



**DOĞA KORUMA MİLLİ PARKLAR VII. BÖLGE
MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA
PERFORMANS VE ALGILARININ İRDELENMESİ**

Sevgi ALİCİ

**2023
YÜKSEK LİSANS TEZİ
DOĞAL KAYNAKLARIN SÜRDÜRÜLEBİLİR
PLANLANMASI VE YÖNETİMİ**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ufuk COŞGUN**

**DOĞA KORUMA MİLLİ PARKLAR VII. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ
ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA PERFORMANS VE ALGILARININ
İRDELENMESİ**

Sevgi ALICI

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ufuk COŞGUN**

**T.C.
Karabük Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Doğal Kaynakların Sürdürülebilir Planlanması ve Yönetimi Anabilim Dalında
Yüksek Lisans Tezi
Olarak Hazırlanmıştır**

**KARABÜK
Ocak 2023**

Sevgi ALİCİ tarafından hazırlanan “DOĞA KORUMA MİLLİ PARKLAR VII. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA PERFORMANS VE ALGILARININ İRDELENMESİ” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Ufuk COŞGUN

.....

Tez Danışmanı, Doğal Kaynakların Sürdürülebilir Planlanması ve Yönetimi Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile Doğal Kaynakların Sürdürülebilir Planlanması ve Yönetimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 27/01/2023

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Pof. Dr. Mücahit COŞKUN (KBÜ)

.....

Üye : Doç. Dr. Ufuk COŞGUN (KBÜ)

.....

Üye : Doç. Dr. Taner OKAN (İÜC)

.....

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile Yüksek Lisans derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Müslüm KUZU

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

“Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.”

Sevgi ALİCİ

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

DOĞA KORUMA MİLLİ PARKLAR VII. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA PERFORMANS VE ALGILARININ İRDELENMESİ

Sevgi ALICI

Karabük Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Doğal Kaynakların Sürdürülebilir Planlanması ve Yönetimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Ufuk COŞGUN

Ocak 2023, 205 sayfa

Günümüzde devlet sektöründeki ve özel sektördeki tüm işletmeler çalışanlarının iş verimini temel alan yaklaşımlar geliştirme eğilimindedir. Bu nedenle de çalışanların iş yükleri ile performans algılarını inceleme gereksinimi duymaktadırlar. Konu ile literatür incelendiğinde birçok sektörde bu konuda çalışmaların gerçekleştirildiği görülmektedir. Orman ve ormancılıkla ilgili sektör de devlet yönetimindedir. Ülkemizdeki orman alanlarının yaklaşık %99'u devlet mülkiyetindedir. Tarım ve Orman Bakanlığına bağlı olan Orman Genel Müdürlüğü ve Doğa koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü aracılığı ile bu alanlar yönetilmektedir. Dolayısıyla bu doğal kaynakların yöneticisi konumundaki birimlerde görev alan teknik personel ile yönetici konumunda görev ve sorumluluk alan personelin de iş yükleri ve çalışma performans ve algılarının daha verimli bir çalışma yürütülerek hizmet sunulabilmesi için gereklidir. Orman Genel Müdürlüğü taşra örgüt yapısı Orman Bölge Müdürlükleri ve

bunlara bağlı Orman İşletme M¼d¼rl¼kleri şeklinde ¼rg¼tlenmiř ve ¼lkemizde 30 Orman B¼lge M¼d¼rl¼ę¼ ve bağlı Orman İşletme M¼d¼rl¼kleri ile iki bine yakın orman işletme şeflikleri bulunmaktadır. Bu alanlarda çalışan teknik personeli iş y¼kleri ve performans algıları bazı orman b¼lge m¼d¼rl¼kleri için gerçekleştirilmiştir. Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel M¼d¼rl¼ę¼ ise taşrada 15 B¼lge M¼d¼rl¼kleri olarak ¼rg¼tlenmiřtir. Fakat bu b¼lge m¼d¼rl¼klerinde çalışan teknik personel için herhangi bir iş y¼k¼ ve performans algı çalışması bulunmamaktadır. Bu tez çalışmasıyla bu alandaki eksikliğin bir boyutunun öz¼mlenmesi amaçlanmıştır.

Çalışma Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel M¼d¼rl¼ę¼ VII. B¼lge M¼d¼rl¼ę¼n¼ oluşturan Adana, Mersin, Kayseri, Osmaniye, Hatay ve Niğde illerindeki korunan alanların y¼netici ve teknik personelini kapsamaktadır.

İş y¼k¼ ve çalışma performans algılarını ¼lmek için oluşturulan ¼lek (İş Y¼k¼, T¼kenmiřlik, İşe Bağlı Stres, Motivasyon, İş- Aile atışması, İş-Yaşam Kalitesi, Yaşam Tatmini, ¼rg¼te ve Mesleğe Bağlılık, Rol atışması, Rol Belirsizliği Genel İş Doyumu) konuları incelenmiştir. Oluşturulan anketler y¼z¼ y¼ze veya mail yoluyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, basit istatistiki değerlendirmeler yanı sıra çalışanların sosyo-demografik ¼zellikleri ile ¼lek değerleri arasındaki ilişkiler ki-kare ve varyans analizleri ile ve bağımlı değişkenlere ise korelasyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde çalışanların bazı sosyo-ekonomik ¼zellikleri ile bağımlı değişkenler arasında farklılıklar olduğu g¼r¼lm¼řt¼r. Ayrıca Orman Genel M¼d¼rl¼ę¼ çalışanlarının iş y¼k¼ performans algıları ile Doğa koruma ve Milli Parklar VII. B¼lge M¼d¼rl¼ę¼ çalışanları arasında da farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar S¼zc¼kler: Doğa Koruma ve Milli Parklar, Performans algısı, İş y¼k¼, Motivasyon,

Bilim Kodu : 120516

ABSTRACT

M. Sc. Thesis

EXAMINATION OF THE WORKING PERFORMANCE AND PERCEPTIONS OF THE EMPLOYEES OF THE VII. REGIONAL DIRECTORATE OF NATURE CONSERVATION NATIONAL PARKS

Sevgi ALICI

Karabük University

Institute of Graduate Programs

Department of Sustainable Planning and Management of Natural Resources

Thesis Advisor:

Assoc. Prof. Dr. Ufuk COŞGUN

January 2023, 205 pages

Today, all enterprises in the public and private sectors tend to develop approaches based on the work efficiency of their employees. For this reason, they need to examine the workloads and performance perceptions of the employees. When the literature on the subject is examined, it is seen that studies on this subject have been carried out in many sectors. The forest and forestry related sector is also under state administration. Approximately 99% of the forest areas in our country are in state ownership. These areas are managed through the General Directorate of Forestry and the General Directorate of Nature Conservation and National Parks, which are affiliated to the Ministry of Agriculture and Forestry. Therefore, the workloads and work performance and perceptions of the technical personnel working in the units that are the managers of these natural resources and the personnel who take duties and responsibilities in the managerial position are necessary for a more efficient work to be carried out and to

provide service. The provincial organizational structure of the General Directorate of Forestry is organized in the form of Regional Forestry Directorates and their affiliated Forestry Operations Directorates, and there are 30 Regional Forestry Directorates and affiliated Forestry Operations Directorates and nearly two thousand forest management directorates in our country. Workloads and performance perceptions of technical personnel working in these areas were carried out for some regional forest directorates. The General Directorate of Nature Conservation and National Parks is organized as 15 Regional Directorates in the countryside. However, there is no workload and performance perception study for the technical personnel working in these regional directorates. With this thesis, it is aimed to solve one dimension of the deficiency in this field. General Directorate of Nature Conservation and National Parks VII. It covers the managers and technical personnel of the protected areas in Adana, Mersin, Kayseri, Osmaniye, Hatay and Niğde provinces that make up the Regional Directorate. Scale created to measure workload and work performance perceptions (Workload, Burnout, Work-Related Stress, Motivation, Work-Family Conflict , Work-Life Quality, Life Satisfaction, Organization and Profession Commitment, Role Conflict, Role Ambiguity, General Job Satisfaction) were studied. The questionnaires were conducted face-to-face or via e-mail . In addition to the findings obtained, simple statistical evaluations, the relations between the socio-demographic characteristics of the employees and the scale values were applied with chi-square and variance analysis, and correlation analysis was applied to the dependent variables.

When the results obtained were evaluated, it was seen that there were differences between some socio-economic characteristics of the employees and the dependent variables. In addition, the workload performance perceptions of the employees of the General Directorate of Forestry and Nature Conservation and National Parks VII. It has also been determined that there are differences among the employees of the Regional Directorate.

Key Word : Nature Conservation and National Parks, Performance perception, Wrokload, Motivation

Science Code : 120516

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın her aşamasında, kendisine ne zaman danışsam hiç sıkılmadan bilgi ve tecrübesiyle beni yönlendiren ve destek olan, güler yüzünü esirgemeyen, kendisini tanımaktan onur duyduğum pek kıymetli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Ufuk COŞGUN' a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tez çalışmamın her aşamasında maddi manevi desteğini esirmeyen değerli eşim İsmet ALİCİ' ye çok teşekkür ederim. Doğa Koruma ve Milli Parklar 7. Bölge Müdürlüğü'nden gerek veri almamda gerek anket sorularımı personellerle yapabilmemde yardımını esirgemeyen Ayhan KORKMAZ' a ve 7. Bölge Müdürlüğüne bağlı görev yapan şeflerimize yardımlarından dolayı teşekkür ederim.

Tez aşamasını tamamlarken benden desteğinin esirgeyemeyen değerli arkadaşlarım Öznur ÇUHADAR' a ve Mehmet Ali ŞİMŞEK' e teşekkürü borç bilirim.

Çalışmanın doğa koruma ve milli parklar konusunda çalışan tüm çalışanlara katkı sağlamasını dilerim.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
KABUL.....	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
ÇİZELGELER DİZİNİ.....	xiii
BÖLÜM 1.....	1
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 2.....	5
LİTERATÜR ÖZETİ.....	5
BÖLÜM 3.....	31
MATERYAL VE YÖNTEM.....	31
3.1. MATERYAL.....	31
3.2. YÖNTEM.....	34
3.2.1. Hipotezler.....	34
3.2.2. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler.....	34
3.2.3. Değerlendirme Yöntemleri.....	46
3.2.4. Güvenirlik.....	46
3.2.5. Çalışma Alanı Tanıtımı.....	47
BÖLÜM 4.....	50
BULGULAR.....	50
4.1. DOĞA KORUMA VE MİLLİ PARKLAR ÇALIŞANLARININ SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER.....	50
4.2. ANKET SONUÇLARININ ANALİZİ.....	53
4.2.1. Anket Sonuçlarının Yüzdeler İfadesiyle Değerlendirilmesi.....	53

Sayfa

4.2.1.1. İş Yükü Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi ..	54
4.2.1.2. Tükenmişlik Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi.....	60
4.2.1.3. İşe Bağlı Stres Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi.....	64
4.2.1.4. Motivasyon Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi.....	68
4.2.1.5. İş-Aile Çatışması Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi.....	75
4.2.1.6. İş-Yaşam Kalitesi Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi.....	78
4.2.1.7. Yaşam Tatmini Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi.....	81
4.2.1.8. Örgüte ve Mesleğe Bağlılık Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi.....	83
4.2.1.9. Rol Çatışması Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi.....	87
4.2.1.10. Rol Belirsizliği Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi.....	90
4.2.1.11. Genel İş Doyumu Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi.....	93
4.2.2. Bağımlı Değişkenleri Oluşturan Anket Sorularına Verilen Cevaplar	97
4.2.3. IV. Bölge Çalışanları İçin Sosyodemografik Özelliklerin İstatistikleri	103
4.2.3.1. İş Yükü.....	103
4.2.3.2. Tükenmişlik	107
4.2.3.3. İşe Bağlı Stres	112
4.2.3.4. Motivasyon	117
4.2.3.5. İş Aile Çatışması.....	121
4.2.3.6. İş Yaşam Kalitesi.....	126
4.2.3.7. Yaşam Tatmini.....	131
4.2.3.8. Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	136
4.2.3.9. Rol Çatışması.....	140
4.2.3.10. Rol Belirsizliği.....	145
4.2.3.11. Genel İş Doyumu	149
4.3. DKMP ÇALIŞANLARI İÇİN BAĞIMLI DEĞİŞKEN DÜZEYLERİNİN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE VARYANS ANALİZLERİ	154

	<u>Sayfa</u>
4.3.1. Öğrenim Durumu	154
4.3.2. Mezun Olunan Okul	156
4.3.3. Yaş Grubu. DKPM çalışanlarına Ait Bağımlı Değişken Düzeylerinin Yaş Gruplarına Varyans Analizi	160
4.3.4. Medeni Hal.....	162
4.3.5. Eş Çalışma Durumu. DKPM çalışanlarına Ait Bağımlı Değişken Düzeylerinin Eş Çalışma Durumuna Göre Farklılaşması	163
4.3.6. Çocuk Sahibi Olma	164
4.3.7. Toplam Hizmet Süresi.....	165
4.3.8. DKMP' de Toplam Hizmet Süresi.....	166
4.3.9. Meslek Yaşamında Kaçınıcı Çalışılan Görev Yeri	168
4.3.10. Günlük Ortalama Çalışma Saatine Göre Farklılaşma.....	169
4.3.11. Vekalet Edilen Görev Gruplarına Göre Farklılaşma	170
4.4. DKMP VI: BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ BAĞIMLI DEĞİŞKENLER İÇİN KORELASYON ANALİZİ.....	171
BÖLÜM 5	174
TARTIŞMA VE SONUÇ	174
KAYNAKLAR	187
EK AÇIKLAMALAR A. ANKET FORMU	195
ÖZGEÇMİŞ	205

ŒEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Œekil 3.1. VII. Bölge Müdürlüğüne Bağlı Araştırma Sahası.	48
--	----

ÇİZELGELER DİZİNİ

Sayfa

Çizelge 3.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Bağımsız Değişkenleri.	37
Çizelge 3.2. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Düzeyleri.....	46
Çizelge 3.3. VII. Bölge Müdürlüğü Personel Dağılımı	48
Çizelge 3.4. VII. Bölge Müdürlüğüne Bağlı Şeflikler	49
Çizelge 4.1. Çalışanlarının sosyodemografik özellikleri.	51
Çizelge 4.2. İş yükü yoğunluğu algısı.....	54
Çizelge 4.3. Çalışma zamanı algısı	54
Çizelge 4.4. Aynı anda fazla iş yapma algısı.	55
Çizelge 4.5. Çalışma süresi yeterlilik algısı.	55
Çizelge 4.6. İş yapma zorunluluk algısı.	55
Çizelge 4.7. Verimli iş yapma zorunluluk algısı.....	56
Çizelge 4.8. İş yoğunluğu kapasite algısı.....	56
Çizelge 4.9. İş bitirilme algısı	57
Çizelge 4.10. Çalışma zamanı baskısı algısı	57
Çizelge 4.11. Rutin işler zaman sorunu algısı.....	57
Çizelge 4.12. Rutin iş yükü algısı	58
Çizelge 4.13. “Elektronik Bilgi Yönetim Sistemi (EBYS) yükü algısı	58
Çizelge 4.14. Bürokratik iş yükü algısı.....	58
Çizelge 4.15. Kişisel kapasite algısı.....	59
Çizelge 4.16. İş-zaman planı algısı	59
Çizelge 4.17. Rutin iş uygulamalarına yönelik algı	60
Çizelge 4.18. İş yükünü kaldıramama algısı	60
Çizelge 4.19. Yapılan işten bıkkınlık algısı	61
Çizelge 4.20. Çalışma isteksizliği	61
Çizelge 4.21. Monoton iş yükü algısı.....	61
Çizelge 4.22. İş yerinde bulunmama isteği algısı	62
Çizelge 4.23. Odaklanamama sorunu algısı	62
Çizelge 4.24. “Çalışma süreleri algısı	62
Çizelge 4.25. Birlikte çalışma yapılan birimlerdekilerle iletişim algısı.....	63
Çizelge 4.26. İş yapma sürecindeki dış ortam kaynaklı sorunlar algısı	63

Sayfa

Çizelge 4.27. Çalışma sonrası mutsuzluk algısı.....	64
Çizelge 4.28. Çalışma konularında endişe algısı	64
Çizelge 4.29. Karar vermede güçlük çekme algısı.....	65
Çizelge 4.30. Sorunlarla başa çıkamama algısı.....	65
Çizelge 4.31. Yapılan işte zevk alamama algısı.....	65
Çizelge 4.32. Güven duygusu algısı.....	66
Çizelge 4.33. Çalışma süresince gerilim duygusu algısı.....	66
Çizelge 4.34. Yapılan işlerden dolayı sinirli olma durumu	66
Çizelge 4.35. İş toplantı gerginliği algısı	67
Çizelge 4.36. İş süreçleri stres algısı.....	67
Çizelge 4.37. İş kaynaklı sağlık sorunu algısı.....	68
Çizelge 4.38. İş kaynaklı yetersizlik duygusu algısı	68
Çizelge 4.39. İş kaynaklı dış kaynaklı baskı algısı	69
Çizelge 4.40. İş yeri yönetici baskı algısı	69
Çizelge 4.41. Motivasyon yetersizliği algısı	69
Çizelge 4.42. Çalışanlarda liyakat eksikliği algısı	70
Çizelge 4.43. Merkeziyetçi yaklaşım algısı	70
Çizelge 4.44. İş başarı ölçütlerinin değerlendirilme algısı.....	70
Çizelge 4.45. İş başarı ölçütünde yönetimin değerlendirme algısı	71
Çizelge 4.46. İş bölümü algısı.....	71
Çizelge 4.47. İşte özerk çalışma algısı	72
Çizelge 4.48. Çalışma başarı ölçümlene algısı	72
Çizelge 4.49. Ödül-teşvik ve primli ücretlendirme algısı	72
Çizelge 4.50. Çalışma işleyişindeki karar mekanizması algısı	73
Çizelge 4.51. İstem dışı yer değiştirmeler algısı	73
Çizelge 4.52. Yapılan işler ilgili şikâyet durumu algısı.....	74
Çizelge 4.53. İş yerinde takdir edilme algısı.....	74
Çizelge 4.54. Çalışma konuları için hizmet içi eğitimlerin değerlendirilmesi.....	74
Çizelge 4.55. “İşin niteliğindeki farklılığın değerlendirilmesi.....	75
Çizelge 4.56. İş özel yaşam algısı	75
Çizelge 4.57. İş dışındaki diğer zamanlarda da yaşam algısı.....	76
Çizelge 4.58. İş kaynaklı sorunların özel yaşama etkisi algısı.....	76
Çizelge 4.59. İşin aile yaşamına etkisi algısı	76

Sayfa

Çizelge 4.60. “İş yoğunluğun ev ortamına etkisi algısı	77
Çizelge 4.61. İşin evde de sürmesi algısı	77
Çizelge 4.62. İş konularının evde devam etmesi algısı	78
Çizelge 4.63. İş il kişisel kapasite örtüşme algısı.....	78
Çizelge 4.64. Çalışma ortamının yetersizliği algısı	79
Çizelge 4.65. İş kaynaklı fiziksel rahatsızlık algısı.....	79
Çizelge 4.66. İş yoğunluğu boş zaman yetersizliği algısı	79
Çizelge 4.67. İş yeri çalışma olumsuzlukları algısı.....	80
Çizelge 4.68. Çalışanlar arası rekabet algısı	80
Çizelge 4.69. Çalışanlar arası çatışma algısı	81
Çizelge 4.70. Çalışma ortamı sosyal iletişim algısı	81
Çizelge 4.71. İş yaşam tatmini algısı	82
Çizelge 4.72. Yapılan işlerin karşılığının yetersizliği algısı	82
Çizelge 4.73. Başarıların sosyal yaşamdaki yakınlar ile karşılaştırma algısı	82
Çizelge 4.74. Gerçekleştirilebileceklerle gerçekleştirilenlerin karşılaştırma algısı ...	83
Çizelge 4.75. İş değiştirme algısı	83
Çizelge 4.76. Bulunulan görevden başka bir göreve geçme algısı	84
Çizelge 4.77. Çalışılan kuruma aidiyet duygusu algısı	84
Çizelge 4.78. Yapılan işleri önemsiz bulma algısı.....	85
Çizelge 4.79. Orman Mühendisliği mesleğine yönelik algı.....	85
Çizelge 4.80. Orman mühendisi unvanına yönelik algı	85
Çizelge 4.81. Orman mühendisi mesleği ile özdeşleştirme algısı.....	86
Çizelge 4.82. Yeniden aynı işi seçme algısı.....	86
Çizelge 4.83. Çocuğunuzun orman mühendisi olmasını isteme durumu.....	87
Çizelge 4.84. Çelişkili işleri gerçekleştirme algısı.....	87
Çizelge 4.85. İşte eş zamanlı olarak çok sayıda yönetim birimine bağlı olma algısı	88
Çizelge 4.86. Görev gereklerinin aksi yönünde iş yapma algısı	88
Çizelge 4.87. Üst yönetim dışında diğer birimler tarafından kabul edilemeyecek işler yapma algısı	88
Çizelge 4.88. İş tanımı dışında görevler üstlenme algısı	89
Çizelge 4.89. İşin farklı şekillerde yapılması baskısı algısı	89
Çizelge 4.90. Kurum ile kişisel hedef çakışma algısı	90
Çizelge 4.91. Benimsenmeyen işin yapılması zorunluluğu algısı.....	90
Çizelge 4.92. İş dağılımında adalet algısı	91

Çizelge 4.93. İşlerde yetki ve sorumluluk belirsizliği algısı	91
Çizelge 4.94. Aynı anda farklı üst yönetimlerden birbiriyle çelişen görev talepleri algısı.....	91
Çizelge 4.95. Üst yönetimin yetki ve sorumluluklarının hakkındaki bilgi algısı	92
Çizelge 4.96. Çalışma arkadaşlarınız sizden beklentileri algısı.....	92
Çizelge 4.97. İş amaç-hedef belirsizliği algısı.....	93
Çizelge 4.98. Yapılan işin sevilmesi algısı	93
Çizelge 4.99. İş çalışma hatayı beklentisi algısı.	94
Çizelge 4.100. Bulunulan görev yerinden memnuniyet algısı	94
Çizelge 4.101. Çalışma zamanı memnuniyet algısı	94
Çizelge 4.102. Çalışanların değer ve önemsenme algısı.....	95
Çizelge 4.103. İş yeri ve yönetim ile iletişimin değerlendirilmesi	95
Çizelge 4.104. İş yeri olanakları algısı.....	96
Çizelge 4.105. İş yeri çalışma koşulları algısı.....	96
Çizelge 4.106. İş yeri üst yönetimlerinde destek algısı.....	96
Çizelge 4.107. İş yükü ölçütü basit istatistikleri	97
Çizelge 4.108. Tükenmişlik ölçütü basit istatistikleri.....	98
Çizelge 4.109. İşe bağlı stres basit istatistikleri	98
Çizelge 4.110. Motivasyon basit istatistikleri	99
Çizelge 4.111. İş-Aile Çatışması basit istatistikleri	99
Çizelge 4.112. İş-Yaşam Kalitesi basit istatistikleri	100
Çizelge 4.114. Örgüte ve mesleğe bağlılık basit istatistikleri.....	101
Çizelge 4.115. Rol Çatışması basit istatistikleri.....	101
Çizelge 4.116. Rol Belirsizliği basit istatistikleri.....	102
Çizelge 4.117. Genel İş Doyumu basit istatistikleri.....	102
Çizelge 4.118. Çalışanlarında İş Yükü Öğrenim Durumu İstatistikleri.....	103
Çizelge 4.119. Çalışanlarında İş Yükü İçin Mezun Olunan Okul Durumu İstatistikleri	103
Çizelge 4.120. Çalışanlarında İş Yükü İçin Yaş Grubu İstatistikleri.....	104
Çizelge 4.121. Çalışanlarında İş Yükü İçin Medeni Hal İstatistikleri	104
Çizelge 4.122. Çalışanlarında İş Yükü İçin Eş Çalışma İstatistikleri	104
Çizelge 4.123. Çalışanlarında İş Yükü İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri	105
Çizelge 4.124. Çalışanlarında İş Yükü İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri	105

Sayfa

Çizelge 4.125. Çalışanlarında İş Yükü İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri	105
Çizelge 4.126. Çalışanlarında İş Yükü İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri	106
Çizelge 4.127. Çalışanlarında İş Yükü İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri	106
Çizelge 4.128. Çalışanlarında İş Yükü İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri	107
Çizelge 4.129. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Öğrenim İstatistikleri.....	107
Çizelge 4.130. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri	108
Çizelge 4.131. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Yaş Grubu İstatistikleri	108
Çizelge 4.132. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Cinsiyet İstatistikleri.....	109
Çizelge 4.133. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Medeni Hal İstatistikleri.....	109
Çizelge 4.134. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Eş Çalışma İstatistikleri.....	109
Çizelge 4.135. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri.....	110
Çizelge 4.136. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri	110
Çizelge 4.137. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri	111
Çizelge 4.138. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri	111
Çizelge 4.139. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri	111
Çizelge 4.140. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri	112
Çizelge 4.141. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Öğrenim İstatistikleri.....	112
Çizelge 4.142. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri	113
Çizelge 4.143. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Yaş Grubu İstatistikleri	113
Çizelge 4.144. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Cinsiyet İstatistikleri	114
Çizelge 4.145. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Medeni Hal İstatistikleri.....	114
Çizelge 4.146. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Eş Çalışma İstatistikleri.....	114
Çizelge 4.147. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri.....	115
Çizelge 4.148. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri	115
Çizelge 4.149. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri	115

