

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ORMAN MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

GELENEKSEL ODUN ÜRETİM İŞÇİLİĞİNDE ÇALIŞAN TAHTACI
TÜRKMENLERİN İŞ DOYUMLARININ VE TAHTACI TÜRKMENLERE
YÖNELİK ALGILARIN ÖLÇÜLMESİ

DOKTORA TEZİ

EMİNE NUR YEŞİLYURT

TEMMUZ 2024

TRABZON



KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ORMAN MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

**GELENEKSEL ODUN ÜRETİM İŞÇİLİĞİNDE ÇALIŞAN TAHTACI
TÜRKMENLERİN İŞ DOYUMLARININ VE TAHTACI TÜRKMENLERE
YÖNELİK ALGILARIN ÖLÇÜLMESİ**

Emine Nur YEŞİLYURT

Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünde
"DOKTOR (ORMAN MÜHENDİSLİĞİ)"
Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 11 / 06 / 2024

Tezin Savunma Tarihi : 12 / 07 / 2024

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Mustafa Fehmi TÜRKER

Trabzon 2024

ÖNSÖZ

“Geleneksel Odun Üretim İşçiliğinde Çalışan Tahtacı Türkmenlerin İş Doyumlarının ve Tahtacı Türkmenlere Yönelik Algıların Ölçülmesi” isimli bu tez, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Mühendisliği Anabilim Dalı Doktora Programı’nda hazırlanmıştır.

Kaybolma tehlikesi ile karşı karşıya olan Tahtacı Türkmen kültürünün yaşatılması noktasında fayda sağlayacağını umut ettiğimiz bu tez konusunun seçilmesinde önderlik eden ve bana bu konuda çalışma fırsatı sunan, çalışmanın başından sonuna kadar büyük bir sabırla her türlü katkıyı koyan, bilimsel ahlaktan toplumsal sorumluluğumuza kadar pek çok alanda bizlere örnek teşkil eden danışman hocam Sayın Prof. Dr. Mustafa Fehmi TÜRKER’e şükranlarımı sunarım.

Diğer taraftan, değerli görüş ve önerileriyle tezin nitelik olarak güçlenmesine katkıda bulunan ve bu tezin izleme heyeti üyeleri olan hocalarım Sayın Doç. Dr. Hüseyin AYAZ ve Sayın Dr. Öğr. Ü. Kemal ÜÇÜNCÜ’ye teşekkür ederim. Ayrıca bu tezin hazırlanma sürecinde sık sık görüşlerine başvurduğum Sayın Prof. Dr. İsmet DAŞDEMİR’e, Sayın Prof. Dr. Atakan ÖZTÜRK’e, Sayın Öğr. Gör. Dr. Canan YILMAZ’a ve Sayın Arş. Gör. Elif SARITAŞ’a teşekkürü bir borç bilirim. Bunun yanında, araştırmanın gerçekleşmesinde katkı sağlayan Sayın Orm. Müh. Kenan AKDUMAN’a, Sayın Orman Yük. Müh. Fuat NUR’a, Sayın Orm. Müh. Köksal KAYA’ya, Sayın Adem DERE’ye, Sayın Metehan KAPUSIZ’a, Sayın Murat NARINCA’ya, Sayın Aysel KAPUSIZ’a, Sayın Süleyman NARINCA’ya, Sayın Hasan DOĞAN’a, Sayın Cuma ÖZMEN’e, çalışmaya katkı koyan kıymetli uzmanlara, araştırmaya katkı sağlayan orman teşkilatının merkez ve taşrada görev yapan tüm yönetici ve teknik personele ve Tahtacı Türkmenlere teşekkür ederim.

Son olarak, çalışmanın nihai hale gelmesinde büyük desteği olan kıymetli eşim Sayın Orm. Müh. Üzeyir YEŞİLYURT’a, bu tez ile büyüyen sevgili oğullarım Alp Tuğrul ve Ömer Asaf’a, maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen aileme şükranlarımı sunarım. Aynı zamanda bu araştırmaya destek sağlayan TÜBİTAK’a (1220937) teşekkür ederim.

Emine Nur YEŞİLYURT

Trabzon 2024

TEZ ETİK BEYANNAMESİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “Geleneksel Odun Üretim İşçiliğinde Çalışan Tahtacı Türkmenlerin İş Doyumlarının ve Tahtacı Türkmenlere Yönelik Algıların Ölçülmesi” başlıklı bu çalışmayı; baştan sona kadar danışmanım Prof. Dr. Mustafa Fehmi TÜRKER’in sorumluluğunda tamamladığımı, verileri/örnekleri kendim topladığımı, deneyleri/analizleri ilgili laboratuvarlarda yaptığımı/yaptırdığımı, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim. 12/07/2024

Emine Nur YEŞİLYURT

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ	III
TEZ ETİK BEYANNAMESİ.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET	VII
ŞEKİLLER DİZİNİ	IX
TABLolar DİZİNİ.....	X
SEMBOLLER VE KISALTMALAR DİZİNİ	XIII
1. GENEL BİLGİLER	1
1.1. Giriş	1
1.2. Tahtacı Türkmenler	2
1.3. İş Doyumu Kavramı	3
1.3.1. İş Doyumunun Tarihsel Süreci	4
1.3.2. İş Doyumunun Önemi	5
1.3.3. İş Doyumu Kuramları	5
1.3.4. İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler	9
1.4. Algı Kavramı	10
1.5. Çalışmanın Gerekliliği ve Özgün Değeri	10
2. YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	15
2.1. Araştırma Yönteminin ve Hipotezlerinin Belirlenmesi.....	15
2.2. Çalışma Alanının ve Kapsamının Belirlenmesi	16
2.3. Arazi Gözlemlerinin ve Görüşmelerinin Yapılması.....	18
2.4. Ölçeklerin Hazırlanması.....	21
2.4.1. Uzman Görüşlerinin Alınması ve Kapsam Geçerliliğinin Yapılması	22
2.4.2. Ölçeklerin Düzenlenmesi ve Ön Uygulamanın Yapılması	25
2.4.3. Güvenilirlik Çözümleri ve Yapı Geçerliliğinin Belirlenmesi	26
2.5. Sormacaların Hazırlanması	31
2.6. Araştırmada Ana Evrenin ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi	31
2.6.1. İş Doyumu Sormacası	32
2.6.2. Algı Sormacası	33
2.7. Sormacaların Uygulanması	34

2.8.	Verilerin Çözümlemesinde Kullanılan Diğer İstatistik Yöntemler	38
2.8.1.	Betimleyici İstatistikler ve Yüzde Çözümlemeleri	39
2.8.2.	Bağımsız İki Örneklem T Testi	39
2.8.3.	Tek Yönlü Varyans Çözümlemesi	40
2.8.4.	Çoklu Karşılaştırma Çözümlemesi	41
3.	BULGULAR VE TARTIŞMA	42
3.1.	İş Doyumuna İlişkin Bulgular ve Tartışma	42
3.1.1.	Tahtacı Türkmenlerin Kişisel Özellikleri ve Odun Üretim Faaliyetlerine İlişkin Betimleyici İstatistiklere Ait Bulgular	42
3.1.2.	Faktör Çözümlemesine İlişkin Bulgular ve Tartışma	49
3.1.3.	Tahtacı Türkmenlerin İş Doyumuna İlişkin Bulgular ve Tartışma	54
3.1.4.	Tahtacı Türkmenlerin Kişisel Değişkenlere Göre İş Doyum Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin Bulgular ve Tartışma	59
3.1.5.	Tahtacı Türkmenlerin Odun Üretim Faaliyetlerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Tartışma	69
3.2.	Algıya İlişkin Bulgular ve Tartışma	86
3.2.1.	Ormancılık Teşkilatı Yönetici ve Teknik Personelinin Kişisel Özelliklerine İlişkin Betimleyici İstatistik Bulguları	86
3.2.2.	Faktör Çözümlemesine İlişkin Bulgular ve Tartışma	88
3.2.3.	Ormancılık Teşkilatı Yönetici ve Teknik Personelinin Tahtacı Türkmenlere Yönelik Algılarına İlişkin Bulgular ve Tartışma	92
3.2.4.	Ormancılık Teşkilatı Yönetici ve Teknik Personelinin Kişisel Değişkenlere Göre Tahtacı Türkmenlere Yönelik Algı Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Tartışma	97
4.	SONUÇLAR	106
4.1.	Tahtacı Türkmenlerin İş Doyumuna İlişkin Sonuçlar	106
4.2.	Ormancılık Teşkilatı Yönetici ve Teknik Personelinin Tahtacı Türkmenlere Yönelik Algısına İlişkin Sonuçlar	109
5.	ÖNERİLER	112
5.1.	Tahtacı Türkmenlerin İş Doyumuna İlişkin Öneriler	112
5.2.	Tahtacı Türkmenlere Yönelik Algıya İlişkin Öneriler	113
6.	KAYNAKLAR	116
7.	EKLER	131
ÖZGEÇMİŞ		

Doktora Tezi

ÖZET

GELENEKSEL ODUN ÜRETİM İŞÇİLİĞİNDE ÇALIŞAN TAHTACI TÜRKMENLERİN İŞ DOYUMLARININ VE TAHTACI TÜRKMENLERE YÖNELİK ALGILARIN ÖLÇÜLMESİ

Emine Nur YEŞİLYURT

Karadeniz Teknik Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
Orman Mühendisliği Anabilim Dalı
Danışman: Prof. Dr. Mustafa Fehmi TÜRKER
2024, 130 Sayfa, 7 Sayfa Ek

Bu çalışmayla, geleneksel odun üretim işçiliğinde önemli bir yeri olan ve bu mesleği yapma eğilimleri giderek azalan Tahtacı Türkmenlerin iş doyum düzeylerinin ve ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin bu kesime yönelik algı düzeylerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Tahtacı Türkmenlerin iş doyumunu ve Tahtacı Türkmenlere yönelik algı, bu öbek özelinde hazırlanan bir iş doyum ölçeği ve algı ölçeği ile belirlenmiştir. Toplanan verilerin değerlendirilmesinde SPSS paket programı kullanılarak; Faktör analizi, T testi, ANOVA ve Pos-hoc çözümlemeleri yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesi sonucunda; Tahtacı Türkmenlerin iş doyumunun 9 faktörden ve Tahtacı Türkmenlere yönelik algının ise 7 faktörden oluştuğu bulunmuştur. Tahtacı Türkmenlerin “orta düzeyde iş doyumuna” sahip olduğu ve iş doyumunun; cinsiyet, yaş, çocuk sayısı, öğrenim durumu, mesleki tecrübe, geçici evin çalışma alanına uzaklığı, işi sevme durumu, üretim şekli, ücret çeşidi ve çalışma birimi değişkenlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin tahtacı Türkmenlere yönelik “büyük ölçüde algı düzeyine” sahip olduğu ve algının; eğitim durumu, yaş, mesleki tecrübe ve mezun olunan üniversite değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Çalışma sonucunda Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarının artırılmasına yönelik bazı öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ormancılık Teşkilatı, Geleneksel Odun Üretim İşçiliği, Tahtacı Türkmenler, İş Doyumu, Algı

PhD. Thesis

SUMMARY

MEASURING THE JOB SATISFACTION OF TAHTACI TURKMENS WORKING IN TRADITIONAL WOOD PRODUCTION AND THE PERCEPTIONS TOWARDS TAHTACI TURKMENS

Emine Nur YEŞİLYURT

Karadeniz Technical University
The Graduate School of Natural and Applied Sciences
Forest Engineering Graduate Program
Supervisor: Prof. Dr. Mustafa Fehmi TÜRKER
2024, 130 Pages, 7 Pages Appendix

This thesis has been prepared to reveal the job satisfaction levels of Tahtacı Turkmens, who have an important place in traditional wood production workmanship and whose tendency to do this profession is gradually decreasing, and the perception levels of forestry organization personnel towards this segment. Job satisfaction of Tahtacı and perception towards Tahtacı were determined with a job satisfaction scale and perception scale prepared specifically for this group. To evaluate the data obtained, T test, ANOVA and Pos-hoc analyzes were performed using the SPSS package program. As a result of the study; It was found that the job satisfaction of Tahtacı consists of 9 factors and the perception towards Tahtacı consists of 7 factors. It has been determined that Tahtacı have a medium level of job satisfaction and that job satisfaction varies according to gender, age, number of children, education level, professional experience, distance of the temporary home to the work area, liking for the job, production method, wage type and working unit variables. The forestry organization personnel have a high level of perception towards woodworking Turkmens and the perception is; it was determined that there was a significant difference according to the variables of education level, age, professional experience and graduated university.

Key Words: Forestry Organization, Traditional Wood Production Labor, Tahtacı Turkmens, Job satisfaction, Perception

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 1. Doktora tezi akış süreci	15
Şekil 2. Adana, Mersin ve Antalya Orman Bölge Müdürlüğü çalışma alanı sınırları.....	17
Şekil 3. Araştırmacı tarafından yapılan katılımlı gözlem	19
Şekil 4. Silifke Orman Kesim İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği başkan ve üyeleri ile yapılan görüşme.....	19
Şekil 5. Tahtacı Türkmenlere iş doyumu sormacalarının uygulanması (a: Adana Orman Bölge Müdürlüğü, b: Mersin Orman Bölge Müdürlüğü, c: Antalya Orman Bölge Müdürlüğü).....	35
Şekil 6. OGM merkez teşkilatında algı sormacalarının uygulanması (a: Genel Müdür, b: Genel Müdür Yardımcısı, c: Daire Başkanı)	36
Şekil 7. OGM taşra teşkilatında algı sormacalarının uygulanması (a: Orman Bölge Müdürü, b: Orman İşletme Müdürü, c: Orman İşletme Şefi)	37

TABLolar DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 1.	Kapsam geçerlilik oranının uzman sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı minimum değerlerin dağılımı	24
Tablo 2.	Tahtacı Türkmen iş doyumunu ölçeğinin güvenilirlik katsayısı	27
Tablo 3.	Tahtacı Türkmenlere yönelik algı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı	27
Tablo 4.	Tahtacı Türkmen iş doyumunu ölçeğinin KMO ve Bartlett's Sphericity test değerleri.....	29
Tablo 5.	Tahtacı Türkmenlere yönelik algı ölçeğinin KMO ve Bartlett's test değerleri	29
Tablo 6.	OGM merkez teşkilatında algı sormacasının uygulanabileceği ana evren	33
Tablo 7.	OGM taşra teşkilatında algı sormacasının uygulanabileceği ana evren	33
Tablo 8.	OGM taşra teşkilatında algı sormacasının uygulanacağı örneklemin orman bölge müdürlüklerine göre dağılımı	34
Tablo 9.	Tahtacı Türkmenlere uygulanan iş doyumunu sormacalarının dağılımı	35
Tablo 10.	OGM merkez teşkilatında uygulanan algı sormacalarının ünvana göre dağılımı	36
Tablo 11.	OGM taşra teşkilatında algı sormacasının Orman Bölge Müdürlüklerine ve yönetim kademelerine göre dağılımı	37
Tablo 12.	İş doyumunu ve algı verilerine uygulanan normalite çözümlemesi sonuçları.....	38
Tablo 13.	İş doyumunu ve algı verilerinin basıklık ve çarpıklık değerleri	39
Tablo 14.	Tahtacı Türkmenlerin kişisel özelliklerine ait betimleyici istatistikler	43
Tablo 15.	Tahtacı Türkmenlerin üretim faaliyetlerine ait betimleyici istatistikler	45
Tablo 16.	Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işçiliğine devam etmeyi istememe nedenlerine göre dağılımı	48
Tablo 17.	Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işçiliğindeki fiyat farklılıklarının değerlendirme durumlarına göre dağılımı	49
Tablo 18.	İş doyumunu ölçeği soru maddelerinin faktörlere dağılımı.....	53
Tablo 19.	İş doyumunu faktörleri ve faktörü oluşturan soru maddelerinin ortalama ve standart sapmaları	58
Tablo 20.	Toplam iş doyumunu ve iş doyumunu faktörlerinin cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre t testi değerleri	61

Tablo 21.	Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin yaş değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi.....	63
Tablo 22.	Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin çocuk sayısı değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi.....	65
Tablo 23.	Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin öğrenim durumu değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi.....	67
Tablo 24.	Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin mesleki tecrübe değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi.....	69
Tablo 25.	Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin kesim belgesine sahip olma, başka bir iş yapma, herhangi bir örgüte üye olma ve günlük çalışma süresi değişkenlerine göre t testi değerleri	72
Tablo 26.	Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin ikamet yerinin çalışma alanına uzaklığı değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi	74
Tablo 27.	Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin geçici evin çalışma alanına uzaklığı değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi	76
Tablo 28.	Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin yıllık gelir değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi.....	78
Tablo 29.	Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin yıllık gider değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi.....	79
Tablo 30.	Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin işi sevmeye durumu değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi.....	80
Tablo 31.	Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin üretim şekli değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi.....	82
Tablo 32.	Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin çalışma şekli/ücret çeşidi değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi.....	84
Tablo 33.	Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin çalışma birimi değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi.....	85
Tablo 34.	Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin kişisel özelliklerine ilişkin betimleyici istatistikler.....	88
Tablo 35.	Algı ölçeği soru maddelerinin faktörlere dağılımı.....	91
Tablo 36.	Algı faktörleri ve faktörü oluşturan soru maddelerinin ortalama ve standart sapmaları	96
Tablo 37.	Toplam algı ve algı faktörlerinin cinsiyet, eğitim durumu, çalışma düzeyi ve Tahtacı Türkmenlerle çalışma durumu değişkenlerine göre t testi değerleri	99
Tablo 38.	Toplam algı ve algı faktörlerinin yaş değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi	101
Tablo 39.	Toplam algı ve algı faktörlerinin çalışma birimi değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi.....	102
Tablo 40.	Toplam algı ve algı faktörlerinin mesleki tecrübe değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi.....	104

Tablo 41. Toplam algı ve algı faktörlerinin mezun olunan üniversite değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi.....	105
---	-----



SEMBOLLER VE KISALTMALAR DİZİNİ

N_e	: “Gerekli” seçeneğini işaretleyen uzman sayısı
N	: Toplam birey sayısı
n	: Örneklem alınacak birey sayısı
t	: Güven düzeyinin t tablo değeri
p	: İncelenecek olayın sıklığı
q	: Olayın görülmeme sıklığı
d	: Hata yüzdesi
ANOVA	: Tek yönlü varyans çözümlemesi
Post – hoc	: Çoklu karşılaştırma çözümlemeleri
KGO	: Kapsam Geçerlilik Oranı
OGM	: Orman Genel Müdürlüğü
OBM	: Orman Bölge Müdürlüğü
OİM	: Orman İşletme Müdürlüğü
OİŞ	: Orman İşletme Şefliği

1. GENEL BİLGİLER

1.1. Giriş

Orman ekosistemlerinin, biyokütle içerisindeki payı, çok sayıdaki faydası, enerji ve madde döngüsündeki rolü, sahip olduğu genetik potansiyel ve doğrudan faydalı olduğu insan kitlesinin büyüklüğü gibi özellikleri ile sürdürülebilir kalkınmanın odağında yer alması, orman kaynaklarının sürdürülebilir yönetimini zorunlu kılmaktadır. Orman kaynaklarının sürdürülebilir yönetimi süreci ve bu süreci doğrudan etkileyen ormancılık faaliyetlerinden biri olan odun hammaddesi üretimi konusunda özellikle kadınlar, orman köylüleri ve ormanda çalışanlar gibi farklı ilgi öbekleri önemli bir etkiye sahiptir (Carino, 1997). Bu topluluklar arasında yer alan ve özellikle ormanlardaki üretim faaliyetleri için nitelikli işgücü sunan Tahtacı Türkmenler, Türkiye'de sürdürülebilir orman yönetimi sürecinin önemli paydaş öbeklerinden biri olarak öne çıkmaktadır.

Türkiye’de devlet ormanlarındaki odun hammaddesi üretim işleri, 6831 sayılı Orman Kanunu’nun 40. maddesi gereğince, öncelikle işyeri veya civarındaki orman köylerini kalkındırma kooperatiflerine, işyerindeki köylülere veya işyeri civarındaki orman işlerinde çalışan köylülere ve yeterli iş gücü bulunmadığı veya işe ehil olmadıkları takdirde, dışarıdan getirilen işçilere yaptırılmaktadır (Resmi Gazete, 2018). Ancak, Türkiye genelinde üretim işlerinde çalışan orman köylülerinin çok büyük bir bölümü için ormancılık işleri özelinde teknik bilgi, iş kalitesi ve iş verimliliğini içeren kalifiye işçilik sorunu söz konusudur (Özdönmez, 1977). Özellikle üretim sürecinde işgücünün yeterli olmaması veya işe ehil olunmaması durumunda, orman işletmelerinde üretim işleri aksamakta ve işletme yöneticileri zor durumda kalmaktadır (Daşdemir ve Kanburoğlu, 2009).

Bu noktada, Türkiye'de sürdürülebilir orman yönetimi sürecinde odun hammaddesi üretimi faaliyetleri için nitelikli işgücü sunan en önemli kesim olarak Tahtacı Türkmenler öne çıkmaktadır (Daşdemir ve Kanburoğlu, 2009; Çağlar, 2024). Ancak, konuya ilişkin gerek daha önce yapılan çalışmalar (Çıblak, 2000; Kanburoğlu, 2009; Palaz ve Yıldız, 2017) incelendiğinde ve gerekse ormancılık teşkilatı yöneticilerinin görüşleri değerlendirildiğinde, odun üretiminde çok önemli rol oynayan bu öbeğin Türkiye ormancılığında orman işçiliği bağlamındaki varlığının giderek azalma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işçiliğini bırakmasında değişik etmenlerin etkili olması

muhtemeldir. İş doyumunun işten ayrılama niyetinin öncülerinden olduğu (Park ve Min, 2020; Hsiao vd., 2020; Serin vd., 2022; Doğantekin vd., 2023; Alenazy vd., 2023; Dayyan vd., 2024), dolayısıyla yapılan işle ilgili yaşanan doyumsuzluğun bahse konu işçilikten vazgeçme sürecinde daha etkili olduğu düşünülmektedir.

Bu doktora tezinde, Türkiye ormancılığında geleneksel odun üretim işçiliğinin devamlılığını sağlama hususunda önemli bir öbek olan Tahtacı Türkmenleri özelinde; iş doyum düzeylerinin tespiti, iş doyum düzeyleri ile kişisel ve üretim faaliyetlerine ait değişkenler ve ücret çeşitleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi, ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin bu kesime yönelik algıları ve algı düzeyleri ile kişisel değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Dört ana bölümden oluşan doktora tezinin ilk bölümünde; araştırmanın konusu ve amacı ile araştırmanın odak noktasını teşkil eden; Tahtacı Türkmenler ile iş doyumu ve algı kavramları üzerinde durulmuş ve araştırmanın özgün değeri vurgulanmıştır. İkinci bölümde, araştırma amacına ulaşmak için yapılan çalışmalar ayrıntılı şekilde açıklanmıştır. Üçüncü bölümde, sormaca uygulamaları ile elde edilen verilerin uygun istatistik yöntemler ile irdelenmesi sonucunda elde edilen bulgulara ve bu bulguların yazın eşliğinde tartışılmasına yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise, bulgulara dayalı olarak elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlardan hareketle geliştirilen öneriler sunulmuştur.

1.2. Tahtacı Türkmenler

Tahtacı Türkmenler, geçimlerini ağaç ve orman işçiliğiyle sağlayan ve bu nedenle özellikle ormanlık alanlarda ya da ağaç işçiliğinin yapılabildiği bölgelerde yaşamlarını sürdüren Alevi-Türkmen zümrelerinden biri olarak (Çıblak Coşkun, 2013) ifade edilmektedir. Ağaç kesip, tahta yaptıkları ve bunları da gezerek sattıkları için, bunları satın alanlar tarafından kendilerine Tahtacı isminin verildiği dile getirilmektedir (Taş, 2023). Yazında Tahtacı Türkmenler konusunda, 1860 yılından günümüze yerli ve yabancı araştırmacılar tarafından yapılan çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır. Bahse konu çalışmalarda, Tahtacı Türkmenlerin kökenine ve kimliğine ilişkin birçok görüşün olduğu tespit edilmiştir. Tahtacı Türkmenlerin şii kabilesi olduğu (Roux, 1989), Hristiyan kökenli bir tarikat veya mezhep olduğu (Bent, 1891), Likyalıların (Luschan, 1911; Hasluck, 1921) ya da Orta Asyadaki “Tahtah” boyunun devamı olduğu (Yörükan, 2015) yönünde görüşler olsa da, Tahtacı Türkmenlerin kökeni konusunda bugün dahi tam bir görüş birliği oluşmadığı

ifade edilmiştir (Çıblak Coşkun, 2013). Ancak Tahtacı Türkmenlerin, ilk defa 13. yy'ın ikinci yarısında yazılı belgelerde bahsedilmeye başlanan ‘‘Ağaç-eri Türkmenleri’’nin bakiyeleri olduğunu savunan pek çok araştırmacı ve bilim adamı tarafından kabul edilen bir görüştür (Sümer, 1962; Yılmaz, 1948; Gökalp, 1990; Küçük, 1995; Engin, 1998; Selçuk, 2008). Tarihi kayıtlara göre, Ağaç-eriler Türkistan'dan göç ettikten sonra Anadolu'da ilk olarak Maraş taraflarını yurt tutmuştur. ‘‘Tahtacı’’ ifadesi ilk olarak 16. yy'a ait Osmanlı vergi nüfusu tahrir defterlerinde ‘‘Cemaat-i Tahtacıyan’’ şeklinde geçmektedir (Sümer, 1962). Tahtacı Türkmenler Türkiye coğrafyasının çeşitli yerlerinde ağaç işi yaparak hayatlarını sürdürürken orman işçiliğinin atalarından kendilerine miras kaldığını düşünerek, bu mesleği günümüze kadar devam ettirmiş ve orman işçiliğini bir gelenek haline getirmiştir. Ormanlar, Tahtacı Türkmenlerin hayatında ve hayat tarzlarında önemli bir yer teşkil etmektedir. Bu nedenle Tahtacı Türkmenler, ormana sadece kazanç getiren bir varlık gözüyle bakmamakta, aksine ormanla aralarında duygusal bir bağ bulunmaktadır. Örneğin, Tahtacı Türkmenler, kesimini yapacakları ağacın yanına gittiklerinde, öncelikle ağaca niyaz edip (affını isteyip) daha sonra ağacın kesimini yaptıkları söylenmektedir (Daşdemir ve Kanburoğlu, 2009). Tahtacı Türkmenler göçebe bir hayat sürmeleri nedeniyle sürekli yer değiştirmiş, özellikle son 50-60 yıllık zaman diliminde yerleşik hayata geçmeyi tercih etmiştir. Tahtacı Türkmenlerin bir kısmının tarımla uğraşmaya başladığı, bir kısmının daha farklı geçim kaynaklarına yöneldikleri ve geleneksel kültürlerinin giderek yok olmaya başladığı görülmektedir (Çıblak, 2000). Ancak yine de geçimini orman işçiliğinden sağlayan ve ormanla iç içe yaşayan Tahtacı Türkmenler mevcuttur.

1.3. İş Doyumu Kavramı

İlgili yazın incelendiğinde iş tatmini (Akyüz vd., 2011), iş doyumu (Ağdaş Okul, 2019) ve iş memnuniyeti (Yurdakul Erol ve Köse, 2017) olarak da ifade edildiği görülen kavramın, bu doktora tezinde iş doyumu olarak ifade edilmesi tercih edilmiştir. İş doyumu, basit bir ifadeyle, bir iş görenin işi ile ne kadar mutlu olduğunun göstergesidir (Vieira, 2005). Diğer bir ifade ile iş doyumu, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İşe karşı duyulan hoşnutluk iş doyumunu; işe karşı duyulan hoşnutsuzluk ise, iş doyumsuzluğunu göstermektedir (Özdemir, 2006).

Aynı zamanda iş doyumu, bir çalışanın veya bireyin değerleriyle uyumlu olarak işi değerlendirmesinin sonucunda, işe verilen olumlu duygusal tepkinin boyutu olarak da tanımlanabilir (Morris ve Venkatesh, 2010).

1.3.1. İş Doyumunun Tarihsel Süreci

Bir çalışanın, özellikle içsel motivasyon açısından, yaptığı işten dolayı aldığı ödüllerden ne ölçüde memnun olduğu olarak da tanımlanan (Statt, 2004) iş doyumu çalışmalarının tarihsel süreci incelendiğinde, bu çalışmaların ilk olarak Taylor ve Gilberth tarafından I. Dünya Savaşı yıllarında fabrikada en az yorgunluk ve stres oluşturacak çalışma yönteminin belirlenmesi amacıyla yapıldığı görülmüştür (Oksay, 2005). Devam eden süreçte Büyük Buhranın endüstriyel ve istihdam krizlerinden büyük ölçüde etkilenen iş doyumu çalışmaları, 1920'lerin sonlarında ve 1930'larda başlamıştır (Judge vd., 2020). 1930'larda yapılan Hawthorne araştırmalarıyla iş doyumunun önemi anlaşılmaya başlanmış olup; Herzberg, Mausner ve Synderman'ın 1959'da sundukları Büyüme Okulu yaklaşımıyla gerçek iş doyumunun ustalık, yetki ve sorumluluğun artması ile sağlanacağı vurgulanmıştır (Oksay, 2005). Resmi olarak iş doyumu tanımının ise ilk defa 1931 yılında Fisher ve Hanna'nın çalışmalarında yapıldığı görülmüştür (Zhu, 2013).

Sonuç olarak, Sanayi Devrimi'nden sonra işlerin yapısında oluşan değişikliklerin işgörende doyumsuzluk oluşturduğu bunun sonucunda da doyum ile işin yapısal özellikleri arasındaki ilişkiyi hedef alan çalışmaların arttığı görülmektedir. Davranış bilimciler tarafından yapılan doyum araştırmaları işgörenin davranışlarında etkili olan değişkenleri gözlerken; yönetim bilimciler tarafından yapılan araştırmalar ise, şikâyetler, işe devamsızlık, iş kazaları, mesleki hastalıklar gibi işletme sorunlarını incelemektedir (Oksay, 2005). Bunun yanında, işçilerin işlerinden elde ettikleri memnuniyetin iş özelliklerinin tümüne nasıl tepki verdiklerini yansıtabileceğini ve bundan dolayı iktisatçıların iş doyumunun belirleyicilerini incelemesi gerektiği de vurgulanmaktadır (Hamermesh, 2001).

1.3.2. İş Doyumunun Önemi

1930’larda önem kazanan iş doyumu, çalışma koşullarının ve işten elde edilen faydaların kişisel bir değerlendirmesidir. Kişinin değerleri, normları ve beklentilerinin, iş ve çalışma şartlarına yönelik algıları ile karşılaştırılmasıyla ortaya çıkan içsel tepkileri iş doyumunu oluşturmaktadır (Şahin, 2007). Neredeyse bir asırdır kapsamlı bir şekilde çalışılmış olmasına rağmen, iş doyumu kavramı ve işyeri davranışlarını açıklamada iş doyumunun kullanımı hala güncelliğini sürdürmektedir (Bezdrob ve Šunje, 2021). Çalışanların memnuniyetini sağlamanın, üretkenliği ve yeniliği teşvik etmek açısından önemli olduğu belirtilmektedir (Mgaiwa, 2021). İşçilerin işlerinden elde ettikleri memnuniyetin iş özelliklerinin tümüne nasıl tepki verdiklerini yansıtabileceği ve bundan dolayı iktisatçıların iş doyumunun belirleyicilerini incelemesinin önemli olduğu vurgulanmaktadır (Hamermesh, 2001).

Öte yandan, yönetimin amaçlarına ulaşması ve başarılı olması için çalışanların iş yerlerinden ve yaptıkları işten sağladıkları memnuniyetlerinin ve bunu etkileyen faktörlerin bilinmesi son derece önemli olmaktadır (Daşdemir ve Ağdaş Okul, 2019). İşletmelerin yüksek düzeyde başarıyı, sadece çalışanların hedefleri ile işletme hedeflerinin uyduğu noktada ulaşabileceğine olan inanç, iş tatmininin önemini ortaya koymaktadır (İmamoğlu vd., 2004). İşin insan hayatında önemli bir rol oynadığı ve zaman olarak hayatın önemli bir kısmını kapsarken ekonomik anlamda hayat tarzını belirlediği için iş doyumu çalışmalarının önemli olduğu vurgulanmıştır (Karaman ve Altunoğlu, 2007).

1.3.3. İş Doyumu Kuramları

Bu başlık altında, insanı doyuma veya doyumsuzluğa ulaştıracak davranışları veya ihtiyaçları açıklayan kuramlara yer verilmiştir. Doktora tezinde kullanılan iş doyumu ölçeği soru maddelerinin hazırlanmasında aşağıda açıklanan kuramlardan yararlanılmıştır.

İş doyumu kuramlarına ilişkin yapılan çalışmalar irdelendiğinde, kapsam ve süreç kuramları olarak iki ayrımın olduğu görülmüştür (Barlı, 2012). Davranışı “neyin” motive ettiği üzerinde duran kuramlar, kapsam (içerik) kuramları; davranışın “nasıl” motive edildiğine odaklanan kuramlar da süreç kuramları olarak ifade edilmektedir (Oksay, 2005). Kapsam kuramlarının temelinde, içsel parametreler bulunurken; süreç kuramları ve modellerinde dışsal birtakım parametrelere yer verilmektedir (Koçel, 2011). Diğer bir ifade

ile kapsam kuramları, bireyin içinde bulunduğu ve bireyi belli bir istikamette davranışta bulunmaya iten ögeleri anlamaya çalışırken; süreç kuramları, belirli bir davranışı sergileyen bireyin, bu davranışı tekrar etmesi nasıl sağlanabilir, sorusuna cevap bulmaya çalışır (Dağdeviren Gözen, 2007).

A) Kapsam Kuramları

- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı: Abraham H. Maslow; insan ihtiyaçlarının, bu kişilerin davranışlarını yönlendirmede en önemli etken olduğunu savunarak, motivasyon kavramını açıklamaya çalışmıştır (Dağdeviren Gözen, 2007). Bu yaklaşım iki ana varsayıma dayanmakla birlikte; yaklaşımın birinci varsayımı, kişilerin sergilediği her davranışın bazı ihtiyaçlarını karşılamak için olduğuna dayanmaktadır. Yaklaşımın ikinci varsayımı ise, insan ihtiyaçlarının belli bir sıralamada giderilmeye çalışıldığı yani alt kademelerde yer alan ihtiyaçlar karşılanmadan üst kademedeki ihtiyaçlar için insanların davranış sergilemeyeceğini belirtmektedir (Aydın, 2006). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi sırasıyla; fizyolojik, güvenlik, sevgi/ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme şeklinde, 5 öbekte toplanmıştır (Maslow, 1943).
- Mc Clelland'ın Başarı Gereksinimi Kuramı: Başarı teorisi, David McClelland tarafından ortaya atılmış olup, genel anlamda başarı unsurunu konu almaktadır (Martin, 2019). Bu yaklaşım; başarıma ihtiyacı, bağlılık kurma ihtiyacı ve güç ihtiyacı şeklinde üç ihtiyaca dayanmaktadır. Başarıma ihtiyacı, kişilerin başarıya verdiği değer ve önemin boyutu olarak belirtilirken; güç ihtiyacı; prestij oluşturma, başkalarını etkileme, ve bunu koruma ihtiyacı olarak ifade edilmektedir (Tosi ve Mero, 2003). Bağlılık kurma ihtiyacı ise, diğer kişilerle ilişki kurma, bir öbeğe katılma ve sosyal ilişkileri kuvvetlendirmeyi ifade etmektedir (Koçel, 2011).
- Herzberg'in Çift Faktör Kuramı: Motive edici-hijyen faktörlerini vurgulayan Herzberg kuramı, organizasyondaki memnuniyet ve motivasyonu açıklamaya çalışmıştır (Herzberg, 1974). Kuram, bir işin belirli yönlerinin doyumu ve dolayısıyla motivasyonu sağladığını, ancak belirli yönlerinin iş doyumsuzluğuna neden olduğunu belirtmektedir (Dugguh ve Ayaga, 2014). Bu kurama göre; çalışanlar takdir edilme, insanlara yararlı olma, başarı kazanma gibi psikolojik ihtiyaçları karşılandığı zaman olumlu duygular hissetmektedir (Aydın, 2006). Bu kuramda; iş doyumunun motivasyon ve hijyen faktörlerinden etkilendiği, motivasyon faktörlerinin iş doyumunu arttırmaya ya da iyileştirmeye çalıştığı; hijyen

faktörlerinin ise iş tatminsizliğini azaltmaya uğraştığı ifade edilmektedir (Hezberg vd., 1959).

- Alderfer'in ERG Kuramı: Bu kuramda, Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki eksiklikleri gidermek üzere ihtiyaçları; varoluş (E), ilişki kurma (R) ve büyüme (G) olarak üç temel öbekte toplamaktadır (Alderfer, 1969). Varoluş ihtiyaçları, insanın varoluşu için gerekli temel ihtiyaçları olan, fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını içermektedir. İlişki kurma ihtiyaçları, insanın kişilerarası ilişkileri sürdürme arzusunu ifade ederken, bu ihtiyaçların insanın sosyalleşme, kabul edilme, ait olma ve statü arzuları olduğu görülmektedir. Son öbek ihtiyaçlar ise insanın kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme arzusunu temsil eden büyüme ihtiyaçlarıdır (Arnolds ve Boshoff, 2002). ERG kuramda, hayal kırıklığına uğrama ve geri çekilme ilkesi bulunmaktadır. Farklı bir ifadeyle, bir üst kademedeki ihtiyaçta yaşanan tatminsizlik, tatmin edilen alt kademedeki ihtiyacı da etkileyerek kişilerin alt düzey ihtiyaçlarını da tatminsizliğe neden olur (Şahin, 2007).

B) Süreç Kuramları

- J. Stacy Adams'ın Eşitlik Kuramı: J. Stacy Adams tarafından geliştirilen bu kuramda, çalışanların ilişkilerinde eşit davranılıp davranılmadığını ortaya koymak amaçlanmaktadır (Wagner ve Hollenbeck, 2010). Çalışanlar; sahip oldukları; yetenek, bilgi, eğitim seviyesi, tecrübe ve gösterdikleri çabayla bunların neticesinde elde ettikleri ücret, statü, ek ödeme, terfi, üstlerden gelen olumlu geri bildirim gibi ödülleri diğer çalışanlarla kıyaslamakta ve bunun neticesinde eşitlik veya eşitsizlik algılamaktadırlar (Elbir, 2006). Çalışanlar, yaptıkları bu karşılaştırma sonucunda diğer çalışanların fazla fayda sağladığını anladıklarında eşitsizliğin olduğunu düşünerek öfke hissetmekte ya da daha az fayda sağladığını anladıklarında ise suçluluk duymaktadır (Adams, 1965). Bundan dolayı çalışanlar sadece kendisi ile diğer çalışma arkadaşları arasında eşitlik ve adaletin sağlandığına inandığında huzurlu olacaktır (Elbir, 2006).
- Victor H. Vroom'un Bekleyiş Kuramı: Bu kuramda bireyin içsel ve dışsal motivasyonu üzerinde durulmaktadır (Vroom vd., 2015). Vroom'a göre motivasyon gücü, ulaşılmak istenen herhangi bir şeyin arzulanma düzeyiyle bunu elde etmek için ortaya koyduğu gayretin çarpımı olarak belirlenmiştir (Barlı, 2012). Kuramın çekicilik, araçsallık ve beklenti olarak üç ana kavramı vardır. Çalışanın, motivasyonu için başarıya ulaşacağına inanması (beklenti), bu başarıyı ikinci seviyedeki başarılar

için gerekli görmesi (araçsallık) ve hem birinci hem de ikinci seviyede ödülleri arzu etmesi (çekicilik) gerekmektedir (Elbir, 2006).

- Lawler-Porter Kuramı: Bu kuram Vroom'un beklenti kuramının örgütsel koşullar çerçevesinde gerçekleri dikkate alınarak Porter ve Lowler tarafından iyileştirilmesiyle oluşturulmuştur (Dağdeviren Gözen, 2007). Yapılan iyileştirmelerden biri ödüllendirme eşitliğinin sağlanması konusundadır. Çalışanlar yaptığı iş karşılığında aldığı ödül diğer çalışanlarla karşılaştırır ve aynı çabaya karşı eşit olmayan ödül aldığını algıladığı zaman doyumu olumsuz şekilde etkilenir. İkincisi ise, çalışanlar iyi bir performans sergilediğinde ödüle erişerek doyuma ulaşacağını algılasa daha fazla çaba göstermek için motive olacaktır. Fakat çabanın performans üzerinde doğrudan etkisinin olmamasına koşut olarak; karakter, yetenek, rol algısı gibi unsurlar performansı etkilemektedir (Çelik, 2003). Vroom'un beklenti kuramından farklı olarak bu kuramda istek ve çabanın her zaman beklenen başarıyı sağlayamayacağı belirtilmektedir (Dursun,2008).
- Lock'un Amaç Kuramı: Lock'a göre çalışanların işteki başarılarının belirlenmesinde kişisel amaçları çok fazla öneme sahiptir (Dursun, 2008). Sahip olunan amaçların ulaşılabilirlik düzeyiyle çalışanların sergileyecekleri performans ve motivasyon arasında ilişki vardır (Şahin, 2007). Bu kuram, çalışanın kendisine yüksek amaçlar belirlemesi durumunda bu amaçlara ulaşma noktasında daha fazla çaba göstereceğini ortaya koymaktadır. Bunun sonucunda da, çalışanların daha iyi performans göstereceğini ileri sürülmektedir (Armstrong , 2006).
- Skinner'in Davranışı Koşullandırma Kuramı: Edimsel Koşullandırma Kuramı olarak da ifade edilen bu kuram, davranış bilimci B. F. Skinner tarafından ortaya konulmuştur. Bu kuram ödül ve ceza ile öğrenmenin sağlanacağını yani kalıcı ve istendik davranışın gerçekleşeceğini savunmaktadır (Genel ve Özdemir, 2022). "Ödüllendirilen davranış tekrarlanır" kuralına dayanan bu kuramda, istenen davranışın ortaya çıkma olasılığını artıran her türlü uyarıcıya "pekiştireç" adı verilir ve kendiliğinden ortaya çıkmayan bir davranışı, pekiştireçler yardımıyla gerçekleştirmek Skinner'in teorisinin temelini oluşturur (Yılmaz, 2006).

1.3.4. İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler

İş doyumu, insanların işlerine karşı sahip oldukları tutum ve duygular olarak ifade edilmektedir (Armstrong, 2006). Tutum ve duygular kişiye göre değişeceği için, iş doyumu da kişiden kişiye değişmektedir. İş doyumunun değişimi üzerinde bazı faktörlerin etkili olduğu, ancak tek bir faktörün iş doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olsa da tek başına belirleyici olamadığı belirtilmiştir (Akıncı, 2002). İlgili yazın incelendiğinde iş doyumu çalışmalarında etkili olan değişkenler uygulanan meslek öbeklerine göre belirlenmiş olsa da iş doyumu üzerinde etki eden değişkenlerin çoğunlukla bireysel ve örgütsel değişkenler (Akıncı, 2002; Parvin ve Kabir, 2011; Sinha and Shukla, 2013; Ay vd., 2014) olarak sınıflandırıldığı tespit edilmiştir. İş tatminini etkileyen bireysel değişkenler; kişilik, değer yargıları, inançlar, beklentiler, sosyo-kültürel çevrenin bireyde oluşturduğu etkiler, tecrübe, yaş, hizmet süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi, zekâ, medeni durum ve işte geçirilen süre olarak ifade edilirken; örgütsel faktörler ise başta iletişim, yönetim, iş arkadaşları, işin niteliği, ücret, kurum imajı, yönetsel yaklaşım, yapılan işin toplumdaki önemi ve zorluk derecesi, işin yapısı, örgüt kültürü ve iklimi, terfi, statü, ödüllendirme ve sosyal haklar şeklinde sıralanmıştır (Akıncı, 2002; Karataş ve Güleş, 2010; Barlı, 2012).

Bunun yanında, bireysel ya da örgütsel olarak ayırım yapmayan iş doyumu faktörlerini ele alan çalışmaların da yazında yer aldığı görülmüştür. İş doyumunun; işin niteliği, ücretler, terfi fırsatları, yönetim, çalışma öbekleri ve çalışma şartları gibi bir dizi faktörün etkisi altında olduğu ifade edilirken (Aziri, 2011; Vidal vd, 2007); yaş, iş deneyimi, eğitim ve cinsiyet gibi faktörlerin genel anlamda iş doyumunu güçlü bir şekilde etkilediği belirtilmiştir (Tang ve Cousins, 2005). İş doyumu ya da doyumsuzluğunu oluşturan değişkenlerden bazıları olarak ücret ve yan haklar düzeyi, şirket içindeki terfi sisteminin algılanan adaleti, çalışma koşullarının kalitesi, liderlik ve sosyal ilişkiler, işin kendisi (ilgili görevlerin çeşitliliği, işin yarattığı ilgi ve zorluk ve iş tanımının/gereksinimlerinin netliği) sayılmaktadır (Parvin ve Kabir, 2011). Lane vd. (2010) tarafından yapılan çalışmada; mesleki başarı ve büyüme, kişilerarası ilişkiler, liderlik, tanınma, sorumluluk, maaş ve çalışma koşullarının iş doyumu üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir.

1.4. Algı Kavramı

Davranışları biçimlendiren başlıca psiko-sosyal etkenler, gereksinim ve güdüler, öğrenme süreci, kişilik, algılama, tutum ve inançlardır (İnceoğlu, 2010). Planlanmış davranış teorisinde değerler, kanaatler (inançlar), normlar ve tutumlar, bireylerin davranış eğilimlerini ve dolayısıyla davranışlarını şekillendirmektedir (Ajzen, 1991). Belirtilen bu davranış belirteçlerinin şiddetinin ve yönünün ölçülmesinin insan davranış eğilimlerinin ve davranışlarının tahmin edilmesini sağlayacağı düşüncesiyle sosyal araştırmalarda değer, kanaat ve tutum (Yalçın vd., 2021) veya algı ölçekleri geliştirilmiş ve kullanımı yaygınlaşmıştır. Görme, duyma, koklama, tatma gibi duyu organlarından gelen duyuşsal verilerin anlamlı bir bütüne dönüşmesi için bir araya getirilip anlama ya da yoruma kavuşturulması (Eren, 2010) olarak tanımlanan algı, bir olay ya da bir nesnenin varlığı üzerine duyular yoluyla edinilen yalın bilinç durumu olarak da (TDK, 2022) tanımlanmaktadır.

Ayrıca algı; nesne ve olaylara karşı organizmanın yaptığı anlamlı, sistemli ve toptan bir tepki olarak da ifade edilmiştir (Türk, 2014). İnsan algıları; bireyin değerleri, inançları, kültürü kısaca yaşam deneyimleri sonucunda öğrendikleriyle şekillendiği için algıyı çoğu zaman beklenti, istek ve ihtiyaçlar etkilemektedir (Türk, 2014). Bununla birlikte, algı süreci üzerinde; 1-Algilayan bireyin özelliklerinin (bireyin kişiliği, kişisel özellikleri, geçmişte yaşamış olduğu tecrübeler), 2- Algılanan nesnenin özelliklerinin (kişi, eşya, olay, canlı ve cansız varlıklar) ve 3- Algılama ortamının (algılama sürecinin yaşandığı fiziksel, sosyal ve örgütsel çevre koşulları) etkili olduğu belirtilmiştir (Eren, 2010). Bir kişinin algısının diğer insanlarla olan ilişkileri açısından etkisinin önemli olduğuna değinilmektedir (Barlı, 2012). Diğer yandan, algının yönetilmesiyle bireysel ihtiyaçlara karşılık verileceği, bireyin çalışmasının, işe motive olmasının ve iş doyumunun sağlanacağı ifade edilmektedir (Uğurlu, 2008).

