T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ORMAN MÜHENDİSLERİ VE ORMAN MUHAFAZA MEMURLARININ ÇALIŞMA KOŞULLARINA YÖNELİK ALGILARI: DENİZLİ ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ

Özgür YILMAZ

Danışman
Prof. Dr. Ahmet TOLUNAY

YÜKSEK LİSANS TEZİ
ORMAN MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI
ISPARTA – 2018

© 2018 [Özgür YILMAZ]

TEZ ONAYI

Özgür YILMAZ tarafından hazırlanan **"Orman Mühendisleri ve Orman Muhafaza Memurlarının Çalışma Koşullarına Yönelik Algıları: Denizli Orman Bölge Müdürlüğü Örneği"** adlı tez çalışması aşağıdaki jüri üyeleri önünde Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü **Orman Mühendisliği Anabilim Dalı**'nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak başarı ile savunulmuştur.

Danışman	**Prof. Dr. Ahmet TOLUNAY** Süleyman Demirel Üniversitesi	
Jüri Üyesi	**Yrd. Doç. Dr. Ayhan AKYOL** Süleyman Demirel Üniversitesi	
Jüri Üyesi	**Yrd. Doç. Dr. Taner OKAN** İstanbul Üniversitesi	

Enstitü Müdürü **Prof. Dr. Yasin TUNCER**

TAAHHÜTNAME

Bu tezin akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını ve kullanılan tüm literatür bilgilerinin referans gösterilerek tezde yer aldığını beyan ederim.

Özgür YILMAZ



İÇİNDEKİLER

Sayfa

İÇİNDEKİLER i
ÖZET ii
ABSTRACT iii
TEŞEKKÜR iv
ÇİZELGELER DİZİNİ v
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ viii
1. GİRİŞ 1
2. KAYNAK ÖZETLERİ 4
3. KAVRAMSAL TEMELLER 9
3.1. OGM Tarihçesi 9
3.2. OGM Görevleri 10
3.3. Orman Mühendisi ve Orman Muhafaza Memurları 11
3.4. Orman Genel Müdürlüğü Yer Değiştime Yönetmeliği 13
3.5. Yer Değiştirme Uygulamasının Yararları 16
3.6. Yer Değiştirme Uygulamasının Zararları 17
3.7. Motivasyon 18
4. MATERYAL VE YÖNTEM 19
4.1. Materyal 19
4.2. Yöntem 20
5. BULGULAR VE TARTIŞMA 24
5.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Ve Yüzde Analizi Sonuçları 24
5.2. Personel Moral Düzeyi Üzerine Etkilerinin Araştırılmasına Yönelik Hazırlanmış Sorulara Ait Frekans ve Yüzde Analizi Sonuçları 26
5.3. Araştırmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçlarına İlişkin Bulgular 57
5.4. Yaş Gruplarına Göre Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları 60
5.5. Çalışmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları 63
5.6. Araştırmaya Katılanların Kadro Durumlarına Göre Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları 66
6. SONUÇ VE ÖNERİLER 70
7. KAYNAKLAR 74
EKLER 80
Anket Formu 80
ÖZGEÇMİŞ 82

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

ORMAN MÜHENDİSLERİ VE ORMAN MUHAFAZA MEMURLARININ ÇALIŞMA KOŞULLARINA YÖNELİK ALGILARI: DENİZLİ ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ

Özgür YILMAZ

Süleyman Demirel Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
Orman Mühendisliği Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Ahmet TOLUNAY

Bu çalışmanın amacı, ülkemiz ormanlarının yönetiminden sorumlu Orman Genel Müdürlüğü, Denizli Orman Bölge Müdürlüğünde görev yapan orman mühendisleri ve orman muhafaza memurlarının çalışma koşullarına yönelik algıları inceleyerek, bazı yönetsel sorunlarını tespit etmektir. Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Denizli Orman Bölge Müdürlüğünde görev yapan orman mühendisi ve orman muhafaza memuru unvanında görev yapan 210 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sorularında 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesi için SPSS 20 istatistik paket programından yararlanılmış ve istatistiksel analizlerde 0,05 anlamlılık düzeyi ölçüt alınmıştır. Verilerin normal dağılıma sahip olmaması sebebiyle parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi ile veriler değerlendirilmiştir. Bu çalışmanın sonucunda, araştırmaya katılan orman mühendisleri ve orman muhafaza memurları, yürürlükte bulunan Atama Yönetmeliğine göre uygulanan zorunlu yer değiştirmenin önemli bir yönetsel sorun olarak görmektedir. Bunun en büyük sebebi ise zorunlu yer değiştirmenin gerçekleşmesi durumunda oluşabilecek olumsuz durumların moral bozukluğuna sebebiyet vermesidir. Araştırmada yer alan katılımcıların cinsiyetine, yaş gruplarına ve eğitim durumlarına göre bazı faktörlerin aile ve iş yaşantısını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Personel Yönetimi, Çalışma Koşulları**,** Moral Düzeyi, İş İdaresi, Denizli Orman Bölge Müdürlüğü

2018, sayfa 82

ABSTRACT

M.Sc. Thesis

THE FORM OF THE FOREST ENGINEERS AND FOREST HOLDERS 'OPERATING CONDITIONS: THE EXAMPLE OF DENIZLI FOREST REGIONAL DIRECTORATE

Özgür YILMAZ

Süleyman Demirel University
Graduate School of Natural and Applied Sciences
Department of Forest Engineering

Supervisors: Prof. Dr. Ahmet TOLUNAY

The aim of this study is to determine some managerial problems by examining the perceptions of the working conditions of forest engineers and forest guard officers who are working in the General Directorate of Forests Denizli Forest Regional Directorate responsible for the management of our country's forests. Survey technique was used as the data collection method in the study. A questionnaire was applied to 210 people working in the forestry engineer and forest protection officer who worked in Denizli Regional Directorate of Forestry. A 5-point likert scale was used in the questionnaires. SPSS 20 statistical package program was used for the evaluation of the obtained data and a statistical significance level of 0.05 was taken as the criterion. Since the data do not have normal distribution, the non-parametric tests were assessed by Mann-Whitney U test and Kruskal Wallis test. As a result of this study, forest engineers and forest guard officers who participated in the survey regarded forced displacement as an important managerial problem according to the current Assignment Regulation. The main reason for this is that the negative situations that may arise in case of forced relocation cause morale. It has been determined that some factors affect the family and work experience negatively according to the gender, age groups and educational status of participants in the survey.

Key words: Personnel Management, Working Conditions, Morale Level, Business Administration, Denizli Regional Directorate of Forestry

2018, 82 pages

TEŞEKKÜR

"Orman Mühendisleri Ve Orman Muhafaza Memurlarının Çalışma Koşullarına Yönelik Algıları: Denizli Orman Bölge Müdürlüğü Örneği" adlı bu çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Mühendisliği Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlanmıştır

Yüksek lisans eğitimimin başlangıcından tez çalışmasının sonuçlandırılmasına kadar olan her aşamada beni yönlendiren, değerli bilgilerini esirgemeyen, teşvikleri, cesaretlendirmeleri, yardımları, destekleri, anlayışları, tavsiyeleri, yorumları ve eleştirileri ile yanımda olan, bilgi ve zamanını benimle paylaşan danışmanım Prof. Dr. Ahmet TOLUNAY'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans dönemim sırasında benden bilgilerini esirgemeyen, teşvikleri, yardımları, anlayışları, tavsiyeleri, yorumları, eleştirileri ve güler yüzleri ile bir danışman gibi desteklerini eksik etmeyen değerli hocalarım, Prof.Dr. Hasan ALKAN'a, Doç.Dr. Mehmet KORKMAZ'a, Yrd.Doç.Dr. Ayhan AKYOL'a, Yrd.Doç.Dr. Taner OKAN ve Yrd.Doç.Dr. Türkay TÜRKOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Tez yazım aşamasında ve sonuçlandırılmasında yardımlarını esirgemeyen Orman Yüksek Mühendisi, Doktora öğrencisi Mehmet ÖZMIŞ'a teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmalarım sırasında maddi ve manevi desteklerini benden esirgemeyen ve fikri dünyamın gelişmesindeki eşsiz katkılarından dolayı annem Havva YILMAZ'ı, babam Memiş YILMAZ'ı saygı ve şükranla anar ve bu tezi eşim Feyza GEVHER YILMAZ'a ve canım kızım Zeynep Sare YILMAZ'a ithaf ederim.

Çalışmamın bilim dünyasına faydalı olmasını dilerim.

Özgür YILMAZ

ISPARTA, 2018

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 3.1. Hizmet bölgelerinde zorunlu çalışma süreleri 14
Çizelge 4.1. Güvenilirlik Analizi Sonuçları 19
Çizelge 4.2. Normallik Testi Sonuçları 20
Çizelge 5.1. Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin bulgular 24
Çizelge 5.2. Katılımcıların yaşlarına ilişkin bulgular 24
Çizelge 5.3. Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin bulgular 25
Çizelge 5.4. Katılımcıların unvan durumlarına ilişkin bulgular 25
Çizelge 5.5. Zaman yetersizliğine ilişkin bulgular 26
Çizelge 5.6. İş yükü ve çalışma koşullarının ağır olmasına ilişkin bulgular 26
Çizelge 5.7. İş ortamında kullanılan araç-gereç ve teçhizatın yeterliliğine ilişkin bulgular 27
Çizelge 5.8. İş yerinde yeterli internet imkanı sağlanmıyor görüşüne ilişkin bulgular 27
Çizelge 5.9. Güncellenen yönetmelik, tamim vb. gelişmeler konusunda eğitim alabilme olanaklarına ilişkin bulgular 28
Çizelge 5.10. İş yerinde uygulanan kural ve yöntemlerin yapılan işi zorlaştırmasına ilişkin görüşler 28
Çizelge 5.11. Meslekle ilgili yayınları takip edemiyorum görüşlerine ilişkin bulgular. 29
Çizelge 5.12. Kendini iş yerinde aileden biri gibi hissetmiyorum görüşlerine ilişkin bulgular 29
Çizelge 5.13. Orman mühendisi ve orman muhafaza memurlarının yıllık izinlerini tam ve zamanında kullanamıyorum görüşüne ait bulgular 30
Çizelge 5.14. İş yerinde özgür değilim kişiliğimden ödün veriyorum görüşüne ait bulgular 30
Çizelge 5.15. Katılımcıların kendilerine verilen görev ve sorumlulukların belli olmaması ile ilgili bulgular 31
Çizelge 5.16. Orman Mühendisi ve Orman muhafaza memurlarından kapasitelerinden fazla işler yapmasının beklenmesi ile ilgili görüşler 31
Çizelge 5.17. Günlük izin istemek sorun oluşturuyor görüşüne ait bulgular 32
Çizelge 5.18. Katılımcıların yaptığı işi anlamsız bulması ile ilgili görüşler 32
Çizelge 5.19. Yıllık izinlerinin eşlerinin yıllık izinleri ile uyuşmayan katılımcıların görüşlerine ilişkin bulgular 33
Çizelge 5.20. Katılımcıların disiplin ve baskı yaşaması ile ilgili görüşler 33
Çizelge 5.21. İş yerinde çalışma saatlerinin düzenli olmadığı görüşüne ait bulgular 34
Çizelge 5.22. Orman yangınlarında ölüm korkusu yaşamayla ilgili görüşler 34
Çizelge 5.23. İş yerinde personel eksikliği çalışmayı zorlaştırır görüşüne ait bulgular 35
Çizelge 5.24. Orman mühendisi ve orman muhafaza memurlarının sorumluluk alanlarını fazla olduğunu düşünmesine ilişkin görüşler 35
Çizelge 5.25. Lojman ve lokal gibi olanaklar yetersiz olduğundan işime olumsuz etki yapmaktadır önermesine ait bulgular 36

Çizelge 5.26. EBYS'nin iş yükünü azaltacağını düşünüyorum önermesine ait bulgular 36
Çizelge 5.27. Taş ocakları vb. izinlerin yapılan işimle alakasız olması ile ilgili görüşler 37
Çizelge 5.28. E-İzin, OKS, Geoportal ve ORBİS gibi sistemlerin çalışmayı zorlaştırdığının düşünülmesi ile ilgili görüşler 37
Çizelge 5.29. Açılan yeni şubelerin iş yükünü arttırdığını düşünüyor ve yanlış buluyorum görüşüne ait bulgular 38
Çizelge 5.30. Orman Mühendisleri Odasının yapılan işe katkısı olması ile ilgili görüşler 38
Çizelge 5.31. Memur Sendikalarının çalışma alanında faydalı olduğunun düşünülmesi ile ilgili bulgular 39
Çizelge 5.32. İşçi sendikalarının işimi yapmamda faydalı olduğunu düşünmüyorum görüşüne ilişkin görüşler 39
Çizelge 5.33. Rotasyon uygulamasının olumlu olduğunun düşünülmesi ile ilgili görüşler 40
Çizelge 5.34. Orman mühendisi ve orman muhafaza memurlarından devamlı başarılı olmasının beklenmesi görüşüne ait bulgular 40
Çizelge 5.35. Katılımcıların Amirlerinin görüşlerine az ilgi göstermesi ile ilişkin görüşler 41
Çizelge 5.36. Amirlerle iletişim sorunu yaşıyorum önermesine ilişkin görüşler 41
Çizelge 5.37. Amirlerimle ilişkilerimde sendikaların desteğini görüyorum görüşüne ait bulgular 42
Çizelge 5.38. Orman mühendisi ve orman muhafaza memurlarının amirlerini yeteneksiz buluyorum görüşüne ait bulgular 42
Çizelge 5.39. Amirim bana karşı adil değildir görüşüne ait bulgular 43
Çizelge 5.40. Orman mühendisi ve orman muhafaza memurlarının yaptığı işler karşısında ödüllendirilmediği görüşüne ait bulgular 43
Çizelge 5.41. Terfi konusunda adaletli davranıldığını düşünmüyorum görüşüne ait bulgular 44
Çizelge 5.42. İyi bir iş yapıldığında takdir görülmemesi ile ilgili görüşlere ait bulgular 44
Çizelge 5.43. Maaş artışından memnun olunmaması ile ilgili görüşler 45
Çizelge 5.44. Elde edilmesi gereken hakların alınması ile ilişkin görüşler 45
Çizelge 5.45. Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygıların oluşması ile ilgili bulgular 46
Çizelge 5.46. Yaptığım işe göre maaşım aza ilişkin görüşlere ait bulgular 46
Çizelge 5.47. Mahrumiyet bölgelerinde çalışanlar ek ücret almalıdırlar önermelere ait bulgular 47
Çizelge 5.48. Performansa göre ücretlendirme yapılması gerektiğini düşünüyorum. ile ilgili sonuçlar 47
Çizelge 5.49. Birlikte çalıştığım insanlar ilişkilerinde çok resmi önermesine ait bulgular 48
Çizelge 5.50. Birlikte çalıştığım insanların eğitim ve deneyimleri yeterli değil önermesine ilişkin görüşler 48
Çizelge 5.51. Çalıştığım insanlara güvenmiyorum önerisine ilişkin görüşler 49
Çizelge 5.52. Birlikte çalıştığım insanlar arasında çok fazla sürtüşme var önermesine ilişkin görüşler 49

Çizelge 5.53. Birlikte çalıştığım insanlarla dayanışma içerisinde olduğumuzu düşünüyorum önermesine ilişkin görüşler 50
Çizelge 5.54. İş nedeni ile aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramıyorum önermesine ilişkin görüşler 50
Çizelge 5.55. Aile sorunlarının iş yaşantına yansımasın ile ilgili bulgular 51
Çizelge 5.56. İşyerindeki sorunların aile yaşantısına yansıtılması ile ilgili bulgular 51
Çizelge 5.57. Orman mühendisi ve orman muhafaza memurunun işlerindeki stresten dolayı uyku düzeninin bozulmasına ilişkin görüşler..... 52
Çizelge 5.58. İşimdeki stres nedeniyle Sigara kullanıyorum görüşüne ilişkin görüşler..... 52
Çizelge 5.59. İşimdeki stres baş ağrısı ve yorgun hissetmeme sebep oluyor önermesine ait görüşler 53
Çizelge 5.60. Orman mühendisi ve orman muhafaza memurlarının yaptıkları işlerin stresi nedeniyle sağlık sorunları yaşaması ile ilgili bulgular..... 53
Çizelge 5.61. İşimdeki stres nedeniyle kendimi yorgun ve yaşlı hissediyorum görüşüne ilişkin bulgular..... 54
Çizelge 5.62. İşimdeki stres nedeniyle alıngan oluyor, çabuk sinirleniyorum önermesine ilişkin bulgular 54
Çizelge 5.63. İşteki stres nedeniyle geçimsiz, endişeli ve gerginim olunması ile ilgili görüşler 55
Çizelge 5.64. İşteki stres nedeniyle aşırı yemek yiyorum görüşüne ait bulgular..... 55
Çizelge 5.65. İşimdeki stres nedeniyle olayları ve insanları hatırlayamıyor, yapılacak işleri unutuyorum önermesine ait bulgular 56
Çizelge 5.66. Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları..... 57
Çizelge 5.67. Yaş gruplarına göre yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları..... 60
Çizelge 5.68. Çalışmaya katılanların eğitim durumlarına göre yapılan Kruskal Wallis testi Sonuçları..... 63
Çizelge 5.69. Araştırmaya katılanların kadrolarına göre yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları..... 66

SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

EBYS	Elektronik Belge Yönetim Sistemi
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi
MYO	Meslek Yüksek Okulu
OBM	Orman Bölge Müdürlüğü
OGM	Orman Genel Müdürlüğü
OİM	Orman İşletme Müdürlüğü
OKS	Orman Kadastro Sistemi
ORBİS	Orman Bilgi Sistemi
SPSS	Statistical Package For The Social Sciences

1. GİRİŞ

Biyolojik çeşitliliğin karasal ekosistemler içerisinde en zengin olduğu alanlar hiç şüphesiz ki orman alanlarıdır. Ormanlar, insanlara birçok ürün ve hizmet sunduğu gibi doğal yaşamın önemli bir parçası olan bitki, hayvan ve diğer canlıların da yaşam alanlarıdırlar (Tekin ve Helvacı, 2014; Özmış, 2016).

Orman; orman ürünleri üretimi, hidroloji, erozyonu önleme, iklim düzenleme, toplum sağlığı, doğayı koruma, estetik, rekreasyon, ulusal savunma ve bilimsel işlevleri yönüyle tarihin ilk devrelerinden itibaren insan toplulukları tarafından kullanılmaktadır. Ormanlardan faydalanma süreci, barınma ve beslenme, düzensiz ağaç kesimi, ormanı koruma ve teknik ormancılık evresi olarak sıralanan ormancılığın gelişim evrelerine bağlı olarak şekillenmiştir (Özdönmez vd., 1998).

Ülkemizin % 28,6'sı (22,3 milyon ha.) ormanlarla kaplıdır (OGM, 2015). Ülkemizdeki bu ormanların yapısı, gerek insanlar tarafından düzensiz faydalanma neticesinde gerekse doğal olayların etkisi sonucu zamana ve mekâna bağlı sürekli değişmektedir. Kendini yenileyebilen doğal kaynaklar içerisinde yer alan ormanların bu özelliğinin korunması, düzenli ve sürekli bir işletmecilikle sağlanabilir. (Ünal, 2016).

Türkiye'de ormanların tamamına yakını (% 99,9) Devlet mülkiyetindedir. Orman varlığının korunması ve toplumun orman ürün ve hizmetlerine olan ihtiyacının sürdürülebilir biçimde karşılanması anayasa ve yasalarla ormancılık örgütüne yüklenmiş bir görevdir. Bu görevin mümkün olduğunca eksiksiz bir şekilde yerine getirilebilmesi doğaya açık ve dağınık bir örgütlenmeyi zorunlu hale gerektirmektedir (Toksoy vd., 2012; Uğur, 2015).

Bu örgütlenmeyi Orman ve Su İşleri Bakanlığı'na bağlı çeşitli genel müdürlükler ve taşra kuruluşları vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir.

Orman Genel Müdürlüğü ’nün merkez teşkilatı; Danışma ve Denetim Birimleri, Ana Hizmet Birimleri ve Yardımcı Hizmet Birimlerinden oluşmaktadır. Merkezde; Teftiş Kurulu Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, İç Denetim Başkanlığı ile 18 daire başkanlığı ve bu daire başkanlıklarına bağlı toplam 118 şube müdürlüğü bulunmaktadır. Taşra teşkilatı ise 28 Orman Bölge Müdürlüğü ile doğrudan merkeze bağlı 12 Araştırma Enstitüsü Müdürlüğünden oluşmaktadır. Bölge müdürlüklerine bağlı toplam 243 orman işletme müdürlüğü, 28 fidanlık müdürlüğü, 292 başmühendislik, Orman İşletme Müdürlüklerine bağlı 1.376 orman işletme şefliği, 188 ağaçlandırma ve toprak muhafaza şefliği ve 132 diğer şeflik ile Fidanlık Müdürlüklerine bağlı 84 fidanlık şefliği mevcuttur (OGM, 2012).

