanlarının İş Memnuniyetini Etkileyen Etmenler, *İnsan & İnsan, Kış*, 7, 40-63.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş., & Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2007). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*. Pegem A Yayıncılık.
- 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 İş Memnuniyetine Etkisi: Kobilerde Bir Araştırma.
- Laleoğlu, A., Özmete, E. (2013). Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının İş Doyum Analizi. *Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Bartın*, s. 15.
- Locke, EA, Cartledge, N., & Koepfel, J. (1968). Sonuç Bilgisinin Motive Edici Etkileri: Bir Hedef Belirleme Fenomeni mi? *Psikolojik Bülten*, 70 (6p1), 474.
- Martins, H. ve Proença, T. (2012). Minnesota Memnuniyet Anketi – Portekizli hastane çalışanları popülasyonunda psikometrik özellikler ve doğrulama. *FEP Dergisi–Ekonomi ve Yönetim: Çalışma Belgesi*, 471 (1), 1-23.
- Meriç, S., & Babur, Y. (2020). Çalışan Memnuniyetine Etki Eden Faktörler: Otellere Yönelik Bir Araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74), 812-827.
- 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), 1-18.
- Okul, A. A. (2019). Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü çalışanlarının iş doyum analizi (*Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü*).
- Okul, A. A. (2019). Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının İş Doyum Analizi (*Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü*).
- Öger, C. B. (2009). İnsan Kaynaklarında Çalışan Memnuniyeti Ve Bir Örnek Olay, *T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı*, s. 37.

- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel Ve Örgütsel Etkileri, Yararları Ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70).
- Öztürk, B. R. (2016). Pazarlama Halkla İlişkileri Kavramına Dair Teorik Bir Değerlendirme, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (ISSN: 2146-3417), Cilt: 5 – Sayı: 2
- Pett, M. A., Lackey, N. R., & Sullivan, J. J. (2003). *Making sense of factor analysis*. Sage Pres.
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık Ve İşgören Performansı*. Detay Yayıncılık.
- Serdar, G. E. N. Ç., & Soysal, M. İ. (2018). Parametrik Ve Parametrik Olmayan Çoklu Karşılaştırma Testleri. *Black Sea Journal of Engineering and Science*, 1(1), 18-27.
- Spector, PE (1997). İşyerinde Antisosyal Davranışlarda Hayal Kırıklığının Rolü.
- Tatlıdil, H. (2002). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatiksel Analiz*, Akademi Matbaası, Ankara.
- 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*.
- Titiz, H. (2016). *Yönetici kadınlar ve orta yetişkinlik dönemleri arasındaki etkileşimin iş tatminleri üzerine etkisine dair görgül bir çalışma* (Master's thesis, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- 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*, Cilt:1, Sayı:2 (12 – 19).
- URL-1. Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü kuruluşu, <https://elazigobm.ogm.gov.tr/Sayfalar/Kurulusumuz/GenelBilgiler.aspx>, Erişim tarihi: 03/02/2021.
- URL-2. Faktör analizi, <https://www.youtube.com/watch?v=Gln7NDXscBI&abchannel=B%C3%BClentKara>, Erişim tarihi: 24/02/2021.
- URL-3. U testi kullanımı, <https://www.istmer.com/mann-whitney-u-testi-hangi-durumlarda-kullanilir/>, Erişim tarihi: 24/02/2021.
- Üçüncü, K. Acar, H.H. Ergonomi, ISBN: 978-605-033-164-6, s.612, Mart, (2020).
- Üneş, Y. (2013). Sağlıkta Dönüşüm Projesi Kapsamında Yapılan Uygulamaların Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi (Ayvalık Devlet Hastanesi Ve Edremit Devlet Hastanesi Örneği), *T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*

İşletme Ana Bilim Dalı, Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetim Bilim Dalı, s. 40.

Yesir, E. (2016). Karadeniz Teknik Üniversitesi İdari Kadroda Çalışan Personelin İş Memnuniyeti Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma, *T.C. Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı*, s, 34.