Çizelge 4.150. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri	116
Çizelge 4.151. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri.....	116
Çizelge 4.152. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri.....	116
Çizelge 4.153. Çalışanlarında Motivasyon İçin Öğrenim İstatistikleri.....	117
Çizelge 4.154. Çalışanlarında Motivasyon İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri .	117
Çizelge 4.155. Çalışanlarında Motivasyon İçin Yaş Grubu İstatistikleri.....	118
Çizelge 4.156. Çalışanlarında Motivasyon İçin Cinsiyet İstatistikleri.....	118
Çizelge 4.157. Çalışanlarında Motivasyon İçin Medeni Hal İstatistikleri.....	118
Çizelge 4.158. Çalışanlarında Motivasyon İçin Eş Çalışma İstatistikleri.....	119
Çizelge 4.159. Çalışanlarında Motivasyon İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri.....	119
Çizelge 4.160. Çalışanlarında Motivasyon İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri.....	119
Çizelge 4.161. Çalışanlarında Motivasyon İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri.....	120
Çizelge 4.162. Çalışanlarında Motivasyon İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri.....	120
Çizelge 4.163. Çalışanlarında Motivasyon İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri.....	121
Çizelge 4.164. Çalışanlarında Motivasyon İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri	121
Çizelge 4.165. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Öğrenim İstatistikleri.....	121
Çizelge 4.166. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri.....	122
Çizelge 4.167. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Yaş Grubu İstatistikleri.....	122
Çizelge 4.168. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Cinsiyet İstatistikleri.....	123
Çizelge 4.169. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Medeni Hal İstatistikleri	123
Çizelge 4.170. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Eş Çalışma İstatistikleri.....	123
Çizelge 4.171. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri....	124
Çizelge 4.172. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri.....	124
Çizelge 4.173. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri.....	125
Çizelge 4.174. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri	125

Sayfa

Çizelge 4.175. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri.....	126
Çizelge 4.176. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri.....	126
Çizelge 4.177. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Öğrenim İstatistikleri	126
Çizelge 4.178. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri.....	127
Çizelge 4.179. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Yaş Grubu İstatistikleri.....	127
Çizelge 4.180. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Cinsiyet İstatistikleri.....	128
Çizelge 4.181. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Medeni Hal İstatistikleri	128
Çizelge 4.182. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Eş Çalışma İstatistikleri	128
Çizelge 4.183. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri ...	129
Çizelge 4.184. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri.....	129
Çizelge 4.185. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri.....	129
Çizelge 4.186. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri	130
Çizelge 4.187. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri.....	130
Çizelge 4.188. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri.....	131
Çizelge 4.189. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Öğrenim İstatistikleri	131
Çizelge 4.190. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri	132
Çizelge 4.191. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Yaş İstatistikleri	132
Çizelge 4.192. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Cinsiyet İstatistikleri	132
Çizelge 4.193. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Medeni Hal İstatistikleri	133
Çizelge 4.194. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Eş Çalışma İstatistikleri	133
Çizelge 4.195. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri	133
Çizelge 4.196. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri.....	134
Çizelge 4.197. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri.....	134
Çizelge 4.198. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri.....	135

Çizelge 4.199. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri.....	135
Çizelge 4.200. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri	135
Çizelge 4.201. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Öğrenim İstatistikleri	136
Çizelge 4.202. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri.....	136
Çizelge 4.203. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Yaş Grubu İstatistikleri.....	137
Çizelge 4.204. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Cinsiyet İstatistikleri	137
Çizelge 4.205. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Medeni Hal İstatistikleri.....	137
Çizelge 4.206. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Eş Çalışma İstatistikleri.....	138
Çizelge 4.207. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri.....	138
Çizelge 4.208. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri	138
Çizelge 4.209. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri.....	139
Çizelge 4.210. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri	139
Çizelge 4.211. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri.....	140
Çizelge 4.212. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri.....	140
Çizelge 4.213. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin Öğrenim İstatistikleri	140
Çizelge 4.214. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri.....	141
Çizelge 4.215. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin Yaş Grubu İstatistikleri.....	141
Çizelge 4.216. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin Cinsiyet	142
Çizelge 4.217. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin Medeni Hal İstatistikleri.....	142
Çizelge 4.218. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin E Çalışma İstatistikleri	142
Çizelge 4.219. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri	143
Çizelge 4.220. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri.....	143

Çizelge 4.221. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri.....	143
Çizelge 4.222. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri.....	144
Çizelge 4.223. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri.....	144
Çizelge 4.224. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin DKMP Çalışanlarında Rol Çatışması İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri	145
Çizelge 4.225. Çalışanlarında Rol Belirsizliği İçin Öğrenim İstatistikleri	145
Çizelge 4.226. Çalışanlarında Rol Belirsizliği İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri.....	145
Çizelge 4.227. Çalışanlarında Rol Belirsizliği İçin DKMP Çalışanlarında Rol Belirsizliği İçin Yaş Grubu İstatistikleri	146
Çizelge 4.228. Çalışanlarında Rol Belirsizliği İçin Cinsiyet İstatistikleri	146
Çizelge 4.229. Çalışanlarda Rol Belirsizliği İçin Medeni Hal İstatistikleri.....	146
Çizelge 4.230. Çalışanlarda Rol Belirsizliği İçin Eş Çalışma İstatistikleri.....	147
Çizelge 4.231. Çalışanlarında Rol Belirsizliği İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri	147
Çizelge 4.232. Çalışanlarında Rol Belirsizliği İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri.....	147
Çizelge 4.233. Çalışanlarında Rol Belirsizliği İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri.....	148
Çizelge 4.234. Çalışanlarında Rol Belirsizliği İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri.....	148
Çizelge 4.235. Çalışanlarda Rol Belirsizliği İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri	149
Çizelge 4.236. Çalışanlarda Genel İş Doyumu İçin Öğrenim İstatistikleri.....	149
Çizelge 4.237. Çalışanlarında Genel İş Doyumu İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri.....	150
Çizelge 4.238. Çalışanlarında Genel İş Doyumu İçin Yaş Grubu İstatistikleri	150
Çizelge 4.239. Çalışanlarında Genel İş Doyumu İçin Cinsiyet İstatistikleri	151
Çizelge 4.240. Çalışanlarında Genel İş Doyumu İçin Medeni Hal İstatistikleri.....	151
Çizelge 4.241. Çalışanlarında Genel İş Doyumu İçin Eş Çalışma İstatistikleri.....	151
Çizelge 4.242. Çalışanlarında Genel İş Doyumu İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri ...	152
Çizelge 4.243. Çalışanlarında Genel İş Doyumu İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri.....	152
Çizelge 4.244. Çalışanlarında Genel İş Doyumu İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri.....	152

Çizelge 4.245. Çalışanlarında Genel İş Doyumu İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri	153
Çizelge 4.246. Çalışanlarında Genel İş Doyumu İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri	153
Çizelge 4.247. Çalışanlarında Genel İş Doyumu İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri	154
Çizelge 4.248. Öğrenim Durumu Varyans Analizi	155
Çizelge 4.249. Duncan Testi Öğrenim Durumu	156
Çizelge 4.250. Mezun Olunan Okula Varyans Analizi	156
Çizelge 4.251. Yaş Grupları Varyans Analizi	160
Çizelge 4.252. Medeni Hal Varyans Analizi	162
Çizelge 4.253. Medeni Hal Farklılaşmasının Duncan Testi	163
Çizelge 4.253. Eş Çalışma Durumu Varyans Analizi	163
Çizelge 4.254. Çocuk Sahibi Durumu Varyans Analizi	164
Çizelge 4.255. Çalışanların Toplam Hizmet Süresi Varyans Analizi	165
Çizelge 4.256. Çalışanların Toplam Hizmet Süresi Gruplarına Göre Farklılaşma Duncan Testi	166
Çizelge 4.257. DKMP 'de Toplam Hizmet Süresi Varyans Analizi	167
Çizelge 4.258. DKMP' de Kaçınıcı Görev Yeri Varyans Analizi	168
Çizelge 4.259. Günlük Ortalama Çalışma Saati Varyans Analizi	170
Çizelge 4.260. Vekalet Edilen Görev Varyans Analizi	171
Çizelge 4.261. DKMP Çalışanları İçin Bağımlı Değişken Düzeyleri Arasındaki İki Değişkenli İlişkiler Korelasyon Tablosu	173

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Gelişmiş toplumlarda kurum ve kuruluşlar, çalışanlarıyla bütünleşmeyi ve ortak bir hedefe yönelmeyi verimliliğin artırılması ve geliştirilmesinde ilk sırada algılanmaktadır. Bu amaçla da çeşitli konularda kurumlar ve kuruluşlar kendi buldukları durumu iyi analiz etmeye çalışmaktadırlar. Birimler buldukları konularında, çalışanları ile ilişkilerinin düzeyini ve yerini ne kadar doğru teşhis edebilirse başarı oranlarının o derecede yükseleceği bilincine ulaşmışlardır. Bu olgu daha çoğunlukla ve yoğunlukla özel sektör için oldukça önemli algılanmaktadır (Alkaş, 2020; Geçer, 2014; Eryaşar, 2017; Uyar, 2018; İlçin, 2019; Koç, 2019; Yapıcıoğlu, 2019; Öztürk, 2019; Gökmen, 2019). Kamu sektörü için konunun dışsallık daha farklı boyutlar içerdiği için önem derecesi özel sektöre göre daha düşük düzeydedir. Bununla beraber kamu sektörü için de kurum-çalışan ilişkilerinin düzeylerinin belirlenmesine yönelik çalışmalar bulunmaktadır (Özden ve Biden, 2005; Şafak, 2008; Dincerol, 2013; Erdoğan, 2015; Yılmaz, 2017; Kuş, 2019; Eroğlu, 2020).

Kurum ve kuruluşlarda verimlilik ve etkinlik, etkililik açısından kurumsal yapıya ilişkin amaçlar için saptamalar yapmak kurumların üretimlerinin temelindeki “insan” unsurunu görmemek ve/veya görememek büyük bir kayıptır. Diğer yandan ormancılık teşkilatı bütün unsurlarıyla doğaya açık bir çalışma alanıdır. Dolayısıyla çalışanlarının yönetiminde ve çalışma performanslarını etkileyen unsurlar açısından içsel ve dışsal çok değişken bulunmaktadır. Bu değişkenler ise ormancılık teşkilatının çalışanlarının iş yükü, tükenmişlik, rol belirsizliği, iş-aile çatışması, motivasyon vb. gibi değişkenler açısından ciddi boyutlarda etkilemektedir. Bu etki çalışanların performans algı ve doğrudan performansları üzerinde de etkili olmaktadır. Tarım ve Orman Bakanlığına bağlı olan Doğa koruma ve Milli Parklar (DKMP) Genel Müdürlüğü Orman Genel Müdürlüğü (OGM) merkez ve taşra örgütü de doğal kaynak orman alanlarının yönetiminde yer alan kamu örgütüdür. Bu alandaki doğal kaynakların sürdürülebilir

yönetiminden birinci derecede sorumlu kamu kurumlarıdır (Yurdakul, 2003; Ulusoy, 1993; Yomralıoğlu, 1986).

OGM bünyesinde çalışanların iş yükü vb. gibi diğer unsurlar açısından değerlendirilmesine yönelik çalışmaların gerçekleştirildiği görölmektedir (Yılmaz, 2008; Topaloğlu, 2017; Özden ve Biden, 2005; Şafak, 2008).

Çalışmada DKMP VII. Bölge Müdürlüğü bünyesindeki teknik nitelikli personelin; doğal kaynakların sürdürülebilir yönetimi bazındaki çalışma yaşamı içerisindeki konuları, yaşam algıları, çalışma konuları kapsamında yaşadıkları ilişkisel sorunları vb. gibi performanslarını temelden etkileyen;

1. İş Yükü,
2. Tükenmişlik,
3. İşe Bağlı Stres,
4. Motivasyon,
5. İş- Aile Çatışması,
6. İş-Yaşam Kalitesi,
7. Yaşam Tatmini,
8. Örgüte ve Mesleğe Bağlılık,
9. Rol Çatışması,
10. Rol Belirsizliği
11. Genel İş Doyumu konuları incelenmiştir.

Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde; çalışanları çalışma yaşamlarını etkileyen yukarıda sıralanan aktörlerin bir ya da birkaçı bir arada değerlendirilmiştir. Bu çalışmanın özgünlüğü; tüm bu değişkenler açısından DKMP Genel Müdürlüğü'ne bağlı VII: DKMP Bölge Müdürlüğü çalışanları için gerçekleştirilmiş olmasıdır. DKMP çalışma işleyişi örgütsel davranış yaklaşımı çerçevesinde incelenerek, DKMP teknik çalışanlarının motivasyon, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık ve genel iş doyumunu düzeylerinin artırılması ve iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, iş-aile çatışması, rol çatışması ve rol belirsizliği düzeylerinin azaltılması, dolayısıyla bu organizasyon ile ilgili iyileştirme önerilerinin ortaya konması

önemlidir. Çalışmada gerçekleştirilen çözümlenmeler ışığı altında hem çalışanların moral-motivasyon ölçümleri yapılarak bunlara ilişkin bireysel ve örgütsel mücadele yöntemleri belirlenirken hem de iş yükünün moral-motivasyon ve ilgili diğer değişkenler (tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu) üzerindeki etkileri irdelenmeye çalışılmıştır.

Diğer yandan, DKMP VII. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının yapmakla yükümlü olduğu çalışmaları zamanında ve tekniğe uygun olarak yürütebilmesi ve üstün bir iş verimi gösterebilmesi için sorunlarının ortaya konması ve bu sorunların çözümü için görüş ve öneriler geliştirip hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın nitel çözümlenmeler aşamasında DKMP çalışanlarının iş yükü ile doğrudan ve dolaylı ilgili yönetim, personel, özlük hakları, eğitim ve diğer konular kapsamındaki sorunları belirlenmiş ve bunlara yönelik görüşler ve çözüm önerileri geliştirilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Amacı: Araştırmada Korunan Alanlar Doğal Kaynak Yöneticilerinin Çalışma Performansı ve Algılarının Değerlendirilmesi (Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü VII. Bölge Müdürlüğü Örneği) ve çalışanlar arasındaki bu açıdan işleyişin boyutlarının ortaya konması amaçlanmaktadır. VII. Bölge Müdürlüğüne bağlı illerde (Adana, Osmaniye, Hatay, Mersin, Niğde, Kayseri) çalışan 26 şef ve personellere araştırma hipotezleri test edecek olan iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu ölçekleri uygulanmıştır. Araştırma kapsamında bu ölçeklerin ilişkisini ortaya koyan kuramsal modele ilişkin analizler yapılmış ve modelin iyi düzeyde doğrulandığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın Önemi: Yapılan bu araştırmanın en önemli özelliği alan yazınında ülkemizde iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres ve diğer değişkenler arasındaki ilişkilerin tümünü bir arada ele alan çalışmanın olmamasıdır. Araştırmada ortaya konacak veriler ve oluşturulan model bu konuda gelecekte yapılacak araştırmalara zemin oluşturabilir. Bu özelliği ile araştırma Türkiye’de iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres vb. durumlarda araştırma ve uygulama yapmak isteyenlere yol gösterici olabilir.

Bu çalışmanın amacı ve önemi; literatür özetinde verilmiş olan yerli ve yabancı kaynaklar tek tek incelenmiş olup, iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu değişkenlerinin hepsinin bir çalışmada yer almadığı görülmekte olup bu çalışmada bu değişkenlerin her biri için ayrı ayrı analiz yapılarak karşılaştırmalar yapılmış ve yorumlanmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Anket sorularının fazla oluşu çalışanların anketi cevaplandırmasında zaman kaybına neden olmuştur.

1. Farklı illerdeki şef ve personeller ile yapıldığı için hepsine aynı zamanla ulaşmak zor olmasından dolayı anket sonuçlarının elimize ulaşması geç olmuştur.

Bu çalışmada, ankette yer alan konu başlıkları tek tek incelenmiş olup gerek yerli gerekse yabancı kaynaklardan geniş çaplı araştırmalar yapılmıştır. Yapılan literatür tarama çalışmasında konuları yakından ilgilendiren çalışma örnekleri bölüm 2’de verilmiştir.

BÖLÜM 2

LİTERATÜR ÖZETİ

İş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte-mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumunu ile ilgili yurt içi ve dışında yapılan araştırmaların daha çok sağlık, eğitim, tekstil, turizm sektörüyle ilgili olduğu görülmektedir. Ülkemizde doktorlar, hemşireler, öğretmenler, sanayiciler, turizm vb. sektör çalışanları ile ilgili bu değişkenlere yönelik araştırmalar yapılmasına rağmen korunan alanlar ve doğal kaynak yöneticileri ile ilgili olarak doğrudan (bu çalışma genel iş doyumuna yönelik olmak üzere) birkaç çalışma yapılmıştır.

Çalışmada yer alan yüz yüze anket konu başlıklarına göre; Korunan Alanlar Doğal Kaynak Yöneticileri VII. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının Çalışma Performansı ve Algılarının Değerlendirilmesi amacıyla yapılacak çalışmada kapsamında irdelenen yerli ve yabancı kaynakların bir kısmı aşağıda özet halinde sunulmaktadır.

İş yükü konusunda gerçekleştirilmiş olan ulusal ve uluslararası çalışmalar aşağıda sunulmaktadır.

Özden ve Biden (2005)'e göre; 27 orman bölge müdürlüğünün 6'sında 108 yönetici üzerinde yaptıkları anket çalışması ile orman kaynaklarını yönetenlerin durumlarını ve sorunlarını tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışma alanında yer alan devlet orman işletme müdürlükleri toplam müdürlük sayısının %25'ini temsil etmektedir. Bu çalışmanın sonucunda devlet orman işletme müdürlerinin durumu ve sorunları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Şafak (2008)'e göre; Ege Bölgesindeki orman mühendislerinin profili incelenmiştir. Bu kapsamda 85 orman mühendisine, iki bölüm ve 21 sorudan oluşan anket

uygulanmıştır. Anketin birinci bölümünde orman mühendislerinin kişisel bilgileri, meslekteki deneyim ve uzmanlaşma düzeyi ele alınmıştır. İkinci bölümde orman mühendislerinin sorunlarına ve OGM'nin istihdam politikasına yönelik düşüncelere yer verilmiştir. Bu çalışmada; idari, politik sorunlar ve engellemelerin, mali ve özlük haklarından kaynaklanan sorunların, atama ve görevde yükseltme kriterlerinin rasyonel olmamasının, personel eksikliğinin, işin sayıca çokluğunun, çalışma ortamından kaynaklanan olumsuzlukların orman mühendislerinin görevlerini layıkıyla yapmasına engel olduğu ve verimini azalttığı ifade edilmiştir.

Geçer (2014)'e göre; Yapılan bu çalışmada iş yükü, güvenli iklim ve negatif duygu durumu değişkenlerinin risk algısı, iş sağlığı ve güvenliği performansı, tükenmişlik ve iş doyumunu üzerindeki yordayıcı etkilerini yüksek riskli bir iş ortamında incelenmektedir. Öncelikle, risk algısı- iş sağlığı ve güvenliği performansı ilişkisinin pozitif yönde olması beklenmiştir. Bir belirleyici değişken olarak iş yükünün, risk algısının hem iş sağlığı ve güvenliği ve performansı ile hem de iş doyumunu ile olan ilişkisini zayıflatacağı öngörülürken, risk algısı- tükenmişlik arasındaki ilişkiyi güçlendireceği (artıracağı) öngörülmüştür. Öte yandan, pozitif güvenli iklim algısının, risk algısının, iş sağlığı ve güvenliği performansı ile ve de iş doyumunu ile olan ilişkisini güçlendireceği belirlenirken, risk algısı- tükenmişlik arasındaki ilişkiyi zayıflatacağı öngörülmüştür. Son olarak, yüksek negatif duygu durumunun risk algısının hem iş sağlığı ve güvenliği performansı hem de iş doyumunu ile olan ilişkisini negatif yönde etkileyeceği (azaltacağı), ancak risk algısı- tükenmişlik ilişkisini güçlendireceği öngörülmüştür. Risk algısı ve iş doyumunu arasındaki ilişkide ise yalnızca negatif duygu durumu değişkeninin anlamlı bir etkisi bulunmuştur.

Tuncer (2019)'in çalışmasında; Üretim Karşıtı İş Davranışı (ÜKD) örgütlerin verimliliği için önemli neticeleri ve büyümekte olan bir çalışma alanı olduğunu vurgulamaktadır. ÜKD' nin iki önemi alt kategorisi bulunmaktadır. Organizasyonu hedef alan ÜKD (ÜKD-Ö) ve organizasyonun üyelerini hedef alan ÜKD (ÜKD-B). Çeşitli çalışmalar bu davranışların belirleyicilerini ve sonuçlarını incelemiş olmasına rağmen, sınırlı sayıda araştırma üretim karşıtı iş davranışlarının iş denetim odağı, iş yükü, rol netliği ve lider desteğinden, Stres-Duygu Modellemesi ve Kaynakların Korunması modeline odaklanarak nasıl etkilendiği ortaya konulmuştur.

Alkaş (2020)'a göre; Günümüzde iş yükü, iş stresi ve tükenmişlikte yaşanan artış işgörenler ile örgütleri olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İş yükü, iş stresi ve tükenmişliğe bağlı olarak kişilerin ve örgütlerin çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalabileceği belirtilmiştir. Sorunlarla karşılaşmamak ya da karşılaşıldığı takdirde mücadele edebilmek için hem bireysel hem de örgütsel bazda çaba gösterebilir. İş hayatında stres ve tükenmişlikle başa çıkabilmek için seçilmesi gereken yollar bireylere ve örgütlere bağlı olarak farklılıklar gösterebilir çünkü her insanın ve örgütün kendine has yapısı vardır. Dolayısıyla iş stresi ve tükenmişlikle başa çıkabilmek için doğru seçimlerin yapılması önemlidir.

Atay (2020)' ya göre; İş ve ailenin bireylerin hayatlarındaki yeri ve etkisi tartışmasız ki çok fazladır. Bireyin başlangıcını, gelişimini ve devamlılığını aile sağlamakta, yeniden üretimini, ekonomik gücünü, sosyal yerini ve statüsünü ise iş karşılamaktadır. İnsana ve onun ihtiyaçlarına hizmet eden iş ile ailenin yeri bireyler, örgütler ve toplumlar için gün geçtikçe daha da önemli bir hâl almaya başlamıştır. Mikro boyutta toplumun en küçük yapı taşı olan aile ile onun gereksinimlerini karşılayan iş bir araya gelerek yani bir anlamda makro boyuta dönüşerek toplumlar için bir gereklilik halini almıştır. Nitekim, iş ve aile toplumdaki düzenin sağlanması, devamlılığın sürdürülmesi ile ekonomik anlamda üretim, tüketim, gelişim, ilerleme vb. gibi pek çok unsura etki edebilmektedir. . Günümüzde globalleşen dünya ile tüm toplumların ortak sorunu haline dönüşen iş-aile yaşamına ilişkin sorunların tespit edilmesi ve çözüme ulaştırılması toplumların korunması için birincil öncelik olarak görülmeye başlamıştır. İş-aile yaşamına ilişkin en önemli sorun olarak ise; bu alanlarda en çok karşılaşılan, üstelik bu iki yaşam alanını aynı anda birden etkileyen, ilk akla gelen sorun olarak iş yükü fazlalığı görülmektedir.

Narangerel (2020)'e göre; Örgütlerin faaliyetlerini etkili ve verimli bir şekilde sürdürmeleri üzerinde etkili en önemli faktörlerden biri de çalışandır. Çalışanların her görevde az hata yapıp dikkatli karar verme davranışlarını yükseltmek için çalışanların iş yüklerinin azaltılması ve kontrol algılarının artırılması gerekmektedir. Yani sürekli çalışanın iş yükü düzeylerini kontrol altında alıp, iş kontrolü düzeyleri yükseldikçe çalışanlar daha güvenli bir şekilde dikkatli karar verebilmektedir. Dikkatli karar veren çalışanlar az hata yapıp daha verimli çalışabilir. Ayrıca karar vermede öz-yeterlik de

çalışanın dikkatli karar verme davranışını doğrudan etkilemektedir. Bunun tam tersi, iş yükü düzeyi yüksek, iş kontrolü düzeyi düşük bir ortamda çalışanlar daha kaçınan, erteleyici ve panik karar verme eğilimindedirler.

İlçin (2019)'a göre; İş yükü ile çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş ve hizmet süreleri aralarında anlamlı bir fark görülmemektedir. Çalışmaya tutkunluk ile çalışanların yaş ve hizmet süreleri arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. Yönetici desteği somut ve soyut boyutlarında medeni durum ve hizmet süreleri arasında bir fark görülmemektedir. Yoğunlaşma ile medeni durum arasında bir fark bulunmamıştır ama dinçlik, adanma ve çalışmaya tutkunluk ile medeni durum arasında bir fark gözlemlenmiştir. Evli olanların dinçlik, adanmışlık ve çalışmaya tutkunluğu daha yüksek bulunmuştur.

Korkmazer (2018)'e göre; Yapılan analizler sonucunda, unvan grupları arasında iş-aile çatışması düzeyi bakımından farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre tabip dışı sağlık personelinin idari personelin en düşük düzeyde yaşarken idari personelin iş-aile çatışması en yüksek oranda yaşadığı tespit edilmiştir. Bu durum; idari personelin çalışma yaşamı koşullarının daha çok yıpratıcı olması, mesleki doyumlarının daha az olması ve bürokratik işlemlerin daha fazla olması gibi sebeplerle bu personelin iş-aile dengesini kurmada daha fazla zorlandıkları şeklinde değerlendirilebilir.