1961 ve 1982 Anayasalarında “devlet ormanlarının devlet tarafından yönetileceği ve işletileceği” hükmü bulunmaktadır. 6831 sayılı Orman Kanununda da “devlet ormanlarının devlet tarafından işletileceği ve devlet ormanlarına ait her çeşit işlerin Orman Genel Müdürlüğü (OGM) tarafından yapılacağı” hükmüne yer verilmiştir (Daşdemir, 2011).

Ormancılık politikasını geliştirmek ve ormancılık sektörünün gelişimini sağlamak, ormanların korunması, yasa ve yönetmeliklerin düzenlenmesi, ormancılık planlarının hazırlanması, bu planların uygulanması, denetimin sağlanması gibi ormancılık etkinliklerinin başarılı olabilmesi insan kaynaklarının desteklenmesi ile sağlanabilmektedir (Schmithüsen ve Bert, 1991; Seçkiner, 2005).

Çalışmanın amacı; Denizli Orman Bölge Müdürlüklerinde çalışan orman mühendisleri ve orman muhafaza memurlarının kişisel bilgileri, mesleki sıkıntıları, yaptığı işin niteliği ve çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle iletişimi, aldığı ücret, yönetsel yaklaşım, atama yönetmeliğine göre uygulanacak olan rotasyon ve sosyal haklar gibi örgütsel faktörler incelenecektir. Bu amaçla, çalışma yöresi olarak Orman Genel Müdürlüğüne bağlı ve ormancılık etkinliklerinin çeşitlilik gösterdiği Denizli Orman Bölge Müdürlüğü seçilmiştir.

Tez çalışması altı bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, "Giriş" Bölümüdür. Bu bölümde araştırma genel hatlarıyla tanıtılmıştır. İkinci Bölüm "Kaynak Özetlerinden oluşmaktadır. Üçüncü bölüm ise "kavramsal irdeleme" başlığı altında; OGM tarihçesi, OGM'nin görevleri, Orman mühendisi ve orman muhafaza memurunun görevleri, Orman Genel Müdürlüğü yer değiştirme yönetmeliğinin yararları, zararları ve motivasyon üzerine etkilerinin yer aldığı bölümdür.

Çalışmanın dördüncü bölümü, "Materyal ve Yöntem" başlığına ayrılmıştır. Bu bölümde araştırmanın amacı ve kapsamına değinilmiş, araştırma alanı ile ilgili özet bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra, çalışmada kullanılan yöntem ve istatiksel analizlerin aşamaları açıklanmıştır.

Beşinci Bölümde ise; "Araştırma Bulguları ve Tartışma" yer almaktadır. Bu bölümde, Anket tekniği ile elde edilen verilerin değerlendirilmesinde (Parametrik veya Parametrik olmayan testler) kullanılacak testlerden hangisinin uygun olduğunu belirlemek amacıyla "Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk" testleri ile normallik testi yapılmıştır. Araştırmaya katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Analizi, cinsiyetine göre, yaş gruplarına göre, eğitim durumlarına göre, kadro durumlarına göre yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları verilmiştir.

Çalışmanın altıncı bölümünde; "Sonuç ve Öneriler" başlığı altında çalışmanın sonuçları verilmiştir. Daha sonra elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar ışığında varılan yargılara yer verilmiş ve önerilerde bulunulmuştur.

2. KAYNAK ÖZETLERİ

Tezman (1987) yapmış olduğu çalışmada; Çalışanların performanslarını en çok etkileyen durumun stres, özellikle de iş stresi veya diğer bir ifade ile örgütsel stres olduğunu belirtmiştir.

Daşdemir (1998) yapmış olduğu çalışmada; Devlet orman işletmelerinde yönetici olarak çalışanların yönetsel ve örgütsel başarılarını etkileyen en önemli faktörler; yönetsel yeterlik, örgüte ve işe bağlılık, işteki özgürlük, iş doyumu, kendini geliştirme, bildirişme, kamu sorumluluğu ve başarı değerlendirme gücü olarak saptamıştır. Aynı araştırmada iş doyumunun 4.sırada önemli bir faktör olduğu ve iki alt boyutunun (kişinin örgütten beklentisi, örgütün kişiden beklentisi) olduğunu ortaya koymuştur.

Yılmaz ve Ekici (2003) yapmış olduğu çalışmada; Modern çağda iletişim ve teknolojide yaşanan baş döndürücü gelişmeler, insan yaşamının tüm boyutlarını etkilemiştir. Bu gelişmelerin olumlu taraflarının yanında, dezavantajlarının da olduğu bir gerçektir. Günümüzde bireylerin, örgütlerin ve toplumların değişimi yakından takip etmeleri ve kendilerini değişen koşullara uydurmalar bir zorunluluk haline gelmiştir. Değişime uyum sağlama zorunluluğunun birey üzerinde oluşturduğu olumsuz etki ise stresi popüler bir olgu olarak gündeme getirmiştir

Seçkiner ve Kurt (2005) yapmış olduğu çalışmada; İş gücünün etkin çizelgelenmesi hizmet sistemlerinin önemli problemlerinden birisidir. İşgücü eksikliği toplam personel maliyetlerini düşürürken, hizmet kalitesinin zayıf kalmasına neden olmakta, işgücü fazlalığı ise personel maliyetlerini yükseltirken gereksiz kaynak kullanımına neden olmaktadır. İyi bir iş çizelgesi ile işlemlerin zamanlaması ve sıralanması, iş ve işçi arasındaki denge, belirli bir zamanda ve yerde olması gereken hizmetin gecikmesiz olarak sunulması, işçinin sağlığı ve güvenliği gibi sorunlar çözülebilir. Bu nedenle tur çizelgesi, hizmet sistemlerinin istenilen hizmet düzeyinde çalışırken personel maliyetlerini en küçüklemek için uygun bir araçtır. Tur planlamasının, ergonomi ölçütlerini yeterince sağlamamasının yarattığı sıkıntılar ise son yıllarda

dikkat çekmektedir. Bu çalışmada, maksimum hizmetin minimum zorlanma ile karşılanması için tur çizelgelerine rotasyon çizelgelerinin entegre edilmesine dayalı bir tam sayılı programlama modeli önermiştir. Oluşturulan rassal verilerle modelin geçerliliğini denemiştir.

Yurdakul (2005), "Ormancılık Örgütünde Personel Yönetimi Sorunları ve Sonuçları" üzerine yapmış olduğu çalışmada, orman işletme şefliği düzeyinde, iş yoğunluğu, personel, eğitim, yönetim ile ilgili yaşanan sorunlar ortaya konulmuş ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri getirmiştir.

Tokdemir (2006) yapmış olduğu çalışmada, ormancılıkta, orman işinin ve orman işçisinin hukuki tanımlarının yapılması ile çalışma hayatının önemli ölçüde düzenli kurallar içerisinde ilerlemesini sağlayacaktır. Bu bakımdan ormancılık faaliyetlerinin kendine has özellikleri dikkate alınmalıdır. Ormancılığı diğer iş kollarından kesin olarak ayıran yönleri dolayısıyla, çalışma hayatına ilişkin özel düzenlemelerle hukuki güvenceye kavuşturulması görüşüne varmıştır.

Kaplan (2007), yapmış olduğu çalışmada; yerleşim alanları civarındaki ormanlar için yöre halkının beklentilerini tüm boyutları ile birlikte değerlendirerek, bu ormanlar için uygun bir yönetim modelini ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu modele göre orman alanları; 1) merkezi orman yönetiminin kontrolünde yönetilmesine devam edilecek olan ve 2) yönetiminde yerel aktörlerin etkili olarak yer aldığı ve yönetimi yerel otoriteye bağlı olan orman alanları olarak iki kısma ayrılmalıdır. "Yerel Orman Yönetim Kurulları" ormanlar ve ormancılık ile ilgili kararlara yerel aktörlerin katılım sağladığı, alınan kararların yerel yönetim birimleri ve yerel orman işletme şeflikleri için bağlayıcı niteliği olan karar mekanizmaları olarak görülmelidir. Bunu sağlamak için bu kurulların yasa ve yönetmeliklerde yer almasının sağlanması önemlidir. Orman alanlarından; OGM tarafından merkezi olarak yönetilmesine devam edilecek olan ormanları yönetmek üzere, bugün var olan orman yönetim birimleri devam ettirilmeli, ancak OGM"nin yerel birimlerin yetki ve sorumlulukları artırılırken, merkezi birimlerin küçültülmesi ve görev tanımlarının yenilenmesinde yararlı

olacağı ve orman bölge müdürlüklerinin sayısının azaltılması gerektiğini ortaya koymuştur.

Şafak (2008), "Ege Bölgesi Orman Mühendislerinin Profili" konulu çalışmasında; Ege Bölgesindeki orman mühendislerinin profili iki başlıkta incelenmiştir. Bu kapsamda 85 orman mühendisine, iki bölüm ve 21 sorudan oluşan anket uygulanmıştır. Orman mühendislerinin kişisel bilgileri, meslekteki deneyim ve uzmanlaşma düzeyi ele alınmış ve orman mühendislerinin sorunlarına ve Orman Genel Müdürlüğü'nün istihdam politikasına yönelik düşüncelere yer vermiştir.

Yılmaz, vd (2009), yapmış olduğu çalışmada; Mersin Orman Bölge Müdürlüğü (OBM) ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde (OİM' lerde) görevli orman kaynakları yöneticileri ve çalışanlarının daha yüksek iş doyumuna sahip olmasının çalışma kabiliyetini iyileştirip iyileştiremediğini, üretimi arttırıp arttırmadığını, daha yüksek işte kalma oranlarına neden olup olmadığını, memurun gönüllü işi bırakma ve maliyetleri azaltıp azaltmadığını, kamu hizmetini ve organizasyonun toplam etkinliğini arttırıp arttırmadığını araştırmıştır. Bu kapsamda ilgili OBM ve OİM'lerdeki orman kaynakları yöneticileri ve çalışanlarının iş doyumu düzeylerini etkileyen faktörlerin neler olduğu belirlenmiş ve iş doyumunun mevki (mevcut durumdaki görevleri), eğitim, yaş, cinsiyet, toplam hizmet süresi ve medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelemiştir.

Biçici (2013), yapmış olduğu çalışmada; Antalya'da bulunan 5 yıldızlı bir zincir konaklama işletmesindeki iş rotasyonu ve personel güçlendirme uygulamalarının çalışanların algıladıkları örgütsel desteğe etkisini incelemiştir. Belirtilen amaç doğrultusunda çalışanların/iş görenlerin iş rotasyonu, personel güçlendirme ve örgütsel destek düzeyine ilişkin görüşleri incelenmeye çalışılmış ve bu değişkenlerdeki görüşlerin, iş görenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, gelir düzeyleri, eğitim durumları, çalıştıkları departmanları, unvanları (pozisyon), oteldeki ve sektördeki çalışma süreleri (kıdem) gibi demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği incelemiştir. Yapılan analizlerin sonucunda araştırma hipotezinde öne sürüldüğü gibi çalışanların örgütsel destek algılamaları ile iş

rotasyonu ve personel güçlendirme arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Sert (2014), yapmış olduğu çalışmada; Sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan personellerin rotasyon ve örgütsel adalete ilişkin kavramlar hakkında bakış açılarını çeşitli argümanlar ve çeşitli kaynaklardan yararlanarak açıklamaya çalışmıştır. İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) kavramı, İKY'nin tanımı, önemi ve özellikleri açıklanmış, işlevlerinden bahsedilmiştir. Sağlık hizmetleri ve sağlık kurumlarına değinilerek, sağlık kurumlarının çalışanlarına yer verilmiş. Örgütsel Adalet konusu, alt başlıkları incelenmiş ve devamında Rotasyon konusuna değinilmiştir.

Erol Uğur (2015), Yapmış olduğu yüksek lisans tezinde ormancılıkta ara teknik eleman sorununu ele almıştır. Son yıllarda ara teknik eleman eğitim ve istihdamı genellikle orman muhafaza memuru şeklinde olduğu için çözümlemeler de orman muhafaza memuru üzerinden yapılmıştır. Çalışma kapsamında orman muhafa memuru eğitimi alan önlisans öğrencileri, fiilen çalışmakta olan orman muhafaza memurları ve orman mühendislerine yönelik anket çalışmaları yürütülmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre orman muhafaza memurlarının eğitimi, istihdamı ve çalışma koşulları bakımından önemli sorunların olduğunu tespit edilmiştir.

Alkan ve Uğur (2016), yapmış olduğu çalışmada; Her insanın karşılaşabileceği genel stres kaynaklarına ek olarak ormancılık mesleğini icra edenler mesleğin kendine has özelliklerinden (örgüt yapısı, zaman yönetimi, vb.) kaynaklanan ilave stres kaynaklarıyla karşı karşıyadır. Bu çalışmada orman işletmelerinde görev yapmakta olan orman mühendislerinin stres kaynakları ve belirtileri araştırılmıştır. Çalışma kapsamında veri toplama yöntemleri olarak literatür analizi, anket ve mülakattan yararlanmıştır. Çalışmada 289 orman mühendisi ile anket yapmış ve elde edilen veriler istatistiksel tekniklerden yararlanılarak değerlendirmiştir. Bulgulara göre ortaya koyulan başlıca öneriler ise şu şekildedir: (a) Orman mühendislerinin maddi olanakları ve özlük hakları konusunda iyileştirmeler yapılmalıdır, (b) Orman mühendislerinin mesleki ilerleme, terfi ve takdir gibi hususlardaki stres

kaynaklarının ortadan kaldırılması için performans ve liyakate dayalı adil ve şeffaf bir sistem oluşturulmalıdır, (c) İş yükünün ağır olması ve işlerin yapılmasında zamanın yetersiz kalması nedeniyle çalışanlar ailesine ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramamaktadır, Bu nedenle orman mühendislerinin üzerindeki iş yükü ve sorumluluğu hafifletmek için çalışmalar yapılmalıdır. (d) Orman Genel Müdürlüğü (OGM) teşkilat yapısı gözden geçirilmeli ve gerekli reorganizasyonlar yapılmalıdır sonuçlarına varmıştır.

3. KAVRAMSAL TEMELLER

3.1 OGM Tarihçesi

19. yüzyılın ikinci ve 20. yüzyılın birinci yarısında hem dünyada hem de Osmanlı İmparatorluğu ve Türkiye'de son derece kökten ekonomik, siyasal ve toplumsal dönüşümler yaşanmıştır. Bu dönüşümler doğal olarak ormanlar ve ormancılık politikalarına da yansımıştır. Orman ürünlerinin yeni bir uçan meta olarak görülmeye başlaması, sanayileşen Avrupa ülkelerinin ihtiyaç duyduğu malların içinde orman ürünlerinin de olması ve vergilendirilmeyen cibal-i mübaha ormanlarının vergilendirildiği ve verimli kullandırıldığı zaman ciddi bir ekonomik katkı sağlayacağı görüşü neticesinde, Osmanlı İmparatorluğunda 19. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren düzenli ormancılığa yönelik hukuksal ve yönetici düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. 3 Kasım 1839 tarihinde ilan edilen Tazminat Fermanı'nda ülkenin iyi yönetilmesi için gerekli olan kanun ve düzenlemelerin yapılacağı ve ülkendeki her türlü servet kaynağının daha verimli değerlendirilmesi konusunda gereken önlemlerin alınacağı belirtilmiştir. Fermanda kastedilen servet kaynaklarından birisi de, kuşkusuz orman ve ürünleri olduğundan, fermanın ilanını izleyen yılda İstanbul da Ticaret Nezareti'ne bağlı olarak ormanların korunması gereken düzenlemelerin yapılması amacıyla Orman Müdürlüğü kurulmuştur. Orman Müdürlüğünün faaliyetleri sonucunda eski uygulamalarla kıyaslanamayacak önemli başarılar elde edilmişse de gerek halkın orman ürünlerine konulan yeni vergi ve uygulamalara tepkisi, gerek yöneticilerin istikrarlı bir yönettim anlayışından uzak olmaları, kuruluşlarından yaklaşık 11 ay sonra Orman Müdürlükleri kaldırılmıştır. Ancak yöneticilerde orman idaresinin yeni yapıya kavuşturulması ve orman ürünlerinden iktisadi açıdan faydalanma fikri devam ettiği için, bu konuda yeni arayışlara girilmiştir (Koç, 1999; Çağlar, 2012; Gümüş, 2012; Bayramoğlu, 2013).

1869 yılında kurulan Orman Umum Müdürlüğünün Maliye Bakanlığı örgüt yapısı içinde yer alması uygun görülmüştür. Cumhuriyet dönemini de içeren tarihi süreç incelendiğinde; Orman Umum Müdürlüğünün, Nafia (Bayındırlık), Ülkemizde teknik ve ekonomik ormancılık tatbikatına güç kazandıracak elemanların yetiştirilmesi amacıyla 1857 yılında Orman Fakültesinin öğretime açılması yanında,

günün ve şartların dikte ettirdiği değişik kanunnameler, fetvalar, buyrultular, nizamname ve talimatnameler çıkarılmıştır. Cumhuriyet döneminde 1920-1923 yıllar› arasında Orman Umum Müdürlüğü, iktisat vekaletliğine bağlı bir Genel Müdürlük olarak faaliyetlerini sürdürmüştür. Bu dönemde bazı kanun ve kararlar çıkarılarak uygulamaya konulmuştur. Maliye ve Ziraat Bakanlıklarına bağlı olarak çalıştığı görülmektedir. 1937 yılında çıkarılan 3204 sayılı Kanunla hükmü şahsiyete haiz katma bütçeli bir idare olarak Orman Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Aynı yıl yürürlüğe giren 3116 sayılı Orman Kanunu ile bugünkü modern ormancılığımızın temeli atılmıştır. Orman Genel Müdürlüğü özellikle Cumhuriyetin kuruluş yıllarında, ülkenin ulaşılamayan en mahrum bölgelerinde istihdam ve kaynak oluşturmuş, yol, su, elektrik ve haberleşme gibi altyapı hizmetlerinin bu bölgelere ulaştırılmasına hem vesile olmuş hem de katkı sağlamıştır (OGM, 2012).

Ormanlara ilişkin ilk düzenleme Tanzimat Fermanı ile birlikte 1839 yılında İstanbul Orman Müdürlüğünün kuruluğu ile başlar. Orman Genel Müdürlüğü 1937 yılından itibaren Taşrada da teşkilatlanmasını sürdürerek; 1945 yılında Devlet Orman işletmeleri, 1951 yılından itibaren de orman başmüdürlükleri kurulmaya başlanmış ve devlet orman işletmeleri bu başmüdürlüklere bağlanmıştır. 1937-1969 yılları arasında sistemli bir şekilde artan ormancılık çalışmaları bağımsız bir bakanlık yapılanmasını zorunlu kılmıştır. 1969 tarihinde ormancılık hizmetlerini bağımsız olarak ve hizmet esasına göre teşkilatlanarak yürütmek üzere "Orman Bakanlığı" kurulmuş, OGM'de bağlı kuruluş olarak Orman Bakanlığına bağlanmıştır. 2011 yılından sonra ise Orman ve Su İşleri Bakanlığına bağlanmıştır (OGM, 2016).

3.2. OGM Görevleri

Orman Genel Müdürlüğü, 178 yıllık geçmişi ile ülkemizin kalkınmasına önemli katkılarda bulunmuş, köklü bir teşkilattır. Hizmet özelliği nedeniyle yerinden yönetim esasına göre kurulmuş, kamu tüzel kişiliğine haiz, özel bütçeli bir kuruluştur. Ülkemizin en ücra köşelerine kadar yayılan geniş bir taşra teşkilatına sahiptir. Temel görevi; ülkemiz orman kaynaklarının korunması, geliştirilmesi ve topluma çok yönlü faydalar sunacak şekilde işletilmesidir (OGM, 2009).

Geniş kapsamlı ormancılıktan söz ediliyorsa devlet orman işletmelerinin asli görevi, toplumun orman kaynaklarından beklediği mal ve hizmetleri sürdürülebilirlik ve çok yönlü faydalanma ilkeleri doğrultusunda topluma sunmaktadır. Bu ormancılık politikası sayesinde mümkün olabilmekte bunun içinde mevzuata ve bu mevzuatı yerine getirecek örgütlere ihtiyaç duyulmaktadır (Gümüş, 2014; Uğur, 2015).

Ormancılık, doğa koşullarının etkisi altında gerçekleşen aynı zamanda da sosyal yönü olan bir uğraştır. Bu uğraşı gerçekleştiren orman mühendisleri, ormancılık örgütüne yüklenmiş geniş sorumluluk alanlarında görev yapmaktadır. Çalışma koşulları, farklı disiplinlerde bilgi birikimine ve becerilere sahip olmayı gerektirmekte, sorumlulukları ise toplumun gelişen ve değişen taleplerini her zaman karşılamak durumundadır (Alkan, 2008).