1.5. Çalışmanın Gerekliliği ve Özgün Değeri

Türkiye orman alanlarının arazi özellikleri, bu arazilerin büyük bölümünde yürütülen ormancılık faaliyetlerinde emek-yoğun teknolojilerin kullanılmasını zorunlu kılmaktadır. Emek-yoğun çalışmanın hâkim olduğu ormancılık faaliyetlerinde can ve mal kayıplarının az olması nitelikli iş gücünün varlığı ile doğru orantılıdır. Kadimden bu tarafa ormanlarda odun

üretimi işiyle uğraşan Tahtacı Türkmen öbeği, Türkiye ormancılık sektöründe nitelikli iş gücünü oluşturan en önemli öbeklerden biridir. Tahtacı Türkmenlerin ormanlar ve ormancılık faaliyetlerine yönelik yapılan yazın araştırması sonucunda, çalışmaların büyük çoğunluğunda bu öbeğin ağırlıklı olarak sosyo-kültürel açıdan ele alındığı (Çıblak, 2000; Tamay, 2009; Bulut ve Bal, 2016; Kuşci, 2018; Yıldız, 2020; Şenyayla, 2020) ve orman işçiliği iş temelinde Tahtacı Türkmenleri ele alan sadece iki çalışmanın (Kanburoğlu, 2006; Palaz ve Yıldız, 2017) bulunduğu görülmüştür. Nitekim, Kanburoğlu (2006) tarafından ele alınan ve Tahtacı Türkmenlerin orman işlerindeki önemini ortaya koymayı amaçlayan ilk çalışmada, Tahtacı Türkmenlerin orman işletmelerinin verimliliğini arttırdığı, ancak ormancılık işlerinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin sayısının azaldığı belirtilirken; Palaz ve Yıldız (2017) tarafından ele alınan ikinci çalışmada ise, Tahtacı Türkmenlerin iş sorunları konu edilmiştir.

Dolayısıyla Türkiye’de Tahtacı Türkmen kültürünün önemli bir ögesi olan orman işçiliği mesleğini konu edinen ve bu kültürün yaşatılmasına katkı sağlamaya yönelik yapılan çalışmaların yetersiz olduğu belirlenmiştir. Bu doktora teziyle, mevcut yazında Tahtacı Türkmenleri orman işleri bağlamında ele alan bahse konu iki çalışmada (Kanburoğlu, 2006; Palaz ve Yıldız, 2017) Tahtacı Türkmenlerin orman işçiliğinde azalmaya başladığı dile getirilmiş olsa da işten ayrılmalariyla, iş doyumları arasında bir ilişki kurulmamıştır. Ancak iş doyumunun işten ayrılma üzerine etkisinin vurgulandığı çalışmalar (Ramlawati, 2021; Ariawan vd., 2023) dikkate alınarak, bu iki çalışmadan farklı olarak Tahtacı Türkmenlerin orman işçiliğinde azalmasının nedeni işteki doyum düzeyleriyle alakalı olacağı düşünülmüş ve bu öbeğe özgü bir iş doyum ölçeği geliştirilmesi, geliştirilen bu ölçek ile işlerindeki doyum düzeylerinin belirlenmesi ve elde edilen sonuçlara göre doyum düzeylerini arttırmaya dönük öneriler geliştirilmesi mümkün olabilecektir. Doyum düzeylerinin artırılması yardımıyla, ormancılık sektöründe kaybolmaya başlayan nitelikli iş gücü korunmuş ve ileride yaşanabilecek ehil işgücü sorununa da bir ölçüde çözüm bulunmuş olunacaktır. Ayrıca kadimden beri bu mesleği yapan ve isimlerini bile bu yaptıkları iş özelinde alan Tahtacı Türkmenlerin işlerinin devamlılığının sağlanmasıyla, Tahtacı Türkmen kültürünün yaşatılmasına katkı sunulacağı düşünülmektedir. Diğer bir deyişle, ülkemizin her bölgesinde odun üretimi çalışmalarında yer alan, bu işleri meslek haline getirmiş Tahtacı Türkmenlerin, iş doyum düzeyinin ve bunu etkileyen değişkenlerin bilinmesi, devlet orman işletmelerinde üretim çalışmalarının aksamadan devam etmesi, iş kalitesi, verimlilik, iş sağlığı ve güvenliği

açısından büyük önem taşıdığından ve Tahtacı Türkmen kültürünün yaşatılmasına katkı sunulması açısından çalışma konusunun önemli olduğu düşünülmektedir.

Öte yandan, Tahtacı Türkmenler üzerine yapılan yazın araştırmasının yanında, iş doyumuna yönelik de yazın taramaları yapılmıştır. Önemi birçok araştırmacı tarafından vurgulanan iş doyumunu çalışmalarına ilişkin yerli ve yabancı yazın incelendiğinde birçok yayının olduğu, ancak Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarına ilişkin bir çalışmanın olmadığı ve fakat ormancılık sektöründe az da olsa iş doyumunu çalışmalarının yapıldığı görülmüştür. Ormancılık temelinde yapılan bu çalışmalar daha çok kurum bünyesinde sigortalı olarak çalışan mevsimlik, geçici işçi, sürekli işçi, orman mühendisi, orman muhafaza memuru ve yöneticilerin iş doyumlarının belirlenmesi üzerine yapıldığı tespit edilmiştir (Dursun, 2008; Kolçak, 2009; Yılmaz vd., 2009; Tsioras, 2012; Topaloğlu, 2017; Çok vd., 2017; Yurdakul Erol ve Köse, 2017; Korkmaz ve Baykal, 2018; Bozkurt vd., 2018, Ağdaş Okul, 2019). Ormancılıkta iş doyumuna ilişkin yazında var olan bahse konu çalışmalar, ağırlıklı olarak sabit ücret karşılığında çalışanlara yöneliktir. Yapılan diğer çalışmalardan farklı olarak bu doktora tezi ile çok ağır ve tehlikeli işler sınıfında yer alan (Daşdemir ve Kanburoğlu, 2009; Türker, 2020) odun üretim işçiliğinde çalışan ve yaptıkları iş temelinde ücret alan yani vahidi fiyat, pazarlık ve yevmiye usulüne göre ücret karşılığında odun üretimi yapan Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Zira ilgili yazında ücret, doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biri olarak ele alınmakta ve ücret üzerine yapılan çalışmalarda ücretin artış ve azalışına göre çalışanların iş doyumları değerlendirilmektedir (Clark, 1999; Lydon ve Chevalier, 2002; McCausland vd., 2005). Bu çalışmada ise, yazından farklı olarak vahidi fiyat, pazarlık ve yevmiye usulüne göre ücret olmak üzere, üç farklı şekilde belirlenen ücrete göre iş doyumunun değerlendirilmesi yapılacaktır. Ayrıca bu çalışmayla, açık hava şartlarında çalışanların iş doyumunu ölçmek amacına hizmet etmek için bir ölçek geliştirerek yazına yeni bir iş doyumunu ölçeği de kazandırılacaktır.

Yazında iş doyumunun işten ayrılma niyetini dolaylı etkilediğine ilişkin tespitler (Lum vd., 1998) söz konusu olsa da, 1988 ve 1997 yılında yapılmış olan iki çalışmada (Akerlof vd., 1988; Clark vd., 1997) insanlar işlerinden ne kadar memnun olduklarını beyan ederse, işten ayrılma olasılıklarının o kadar az olacağı ifade edilmiştir. Çünkü ideal olarak mantık gereği, bir çalışanın işinden memnun olmasının o çalışana mutlu edeceği ve mutlu olan çalışanın da başarılı bir çalışan olacağı öngörülmektedir (Jalagat, 2016). Dolayısıyla günümüzde kaybolma tehlikesi ile karşı karşıya olan Tahtacı kültürünün yaşatılması ve odun

Üretim işçiliğinde devamlılıklarının sağlanması, yaptıkları işten sağladıkları tatmin ile alakalı olacağı için bu topluluğun iş doyumunun araştırılması önemli olmaktadır.

Diğer taraftan, Tahtacı Türkmenlerin işlerinde yaşadıkları doyumun sürdürülebilir kılınmasında ve yaşanan doyumsuzluk unsurlarının ortadan kaldırılmasında, bu kesimin ilişki içinde olduğu ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin etkili olması kaçınılmazdır. Genel olarak örgütsel algının iş doyumunu üzerinde etkisinin olduğu (Izvercian vd., 2016) ve Türkiye’de ormancılık sektörü faaliyetlerini Orman Genel Müdürlüğü (OGM) ve bağlı taşra kuruluşları tarafından yürütüldüğü dikkate alındığında, OGM merkez ve taşra birimlerinde yer alan yönetici ve teknik personelin Tahtacı Türkmenlere yönelik davranışlarının önemli olduğu düşünülmektedir. Bundan dolayı, bu çalışmada ormancılık teşkilatı (OGM merkez ve taşra birimleri) yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik algısının da belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu noktada yazın araştırması yapılmış ve farklı konularda da ormancılık teşkilatı personelinin algısını ölçmeye yönelik çalışmaların olduğu, ancak çalışma konusu ile birebir örtüşen bir çalışmanın olmadığı belirlenmiştir.

Yukarıda yazın ile ilişkilendirilerek yapılan açıklamalarına bağlı olarak bu çalışmanın başlıca seçilme nedenleri aşağıda maddeler halinde sunulmaya çalışılmıştır:

- “Biyolojik eşitlilik Sözleşmesi’nde, yerel toplulukların bilgi, yenilik ve uygulamalarına ve geleneksel hayat şekillerine sayęı göstermek, korumak ve devamlılığını sağlamak gerekliliğinin vurgulanması” (Resmi Gazete, 1996) ve bu doktora tezinin amaç ve kapsam itibariyle Türkiye’nin bahse konu sözleşmeye taraf olarak verdiği vaatleri destekliyor olması,

- Türkiye Ulusal Ormancılık Programında “Yerel halkın haklarına sayęı, kültür ve geleneklerinin korunması ve geliştirilmesi: Orman kaynakları yönetim faaliyetleri sırasında, ormanların sürdürülebilir kullanımı ile çelişmeyen yerel kültür, bilgi ve geleneklerin korunmasına, geliştirilmesine ve yararlanılmasına gerekli zen gösterilmelidir” maddesinin yer alması (OB, 2004),

- Türkiye’nin kültürel zenginliklerinden biri olan Tahtacı Türkmen kültürünün devamlılığının sağlanmasıyla Türkiye’nin 2017 yılında taraf olduğu “Kültürel İfadelerin eşitliliğinin Korunması ve Geliştirilmesi Sözleşmesi”ne (Resmi Gazete, 2017a) de hizmet edecek olması,

- Türkiye özelinde ortaya konulan sürdürülebilir orman yönetimi ölçüt ve göstergeleri arasında yer alan “Ormanların sosyo-kültürel işlevlerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesi”

ölçütü içerisinde bulunan “Geleneksel orman işçiliği yapan (Tahtacı Türkmenler vb.) köy ve köylü sayısı” göstergesine (Durusoy, 2009) katkıda bulunacak olması,

- Ormancılık işlerinin, açık hava ve zor arazi şartlarında yapılmasından dolayı orman işçilerinin bu zor koşullara dayanıklı ve işin tekniğine uygun beceriye ve deneyime sahip olması gerekliliği ve Tahtacı Türkmenlerin orman işçiliği konusundaki tecrübe ve yeteneklerinin fazla olması,

- Türkiye ormancılığında odun üretimi faaliyetlerinde en tecrübeli ve nitelikli işçi öbeklerinden biri olan Tahtacı Türkmen kesiminin ormancılık işlerini yapma eğilimlerinin giderek azalması,

- Türkiye genelinde Tahtacı Türkmenler dışında orman işçiliği yapan köylülerinin çoğunluğunun orman işçiliği dışında başka işlerle de uğraşmasına karşın, Tahtacı Türkmenlerin başlıca uğraşısının orman işçiliği olması (Daşdemir ve Kanburoğlu, 2009).

Orman işletmelerinin verimliliğinin artmasında etkin rol oynadığı ortaya konulan (Kanburoğlu, 2006) ve yok olma eğiliminde olan Tahtacı Türkmen kültürünün devamlılığının sağlanmasına, Tahtacıların iş doyumunun ve Ormancılık Teşkilatının Tahtacılara yönelik algılarının belirlenmesine katkı sunmak amacıyla ele alınmış doğrudan ve ayrıntılı bir çalışmanın olmadığından doktora tezi bu konuda yapılmış ilk çalışma olarak yazındaki boşluğu dolduracaktır.

Yukarıda belirtilenler, yazın özetleri ve çalışma gerekliliğine ilişkin açıklamalar dikkate alınarak, bu doktora tezinin özgün değeri aşağıda sunulan maddelerle ifade edilebilir:

- Yazında yer almayan, açık arazi şartlarında birim ücretle çalışanların iş doyum düzeylerinin ortaya konması,

- Yazına ücret çeşitlerine göre yapılmış bir iş doyumunu çalışması kazandırılması,

- Yazına açık arazi şartlarında çalışanlara uygulanabilecek yeni bir iş doyumunu ölçeği kazandırılması,

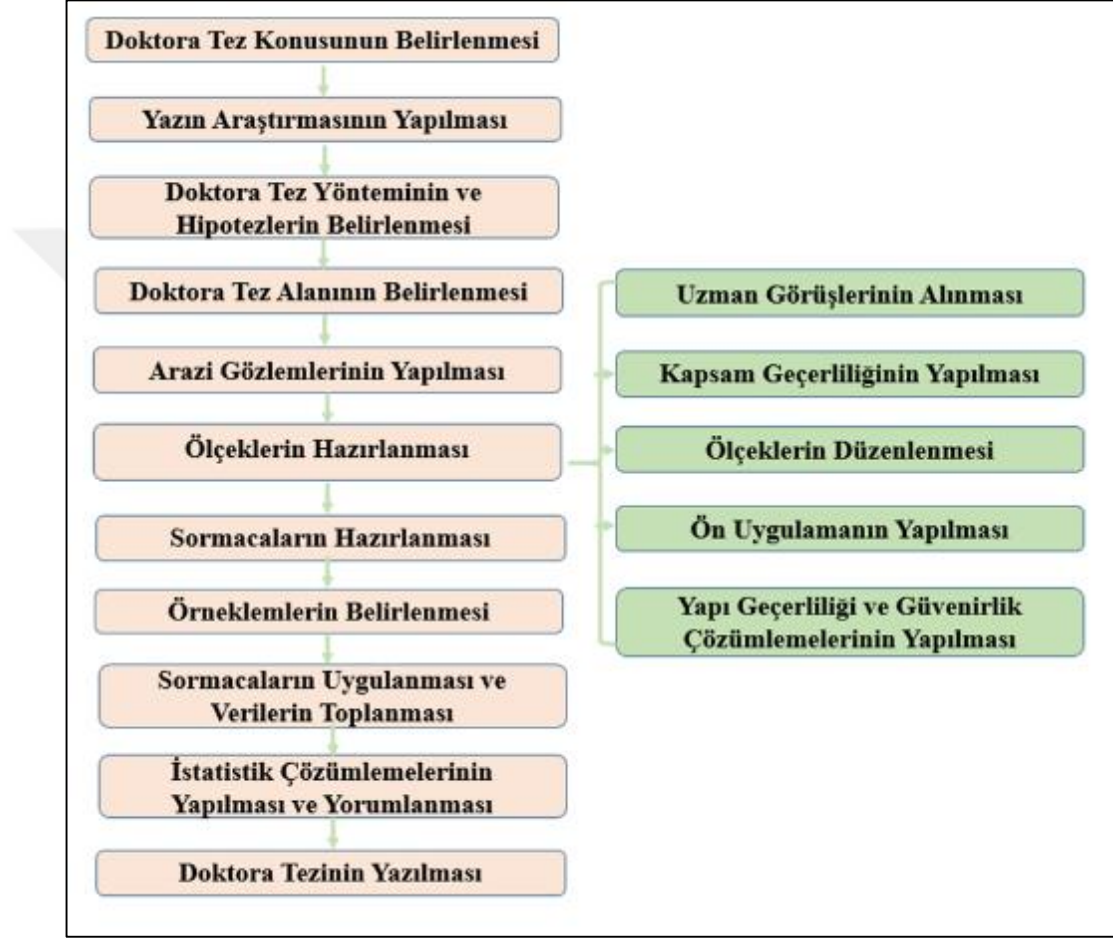
- Tahtacı Türkmenleri yaptıkları iş özelinde inceleyen nadir çalışmalardan biri olacak olması,

- Tahtacı Türkmenlerin ormancılık sektöründe devamlılığının sağlanmasıyla, nitelikli iş gücünün yaşatılmasına katkı sağlanacak olması,

- Algı ölçeği yardımıyla ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelin Tahtacı Türkmenlere yönelik algılarının ortaya konulması.

2. YAPILAN ÇALIŞMALAR

Bu bölümde, Şekil 1’de de görüldüğü gibi, doktora tez konusunun belirlenmesiyle başlayıp doktora tezinin yazılmasıyla sona eren iş akış sürecine yer verilmiştir.



Şekil 1. Doktora tezi akış süreci

2.1. Araştırma Yönteminin ve Hipotezlerinin Belirlenmesi

Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarının ve bu öbeğe yönelik ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin algılarının belirlenmesi amacıyla elde edilecek verilerin toplanmasında, sormaca yöntemi kullanılmıştır. Çalışma amacına hizmet etmesi amacıyla hazırlanan iki sormaca da (doktora tezi kapsamında İş Doyumu Sormacası ve Algı Sormacası şeklinde adlandırılmıştır), belirlenen örnekleme yüz yüze olacak şekilde bizzat

araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Ayrıca, çalışmada test edilecek olan H_0 hipotezleri aşağıda sunulmuştur:

- Hipotez 1 (H_{01}): Geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyum düzeyleri Tahtacı Türkmenlerin bazı kişisel özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş, çocuk sayısı, öğrenim durumu ve mesleki tecrübe) göre anlamlı bir fark göstermemektedir,

- Hipotez 2 (H_{02}): Geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyum düzeyleri üretim faaliyetlerine ait bazı değişkenlere (kesim belgesine sahip olma, işleri ile alakalı herhangi bir örgüte üye olma, günlük çalışma süresi, başka bir iş yapma, ikamet yerinin çalışma alanına uzaklığı, geçici evin çalışma alanına uzaklığı, yıllık gelir, yıllık gider, işi sevme durumu, üretim şekli ve çalışma birimi) göre anlamlı bir fark göstermemektedir,

- Hipotez 3 (H_{03}): Geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyum düzeyleri ücret çeşitlerine (vahidi fiyat, pazarlık ve yevmiye usulü) göre anlamlı bir fark göstermemektedir,

- Hipotez 4 (H_{04}): Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik toplam algı düzeyleri yönetici ve teknik personelin bazı kişisel özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma birimi, çalışma düzeyi, mesleki tecrübe, mezun olunan üniversite ve Tahtacı Türkmenlerle çalışma durumu) göre anlamlı bir fark göstermemektedir.

2.2. Çalışma Alanının ve Kapsamının Belirlenmesi

Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarının belirlenmesine esas olacak ya da bu çalışmanın 1. Hipotezini test etmek amacıyla kullanılacak olan araştırma alanının belirlenmesi için ilgili yazında Tahtacı Türkmenlerin yaşadığı yerler belirlenmeye çalışılmıştır. Yazında Tahtacı Türkmenlerin yoğunluklu olarak Adana, İçel (Mersin), Antalya, Isparta, Muğla, Denizli, Aydın, İzmir, Manisa, Gaziantep, Edremit ve Balıkesir illerindeki yaşadıkları belirtilmiştir (Kanburoğlu, 2006; Seyirci, 2007; Bulut ve Bal, 2016). Tahtacı Türkmenlerin yaşadığı şehirleri bünyesinde barındıran Adana, Antalya, Mersin, Isparta, Kahramanmaraş, Muğla, Denizli, Balıkesir, İzmir, Çanakkale, Elazığ ve Bolu Orman Bölge Müdürlüklerinin yetkilileriyle görüşmeler yapılmıştır. Yapılan görüşmeler neticesinde, Tahtacı Türkmenlerin ağırlıklı olarak yaşadığı ve orman işlerinde çalıştığı yerler olması nedeniyle; Adana, Mersin

ve Antalya Orman Bölge Müdürlükleri çalışma alanı olarak belirlenmiştir (Şekil 2). Bahse konu üç Orman Bölge Müdürlüğü bünyesinde, 31 Orman İşletme Müdürlüğü (OİM) ve 227 Orman İşletme Şefliği (OİŞ) bulunmaktadır. Bu doktora tezinde, 2023 yılında Adana, Mersin ve Antalya Orman Bölge Müdürlükleri sınırlarında odun üretim işçiliği yapan Tahtacı Türkmenlerin görüşlerinden yararlanılarak iş doyum düzeyleri belirlenmiştir.



Şekil 2. Adana, Mersin ve Antalya Orman Bölge Müdürlüğü çalışma alanı sınırları

Ormancılık teşkilatı idari ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik algısının belirlenmesi için, OGM merkez ve taşra birimleri seçilmiştir. OGM Merkez birimlerinde 22 daire başkanlığı bulunmakla birlikte, bu birimlerin 4 tanesinin (İşletme ve Pazarlama Dairesi Başkanlığı, Orman ve Köy İlişkileri Dairesi Başkanlığı, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı ve Silvikültür Dairesi Başkanlığı) odun üretim işçileri olan Tahtacı Türkmenler ile doğrudan ilişkisinin olduğu değerlendirilmiştir. Merkez teşkilatında; genel müdür, genel müdür yardımcıları, ilgili 4 daire başkanlığındaki daire başkanları, daire başkan yardımcıları ve şube müdürleri çalışma kapsamına dahil edilmiştir. Aynı zamanda OGM taşra birimleri olarak iş doyumunu çalışmasının yapıldığı ve Tahtacı Türkmenler ile bilfiil arazide çalışan bölge müdürlükleri olması nedeniyle; Adana, Mersin ve Antalya Bölge Müdürlükleri seçilmiştir. Bu bölge müdürlüklerinde; bölge müdürleri, bölge müdür yardımcıları, bu öbekte doğrudan ilişkisi olduğu düşünülen şube müdürleri, işletme müdürleri, işletme müdür yardımcıları ve işletme şefleri çalışma kapsamı olarak seçilmiştir. Bu doktora tezinde odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlere yönelik algının belirlenmesinde, 2023 yılında hem Tahtacı Türkmenlerle bire bir muhatap olan ve hem de merkez teşkilatında politika

belirleyici konumunda olan ve ilgili 4 daire başkanlığında çalışanların görüşlerinden faydalanılmıştır.

2.3. Arazi Gözlemlerinin ve Görüşmelerinin Yapılması

Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işçiliğinde ve günlük yaşantılarında karşılaştıkları sorunları anlayabilmek için, gözlem yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem Goldstein (1977) tarafından saha araştırmacısının dıştan içeriye bakmak ve durumu gördüğü gibi tarif etmek suretiyle malzeme elde etmesi şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca gözlem yöntemi; varlıkları, olayları ve olguları ya kendi doğal koşulları içinde ya da denetimli koşullar altında belirli bir amaç doğrultusunda ve sistemli olarak incelemek suretiyle, bilgi/veri sağlanması olarak da tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre; varlıkların, olayların ve olguların tamamen içinde bulundukları doğal koşullar içinde gözlemlenmesi doğal koşullarda gözlem; bahse konu koşulların araştırmacı tarafından yapay olarak hazırlanması ile yapılan gözlem ise, denetim koşullarında gözlem olarak adlandırılmaktadır (Daşdemir, 2016). Bunlardan doğal koşullar altındaki gözlem yöntemi; araştırmacının incelediği olaya, olguya veya sosyal gruba katılmadan veya olayları daha objektif değerlendirebilmek için sadece seyirci olarak gözlemde bulunduğu katılımsız gözlem ve araştırmacının incelediği olaya, olguya veya sosyal gruba bizzat katılarak bilgi toplamasına dayanan katılımlı gözlem şeklinde ikiye ayrılmaktadır (Goldstein,1977; Daşdemir, 2016). Katılımcı gözlemde araştırmacı olayın sadece mekanik özellikleri ile yetinmeyip, olayın içeriği hakkında da bilgi sahibi olmaktadır (Goldstein,1977).

Bu doktora tezinde Tahtacı Türkmenlerin kültürleri, yaptıkları odun üretim işçiliği mesleğinin teknik ve içeriğini öğrenmek üzere arazide ve yaşadıkları yerlerde, katılımlı ve katılımsız gözlemler yapılmıştır. Gözlemler 2023 yılı Nisan ayında; Antalya, Adana ve Mersin Orman Bölge Müdürlükleri sınırları içinde çalışan 3 Tahtacı Türkmen ailesi üzerinde her aile ile bir gün katılımsız ve bir gün de katılımlı olarak ikişer gün yani toplam 6 gün olacak şekilde yapılmıştır. Her aile için ilk gün, sabah uyanmalarından akşam uyuyacakları saate kadar gün içinde neler yaptıkları katılımsız bir şekilde izlenmiştir. İkinci gün ise, gözlem yapılan Tahtacı Türkmen ailesinin bir ferdi gibi onlar gibi giyinip onlarla birlikte odun üretiminin kesme dışında bütün aşamalarında (sürütme, kabuk soyma ve istif yapma) yer alınmış ve gün sonuna kadar aile üyelerinin yaptığı her işe (yemek hazırlığı gibi) katılım sağlanmıştır. İkinci gün yapılan katılımlı gözleme ait resimler, Şekil 3’de sunulmuştur.



Şekil 3. Araştırmacı tarafından yapılan katılımlı gözlem

Ayrıca çalışma alanında bulunan ve Tahtacı Türkmenlere ait tek dernek olan Silifke Orman Kesim İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği başkan ve üyeleri ile de 2023 yılı Nisan ayında, derneğin bulunduğu Silifke Sayagazi Mahallesi'nde, odun üretim işçiliğinde yaşadıkları sorunlar temelinde görüşmeler yapılmıştır (Şekil 4). Yapılan gözlemler ve görüşmeler neticesinde, Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işçiliğini bırakma ya da tercih etme nedenlerine ilişkin önem sırasına göre aşağıdaki tespitlere ulaşılmıştır:



Şekil 4. Silifke Orman Kesim İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği başkan ve üyeleri ile yapılan görüşme

Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işçiliğini bırakma nedenleri:

1. Sosyal güvencelerinin olmaması,
2. Gelir kaynakları olan odun üretimi işindeki birim fiyatın az olması,
3. Odun üretimi yapabilmek için orman köylüsü olma şartı aranması,
4. Çalışma şartlarının zor olması,
5. Yapılan işin beden gücüne dayanması,
6. İşe başlamada Ormancılık teşkilatı tarafından imzalatılan şartnamenin ağır hükümler içermesi,
7. İş dağıtımında Kooperatiflere ayrıcalık tanınması,
8. Dikili satış uygulamalarının artması,
9. Ormanda iş süresince barınma amaçlı geçici ev yaparken, ormancılık teşkilatının maddi destek sağlamaması,
10. Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlerin yaşadıkları sorunları göz ardı etmesi,
11. Çalışma sahasında ve geçici evin kurulduğu alanda içme suyu ve enerji sıkıntısının yaşanması,
12. Çalışma alanına ulaşım sıkıntısının yaşanması,
13. Odun üretim maliyetleri içerisinde en fazla yer alan akaryakıtın pahalı olması,
14. İş bitirmek için süre kısıtının olması,
15. İş kazalarının fazla olması.

Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işçiliğini tercih etme nedenleri:

1. Bağımsız çalışma imkânının olması,
2. Ailecek çalışma imkânının olması,
3. Ata mesleğini sürdürmek istemeleri,
4. Çalışma zamanlarını kendilerinin belirlemeleri,
5. Kendi belirledikleri yöntemlerle çalışıyor olmaları,
6. Ağacı hayat kaynağı olarak görmeleri,
7. Ormanın huzur verdiğini düşünmeleri,
8. Farklı bölgelerde çalışma imkânı sayesinde farklı kültürleri tanıma imkânı elde etmeleri,
9. Çok küçük yaşlarda odun üretim işine başladıkları için başka işlerde başarılı olamamaları ya da başarılı olamayacaklarını düşünmeleri.

2.4. Ölçeklerin Hazırlanması

Yazında iş doyumunu belirlemek için Likert ölçeği ile hazırlanmış birçok iş doyum ölçeğinin olduğu görülmektedir. Bir sıralama ölçeği olan Likert ölçeği, bireylerin belirli bir konudaki tutumlarını, davranış ve eğilimlerini ölçmek için kullanılmakta ve bu ölçekte önerme biçiminde hazırlanan sorularla bireyin önermeye ne derece katılıp katılmadığı sorgulanmaktadır (Daşdemir, 2016).

Yazında en çok kullanılan iş doyum ölçeği, 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeğidir. Minnesota iş doyum ölçeğinin içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. İçsel doyum; başarı, tanınma, eğitim, statü, yeteneklerini kullanma, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden meydana gelmektedir. Dışsal doyum ise, işletme politikası ve yönetimi, denetim şekli ile yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır (Weiss vd, 1967). Bu ölçek 100 maddeli uzun sürümü ve 20 boyutlu kısa biçimiyle iki farklı şekilden oluşmaktadır.

Yaygın kullanılan bir diğer iş doyum ölçeği, 1985 yılında Spector tarafından geliştirilen İş Doyumu Anketidir. Bu anket, iş görenlerin iş hakkındaki görüş ve tavırlarını 9 boyut kapsamında 36 madde ile değerlendirmektedir. Bu 9 boyut; ücret, terfi, amirler, ek imkânlar, ödül, işleyiş prosedürleri, iş arkadaşları, işin içeriği/tanımı, iletişimidir (Spector, 1997). Bir diğer iş doyum ölçeği, 1975 yılında Hackman ve Oldham tarafından geliştirilmiş olan İş Özellikleri Modelidir. İş özellikleri modeli, işin özelliklerini beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik, geribildirim olarak sıralamaktadır (Hackman ve Oldham, 1975).

Yukarıda kısaca açıklanan ölçeklerin yanında, yazında yer alan diğer ölçekler de incelendiğinde, iş doyumuna ilişkin ölçeklerin genellikle kamu ve özel sektörde sabit ücret karşılığı çalışanlara uygulanan ölçekler olduğu görülmektedir.

Doktora tezi kapsamında iş doyum bağlamında incelenecek olan Tahtacı Türkmenlerin vahidi fiyatla, pazarlık usulü veya yevmiye usulü ile çalışan bir kesim olduğundan, bu kesim için ayrı bir ölçeğin geliştirilmesi önem arz etmektedir. Bu ölçeğin geliştirilmesi noktasında, ölçek geliştirme adımlarını ayrıntılı bir şekilde inceleyen Yurdabakan ve Çüm (2017) tarafından yapılan çalışmadan yararlanılmıştır. Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarının ölçülmesi için, yazın araştırması ile elde edilen 11 soru

maddesi, yazında var olan ve sıklıkla kullanılan iş doyumu ölçeklerinde ortak olan 18 soru maddesi ve arazi çalışması sırasında yapılan gözlemler ve görüşmeler sonucunda geliştirilen 37 soru maddesi olmak üzere, toplam 66 soru maddesinden oluşan ölçek hazırlanmıştır. İş doyumu ölçeği soru maddeleri topluca değerlendirildiğinde yazında var olan ölçeklerden %73 oranında özgün bir ölçek geliştirildiği söylenebilir.

Diğer taraftan algı, kişinin uyarıcıları önceki deneyimlerine dayanarak kendisi için anlamlı bir şey olarak yorumlaması olarak ifade edilebilmektedir (Pickens, 2005). Doktora teziyle, ormancılık teşkilatı merkez ve taşra biriminde görev yapan yöneticilerin geçmiş tecrübelerine dayalı olarak, Tahtacı Türkmenlerin iş doyumuna ve bu öbeğe bakış açılarına yönelik algının ölçülmesi de amaçlanmaktadır. Çünkü Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işçiliğinde devam edebilmeleri için sorunlarının çözüm merkezi bir işveren olarak ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelidir. Yazında var olan algı ölçeklerinin, ölçülmek istenen öbeğe ya da hedef kitleye özel olarak hazırlandığı tespit edilmiştir. Bu noktada, ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin bakış açılarını ve Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarını konu edinen bir algı ölçeğinin hazırlanmasına karar verilmiştir. Algı ölçeği için iş doyumu ölçeğinde olduğu gibi Yurdabakan ve Çüm (2017) tarafından yapılan çalışmadan yararlanılmış ve Likert tarzda ölçek hazırlığı yapılmıştır. Tahtacı Türkmenlerin gözlemlenmesi, ormancılık teşkilatı ile yapılan görüşmeler ve yazın okumalarından yola çıkılarak, tamamen Tahtacı Türkmenlere özel 37 soru maddesini içeren bir algı ölçeği taslağı hazırlanmıştır.

2.4.1. Uzman Görüşlerinin Alınması ve Kapsam Geçerliliğinin Yapılması

Bilimsel çalışmalarda araştırmanın doğru sonuç vermesi, sonuçların ve önerilerin uygulanabilir ve tutarlı olması, veri toplama aracının güvenilirlik ve geçerliliğine bağlıdır (Daşdemir, 2016). Geçerlilik, ölçme aracının ölçmek istediği özelliği hatasız olarak ölçekbilme derecesi olarak tanımlanabilir (Atılğan vd., 2013). En çok kullanılan geçerlilik ölçütleri; kapsam geçerliliği ve yapı geçerliliği olmaktadır. Kapsam geçerliliği; ölçme aracında bulunan soruların ölçülmek istenen alanı temsil edip etmediği veya ölçme amacına uygun olup olmadığıyla ilgilenmektedir. Kapsam geçerliliğini belirlemede kullanılan yöntemlerden biri, uzman görüşlerini almaktır. Uzman öbeğin önerileri doğrultusunda ölçme aracında gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra bu araç kullanılabilir (Karasar, 2011; Büyüköztürk, 2012). Bu doktora tezi kapsamında ölçeklerin kapsam geçerliliği için uzman

kişilerin görüşlerinden istifade edilmiştir. İş doyumu ölçeğini değerlendirecek uzmanların belirlenmesinde; sosyal bilimlerde (Sosyoloji, Türk halk bilimi vb.) Tahtacı Türkmenler üzerine çalışmış olan, ormancılık sektöründe iş doyumu konularında çalışmaları olan ve orman ekonomisi alanında çalışan, Tahtacı Türkmen kültürü hakkında bilgi sahibi olan kişilerin seçilmesine özen gösterilmiştir. Diğer taraftan, algı ölçeğini değerlendirecek uzmanların belirlenmesinde ise, sosyal bilimlerde (Sosyoloji, Türk halk bilimi vb.) Tahtacı Türkmenler üzerine çalışmaları olan, ormancılık sektöründe algı konularında çalışmaları olan ve orman ekonomisi alanında çalışan, Tahtacı Türkmen kültürü hakkında bilgi sahibi olan ve Tahtacı Türkmenler ile arazide bilfiil çalışmış kişilerin seçilmesine dikkat edilmiştir.

Doktora tezinde kullanılan ölçeklerin kapsam geçerliliğinin yapılması için uzman görüşleri alınmasını müteakip Kapsam Geçerlik Oranı (KGO) adı verilen bir ölçüt kullanılmıştır. KGO belirleme tekniği Lawshe (1975) tarafından geliştirildiği için Lawshe tekniği olarak da bilinmektedir (Grant ve Davis, 1997). Lawshe tekniğinde, en az 5 en fazla ise 40 uzman görüşüne ihtiyaç bulunmakta olup, oluşturulan ölçek maddeleri uzmanlara sunulmakta ve uzmanların maddeleri ya da soruları “gereklidir”, “yararlıdır ama gerekli değildir” ve “gerekli değildir” olarak değerlendirmesi istenmektedir. Elde edilen sonuçlar yardımıyla KGO aşağıdaki denklem yardımıyla belirlenmektedir (Lawshe, 1975).

$$KGO = \frac{N_e - N/2}{N/2} \quad (1)$$

Burada; N_e , “gerekli” seçeneğini işaretleyen uzmanlar sayısı ve N ise toplam uzman sayısını vermektedir. Her bir madde ya da soru için elde edilen KGO değerleri için istatistiksel olarak anlamlı ($P < 0,05$) minimum değerleri Lawshe tarafından belirlenmiş olup bu değerler Tablo 1’de sunulmuştur. Ölçekte yer alması gereken sorular ya da maddeler sahip olması gereken minimum KGO değerini sağlıyor ise, bu maddeler ölçeğe eklenmekte; sağlamıyor ise, bu maddeler ölçekten çıkarılmaktadır (Lawshe, 1975).

Tablo 1. Kapsam geçerlilik oranının uzman sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı minimum değerlerin dağılımı

Uzman Sayısı	Minimum KGO Değeri	Uzman Sayısı	Minimum KGO Değeri
5	0,99	13	0,54
6	0,99	14	0,51
7	0,99	15	0,49
8	0,78	20	0,42
9	0,75	25	0,37
10	0,62	30	0,33
11	0,59	35	0,31
12	0,56	40+	0,29

İş doyumu ölçeği için hazırlanan 66 soru maddesi, 13 uzmana Lawshe tekniğine uygun olarak “gereklidir”, “yararlıdır ama gerekli değildir” ve “gerekli değildir” şeklinde değerlendirmesi için gönderilmiştir. Bunun yanında, uzmanlara iş doyumu ölçeğinde olması gerektiğini düşündüğü ilave soru maddeleri önerilerinin olup olmadığı da sorulmuştur. 13 uzmandan 11 tanesi iş doyumu ölçeği soru maddelerini değerlendirmiştir. Bunun yanında, 6 uzman 12 ilave soru maddesi önerisi getirmiştir. Uzmanlardan gelen 12 soru maddesi ilave soru maddesi göndermeyen 5 uzmana kapsam geçerliliğinin yapılabilmesi için gönderilmiş ve bu sorular için de değerlendirilmeleri alınmıştır. İlk önce uzmanlara sunulan 66 soru maddesinin her birinin yukarıda verilen denklem-1 yardımıyla KGO değeri bulunmuş ve 11 uzman görüşü alındığı için her bir soru maddesinin KGO’nun 0.59’dan büyük olup olmadığı araştırılmıştır. Sonuç olarak 33 soru maddesinin KGO’nun 0.59’dan büyük olduğu tespit edilmiştir. İkinci adım olarak, uzmanlardan gelen ilave 12 soru maddesinin her birinin yine denklem yardımı ile KGO değeri bulunmuş, 5 uzman görüşü alındığı için her bir soru maddesinin KGO’nun 0.99’dan büyük olup olmadığı araştırılmış ve 12 sorudan sadece 1 soru maddesinin (İşin sürekli olmamasından) 0.99’dan büyük olduğu tespit edilmiştir. Yapılan değerlendirmeler neticesinde iş doyumu ölçeği, 34 soru maddesini içerecek şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Algı ölçeği için hazırlanan 37 soru maddesi, 16 uzmana Lawshe tekniğine uygun olarak “gereklidir”, “yararlıdır ama gerekli değildir” ve “gerekli değildir” şeklinde değerlendirmesi için gönderilmiştir. Uzmanlara algı ölçeğinde olması gerektiğini düşündüğü ilave soru maddeleri önerilerinin olup olmadığı da sorulmuştur. 16 uzmandan 15 tanesi algı ölçeği soru maddelerini değerlendirmiştir. Bunun yanında, 6 uzman 13 ilave soru maddesi

önerisi getirmiştir. Uzmanlardan gelen 13 soru maddesi ilave soru maddesi göndermeyen 9 uzmana kapsam geçerliliğinin yapılabilmesi için gönderilmiş ve bu sorular için de değerlendirilmeleri alınmıştır. Öncelikle uzmanlara sunulan 37 soru maddesinin her birinin yukarıda verilen denklem-1 yardımıyla, KGO'su bulunmuştur. Bu kapsamda 15 uzman görüşü alındığı için her bir soru maddesinin KGO'sunun 0.49'dan (Tablo 1) büyük olup olmadığı araştırılmıştır ve sonuç olarak 29 soru maddesinin KGO'sunun 0.49'dan büyük olduğu tespit edilmiştir. İkinci adım olarak, uzmanlardan gelen ilave 13 soru maddesinin her birinin yine denklem yardımı ile KGO bulunmuş ve 9 uzman görüşü alındığı için her bir soru maddesinin KGO'sunun 0.75'den büyük olup olmadığı irdelenmiştir. Yapılan değerlendirme neticesinde 13 sorudan sadece 2 soru maddesinin (“Tahtacı Türkmenlerin yaş piramidi orman işlerinin sürekliliğini sağlayacak biçimde değişmektedir” ve “Tahtacı Türkmenleri orman teşkilatının kendilerine sürekli iş sağlayacağına güvenmektedir”) 0.75'ten büyük olduğu tespit edilmiştir. Yapılan değerlendirmeler neticesinde algı ölçeği, 31 soru maddesini içerecek şekilde yeniden düzenlenmiştir.

2.4.2. Ölçeklerin Düzenlenmesi ve Ön Uygulamanın Yapılması

Kapsam geçerliliği yapılmış ve KGO kabul edilebilir oranda çıkan 34 soru maddesinin yer aldığı iş doyumu ölçeği Tahtacı Türkmenlerle ön uygulamasının yapılması için 5'li Likert ölçeğiyle (1-Hiç memnun değilim, 2- Az Memnunum, 3-Orta Düzeyde Memnunum, 4- Büyük Ölçüde Memnunum, 5- Tamamen Memnunum) tekrar düzenlenmiştir. Tekrar düzenlenen iş doyumu ölçeğinin yapı geçerliliğinin ve güvenilirliğinin belirlenmesi için ön uygulama yapılmıştır. Yazında, ön uygulama için kullanılacak olan örneklem büyüklüğünün kapsam geçerliği neticesinde elde edilen soru maddeleri sayısının beş katı olarak ifade edildiği (Child, 2006) gibi, 100-200 arasındaki örneklem büyüklüğünün de yeterli olacağı belirtilmiştir (Velicer ve Fava, 1998; Maccallum vd., 1999; Büyüköztürk, 2002). Kapsam geçerliliği neticesinde soru maddelerinin sayısının azalması, bununla birlikte daha çok kişinin değerlendirmelerine ulaşmak amacıyla, soru madde sayısının beş katı yani 170 Tahtacı Türkmen ile yüz yüze iş doyumu ölçeğinin ön uygulaması yapılmıştır.

Kapsam geçerliliği yapılmış ve KGO kabul edilebilir oranda çıkan 31 soru maddesinin yer aldığı algı ölçeği ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelle ön uygulamasının yapılması için 5'li Likert tarzda (1- Hiç Katılmıyorum, 2-Az Katılıyorum, 3- Orta Düzeyde Katılıyorum, 4- Büyük Ölçüde Katılıyorum ve 5- Tamamen Katılıyorum) düzenlemesi

yapılmıştır. Düzenlemesi yapılan algı ölçeğinin, yapı geçerliliğinin ve güvenilirliğinin belirlenmesi için ön uygulama yapılmıştır. İş doyumu ölçeğinde olduğu gibi, algı ölçeğinde de ön uygulamanın örneklem büyüklüğü soru madde sayısının beş katı olarak belirlenmiş yani 155 ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personeli ile yüz yüze algı ölçeğinin ön uygulaması yapılmıştır.

2.4.3. Güvenilirlik Çözümleri ve Yapı Geçerliliğinin Belirlenmesi

Ön uygulamalar neticesinde elde edilen verilerle, güvenilirlik çözümlemesi yapılmıştır. Güvenilirlik, aynı ölçütlerin kullanılması ve aynı süreçlerin izlenmesiyle aynı neticelerin elde edilmesidir (Karasar, 2011; Daşdemir, 2016). Güvenilirlik, farklı şekillerde hesaplanabilen bir korelasyon (ilişki) katsayısı (r) ile belirlenir ve sıfır (0) ile bir (1) arasında değişen değerler alır. Bu değer, bire yaklaştıkça güvenilirliğin yüksek birden uzaklaştıkça güvenilirliğin düşük olduğu kabul edilir. Güvenilirliği düşük olan bir ölçmenin hiçbir bilimsel değeri olmadığı gibi, güvenilirliğin yüksek olması yapılan ölçmenin amaca uygunluğunun garantisi değildir (Karasar, 2011).

Doktora tezi kapsamında, ölçeklerin güvenilirliği tek ölçüme dayalı yöntemler arasında yer alan Cronbach Alfa yöntemi yardımıyla denetlenmiştir. Cronbach Alfa Güvenilirlik katsayısı yöntemi, ölçekte yer alan soruların tekdüze yapı gösteren bir bütünü yansıtır yansıtmadığını araştırır. Bir ölçekte yer alan soruların varyansları toplamının genel varyansa oranlanmasıyla elde edilen bu katsayı, sıfır (0) ile bir (1) arasında bir değer alır. Belirlenen bu katsayıya bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıda sunulduğu gibi yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2014):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Yapılan iş doyumu sormacasının ön uygulaması neticesinde elde edilen verilerle SPSS programı kullanılarak güvenilirlik çözümlemesi yapılmış ve Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı Tablo 2’de de görüldüğü gibi, %82,5 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre iş doyumu sormacasının yüksek derecede güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 2. Tahtacı Türkmen iş doyumu ölçeğinin güvenilirlik katsayısı

Güvenilirlik İstatistikleri		
Cronbach Alfa	Standartlaştırılmış Sorulara Dayalı Cronbach Alfa	Soru Sayısı
0,825	0,834	34

Tahtacı Türkmenlere yönelik algının belirlenmesi için hazırlanan algı sormacasının ön uygulama neticesinde elde edilen verilerle güvenilirlik çözümlemesi yapılmış ve Cronbach Alfa Güvenilirlik katsayısı, Tablo 3’de de görüldüğü gibi %86 olarak bulunmuştur. Bu neticeye göre, Tahtacı Türkmenlere yönelik algı sormacasının yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Tahtacı Türkmenlere yönelik algı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı

Güvenilirlik İstatistikleri		
Cronbach Alfa	Standartlaştırılmış Sorulara Dayalı Cronbach Alfa	Soru Sayısı
0,860	0,869	31

Öte yandan, yine ön uygulama neticesinde elde edilen verilerle, yapı geçerliliği belirlenmiştir. Yapı geçerliliği, ölçülmek istenen kuramsal yapıya yönelik belirtilerin doğruluğunun gösterilmesi olarak ifade edilebilir (Balcı, 2013). Yapı geçerliliği, bilinen öbek ile karşılaştırma ve faktör çözümlemesi teknikleri yardımıyla belirlenebilmektedir (Karasar, 2011). Bu çalışmada, yapı geçerliliğin sağlanması noktasında faktör çözümlemesinden yararlanılmıştır.