Ergen (2015) 'e göre; ÇHK (Çalışma hayatı Kalitesi) ile ilgili gerek teorik kavramların incelenmesi, gerek ampirik çalışmaların neticesinde çalışanın, davranışsal tepkilerinde, iş doyumunda, işe ilgi göstermesinde, performansında, işten ayrılma niyetinde, personel devir oranı, akademik çalışmaların kalitesi ve devamlılığı gibi konularda ÇHK'nin önemi ön plana çıkmakta, örgütler tarafından dikkat edilmesi gereken bir konu olduğu söylenebilir.

Süner (2014)'e göre; Günümüz işletmelerinde personelin işini büyük bir enerjiyle kendini adarcasına yapması anlamına gelen iş yükümlülüğünün arttırılması giderek değer kazanan bir olgu haline gelmeye başlamıştır. Bunun yanında örgütsel amaç ve değerleri içselleştirmesi ve örgütle bütünleşmesi anlamına gelen örgütsel bağlılığın sağlanması, çalışanların yaptıkları işe ve işyerlerine iyi duygular beslemesi anlamına

gelen iş tatmin düzeylerinin yükseltilmesi ve işten ayrılma niyetlerinin azaltılması önemli bir faktör haline gelmiştir. Zira iş yükümlülüğü ve dolayısıyla iş tatmini ve örgütsel bağlılığı sağlanmış çalışanların müşteri memnuniyetine, hizmet kalitesine ve işletmenin başarısına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Dönmez (2012)'e göre; Konuya tükenmişliğin boyutları açısından bakıldığında öz yeterlilik ile duygusal tükenme arasında beklenilen tersine pozitif bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bu bulguda ilgili yazından farklıdır. Evers ve diğerleri (2002, 237) tarafından öğretmenler arasında yapılan çalışmada, öz yeterlilik ile duygusal tükenme arasında negatif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Salanova ve diğerleri (2002) tarafından bilgi teknolojileri çalışanları arasında yapılan çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Öz yeterlilik ile düşük kişisel başarı arasında ise negatif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu sonuç beklenen yönde olup yazınla da tutarlıdır. Öte yandan öz yeterlilik ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki kurulamamıştır. Araslar (2021)'a göre; Bireyin iş yükü arttıkça, iş-yaşam dengesinin bozularak işten ayrılma niyetinin gelişeceği düşünülmektedir. Örgütlerin iş yükü, iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti kavramlarının birbirleriyle ilişkisini, belirleyicilerini ve sonuçlarını doğru şekilde anlayıp, bireylerin iş yüklerinin makul düzeyde belirleyerek, iş-yaşam dengelerine yönelik destek programları ile işten ayrılma niyetlerinin önüne geçmesi gerekmektedir.

Tükenmişlik konusunda gerçekleştirilmiş olan ulusal ve uluslararası çalışmalar aşağıda sunulmaktadır.

Gülay (2019) 'a göre; Örgüt iklimi, direkt ya da dolaylı olarak örgüt üyeleri tarafından algılanan, onların güdülenmesini, beklentilerini, becerilerini ve özellikle de örgüt içindeki davranışlarını etkileyen bir özelliğe sahiptir. Örgüt iklimi; iş görenlerin çalışma sahalarındaki çevresel faktörlerin keşfedilerek gelişiminin sağlanması, moral düzeylerinin en üst seviyeye getirilmesi, örgüte dair hissedilen bir iyi niyet ve aidiyet gibi duyguların daha fazla artış göstermesi, bireysel iyileştirilmesi, ekip çalışması ile karar vermeye katılımın teşvik edilebilmesi ve yeniliğin desteklenebilir olmasıdır. Bununla birlikte yüksek performans gösterilip üretimin artırılması hususlarında önemli bir rol üstlenmektedir.

Koç (2019)'a göre; Aynı anda birçok iş yapmak yerine, işler önem sırasına göre planlanmalıdır. Kişinin kapasitesine uygun olarak belirlediği uzun ve kısa süreli hedefleri tekrar gözden geçirmesi ve gerçekçi hedefler koyması daha faydalı olacaktır. İş arasında belli aralıklarla mola verilmelidir. Uzun ve yorucu bir iş sonrasında personele mutlaka dinlenebileceği süreler belirlenmelidir. İşin uzunluğu veya yoruculuğuna göre personeller arasında rotasyonla dinlenme süreleri planlanmalıdır. Mesleğe yeni başlayan personellerin tükenme yönünden daha fazla risk altında oldukları düşünülerek uyumlarını kolaylaştırmak için adaptasyon programlarının uygulanması önerilmektedir. Yetiştirilecek personellerin günümüz sorunlarından olan tükenmişliği ve etkilerini azaltmak için adaylık öncesinde ve adaylık sürecinde mesleklerini sevmelerini sağlayacak çalışmalarda bulunulması, bunun için alanda çalışacak personellerin bu alanda eğitim almış kişilerden seçilmesi sağlanmalıdır.

Hurşitoğlu (2017)'na göre; Doktorlarda gözlenen tükenmişlik sendromu, kişisel ve sağlık sistemi ile ilgili olumsuz sonuçlara yol açan ciddi bir problemdir. Tükenmişlik, iş verimliliğini azaltmakta ve dolayısıyla hasta memnuniyetini olumsuz etkilemektedir. Araştırma görevlisi doktorlar, iş yükünün ağır olması ve meslek hayatında yeterli tecrübeye sahip olmamalarından dolayı tükenmişlik sendromu açısından ciddi risk altındadır.

Özmen (2016)'e göre; Tükenmişlik sendromu sağlık sektöründe olduğu gibi çoğunlukla yüz yüze çalışan mesleklerde yoğun iş yükü, huzursuz çalışma ortamı ve insanların istekleri ile başa çıkamama gibi nedenlerden dolayı ortaya çıkar. Tükenmişlik sendromunun üç alt boyutu vardır. Bunlardan ilki duygusal tükenme alt boyutudur. Duygusal tükenme aşamasında çalışan işinden soğuduğunu, sabah kalktığında bir gün daha o işi kaldıramayacağını düşünmekte ve iş dönüşü kendini ruhen tükenmiş hissetmektedir. Tükenmişliğin ikinci aşaması olan duyarsızlaşmada, karşılaşılan insanların duygularını umursamama ve giderek katılaşılarak insanlara karşı sert olma durumu söz konusudur. Son aşama olan kişisel başarıda düşme hissi alt boyutunda ise çalışanlar iş yerinde karşılaştığı kişilerin ne hissettiğini anlamamaya ve insanların yaşamına katkıda bulduklarına inanmamaya başlarlar. Bu boyutta çalışanlar yaptıkları işte kayda değer bir başarı elde edemediklerini ve yaptıkları işin kendilerini mutlu etmediğini düşünürler.

Dincerol (2013)'a göre; Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş değişkeni açısından mesleki tükenmişlikleri ile iş tükenmişlikleri arasındaki ilişkiye bakıldığında mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği arasında branş değişkenine göre kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir, diğer yandan en kuvvetli ilişkinin $r=647$ ile sınıf öğretmenlerinde olduğu görülmektedir. Buna göre sınıf öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişlik ilişkisinin çok yoğun yaşandığı görülmektedir. Başka bir açıdan bakıldığında, ana sınıfı öğretmenlerinde ilişkinin negatif çıktığı ($r= -204$) görülmektedir. Buna göre ana sınıfı öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği arasında ters ilişki olduğu, yani iş tükenmişliğinin mesleki tükenmişliğe etkisinin olduğu söylenebilir. Araştırma sonuçlarına göre, mesleğe yeni başlayan öğretmenler idealizm ve bedensel dinçliğin etkisiyle tükenmişliği daha az yaşarken, kıdem yılı arttıkça bedensel ve ruhsal açıdan yıpranmanın da artması ile tükenmişliği daha yoğun yaşamaktadır. Özellikle 11 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenlerde iş tükenmişlik farklılaşması ve ilişkisi daha yoğun görülmektedir.

El (2019)'e göre: Bu çalışmanın bulgularıyla uyumlu olarak, sağlıklı çalışma ortamlarında çalışan halk sağlığı hemşirelerinin yüksek düzeyde sosyal etkileşimlerle desteklenen destekleyici bir kültürle karşılıklı güven, derin saygı, etkili iletişim, cesur destek, işbirlikçi ekip çalışması ve paylaşılan kaynaklara erişim izni büyük olasılıkla hemşirelerin iyimserliğini, öz yeterliliğini, umudunu ve dayanıklılığını teşvik etmek ve bununla birlikte yardım daha az hissedilen bir tükenmişlik ile işlerini daha etkili yapar.

İşe bağlı stres konusunda gerçekleştirilmiş olan ulusal ve uluslararası çalışmalar aşağıda sunulmaktadır.

Polat (2008)'a göre; Hemşirelerin eğitim düzeyi ile kontrol faktörüyle ilgili algıladıkları tatmin düzeyi arasındaki ilişkiler incelendiğinde, iş doyum düzeyinin, hemşirelerin eğitim düzeylerine göre ciddi farklılıklar yansıtmadığı söylenebilir. Örneğin lise mezunu hemşirelerde kontrol faktörüne ilişkin iş doyum düzeyi ortalaması 2,86 iken, bu değer, önlisans ve lisans mezunu hemşire gruplarında sırasıyla 3,03 ve 3,01 olarak hesaplanmıştır. Eğitim düzeyleri itibarıyla kontrol faktörüne yönelik hemşirelerin algıladıkları iş doyum derecesi arasındaki farklılıkların istatistiksel

açından anlamlı olup olmadığı F testi ile incelenmiş ve gözlenen bu farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı anlaşılmıştır (F=0,44; p>0,05). Bu durumda, eğitim düzeylerine göre hemşirelerin kontrol faktörü açısından algıladıkları iş doyum düzeylerinin birbirine çok benzer olduğu ileri sürülebilir.

Kılıç (2017)'a göre; Algılanan iş stresi düzeyinin en belirgin faktörlerinden birisi kuşkusuz çalışan bireylerin yaşıdır. Bu durum çalışmada yapılan istatistiksel analiz neticesinde de ortaya çıkmış ve hemşirelerin algıladıkları iş stresi düzeyi ile yaşları arasındaki farklılıklar anlamlı sonuç vermiştir. Bu bağlamda, 20 – 25 yaş aralığında çalışan hemşirelerin algılanan iş stresi düzeyleri ortalamaları en yüksek çıkan yaş gurubu olmaktadır. Muhakkak ki algılanan iş stresi düzeyi deneyime göre farklılık göstermektedir. Hemen hemen her sektördeki işler için söylene bilir ki işe yeni giren veya işe gireli kısa süre olan kişiler iş ile ilgili daha çok stres algılamaktadır. Bu bağlamda araştırmanın istatistiksel analizi de ifade edilen durumu doğrulamaktadır. Hemşirelerin deneyim değişkeni grupları arasında ortaya çıkan farklılık algılanan iş stresi düzeyi bağlamında farklılık göstermektedir. 4 yıldan daha az kıdem süresi olan hemşirelerin algıladıkları iş stres düzeyi 5 – 9 yıl ve 10 yıl üstü çalışanlara göre daha fazladır.

Motivasyon konusunda gerçekleştirilmiş olan ulusal ve uluslararası çalışmalar aşağıda sunulmaktadır.

Birkan (2009)'a göre; Liderler, özellik, davranış ve çeşitli güç kaynaklarıyla izleyenlerini örgütsel hedeflerle uyumlu davranışları gösterme konusunda etkilemektedir. Bu etkileme veya bir diğer ifadeyle motivasyon sürecinin yöneticilerce kişisel olarak kabul edilmesi, farklı profildeki, farklı öncelikleri olan çalışanların motivasyonlarının sağlanması için ön koşul olarak değerlendirilebilir. Genel bir değerlendirme yapıldığında; günümüz çalışma hayatında örgütlerin hedeflerine ulaşmaları çalışanlarının etkin ve verimli olmalarına bağlı olduğu kadar, çalışanların kendi istekleriyle, örgütsel hedefler doğrultusunda yüksek verimle çalışmaları da motivasyonlarına bağlıdır. Bu nedenle işletmeler için çalışanlarının motivasyon düzeyleri büyük önemi taşımaktadır.

Erdoğdu (2015)'ya göre; Uyarlanabilir motivasyon stratejileri kullanmanın ğrenci motivasyonunu arttırdığı bulgusu, Visser (1998) ve Visser, Plomp, Amirault, ve Kuiper (2002) tarafından rapor edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir. Ancak bu çalışmalarda öğrencilerin motivasyonun düşük olduğu varsayılmıştır. Çalışmanın başında öğrencilere motivasyon ölümü yapılmaksızın motivasyon stratejileri sunulmuştur. Keller (2001) motive edilmiş öğrencilere gereksiz motivasyon stratejileri sunulmamasını vurgulamakta ve bilgisayara dayalı öğretimde motivasyonel stratejilerin kullanımında uyarlamayı savunmaktadır. İlk defa Song (1998) ve Song ve Keller (2001) tarafından motivasyonel-uyarlanabilir bilgisayar destekli ğretim ortamı tasarlanmış, motivasyonel uyarlanabilir ortamın etkili olduğuna dair bulgular elde edilmiştir. Bu ortamlar, öğrencilerin sıkıldığında veya motivasyonları kaybolduğunda, motivasyon eksikliğinin üstesinden gelebilmektedirler. Motivasyonel uyarlanabilirlik ile ilgili yapılan çalışmaların tamamında öğrencilerin motivasyon düzeylerinde azalma olduğunda belli stratejiler sunularak artırılmaya çalışılmıştır.

Demir (2018)'e göre; Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil düzeyinin yüksek algılandığı okullarda çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri yüksek; okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil düzeyinin düşük algılandığı okullarda çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri düşük olmaktadır. Öğretmen algılarına göre, okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ve motivasyon düzeyleri cinsiyet, yaş ve kıdeme bağlı olarak değişmemektedir. Öğretmen algılarına göre; okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ve motivasyon düzeyleri, müdürle çalışma süresine bağlı olarak değişmektedir. Öğretmenlerin müdürle çalışma süreleri arttıka, müdürlerinin motivasyonel dil kullanımına ilişkin görüşleri daha olumsuz hale gelmektedir. Öğretmenlerin, müdürle çalışma süreleri arttıka motivasyon düzeylerine ilişkin görüşleri de daha olumsuz hale gelmektedir.

Selvaslı (2018) 'ya göre; Bu araştırmada oyunlaştırmanın katılımcıları devi tamamlama açısından motivasyonu arttırdığı bulunmuştur. Bu nedenle denilebilir ki, öğretmenler katılımcıların motivasyon eksikliği olduğunu düşünenler ihtiyaçlarına göre oyunlaştırmayı kullanabilir. Katılım, dev tamamlama vb. ile ilgili olabilir. Uygulayıcılar oyunlaştırmayı sınıflarında kullanırken, katılımcıların ihtiyaçlarını, katılımcıların özelliklerini dikkate alır. Literatür taraması bölümünde ise İyi

tasarlanmadığı takdirde oyunlaştırmanın dezavantajları olduğu görülebilir. Çünkü uygulayıcıların katılımcıların neyi sevip neyi sevmediğini bilmeleri gerekir. Eğer katılımcılar rekabeti veya rozetleri sevmiyorsa, oyunlaştırma motivasyonu artırmak için yararlı olmayabilir.

Yapıcıoğlu (2019)'na göre; Minnesota Doyum Ölçeği ve JSS Doyum Ölçeği sonuçları değerlendirildiğinde sağlık çalışanlarını en çok motive eden faktörler başkaları için bir şeyler yapabilmesi ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler iken, en az motive eden faktörler yapılan iş karşılığında alınan ücret ve terfi seçenekleri olmuştur. Sağlık çalışanlarında genel olarak iş doyumunu; cinsiyet, meslekteki konum, çocuk sahibi olma faktörlerinin etkilediği belirlenmiştir. Medeni durum, yaş ve meslekte bulunma süresinin ise sağlık çalışanlarında motivasyona bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Karaca (2019)'ya göre; Öğrencilerin motivasyonsuzluğu üzerinde Aile-Çevre ve Korku-Endişe boyutlarının etkisinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik-Kişisel boyutunun etkisinin ise daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre; öğrencilerin motivasyonsuzluk nedenleri olarak internetinin olmayışı, ailesinin fen dersini çalışırken çocuğa yardım etmemesi, fen dersinden korkması, öğretmenine soru sormaktan çekinmesi/korkması ve fen dersindeki konuları zor olarak görmesinin motivasyonsuzluklarını etkileyen faktörler olduğu tespit edilmiştir. Fen öğrenmeye yönelik motivasyon; öğretmen ve öğrencilerin bireysel özelliklerinden, öğretim yöntem ve tekniklerinden, öğrenme ortamından ve öğretim programından doğrudan etkilenmektedir (Tuan vd., 2005).

Kuş (2019)'a göre; Çalışmanın altıncı alt probleminde “İlkokul 3. Sınıf öğrencilerinin okuma motivasyonları ebeveynlerinin mesleki durumuna göre farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yönelik bulgulara baktığımızda ebeveynlerin mesleğinin öğrencilerin hem içsel ve dışsal motivasyonları üzerinde hem de genel motivasyon düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı belirlenmiştir. Buna göre farklı meslek gruplarındaki ebeveynlerin çocuklarının içsel ve dışsal motivasyonları ile genel motivasyon düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir. İlgili alan yazın tarandığında sosyoekonomik

durumun okuma motivasyonu üzerinde etkisi ile ilgili bulgulara rastlamak mümkündür.

İş-aile çatışması konusunda gerçekleştirilmiş olan ulusal ve uluslararası çalışmalar aşağıda sunulmaktadır.

Eryaşar (2017)'ın çalışmasına göre; Bu kavramda psikologlar sadece iş-aile çatışmasına odaklanmamalı, ama aynı zamanda iş-aile çatışmasının ardından gelen olumsuz duyguları da göz önünde bulundurun. Çalışan annelerin bu duyguların farkında olmalarına, duyguları anlamalarına yardımcı olmak ve duygularıyla başa çıkmak için önemlidir. Sonuç olarak, duyguları göz önünde bulundurmak sorunu çözmeye yardımcı olabilir. Ayrıca olumsuz duyguları anlamak iş-aile sorunları ve duygu durum bozuklukları, kaygı vb. gibi psikolojik bozukluklar, evlilikteki sorunlarla ilgili faktörler, aile ve çocuklarla ilgili sorunlar göz önünde bulundurulsa çözümü kolaylaşır. Böylece olumsuz duyguların etkisi hakkında daha fazla bilgi edinerek çalışan anneler, klinik psikologlar için yeni müdahaleler önerecektir. Annelerin duygularını anlamaları ve bunlarla başa çıkmaları, bu işi dengeleyecek ve psikolojik sağlık ve aile dinamikleri için önemli hale gelecektir. Ayrıca, annelerin iş-aile çatışması nedeniyle yaşadıkları olumsuz sonuçları çalışanların psikolojik iyilik hallerini iyileştirmek için kuruluşlar zorluklar hakkında bilgilendirilmelidir. Görüşmelerimize göre, çalışan anneler özellikle esnek çalışma saatleri ve mekanlarına ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir.

Babaoğlu (2018)'nin çalışmasına göre; Literatür, iş-aile çatışmasının ebeveyn-çocuk ilişkisi üzerindeki faktörlerin altta yatan nedenler arasında en önemli nedenlerden biri olduğunu göstermiştir (Strazdins vd., 2006). En iyilerinden biri yordayıcı rollerinin vurgulanması gereken bu çalışmanın en önemli sonuçları annelerin iş-aile çatışmasının ebeveynlik ve çocuk sonuçları üzerindeki etkileridir. Anneler işten aileye çatışma, anne sıcaklığını ve tümevarımı olumsuz yönde yordamaktadır. İki aracılık analizinde hiyerarşik regresyon analizi akıl yürütme ve bu etkiler sonuçlarında da görülmektedir. Bu çalışma, annelerin iş-aile çatışmasının olumlu olduğunu bulmuştur.

Yiğit (2018)'e göre; Rol çatışması, günümüzde karşımıza çok sık çıkan bir sorundur. Özellikle çalışan ve çocuk sahibi olan kadınlar bu çatışmayı derin bir şekilde yaşamaktadır. Çalışma hayatı ile aile hayatı arasında kalan kadın, iki önemli rolü de tam manasıyla yerine getirmeye çalışırken aşırı rol yüklenmesi ya da rol çatışması yaşamaktadır. Kadınların aile yaşamlarındaki rolü ve sorumlulukları gereği kariyerinde yükselme olanaklarının kısıtlanması, kadınlık ve annelik rolünün meslek ve çalışma hayatını sekteye uğratması gibi bazı sebeplerden dolayı iş-aile çatışması kadınlarda daha fazla yaşanmaktadır. Bireyin ailesiyle yaşadığı olumsuzluklar da çatışma açısından ciddi bir potansiyeldir. Bu durum kadının büyük bir stres yaşamasına neden olmakta ve dolayısıyla tükenmişlik yaşayabilmektedir. İş-aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanamaması durumunda, bireyin öncelikle kendisinde stres, mutsuzluk, ruhsal sağlık problemleri, yaşam tatminsizliği, depresyon, tükenmişlik gibi olumsuz değişimler başlatırken ilerleyen süreçte bu olumsuzluklar aile ve iş yaşamını da etkilemektedir. Çalışmalar iş-aile çatışması arttıkça iş-aile tatmininin azaldığını göstermektedir.

Öztürk (2018)'e göre; Araştırma sonuçlarına göre algılanan iş aile çatışması, tükenmişlik puanları ve evlilik doyumu puanlarının çocuk sahibi olma değişkenine göre çok değişkenli temel etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Çocuk sahibi olma durumu değişkenine göre algılanan aile çatışması puanları) ve tükenmişlik puanları anlamlı bir farklılık göstermezken, evlilik doyumu puanları (anlamlı bir farklılık göstermektedir. Çocuk sahibi olmayan kadın öğretmenlerin evlilik doyum puanları, çocuk sahibi olan kadın öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Sadece çocuk sahibi olma durumu değişkeninin evlilik doyumu puanlarıyla ilişkili olduğu görülmüştür. Çocuk sahibi olma değişkeni evlilik doyumu puanlarının anlamlı bir yordayıcısıdır ve evlilik doyumu puanlarındaki yaklaşık olarak % 2' ini açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle bu örnekte, çocuk sahibi olmayan kadın öğretmenlerin evlilik doyumu, çocuk sahibi olan kadın öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Uyar (2018)'a göre; Çalışanların algıladıkları lider desteği ile işten ayrılma niyetleri arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. İşten ayrılma niyeti düzeyinin belirleyicisi olarak lider

desteği ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) olduğu görülmüştür. Analiz sonuçları çalışanların algıladıkları lider desteğinin artmasının, işten ayrılma niyeti düzeyini azaltacağını ortaya koymaktadır. Bu bulgular sonucunda H3 hipotezi kabul edilmiş ve benzer çalışmalarla benzerlik göstermiştir. Bu araştırmanın çalışanların gördükleri lider desteğinin ne kadar önemli olduğunu göstermesi açısından yararlı bilgiler sunduğu düşünülmektedir. Literatüre bakıldığında lider desteği aile iş atışması-iş aile atışması ve işten ayrılma niyeti ile ilgili bankacılık sektöründe çok fazla çalışma yapılmadığı tespit edilmiştir. Günümüz alışma hayatında bankaların yerinin gün geçtikçe çok daha fazla önem kazandığı da göz önüne alındığında, gerek istihdam edilen çalışan sayısının fazlalığı gerekse iş gücü devrinin özellikle fazla olması bu sektörde daha fazla araştırma yapılması gerektiğini ortaya çıkarmıştır.

Oruç (2019) 'a göre; Anket yönetimi uygulanarak yapılan bu çalışma, araştırmada kullanılan ölçeklere uygulanan güvenirlik analizi sonucu ölçeklerin yüksek güvenirlik sağladığı görülmüştür. Verilerin normal dağılım göstermemesi sebebi ile parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U ile analizler yapılmıştır. Analiz sonuçlarına ve elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılım gösteren kadın çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasından daha fazla olduğu görülmektedir. Bu konuda yapılan diğer araştırmaların birçoğunda da bu konuda benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Gökmen (2019)'e göre; Bu araştırmada, iş aile çatışmasının iş tatminine etkisi ve yaşam doyumunu ile ilişkisi arasında anlamlı bir fark olduğu elde edilmiştir. Bu durumda iş-aile atışması yaşayan bireylerin işlerinden duydukları tatmin azalmakta ve işe karşı soğuma yaşamaktadır. Araştırmaya ilişkin sonuçlar incelendiğinde iş tatmini ve yaşam doyumunu en düşük olan yaş grubu 18-25 yaş aralığındaki kişiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genç bireylerin iş hayatına yeni atılırken beklentilerinin yüksek oluşu ancak işletmelerin bu beklentilerini karşılayamadığı düşünülmektedir. Çalışma alanı analiz verileri incelendiğinde en yüksek iş aile atışması yaşayan yer hizmetleri ekibinin en düşük iş tatmini ve yaşam doyumuna sahip oluğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeninin ise verilen hizmet karşılığı alınan ücretin adil olmadığıdır. İşletme içerisinde tatmin olan çalışanın hem aile hayatına hem de yaşam doyumuna yansıyan mutluluk durumu, müşterilere de yansıyarak daha iyi bir hizmet sunmaktadır. İşini

seven ve işinden tatmin olan çalışanlar, müşteriler ile olan ilişkisinde daha yardımsever, istekli, sevecen ve güler yüzlü bir tutum sergilemektedirler.