Yıldız Çırak, N. (2014). Yetenek Yönetimi Bileşenlerinin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Finans Sektöründe Bir Uygulama, *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*

Yılmaz, E., Koçak, Z., (2008). İş Doyum Anketi Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Çalışanları Müdürlük. *Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Enstitüsü, Çeşitli Yayın No: 8, Tarsus*

Yurdakul Erol, S. (2008). Balıkesir Orman Bölge Müdürlüğü'nde Stratejik Yönetim Modeli Üzerine Araştırmalar (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: *İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Mühendisliği Anabilim Dalı Ormancılık Politikası ve Yönetimi Programı.*

Yurdakul, S. (2005). Ormancılıkta Personel Yönetimi Sorunları Ve Sonuçları (Örnek Olaylarla İrdeleme), *İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, Seri, A, Cilt: 55, Sayı: 1.*

Yurdakul, S. (2005). Personnel management problems and results in forestry organization (discussing sample cases). *Journal of the Faculty of Forestry, University of Istanbul, 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>, Erişim tarihi: 20/02/2021.



EKLER

Ek 1: Anket Formu

TEKNİK PERSONELİN İŞ MEMNUNİYETİ KONULU ELAZIĞ ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMASI;

Yürütülen bu çalışma Orman Bölme Müdürlüğü bünyesindeki teknik personelin iş doyum düzeyinin tespit edilmesini hedefleyen bir Yüksek Lisans Tezi için bilgi toplamayı hedeflemektedir. Bunun için gerekli verilere ulaşma için oluşturulan bu bilgi formu sizlerin vereceği samimi ve doğru bilgilerle amacına ulaşacaktır. Buradan elde edilen bilgiler tamamıyla bilimsel maksatlar için kullanılacak olup sonuçları tez aracılığı ile paylaşılacaktır.

Anketi cevaplayarak bana zaman ayırdığınız ve çalışmama katkı sağladığınız için şimdiden teşekkür ederim. Saygılarımla...

Havva BULUT

Kastamonu Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü

Yüksek Lisans
Öğrencisi

1) Cinsiyetiniz ?

1 Kadın

2 Erkek

2) Medeni Durumunuz ?

1 Evli

2 Bekar

3 Dul

4 Boşanmış

3) Yaşınız ?

1 18-24

2 25-34

3 35-44

4 45-54

5 55 ve üzeri

Ek 1'in devamı

4) Eğitim Durumunuz ?

1 Ön lisans

2 Lisans

3 Yüksek lisans

4 Doktora

5) Mesleğiniz ?

1 Devlet memuru

2 Sözleşmeli personel

6) Aylık gelir düzeyiniz ?

1 2.000,00 TL

2 3.000,00 TL

3 4.000,00 TL

4 5.000,00 TL

Lütfen aşağıdaki ankete ilişkin katılım derecelerinizi belirtiniz. 1: Kesinlikle katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Katılıyorum 5: Tamamen katılıyorum					
1-Kurumumuzda personeli çalışmaya motive eden bir çalışma ortamı mevcuttur.	1	2	3	4	5
2-Çalışma ortamında personelin bireysel fikirlerine özen gösterilen, rahat ifade etmelerini sağlayan ve eleştirileri dikkate alan bir ortam mevcuttur.	1	2	3	4	5
3-Kurumumda bulunduğum mevkide bireysel yetenek ve becerilerim dikkate alınıyor.	1	2	3	4	5
4-Bulduğum kurumda yetkilerimi aşan problemlerde benim ve diğer arkadaşlarımda fikirleri önemseniyor.	1	2	3	4	5
5-Çalıştığım kurumda hiyerarşinin uygulanma koşullarını ve yöneticilerin karar verme yeteneklerini beğeniyorum.	1	2	3	4	5
6-Bulduğum kurumda yeni yapılacak çalışmalarda kendi fikir / kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı tanımaktadır.	1	2	3	4	5
7-Bulduğum kurumda haklı rekabet ortamı mevcuttur.	1	2	3	4	5
8-Çalıştığım kurumda hizmet verilmesi süresince çalışma alanımda şikayetlerimiz ve önerilerimiz dikkate alınıyor.	1	2	3	4	5
9-Kurumumuzda çalışanların kendini geliştirmesi büyük bir önem arz ediyor.	1	2	3	4	5