Faktör çözümlemesi, bir olayı belirlemede kullanılan çok sayıda değişkenden, az sayıda faktör olarak nitelendirilen yeni bir değişkeni dizisi türetebilen matematiksel tekniktir. Nesnenin çok boyutlu uzayda yerini belirleyen, gözle görülebilen ve ölçülen çok sayıda değişkenlerden; gözle görülemeyen ve ölçülemeyen, nesneyi çok boyutlu uzayda daha az değişkenle temsil edebilen faktörler türetilir. Söz konusu faktörler, değişkenler arasındaki ilişkilere göre belirlenmektedir (Daşdemir, 1987). Faktör çözümlemesinde, aralarında yüksek korelasyon olan değişkenlerin bir araya getirilmesiyle faktör olarak isimlendirilen genel değişkenlerin oluşturulmaktadır. Faktör çözümlemesiyle; değişken sayısını azaltmak ve değişkenler arasındaki ilişkili yapıyı ortaya çıkarmak, diğer bir deyişle

değişkenleri sınıflandırmak amaçlanmaktadır (Kalaycı, 2014). Faktör çözümlemesinde beş aşama bulunmaktadır (Daşdemir, 2016):

1. Değişkenlerin seçimi ve gözlenen değişkenlerin standardize edilmesi,
2. Gözlenen değişkenlerin arasındaki korelasyonların korelasyon matrisi halinde hesaplanması,
3. Korelasyon matrisinden faktörlerin türetilmesi ve çevrilmemiş faktör matrisinin elde edilmesi,
4. Faktörlerin çevrilmesi ile çevrilmiş faktör matrisinin elde edilmesi,
5. Çevrilmiş faktör matrisinin yorumlanması ve faktörlerin adlandırılması.

Faktör çözümlemesinde, ölçek maddelerinin kaç tane önemli faktörü ölçtüğüne karar vermek önemli bir sorundur. Önemli faktör sayısını belirlemede, aşağıda sunulan ölçütlerden yararlanılabilir (Büyüköztürk, 2012):

- Öz değer: Bu değer, hem faktörlerce açıklanan varyansı hesaplamada hem de önemli faktör sayısına karar vermek için kullanılabilen bir katsayıdır. Faktör çözümlemesinde, öz değeri 1 ya da 1'den büyük olan faktörler önemli faktörler olarak değerlendirilmektedir (Kaiser Kriteri). Doktora tezinde bu ölçüt dikkate alınmıştır.
- Açıklanan varyans oranı: yapılan faktör çözümlemesinde belirlenen toplam varyansın 2/3'ünde yer alan faktörler, önemli faktör sayısı olarak belirlenebilmektedir.
- Faktörlerin öz değerlerine göre çizilen çizgi grafiğinin irdelenmesiyle, faktör sayısı değerlendirilebilir.

Ayrıca faktör çözümlemesine uygun olup olmadığı, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett's Sphericity testi yardımıyla belirlenmiştir. KMO değeri, soru maddeleri tarafından oluşturulan ortak varyans miktarını ifade etmektedir. KMO değerinin 0,5'ten küçük olması verilerin faktör çözümlemesi yapmanın doğru olmayacağını; 1'e yakın olması, bu verilerin faktör çözümlemesi için uygun olduğunu belirtmektedir. Bartlett's Sphericity test değeri ve onun anlamlılığı, değişkenlerin birbirleri ile korelasyon gösterip göstermediklerini denetlemektedir. Bartlett's Sphericity test değeri (p) 0,10 ve üzerindeyse, bu verilerle faktör çözümlemesi yapmanın uygun olmadığı belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2012).

İş doyumu sormacasına ait verileri kullanılarak yapılan çözümleme sonucu, Tablo 4'de gösterilmektedir. Değerlerden de anlaşılacağı üzere, KMO değeri 0,5'ten büyük (0,783) ve

Bartlett's Sphericity test değeri ise 0,10'dan küçük (0,000) bulunduğu için verilerin faktör çözümlemesine uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 4. Tahtacı Türkmen iş doyumu ölçeğinin KMO ve Bartlett's Sphericity test değerleri

KMO ve Bartlett's Sphericity Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçüsü		0,783
Bartlett's Sphericity Test	Yaklaşık Ki-Kare	4896,741
	Serbestlik derecesi	561
	p	0,000

Öte yandan, algı ölçeği verilerinin faktör çözümlemesine uygun olup olmadığını belirlemek için de KMO ve Bartlett's Sphericity testleri yapılmış ve sonuçlar Tablo 5'de verilmiştir. Değerlerden de anlaşılacağı üzere, KMO değeri 0,5'ten büyük (0,823) ve Bartlett's Sphericity test değeri ise 0,10'dan küçük (0,000) bulunduğu için verilerin faktör çözümlemesine uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 5. Tahtacı Türkmenlere yönelik algı ölçeğinin KMO ve Bartlett's test değerleri

KMO ve Bartlett's Sphericity Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçüsü		0,823
Bartlett's Sphericity Test	Yaklaşık Ki-Kare	3678,292
	Serbestlik derecesi	465
	p	0,000

Bu doktora tezinde kullanılan iş doyumu ve algı ölçeklerine uygulanacak olan faktör çözümlemesi için KMO ve Bartlett's değerinin uygun olduğu görülmüştür. Her iki ölçek için faktör çözümlemesi yapılmış, önemli faktörlerin belirlenmesinde öz değerler dikkate alınmış ve öz değeri 1 ve 1'den büyük olan faktörler seçilmiştir.

İş doyumu ölçeğine yapılan faktör çözümlemesi neticesinde, öz değeri 1'den büyük 10 faktör belirlenmiştir. Bu çözümleme sonucunda anti-image korelasyon katsayısı 0,5'ten küçük olan bir değişkenin olmadığı tespit edilmiştir. Ancak ölçekte yer alan soru maddelerinin 4 tanesinin (7. "İşimdeki çalışma şartları durumundan", 28. "İşimin ek gelir sağlayacak uygulamalara imkân sağlaması bakımından", 29. "İşimin süreklilik durumundan" ve 34. "Evimin çalışma alanıma mesafesi bakımından" soru maddelerinin) faktör communalite değerinin 0,5'den küçük olduğu görülmüştür. 0,5'in altında ortak varyansı olan soru maddelerinin kural olarak araştırmadan çıkarılması gerektiği ifade edilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017; Kalaycı, 2014). Bununla birlikte, faktör communalite değeri

0,5’den küçük olan bu soru maddeleri çıkarılıp faktör çözümlemesi tekrar yapılmış, 1. “İşimi yaptığım alanda barınma ve beslenme ihtiyaçlarını karşılama durumundan” ve 15. “İşimle alakalı eğitim fırsatlarının var olması durumundan” soru maddelerinin belirli bir faktör altında 0,5’lik bir faktör yüküne sahip olmadığı tespit edilmiş ve bu soru maddeleri de çıkarılıp faktör çözümlemesi tekrar yapılmıştır. Yapılan yeni çözümlemede, 5. “İşimi kendime ait araç gereçle yapabilme durumundan”, 18. “İşimi yaptığım alanın haberleşme imkânlarının yeterliliği bakımından” ve 33. “İşimde hakedişlerin yapılması bakımından” soru maddelerin faktör communalite değerinin 0,5’den küçük çıktığı tespit edilmiş ve bu soru maddeleri de ölçekten çıkarılarak çözümleme tekrar yapılmıştır. Faktör türetme yöntemlerinden Principal Component kullanılmıştır. Daha yorumlanabilir faktör yapısının elde edilmesi için rotasyon yöntemlerinden Varimax yöntemi kullanılmış ve faktörlerin isimlendirilmesi ve yorumlandırılması için, mutlak değer olarak 0,5’den büyük olan faktör yükleri dikkate alınmıştır (Bennet ve Bowers, 1977; Daşdemir, 1996).

Algı ölçeği için yapılan faktör çözümlemesinde, öz değeri 1’den büyük 8 faktör belirlenmiştir. Bu çözümleme sonucunda anti-image korelasyon katsayısı 0,5’ten küçük olan bir değişkenin olmadığı tespit edilmiştir. Ancak ölçekte yer alan soru maddelerinin 3 tanesinin (11. “Tahtacı Türkmenler odun üretim işçiliğinde azalma eğilimindedir”, 12. “Tahtacı Türkmenlerin yaş piramidi orman işçilerinin sürekliliğini sağlayacak biçimde değişmektedir” ve 15. “Tahtacı Türkmenlerin işleri ile alakalı örgütlenmesi yeterlidir” soru maddeleri) faktör communalite değerinin 0,5’ten küçük olduğu görülmüştür. Yazında faktör communalite değerinin 0,5’in altında olan soru maddelerinin kural olarak ölçekten çıkarılması gerektiği belirtildiğinden (Yaşlıoğlu, 2017; Kalaycı, 2014), bu soru maddeleri çıkarılıp faktör çözümlemesi tekrar yapılmış ve 2 soru maddesinin (13. “Tahtacı Türkmen kültürü yaşatılmalıdır” ve 25. “Tahtacı Türkmenler için sağlanan ORKÖY kredileri yeterlidir” soru maddeleri) mutlak değer olarak 0,5’ten büyük olan faktör yüklerine (Bennet ve Bowers, 1977; Daşdemir, 1996) sahip olacak şekilde herhangi bir faktör altına girmediği tespit edilmiştir. Bu soru maddeleri de çıkarılarak, çözümleme tekrarlanmış, faktör türetme yöntemlerinden Principal Component ve rotasyon yöntemlerinden Varimax yöntemi kullanılmıştır.

2.5. Sormacaların Hazırlanması

İki bölümü içerecek şekilde hazırlanan İş Doyumu Sormacasının ilk kısmında, Tahtacı Türkmenlerin; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı ve öğrenim durumu gibi kişisel özellikleri ile üretim miktarı ve günlük çalışma süresi gibi üretim faaliyetlerine ilişkin bilgilerin elde edilmesine yönelik 24 soruya yer verilmiştir. Sormacanın ikinci kısmında ise, 5’li Likert (1-Hiç memnun değilim, 2- Az Memnunum, 3-Orta Düzeyde Memnunum, 4-Büyük Ölçüde Memnunum, 5- Tamamen Memnunum) olarak şekillendirilmiş 34 sorudan oluşan iş doyumu ölçeği bulunmaktadır (Ek-1).

Bunun yanında, iki bölümden oluşan Algı Sormacasının ilk kısmında, ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelin cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe gibi kişisel özelliklerine ilişkin 8 soru yer alırken; ikinci bölümünde ise, 5’li Likert (1- Hiç Katılmıyorum, 2-Az Katılıyorum, 3- Orta Düzeyde Katılıyorum, 4- Büyük Ölçüde Katılıyorum ve 5- Tamamen Katılıyorum) olarak hazırlanmış ve 31 soru maddesini içeren algı ölçeği yer almaktadır (Ek-2).

5’li Likert olarak hazırlanan iş doyumu ve algı ölçeklerinde her bir soru maddesine en düşük 1 ve en yüksek 5 puan verilmektedir. Aralıkların eşit olduğu varsayımından hareketle, iş doyumu ve algı düzeylerinin belirlenmesinde puan aralığı 0,80 ((En yüksek puan- en düşük puan)/5→ (4/5)) olarak hesaplanmış olan bu katsayı esas alınmış ve değerlendirme aralığı aşağıdaki şekilde oluşmuştur (Tekin, 2004; Oracion et al., 2005; Garcia et al., 2021):

1.	Hiç	1,00 – 1,79
2.	Az	1,80 – 2,59
3.	Orta	2,60 – 3,39
4.	Büyük Ölçüde	3,40 – 4,19
5.	Tamamen	4,20 – 5,00

2.6. Araştırmada Ana Evrenin ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi

Bu başlık altında, araştırmanın ana evren ve örneklemlerine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Çalışmada İş Doyumu Sormacası ve Algı Sormacası olmak üzere iki ayrı sormaca kullanıldığı için bunlara ait ana evren ve örneklemelerin nasıl belirlendiği de aşağıda iki alt başlık altında açıklanmıştır.

2.6.1. İş Doyumu Sormacası

İlgili yazın çalışmaları ve alınan uzman görüşleri neticesinde, odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin sayısının azalma eğiliminde olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, yazın incelemesinde ve orman bölge müdürlükleri ile yapılan görüşmelerde Tahtacı Türkmenlerin tam sayısına yani ana evrenine ulaşılammıştır. Ancak, yapılan gözlemler ve görüşmeler (Tahtacı Türkmenlerle ve Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personeli ile yapılan görüşmeler) sırasında; Adana, Antalya ve Mersin Orman Bölge Müdürlükleri sınırlarında 427 Tahtacı Türkmen'in (31 kişi Adana OBM, 196 kişi Antalya OBM ve 200 kişi Mersin OBM) çalıştığı belirlenmiştir. Bundan dolayı, doktora tezinde sormacaların uygulanacağı kişilerin belirlenmesi noktasında ana evren bilinmediği durumlarda kullanılan örneklem belirleme denklemi kullanılmıştır. Bu denklem aşağıda verilmiş ve denklemde yer alan ifadeler açıklanmıştır (Kalıpsız, 1988; Baştürk ve Taştepe, 2013; Daşdemir, 2016).

$$n = \frac{t^2 pq}{d^2} \quad (2)$$

Burada; n: Örneklem alınacak birey sayısını, p: İncelenecek olayın sıklığı yani değişkenlik kat sayısını, q: 1-p (Olayın görülmeme sıklığını), t: Güven düzeyinin t tablo değerini ve d: Hata yüzdesini ifade etmektedir.

Çalışmada denklem-2 yardımıyla; %95 güven düzeyi için t değeri 1,96, p ve q değerleri 0,5 (daha önce bu öbeğe ilişkin bir çalışmanın olmaması ve enyüksek sayıda kişiye ulaşmak için bu değer alınmıştır) ve %5 hata payı (d) dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 384 kişi olarak belirlenmiştir. Belirlenen bu sayı Adana, Mersin ve Antalya OBM sahalarında çalışan ve ilk gözlem çalışmaları sırasında tespit edilen 31 kişi Adana OBM, 196 kişi Antalya OBM ve 200 kişi Mersin OBM'de olmak üzere, toplamda 427 Tahtacı Türkmen sayısı temel alınarak tabakalandırılmıştır. Ancak, Adana OBM'de çalışan kişi sayısının az olması nedeniyle, bu bölge için belirlenen sayı temel alınarak tam sayıma gidilmesi yani 31 kişi ile sormaca yapılması gerektiği ortaya konulmuştur. Kalan 353 kişi ise, yukarıda belirtildiği Mersin ve Antalya OBM'ne tabakalı olarak dağıtılmıştır. Böylece Mersin OBM'den 180 kişi, Antalya OBM'den 173 kişi ve Adana OBM'den ise 31 kişi ile sormaca yapılması kararlaştırılmıştır. Mersin ve Antalya OBM'de görüşme yapılacak Tahtacı aileler rastgele belirlenmiş, Adana OBM'de ise Tahtacı ailelerin tamamıyla, yani tam alanda sormaca uygulanmıştır. Tahtacı Türkmen kültüründe aile ile birlikte üretimde çalışıldığından

ailede bulunan bütün bireyler bilfiil üretim işçiliğini yapmaktadır. Bundan dolayı, bölge müdürlükleri sahasında çalışan ve 18 yaşını doldurmuş bütün bireyler ile sormacalar yapılmıştır.

2.6.2. Algı Sormacası

OGM merkez ve taşra teşkilatında algı sormacalarının uygulanacağı kişi sayılarına ilişkin tablolar, aşağıda sunulmuştur.

Tablo 6. OGM merkez teşkilatında algı sormacasının uygulanabileceği ana evren

Ünvan	Kişi sayısı
Genel Müdür	1
Genel Müdür Yardımcısı	4
Daire Başkanı	4
Şube Müdürü	24
Toplam	33

Tablo 7. OGM taşra teşkilatında algı sormacasının uygulanabileceği ana evren

OBM	Bölge Müdürü	Bölge Müdür Yrd.	Şube Müdürü	İşletme Müdürü	İşletme Müdür Yrd.	İşletme Şefi	Toplam
Adana	1	3	4	10	14	93	125
Mersin	1	3	4	9	11	66	94
Antalya	1	3	4	14	23	122	167
Toplam	3	9	12	33	48	281	386

Tablo 6 ve Tablo 7 birlikte değerlendirildiğinde algı ölçeği için ana evren 419 kişiden oluşmaktadır. Bu noktada ana evrenin bilindiği denklemden yola çıkılarak örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. Bu denklem aşağıda verilmiş ve denklemden yer alan ifadeler açıklanmıştır (Baştürk ve Taştepe, 2013).

$$n = \frac{N t^2 p q}{d^2 (N - 1) t^2 p q} \quad (3)$$

Burada; N: evrendeki birey sayısını, p: incelenecek olayın sıklığı yani değişkenlik kat sayısını, q: 1-p (olayın görülmemesi sıklığını), t: güven düzeyinin t tablo değerini ve d: hata yüzdesini ifade etmektedir.

Çalışmada denklem-3 yardımıyla % 95 güven düzeyi için t değeri 1,96, p ve q değerleri 0,5 (daha önce bu öbeğe ilişkin bir çalışmanın olmaması ve en yüksek sayıda kişiye ulaşmak için bu değer alınmıştır) ve %5 hata payı (d) dikkate alınarak, örneklem büyüklüğü 201 kişi olarak belirlenmiştir. OGM merkez teşkilatında sormaca uygulanacak kişi sayısının az olması nedeniyle, tam sayım yöntemi kullanılmıştır. Buna göre OGM merkez biriminde 33 kişiyle; taşra biriminde ise, 168 kişi ile sormacanın yapılması gerektiği belirlenmiştir. Taşra biriminde yapılacak olan 168 sormaca ise orman bölge müdürlüklerindeki sormaca uygulanacak toplam kişi sayısına göre tabakalandırılmıştır. Ayrıca her bir orman bölge müdürlüğü için belirlenen kişi sayısı, ilgili orman bölge müdürlüğündeki yönetim kademelerindeki kişi sayısına göre de tabakalı olarak dağıtılmış ve yapılan dağılım **Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı.** Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. OGM taşra teşkilatında algı sormacasının uygulanacağı örneklem orman bölge müdürlüklerine göre dağılımı

Orman Bölge Müdürlüğü	Orman Bölge Müdürü	Orman Bölge Müdür Yrd.	Şube Müdürü	Orman İşletme Müdürü	Orman İşletme Müdür Yrd.	Orman İşletme Şefi	Toplam
Adana	1	1	2	4	6	40	54
Mersin	1	1	2	4	5	29	42
Antalya	1	1	1	6	10	53	72
Toplam	3	3	5	14	21	122	168

2.7. Sormacaların Uygulanması

İş Doyumu Sormacası (Ek-1) ve Algı Sormacası (Ek-2) bir önceki bölümde tanımlanan ilgili örneklemelere 2023 yılında ayrı ayrı uygulanmıştır. Hazırlanan iş doyumu sormacası uygulanması sırasında, Adana OBM’de sadece 61 kişiye ulaşılabilmiş (İlk gözlem sırasında Adana OBM orman alanları sınırlarından farklı yerlerde çalıştıkları için 31 kişiye

ulaşılmıştır), ilgili sormaca için belirlenen örneklem büyüklüğü sayısına ulaşmak amacıyla kalan 323 kişi tabakalandırma yöntemine göre Mersin ve Antalya OBM'ye dağıtılmıştır. Yüz yüze gerçekleşen sormaca sayılarının dağılımları, Tablo 9'da ve uygulama sürecinde çekilen resimler de Şekil 5'te sunulmuştur.

Tablo 9. Tahtacı Türkmenlere uygulanan iş doyumu sormacalarının dağılımı

OBM	Hedeflenen Sormaca Sayısı	Ulaşılan Sormaca Sayısı
Adana	31	61
Mersin	180	165
Antalya	173	158
Toplam	384	384



Şekil 5. Tahtacı Türkmenlere iş doyumu sormacalarının uygulanması (a: Adana Orman Bölge Müdürlüğü, b: Mersin Orman Bölge Müdürlüğü, c: Antalya Orman Bölge Müdürlüğü)

OGM merkez teşkilatında algı sormacasını uygulama sırasında, ünvan olarak daire başkan yardımcısının da olduğu ve bazı şube müdürlerinin orman mühendisi olmadığı ve iki ayrı şube müdürlüğü görevini bir kişinin deruhte ettiği tespit edilmiştir. Elde edilen bilgiler

doğrultusunda, algı sormacasının tam sayım yöntemine bağlı olarak gerçekleşmesine dair veriler Tablo 10’da sunulmuştur. Gelineen noktada, merkezde 28 kişi ile sormaca uygulanmış ve uygulamaya dair bazı resimler Şekil 6’da sunulmuştur. Bu durumdan yola çıkılarak, taşrada uygulanacak sormaca sayısı güncellenerek 173 kişiye sormaca uygulanması planlanmıştır. OGM taşra teşkilatında uygulanacak olan 173 sormacanın orman bölge müdürlüklerinde sormaca uygulanacak toplam kişi sayısına göre tabakalı örnekleme yöntemi ile dağıtımı yapılmıştır. Yüz yüze gerçekleşen sormacaların hedeflenen ulaşılan sayılarının dağılımları Tablo 11’de ve uygulama sürecinde çekilen resimler de Şekil 7’de sunulmuştur.

Tablo 10. OGM merkez teşkilatında uygulanan algı sormacalarının ünvana göre dağılımı

Ünvan	Kişi sayısı
Genel Müdür	1
Genel Müdür Yardımcısı	4
Daire Başkanı	4
Daire Başkan Yardımcısı	4
Şube Müdürü	15
Toplam	28



Şekil 6. OGM merkez teşkilatında algı sormacalarının uygulanması (a: Genel Müdür, b: Genel Müdür Yardımcısı, c: Daire Başkanı)

Tablo 11. OGM taşra teşkilatında algı sormacasının Orman Bölge Müdürlüklerine ve yönetim kademelerine göre dağılımı

OBM	Adana		Mersin		Antalya	
Ünvan	Hedeflenen	Ulaşılan	Hedeflenen	Ulaşılan	Hedeflenen	Ulaşılan
Bölge Müd.	1	1	1	1	1	1
Bölge Müd. Yrd.	1	3	1	2	1	2
Şube Müd.	2	4	2	4	1	13
İşletme Müd.	4	5	4	6	6	9
İşletme Müdür Yrd.	7	7	5	7	11	12
İşletme Şefi	41	41	30	48	54	75
Toplam	56	61	43	68	74	112

Sonuçta toplam 269 ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personeliyle, sormacaların uygulanması tamamlanmıştır (Tablo 10 ve Tablo 11).



Şekil 7. OGM taşra teşkilatında algı sormacalarının uygulanması (a: Orman Bölge Müdürü, b: Orman İşletme Müdürü, c: Orman İşletme Şefi)

2.8. Verilerin Çözümlemesinde Kullanılan Diğer İstatistik Yöntemler

Araştırma kapsamında uygulanan sormacalar yardımı ile elde edilen veriler, Excel programına girilerek, hem iş doyumu hem de algıya ilişkin sormacalar için iki ayrı veri seti oluşturulmuştur. Oluşturulan veri setleri SPSS Statistic 22 paket programına alınmış ve ilk olarak verilere uygulanacak istatistik çözümlemelerini belirleyebilmek için normallik testi yapılmış (Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile) ve sonuçlar Tablo 12’de sunulmuştur. Yapılan çözümleme neticesinde her iki testte de iş doyumu ölçeğine ait verilerin p değeri (0,002 ve 0,003) 0,05’den küçük olduğu için normal dağılmadığı, algı ölçeğine ait verilerin p değerleri (0,200 ve 0,623) ise 0,05’den büyük olduğu için normal dağıldığı tespit edilmiştir.

Tablo 12. İş doyumu ve algı verilerine uygulanan normalite çözümlemesi sonuçları

	Normallik Testi					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	Ser. Der.	p	İstatistik	Ser. Der.	p
Toplam İş Doyumu	0,061	384	0,002	0,988	384	0,003
Toplam Algı	0,042	269	0,200*	0,995	269	0,623

İlgili yazın incelendiğinde sözel verilerle çalışma yapan araştırmalar için verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit edebilmek için normalite testinin yeterli olmadığı, bununla birlikte çarpıklık ve basıklık değerlerine de bakılması gerekliliği dile getirilmiş ve bu değerlerin; +1.0 ile -1.0 (Hair vd, 2013), +1.5 ile -1.5 (Tabachnick ve Fidell, 2013) ve +2.0 ile -2.0 (George ve Mallery, 2010) arasında bulunması durumunda verilerin normal kabul edilebileceği ifade edilmektedir. Bundan dolayı, her iki veri seti için çarpıklık ve basıklık değerleri belirlenmiş ve Tablo 13’de sunulmuştur. Tablolardan da görüldüğü üzere, iş doyumu ve algı verilerinin basıklık ve çarpıklık değerleri -1 ile +1 arasında bulunduğu için verilerin normal dağıldığı kabul edilerek aşağıda alt başlıklarda belirtilen istatistikler uygulanmıştır.

Tablo 13. İş doyumu ve algı verilerinin basıklık ve çarpıklık değerleri

	İş Doyumu Ölçeği Verileri		Algı Ölçeği Verileri	
	İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
Çarpıklık	-0,408	0,125	0,054	0,149
Basıklık	0,751	0,248	0,061	0,296

2.8.1. Betimleyici İstatistikler ve Yüzde Çözümlemeleri

Bu istatistikler, örneklem üzerinde ölçülen verilere dayalı olarak hesaplanan merkezi eğilim ve dağılım (değişkenlik) ölçüleridir. Betimleyici istatistikler, daha çok verileri tanımlamak, özetlemek ve mevcut yapıyı ortaya koymak amacıyla kullanılır. Betimleyici istatistiklerin başlıcaları; mod, medyan, aritmetik ortalama, varyans ve standart sapmadır (Daşdemir, 2016). Diğer taraftan, iki veya daha çok değişkeni karşılaştırmanın en kolay yolu olan yüzde çözümlemesi, iki ya da daha fazla sayının oransal olarak büyüklüğünü belirlemek için kullanılan bir yöntem olarak ifade edilmektedir (Zeisel, 1982). Betimleyici istatistik ve yüzde çözümlemelerinden, sormacaların ilk kısmında yer alan kişisel ve üretim faaliyetlerine ait bilgilere ilişkin değerlendirilmelerin yapılması noktasında yararlanılmıştır.

2.8.2. Bağımsız İki Örneklem T Testi

Bu test, ilişkisiz iki öbeğin ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek için kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2012). Diğer bir ifadeyle, toplumun aritmetik ortalamasının bulunma aralığını tahmin etmeye, iki alt toplumu veya grubu karşılaştırmaya ve örneğin ana topluma ait olup olmadığını denetlemek için kullanılan teste “t testi” denilmektedir (Daşdemir, 2016). Diğer taraftan, bağımsız iki örneğin ortalamalarını karşılaştırmak için kullanılan (Rochon vd., 2012) t testinin, örnek ortalamaları arasındaki farkın, farkın standart hatasına bölünmesiyle hesaplandığı belirtilmiştir (Bewick vd., 2004). Bu hesaplama sonucunda elde edilen önem değerinin (p) 0,05 değerinden küçük çıkması, karşılaştırılan iki örneğin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ve “İki öbeğin ortalamaları arasında fark yoktur” olarak ifade edilen H_0 hipotezinin reddedilmesi ancak “İki öbeğin ortalamaları arasında fark vardır” şeklinde olan H_A hipotezinin ise, kabul edilmesi anlamına gelmektedir (Ak, 2014).

Doktora tezi kapsamında geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin iş doyum düzeylerinin; cinsiyet, medeni durum, mesleki yeterlilik (kesim) belgesine sahip olma durumu, kazanç sağladıkları başka bir iş yapma durumu ve mesleği ile alakalı örgütlerde yer alma durumu değişkenlerine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini tespit etmek için bağımsız iki örnek t testi kullanılmıştır. Aynı zamanda ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik algı düzeyleriyle; cinsiyet, eğitim durumu, çalışma düzeyi ve Tahtacı Türkmenler ile bilfiil çalışma durumu değişkenlerine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için t testinden yararlanılmıştır.

2.8.3. Tek Yönlü Varyans Çözümlemesi

Genellikle ANOVA olarak anılan varyans çözümlemesi, bir değişkenin ortalamasının farklı faktör türleri ve kombinasyonlarından nasıl etkilendiğini çözümlemeye yönelik bir teknik olarak ifade edilirken, en yalın halinin tek yönlü varyans çözümlemesi olduğu belirtilmektedir (Bewick vd., 2004). Tek yönlü varyans çözümlemesi, bir değişken yönünden ikiden çok bağımsız öbeğin ortalamaları arasında fark olup olmadığını denetlemek için kullanılan bir yöntem olarak tanımlanmaktadır (Özmen, 2013; Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2014). Varyans çözümlemesinde, varsayımı denetlemek için F değerine bakılmakla birlikte bu değer, istenilen anlamlılık seviyesinde tablo değerinden küçük olması durumunda H_0 hipotezi kabul edilerek, ortalamalar arasında anlamlı bir farkın olmadığına ancak F değerinin, tablo değerinden büyük çıkması durumunda ise H_0 hipotezi reddedilerek, ortalamalar arasında anlamlı bir farkın olduğu yargısına ulaşılır (Antalyalı, 2014). Tek yönlü varyans çözümlemesinde, bağımlı değişkenin nicel, bağımsız değişkenin kategorik değişken olması ve bağımsız değişkenin ikiden fazla ölçme düzeyine sahip olması gerekliliği bulunmaktadır (Özmen, 2013).

Doktora tezi kapsamında; yaş, eğitim durumu, sahip olunan çocuk sayısı, mesleki tecrübe, geçici evlerinin çalışma alanlarına mesafesi ve çalışma şekli değişkenlerine göre; geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin iş doyum düzeylerinin farklılığını incelemek amacıyla, tek yönlü varyans çözümlemesi kullanılmıştır. Bununla birlikte, yaş, mezun olunan eğitim kurumu ve mesleki tecrübe değişkenlerine göre; ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik algı

düzeylerinin farklılığını incelemek için de tek yönlü varyans çözümlemesinden faydalanılmıştır.

2.8.4. Çoklu Karşılaştırma Çözümlemesi

İlişkisiz üç veya daha çok öbeğin ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını denetlemek için kullanılan tek yönlü varyans çözümlemesinde, sıfır hipotezi reddedilmişse yani en az iki öbek arasında önemli bir fark görülmüşse, bu farkın veya farkların hangi öbeklerden kaynaklandığının bulunması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2012) ve bu noktada yeni çözümlemelerin yapılması durumu ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda oluşan bu farklılığın hangi öbekten kaynaklandığını ortaya koymak ve ortalamaları birbirlerinden farklı olan öbekleri belirlemek amacıyla geliştirilen çözümlemelere çoklu karşılaştırma çözümlemeleri (Post-hoc test) adı verilmektedir (Özdamar, 2004). Varyans çözümlemesi sonucunda bulunan farkın hangi öbekten kaynaklandığını bulmak için Post-hoc testlerinde birçok seçeneğin var olduğu ve kullandığı algoritmalara ve hassaslık düzeylerine göre farklılık arz eden bu seçeneklerin genellikle benzer sonuçlar vereceği dile getirilmektedir (Antalyalı, 2014; Pereira, vd., 2015). Bununla birlikte, Post-hoc çözümlemeleri; eşit varyans yaklaşımını kullananlar (LSD, Bonferroni, Scheffe, SNK, Tukey, Duncan ve Gabriel) ve farklı varyans yaklaşımını kullananlar (Tamhane T2, Dunnett T3, Games-Howel ve Dunnett C3) olmak üzere, iki şekilde sınıflandırılmaktadır (Özdamar, 2004).

Doktora tezinde, bu çözümlemenin yapılabilmesi için yazında en yaygın kullanılan Post-hoc testleri seçilmiştir. Bu noktada, varyansların eşit olduğu durumda Duncan, varyansların eşit olmadığı durumda Games-Howel çözümlemesinden yararlanılarak farklılık oluşturan öbeğin tespiti yapılmıştır.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1. İş Doyumuna İlişkin Bulgular ve Tartışma

3.1.1. Tahtacı Türkmenlerin Kişisel Özellikleri ve Odun Üretim Faaliyetlerine İlişkin Betimleyici İstatistiklere Ait Bulgular

• Tahtacı Türkmenlerin Kişisel Özelliklerine Ait Betimleyici İstatistikler

İş doyumu sormacasına katılan 384 kişinin %66'sının erkek ve %34'ünün ise kadın olduğu belirlenmiştir (Tablo 14).

Öte yandan, sormacaya katılan bireylere yaşları açık uçlu olarak sorulmuş ve verilen cevaplar neticesinde beş yaş öbeği oluşturulmuştur. Yapılan yüzde çözümlemeleri neticesinde iş doyumu sormacasına katılanların %15'inin 1. yaş öbeğinde (25 yaş ve altı), %14'ünün ise 2. yaş öbeğinde (26-35 yaş), %25'inin 3. yaş öbeğinde (36-45 yaş), %30'unun 4. yaş öbeğinde (46-55 yaş) ve %16'sının da 5. yaş öbeğinde (56 yaş ve üstü), olduğu tespit edilmiştir (Tablo 14).

Diğer taraftan, iş doyumu sormacasına katılan katılımcıların medeni durum değişkenine göre yapılan çözümleme irdelendiğinde; katılımcıların %80'inin evli ve %20'sinin ise bekâr olduğu saptanmıştır.

İş doyumu sormacasına katılan katılımcıları sahip oldukları çocuk sayısı değişkenine göre dağılımlar irdelenmiştir. Katılımcıların %40'ının 2 çocuk, % 25'inin çocuğunun olmadığı, %23'ünün 3 çocuk, %7'sinin 1 çocuk ve %5'inin ise 4 ve daha fazla çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir. İstatistiksel çözümlemelerin doğru sonuç verebilmesi noktasında bu değişken 0 ve 1 çocuk (%32), 2 çocuk (%40) ve 3 ve üzeri çocuk (%28) olacak şekilde üç öbek halinde düzenlenmiş ve Tablo 14'de gösterilmiştir.

İş doyumu sormacasına katılan Tahtacı Türkmenlerin eğitim durumlarına ilişkin değerlendirmeler yapılmış ve katılımcıların %5'inin okur-yazar, %61'inin ilkokul, %16'sının ortaokul, %14'ünün lise, %2'sinin ön lisans ve %2'sinin ise lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ön lisans, lisans ve okur-yazar eğitim seviyesindeki katılımcı sayısının az olması, istatistiksel çözümlemelerin yapılabilmesi noktasında yetersiz olacağı için ilgili değişken Tablo 14'de de gösterildiği üzere; ilkokul ve altı (%66), ortaokul (%16) ve lise ve üzeri (%18) olarak üç öbek halinde değerlendirilmiştir.

İş doyumu sormacasına katılanların mesleki tecrübeleri açık uçlu olarak sorulmuş ve Tablo 14’de görüldüğü gibi, beş öbek halinde değerlendirmeler yapılmıştır. Bu değişken için katılımcıların %24’ünün 31-40 yıl, %22’sinin 21-30 yıl, %19’unun 11-20 yıl, %19’unun 41 yıl ve üzeri ve %16’sının ise 10 yıl ve altı mesleki tecrübeye sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 14. Tahtacı Türkmenlerin kişisel özelliklerine ait betimleyici istatistikler

Değişken		İstatistiki çözümlemede kullanılan öbekler	Kişi Sayısı	%
1-Cinsiyet	Kadın	1.	130	34
	Erkek	2.	254	66
2-Yaş	25 ve altı	1.	57	15
	26-35	2.	52	14
	36-45	3.	98	25
	46-55	4.	114	30
	56 ve üzeri	5.	63	16
3-Medeni durum	Evli	1.	308	80
	Bekâr	2.	76	20
4-Çocuk Sayısı	0-1	1.	123	32
	2	2.	155	40
	3 ve üzeri	3.	106	28
5-Öğrenim durumu	İlkokul ve altı	1.	253	66
	Ortaokul	2.	62	16
	Lise ve üzeri	3.	69	18
6-Mesleki tecrübe	10 yıl ve altı	1.	62	16
	11-20 yıl	2.	75	19
	21-30 yıl	3.	83	22
	31-40 yıl	4.	91	24
	41 yıl ve üzeri	5.	73	19

• Tahtacı Türkmenlerin Odun Üretim Faaliyetlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

İş doyumu sormacasına katılan Tahtacı Türkmenlerin meslekleri ile alakalı yeterli bilgi ve donanıma sahip olduklarını belirten, mesleki yeterlilik belgesine sahip olup olmadıkları irdelenmiştir. Bu değişken için katılımcıların %57’sinin mesleki yeterlilik belgesine sahip olduğu ve %43’ünün ise bu belgeye sahip olmadığı saptanmıştır.

“Gezici orman işçileri” olarak da belirtilen Tahtacı Türkmenler, iş alma durumlarına göre farklı orman bölge müdürlükleri sınırlarında çalışmaktadır. Sormacanın yapıldığı zaman diliminde çalıştıkları alan ile ikametlerinin bulundukları yer arasındaki mesafe

irdelenmiştir. Bu değişkene ilişkin açık uçlu olarak sorulan soruya verilen cevaplar incelendiğinde, dört öbek oluşturulmuştur (Tablo 15). Sormacaya katılanların çalışma alanı ile ikametlerinin bulunduğu yer mesafesinin; %29'unun 49 km ve altı, %26'sının 50-99 km, %23'ünün 100-299 km ve %21'inin ise 300 km ve üzeri olduğu belirlenmiştir.

Tahtacı Türkmenler çalışmak için gittikleri yerlerde iş bitimine kadar barınma ihtiyaçlarını karşılamak üzere orman içine veya kenarına geçici evler yapmaktadır. İş doyumu sormacasına katılanların %34'ünün geçici evinin olmadığı yani çalışma alanlarına ikamet ettikleri yerden gidip geldikleri, geçici evlerinin çalışma alanlarına uzaklıklarının; %26'sının 2-4 km, %24'ünün 1km ve altı ve %16'sının ise 5 km ve üzeri olduğu tespit edilmiştir.

Diğer taraftan, iş doyumu sormacasına katılan Tahtacı Türkmenlerin %81'inin geçim kaynağının sadece odun üretim işçiliği olduğu; %19'unun ise, odun üretim işçiliği dışında tarım gibi farklı işlerden de kazanç sağladığı saptanmıştır.

İş doyumu sormacasına katılan Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işçiliğini severek yapıp yapmadıkları sorulmuş ve neticede katılımcıların %49'unun bu işi severek yaptığı, %32'sinin işi sevmeden yaptıkları ve %19'unun ise işi kısmen severek yaptığı tespit edilmiştir.

Öte yandan, sormacaya katılanların ormancılık işlerini kapsayan herhangi bir örgütlenmede yer alıp almadıkları sorulmuştur. Yapılan değerlendirmeye göre katılımcıların %81'inin herhangi bir örgütlenmede yer almadıkları, %10'unun ormancılıkla alakalı dernek üyeliklerinin olduğu ve %9'unun ise, yine işleri ile alakalı bir kooperatife üye oldukları belirlenmiştir. Dernek ve kooperatif üyeliği olan katılımcı sayısının az olması istatistiksel çözümlemelerin yapılabilmesi noktasında yetersiz olacağı için ilgili değişken örgütlenmede yer alıyorum (%81) ve yer almıyorum (%19) şeklinde iki öbek olarak değerlendirilmiş ve Tablo 15'de sunulmuştur.

İş doyumu sormacasına katılanların günlük çalışma sürelerine göre dağılımları, Tablo 15'de verilmiştir. Katılımcıların %51'inin 5-8 saat ve %49'unun ise, 9-15 saat çalıştıkları belirlenmiştir. Katılımcıların hepsi birlikte değerlendirildiğinde, Tahtacı Türkmenlerin günlük ortalama dokuz saat odun üretim işçiliğinde çalıştıkları tespit edilmiştir.

İş doyumu sormacasına katılanlara birim olarak üretim şekilleri sorulmuş ve Tablo 15'de elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Çözümleme neticesinde katılımcıların %68'inin ster, %21'inin ton ve %11'inin m³ olarak üretim yaptığı tespit edilmiştir. Ayrıca Tahtacı Türkmenlerin günlük ortalama üretim miktarını belirleyebilmek için m³ ve ton olarak

belirtilen üretim miktarları ($1\text{m}^3=1,5$ ster, 1 ton= 2 ster) ster olarak dönüştürülmüş ve günlük ortalama dokuz ster üretim (kesme, sürütme ve yol kenarına istif dahil) yaptıkları belirlenmiştir.

Diğer taraftan, iş doyumuna katılan katılımcıların çalışma şekillerine ilişkin soruya verilen cevaplar irdelenmiştir. Katılımcıların %53'ü vahidi fiyatla, %38'i müteahhit bünyesinde ve %10'u yevmiyeli olarak çalıştığı belirlenmiştir.

Tablo 15'de de görüldüğü gibi sormacanın yapıldığı zaman diliminde katılımcıların %43'ünün Mersin, %41'inin Antalya ve %16'sının ise, Adana OBM sahalarında çalıştığı belirlenmiştir.

İş doyumunu sormacasına katılan Tahtacı Türkmenlerin ormancılık işinden elde ettikleri yıllık gelirleri, açık uçlu olarak sorulmuş ve elde edilen sonuçlar dört öbek halinde toparlanmıştır. Katılımcıların %30'u elde ettikleri gelirlerin 31-50 bin TL, %28'i 30 bin TL ve altı, %27'si 51-100 bin TL ve %15'i 101 bin TL ve üzeri gelire sahip olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte, katılımcılara bu kazancı elde etmek için ormancılık işinde ne kadarlık bir masraf ettikleri sorulmuş ve elde edilen sonuçlara göre Tablo 15'de verilen gider dağılımları oluşturulmuştur. Katılımcıların %31'i ormancılık işi için yıllık 30-50 bin TL, %27'si 15 bin TL ve altı, %21'i 51 bin TL ve üzeri ve %21'i ise 16-29 bin TL harcama yaptıklarını ifade etmiştir.

Tablo 15. Tahtacı Türkmenlerin üretim faaliyetlerine ait betimleyici istatistikler

Değişken		İstatistiki çözümlemede kullanılan öbekler	Kişi Sayısı	%
1-Kesim belgesi	Var	1.	220	57
	Yok	2.	164	43
2-İkamet yerinin çalışma alanına uzaklığı	49 km ve altı	1.	115	30
	50-99 km	2.	98	26
	100-299 km	3.	90	23
	300 km ve üzeri	4.	81	21
3-Geçici evin çalışma alanına uzaklığı	Geçici ev yok	1.	132	34
	1km ve altı	2.	92	24
	2-4 km	3.	101	26
	5 km ve üzeri	4.	59	16
4-Başka iş yapma durumu	Evet	1.	73	19
	Hayır	2.	311	81

Tablo 15'in devamı

	30 bin TL ve altı	1.	110	28
5-Yıllık gelir	31-50 bin TL	2.	116	30
	51-100 bin TL	3.	102	27
	101 bin TL ve üzeri	4.	56	15
6-Yıllık gider	15 bin TL ve altı	1.	102	27
	16-29 bin TL	2.	81	21
	30-50 bin TL	3.	118	31
	51 bin TL ve üzeri	4.	83	21
7-İşi sevme durumu	Evet	1.	186	49
	Hayır	2.	124	32
	Kısmen	3.	74	19
8-Örgüte üyelik	Yer almıyor	1.	312	81
	Yer alıyor	2.	72	19
9-Günlük çalışma süresi	5-8 saat	1.	186	48
	9-15 saat	2.	198	52
10-Üretim şekli	Ster	1.	260	68
	M ³	2.	42	11
	Ton	3.	82	21
11-Çalışma şekli	Vahidi fiyat	1.	203	53
	Müteahhit	2.	143	37
	bünyesinde	3.	38	10
	Yevmiyeli	1.	157	41
12-Çalışma birimi	Antalya OBM	2.	62	16
	Adana OBM	3.	165	43
	Mersin OBM	İstatistik	24	32
13-Diğer gelir	20 bin TL ve altı	çözümlemede	24	32
	21-50 bin TL	kullanılmamıştır	26	36
	51 bin TL ve üzeri	İstatistik	21	38
14- Diğer gider	10 bin TL ve altı	çözümlemede	17	31
	11-35 bin TL	kullanılmamıştır	17	31
	36 bin TL ve üzeri	İstatistik	212	56
15-Tahtacı Türkmenlerin işlerini bırakmasında dikili satışların etkisi	Evet	çözümlemede	132	34
	Hayır	kullanılmamıştır	40	10
	Kısmen	Devam etmeli	83	22
16- Tahtacı Türkmenlerin dikili satışın devamlılığına bakışı	Devam etmeli	İstatistik	95	25
	Kısmen devam etmeli	çözümlemede	206	53
	İptal edilmeli	kullanılmamıştır	217	57
17-Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işçiliğine devam etme isteği	Evet	İstatistik	167	43
	Hayır	çözümlemede	295	77
18- Tahtacı Türkmenlerin odun üretiminde ücret farklılığını değerlendirmeleri	Evet	kullanılmamıştır	84	22
	Hayır	İstatistik	5	1
	Bilmiyorum	çözümlemede		

Başka bir işten kazancı olan katılımcıların (74 kişi) bu işten elde ettikleri yıllık gelir sorulmuştur. Orman işçiliği dışında farklı bir iş de yapan katılımcıların; %35'inin 51 bin TL ve üzeri, %32'sinin 21- 50 bin ve %32'sinin ise 20 bin ve altında gelir elde ettikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, yine farklı kazancı olan katılımcılara elde ettikleri bu gelir için ne kadar gidere katlandıkları sorulmuştur. Orman işçiliği dışında gelir elde etmek için yaptıkları iş için katılımcıların %38'inin 10 bin TL ve altı, %31'inin 11-35 bin TL ve %31'inin ise 36 bin TL ve üzeri harcamalarının olduğu belirlenmiştir.

Kesme, sürütme, yükleme ve taşıma işleri alıcıya ait olmak üzere, dikili haldeki ağaçların vadeli açık artırma suretiyle satışının yapılması (OGM, 2015) olarak ifade edilen dikili satış uygulamaları, ülkemizde 12.9.1996 tarihinde çıkarılan 5038 numaralı Dikili Ağaç Satışı Tamimi ile başlanılmıştır (Türker, 2020). Yapılan görüşmeler ve edinilen bilgiler neticesinde üretim işçiliğinin müteahhitlere devredildiği bu satış yönteminin Tahtacı Türkmenlerin işi bırakmasında etkili olduğu düşünülmüş ve bu husus için katılımcıların görüşüne başvurulmuştur. Katılımcıların %55'inin dikili satışların yaygınlaşmasının Tahtacı Türkmenlerin işi bırakmasında etkili olduğunu, %34'ü etkili olmadığını ve %10'u ise, kısmen etkili olduğunu belirtmiştir (Tablo 15).

İş doyumu sormacasına katılan katılımcıların, Tahtacı Türkmenlerin işlerinde tutundurma noktasında dikili satış uygulamalarının devamlılığına ilişkin görüşlerine yer verilmiştir. Katılımcıların %53'ü dikili satış uygulamalarının iptal edilmesi, %25'i bu uygulamaların kısmen devam etmesi ve %22'si ise, uygulamanın devam etmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Diğer taraftan, iş doyumu sormacasına katılanlara bu işe devam etmek isteyip istemedikleri sorulmuş ve elde edilen sonuçların değerlendirmesine ilişkin veriler, Tablo 15'de sunulmuştur. Katılımcıların %57'sinin odun üretim işçiliğine devam etmek istedikleri ancak %43'ünün ise, bu işe devam etmek istemedikleri görülmüştür.

Sormacaya katılıp bu işe devam etmek istemediğini belirten 169 katılımcıya devam etmek istememelerinin nedenleri açık uçlu olarak sorulmuş ve elde edilen cevaplara göre Tablo 16 oluşturulmuştur. İşe devam etmek istemeyen katılımcıların %27'si bu işin ağır bir iş olması, %20'si yaşlarının oldukça ilerlemiş olması, %13'ü çalışma şartlarının zor olması, %7'si sosyal imkânların yetersizliği, %5'i sigortanın olmaması, %5'i maliyetlerin fazla olması, %4'ü ücretlerin az olması ve %4'ü çocukların eğitime engel teşkil etmesi gibi nedenlerden dolayı işi bırakmak istediklerini belirtmiştir.