Habibova (2019) 'ya göre; . Araştırmada evlilik doyumu puanlarının öğrenim düzeyi ve aylık gelir ile düşük düzeyde pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. Yani, kişilerin eğitim düzeyi ve aylık gelirleri yüksek olduğunda evlilik doyumları da yüksek olmaktadır. Ayrıca, evlilik süresi, evlilik biçimi ve çocuk sayısı değişkenleriyle evlilik doyumu puanları düşük düzeyde negatif yönde ilişkili bulunmuştur. Başka bir deyişle, görücü usulü evlenen, çocuk sayısı fazla olan ve evlilik süresi uzun olan kişilerin evlilik doyumları daha düşüktür. Araştırmada kişilerin evlilik sayısı, eşleri ile aralarındaki yaş farkı ve evlenme yaşları ile evlilik doyumu arasında bir ilişki bulunmamıştır. Yani, evlilik sayısı, yaş farkı ve evlenme yaşı evlilik doyumu ile ilişkili değildir.

İş yaşam kalitesi konusunda gerçekleştirilmiş olan ulusal ve uluslararası çalışmalar aşağıda sunulmaktadır.

Turan(2014)'a göre; Genel psikolojik güçlendirme düzeyinin genel iş yaşam kalitesi üzerine etkisi olduğu çalışmada ortaya çıkmıştır. Genel psikolojik güçlendirme ile genel iş yaşam kalitesi arasında anlamlı ilişki vardır. Aralarında orta derecede ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bir diğer sonuçta, iş yaşam kalitesi düzeyi geneli "yüksek" düzeyde bulunmuştur. Psikolojik güçlendirme düzeyi geneli ise "çok yüksek" düzeyde bulunmuştur.

Barutcu (2017)'ya göre; Çalışma sonucuna göre akademisyenlerin, iş yaşam kalitesi algılamalarının ortalama düzeyde olduğu söylenebilir. İş yaşam kalitesinin adil ücret, güvenli iş koşulları, yeni beceri öğrenme ve kullanma olanakları, kariyer gelişim olanakları, bireysel hakların korunması, demokratik ortam, sosyal gelişim gibi birçok faktörden etkilendiğini düşünürsek farklı ortamlarda farklı görevleri yapan bireylerin iş yaşam kalitelerinin farklı olması kaçınılmazdır. Çalışmada, algılanan iş yaşam kalitesinin ortalamanın üzerinde çıkmasının bir nedeni akademik ortamda bireylerin kendilerini geliştirerek yeni şeyler öğrenme fırsatı bulmaları, kariyer gelişim olanakları olması, sosyal gelişim imkânının bulunması olabileceği düşünülmüştür.

Toprak (2019) ‘a göre; Çalışmada elde edilen sonuçlara göre; hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin daha da yükseltilmesi için, yönetici hemşirelerin özellikle iş koşulları, iş algısı, destek hizmetler, iş çalışma ortamı ve yöneticilerle ilişkilerinin düzenlenmesini sağlaması, mesleği seven hemşire olmasının sağlanabilmesi için orta öğretimde sınava girecek öğrencilere mesleğin tanıtımı yapılması önerilmektedir.

Demirel (2019)’e göre; Araştırmadan elde edilen bilgiler ışığında; Kamu sağlık birimlerinde planlama ve koordinasyon süreçlerinin yetersiz kaldığı ve hemşirelerin iş yaşam kalitesi üzerinde olumsuz etkiler bıraktığı belirlenmiştir. Günübirlik ve ani gelişen olaylar karşısında kamu sağlık kuruluşlarının planlama açısından bazı zamanlarda yetersiz kaldığı düşüncesinin yaygın olduğu belirlenmiştir. Daha yüksek bir iş yaşam kalitesinin tesis edilmesi için personel ücretlerinde iyileştirme yapılması gerekliliği, sağlıkta şiddet olaylarına ilişkin önlemlerin artırılması gerekliliği belirlenmiştir.

Toker (2019) ‘e göre; Çalışanların genel sağlık anketi toplam puanları ile çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeğinin mesleki tatmin alt ölçeği puanı arasında negatif yönde anlamlı, tükenmişlik alt ölçeği ve eş duyum yorgunluğu alt ölçeği puan ortalamaları arasındaki değerlerinin tümü pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki tatmin puanları arttıkça GSA-28 toplam puanlarının azaldığı, Tükenmişlik ve Eş duyum yorgunluğu puanları arttıkça GSA-28 toplam puanlarının da arttığı saptanmıştır.

Seyhan (2020)’a göre; Tarafımızca yapılmış olan bu araştırma sonucunda katılımcıların iş tatmin seviyeleri ile iş yaşam kalite seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunması, özellikle ülkemizde kalite ve akreditasyon çalışmaları ile çalışan memnuniyeti bağlamında elde edilen bilgi ve bulguların kağıt üzerinde kalmayıp, tüm çalışanları kapsayıcı, bütüncül ve çalışanların iş tatminlerini ve yaşam kalitelerini artıracak şekilde somut girdiler ile sağlık sistemine entegrasyonunun sağlanması yönünde çalışmalar artırılması konusunda da yönlendirici olacağı değerlendirilmektedir.

Karadaş (2020)'a göre; Araştırma sonucunda öğretmenlerin işle ilgili stres düzeyleri yüksek bulunmuştur. Bunun sebebi veliler ve öğrenciler ile yoğun iletişim, öğretmenlik mesleğinin doğası gereği işin mesai saatleri dışına sarkması, okul yönetimi ile ilişkiler olabilir. Okul yönetimi, veli, ğrenci ve öğretmenleri kaynaştıracak kurumsal uygulamalar geliştirilebilir.

Tonyalı (2020)'ya göre; örgütlerin kendi içerisindeki başarı kriterleri kurumsal amaçlar doğrultusunda planlanırken, çalışan fikirleri ve çalışana yönelik olumlu düzenlemeler kendini bir hayli ön planda tutmaktadır. Bireylerin sorumlu oldukları çalışma alanlarında, kendilerine sunulan farklı ve iyileştirici faaliyetler kendi potansiyel güçlerini ortaya koyma ve bağlılık duygularının olumlu yönde seyretmesine imkan oluşturmaktadır. Kurum ve çalışan ikilisi ele alındığında, birbirlerini tamamlama ve olumlu çıktılar sağlanması noktasında her iki taraf içinde fayda yaratılması gereken alanlar ortaya çıkmaktadır.

Akerik (2021) 'e göre; İşgörenlerin işletmede kalmaları için ise teknoloji ve yenilikler takip edilerek, iş yaşam kalitesini geliştirici faaliyetler düzenlenmelidir. Bu konuda niversite ve teknoloji geliştirme Őirketlerinden yardım alınması, daha etkili faaliyetler düzenlenebileceği nedeniyle önerilmektedir (nl ve Akdoğan, 2015: 60). Takip edilen ve uygulanmaya çalışılan teknolojik yenilikler doğrultusunda ise işletmelerin çalışanlarının fikirlerini alması ve onların fikirlerinin de önemsenmesi önerilmektedir. Ayrıca işgörenlerin ise hem yeni çalışma koşullarına uygun olarak sağlanan iş yaşamındaki imkanlara karşın, hem de kendi özelliklerini (psikolojik sermayelerini) geliştirebilecekleri yönündeki imkanlara karşın, değişime ve gelişime direnmek yerine uyum sağlamaları ve istekli olmaları önerilmektedir. Çünkü her tanınan fırsat kaçırılmayacak kadar değerlidir ve bazı imkanlar her zaman karşımıza ıkamayabilmektedir. Bu nedenle de işgörenlerin kendilerini geliştirmeleri için tanınan fırsatları değerlendirmesi önerilmektedir.

Yaşam tatmini konusunda gerçekleştirilmiş olan ulusal ve uluslararası çalışmalar aşağıda sunulmaktadır.

Demir (2018)'e göre; Elde edilen bulgulara göre yoksulluk (H1) ve sosyal dışlanma (H2) olgularının yaşam tatmini üzerinde anlamlı negatif etkileri vardır. Kurulan

modellerin dördünde de bu durum gözlemlenmekle birlikte sosyal dışlanmanın yaşam tatmini üzerindeki doğrudan etkisinin yoksulluğun etkisinden daha büyük olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmanın ortaya çıkardığı önemli hususlar şunlardır. Bireyin yaşam tatmini üzerinde onun maddi refahının doğal olarak etkisi vardır ancak gelir durumu ne olursa olsun bu tatmini azaltan unsur onun kendi ekonomik konumunu ne derece dert edindiğidir. Eğer bu husus onun için çok önemliyse kendisini sıklıkla birçok referans grubu ile kıyaslar ve bu kıyaslamalar onun yaşam tatminini aşağı seviyelere çeker. Ekonomik durum hakkındaki kıyaslamalar arttıkça kişinin yaşam tatmini azalmaktadır.

Köksal (2019)'a göre; Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre yaşam doyumu puanları arasında anlamlı bir fark vardır. Lisansüstü mezunu beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumu, lisans mezunu beden eğitimi öğretmenlerine göre daha yüksektir. Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre serbest zaman doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Şahin (2019) 'a göre; Eğitim alanında da merkezde olan öğretmenlerdir ve onların daha çok çalışma isteği yaratabilecek unsurları bularak öğretmenlerin beklentilerini yüksek düzeyde karşılayabilmek ve her gün okullarına istekli gelip, mesleklerini severek icra etmelerini sağlamak gerekmektedir. Öğretmenlerin topluma sağlıklı bireyler yetiştirebilmeleri için yaptıkları işten tatmin olmaları ve bu anlamda kendi yaşam tatminlerinin de üst düzeyde olması halinde verimli çalışmaları mümkün olabilecektir.

Dinler (2019)'e göre; İşverenler, işgören seçiminden önce istedikleri özellikleri net bir şekilde belirlemeli ve işgörenle görüşmesi sırasında bu özellikleri işgörene doğru bir şekilde aktararak daha sonra ortaya çıkabilecek anlaşmazlıkları engellenmelidir. İşgörenin işletmeden beklentileriyle işletmenin sunduğu olanaklar uyum sağlayamayabilir. İşgörenin kendinden taviz vermeyecek şekilde işine odaklanması ve karşılıklı uyumu yakalayabilmeleri gerekmektedir. Aksi durumda işten ayrılma ya da işten çıkarılma gibi sonuçlar ortaya çıkabilir.

Ekşi (2019)'ye göre; Çalışmada sonucunda iş tatmininin yaşam tatminini 0,671 düzeyinde anlamlı etkilediği tespit edilmiştir. İş tatmininin artması yaşam tatminini artırırken iş tatmininde yaşanacak düşme yaşam tatmininde de düşmeye neden olmaktadır. Aştemur (2006), Kayseri İl Emniyet Teşkilatı örneklemini üzerinden yaptığı çalışmada, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda iş tatmininin yaşam tatmini doğrusal biçimde etkilediğini tespit etmiştir. Çalışmanın sonucuna göre iş tatmini arttıkça yaşam tatmini de artmaktadır.

Arslan (2020)'a göre; Çalışmanın amacı karanlık kişilik özelliklerinin yaşam tatmini üzerindeki etkisini araştırmaktır. Çalışmada açgözlülük, materyalizm ve tüketici kibri karanlık kişilik özellikleri kapsamında ele alınmış ve yaşam tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Materyalizm tüketicilerin yaşam tatminini düşürür iken açgözlülük ve tüketici kibrinin yaşam tatmini üzerinde olumsuz etkisi olmadığı görülmektedir. Buna göre materyalizm yaşam tatmini ölçüt olarak alındığında tüketimin karanlık yönünün bir unsuru olduğu söylenebilir. Tüketici kibri özelinde değerlendirildiğinde karanlık kişilik özellikleri ile ilişkileri ve dini bakış açısından ele alındığında olumsuz olarak değerlendirilse de yaşam tatmini ölçüt olarak alındığında olumsuz bir özellik olmadığı söylenebilir. Bu bağlamda yaşam tatmini ölçütüne göre tüketici kibri tüketimin karanlık yönünün bir unsuru olmadığı söylenebilir. Hatta yaşam tatmini düşük materyalist yüksek tüketicilerin yaşam tatmini düzeyini olumluya çevirdiği noktada olumlu bir özellik olarak değerlendirilebilir.

Karcıoğlu (2020)'na göre; Çalışanların yöneticilerine ilişkin ahlaki liderlik algılarının psikolojik varlıklarının zenginleştirilmesinde önemli bir unsur olmasının yanı sıra ortaya koyduğu bu etki aracılığıyla işe bağlanma açısından arzu edilen tutum ve davranışların sergilenmesi, yaşam tatmin düzeylerinin yükselmesi ve psikolojik anlamda iyi olunması gibi bireysel ve örgütsel sonuçlar doğurduğu ifade edilebilecektir. Bu nedenle, yöneticilerin çalışanların ahlaki liderlik algısına sahip olmasını sağlaması büyük ölçüde önem taşımaktadır. Başka bir ifadeyle örgüt yönetimlerinin ilgili, şeffaf, adil, güvenilir, dürüst olması ve ahlaki ilke ve değerlere göre hareket etmesi gerekmektedir. Ayrıca, yöneticinin çalışanları ile arasına duvarlar örmek yerine açık bir biçimde iletişim kurması, ahlaki olmayan davranışları cezalandırması, tam tersi bir durumda ise ödüllendirerek ahlaki davranışı teşvik etmesi

ve ahlaki açıdan bir rol model olması önemlidir. Böylelikle çalışan yöneticisine karşı olumlu bir algı olan ahlaki liderlik algısına sahip olabilecek ve bu algı da olumlu yönde duygular hissetmesini ve olumlu tutum ve davranışlar göstermesini sağlayabilecektir.

Fişek (2020)'e göre; Çalışmada, mimarların mimarlık sürelerine göre iş tatmin düzeylerinin farklılaşmaması, mimarların genel olarak iş tatminlerinin mimarlık süreleri değişkeninden etkilenmediğini göstermektedir. Mimarlık deneyimi ile ilintili olan yaş gruplarına göre yapılan çalışmalar ele alındığında, bu çalışmalarda yaşın stres kaynakları üzerinde etken olduğu söylenebilir. Mimarların yaşam tatmini ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani yaşam tatmini arttıkça iş tatmini de artmaktadır. İş bir kişinin yaşamının önemli bir parçası olduğundan, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki bağlantı anlamlıdır.

Örgüte ve mesleğe bağlılık konusunda gerçekleştirilmiş olan ulusal ve uluslararası çalışmalar aşağıda sunulmaktadır.

Arslan (2018)'a göre; Bu çalışmada tükenmişlik ve örgütsel bağlılık kavramları ayrı ayrı incelenmiş, Banka çağrı merkezi çalışanları üzerindeki etkileri ve aralarındaki ilişki incelenmiştir. Tükenmişlik, yaşam stresiyle başa çıkmamanın bir sonucu olarak ortaya çıkan fiziksel, zihinsel ve duygusal bir duygudur. Tükenmişliğin üç boyutu vardır: duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı anlamında bir azalma. Tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalarda, kişinin aşırı iş yükü ve stresle baş etme başarısının doğrudan tükenmişlik ile ilişkili olduğu görülmüştür. Bu bağlamda tükenmişlik, insan odaklı mesleklerde daha yaygındır. Tükenmişliğin kişisel ve organizasyonel sebepleri vardır. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, kişisel beklenti, karakter, performans, eğitim, motivasyon gibi faktörler, aşırı çalışma ortamı, yönetim, rol çatışması ve belirsizlik, çalışma süresi ve meslektaşlarla ilişkiler gibi örgütsel faktörler vardır.

Canbaz (2019)'a göre; Örgütsel bağlılığa ilişkin öğretmen görüşlerinin ortalaması en yüksek olduğu madde duygusal bağlılık boyutunda yer alan, "Okulun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum." (x =3,88) olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ilişkin ortalaması diğerlerine göre düşük madde ise devam

bağlılığı boyutunda yer alan “şu an bu okuldan ayrılısam hayatım alt üst olur.” (x =2,15) olarak tespit edilmiştir. Mesleğinin başında olan öğretmenlerin duygusal yönden okullarına daha fazla bağlılık göstermesi açısından okullarda tecrübeli öğretmenlerin desteği ile personel arasında yapılacak sosyal etkinlikler artırılmalı ve iletişimi güçlendirici faaliyetler yapılmalıdır. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında ilişkiye yönelik, okul müdürlerine liderlik ve örgütsel bağlılık konularında hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir.

Ulu (2019) ‘ya göre; Araştırmadan da ortaya çıktığı üzere sadece ürün ve hizmet kalitesindeki kontrollerinin yanında, çalışanlar için huzurlu ve paylaşılabilir bir ortamın olması gerekmektedir. Bu ortamın yaratılmasında ise insan kaynakları yönetimi ile kurumsal iletişim yönetimindeki çalışan bireylerin, alacağı her kararda ve gerçekleştireceği her faaliyette, kurum çalışanlarını memnun etme çabası olmalıdır. Çünkü çalışan mutluluğu ve memnuniyeti için yapılacak her yatırımın, kurumun önemli başarılarına imza atmasında önemli etkisi olmaktadır.

Konateke (2020)’ye göre; Çalışmaya katılan hemşirelerin mesleğe bağlılık toplam puan ortalaması 68.67 ± 8.50 (orta düzeyin üzerinde) bulunmuştur. Hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeylerinin Hedef ve Değerlere İnanç boyutunda yüksek olduğu, Meslek Üyeliğini Sürdürme boyutunda ise düşük olduğu belirlenmiştir. Acil Serviste çalışan hemşirelerin Meslek Üyeliğini Sürdürme boyutu puan ortalaması diğer birimlerde çalışan hemşirelerden daha yüksek bulunmuştur. Çalışma ortamında tıbbi hataya tanık olan hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin tıbbi hataya eğilim toplam puan ortalamasının 4.45 ± 0.48 (düşük düzeyde) olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin İlaç ve Transfüzyon uygulamaları ve İletişim boyutunda tıbbi hataya eğilimlerinin düşük olduğu, Hasta İzlem ve Malzeme Güvenliği boyutunda ise tıbbi hataya eğilimlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Lise mezunu hemşirelerin ve çalışma ortamında tıbbi hataya tanık olan hemşirelerin tıbbi hataya eğilimlerinin düşük olduğu belirlenmiştir.

Taştan (2020)’a göre; Araştırmada çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgüte bağlılık düzeyleri arasında %55,7 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça örgüte bağlılık

düzeyleri de arttığı görülmektedir. Benzer sonuçlara Aktaş (2019)'un çalışanların bağlılık düzeyi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırmada ulaştığını görmekteyiz. Aktaş (2019)'a göre örgüte bağlılık ve özdeşleşme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkili olduğunu bulmuştur. Sonuç olarak örgütlerde daha kaliteli örgütsel özdeşleşme ve örgüte bağlılık oluşturabilmek için çalışan bireylerin özdeşleşme ve örgüte bağlılık düzeylerinin yükseltilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda ise çalışanların mümkün olduğunca eğitim düzeylerine, yetenek ve kişiliklerine uygun işlerde görevlendirilmesi; çalışanların yetkilerine paralel olarak sorumluluk verilmesi ve bu sorumlulukların yerine getirilmesinde onlara güvenilmesi gerekmektedir.

Rol çatışması konusunda gerçekleştirilmiş olan ulusal ve uluslararası çalışmalar aşağıda sunulmaktadır.

Topaloğlu (2017), tarafından yapılan çalışmada Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü personelinin rol belirsizliği/rol çatışması, iş doyumu ve tükenmişliğinin incelendiği bu çalışmada personelin kişilerarası iletişime ilişkin iş doyumunun “tatmin edici” düzeyinde; genel olarak iş doyumunun ve diğer iş doyumunu unsurlarının “ne tatmin edici/ne tatmin edici değil” düzeyinde; rol belirsizliği ve rol çatışmasının düşük düzeyde; duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve genel olarak tükenmişliğin orta/düşük düzeyde; kişisel başarısızlığın düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Rol çatışması ve rol belirsizliği puanlarının cinsiyete, medeni duruma, öğrenim düzeyine kurumdaki hizmet süresine göre; rol çatışması alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği; rol belirsizliğinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği; rol belirsizliği ve rol çatışmasının görev değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği; 45 yaş ve üzeri personelin rol belirsizliği alt boyut puanlarının daha küçük yaş gruplarındaki personelin rol belirsizliği puanlarından daha yüksek olduğu; yöneticilerin rol belirsizliği ve rol çatışması puanlarının, mühendis/uzman/uzman yardımcısı personelin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ve konuyla ilgili daha önce yapılan çalışma bulguları ile uyumlu olduğu sonucu elde edilmiştir. Rol belirsizliği ve rol çatışması ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Rol belirsizliği ve rol çatışmasının

tükenmişlik üzerinde anlamlı etkisinin olduğu; rol belirsizliği ve rol çatışması stresi arttıkça tükenmişliğin de arttığı tespit edilmiştir.

Canbek (2017), tarafından yapılan çalışmada işten ayrılmalar bireysel, örgütsel ve çevresel olarak sınıflandırılabilen çok çeşitli etkenler neticesinde gerçekleşebilmektedir. Bununla birlikte örgütsel düzeyde genellikle olumsuz olarak değerlendirilebilecek çeşitli sonuçlar doğurabilmektedir. Bu kayıplara üretim kaybı, müşterilerin kaybı, yeni personelin eğitimi ve adaptasyonu için geçirilen süredeki kayıplar örnek olarak gösterilebilir. Bunların yanında araştırmacılar işten ayrılan personelin gidişi ile geride kalan personelin moral ve motivasyonunda da düşüş olabileceğine dikkati çekmektedirler. Hem çok çeşitli faktörler neticesinde meydana gelebilmesi hem de örgütsel düzeyde çok çeşitli yansımaları olması nedeniyle işten ayrılmalar çok yönlü olarak ele alınması gereken bir sorun olarak belirlemektedir. Çeşitli sebeplere bağlı olarak bu çalışmada öngörüldüğü şekilde olumlu anlamda bir etkisi olmasa da duygusal zekanın, emniyet teşkilatı açısından son derece önemli bir kavram olduğu ifade edilebilir. Çok farklı ve olağan dışı olaylarla sıklıkla karşılaşan polislerin hem kendi duygularını hem karşılarındaki kişilerin duygularını doğru şekilde tanımlayabilmeleri ve gerektiği gibi düzenleyebilmeleri şüphesiz ki hem kendi yaşantılarında hem de görevlerini daha iyi sürdürme konusunda avantajlar sağlayabilecektir. Bu kapsamda öfke kontrolü, stres yönetimi, empati gibi konularda meslek öncesi ve meslek içi eğitim programları ile polislerin duygusal zeka yeterlilikleri artırılmaya çalışılmaktadır.

Erten (2018), tarafından yapılan çalışmada bağımsız değişkenlerinden rol belirsizliğinin, içsel iş tatminini negatif yordadığı bulgusu elde edilmiştir. Buradan yola çıkarak rol belirsizliği yaşayan bireyin işletmedeki devamsızlığı ve işe geç gelmelerinin artacağını, işten ayrılma düşüncesi içine gireceğini ve bireysel performansında düşüş yaşanması öngörülebilmektedir. Bunlar, örgütsel performansı doğrudan olumsuz etkileyen ve bu nedenle istenmeyen durumlardır. Bu sorunların kaynağı, rol belirsizliği olarak adlandırılan bireyin amaç, beklenti ve sorumlulukları konusunda işletmedeki konumunun net olmayışıdır. Rol belirsizliği yaşayan kişi, işini nasıl, hangi sırayla ve ne zaman yapması gerektiğini bilememektedir. Özetle

kendisinden ne beklendiğine dair açık bir fikri yoktur. Bu belirsizlik durumunun, bireyin içsel iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi olacağı doğal olarak beklenmelidir.

Bana (2019), tarafından yapılan çalışmada Sosyal iklim sadece çalışanlar arası ilişkilerle sınırlandırılmamalıdır. Yöneticinin temel becerileri arasında yer alması beklenen beşerî beceriler ve bu becerilerin geliştirilmesi açısından da önemli olduğundan, yöneticiler arasındaki sosyal iklim de önemli hale gelmektedir. Bu noktada örgütteki olumlu sosyal iklimin yöneticinin çalışanlarla olan dolaylı ilişkisini de olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir. Araştırma sonuçlarının sağlık yöneticileri açısından fayda sağlayacak çıkarımlar içerdiğine inanılmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan bazıları; yaş, medenî durum, meslekî deneyim ve meslek gibi değişkenlerin rol değişkenleri üzerinde etkili olması, kişiler arası ilişkilerde bazı davranışların cinsiyete göre farklılaşması, sosyal ilişkilerin iş dışında da sürdürülmesi noktasında yaşın belirleyici bir faktör olması şeklindedir. Ayrıca çalışanların mesleğini isteyerek seçmesinin araştırma değişkenleri üzerindeki etkisi, görev yetki ve sorumlulukların net bir şekilde belirlenmesinin önemi, çalışanların yapıcı ve yıkıcı sapma davranışı ile işten ayrılma eğilimini artıran ve azaltan faktörlerle ilgili önemli sayılabilecek bulgular elde edilmiştir.