3.3. Orman Mühendisi ve Orman Muhafaza Memurları

Türkiye'de orman mühendisliği mesleği 150 yıllık bir geçmişe sahiptir. Ormancılık eğitim ve öğretimi 1857 yılında İstanbul'da kurulan orman okuluyla başlamıştır. Günümüzde orman mühendisliği, orman endüstri mühendisliği ve peyzaj mimarlığı lisans programlarıyla, ormancılık eğitim ve öğretimi orman fakültesi bulunmaktadır. Orman fakültelerinin orman mühendisliği bölümünden lisans eğitimiyle mezun olmuş kişilere orman mühendisi denilmektedir (ŞAFAK, 2008).

Orman mühendisliği sorumluluk alanı geniş bir meslektir. Orman yangınları, seller, çığlar, erozyon ve heyelanlar gibi doğal afetler orman mühendisinin çalışma alanları içinde meydana gelmektedir. Bu afetlerin orman rejimi dışında kalan dağlık alanlarda meydana gelmesi durumunda bile orman mühendisleri bunların incelenmesi be önlenmesi konusunda en sorumlu meslek grubudur. Japonya'da heyelan kontrolü çalışmalarının 3/4'ü ormancılık eğitimi görmüş uzmanlarca yapılmaktadır. Ülkemizde ağaçlandırma, erozyon ve sel kontrolü konusunda orman mühendislerinin ciddi çalışmaları vardır (Çelik, 1990; Uzun, 2002).

Ormancılıkta *"ara teknik eleman"* veya bir başka söylemle *"teknik yardımcı personel"* denildiğinde ilk olarak orman muhafaza memurları, orman ağaçlandırma memurları, ölçme, kesim ve depo memurları gibi kadrolarda görev yapan personel akla gelmektedir (Tolunay, 2001; Genç ve Avcı, 2005).

Orman muhafaza memuru yetiştirmeye yönelik çalışmalar 1952 yılında Düzce'de orman muhafaza memuru okulunun açılmasıyla başlamıştır. İkinci okul Trabzon'da 1964 yılında hizmete açılmıştır. Bu okullar 1972-1973 yıllarında Orman Muhafaza Memurları Eğitim Merkezlerine dönüştürülmüştür. Yıllarca Elazığ, Eskişehir, Kahramanmaraş ve Trabzon İllerinde hizmet veren eğitim merkezleri, muhafaza memuru ve diğer ara teknik eleman ihtiyacının devlet memurluğu sınavı ile ortaokul, lise ve dengi okullardan karşılanmaya başlamasıyla önemini yitirmeye başlamış ve bir anlamda görevlerini tamamlamıştır (Tolunay, 2001; Genç ve Avcı, 2005; Koç vd., 2007; Uğur, 2015). Orman muhafaza memuru istihdamı belli bir süre ortaokul, lise ve dengi okullardan sağlandıktan sonra 2009 yılındaki düzenlemelerle birlikte sadece meslek yüksekokullarının ormancılıkla ilgili programlarından mezun olanlara orman muhafaza memuru olabilme hakkı verilmiştir (TOİ, 2012).

Devlet ormanlarını yöneten Orman Genel Müdürlüğünün Çeşitli görev ve sorumlulukları olan personelleri vardır. Ormanların yönetilmesinde söz sahibi teknik eleman olan Orman Mühendisi ve yardımcı teknik eleman olan Orman muhafaza memuru bu teşkilatın en önemli personeli ve vazgeçilmezidirler.

Orman Genel Müdürlüğünde yaklaşık olarak tüm personelin % 44,4'ü memurdur. Teknik elemanlar (mühendisler) tüm memurların % 27'sini ve ormanların korunmasında ve üretim işlerinde yoğun olarak görevlendirilen orman muhafaza memurları ise tüm memurların % 39'unu oluşturmakta olup, bu iki grup toplam memurların yaklaşık % 66'sı kadardır (OGM, 2009).

3.4. Orman Genel Müdürlüğü Yer Değiştirme Yönetmeliği

Son yıllarda orman genel müdürlüğünü meşgul eden konuların en başında yer değiştirme yönetmeliği ve bu yönetmeliğin personel üzerinde oluşturduğu etkiler gelmektedir.

Yer değiştirme: Bir kurumda çalışan personelin düzenli biçimde başka birimlere geçmesi olarak tanımlanabilir. Zorunlu yer değişimi uygulamasının yeni olması, yapılan araştırmaların sınırlı ve az sayıda olması hala bu uygulama ile ilgili yeni araştırmaların yapılmasını gerekli kılmaktadır. Bu kapsamda, zorunlu yer değiştirme uygulamasına orman işletme şefleri ve orman muhafaza memuru görüşlerinin bilinmemesi araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Rotasyon, çalışanların iş yerindeki görev, pozisyon ve mevkilerinin bir plan ve program çerçevesinde değiştirilmesidir. Bir işin değişik aşamalarında çalışan iş görenler, işin bütün çerçevesi ve tamamı hakkında bilgi sahibi olacaklarından, işlerinin örgütteki yerini ve önemini kavrar. Bir başka açıdan bakıldığında rotasyon iş görenlerin yetişmesi, kalifiye hale gelmesi ve gelişmesinde önemlidir (Dinler, 2008).

Rotasyon çalışana belirli imkânlar sunan bir kişisel gelişim ve iş başı eğitim tekniğidir (Güleç, 2009; Gökkaya, 2014).

Rotasyon, kişilerin farklı işlerde çalışıp farklı sorumluluklar almalarını ve becerilerini ve deneyimlerini arttırmalarını sağlamaktadır. İnsan Kaynakları departmanları rotasyon uygulamaları ile, çalışanın bilgi, beceri ve yetkinliklerini zenginleştirmeyi; monotonluklarını gidermeyi ve motivasyon ve iş tatmini yaratmayı hedeflemektedirler. Bununla birlikte rotasyon, çalışanın, zihinsel becerilerini geliştirdiği, güçlü ve zayıf yönlerini görebildiği, beklenmedik durumlar karşısında çözüm üretebilme kapasitelerini arttırabildiği, bir çalışma alanı olarak da tasarlanmaktadır (Güleç, 2009; Gökkaya, 2014).

Hizmet sistemlerinde çalışanlar, sistematik bir şekilde farklı zaman dilimlerinde yer değiştirmektedir. Fakat bu değişimlerin (rotasyonların) çoğu kişinin kapasitesini aşacak şekilde düzenlenmiştir. Genelde rotasyon, kariyer gelişimi, eğitim, global düşünebilen çalışanlar yetiştirmek, işe katılmayan işçilerin verimliliğini artırmak, performansı yükseltmek, takım oluşturmak, iş yerinin cazibesini artırmak, geri dönüşleri azaltmak, iş memnuniyetini artırmak gibi sebeplerle yapılmaktadır (Özocak, 2001).

Örgütsel stres, örgüt çalışanlarının hayat performansları ve yaşam kalitesini etkilediği gibi iş performansları üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Orman işletmelerinde çalışanlar (özellikle de orman işletme şefleri) gündelik hayatla ilgili stres kaynaklarının yanında meslekle ilgili birçok ilave stres kaynağının etkisine maruz kalmaktadır. Örneğin şefler özellikle yaz ayları için mesai kavramı söz konusu değildir. Çalışma koşulları ağırdır. Birçok şef çocukları belli bir yaşa gelinceye kadar kırsal olarak tabir edebileceğimiz yerleşim yerlerinde hayatını devam ettirmekte ve çocuklarının eğitimini bu yerlerde sağlamak zorundadır. Ormancılık mesleği örgütsel değişimin sıklıkla yaşandığı bir meslektir. Örgüt yapısı neredeyse her yıl değişime uğramakta buna bağlı olarak da çalışanlar sürekli görev değişikliği ve tayin olayları ile karşı karşıya gelmektedir. Stres kaynağı olarak nitelendirilebilecek bu hususların sayısını arttırmak mümkündür (Uğur, 2015).

- 13.11.2013 tarihli 28794 sayılı resmi gazetede yayınlanan Orman Genel Müdürlüğü Personelinin (orman mühendisi)Atama Ve Yer Değiştirme Esaslarına İlişkin Yönetmelik;

Çizelge:3.1. Hizmet bölgelerinde zorunlu çalışma süreleri

UNVAN	I. BÖLGE	II. BÖLGE	III. BÖLGE	IV. BÖLGE
Mühendis, Şef	4	3	3	3
Müdür Yardımcısı	3	3	2	2
Müdür, Başmühendis	4	4	2	2

MADDE 9 – (1) Bölgelerde çalışma süreleri kadrolar ve hizmet bölgeleri itibarıyla aşağıda gösterilmiştir:

a) Atamaların sırasıyla 4 üncü veya 3 üncü hizmet bölgelerine yapılması ve bu bölgelerde belirtilen süre kadar çalışılması zorunludur.
b) Atanacak personel sayısının 4 üncü veya 3 üncü hizmet bölgelerinde bulunan boş kadro sayısından fazla olması halinde, puan durumları dikkate alınarak, bu personelin sırasıyla 2'nci ve 1'inci hizmet bölgesine atamaları gerçekleştirilir.

c) (b) bendine göre atananlar, 2 nci veya 1 inci hizmet bölgesinde çalışma sürelerini tamamladıklarında puan durumları dikkate alınarak resen ya da 4 veya 3 üncü hizmet bölgesinde boşalma olması halinde talepleri üzerine puan durumları dikkate alınarak sırasıyla 4 üncü veya 3 üncü hizmet bölgesine atanarak, personelin bu hizmet bölgesindeki zorunlu çalışma süreleri tamamlattırılır.

Orman mühendislerinin Hizmet bölgelerinde en fazla çalışılabilecek süreler:
MADDE 10 – (1) Taşra teşkilatı birimlerinde bulanan kadrolar ve görevler esas alınarak en fazla çalışılabilecek süreler aşağıda gösterilmiştir.
a) Şefler aynı şeflik, müdür yardımcıları ile müdürler aynı müdürlük bünyesinde aynı görevde 5 yıldan fazla,
b) Başmühendisler ve mühendisler, aynı bölge müdürlüğü bünyesinde aynı görevde 10 yıldan fazla,
c) Şube müdürleri aynı bölge müdürlüğü bünyesinde aynı görevde 7 yıldan fazla,
ç) Bölge müdür yardımcıları ile bölge müdürleri aynı bölge müdürlüğü bünyesinde aynı görevde 5 yıldan fazla,
d) Enstitü müdür ve müdür yardımcıları aynı müdürlükte 10 yıldan fazla aynı unvanda,
e) Saymanlar aynı müdürlükte 7 yıldan fazla, görev yapamazlar.

(2) Merkez teşkilatı birimlerinde şube müdürleri, aynı müdürlükte 7 yıldan fazla görev yapamazlar ve bunlar aynı birimde veya diğer birimler arasında yer

değişikliğine tabi tutulurlar. Mühendisler ise aynı daire başkanlığı bünyesinde aynı yerde 10 yıldan fazla görev yapamazlar.

- 20.09.2014 tarihli 29125 sayılı resmi gazetede yayınlanan Orman Muhafaza Memurlarının Atama Ve Yer Değiştirme Yönetmeliği; Hizmet bölgelerinde zorunlu çalışma süreleri madde 7 de belirtilmiştir.

MADDE 7 – (1) Hizmet bölgelerinde zorunlu çalışma süresi beş yıldır.

(2) Orman muhafaza memurları toplamda; aynı şeflik bünyesinde beş, aynı müdürlük bünyesinde on yıldan fazla görev yapamaz.

3.5. Yer Değiştirme Uygulamasının Yararları

Rotasyonunun önemli avantajı departmanlar arası ya da bölümler arası esnekliği sağlamasıdır. Böylece bir iş gören herhangi bir işletmede yoksa diğer bir iş gören onun yerini kolaylıkla tamamlayabilmekte ve yapacağı işi yapabilmektedir (Byars ve Rue, 2000; Bicici, 2013).

Örneğin bir turist rehberi turun başlangıcından bitimine kadar müşterilerin her türlü sorunuyla ilgilenmek durumundadır. Müşterilerin otellerle yaşadığı sıkıntıların çözümü açısından rehberlerin otel işlerinin nasıl yürütüldüğünü bilmeleri büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle rehberlerin sadece tur yönetimden ziyade müşterilerle ilgili diğer konularda da bilgi sahip olması hem rehberin işe karşı motivasyonunu arttıracak hem de müşterinin memnuniyetini sağlayacaktır. Böylece iş rotasyonu, personelin işten soğumasını azaltır, bilgi ve becerilerini arttırır, örgüt bölümleri ve gruplar arasındaki anlayış ve uyumu geliştirir ve personelin önüne yeni alternatifler çıkartır (Can ve Kavuncubaşı, 2005; Biçici, 2013).

Winzenried (2005) ise rotasyonun faydalarını; kariyere ilişkin faydaları, örgütsel uyuma faydaları, iş uyarımına ilişkin faydaları ve personel gelişimine ilişkin faydaları olarak dört tema altında toplamıştır. Bunlar;

a) Kariyere ilişkin faydaları: Kişisel ve mesleki gelişim, terfi, hareketlilik
b) Örgütsel uyuma ilişkin faydaları: Kurum kültürünün aktarılması, örgütsel esneklik, bölümler arası işbirliği, örgütün sıra dışı durumlarla başa çıkmak yeteneğinin gelişmesi
c) İş uyarımına ilişkin faydaları: Rotasyona uğramış personelin çeşitli görevleri yerine getirecek yeteneğe sahip olması, can sıkıntısının azalması, monotonluğun azalması, performans düşüşü ile mücadele, bireysel ataletin atılması, uzun süreli aynı işi yapmaktan oluşabilecek fiziksel hasarın azaltılması-önlenmesi.
d) Personelin gelişimine ilişkin faydaları: Personelin bilgi ve deneyimlerini artırması, personelin kendi güçlü ve zayıf yönlerini belirlemesini sağlaması, beklenmedik olaylar karşısında pratiklik kazanmasını sağlaması (Winzenried, 2005) şeklinde açıklanabilir.

- Rotasyon Personelin tükenmişliği engellenebilir.
- Gelişimi için faydalı olabilir. Liderlik yeteneklerini geliştirebilir,
- Rotasyon personel dışında çevresindekilere de faydalı olabilir.
- Personelin kendini yenilemesi ve hantallığının giderilmesine faydalı olabilir.
- Görüş açısını değiştirebilir.

3.6. Yer Değiştirme Uygulamasının Zararları

Ellis'in (1999) belirttiğine göre, rotasyon gerçekleştirilirken bazı sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Ellis bu sorunları şöyle belirtmiştir:
1. Çalışanlar yeni işi öğrenirken hatalar yapabilir, bu da maliyeti artırabilir.
2. Şirket, rotasyon uygulanmayan çalışanlarını da motive etmek durumunda kalabilir.
3. Rotasyona katılanlar, rotasyon sonunda terfi etmezlerse ya da istedikleri ücret artışını elde edemezlerse işten ayrılabilirler.
4. Eğitim alan bazı çalışanlar, eğitim sonrası işten ayrılabilirler.
5. Yanlış uygulanan rotasyon programları iş tatminini azaltabilir.
6. Çalışanların iş yükünü arttırırken, üretkenliğini düşürebilir.
7. Rotasyona tabi çalışanlar, alışma süresinde zaman ve verim kaybına neden olabilir.

8. Çalışanlar, bazı bölümlerde rotasyona katılmak istemeyebilirler.

9. Rotasyona katılan çalışanlar, uzun süre çalışmayacaklarından dolayı dışlanabilirler.

10. Ülkeler veya şehirlerarası rotasyonlar bazı maliyetlere sebep olabilir.

11. Program sonunda çalışanların ücret ve terfi beklentileri artabilir

12. Rotasyon programını oluşturmak, zaman ve maliyet gerektirebilir.

13. Çalışanlar istemedikleri bölümlerde rotasyon yaparlarsa, yaptıkları bölümdeki çalışanların da motivasyonunu düşürebilirler.

14. Rotasyon programına katılacak kişilerin seçiminde dikkatli davranılması gerekir. Bu yüzden insan kaynaklarının daha fazla zaman harcaması gerekmektedir.

15. Rotasyona katılan çalışanlar daha fazla ön plana çıkarsa, programa katılmayan yöneticilerin motivasyonu azalabilir.

16. Ayrıntılı bir gelişim programı hazırlamak çalışanların özgüven ya da kişisel gelişim becerilerini güçsüzleştirebilir. Bu da en çok, çalışanın işinin devamlılığı için bireysel sorumluluğun önemini vurgulayan şirket kültürlerinde ön plana çıkabilir.

17.İş rotasyonunun zararlarına inananlar, vasıfsız işçileri stres altına soktuğuna ve rotasyon sonucunda yaralanmaların artacağını savunmakta, aynı zamanda yönetimi ve eğitimi kontrol etmenin zorlaşacağına inanmaktadırlar (Akt. Kılıç, 2008; Gökkaya, 2013).

3.7. Motivasyon

Personellerin iş ortamındaki verimliliği ve etkinliğini artırmanın bir diğer yolu da çalışan motivasyonunu artırmaktan geçer. “Motivasyon, bireyi harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların, düşünceleri, umutları, inançları, kısaca arzu; ihtiyaç ve korkularıdır. Bireylerin davranışlarını teşvik eden ve kendilerinden veya çevrelerinden kaynaklanan çeşitli güdü ve topluluğu' olarak da tanımlanabilmektedir. Bu tanımlar doğrultusunda motivasyonun temelini oluşturan üç faktör şunlardır; insanın bir davranışta bulunmasını sağlama, davranışı yönlendirme ve sürdürme, bu davranışı yapmaktan dolayı özel bir mutluluk duymadır (Örücü ve Kanbur, 2008; Sert, 2014).

4. MATERYAL VE METOT

4.1. Materyal

Araştırmanın birincil verileri anket tekniğinden yararlanılarak elde edilmiştir. İkincil veriler ise bu konuda yapılan çalışmalar, kitaplar taranarak elde edilmiştir. Anket çalışması 2017 yılında Denizli Orman Bölge Müdürlüğünde çalışan 121 orman mühendisinin 96'sına ve 138 orman muhafaza memurunun 114'üne uygulanmıştır. Denizli Orman Bölge Müdürlüğünde orman mühendisi ve orman muhafaza memuru toplam sayısı 259 tane olup çalışma kapsamında ise toplam 210 kişiye anket uygulanmıştır. Bu anket çalışmasına toplam orman mühendisi ve orman muhafaza memurlarının % 81.1 oranında katılım sağlanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeğin hazırlanmasında, Uğur (2015) tarafından hazırlanan "Örgütsel Stres ve Yönetimi: Orman İşletmeleri Örneği" isimli yüksek lisans tezinden faydalanılmıştır.

Anket formunda toplam 65 adet soru mevcut olup, ilk 4 soruda; demografik özelliklerinden cinsiyet, yaş, meslek ve eğitim durumlarını belirlemeye yönelik soruları içermektedir. Geriye kalan 61 soruda ise orman mühendisleri ve orman muhafaza memurlarının çalışma koşullarına yönelik algılarının belirlenmesine ilişkin sorular yer almıştır. Anket sorularında 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Anket sorularına istenen cevaplar hiç katılmıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılıyorum ve tamamen katılıyorum şeklindedir. Elde edilen verilerin değerlendirilmesi için SPSS 20 istatistik paket programından yararlanılmış ve istatistiksel analizlerde 0,05 anlamlılık düzeyi ölçüt alınmıştır. Verilerin güvenilirliğinin hesaplanmasında Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Bağımsız değişkenleri açıklayan ifadelere uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach's Alpha katsayısı, 0,936 bulunmuştur. Güvenilirlik katsayısının 0,80 ile 1,00 arasında olması ölçeğin yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir (Akgül ve Çevik, 2005). Çizelge 4.1'de güvenilirlik analizi sonuçları gösterilmiştir.

Çizelge 4.1. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
0,936	61

Anket uygulamasında örnek büyüklüğü (n):

$n=[N * t^2 * p * q] / [d^2 * (N-1) + t^2 * p * q]$ eşitliğinden hesaplanmıştır.

n= Örnekleme alınacak sayı

N= Ana kütle büyüklüğü

t= Güven kat sayısı (%95'lik güven için bu katsayı 1,96 alınmaktadır)

p= Ölçmek istediğimiz özelliğin ana kütlede bulunma ihtimali

q= Ölçmek istenilen özelliğin ana kütlede bulunmama ihtimali

d= Kabul edilen örnekleme hatası (% 10)

$n= N* 1.96^2 * 0,5 * 0,5] / [0,10^2 * (N-1) + 1.96^2 * 0,5 * 0,5] = 96$ kişi olarak bulunmuştur.

4.2.Yöntem

Anket tekniği ile elde edilen verilerin değerlendirilmesinde (Parametrik veya Parametrik olmayan testler) kullanılacak testlerden hangisinin uygun olduğunu belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile normallik testi yapılmıştır (Çizelge 4.2.). Bu sebeple H0 ve H1 hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H0: %95 güven aralığında veriler normal dağılımlıdır.