Tablo 16. Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işçiliğine devam etmeyi istememe nedenlerine göre dağılımı

İşten Ayrılmak İsteme Nedeni	%	Kişi Sayısı
Ağır Bir İş Olması	27	45
Çalışma Şartlarının Zor Olması	13	22
Çocukların Eğitimini Engellemesi	4	6
Dikili Satışların Artması	1	1
Eğitime Devam Edecek	2	4
Ekolojik Duyarlılık	1	2
Gelecek Vaat Etmemesi	3	5
İrkçılık Yapılması	1	1
İşi Sevmeme	4	6
Maliyetlerin Fazla Olması	5	9
Mesleğini Yapmak İsteme	2	3
Sağlık Sorunları Nedeniyle	2	3
Sigortanın Olmaması	5	8
Sosyal İmkânların Yetersizliği	7	12
Ücretlerin Az Olması	4	7
Ücretlerini Alamama	1	1
Yaş Unsurundan Dolayı	20	34

Öte yandan, iş doyumu sormacasına katılanlara, orman bölge müdürlükleri arasında fiyat farklılıklarının olup olmadığını konusunda düşünceleri sorulmuş ve elde edilen cevaplara ilişkin değerlendirmeler Tablo 15’de sunulmuştur. Katılımcıların %77’si OBM’ler arasında odun üretimi için fiyat farklılıklarının olduğunu, %22’si fiyat farklılıklarının olmadığını ve %1’i ise, bu konuda bir bilgisinin olmadığını ifade etmiştir (Tablo 15).

OBM’ler arasında odun üretimi için fiyat farklılığının olduğunu söyleyen 295 katılımcıya bu farklılığın nedenleri sorulmuş ve elde edilen cevaplara göre Tablo 17 oluşturulmuştur. Tablodan da görüldüğü üzere, fiyat farklılığının olduğunu söyleyen katılımcıların %32’si farklılığın nedenini bilmediğini ifade ederken, %28’i yönetici tutumundan, %27’si arazi yapısından, %8’i işçi sayısından, %2’si ağaç türünden, %1’i iklim etkisinden, %1’i kooperatiflerin etkisinden ve %1’i de tüccarlardan kaynaklandığını belirtmiştir.

Tablo 17. Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işçiliğindeki fiyat farklılıklarının değerlendirme durumlarına göre dağılımı

Fiyat Farklılıklarının Nedeni	%	Kişi Sayısı
Ağaç Türü	2	6
Arazi Yapısı	27	79
Bilmiyor	32	93
İklim Etkisi	1	3
İşçi Sayısı	8	24
Kooperatiflerin Etkisi	1	4
Tüccarlardan Kaynaklı	1	3
Yöneticilerin Tutumu	28	83

3.1.2. Faktör Çözümlemesine İlişkin Bulgular ve Tartışma

Yapılan faktör çözümlemesi neticesinde faktör yükü 1’den büyük olan ve toplam varyansın %69,802’sini açıklayan dokuz ortak faktör türetilmiştir (Ek 3). Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarını belirlemek için kullanılan ölçek sorularının faktörlere göre dağılımı, Tablo 18’de verilmiş ve faktörlerin isimlendirilmesine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Tahtacı Türkmenlerin iş doyumunda etkili olan “1.Faktör” incelendiğinde, olumlu faktör yüküne sahip S11, S10 ve S23 soru maddelerinin bu faktöre hizmet ettiği görülmüştür. 1. Faktör altında öbikleşen bu soru maddeleri işi yapan kişinin yaptıkları işle ilgili bilgi, tecrübe, yetenek ve başarı durumlarını ifade etmektedir. Bilgi, tecrübe, yetenek ve başarı arttıkça iş doyumunun da arttığı söylenebilir. Faktör altında toplanan bu değişkenlerin ya da soru maddelerinin üçü bir arada değerlendirildiğinde, ilgili faktörün “İş tecrübesi ve uygunluk” olarak isimlendirilmesi yapılmıştır. Zonguldak OBM çalışanları üzerine yapılan bir yüksek lisans tezinde benzer ifadelerin yer aldığı faktör “işle bütünleşme” (Ağdaş Okul, 2019) olarak ifade edilirken, kadın orman mühendislerine yönelik yapılan çalışmada ise benzer ifadelerin “yönetime katılım ve saygınlık” faktörü altında (Korkmaz ve Baykal, 2018) yer aldığı görülmüştür. Bu faktör altında öbikleşen ifadelerin benzerlerinin; Bozkurt vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada “kendini kanıtlamak”, Dursun (2008), Kolçak (2009) ve Akyüz vd. (2011) tarafından yapılan çalışmalarda ise “işin niteliği ve çalışma koşullarından tatmin” faktörünün altında öbikleştiği belirlenmiştir.

Diğer taraftan, iş doyumunu etkileyen “2.Faktör”; olumlu yönde faktör yüküne sahip olan S31, S30, S21, S32 ve S24 soru maddelerinden meydana gelmiştir. Faktör altında öbikleşen

soru maddesi değerlendirildiğinde, işverenin mevcut iş sorunları ile ilgilenmesi, işçileri önemseme durumu, adil davranma ve takdir etme durumuna ilişkin soruları içermektedir. Oluşan öbekleşme ve faktör yük yönlerine bakıldığında, işverenin işçilerin sorunlarını önemsemesi, işçilere adil davranması ve takdir etmesi durumu arttıkça, iş doyumun artacağı belirtilebilir. Faktörler düşünüldüğünde bu faktör “İşveren ilgisi” şeklinde adlandırılmıştır. Bu faktör altında yer alan soru maddelerinin diğer çalışmalarda yapılan faktör isimlendirmesine göre karşılaştırması yapılmıştır. Benzer ifadelerin Bozkurt vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada “saygı görmek”, Dursun (2008), Kolçak (2009) ve Akyüz vd., (2011) tarafından yapılan çalışmalarda ise “yöneticiden tatmin” faktörleri içinde bulunduğu tespit edilmiştir.

Öte yandan, iş doyumunu etkilen “3. Faktör”, olumlu yönde faktör yüküne sahip S16 ve S17 maddelerini içermektedir. Bu soru maddeleri çalışma sahasının sağlık ve eğitim hizmetlerine yakınlık durumunu kapsamaktadır. Bu noktada, çalışılan alanın sağlık ve eğitim hizmetlerine yakınlığı arttıkça iş doyumunun arttığı ifade edilebilir. Belirtilen hususları içermesinden dolayı bu faktör “Sağlık ve eğitim imkânları” olarak isimlendirilmiştir. İlgili yazın incelendiğinde, bu faktör için benzer ifadelerin yer aldığı çalışmalara rastlanamamıştır.

Tahtacı Türkmenlerin iş doyumunda etkili olan “4. Faktör” olumlu yönde faktör yüküne sahip üç soru maddesinden (S26, S27 ve S25) oluşmaktadır. Bu soru maddeleri harcanan emek karşısında alınan ücretin yeterliliğine, adil dağıtımına ve belirlenme şekline yönelik Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Soru maddelerinin faktör yükleri yönüne bakıldığında, bu soru maddelerinde dolayısıyla 4. faktörde meydana gelen artışın genel iş doyumunu arttıracak saptanmıştır. Çeşitli yönleriyle ücreti ele alan bu faktör, “Ücretin niteliği” şeklinde adlandırılmıştır. Yazın incelendiğinde bu faktör içinde yer alan soruların aynısı olmasa da benzer ifadelerin Dursun (2008), Kolçak (2009) ve Akyüz vd. (2011) tarafından yapılan çalışmalarda “ücretten tatmin faktörleri” içinde yer aldığı belirlenmiştir. Ayrıca, bu faktör için benzer ifadelerin Bozkurt vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada “gelir düzeyi” ve Ağdaş Okul (2019) tarafından yapılan çalışmada ise; “vicdanen rahatlık” faktörleri içinde yer aldığı görülmüştür. Yılmaz vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada ise ücret memnuniyetine yönelik ifadelerin yer aldığı faktör “ücret ve çalışma koşulları” olarak isimlendirilirken; Korkmaz ve Baykal (2018) tarafından yapılan çalışmada “ücret, çalışma koşulları ve takdir” olarak adlandırılmıştır.

Bunun yanında, iş doyumunu üzerinde etkisinin olduğu saptanan “5. Faktör”, olumlu yönde faktör yüküne sahip S8, S9 ve S10 soru maddelerinden oluştuğu belirlenmiştir. Bu

soru maddeleri odun üretim işinin kaza tehlikesi, ağırlıklı olarak beden gücüne dayanması ve gelecek vaat etmesi durumlarına yönelik iş doyumunu ölçmeyi hedeflemektedir. Bu faktörü oluşturan üç soru maddesinin faktör yük yönüne bakıldığında, iş doyumunu ile doğrusal bir ilişki kurduğu yani bu soru maddelerinin verilen cevap ortalamalarının arttıkça iş doyumunun da artacağı söylenebilir. Yapılan işin belirli yönleri ile iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan bu faktör, “İşin niteliği” olarak isimlendirilmiştir. Bu faktör altında öbekleşen ifadelerin Ağdaş Okul (2019) tarafından yapılan çalışmada; “işle bütünleşme”, “vicdanen rahatlık” ve “çalışma koşulları” olarak belirtilen faktörler içerisine dağıldığı görülmüştür. Bununla birlikte, bu faktör için benzer ifadelerin Korkmaz ve Baykal (2018) tarafından yapılan çalışmada “ücret, çalışma koşulları ve takdir” faktörü içerisinde öbekleştiği tespit edilmiştir.

Tablo 18’de de görüldüğü üzere “6. Faktör”, S12 ve S22 sorularından oluşmaktadır. S12 sorusunun olumlu faktör yükünün olduğu ve S22 sorusunun ise olumsuz faktör yüküne sahip olduğu görülmüştür (Tablo 18). Yani odun üretiminde çalışan Tahtacı Türkmenlere verilen sosyal güvenlik desteği arttıkça, iş doyumunun artacağı söylenebilir. Ancak, yapılan işin belirlenen sürede bitirilmesi sonucu ek ücretlerin verilmesinde yaşanan artışıyla iş doyumunun düştüğü tespit edilmiştir. Yani Tahtacı Türkmenlerin ek ücretleri az buldukları için memnun olmadıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca ek ücretleri alabilmek için yöneticilerle yaşadıkları sorunların da, bu maddenin olumsuz yönde çıkmasına neden olduğu düşünülmektedir. Sosyal güvenlik desteği ve ek ücret durumunu içeren bu faktör “Sosyo-ekonomik güvence” olarak adlandırılmıştır. Yılmaz vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada bu faktöre yakın ifadelerin “ücret ve çalışma koşulları” olarak belirlenen faktör içinde yer aldığı görülmüştür. Bunun yanında, Dursun (2008), Kolçak (2009) ve Akyüz vd. (2011) tarafından yapılan çalışmalarda, benzer ifadelerin “yönetimsel yaklaşım ve sosyal haklardan tatmin” faktörü içinde bulunduğu tespit edilmiştir.

Öte yandan, “7.Faktörün”, olumlu faktör yüküne sahip S3, S6 ve S2 soru maddelerinden oluştuğu belirlenmiştir. Bu soru maddeleri bağımsız çalışmayı, yöntem tercihlerini çalışanın belirlemesini ve aile ile birlikte çalışma imkânının olmasını içermektedir. Belirlenen bu ifadeler birlikte değerlendirildiğinde, işteki bağımsızlık ön plana çıkmaktadır. Nitekim, Tahtacı Türkmenlerin bu işi tercih etme nedenlerinin başında bağımsız çalışma imkânı gelmektedir. Bu noktada bağımsız çalışma durumu arttıkça iş doyumunun artacağı ifade edilebilir. Bu faktöre ilişkin verilen açıklamalar dikkate alınarak bu faktör, “İşteki özgürlük ve esneklik” şeklinde isimlendirilmiştir. Yazın incelendiğinde

tamamen aynı soru maddelerine sahip olmasa da aynı faktör ismine sahip çalışmanın olduğu görülmüştür (Bozkurt vd., 2018). Yılmaz vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada ise, benzer ifadelerin “bağımsızlık yaratıcılık-saygınlık” faktörü içinde bulunduğu görülmüştür.

Tahtacı Türkmenlerin iş doyumunda etkili olan “8. Faktörün”, olumlu faktör yüküne sahip S19 ve S20 sorularından oluştuğu tespit edilmiştir. Bu sorular Tahtacı Türkmenler için ağacın ve ormanın kültürel değeri ile orman, toplum ve devlet için bir şeyler yapabildiğini hissetme durumlarını içermektedir. Bu ifadelerin, çalışanların manevi durumunu ifade ettiği anlaşılmaktadır. Bu yüzden bu faktör için “Manevi huzur” ifadesi uygun görülmüştür. Yılmaz vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada benzer ifadelerin yer aldığı faktörün “vicdanen rahatlık” veya “manevi huzur” şeklinde adlandırıldığı saptanmıştır. Ağdaş Okul (2019) tarafından yapılan çalışmada benzer sorular “vicdanen rahatlık” faktörü altında öbekleşmiştir. Bozkurt vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada ise benzer soruların “üretim ve fayda sağlamak” faktörü içinde bulunduğu saptanmıştır.

Son olarak, “9. Faktörün” olumlu faktör yüküne sahip S4 ve olumsuz faktör yüküne sahip S13 sorularından oluştuğu tespit edilmiştir. İşin belli bir sürede bitirilmesi durumunda oluşan artışın iş doyumunu arttırdığı yani alınan işin tamamlandıktan sonra yeni işlerin edinilmesi ile elde edilen gelir artışına bağlı olarak, iş doyumunun arttığı söylenebilir. Bununla birlikte, odun üretim işiyle alakalı teknolojik araç gereç alımında ormancılık teşkilatı desteğinde (örneğin ORKÖY kredileri vb.) meydana gelen artışın iş doyumunu düşüreceği saptanmıştır. Ancak verilen ORKÖY kredi destekleri neticesinde alınacak olan ürüne ilişkin şartların fazla olması ve ORKÖY kredi destekleri için orman köylüsü olma şartının bulunması bu durumun nedeni olarak gösterilebilir. Belirtilen nedenlerden dolayı, Tahtacı Türkmenlerin ORKÖY kredi desteklerinden yararlanamıyor olmaları, bu soru maddesinin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemesine neden olduğu düşünülmektedir. Bu faktör altında öbekleşen soru maddeleri birlikte değerlendirildiğinde bu faktör “İş bitirme ve teşvik” olarak adlandırılmıştır. Ağdaş Okul (2019) tarafından yapılan çalışmada benzer soruların “ödül-takdir ve terfi olanağı” faktörü içinde bulunduğu belirlenmiştir.

Tablo 18. İş doyumu ölçeği soru maddelerinin faktörlere dağılımı

Faktörler	Soru Nu.	İfadeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans %
1	11	İşimde deneyim sahibi olma bakımından	0,928	10,692
	10	İşimin bilgi ve yeteneklerime uygun olması durumundan	0,919	
2	23	İşimde başarılı hissetme yönünden	0,797	10,287
	31	İşimde ormancılık teşkilatının/müteahhitin sorunlarımızla ilgilenmesi yönünden	0,810	
	30	İşimle alakalı sorunlarımı ormancılık teşkilatına/müteahhidine aktarabilmesi bakımından	0,678	
	21	İşimin çalıştığım ormancılık teşkilatı tarafından önemsenme durumundan	0,638	
3	32	İşimde ormancılık teşkilatının personelinin/müteahhidin adil davranmaması durumundan	0,601	8,046
	24	İşimde ormancılık teşkilatı, müteahhit ve toplum tarafından takdir edilmesi bakımından	0,544	
	16	İşimi yaptığım alanın sağlık hizmetlerine yakınlığı bakımından	0,960	
	17	İşimi yaptığım alanın eğitim hizmetlerine yakınlığı bakımından	0,958	
4	26	İşimde aldığım ücretin vahidi fiyatla/pazarlık usulüyle belirlenmesi yönünden	0,764	7,774
	27	İşimde verilen ücretin çalışma alanı koşullarına göre dağılımının adil olması yönünden	0,729	
5	25	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	0,620	7,544
	8	İşimdeki kaza tehlikesi durumundan	0,824	
	9	İşimin ağırlıklı olarak beden gücüne dayanması bakımından	0,823	
6	14	İşimin gelecek vaat etmesi yönünden	0,516	7,534
	12	İşimdeki sosyal güvenlik desteği bakımından	0,840	
	22	İşimin belirlenen sürede bitirilmesi sonucu ek ücret sağlaması yönünden	-0,745	
7	3	İşimde bağımsız çalışma imkânı sağlaması durumundan	0,788	7,101
	6	İşimi kendi belirlediğim yöntemlerle yapabilme durumundan	0,721	
	2	İşimin ailemle birlikte çalışma imkânı sağlaması bakımından	0,615	
8	19	İşimin yer aldığı ormanın ve ağacın kültürel açıdan değerli olması durumundan	0,746	6,490
	20	İşimde orman, toplum ve devlet için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	0,567	
9	4	İşimin belirli bir sürede bitirilmesi durumundan	0,765	4,334
	13	İşimle alakalı teknolojik araç gereç alımında ormancılık teşkilatı desteğinin (ORKÖY vb.) olması durumundan	-0,596	
TOPLAM				69,802

3.1.3. Tahtacı Türkmenlerin İş Doyumuna İlişkin Bulgular ve Tartışma

Tahtacı Türkmenlerin iş doyum düzeyini belirlemek için tüm soru maddelerine verilen puanların ortalaması alınmış ve 3,25 sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 19). Bu sonuç 2.5 başlığı altında değinilen derecelendirme ölçeği ile değerlendirildiğinde, Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarının “orta düzeyde” olduğu tespit edilmiştir. Tsioras (2011) tarafından Yunanistan’daki orman işçileri üzerinde yapılan çalışmada işçilerin iş doyumlarının düşük olduğu dile getirilmiştir. Bunun yanında, odun hammaddesi üretim işçilerinde bazı sağlık ve güvenlik verilerinin tespitine yönelik yapılan bir çalışmada da, işçilerin %49,3’nün mesleğinden memnun olmadığı belirtilmiştir (Gümüş ve Türk, 2012). Bu çalışmalarla doktora tez sonuçları değerlendirildiğinde Tahtacı Türkmenlerin iş doyumları açısından daha iyi durumda olduğu belirtilebilir. Ancak yapılan bu çalışmalarda işçilerin iş doyumları herhangi bir iş doyum ölçeğiyle değil de bir veya birkaç soru maddesi ile ortaya konulmuştur. Diğer bir ifadeyle, yapılan bu çalışmalarda, orman işçilerinin iş doyumlarını ayrıntılı bir şekilde ölçmeye çalışan bir ölçek kullanmadıkları için sonuçlarının doktora tezinden farklı çıktığı ifade edilebilir.

Diğer taraftan, Tahtacı Türkmenlerin iş doyumları üzerinde etkili olan dokuz ortak faktör için ayrı ayrı iş doyum düzeyleri belirlenmiştir. “İş tecrübesi ve uygunluk” faktörüne göre Tahtacı Türkmenler odun üretim işçiliğinde yetenekli olduklarını düşündükleri için faktör ortalaması 4,39 bulunmuş ve bu değere göre, bu öbeğin tamamen iş doyumunu sağladıkları belirlenmiştir. Bu faktörü oluşturan soru maddeleri değerlendirildiğinde; en düşük ortalamaya “İşimde deneyim sahibi olma bakımından” maddesinin (4,37) sahip olduğu görülürken, en yüksek ortalamaya “işimde başarılı hissetme yönünden” maddesinin (4,42) sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 19). Tahtacı Türkmenlerin küçük yaşlarda aileleriyle birlikte ormandaki üretim sahalarında bulunmaları ve ailelerine yardım etmeleri, bu iş konusunda bilgili ve deneyimli olduklarını düşündürmektedir. Nitekim Daşdemir ve Kanburoğlu (2009) tarafından yapılan çalışmada, Tahtacı Türkmenlerin orman işletmelerinin üretim maliyetlerinde, verimliliklerinde ve kârlılıklarında etkili oldukları belirlenmiştir.

Tablo 19’dan “İşveren ilgisi” faktörü iş doyum ortalamasının 3,79 olduğu ve bu sonuca göre Tahtacı Türkmenlerin bu faktörde büyük ölçüde doyum sağladıkları görülmüştür. Bu faktörü oluşturan soru maddeleri değerlendirildiğinde; 3,57’lik ortalamaıyla “işimde ormancılık teşkilatının/müteahhittin sorunlarımızla ilgilenmesi yönünden” ve “işimde

ormancılık teşkilatının personelinin/müteahhidin adil davranmaması durumundan” maddeleri en düşük doyumunu sağlarken; 4,18’lik ortalamaıyla, “İşimle alakalı sorunlarımı ormancılık teşkilatına/müteahhidine aktarabilmesi bakımından” maddesi en yüksek doyumunu sağlamaktadır. Faktör ortalaması değerlendirildiğinde, Tahtacı Türkmenlerin işverenlerden büyük ölçüde memnun oldukları görülmüştür. Nitekim doktora tezinin bir kısmını da oluşturan ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik algısının yüksek çıkması da bu sonucu desteklemektedir.

Öte yandan, “Sağlık ve eğitim imkânları” faktörünün iş doyumunu ortalaması 2,17 ve iş doyumunun az düzeyde olduğu bulunmuştur (Tablo 19). Bunun nedeni olarak, Tahtacı Türkmenlerin çalıştıkları sahaların genellikle sağlık ve eğitim imkânlarına uzak olduğu için bu haklardan mahrum kalmaları gösterilebilir. İki soru maddesinden oluşan faktörde, “İşimi yaptığım alanın eğitim hizmetlerine yakınlığı bakımından” olarak ifade edilen soru madde ortalamasının 2,15 ve “İşimi yaptığım alanın sağlık hizmetlerine yakınlığı bakımından” soru maddesinin ortalamasının 2,20 olduğu belirlenmiştir. Yazında da var olan bazı çalışmalarda orman işçilerinin çalıştıkları sahaların uzak olması, yaptıkları işin ağır ve tehlikeli olması ve arazi şartlarının zor olması gibi nedenlerle, sağlık ve eğitim konularında sıkıntı yaşadıkları dile getirilmiştir (Gökbayrak, 2005; Menemencioğlu, 2012; Acar ve Şentürk, 2014; Palaz ve Yıldız, 2017).

“Ücretin niteliği” faktörüne göre, Tahtacı Türkmenlerin 2,70 ortalamaıyla orta düzeyde iş doyumuna sahip olduğu bulunmuştur. Odun üretiminde çalışan Tahtacı Türkmenlerin üç çeşit ücret şekliyle çalıştıkları, vahidi fiyatla çalışanların pazarlık ve yevmiye usulüne göre çalışanlara kıyasla daha az ücret almaları, sormacaya katılanları %53’ünün vahidi fiyatla çalışmaları ve sormacaya katılanların yaptıkları işe göre aldıkları ücretin az olduğunu düşüncülerinin bu faktörün ortalamasının düşük olmasına neden olduğu söylenebilir. Nitekim, Koustelios (2001) tarafından yapılan çalışmada en düşük iş doyumunun, ücret faktöründe olduğu belirtilmiştir. Gümüş ve Türk (2012) tarafından yapılan çalışmada da ücretlerin düşük olmasından kaynaklı odun üretiminde çalışan orman işçilerinin memnun olmadıkları dile getirilmiştir. Tsioras (2011) tarafından yapılan çalışmada ise, orman işçilerinin özellikle düşük gelirle ilgili sorunlarıyla devletin ilgilenmemesinin bu sektördeki işçi sayısını düşürdüğü belirtilmiştir.

Diğer taraftan, “İşin niteliği” faktörü için, Tahtacı Türkmenlerin iş doyumları üzerinde etkili olan 9dokuz ortak faktör arasında en düşük ortalama (1,30) sahip olduğu yani sormaca katılanların işin niteliğinden hiç memnun olmadıkları tespit edilmiştir (Tablo 19).

Bunun nedeni olarak, odun üretim işçiliğinin beden gücüne dayanması ve işin yapıldığı arazi şartlarının zor olması gösterilebilir. Bu faktör altında öbekleşen soru maddeleri incelendiğinde; “İşimdeki kaza tehlikesi durumundan” şeklinde ifade edilen soru maddesinin hem bu faktör hem de bu çalışmada iş doyumunu ölçmek için kullanılan tüm soru maddeleri içinde en düşük ortalamaya (1,16) sahip olduğu bulunmuştur. Bu faktör içinde en yüksek ortalamaya (1,46) ise, “işimin gelecek vaat etmesi yönünden” şeklinde sorulan maddenin sahip olduğu belirlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyeri tehlike sınıfları tebliğinde değişiklik yapılmasına dair tebliğin ekinde yer alan iş yerleri tehlike sınıfları listesinde, “odun üretim işçiliğinin” tehlikeli işler arasında yer aldığı görülmüştür (Resmi Gazete, 2017b). İlaveten, yazında var olan birçok çalışmada da orman işçiliğinin ağır ve tehlikeli bir iş olduğu belirtilmektedir (Gökbayrak, 2005; Daşdemir ve Kanburoğlu, 2009; Menemencioğlu, 2012; Gümüş ve Türk, 2012; Acar ve Şentürk, 2014; Palaz ve Yıldız, 2017; Türker, 2020).

Bunun yanında, “Sosyo-ekonomik güvence” faktörü için, Tahtacı Türkmenlerin 2,58 ortalama ile az düzeyde iş doyumuna sahip olduğu ifade edilebilir. Vahidi fiyatla çalışanların sosyal güvencelerinin olmadığı, pazarlık ve yevmiye usulüyle çalışanların sigortalarının yapılmasında dengesizlikler bulunduğu için faktörün ortalamasının düşük çıktığı düşünülmektedir. İki soru maddesinden oluşan bu faktörün sorularına ait ortalamaları değerlendirildiğinde; “işimin belirlenen sürede bitirilmesi sonucu ek ücret sağlaması yönünden” olarak ifade edilen maddesinin ortalaması 3,19 iken “işimdeki sosyal güvenlik desteği bakımından” şeklinde sorulan madde ortalamasının ise 1,98 olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak odun üretim işçiliğinde çalışan orman köylülerinin sosyal güvencelerinin olmadığını (Türker, 2020) ve özel olarak da, Tahtacı Türkmenlerin ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalarına rağmen sigortalarının olmadığını belirten çalışmaların olduğu görülmüştür (Daşdemir ve Kanburoğlu, 2009; Palaz ve Yıldız, 2017)

“İşteki özgürlük ve esneklik” faktörü, Tahtacı Türkmenlerinin iş doyumunda en yüksek ortalamaya sahip faktördür. Bu faktörün 4,48 ortalama ile iş doyum düzeyinin tamamen olduğu görülmüştür (Tablo 19). Tahtacı Türkmenlerin çalışma gün ve saatlerini kendilerinin belirlemesi ve çalışma sırasında uyguladıkları yöntemleri kendilerinin seçmesi gibi imkânlarının olması, bu işi sürdürme nedeni olarak gösterilmekte olup, bu nedenlerle bu faktör ortalamasının yüksek olduğu düşünülmektedir. Nitekim iş saatlerinin esnek olmasının iş stresini azaltıcı ve iş doyumunu artırıcı yönde etkisinin olduğundan bahsedilmektedir (Taylor vd. 2004). Wheatley (2017) ve Ma (2018) tarafından yapılan

Çalışmalarda, iş esnekliğinin ve çalışma saati esnekliğinin iş doyumunu üzerinde olumlu etkilerinin olduğu belirtilmiştir.

“Manevi huzur” faktörü de, en yüksek ortalamaya sahip 2. faktör olup sahip olduğu 4,44’lük ortalamayla iş doyum düzeyinin tamamen olduğu belirlenmiştir. Bu faktörün yüksek ortalamaya sahip olmasının, Tahtacı Türkmen kültüründe ağacın ve ormanın önemli bir yer tutmasından kaynaklandığı ifade edilebilir. İki soru maddesini bünyesinde barından bu faktörün soru maddelerine göre ortalamalarına bakıldığında; “işimin yer aldığı ormanın ve ağacın kültürel açıdan değerli olması durumundan” ifadesini içeren soru maddesinin hem bu faktör hem de iş doyumunu ölçümünde kullanılan diğer soru maddeleri arasında en yüksek ortalamaya (4,78) sahip olduğu belirlenmiştir. Bu faktör altında yer alan ve “işimde orman, toplum ve devlet için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden” şeklinde belirtilen soru maddesinin ortalamasının 4,11 olduğu saptanmıştır. Ağaç kültü, tüm dünya kültüründe olduğu gibi Türk kültüründe de kültürel olgu olarak varlığını sürdürmektedir (Ergun, 2004). Türk kültürünün parçası olan Tahtacı Türkmenler arasında da, ağaç ve ormanla alakalı inanç ve uygulamalara önem verilmektedir. Tahtacı Türkmenler tarafından ağaç; kutsallık atfedilen, tedavi amaçlı ve doğum sonrası törenlerde kullanılan önemli bir nesne durumundadır (Selçuk, 2008).

Son olarak, “İş bitirme ve teşvik” faktörünün ortalamasının 2,81 ve iş doyumunun orta düzeyde olduğu görülmüştür (Tablo 19). İki soru maddesinden oluşan bu faktör incelendiğinde; “işimin belirli bir sürede bitirilmesi durumundan” şeklinde belirtilen soru maddesinin ortalamasının 2,92 ve “işimle alakalı teknolojik araç gereç alımında ormancılık teşkilatı desteğinin (ORKÖY kredileri vb.) olması durumundan” olarak ifade edilen soru maddesi ortalamasının ise, 2,71 olduğu bulunmuştur. Bu faktör ortalamasının düşük çıkma nedeni olarak, işi belli bir sürede bitirmek zorunda olan Tahtacı Türkmenlerin açık hava şartlarında hava koşullarına bağlı olarak çalışmaları nedeniyle işlerinin zamanında bitirememeye kaygısının oluşması gösterilebilir. Bunun yanında ORKÖY kredi desteklerinden sormacaya katılanların çoğunun bilgisinin olmaması, bilgisi olanların da kredi alma şartlarını ağır bulmaları veya orman köylüsü vasfı taşıyamamaları nedeniyle faktöre ilişkin iş doyum düzeylerinin düşük çıktığı düşünülmektedir.

Tablo 19. İş doyumu faktörleri ve faktörü oluşturan soru maddelerinin ortalama ve standart sapmaları

Faktör	Soru No	$\bar{X}$	S
1- İş tecrübesi ve uygunluk	11	4,37	0,827
	10	4,38	0,843
	23	4,42	0,777
	Faktör	4,39	0,743
	İş doyum düzeyi	Tamamen	
	31	3,57	0,846
	30	4,18	0,758
2- İşveren ilgisi	21	3,78	0,869
	32	3,57	1,106
	24	3,86	0,854
	Faktör	3,79	0,637
	İş doyum düzeyi	Büyük Ölçüde	
3- Sağlık ve eğitim imkânları	16	2,20	1,048
	17	2,15	1,015
	Faktör	2,17	1,016
	İş doyum düzeyi	Az	
	26	2,70	0,996
4- Ücretin niteliği	27	3,06	1,016
	25	2,32	1,154
	Faktör	2,70	0,827
	İş doyum düzeyi	Orta	
	8	1,16	0,430
5- İşin niteliği	9	1,26	0,574
	14	1,46	0,826
	Faktör	1,30	0,460
	İş doyum düzeyi	Hiç	
	12	1,98	1,402
6- Sosyo-ekonomik güvence	22	3,19	1,192
	Faktör	2,58	0,579
	İş doyum düzeyi	Az	

Tablo 19'un devamı

7- İşteki özgürlük ve esneklik	3	4,69	0,570
	6	4,37	0,603
	2	4,38	0,765
	Faktör	4,48	0,488
	İş doyum düzeyi	Tamamen	
8- Manevi huzur	19	4,78	0,523
	20	4,11	0,773
	Faktör	4,44	0,556
	İş doyum düzeyi	Tamamen	
9- İş bitirme ve teşvik	4	2,92	1,016
	13	2,71	0,971
	Faktör	2,81	0,685
	İş doyum düzeyi	Orta	
Toplam İş Doyumu		3,25	0,358
Toplam İş Doyum Düzey		ORTA	

3.1.4. Tahtacı Türkmenlerin Kişisel Değişkenlere Göre İş Doyum Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin Bulgular ve Tartışma

- T Testine İlişkin Bulgular ve Tartışma

İş doyumunu ve iş doyumunu faktörlerinin cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılıklarının olup olmadığının denetlenmesi için, t testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 20'de sunulmuştur.

Tablo 20'den görüleceği üzere, Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyumunun cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, erkeklerin (3,28) iş doyumunun kadınlara (3,19) göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yazında iş doyumunu ve cinsiyet arasında anlamlı farklılıkların bulunmadığını (Mason, 1995; Golembiewski, 1977; Weaver, 1978; Westover, 2009; Yılmaz vd, 2009; Akyüz vd., 2011; Çok vd., 2017; Ağdaş Okul, 2019) belirten çalışmalar olduğu gibi, bulunduğunu belirten çalışmalar da vardır. Farklılığın bulunduğunu ileri süren çalışmaların bazıları ise, kadınların iş doyumunun erkeklerden daha fazla olduğunu (Sloane ve Williams, 1996; Clark, 1997; Oshagbemi, 2000; Bender vd., 2005; Kaiser, 2007; Can ve Soyer, 2008; Westover, 2012)

belirtirken, diğerk kısmı da yapılan bu doktora tezi bulgularını destekleyecek nitelikte erkeklerin iş doyumunun kadınların iş doyumundan daha yüksek olduğunu (Shapiro ve Stern, 1975; Forgionne ve Peeters, 1982; Okpara vd, 2005; Topaloğlu, 2017) ortaya koymuştur. Clark (1997) tarafından yapılan çalışmada, kadınların beklentilerinin erkeklerinkinden daha düşük olduğu için kadınların iş doyumunun erkeklerden yüksek olduğunu belirtmektedir. Bu doktora tezinin hedef kitlesi olan Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işi yapmaları, odun üretim işçiliğinin ağır bir iş olması ve ağırlıklı olarak beden gücüne dayanması gibi nedenlerden dolayı, kadınların iş doyumunun erkeklerden daha düşük çıktığı söylenebilir.

Diğerk taraftan, cinsiyet değişkenine göre; “İş tecrübesi ve uygunluk”, “Sağlık ve eğitim imkânları” ve “İşin niteliği” faktörlerinin anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Toplam iş doyumunda olduğu gibi, cinsiyete göre öbekler arasında anlamlı farklılığın olduğu üç faktörde de erkeklerin iş doyumunu ortalamasının kadınlaragöre yüksek olduğu görölmüştür. Mudd (2002) tarafından yapılan çalışmada, kadınların psikolojik ve biyolojik olarak erkeklerden farklı bir yapıya sahip oldukları vurgulanmaktadır. Fiziksel güç gerektiren odun üretiminde belirtilen bu üç faktör için erkeklerin iş doyum ortalamalarının kadınlaragöre yüksek çıkmasını, yapılan bu değerlendirmelerin desteklediği düşünülmektedir.

Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyumuu üzerinde medeni durum değişkenine istatistiki olarak bir farklılık söz konusu olmasa da; “İş tecrübesi ve uygunluk”, “İşteki özgürlük ve esneklik” ve “Manevi huzur” faktörlerinin iş doyumuu düzeyleri arasında medeni durum değişkeni itibariyle istatistiksel olarak farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu değişkenin istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği faktörlerin hepsinde evli katılımcıların bekâr olan katılımcılara göre, daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu saptanmıştır. Bekâr olan katılımcıların yaşlarının küçük ve okuma oranlarının yüksek olmasının yanı sıra, genelde genç olan bu katılımcıların bu işi yapmak istememeleri nedeni ile iş doyumlarının düşük olduğu düşünülmektedir. Yazında medeni durum değişkenin iş doyumuu üzerinde farklılığının olmadığını (Koustelios, 2001; Akyüz vd., 2011) ve olduğunu belirten çalışmalar da (Leung ve Sperctor, 2000; Daşdemir ve Ağdaş Okul, 2019) bulunmaktadır. Bunlardan farklılığı belirten çalışmalarda, bu çalışmadaki sonuçlara benzer şekilde evlilerin bekârlaragöre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak t testi bulgularına ve yukarıdaki açıklamalara dayanarak Tahtacı Türkmenlerin genel olarak toplam iş doyumlarının cinsiyete göre farklı, medeni duruma göre farklı olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 20. Toplam iş doyum ve iş doyum faktörlerinin cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre t testi değerleri

Faktörler/Değişkenler	Cinsiyet		Medeni durum	
	t değeri	p değeri	t değeri	p değeri
1-İş tecrübesi ve uygunluk	-4,202	0,000*	5,583	0,000*
2-İşveren ilgisi	-,234	0,815	-0,481	0,631
3-Sağlık ve eğitim imkânları	-2,278	0,023*	-1,317	0,189
4-Ücretin niteliği	,514	0,608	-1,148	0,254
5-İşin niteliği	-3,590	0,000*	-0,773	0,442
6-Sosyo-ekonomik güvence	-1,586	0,114	-1,121	0,263
7-İşteki özgürlük ve esneklik	,084	0,933	3,339	0,001*
8-Manevi huzur	-1,239	0,216	2,648	0,009*
9-İş bitirme ve teşvik	,899	0,369	0,907	0,365
Toplam İş doyum	-2,270	0,024*	1,273	0,206

*%95 güven düzeyinde ($p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Dolayısıyla “Geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin iş doyum düzeyleri Tahtacı Türkmenlerin bazı kişisel özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş, çocuk sayısı, öğrenim durumu ve mesleki tecrübe) göre anlamlı bir fark göstermemektedir” şeklindeki H_{01} hipotezi, cinsiyet açısından reddedilmiş, medeni durum açısından kabul edilmiştir.

- Varyans Çözümlemesine İlişkin Bulgular ve Tartışma

Geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin iş doyum düzeyleri ve iş doyum faktörlerinde; yaş, çocuk sayısı, öğrenim durumu ve mesleki tecrübe, değişkenlerinin ikiden fazla öbek içermesi nedeniyle anlamlı farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans (ANOVA) ve Post-hoc çözümlemeleriyle denetlenmiştir.

Geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyumlarının, yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 21). Bu farkın 2. yaş öbeği ile 4. yaş öbeğinden kaynaklandığı görülmüştür. Diğer bir ifadeyle, 26-35 yaşa sahip katılımcıların iş doyum düzeyinin 46-55 yaşa sahip katılımcılardan daha düşük düzeyde olduğu ifade edilebilir. Yazında yapılan iş doyum çalışmalarının yaş

değişkenine göre durumu incelendiğinde, hem farklılığı (Akyüz vd., 2011; Saner ve Eyüpoğlu, 2012) hem de farksızlığı (Rezvanfar ve Vaisy, 2006; Bozkurt vd.,2018; Pehlivanoglu, 2023) belirten çalışmaların olduğu görülmüştür. Saner ve Eyüpoğlu (2012) tarafından yapılan çalışmada, ileri yaş düzeylerinin memnuniyet durumlarının genç yaş öbeklerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Rade vd. (2023) tarafından yapılan çalışmada ise, genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre işlerinde daha mutlu olduğu vurgulanmıştır. Bunun yanında, iş doyumu ve yaş arasında ilişkinin olduğunu belirten çalışmalara bakıldığında, bazı çalışmaların bu iki değişken arasında doğrusal bir ilişki tespit ettikleri, çalışmalarda yaş arttıkça iş doyumunun arttığı yönünde sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (O'brien ve Dowling, 1981; Lee ve Wilbur, 1985). Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi savunan bazı çalışmaların ise, U şeklinde bir ilişkiyi saptadıkları yani genç yaşlarda iş doyumunun yüksek olduğu yaş ilerledikçe azaldığı ve belli bir zaman diliminden sonra tekrar artmaya başladığı belirlenmiştir (Clark vd., 1996).

Öte yandan, yaş değişkenine göre; “İş tecrübesi ve uygunluk”, “İşveren ilgisi”, “Sağlık ve eğitim imkânları”, “İşteki özgürlük ve esneklik” ve “Manevi huzur” faktörlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Yaşın işin niteliği konusunda önemli olduğuna değinilse de (Moyes vd., 2006), bu doktora tezinde iş niteliği ve yaş arasında bir ilişki bulunamamıştır. İş tecrübesi ve uygunluk faktöründe 1. ve 2. yaş öbeğinin 3., 4. ve 5. yaş öbeklerinden farklı olduğu ve bu faktör için 1. ve 2. yaş öbeği iş doyum düzeylerinin diğer 3 öbeğe göre düşük olduğu belirlenmiştir. Yani 35 ve altı yaşa sahip katılımcıların (1. ve 2. öbekler) 36 ve üzeri yaşa sahip olan (3., 4. ve 5. yaş öbekleri) katılımcılara kıyasla iş tecrübelerinin az olması ve yapılan görüşmeler sırasında özellikle 1. öbeğin odun üretim işçiliğini kendilerine uygun olmadıklarını düşünmelerinin iş doyumlarının düşük çıkmasına neden olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, işveren ilgisi ve sağlık ve eğitim imkânları faktöründe oluşan farkın 4. ve 5. yaş öbeklerinden kaynaklandığı ve 4. yaş öbeğinin iş doyum düzeyinin 5. öbeğe göre yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Diğer bir deyişle, 46-55 yaşlarındaki katılımcıların yer aldığı 4. öbeğin işveren ilgisi ve sağlık ve eğitim imkânları faktörlerindeki iş doyum düzeylerinin diğer öbeklerden daha fazla olduğu söylenebilir. Bununla beraber, İşteki özgürlük ve esneklik faktöründe oluşan anlamlı farkın 1. yaş öbeğinden kaynaklandığı ve 1. yaş öbeği iş doyum düzeyinin diğer 4 öbekten düşük olduğu tespit edilmiştir. 25 yaş ve altındaki katılımcıları içeren 1. öbeğin hem eğitimlerine devam edip hem de orman işçiliğinde çalışmasından dolayı, iş doyumlarının düşük olduğu düşünülmektedir. Manevi huzur faktöründe ise, farklılığın 1. yaş

öbeği ile 4. ve 5. yaş öbeklerinden kaynaklandığı ve bu faktör için 1. yaş öbeği iş doyumu düzeyinin 4. ve 5. yaş öbeklerinden düşük olduğu belirlenmiştir. 1. yaş öbeğinin orman işçiliği için bir aidiyet duygusunu hissetmemesi manevi huzur değişkenine göre düşük düzeyde doyuma sahip olmasının sebebi olarak gösterilebilir.

Tablo 21. Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin yaş değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi

Faktörler/ Değişkenler	Öbek Ortalamaları					ANOVA	Post-Hoc
	1.Öbek	2.Öbek	3.Öbek	4.Öbek	5. Öbek		
1-İş tecrübesi ve uygunluk	3,75 ^a	3,95 ^a	4,49 ^b	4,67 ^b	4,66 ^b	p:0,000*	Games-Howell
2-İşveren ilgisi	3,78 ^{ab}	3,57 ^{ab}	3,87 ^{ab}	3,91 ^a	3,66 ^b	p:0,006*	Games-Howell
3-Sağlık ve eğitim imkânları	2,26 ^{ab}	2,14 ^{ab}	2,29 ^a	2,23 ^a	1,83 ^b	p:0,050	Games-Howell
4-Ücretin niteliği	2,73	2,67	2,84	2,63	2,59	p:0,282	Fark
						F:1,268	Yok
5-İşin niteliği	1,29	1,33	1,37	1,26	1,23	p:0,309	Fark
						F:1,203	Yok
6-Sosyo-ekonomik güvence	2,66	2,53	2,53	2,64	2,56	p:0,511	Fark
						F:0,824	Yok
7-İşteki özgürlük ve esneklik	4,28 ^a	4,44 ^b	4,52 ^b	4,56 ^b	4,46 ^b	p:0,007*	Duncan
8-Manevi huzur	4,12 ^a	4,27 ^{ab}	4,43 ^{bc}	4,60 ^c	4,61 ^c	p:0,000*	Games-Howell
						F:10,584	
9-İş bitirme ve teşvik	2,80	2,68	2,88	2,89	2,69	p:0,200	Fark
						F:1,505	Yok
Toplam İş doyumu	3,15^{ab}	3,13^a	3,33^{bc}	3,34^c	3,22^{abc}	p:0,000*	Games-Howell
						F:6,081	

*%95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. ^{a,b,c} Post-hoc testinde farklılık sınıflarını belirtmektedir

Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyumlarının çocuk sayısı değişkenine göre, anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur (Tablo 22). Bu farklılığın 1.öbekten kaynaklandığı ve bu öbeğin iş doyumu düzeyinin 2. ve 3. öbeğe göre düşük olduğu tespit edilmiştir. Yani çocuk sahibi olmayan ve bir çocuğa sahip olan katılımcıların iş doyumu düzeylerinin 2, 3 ve daha fazla çocuğa sahip olanlara göre, daha düşük olduğu belirlenmiştir. Odun üretiminde çalışan Tahtacı Türkmenler aileleri ile birlikte sahada çalışmaktadır. Çocuk sayısı arttıkça, sahada çalışacak iş gücünün artacağı, iş bitirme gün sayısı azalacağı için iş doyumu düzeyinin çocuk sayısı fazla olanlarda yüksek çıktığı söylenebilir. Arıbaş ve Özşahin (2021) tarafından

yapılan çalışmada da, bu doktora tezi bulgularına benzer şekilde çocuk sahibi olan katılımcıların olmayanlara göre daha fazla iş doyumuna sahip olduğu belirtilmiştir. Bu durum katılımcıların insanlara ve çocuklara bağımlı olmaları nedeniyle, işlerine daha çabuk sahip çıkmaları ve yeni iş bulmanın zor olması nedeniyle işlerini severek yapmaya çalışmaları ile açıklanmıştır (Arıbaş ve Özşahin, 2021). Bilgiç (1998) tarafından yapılan çalışmada, bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısının arttıkça artan sorumluluğa bağlı olarak iş doyumunun azaldığı dile getirilmiştir. Doktora tez sonuçlarıyla farklılık gösteren bu çalışmada, Ankara’da kamu ve özel sektörde farklı iş kollarında çalışanların iş doyumları belirlenmeye çalışılmıştır. Farklı iş kollarında çalışmanın yapılması ve katılımcıların %51’inin çocuk sahibi olmaması gibi nedenlerden dolayı, doktora tezi bulgularıyla farklılık gösterdiği düşünülmektedir.