Tokgöz (2019)'e göre; Örgüt yapılarının, örgütün bulunduğu piyasa yapısının ve teknolojik gelişmelerin örgütlerin politika ve stratejilerini değiştirmelerine ve yapılarında değişiklikler yapmalarına neden olmaktadır. Bu değişiklikler neticesinde iş tanımları daha esnek hale gelmekte, çalışanlara işlerinin haricindeki farklı işler yüklenmektedir. Yüklenen işin çalışan tarafından anlaşılmanış olması, çalışanın geçmişteki işi ile yeni işi arasında kalması, işin çalışanın kişilik özellikleriyle uyumaması ve farklı işlerin çalışanlara yüklenmesi gibi nedenlerden dolayı çalışanlar işyerlerinde rol belirsizliği ve rol çatışması yaşamaktadırlar. Rol belirsizliği ve rol çatışması yaşayan bireye yaptığı iş anlamsız hale gelmekle beraber bireyin işe yabancılaşması söz konusu olmaktadır.

Delipoyraz (2019)'a göre; Öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması yaşamadıkları görülmekle birlikte mesleği istemeyerek seçen öğretmenlerin rol belirsizliği düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durumun önüne geçebilmek için

öğrencilerin eğitim hayatlarının başından itibaren yetenek ve eğilimlerinin olduğu alanlarda eğitim almaları için yönlendirilmeleri ve öğretmenlerinin öğrenciyle ilgili görüşlerini içeren dosyalarının oluşturulması ve üniversite giriş sınavlarında sadece öğrencilerin sınav puanlarına değil öğrencinin dosyasındaki verilerin de değerlendirmeye alınarak mesleğe yerleştirme yapılması öğretmenlik mesleğini istemeyerek seçen öğretmen sayısının azalmasında etkili olacaktır.

Karaköy (2019)'e göre; Lider üye etkileşim kuramı, liderin grup üyelerinin hepsine aynı veya benzer liderlik stili ile yaklaşmadığını, liderin her bir astı ile olan ilişkisinin farklılık gösterdiğini ve ilişkinin kendi içerisinde incelenmesi gerektiğini savunmaktadır. Lider ve üye arasında gelişen kaliteli bir etkileşim çalışmada lideri tarafından desteklendiği, ödüllendirildiği duygusu yaratarak daha fazla tatmin yaşamasına ve örgüte aidiyet hissetmesine sebep olmaktadır. Bu bağlamda, çalışan ve lider arasında yaşanan bu iyi ilişki çalışanın örgüt içerisinde yalnız hissetmemesine, kendini desteklenmiş ve özel hissetmesine bir nevi yabancılaşma duygusu yaşayan çalışana göre tam tersi duygular beslemesine yol açmaktadır. Benzer bir şekilde işyeri ortamında kurulan yakın ilişkilerden biri olan işyeri arkadaşlığı da çalışmada karşılıklı sevgi, güven, destek gibi olumlu duygular yarattığından işe yabancılaşma üzerinde ters yönlü bir ilişkiye sahip olması muhtemeldir.

Tutkun (2019)'a göre; Birçok sektörde olduğu gibi lojistik sektörü çalışanlarında da sıklıkla karşılaşılan rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin, çalışanlarda ve işletmelerde stres ve huzursuzluk gibi olumsuz durumlara sebep olabileceği bilinmektedir. Bu nedenle, aynı anda iki ya da daha fazla rol gönderiminin birbiri ile çelişki oluşturacak şekilde üst üste gelmesi olarak ifade edilen rol çatışması ve kişinin rolünü icra edebilmesi için gereken bilginin eksik olması sonucu oluşan rol belirsizliği, işletmelerde strese ve uzun vadede ise, tükenmişliğe neden olan faktörlerdir. Bu bakımdan lojistik çalışanları, işletmenin sahipleri tarafından yönetilen yapısı, idari hiyerarşisi ve çalışma koşulları sebebiyle rol çatışması, rol belirsizliği ve tükenmişlik açısından büyük risk altında olabileceği söylenebilir.

Rol belirsizliği konusunda gerçekleştirilmiş olan ulusal ve uluslararası çalışmalar aşağıda sunulmaktadır.

Söğüt (2020)'e göre; Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında; yönetici ve öğretmenlerin okulların bürokratik yönetim yapısından dolayı mevzuat hükümleri arasında sıkışıp kaldıkları ve çözüm bulmaya çalıştıkları, eğitim politikalarında sık yaşanan değişikliklere adapte olmakta zorlandıkları, belirsizlik durumlarında istişareye başvurarak veya mevzuat dairesinden bilgi isteyerek çözüme ulaştıkları ortaya çıkmıştır. Bu durum, Bakioğlu ve Demiral (2013); Koşar ve diğerlerinin (2013) yaptıkları çalışmalarla örtüşmektedir.

Katı (2020), tarafından yapılan çalışmada örgüt kültürü tipleri, rol belirsizliği, iş tatmini, işin niteliğine yönelik tatmin, lidere yönelik tatmin, yönetsel ortama yönelik tatmin, çalışma arkadaşlarına yönelik tatmin ve ücrete yönelik tatmin değişkenlerinde X ve Y kuşaklarının ortalamaları açısından farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla bağımsız örneklen T testi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, yalnızca X ve Y kuşaklarının ortalamaları açısından çalışma arkadaşlarına yönelik tatmin boyutundan anlamlı ($t = -2.17, p < 0.05$) bir ilişki tespit edilmiştir. Analizde X kuşağı çalışanlarının çalışma arkadaşlarına yönelik tatmininin ortalamasının 3.96, Y kuşağının ise 3.72 olduğu görülmüştür. Bu kapsamda X kuşağı çalışanlarının, Y kuşağı çalışanlarına göre çalışma arkadaşlarına yönelik tatminlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. T testine bakıldığında örgüt kültürü tiplerinin X ve Y kuşakları açısından ortalamalarına yönelik sonuçlar, Kam (2019:79)'ın çalışmasıyla benzerlik göstermektedir.

Genel iş doyumunu konusunda gerçekleştirilmiş olan ulusal ve uluslararası çalışmalar aşağıda sunulmaktadır.

Yılmaz (2013)'a göre; İş stresi, organizasyonların işleyişine olan negatif etkileri nedeniyle bilimsel araştırmalarda defalarca konu edilmiş bir konudur (Beehr ve Newman, 1978). Literatür incelendiğinde yapılan araştırmalarda iş stresi ile iş doyumunu arasında negatif yönde ilişki bulunduğu görülmektedir. Yapılan bu araştırmanın sonuçları da iş stresi ile iş doyumunu arasında negatif yönde ve anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir ve bu sonuçlar literatürdeki benzer araştırma sonuçları ile örtüşmektedir (Cummins, 1989; Ko ve Yom, 2003; Siu, Cooper ve Donald, 1997; Batıgün ve Şahin, 2006). Bunun yanı sıra, biçimlendirici değişkenlerin iş stresi ile iş

doymu arasındaki ilişkiyi artırabilmesi muhtemeldir, aradaki ilişkinin bu nedenle çok yüksek olmadığı düşünülmektedir.

BÖLÜM 3

MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. MATERYAL

Çalışmanın materyali başlıca iki ana gruptan oluşmaktadır. Birinci grup verileri çalışma alanına ilişkin kamu kurum kuruluşlarına ait kayıtsal dokümanlar oluşturmuştur. İkinci grup veriler ise konu ile ilgili gerçekleştirilmiş olan ulusal ve uluslararası bilimsel çalışmalardır. Üçüncü grup veriler özgün alan verilerinden oluşmuştur. Konu ile ilgili gerçekleştirilmiş olan bilimsel çalışmalardan ve alandaki Doğa Koruma ve Milli Parklar (DKMP) çalışanları ile görüşmelerden elde edilen deneyimler sonucunda ulaşılan yargılardan yola çıkılarak hazırlanan anket formunun ağırlıklı olarak yüz yüze uygulanmasıyla elde edilen veriler alan özgün verilerini oluşturmuştur.

Ek 1’de verilen bir anket formu ile çalışmanın çözümlenmeleri gerçekleştirilmiştir. Bu form;

1. DKMP VII. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının sosyodemografik özelliklerini içeren kişisel bilgiler,
2. Görev yapılan DKMP VII. Bölge Müdürlüğü’ne yönelik bilgiler,
3. İş yükü, tükenmişlik, yaşam tatmini, işe bağlı stres, iş-aile çatışması, rol belirsizliği, motivasyon, örgüte ve mesleğe bağlılık, iş-yaşam kalitesi, rol çatışması ve genel iş doyumunu bağımlı değişkenlerine ait ölçekler,
4. Yorumlar kısımlarından oluşmaktadır.

Anket formunun 1. bölümünde DKMP VII. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının sosyodemografik özellikleri araştırılmıştır. Bu kapsamda cevaplandırılması istenen sosyodemografik özelliklere;

1. Eğitim,
2. Mezuniyet yeri,
3. Yaş,
4. Cinsiyet,
5. Medeni hal,
6. Evliyse eşinin çalışma durumu,
7. Çocuk sayısı,
8. DKMP' de toplam hizmet süresi,
9. Şu an çalışılan görevdeki süre,
10. Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu,
11. Günlük ortalama çalışma saati ve
12. Halen vekâlet edilen görev olmak üzere 12 soru maddesi dâhil olmuştur.

Anket formunun 2.bölümünü oluşturan DKMP VII. Bölge Müdürlüğü çalışanlarına yönelik bilgiler bölümüne DKMP VII. Bölge Müdürlüğü sorumluluk sahalarının alan miktarı, çalışılan birimdeki personel sayısı, çalışılan birimdeki görev, yetki ve yıl boyunca en fazla zaman alan (en fazla resmi yazışmaya konu olan) ve bir günde yapılan işlerin sıralaması olmak üzere soru maddeleri yer almıştır.

Formun 3. bölümünde ise çalışanların iş yükü ile doğrudan ve dolaylı çalışma konularına ait ifadeler çalışma yaşamı algı ölçeği yer almaktadır. Bu ifadeler;

1. İş yükü için 17,
2. Tükenmişlik için 9,
3. Yaşam tatmini için 4,
4. İşe bağlı stres için 10,
5. İş-aile çatışması için 7,
6. Rol belirsizliği için 6,
7. Motivasyon için 17,
8. Örgüte ve mesleğe bağlılık için 9,
9. İş-yaşam kalitesi için 8,
10. Rol çatışması için 8,
11. Genel iş doyumu için 9,

soru maddesi yer almıştır. Böylece bu bölümün toplam soru maddesi 104 adet olmuştur. Bu bölümde anketi yanıtlayan DKMP VII. Bölge Müdürlüğü çalışanlarına verilen soru maddeleri ile ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (1) hiç, (2) nadiren, (3) orta düzeyde, (4) sık ve (5) çok sık şeklinde beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Sonuç itibariyle bu bölümün amacı; sıralanan bağımlı değişken düzeylerini ölçmektir. Bu bölümdeki iş yükü, tükenmişlik, yaşam tatmini, işe bağlı stres, iş-aile çatışması, rol belirsizliği, motivasyon, örgüte ve mesleğe bağlılık, iş-yaşam kalitesi rol çatışması ve genel iş doyumu düzeylerini belirlemek için kullanılan ölçekler konu ile ilgili benzer araştırmalarda uygulanan soruların incelenmesi ile oluşturulmuştur.

Ayrıca araştırmaya katılan DKMP VII. Bölge Müdürlüğü çalışanlarına bu çalışma konusuyla ilgili belirtmek isteyebilecekleri diğer görüşleri yazmalarına imkân verebilmek amacıyla, anket formunun 4. bölümü olarak açık-uçlu bir “yorum bölümü” eklenerek, DKMP VII. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının diğer görüşlerine de ulaşılmış ve anket sorularından elde edilen bilgileri tamamlayan diğer bilgiler de elde edilmiştir.

Bu araştırma konusunu gerçekleştirmek üzere, Bölge Müdürlüğü çalışanlarından belirlenenler ile telefon, e-posta vb. ve yüz yüze görüşülmek suretiyle anket formu doldurularak düzenlenmiştir.

Araştırmanın nitel çözümlenme aşamasının verileri, proje ekibi tarafından geliştirilmiş olan ve DKMP VII. Bölge Müdürlüğü çalışanlarına yönetim, personel, özlük hakları, eğitim ve diğer konulara ait görüşlerinin ve önerilerinin neler olduğunu belirlemeye yönelik hazırlanmış açık uçlu yarı yapılandırılmış görüşme formları ile elde edilmiştir. Bunun için öncelikle yerli ve yabancı literatür taranarak ve konuyla ilgili araştırmalardan faydalanılarak yarı yapılandırılmış görüşme formları geliştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme soruları, DKMP VII. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının açıklama yapmasını, ayrıntılı konuşmasını veya not yazmasını sağlayacak şekilde araştırmanın amaç ve alt amaçlarına cevap olabilecek açık uçlu sorulardan oluşmuştur.

Araştırma bölgesinde yer alan çalışanlar ve bunların dağılımına yönelik bilgiler bölüm 4 kapsamında verilmiştir. Bu çalışmada araştırma kapsamında yer alan 48 denekten

26'sına ulaşılması sağlanmıştır. Bu anlamda toplam örnek hacminin %54,17'si örneklemlenmiştir.

3.2. YÖNTEM

3.2.1. Hipotezler

Araştırma amaçları doğrultusunda, farklı istatistik teknikler yardımıyla sınanan hipotezler şunlardır;

1. H1: DKMP VII. Bölge Müdürlüğü çalışanları, sosyodemografik özellikleri itibariyle farklılaşmaktadır.
2. H2: DKMP VII. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının iş yükü, tükenmişlik, yaşam tatmini, işe bağlı stres, iş-aile çatışması, genel iş doyumu, rol belirsizliği, motivasyon, örgüte ve mesleğe bağlılık, iş-yaşam kalitesi ve rol çatışması düzeyleri, sosyodemografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.
3. H3: DKMP VII. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının bağımlı değişken düzeyleri arasında önemli bir pozitif iki değişkenli ilişki mevcuttur.
4. DKMP VII. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu düzeyleri, iş yükü düzeylerini istatistiksel olarak etkilemektedir.

3.2.2. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler

Araştırmada kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenler şunlardır:

Bağımsız Değişkenler: Korunan Alanlar Doğal Kaynak Yöneticileri 7. Bölge Müdürlüğü çalışanlarına ilişkin bazı kişisel (sosyodemografik) özellikler bağımsız değişkenleri oluşturmaktadır. Bu değişkenler aşağıda açıklanmıştır:

1. Eğitim: Tamamlanmış en yüksek eğitim durumu, aşağıdaki kategorilere göre gruplandırılmıştır:
 - a. Ön Lisans

- b. Lisans
 - c. Yüksek Lisans
2. Mezuniyet Yeri: Korunan Alanlar Doğal Kaynak Yöneticileri 7. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının mezun oldukları orman fakültesi grupları aşağıdaki kategorilerden oluşmaktadır.
- a. Artvin Çoruh Üniversitesi (AÇÜ)
 - b. Anadolu Üniversitesi(ANAÜ)
 - c. Açıköğretim Fakültesi (AÖF)
 - d. Anadolu Üniversitesi (AÜ)
 - e. Erciyes Üniversitesi (ERÜ)
 - f. Gümüşhane Üniversitesi (GÜ)
 - g. İstanbul Üniversitesi (İÜ)
 - h. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (KSÜ)
 - ı. Karadeniz Teknik Üniversitesi (KTÜ)
 - i. Mersin Üniversitesi (MEÜ)
 - j. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi (MSGSÜ)
 - k. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi (NÜ)
 - l. Ondokuz Mayıs Üniversitesi (OMÜ)
 - m. Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ)
3. Yaş Değişkeni: Yaş değişkeni, aşağıdaki kategoriler kullanılarak gruplandırılmıştır:
- a. 21-30 yaş
 - b. 31-40 yaş
 - c. 41-50 yaş
 - d. 51 + yaş
4. Cinsiyet: Cinsiyet değişkenine ait gruplandırma şu şekildedir:
- a. Erkek
 - b. Kadın
5. Medeni Hal: Bu değişkene ait gruplar aşağıdaki kategorilerden oluşmaktadır:
- a. Bekar
 - b. Evli
 - c. Dul
6. Evliyse, Eşinin Çalışma Durumu: Bu değişken gruplandırması şu şekildedir:

- a. Çalışıyor
 - b. Çalışmıyor
7. Çocuk Sayısı: : Çocuk sayısı değişkeni aşağıdaki gruplandırmaya dayandırılmıştır:
- a. Çocuğu Olmayan (sıfır)
 - b. 1 Çocuk Sahibi
 - c. 2 Çocuk Sahibi
8. DKMP 'de Toplam Hizmet Süresi: Bu değişken, aşağıdaki kategorilerde gruplandırılmıştır:
- a. 1-5 Yıl
 - b. 6-10 Yıl
 - c. 11-15
 - d. 16-20
9. Şuan Çalışılan Görevdeki Süre: Bu değişken, aşağıdaki kategorilere göre gruplandırılmıştır:
- a. 1-3
 - b.4-6
 - c. 7-9
 - d. 10 +
10. Şuan Çalışılan Görevin Kaçınıc Görev Yeri Olduğu: Bu değişkenin dayandırıldığı gruplandırma şu şekildedir:
- a. Birinci
 - b. İkinci
 - c. Üçüncü
 - d. Dördüncü
 - e. Beşinci ve Daha Fazla
11. Günlük Ortalama Çalışma Saati: Bu değişkenin grupları, aşağıdaki kategorilerde3n meydana gelmiştir:
- a. 8-10 Saat
 - b. 11+ Saat
12. Vekalet Edilen Görev: Bu değişken, aşağıdaki kategorilere göre gruplandırılmıştır:
- a. Evet

b. Hayır

Bağımlı Değişken: Araştırmada bağımlı değişkenler olarak;

1. 17 ifade ile ölçülen iş yükü düzeyi,
2. 9 ifade ile ölçülen tükenmişlik düzeyi,
3. 10 ifade ile ölçülen işe bağlı stres düzeyi,
4. 18 ifade ile ölçülen motivasyon düzeyi,
5. 7 ifade ile ölçülen iş-aile çatışması düzeyi,
6. 8 ifade ile ölçülen iş-yaşam kalitesi düzeyi,
7. 4 ifade ile ölçülen yaşam tatmini düzeyi,
8. 9 ifade ile ölçülen örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyi,
9. 8 ifade ile ölçülen rol çatışması düzeyi,
10. 6 ifade ile ölçülen rol belirsizliği düzeyi ve
11. 9 ifade ile ölçülen genel iş doyumunu düzeyi alınmıştır.

Bu bağımlı değişkenlerin her birisi aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

Çizelge 3.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Bağımsız Değişkenleri.

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	ALT GRUPLAR	SAYI (ADET)	YÜZDE (%)
EĞİTİM	ÖN LİSANS	2	7,7
	LİSANS	21	88,5
	YÜKSEK LİSNAS	3	100
MEZUNİYET YERİ	AÇÜ	1	3,8
	ANAÜ	1	7,7
	AÖF	4	23,1
	AÜ	2	30,8
	ERÜ	1	34,6
	GÜ	1	38,5
	İÜ	4	53,8
	KSÜ	2	61,5
	KTÜ	2	69,2
	MEÜ	2	76,9
	MSGSÜ	1	80,8
	NÜ	1	84,6
	OMÜ	1	88,5
	SDÜ	3	100
YAŞ	21-30 YAŞ	3	11,5
	31-40 YAŞ	14	65,4
	41-50 YAŞ	5	84,6

	51 + YAŞ	4	100
CİNSİYET	ERKEK	21	80,8
	KADIN	5	100
MEDENİ HAL	Bekar	3	11,5
	Dul	2	19,2
	Evli	21	100
EŞ ÇALIŞMA DURUMU	Çalışıyor	16	61,5
	Çalışmıyor	10	100
ÇOCUK SAYISI	Çocuğu yok	6	23,1
	1 çocuk sahibi	6	46,2
	2 çocuk sahibi	14	100
DKMP'DE ÇALIŞMA SÜRESİ	1-5 YIL	5	19,2
	6-10 YIL	14	73,1
	11-15 YIL	5	92,3
	16-20 YIL	2	100
ŞU AN DKMP'DE ÇALIŞMA SÜRESİ	1-3 YIL	11	42,3
	4-6 YIL	7	69,2
	7-9 YIL	4	84,6
	10 + YIL	4	100
BU ÇALIŞILAN GÖREV YER KAÇINCI ÇALIŞMA YERİDİR.	1. GÖREV YERİ	7	26,9
	2. GÖREV YERİ	11	69,2
	3. GÖREV YERİ	1	73,1
	4. GÖREV YERİ	3	84,6
	5. GÖREV YERİ	3	96,2
	7. GÖREV YERİ	1	100
GÜNDE ORTALAMA ÇALIŞMA SÜRESİ	8-10 SAAT	23	88,5
	11 + SAAT	3	100
BAŞKACA VEKALET EDİLEN GÖREV VARLIĞI	Evet	8	30,8
	Hayır	18	100

İş Yüğü: İş yüğü kavramının tanımını farklı açılardan ele alanlar olmuştur. Nitekim Yılmaz (2017); ‘‘Bireyin iş yerinde kendisine yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısıdır. Bu kavram, zaman ve kişi başına düşen işin bireyi baskı altında tutması anlamına da gelebilmektedir (Greenberg vd., Tarihsiz). Aşırı iş yüğü, işe bağlı stres kaynakları arasında en önemli ve en çok karşılaşılan faktörlerdendir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Toplam iş yüğü seviyesinin belirlenmesine yönelik bir modelde iş yüğü fiziksel, çevresel, zihinsel ve vücut duruşuna bağlı konumsal faktörler olmak üzere dört ana başlıkta toplanmıştır. İş yüğü fiziksel de olsa, zihinsel de olsa çalışanın sağlığını, verimini ve performansını etkilemektedir (Dağdeviren vd., 2005).’’ şeklinde ifade etmiştir.

İş yüğü fiziksel anlamda da zihinsel anlamda da iş göreni yorar, yıpratır ve dolayısıyla iş görenin sağlığını olumsuz yönde etkiler. Ayrıca iş görenin sosyal yaşamına, iş performansına olumsuz yönde etkileri bulunmaktadır. İş yüğü iş görenin işe

odaklanma konusunda sıkıntı yaşamamasına, işe güdülenememesi gibi sorunlara sebep olmakta ve yaşadığı bu sıkıntılar sonucunda da hata yapma olasılığını arttırmakta, etkinliğinde ve verimliliğinde düşüş yaşamamasına neden olmaktadır (Tatlı ve Akın, 2017: 51).

Tükenmişlik: Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1970’li yılların ortalarında, insanlarla ilişkileri fazla olan mesleklere özgü bir sendromu tanımlamak için kullanılmış (Pedrabissi ve Rolland, 1997; Çavuş vd., 2007), sonrasında ise birçok araştırmacı tarafından birbirine benzeyen ancak farklı tanımları yapılmıştır. Nitekim Gülay (2019) tükenmişliği; ‘‘Tükenmişlik; ‘‘İş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma, ve düşük kişisel başarı hissi’’ şeklinde tanımlanmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982: 3; Budak ve Sürgevil, 2005: 96). İş hayatı yoğun geçen bireylere birinci dereceden tehdit olarak ön görülen tükenmişlik sendromunu taşımaları hissi bireyler açısından kendilerini yeni bir güne diğer bireylere nazaran daha enerjisi bitmiş şekilde başlamalarına sebep olduğunu söylemek mümkündür (Kaya, 2014: 233).’’

Ersin (2017)’ye göre; Tükenmişliğin sonuçları incelendiğinde; işi savsaklama, işi bırakma eğiliminde artış, hizmetin niteliğinde bozulma, işe izinsiz gelmeme, izin sonunda rapor ve benzeri yollarla izni uzatma eğilimi, işte ve iş dışında insan ilişkilerinde bozulma ve uyumsuzluk eğilimi, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma eğilimi, işteki yaralanma ve iş kazalarında artma gibi olumsuz sonuçlar görülmektedir (Izgar, 2001; Tuğrul ve Çelik, 2002).

İşe Bağlı Stres: Çok eski bir olgu olan stresin adı yeni olsa da anlamsal olarak antik çağlara kadar dayanabilmektedir (Şan 2012). Stres, ilk başlarda mühendislik ve fizik alanlarında kullanılmış sonralarda canlılarla ilgili durumu açıklamak için kullanılmıştır. Stresin insanların sağlığı ve huzuru için bir tehlike işareti olarak algılanması ve yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen belirgin olmayan birtakım fizyolojik ve psikolojik tepkileri ifade etmektedir (Topuz 2006, Erdoğan 2009).

Literatürde stres sözcüğünün birçok tanımı bulunmakla birlikte bu tanımlardan bazıları Kılıç (2017)'ye göre şunlardır: “Bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının onu etkilemesi sonucunda vücudunda özel biyokimyasal salgıların oluşarak, söz konusu koşullara uyum için düşünsel ve bedensel olarak harekete geçmesi durumuna stres denir.” Stres herkesin hayatı boyunca karşılaştığı bir durum olmakla birlikte bireyin çevresi ile uyum sorunu yaşamamasını ve kişiyi zorlamaktadır. Stresin gerek kişi ile çevresi arasındaki etkileşiminden gerekse; endişe, korku, öfke ve hayal kırıklığı gibi duygusal faktörlerden kaynaklanan ve kişinin fizyolojik ve psikolojik sağlık yapısını etkileyen duygusal gerginliktir (Boyter 2010, Bakan 2011). Sözlükte ruhsal gerilim olarak geçen stres, bugün anlamını genişletmektedir. “Genel anlamıyla stres, psikolojik, sosyal, kültürel ya da fiziksel ajanların kişide oluşturduğu değişiklik durumudur. Aynı zamanda stres, organizmanın stres verici faktörlere gösterdiği fizyolojik ve psikolojik tepki anlamına da gelmektedir.” Yani stres sadece ruhsal durumları değil, fiziksel değişimleri de tetiklemektedir. “Stres bireylerin üzerine etki yapan ve onların davranışlarını, iş verimini, başka insanlarla ilişkilerini, iş başarısını, gündelik yaşamlarını vb. durumlarla etkileyen günlük yaşamın bir parçası ve modern toplumun hastalığı olarak ifade edilmektedir”. Stres bireyin aşırı sosyal ve içsel baskılara karşı gösterdiği tepkidir. Bu tanımlardan yola çıkarak stresi, psikolojik, sosyolojik, fiziksel ve kültürel birçok etmeden meydana gelebilen ve insanın günlük yaşamını etkileyen olayların kişide oluşturduğu durum şeklinde tanımlayabiliriz (Arslan 2010, Eğin 2015, Topuz 2006).