H1:%95 güven aralığında veriler normal dağılımlı değildir.

Çizelge 4.2. Normallik Testi Sonuçları

Normallik Testi Sonuçları						
	Kolmogorov Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Cinsiyet	,521	210	,000	,393	210	,000
Yaş	,202	210	,000	,887	210	,000
Eğitim	,363	210	,000	,634	210	,000
Meslek	,248	210	,000	,782	210	,000
İşlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum	,222	210	,000	,902	210	,000
İş yükünün çok fazla ve çalışma koşullarımın oldukça ağır olduğunu düşünüyorum	,256	210	,000	,861	210	,000
Çalışırken kullandığım araç-gereç ve teçhizat yeterli değil.	,291	210	,000	,848	210	,000

İşyerinde yeterli internet imkânı sağlanmıyor.	,282	210	,000	,843	210	,000
Sürekli değişen yönetmelik, tamim vb. gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum	,331	210	,000	,823	210	,000
İşimdeki kural ve yöntemlerin birçoğu işimi yapmamı zorlaştırıyor.	,328	210	,000	,823	210	,000
İşimle ilgili yayınları (kitap, dergi vb.) takip edemiyorum	,269	210	,000	,857	210	,000
İş yerinde kendimi aileden biri gibi hissetmiyorum	,277	210	,000	,861	210	,000
Yıllık izinlerimi tam ve zamanında kullanamıyorum.	,269	210	,000	,866	210	,000
İş ortamında özgür değilim kişiliğimden ödün veriyorum.	,300	210	,000	,841	210	,000
Görev ile ilgili sorumluluklarım açık değil, benden ne istendiğini bilmiyorum.	,272	210	,000	,858	210	,000
Kapasitemi aşan işleri yapmam bekleniyor.	,323	210	,000	,832	210	,000
Günlük izin talebim problem yaratıyor.	,263	210	,000	,845	210	,000
Bazen işimi anlamsız buluyorum.	,376	210	,000	,768	210	,000
Yıllık izinlerim eşimin yıllık izinleri ile uyuşmuyor.	,341	210	,000	,819	210	,000
İş yerinde aşırı disiplin ve baskı yaşıyorum	,218	210	,000	,893	210	,000
Çalışma saatlerim düzenli değil.	,363	210	,000	,796	210	,000
Orman yangınının her anında ölümle karşılaşma korkusu yaşıyorum.	,323	210	,000	,821	210	,000
İşimde ki personel azlığı işimi zorlaştırıyor.	,239	210	,000	,891	210	,000
Sorumluluk alanımın çok fazla olduğunu düşünüyorum.	,275	210	,000	,831	210	,000
Lojman ve lokal gibi olanaklar yetersiz olduğundan işime olumsuz etki yapmaktadır.	,288	210	,000	,829	210	,000
EBYS'nin iş yükünü azaltacağını düşünüyorum.	,269	210	,000	,870	210	,000
Taş ocakları vb. izinlerin işimle bağdaşmadığını düşünüyorum.	,236	210	,000	,883	210	,000
E-İzin, OKS, Geoportal ve ORBİS gibi sistemlerin işimi zorlaştırdığını düşünüyor ve anlamsız buluyorum.	,182	210	,000	,912	210	,000
Açılan yeni şubelerin iş yükünü arttırdığını düşünüyor ve yanlış buluyorum.	,185	210	,000	,908	210	,000
Orman Mühendisleri Odasının işime katkı sağladığını düşünüyorum.	,181	210	,000	,906	210	,000

Memur Sendikalarının işimi yapmama katkı sağladığını düşünüyorum.	,211	210	,000	,904	210	,000
İşçi sendikalarının işimi yapmamda faydalı olduğunu düşünmüyorum.	,210	210	,000	,894	210	,000
Atama yönetmeliğine göre uygulanacak Rotasyonun olumlu olduğunu düşünüyorum.	,157	210	,000	,914	210	,000
Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor.	,191	210	,000	,891	210	,000
Amirlerim benim görüşüme çok az ilgi gösterir.	,321	210	,000	,837	210	,000
Amirlerimle etkili iletişim kuramıyorum.	,264	210	,000	,862	210	,000
Amirlerimle ilişkilerimde sendikaların desteğini görüyorum.	,308	210	,000	,844	210	,000
Amirim işinde yetenekli değildir.	,272	210	,000	,872	210	,000
Amirim bana karşı adil değildir.	,335	210	,000	,800	210	,000
Gösterdiğim çabalar karşılığında, hakkettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum.	,327	210	,000	,832	210	,000
Terfi konusunda adaletli davranıldığını düşünmüyorum.	,261	210	,000	,873	210	,000
İyi bir iş yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum.	,187	210	,000	,903	210	,000
Maaş artışından memnun değilim.	,258	210	,000	,854	210	,000
Elde etmem gereken haklarım mevcuttur.(Yangın tazminatı, çevre tazminatı vs.)	,303	210	,000	,783	210	,000
Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım var.	,253	210	,000	,874	210	,000
Yaptığım işe göre maaşım az.	,274	210	,000	,824	210	,000
Mahrumiyet bölgelerinde çalışanlar ek ücret almalıdır.	,273	210	,000	,832	210	,000
Performansa göre ücretlendirme yapılması gerektiğini düşünüyorum.	,295	210	,000	,738	210	,000
Birlikte çalıştığım insanlar ilişkilerinde çok resmi.	,275	210	,000	,816	210	,000
Birlikte çalıştığım insanların eğitim ve deneyimleri yeterli değil.	,337	210	,000	,823	210	,000
Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum.	,305	210	,000	,848	210	,000
Birlikte çalıştığım insanlar arasında çok fazla sürtüşme var.	,334	210	,000	,818	210	,000
Birlikte çalıştığım insanlarla dayanışma içerisinde olduğumuzu düşünüyorum.	,286	210	,000	,861	210	,000
İş nedeni ile aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramıyorum.	,348	210	,000	,805	210	,000

Aile sorunlarım iş yaşantıma yansıyor.	,252	210	,000	,848	210	,000
İşyerindeki sorunlarım aile yaşantıma yansıyor.	,331	210	,000	,829	210	,000
İşimdeki stres uyku düzensizliklerine neden oluyor	,274	210	,000	,852	210	,000
İşimdeki stres nedeniyle Sigara kullanıyorum.	,253	210	,000	,866	210	,000
İşimdeki stres baş ağrısı ve yorgun hissetmeme sebep oluyor.	,306	210	,000	,834	210	,000
İşimdeki stres tansiyon, ülser, gastrit vb. sağlık sorunlarına sebep oluyor.	,286	210	,000	,848	210	,000
İşimdeki stres nedeniyle kendimi yorgun ve yaşlı hissediyorum.	,234	210	,000	,878	210	,000
İşimdeki stres nedeniyle alıngan oluyor, çabuk sinirleniyorum.	,291	210	,000	,848	210	,000
İşimdeki stres nedeniyle geçimsiz, endişeli ve gerginim.	,295	210	,000	,846	210	,000
İşimdeki stres nedeniyle aşırı yemek yiyorum.	,253	210	,000	,869	210	,000
İşimdeki stres nedeniyle olayları ve insanları hatırlayamıyor, yapılacak işleri unutuyorum.	,336	210	,000	,826	210	,000

Veri sayısının az olduğu durumlarda kullanılması tercih edilen Kolmogorov-Smirnov testi ve çok tercih edilen ve kullanılan Shapiro-Wilk Testlerinin her ikisinden de faydalanılmıştır. Çizelge 4.2'de görüldüğü üzere gerek Shapiro-Wilk gerekse Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarında değerlerin 0.05' den küçük olduğu için H1 hipotezi kabul edilerek verilerin, % 95 güven aralığında veriler normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılıma sahip olmaması sebebiyle parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi ile veriler değerlendirilmiştir.

5. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde çalışma kapsamında elde edilen verilerin frekans ve yüzde değerleri ile istatiksel analiz sonuçlarına ilişkin bulgular verilmiştir.

5.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Ve Yüzde Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerinin sorusuna ilişkin bulgular Çizelge 5. 1.'de verilmiştir.

Çizelge 5. 1. Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin bulgular

Cinsiyeti	**Frekans**	**Yüzde %**
Kadın	12	5,7
Erkek	198	94,3
Toplam	210	100,0

Araştırmaya katılanların % 5,7'si kadın iken, % 94,3,'ü erkektir.

Araştırmaya katılanların yaşlarına ilişkin bulgular Çizelge 5. 2.'de verilmiştir.

Çizelge 5. 2. Katılımcıların yaşlarına ilişkin bulgular

Yaş	**Frekans**	**Yüzde %**
20-29	40	19,0
30-39	65	31,0
40-49	47	22,4
50-59	53	25,2
60 ve üstü	5	2,4
Toplam	210	100,0

Buna göre araştırmaya katılanların % 19'u 20-29 yaş aralığında, % 31'i 30-39 yaş aralığında, % 22,4'ü 40-49 yaş aralığında, % 25,2'si 50-59 yaş aralığında ve % 2,4'ü ise 60 yaş ve üstüdür.

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına ilişkin bilgiler Çizelge 5.3.'de verilmiştir.

Çizelge 5. 3. Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin bulgular

Eğitim Durumu	**Frekans**	**Yüzde %**
İlköğretim	15	7,1
Ortaöğretim	39	18,6
Ön lisans	53	25,2
Lisans	83	39,5
Lisansüstü	20	9,5
Toplam	210	100,0

Buna göre araştırmaya katılanların % 7,1'i ilköğretim, % 18,6'sı ortaöğretim, % 25,2'i ön lisans, % 39,5'i lisans, % 9,5'i lisansüstü eğitim düzeyi mezunudur. Orman muhafaza memuru kadrosunda görev yapan 7 personel' de lisans mezunudur.

Araştırmaya katılanların kadro unvanı Çizelge 5. 4.'de verilmiştir

Çizelge 5. 4. Katılımcıların unvan durumlarına ilişkin bulgular

Eğitim Durumu	**Frekans**	**Yüzde %**
Orman Muhafaza Memuru	114	54,3
Orman Mühendisi	96	45,7
Toplam	210	100,0

Buna göre araştırmaya katılanların % 54,3'ünün kadrosu orman muhafaza memuru iken, %45,7'sinin kadrosu orman mühendisidir.

5.2. Personel Moral Düzeyi Üzerine Etkilerinin Araştırılmasına Yönelik Hazırlanmış Sorulara Ait Frekans Ve Yüzde Analizi Sonuçları

Personel moral düzeyi üzerine etkilerinin araştırılmasına yönelik hazırlanmış 61 adet soruya ait frekans ve yüzde analizi sonuçları bu bölümde yer verilmiştir.

Araştırmaya katılanların *"İşlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum"* önermesine ilişkin görüşler Çizelge 5.5.'de gösterilmiştir.

Çizelge 5. 5. Zaman yetersizliğine ilişkin bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	32	15,2
Katılmıyorum	73	34,8
Kararsızım	11	5,3
Katılıyorum	61	29,0
Tamamen katılıyorum	33	15,7
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların işlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşadıkları fikrine % 50'si katılmazken, % 44,7'si katılmakta ve % 5,3'ü ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların ''*İş yükünün çok fazla ve çalışma koşullarımın oldukça ağır olduğunu düşünüyorum*'' önermesinin bulguları Çizelge 5. 6. 'da gösterilmiştir.

Çizelge 5. 6. İş yükü ve çalışma koşullarının ağır olmasına ilişkin bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	22	10,5
Katılmıyorum	57	27,1
Kararsızım	8	3,8
Katılıyorum	85	40,5
Tamamen katılıyorum	38	18,1
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların İş yükünün çok fazla ve çalışma koşullarımın oldukça ağır olduğunu fikrine % 37,6'sı katılmazken, % 58,6'sı katılmakta ve % 3,8'i ise kararsız kalmıştır. İş yükünün ağır olması personelin moral motivasyon seviyesini düşürebilir ve yapılması istenilen işin düzgün yapılmaması sonucu maddi kayıplar oluşturabilir.

Araştırmaya katılanların *''Çalışırken kullandığım araç-gereç ve teçhizat yeterli değil''* önermesinin görüşleri Çizelge 5.7.'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.7. İş ortamında kullanılan araç-gereç ve teçhizatın yeterliliğine ilişkin bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	26	12,4
Katılmıyorum	82	39,0
Kararsızım	3	1,5
Katılıyorum	67	31,9
Tamamen katılıyorum	32	15,2
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların iş ortamında kullanılan araç-gereç ve teçhizatın yeterli değil fikrine % 51,4'ü katılmazken, % 47,1'i katılmakta ve % 1,5'i ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *"İşyerinde yeterli internet imkanı sağlanmıyor"* şeklindeki önermeye ilişkin bulgular Çizelge 5.8.'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.8. İşyerinde yeterli internet imkanı sağlanmıyor görüşüne ilişkin bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	34	16,2
Katılmıyorum	101	48,1
Kararsızım	8	3,8
Katılıyorum	40	19,0
Tamamen katılıyorum	27	12,9
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların İşyerinde yeterli internet imkânı sağlanmıyor fikrine % 64,3'ü katılmazken, % 31,9'u katılmakta ve % 3,8'i ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların "*Sürekli değişen yönetmelik, tamim vb. gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum*" önermesinin bulguları Çizelge 5.9. 'da gösterilmiştir.

Çizelge 5.9. Güncellenen yönetmelik, tamim vb. gelişmeler konusunda eğitim alabilme olanaklarına ilişkin bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	12	5,7
Katılmıyorum	36	17,1
Kararsızım	13	6,2
Katılıyorum	102	48,6
Tamamen katılıyorum	47	22,4
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Sürekli değişen yönetmelik, tamim vb. gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum fikrine % 22,8'i katılmazken, % 71,0'ı katılmakta ve % 6,2'si ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların "*İşimdeki kural ve yöntemlerin birçoğu işimi yapmamı zorlaştırıyor*" şeklindeki görüşlere ait bulgular Çizelge 5.10.'da gösterilmiştir.

Çizelge 5.10. İş yerinde uygulanan kural ve yöntemlerin yapılan işi zorlaştırmasına ilişkin görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	23	11,0
Katılmıyorum	81	38,6
Kararsızım	12	5,6
Katılıyorum	69	32,9
Tamamen katılıyorum	25	11,9
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların İşimdeki kural ve yöntemlerin birçoğu işimi yapmamı zorlaştırıyor fikrine % 49,6'sı katılmazken, % 44,8'i katılmakta ve % 5,6'sı ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *"İşimle ilgili yayınları (kitap, dergi vb.) takip edemiyorum"* önermesine ait bulgular Çizelge 5.11.'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.11. Meslekle ilgili yayınları takip edemiyorum görüşlerine ilişkin bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	16	7,6
Katılmıyorum	64	30,5
Kararsızım	19	9,0
Katılıyorum	86	41,0
Tamamen katılıyorum	25	11,9
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların İşimle ilgili yayınları(kitap, dergi vb.) takip edemiyorum fikrine % 38,1'i katılmazken, % 52,9'u katılmakta ve % 9,0'ı ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''İş yerinde kendimi aileden biri gibi hissetmiyorum''* şeklindeki önermeler Çizelge 5.12.'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.12. Kendini iş yerinde aileden biri gibi hissetmiyorum görüşlerine ilişkin bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	29	13,8
Katılmıyorum	81	38,6
Kararsızım	17	8,1
Katılıyorum	54	25,7
Tamamen katılıyorum	29	13,8
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların İş yerinde kendimi aileden biri gibi hissetmiyorum fikrine % 52,4'ü katılmazken, % 39,5'i katılmakta ve % 8,1'i ise kararsız kalmıştır. İş yerini aile ortamı gibi gören personelin moral, motivasyon ve performansını arttırır.

Araştırmaya katılanların *''Yıllık izinlerimi tam ve zamanında kullanamıyorum''* şeklindeki görüşlere ait bulgular Çizelge 5.13.'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.13. Orman mühendisi ve orman muhafaza memurlarının yıllık izinlerini tam ve zamanında kullanamıyorum görüşüne ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	23	11,0
Katılmıyorum	92	43,8
Kararsızım	12	5,7
Katılıyorum	47	22,4
Tamamen katılıyorum	36	17,1
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Yıllık izinlerimi tam ve zamanında kullanamıyorum fikrine % 54,8'i katılmazken, % 39,5'i katılmakta ve % 5,7'si ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''İş ortamında özgür değilim kişiliğimden ödün veriyorum''* şeklideki önermeler Çizelge 5.14.'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.14. İş yerinde özgür değilim kişiliğimden ödün veriyorum görüşüne ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	26	12,4
Katılmıyorum	81	38,6
Kararsızım	12	5,7
Katılıyorum	58	27,6
Tamamen katılıyorum	33	15,7
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların İş ortamında özgür değilim kişiliğimden ödün veriyorum fikrine % 51,0'ı katılmazken, % 43,3'ü katılmakta ve % 5,7'si ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların ‘*’Görev ile ilgili sorumluluklarım açık değil, benden ne istendiğini bilmiyorum*’’ önermesine ilişkin görüşler Çizelge 5.15.'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.15. Katılımcıların kendilerine verilen görev ve sorumlulukların belli olmaması ile ilgili bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	25	11,9
Katılmıyorum	101	48,1
Kararsızım	10	4,8
Katılıyorum	50	23,8
Tamamen katılıyorum	24	11,4
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların, Görev ile ilgili sorumluluklarım açık değil, benden ne istendiğini bilmiyorum fikrine % 60,0'ı katılmazken, % 35,2'si katılmakta ve % 4,8'i ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *‘’Kapasitemi aşan işleri yapmam bekleniyor’’* önermesine ait bulgular Çizelge 5.16.'da gösterilmiştir.

Çizelge 5.16. Orman Mühendisi ve Orman muhafaza memurlarından kapasitelerinden fazla işler yapılmasının beklenmesi ile ilgili görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	17	8,1
Katılmıyorum	78	37,1
Kararsızım	7	3,3
Katılıyorum	73	34,8
Tamamen katılıyorum	35	16,7
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların, Kapasitemi aşan işleri yapmam bekleniyor fikrine % 45,2'si katılmazken, % 51,5'i katılmakta ve % 3,3'ü ise kararsız kalmıştır. Personele kapasitesinden fazla iş vermek personelin yapabileceği işi yapmasını da engeller. Bu durum personelin çalışma isteğini düşürür.

Araştırmaya katılanların *''Günlük izin talebim problem yaratıyor''* görüşlerine ait bulgular Çizelge 5.17.'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.17. Günlük izin istemek sorun oluşturuyor görüşüne ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	37	17,6
Katılmıyorum	124	59,0
Kararsızım	11	5,3
Katılıyorum	24	11,4
Tamamen katılıyorum	14	6,7
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların, Günlük izin talebim problem yaratıyor fikrine % 76,6'sı katılmazken, % 18,1'i katılmakta ve % 5,3'ü ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Bazen işimi anlamsız buluyorum''* şeklindeki bulgular Çizelge 5.18. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.18. Katılımcıların yaptığı işi anlamsız bulması ile ilgili görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	29	13,8
Katılmıyorum	108	51,4
Kararsızım	9	4,3
Katılıyorum	50	23,8
Tamamen katılıyorum	14	6,7
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların, Bazen işimi anlamsız buluyorum fikrine % 65,2'si katılmazken, % 30,5'i katılmakta ve % 4,3'ü ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Yıllık izinlerim eşimin yıllık izinleri ile uyuşmuyor''* önermesine ilişkin görüşler Çizelge 5.19. 'da gösterilmiştir.