Öte yandan, çocuk sayısı değişkeninin iş doyumunu faktörleri üzerindeki etki durumu değerlendirildiğinde, “İş tecrübesi ve uygunluk” ve “Manevi huzur” faktörlerinde anlamlı fark oluşturduğu görülmektedir (Tablo 22). Her iki faktörde de toplam iş doyumunda olduğu gibi oluşan farklılık, 1. öbekten yani 0-1 çocuk sahibi olan katılımcılardan kaynaklanmakta olup, bu öbeğin iş doyum düzeyinin diğerlerine göre düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Çocuk sayısı fazla olan katılımcıların bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısının artmasına koşut olarak, daha fazla kazanmak için işlerine daha fazla sahip çıkmaları veya başka iş bulamayacaklarını düşünmeleri nedeniyle, iş tecrübesi ve uygunluk faktöründe daha yüksek doyuma sahip olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte, çocuk sayısı fazla olan katılımcıların bilgi ve tecrübelerinin çocukları aracılığıyla gelecek nesillere aktarılacağını düşündükleri için, manevi huzur faktöründe daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 22. Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin çocuk sayısı değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi

Faktörler/ Değişkenler	Öbek Ortalamaları			ANOVA	Post-Hoc
	1.Öbek	2.Öbek	3.Öbek		
1-İş tecrübesi ve uygunluk	4,02 ^a	4,57 ^b	4,55 ^b	p:0,000* F:25,728	Games- Howell
2-İşveren ilgisi	3,76	3,80	3,82	p:0,749 F:0,289	Fark Yok
3-Sağlık ve eğitim imkânları	2,19	2,21	2,10	p:0,712 F:0,340	Fark Yok
4-Ücretin niteliği	2,70	2,68	2,71	p:0,967 F:0,033	Fark Yok
5-İşin niteliği	1,31	1,28	1,30	p:0,815 F:0,178	Fark Yok
6-Sosyo-ekonomik güvence	2,61	2,60	2,53	p:0,555 F:0,590	Fark Yok
7-İşteki özgürlük ve esneklik	4,43	4,48	4,52	p:0,386 F:0,955	Fark Yok
8-Manevi huzur	4,31 ^a	4,50 ^b	4,51 ^b	p:0,004* F:5,589	Games- Howell
9-İş bitirme ve teşvik	2,71	2,89	2,82	p:0,095 F:2,368	Fark Yok
Toplam İş doyumu	3,19^a	3,30^b	3,29^b	p:0,028* F:3,592	Duncan

*%95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. ^{a,b,c} Post-hoc testinde farklılık sınıflarını belirtmektedir.

Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyumlarının, öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur (Tablo 23). İstatistiksel olarak anlamlı çıkan bu farkın 3. öbekten kaynaklandığı, yani lise ve üzeri öğrenim durumuna sahip katılımcıların iş doyum düzeylerinin ilkokul ve altı ve ortaokul öğrenimine sahip katılımcılardan daha düşük olduğu ortaya konulmuştur. Pehlivanoğlu (2023) tarafından yapılan çalışmada, eğitim seviyesinin iş doyumunun üzerinde farklılık oluşturduğuna ve üniversite eğitimi alanların almayanlara göre daha düşük iş doyumuna sahip olduğu ifade edilmiştir. Metle (2001) ve Adeoye vd. (2014) tarafından yapılan çalışmalarda, eğitim seviyesi ve iş doyumu arasında olumsuz yönde bir ilişkinin olduğu, eğitim seviyesi arttıkça iş doyumunun düştüğü belirtilmiştir. Çünkü, yüksek dereceli diplomalı insanların çalıştıkları işten daha iyi işlerde çalışması gerektiğini düşünmeleri bu kişilerin iş doyumunu düşürmektedir (Adeoye vd., 2014). Bucheli vd. (2010) tarafından yapılan çalışmada ise, daha yüksek eğitim seviyelerinin insanların işte daha az tatmin olmasına neden olabileceğini ve bunun da gerçeklik ile beklentiler (daha iyi maaş veya çalışma şartları) arasındaki etkileşimden kaynaklanabileceği

belirtilmiştir. Öğrenim durumu yüksek olan Tahtacı Türkmenlerin beklentilerinin ve hayata bakış açılarının değişmesi ve özellikle lisans eğitimi alanların diplomasını kazandığı mesleği yapmak istemeleri, odun üretimi işinde çalışmalarında isteksizlik oluşturduğu için iş doyumlarının düşük çıktığı söylenebilir.

Diğer taraftan, öğrenim durumu değişkeninin iş doyumu faktörleri üzerindeki etki durumuna bakıldığında; “İş tecrübesi ve uygunluk”, “İşveren ilgisi”, “Ücretin niteliği”, “İşteki özgürlük ve esneklik” ve “Manevi huzur” faktörlerinde anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 23). İş tecrübesi ve uygunluk ve manevi huzur faktörleri için farkın 1. öbekten kaynaklandığı, yani ilkökul ve altı öğrenime sahip olanların iş doyumlarının diğer iki öbeğe göre daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Çünkü ilkökul ve altı öğrenime sahip katılımcıların, okumak için sarf edecekleri zamanı da işlerinde kullanmaları ve mevcut öğrenim durumları ile başka bir iş yapamayacaklarını düşünmeleri, bu öbeğin bu faktör için iş doyumlarının yüksek olmasının nedeni olarak gösterilebilir. Bunun yanında, işveren ilgisi ve işteki özgürlük ve esneklik faktörlerinde, oluşan farkın 1. ve 3. öbeklerden kaynaklandığı, 1. öbeğin yani ilkökul ve altı öğrenim durumuna sahip katılımcıların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu ve 3. öbeğin, yani lise ve üzeri öğrenim durumuna sahip katılımcıların iş doyum düzeylerinin en düşük olduğu tespit edilmiştir. Yüksek eğitim seviyesine sahip katılımcıların aldıkları eğitim ile elde ettikleri kazanımlara koşut olarak işverenlerin çalışanları ile daha fazla ilgilenmesini ve işyeri denetimlerini daha iyi yapmasını bekledikleri, çalışanların belli bir disiplin ve kurallar çerçevesinde çalışması gerektiğini düşündükleri için bu iki faktörde iş doyumlarının düşük çıktığı söylenebilir. Öte yandan, ücretin niteliği faktöründe, öğrenim durumu değişkenine göre oluşan farkın, 2. öbek olan ortaokul seviyesinde öğrenime sahip katılımcılardan kaynaklandığı ve bu katılımcıların iş doyum düzeylerinin diğer iki öbeğe göre daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Öbeklerin aldıkları ücret çeşidine göre değerlendirmeler yapıldığında, ortaokul seviyesinde öğrenime sahip katılımcıların diğer öbeklerden fazla bir oranda (%61) pazarlık ve yevmiye usulüne göre çalıştıkları görülmüştür. Bundan dolayı, bu öbeğin ücret faktöründe diğer öbeklere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu ifade edilebilir.

Tablo 23. Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin öğrenim durumu değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi

Faktörler/ Değişkenler	Öbek Ortalamaları			ANOVA	Post-Hoc
	1.Öbek	2.Öbek	3.Öbek		
1-İş tecrübesi ve uygunluk	4,58 ^a	4,15 ^b	3,90 ^b	p:0,000* F:31,175	Games- Howell
2-İşveren ilgisi	3,86 ^a	3,80 ^{ab}	3,55 ^b	p:0,002* F:6,579	Games- Howell
3-Sağlık ve eğitim imkânları	2,15	2,30	2,11	p:0,504 F:0,686	Fark Yok
4-Ücretin niteliği	2,69 ^a	2,95 ^b	2,47 ^a	p:0,004* F:5,711	Duncan
5-İşin niteliği	1,28	1,37	1,30	p:0,378 F:0,975	Fark Yok
6-Sosyo-ekonomik güvence	2,56	2,69	2,59	p:0,293 F:1,232	Fark Yok
7-İşteki özgürlük ve esneklik	4,52 ^a	4,48 ^{ab}	4,32 ^b	p:0,013* F:4,369	Games- Howell
8-Manevi huzur	4,54 ^a	4,33 ^b	4,17 ^b	p:0,000* F:14,232	Games- Howell
9-İş bitirme ve teşvik	2,85	2,76	2,75	p:0,443 F:0,817	Fark Yok
Toplam İş doyumu	3,31^a	3,28^a	3,08^b	p:0,000* F:11,805	Games- Howell

*%95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. ^{a,b,c} Post-hoc testinde farklılık sınıflarını belirtmektedir.

Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyumlarının, mesleki tecrübe değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu farklılığın hangi öbekten kaynaklandığını tespit etmek amacıyla, Post-hoc çözümlemelerinden Games-Howell çözümlemesi yapılmış ancak test farklı olan öbeği göstermemiştir. Bunun yanında, farklılığın hangi öbekten kaynaklandığını belirlemek için farklı varyans yaklaşımında kullanılabilecek diğer testlerle de çözümleme tekrarlanmış ancak farklı olan öbek belirlenememiştir. Bundan dolayı, farklılığı oluşturan öbek için bir değerlendirme yapılamamıştır. Koustelios (2001) tarafından yapılan çalışmada, çalışma deneyimi arttıkça iş doyumunun arttığı dile getirilmiştir. Nitekim bu çalışma için Tablo 24’de verilen ortalamalar dikkate alınarak bir değerlendirme yapıldığında, 5. yaş öbeğine kadar yani 41 yıllık mesleki tecrübeye kadar iş doyum ortalamalarının arttığı, ancak 41 yıl ve üstü mesleki tecrübeye sahip 5. öbekte iş doyumu ortalamasının düştüğü görülmüştür. Bunun nedeninin 41 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip Tahtacı Türkmenlerin yaşa bağlı olarak fiziksel olarak güç gerektiren odun üretimini sağlık sorunları nedeni ile yapamamaları olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan, Ronen (1978) tarafından yapılan

çalışmada, mesleki tecrübe ve iş doyumu arasında U şeklinde bir ilişkinin olduğunu yani mesleğin başlangıcında iş doyumunun yüksek olduğu tecrübe ilerledikçe iş doyumunun azaldığı ve belli bir zaman diliminden sonra tekrar artmaya başladığı belirtilmiştir. Buna ek olarak, Klassen ve Chiu (2010) tarafından yapılan çalışmada, iş doyumu ve mesleki tecrübe arasında, kariyerin başlarından kariyerin ortasına doğru artan ve daha sonra düşen doğrusal olmayan bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur.

Bunun yanında, mesleki tecrübe değişkenin iş doyumu faktörleri üzerindeki etkisi değerlendirmiş ve “İş tecrübesi ve uygunluk”, “İşveren ilgisi” ve “Manevi huzur” faktörleri üzerinde anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür (Tablo 24). İş tecrübesi ve uygunluk faktöründe oluşan anlamlı farklılığın, 1. ve 2. öbekten kaynaklandığı belirlenmiştir. İş tecrübesi ve uygunluk faktörü için 10 yıl ve altı mesleki tecrübeye sahip 1. öbeğin iş doyumunun diğer öbeklere kıyasla düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Meslek hayatlarının başında olmaları ve yapılan görüşmeler neticesinde genç Tahtacı Türkmenlerin orman işçiliğini kendileri için uygun bulmamalarını ve eğitimlerine devam etmek istediklerini söylemeleri nedeniyle, bu faktör için iş doyumlarının düşük çıktığı söylenebilir. Bununla birlikte, işveren ilgisi faktörü için farklılığın hangi öbekten kaynaklandığı belirlemek amacıyla Games-Howell çözümlemesi yapılmış ancak bu faktörde de test farklı olan öbeği göstermemiştir. Diğer taraftan, manevi huzur faktörü için 5. öbeğin diğer öbeklerden farklı olduğu, 41 yıl ve üzeri mesleki tecrübeyi kapsayan 5. öbeğin iş doyumunun diğer öbeklerden yüksek olduğu saptanmıştır. 5. öbeğin bu faktör için en yüksek doyuma sahip olmasında; mesleki tecrübe arttıkça yapılan işin öneminin anlaşılma durumunun artması; ağaca, ormana ve topluma faydalı olunduğunun bilincine varılmasının etkisi olduğu düşünülmektedir.

Tablo 24. Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin mesleki tecrübe değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümü

Faktörler/ Değişkenler	Öbek Ortalamaları					ANOVA	Post-Hoc
	1.Öbek	2.Öbek	3.Öbek	4.Öbek	5. Öbek		
1-İş tecrübesi ve uygunluk	3,67 ^a	4,18 ^b	4,50 ^c	4,67 ^c	4,73 ^c	p:0,000* F:31,572	Games-Howell
2-İşveren ilgisi	3,81	3,65	3,92	3,85	3,71	p:0,049* F:2,410	Games-Howell
3-Sağlık ve eğitim imkânları	2,25	2,23	2,16	2,29	1,91	p:0,154 F:1,678	Fark Yok
4-Ücretin niteliği	2,78	2,69	2,86	2,54	2,63	p:0,122 F:1,834	Fark Yok
5-İşin niteliği	1,27	1,35	1,28	1,31	1,26	p:0,775 F:0,447	Fark Yok
6-Sosyo-ekonomik güvence	2,71	2,53	2,54	2,60	2,58	p:0,369 F:1,075	Fark Yok
7-İşteki özgürlük ve esneklik	4,34	4,49	4,49	4,53	4,49	p:0,206 F:1,487	Fark Yok
8-Manevi huzur	4,25 ^a	4,25 ^a	4,43 ^{ab}	4,54 ^{bc}	4,68 ^c	p:0,000* F:8,715	Games-Howell
9-İş bitirme ve teşvik	2,82	2,72	2,89	2,94	2,66	p:0,052 F:2,375	Fark Yok
Toplam İş doyumu	3,17	3,19	3,32	3,33	3,26	p:0,016* F:3,074	Games-Howell

*%95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. ^{a,b,c} Post-hoc testinde farklılık sınıflarını belirtmektedir.

Dolayısıyla ANOVA ve Post-hoc bulguları ile yukarıdaki açıklamalara dayanarak Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyumunun yaş, çocuk sayısı, öğrenim durumu ve mesleki tecrübe değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Bu nedenle “Geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyum düzeyleri Tahtacı Türkmenlerin bazı kişisel özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş, çocuk sayısı, öğrenim durumu ve mesleki tecrübe) göre anlamlı bir fark göstermemektedir” şeklindeki H₀₁ hipotezi yaş, çocuk sayısı, öğrenim durumu ve mesleki tecrübe değişkenleri bakımından reddedilmiştir.

3.1.5. Tahtacı Türkmenlerin Odun Üretim Faaliyetlerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Tartışma

• T Testine İlişkin Bulgular ve Tartışma

Tahtacı Türkmenleri toplam iş doyumunu ve iş doyumunu faktörlerinin üretim faaliyetlerine ait; kesim belgesine sahip olma, başka bir iş yapma durumu, işleri ile alakalı herhangi bir örgüte üye olma ve günlük çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık

gösterip göstermediği t testiyle denetlenmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 25’de sunulmuştur. Bu sonuçlar incelendiğinde, Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyumlarının bu dört değişkene göre anlamlı fark göstermediği görülmüştür.

Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyum düzeylerinde anlamlı fark oluşturmayan kesim belgesine sahip olma değişkenine göre; “İş tecrübesi ve uygunluk”, “Sağlık ve eğitim imkânları”, “Ücretin niteliği” ve “İşin niteliği” faktörlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu ortaya konulmuştur. Kesim belgesine sahip olma değişkeni incelendiğinde, anlamlı farklılık gösterdiği dört faktörden sadece ücretin niteliği faktöründe kesim belgesine sahip olmayanların iş doyumları ortalamalarının sahip olanlara göre fazla çıktığı, diğer üç faktörde ise, kesim belgesine sahip olanların ortalama iş doyumlarının daha fazla olduğu görülmüştür. Kesim belgesine sahip olmayan katılımcılar vahidi fiyatla orman işletme müdürlüklerinden iş alamadıkları için ya müteahhit bünyesinde ya da yevmiyeli olarak çalışmaktadırlar. Yevmiyeli ve müteahhit bünyesinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin ücretlerinin daha fazla olması, ücretin niteliği faktöründe kesim belgesine sahip olmayanların iş doyumlarının fazla çıkmasının nedeni olarak belirtilebilir.

Öte yandan, Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işçiliği yanında başka iş yapma durumu değişkeninin ne iş doyumunda ne de herhangi bir iş doyumunu faktörü ile anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 25). Bunun nedeni olarak, odun üretim işçiliği yanında başka iş yapan katılımcıların sayısının az olması gösterilebilir. Bunun yanında, Can ve Soyer (2008) tarafından yapılan çalışmada da bu çalışma sonuçlarını destekleyecek nitelikte ek iş yapmanın iş doyumunu üzerinde etkisinin olmadığı ifade edilmiştir.

Tahtacı Türkmenlerin işleri ile alakalı herhangi bir örgüte üye olma değişkeninin; “İş tecrübesi ve uygunluk”, “Ücretin niteliği” ve “Manevi huzur” faktörlerinde anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 25). Ücretin niteliği faktöründe herhangi bir örgütlenmede yer almayan Tahtacı Türkmenlerin iş doyumları ortalamasının örgütlenmede yer alanlara nazaran daha fazla olduğu, bu değişken için anlamlı olan diğer iki faktörde ise, örgüte üye olan katılımcıların iş doyumları ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sivil toplum örgütleri, üyelerinin sosyal ve ekonomik haklarını koruma ve geliştirmesinin yanı sıra, mesleki eğitimleri ve psikolojik gereksinimlerini de gözettiği (Can, 2002) düşünüldüğünde, örgüt bünyesinde yer alan katılımcıların iş doyumunun daha yüksek olması beklenmektedir. Ancak ücret niteliği faktöründe tam tersi bir durumun söz konusu olmasının herhangi bir örgüte üye olmayan Tahtacı Türkmenlerin % 49’unun vahidi fiyatla çalışması ve dolayısıyla pazarlık ve yevmiye usulü ile çalışanlara kıyasla daha az kazanmalarından kaynaklandığı

düşünülmektedir. Borjas (1979) tarafından yapılan çalışmada, sendika üyelerinin iş doyumunun üye olmayanlara göre daha düşük olduğu belirtilmiştir. Bunun yanında, Artz (2010) tarafından yapılan çalışmada, ilk kez sendikaya giren çalışanlar için iş doyumunun önemli ölçüde arttığını, ancak işçilerin sendikada deneyim kazandıkça iş doyumunun azaldığı ifade edilmektedir.

Diğer taraftan, odun üretiminde çalışan Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılık göstermeyen günlük çalışma süresi değişkeninin sadece “İşin niteliği” faktöründe anlamlı farklılık gösterdiği, günlük çalışma süresi 9-15 saat arasında olan katılımcıların iş doyum ortalamasının günlük çalışma süresi 1-8 saat olanlara göre daha yüksek düzeyde iş doyum ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak; günlük çalışma süresi fazla olan Tahtacı Türkmenlerin işi bitirme sürelerinin kısalması ve ürettikleri ürünün fazla olması gösterilebilir. Bunun yanında, çalışma saati fazla olan katılımcıların daha dinlenerek yavaş bir şekilde çalıştıkları için kaza riskini azaltmaları nedeniyle, iş doyumlarının yüksek çıktığı ifade edilebilir. Erol vd. (2007) tarafından yapılan çalışmada günlük çalışma süresine göre asistan hekimlerin iş doyumunun farklılık göstermediği ortaya konulmuştur. Gençay (2007) ve Erol vd. (2012) tarafından yapılan çalışmalarda da, günlük çalışma süresi ve iş doyum arasında istatistiksel olarak anlamlılık belirlenememiştir. Clark (1996), Mubeen ve Rashidi (2014) ve Zheng vd. (2023) tarafından yapılan çalışmalarda günlük çalışma süresi ve iş doyum arasında olumsuz yönde bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Kodz vd. (2003) tarafından yapılan çalışmada ise, bu tezin sonucunu destekleyecek nitelikte çalışılan süreyle birlikte, genel iş doyumunun az da olsa arttığı ifade edilmiştir. Soyer (2008) tarafından yapılan çalışmada, günlük 10 saat ve üzeri çalışanların dokuz saat ve altında çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu bulunmuştur.

Tablo 25. Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin kesim belgesine sahip olma, başka bir iş yapma, herhangi bir örgüte üye olma ve günlük çalışma süresi değişkenlerine göre t testi değerleri

Faktörler/ Değişkenler	Kesim Belgesi		Başka İş Yapma Durumu		Örgüte Üyelik		Günlük Çalışma Süresi	
	t	p	t	p	t	p	t	p
1-İş tecrübesi ve uygunluk	,130	,000*	,690	,491	-5,7	,000*	,549	,583
2-İşveren ilgisi	,499	,618	-,169	,866	,623	,534	,842	,400
3-Sağlık ve eğitim imkânları	,943	,003*	,826	,409	-1,2	,216	,304	,761
4-Ücretin niteliği	2,936	,004*	-,591	,555	3,652	,000*	,782	,434
5-İşin niteliği	,016	,003*	,034	,973	-,118	,906	-2,0	,040*
6-Sosyo-ekonomik güvence	,021	,983	-,489	,625	-1,9	,058	,221	,825
7-İşteki özgürlük ve esneklik	,808	,419	,145	,885	-1,4	,151	-1,1	,267
8-Manevi huzur	,443	,658	1,35	,177	-2,2	,022*	,991	,322
9-İş bitirme ve teşvik	371	,711	-1,40	,160	,782	,435	,094	,925
Toplam İş doyumu	1,675	,095	,054	,957	-,960	,339	,392	,695

*%95 güven düzeyinde ($p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Dolayısıyla yukarıda verilen t testi sonuçlarına ve yapılan açıklamalara dayanarak Tahtacı Türkmelerin toplam iş doyum düzeylerinin kesim belgesine sahip olma, başka bir iş yapma durumu, işleri ile alakalı herhangi bir örgüte üye olma ve günlük çalışma süresi değişkenlerine göre %95 güven düzeyinde anlamlı bir fark göstermediği anlaşılmıştır. Bu nedenle “Geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin iş doyum düzeyleri üretim faaliyetlerine ait bazı değişkenlere (kesim belgesine sahip olma, işleri ile alakalı herhangi bir örgüte üye olma, günlük çalışma süresi, başka bir iş yapma, ikamet yerinin çalışma alanına uzaklığı, geçici evin çalışma alanına uzaklığı, yıllık gelir, yıllık gider, işi sevme durumu, üretim şekli ve çalışma birimi) göre anlamlı bir fark göstermemektedir” şeklindeki H_{02} hipotezi kesim belgesine sahip olma, başka bir iş yapma

durumu, işleri ile alakalı herhangi bir örgüte üye olma ve günlük çalışma süresi değişkenleri bakımından kabul edilmiş,

- Varyans Çözümlemesine İlişkin Bulgular ve Tartışma

Geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin üretim faaliyetlerine ait ikamet yerinin çalışma alanına uzaklığı, geçici evin çalışma alanına uzaklığı, yıllık gelir, yıllık gider, işi sevmeye durumu, üretim şekli ve çalışma birimi değişkenlerin ikiden fazla öbek içermesi nedeniyle, iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinde anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelemek için tek yönlü varyans (ANOVA) ve Post-hoc çözümlemeleri yapılmıştır.

Geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyumlarının, ikamet ettikleri ikamet yerinin çalışma alanına uzaklığı değişkenine göre anlamlı farklılık taşıyıp taşımadığı incelenmiştir. Bu amaçla yapılan tek yönlü varyans çözümlemesinde, ikamet yerinin çalışma alanına uzaklığı değişkeninin Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyumları üzerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmüştür (Tablo 26).

Öte yandan, Tahtacı Türkmenlerin iş doyum faktörlerinin ikamet yerinin çalışma alanına uzaklığı değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığı denetlenmiş ve “Ücretin niteliği” ve “Sosyo-ekonomik güvence” faktörlerinde anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında, Tablo 26’da da görüldüğü gibi, ikamet yerinin çalışma alanına uzaklığı değişkeninin ücretin niteliği faktöründe oluşturduğu farkın hangi öbekten kaynaklandığı Post-hoc çözümlemelerinden Duncan çözümlemesiyle incelenmiş ve 4. öbeğin farklı olduğu ortaya konulmuştur. Ücretin niteliği faktörü için, ikamet yerinden 300 km ve üzeri uzaklıkta çalışmaya giden Tahtacı Türkmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. İkametlerinin bulunduğu evlerden 300 km ve üzeri mesafede çalışmaya giden Tahtacı Türkmenlerin %58’i pazarlık ve yevmiye usulüne göre çalıştıkları ve daha fazla gelir elde ettiklerinden dolayı, iş doyumlarının yüksek olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, ikamet yerinin çalışma alanına uzaklığı değişkeninin sosyo-ekonomik güvence faktöründe oluşturduğu farkın hangi öbekten kaynaklandığı yine Duncan çözümlemesiyle denetlenmiş ve 100-299 km uzaklığı belirten 3. öbeğin farklı olduğu bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, sosyo-ekonomik güvence faktörü için ikamet yerinden 100-299 km uzaklıkta çalışmaya giden Tahtacı Türkmenlerin iş doyum düzeylerinin diğer öbeklere, göre daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. 100-299 km uzaklıkta çalışmaya giden Tahtacı Türkmenlerin %70’i pazarlık ve yevmiye usulüne göre çalıştığı belirlenmiştir.

Bu kişilerin sigortaları işverenleri tarafından çalıştıkları gün sayısınca yatırıldığı için bu faktör için iş doyumların yüksek çıktığı tahmin edilmektedir.

Tablo 26. Toplam iş doyumunu ve iş doyumunu faktörlerinin ikamet yerinin çalışma alanına uzaklığı değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümü

Faktörler/ Değişkenler	Öbek Ortalamaları				ANOVA	Post-Hoc
	1.Öbek	2.Öbek	3.Öbek	4.Öbek		
1-İş tecrübesi ve uygunluk	4,51	4,38	4,37	4,24	p:0,092 F:2,161	Fark Yok
2-İşveren ilgisi	3,82	3,71	3,80	3,84	p:0,539 F:0,722	Fark Yok
3-Sağlık ve eğitim imkânları	2,32	2,05	2,01	2,30	p:0,60 F:2,487	Fark Yok
4-Ücretin niteliği	2,62 ^a	2,53 ^a	2,76 ^{ab}	2,93 ^b	p:0,006* F:4,251	Duncan
5-İşin niteliği	1,27	1,35	1,26	1,30	p:0,559 F:0,689	Fark Yok
6-Sosyo-ekonomik güvence	2,57 ^{ab}	2,47 ^a	2,71 ^b	2,61 ^{ab}	p:0,047* F:2,682	Duncan
7-İşteki özgürlük ve esneklik	4,45	4,43	4,44	4,60	p:0,080 F:2,274	Fark Yok
8-Manevi huzur	4,53	4,39	4,39	4,46	p:0,186 F:1,614	Fark Yok
9-İş bitirme ve teşvik	2,78	2,78	2,79	2,93	p:0,426 F:0,930	Fark Yok
Toplam İş doyumunu	3,28	3,20	3,25	3,32	p:0,138 F:1,848	Fark Yok

*%95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. ^{a,b,c} Post-hoc testinde farklılık sınıflarını belirtmektedir.

Tahtacı Türkmenler odun üretim sürecini etkin ve verimli geçirebilmek amacıyla, çalışma alanlarına yakın yerlerde geçici evler kurmaktadır. Bu kurulan evlerin çalışma alanına uzaklıklarının Tahtacı Türkmenlerin iş doyumunu üzerinde anlamlı fark taşıyıp taşımadıkları incelenmiş ve sonuçları Tablo 27’de sunulmuştur. Geçici evin çalışma alanına uzaklığı değişkenine göre, Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyumlarının anlamlı farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur. Bu farklılığın tespiti için yapılan Post-hoc çözümlemesine göre farklılığın 3. ve 4. öbekten kaynaklandığı bulunmuştur. Yani geçici evlerinin çalışma alanına uzaklığı 5 km ve üzeri olan 4. öbeğin en yüksek ve 2-4 km mesafeyi belirten 3. öbeğin en düşük iş doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışma alanına 5 km ve üzeri mesafeye sahip geçici evler genellikle çalışma alanına yakın yerleşim yerlerinde kiralanmış evleri içermektedir. Bu evlerde kalanların ihtiyaçlarını karşılama noktasında diğer öbeklere nazaran daha iyi imkânlarla sahip olmalarının iş doyumlarının yüksek çıkmasını sağladığı düşünülmektedir. Bununla birlikte, geçici evi ile çalışma alanı arasında 2-4 km mesafe

bulunan Tahtacı Türkmenler genellikle orman içine veya kenarına kurdukları çadırlarda kalmaktadır. Bu çadırlardan her gün çalışma sahasına belirtilen mesafenin gidilmesi, zaman kaybını içermekle birlikte yakıt maliyetlerini de arttırdığı için bu öbeğin iş doyumlarının düşük çıktığı söylenebilir. Nitekim doktora tez sonuçlarını destekleyecek şekilde yazında var olan çalışmalarda, çalışma alanı ile ev arasındaki mesafesinin artmasının her zaman daha düşük iş tatminine yol açmadığını belirtmektedir (Spies, 2006). Ancak, iş yerine kısa mesafe gidip gelenlerin uzun mesafe gidip gelen katılımcılara göre daha yüksek düzeyde iş doyumlarına sahip olduğunu belirten çalışmaların da olduğu görülmüştür (Mrope, 2023).

Öte yandan, geçici evin çalışma alanına uzaklığı değişkeninin iş doyumunu faktörlerine olan etkisi incelenmiş ve bu değişkenin “İş tecrübesi ve uygunluk”, “Sağlık ve eğitim imkânları”, “Ücretin niteliği”, “İşteki özgürlük ve esneklik” ve “İş bitirme ve teşvik” faktörlerinde anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 27). Bu değişkene göre, iş tecrübesi ve uygunluk ve sağlık ve eğitim imkânları faktörlerinde, 3. öbeğin anlamlı farkı taşıdığı tespit edilmiştir. Yani, bu faktörler için çalışma alanından 2-4 km uzaklıkta geçici ev kuran Tahtacı Türkmenlerin iş doyum düzeylerinin diğer öbeklere göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında, “Ücretin niteliği” faktörü için Post-hoc çözümlemesi yapıldığında 5 km ve üzeri uzaklığı içeren 4. öbeğin diğer öbeklerden farklı olduğu ve bu öbeğin iş doyumunun diğer öbeklere nazaran yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, geçici evin çalışma alanına uzaklığı değişkeninin işteki özgürlük ve esneklik faktörü üzerinde göstermiş olduğu farklılık incelendiğinde, 1. ve 3. öbeğin 2. ve 4. öbekten farklı olduğu ve 2. ve 4. öbeklerin iş doyum düzeylerinin daha fazla olduğu ortaya konulmuştur. Bu değişkenin farklılık gösterdiği son faktör olan iş bitirme ve teşvik faktörü için Post-hoc çözümlemesi değerlendirildiğinde, farklılığın 2. ve 4. öbekten kaynaklandığı ve 4. öbeğin iş doyum düzeyinin diğerlerinden yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışma alanına 5 km ve üzeri mesafede geçici evleri bulunan katılımcıların ağırlıklı olarak yerleşim yerlerinde iş süresince ev tutmaları ve bu evleri belirli sürelerde boşaltmak zorunda olmaları, bu faktör için bu öbeğin iş doyumunun yüksek çıkmasının nedeni olabilir.

Tablo 27. Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin geçici evin çalışma alanına uzaklığı değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi

Faktörler/ Değişkenler	Öbek Ortalamaları				ANOVA	Post-Hoc
	1.Öbek	2.Öbek	3.Öbek	4.Öbek		
1-İş tecrübesi ve uygunluk	4,44 ^a	4,50 ^a	4,15 ^b	4,51 ^a	p:0,001*	Games-Howell
2-İşveren ilgisi	3,76	3,84	3,75	3,88	p:0,513	Fark Yok
3-Sağlık ve eğitim imkânları	2,46 ^a	2,14 ^{ab}	1,81 ^b	2,21 ^a	p:0,000*	Games-Howell
4-Ücretin niteliği	2,57 ^a	2,63 ^a	2,72 ^a	3,03 ^b	p:0,003*	Duncan
5-İşin niteliği	1,30	1,30	1,29	1,28	p:0,987	Fark Yok
6-Sosyo-ekonomik güvence	2,59	2,70	2,54	2,48	p:0,121	Fark Yok
7-İşteki özgürlük ve esneklik	4,41 ^a	4,60 ^b	4,38 ^a	4,62 ^b	p:0,002*	Duncan
8-Manevi huzur	4,50	4,39	4,37	4,52	p:0,138	Fark Yok
9-İş bitirme ve teşvik	2,81 ^{ab}	2,69 ^a	2,81 ^{ab}	3,02 ^b	p:0,041*	Games-Howell
Toplam İş doyumu	3,27^{ab}	3,28^{ab}	3,18^a	3,37^b	p:0,010*	Duncan
					F:3,798	

*%95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. ^{a,b,c} Post-hoc testinde farklılık sınıflarını belirtmektedir.

Geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyumlarının yıllık gelir değişkenine göre anlamlı farklılık taşıyıp taşımadığı tek yönlü varyans çözümlemesi ile incelenmiş ve bu değişkenin toplam iş doyumu üzerinde anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur (Tablo 28). Hasanzadeh ve Gholami (2023) tarafından yapılan çalışmada, gelir ve iş doyumu arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir. Fallahi ve Mehrad (2015) tarafından yapılan çalışmada, düşük gelir düzeyine sahip bireylerin iş doyumlarının düşük olduğu dile getirilmiştir. O'Donnell ve Mirtcheva-Broderson (2015) tarafından yapılan çalışmada, çalışmaktan elde edilen mutlak gelir ve mutlak hane gelirinin, iş doyumuyla anlamlı bir ilişkisinin bulunmadığı ancak göreceli gelir ile ilişkinin var olduğu saptanmıştır. Doktora tezi kapsamında da Tahtacı Türkmenler gelirlerini söylerken gelirlerinin fazla çıkması durumunda ücretlerinin artmayacağını düşünceleri nedeniyle, doğruyu beyan etmekten kaçındıkları için böyle bir netice elde edildiği düşünülmektedir.

Diğer taraftan, yıllık gelir değişkeninin iş doyumu faktörleri üzerinde anlamlı fark gösterip göstermediği denetlenmiş ve “İş tecrübesi ve uygunluk”, “Ücretin niteliği”, “Sosyo-

ekonomik güvence” ve “Manevi huzur” faktörlerinde anlamlı farklılıklar oluşturduğu görülmüştür (Tablo 28). Yıllık gelir değişkeninin faktörler üzerinde oluşturduğu farkın hangi öbek ya da öbeklerden kaynaklandığının belirlenmesi amacıyla Post-hoc çözümlemeleri yapılmıştır. İş tecrübesi ve uygunluk için yapılan çözümlemede, 2. ve 3. öbeğin birbirinden ve diğer öbeklerden farklı olduğu ve 31-50 bin TL yıllık gelire sahip 2. öbeğin iş doyum düzeyinin diğer öbeklere nazaran daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu gelir seviyesine sahip olan katılımcıların, %69’unun öğrenim durumunun ilkökul ve altı seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Bu kişilerin başka iş yapamayacaklarını düşünmeleri, gelirleri fazla olmasa bile bu faktör için diğer öbeklere nazaran sahip oldukları yüksek iş doyumunun açıklayıcısı olabilir. Bunun yanında, yıllık gelir değişkenin ücretin niteliği faktöründe oluşturduğu anlamlı farkın 1. ve 3. öbekten kaynaklandığı, bu öbeklerin birbirinden ve diğer öbeklerden farklı olduğu ve 51-100 bin TL yıllık gelire sahip 3. öbeğin iş doyum düzeyinin diğer öbeklerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında, 30 bin TL ve altında gelire sahip katılımcıların bu faktör için iş doyumlarının diğer öbeklere göre düşük olduğu görülmüştür. En düşük gelire sahip 1. öbeğin temel ihtiyaçlarını karşılama noktasında sıkıntı yaşadığından yola çıkılarak, çalışma şartlarına göre ücretin belirlenme şeklini kapsayan faktörden memnun olmadıkları söylenebilir. Sosyo-ekonomik güvence faktörü için 1. ve 4. öbeğin farklılık oluşturduğu ve 101 bin TL ve üzeri yıllık geliri belirten 4. öbeğin iş doyum düzeylerinin diğer öbeklerden yüksek; 1. öbeğin ise, iş doyumunun diğer öbeklere göre düşük olduğu belirlenmiştir. Odun üretiminde çalışan Tahtacı Türkmenlerin sosyal güvencelerini kendileri bağ-kur primlerini ödeyerek sağlamaktadırlar. Bundan dolayı, geliri fazla olan katılımcıların sosyal güvencelerini ödeyebildikleri ve geliri az olan katılımcıların bu primleri ödeyemedikleri için iş doyum düzeylerinin bu yönde çıktığı ifade edilebilir. Manevi huzur faktörü için yapılan çözümlemede 3. öbeğin farklılık gösterdiği, bu öbeğin diğerlerine nazaran en düşük düzeyde iş doyumuna sahip olduğu bulunmuştur. Bu faktör için 3. öbeğin iş doyumunun düşük çıkması, daha çok kazanma isteğinin işin manevi boyutunu azalttığıyla yorumlanabilir.

Tablo 28. Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin yıllık gelir değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümü

Faktörler/ Değişkenler	Öbek Ortalamaları				ANOVA	Post-Hoc
	1.Öbek	2.Öbek	3.Öbek	4.Öbek		
1-İş tecrübesi ve uygunluk	4,40 ^{ab}	4,58 ^a	4,24 ^b	4,24 ^{ab}	p:0,002*	Games-Howell
2-İşveren ilgisi	3,81	3,85	3,74	3,74	p:0,520	Fark Yok
3-Sağlık ve eğitim imkânları	2,21	2,26	2,13	1,99	p:0,385	Fark Yok
4-Ücretin niteliği	2,49 ^a	2,70 ^{ab}	2,89 ^b	2,73 ^{ab}	p:0,005*	Duncan
5-İşin niteliği	1,21	1,29	1,34	1,39	p:0,054	Fark Yok
6-Sosyo-ekonomik güvence	2,49 ^a	2,57 ^{ab}	2,60 ^{ab}	2,77 ^b	p:0,035*	Duncan
7-İşteki özgürlük ve esneklik	4,45	4,49	4,44	4,55	p:0,521	Fark Yok
8-Manevi huzur	4,51 ^a	4,50 ^a	4,29 ^b	4,45 ^{ab}	p:0,016*	Games-Howell
9-İş bitirme ve teşvik	2,71	2,87	2,80	2,92	p:0,209	Fark Yok
Toplam İş doyumu	3,22	3,32	3,24	3,27	p:0,224	Fark Yok
					F:1,465	

*%95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. ^{a,b,c} Post-hoc testinde farklılık sınıflarını belirtmektedir.

Yıllık gider değişkeninin Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyumları üzerinde farklılığı test edilmiş ve sonuçlar, Tablo 29’da gösterilmiştir. Tablodan da görüleceği üzere, yıllık gider değişkeninin Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyumları üzerinde anlamlı farklılık göstermediği ortaya konulmuştur.

Öte yandan, yıllık gider değişkeninin Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarını oluşturan dokuz faktör üzerinde etkisi incelenmiş ve sadece “Sosyo-ekonomik güvence” faktörü üzerinde anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur (Tablo 29). Bu farklılığın hangi öbekten kaynaklandığı Duncan çözümü ile denetlenmiş ve 51 bin TL ve üzeri yıllık gidere sahip 4. öbeğin diğer öbeklerden farklı olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında, farklılık gösteren 4. öbeğin iş doyum düzeyinin diğer öbeklerden yüksek olduğu, 1. öbeğin en düşük iş doyum düzeyine sahip olduğu ve 1. ve 3. öbeğin iş doyumunu açısından benzer özellik gösterdiği saptanmıştır. Tahtacı Türkmenler odun üretim işçiliğinde en büyük sorunlarının, sosyal güvence olduğunu dile getirmişlerdir. Sigorta primlerini kendileri yatırmak zorunda olmaları, bu öbeğe ilave gider yüklemektedir. Sosyo ekonomik güvence faktöründe 4.

öbeğin iş doyumunun diğer öbeklerden fazla çıkmasının sigorta primlerinin tam ve zamanında yatırılmasının verdiği huzurdan kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Tablo 29. Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin yıllık gider değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi

Faktörler/ Değişkenler	Öbek Ortalamaları				ANOVA	Post-Hoc
	1.Öbek	2.Öbek	3.Öbek	4.Öbek		
1-İş tecrübesi ve uygunluk	4,41	4,42	4,47	4,22	p:0,129 F:1,901	Fark Yok
2-İşveren ilgisi	3,85	3,79	3,78	3,74	p:0,720 F:0,446	Fark Yok
3-Sağlık ve eğitim imkânları	2,27	2,14	2,22	2,02	p:0,360 F:1,073	Fark Yok
4-Ücretin niteliği	2,69	2,59	2,74	2,74	p:0,567 F:0,676	Fark Yok
5-İşin niteliği	1,23	1,26	1,33	1,37	p:0,140 F:1,836	Fark Yok
6-Sosyo-ekonomik güvence	2,48 ^a	2,60 ^{ab}	2,55 ^a	2,75 ^b	p:0,016* F:3,492	Duncan
7-İşteki özgürlük ve esneklik	4,44	4,45	4,53	4,47	p:0,541 F:0,719	Fark Yok
8-Manevi huzur	4,50	4,52	4,41	4,35	p:0,155 F:1,756	Fark Yok
9-İş bitirme ve teşvik	2,71	2,75	2,87	2,93	p:0,090 F:2,182	Fark Yok
Toplam İş doyumu	3,27	3,24	3,29	3,25	p:0,788 F:0,351	Fark Yok

*%95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. ^{a,b,c} Post-hoc testinde farklılık sınıflarını belirtmektedir.

Tahtacı Türkmenlerin geleneksel odun üretim işçiliğini severek yapmalarının, toplam iş doyumu üzerinde etkisinin olup olmadığı test edilmiş ve bu değişkenin toplam iş doyumu üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı fark oluşturduğu belirlenmiştir. Tablo 30'dan da anlaşılabacağı üzere, tespit edilen farkın 2. öbektan kaynaklandığı yani odun üretim işçiliğini sevmeden ve fakat zaruri nedenlerden dolayı yapan Tahtacı Türkmenlerin iş doyum düzeylerinin diğer iki öbeğe göre daha düşük olduğu ifade edilebilir. Bunun yanında, işini severek yapan Tahtacı Türkmenleri kapsayan 1. öbeğin iş doyum düzeylerinin en fazla olduğu ancak ortalamaları farklı olsa da işini kısmen severek yapanları içeren 3. öbek ile iş doyum düzeyi açısından benzer özellik gösterdiği tespit edilmiştir. İş doyumunun işten sağlanan hoşnutluk olduğu düşünüldüğünde, bu değişken için işini severek yapanların iş doyumlarının yüksek çıkması beklenen bir durumdur. Nitekim Locke (1965) tarafından yapılan çalışmada başarı, görevi sevme ve memnuniyet ölçümleri arasında anlamlı (pozitif) doğrusal bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Soyer (2008) tarafından yapılan çalışmada da,

işini severek yapmanın iş doyumunu etkilediği ifade edilmiştir. Turan vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada da işini severek yapan katılımcıların sevmeden yapanlara göre, anlamlı şekilde daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu dile getirilmiştir.

Diğer taraftan, işi sevme durumu değişkeninin iş doyum faktörlerinde farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde; Tablo 30'da da görüldüğü gibi, 7 faktör üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğu saptanmıştır. “İş tecrübesi ve uygunluk”, “İşteki özgürlük ve esneklik” ve “Manevi huzur” faktörlerinde toplam iş doyumunda olduğu gibi, işini sevmeden yapan Tahtacı Türkmenleri kapsayan 2. öbeğin diğer öbeklerden farklı olduğu ve iş doyum düzeylerinin diğer öbeklere göre daha düşük olduğu bulunmuştur. Bunun yanında, “İşveren ilgisi”, “Sağlık ve eğitim imkânları”, “Ücretin niteliği” ve “İşin niteliği” faktörlerinde ise, işini hem seven 1. öbeğin hem de sevmeden yapan 2. öbeğin farklı olduğu ve işini severek yapan Tahtacı Türkmenleri kapsayan 1. öbeğin iş doyum düzeylerinin tüm faktörler için yüksek olduğu belirlenmiştir. Tüm faktörler değerlendirildiğinde, işini severek yapanların iş doyumları beklenildiği üzere yüksek çıkmıştır. Odun üretim işini severek yapan Tahtacı Türkmenlerin işi benimsemesini, sahip çıkmasını ve işinde huzur bulmasını sağladığı için doyumlarının yüksek çıktığı ifade edilebilir.

Tablo 30. Toplam iş doyum ve iş doyum faktörlerinin işi sevme durumu değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi

Faktörler/ Değişkenler	Öbek Ortalamaları			ANOVA	Post-Hoc
	1.Öbek	2.Öbek	3.Öbek		
1-İş tecrübesi ve uygunluk	4,57 ^a	4,02 ^b	4,56 ^a	p:0,000* F:25,634	Games- Howell
2-İşveren ilgisi	3,87 ^a	3,68 ^b	3,79 ^{ab}	p:0,032* F:3,485	Games- Howell
3-Sağlık ve eğitim imkânları	2,33 ^a	1,92 ^b	2,20 ^{ab}	p:0,003* F:6,085	Games- Howell
4-Ücretin niteliği	2,84 ^a	2,50 ^b	2,66 ^{ab}	p:0,001* F:6,676	Duncan
5-İşin niteliği	1,38 ^a	1,19 ^b	1,26 ^{ab}	p:0,001* F:6,925	Games- Howell
6-Sosyo-ekonomik güvence	2,59	2,52	2,68	p:0,145 F:1,944	Fark Yok
7-İşteki özgürlük ve esneklik	4,55 ^a	4,34 ^b	4,51 ^a	p:0,000* F:7,759	Games- Howell
8-Manevi huzur	4,55 ^a	4,25 ^b	4,49 ^a	p:0,000* F:11,199	Games- Howell
9-İş bitirme ve teşvik	2,84	2,71	2,93	p:0,068 F:2,712	Fark Yok
Toplam İş doyum	3,36^a	3,09^b	3,30^a	p:0,000* F:23,924	Games- Howell

*%95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. ^{a,b,c} Post-hoc testinde farklılık sınıflarını belirtmektedir.

Üretim şekli değişkenine göre, Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyum düzeyleri incelenmiş ve anlamlı farklılığın olduğu gözlemlenmiştir. Belirlenen bu farkın hangi öbek tarafından kaynaklandığı tespit etmek amacıyla, Post-hoc çözümlemelerinden Duncan testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 31’de sunulmuştur. Yapılan çözümleme neticesinde üretim şekli değişkeninin toplam iş doyumunu üzerinde oluşturduğu farkın ster olarak üretim yapanları kapsayan 1. öbekten kaynaklandığı ve bu öbeğin iş doyum düzeylerinin diğer öbeklere nazaran daha düşük düzeyde olduğu ortaya konulmuştur. Ster olarak üretim yapanların üretmiş olduğu ürünü rampaya getirip düzenli bir şekilde istiflemek durumunda olmaları, fazladan iş gücü ve zaman gerektirdiği için bu şekilde üretim yapanların iş doyumlarının daha düşük çıktığı düşünülmektedir. Park vd. (2008) tarafından Kore’de çalışan inşaat mühendislerine yapılan çalışmada, görev karmaşıklığı ya da zorluğu fazla olan katılımcıların iş doyumlarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ster olarak üretim yapanların istif yapması ve m³ olarak üretim yapanların ise, kabuk soymaları ek bir iş ve görev zorluğu göstermektedir. Bundan dolayı yapılan bu çalışmayla, doktora tezi sonuçları farklılık göstermektedir.