Motivasyon: Bir hedefe dönük olarak davranışı harekete geçiren, sürdüren veya yönlendiren içsel güç olarak tanımlanır.

Birkan (2009)'un çalışmasında da belirttiği gibi literatürde motivasyon kavramını açıklayan çok sayıda tanıma ulaşmak mümkündür. Türkçe’de karşılığı güdü ve güdülenme olan motivasyonun, Latince hareket anlamına gelen „,move“ kelimesinden türediği bilinmektedir. En yaygın kabul gören tanımına göre motivasyon, kişiyi belirli bir amaç için harekete geçiren, bireyi çalışmaya sevk eden ve kişilerde çalışma isteğini artıran güç anlamına gelmektedir (Robbins, 2001: 161).

Çalışanların sağlıklı olarak anlaşılması, iş stresi düzeyinin yönetimi, iş yükü, süreçler ve stratejiler doğrultusunda alınan kararlar ve iş tanımlarının doğru yapılmış olduğu ve tüm aşamalarda kendini örgüt içinde olumlu biçimde gördüğü durumlarda, çalışanların motivasyonunun yüksek düzeyde olabileceği kabul edilebilir. Öte yandan yöneticilerin performansları da çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusunda yüksek motivasyonla çalışmalarında rol oynayan önemli bir faktördür (Yılmaz, 2017 syf 28).

İş-Aile Çatışması: Literatürde İş-Aile çatışması konusunda çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Nitekim Öztürk (2018) bu konuyu ‘İş-aile arasındaki çatışma çalışmaları farklı alanlarda araştırma konusu olmaktadır. Örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, yönetim, eğitim, cinsiyet, sosyoloji ve psikoloji bu alanlara örnektir (Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000). İş ve aile içerisinde üstlenilen rollerdeki dengesizlik iş aile etkileşimi problemleri (Burke vd., 1980:253), iş aile uyumunun olmaması ve iş aile gerginliği gibi sözcüklerle anılan iş-aile çatışmasının dayanağı açıkladığı rol çatışmasına kadar gitmektedir. Bu kavramdan hareketle iş-aile çatışması, en basit ifadesiyle aile ile iş alanlarından doğan rollerin uyum sağlayamamasından kaynaklanan sonucun bireyin üzerinde oluşturduğu baskıdır. Bu bağlamda bir alandaki rolü gerçekleştirmek öteki alandaki rolü gerçekleştirmeyi güçleştirmektedir. Bunun neticesinde de bireyin üzerindeki stres çoğalarak çatışmaya yol açmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985:77).’ Şeklinde tanımlamıştır.

İş ve aile bireyin yaşamında en önemli iki alanı oluştursa da bireyin hayatı temelde birdir ve bu roller sürekli bir etkileşim içindedir. Birisindeki olumlu ya da olumsuz durum diğerini rahatça etkileyebilmektedir. Günümüzde iş dünyasının en önemli sorunlarından biri de hiç şüphesiz aile ile iş arasındaki çatışmalardır. Bireylerin işlerinin yoğunluğu aile hayatlarını olumsuz etkilemekte ve hem kendisinin hem de ailesinin mutluluğu azalmaktadır. Hem kadın hem de erkek bireylerin iş ve aile rollerinin giderek karmaşık hale gelmesi ve bireyler arasında çatışmaya sebep olması eşlerin rol ve statülerinin tekrar gözden geçirilmesini ve buna bağlı olarak farklı tür çalışma şartları ve modellerinin geliştirilmesini zorunlu hale getirmiştir. İş-aile yaşam dengesinde yaşanan bu dönüşüm, zamanın farklı kullanımı, artan çalışma saatleri ve esnek olmayan iş saatleri aile hayatına ayrılan vakti ve enerjiyi yetersiz kılarak aile içi iş-aile yaşam çatışmasının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Yiğit 2018, syf 2).

İş-Yaşam Kalitesi: Bu konuda yapılan çalışmalar arasından Turan (2014, syf 8) ‘a göre şu şekilde ele alınmıştır: Yaşam memnuniyeti, kişinin kendi yaşam kalitesini tamamıyla değerlendirmesi ile ulaştığı pozitiflik derecesi anlamına gelmektedir. Aynı zamanda yaşam doyumu olarak da ifade edilebilen memnuniyet ve haz içeren yaşam memnuniyeti, kişinin devam etmekte olduğu yaşamından ne kadar haz aldığını ifade etmektedir (Veenhoven, 1996: 17; Aktaran: Mustafa ve Bayraktaroğlu, 2014). Anlamlı bir yaşayışa sahip olma, yaşadığı hayattan memnun olma, yaşamdaki uğraşının fazla olması gibi unsurların yaşam memnuniyeti ile bağlantılı olduğu görülmüştür (Peterson vd., 2005: 31, akt. Kümbül, Emeç, 2006: 131).

Türk Dil Kurumu’nun (2017) yaptığı tanıma göre iş, “Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma” olarak tanımlanmıştır.

Yaşam kalitesi kavramı ise Türk Dil Kurumu’nun (2017) yaptığı tanıma göre; “Bireyin istek ve gereksinimlerinin doyum sağlayacağı biçimde karşılanması, algıladığı ya da hissettiği; mutluluk, doyum, uyum, iyilik halidir” (Barutçu, 2017 syf 4).

İş yaşam kalitesi kavramı, işin gerekliliğine göre insanların güven gerektiren bir çevrede yaşamlarını idame ettirebilmeleri için gerekli ihtiyaçlarının karşılanması, bireylerin çalıştıkları kurumlara yararlı bir etki sağlamalarının benimsenmesi, bireylerin kabiliyetlerinin farkına varmasını ve kabiliyetlerini geliştirmelerine olanak oluşturan koşulların sağlanmasını içermektedir (Toprak, 2019 syf 4).

Yaşam Tatmini: Anlam olarak yeterli, yeterince, yeten gibi karşılıkları bulunmaktadır. Türk Dil Kurumu’nun “İstenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doyunluğuna erme, doyum” olarak tanımladığı “tatmin” kavramının, Türkçe çalışmaların bir kısmında “tatmin” bir kısmında ise “doyum” şeklinde kullanıldığı görülmektedir. Kavramla ilgili literatürün Batı’da gelişmiş olması ve dolayısıyla da o kültürde ifade ettiği şekliyle “yeten”, “yeterli” gibi anlamlara kavramsal olarak daha yakın olduğu, doyumun ise Türkiye’deki günlük kullanım dilinde de tatminden daha üst bir mertebeye tekabül ettiği düşünüldüğünden bu çalışmada kavramın Türkçe karşılığı olarak “tatmin” kullanılmıştır (Demir, 2018 syf 9).

Yaşam tatmini kavramı yukarıda adı geçen diğer kavramları da göz önünde bulundurarak tanımlanmalıdır. Bu kavramlar içerisinde en kapsayıcı olanı iyi oluş hali (İOH), hem objektif (sağlıklı olmak, finansal güvenceye sahip olmak) hem de sübjektif (hayatın anlamı ve amacı gibi) göstergeleri ihtiva eder. Yani kısaca “iyi olma” durumudur (Kitayama ve Markus, 2000).

Örgüte-Mesleğe Bağlılık: Örgütsel bağlılık kavramlarına değinmeden önce bağlılık kavramına değinmek faydalı olacaktır. Balay’a (2000) göre bağlılık; “bireyin diğer çalışanlarla olan yakınlığını ifade eden özdeşleşme, birey ve örgüt amaçlarının uygunluğunu ifade eden içselleşme ve araçsal birlikteliği anlatan uyum boyutunu da kapsayan genel bir kavram” olarak tanımlanmaktadır (Canbaz, 2016 syf 49).

Örgüte ve mesleğe bağlılık konusunda çalışma yapanlar kendi inceleme alanına göre araştırmalar yaparak yorumlamışlardır. Nitekim Arslan (2018, syf 23) bu konuyu şöyle anlatmıştır: “Örgütsel bağlılığın tanımı, boyutları ve benzeri kavramları yoğun bir şekilde araştırılmış ve tartışılmıştır. Araştırmacılar kavramı farklı açılardan kendi ilgi alanlarına göre tanımlamışlardır. Guatam ve meslektaşları örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle olan ilişkisini ve bir bütün olarak organizasyona olan bağlılığını belirleyen psikolojik bir durum olarak tanımlar. Literatüre göre örgütsel bağlılık, personel, organizasyon (organizasyon) ve çevre arasında dinamik bir süreçtir. Personel kendini kurumun bir parçası olarak görüyorsa, kararlılık düzeyi ve derinliği artar. Meyer ve Allen ilk olarak örgütsel bağlılığı iki boyutta duygusal bağlılık ve süreklilik taahhüdü olarak incelemişler ve sonraki modellere ve normatif taahhüt boyutlarına ekleyerek üç boyuttan oluşan bir örgütsel taahhüt yapısı geliştirmişlerdir. Duygusal bağlılık, çalışanın organizasyona duygusal bağlanması ve organizasyonla bütünleşmesidir; süreklilik taahhüdü, kuruluştan ayrılma durumunda ortaya çıkacak maliyet algıları; normatif taahhüt, çalışanın yönetim ve meslektaşlara karşı görev ve sorumluluklarıdır (Top 2012 s.260).”

Rol Çatışması: Linton (1936) bir çalışmasında rol ve statü kavramlarını birbirlerinden ayrılmayan 2 etmen şeklinde ele almış ve rolün, statünün dinamik bir uzantısı şeklinde tanımlamaktadır. Bir insanın, bir kurum ya da topluluk içerisindeki durumu şeklinde tanımlanan statü (TDK, 2016), çeşitli sorumluluk ve hakları da beraberinde getirir.

Buna göre statü, bir insanın belirli bir konumdan ötürü sahip olduğu hak ve sorumlulukların toplamı, bu hak ve sorumluluklara uygun davranışların bütünü de rol olarak açıklanmaktadır (Linton, 1936: 114). Diğer bir deyişle rol, statünün davranış boyutudur. Benzer şekilde, Gullahorn (1956: 299) da rol kavramını, bireyin sahip olduğu statü ya da pozisyondan ileri gelen hak ve sorumluluklarını davranışa dökmesi şeklinde tanımlamaktadır (Erten, 2018, syf 3).

Rol çatışması kavramını çalışma alanlarına göre alan araştırmacılardan Bana (2019) ‘‘ Rol, bireyin toplumda eğitim ve gözlem yoluyla öğrendiği bir takım beklenti veya davranışlar dizisidir. Bireysel alanlar oluşmasını sağlayan rol davranışının belirleyicisi ise toplumsal kurallar ve beklentilerdir. Bireyler, kendilerinden beklenen rollerle ilgili mesajları kendilerinden beklentisi olan insanlardan, rol kümesinden ve toplumdan alırlar. Alınan bu mesajlar ise bireylerin davranışını belirler (Mortier, 2010).’’ Şeklinde ele almıştır. Statü, haklar ve sorumluluklarla birlikte, yetki ve sorumluluk alanını da tanımlamaktadır.

Rol davranışı ise, belli bir sosyal statüye ait tutum, tavır ve davranışların tamamının gerçekleştirilmesiyle ilgilidir (Akbulut, 2013). Statü, bir kişinin toplumsal yapı içindeki yerini belirleyen bir kavramdır. Yani statü, rolden farklı olarak bir değerlendirme ve kıymet biçme anlamını içinde barındırmaktadır (Güney, 2008).

Kişi-Rol Çatışması ise; Bireyin rolü ile uyumsuzluğudur. Rol yükümlüsünün kişisel özellikleri ile uyuşmayan davranışların kendisinden beklenmesi halinde ortaya çıkmaktadır (Kılınç, 1991). Bir grup üzerine yapılan bir araştırmada rol yükümlüsünün kişisel yeteneklerini mükellef olduğu rolde kullanamaması, aynı zamanda tersi olarak kişinin yeteneklerini aşan rollerle karşı karşıya kalması rol çatışmasına sebep olabilmektedir (Ertekin, 1993). Örneğin; amirin hiç milli parklar şefliği yapmamış bir şube mühendisinin işletme şefliğini yapması istemesi yada zorlaması gibi...(Topaloğlu, 2017 syf 3).

Rol Belirsizliği: Literatürde birkaç çalışmaya konu olan rol belirsizliğini Söğüt (2020) çalışmasında şu şekilde açıklığa kavuşturmuştur: ‘‘Rol belirsizliği, çalışanların işleriyle ilgili olarak açık, net, planlı hedeflerin ve ulaşılması gereken standartların

olmaması durumunda ortaya çıkar. Bireyin işine yönelik olarak yetki ve sorumluluk sınırlarının belirgin olmaması, görev ile ilgili beklentilerin bilinmemesi veya bireyin yaptığı işle ilgili olarak amacı tam olarak anlayamamasına dayanır. Örgütlerde daha çok iletişim eksikliğinin bir sonucu olarak kendini göstermekte olan rol belirsizliği, örgütün geçirdiği değişim süreci nedeniyle ortaya çıkan belirsizliklerden dolayı örgütsel amaçların, iş tanımlamalarının tam olarak anlaşılabilmesi durumudur (Kahn vd., 1964; Yılmaz ve Ekici, 2006: 38)''.

Topaloğlu (2017) ise şu şekilde ele almıştır: '' Rol belirsizliği; kişinin işinde kendisinden beklenen görev konusunda yeterli bilgiye sahip olmaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Ceylan ve Ulutürk, 2006). Kişi işinin hedeflerini tam olarak anlamadıysa rol belirsizliği ile karşı karşıya kalabilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1997). Genel İş Doyumu: Literatürde iş doyumu ve çalışan memnuniyeti kavramıyla da ifade edilmekte olan iş doyumu, farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmakta, ancak ortak kabul gören bir tanımı bulunmamaktadır. İş doyumunun geçerli bir tanımının olmamasının nedeni içerik açısından yetersiz olması ve çelişkili sonuçlar vermesi olduğu belirtilmektedir. Bu durumu Yılmaz (2017) şu şekilde özetlemiştir: '' İş doyumu, işin kapsamı ve iş ortamına karşı bireyin olumlu tutumlarının tümü olarak ifade edilebilir. Çalışanların işletmelerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumu; işin özellikleriyle, çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. Bu uyum ne kadar çok olursa, o oranda iş doyumu gerçekleşecektir (Özgen vd., 2005). Başka bir tanıma göre iş doyumu; bireylerin işlerinden hoşlanma veya hoşlanmama durumudur (Önal, 2008). Çalışan, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. İş doyumu eksikliği, çalışanın işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine ve işe bağlılığının azalmasına neden olmaktadır (Özdemir, 2006).''

İş doyumu yapılan bazı çalışmalarda tutum, bazılarında duygu, diğer bazılarında ise sonuç olarak ele alınmıştır. Bu farklı yaklaşımlar doğrultusunda yapılan iş doyumu tanımları da farklılık göstermiştir. Örneğin, iş doyumunu tutum olarak ele alan araştırmacılardan biri Denis W. Organ (1986) kavramı bireyin işine karşı duyduğu

çeşitli tutumların bir ifadesi olarak tanımlamıştır. Benzer şekilde Gilmer (1971) da iş doyumunu, kişinin işine karşı tutumu olarak belirtmektedir (Yılmaz, 2013 syf 3).

İş doyumunu sonuç olarak ele alan yaklaşımlar incelendiğinde ise, Blum ve Naylor'ın yaptığı tanım dikkati çekmektedir. Blum ve Naylor'a (1968) göre iş doyumunu; çalışma şartları, ücret, denetim, gelişme ve ilerleme imkânları, yeteneğini kullanması, isteki sosyal ilişkilerin boyutu, işin çevresi ve benzeri değişkenlerle ilgili bir takım tutumların sonucudur (Yılmaz, 2013 syf 4).

3.2.3. Değerlendirme Yöntemleri

İş doyumunu sonuç olarak ele alan yaklaşımlar incelendiğinde ise, Blum ve Naylor'ın yaptığı tanım dikkati çekmektedir. Blum ve Naylor'a (1968) göre iş doyumunu; çalışma şartları, ücret, denetim, gelişme ve ilerleme imkânları, yeteneğini kullanması, isteki sosyal ilişkilerin boyutu, işin çevresi ve benzeri değişkenlerle ilgili bir takım tutumların sonucudur.

3.2.4. Güvenirlilik

Araştırmada kullanılan ölçeklerin genel güvenilirlik düzeylerini belirlemek için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Sonuçlar %95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0,050$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir (Çizelge 2).

Çizelge 3.2. Ölçklere İlişkin Güvenirlilik Düzeyleri.

Ölçek Cronbach Alpha Soru Sayısı	Ölçek Cronbach Alpha Soru Sayısı	Ölçek Cronbach Alpha Soru Sayısı
İş Yüğü	,710	17
Tükenmişlik	,697	9
İşe Bağlı Stres	,709	10
Motivasyon	,731	18
İş Aile Çatışması	,673	7
İş Yaşam Kalitesi	,666	8
Yaşam Tatmini	,660	4
Örgüt Mesleğe Bağlılık	,723	9
Rol Çatışması	,717	8
Rol Belirsizliği	,725	6
Genel İş Doyumu	,737	9

Cronbach Alpha katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri (Özdamar, 2009);

$0,000 \leq \alpha < 0,400$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,400 \leq \alpha < 0,600$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,

$0,600 \leq \alpha < 0,800$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,

$0,800 \leq \alpha < 1,000$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

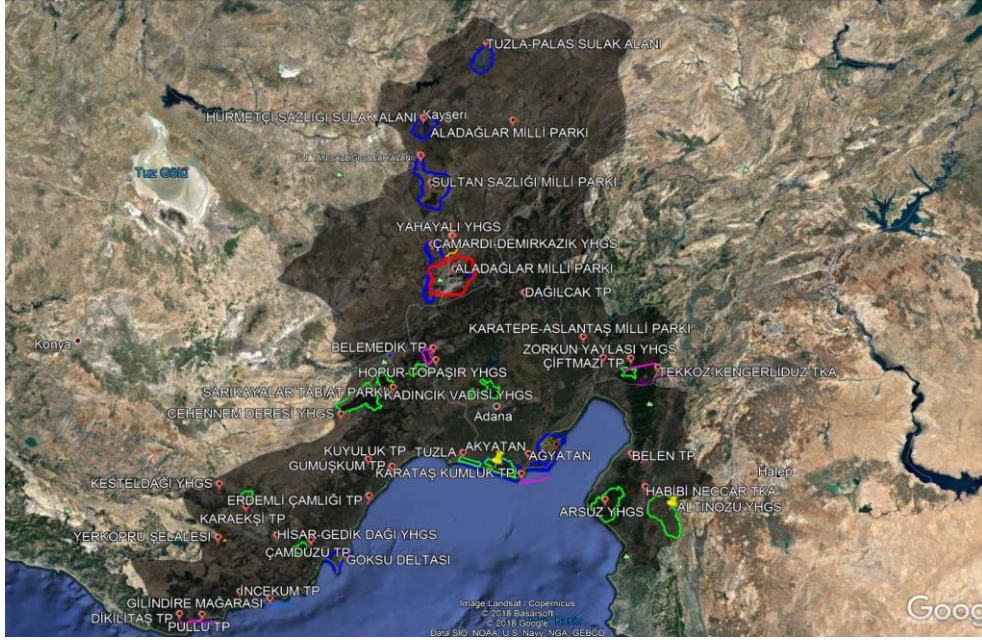
3.2.5. Çalışma Alanı Tanıtımı

Bölge Müdürlüğümüzde;

1. 4 Milli Park,
2. 20 Tabiat Parkı,
3. 1 Tabiatı Koruma Alanı,
4. 7 Tabiat Amıtı
5. 16 YHGS (Yaban Hayatı Geliştirme Sahası)
6. 11 Sulak Alan,

Toplam 59 Adet Korunan Alan vardır.

Toplam alanımız: 447.857 hektar, Bölge alanına oranı : % 7.1



Şekil 3.1. VII. Bölge Müdürlüğüne Bağlı Araştırma Sahası.

Çizelge 3.3. VII. Bölge Müdürlüğü Personel Dağılımı

7. Bölge Müdürlüğü	
Bölge Müdürü	1
Bölge Müdürü Yardımcısı	2
Avukat	1
Bölge Şube Müdürü	5
İl Şube Müdürü	5
Şube Müdürü	8
DKMP Şefi	26
Teknik Personel	89
Memur(GİH, Sağlık Hizm.)	55
Orman Muhafaza Memuru	21
4/B Sözleşmeli	18
Sürekli İşçi	157
Geçici İşçi	17
TOPLAM	405

Çizelge 3.4. VII. Bölge Müdürlüğüne Bağlı Şeflikler

ADANA (6)	MERSİN (7)	KAYSERİ (5)
ADANA DKMP Şefliği	MERSİN DKMP Şefliği	KAYSERİ DKMP Şefliği
KARASALI DKMP Şefliği	ANAMUR DKMP Şefliği	DEVELİ DKMP Şefliği
KOZAN DKMP Şefliği	ÇAMLIYAYLA DKMP Şefliği	PINARBAŞI DKMP Şefliği
POZANTI DKMP Şefliği	ERDEMLİ DKMP Şefliği	SULTANSAZLIĞI MP Şefliği
SAİMBEYLİ DKMP Şefliği	MUT DKMP Şefliği	YAHYALI DKMP Şefliği
YUMURTALIK LAGÜNÜ MP Şefliği	SİLİFKE DKMP Şefliği	
	TARSUS DKMP Şefliği	
OSMANİYE (3)	HATAY (3)	NİĞDE (2)
OSMANİYE DKMP Şefliği	HATAY DKMP Şefliği	NİĞDE DKMP Şefliği
BAHÇE DKMP Şefliği	DÖRTYOL DKMP Şefliği	ALADAĞ MP Şefliği
KARATEPE ASLANTAŞ MP Şefliği	KIRIKHAN DKMP Şefliği	
Bölge Müdürlüğümüze bağlı toplam 26 Şeflik bulunmakta olup, kadro atamaları tamamlanmıştır.		

BÖLÜM 4

BULGULAR

Çalışma ile elde edilen bulgular anket verilerini oluşturan bağımlı ve bağımsız değişkenler için ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerin olup olmadığı ve ne yönde oldukları ile korelasyon analizi sonuçları olarak ana hatlarıyla alt bölümlerde sunulmaktadır.

4.1. DOĞA KORUMA VE MİLLİ PARKLAR ÇALIŞANLARININ SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Bu bölümde araştırmaya katılanların sosyodemografik özellikleri ve anket sonuçlarının analizi ortaya konulmuştur. Araştırmanın amaçları ve hipotezleri doğrultusunda yapılan veri çözümlmelerine değinilmiş ve elde edilen sonuçlar açıklanmıştır. Bu doğrultuda katılımcılardan elde edilen sayısal verilerin istatistiksel çözümlmelerinden elde edilen bulgular, Çizelgeler yardımıyla sunulmuştur.

Doğa Koruma Milli Parklar Genel Müdürlüğe bağlı çalışanlara yönelik sosyodemografik, yani bağımsız değişken bilgileri toplanmıştır. Bu kapsamda eğitim, mezuniyet yeri, yaş, cinsiyet, medeni hal, evliyse eşinin çalışma durumu, çocuk sayısı, DKMP’ da toplam hizmet süresi, şu an çalışılan görevdeki süre, şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu, günlük ortalama çalışma saati ve vekalet edilen görev değişkenleri dikkate alınmıştır. Bu verileri toplamanın ana amacı, çalışmaya dahil olan orman işletme şeflerinin profilini ortaya koyarak genel tanıtımını yapmaktır. Diğer amaç ise hem DKMP çalışanları hem de bunların çalıştıkları DKMP bölge müdürlükleri arasında sosyodemografik özellikler itibariyle farklılık olup olmadığını incelemektir. Bu amaçla “ki-kare testi” kullanılarak, %5 önem düzeyinde DKMP’ların sosyodemografik özellikler açısından homojenliği sınanmıştır. Elde edilen veriler ve değerlendirme sonuçları Çizelge 4.1’de topluca sunulmuştur.

Çizelge 4.1. Çalışanlarının sosyodemografik özellikleri.