Çizelge 5.19. Yıllık izinlerinin eşlerinin yıllık izinleri ile uyuşmayan katılımcıların görüşlerine ilişkin bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	28	13,3
Katılmıyorum	76	36,2
Kararsızım	63	30,1
Katılıyorum	24	11,4
Tamamen katılıyorum	19	9,0
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların, Yıllık izinlerim eşimin yıllık izinleri ile uyuşmuyor fikrine % 49,5'i katılmazken, % 20,4'ü katılmakta ve % 30,1'i ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''İş yerinde aşırı disiplin ve baskı yaşıyorum''* şeklindeki görüşlere ait bulgular. Çizelge 5.20.'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.20 Katılımcıların disiplin ve baskı yaşaması ile ilgili görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	29	13,8
Katılmıyorum	119	56,7
Kararsızım	13	6,1
Katılıyorum	35	16,7
Tamamen katılıyorum	14	6,7
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların, İş yerinde aşırı disiplin ve baskı yaşıyorum fikrine % 70,5'i katılmazken, % 23,4'ü katılmakta ve % 6,1'i ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Çalışma saatlerim düzenli değil''* önermesine ait görüşler Çizelge 5.21. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.21. İş yerinde çalışma saatlerinin düzenli olmadığı görüşüne ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	22	10,5
Katılmıyorum	99	47,1
Kararsızım	4	1,9
Katılıyorum	49	23,3
Tamamen katılıyorum	36	17,2
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların, Çalışma saatlerim düzenli değil fikrine % 57,6'sı katılmazken, % 40,5'i katılmakta ve % 1,9'u ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Orman yangınının her anında ölümle karşılaşma korkusu yaşıyorum''* önermesine ilişkin görüşler Çizelge 5.22. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.22. Orman yangınlarında ölüm korkusu yaşamayla ilgili görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	29	13,8
Katılmıyorum	75	35,7
Kararsızım	34	16,3
Katılıyorum	53	25,2
Tamamen katılıyorum	19	9,0
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların, Orman yangınının her anında ölümle karşılaşma korkusu yaşıyorum fikrine % 49,5'i katılmazken, % 34,2'si katılmakta ve % 16,3'ü ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''İşimdeki personel azlığı işimi zorlaştırıyor''* görüşüne ait bulgular Çizelge 5.23. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.23. İş yerinde personel eksikliği çalışmayı zorlaştırır görüşüne ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	5	2,4
Katılmıyorum	45	21,4
Kararsızım	16	7,6
Katılıyorum	79	37,6
Tamamen katılıyorum	65	31,0
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların İşimdeki personel azlığı işimi zorlaştırıyor fikrine % 23,8'i katılmazken, % 68,6'sı katılmakta ve % 7,6'sı ise kararsız kalmıştır. İş yerinde personel eksikliği büyük bir sorundur. Çalışan personelin ek iş yapmasına neden olabilir. Bu da mevcut yapılması gereken işlerin aksamasına sebep olabilir. Bu durum personelin çalışma performansını etkilenebilir.

Araştırmaya katılanların *''Sorumluluk alanımın çok fazla olduğunu düşünüyorum ''* şeklindeki görüşler Çizelge 5.24. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.24. Orman mühendisi ve orman muhafaza memurlarının sorumluluk alanlarını fazla olduğunu düşünmesine ilişkin bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	6	2,9
Katılmıyorum	52	24,8
Kararsızım	11	5,2
Katılıyorum	83	39,5
Tamamen katılıyorum	58	27,6
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Sorumluluk alanımın çok fazla olduğunu düşünüyorum fikrine % 27,7'si katılmazken, % 67,1'i katılmakta ve % 5,2'si ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Lojman ve lokal gibi olanaklar yetersiz olduğundan işime olumsuz etki yapmaktadır''* görüşüne ilişkin bulgular Çizelge 5.25. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.25. Lojman ve lokal gibi olanaklar yetersiz olduğundan işime olumsuz etki yapmaktadır önermesine ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	28	13,3
Katılmıyorum	83	39,5
Kararsızım	23	11,0
Katılıyorum	48	22,9
Tamamen katılıyorum	28	13,3
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Lojman ve lokal gibi olanaklar yetersiz olduğundan işime olumsuz etki yapmaktadır fikrine % 52,8'i katılmazken, % 36,2'si katılmakta ve % 11,0'ı ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''EBYS'nin iş yükünü azaltacağını düşünüyorum''* önermesine ilişkin görüşler Çizelge 5.26. 'da gösterilmiştir.

Çizelge 5.26. EBYS'nin iş yükünü azaltacağını düşünüyorum önermesine ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	25	11,9
Katılmıyorum	61	29,0
Kararsızım	25	11,9
Katılıyorum	71	33,8
Tamamen katılıyorum	28	13,4
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların EBYS'nin iş yükünü azaltacağını düşünüyorum fikrine %40,9'u katılmazken, % 47,2'si katılmakta ve % 11,9'u ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Taş ocakları vb. izinlerin işimle bağdaşmadığını düşünüyorum''* önermesine ilişkin görüşler Çizelge 5.27. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.27. Taş ocakları vb. izinlerin yapılan işimle alakasız olması ile ilgili görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	17	8,1
Katılmıyorum	55	26,2
Kararsızım	58	27,6
Katılıyorum	60	28,6
Tamamen katılıyorum	20	9,5
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Taş ocakları vb. izinlerin işimle bağdaşmadığını düşünüyorum fikrine %34,3'ü katılmazken, % 38,1'i katılmakta ve % 27,6'sı ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''E-İzin, OKS, Geoportal ve ORBİS gibi sistemlerin işimi zorlaştırdığını düşünüyor ve anlamsız buluyorum''* önermesine ilişkin görüşler Çizelge 5.28. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.28. E-İzin, OKS, Geoportal ve ORBİS gibi sistemlerin çalışmayı zorlaştırdığının düşünülmesi ile ilgili görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	29	13,8
Katılmıyorum	57	27,1
Kararsızım	46	21,9
Katılıyorum	53	25,3
Tamamen katılıyorum	25	11,9
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların E-İzin, OKS, Geoportal ve ORBİS gibi sistemlerin işimi zorlaştırdığını düşünüyor ve anlamsız buluyorum fikrine % 40,9'u katılmazken, % 37,2'si katılmakta ve % 21,9'u ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Açılan yeni şubelerin iş yükünü arttırdığını düşünüyor ve yanlış buluyorum''* şeklindeki görüşler Çizelge 5.29. 'da gösterilmiştir.

Çizelge 5.29. Açılan yeni şubelerin iş yükünü arttırdığını düşünüyor ve yanlış buluyorum görüşüne ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	15	7,1
Katılmıyorum	60	28,6
Kararsızım	55	26,2
Katılıyorum	48	22,9
Tamamen katılıyorum	32	15,2
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Açılan yeni şubelerin iş yükünü arttırdığını düşünüyor ve yanlış buluyorum fikrine % 35,7'si katılmazken, % 38,1'i katılmakta ve % 26,2'si ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Orman Mühendisleri Odasının işime katkı sağladığını düşünüyorum''* şeklindeki önermelere ait görüşler Çizelge 5.30. 'da gösterilmiştir.

Çizelge 5.30. Orman Mühendisleri Odasının yapılan işe katkısı olması ile ilgili görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	37	17,6
Katılmıyorum	49	23,3
Kararsızım	80	38,1
Katılıyorum	35	16,7
Tamamen katılıyorum	9	4,3
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların. 'Orman Mühendisleri Odasının işime katkı sağladığını düşünüyorum fikrine % 40,9'u katılmazken, % 21,0'ı katılmakta ve % 38,1'i ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Memur Sendikalarının işimi yapmama katkı sağladığını düşünüyorum''* önermesine ait bulgular Çizelge 5.31. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.31. Memur Sendikalarının çalışma alanında faydalı olduğunun düşünülmesi ile ilgili bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	44	21,0
Katılmıyorum	66	31,4
Kararsızım	46	21,9
Katılıyorum	46	21,9
Tamamen katılıyorum	8	3,8
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların. Memur Sendikalarının işimi yapmama katkı sağladığını düşünüyorum. % 52,4'ü katılmazken, % 25,7'si katılmakta ve % 21,9'u ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''İşçi sendikalarının işimi yapmamda faydalı olduğunu düşünmüyorum''* önermesine ait görüşler çizelge 5.32. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.32. İşçi sendikalarının işimi yapmamda faydalı olduğunu düşünmüyorum görüşüne ilişkin görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	32	15,2
Katılmıyorum	50	23,8
Kararsızım	60	28,6
Katılıyorum	45	21,4
Tamamen katılıyorum	23	11,0
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların, İşçi sendikalarının işimi yapmamda faydalı olduğunu düşünmüyorum fikrine % 39,0'u katılmazken, % 32,4'ü katılmakta ve % 28,6'sı ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Atama yönetmeliğine göre uygulanacak Rotasyonun olumlu olduğunu düşünüyorum''* görüşüne ait bulgular Çizelge 5.33. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.33. Rotasyon uygulamasının olumlu olduğunun düşünülmesi ile ilgili görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	48	22,9
Katılmıyorum	54	25,7
Kararsızım	39	18,5
Katılıyorum	52	24,8
Tamamen katılıyorum	17	8,1
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Atama yönetmeliğine göre uygulanacak Rotasyonun olumlu olduğunu düşünüyorum fikrine % 48,6'sı katılmazken, % 32,9'u katılmakta ve % 18,5'i ise kararsız kalmıştır. Alkan (2014) tarafından orman mühendislerine yönelik yapılan ankette görevde yükselmeler ve rotasyon konusunda orman mühendislerine adil davranılmadığı ve liyakate yeterli önem verilmediğine yönelik tespitler bulunmaktadır.

Araştırmaya katılanların *''Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor''* görüşüne ilişkin bulgular Çizelge 5.34. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.34. Orman mühendisi ve orman muhafaza memurlarından devamlı başarılı olmasının beklenmesi görüşüne ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	13	6,2
Katılmıyorum	35	16,7
Kararsızım	20	9,5
Katılıyorum	103	49,0
Tamamen katılıyorum	39	18,6
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor. fikrine % 22,9'u katılmazken, % 67,6'sı katılmakta ve % 9,5'i ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Amirlerim benim görüşüme çok az ilgi gösterir''* önermesine ilişkin görüşler Çizelge 5.35. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.35. Katılımcıların Amirlerinin görüşlerine az ilgi göstermesi ile ilişkin görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	12	5,7
Katılmıyorum	85	40,5
Kararsızım	29	13,8
Katılıyorum	67	31,9
Tamamen katılıyorum	17	8,1
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Amirlerim benim görüşüme çok az ilgi gösterir fikrine %46,2'si katılmazken, % 40,0'ı katılmakta ve % 13,8'i ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Amirlerimle etkili iletişim* kuramıyorum'' önermesine ait bulgular Çizelge 5.36. 'da gösterilmiştir.

Çizelge 5.36. Amirlerle iletişim sorunu yaşıyorum önermesine ilişkin görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	34	16,2
Katılmıyorum	94	44,8
Kararsızım	11	5,2
Katılıyorum	54	25,7
Tamamen katılıyorum	17	8,1
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Amirlerimle etkili iletişim kuramıyorum fikrine %61,0'ı katılmazken, % 33,8'i katılmakta ve % 5,2'si ise kararsız kalmıştır. Yapılan araştırmada amirler ile çalışanların iletişim kurabildiği gözlemlenmiştir. Bu durum çalışanlar için moral arttırıcı bir durumdur.

Araştırmaya katılanların *''Amirlerimle ilişkilerimde sendikaların desteğini görüyorum''* önermesine ait bulgular Çizelge 5.37. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.37. Amirlerimle ilişkilerimde sendikaların desteğini görüyorum görüşüne ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	42	20,0
Katılmıyorum	86	41,0
Kararsızım	31	14,7
Katılıyorum	38	18,1
Tamamen katılıyorum	13	6,2
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Amirlerimle ilişkilerimde sendikaların desteğini görüyorum fikrine %61,0'ı katılmazken, % 24,3'ü katılmakta ve % 14,7'si ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *'Amirim işinde yetenekli değildir''* önermesine ait bulgular Çizelge 5.38. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.38. Orman mühendisi ve orman muhafaza memurlarının amirlerini yeteneksiz buluyorum görüşüne ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	52	24,8
Katılmıyorum	109	51,9
Kararsızım	18	8,6
Katılıyorum	20	9,5
Tamamen katılıyorum	11	5,2
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Amirim işinde yetenekli değildir fikrine %76,7'si katılmazken, % 14,7'si katılmakta ve % 8,6'sı ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Amirim bana karşı adil değildir''* önermesine ait bulgular Çizelge 5.39. 'da gösterilmiştir.

Çizelge 5.39. Amirim bana karşı adil değildir görüşüne ait bulgular.

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	36	17,1
Katılmıyorum	108	51,4
Kararsızım	24	11,5
Katılıyorum	30	14,3
Tamamen katılıyorum	12	5,7
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Amirim bana karşı adil değildir fikrine %68,5'i katılmazken, % 20,0'si katılmakta ve % 11,5'i ise kararsız kalmıştır. Çalışanlar arasında adil olmak işletmelerin başarısını arttırabileceği gibi personelin moral seviyesini de yükseltir.

Araştırmaya katılanların *''Gösterdiğim çabalar karşılığında, hak ettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum''* görüşüne ait bulgular Çizelge 5.40. 'da gösterilmiştir.

Çizelge 5.40. Orman mühendisi ve orman muhafaza memurlarının yaptığı işler karşısında ödüllendirilmediği görüşüne ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	11	5,2
Katılmıyorum	44	21,0
Kararsızım	29	13,8
Katılıyorum	80	38,1
Tamamen katılıyorum	46	21,9
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Gösterdiğim çabalar karşılığında, hak ettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum fikrine %26,2'si katılmazken, % 60,0'ı katılmakta ve % 13,8'i ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Terfi konusunda adaletli davranıldığını düşünmüyorum''* önermesine ait bulgular Çizelge 5.41. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.41. Terfi konusunda adaletli davranıldığını düşünmüyorum görüşüne ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	13	6,2
Katılmıyorum	46	21,9
Kararsızım	51	24,3
Katılıyorum	58	27,6
Tamamen katılıyorum	42	20,0
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Terfi konusunda adaletli davranıldığını düşünmüyorum fikrine %28,1'i katılmazken, % 47,6'sı katılmakta ve % 24,3'ü ise kararsız kalmıştır. Terfi personel için çok önemli bir etkendir. Eğer adaletli davranılmazsa personele gelecek ile ilgili kaygılar oluşturabilir.

Araştırmaya katılanların *''İyi bir iş yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum''* önermesine ait bulgular Çizelge 5.42. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.42. İyi bir iş yapıldığında takdir görülmemesi ile ilgili görüşlere ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	11	5,2
Katılmıyorum	69	32,9
Kararsızım	15	7,2
Katılıyorum	75	35,7
Tamamen katılıyorum	40	19,0
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların İyi bir iş yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum fikrine %38,1'i katılmazken, % 54,7'si katılmakta ve % 7,2'si ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Maaş artışından memnun değilim''* görüşüne ait bulgular Çizelge 5.43.'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.43. Maaş artışından memnun olunmaması ile ilgili görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	16	7,6
Katılmıyorum	19	9,0
Kararsızım	13	6,3
Katılıyorum	83	39,5
Tamamen katılıyorum	79	37,6
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Maaş artışından memnun değilim fikrine % 16,6'sı katılmazken, % 77,1'i katılmakta ve % 6,3'ü ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Elde etmem gereken haklarım mevcuttur. (Yangın tazminatı, çevre tazminatı vs.)''* görüşüne ait bulgular Çizelge 5.44. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.44. Elde edilmesi gereken hakların alınması ile ilişkin görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	31	14,8
Katılmıyorum	51	24,3
Kararsızım	21	10,0
Katılıyorum	75	35,7
Tamamen katılıyorum	32	15,2
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Elde etmem gereken haklarım mevcuttur.(Yangın tazminatı, çevre tazminatı vs.) fikrine % 39,1'i katılmazken, % 50,9'u katılmakta ve % 10,0'ı ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım var''* önermesine ait bulgular Çizelge 5.45. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.45. Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygıların oluşması ile ilgili bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	10	4,8
Katılmıyorum	40	19,0
Kararsızım	14	6,7
Katılıyorum	74	35,2
Tamamen katılıyorum	72	34,3
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım var fikrine % 23,8'i katılmazken, % 69,5'i katılmakta ve % 6,7'si ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Yaptığım işe göre maaşım az''* görüşlerine ait bulgular Çizelge 5.46. 'da gösterilmiştir.

Çizelge 5.46. Yaptığım işe göre maaşım az önermesine ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	13	6,2
Katılmıyorum	38	18,1
Kararsızım	16	7,6
Katılıyorum	74	35,2
Tamamen katılıyorum	69	32,9
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Yaptığım işe göre maaşım az fikrine % 24,3'ü katılmazken, % 68,1'i katılmakta ve % 7,6'sı ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Mahrumiyet bölgelerinde çalışanlar ek ücret almalıdırlar''* görüşüne ait bulgular Çizelge 5.47. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.47. Mahrumiyet bölgelerinde çalışanlar ek ücret almalıdırlar önermesine ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	8	3,8
Katılmıyorum	9	4,3
Kararsızım	12	5,7
Katılıyorum	92	43,8
Tamamen katılıyorum	89	42,4
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Mahrumiyet bölgelerinde çalışanlar ek ücret almalıdır fikrine % 8,1'i katılmazken, % 86,2'si katılmakta ve % 5,7'si ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Performansa göre ücretlendirme yapılması gerektiğini düşünüyorum''* ile ilgili sonuçlar Çizelge 5.48. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.48. Performansa göre ücretlendirme yapılması gerektiğini düşünüyorum. ile ilgili sonuçlar

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	14	6,7
Katılmıyorum	29	13,8
Kararsızım	17	8,0
Katılıyorum	73	34,8
Tamamen katılıyorum	77	36,7
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Performansa göre ücretlendirme yapılması gerektiğini düşünüyorum fikrine % 20,5'i katılmazken, % 71,5'i katılmakta ve % 8,0'ı ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Birlikte çalıştığım insanlar ilişkilerinde çok resmi''* önermesinin görüşleri Çizelge 5.49. 'da gösterilmiştir.

Çizelge 5.49. Birlikte çalıştığım insanlar ilişkilerinde çok resmi önermesine ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	22	10,5
Katılmıyorum	112	53,3
Kararsızım	22	10,5
Katılıyorum	39	18,6
Tamamen katılıyorum	15	7,1
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Birlikte çalıştığım insanlar ilişkilerinde çok resmi fikrine %63,8'i katılmazken, % 25,7'si katılmakta ve % 10,5'i ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Birlikte çalıştığım insanların eğitim ve deneyimleri yeterli değil''* önermelerine ilişkin görüşler Çizelge 4.50. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.50. Birlikte çalıştığım insanların eğitim ve deneyimleri yeterli değil önermesine ilişkin görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	26	12,4
Katılmıyorum	98	46,6
Kararsızım	23	11,0
Katılıyorum	38	18,1
Tamamen katılıyorum	25	11,9
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Birlikte çalıştığım insanların eğitim ve deneyimleri yeterli değil fikrine %59,0'i katılmazken, % 30,0'si katılmakta ve % 11,0'i ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum''* önermesine ilişkin görüşler Çizelge 5.51. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.51. Çalıştığım insanlara güvenmiyorum önerisine ilişkin görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	22	10,5
Katılmıyorum	95	45,2
Kararsızım	36	17,1
Katılıyorum	34	16,2
Tamamen katılıyorum	23	11,0
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum fikrine % 55,7'si katılmazken, % 17,1'i katılmakta ve % 17,1'i ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Birlikte çalıştığım insanlar arasında çok fazla sürtüşme var''* ilişkin görüşlere ait bulgular Çizelge 5.52. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.52. Birlikte çalıştığım insanlar arasında çok fazla sürtüşme var önermesine ilişkin görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	22	10,5
Katılmıyorum	95	45,2
Kararsızım	36	17,1
Katılıyorum	34	16,2
Tamamen katılıyorum	23	11,0
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Birlikte çalıştığım insanlar arasında çok fazla sürtüşme var fikrine %55,7'si katılmazken, % 27,2'si katılmakta ve % 17,1'i ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Birlikte çalıştığım insanlarla dayanışma içerisinde olduğumuzu düşünüyorum''* şeklindeki önermeler ait görüşler Çizelge 5.53. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.53. Birlikte çalıştığım insanlarla dayanışma içerisinde olduğumuzu düşünüyorum önermesine ilişkin görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	22	10,5
Katılmıyorum	33	15,7
Kararsızım	19	9,0
Katılıyorum	115	54,8
Tamamen katılıyorum	21	10,0
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Birlikte çalıştığım insanlarla dayanışma içerisinde olduğumuzu düşünüyorum fikrine %26,2'si katılmazken, % 64,8'i katılmakta ve % 9,0'ı ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''İş nedeni ile aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramıyorum''* önermesine ait bulgular Çizelge 5.54. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.54. İş nedeni ile aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramıyorum önermesine ilişkin görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	13	6,2
Katılmıyorum	61	29,0
Kararsızım	13	6,2
Katılıyorum	68	32,4
Tamamen katılıyorum	55	26,2
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların İş nedeni ile aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramıyorum fikrine %35,2'si katılmazken, % 58,6'sı katılmakta ve % 6,2'si ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''Aile sorunlarım iş yaşantıma yansıyor''* şeklindeki görüşler Çizelge 5.55. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.55. Aile sorunlarının iş yaşantına yansımasın ile ilgili bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	30	14,3
Katılmıyorum	106	50,5
Kararsızım	14	6,7
Katılıyorum	49	23,3
Tamamen katılıyorum	11	5,2
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların Aile sorunlarım iş yaşantıma yansıyor fikrine %64,8'i katılmazken, % 28,5'i katılmakta ve % 6,7'si ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''İşyerindeki sorunlarım aile yaşantıma yansıyor''* önermesine ait bulgular Çizelge 5.56. 'da gösterilmiştir.