Bunun yanında, üretim şekli değişkeninin iş doyumunu faktörlerinde anlamlı farklılık gösterip göstermediği değerlendirilmiş ve “İşveren ilgisi” ve “Ücretin niteliği” faktörlerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir (Tablo 31). İşveren ilgisi faktöründe oluşan farkın kaynağının belirlenmesi noktasında Games-Howell çözümlemesi yapılmış ve oluşan farkın üç öbekten de kaynaklandığı tespit edilmiştir. İşveren ilgisi faktöründe; ster, m³ ve ton şeklinde üretim yapan Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarının birbirinden farklı olduğu, en yüksek iş doyum düzeyine ton şeklinde çalışanları içeren 3. öbeğin sahip olduğu; en düşük iş doyum düzeyine ise, ster olarak çalışanları kapsayan 1. öbeğin sahip olduğu görülmüştür. Ton şeklinde üretim yapan işçiler dikili satışlar kapsamında müteahhit bünyesinde çalışmaktadır ve işverenlerinin işleri kolaylaştırmak için çalışma sahasında işçilerin odun üretimini gerçekleştirebilmek için karıştıkları ihtiyaçları (yol ihtiyacı gibi) karşılama çabasının etkisi olduğu düşünülmektedir. Bunun yanında, ücret niteliği faktöründe ise farklılığa hangi öbeğin neden olduğunu öğrenmek için Duncan çözümlemesi yapılmış ve ton şeklinde üretim yapanların yer aldığı 3. öbeğin fark oluşturduğu belirlenmiştir. Bu faktör için iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında, farklılık gösteren 3. öbeğin en yüksek, 1. öbeğin ise, en düşük düzeyde iş doyumuna sahip olduğu ve 1. ve 2. öbeğin iş doyumunu açısından istatistiksel olarak benzer olduğu ortaya konulmuştur. Ton şeklinde üretim yapan katılımcıların müteahhit bünyesinde pazarlık ve yevmiye usulü

ile çalıştıkları ve diğer şekillerde üretim yapanlara nazaran daha az güç kullanarak daha fazla kazandıkları için iş doyumlarının yüksek çıktığı söylenebilir.

Tablo 31. Toplam iş doyumunu ve iş doyumunu faktörlerinin üretim şekli değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi

Faktörler/ Değişkenler	Öbek Ortalamaları			ANOVA	Post-Hoc
	1.Öbek	2.Öbek	3.Öbek		
1-İş tecrübesi ve uygunluk	4,36	4,48	4,43	p:0,528 F:0,639	Fark Yok
2-İşveren ilgisi	3,63 ^a	3,95 ^b	4,24 ^c	p:0,000* F:35,355	Games- Howell
3-Sağlık ve eğitim imkânları	2,16	2,07	2,26	p:0,579 F:0,547	Fark Yok
4-Ücretin niteliği	2,51 ^a	2,81 ^a	3,24 ^c	p:0,000* F:28,220	Duncan
5-İşin niteliği	1,29	1,37	1,27	p:0,472 F:0,751	Fark Yok
6-Sosyo-ekonomik güvence	2,59	2,46	2,62	p:0,334 F:1,100	Fark Yok
7-İşteki özgürlük ve esneklik	4,45	4,51	4,53	p:0,404 F:0,908	Fark Yok
8-Manevi huzur	4,43	4,52	4,45	p:0,557 F:0,586	Fark Yok
9-İş bitirme ve teşvik	2,79	3,02	2,78	p:0,108 F:2,241	Fark Yok
Toplam İş doyumunu	3,20^a	3,34^b	3,43^b	p:0,000* F:15,914	Duncan

*%95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. ^{a,b,c} Post-hoc testinde farklılık sınıflarını belirtmektedir.

Tablo 32’de geleneksel odun üretiminde çalışan Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyumlarının çalışma şekli/ücret çeşidi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği irdelenmiştir. Yapılan çözümleme neticesinde, toplam iş doyumunun çalışma şekli/ücret çeşidi değişkenine göre farklılık gösterdiği belirlenmiş ve oluşan bu farklılığın müteahhit bünyesinde çalışanları içeren 2. öbekten kaynaklandığı tespit edilmiştir. Vahidi fiyatla çalışanları kapsayan 1. öbek ile yevmiyeli olarak çalışanları içeren 3. öbeğin, iş doyumunu istatistiksel olarak benzer özellik gösterdiği bulunmuştur. Yazında var olan çalışmalar incelenmesine rağmen, ücret çeşitlerine göre iş doyum düzeylerinin incelenmesi konusunda yapılan bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Ancak ücretin ve ücret değişikliklerinin, iş tatminini olumlu yönde etkilediğini (Vieira vd., 2004; Diriwaechter ve Shvartsman, 2018) belirten çalışmalar mevcuttur. Müteahhit bünyesinde çalışan 2. öbeğin, diğerlerine kıyasla daha fazla kazanıyor olması, iş doyumunun yüksek çıkmasını sağlamıştır.

Bunun yanında, çalışma şekli/ ücret çeşidi değişkeninin iş doyumu faktörleri üzerindeki farklılık durumu incelenmiş ve “İşveren ilgisi”, “Ücretin niteliği”, “İşin niteliği” ve “Sosyo-ekonomik güvence” faktörleri üzerinde ilgili değişkenin istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 32). “İşveren ilgisi” ve “İşin niteliği” faktörlerinde ortaya çıkan farklılığın, 1. ve 2. öbekten kaynaklandığı ve 2. öbeğin iş doyumu ortalamalarının diğer öbeklere kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. 2. öbek, müteahhit bünyesinde pazarlık usulüne göre birim ücretle çalışanları kapsamaktadır. İşin niteliği faktöründe farklı öbeğin tespiti noktasında Duncan çözümlemesi yapılmış, ancak $p(0,045)$ değerinin 0,05’e yakın olması nedeniyle Duncan çözümlemesi öbekler arasındaki farklılığı göstermediği için LSD testi ile çözümleme yeniden yapılmış ve farklılık oluşturan öbekler belirlenmiştir. OGM birimlerinden ürün satın alan müteahhitlerin, dikili ağaç satış usul ve esaslarına göre işe belirtilen süreler zarfında başlayıp işi bitirmesi gerekmektedir (OGM, 2015). Müteahhitlerin belirtilen sürelerde işe başlamaması veya işi bitirememesi durumunda, cezai yaptırımlara katlanması gerekmektedir. Bundan dolayı, çalıştırdıkları işçilerin isteklerine önem vermeleri ve işlerini kolaylaştırmaları, pazarlık usulüne göre çalışan Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarının yüksek çıkmasını sağlamaktadır. Diğer taraftan, ücretin niteliği faktöründe 1. öbeğin farklılık oluşturduğu ve bu öbeğin iş doyumu ortalamasının diğer öbeklere nazaran daha düşük olduğu görülmüştür. Bunun nedeni, Tahtacı Türkmenlerin vahidi fiyatları düşük bulmalarındandır. 2. öbeğin bu faktör için diğer öbeklere göre az da olsa daha yüksek doyuma sahip olmasında, pazarlık usulüne göre ücretin belirlenmesinde çalışanında söz hakkının bulunmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Sosyo-ekonomik güvence faktöründe ise, toplam iş doyumunda olduğu gibi 2. öbeğin diğer öbeklerden farklı olduğu ve iş doyumu ortalamasının diğer öbeklere göre yüksek olduğu bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, müteahhit bünyesinde pazarlık usulü ile belirlenen birim ücretle çalışan Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarının vahidi fiyatla veya yevmiye usulü ile çalışanlara kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, 1. ve 3. öbeğin iş doyumu ortalamalarının farklılık göstermesine rağmen bu faktör için benzer özellik gösterdiği ortaya konulmuştur. Dikili ağaç satış usul ve esaslarına göre (OGM, 2015), müteahhitlerin dikili satışla aldığı bölmede sigortasız işçi çalıştırmaları yasaktır. Bundan dolayı çalışan işçilerin sigorta girişlerini yaptıkları düşünüldüğü için bu faktörde bu öbeğin yüksek iş doyumuna sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 32. Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin çalışma şekli/ücret çeşidi değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi

Faktörler/ Değişkenler	Öbek Ortalamaları			ANOVA	Post-Hoc
	1.Öbek	2.Öbek	3.Öbek		
1-İş tecrübesi ve uygunluk	4,41	4,39	4,26	p:0,519 F:0,657	Fark Yok
2-İşveren ilgisi	3,72 ^a	3,92 ^b	3,74 ^{ab}	p:0,014* F:4,306	Games- Howell
3-Sağlık ve eğitim imkânları	2,10	2,26	2,24	p:0,299 F:1,210	Fark Yok
4-Ücretin niteliği	2,49 ^a	2,95 ^b	2,83 ^b	p:0,000* F:14,906	Duncan
5-İşin niteliği	1,25 ^a	1,37 ^b	1,26 ^{ab}	p:0,045* F:3,122	Duncan/LSD
6-Sosyo-ekonomik güvence	2,43 ^a	2,84 ^b	2,45 ^a	p:0,000* F:24,739	Games- Howell
7-İşteki özgürlük ve esneklik	4,47	4,52	4,32	p:0,078 F:2,568	Fark Yok
8-Manevi huzur	4,46	4,42	4,43	p:0,863 F:0,147	Fark Yok
9-İş bitirme ve teşvik	2,82	2,85	2,63	p:0,204 F:1,597	Fark Yok
Toplam İş doyumu	3,20^a	3,36^b	3,21^a	p:0,000* F:9,208	Duncan

*%95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. ^{a,b,c} Post-hoc testinde farklılık sınıflarını belirtmektedir.

Geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyumlarının çalışma birimi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediği denetlenmiş ve farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Farklılığa neden olan öbeğin belirlenmesi için Duncan testi yapılmış ve Mersin OBM’yi ifade eden 3. öbeğin diğerlerinden farklı olduğu görülmüştür (Tablo 33). Farklılık gösteren 3. öbeğin en düşük, Adana OBM’yi belirten 2. öbeğin ise, en yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu ve ortalamaları farklı olsa da iş doyumu açısından 1. ve 2. öbeğin yani Antalya ve Adana OBM’de çalışan Tahtacı Türkmenlerinin iş doyumu açısından benzer özelliklere sahip olduğu ifade edilebilir. Mersin OBM’de çalışan Tahtacı Türkmenlerin ağırlıklı olarak vahidi fiyatla çalışmasından dolayı, iş doyumlarının düşük olduğu düşünülmektedir.

Öte yandan, çalışma birimi değişkeninin iş doyumu faktörlerine olan etkisi incenmiş ve “İşveren ilgisi”, “Sağlık ve eğitim imkânları”, “Ücretin niteliği” ve “Sosyo-ekonomik güvence” faktörlerinde bu değişkenin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 33). Bunun yanında, işveren işveren ilgisi faktöründe farklılık gösteren öbeğin belirlenmesi için Games-Howell testi kullanılmış ve farklılığın 1. ve 3. öbekten kaynaklandığı bulunmuştur.

Bu faktör için öbekler arası iş doyumu değerlendirildiğinde, 1. öbeğin en yüksek 3. öbeğin ise en düşük iş doyumuna sahip olduğu görülmüştür. 1. öbek yani Antalya OBM’de çalışan katılımcıların %68’i müteahhit bünyesinde çalışmaktadır. Bundan dolayı, işveren ilgisi faktöründe 1. öbeğin iş doyumunun daha fazla çıktığı düşünülmektedir. Sağlık ve eğitim imkânları faktöründe, Adana OBM’yi kapsayan 2. öbeğin farklılık gösterdiği ve bu öbeğin diğerlerine kıyasla daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bölgede sormacaya katılan katılımcıların çalışma sahalarının yakın olması sağlık ve eğitim imkânlarına yakınlığından dolayı, iş doyumlarının yüksek çıktığı düşünülmektedir. Diğer taraftan, “Ücretin niteliği” ve “Sosyo-ekonomik güvence” faktörlerinde ise toplam iş doyumunda olduğu gibi Mersin OBM’yi kapsayan 3. öbeğin diğer öbeklerden farklı olduğu ve bu öbeğin iş doyumu ortalamasının diğerlerine göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Mersin OBM öbeğinin %76’sının vahidi fiyatla çalışması ve sigorta primlerini kendilerinin yatırmak zorunda olması nedenlerinden dolayı, bu faktörler için 3. öbeğin iş doyumunun düşük çıktığını söyleyebilir.

Tablo 33. Toplam iş doyumu ve iş doyumu faktörlerinin çalışma birimi değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi

Faktörler/ Değişkenler	Öbek Ortalamaları			ANOVA	Post-Hoc
	1.Öbek	2.Öbek	3.Öbek		
1-İş tecrübesi ve uygunluk	4,40	4,34	4,39	p:0,840 F:0,174	Fark Yok
2-İşveren ilgisi	3,91 ^a	3,77 ^{ab}	3,69 ^b	p:0,010* F:4,655	Games- Howell
3-Sağlık ve eğitim imkânları	2,11 ^a	2,61 ^b	2,06 ^a	p:0,001* F:7,291	Duncan
4-Ücretin niteliği	2,88 ^a	2,73 ^a	2,50 ^b	p:0,000* F:8,931	Duncan
5-İşin niteliği	1,27	1,35	1,30	p:0,508 F:0,679	Fark Yok
6-Sosyo-ekonomik güvence	2,69 ^a	2,69 ^a	2,45 ^b	p:0,000* F:8,690	Duncan
7-İşteki özgürlük ve esneklik	4,49	4,39	4,49	p:0,333 F:0,024	Fark Yok
8-Manevi huzur	4,44	4,43	4,45	p:0,976 F:0,586	Fark Yok
9-İş bitirme ve teşvik	2,76	2,99	2,79	p:0,076 F:2,601	Fark Yok
Toplam İş doyumu	3,31^a	3,31^a	3,20^b	p:0,015* F:4,281	Duncan

*%95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. ^{a,b,c} Post-hoc testinde farklılık sınıflarını belirtmektedir.

Yukarıdaki varyans ve Post-hoc çözümlemelerine ve yapılan açıklamalara dayanarak Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyum düzeylerinin ikamet yerinin çalışma alanına uzaklığı, yıllık gelir ve yıllık gider değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, buna karşılık geçici evin çalışma alanına uzaklığı, işi sevme durumu, üretim şekli ve çalışma birimi değişkenlerine göre %95 güven düzeyinde anlamlı bir fark gösterdiği saptanmıştır. Bu nedenle H_{02} hipotezi ikamet yerinin çalışma alanına uzaklığı, yıllık gelir ve yıllık gider değişkenleri bakımından kabul edilmiş, ancak geçici evin çalışma alanına uzaklığı, işi sevme durumu, üretim şekli ve çalışma birimi değişkenleri bakımından reddedilmiştir. Bunun yanında, Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyum düzeylerinin çalışma şekli/ücret çeşidi değişkenine göre de %95 güven düzeyinde anlamlı bir fark gösterdiği belirlenmiştir. Bu nedenle H_{03} hipotezi çalışma şekli/ücret çeşidi değişkeni bakımından reddedilmiştir.

3.2. Algıya İlişkin Bulgular ve Tartışma

3.2.1. Ormancılık Teşkilatı Yönetici ve Teknik Personelinin Kişisel Özelliklerine İlişkin Betimleyici İstatistik Bulguları

Algı sormacasına katılan katılımcıların görev yaptıkları birim temelinde cinsiyete göre hem sayısal hem de oransal dağılımları Tablo 34’de verilmiştir. Sormacaya katılan 269 kişinin %86’sının erkek ve %14’ünün kadın olduğu tespit edilmiştir.

Sormacaya katılan bireylere yaşları sorulmuş ve verilen cevaplar neticesinde 4 yaş öbeği oluşturulmuştur. 1. yaş öbeği 30 yaş ve altı, 2. yaş öbeği (31-40), 3. yaş öbeği (41-50) ve 4. yaş öbeği 51 ve üstü yaşa sahip katılımcıları temsil etmektedir. Yapılan yüzde çözümlemeleri neticesinde algı sormacasına katılanların %38’inin 2. yaş öbeğinde, %26’sının 3. yaş öbeğinde, %18’inin 4. yaş öbeğinde ve %17’sinin ise 1. yaş öbeğinde olduğu belirlenmiştir.

Tahtacı Türkmenlere yönelik algı sormacasına katılan yönetici ve teknik personelin eğitim durumlarına ilişkin değerlendirmelerin oransal dağılımları, Tablo 34’de gösterilmektedir. Yapılan değerlendirmeler neticesinde katılımcıların %77’sinin lisans, %22’sinin yüksek lisans ve %1’inin ise doktora eğitim seviyesine sahip olduğu belirlenmiştir. Doktora eğitim seviyesindeki katılımcı sayısının az olması istatistiksel çözümlemelerin yapılabilmesi noktasında yetersiz olacağı için ilgili değişken lisans (%77) ve lisansüstü (%23) olarak değerlendirilmiştir.

Tahtacı Türkmenlere yönelik algıları ölçülen ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelin görev yaptıkları birim değişkeni değerlendirilmiştir. Sormacaya katılanların %42'si Antalya OBM, %25'i Mersin OBM, %23'ü Adana OBM ve %10'unun ise, OGM Merkezinde görev yaptığı belirlenmiştir.

Çalışmaya başlamadan önce tabakalı dağılım kullanılarak ünvanlara göre sormacalar yapıldığı için işletme şeflerinin sayısı ve buna bağlı olarak oranı (%61) daha yüksek bulunmuştur. Genel müdür, genel müdür yardımcısı, daire başkanı, daire başkan yardımcısı, OGM şube müdürü, bölge müdürü, bölge müdür yardımcısı, işletme müdürü ve işletme müdür yardımcısı ünvanlarında yer alan katılımcı sayılarının istatistik çözümlemeleri için yetersiz olması sebebiyle, ilgili değişken yönetici (%39) ve teknik personel (%61) olarak değerlendirilmiş ve Tablo 34'de sunulmuştur.

Algı sormacasına katılanların mesleki tecrübe değişkeni Tablo 34'de de görüldüğü gibi, 5 öbek halinde incelenmiştir. Bu inceleme neticesinde katılımcıların %29'unun 3. mesleki tecrübe öbeğinde, %28'inin 1. mesleki tecrübe öbeğinde, %17'sinin 4. mesleki tecrübe öbeğinde, %15'inin 5. mesleki tecrübe öbeğinde ve %10'unun ise 2. mesleki tecrübe öbeğinde yer aldığı belirlenmiştir.

Diğer taraftan, algı sormacasına cevap veren katılımcıların mezun oldukları eğitim kurumu ve fakültelerine ilişkin sorulan soru değerlendirildiğinde, katılımcıların %33'ünün Karadeniz Teknik Üniversitesi (KTÜ), %24'ünün İstanbul Üniversitesi (İÜ), %18'inin Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ), %12'sinin Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (KSÜ), %6'sının Artvin Çoruh Üniversitesi (AÇÜ), %3'ünün Kastamonu Üniversitesi (KÜ), %3'ünün Bartın Üniversitesi (BÜ), %1'inin Çankırı Karatekin Üniversitesi (ÇKÜ) ve %1'inin ise Düzce Üniversitesi (DÜ) Orman Fakültelerinden mezun olduğu tespit edilmiştir. Sormacaya katılanların büyük çoğunluğunun KTÜ ve İÜ Orman Fakültelerinden mezun olması, diğer üniversitelerin Orman Fakültelerinden mezun olan katılımcı sayısının istatistik çözümlemeleri için yetersiz olması nedeniyle, ilgili değişken KTÜ (%33), İÜ (%24) ve diğerleri (%43) olarak üç öbek halinde değerlendirilmiştir (Tablo 34).

Kişisel özellikler için belirlenen son değişken olan sormacaya katılanların Tahtacı Türkmenler öbeği ile bilfiil çalışma durumuna ait sonuçlar değerlendirilmiş ve Tablo 34'de çözümlemeye ilişkin oransal dağılımlar verilmiştir. Yapılan çözümleme neticesinde sormacaya katılan yönetici ve teknik personelin %80'inin Tahtacı Türkmenlerle bilfiil arazide çalıştığı ve %20'sinin ise çalışmadığı belirlenmiştir.

Tablo 34. Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin kişisel özelliklerine ilişkin betimleyici istatistikler

Değişken		İstatistik için öbekler	F	%
1-Cinsiyet	Kadın	1.	39	14,5
	Erkek	2.	230	85,5
2-Yaş	30 ve altı	1.	46	17,1
	31-40	2.	103	38,3
	41-50	3.	71	26,4
	51 ve üzeri	4.	49	18,2
3-Eğitim durumu	Lisans	1.	206	76,6
	Lisansüstü	2.	63	23,4
4-Çalışma birimi	Merkez	1.	28	10,4
	Adana OBM	2.	61	22,7
	Mersin OBM	3.	68	25,3
	Antalya OBM	4.	112	41,6
5-Çalışma düzeyi	Yönetici	1.	105	39
	Teknik Personel	2.	164	61
6-Mesleki tecrübe	5 yıldan az	1.	74	27,5
	5-10 yıl	2.	28	10,4
	11-20 yıl	3.	79	29,4
	21-30 yıl	4.	47	17,5
	31 yıl ve üzeri	5.	41	15,2
7-Mezun olunan üniversite	İÜ	1.	65	24,2
	KTÜ	2.	89	33,1
	Diğerleri	3.	115	42,8
8-Tahtacı Türkmenlerle Çalışma durumu	Evet	1.	214	79,6
	Hayır	2.	55	20,4

3.2.2. Faktör Çözümlemesine İlişkin Bulgular ve Tartışma

Yapılan faktör çözümlemesi neticesinde, faktör yükü 1'den büyük olan, toplam varyansın %66,704'ünü açıklayan yedi ortak faktör türetilmiştir (Ek 4). Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik algılarını belirlemek için kullanılan ölçek sorularının faktörlere göre dağılımı, Tablo 35'de verilmiş ve faktörlerin isimlendirilmesine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Tahtacı Türkmenlere yönelik algı üzerinde etkili olan "1.Faktör" incelendiğinde, olumlu faktör yüküne sahip S1, S2, S6, S3, S4, S7, S5 ve S8 soru maddelerinin bu faktör altında öbekleştiği görülmüştür. 1. Faktör altında yer alan bu soru maddeleri, Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işiyle ilgili bilgi, tecrübe, özen, duyarlılık, yetenek, zamanlama

ve verimlilik durumlarını ifade etmektedir. Bilgi, tecrübe, özen, duyarlılık, yetenek, zamanlama ve verimlilik arttıkça, algı düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Faktör altında toplanan bu soru maddeleri bir arada değerlendirildiğinde, ilgili faktörün “İşe yatkınlık” olarak isimlendirilmesi uygun görülmüştür. İşe yatkınlık faktörünün toplam varyansın %19,04’ünü açıkladığı belirlenmiştir.

Öte yandan, algıyı etkileyen “2. Faktörün”, olumlu faktör yüküne sahip S30, S31 ve S28 olarak ifade edilen üç soru maddesinden oluştuğu görülmüştür. Bu soru maddeleri; yakıt, geçici ev yapımı için malzeme ve iş güvenliği ekipman desteğini içermektedir. Belirtilen bu desteklerin arttıkça, algının artacağı ifade edilebilir. Bu soru maddeleri Tahtacı Türkmenlerin yaptıkları için sürdürülebilirliği noktasında ormancılık teşkilatı tarafından verilmesini bekledikleri destekleri içermektedir. Ancak hâlihazırda verilmeyen bu desteklerin teşkilat çalışanları tarafından ne seviyede algılandığını ölçmek için ortaya konulan bu faktör, “Ayni destekler” olarak adlandırılmıştır. Ayni destekler faktörünün toplam varyansı açıklama yüzdesinin 10,58 olduğu tespit edilmiştir.

Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin algısını oluşturan “3. Faktörün”, olumlu faktör yüküne sahip dört soru maddesinden (S22, S23, S20 ve S29) oluştuğu belirlenmiştir. Bu soru maddeleri; vahidi fiyatların, bu fiyatları belirlerken kullanılan değişkenlerin, verilen ek primlerin ve OGM tarafından sorun çözme durumunun yeterliliğini kapsamaktadır. Bu soru maddeleri bir arada değerlendirildiğinde, bu faktör “Ücret yeterliliği ve ödül” şeklinde isimlendirilmiştir. Ücret yeterliliği ve ödül faktörünün toplam varyansı %10,18’ini açıkladığı belirlenmiştir (Tablo 35).

Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik algısı üzerinde etkili olan “4. Faktör” irdelendiğinde, bu faktörün olumlu faktör yüküne sahip S17, S21 ve S27 ve olumsuz faktör yüküne sahip S14 ve S18 soru maddelerini kapsadığı tespit edilmiştir. Bu soru maddeleri Tahtacı Türkmenlere iş dağıtımında adilliği, bu öbeğin iş alımında kooperatiflerin engel olmasını, sürekli iş güvencesini, zor bölmelerde çalıştırılmalarını ve iş güvenliği eğitimlerinin verilme durumlarını içermektedir. İş dağıtımında adillik, sürekli iş güvencesi ve iş güvenliği eğitimlerinin arttıkça, algı düzeyinin artacağı; Tahtacı Türkmenlerin iş alımlarında kooperatif engellerinin ve zor bölmede çalıştırılma durumlarının artmasının algı düzeyini azaltacağı söylenebilir. Bu faktör altında öbekleşen soru maddeleri bir arada değerlendirildiğinde faktör, “İş dağıtım niteliği” olarak adlandırılmıştır. İş dağıtım niteliği faktörünün toplam varyansı açıklama yüzdesinin 9,42 olduğu saptanmıştır.

Bunun yanında, algı üzerinde etkili olan “5. Faktör”, içinde olumlu faktör yüküne sahip S10 ve S9 soru maddelerinin olduğu görülmüştür. Bu soru maddeleri genç Tahtacı Türkmenlerin ilgi durumunu ve Tahtacı Türkmen öbeğinin işteki memnuniyet durumlarını kapsamaktadır. Genç kesimin ilgisinin ve Tahtacı Türkmen öbeğinin iş memnuniyetinin artmasının, algı düzeyini arttıracak ifade edilebilir. Bu iki soru maddesi birlikte düşünüldüğünde, 5. faktör “İş memnuniyeti ve ilgi” şeklinde isimlendirilmiştir. İş memnuniyeti ve ilgi faktörünün toplam varyansın %6,22’sini açıkladığı belirlenmiştir.

Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personeli algısı için belirlenen “6. Faktörün”, olumlu faktör yüküne sahip S24 ve S26 soru maddelerinden oluştuğu belirlenmiştir. Bu sorular, Tahtacı Türkmenlerin sigorta ve hakediş sorunlarına dair algıları belirlemek üzere oluşturulmuştur. Yapılan çözümlemeler neticesinde sigorta sorunları ve hakedişlerin zamanında ödenmesi durumu arttıkça, algının artacağı şeklinde bir sonuç elde edilmiştir. Bundan dolayı, S24 soru maddesinin faktör yükü olumlu yönde çıkmıştır. Soru maddelerinin içeriği düşünüldüğünde bu faktör, “Sosyal güvence ve hakediş” olarak adlandırılmıştır. Sosyal güvence ve hakediş faktörünün toplam varyansı açıklama yüzdesinin 5,98 olduğu görülmüştür.

Son olarak, algı üzerinde etkisi olan “7. Faktör” değerlendirildiğinde, S19 ve S16 soru maddelerini içerdiği ve bu soruların faktör yükünün olumlu yönde olduğu tespit edilmiştir. Bu soru maddeleri Tahtacı Türkmenlerin işi bırakmasından sektörün etkilenme durumunu ve Tahtacı Türkmenlerin işi bırakmasında dikili satış uygulamalarının etkisini içermektedir. Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personeli algısının; Tahtacı Türkmenler işi bırakırsa ormancılık sektörünün olumsuz yönde etkileneceği ve dikili satış uygulamalarının Tahtacı Türkmenlerin işi bırakmasında etkili olduğu yönündedir. Bu iki soru maddesi bir arada düşünüldüğünde, bu faktör “İş sürekliliği” şeklinde isimlendirilmiştir. İş sürekliliği faktörünün toplam varyansın %5,29’unu açıkladığı bulunmuştur.

Tablo 35. Algı ölçeği soru maddelerinin faktörlere dağılımı

Faktörler	No	İfadeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans %
1	1	Tahtacı Türkmenler işlerini özenle yapmaktadır	0,848	19,042
	2	Tahtacı Türkmenler verimli çalışmaktadır	0,830	
	6	Tahtacı Türkmenler odun üretimi için tüm sorumluluklarını yerine getirmektedir	0,813	
	3	Tahtacı Türkmenler odun üretiminde yeterli bilgi donanımına sahiptir	0,742	
	4	Tahtacı Türkmenler odun üretim işini verilen sürede bitirmektedir	0,726	
	7	Tahtacı Türkmenler diğer üretim işçilerine göre ormana daha duyarlıdır (kesim yaparken gençliğe zarar vermeme gibi)	0,677	
	5	Tahtacı Türkmenler diğer üretim işçilerinden odun üretimi konusunda daha yeteneklidir	0,666	
	8	Tahtacı Türkmenler odun üretimi için her yerde (zor arazi koşulları, ulaşımı zor ve uzak alanlar) çalışabilmektedir	0,617	
2	30	Tahtacı Türkmenlere indirimli yakıt (mazot, benzin) imkânı için verilen destekler yeterlidir.	0,871	10,575
	31	Tahtacı Türkmenlere geçici evlerin yapım aşamasında verilen destekler (aynı ve nakdi) yeterlidir.	0,842	
	28	Tahtacı Türkmenlerin iş güvenliği konusunda verilen ekipman desteği yeterlidir.	0,652	
3	22	Odun üretimi için belirlenen vahidi fiyatlar yeterlidir	0,880	10,181
	23	Odun üretim fiyatının belirlenmesinde kullanılan değişkenler yeterli durumdadır	0,859	
	20	OGM Tahtacı Türkmenlerin odun üretiminde yaşamış oldukları sorunlara çözüm bulmaktadır	0,571	
	29	Tahtacı Türkmenlerin işi zamanında bitirmeleri halinde verilen primler yeterlidir.	0,536	

Tablo 35'in devamı

	17	Tahtacı Türkmenlere iş dağıtımında adil davranılmaktadır.	0,659	
	14	Tahtacı Türkmenlerin iş almasında kooperatifler engel olmaktadır.	-0,610	
4	21	Tahtacı Türkmenler orman teşkilatının kendilerine sürekli iş sağlayacağına güvenmektedir.	0,610	9,415
	18	Tahtacı Türkmenler odun üretimi için en zor bölmelerde çalıştırılmaktadır	-0,534	
	27	Tahtacı Türkmenlere iş güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterlidir.	0,517	
	10	Genç Tahtacı Türkmenler odun üretim işçiliğine ilgi duymamaktadır	0,808	
5	9	Tahtacı Türkmenler odun üretim işini yapmaktan memnundurlar	0,717	6,215
	24	Tahtacı Türkmenlerin sigorta sorunları vardır.	0,778	
6	26	Tahtacı Türkmenlerin hakedişleri zamanında ödenmektedir.	0,528	5,984
	19	Tahtacı Türkmenler odun üretim işini bırakırsa ormancılık sektörü bu durumdan olumsuz yönde etkilenir	0,820	
7	16	Dikili satış uygulamaları Tahtacı Türkmenlerin işi bırakmasında etkilidir	0,540	5,292
TOPLAM				66,704

3.2.3. Ormancılık Teşkilatı Yönetici ve Teknik Personelinin Tahtacı Türkmenlere Yönelik Algılarına İlişkin Bulgular ve Tartışma

Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik algı düzeyinin belirlemek için algı ölçeğindeki tüm soru maddelerine verilen puanların ortalaması alınmış ve elde edilen sonuç (3,48), 2.5 başlığı altında değinilen derecelendirme ile karşılaştırılmış ve ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik büyük ölçüde algı düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir (Tablo 36). Diğer bir ifadeyle, ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlerin işlerinde yaşamış oldukları sıkıntılara büyük ölçüde hâkim oldukları belirlenmiştir.

Öte yandan, ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik algısı üzerinde etkili olan 7 faktör için de algı düzeyleri ortaya konulmuştur. “İşe yatkınlık” faktörü için algı ortalaması 3,83 olarak bulunmuş ve bu ortalama göre faktörün büyük ölçüde algı düzeyinin olduğu görülmüştür. Bu faktör altında öbekleşen soru maddeleri değerlendirildiğinde; “Tahtacı Türkmenler verimli çalışmaktadır” olarak belirtilen soru

maddesinin en yüksek (3,98), “Tahtacı Türkmenler diğer üretim işçilerine göre ormana daha duyarlıdır (kesim yaparken gençliğe zarar vermeme gibi)” şeklinde ifade edilen soru maddesinin en düşük (3,54) ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Diğer taraftan, Acar ve Şentürk (2014) tarafından yapılan çalışmada, orman işçiliğinin tecrübeye dayalı, yeteneklerle sürdürülebilir bir iş olduğu dile getirilmiştir. Ayrıca, Daşdemir ve Kanburoğlu (2009) tarafından yapılan çalışmada, orman işletme yöneticilerinin Tahtacı Türkmenleri odun üretim işçiliğinde diğer orman işçilerine göre, daha yetenekli bulduklarını dile getirmektedir. Bu doktora tezi sonucuna göre ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personeli tarafından, Tahtacı Türkmenlerin odun üretiminde büyük ölçüde bilgili, yetenekli ve tecrübeli oldukları düşünülmektedir. Nitekim, ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin bu faktörü büyük ölçüde benimsemeleri veya önemli bulmaları Biyolojik Çeşitlilik Sözleşmesi’nde ve Türkiye Ulusal Ormancılık Programında belirtilen “yerel kültür, bilgi ve geleneklerin korunmasına, geliştirilmesine ve yararlanılmasına gerekli özen gösterilmelidir” (Resmi Gazete, 1996; ÇOB, 2004) ifadelerini destekledikleri düşünülmektedir.

“Aynı destekler” faktörü için ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin, 2,68 ortalamayla orta düzeyde algıya sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu faktörün diğer faktörlere nazaran en düşük algı ortalamasına sahip olduğu görülmüştür. Faktör altında yer alan soru maddelerine bakıldığında, “Tahtacı Türkmenlere indirimli yakıt (mazot, benzin) imkânı için verilen destekler yeterlidir” şeklinde sorulan maddenin ortalamasının hem bu faktör hem de algıyı ölçmek için kullanılan diğer soru maddeleri içinde en düşük ortalamaya (2,40) sahip olduğu belirlenmiştir. Bu faktör için en yüksek ortalamaya (3,06) sahip soru maddesinin ise “Tahtacı Türkmenlere iş güvenliği konusunda verilen ekipman desteği yeterlidir” şeklinde belirtilen madde olduğu görülmüştür. Odun üretiminde çalışan Tahtacı Türkmenlere herhangi bir aynı destek yapılmadığı halde bu desteklerin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların olması, bu faktör için teşkilat çalışanlarının bilgisinin yetersiz olduğunu düşündürmektedir. Ayrıca, iş güvenliği noktasında teşkilat çalışanlarının da sorumluluğunun olması, bu faktörün altında öbekleşen desteklerin yeterli olduğunu belirtmelerinin bir diğer nedeni olarak gösterilebilir.

“Ücret yeterliliği ve ödül” faktörü için algı ortalamasının 3,18 ve algı düzeyinin ise orta düzeyde olduğu ortaya konulmuştur. Faktörün altında yer alan soru maddeleri değerlendirildiğinde; “Odun üretimi için belirlenen vahidi fiyatlar yeterlidir” şeklinde belirtilen soru maddesinin ortalamasının (2,88) en düşük, “Tahtacı Türkmenlerin işi

zamanında bitirmeleri halinde verilen pirimler yeterlidir” olarak sorulan maddenin ise ortalamasının (3,50) en yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tahtacı Türkmenlerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret ve ödül konusunda ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin bazılarının kendi maaşlarına kıyasla iyi kazandıklarını düşünmeleri, bazılarının ise, odun üretim işçiliğinin zor şartlarda yerine getirildiği düşüncesiyle kazançlarının az olduğunu düşünmesinin algı düzeyinin orta seviyede çıkmasına neden olduğu söylenebilir. Doktora tezinde Tahtacı Türkmenlerin ücret niteliği faktöründen orta derecede doyuma sahip olduğu, diğer bir deyişle yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretleri az buldukları belirlenmiştir. Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin, ücretlerin yeterli ve ödül faktörü algısının orta derecede olması, bu kesimin Tahtacı Türkmenlerin ücret konusunda yaşadığı sorunları göz ardı ettiği ifade edilebilir. Bu sonuca benzer içerikte Yunanistan’daki orman işçilerinin düşük gelirle alakalı sorunlarını, devletin göz ardı ettiği saptaması (Tsioras, 2011), bu noktada verilebilir.

“İş dağıtım niteliği” faktörü için algı ortalaması 3,40 olarak bulunmuş ve bu ortalama göre faktörün büyük ölçüde algı düzeyinin olduğu belirlenmiştir. Bu faktörün soru maddeleri değerlendirildiğinde; “Tahtacı Türkmenler odun üretimi için en zor bölmelerde çalıştırılmaktadır” şeklinde sorulan 18. soru maddesinin ortalamasının (3,14) en düşük, “Tahtacı Türkmenlere iş dağıtımında adil davranılmaktadır” ve “Tahtacı Türkmenlere iş güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterlidir” şeklinde ifade edilen 17. ve 27. soru maddelerinin ortalamasının (3,57) en yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere verilen işin dağıtım noktasında yaşanan sorunlara büyük ölçüde hâkim olduğu ifade edilebilir. Ayrıca, Daşdemir ve Kanburoğlu (2009) tarafından yapılan çalışmada, orman işletme yöneticileri Tahtacı Türkmenlerin en zor bölmelerde çalıştırıldıklarını ifade ettikleri burada hatırlatılmalıdır.

“İş memnuniyeti ve ilgi” faktörü için algı ortalamasının 3,28 ve algı düzeyinin ise, orta düzeyde olduğu saptanmıştır. İki soru maddesinden oluşan faktörün soru ortalamaları incelendiğinde; “Tahtacı Türkmenler odun üretim işini yapmaktan memnundurlar” şeklinde belirtilen soru maddesinin ortalamasının 3,60 ve “Genç Tahtacı Türkmenler odun üretim işçiliğine ilgi duymamaktadır” olarak ifade edilen maddenin ortalamasının ise 2,96 olduğu belirlenmiştir. Tahtacı Türkmenlerin iş doyumuna yönelik bir çalışmanın olmaması ve genç Tahtacı Türkmenlerin ata mesleği olarak odun üretim işçiliğine devam edeceklerini düşünmeleri veya katılımcıların Tahtacı Türkmenlerin işini severek yapmadıklarının

farkında olmaları nedeniyle, teşkilat çalışanlarının orta düzeyde algıya sahip olduğu düşünülmektedir.

“Sosyal güvence ve hakediş” faktörü için yapılan çözümlemeler değerlendirildiğinde; diğer faktörlere kıyasla en yüksek algı ortalamasına (4,14) sahip olan bu faktörün büyük ölçüde algı düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Bu faktör altında yer alan iki sorudan biri olan ve “Tahtacı Türkmenlerin hakedişleri zamanında ödenmektedir” şeklinde sorulan maddenin, hem bu faktör için hem de algıyı ölçmek için kullanılan diğer soru maddeleri arasında en yüksek ortalama (4,22) sahip olduğu tespit edilmiştir. Faktör altında öbeğeşen ve “Tahtacı Türkmenlerin sigorta sorunları vardır” şeklinde sorulan maddenin ortalaması 4,06 olarak bulunmuştur. Tahtacı Türkmenleri hak ettikleri ödemeleri alma noktasında sorun yaşamadıkları ancak orman köylüsü vasfı taşımadıkları için iş alma noktasında sıkıntılarının olduğu teşkilat çalışanları tarafından dile getirilmiştir. Sosyal güvence, Tahtacı Türkmenlerin işlerinde yaşadığı en büyük sorun durumundadır. Bu faktör ortalamasının yüksek çıkması, ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin büyük ölçüde bu soruna vakıf oldukları söylenebilir. Bu sorunun çözümü noktasında ise, ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin destekleri neticesinde 6831 sayılı Kanunun 34. maddesinde değışiklik yapılarak vahidi fiyat ile çalışan işçilere istihkak tutarları sigorta pirim borcu olmaması şartıyla %5 fazlasıyla ödeneceğı belirtilmiştir (Resmî Gazete, 2023). Ancak kanunun uygulamaya geçirilmesi noktasında OGM tarafından herhangi bir yönetmelik henüz yayınlanmamıştır.

“İş sürekliliğı” için algı ortalaması 3,62 olarak bulunmuş ve bu ortalama göre faktörün büyük ölçüde algı düzeyinin olduğu saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle, ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin, ormancılık sektöründe odun üretim faaliyetlerinin sürekliliğinin sağlanması noktasında, Tahtacı Türkmenlerin önemli olduğunu ve bu öbeğın işi yapmaması durumunda odun üretim faaliyetlerinin sekteye uğrayacağını düşünmektedirler. Bu faktör altında bulunan iki soru maddesinin ortalamaları değerlendirildiğinde; “Tahtacı Türkmenler odun üretim işini bırakırsa ormancılık sektörü bu durumdan olumsuz yönde etkilenir” şeklinde sunulan 19. soru maddesinin ortalamasının (4,04), “Dikili satış uygulamaları Tahtacı Türkmenlerin işi bırakmasında etkilidir” şeklinde belirtilen 16. soru maddesinin ortalamasından (3,19) yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 36. Algı faktörleri ve faktörü oluşturan soru maddelerinin ortalama ve standart sapmaları

Faktör	Soru No	$\bar{X}$	S
1- İşe yatkınlık	1	3,86	0,924
	2	3,98	0,855
	6	3,63	0,874
	3	3,93	0,936
	4	3,79	0,959
	7	3,54	0,968
	5	3,95	1,045
	8	3,92	1,046
	Faktör	3,83	0,713
2- Aynı destekler	Algı düzeyi	Büyük ölçüde	
	30	2,40	1,222
	31	2,57	1,228
	28	3,06	1,216
	Faktör	2,68	1,045
3- Ücret yeterliliği ve ödül	Algı düzeyi	Orta	
	22	2,88	1,264
	23	3,01	1,247
	20	3,32	1,170
	29	3,50	1,167
4- İş dağıtım niteliği	Faktör	3,18	0,965
	Algı düzeyi	Orta	
	17	3,57	1,165
	14	3,20	1,242
	21	3,53	1,063
	18	3,14	1,282
	27	3,57	1,111
	Faktör ort.	3,40	0,575
	Algı düzeyi	Büyük ölçüde	

Tablo 36'nın devamı

	10	2,96	1,233
	9	3,60	1,070
5- İş memnuniyeti ve ilgi	Faktör	3,28	0,991
	Algı düzeyi		Orta
	24	4,06	1,165
	26	4,22	0,927
6- Sosyal güvence ve hakediş	Faktör	4,14	0,821
	Algı düzeyi		Büyük ölçüde
	19	4,04	1,111
	16	3,19	1,249
7- İş sürekliliği	Faktör	3,62	0,930
	Algı düzeyi		Büyük ölçüde
Toplam Algı		3,48	0,486
Toplam algı düzeyi			Büyük ölçüde

3.2.4. Ormancılık Teşkilatı Yönetici ve Teknik Personelinin Kişisel Değişkenlere Göre Tahtacı Türkmenlere Yönelik Algı Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Tartışma

• T Testine İlişkin Bulgular ve Tartışma

Tahtacı Türkmenlere yönelik algı ve algı faktörlerinin cinsiyet, eğitim durumu, çalışma düzeyi ve Tahtacı Türkmenlerle çalışma durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılıklarının olup olmadığını denetlemek için t testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 37'da sunulmuştur.

Tablodan da görüleceği üzere ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelin Tahtacı Türkmenlere yönelik toplam algısının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, lisansüstü eğitim durumuna sahip katılımcıların (3,62) algı düzeyinin lisans eğitim durumuna (3,44) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yılmaz (2017) tarafından yapılan çalışmada lisansüstü eğitimin; kişilere farklı bakış açıları kazandırmak ve eğitim alınan alandaki bilgiyi derinleştirmek zenginleştirmek gibi amaçlar taşıyan bir eğitim süreci olarak düşünülebileceği belirtilmiştir. Bu durumdan dolayı, lisansüstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların algı düzeylerinin daha yüksek çıktığı düşünülmektedir.

Diğer taraftan, cinsiyet değişkenine göre, ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelin Tahtacı Türkmenlere yönelik algısını ortaya koymak amacıyla oluşturulan 7 faktörde öbekler arasında anlamlı bir farklılığın oluşmadığı saptanmıştır (Tablo 37). Bu durumun algı sormacasına cevap veren kadın katılımcı sayısının az (%34) olmasından kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir. Nitekim Yılmaz (2017) tarafından yapılan doktora tezinde orman mühendisliği meslek ahlakı ilkeleri arsında bulunan ve yerel halkın bilgi ve tecrübesini kapsayan yerel sorumluluk ilkesine yönelik orman mühendislerinin algılamalarının yapılan bu doktora tezine benzer şekilde cinsiyete göre değişmediği belirtilmiştir.

Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik toplam algısında anlamlı farklılık oluşturmeyen eğitim durumu değişkenine göre; “İşe yatkınlık” ve “İş dağıtım niteliği” faktörlerinde anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Toplam algı da olduğu gibi, eğitim durumunun anlamlı olduğu iki faktörde de lisansüstü eğitime sahip olanların algı ortalamasının lisans eğitime göre yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumun temelinde lisansüstü eğitimin kişilere kazandırmış olduğu farklı bakış açısının etkisinin olduğu ifade edilebilir. Yani lisansüstü eğitime sahip katılımcıların, Tahtacı Türkmenleri odun üretim işçiliğine daha yatkın buldukları ve iş dağıtım noktasında oluşan sorunlara daha hâkim oldukları söylenebilir.

Bunların yanında, çalışma düzeyi değişkenine göre; “İşe yatkınlık” ve “Aynı destekler” faktörlerinde anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. İşe yatkınlık faktöründe yönetici durumunda çalışanların algı ortalamalarının (3,99) teknik personel olarak çalışanlara (3,72) kıyasla daha yüksek olduğu ortaya konulurken; aynı destekler faktöründe ise, tam tersi bir durum söz konusudur. Türker vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada yönetici konumunda olanların astlarını daha çok gözlem yoluyla ya da yapılan işin miktarı ve kalitesine göre değerlendirildiği dile getirilmektedir. Teknik personelin iş yükünün fazla olması nedeniyle işi yapandan ziyade zamanında tamamlamak zorunda olduğu işe odaklanmasından dolayı işçilerin işe yatkınlıklarını değerlendirme noktasında, çalışanların durumuna üst seviyeden bakan yönetici konumundaki personele göre geri planda kaldığı söylenebilir. Yani teknik personelin kendilerini yöneticilerine kanıtlamak için işi yapandan ziyade, yapılan işin miktar ve kalitesine odaklandığı belirtilebilir.

Tahtacı Türkmenlerle çalışma durumu değişkenine göre; “İşe yatkınlık” ve “Sosyal güvence ve hakediş” faktörlerinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 37). Anlamlı çıkan iki faktör için de Tahtacı Türkmenlerle bilfiil sahada çalışmış olan personelin

algı ortalamalarının çalışmayanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu ortaya konulmuştur. Bu öbikle birebir çalışan personelin işçileri sahada gözlemleyebilmeleri işe yatkınlık konusunu daha tarafsız bir şekilde değerlendirmelerini sağladığı düşünülmektedir. Ayrıca sosyal güvence ve hakediş kısmında yaşanan sorunları birebir dinleme imkânlarının olması nedeniyle, bu konuda Tahtacı Türkmenlerle bilfiil çalışan ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin ortalamalarının yüksek çıkmasını doğrulayabilir. Bir başka ifadeyle, ilgili kesimle doğrudan iletişimde olan ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personeli, bu kesime ve bu kesimin sorunlarına daha fazla hakim olduğu söylenebilir.