Özellikler	Alt Özellikler	Tamamı		Kİ Kare	
		Sayı (adet)	Yüzde (%)	χ^2 değeri	P değeri
Eğitim	Ön Lisans	2	7,70	9,052	0,171
	Lisans	21	80,80		
	Yüksek Lisans	3	11,50		
Vekalet edilen görev	Vekalet Edilen Görevler 1 evet	8	30,80	3,519	0,318
	Vekalet Edilen Görevler 2 hayır	18	69,20		
Günlük ortalama çalışma süresi (saat)	Günde ortalama çalışma süresi 1	23	88,50	2,160	0,540
	Ortalama çalışma süresi 2	3	11,50		
Şu An Çalışılan Görevin Kaçınıcı Görev Yeri Olduğu	1	7	26,90	11,633	0,707
	2	11	42,30		
	3	1	3,80		
	4	3	11,50		
	5	3	11,50		
	7	1	3,80		
DKMP 'de Toplam Hizmet Süresi (yıl)	1	5	19,20	12,063	0,210
	2	14	53,80		
	3	5	19,20		
	4	2	7,70		
Şu An Çalışılan Görevdeki Süre (yıl)	1	11	42,30	8,534	0,481
	2	7	26,90		
	3	4	15,40		
	4	4	15,40		
Çocuk Sayısı	Çocuğu Olmayan	6	23,10	4,650	0,589
	1 Çocuk Sahibi	6	23,10		
	2 Çocuk Sahibi	14	53,80		
Evliyse, Eşinin Çalışma Durumu	Çalışıyor	16	61,50	4,218	0,239
	Çalışmıyor	10	38,50		
Medeni Hal	Bekar	3	11,50	6,631	0,356
	Dul	2	7,70		
	Evli	21	80,80		
Cinsiyet	Erkek	21	80,80	11,693	0,009 *
	Kadın	5	19,20		
Yaş	21-30	3	11,50	11,761	0,227
	31-40	14	53,80		
	41-50	5	19,20		
	50 + yaş	4	15,40		
Mezuniyet Yeri	AÇÜ	1	3,80	37,724	0,528
	ANAÜ	1	3,80		
	AÖF	4	15,40		
	AÜ	2	7,70		
	ERÜ	1	3,80		
	GÜ	1	3,80		
	İÜ	4	15,40		
	KSÜ	2	7,70		
	KTÜ	2	7,70		
	MEÜ	2	7,70		
	MSGSÜ	1	3,80		
	NÜ	1	3,80		
	OMÜ	1	3,80		
	SDÜ	3	11,50		

Eğitim: Yapılan ‘‘ki- kare testi’’ sonucunda deneklerin eğitim özellikleri arasındaki farklılığın istatistiksel açıdan önemli olmadığı ve deneklerin sahip oldukları eğitim düzeyleri açısından homojen olduğu ($\chi^2 = 9,052$; $P=0,171 > 0,050$) tespit edilmiştir.

Vekalet Edilen Görev: Yapılan ‘‘ki-kare testi’’ sonucunda deneklerin vekalet edilen görev özellikleri arasındaki farklılığın istatistiksel açıdan önemli olduğu ve deneklerin sahip olduğu vekalet edilen görev düzeyleri açısından homojen olduğu ($\chi^2=3,519$; $P= 0,318 > 0,050$) belirlenmiştir.

Günlük Ortalama alışma Süresi (Saat): Yapılan ‘‘ki-kare testi’’ sonucunda deneklerin günlük ortalama çalışma süresi özellikleri arasındaki istatistiksel açıdan homojen olduğu ($\chi^2=2,160$; $P= 0,540 > 0,050$) ortaya konmuştur.

şuan çalışılan Görevin Kaçıncı Görev Yeri Olduğu: Yapılan ‘‘ki-kare testi’’ sonucunda deneklerin şuan çalışılan görevin kaçıncı görev yeri olduğu özellikleri arasındaki istatistiksel açıdan homojen olduğu ($\chi^2 = 11,633$; $P= 0,707 > 0,050$) belirlenmiştir.

DKMP’ de Toplam Hizmet Süresi: Yapılan ‘‘ki-kare testi’’ sonucunda deneklerin DKMP’ de toplam hizmet süreleri özellikleri arasındaki farklılığı istatistiksel açıdan önemli olduğu ve deneklerin DKMP’ de toplam hizmet sürelerinin düzeylerin açısından homojen olduğu ($\chi^2 = 12,063$; $P= 0,210 > 0,050$) ortaya konulmuştur.

şuan çalışılan Görevdeki Süre (Yıl): Yapılan ‘‘ki-kare testi’’ sonucunda deneklerin şuan çalışılan görevdeki süre özellikleri arasında istatistiksel açıdan önemli olduğu ve deneklerin şuan çalışılan görevdeki süre açısından homojen olduğu ($\chi^2 = 8,534$; $P= 0,841 > 0,050$) ortaya konmuştur.

ocuk Sayısı: Yapılan ‘‘ki-kare testi’’ sonucunda deneklerin ocuk sayısı özellikleri arasında istatistiksel açıdan önemli olduğu ve deneklerin ocuk sayısı açısından homojen olduğu ($\chi^2=4,660$; $P=0,589 > 0,050$) belirlenmiştir.

Evliyse Eşinin Çalışma Durumu: Yapılan ‘‘ki-kare testi’’ sonucunda deneklerin evliyse eşinin çalışma durumu özellikleri arasındaki farklılığı istatistiksel açıdan önemli olduğu ve deneklerin evliyse eşinin çalışma durumu açısından homojen olduğu ($\chi^2=4,218$; $P= 0,239 > 0,050$) belirlenmiştir.

Medeni Hal: : Yapılan ‘‘ki-kare testi’’ sonucunda deneklerin medeni hal özellikleri arasındaki farklılığı istatistiksel açıdan önemli olmadığı ve deneklerin medeni hal açısından homojen olduğu ($\chi^2 = 6,631$; $P= 0,356 > 0,050$) belirlenmiştir.

Cinsiyet: Yapılan ‘‘ki-kare testi’’ sonucunda deneklerin cinsiyet özellikleri arasındaki farklılığı istatistiksel açıdan önemli olduğu ve deneklerin sahip olduğu cinsiyet düzeylerinin açısından homojen olmadığı ($\chi^2= 11,693$; $P= 0,009 < 0,050$) tespit edilmiştir.

Yaş: Yapılan ‘‘ki-kare testi’’ sonucunda deneklerin yaş özellikleri arasındaki farklılığı istatistiksel açıdan önemli olduğu ve deneklerin yaş düzeyleri açısından homojen olduğu ($\chi^2=11,761$; $P= 0,227 > 0,050$) tespit edilmiştir.

Mezuniyet Yeri: Yapılan ‘‘ki-kare testi’’ sonucunda deneklerin mezuniyet yeri arasındaki farklılığı istatistiksel açıdan önemli olduğu ve deneklerin mezuniyet yerleri açısından homojen olduğu ($\chi^2= 37,724$; $P= 0,523 > 0,050$) belirlenmiştir.

4.2. ANKET SONUÇLARININ ANALİZİ

4.2.1. Anket Sonuçlarının Yüzdeler İfadesiyle Değerlendirilmesi

Çalışmaya katılan DKMP çalışanlarının, her bir değişken sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bilgiler, anketteki soru sıralamasına uygun şekilde Çizelge 4.2’den **Çizelge 106’ya** kadar sunulmuş ve yüzdeler itibariyle değerlendirilmiştir.

4.2.1.1. İş Yükü Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi

Çizelge 4.2'ye göre “sizden beklenen çalışma temposunun çok hızlı olması” iş yükü unsurunu sık yaşayanların oranı %38,46, orta düzeyde yaşayanların oranı ise %34,62'dir. Buna göre orman DKMP çalışanlarının (%73,8) “kendilerinden beklenen çalışma temposunun çok hızlı olduğunu” sık veya orta düzeyde yaşadığını belirtmektedir.

Çizelge 4.2. İş yükü yoğunluğu algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE (%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	0	0
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	6	23,8
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	9	34,62
4. Sık (4,00 – 4,99)	10	38,46
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.3'e göre “normalden daha fazla çalışmanız gereken zamanlar” iş yükü unsurunu sık yaşayan orman işletme şeflerinin oranı %34,62, orta düzeyde yaşayanların oranı %34,62'dir. Buna göre DKMP çalışanlarının %69,24'ü sık veya orta düzeyde normalden fazla çalışması gereken zamanlara sahiptir.

Çizelge 4.3. Çalışma zamanı algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE (%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	0	0
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	5	19,23
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	9	34,62
4. Sık (4,00 – 4,99)	9	34,62
5. Çok Sık (5,00)	3	11,54
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.4'te görüleceği üzere DKMP çalışanlarının %36,92'si “birden fazla işi aynı anda yapma zorunluluğu” iş yükü unsurunu sık, %38,46'sı orta düzeyde yaşamaktadır. Böylece DKMP çalışanlarının büyük çoğunluğu (%75,38) sık veya orta düzeyde birden fazla işi aynı anda yapma zorunluluğu ile karşı karşıyadır.

Çizelge 4.4. Aynı anda fazla iş yapma algısı.

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE (%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	1	3,85
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	4	15,38
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	10	38,46
4. Sık (4,00 – 4,99)	7	26,92
5. Çok Sık (5,00)	4	15,38
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.5’e göre “işi tamamlamak için sürenin yetmemesi (7/24 saat çalışma)” iş yükü unsurunu sık yaşayanların oranı %26,92 ve orta düzeyde yaşayanların oranı ise %26,92’dir. Bu durum orman DKMP çalışanlarının çoğunluğunun (%53,84) işini tamamlaması için sık veya orta düzeyde sürenin yetmemesi sorunuyla karşılaştığını göstermektedir.

Çizelge 4.5. Çalışma süresi yeterlilik algısı.

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE (%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	2	7,69
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	7	26,92
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	7	26,92
4. Sık (4,00 – 4,99)	7	26,92
5. Çok Sık (5,00)	3	11,54
TOPLAM	26	99,99

Çizelge 4.6’ya göre DKMP çalışanlarının %46,15 “önemli işler yapma zorunluluğu” iş yükü unsurunu sık ve %46,15 orta düzeyde olarak yaşamaktadır. Yani DKMP çalışanlarının %92,3’ü “önemli işler yapma zorunluluğunu” sık veya orta düzeyde yaşadıklarını ifade etmiştir.

Çizelge 4.6. İş yapma zorunluluk algısı.

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE (%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	0	0
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	0	0
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	12	46,15
4. Sık (4,00 – 4,99)	12	46,15
5. Çok Sık (5,00)	2	7,69
TOPLAM	26	99,99

Çizelge 4.7’ye göre “yapılacak iş miktarı arttığı için, gerekli özeni göstermeden iş yapma zorunluluğunu” sık yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %34,62 iken, nadiren

olarak yaşayan DKMP çalışanlarının oranı ise %26,92 olarak ortaya çıkmıştır. Bir başka ifadeyle DKMP çalışanlarının çoğunluğu (%61,54) “yapılacak iş miktarı arttığı için, gerekli özeni göstermeden iş yapma zorunluluğunu” sık ve nadiren olarak yaşadıklarını ifade etmiştir.

Çizelge 4.7. Verimli iş yapma zorunluluk algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE (%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	7	0
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	7	26,92
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	2	7,69
4. Sık (4,00 – 4,99)	9	34,62
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	73,08

Çizelge 4.8’e göre DKMP çalışanlarının %34,62’si “kaldıramayacağınızdan daha fazla iş nedeniyle kendinizi fazlasıyla yormanız” iş yükü unsurunu orta düzeyde yaşarken, %26,92’si sık olarak yaşamaktadır. Bu durum DKMP çalışanlarının %61,54’sinin “kaldıramayacağınızdan daha fazla iş nedeniyle kendinizi fazlasıyla yormalarını” orta düzeyde veya sık olarak yaşadıklarını göstermektedir.

Çizelge 4.8. İş yoğunluğu kapasite algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	1	3,85
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	7	26,92
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	9	34,62
4. Sık (4,00 – 4,99)	7	26,92
5. Çok Sık (5,00)	2	7,69
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.9’a göre “mesai arkadaşları işlerini bitirdiklerinde bile, hala işe devam etmeleri” iş yükü unsurunu sık yaşayan DKMP çalışanları oranı %42,31 ve nadiren olarak yaşayan DKMP çalışanlarının oranı ise %26,92’dir. Dolayısıyla DKMP çalışanlarının %69,23’ü “mesai arkadaşları işlerini bitirdiklerinde bile, hala işe devam etmeyi” sık veya nadiren olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.9. İş bitirilme algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	1	3,85
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	7	26,92
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	5	19,23
4. Sık (4,00 – 4,99)	11	42,31
5. Çok Sık (5,00)	2	7,69
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.10'a göre "çalışırken kendinizi, belirlediğiniz bitirme zamanının baskısı altında bulma" iş yükü unsurunu sık olarak yaşayan DKMP çalışanları %38,46 ve orta düzeyde olarak yaşayan orman işletme şefleri %19,23'lük bir oran oluşturmaktadır. Sonuçta DKMP çalışanlarının %59,69'u "çalışırken kendinizi, belirlediğiniz bitirme zamanının baskısı altında bulmayı" sık veya orta düzeyde yaşamaktadır.

Çizelge 4.10. Çalışma zamanı baskısı algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	5	19,23
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	5	19,23
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	5	19,23
4. Sık (4,00 – 4,99)	10	38,46
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.11'e göre DKMP çalışanlarının %34,62'si "gün içerisinde basit şeyler için bile zaman bulamama" iş yükü unsurunu orta düzeyde ve %23,08 sık ve nadiren olarak yaşamaktadır. Böylece DKMP çalışanlarının çoğunluğunun (%57,7) "gün içerisinde basit şeyler için bile zaman bulamama" iş yükünü sık veya çok sık yaşamaktadır.

Çizelge 4.11. Rutin işler zaman sorunu algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	4	15,38
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	6	23,08
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	9	34,62
4. Sık (4,00 – 4,99)	6	23,08
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.12'ye göre DKMP çalışanlarının %34,62'si "bir günde çok sayıda imza atma" iş yükü unsurunu nadiren yaşarken, %26,92'si çok sık olarak yaşamaktadır. O

halde DKMP çalışanlarının çoğunluğu (%61,54) “bir günde çok sayıda imza atma” iş yükünü nadiren veya çok sık yaşamaktadır.

Çizelge 4.12. Rutin iş yükü algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	2	7,69
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	9	34,62
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	5	19,23
4. Sık (4,00 – 4,99)	3	11,54
5. Çok Sık (5,00)	7	26,92
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.13’e göre “Elektronik Bilgi Yönetim Sisteminin (EBYS) iş yükünüzü arttırması” iş yükü unsurunu arttırmasını orta düzeyde olarak yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %38,46 ve çok sık olarak yaşayanların oranı %23,08’dir. Böylece DKMP çalışanlarının %61,54’ü “Elektronik Bilgi Yönetim Sisteminin (EBYS) iş yükünüzü arttırmasını” orta düzeyde veya çok sık olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.13. “Elektronik Bilgi Yönetim Sistemi (EBYS) yükü algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	4	15,38
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	3	11,54
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	10	38,46
4. Sık (4,00 – 4,99)	3	11,54
5. Çok Sık (5,00)	6	23,08
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.14’e göre DKMP çalışanlarının %34,62’si “aşırı resmi yazışma ve bürokrasi yoğunluğu” iş yükü unsurunu orta düzeyde olarak yaşarken, %23,04’i nadiren olarak yaşamaktadır. Böylece DKMP çalışanlarının %57,66’sı “aşırı resmi yazışma ve bürokrasi yoğunluğunu” orta düzeyde veya nadiren olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.14. Bürokratik iş yükü algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	1	3,85
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	6	23,08
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	9	34,62
4. Sık (4,00 – 4,99)	5	19,23
5. Çok Sık (5,00)	5	19,23
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.15.Kişisel kapasite algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	5	19,23
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	7	26,92
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	8	30,77
4. Sık (4,00 – 4,99)	4	15,38
5. Çok Sık (5,00)	2	7,69
TOPLAM	26	99,99

Çizelge 4.15’e göre DKMP çalışanlarının %30,77’si “işinizde sizden talep edilenlerin, kapasitenizin çok üzerinde olduğunu düşünmeniz” iş yükü unsurunu orta düzeyde olarak yaşadığını belirtirken, bu unsuru nadiren yaşadığını belirten DKMP çalışanlarının oranı ise %26,92’dir. Böylece “işlerinde talep edilenlerin, kapasitelerinin çok üzerinde olduğunu düşünen” DKMP çalışanlarının oranı toplam %57,69 gibi azımsanmayacak düzeydedir.

Çizelge 4.16’ya göre DKMP çalışanlarının %34,62’si “zamanınızı uygun şekilde planlamada zorluk çekmeniz” iş yükü unsurunu nadiren yaşarken, %26,92’si orta düzeyde yaşamaktadır. Buna karşın DKMP çalışanlarının azımsanmayacak bir oranı “zamanlarını uygun şekilde planlamada zorluk çektiklerini” orta düzeyde yaşadıklarını ifade etmektedir. Böylece DKMP çalışanlarının toplam %61,54 “zamanlarını uygun şekilde planlamada zorluk çekme” iş yükünü nadiren veya orta düzeyde olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.16. İş-zaman planı algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	7	26,92
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	9	34,62
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	7	26,92
4. Sık (4,00 – 4,99)	2	7,69
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.17’ye göre “istenmeyen ve iş sonrası toplantılara/iş yemeklerine gitme zorunluluğu” iş yükünü hiç yaşamayan DKMP çalışanlarının oranı %46,15 ve nadiren olarak yaşayanların oranı ise %23,08’dir. Geriye kalan yaklaşık yarıya yakın DKMP çalışanlarının “istenmeyen ve iş sonrası toplantılara/iş yemeklerine gitme zorunluluğunu” orta düzeyde (%15,38), sık (%7,69) ve çok sık (%7,69) yaşamaktadır.

Çizelge 4.17. Rutin iş uygulamalarına yönelik algı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	12	46,15
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	6	23,08
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	4	15,38
4. Sık (4,00 – 4,99)	2	7,69
5. Çok Sık (5,00)	2	7,69
TOPLAM	26	99,99

Çizelge 4.18'e göre "hiçbir işe yetişememe veya tam yapamama hissi" iş yükünü hiç yaşamayan DKMP çalışanlarının oranı %46,15 ve nadiren yaşayanların oranı %34,77'dir. Buna karşın DKMP çalışanlarının "hiçbir işe yetişememe veya tam yapamama hissi" konusunu sık (%11,54), orta düzeyde (%7,69) veya çok sık (%3,85) yaşamaktadır.

Çizelge 4.18. İş yükünü kaldıramama algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	12	46,15
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	8	30,77
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	2	7,69
4. Sık (4,00 – 4,99)	3	11,54
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100

4.2.1.2. Tükenmişlik Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi

Tükenmişlik değişkeni ve bu değişkeni oluşturan alt ölçütler için çalışanların algıları aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 4.19'a göre DKMP çalışanlarının %30,77'si "şube müdürlüğünüzdeki /Şefliğinizdeki görevinden bıktığımı hissetme" tükenmişlik unsurunu yüzde nadiren ve %15,38'i orta düzeyde yaşamaktadır. Böylece DKMP çalışanların %46,15'i "DKMP şefliğindeki görevinden bıktığımı hissetmektedir".

Çizelge 4.19. Yapılan işten bıkkınlık algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	12	46,15
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	8	30,77
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	4	15,38
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.20’ye göre “sabahları işe gitmek istememe” tükenmişliğini nadiren olarak yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %46,15’tir. Böylece DKMP çalışanların “sabahları işe gitmek istememe” toplam oranı %50,01’dir.

Çizelge 4.20. Çalışma isteksizliği

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	13	50,00
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	12	46,15
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	0	0
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.21’e göre DKMP çalışanlarının %30,77’si “yapılan işlerin aşırı monoton olması” tükenmişlik hissini nadiren yaşayan olarak belirlenirken, %15,38’si orta düzeyde yaşamaktadır. Böylece “yapılan işlerin aşırı monoton” olarak düşünen DKMP çalışanlarının oranı (%46,15) azdır.

Çizelge 4.21. Monoton iş yükü algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	13	50,00
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	8	30,77
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	4	15,38
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.22’ye göre “işyerinde kendinizi hasta gibi hissetmeniz” tükenmişlik unsurunu nadiren yaşayanların oranı %46,15 ve orta düzeyde oranında oranı %7,69’dur. Bu durum DKMP çalışanlarının az bir oranının işyerinde kendini nadiren hasta gibi hissettiklerini göstermektedir.

Çizelge 4.22. İş yerinde bulunmama isteği algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	12	46,15
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	12	46,15
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	2	7,69
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	99,99

Çizelge 4.23'e göre DKMP çalışanlarının %50,00'si "yaptıkları işe konsantre olmada güçlük çekme" tükenmişlik unsurunu ve %34,62'si nadiren ve orta düzeyde %15,38 oranında olarak yaşadıklarını belirtmektedir. Buna göre DKMP çalışanlarının yaklaşık üçte birlik (%34,62) bölümü "yaptıkları işe konsantre olmada güçlük çekmeyi" nadiren ve orta düzeyde olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.23. Odaklanamama sorunu algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	13	50
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	9	34,62
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	4	15,38
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.24'e göre DKMP çalışanlarının %30,77'si "mesai saatlerinin bir türlü bitmek bilmemesi" tükenmişlik unsurunu nadiren olarak yaşadığı ve %7,69'u orta düzeyde yaşamaktadır. Buna karşın geri kalan DKMP çalışanlarının çoğunluğu "mesai saatlerinin bir türlü bitmek bilmemesi" hususunu hiç (%50,00), sık (%3,85) ve çok sık (%0,00) yaşamaktadır.

Çizelge 4.24. "Çalışma süreleri algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	15	
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	8	30,77
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	2	7,69
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	42,31

Çizelge 4.25'e göre DKMP çalışanlarının %50,00'si "üst yöneticilerden ve mesai arkadaşlarınızdan uzaklaşma veya bunlarla sorunlar yaşama" tükenmişlik unsurunu

hiç yaşamadığını ve %38,46'sı nadiren olarak yaşamaktadır. Geri kalan DKMP çalışanlarının hemen hemen yarısı (%50,00) “üst yöneticilerden ve mesai arkadaşlarından uzaklaşma veya bunlarla sorunlar yaşamayı” orta düzeyde ve nadiren yaşamaktadır.

Çizelge 4.25. Birlikte çalışa yapılan birimlerindekiyle iletişim algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	13	50,00
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	10	38,46
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.26’da görüleceği üzere, DKMP çalışanlarının %46,15’i “işiniz gereği hizmet verdiğiniz ve işlerini yürüttüğünüz insanlarla (muhtar, köylüler vb.) sorunlar yaşama” tükenmişlik unsurunu nadiren olarak yaşarken, %19,23’ü orta düzeyde yaşadıklarını ifade etmiştir. Böylece geri kalan DKMP çalışanlarının yarıdan fazlası (%69) bu tükenmişlik unsuruyla sık, çok sık veya hiç karşılaşmaktadır.

Çizelge 4.26. İş yapma sürecindeki dış ortam kaynaklı sorunlar algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	8	30,77
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	12	46,15
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	5	19,23
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.27’ye göre DKMP çalışanlarının %53,85’i “işgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissetmeniz” tükenmişlik unsurunu nadiren ve %11,54’ü orta düzeyde yaşamaktadır. Yani DKMP çalışanlarının yarıdan fazlası (%65,39) “işgünü sonunda kendini mutsuz ve bıkkın hissetmeyi” nadiren veya orta düzeyde yaşamaktadır.

Çizelge 4.27. Çalışma sonrası mutsuzluk algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	9	34,62
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	14	
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	46,16

4.2.1.3. İşe Bağlı Stres Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi

İşe bağlı stres değişkeninin oluşturan alt ölçütler için çalışanların performans algıları aşığısa ana hatlarıyla belirtilmiştir.

Çizelge 4.28. Çalışma konularında endişe algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	7	26,92
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	14	53,85
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.28'e göre "iş konusundaki endişeleriniz yüzünden, uykusuzluk sorunu yaşamaz" işe bağlı stres unsurunu nadiren olarak yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %53,85 iken, orta düzeyde yaşayan DKMP çalışanlarının oranı ise %11,54'ü olarak ortaya çıkmıştır. Bir başka ifadeyle DKMP çalışanlarının yarıdan fazlası (%65,39) "iş konusundaki endişeleri yüzünden, uykusuzluk sorunu yaşamaktadır".

Çizelge 4.29'a göre DKMP çalışanlarının %50,00'si "karar vermede güçlük çekmeniz" işe bağlı stres unsurunu nadiren yaşamakta iken, %11,54'ü orta düzeyde olarak yaşamaktadır. Bu durum DKMP çalışanlarının yarıdan fazlasının "karar vermede güçlük çekmeyi" yaşadıklarını göstermektedir.

Çizelge 4.29. Karar vermede güçlük çekme algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	10	38,46
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	13	50,00
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.30'e göre "sorunlarla başa çıkamadığınızı düşünmeniz" işe bağlı stres unsurunu nadiren yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %57,69'u ve orta düzeyde olarak yaşayan orman işletme şeflerinin oranı ise %7,69'dur. Dolayısıyla DKMP çalışanlarının çoğunluğu (%65,38) "sorunlarla başa çıkamadığını düşünmeyi" yaşamaktadır.

Çizelge 4.30. Sorunlarla başa çıkamama algısı.

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	9	34,62
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	15	57,69
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	2	7,69
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.31'e göre "günlük işlerden zevk alamama" işe bağlı stres unsurunu nadiren yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %53,85'i ve orta düzeyde olarak yaşayan orman işletme şeflerinin oranı ise %7,69'u olarak belirlenmiştir. Sonuçta DKMP çalışanlarının %61,54'ü "günlük işlerden zevk alamamayı" nadiren veya orta düzeyde olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.31. Yapılan işte zevk alamama algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	10	38,46
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	14	53,85
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	2	7,69
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.32'ye göre DKMP çalışanlarını %26,92'si "kendinize olan güveninizin azalması" işe bağlı stres unsurunu nadiren ve %7,69'u ise orta düzeyde yaşamaktadır.

Böylece DKMP çalışanlarının az bir kısmı (%34,61) “kendilerine olan güvenlerinin azalmasını” nadiren ve orta düzeyde yaşadıkları ortaya çıkmıştır.