Ek 1'in devamı

10-Kurumumuzda bireylerin değişen ihtiyaçlarına karşı olan uyum göstergesi yeterlidir.	1	2	3	4	5
11-Kurumumuzda yapılması planlanan bazı işler profesyonellik gereği özel sektör ortaklığı ve mesleki yöntemlerini kullanabilme imkânı vermektedir.	1	2	3	4	5
12-Hizmet yapılması sonucunda çalışan personelin ve kamuoyunun fikri ve önerileri yeteri kadar dikkate alınıyor.	1	2	3	4	5
13-Kişisel ve mesleki eğitimde yeterlilik için kurumumuz tarafından yeteri kadar seminer ve eğitimler düzenlenmektedir.	1	2	3	4	5
14-Kurumumuzda işleyişi hızlandırmak için hantal bürokrasiden ve kırtasiyecilikten kurtulmak için işler daha hızlı yapılmaya çalışılıyor.	1	2	3	4	5
15-Personel olarak çalıştığım kurumun açık ve şeffaf bir yönetim yapısına sahip olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
16-Personel olarak kurumumuzda ki diğer çalışanlar ile iletişimimin iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17-Personel olarak çalıştığım kurumda yeterli sayıda personel olduğunu ve kendime yeteri kadar görev verildiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18-Personel olarak çalıştığım kurumda görev dağılımları ve yerleri uygun koşullar dikkate alınarak adil olarak dağıtımı yapılmaktadır.	1	2	3	4	5
19- Çalıştığım kurum personel memnuniyetini önemsiyor ve olumsuz etkileri minimize ediliyor.	1	2	3	4	5
20-Personel olarak çalıştığım kurumda çalıştığım senelere göre kendimi yeterli bilgi ve donanımda görüyorum.	1	2	3	4	5

EK 2: Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü anket formunun uygulanması izni



T.C.
ORMAN GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü

Ormanlıkta
1830
Yıllık
Sugüçtür

Sayı : 20065906-929-E.286311
Konu : Havva BULUT (Anket Formu)

08.02.2019

DAĞITIM YERLERİNE

Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Yüksek Lisans Öğrencisi Havva BULUT'un tez çalışmalarında kullanılmak üzere hazırlanmış olduğu anket formu yazınız ekinde gönderilmiştir.

Ekte gönderilen anket formunun Müdürlüğünüz emrinde görev yapan Teknik personeller (Müdür, Müdür Yardımcısı, İşletme Şefi, ATM Şefi, Mühendis) tarafından doldurularak havvabulut@ogm.gov.tr e-mail adresine gönderilmesini rica ederim.

İletişim Telefonu : 0 541 506 79 70

e-İmzalıdır
Halim ÖZDEMİR
Bölge Müdürü a.
Bölge Müdür Yardımcısı

Ek : Anket Formu (2 sayfa)

Dağıtım:

Elazığ Obm 8 Orman İşletme Müdürlüğüne
ELAZIĞ ORMAN FIDANLIK
MÜDÜRLÜĞÜNE

Not: 5070 sayılı elektronik imza kanunu gereği bu belge elektronik imza ile imzalanmıştır.

Kağıttest
ISO/IEC 27001:2013

PERSONEL ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ Üniversite Mah. Zübeyde
Hanım Cad. No:123 / ELAZIĞ
Telefon No:+90424 241 11 13 Belge Geçer No: +90424 241 11
19
e-posta: mehmetatifkoca@ogm.gov.tr internet

Bilgi için: Murat ZEYREK
Tekniker