Tablo 37. Toplam algı ve algı faktörlerinin cinsiyet, eğitim durumu, çalışma düzeyi ve Tahtacı Türkmenlerle çalışma durumu değişkenlerine göre t testi değerleri

Faktörler/ Değişkenler	Cinsiyet		Eğitim durumu		Çalışma düzeyi		Tahtacı Türkmenlerle Çalışma Durumu	
	t	p	t	p	t	p	t	p
1-İşe yatkınlık	-1,8	,066	-3,74	,000*	,304	,001*	2,356	,021*
2- Aynı destekler	1,65	,099	-,235	,814	2,17	,031*	-1,71	,088
3- Ücret yeterliliği ve ödül	,052	,958	-,560	,576	1,72	,086	-,264	,792
4- İş dağıtım niteliği	-,01	,986	-2,60	,010*	,835	,404	1,123	,265
5- İş memnuniyeti ve ilgi	-,314	,754	-,806	,421	,732	,465	-,345	,730
6- Sosyal güvence ve hakediş	-1,05	,292	-,982	,327	,804	,422	3,333	,001*
7- İş sürekliliği	,174	,862	,058	,954	-,961	,338	1,952	,052
Toplam Algı	-,583	,563	-2,74	,006*	1,43	,154	1,307	,196

*%95 güven düzeyinde ($p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Dolayısıyla yukarıda verilen t testi sonuçlarına ve yapılan açıklamalara dayanarak; Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik toplam algı düzeylerinin cinsiyete, çalışma düzeyine ve Tahtacı Türkmenlerle çalışma durumuna göre anlamlı bir fark göstermediği, fakat eğitim durumuna göre %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu nedenle H_{04} hipotezi cinsiyet, çalışma düzeyi ve Tahtacı Türkmenlerle çalışma durumu değişkenleri bakımından kabul edilmiş, buna karşılık eğitim durumu değişkeni bakımından reddedilmiştir.

- Varyans Çözümlemesine İlişkin Bulgular ve Tartışma

Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelin Tahtacı Türkmenlere yönelik algısının; yaş, çalışma birimi, mesleki tecrübe ve mezun olunan üniversite değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği, değişkenlerin ikiden fazla öbek içermesi nedeniyle ANOVA ve Post-hoc çözümlemeleriyle denetlenmiştir.

Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelin Tahtacı Türkmenlere yönelik algısının, yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 38). Bu farkın 1. yaş öbeğinden kaynaklandığı görülmektedir. Yani 30 ve altı yaşa sahip katılımcıların Tahtacı Türkmenlere yönelik algı düzeyinin hem 41-50 yaşa sahip katılımcılar hem de 51 ve üzeri yaşa sahip katılımcılardan farklı olduğu ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, Tablo 38’de görüldüğü gibi, en düşük algı düzeyinin 30 ve altı yaşa sahip bireylerin yer aldığı 1. yaş öbeğine ait olduğu (ort:3,29) saptanırken en yüksek algı düzeyinin ise 41-50 yaşa sahip katılımcıların yer aldığı 3. yaş öbeğine ait olduğu (ort:3,57) belirlenmiştir. 30 yaş ve altını temsil eden 1. yaş öbeğinin, mesleğe yeni başlayan orman mühendislerinden oluşması ve bu katılımcıların göreve yeni başladıkları için kendilerine yüklenmiş olan görevleri anlama ve işletme kültürüne uyum sağlama gayreti içinde olmaları, bu öbeğin Tahtacı Türkmenlere yönelik algısının düşük çıkmasına neden olduğu belirtilebilir. Bir başka ifadeyle, mesleki tecrübesi nispeten az olan genç ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personeli; görev ve sorumlulukları hakkında yeterli bilgi sahibi olmanın yanı sıra, çalışma ortamı ve şartlarını kavrama ve görev süresince iletişim içinde olacakları farklı paydaş öbeklerini tanıma noktasında belirli bir zamana ihtiyaç duyacağından, bu gibi durumlarda algı düzeyleri de düşük olabilecektir.

Diğer taraftan, yaş değişkenine göre “İşe yatkınlık”, “Ayni destekler”, “İş memnuniyeti ve ilgi” ve “Sosyal güvence ve hakediş” faktörlerinde anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir (Tablo 38). İşe yatkınlık faktöründe; 1. ve 2. yaş öbeği algı düzeylerinin 3. ve 4. yaş öbeği algı düzeylerinden istatistiksel olarak farklı olduğu ve 1. ve 2. yaş öbeğinin algı ortalamalarının 3. ve 4. yaş öbeğine göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. İlk iki yaş öbeğinin ağırlıklı olarak teknik personel olarak görev yapması bu öbeğin teknik açıdan iş yükleri fazla olması nedenleriyle, algı düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, ayni destekler faktöründe, 1. ve 2. yaş öbeği algı düzeylerinin 4. yaş öbeği algı düzeyinden farklı olduğu ve 1. ve 2. yaş öbeğinin algı ortalamalarının 4. yaş öbeğine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu faktör için ilk iki yaş öbeğinin

ortalamalarının yüksek çıkması bu öbeklerin üretim işçilerine verilen desteklere yönelik bilgi düzeylerin az olduğunu göstermektedir. İş memnuniyeti ve ilgi faktöründe yaş değişkeninde çıkan farkın 1. ve 2. yaş öbeğinden kaynaklandığı ortaya konulmuştur. 1.yaş öbeği bu faktörü algılama düzeylerinin 2. yaş öbeği algılama düzeyinden düşük olduğu görülmüştür. Sosyal güvence ve hakediş faktöründe ise; ilgili değişkende anlamlı farklılık gösteren öbeğin 1. yaş öbeği olduğu ve bu öbeğin algı ortalamasının diğer 3 öbekten düşük olduğu tespit edilmiştir. Son iki faktörde de 1. öbeğin ortalamalarının düşük olduğu görülmüş olup, 30 yaş ve altını temsil eden 1. yaş öbeğinin mesleğe yeni başlayan orman mühendislerinden oluşması ve bu katılımcıların göreve yeni başladıkları için işletme kültürüne uyum sağlama gayreti içinde olmalarından dolayı, Tahtacı Türkmenlere yönelik algısının düşük çıktığı düşünülmektedir.

Tablo 38. Toplam algı ve algı faktörlerinin yaş değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi

Faktörler/ Değişkenler	Öbek Ortalamaları				ANOVA	Post-Hoc
	1.Öbek	2.Öbek	3.Öbek	4.Öbek		
1-İşe yatkınlık	3,45 ^a	3,71 ^a	4,07 ^b	4,07 ^b	p:0,000* F:11,124	Games- Howell
2- Ayni destekler	2,91 ^a	2,81 ^a	2,62 ^{ab}	2,27 ^b	p:0,008* F:4,025	Games- Howell
3- Ücret yeterliliği ve ödül	3,02	3,23	3,15	3,26	p:0,582 F:0,653	Fark Yok
4- İş dağıtım niteliği	3,29	3,41	3,46	3,41	p:0,454 F:0,876	Fark Yok
5- İş memnuniyeti ve ilgi	3,04 ^a	3,50 ^b	3,18 ^{ab}	3,16 ^{ab}	p:0,028* F:3,089	Duncan
6- Sosyal güvence ve hakediş	3,84 ^a	4,18 ^b	4,24 ^b	4,21 ^b	p:0,047* F:2,681	Duncan
7- İş sürekliliği	3,54	3,61	3,72	3,55	p:0,712 F:0,458	Fark Yok
Toplam Algı	3,29^a	3,49^{ab}	3,56^b	3,51^b	p:0,027* F:3,108	Games- Howell

*%95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. ^{a,b,c} Post-hoc testinde farklılık sınıflarını belirtmektedir

Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelin Tahtacı Türkmenlere yönelik toplam algısının, çalışma birimi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (Tablo 39).

Bunun yanında, algı faktörleri temelinde yapılan çözümlemede ise, çalışma birimi değişkenine göre sadece “Ücret yeterliliği ve ödül” faktöründe anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi öbekten kaynaklandığı belirlemek amacıyla yapılan Post-

hoc çözümlemesi neticesinde, 1. ve 4. çalışma birimi öbeklerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yani, merkezde görev yapan personelin ücret yeterliliği ve ödül faktörünü algılama düzeylerinin en yüksek ve Antalya OBM’de çalışanların algılama düzeylerinin ise, en düşük olduğu ortaya konulmuştur. OGM merkez biriminde görev yapan katılımcıların özelde Tahtacı Türkmenlerin genelde de odun üretiminde çalışan işçilerin kazandıkları ücretleri ve verilen ödülleri yeterli buldukları belirlenmiştir. Bu durumun odun üretiminde kullanılan birim ya da taban fiyatların OGM merkez birimi tarafından belirlenmesinden kaynaklandığı ifade edilebilir. Bunun yanında vahidi fiyatların belirlenmesinde kullanılan değişkenlerin belirlenmesinde OGM merkez biriminin karar verici olması, bu faktör için bu öbeğin algı düzeyinin en yüksek olduğu söylenebilir. Antalya OBM üretimlerinin neredeyse tamamını dikili satışla yaptıkları için, bu bölgede çalışan Tahtacı Türkmenler müteahhitler tarafından çalıştırılmaktadır. Antalya OBM çalışanlarının en düşük algı düzeyine sahip olmasında, müteahhitler tarafından verilen ücretlerin vahidi fiyatlara göre yüksek olduğunu bilmeleri ve mevcut birim ücretlerle çalıştıracak işçi bulamayacaklarını düşünmelerinin etkisi olduğu ifade edilebilir.

Tablo 39. Toplam algı ve algı faktörlerinin çalışma birimi değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi

Faktörler/ Değişkenler	Öbek Ortalamaları				ANOVA	Post-Hoc
	1.Öbek	2.Öbek	3.Öbek	4. Öbek		
1-İşe yatkınlık	3,96	3,84	3,69	3,87	p:0,301 F:1,225	Fark Yok
2- Ayni destekler	2,38	2,89	2,76	2,58	p:0,100 F:2,106	Fark Yok
3- Ücret yeterliliği ve ödül	3,50 ^a	3,30 ^{ab}	3,32 ^{ab}	2,94 ^b	p:0,006* F:4,283	Games- Howell
4- İş dağıtım niteliği	3,46	3,35	3,53	3,34	p:0,126 F:1,924	Fark Yok
5- İş memnuniyeti ve ilgi	3,04	3,44	3,14	3,33	p:0,172 F:1,678	Fark Yok
6- Sosyal güvence ve hakediş	4,05	4,09	4,35	4,07	p:0,128 F:1,914	Fark Yok
7- İş sürekliliği	3,59	3,43	3,77	3,63	p:0,248 F:1,383	Fark Yok
Toplam Algı	3,52	3,51	3,51	3,43	p:0,605 F:0,616	Fark Yok

*%95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. ^{a,b,c} Post-hoc testinde farklılık sınıflarını belirtmektedir

Tahtacı Türkmenlere yönelik toplam algının, mesleki tecrübe değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 40). Bu farklılığın hangi öbekten

kaynaklandığını bulmak için yapılan Post-hoc çözümlemesi değerlendirildiğinde ilgili farka, 1. ve 2. öbeğin neden olduğu ortaya konulmuştur. Diğer bir ifadeyle, 5 yıldan az tecrübeye sahip olan katılımcıların algı düzeylerinin diğer öbeklere göre en düşük düzeyde olduğu ve 5-10 yıllık tecrübeye sahip olan katılımcıların algı düzeylerinin diğer öbeklere göre en yüksek düzeyde olduğu ve mesleki tecrübe değişkeninin toplam algı üzerinde meydana getirdiği anlamlı farkın 5 yıldan az ve 5-10 yıllık tecrübeye sahip katılımcılardan kaynaklandığı saptanmıştır. 5 yıldan az mesleki tecrübeye sahip katılımcıların mesleğe yeni başladıkları için mesleki yükümlülüklerinin öğrenmeye çalıştıkları ve sahalarında çalışan Tahtacı Türkmen öbeği hakkında bilgilerinin az olduğu için Tahtacı Türkmenlere yönelik algılarının düşük olduğu belirtilebilir. Aynı zamanda, 5-10 yıllık tecrübeye sahip katılımcıların görev yerlerine ve yapacakları işlere uyum sağladıkları, kazandıkları tecrübeye dayalı olarak bünyesinde çalıştırdıkları üretim işçilerinin mevcut durum ve sorunlarını benimsemeye başladıkları için bu öbeğin algı düzeyinin yüksek çıktığı söylenebilir.

Öte yandan, mesleki tecrübe değişkeninin algı faktörleri üzerindeki etki durumu değerlendirildiğinde; “İşe yatkınlık”, “Ayni destekler”, “İş dağıtım niteliği” ve “Sosyal güvence ve hakediş” faktörlerinde anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür (Tablo 40). İşe yatkınlık faktöründe oluşan farkın 1. öbekten kaynaklandığı ve bu öbeğin algı düzeyinin diğer dört öbekten daha düşük olduğu ortaya konulmuştur. Meslekte beş yılını doldurmamış katılımcıların yer aldığı 1. öbeğin, bu faktör için algı düzeylerinin düşük çıkmasında henüz Tahtacı Türkmenlerin tanımadıklarının etkisini olduğu düşünülmektedir. Bunun yanında, ayni destekler faktöründe, istatistiksel olarak 1. ve 5. mesleki tecrübe öbeğinin farklılık oluşturduğu 5. öbeğin en düşük algı düzeyine sahip olduğu bulunmuştur. 31 yıl ve üzeri mesleki tecrübesi olan 5. öbeğin bu faktör için algı düzeyinin düşük çıkmasında Tahtacı Türkmenlere bu konuda bir desteğin verilmediğinin az da olsa bilincinde olduklarının etkisi olduğu söylenebilir. İş dağıtım niteliği faktörü için 2. mesleki tecrübe öbeğinin farklı olduğu ve bu öbeğin algı düzeyin diğer 3 öbeğe göre daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. 5-10 yıllık mesleki tecrübeye sahip katılımcılar mesleğe ve meleğin getirdiği iş yüküne alışmanın verdiği rahatlıkla çalışan sorunlarıyla ilgilenmeye başladıkları düşünülmektedir. Bundan dolayı, bu öbeğin bu faktör için en düşük algı düzeyine sahip olduğu ifade edilebilir. İlaveten, sosyal güvence ve hakediş faktöründe ise, 1. ve 2. öbeğin anlamlı farklılık oluşturduğu 1. mesleki tecrübe öbeğin en düşük; 2. öbeğin ise, en yüksek algı düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. 5 yıldan az tecrübeye sahip katılımcıların, Tahtacı Türkmenleri

tanınmamasına koştur olarak bu faktör altında yer alan sorunlardan da haberlerinin olmaması en düşük algı düzeyine sahip olmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Tablo 40. Toplam algı ve algı faktörlerinin mesleki tecrübe değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi

Faktörler/ Değişkenler	Öbek Ortalamaları					Anova	Post-Hoc
	1.Öbek	2.Öbek	3.Öbek	4.Öbek	5.Öbek		
1-İşe yatkınlık	3,49 ^a	3,97 ^b	3,84 ^b	4,06 ^b	4,04 ^b	p:0,000* F:7,188	Games- Howell
2- Aynı destekler	2,92 ^a	3,04 ^{ab}	2,61 ^{ab}	2,48 ^{ab}	2,33 ^b	p:0,007* F:3,583	Games- Howell
3- Ücret yeterliliği ve ödül	3,11	3,41	3,07	3,36	3,15	p:0,327 F:1,165	Fark Yok
4- İş dağıtım niteliği	3,28 ^a	3,67 ^b	3,39 ^a	3,39 ^a	3,48 ^{ab}	p:0,032* F:2,684	Duncan
5- İş memnuniyeti ve ilgi	3,16	3,61	3,33	3,27	3,17	p:0,310 F:1,203	Fark Yok
6- Sosyal güvence ve hakediş	3,96 ^a	4,46 ^b	4,10 ^{ab}	4,27 ^{ab}	4,20 ^{ab}	p:0,049* F:2,419	Games- Howell
7- İş sürekliliği	3,44	3,96	3,61	3,61	3,73	p:0,122 F:1,836	Fark Yok
Toplam Algı	3,33^a	3,73^c	3,45^{ab}	3,56^{bc}	3,52^{ab}	p:0,003* F:4,185	Duncan

*%95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. ^{a,b,c} Post-hoc testinde farklılık sınıflarını belirtmektedir

Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelin Tahtacı Türkmenlere yönelik toplam algısının mezun olunan üniversite değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği ve bu farklılığın 2. ve 3. öbekten kaynaklandığı belirlenmiştir (Tablo 41). Diğer bir deyişle, KTÜ ve diğer üniversitelerin orman fakültelerinden mezun olan katılımcıların birbirinden farklı olduğu ve KTÜ mezunlarının en yüksek; diğer üniversite mezunlarının ise en düşük algı düzeyine sahip olduğu bulunmuştur. Algı sormacasına ait veri setlerinde mezun olunan üniversite ve Tahtacı Türkmenlerle çalışma durumu değişkeni karşılaştırılmış ve KTÜ mezunlarının %75'inin Tahtacı Türkmenlerle bilfiil çalışmış olmasından dolayı, algı düzeylerinin yüksek olduğu düşünülmektedir.

Bunun yanında, algı faktörleri temelinde yapılan ANOVA çözümlemesinde ise mezun olunan üniversite değişkenine göre; “Aynı destekler”, “Ücret yeterliliği ve ödül” ve “İş dağıtım niteliği” faktörlerinde anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür (Tablo 41). Diğer taraftan, aynı destekler ve ücret yeterliliği ve ödül faktörleri için 1. ve 2. öbek arasında yani İÜ ve KTÜ mezunları arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Her iki faktör içinde KTÜ mezunu katılımcıların algı düzeylerinin İÜ mezunlarına göre daha yüksek

olduğu ortaya konulmuştur. İş dağıtım niteliği faktöründe ise, toplam algıda olduğu gibi 2. ve 3. öbek yani KTÜ ve diğer üniversite mezunları arasında farklılığın olduğu ve KTÜ mezunu katılımcıların algı düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 41. Toplam algı ve algı faktörlerinin mezun olunan üniversite değişkenine göre ANOVA ve Post-hoc çözümlemesi

Faktörler/ Değişkenler	Öbek Ortalamaları			ANOVA	Post-Hoc
	1.Öbek	2.Öbek	3.Öbek		
1-İşe yatkınlık	3,98	3,85	3,72	p:0,053 F:2,970	Fark Yok
2- Ayni destekler	2,38 ^a	2,92 ^b	2,65 ^{ab}	p:0,006* F:5,170	Games- Howell
3- Ücret yeterliliği ve ödül	3,01 ^a	3,38 ^b	3,12 ^{ab}	p:0,040* F:3,253	Duncan
4- İş dağıtım niteliği	3,39 ^{ab}	3,52 ^a	3,31 ^b	p:0,045* F:3,136	Duncan
5- İş memnuniyeti ve ilgi	3,15	3,33	3,30	p:0,508 F:0,679	Fark Yok
6- Sosyal güvence ve hakediş	4,25	4,23	4,01	p:0,085 F:2,484	Fark Yok
7- İş sürekliliği	3,63	3,64	3,60	p:0,948 F:0,053	Fark Yok
Toplam Algı	3,46^{ab}	3,58^a	3,41^b	p:0,039* F:3,273	Duncan

*%95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. ^{a,b,c} Post-hoc testinde farklılık sınıflarını belirtmektedir

Yukarıda verilen ANOVA ve Post-hoc sonuçlarına ve yapılan açıklamalara dayanarak Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik toplam algı düzeylerinin yaş, mesleki tecrübe ve mezun olunan üniversite değişkenleri itibarıyla %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık gösterdiği, buna karşın çalışma birimine göre anlamlı bir fark göstermediği anlaşılmıştır. Dolayısıyla araştırmada “Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik toplam algı düzeyleri yönetici ve teknik personelin bazı kişisel özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma birimi, çalışma düzeyi, mesleki tecrübe, mezun olunan üniversite ve Tahtacı Türkmenlerle çalışma durumu) göre anlamlı bir fark göstermemektedir” şeklinde kurulan H₀₄ hipotezi çalışma birimi değişkeni bakımından kabul edilmiş; yaş, mesleki tecrübe ve mezun olunan üniversite değişkenleri bakımından reddedilmiştir.

4. SONUÇLAR

Bu çalışma, atalarından beri geleneksel odun üretim işçiliğini kültürel miras olarak kabul eden ve ülkemiz ormancılık sektörünün odun üretim faaliyetlerinde etkin bir biçimde işlev gören Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarının ve bu öbeğe yönelik ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin algılarının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Belirlenen amaca ulaşmak için 384 Tahtacı Türkmen ile iş doyumunu sormacası, 269 ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personeliyle de algı sormacası yapılmış ve ulaşılan sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

4.1. Tahtacı Türkmenlerin İş Doyumuna İlişkin Sonuçlar

Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarını oluşturan faktörlerin belirlenmesi için faktör çözümlemesi yapılmış ve bu öbeğin iş doyumlarını %69,8 oranında açıklayan dokuz ortak faktör tespit edilmiştir. Belirlenen bu faktörler; 1-İş tecrübesi ve uygunluk, 2-İşveren ilgisi, 3-Sağlık ve eğitim imkânları, 4-Ücretin niteliği, 5-İşin niteliği, 6- Sosyo-ekonomik güvence, 7-İşteki özgürlük ve esneklik, 8- Manevi huzur ve 9-İş bitirme ve teşvik olarak isimlendirilmiştir.

Tahtacı Türkmenlerin orta düzeyde iş doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. Faktörler açısından değerlendirildiğinde en düşük ortalamaya “İşin niteliği”(1,30) faktörünün sahip olduğu belirlenirken, en yüksek ortalamaya (4,48) “İşteki özgürlük ve esneklik” faktörünün sahip olduğu tespit edilmiştir. Soru maddeleri temelinde irdeleme yapıldığında, en düşük ortalamaya “İşimdeki kaza tehlikesi durumundan” şeklinde ifade edilen soru maddesinin, en yüksek ortalamaya ise, “işimin yer aldığı ormanın ve ağacın kültürel açıdan değerli olması durumundan” ifadesini içeren soru maddesinin sahip olduğu görülmüştür.

“Geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyum düzeyleri Tahtacı Türkmenlerin bazı kişisel özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş, çocuk sayısı, öğrenim durumu ve mesleki tecrübe) göre anlamlı bir fark göstermemektedir” şeklinde ifade edilen H_{01} hipotezi test edilmiştir. Yapılan çözümlemeler neticesinde Tahtacı Türkmenlerin iş doyumları üzerinde; cinsiyet, yaş, çocuk sayısı, öğrenim durumu, mesleki tecrübe olarak ifade edilen beş değişkenin anlamlı farklılık göstererek etkili olduğu ve bu

değişkenlere göre H_{01} hipotezinin reddedildiği görülmüştür. Bunun yanında; medeni durum değişkenine göre Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyumunun anlamlı farklılık göstermediği yani bu değişken için H_{01} hipotezinin kabul edildiği saptanmıştır.

Diğer taraftan, “Geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin iş doyum düzeyleri üretim faaliyetlerine ait bazı değişkenlere (kesim belgesine sahip olma, işleri ile alakalı herhangi bir örgüte üye olma, günlük çalışma süresi, başka bir iş yapma, ikamet yerinin çalışma alanına uzaklığı, geçici evin çalışma alanına uzaklığı, yıllık gelir, yıllık gider, işi sevme durumu, üretim şekli ve çalışma birimi) göre anlamlı bir fark göstermemektedir” şeklinde ifade edilen H_{02} hipotezi test edilmiştir. Yapılan çözümlemeler neticesinde Tahtacı Türkmenlerin iş doyumları üzerinde geçici evin çalışma alanına uzaklığı, işi sevme durumu, üretim şekli ve çalışma birimi değişkenlerinin anlamlı farklılık gösterdiği ve bu dört değişkene göre H_{02} hipotezinin reddedildiği belirlenmiştir. Bunun yanında, kesim belgesi, ikamet yerinin çalışma alanına uzaklığı, başka iş yapma durumu, yıllık gelir, yıllık gider, örgüte üyelik ve günlük çalışma süresi değişkenlerine göre ise H_{02} hipotezi kabul edilmiştir.

Odun üretim işçiliğinde çalışan erkek Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun yanında, yaş değişkeninin iş doyumunda oluşturduğu anlamlı farkın 26-35 yaşa sahip katılımcılar ile 46-55 yaşa sahip katılımcılardan kaynaklandığı ve en yüksek iş doyumuna 46-55 yaşa sahip katılımcıları içeren 4. öbeğin sahip olduğu belirlenmiştir. Çocuk sayısı değişkeni için iş doyumunda oluşan farkın, çocuk sahibi olmayan ve bir çocuğa sahip olan katılımcıları kapsayan 1. öbekten kaynaklandığı ve bu öbeğin iş doyum düzeyinin diğer öbeklere kıyasla düşük olduğu bulunmuştur. Öğrenim durumu değişkeninin iş doyumunda oluşturduğu farkın 3. öbekten yani lise ve üzeri öğrenim durumuna sahip katılımcılardan kaynaklandığı ve bu öbeğin iş doyum düzeylerinin diğer öbeklere göre düşük olduğu tespit edilmiştir. Mesleki tecrübe değişkeninde farklılığın hangi öbek sebebi ile olduğu Post-hoc çözümlemesi sonuç vermediği için belirlenememiştir. Geçici evin çalışma alanına uzaklığı değişkeninde 2-4 km uzaklığı kapsayan 3. öbeğin farklı olduğu ve iş doyum ortalamasının diğer öbelerden düşük olduğu saptanmıştır. İş sevmeye durumu değişkenine göre iş doyumunda oluşan farkın odun üretim işçiliğini sevmeyenlerden kaynaklandığı ve bu öbeğin iş doyum düzeylerinin diğer iki öbeğe göre daha düşük olduğu söylenebilir. Üretim şekli değişkeni için ster olarak üretim yapanların farklılık oluşturduğu bu şekilde üretim yapan katılımcıların iş doyum düzeylerinin diğerlerine göre daha düşük düzeyde olduğu ortaya konulmuştur.

Çalışma birimi değişkeninde ise, Mersin OBM’de çalışan Tahtacı Türkmenlerin farklılık oluşturduğu ve diğerlerine kıyasla iş doyumlarının daha düşük olduğu bulunmuştur.

Öte yandan, “Geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin toplam iş doyum düzeyleri ücret çeşitlerine (vahidi fiyat, pazarlık ve yevmiye usulü) göre anlamlı bir fark göstermemektedir” şeklinde ifade edilen H_{03} hipotezi test edilmiştir. Bu çalışmada, çalışma şekli olarak belirtilen değişken aynı zamanda ücret farklılıklarını da belirtmektedir. Müteahhit bünyesinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin aldıkları ücret pazarlık usulüne göre belirlenmektedir. Yapılan çözümleme neticesinde Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarının ücret çeşitlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği ve H_{03} hipotezinin reddedildiği tespit edilmiştir. Ücret çeşidi veya çalışma şekli değişkenine göre iş doyumunu üzerinde farklılığın müteahhit bünyesinde pazarlık usulü ile belirlenen ücretle çalışan Tahtacı Türkmenlerin oluşturduğu ve bu katılımcıların iş doyum düzeylerinin diğerlerine kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Diğer taraftan, iş doyumunu faktörlerin temelinde de çözümlemeler yapılmış ve kişisel değişkenler ve üretim faaliyetleri değişkenlerinin faktörler üzerindeki etkisine ait şu sonuçlar elde edilmiştir:

- “İş tecrübesi ve uygunluk” faktöründe; cinsiyet, kesim belgesi, örgüte üyelik, yaş, çocuk sayısı, öğrenim durumu, mesleki tecrübe, geçici evin çalışma alanına uzaklığı, yıllık gelir ve işi sevme durumu değişkenlerinin anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir,
- “İşveren ilgisi” faktörü üzerinde; yaş, öğrenim durumu, işi sevme durumu, üretim şekli, çalışma şekli ve çalışma birimi olarak ifade edilen 6 adet değişkenin farklılık oluşturduğu belirlenmiştir,
- “Sağlık ve eğitim imkânları” faktörü üzerinde; cinsiyet, kesim belgesi, yaş, geçici evin çalışma alanına uzaklığı, işi sevme durumu ve çalışma birimi değişkenlerinin anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur,
- “Ücretin niteliği” faktörü üzerinde; kesim belgesi, örgüte üyelik, öğrenim durumu, ikamet yerinin çalışma alanına uzaklığı, geçici evin çalışma alanına uzaklığı, yıllık gelir, işi sevme durumu, üretim şekli, çalışma şekli ve çalışma birimi değişkenlerinin anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür,
- Öte yandan, “İşin niteliği” faktöründe; cinsiyet, kesim belgesi, işi sevme ve çalışma şekli olarak ifade edilen 4 değişkenin anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır,

- “Sosyo-ekonomik güvence” faktörü üzerinde; ikamet yerinin çalışma alanına uzaklığı, yıllık gelir, yıllık gider, çalışma şekli ve çalışma birimi değişkenlerinin anlamlı farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir,
- “İşteki özgürlük ve esneklik” faktöründe; medeni durum, yaş, öğrenim durumu, geçici evin çalışma alanına uzaklığı ve işi sevme durumu olarak belirtilen 5 değişkenin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir,
- “Manevi huzur” faktörü üzerinde; medeni durum, örgüte üyelik, yaş, çocuk sayısı, öğrenim durumu, mesleki tecrübe, yıllık gelir ve işi sevme durumu değişkenlerinin anlamlı farklılık oluşturduğu görülmüştür,
- Son olarak, “İş bitirme ve teşvik” faktöründe ise sadece geçici evin çalışma alanına uzaklığı değişkeninin anlamlı farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur.

Başka iş yapma durumu değişkeni dışında bütün değişkenlerin en az bir iş doyumu faktörü üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğu bulunmuştur.

Genel olarak değerlendirildiğinde yaklaşık 1100 yıldır odun üretim işlerini deruhte eden ve hayatını devam ettirmede %81 oranında orman kaynağına bağımlı olan Tahtacı Türkmenlerin %43'ünün orman işçiliğine devam etmek istemediği, bu öbeğin orta düzeyde iş doyuna sahip olduğu ve genç Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işçiliğini yapmak istemedikleri düşünüldüğünde ormancılık sektörünün gelecekte işçi sıkıntısı yaşayacağı ve Tahtacı Türkmen kültürünün kaybolma tehlikesiyle karşı karşıya olduğu görülmüştür.

4.2. Ormancılık Teşkilatı Yönetici ve Teknik Personelinin Tahtacı Türkmenlere Yönelik Algısına İlişkin Sonuçlar

Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelin Tahtacı Türkmenlere yönelik algısını oluşturan faktörlerin belirlenmesi için faktör çözümlemesi yapılmış ve bu öbeğin Tahtacı Türkmenlere yönelik algıyı %66,7 oranında açıklayan yedi ortak faktör tespit edilmiştir. Belirlenen bu faktörler; 1-İşe yatkınlık, 2-Ayni destekler, 3- Ücret yeterliliği ve ödül, 4- İş dağıtım niteliği, 5-İş memnuniyeti ve ilgi, 6- Sosyal güvence ve hakediş ve 7-İş sürekliliği şeklinde isimlendirilmiştir.

Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik büyük ölçüde algı düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Faktörler açısından değerlendirildiğinde; en düşük ortalamaya (2,68) “Ayni destekler” faktörü sahip olurken, en yüksek ortalamaya (4,14) “Sosyal güvence ve hakediş” faktörünün sahip olduğu tespit

edilmiştir. Soru maddesi temelinde irdellemeler yapıldığında; “Tahtacı Türkmenlerin hakedişleri zamanında ödenmektedir” şeklinde sorulan 26. soru maddesinin en yüksek ortalamaya (4,22) ve “Tahtacı Türkmenlere indirimli yakıt (mazot, benzin) imkânı için verilen destekler yeterlidir” olarak ifade edilen 30. soru maddesinin ise en düşük ortalamaya (2,40) sahip olduğu görülmüştür.

“Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik toplam algı düzeylerinin yönetici ve teknik personelin bazı kişisel özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma birimi, çalışma düzeyi, mesleki tecrübe, mezun olunan üniversite ve Tahtacı Türkmenlerle çalışma durumu) göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir” olarak ifade edilen H_{04} hipotezi test edilmiştir. Çözümleme neticesinde ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik algısı üzerinde; eğitim durumu, yaş, mesleki tecrübe ve mezun olunan üniversite değişkenlerinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiş ve bu sonuca göre H_{04} hipotezi reddedilmiştir. Bunun yanında, yine Tahtacı Türkmenlere yönelik algı üzerinde anlamlı farklılık gösterip göstermediği denetlenen; cinsiyet, çalışma birimi, çalışma düzeyi ve Tahtacı Türkmenlerle çalışma durumu değişkenlerinin bu öbeğe yönelik ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin algısı üzerinde anlamlı farklılık göstermediği, buna bağlı olarak da bu değişkenler için H_{04} hipotezinin kabul edildiği ifade edilebilir.

Eğitim durumu değişkeni incelendiğinde, lisansüstü eğitime sahip katılımcıların algı düzeyinin lisans eğitimine sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yaş değişkeni için, 30 ve altında yaşa sahip olan katılımcıların farklılık oluşturduğu ve bu katılımcıların algı düzeylerinin diğerlerine göre daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Mesleki tecrübe değişkeninin algı üzerinde oluşturmuş olduğu anlamlı farklılığın, 5 yıldan az ve 5-10 yıllık tecrübeye sahip katılımcılardan kaynaklandığı saptanmıştır. Bununla birlikte 5 yıldan az tecrübeye sahip olan katılımcıların en düşük ve 5-10 yıllık tecrübeye sahip olanların ise en yüksek düzeyde algıya sahip oldukları görülmüştür. Son olarak mezun olunan üniversite değişkenine göre, KTÜ ve diğer üniversitelerin orman fakültelerinden mezun olan katılımcıların farklılık gösterdiği ve KTÜ mezunlarının algı düzeylerinin diğer iki öbektan yüksek olduğu bulunmuştur.

Diğer taraftan, algı faktörlerin temelinde de çözümler yapılmış ve kişisel değişkenlerinin faktörler üzerindeki etkisi denetlenmiş ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

- “İşe yatkınlık” faktöründe; eğitim durumu, çalışma düzeyi, Tahtacı Türkmenlerle çalışma durumu, yaş ve mesleki tecrübe değişkenlerinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir,
- “Ayni destekler” faktörü üzerinde; çalışma düzeyi, yaş, mesleki tecrübe ve mezun olunan üniversite değişkenlerinin anlamlı farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir,
- “Ücret yeterliliği ve ödül” faktöründe; çalışma birimi ve mezun olunan üniversite değişkenlerinin farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur,
- “İş dağıtım niteliği” faktöründe; eğitim durumu, mesleki tecrübe ve mezun olunan üniversite değişkenlerinin farklılık oluşturduğu bulunmuştur,
- “İş memnuniyeti ve ilgi” faktörü üzerinde, herhangi bir değişkenin farklılık göstermediği görülmüştür,
- “Sosyal güvence ve hakediş” faktörü üzerinde; Tahtacı Türkmenlerle çalışma durumu, yaş ve mesleki tecrübe değişkenlerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir,
- Son olarak, “İş sürekliliği” faktöründe ise, 5. faktörde olduğu gibi herhangi bir değişkenin farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir.

Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere yönelik algı sonuçları toplu olarak değerlendirildiğinde, Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işçiliğinde yaşadıkları sorunlara büyük ölçüde hakim olan ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin bu sorunların çözümü noktasında aynı düzeyde hassasiyete sahip olmadıkları ifade edilebilir.

5. ÖNERİLER

5.1. Tahtacı Türkmenlerin İş Doyumuna İlişkin Öneriler

Tahtacı Türkmenlerin orta düzeyde çıkan iş doyumlarının üst düzeylere taşıyacak iyileştirmelere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu husus için getirilen öneriler aşağıda sunulmuştur.

Bu çalışma sonucunda elde edilen tüm bulgular değerlendirildiğinde Tahtacı Türkmenlerde iş doyumsuzluğuna neden olan en önemli faktörün “İşin niteliği” olduğu görülmüştür. Ülkemiz orman alanlarının fiziki yapısı düşünüldüğünde, mekanik üretimin yapılamaması nedeniyle insan gücü ile çalışmanın zorunlu olduğu unutulmamalıdır. Ancak bu alanda çalışan üretim işçilerinin tehlikeli işler arasında yer alan bu işlerin yapılabilmesi noktasında özellikle iş güvenliği hususunda eğitimlerin ve koruyucu kıyafet gibi ekipman desteklerinin verilmesi gerekmektedir.

Tahtacı Türkmenlerin iş doyumlarını olumsuz etkileyen bir diğer faktör “Sağlık ve eğitim imkânları” faktörüdür. Üretim sahalarında meydana gelebilecek iş kazalarının önüne geçilmesi noktasında verilecek iş güvenliği eğitimlerinin yanında meydana gelen kazalara müdahale noktasında ilk yardım eğitimleri ve oluşabilecek meslek hastalıkları noktasında da eğitimler verilmelidir.

Düşük iş doyum düzeyine sahip bir diğer faktör “Sosyo-ekonomik güvence” faktörüdür. Geçmişten günümüze Tahtacı Türkmenlerin kök sorunu haline gelen sigorta durumu 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 5. maddesinde yapılan değişiklik neticesinde süreksiz orman işçilerine sigortalı olabilme hakkı tanınmış, ancak sigorta primlerinin kendilerinin yatırması gerekliliği vurgulanmıştır. Vahidi fiyatla çalışan düşük gelirli orman işçileri için bu durum pek bir anlam ifade etmese de dikili satış uygulamalarında müteahhit bünyesinde çalışan işçilerin bu kanun yardımıyla işvereni tarafından çalıştığı gün süresince zorunlu olarak sigortasının yapılması durumu ortaya çıkmıştır. Ancak denetimin olmamasından dolayı, işverenin sigorta primini yatırdığı gün sayısında sıkıntıların yaşandığı Tahtacı Türkmenler tarafından dile getirilmiştir. Bu konuda denetimlerin yapılarak Tahtacı Türkmenlerin mağdur olmasının önüne geçilmelidir. Bunun yanında, vahidi fiyatla çalışan ve elde ettiği kazançla sigorta primlerini yatıramayan işçilerin yaşadığı bu sorunun, 6831 sayılı Kanunun 34. maddesinde yapılan değişiklik yardımıyla çözülmesinin amaçlandığı düşünülmektedir. Ancak OGM tarafından bu kanun maddesinin

uygulanmasını içeren bir yönetmeliğin henüz yayınlanmadığı ve halihazırda üretim yapan Tahtacı Türkmenlere uygulanmadığı görülmüştür. Bu durumun sağlıklı bir şekilde yönetilmesi noktasında, OGM yöneticilerinin özen göstermesi beklenmektedir. Ayrıca, müteahhit bünyesinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin sigorta konusunda mağdur olmamaları noktasında sahada çalışan kişilerin sigortalarının düzenli bir şekilde yapılıp yapılmadığına dair denetimlerin yapılması önerilmektedir.

Orta düzeyde iş doyumuna sahip olan “Ücretin niteliği” faktöründe Tahtacı Türkmenlerin doyuma ulaşmasını sağlamak için birim fiyatların, odun üretiminde kullanılan girdi maliyetlerini de hesaba katarak güncellenmesi gerekmektedir.

Diğer taraftan, orta düzeyde doyum oluşturan bir diğer faktör, “İş bitirme ve teşvik” faktörüdür. Bu faktör ortalamasının yükselmesi için öncelikle iş bitirmede süre sınırlamasının neden var olduğu Tahtacı Türkmenlere açıklanmalıdır. Bazı işçilerin gençlik gelmeden sahadan çıkmaları gerektiğine dair bilgilerinin olmadığı görülmüştür. Bu durum bazı işçiler tarafından dayatma olarak algılandığından doyum üzerinde olumsuz etki oluşturmaktadır. Bunun yanında ORKÖY kredi desteklerinden Tahtacı Türkmenlerin çoğunun haberdar olmadığı görülmüş ve bazılarının da kredi destek şartlarının ağır hükümler içerdiğini söylemesi nedeniyle, desteklerden faydalanamadıkları tespit edilmiştir. Bu konuda yapılan bilgilendirmeler noktasında daha özenli olunması gerektiği düşünülmektedir. Bunun yanında, kredi şartlarında düzenlemelerin yapılması ve alınacak olan malzemenin iş güvenliğinin yanında arazi şartlarına uygunluğunun da dikkate alınması önem arz etmektedir. Odun üretim işçiliğinde en maliyetli ve en gerekli ihtiyacın traktör olduğu gözlemlenmiştir. Ancak traktöre verilen kredi şartları incelendiğinde sıfır ürün alma zorunluluğu getirilmiş olmasına rağmen ürün bedelinin tamamının kredi olarak verilmediği görülmüştür. Bu noktada traktörün bedelinin tamamının kredi olarak verilmesi ya da verilen kısıtlı kredilerle ikinci el traktör alımına izin verilmesi gerekmektedir.

5.2. Tahtacı Türkmenlere Yönelik Algıya İlişkin Öneriler

Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelinin Tahtacı Türkmenlere işlerindeki sorunlara yönelik büyük ölçüde bilgi düzeyine sahip oldukları bulunmuştur. Ancak sorunların bilinmesine rağmen çözüm bulma noktasında sektör çalışanlarının yetersiz kaldığı düşünülmektedir. Gerek ormancılık sektörü gerekse ülkemizin kültürel çeşitliliği için önem arz eden Tahtacı Türkmen kültürünün korunması ve yaşatılması noktasında gerekli

yasal düzenlemelerin (somut olmayan kültürel miras listesin de odun üretim işçiliğinin yer alması gibi) yapılması mevcut sorunların çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

Mesleğe yeni başlayan orman mühendislerine teknik işlere yönelik verilen eğitimlerin yanında, özellikle odun üretiminde çalışan işçilerin iş doyumlarının sağlanması noktasında da eğitimlerin verilmesi ile gelecekte yaşanabilecek işçi sıkıntısının önüne geçebileceği düşünülmektedir.

Ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelin üretilen ürünün takibinin yanında, üretimi yapan Tahtacı Türkmenlerin veya işçilerin çalıştıkları sahalarda ya da orman içine veya bitişğine geçici olarak kurdukları evlerdeki ihtiyaçlarıyla ilgilenmeleri ve yaptıkları işlerde onları takdir etmeleri, Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işçiliğindeki devamlılığının sağlanmasında önem arz etmektedir.

Tahtacı Türkmenlerin hakedişlerinin ödenmesi noktasında sıkıntıların olmadığı yukarıdaki bölümlerde dile getirilmiştir. Ancak 2007 yılında uygulanmaya başlanan adrese dayalı ikametgâh sisteminden kaynaklı olarak Tahtacı Türkmenlerin çoğunun orman köylüsü vasfını kaybetmiş olmaları orman işletmelerinde vahidi fiyat usulüne göre çalışabilmek için şartname imzalayamamalarına neden olmaktadır. Ancak sigorta gibi fayda sağlayacak gelişmelerden yararlanabilmeleri için şartname imzalayıp iş alabilmeleri sağlanmalıdır. Nitekim, bu durumun ya nüfus aktarımına izin verilmesi ya da üretim işlerinin yaptırılmasında kullanılan 40. maddeye “mesleki yeterlilik belgesine sahip olanlar” veya “Tahtacı Türkmenler” ibaresinin eklenmesiyle düzeltilebileceği düşünülmektedir.

Ayrıca, odun üretim işçiliğinin meslek niteliği kazanabilmesi noktasında meslek liselerinde ya da yüksekokullarda böyle bir programın açılması gerektiği düşünülmektedir.

Genelde orman işçileri özelde ise, Tahtacı Türkmenlerin odun üretim işçiliğinde kendilerine verilen önemi hissedebilmeleri için zirai üretim yapanlara tanınan haklardan biri olan emeklilik hakkından geçmişe dayalı istihkak alan işçilerin de faydalanması sağlanmalıdır.

Bunun yanında, aynı destekler kısmında belirtilen beklentilerin karşılanması noktasında, Tahtacı Türkmenlerin orman içinde veya bitişğinde barınma ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için taşınabilen konteyner evlerin temin edilebilir ya da çadır yapımında kullanılacak malzeme temini yapılabilir. Bununla birlikte, üretim işçiliğinde en çok kullanılan girdi akaryakıttır. Son zamanlarda enflasyona bağlı olarak yakıt fiyatlarının iyice arttığı ve işçilerin bu noktada çok sıkıntı yaşadıkları söylenebilir. Bu durum için orman

işletmeleri aracılığıyla işletme sınırlarında üretim yapacak üretim işçileri için ihale usulü benzin istasyonları ile anlaşma yapılabilir.

Tüm bunların yanında, sürdürülebilir orman yönetimi ölçüt ve göstergelerinin belirlenmesinde ve orman işletmelerinin belirlenen bu ölçüt ve göstergelere uyum durumunun bağımsız kurumlar tarafından denetlenmesini ifade etmek için kullanılan ormancılık sertifikasyonu süreçlerinde, sürdürülebilir orman yönetiminin sağlanabilmesi için orman köylerinin ve sivil toplum örgütlerinin karar süreçlerine dahil edilmesinin önemi vurgulanmaktadır (Türker ve Durusoy, 2002). OGM sertifikasyon çalışmaları değerlendirildiğinde doktora tezi çalışma alanlarından olan Mersin ve Antalya OBM'nin de içinde yer aldığı beş OBM'nin tüm işletmelerinde ve sekiz OBM'nin bazı işletmelerinde sertifikasyon çalışmalarının olduğu görölmektedir (OGM, 2024). Tahtacı Türkmenlerin yaşamış oldukları sorunların çözümü ve bu kültürün devamlılığı noktasında, sertifikasyon çalışmalarının yapılmasında ya da yıllık denetimler sırasında Tahtacı Türkmenlerin veya ilgili öbeğe ait sivil toplum kuruluşlarının paydaş olarak sertifikalandırma sürecine dahil edilmesi gerekmektedir.

6. KAYNAKLAR

- Acar, H. H. & Şentürk N. (2014) Artvin Yöresindeki Orman İşçilerinde İşçi Sağlığı Üzerine Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 49, 25-40.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299
- Adeoye, A., Akoma, L., & Binuyo, B. O. (2014). Age, marital status and educational background as determinants of job satisfaction: A case study of Nigeria workers. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences* Vol, 2(2), 1-7
- Ağdaş Okul, A. (2019). Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının İş Doyum Analizi. Bartın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bartın.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behaviour, *Organization Behaviour and Human Decision Process*, 50(2), 179-211.
- Ak, B., (2014). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Editör: Şeref Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım, 426 s., Ankara.
- Akerlof, G. A., Rose, A. K., Yellen, J. L., Ball, L., & Hall, R. E. (1988). Job Switching and Job Satisfaction in The US Labor Market. *Brookings papers on economic activity*, 2, 495-594.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 2(4), 1-25.
- Akyüz, K. C., Koçak, S., Balaban, Y., Yıldırım, İ., & Gedik, T. (2011). Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü Örneği). *Turkish Journal of Forestry*, 12(1), 20-26.
- Alderfer, C.P. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 4: 142-75.
- Alenazy, F. S., Dettrick, Z., & Keogh, S. (2023). The Relationship Between Practice Environment, Job Satisfaction and Intention to Leave in Critical Care Nurses. *Nursing in critical care*, 28(2), 167-176.
- Antalyalı, Ö.L., (2014). Varyans Analizi, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Editör: Şeref Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım, 426 s., Ankara.
- Arıbaş, A. N., & Özşahin, F. (2021). A Research on the Effect of Work-Family Conflict on Life Satisfaction and Job Satisfaction. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 294-308.