Çizelge 5.56. İşyerindeki sorunların aile yaşantısına yansıtılması ile ilgili bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	20	9,5
Katılmıyorum	83	39,5
Kararsızım	11	5,3
Katılıyorum	68	32,4
Tamamen katılıyorum	28	13,3
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların İşyerindeki sorunlarım aile yaşantıma yansıyor fikrine %49,0'ı katılmazken, % 45,7'si katılmakta ve % 5,3'ü ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''İşimdeki stres uyku düzensizliklerine neden oluyor''* şeklindeki önermelere ait bulgular Çizelge 5.57. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.57. Orman mühendisi ve orman muhafaza memurunun işlerindeki stresten dolayı uyku düzeninin bozulmasına ilişkin görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	21	10,0
Katılmıyorum	60	28,6
Kararsızım	16	7,6
Katılıyorum	72	34,3
Tamamen katılıyorum	41	19,5
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların İşimdeki stres uyku düzensizliklerine neden oluyor fikrine %38,6'sı katılmazken, % 53,8'i katılmakta ve % 7,6'sı ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''İşimdeki stres nedeniyle Sigara kullanıyorum''* önermesine ilişkin bulgular Çizelge 5.57. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.58. İşimdeki stres nedeniyle Sigara kullanıyorum görüşüne ilişkin görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	51	24,3
Katılmıyorum	90	42,9
Kararsızım	15	7,1
Katılıyorum	33	15,7
Tamamen katılıyorum	21	10,0
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların İşimdeki stres nedeniyle Sigara kullanıyorum fikrine %67,2'si katılmazken, % 25,7'si katılmakta ve % 7,1'i ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''İşimdeki stres baş ağrısı ve yorgun hissetmeme sebep oluyor''* şeklindeki görüşlere ait bulgular Çizelge 4.59. 'da gösterilmiştir.

Çizelge 5.59. İşimdeki stres baş ağrısı ve yorgun hissetmeme sebep oluyor önermesine ait görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	14	6,7
Katılmıyorum	51	24,3
Kararsızım	13	6,2
Katılıyorum	83	39,5
Tamamen katılıyorum	49	23,3
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların. İşimdeki stres baş ağrısı ve yorgun hissetmeme sebep oluyor fikrine %31,0'ı katılmazken, % 62,8'i katılmakta ve % 6,2'si ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''İşimdeki stres tansiyon, ülser, gastrit vb. sağlık sorunlarına sebep oluyor''* şeklindeki görüşlere ait bulgular Çizelge 5.60. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.60. Orman mühendisi ve orman muhafaza memurlarının yaptıkları işlerin stresi nedeniyle sağlık sorunları yaşaması ile ilgili bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	29	13,8
Katılmıyorum	60	28,6
Kararsızım	21	10,0
Katılıyorum	68	32,4
Tamamen katılıyorum	32	15,2
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların İşimdeki stres tansiyon, ülser, gastrit vb. sağlık sorunlarına sebep oluyor fikrine %42,4'ü katılmazken, % 47,6'sı katılmakta ve % 10,0'ı ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''İşimdeki stres nedeniyle kendimi yorgun ve yaşlı hissediyorum''* önermesine ilişkin bulgular Çizelge 5.61. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.61. İşimdeki stres nedeniyle kendimi yorgun ve yaşlı hissediyorum görüşüne ilişkin bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	16	7,6
Katılmıyorum	54	25,7
Kararsızım	11	5,2
Katılıyorum	85	40,5
Tamamen katılıyorum	44	21,0
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan İşimdeki stres nedeniyle kendimi yorgun ve yaşlı hissediyorum fikrine %33,3'ü katılmazken, % 61,5'i katılmakta ve % 5,2'si ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''İşimdeki stres nedeniyle alıngan oluyor, çabuk sinirleniyorum''* görüşüne ait bulgular Çizelge 5.62. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.62. İşimdeki stres nedeniyle alıngan oluyor, çabuk sinirleniyorum önermesine ilişkin bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	15	7,1
Katılmıyorum	56	26,7
Kararsızım	10	4,8
Katılıyorum	87	41,4
Tamamen katılıyorum	42	20,0
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan İşimdeki stres nedeniyle alıngan oluyor, çabuk sinirleniyorum fikrine %33,8'i katılmazken, % 61,4'i katılmakta ve % 4,8'i ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''İşimdeki stres nedeniyle geçimsiz, endişeli ve gerginim''* önermesine ilişkin bulgular Çizelge 5.63. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.63. İşteki stres nedeniyle geçimsiz, endişeli ve gerginim olunması ile ilgili görüşler

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	16	7,6
Katılmıyorum	79	37,6
Kararsızım	24	11,4
Katılıyorum	56	26,7
Tamamen katılıyorum	35	16,7
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan İşimdeki stres nedeniyle geçimsiz, endişeli ve gerginim fikrine %45,2'si katılmazken, % 43,4'ü katılmakta ve % 11,4'ü ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''İşimdeki stres nedeniyle aşırı yemek yiyorum''* görüşüne ilişkin bulgular Çizelge 5.64. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.64. İşteki stres nedeniyle aşırı yemek yiyorum görüşüne ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	25	11,9
Katılmıyorum	113	53,8
Kararsızım	26	12,4
Katılıyorum	35	16,7
Tamamen katılıyorum	11	5,2
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan İşimdeki stres nedeniyle aşırı yemek yiyorum fikrine %65,7'si katılmazken, % 21,9'u katılmakta ve % 12,4'ü ise kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılanların *''İşimdeki stres nedeniyle olayları ve insanları hatırlayamıyor, yapılacak işleri unutuyorum''* şeklindeki görüşler Çizelge 5.65. 'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.65. İşimdeki stres nedeniyle olayları ve insanları hatırlayamıyor, yapılacak işleri unutuyorum önermesine ait bulgular

	Frekans	**Yüzde %**
Tamamen katılmıyorum	20	9,5
Katılmıyorum	80	38,1
Kararsızım	17	8,1
Katılıyorum	68	32,4
Tamamen katılıyorum	25	11,9
Toplam	210	100,0

Araştırmada yer alan İşimdeki stres nedeniyle olayları ve insanları hatırlayamıyor, yapılacak işleri unutuyorum fikrine % 47,6'sı katılmazken, % 44,3'si katılmakta ve % 8,1'i ise kararsız kalmıştır.

5.3. Araştırmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre anket sorularına verdikleri cevaplar yönünden farklılığın belirlenmesinde Mann-Whitney U Testi kullanılmıştır. Bu test sonuçları Çizelge 5.66.'de verilmiştir.

Çizelge 5.66. Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları

Sorular	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
İşlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum	2035,000	2413,000	-1,535	,125
İş yükünün çok fazla ve çalışma koşullarımın oldukça ağır olduğunu düşünüyorum	1596,000	1974,000	-3,116	,002*
Çalışırken kullandığım araç-gereç ve teçhizat yeterli değil.	1616,000	1994,000	-3,052	,002*
İşyerinde yeterli internet imkânı sağlanmıyor.	1893,500	2271,500	-2,092	,036
Sürekli değişen yönetmelik, tamim vb. gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum	2302,500	2680,500	-,612	,541
İşimdeki kural ve yöntemlerin birçoğu işimi yapmamı zorlaştırıyor.	1665,500	2043,500	-2,872	,004*
İşimle ilgili yayınları (kitap, dergi vb.) takip edemiyorum	2133,500	2511,500	-1,205	,228
İş yerinde kendimi aileden biri gibi hissetmiyorum	2227,500	2605,500	-,860	,390
Yıllık izinlerimi tam ve zamanında kullanamıyorum.	2416,500	19252,500	-,193	,847
İş ortamında özgür değilim kişiliğimden ödün veriyorum.	2166,000	19002,000	-1,080	,280
Görev ile ilgili sorumluluklarım açık değil, benden ne istendiğini bilmiyorum.	2267,500	19103,500	-,738	,461
Kapasitemi aşan işleri yapmam bekleniyor.	2221,500	2599,500	-,890	,374
Günlük izin talebim problem yaratıyor.	2224,500	19060,500	-,941	,347
Bazen işimi anlamsız buluyorum.	2257,500	2635,500	-,785	,432
Yıllık izinlerim eşimin yıllık izinleri ile uyuşmuyor.	1903,000	18739,000	-2,006	,045*
İş yerinde aşırı disiplin ve baskı yaşıyorum	2326,000	19162,000	-,545	,586

Çalışma saatlerim düzenli değil.	1721,000	2099,000	-2,716	,007*
Orman yangınının her anında ölümle karşılaşma korkusu yaşıyorum.	2369,500	19205,500	-,355	,722
İşimdeki personel azlığı işimi zorlaştırıyor.	1816,000	2194,000	-2,332	,020*
Sorumluluk alanımın çok fazla olduğunu düşünüyorum.	1969,500	2347,500	-1,790	,073
Lojman ve lokal gibi olanaklar yetersiz olduğundan işime olumsuz etki yapmaktadır.	2268,000	2646,000	-,716	,474
EBYS'nin iş yükünü azaltacağını düşünüyorum.	2330,000	19166,000	-,494	,621
Taş ocakları vb. izinlerin işimle bağdaşmadığını düşünüyorum.	2291,500	2669,500	-,628	,530
E-İzin, OKS, Geoportal ve ORBİS gibi sistemlerin işimi zorlaştırdığını düşünüyor ve anlamsız buluyorum.	2171,500	19007,500	-1,041	,298
Açılan yeni şubelerin iş yükünü arttırdığını düşünüyor ve yanlış buluyorum.	2409,000	19245,000	-,215	,830
Orman Mühendisleri Odasının işime katkı sağladığını düşünüyorum.	2451,000	2829,000	-,069	,945
Memur Sendikalarının işimi yapmama katkı sağladığını düşünüyorum.	1758,500	2136,500	-2,493	,013*
İşçi sendikalarının işimi yapmamda faydalı olduğunu düşünmüyorum.	2375,500	19211,500	-,331	,741
Atama yönetmeliğine göre uygulanacak Rotasyonun olumlu olduğunu düşünüyorum.	2376,000	2754,000	-,329	,742
Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor.	2261,500	2639,500	-,760	,447
Amirlerim benim görüşüme çok az ilgi gösterir.	2441,500	2819,500	-,104	,917
Amirlerimle etkili iletişim kuramıyorum.	2334,500	2712,500	-,490	,624
Amirlerimle ilişkilerimde sendikaların desteğini görüyorum.	2118,000	2496,000	-1,251	,211
Amirim işinde yetenekli değildir.	2390,500	19226,500	-,296	,768
Amirim bana karşı adil değildir.	1891,500	18727,500	-2,125	,034*
Gösterdiğim çabalar karşılığında, hak ettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum.	2397,500	2775,500	-,258	,796
Terfi konusunda adaletli davranıldığını düşünmüyorum.	2116,500	18952,500	-1,235	,217
İyi bir iş yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum.	2312,000	2690,000	-,563	,573

Maaş artışından memnun değilim.	2432,000	19268,000	-,139	,889
Elde etmem gereken haklarım mevcuttur.(Yangın tazminatı, çevre tazminatı vs.)	2321,000	2699,000	-,525	,599
Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım var.	2347,500	19183,500	-,438	,662
Yaptığım işe göre maaşım az.	2108,500	2486,500	-1,284	,199
Mahrumiyet bölgelerinde çalışanlar ek ücret almalıdır.	2380,000	19216,000	-,335	,738
Performansa göre ücretlendirme yapılması gerektiğini düşünüyorum.	2457,500	2835,500	-,046	,963
Birlikte çalıştığım insanlar ilişkilerinde çok resmi.	2289,000	19125,000	-,672	,501
Birlikte çalıştığım insanların eğitim ve deneyimleri yeterli değil.	2218,500	19054,500	-,907	,364
Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum.	2458,000	2836,000	-,046	,963
Birlikte çalıştığım insanlar arasında çok fazla sürtüşme var.	2164,500	2542,500	-1,097	,273
Birlikte çalıştığım insanlarla dayanışma içerisinde olduğumuzu düşünüyorum.	2041,000	2419,000	-1,600	,110
İş nedeni ile aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramıyorum.	1500,000	1878,000	-3,427	,001*
Aile sorunlarım iş yaşantıma yansıyor.	1839,500	2217,500	-2,315	,021*
İşyerindeki sorunlarım aile yaşantıma yansıyor.	2154,000	2532,000	-1,131	,258
İşimdeki stres uyku düzensizliklerine neden oluyor	2230,500	2608,500	-,845	,398
İşimdeki stres nedeniyle Sigara kullanıyorum.	2269,500	2647,500	-,718	,473
İşimdeki stres baş ağrısı ve yorgun hissetmeme sebep oluyor.	2373,000	2751,000	-,347	,729
İşimdeki stres tansiyon, ülser, gastrit vb. sağlık sorunlarına sebep oluyor.	2255,000	19091,000	-,756	,450
İşimdeki stres nedeniyle kendimi yorgun ve yaşlı hissediyorum.	2125,000	2503,000	-1,231	,218
İşimdeki stres nedeniyle alıngan oluyor, çabuk sinirleniyorum.	2241,500	2619,500	-,818	,413
İşimdeki stres nedeniyle geçimsiz, endişeli ve gerginim.	2430,000	2808,000	-,143	,886
İşimdeki stres nedeniyle aşırı yemek yiyorum.	2434,000	19270,000	-,135	,892
İşimdeki stres nedeniyle olayları ve insanları hatırlayamıyor, yapılacak işleri unutuyorum.	2427,500	19263,500	-,153	,878

Araştırmaya katılanlar cinsiyete göre yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçlarına göre; araştırmada yer alana bayanlar, iş yükünün çok fazla olduğunu, çalışma koşullarımın oldukça ağır olduğunu, yıllık izinlerinin eşinin yıllık izinleri ile uyuşmadığını, çalışma saatlerinin düzensizliği, personel azlığı nedeniyle işlerin zorlaştırdığını belirterek, istatiksel olarak görüş farklılığının oluşmasını sağlamıştır. Araştırmada yer alan erkek çalışanlar ise çalışırken kullanılan araç-gereç ve teçhizatlarının yeterli olmadığını, iş yerinde yeterli internet imkanı sağlanmadığını, iş yerindeki kural ve yöntemlerin (bürokrasinin) birçoğu işlerin yürütülmesini zorlaştırdığını, memur sendikalarının işin yapılmasına katkı sağladığı, iş nedeni ile aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramadıklarını ve aile sorunlarının iş yaşantısına yansıdığı gibi konularda görüş farklılıkları içinde olduğu tespit edilmiştir.

5.4. Yaş gruplarına göre yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları Çizelge 5.67'de verilmiştir.

Çizelge 5.67. Yaş gruplarına göre yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Sorular	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
İşlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum	3,143	4	,534
İş yükünün çok fazla ve çalışma koşullarımın oldukça ağır olduğunu düşünüyorum	5,247	4	,263
Çalışırken kullandığım araç-gereç ve teçhizat yeterli değil.	11,727	4	,020*
İşyerinde yeterli internet imkanı sağlanmıyor.	11,415	4	,022*
Sürekli değişen yönetmelik, tamim vb. gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum	8,756	4	,067
İşimdeki kural ve yöntemlerin birçoğu işimi yapmamı zorlaştırıyor.	10,162	4	,038*
İşimle ilgili yayınları (kitap, dergi vb.) takip edemiyorum	3,373	4	,497
İş yerinde kendimi aileden biri gibi hissetmiyorum	8,029	4	,091
Yıllık izinlerimi tam ve zamanında kullanamıyorum.	2,365	4	,669
İş ortamında özgür değilim kişiliğimden ödün veriyorum.	,156	4	,997
Görev ile ilgili sorumluluklarım açık değil, benden ne istendiğini bilmiyorum.	4,535	4	,338
Kapasitemi aşan işleri yapmam bekleniyor.	6,583	4	,160
Günlük izin talebim problem yaratıyor.	8,105	4	,088

Bazen işimi anlamsız buluyorum.	8,538	4	,074
Yıllık izinlerim eşimin yıllık izinleri ile uyuşmuyor.	8,835	4	,065
İş yerinde aşırı disiplin ve baskı yaşıyorum	3,620	4	,460
Çalışma saatlerim düzenli değil.	11,066	4	,026*
Orman yangınının her anında ölümle karşılaşma korkusu yaşıyorum.	4,317	4	,365
işimdeki personel azlığı işimi zorlaştırıyor.	10,360	4	,035*
Sorumluluk alanımın çok fazla olduğunu düşünüyorum.	6,041	4	,196
Lojman ve lokal gibi olanaklar yetersiz olduğundan işime olumsuz etki yapmaktadır.	4,870	4	,301
EBYS'nin iş yükünü azaltacağını düşünüyorum.	9,574	4	,048*
Taş ocakları vb. izinlerin işimle bağdaşmadığını düşünüyorum.	1,503	4	,826
E-İzin, OKS, Geoportal ve ORBİS gibi sistemlerin işimi zorlaştırdığını düşünüyor ve anlamsız buluyorum.	3,445	4	,486
Açılan yeni şubelerin iş yükünü arttırdığını düşünüyor ve yanlış buluyorum.	7,884	4	,096
Orman Mühendisleri Odasının işime katkı sağladığını düşünüyorum.	7,962	4	,093
Memur Sendikalarının işimi yapmama katkı sağladığını düşünüyorum.	,700	4	,951
İşçi sendikalarının işimi yapmamda faydalı olduğunu düşünmüyorum.	9,006	4	,061
Atama yönetmeliğine göre uygulanacak Rotasyonun olumlu olduğunu düşünüyorum.	3,419	4	,490
Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor.	5,256	4	,262
Amirlerim benim görüşüme çok az ilgi gösterir.	3,100	4	,541
Amirlerimle etkili iletişim kuramıyorum.	5,587	4	,232
Amirlerimle ilişkilerimde sendikaların desteğini görüyorum.	3,670	4	,453
Amirim işinde yetenekli değildir.	4,256	4	,372
Amirim bana karşı adil değildir.	5,024	4	,285
Gösterdiğim çabalar karşılığında, hakkettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum.	6,442	4	,168
Terfi konusunda adaletli davranıldığını düşünmüyorum.	8,816	4	,066
İyi bir iş yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum.	3,510	4	,476
Maaş artışından memnun değilim.	2,991	4	,559
Elde etmem gereken haklarım mevcuttur.(Yangın tazminatı, çevre tazminatı vs.)	18,268	4	,001*
Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım var.	3,841	4	,428
Yaptığım işe göre maaşım az.	2,105	4	,716
Mahrumiyet bölgelerinde çalışanlar ek ücret almalıdır.	5,154	4	,272
Performansa göre ücretlendirme yapılması gerektiğini düşünüyorum.	9,726	4	,045*
Birlikte çalıştığım insanlar ilişkilerinde çok resmi.	2,291	4	,682

Birlikte çalıştığım insanların eğitim ve deneyimleri yeterli değil.	4,434	4	,350
Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum.	2,550	4	,636
Birlikte çalıştığım insanlar arasında çok fazla sürtüşme var.	3,352	4	,501
Birlikte çalıştığım insanlarla dayanışma içerisinde olduğumuzu düşünüyorum.	5,944	4	,203
İş nedeni ile aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramıyorum.	9,913	4	,042*
Aile sorunlarım iş yaşantıma yansıyor.	6,457	4	,168
İşyerindeki sorunlarım aile yaşantıma yansıyor.	8,950	4	,062
İşimdeki stres uyku düzensizliklerine neden oluyor	8,393	4	,078
İşimdeki stres nedeniyle Sigara kullanıyorum.	1,741	4	,783
İşimdeki stres baş ağrısı ve yorgun hissetmeme sebep oluyor.	8,149	4	,086
İşimdeki stres tansiyon, ülser, gastrit vb. sağlık sorunlarına sebep oluyor.	3,174	4	,529
İşimdeki stres nedeniyle kendimi yorgun ve yaşlı hissediyorum.	10,302	4	,036*
İşimdeki stres nedeniyle alıngan oluyor, çabuk sinirleniyorum.	5,274	4	,260
İşimdeki stres nedeniyle geçimsiz, endişeli ve gerginim.	4,315	4	,365
İşimdeki stres nedeniyle aşırı yemek yiyorum.	3,991	4	,407
İşimdeki stres nedeniyle olayları ve insanları hatırlayamıyor, yapılacak işleri unutuyorum.	7,886	4	,096

Araştırmaya katılanlar yaş gruplarına göre yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; 20-29 yaş aralığındaki çalışanların, çalışma koşullarında kullanılan araç-gereç ve teçhizat yeterli olmadığını, iş yerinde yeterli internet imkanı sağlanmadığını ve elde edilen bazı hakların (Yangın tazminatı, çevre tazminatı vs.) mevcut olduğuna, iş nedeni ile ailesine ve sosyal hayatına yeteri kadar zaman ayıramadıkları ve işimdeki stres nedeniyle kendini yorgun hissettiğini büyük çoğunluğu katılarak istatiksel olarak farkın oluşmasını sağlamıştır. Yaş aralığı 30-39 grubunda kalanlar ise işindeki kural ve yöntemlerin birçoğunun işin yapılmasını zorlaştırdığını, çalışma saatlerinin düzensiz olduğu, personel azlığının işleri zorlaştırdığı, EBYS'nin iş yükünü azalttığını, performansa göre ücretlendirme yapılması gerektiğini düşünmektedir.