- Ariawan, J., Tarigan, B. A., Mardiah, A. & Siahaan, F. S. (2023). Analysis of The Influence of Burnout, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention of Electronic Manufacturer Employees in Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(5), 2016-2020.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human resource Management Practice*. Tenth Edition, Kogan Page Publishing, London, , p. 264
- Arnolds, C. A. & Boshoff, C. (2002). Compensation, Esteem Valence and Job Performance: An Empirical Assessment of Alderfer's ERG Theory. *International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 697-719.
- Artz, B. (2010). The Impact of Union Experience on Job Satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 49(3), 387-405.
- Atılgan, H., Kan, A. & Doğan, N. (2013). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ay, F. A., Filizöz, B., & Öncül, M. S. (2014). Kariyer Yönetimi Uygulamalarının İş Tatminine Etkisi: Kamu Ve Özel Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 45-61.
- Aydın, D., (2006). *Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A literature Review. *Management research & practice*, 3(4), 77-86.
- Balcı, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Barlı, Ö., (2012). *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*, İstanbul: Aktif Yayınevi.
- Baştürk, S. & Taştepe, M. (2013). *Evren ve örneklem. Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Editör: Baştürk, S. Ankara: Vize Yayıncılık.
- Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, J. S. (2005). Job satisfaction And Gender Segregation. *Oxford economic papers*, 57(3), 479-496.
- Bennet, S. & Bowers, D. (1977). *An Introduction to Multivariate Techniques for Social and Behavioural Science*. London: The MacMillan Press.
- Bent, T. (1891). The Yourouks of Asia Minor. *The Journal of the Anthropological Institute of Great Britain and Ireland*, 20, 269-276.
- Bewick, V., Cheek, L. & Ball, J. (2004). *Statistics Review 9: One-Way Analysis of Variance*. Critical care, 8, 1-7.
- Bezdrob, M. & Šunje, A. (2021). Transient Nature of The Employees' Job Satisfaction: The Case of The IT Industry in Bosnia and Herzegovina. *European Research on Management and Business Economics*, 27(2), 100141.

- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *The Journal of Psychology*, 132(5), 549-557.
- Borjas, G. J. (1979). Job Satisfaction, Wages, and Unions. *Journal of Human Resources*, 21-40.
- Bozkurt, A., Daşdemir, İ., Karakaya, S. & Şahin, H. A. (2018). Sakarya İli Kavak Üreticilerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler., *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 20(3), 609-017.
- Bucheli, M., Melgar, N., Rossi, M., & Smith, T. W. (2010). Job Satisfaction and The Individual Educational Level, Re-Assessing Their Relationship. *Documento de Trabajo/FCS-DE*; 11/10.
- Bulut, Ü. & Bal, H. (2016). Sosyolojik Açıdan Tahtacı Grupların Araştırılması (Muğla Örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36, 81-102.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Can, N. (2002). Örgütlenme Gereksinimi ve Önemi. *Eğitim ve Bilim*, 27(125).
- Can, Y. & Soyer, F., 2008. Beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklentileri ile iş tatmini arasındaki ilişki. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (1): 61-74
- Carino, J. (1997). İndigenous Peoples, Forest Dwellers, Women And Local Communities. *Proceedings of the XI. World Forestry Congress, Volume 5*, 115-118.
- Child, D. (2006). *The Essentials of Factor Analysis (Third Ed.)*. New York: Continuum,
- Clark, A. E. (1996). Job Satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.
- Clark, A. E. (1997). Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?. *Labour Economics*, 4(4), 341-372.
- Clark, A. E. (1999). Are Wages Habit-Forming? Evidence from Micro Data. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 39(2), 179-200.
- Clark, A., Georgellis, Y., & Sanfey, P. (1997). Job Satisfaction, Wage Changes and Quits: Evidence from Germany (No. 9711). University of Kent, School of Economics.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job Satisfaction U-shaped in Age?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57-81.
- Çağlar, Y. (2024). Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılı için ormancılık önerileri (3): Düünden Bugüne, Ormanlarımız ve Ormancılığımız Üzerine “Sessiz” Tartışmalar. *Yayınlanmamış Eser*.

- Çelik, H. (2003). Fen Bilgisi ve Fizik-Kimya-Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.
- Çıblak Coşkun, N. (2013). Tahtacılar ve Tahtacı Ocaklarına Bağlı Oymakların Yerleşim Alanları. Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi, (68), 33-54.
- Çıblak, N. (2000). İçel Tahtacı Kültüründe Terim, Kavram ve Adlar Üzerine Bir Deneme. Uluslararası Türk Dünyası Halk Edebiyatı Kurultayı, Kültür Bakanlığı Yayını, Ankara.
- Ç.O.B. (2004). Türkiye Ulusal Ormancılık Programı. T.C. Çevre ve Orman Bakanlığı, https://www.ogm.gov.tr/ekutuphane/Dokumanlar/Ulusal_Ormancilik_Programi_2004_2023.pdf. Son erişim tarihi: 23 Kasım 2023.
- Çok, N., Göksu, E., Doğaner, A., Kalkan B. & Güneş, Ö. (2017). Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının İş Doyumu ve Bazı Bireysel Özelliklerinin İş Doyumuna Etkisi. Turkish Journal of Forest Science, 1(2), 155-168.
- Dağdeviren Gözen, E. (2007). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık, Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Daşdemir, İ. (1987). Türkiye'deki Doğu Ladini (*Picea orientalis* L.Carr.) Ormanlarında Yetiştirme Ortamı Faktörleri-Verimlilik İlişkisi. İÜ Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Daşdemir, İ. (2016). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Nobel Akademik Yayınevi.
- Daşdemir, İ. & Ağdaş Okul, A. (2019). Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. Bartın Orman Fakültesi Dergisi, 21(3), 873-883.
- Daşdemir, İ. & Kanburoğlu, S. (2009). Devlet Orman İşletmelerinde Odun Hammaddesi Üretiminde Tahtacıların Rolü. II. Ormancılıkta Sosyo-Ekonomik Sorunlar Kongresi Bildiri Kitabı, 196-205.
- Dayyan, I. R., Miranda, F. & Lubis, R. A. (2024). The Influence of Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as a Mediator for Employees of PT. ABC Factory Unit. International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS Journal), 3(1), 29-36.
- Diriwaechter, P. & Shvartsman, E. (2018). The Anticipation and Adaptation Effects of Intra- and Interpersonal Wage Changes on Job Satisfaction. Journal of Economic Behavior & Organization, 146, 116-140.
- Doğantekin, A., Boğan, E. & Dedeoğlu, B. B. (2023). The Effect of Customer Incivility on Employees' Work Effort and Intention to Quit: Mediating Role of Job Satisfaction. Tourism Management Perspectives, 45, 101071.
- Dugguh, S.I. & Ayaga, D. (2014). Job Satisfaction Theories: Traceability to Employee Performance in Organizations. IOSR Journal of Business and Management, 16, 11-18.

- Dursun, F. (2008). Devlet Orman İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi (Kalkım, Yenice, Bayramiç Orman İşletme Müdürlükleri Örneği), Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
- Durusoy, İ. (2009). Türkiye Ormancılığında Sürdürülebilir Orman Kaynakları Yönetimi Ölçüt ve Göstergelerinin Ülke Ölçeğinde Belirlenmesi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Trabzon.
- Elbir, Ö. (2006). Motivasyon Araçlarının İş Tatmini Üzerine Etkileri: Kütahya Ceza İnfaz Kurumu'nda Bir Uygulama. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Engin, İ. (1998). Tahtacılar. İstanbul: Ant Yayınları.
- Eren, E. (2010). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergun, P. (2004). Türk Kültüründe Ağaç Kültü. Ankara: Atatürk Kültür Merkezi Başkanlığı Yayınları.
- Erol, A., Akarca, F., Değerli, V., Sert, E., Delibaş, H., Gülpek, D. & Mete, L. (2012). Acil Servis Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu. Klinik Psikiyatri, 15(2), 103-110.
- Erol, A., Sarıçiçek, A. & Gülseren, Ş. (2007). Asistan Hekimlerde Tükenmişlik: İş Doyumu ve Depresyonla İlişkisi. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 8(4), 241-247.
- Fallahi, B. & Mehrad, A. (2015). The Effect of Income on Job Satisfaction and Residential Satisfaction: A Literature Review. Journal of Educational, Health and Community Psychology, 4(1), 24801.
- Forgionne, G. A. & Peeters, V. E. (1982). Differences in Job Motivation and satisfaction Among Female and Male Managers. Human Relations, 35(2), 101-118.
- Garcia, J.G., Gañan, M.G.T., Tolentino, M.N., Ligas, M., Moraga, S.D. & Pasilan, A.A. (2021). Canvas Adoption Assessment and Acceptance of the Learning Management System on a Web-Based Platform. ASEAN Journal of Open Distance Learning, 12(1)
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 15(2), 765-780.
- Genel, M. G. & Özdemir, Ş. (2022). Reklamlarda Kullanılan Ödül Boyutuyla Edimsel Koşullanma Uygulamaları ve Bu Uygulamaların Tüketiciler Üzerine Etkisi, III. International Siirt Scientific Research Congress, 18-19 Kasım, Siirt.
- George, D. & Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference. Boston: Pearson.
- Goldstein, K. S. (1977). Sahada Folklor Derleme Metotları. Çeviren: Ahmet E. Uysal. Ankara: Başbakanlık basımevi.

- Golembiewski, R. T. (1977). Testing Some Stereotypes About The Sexes in Organizations: Differential Satisfaction With Work?. *Human Resource Management*, 16(2), 30.
- Gökalp, Z. (1990). *Türk Töresi*. Hazırlayan: Yalçın Toker. İstanbul: Toker Yayınları.
- Gökbayrak, Ş. (2005). Orman İşçilerinin Çalışma Koşullarından Kaynaklı Risk Faktörleri. *Çalışma Ortamı Dergisi*, 78.
- Grant, J. S. & Davis, L. L. (1997). Selection and Use of Content Experts For Instrument Development. *Research in Nursing & Health*, 20(3), 269-274.
- Gümüş, S. & Türk, Y. (2012). Odun Hammaddesi Üretim İşçilerinde Bazı Sağlık ve Güvenlik Verilerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma. *Kastamonu University Journal of Forestry Faculty*, 12(1), 20-27.
- Hackman J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170s.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2014). *Multivariate Data Analysis* Pearson Education Limited. England.
- Hamermesh, D. (2001). The Changing Distribution of Job Satisfaction. *The Journal of Human Resources*, 36, 1–30.
- Hasanzadeh, E. & Gholami, J. (2023). Possible Relationship Among Experience, Age, Income Level, Gender, And Job Satisfaction. *Acuity: Journal of English Language Pedagogy, Literature and Culture*, 8(1), 35-46.
- Hasluck, F. W. (1921). Heterodox Tribes of Asia Minor. *The Journal of the Royal Anthropological Institute of Great Britain and Ireland*, 51, 310-342.
- Herzberg, F. (1974). Motivation-Hygiene Profiles: Pinpointing What Ails The Organization. *Organizational Dynamics*, 3(2), 18–29
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley
- Hsiao, A., Ma, E., Lloyd, K. & Reid, S. (2020). Organizational Ethnic Diversity's Influence On Hotel Employees' Satisfaction, Commitment, and Turnover Intention: Gender's Moderating Role. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 44(1), 76-108.
- Izvercian, M., Potra, S. & Ivascu, L. (2016). Job satisfaction Variables: A grounded Theory Approach. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 221, 86-94.
- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H. & Erat, S. (2004). Ücret, Kariyer Ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 167-176.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum Algı İletişim*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayını.

- Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction, And Motivation: A Critical Review of Their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36-42.
- Judge, T. A., Zhang, S. C. & Glerum, D. R. 2020. Job Satisfaction. *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*. Editör: Sessa, V. I., ve Bowling, N. A. New York: Routledge.
- Kaiser, L. C. (2007). Gender -Job Satisfaction Differences Across Europe: An İndicator For Labour Market Modernization. *International Journal of Manpower*, 28(1), 75-94.
- Kalaycı, Ş. (2014). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalıpsız, A. (1988). İstatistik Yöntemler. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Yayını.
- Kanburoğlu, S. (2006). Türkiye Orman İşletmeciliğinde Odun Hammaddesi Üretiminde Tahtacıların Rolü. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bartın.
- Karaman, F., & Altunoğlu, A. E. (2007). Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(1), 109-120.
- Karasar, N. (2011). Bilimsel Araştırma Yöntemi (22. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of educational Psychology*, 102(3), 741.
- Koçel, T. (2011). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık ve Dağıtım.
- Kodz, J., Davis, S., Lain, D., Strebler, M., Rick, J., Bates, P., Cummings, J., Meager, N., Anxo, D., Gineste, s., Trinczek, R. & Pamer, S. (2003). Working Long Hours: A Review of The Evidence. Volume 1–Main report. *Employment Relations Research Series*, 16, 1-260.
- Kolçak, S. (2009). Devlet Orman İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü Örneği). Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
- Korkmaz, M. & Baykal, G. Ö. (2018). Kadın Orman Mühendislerinde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler ile İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Turkish Journal of Forestry*, 19(1), 83-90.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers. *International journal of educational management*, 15(7), 354-358.

- Kuşci, A. (2018). Orta Toros Tahtacıları: Tarih Kültür ve Medeniyet. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Hatay.
- Küçük, M. (1995). Cemaat-ı Tahtacıyan. İstanbul: Nefes Yayınları.
- Lane, K. A., Esser, J., Holte, B., & McCusker, M. A. (2010). A Study of Nurse Faculty Job Satisfaction in Community Colleges in Florida. *Organizational Dynamics: Teaching and Learning in Nursing*, 5(1), 16-26..
- Lawshe, C. H. (1975). A Quantitative Approach to Content Validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Lee, R. & Wilbur, E. R. (1985). Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics, And Job Satisfaction: A Multivariate Analysis. *Human Relations*, 38(8), 781-791.
- Leung, T. W., Siu, O. L. & Spector, P. E. (2000). Faculty Stressors, Job Satisfaction, And Psychological Distress Among University Teachers in Hong Kong: The role of locus of control. *International Journal of Stress Management*, 7(2), 121-138.
- Locke, E. A. (1965). The relationship of Task Success to Task Liking and Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 49(5), 379.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F. & Sirola, W. (1998). Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment?. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 305-320.
- Luschan, F. V. (1911). The early inhabitants of Western Asia. *The Journal of the Royal Anthropological Institute of Great Britain and Ireland*, 41, 221-244.
- Lydon, R. & Chevalier, A. (2002). Estimates of The Effect of Wages on Job Satisfaction. New York: Centre for Economic Performance,
- Ma, X. (2018). The Effect Mechanism of Work Flexibility on Employee Job Satisfaction. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1053, p. 012105). IOP Publishing.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S. & Hong, S. (1999). Sample Size in Factor Analysis. *Psychological Methods*, 4(1), 84.
- Martin, Y. (2019). Kamu Personelinde İş Tatmin Düzeyinin Ölçümü ve Çanakkale Orman İşletme Müdürlüğü Örneği. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Mason, E. S. (1995). Gender Differences in Job Satisfaction. *The Journal of Social Psychology*, 135(2), 143-151.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- McCausland, W. D., Pouliakas, K. & Theodossiou, I. (2005). Some are Punished and Some Are Rewarded: A Study of The Impact of Performance Pay on Job Satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26(7/8), 636-659.

- Menemencioğlu, K. (2012). Tarım ve Orman İşçiliğinde Çalışma Yeri Koşulları ve Karşılaşılan Sorunlar, *Türk Bilimsel Derlemeler Dergisi*, 5(2), 72-76.
- Metle, M. A. K. (2001). Education, Job Satisfaction and Gender in Kuwait. *International Journal of Human Resource Management*, 12(2), 311-332.
- Mgaiwa, S. J. (2021). Academics' job Satisfaction in Tanzania's higher Education: The Role of Perceived Work Environment. *Social Sciences & Humanities Open*, 4(1), 100143.
- Mishra, P. K. (2013). Job Satisfaction. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 14(5), 45-54.
- Morris, M. G. & Venkatesh, V. (2010). Job Characteristics and Job Satisfaction: Understanding The Role of Enterprise Resource Planning System Implementation. *MIS quarterly*, 143-161.
- Moyes, G. D., Williams, P. A. & Koch, B. (2006). The Effects of Age and Gender Upon The Perceptions of Accounting Professionals Concerning Their Job Satisfaction and Work-Related Attributes. *Managerial Auditing Journal*, 21(5), 536-561.
- Mrope, G. (2023). Commuting Distance and Job Satisfaction Among Teachers in Tanzania: Commuting Distance, Job Satisfaction. *Business Education Journal*, 9(1).
- Mubeen, H. & Rashidi, M. Z. (2014). Impact of Long Working Hours on Job Satisfaction of Employees Working in Services Sector of Karachi. *Journal of Business Strategies*, 8(1), 21.
- Mudd, E. H. (2002). Women's Conflicting Values, *Journal of Marriage and Family Living*, 8, 3, 50-65.
- O'Donnell, P. & Mirtcheva-Broderson, D. (2015). The effect of income and working conditions on job satisfaction. The College of New Jersey, Economics Department, New Jersey.
- O'brien, G. E., & Dowling, P. (1981). Age and Job Satisfaction. *Australian Psychologist*, 16(1), 49-61.
- O.G.M. (2015). Dikili Ağaç Satış Usul ve Esasları Hakkında Tamim. T.C. Orman Genel Müdürlüğü İşletme ve Pazarlama Dairesi Başkanlığı, Tamim No: 6877/A, Ankara.
- O.G.M. (2024). Orman Bölge Müdürlükleri Sertifikasyon Çalışmaları. T.C. Orman Genel Müdürlüğü, <https://www.ogm.gov.tr/sertifikasyon/orman-bolge-mudurlukleri-sertifikasyon-calismalari>, Erişim tarihi: 15.07.2024, Ankara.
- Okpara, J. O., Squillace, M. & Erondur, E. A. (2005). Gender Differences and Job Satisfaction: A Study of University Teachers in the United States. *Women in Management Review*, 20(3), 177-190.
- Oksay, A. (2005). Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. S.D.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

- Oracion, E.G., Miller, M.L. & Christie, P. (2005). Marine Protected Areas For Whom? Fisheries, Tourism, And Solidarity in a Philippine community. *Ocean & Coastal Management*, 48(3-6), 393-410.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender Differences in The Job Satisfaction of University Teachers. *Women in Management review*, 15(7), 331-343.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-2*. Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi. Adana.
- Özdönmez, M. (1977). *Türkiye’de Orman İşçiliği ve Sorunları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Yayınları.
- Özmen, A. (2013). *İstatistiksel Karar Alma*. Ankara: Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Palaz, S. & Yıldız, K. 2017. Gezici Orman İşçilerinin Çalışma Şartları ve Karşılaştıkları İş Problemlerinin Ölçeği: İnegöl Örneği. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 64, 544-560.
- Park, H. S., Baker, C. & Lee, D. W. (2008). Need For Cognition, Task Complexity and Job Satisfaction. *Journal of Management in Engineering*, 24(2), 111-117.
- Park, J. & Min, H. K. (2020). Turnover İntention in the Hospitality Industry: A Meta-Analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102599.
- Parvin, M. M. & Kabir, M. N., (2011). Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 113-123.
- Pehlivanoglu, M. Ç. (2023). Employee Job Satisfaction According to Education Level, Age and Work Experience. *Journal of International Trade, Logistics and Law*, 9(1), 185-193.
- Pereira, D. G., Afonso, A. & Medeiros, F. M. (2015). Overview of Friedman’s Test and Post-Hoc Analysis. *Communications in Statistics-Simulation and Computation*, 44(10), 2636-2653.
- Pickens, J. (2005). Attitudes and perceptions. *Organizational Behavior in Health Care*, 4(7), 43-76.
- Rade, R., Đorđević, B. & Milanović, S. (2023). The Relationship Between Socio-Demographic Variables and Job Satisfaction: The Case of the Republic of Croatia. *Economic Themes*, 61(3), 307-324.
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. & Kurniawaty, K. (2021). External Alternatives, Job Stress on Job Satisfaction and Employee Turnover İntention. *Management Science Letters*, 11(2), 511-518.

- Resmi Gazete. (1996). Biyolojik Çeşitlilik Sözleşmesi. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22860.pdf>. Son erişim tarihi: 13 Aralık 2023.
- Resmi Gazete. (2017a). 6892 Sayılı Kültürel İfadelerin Çeşitliliğinin Korunması ve Geliştirilmesi Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun. Ankara.
- Resmi Gazete. (2017b). İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğin Ek1: İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi. Resmi Gazete Nu: 29992, Ankara.
- Resmi Gazete. (2023). 7442 Sayılı Orman Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. T.C. Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Resmi Gazete. (2018). Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda ve Gıda, Tarım Ve Hayvancılık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Resmi Gazete. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/04/20180428-1.htm>. Son erişim tarihi: 10 Aralık 2023.
- Rezvanfar, A. & Vaisy, H. (2006). Job Satisfaction Amongst Agricultural Extension Personnel in Kurdistan Province of Iran. *South African Journal of Agricultural Extension*, 35, 176-187.
- Rochon, J., Gondan, M. & Kieser, M. (2012). To Test or not to Test: Preliminary Assessment Of Normality When Comparing Two Independent Samples. *BMC Medical Research Methodology*, 12(1), 1-11.
- Ronen, S. (1978). Job Satisfaction and The Neglected Variable of Job Seniority. *Human Relations*, 31(4), 297-308.
- Roux, J. P. (1989). The Tahtaci of Anatolia.
- Saner, T. & Eyüpoğlu, Ş. Z. (2012). The Age And Job Satisfaction Relationship İn Higher Education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 55, 1020-1026.
- Selçuk, A. (2008). Ağaçeri Türkmenleri Tahtacılar. İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- Serin, H., Qasim, Z. R. & Mansoor, M. M. (2022). Impact of Job Satisfaction On Turnover Intention Among Academic Personnel of Private Higher Education Sector in Iraq: A Case of Tishk International University. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(2), 402-413.
- Seyirci, M. (2007). Batı Akdeniz Bölgesi Tahtacıları. İstanbul: Derin Yayınları,
- Shapiro, H. J. & Stern, L. W. (1975). Job Satisfaction: Male and Female, Professional and Non-Professional Workers. *Personnel Journal*, 54 (7) 388-406.

- Sinha, D. & Shukla, S. K. (2013). Study of Job Satisfaction of the Employees of Private Sector Banks. *International Journal of Education and Psychological Research*, 2(2): 33-40.
- Sloane, P. J. & Williams, H. (1996). Are “Overpaid” Workers Really Unhappy? A Test Of The Theory of Cognitive Dissonance. *Labour*, 10(1), 3-16.
- Soyer, M. (2008). İstanbul'daki Özel Hastanelerde Çalışan Yöneticilerde İş Doyumu ve Tükenmişlik. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (23).
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Spies, M. (2006). Distance Between Home and Workplace as A Factor For Job Satisfaction in The North-West Russian Oil Industry. *Fennia-International Journal of Geography*, 184(2), 133-149.
- Statt, D. (2004). *The Routledge Dictionary of Business Management*. Detroit: Routledge Publishing.
- Sümbüloğlu, K. & Sümbüloğlu, V. (2014). *Bioistatistik*. Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık,
- Sümer, F. (1962). Ağaç - Eriler. *Belleten*, 26(103), 521-528.
- Şahin, N. (2007). Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, İzmir.
- Şenyayla, G. (2020). Tahtacılar Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma (Antalya İli Örneği). *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, Antalya.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson Education.
- Tamay, S. (2009). Tahtacı Semahları ve Mengi (İnceleme ve Metinler), *Ege Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi*, İzmir.
- Tang, N. & Cousins, C. (2005). Working Time, Gender and Family: an East-West European Comparison. *Gender, Work & Organization*, 12(6), 527-550.
- Taş, K. (2023). Ağaçeri Kavminin Geçmişten Bugüne Uzanan Tarihi ve Tahtacı Cemaatiyle Bağlantısı. *Tarih Araştırmaları Dergisi*, 42(73), 407-435.
- Taylor, D. M., Pallant, J. F., Crook, H. D. & Cameron, P. A. (2004). The Psychological Health of Emergency Physicians in Australasia. *Emergency Medicine*, 16(1), 21-27.
- T.D.K. (2022). *Ruhbilim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Tekin, H. (2004). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Ankara: Yargı Yayınevi.

- Topaloğlu, G. (2017). Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü Personelinin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Tatmini Üzerine Etkilerinin İncelenmesi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- Tosi, H.L. & Mero, N. P. (2003). The Fundamentals of Organizational Behavior: What Managers Need To Know. UK: Blackwell Publishing.
- Tsioras, P. A. (2012). Status and Job Satisfaction of Greek Forest Workers. *Small-Scale Forestry*, 11(1), 1-14.
- Turan, T., Gülhan, Y. B. & Yılmaz, S. (2018). Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Örneği). *PressAcademia Procedia*, 7(1), 116-121.
- Türk, M. S. (2014). Medyanın Gerçeklik İnşası ve Gerçeklik Algısı. *Düşünce Dünyasında Türkiz Siyaset ve Kültür Dergisi*, 5(28).
- Türker, M. F. & Durusoy İ. (2002). Devlet Orman İşletmelerinde Halkla İlişkiler ve Sertifikasyon. II. Ulusal Karadeniz Ormancılık Kongresi, Artvin.
- Türker, M. F. (2020). Ormancılık İşletme Ekonomisi. Trabzon: Ormancılık ve Tabiatı Koruma Vakfı Yayını, Celepler Matbaacılık.
- Türker, M. F., Barlı, Ö. & Ayyıldız, H. (2009). Türkiye Ormancılık Teşkilatında İşletme Kültürünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Ankara: Ormancılık ve Tabiatı Koruma Vakfı Yayını.
- Uğurlu, Ö. (2008). Halkla İlişkilere “Algı” Çerçevesinden Bakış. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 32, ss.145-165.
- Velicer, W. F. & Fava, J. L. 1998. Affects of Variable and Subject Sampling on Factor Pattern Recovery. *Psychological Methods*, 3(2), 231.
- Vidal, M. E. S., Valle, R. S. & Aragón, M. I. B. (2007). Antecedents of Repatriates' Job Satisfaction and Its Influence on Turnover Intentions: Evidence From Spanish Repatriated Managers. *Journal of Business Research*, 60(12), 1272-1281.
- Vieira, J. A. C. (2005). Skill Mismatches and Job Satisfaction. *Economics Letters*, 89(1), 39-47.
- Vieira, J., Couto, J., & Borges-Tiago, M. T. (2004). Wages and Job Satisfaction in Portugal. 44th Congress of the European Regional Science Association: "Regions and Fiscal Federalism. Porto, Portugal.
- Vroom, V., Porter, L. & Lawler, E. (2015). Organizational Behavior: Expectancy theories. New York: Routledge.
- Wagner, J. A. & Hollenbeck, J. R. (2010). Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage. New York: Routledge.

- Weaver, C. N. (1978). Sex Differences in the Determinants of Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21(2), 265-274.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Westover, J. H. (2009). A Cross-National Look at The Changing Nature of Gender Differences in Perceived Job Satisfaction. *International Journal of Global Business and Economics*, 2(1), 62-67.
- Westover, J. H. (2012). The Job Satisfaction-Gender Paradox Revisited: A Cross-National Look At Gender Differences in Job Satisfaction, 1989-2005. *Journal of Global Responsibility*, 3(2), 263-277.
- Wheatley, D. (2017). Employee Satisfaction and Use of Flexible Working Arrangements. *Work, Employment and Society*, 31(4), 567-585.
- Yalçın, Ö., Kaya, G., Okur, A. & Selçuk, Y. (2021). Fahri Av Müfettişlerine Yönelik Kanaatlerin Ölçülmesi: Doğu Ve Güneydoğu Anadolu Örneği. *Turkish Journal of Forest Science*, 5(2), 445-461.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi Ve Geçerlilik: Keşfedici Ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yıldız, D. (2020). Sosyo-kültürel ve Dinî Yönleriyle Tahtacılar: Elmalı-Akçaeiş Örneği. *Akdeniz Üniversitesi Akdeniz Uygarlıkları Araştırma Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya*.
- Yılmaz, A. (1948). *Tahtacılar da Gelenekler*. Ankara: CHP Halkevleri Yayınları.
- Yılmaz, C. (2017). Türkiye’de Orman Mühendisliği Meslek Ahlakı İlke ve Kurallarının Belirlenmesi ve Algılanma Seviyelerinin Ölçülmesi. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Mühendisliği Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Trabzon*.
- Yılmaz, E., Daşdemir, İ., Karabulut, S., Koçak, Z. & Polat, O. (2009). Orman Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Faktörler: Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve Buna Bağlı Orman İşletme Müdürlükleri Örneği. *T.C. Çevre ve Orman Bakanlığı Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Enstitüsü. Teknik Bülten No:30. Mersin*.
- Yılmaz, M. K. (2006). Stres ve Motivasyonun, Satış Gücünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Erzurum’daki İlaç Satış Müessesileri Üzerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum*.
- Yörükân, Y. Z. (2015). *Anadolu’da Alevîler ve Tahtacılar*. Yay. Haz. Turhan Yörükân. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları

- Yurdabakan, İ. & Çüm, S. (2017). Davranış Bilimlerinde Ölçek Geliştirme (Açıklayıcı Faktör Analizine Dayalı). *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 11(2), 108-126.
- Yurdakul Erol, S. & Köse, M. (2017). Ormancı Teknik Personelin İş Memnuniyeti: İstanbul Orman Bölge Müdürlüğü Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 273-286.
- Zeisel, H. (1982). *Sosyal Araştırmalarda Sayısal Anlatım*. Ankara: Gazi Üniversitesi Yayın 12.
- Zheng, H., Vatsa, P., Ma, W., & Zhou, X. (2023). Working Hours and Job Satisfaction in China: A Threshold Analysis. *China Economic Review*, 77, 101902.
- Zhu, Y. (2013). A Review of Job Satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293.



7. EKLER

EK-1

GELENEKSEL ODUN ÜRETİM İŞÇİLİĞİNDE ÇALIŞAN TAHTACI TÜRKMENLER İŞ DOYUMU SORMACASI

Bu sormaca, 1220937 kodlu TÜBİTAK proje ile desteklenen doktora tezi kapsamında hazırlanmıştır. Sormaca; geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlere ait kişisel özellikler ve odun üretim faaliyetlerine ilişkin bilgileri ve iş doyumunu ölçeceği soruları olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Sormaca soruları geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlerin iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Soruları cevaplarken, size uygun seçeneğe (x) işaretini yazmanız beklenmektedir. Sormacadan elde edilen bilgilerin gizliliği esas olup, sonuçlar sadece bilimsel amaçlarla yürütülen proje, doktora tezi ve bilimsel yayınlar kapsamında kullanılacaktır. Sormacaya vereceğiniz cevaplar, araştırmanın yürütülmesi ve sonuçlandırılması bakımından önemli olup, sormacaya katılımınız ve desteğiniz için teşekkür ederiz. Sormaca uygulanmadan önce Karadeniz Teknik Üniversitesinden Etik Kurul Onayı ve Orman Genel Müdürlüğünden Yasal İzin Belgesi alınmıştır.

Prof. Dr. Mustafa Fehmi TÜRKER
Danışman

Arş. Gör. Emine Nur YEŞİLYURT
Doktora Öğrencisi

BÖLÜM I

KİŞİSEL ÖZELLİKLER VE ODUN ÜRETİM FAALİYETLERİNE İLİŞKİN BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Yaşınız?..
3. Medeni durumunuz? ☐ Evli ☐ Bekar
4. Çocuk sayınız?..
5. Öğrenim durumunuz? ☐ Okur- yazar ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans
6. Bu mesleği yapma süreniz?..
7. Kesim belgeniz var mı? ☐ Evet ☐ Hayır
8. İkamet yeriniziz çalışma alanına uzaklığı.....km
9. Geçici evinizin çalışma alanına uzaklığı.....km
10. Bu iş dışında kazanç sağladığınız başka bir iş yapıyor musunuz? ☐ Evet.....☐ Hayır
11. Yıllık geliriniz? Orman işçiliğinden..... Diğer.....
12. Yıllık gideriniz? Orman işçiliğinde..... Diğer.....
13. Bu işi severek mi yapıyorsunuz? ☐ Evet ☐ Hayır
14. İşinizle ilgili herhangi bir örgütlenmede yer alıyor musunuz?
☐ Herhangi bir örgütte yer almıyorum ☐ Dernek ☐ Kooperatif ☐ Diğer.....
15. Günde kaç saat çalışıyorsunuz?...

EK-1'in devamı

16. Günde ortalama kaç ster ve m³ odun yapıyorsunuz?.....ster.....m³.....ton

17. Çalışma şeklinizi belirtebilir misiniz?

() Vahidi Fiyat () Taahhütlü Müteahhit Olarak () Yevmiyeli

18. Dikili satış uygulamasının Tahtacı Türkmenlerin işi bırakmasında etkili olduğunu düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır () Kısım

19. Dikili satış uygulamasının devamlılığını nasıl değerlendiriyorsunuz?

() Devam etmeli () Kısım devam etmeli () İptal edilmeli

20. Bu işe devam etmek ister misiniz? () Evet () Hayır

21. Cevabınız hayır ise nedenlerini belirtiniz?

.....

22. Aşağıdaki OBM hangisinde/hangilerinde görev yaptınız?

() Antalya OBM () Adana OBM () Mersin OBM

23. Bölge müdürlükleri arasında odun üretiminde fiyat açısından farklılık olduğunu düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır

24. Cevabınız evet ise ücret farklılığının nedenleri sizce neler olabilir?

.....

EK 1'in devamı

**ODUN ÜRETİM İŞÇİLİĞİNDE ÇALIŞAN TAHTACI TÜRKMENLERE AİT İŞ DOYUMU
ÖLÇEĞİ İÇİN HAZIRLANAN SORU MADDELERİ**

Aşağıdaki tabloda geleneksel odun üretiminde çalışan Tahtacı Türkmenlerin iş doyumunu ölçmek amacıyla hazırlanan soru maddeleri yer almaktadır. Her bir soru maddesinin, Tahtacı Türkmenlerin iş doyumunu ölçmek için Tahtacı Türkmenlere 5'li Likert (1-Hiç memnun değilim, 2- Az Memnunum, 3-Orta Düzeyde Memnunum, 4-Büyük Ölçüde Memnunum, 5- Tamamen Memnunum) şeklinde sorulmuştur. Soruları cevaplarken, size uygun seçeneğe (x) işaretini yazmanız beklenmektedir.

Nu	Soru maddeleri	1	2	3	4	5
1	İşimi yaptığım alanda barınma ve beslenme ihtiyaçlarını karşılama durumundan					
2	İşimin ailemle birlikte çalışma imkânı sağlaması bakımından					
3	İşimde bağımsız çalışma imkânı sağlaması durumundan					
4	İşimin belirli bir sürede bitirilmesi durumundan					
5	İşimi kendime ait araç gereçle yapabilme durumundan					
6	İşimi kendi belirlediğim yöntemlerle yapabilme durumundan					
7	İşimdeki çalışma şartları durumundan					
8	İşimdeki kaza tehlikesi durumundan					
9	İşimin ağırlıklı olarak beden gücüne dayanması bakımından					
10	İşimin bilgi ve yeteneklerime uygun olması durumundan					
11	İşimde deneyim sahibi olma bakımından					
12	İşimdeki sosyal güvenlik desteği bakımından					
13	İşimle alakalı teknolojik araç gereç alımında ormancılık teşkilatı desteğinin (ORKÖY vb.) olması durumundan					
14	İşimin gelecek vaat etmesi yönünden					
15	İşimle alakalı eğitim fırsatlarının var olması durumundan					
16	İşimi yaptığım alanın sağlık hizmetlerine yakınlığı bakımından					
17	İşimi yaptığım alanın eğitim hizmetlerine yakınlığı bakımından					
18	İşimi yaptığım alanın haberleşme imkânlarının yeterliliği bakımından					
19	İşimin yer aldığı ormanın ve ağacın kültürel açıdan değerli olması durumundan					
20	İşimde orman, toplum ve devlet için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
21	İşimin çalıştığım ormancılık teşkilatı/ müteahhiti tarafından önemsenme durumundan					
22	İşimin belirlenen sürede bitirilmesi sonucu ek ücret sağlaması yönünden					
23	İşimde başarılı hissetme yönünden					
24	İşimde ormancılık teşkilatı, müteahhit ve toplum tarafından takdir edilme bakımından					
25	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
26	İşimde aldığım ücretin vahidi fiyatla/pazarlık usulüyle belirlenmesi yönünden					
27	İşimde verilen ücretin çalışma alanı koşullarına göre dağılımının adil olması yönünden					
28	İşimin ek gelir sağlayacak uygulamalara imkân sağlaması bakımından					
29	İşimin süreklilik durumundan					
30	İşimle alakalı sorunlarımı ormancılık teşkilatına/ müteahhidine aktarabilme bakımından					
31	İşimde ormancılık teşkilatının/ müteahhidinin sorunlarımızla ilgilenmesi yönünden					
32	İşimde ormancılık teşkilatının personelinin/ müteahhidinin adil davranması durumundan					
33	İşimde hakedişlerin yapılması bakımından					
34	Evimin çalışma alanına mesafesi bakımından					

EK-2

**ORMANCILIK TEŞKİLATI YÖNETİCİ VE TEKNİK PERSONELİ ALGI (TAHTACI
TÜRKMENLERE YÖNELİK) SORMACASI**

Bu sormaca, 1220937 kodlu TÜBİTAK proje ile desteklenen doktora tezi kapsamında hazırlanmıştır. Sormaca; OGM bünyesinde çalışan idari ve teknik personele ait kişisel özelliklere ilişkin bilgiler ve algı ölçeği soruları olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Anket soruları geleneksel odun üretim işçiliğinde çalışan Tahtacı Türkmenlere yönelik ormancılık sektörü çalışanlarının algılarını belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Soruları cevaplarırken, size uygun seçeneğe (x) işaretini yazmanız beklenmektedir. Sormacadan elde edilen bilgilerin gizliliği esas olup, sonuçlar sadece bilimsel amaçlarla yürütülen proje, doktora tezi ve bilimsel yayınlar kapsamında kullanılacaktır. Sormacaya vereceğiniz cevaplar, araştırmanın yürütülmesi ve sonuçlandırılması bakımından önemli olup, sormacaya katılımınız ve desteğiniz için teşekkür ederiz. Anket uygulanmadan önce Karadeniz Teknik Üniversitesinden Etik Kurul Onayı ve Orman Genel Müdürlüğünden Yasal İzin Belgesi alınmıştır.

Prof. Dr. Mustafa Fehmi TÜRKER

Danışman

Arş. Gör. Emine Nur YEŞİLYURT

Doktora Öğrencisi

BÖLÜM I

1-Cinsiyetiniz? ()Kadın ()Erkek

2- Yaşınız?.....

3- Eğitim durumunuz? ()Lisans ()Yüksek Lisans ()Doktora

4-Görev yaptığınız birim? () Merkez ()Taşra

5-Ünvanınız?

() Genel Müdür ()Genel Müdür Yrd. ()Daire Başkanı ()OGM Şube Müd. ()Bölge Müdürü

() Bölge Müd. Yrd. () OBM Şube Müd. ()İşletme Müd. () İşletme Müd.Yrd. () İşletme Şefi

6-Meslekteki deneyiminiz:

() 5 yıldan az () 5-10 yıl () 11-20 yıl () 21-30 yıl () 30 yıl üstü

7-Mezun olduğunuz Üniversite ve Fakülte:

() İÜ Orm. Fak. () KTÜ Orm. Fak. () AÇÜ Orm. Fak () SDÜ Orm. Fak () KSÜ Orm. Fak. () ÇKÜ Orm. Fak. () DÜ Orm. Fak. () BÜ Orm. Fak. () KÜ. Orm. Fak

8-Mesleki hayatınızda odun hammaddesi üretim faaliyetlerinde Tahtacı Türkmen öbeği ile çalıştınız mı?

() Evet () Hayır

EK-2'nin Devamı**BÖLÜM II****TAHTACI TÜRKMENLERE YÖNELİK ALGI ÖLÇEĞİ**

Aşağıdaki tabloda geleneksel odun üretiminde çalışan Tahtacı Türkmenlere yönelik ormancılık teşkilatı yönetici ve teknik personelin algısını ölçmek amacıyla hazırlanan soru maddeleri yer almaktadır. Her bir soru maddesinin, Tahtacı Türkmenlere yönelik ormancılık teşkilatı çalışanlarının algısını ölçmek için ormancılık teşkilatı çalışanlarına 5'li Likert (1- Hiç Katılmıyorum, 2-Az Katılıyorum, 3- Orta Düzeyde Katılıyorum, 4-Büyük Ölçüde Katılıyorum ve 5- Tamamen Katılıyorum) şeklinde sorulmuştur. Soruları cevaplarken, size uygun seçeneğe (x) işaretini yazmanız beklenmektedir.

	Soru Maddeleri	1	2	3	4	5
1	Tahtacı Türkmenler işlerini özenle yapmaktadır					
2	Tahtacı Türkmenler verimli çalışmaktadır					
3	Tahtacı Türkmenler odun üretiminde yeterli bilgi donanımına sahiptir					
4	Tahtacı Türkmenler odun üretim işini verilen sürede bitirmektedir					
5	Tahtacı Türkmenler diğer üretim işçilerinden odun üretimi konusunda daha yeteneklidir					
6	Tahtacı Türkmenler odun üretimi için tüm sorumluluklarını yerine getirmektedir					
7	Tahtacı Türkmenler diğer üretim işçilerine göre ormana daha duyarlıdır (kesim yaparken gençliğe zarar vermeme gibi)					
8	Tahtacı Türkmenler odun üretimi için her yerde (zor arazi koşulları, ulaşımı zor ve uzak alanlar) çalışabilmektedir					
9	Tahtacı Türkmenler odun üretim işini yapmaktan memnundurlar					
10	Genç Tahtacı Türkmenler odun üretim işçiliğine ilgi duymamaktadır					
11	Tahtacı Türkmenler odun üretim işçiliğinde azalma eğilimindedir					
12	Tahtacı Türkmenlerin yaş piramidi orman işçilerinin sürekliliğini sağlayacak biçimde değişmektedir.					
13	Tahtacı Türkmen kültürü yaşatılmalıdır					
14	Tahtacı Türkmenlerin iş almasında kooperatifler engel olmaktadır.					
15	Tahtacı Türkmenlerin işleri ile alakalı örgütlenmesi yeterlidir.					
16	Dikili satış uygulamaları Tahtacı Türkmenlerin işi bırakmasında etkilidir					
17	Tahtacı Türkmenlere iş dağıtımında adil davranılmaktadır.					
18	Tahtacı Türkmenler odun üretimi için en zor bölmelerde çalıştırılmaktadır					
19	Tahtacı Türkmenler odun üretim işini bırakırsa ormancılık sektörü bu durumdan olumsuz yönde etkilenir					
20	OGM Tahtacı Türkmenlerin odun üretiminde yaşamış oldukları sorunlara çözüm bulmaktadır					
21	Tahtacı Türkmenler orman teşkilatının kendilerine sürekli iş sağlayacağına güvenmektedir.					
22	Odun üretimi için belirlenen vahidi fiyatlar yeterlidir					
23	Odun üretim fiyatının belirlenmesinde kullanılan değişkenler yeterli durumdadır					
24	Tahtacı Türkmenlerin sigorta sorunları vardır.					
25	Tahtacı Türkmenler için sağlanan ORKÖY kredileri yeterlidir.					
26	Tahtacı Türkmenlerin hakedişleri zamanında ödenmektedir.					
27	Tahtacı Türkmenlere iş güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterlidir.					
28	Tahtacı Türkmenlerin iş güvenliği konusunda verilen ekipman desteği yeterlidir.					
29	Tahtacı Türkmenlerin işi zamanında bitirmeleri halinde verilen primler yeterlidir.					
30	Tahtacı Türkmenlere indirimli yakıt (mazot, benzin) imkânı için verilen destekler yeterlidir.					
31	Tahtacı Türkmenlere geçici evlerin yapım aşamasında verilen destekler (aynı ve nakdi) yeterlidir.					

[illegible]

EK-4. Algı sormacası verileriyle yapılan faktör çözümü

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,785	22,251	22,251	5,785	22,251	22,251	4,951	19,042	19,042
2	4,691	18,042	40,293	4,691	18,042	40,293	2,749	10,575	29,617
3	1,718	6,607	46,901	1,718	6,607	46,901	2,647	10,181	39,799
4	1,524	5,860	52,760	1,524	5,860	52,760	2,448	9,415	49,213
5	1,332	5,122	57,882	1,332	5,122	57,882	1,616	6,215	55,428
6	1,177	4,526	62,408	1,177	4,526	62,408	1,556	5,984	61,412
7	1,117	4,296	66,704	1,117	4,296	66,704	1,376	5,292	66,704
8	,872	3,354	70,058						
9	,765	2,943	73,002						
10	,717	2,758	75,759						
11	,693	2,665	78,425						
12	,633	2,435	80,859						
13	,594	2,283	83,142						
14	,574	2,208	85,350						
15	,530	2,040	87,390						
16	,455	1,750	89,140						
17	,451	1,735	90,875						
18	,403	1,549	92,424						
19	,359	1,381	93,805						
20	,317	1,221	95,025						
21	,291	1,119	96,145						
22	,263	1,010	97,155						
23	,216	,831	97,986						
24	,206	,791	98,777						
25	,164	,629	99,406						
26	,154	,594	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix ^a							
	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
A1	,848						
A2	,830						
A6	,813						
A3	,742						
A4	,726						
A7	,677						
A5	,666						
A8	,617						
A30		,871					
A31		,842					
A28		,652					
A22			,880				
A23			,859				
A20			,571				
A29			,536				
A17				,659			
A14				-,610			
A21				,610			
A18				-,534			
A27				,517			
A10					,808		
A9					,717		
A24						,778	
A26						,528	
A16							,820
A19							,540

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

ÖZGEÇMİŞ

Emine Nur YEŞİLYURT; ilk ve orta öğrenimini Anamur Vakıfbank Atatürk İlköğretim okulunda, lise öğrenimini Anamur Lisesinde tamamladı. 2008 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi (KTÜ) Orman Fakültesi Orman Mühendisliği Bölümü'nde başladığı lisans eğitimini 2013 yılında Orman Mühendisi ünvanı ile bölüm ikincisi olarak tamamladı. Aynı yıl KTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü (FBE) Orman Mühendisliği Anabilim Dalı Orman Ekonomisi Programı'nda yüksek lisans öğrenimine başladı. 2013 yılında Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında, KTÜ Orman Fakültesi Orman Mühendisliği Bölümü Orman Ekonomisi Anabilim Dalına araştırma görevlisi olarak atandı. 2016 yılında yüksek lisans öğrenimini tamamlayarak orman yüksek mühendisi ünvanını kazandı. 2017 yılında KTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Mühendisliği Anabilim Dalı Orman Ekonomisi Bilim Dalı'nda doktora öğrenimine başladı. 2013 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü'nden başladığı ikinci lisans eğitimini 2017'de onur öğrencisi olarak bitirdi.

Yüksek lisans ve doktora öğrenimi süresince danışmanlığını yürüten Prof. Dr. Mustafa Fehmi TÜRKER ile birlikte 2 kitap bölümü, 5 makale ve 20 adet uluslararası bildirinin hazırlanmasına katkı sağladı. TÜBİTAK tarafından desteklenen 1 adet projede araştırmacı olarak yer aldı. Bununla birlikte; tek yazarlı olmak üzere, bir tane çeviri ve 1 adet de uluslararası bildiri çalışmasına sahiptir. Evli ve 2 çocuk annesi olup İngilizce bilmektedir.