5.5. Çalışmaya katılanların eğitim durumlarına göre yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre yapılan göre yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları Çizelge 5.68'de verilmiştir.

Çizelge 5.68. Çalışmaya katılanların eğitim durumlarına göre yapılan Kruskal Wallis testi Sonuçları

Sorular	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
İşlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum	6,306	4	,177
İş yükünün çok fazla ve çalışma koşullarımın oldukça ağır olduğunu düşünüyorum	,505	4	,973
Çalışırken kullandığım araç-gereç ve teçhizat yeterli değil.	3,295	4	,510
İşyerinde yeterli internet imkanı sağlanmıyor.	9,858	4	,043*
Sürekli değişen yönetmelik, tamim vb. gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum	6,603	4	,158
İşimdeki kural ve yöntemlerin birçoğu işimi yapmamı zorlaştırıyor.	1,767	4	,779
İşimle ilgili yayınları(kitap, dergi vb.) takip edemiyorum	2,645	4	,619
İş yerinde kendimi aileden biri gibi hissetmiyorum	5,779	4	,216
Yıllık izinlerimi tam ve zamanında kullanamıyorum.	13,501	4	,009*
İş ortamında özgür değilim kişiliğimden ödün veriyorum.	7,981	4	,092
Görev ile ilgili sorumluluklarım açık değil, benden ne istendiğini bilmiyorum.	6,221	4	,183
Kapasitemi aşan işleri yapmam bekleniyor.	4,409	4	,353
Günlük izin talebim problem yaratıyor.	2,503	4	,644
Bazen işimi anlamsız buluyorum.	2,624	4	,623
Yıllık izinlerim eşimin yıllık izinleri ile uyuşmuyor.	4,515	4	,341
İş yerinde aşırı disiplin ve baskı yaşıyorum	7,037	4	,134
Çalışma saatlerim düzenli değil.	6,964	4	,138
Orman yangınının her anında ölümle karşılaşma korkusu yaşıyorum.	4,126	4	,389

İşimdeki personel azlığı işimi zorlaştırıyor.	3,848	4	,427
Sorumluluk alanımın çok fazla olduğunu düşünüyorum.	4,650	4	,325
Lojman ve lokal gibi olanaklar yetersiz olduğundan işime olumsuz etki yapmaktadır.	7,706	4	,103
EBYS'nin iş yükünü azaltacağını düşünüyorum.	3,528	4	,474
Taş ocakları vb. izinlerin işimle bağdaşmadığını düşünüyorum.	4,303	4	,367
E-İzin,OKS, Geoportal ve ORBİS gibi sistemlerin işimi zorlaştırdığını düşünüyor ve anlamsız buluyorum.	1,833	4	,766
Açılan yeni şubelerin iş yükünü arttırdığını düşünüyor ve yanlış buluyorum.	18,870	4	,001*
Orman Mühendisleri Odasının işime katkı sağladığını düşünüyorum.	3,200	4	,525
Memur Sendikalarının işimi yapmama katkı sağladığını düşünüyorum.	6,005	4	,199
İşçi sendikalarının işimi yapmamda faydalı olduğunu düşünmüyorum.	5,670	4	,225
Atama yönetmeliğine göre uygulanacak Rotasyonun olumlu olduğunu düşünüyorum.	5,253	4	,262
Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor.	3,916	4	,417
Amirlerim benim görüşüme çok az ilgi gösterir.	4,396	4	,355
Amirlerimle etkili iletişim kuramıyorum.	8,118	4	,087
Amirlerimle ilişkilerimde sendikaların desteğini görüyorum.	8,354	4	,079
Amirim işinde yetenekli değildir.	12,281	4	,015*
Amirim bana karşı adil değildir.	19,100	4	,001*
Gösterdiğim çabalar karşılığında, hakkettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum.	3,764	4	,439
Terfi konusunda adaletli davranıldığını düşünmüyorum.	17,926	4	,001*
İyi bir iş yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum.	14,917	4	,005*
Maaş artışından memnun değilim.	3,357	4	,500
Elde etmem gereken haklarım mevcuttur.(Yangın tazminatı, çevre tazminatı vs.)	6,296	4	,178
Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım var.	3,164	4	,531
Yaptığım işe göre maaşım az.	1,712	4	,788
Mahrumiyet bölgelerinde çalışanlar ek ücret almalıdır.	2,647	4	,618

Performansa göre ücretlendirme yapılması gerektiğini düşünüyorum.	,508	4	,973
Birlikte çalıştığım insanlar ilişkilerinde çok resmi.	2,030	4	,730
Birlikte çalıştığım insanların eğitim ve deneyimleri yeterli değil.	4,564	4	,335
Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum.	3,990	4	,407
Birlikte çalıştığım insanlar arasında çok fazla sürtüşme var.	1,369	4	,850
Birlikte çalıştığım insanlarla dayanışma içerisinde olduğumuzu düşünüyorum.	2,759	4	,599
İş nedeni ile aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramıyorum.	1,721	4	,787
Aile sorunlarım iş yaşantıma yansıyor.	4,757	4	,313
İşyerindeki sorunlarım aile yaşantıma yansıyor.	3,869	4	,424
İşimdeki stres uyku düzensizliklerine neden oluyor	1,498	4	,827
İşimdeki stres nedeniyle Sigara kullanıyorum.	4,304	4	,366
İşimdeki stres baş ağrısı ve yorgun hissetmeme sebep oluyor.	,486	4	,975
İşimdeki stres tansiyon, ülser, gastrit vb. sağlık sorunlarına sebep oluyor.	5,027	4	,285
İşimdeki stres nedeniyle kendimi yorgun ve yaşlı hissediyorum.	1,291	4	,863
İşimdeki stres nedeniyle alıngan oluyor, çabuk sinirleniyorum.	2,742	4	,602
İşimdeki stres nedeniyle geçimsiz, endişeli ve gerginim.	5,003	4	,287
İşimdeki stres nedeniyle aşırı yemek yiyorum.	10,022	4	,040*
İşimdeki stres nedeniyle olayları ve insanları hatırlayamıyor, yapılacak işleri unutuyorum.	7,357	4	,118

Araştırmaya katılanlar eğitim durumlarına göre yapılan Kruskal Wallis testi Sonuçları; lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanların iş yerinde yeterli internet imkânı sağlanmadığı, terfi konusunda adaletli davranılmadığı, İyi bir iş yaptığım zaman gereken takdiri görmediği, işindeki stres nedeniyle aşırı yemek yeme gibi sağlık problemlerini olduğunu, iş yoğunluğundan olayları ve insanları hatırlayamadığı ve bazen yapılacak işleri unuttuğu gibi bir takım olumsuz olayların olduğunu vurgulamış ve istatiksel farkın oluşmasını sağlamıştır. Lise ve Ön lisans mezunları ise yıllık izinlerini tam ve zamanında kullanamadıklarını, iş yerinde aşırı disiplin ve baskı yaşadıklarını, çalışma saatlerinin düzenli olmadığını, amirlerinin

işinde yetenekli olmadığını ve amirlerin adil davranmadığı gibi konularda istatiksel olarak farklı düşünmektedir.

5.6. Araştırmaya Katılanların Kadro durumlarına Göre Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Araştırmaya katılanların Orman muhafaza memuru ve mühendis kadrolarında görev yapmalarına göre anket sorularına verdikleri cevaplar yönünden farklılığın belirlenmesinde Mann-Whitney U Testi kullanılmıştır. Bu test sonuçları Çizelge 5.69'de verilmiştir.

Çizelge 5.69. Araştırmaya katılanların kadrolarına göre yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları

Sorular	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
İşlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum	4551,500	11106,500	-2,181	,029*
İş yükünün çok fazla ve çalışma koşullarımın oldukça ağır olduğunu düşünüyorum	5452,500	10108,500	-,047	,963
Çalışırken kullandığım araç-gereç ve teçhizat yeterli değil.	4894,000	9550,000	-1,387	,165
İşyerinde yeterli internet imkânı sağlanmıyor.	4303,000	8959,000	-2,848	,004*
Sürekli değişen yönetmelik, tamim vb. gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum	4762,500	11317,500	-1,735	,083
İşimdeki kural ve yöntemlerin birçoğu işimi yapmamı zorlaştırıyor.	5267,500	11822,500	-,490	,624
İşimle ilgili yayınları (kitap, dergi vb.) takip edemiyorum	5253,500	11808,500	-,525	,600
İş yerinde kendimi aileden biri gibi hissetmiyorum	5174,000	11729,000	-,708	,479
Yıllık izinlerimi tam ve zamanında kullanamıyorum.	4201,500	10756,500	-3,056	,002*
İş ortamında özgür değilim kişiliğimden ödün veriyorum.	4272,000	10827,000	-2,859	,004*
Görev ile ilgili sorumluluklarım açık değil, benden ne istendiğini bilmiyorum.	5090,500	11645,500	-,931	,352
Kapasitemi aşan işleri yapmam bekleniyor.	4912,000	11467,000	-1,344	,179

Günlük izin talebim problem yaratıyor.	5303,000	11858,000	-,434	,664
Bazen işimi anlamsız buluyorum.	5411,000	10067,000	-,151	,880
Yıllık izinlerim eşimin yıllık izinleri ile uyuşmuyor.	4598,000	11153,000	-2,076	,038*
İş yerinde aşırı disiplin ve baskı yaşıyorum	4943,500	11498,500	-1,338	,181
Çalışma saatlerim düzenli değil.	5459,500	12014,500	-,030	,976
Orman yangınının her anında ölümle karşılaşma korkusu yaşıyorum.	4766,000	11321,000	-1,668	,095
İşimdeki personel azlığı işimi zorlaştırıyor.	5296,000	11851,000	-,421	,674
Sorumluluk alanımın çok fazla olduğunu düşünüyorum.	4866,500	11421,500	-1,453	,146
Lojman ve lokal gibi olanaklar yetersiz olduğundan işime olumsuz etki yapmaktadır.	5301,000	11856,000	-,406	,684
EBYS'nin iş yükünü azaltacağını düşünüyorum.	4812,000	9468,000	-1,559	,119
Taş ocakları vb. izinlerin işimle bağdaşmadığını düşünüyorum.	5196,000	9852,000	-,650	,516
E-İzin, OKS, Geoportal ve ORBİS gibi sistemlerin işimi zorlaştırdığını düşünüyor ve anlamsız buluyorum.	5263,500	11818,500	-,488	,626
Açılan yeni şubelerin iş yükünü arttırdığını düşünüyor ve yanlış buluyorum.	3860,000	10415,000	-3,784	,000*
Orman Mühendisleri Odasının işime katkı sağladığını düşünüyorum.	4806,500	9462,500	-1,580	,114
Memur Sendikalarının işimi yapmama katkı sağladığını düşünüyorum.	4444,000	9100,000	-2,419	,016*
İşçi sendikalarının işimi yapmamda faydalı olduğunu düşünmüyorum.	5205,500	9861,500	-,624	,533
Atama yönetmeliğine göre uygulanacak Rotasyonun olumlu olduğunu düşünüyorum.	4534,000	9190,000	-2,195	,028*
Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor.	4834,000	11389,000	-1,559	,119
Amirlerim benim görüşüme çok az ilgi gösterir.	4785,500	11340,500	-1,652	,099
Amirlerimle etkili iletişim kuramıyorum.	4466,000	11021,000	-2,433	,015*
Amirlerimle ilişkilerimde sendikaların desteğini görüyorum.	4891,000	9547,000	-1,385	,166
Amirim işinde yetenekli değildir.	4597,000	11152,000	-2,172	,030*
Amirim bana karşı adil değildir.	4206,000	10761,000	-3,122	,002*

Gösterdiğim çabalar karşılığında, hak ettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum.	5098,500	11653,500	-,887	,375
Terfi konusunda adaletli davranıldığını düşünmüyorum.	3861,000	10416,000	-3,776	,000*
İyi bir iş yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum.	4528,500	11083,500	-2,253	,024*
Maaş artışından memnun değilim.	5109,500	9765,500	-,879	,379
Elde etmem gereken haklarım mevcuttur.(Yangın tazminatı, çevre tazminatı vs.)	5061,000	9717,000	-,970	,332
Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım var.	5012,000	11567,000	-1,100	,271
Yaptığım işe göre maaşım az.	5437,000	10093,000	-,083	,933
Mahrumiyet bölgelerinde çalışanlar ek ücret almalıdır.	5067,500	11622,500	-1,006	,314
Performansa göre ücretlendirme yapılması gerektiğini düşünüyorum.	5152,500	11707,500	-,766	,444
Birlikte çalıştığım insanlar ilişkilerinde çok resmi.	5260,000	11815,000	-,528	,598
Birlikte çalıştığım insanların eğitim ve deneyimleri yeterli değil.	4740,500	11295,500	-1,770	,077
Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum.	5409,000	10065,000	-,156	,876
Birlikte çalıştığım insanlar arasında çok fazla sürtüşme var.	5446,500	12001,500	-,061	,951
Birlikte çalıştığım insanlarla dayanışma içerisinde olduğumuzu düşünüyorum.	5250,000	9906,000	-,556	,578
İş nedeni ile aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramıyorum.	5376,500	11931,500	-,227	,821
Aile sorunlarım iş yaşantıma yansıyor.	5180,500	11735,500	-,719	,472
İşyerindeki sorunlarım aile yaşantıma yansıyor.	4882,500	11437,500	-1,416	,157
İşimdeki stres uyku düzensizliklerine neden oluyor	4846,000	11401,000	-1,482	,138
İşimdeki stres nedeniyle Sigara kullanıyorum.	5179,500	9835,500	-,702	,483
İşimdeki stres baş ağrısı ve yorgun hissetmeme sebep oluyor.	5400,000	11955,000	-,172	,863
İşimdeki stres tansiyon, ülser, gastrit vb. sağlık sorunlarına sebep oluyor.	4561,000	11116,000	-2,147	,032*
İşimdeki stres nedeniyle kendimi yorgun ve yaşlı hissediyorum.	5153,000	11708,000	-,764	,445
İşimdeki stres nedeniyle alıngan oluyor, çabuk sinirleniyorum.	5258,000	11813,000	-,514	,607

İşimdeki stres nedeniyle geçimsiz, endişeli ve gerginim.	4740,500	11295,500	-1,737	,082
İşimdeki stres nedeniyle aşırı yemek yiyorum.	4115,500	10670,500	-3,382	,001*
İşimdeki stres nedeniyle olayları ve insanları hatırlayamıyor, yapılacak işleri unutuyorum.	4819,500	11374,500	-1,561	,118

Araştırmaya katılanların Orman muhafaza memuru ve mühendis kadrolarında görev yapmalarına göre yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçlarına göre; orman mühendisleri işlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşadıklarını, iş yerinde yeterli internet imkânı sağlanmadığını, yıllık izinlerini tam ve zamanında kullanamadığını, iş ortamında özgür olmadığını ve bu sebeple kişiliğimden ödün verdiği, yıllık izinleri eşinin yıllık izinleri ile uyuşmadığı, memur sendikalarının işimi yapmama katkı sağladığını düşündüğü, yeni şubelerin iş yükünü arttırdığını ve yanlış bulduğunu vurgulamıştır. Orman muhafaza memurları ise atama yönetmeliğine göre uygulanacak, rotasyonun olumlu olmadığını, terfi konusunda adaletli davranıldığını, amirlerimle etkili iletişim kuramadığını, amirin işinde yetenekli olmadığını, amirim çalışanlara karşı adil olmadığı, iyi bir iş yapıldığı zaman gereken takdiri göremediği, işimdeki stres tansiyon, ülser, gastrit vb. sağlık sorunlarına sebep olduğu, işteki stres nedeniyle aşırı yemek yediğini belirterek istatiksel farkın oluşmasını sağlamıştır.

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, Denizli Orman Bölge Müdürlüklerinde çalışan orman mühendisleri ve orman muhafaza memurlarının bazı demografik özelliklerine göre mesleki sıkıntıları, yaptığı işin niteliği ve çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle iletişimi, aldığı ücret, yönetsel yaklaşım, atama yönetmeliğine göre uygulanacak olan rotasyon ve sosyal haklar gibi örgütsel faktörlere bakış açıları irdelenmiştir.

Denizli Orman Bölge Müdürlüğünde ankete katılan orman mühendisleri ve orman muhafaza memurlarının % 94,7'si erkek, % 31,0'ı orta yaş grubunda ve % 39,5'i ise lisans mezunudur.

İnsanoğlu yaşamının büyük bir bölümünü işte geçirmektedir. İşimdeki stres nedeni ile sigara kullanıyorum sorusuna % 67,2'si katılmazken, işimdeki stres baş ağrısı ve yorgun hisseme sebep oluyor sorusuna % 62,8'i katılıyor, işimdeki stres tansiyon, ülser, gastrit vb. sağlık sorunlarına sebep oluyor sorusuna % 47,6'sı katılıyor, işimdeki stres nedeni ile çabuk sinirleniyorum sorusuna % 61,5'i katılıyorum cevabını vermişlerdir. Yapılan işin özelliği, yönetici, mesleki ilerleme, terfi, takdir, iş arkadaşları, vb. hususlar çalışanların moral ve motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir. Denizli Orman Bölge Müdürlüğünde ankete katılan orman mühendisleri ve orman muhafaza memurları atama yönetmeliğine göre uygulanacak rotasyonun olumlu olduğunu düşünüyorum fikrine % 48,6'sı katılmamaktadır. Rotasyonun gerçekleşmesi durumunda oluşabilecek olumsuz durumların moral bozukluğunu yaşamaktadır. Bununla birlikte rotasyonun aile ve iş yaşantısını olumsuz yönde etkilediği gözlenmektedir.

Araştırmada yer alan bayanlar, iş yükünün çok fazla olduğunu, çalışma koşullarımın oldukça ağır olduğunu, yıllık izinlerinin eşinin yıllık izinleri ile uyuşmadığını, çalışma saatlerinin düzensizliği, personel azlığı nedeniyle işlerin zorlaştırdığını belirtmiştir. Araştırmada yer alan erkek çalışanlar ise çalışırken kullanılan araç-gereç ve teçhizatların yeterli olmadığını, iş yerinde yeterli internet imkanı sağlanmadığını, iş yerindeki kural ve yöntemlerin (bürokrasinin) birçoğu işlerin yürütülmesini zorlaştırdığını, memur sendikalarının işin yapılmasına katkı sağladığı, iş nedeni ile

aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramadıklarını ve aile sorunlarının iş yaşantısına yansıdığını vurgulamıştır.

Araştırmada yer alan genç çalışan grubunu oluşturan 20-29 yaş aralığındaki çalışanlar, çalışma koşullarında kullanılan araç-gereç ve teçhizat yeterli olmadığını, iş yerinde yeterli internet imkanı sağlanmadığını ve elde edilen bazı hakların (Yangın tazminatı, çevre tazminatı vs.) mevcut olduğuna, iş nedeni ile ailesine ve sosyal hayatına yeteri kadar zaman ayıramadıkları ve işimdeki stres nedeniyle kendini yorgun hissettiğini vurgulayarak, bu görüşleriyle diğer yaş gruplarından ayrılmıştır. Yaş aralığı 30-39 grubunda kalanlar ise işindeki kural ve yöntemlerin birçoğunun işin yapılmasını zorlaştırdığını, çalışma saatlerinin düzensiz olduğu, personel azlığının işleri zorlaştırdığı, EBYS'nin iş yükünü azalttığını, performansa göre ücretlendirme yapılması gerektiğini düşünmektedir.

Araştırmada yer alan lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanların iş yerinde yeterli internet imkânı sağlanmadığı, terfi konusunda adaletli davranılmadığı, iyi bir iş yaptığım zaman gereken takdiri görmediği, işindeki stres nedeniyle aşırı yemek yeme gibi sağlık problemlerini olduğunu, iş yoğunluğundan olayları ve insanları hatırlayamadığı ve bazen yapılacak işleri unuttuğu gibi bir takım olumsuz olayların olduğunu vurgulamıştır. Lise ve ön lisans mezunları ise yıllık izinlerini tam ve zamanında kullanamadıklarını, iş yerinde aşırı disiplin ve baskı yaşadıklarını, çalışma saatlerinin düzenli olmadığını, amirlerinin işinde yetenekli olmadığını ve amirlerin adil davranmadığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılan orman mühendisleri işlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşadıklarını, iş yerinde yeterli internet imkânı sağlanmadığını, yıllık izinlerini tam ve zamanında kullanamadığını, iş ortamında özgür olmadığını ve bu sebeple kişiliğimden ödün verdiği, yıllık izinleri eşinin yıllık izinleri ile uyuşmadığı, memur sendikalarının işimi yapmama katkı sağladığını düşündüğü, yeni şubelerin iş yükünü arttırdığını ve yanlış bulduğunu vurgulamıştır. Orman muhafaza memurları ise atama yönetmeliğine göre uygulanacak, rotasyonun olumlu olmadığını, terfi konusunda adaletli davranıldığını, amirlerimle etkili iletişim kuramadığını, amirin işinde yetenekli olmadığını, amirim çalışanlara karşı adil olmadığı, iyi bir iş yapıldığı

zaman gereken takdiri göremediği, işimdeki stres tansiyon, ülser, gastrit vb. sağlık sorunlarına sebep olduğu, işteki stres nedeniyle aşırı yemek yediğini belirtmiştir.

Denizli Orman Bölge Müdürlüğü çalışanların moralini yükseltmek, hizmet kalitesini ve performansını arttırmak, sorumluluk almayı güçlendirmek ve topluma sunulan hizmetin kalitesini arttırmaya yönelik sonuçlar elde edilmiştir. Zira motive olmayan ve iş doyumu düşük çalışanlar ile üretim ve verimlilikte başarı sağlamak mümkün değildir. İş doyumu, çalışanların motivasyonunu, kurum tarafından verilen hizmeti ve kurumun etkenliğini arttıracaktır.

Orman mühendisleri ve orman muhafaza memurlarının görevini yerine getirmesini engelleyen, iş yerinde çalışma verimini azaltan, motivasyon azaltıcı hususlar bulunmaktadır. İdari, siyasi sorunlar ve engellemeler; özlük haklarından kaynaklanan sorunlar, rotasyon, atama ve görevde yükseltme kriterlerinin rasyonel olmaması, yeteri kadar personelin olmaması, iş yükünün çokluğu, çalışma ortamından kaynaklanan olumsuz durumlar orman mühendisi ve orman muhafaza memurlarının görevlerini layıkıyla yapmasına engel olmakta ve verimini azaltmaktadır.

Bu çalışmanın sonuçlarına dayalı olarak aşağıda sıralanan önerilerde bulunulabilir:

Orman mühendisi ve orman muhafaza memurlarının moral, motivasyon ve performansını arttırmak açısından, kurumların çalışanların çalışma koşullarını etkileyen temel faktörlerin neler olduğunu bilmesi gerekmektedir.

Kurumların çalışanlarının, yönetimde söz hakkına sahip olmaları, amir çalışan ilişkilerinde iletişimin kuvvetli olması, terfi konusunda amirlerin adaletli davranılması yapılan iş sonucunda ödüllendirilme yapılması orman mühendisi ve orman muhafaza memurlarının işi sahiplenerek moral, motivasyon ve performansı artırılabilir.

Çalışanların personel azlığından dolayı artan iş yükü, yaptığı işe göre aldığı ücretin düşük olduğunu düşünmesi ve çalıştığı yerin gelişmişlik düzeyi ve çalışma koşulları da personeli etkilemektedir. Çalışanların yeterli bir ücret elde etmesi ve iş yerindeki

çalışma koşullarının iyileştirilmesi halinde moral, motivasyon ve performans artacaktır.
Çalışanların yıllık izinleri planlanırken eşlerinin yıllık izinleri göz önüne alınarak planlanması halinde moral, motivasyon ve performans artacaktır.

Denizli Orman Bölge Müdürlüğünde Teknoloji ve İnternet alt yapısının güçlü duruma getirilmesi durumunda işlerin zaman kaybı yaşanmadan yapılacağı için personelin moral ve performansı artacaktır.

Atama yönetmeliğine göre uygulanacak olan rotasyonun iyileştirmek açısından, OGM'nin çalışanların rotasyon hakkındaki olumlu ve olumsuz yöndeki fikirlerinin neler olduğunu bilmesi gerekmektedir. Orman mühendisi ve orman muhafaza memurlarının zorunlu yer değiştirme uygulamasının etkililiğini ve verimliliğini tespit etmek için yer değiştirmelerde temel alınan kriterler, bu konuyla ilgili yapılan araştırmaların sonuçları dikkate alınarak yeniden düzenlenebilir.

7. KAYNAKLAR

Akgül, A., Çevik, O., 2005. İstatistiksel analiz teknikleri: SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları. Ankara.

Alkan, S. 2008. Orman Mühendislerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarını Değerlendirmeleri. 3. Ulusal Ormancılık Kongresi, 150. Yılında Türkiye'de Ormancılık Eğitimi, Ankara.

Alkan, H., 2014. Ormancılık Kamuoyunun Rotasyon Uygulaması ve Mühendis Kadrolarına İlk Defa Yapılacak Atamalarda Kullanılan Sınav Sisteminin Değiştirilmesine Yönelik Görüşleri, Orman Mühendisliği Dergisi, ISSN 1301-3572,Yıl:51 Sayı:7-8-9,2014,34-38.

Alkan, H., Uğur, T., 2016. Örgütsel stres ve yönetimi: Orman işletmeleri örneği, Türkiye Ormancılık Dergisi, Isparta, 2016.

Ardıç, K., Polatçı, S., 2008. Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 69-96. Ankara.

Bayramoğlu, M., 2013. Devlet Orman İşletmelerinin Etkinlik Düzeylerinin Ölçülmesi ve optimal işletme büyüklüğünün belirlenmesi (Doğu Karadeniz Bölgesi Örneği), Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 155s, Trabzon.

Biçici, H., 2013. İş Rotasyonu Ve Personel Güçlendirme Uygulamalarının İş görenlerin Örgütsel Destek Algılamalarına Etkisi: Antalya'daki 5 Yıldızlı Bir Zincir Konaklama İşletmesinde Uygulama, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,84s, Antalya.

Byars, L., Rue, L., 2000. Human Resource Management, Sixth Ed., Mcgraw Hill Companies.

Can, H., Kavuncubaş, Ş., 2005. Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları, Siyasal Kitabevi, Ankara.

Çağlar, Y., 2012. Türkiye Ormancılık Tarihi , ODTÜ Yayıncılık ,Ankara,368 s.

Çelik, H., 1990. Heyelanların Kontrolünde ve önlenmesinde Ormanların Orman Mühendislerinin Rolü, İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi,Ser,:B,Cilt:401(1990), s.86, İstanbul.

Daşdemir, İ., 1998. Devlet Orman İşletmelerinin Yönetsel ve Örgütsel Boyutlarının Belirlenmesi. Orman Bakanlığı, Doğu Anadolu Ormancılık Araştırma Müdürlüğü, Teknik Rapor Yayın No:3, ISSN 1300-9486, 70 s., Erzurum.

Daşdemir, İ., 2011. Dikili Ağaç Satışlarının Uygulaması Üzerine Değerlendirmeler. Bartın Orman Fakültesi Dergisi, 13, 71-79.,Bartın.

Dinler, M. 2008. Örgüt Yapısına Yönelik Örgüt Geliştirme Teknikleri. Paradoks Dergisi, 4 (2), 1-10.

Genç, M., Avcı, M., 2005. Ormancılıkta Teknik Yardımcı Eleman İhtiyacı ve Eğitimi: Süleyman Demirel Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Programları, Türk Ormancılığında Uluslararası Süreçte Acil Eyleme Dönüştürülmesi Gereken Konular, Mevzuat ve Yapılanmaya Yansımaları, Orman Mühendisleri Odası Sempozyumu, 22-24 Aralık 2005, Antalya.

Güleç, D., 2009. Rotasyon İle Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunun Belirlenmesi.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

Gümüş, C., 2012. Türkiye'de Ormancılık Eğitiminin Tarihsel Gelişimi, 5531 Sayılı Kanunun Yüksek Öğretim ve Eğitime Yansımalarının irdelenmesi ve hedefler kongresi , Kasım ,Kastamonu , Bildiriler Kitabı 31-45

Gümüş, C., 2014. Osmanlıdan Günümüze Ormancılık Politikalarının Ormancılık Örgütlenmesi Üzerine Etkileri ve Güncel Sorunlar, II. Ulusal Akdeniz Orman ve Çevre Sempozyumu, 22 -24 Ekim 2014, Isparta.

Gökkaya, N., 2013. Okul Müdürlerine Uygulanan Rotasyona İlişkin İlkokul Ve Ortaokul Müdür, Müdür Yardımcısı Ve Öğretmenlerin Görüşleri, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 72s, Burdur.

Kaplan S (2007) Yerleşim Alanları Civarındaki Ormanların Yerinden Yönetimi Sorunu. Doktora Tezi, AÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Çevre Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara, 180 s.

Koç, B., 1999. Osmanlı Devletindeki Orman ve Koruların Tasarruf yöntemleri ve idarelerine ilişkin bir araştırma, Ankara Üniversitesi Osman Tarihi Araştırma ve Uygun Merkezi Dergesi,10,139-158.,Ankara.

Koç, H., Kanat, M., Tolunay, A., 2007. Türkiye'de Ön lisans Ormancılık Eğitiminde Mevcut Durum, Darboğazlar ve Çözüm Önerileri, Orman Kaynaklarının İşlevleri kapsamında Darboğazlar, Çözüm Önerileri ve Öncelikler Sempozyumu, Sözlü Bildiriler Kitabı, s.201-215., İstanbul.

OGM, 2009. Orman Genel Müdürlüğü Stratejik Plan (2010-2014) , T.C. Orman Ve Su İşleri Bakanlığı Ankara.

OGM, 2012. Orman Genel Müdürlüğü Stratejik Plan (2013-2017), T.C. Orman Ve Su İşleri Bakanlığı Ankara.

OGM, 2013. Orman Genel Müdürlüğü Personelinin Atama Ve Yer Değiştirme Esaslarına İlişkin Yönetmelik, Resmi Gazete, 13.11.2013 tarih ve 28794 s.

OGM, 2014. Orman Muhafaza Memurlarının Atama Ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, Resmi Gazete, 20.09.2014 tarih ve 29125 s.

OGM, 2015. Türkiye Orman varlığı https://www.ogm.gov.tr/ekutuphane/Yayinlar/T%C3%BCrkiye%20Orman%20Varl%C4%B1%C4%9F%C4%B1-2016-2017. pdf erişim tarihi: 22.11.2017

OGM, 2016. Orman Genel Müdürlüğü Stratejik Plan (2017-2021) , T.C. Orman Ve Su İşleri Bakanlığı Ankara.

Örücü, E., Kanbur, A., 2008. Örgütsel-Yönetsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği, İstanbul.

Özmış, M., 2016. Burdur Yöresi Erozyon Kontrolü Hizmetlerinin Değerinin Belirlenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 92s, Isparta.

Özdönmez, M., Akesen, A., Ekizoğlu, A., 1998. Ormancılık Yönetim Bilgisi, İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Yayınları, Rektörlük No: 4157, Fakülte No: 457, ISBN 975-404-535-6, Dilek Ofset Matbacılık, İstanbul.

Özocak, K., 2001. Differences of Job Satisfaction Level Among Rotators and Non Rotators, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Schmithüsen, F., Bert, M., 1991. Current Trends in Forest Policies. World Forestry Congress, Paris.

Seçkiner, S., 2005. Bütünleşik Tur-Rotasyon Çizelgeleme Yaklaşımı İle İş yükü Minimizasyonu, Gazi Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Dergisi, Ankara.

Sert, Y., 2014. İnsan Kaynakları Bağlamında Kamu Hastanelerinde İş Rotasyonunun Örgütsel Adalet Açısından Değerlendirilmesi: Diyarbakır Gazi Yaşar İl Eğitim Ve Araştırma Hastanesi örneği, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi 124s, Ankara.

Şafak, İ., 2008. Ege Bölgesi Orman Mühendislerinin Profili, Orman Mühendisleri Odası Dergisi, Yıl:45, Sayı:10-11-12, Ankara, s:22-26.

Tekin, H., Helvacı, F., 2014. Orman Ekosistemleri Açısından Hava Kalitesinin İzlenmesi, Önemi ve Yöntemleri. II. Ulusal Akdeniz Orman ve Çevre Sempozyumu, Bildiriler kitabı, s343-351.

Tezman, N., 1987. Stres ve İnsan, Tüsside, Stres Yönetimi Semineri, S.3, Gebze.

TOİ, 2012. Orman Muhafaza Memurluğu Yönetmeliği Hakkında Duyuru, Tarım Orman İş Sendikası, 26.12.2012

Tokdemir, Z., 2006. Ormancılıkta İşçi İşveren İlişkileri, İstanbul Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 99s, İstanbul.

Toksoy, D., Bayramoğlu, M., Ayaz, H., 2012. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Doğa Bil. Dergisi, Kahramanmaraş.

Tolunay, A., 2001. Ormancılıkta Uygulayıcı Teknik Personel Eğitimi, I. Ulusal Ormancılık Kongresi, Türkiye Ormancılar Derneği, Ankara.

Uğur Erol, G., 2015. Ormancılıkta ara teknik eleman sorununa yönelik çözümlemeler, Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 76s, Isparta.

Uğur, T., 2015. Örgütsel Stres Ve Yönetimi: Orman İşletmeleri Örneği Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 86s, Isparta.

Uzun, H,. 2002. Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme Ve İ Doyum Düzeyleri, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 193s, Kocaeli.

Ünal, E. ,2016. Orman Genel Müdürlüğü Geoportal Bilgi Sisteminin Ormancılık Örgütüne Sağladığı Katkılar, Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 53s, Isparta.

Winzenried, E., 2005. Job Rotation; Konzeptionelle Erkenntnisse Fallstudie Gestaltungsempfehlungen. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Wirtschaftsund Sozialwissenschaftlichen Fakultät. Almanya: Bern Üniversitesi.

Yılmaz, A., Ekici, S., 2003. Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma, Celal Bayar Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü, c10, s2, Manisa.

Yurdakul, S., 2005. Ormancılıkta Personel Yönetimi Sorunları Ve Sonuçları: Örnek Olaylarla İrdeleme, İstanbul Üniversitesi, Orman Fakültesi Dergisi, İstanbul.

EKLER

Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket, Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Mühendisliği Anabilim dalında Orman Mühendisi Özgür YILMAZ tarafından yürütülen Yüksek Lisans tezi çalışmasında kullanılacaktır.

Bu anket çalışmasında **Orman Genel Müdürlüğü Yer Değiştirme Uygulamalarının Personel Moral Düzeyi Üzerine Etkileri** araştırılmaktır. Vereceğiniz cevaplar sadece bu tez çalışmasında kullanılacak olup, yapacağınız bu anket ile hem bilimsel çalışmamıza katkıda bulunacak, hem de sorunlara çözüm önerileri sunmamızı sağlayacaksınız.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, sağlıklı ve mutlu bir meslek yaşamı dileriz.

1) Cinsiyetiniz □ Bayan □ Erkek
2)Yaşınız □ 20-29 □ 30-39 □ 40-49 □ 50-5 □ 60 ≥
3) Eğitiminiz □ İlköğretim □ Lise □ Ön Lisans □ Lisans □ Yüksek Lisans ve üstü
4) Mesleğiniz □ Orman Mühendisi □ Orman Muhafaza Memuru
5) İşlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
6) İş yükünün çok fazla ve çalışma koşullarımın oldukça ağır olduğunu düşünüyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
7) Çalışırken kullandığım araç-gereç ve teçhizat yeterli değil. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
8) İşyerinde yeterli internet imkânı sağlanmıyor. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
9) Sürekli değişen yönetmelik, tamim vb. gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
10) İşimdeki kural ve yöntemlerin birçoğu işimi yapmamı zorlaştırıyor. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
11) İşimle ilgili yayınları(kitap, dergi vb.) takip edemiyorum ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
12) İş yerinde kendimi aileden biri gibi hissetmiyorum ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
13) Yıllık izinlerimi tam ve zamanında kullanamıyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
14) İş ortamında özgür değilim kişiliğimden ödün veriyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum

15) Görev ile ilgili sorumluluklarım açık değil, benden ne istendiğini bilmiyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
16) Kapasitemi aşan işleri yapmam bekleniyor. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
17)Günlük izin talebim problem yaratıyor. ☐Tamamen katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
18)Bazen işimi anlamsız buluyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
19)Yıllık izinlerim eşimin yıllık izinleri ile uyuşmuyor**.** ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
20)İş yerinde aşırı disiplin ve baskı yaşıyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
21)Çalışma saatlerim düzenli değil. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
22)Orman yangınının her anında ölümle karşılaşma korkusu yaşıyorum**.** ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
23)işimdeki personel azlığı işimi zorlaştırıyor. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
24)Sorumluluk alanımın çok fazla olduğunu düşünüyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
25)Lojman ve lokal gibi olanaklar yetersiz olduğundan işime olumsuz etki yapmaktadır. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
26)EBYS' nin iş yükünü azaltacağını düşünüyorum**.** ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
27) Taş ocakları vb. izinlerin işimle bağdaşmadığını düşünüyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
28) E-İzin, OKS, Geoportal ve ORBİS gibi sistemlerin işimi zorlaştırdığını düşünüyor ve anlamsız buluyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
29) Açılan yeni şubelerin iş yükünü arttırdığını düşünüyor ve yanlış buluyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
30) Orman Mühendisleri Odasının işime katkı sağladığını düşünüyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
31)Memur Sendikalarının işimi yapmama katkı sağladığını düşünüyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
32)İşçi sendikalarının işimi yapmamda faydalı olduğunu düşünmüyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
33)Atama yönetmeliğine göre uygulanacak Rotasyonun olumlu olduğunu düşünüyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
34)Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
35)Amirlerim benim görüşüme çok az ilgi gösterir. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
36)Amirlerimle etkili iletişim kuramıyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
37)Amirlerimle ilişkilerimde sendikaların desteğini görüyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
38)Amirim işinde yetenekli değildir. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum

39)Amirim bana karşı adil değildir. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
40)Gösterdiğim çabalar karşılığında, hak ettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
41)Terfi konusunda adaletli davranıldığını düşünmüyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
42)İyi bir iş yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
43)Maaş artışından memnun değilim. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
44)Elde etmem gereken haklarım mevcuttur.(Yangın tazminatı, çevre tazminatı vs.) ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
45)Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım var. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
46)Yaptığım işe göre maaşım az. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
47)Mahrumiyet bölgelerinde çalışanlar ek ücret almalıdır. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
48)Performansa göre ücretlendirme yapılması gerektiğini düşünüyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
49)Birlikte çalıştığım insanlar ilişkilerinde çok resmi. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
50)Birlikte çalıştığım insanların eğitim ve deneyimleri yeterli değil. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
51)Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
52)Birlikte çalıştığım insanlar arasında çok fazla sürtüşme var. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
53)Birlikte çalıştığım insanlarla dayanışma içerisinde olduğumuzu düşünüyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
54)İş nedeni ile aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramıyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
55)Aile sorunlarım iş yaşantıma yansıyor. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
56)İşyerindeki sorunlarım aile yaşantıma yansıyor. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
57) İşimdeki stres uyku düzensizliklerine neden oluyor. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
58)İşimdeki stres nedeniyle Sigara kullanıyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
59)İşimdeki stres baş ağrısı ve yorgun hissetmeme sebep oluyor. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
60)İşimdeki stres tansiyon, ülser, gastrit vb. sağlık sorunlarına sebep oluyor. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
61)İşimdeki stres nedeniyle kendimi yorgun ve yaşlı hissediyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum

62)İşimdeki stres nedeniyle alıngan oluyor, çabuk sinirleniyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
63)İşimdeki stres nedeniyle geçimsiz, endişeli ve gerginim. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
64)İşimdeki stres nedeniyle aşırı yemek yiyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum
65)İşimdeki stres nedeniyle olayları ve insanları hatırlayamıyor, yapılacak işleri unutuyorum. ☐Tamamen katılmıyorum ☐Katılmıyorum ☐Kararsızım ☐Katılıyorum ☐Tamamen katılıyorum

ANKETİMİZ BİTMİŞTİR,

KATILIM SAĞLADIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ.

ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı	: Özgür YILMAZ
Doğum tarihi ve yeri	: 21.03.1988, Of / TRABZON
Medeni Hali	: Evli
E-mail	: ozguryilmaz@ogm.gov.tr
Adres	: Eşenler Mah. Dere sk. Eskere Orman İşletme Müdürlüğü Lojmanları Beyağaç/DENİZLİ

Eğitim Durumu :

İlköğretim : 1994-2001 Tayfur Sökmen İlköğretim Okulu, İstanbul

Lise : 2001-2004 Küçükçekmece Lisesi, İstanbul

Lisans : 2005-2009 Karadeniz Teknik Üniversitesi, Orman Fakültesi, Orman mühendisliği, Trabzon

Çalışma ve Sertifikalar :

2012 - Halen Eskere Orman İşletme Müdürlüğü, Karacaören Orman İşletme Şefliği, İşletme Şefi

2013 Orman Yangınları ile Mücadele Uzmanlık Eğitimi Sertifikası

2015 Kişisel Gelişim Sertifikası

2015 Eğiticilerin Eğitimi sertifikası(Ağaç Kesme Boylama operatörlüğü)

2016 Kamu İhale Mevzuatı eğitimi