Çizelge 4.32. Güven duygusu algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	17	65,38
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	7	26,92
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	2	7,69
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	99,99

Çizelge 4.33’e göre DKMP çalışanlarının %53,85’i “oldukça büyük gerilim altında çalışmanız” işe bağlı stres unsurunu nadiren yaşarken, yine %15,38’i orta düzeyde yaşadığını ifade etmiştir. O halde DKMP çalışanlarının yarıdan fazlası (%69,23) “oldukça büyük gerilim altında çalışmayı” nadiren veya orta düzeyde olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.33. Çalışma süresince gerilim duygusu algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	7	26,92
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	14	53,85
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	4	15,38
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.34’e göre “işinizden dolayı kendinizi sınırlı hissetmeniz” işe bağlı stres unsurunu nadiren olarak yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %53,85’i ve orta düzeyde olarak yaşayanların oranı %15,38’dir. Böylece DKMP çalışanlarının %69,23’ü “işlerinden dolayı kendilerini sınırlı hissetmeyi” nadiren veya orta düzeyde yaşamaktadır.

Çizelge 4.34. Yapılan işlerden dolayı sınırlı olma durumu

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	6	23,08
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	14	53,85
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	4	15,38
4. Sık (4,00 – 4,99)	2	7,69
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.35'e göre DKMP çalışanlarının %50,00'si "İşletmedeki toplantılar öncesi kendinizi gergin hissetmeniz" işe bağlı stres unsurunu nadiren olarak yaşarken, %7,69'u orta düzeyde olarak yaşamaktadır. Böylece DKMP çalışanlarının %57,69'u "İşletmedeki toplantılar öncesi kendilerini gergin hissetmeyi" nadiren veya orta düzeyde olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.35. İş toplantı gerginliği algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	10	38,46
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	13	50
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	2	7,69
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.36'ya göre DKMP çalışanlarının %38,46'sı "işyerinde sıkça yapılan denetimler ve cezalandırılma korkusunun, iş stresinizi arttırması" işe bağlı stres unsurunu nadiren yaşadıklarını ve %7,69'u orta düzeyde yaşadıklarını ifade etmiştir. Böylece DKMP çalışanlarının %46,15'i "işyerinde sıkça yapılan denetimler ve cezalandırılma korkusunun, iş stresinizi arttırması" nadiren ve orta düzeyde yaşamaktadır.

Çizelge 4.36. İş süreçleri stres algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	12	46,15
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	10	38,46
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	2	7,69
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.37'ye göre DKMP çalışanlarının %11,54'ü "işinizden dolayı ruhsal bir rahatsızlık yaşamamız veya iş yoğunluğundan dolayı herhangi bir ilaç kullanmamız" işe bağlı stres unsurunu nadiren yaşarken, %3,85'i orta düzeyde ve sıklıkla yaşamaktadır. Böylece DKMP çalışanlarının %15,39'u "işinizden dolayı ruhsal bir rahatsızlık yaşamamız veya iş yoğunluğundan dolayı herhangi bir ilaç kullanmamız" nadiren ve orta düzeyde yaşamaktadır.

Çizelge 4.37. İş kaynaklı sağlık sorunu algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	21	80,77
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	3	11,54
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	1	3,85
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100,01

4.2.1.4. Motivasyon Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi

Motivasyon ölçeğini oluşturan alt ölçütlere göre çalışanların performans ve algılarına ilişkin veriler aşağıda değerlendirilmiştir.

Çizelge 4.38'e göre "işinizi yürütürken bilgi ve deneyim eksikliği yaşamamanız" motivasyon unsurunu nadiren yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %53,85'i ve orta düzeyde yaşayanların oranı ise %3,85'dir. DKMP çalışanlarının hemen hemen yarısı (%57,7) "işlerini yürütürken bilgi ve deneyim eksikliği yaşama" ile nadiren ve orta düzeyde yaşamaktadır.

Çizelge 4.38. İş kaynaklı yetersizlik duygusu algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE (%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	10	38,46
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	14	53,85
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	1	3,85
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.39'a göre "işinizi yürütürken siyasetçi baskısı yaşamamanız" motivasyon unsurunu nadiren olarak yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %26,92 ve orta düzeyde olarak yaşayanların oranı %11,54'tür. Buna karşın DKMP çalışanlarının toplam %38,46'lık oranı "işlerini yürütürken siyasetçi baskısı yaşama" ile nadiren (%26,92), orta düzeyde (%11,54) ve hiç (%57,69) karşılaşmaktadır.

Çizelge 4.39. İş kaynaklı dış kaynaklı baskı algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	15	57,69
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	7	26,92
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.40'a göre DKMP çalışanlarının %53,85'i "işinizi yürütürken üst yönetici baskısı yaşamamız" motivasyon unsurunu nadiren ve %3,85i orta düzeyde yaşamaktadır. Böylece DKMP çalışanlarının %57,7'si nadiren veya orta düzeyde olarak "işlerini yürütürken üst yönetici baskısı yaşadıklarını" ifade etmiştir.

Çizelge 4.40. İş yeri yönetici baskı algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	11	42,31
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	14	53,85
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	1	3,85
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.41'e göre "işinizi yürütürken motivasyon eksikliği hissetmeniz" motivasyon unsurunu nadiren olarak yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %50,00'si ve orta düzeyde olarak yaşayanların oranı ise %7,69'dur. Böylece "işlerini yürütürken motivasyon eksikliği hissetme" konusunu nadiren (%50,00), orta düzeyde (%7,69) ve hiç (%42,31) yaşayanların toplam oranı (%57,69) ise azımsanmayacak düzeydedir.

Çizelge 4.41. Motivasyon yetersizliği algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	11	42,31
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	13	50,00
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	2	7,69
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.42'ye göre DKMP çalışanlarının %30,77'si "atama ve yükseltmelerde yanlış tutumlar izlenmesi" motivasyon unsurunun nadiren yaşandığı hususunda görüş belirtmişken, %15,38'i bu unsurun sıklıkla uygulandığını düşünmektedir. Böylece

nadiren veya sıklıkla olarak “atama ve yükseltmelerde yanlı tutumlar izlendiğini” düşünen DKMP çalışanlarının oranı toplam %46,15’dir.

Çizelge 4.42. Çalışanlarda liyakat eksikliği algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	12	46,15
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	8	30,77
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	1	3,85
4. Sık (4,00 – 4,99)	4	15,38
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.43’e göre “Orman Teşkilatındaki aşırı merkezîyetçi yapının hâkimiyeti” motivasyon unsurunu nadiren düşünen DKMP çalışanlarının oranı %23,08’i ve orta düzeyde olarak düşünenlerin oranı %15,38’dir. Bu durum DKMP çalışanlarının yarıdan azı (%38,46), bu motivasyon unsurunu nadiren veya orta düzeyde olarak düşündüklerini göstermektedir.

Çizelge 4.43. Merkezîyetçi yaklaşım algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	13	50,00
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	6	23,08
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	4	15,38
4. Sık (4,00 – 4,99)	2	7,69
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.44’e göre DKMP çalışanlarının %30,77’si “işinize yönelik başarı ve performans kriterlerinde belirsizlik” motivasyon unsurunu nadiren olarak ve %19,23’ü orta düzeyde olarak düşündüklerini göstermektedir. Buna göre DKMP çalışanlarının yarısı (%50,00) “işlerine yönelik başarı ve performans kriterlerindeki belirsizliği” nadiren veya orta düzeyde olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.44. İş başarı ölçütlerinin değerlendirilme algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	11	42,31
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	8	30,77
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	5	19,23
4. Sık (4,00 – 4,99)	2	7,69
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.45'e göre DKMP çalışanlarının %34,62'si "performans değerlendirmede ve yönetimde adaletsizlik" motivasyon unsurunu nadiren olarak ve %11,54'ü orta düzeyde ve sık olarak düşünmektedir. Böylece DKMP çalışanlarının yarısından azı (%46,16), "performans değerlendirmeden ve yönetimdeki adaletsizlikten" hoşnut değildir.

Çizelge 4.45. İş başarı ölçütünde yönetimin değerlendirme algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	9	34,62
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	9	34,62
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	3	11,54
5. Çok Sık (5,00)	2	7,69
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.46'da görüleceği üzere, DKMP çalışanlarının %30,77'si "yapılan işlerde uzmanlık ve işbölümüne önem verilmemesi" motivasyon unsurunu nadiren olarak düşündükleri ve %23,08'i ise sık olarak düşündükleri ortaya çıkmıştır. Böylece DKMP çalışanlarının yarısından fazlası (%53,85) "yapılan işlerde uzmanlık ve işbölümüne önem verilmediğini" nadiren veya sık olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.46. İş bölümü algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	8	30,77
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	8	30,77
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	6	23,08
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.47'ye göre DKMP çalışanlarının %30,77'si "aldığınız kararlarda yeterli bir özerklik verilmemesi" motivasyon unsurunu nadiren olarak düşündüğü ve %11,54'ü ise orta düzeyde olarak düşündüğü belirlenmiştir. Yani DKMP çalışanlarının yarısından azı (%42,31) "aldıkları kararlarda yeterli özerkliğin verilmediğini" nadiren veya orta düzeyde olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.47. İşte özerk çalışma algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	12	46,15
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	8	30,77
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	2	7,69
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.48’e göre “başarı ölçümlemesinin yapılmaması” motivasyon unsurunu nadiren olarak düşünen DKMP çalışanlarının oranı %30,77’si iken sık olarak düşünen DKMP çalışanlarının oranı ise %15,38’i olarak ortaya çıkmıştır. Bir başka ifadeyle DKMP çalışanlarının yarısından azı (%46,15) “başarı ölçümlemesinin yapılmamasını” nadiren veya sık olarak düşündüklerini belirtmiştir.

Çizelge 4.48. Çalışma başarı ölçümleme algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	10	38,46
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	8	30,77
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	4	15,38
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.49’a göre DKMP çalışanlarının %19,23’ü “ödül-teşvik ve primli ücretlendirme düzeninin olmaması” motivasyon unsurunu çok sık olarak düşünürken, %15,38’i sık olarak düşünmektedir. Bu durum DKMP çalışanlarının %34,61’i gibi bir oranının “ödül-teşvik ve primli ücretlendirme düzeninin olmamasını” çok sık veya sık olarak düşündüklerini göstermektedir.

Çizelge 4.49. Ödül-teşvik ve primli ücretlendirme algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	12	46,15
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	3	11,54
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	2	7,69
4. Sık (4,00 – 4,99)	4	15,38
5. Çok Sık (5,00)	5	19,23
TOPLAM	26	99,99

Çizelge 4.50’ye göre “demokratik olmayan bir tutumla, işletmede alınan kararlara katılamama” motivasyon unsurunu nadiren olarak düşünen DKMP çalışanlarının oranı %46,15 ve sık olarak düşünen DKMP çalışanlarının oranı ise %11,54’tür. Dolayısıyla DKMP çalışanlarının %57,69’u “demokratik olmayan bir tutumla, işletmede alınan kararlara katılamamayı” nadiren veya sık olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.50. Çalışma işleyişindeki karar mekanizması algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	10	38,46
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	12	46,15
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	0	0
4. Sık (4,00 – 4,99)	3	11,54
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.51’e göre “istem dışı tayinlere maruz kalma” motivasyon unsurunu nadiren olarak düşünen DKMP çalışanları %23,08’i ve orta düzeyde düşünenler ise %7,69’u bir oran oluşturmaktadır. Sonuçta DKMP çalışanlarının %30,77’si “istem dışı tayinlere maruz kalmayı” nadiren veya orta düzeyde olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.51. İstem dışı yer değiştirmeler algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	17	65,38
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	6	23,08
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	2	7,69
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.52’ye göre DKMP çalışanlarının %34,62’si “yapılan işlerde şikâyet edilme korkusu” motivasyon unsurunu nadiren olarak ve yine %3,85’i orta düzeyde ve sık olarak düşünmektedir. Böylece DKMP çalışanlarının 38,47’si “yapılan işlerde şikâyet edilme korkusunu” nadiren veya orta düzeyde ve sık olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.52. Yapılan işler ilgili şikâyet durumu algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	15	57,69
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	9	34,62
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	1	3,85
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.53'e göre DKMP çalışanlarının %34,62'si "hak ettiğinizi düşündüğünüz ilgi, saygı ve takdiri görememek" motivasyon unsurunu nadiren yaşarken, %19,23'ü orta düzeyde yaşamaktadır. O halde DKMP çalışanlarının yarıdan fazlası (%53,85) "hak ettiklerini düşündükleri ilgi, saygı ve takdiri görememeyi" nadiren veya orta düzeyde olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.53. İş yerinde takdir edilme algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	10	38,46
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	9	34,62
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	5	19,23
4. Sık (4,00 – 4,99)	2	7,69
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.54'e göre "bilgi eksikliklerinizi giderici hizmet içi eğitimlerin yeterince düzenlenmemesi" motivasyon unsurunu nadiren olarak düşünen DKMP çalışanlarının oranı %30,77'si ve orta düzeyde olarak düşünenlerin oranı %23,08'dir. Böylece DKMP çalışanlarının %53,85'i "bilgi eksikliklerini giderici hizmet içi eğitimlerin yeterince düzenlenmediğini" nadiren veya orta düzeyde olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.54. Çalışma konuları için hizmet içi eğitimlerin değerlendirilmesi

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	7	26,92
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	8	30,77
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	6	23,08
4. Sık (4,00 – 4,99)	2	7,69
5. Çok Sık (5,00)	3	11,54
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.55'e göre DKMP çalışanlarının %30,77'si "işinizin teknik ve bilimsel işlerden ziyade, idari işlerden oluşması" motivasyon unsurunu nadiren ve orta düzeyde

olarak düşünürken, %7,69’u sık olarak düşünmektedir. Böylece DKMP çalışanlarının %38,46’sı “işlerinin teknik ve bilimsel işlerden ziyade, idari işlerden oluştuğunu” nadiren, orta düzeyde veya çok sık olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.55. “İşin niteliğindeki farklılığın değerlendirilmesi

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	6	23,08
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	8	30,77
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	8	30,77
4. Sık (4,00 – 4,99)	2	7,69
5. Çok Sık (5,00)	2	7,69
TOPLAM	26	100

4.2.1.5. İş-Aile Çatışması Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi

İş-Aile çatışması da çalışanlar üzerinde önemli bir performans ölçөгüdür. Bu ölçөгün alt ölçütlerine ilişkin çalışanların performanslar ve algıları aşağıda sunulmaktadır.

Çizelge 4.56’ya göre DKMP çalışanlarının %30,77’si “işiniz ile özel yaşantınız arasında bir denge kuramama” iş-aile çatışması unsurunu nadiren olarak yaşarken, %15,38’i bu unsuru orta düzeyde ve sık olarak yaşadıklarını ifade etmiştir. Böylece DKMP çalışanlarının %46,15’i “işleri ile özel yaşantıları arasında bir denge kuramamayı” nadiren veya orta düzeyde ve sık olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.56. İş özel yaşam algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE (%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	10	38,46
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	8	30,77
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	4	15,38
4. Sık (4,00 – 4,99)	4	15,38
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	99,99

Çizelge 4.57’ye göre “mesai bitse de, işleri zihnen eve taşıma ve işleri unutamama” iş-aile çatışması unsurunu nadiren olarak yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %34,62’si ve orta düzeyde ve sık yaşayanların oranı ise %23,08’dir. Bu durumda DKMP çalışanlarının %57,7’si “mesai bitse de, işleri zihnen eve taşıma ve işleri unutamama” durumunu nadiren veya orta düzeyde ve sık olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.57. İşi iş dışındaki diğer zamanlarda da yaşam algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	5	19,23
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	9	34,62
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	6	23,08
4. Sık (4,00 – 4,99)	6	23,08
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.58'e göre "işinizden kaynaklanan gerginliklerin özel yaşamınızı olumsuz yönde etkilemesi" iş-aile çatışması unsurunu nadiren yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %30,77'si ve orta düzeyde yaşayanların oranı %23,08'dir. Buna göre DKMP çalışanlarının %53,85'i "işlerinden kaynaklanan gerginliklerin özel yaşamlarını olumsuz yönde etkilediğini" nadiren veya orta düzeyde olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.58. İş kaynaklı sorunların özel yaşama etkisi algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	8	30,77
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	8	30,77
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	6	23,08
4. Sık (4,00 – 4,99)	4	15,38
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.59'a göre DKM çalışanlarının %46,15'i "işinizin, kişisel ve ailevi yaşamınızı daha da zorlaştırması" iş-aile çatışması unsurunu nadiren olarak ve %26,92'si orta düzeyde olarak yaşamaktadır. Böylece DKMP çalışanlarının çoğunluğu (%73,07) "işlerinin, kişisel ve ailevi yaşamlarını daha da zorlaştırdığını" nadiren veya orta düzeyde olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.59. İşin aile yaşamına etkisi algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	5	19,23
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	12	46,15
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	7	26,92
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.60'a göre "işten eve o kadar yorgun gelmenizden dolayı, evde yapmak istediklerinizi yapamama" iş-aile çatışması unsurunu nadiren yaşayan DKMP

çalışanlarının oranı %50,00 ve orta düzeyde olarak yaşayanların oranı ise %15,38'dir. Bu durumda orman işletme şeflerinin %73,2'si "işten eve o kadar yorgun gelmelerinden dolayı, evde yapmak istediklerinizi yapamamayı" nadiren veya orta düzeyde olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.60. "İş yoğunluğunun ev ortamına etkisi algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	6	23,08
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	13	50,00
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	4	15,38
4. Sık (4,00 – 4,99)	2	7,69
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.61'e göre DKMP çalışanlarının %38,46'sı "iş zamanında bitirmek için, eve iş götürmeniz" iş-aile çatışması unsurunu nadiren olarak yaşarken, %26,92'si orta düzeyde olarak yaşamaktadır. Böylece "iş zamanında bitirmek için, eve iş götürmeyi" nadiren veya orta düzeyde yapan DKMP çalışanlarının toplam oranı %'65,38'dir.

Çizelge 4.61. İşin evde de sürmesi algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	7	26,92
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	10	38,46
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	7	26,92
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.62'ye göre "evde işle ilgili konuların konuşulması" iş-aile çatışması unsurunu nadiren olarak yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %38,46'sı ve orta düzeyde olarak yaşayanların oranı %34,62'dir. Bu durum DKMP çalışanlarının yarıya yakın kısmının (%73,08) "evde işle ilgili konuların konuşulmasını" nadiren veya orta düzeyde olarak yaşadıklarını göstermektedir.

Çizelge 4.62. İş konularının evde devam etmesi algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	5	19,23
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	10	38,46
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	9	34,62
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100,01

4.2.1.6. İş-Yaşam Kalitesi Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi

İş-Yaşam Kalitesi çalışanların verimli çalışmaları üzerinde etkili olan ölçeklerden birisini oluşturmaktadır. Bu ölçeğin alt ölçütler itibariyle çalışanların performansları ve algılarına yönelik değerlendirmeler aşağıda verilmiştir.

Çizelge 4.63'e göre DKMP çalışanlarının %34,62'si "işinizin, bilgi-beceri ve yeteneklerinizi tam olarak kullanma imkânı vermemesi" iş-yaşam kalitesi unsurunu nadiren olarak yaşadığı ve %15,38'i orta düzeyde ve sık olarak yaşadığı görülmektedir. Buna göre DKMP çalışanlarının %50,00'si "işlerinin, bilgi-beceri ve yeteneklerini tam olarak kullanma imkânı vermemesini" nadiren veya orta düzeyde ve sık olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.63. İş il kişisel kapasite örtüşme algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	9	34,62
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	9	34,62
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	4	15,38
4. Sık (4,00 – 4,99)	4	15,38
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.64'e göre DKMP çalışanlarının %34,62'si "çalışma ortamınız yüzünden sağlığınızın bozulabileceği hissine kapılmanız" iş-yaşam kalitesi unsurunu nadiren olarak ve %19,23'ü orta düzeyde olarak yaşamaktadır. Böylece DKMP çalışanlarının yaklaşık olarak yarısı (%53,85) "çalışma ortamları yüzünden sağlıklarının bozulabileceği hissine kapılmalarını" nadiren veya orta düzeyde olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.64. Çalışma ortamının yetersizliği algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	9	34,62
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	9	34,62
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	5	19,23
4. Sık (4,00 – 4,99)	3	11,54
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.65’te görüleceği üzere, DKMP çalışanlarının %34,62’si “işinizden dolayı fiziksel bir rahatsızlık yaşamamız” iş-yaşam kalitesi unsurunu nadiren ve %19,23’ü orta düzeyde yaşayabileceğini düşünmektedir. Böylece DKMP çalışanlarının %53,85’i “işlerinden dolayı fiziksel bir rahatsızlık yaşama” düşüncesini nadiren veya orta düzeyde olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.65. İş kaynaklı fiziksel rahatsızlık algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	12	46,15
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	9	34,62
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	5	19,23
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.66’ya göre DKMP çalışanlarının %34,62’si “iş yoğunluğundan yıllık tatil ve izin haklarının tamamının kullanılamaması” iş-yaşam kalitesi unsurunu nadiren olarak ve %26,92’si orta düzeyde olarak yaşamaktadır. Yani DKMP çalışanlarının %61,54’ü “iş yoğunluğundan yıllık tatil ve izin haklarının tamamının kullanılamama” durumunu nadiren veya orta düzeyde olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.66. İş yoğunluğu boş zaman yetersizliği algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	6	23,08
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	9	34,62
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	7	26,92
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	3	11,54
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.67’ye göre “iş yerindeki dedikodu yoğunluğu” iş-yaşam kalitesi unsurunun nadiren olduğunu düşünen DKMP çalışanlarının oranı %34,62 iken, orta düzeyde

olduğunu düşünen DKMP çalışanlarının oranı ise %15,38 olarak ortaya çıkmıştır. Bir başka ifadeyle DKMP çalışanlarının yarısı (%50,00) “iş yerindeki dedikodu yoğunluğunu” nadiren veya 2 düzeyde olarak belirtmiştir.

Çizelge 4.67. İş yeri çalışma olumsuzlukları algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	10	38,46
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	9	34,62
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	4	15,38
4. Sık (4,00 – 4,99)	2	7,69
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.68’e göre DKMP çalışanlarının %15,38’i “diğer işletme şefleriyle aşırı rekabet yaşanması” iş-yaşam kalitesi unsurunun orta düzeyde mevcut olduğunu belirtmişken, %7,69’u nadiren yaşandığını ifade etmiştir. Bu durum DKMP çalışanlarının %23,07 gibi küçük bir oranının “diğer İşletme Şefleriyle aşırı rekabet yaşandığını” orta düzeyde veya nadiren düşünüldüğünü göstermektedir.

Çizelge 4.68. Çalışanlar arası rekabet algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	20	38,46
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	2	7,69
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	4	15,38
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	61,53

Çizelge 4.69’a göre “diğer işletme şefleriyle anlaşmazlıklar, uyuşmazlıklar ve çatışmalar yaşanması” iş-yaşam kalitesi unsurunu nadiren yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %23,08’i ve orta düzeyde yaşayan DKMP çalışanlarının oranı ise %3,85’tir. Dolayısıyla DKMP çalışanlarının düşük bir oranı (%26,93) “diğer İşletme Şefleriyle anlaşmazlıklar, uyuşmazlıklar ve çatışmalar yaşandığını” nadiren veya orta düzeyde düşünmektedir.

Çizelge 4.69. Çalışanlar arası çatışma algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	19	73,08
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	6	23,08
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	1	3,85
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.70'e göre "İşletmede sıcak ve güler yüzlü bir ortamın olmaması" iş-yaşam kalitesi unsurunu nadiren olarak düşünen DKMP çalışanlarının %42,31 ve orta düzeyde olarak düşünen DKMP çalışanlarını %11,54'lük bir oran oluşturmaktadır. Böylece DKMP çalışanlarının %53,85'i "İşletmelerinde sıcak ve güler yüzlü bir ortamın olmamasını" nadiren veya orta düzeyde olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.70. Çalışma ortamı sosyal iletişim algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	12	46,15
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	11	42,31
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

4.2.1.7. Yaşam Tatmini Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi

Yaşam tatmini ölçeği çalışanların genel başarılarını etkileyen önemli bir unsurdur. Bu nedenle de çalışma alanındaki görevlilere bu ölçeğe ait alt değişkenler için performans ve algılarının değerlendirilmesi sağlanmıştır.

Çizelge 4.71'e göre DKMP çalışanlarının %46,15'i "amaçlarınızı, ideallerinizi ve olmak istediklerinizi dikkate aldığınızda, yaşamınızı tatmin edici bulmama" yaşam tatmini unsurunu nadiren olarak ve %11,54'ü ise orta düzeyde ve sık olarak düşünmektedir. Böylece DKMP çalışanlarının %57,69'u "amaçlarını, ideallerini ve olmak istediklerini dikkate aldıklarında, yaşamlarını tatmin edici bulmamayı" nadiren veya orta düzeyde ve sık olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.71. İş yaşam tatmini algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	8	30,77
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	12	46,15
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	3	11,54
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.72’ye göre DKMP çalışanlarının %23,08’i “çalışmalarınız karşılığında kazandığınız maaş ve diğer özlük haklarınızı tatmin edici bulmama” yaşam tatmini unsurunu orta düzeyde düşünmekte iken, %19,23’ü sıklıkla düşünmektedir. O halde DKMP çalışanlarının çoğunluğu (%42,31) “çalışmaları karşılığında kazandıkları maaş ve diğer özlük hakları tatmin edici bulmama” konusunu orta düzeyde veya sık olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.72. Yapılan işlerin karşılığının yetersizliği algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	9	34,62
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	4	15,38
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	6	23,08
4. Sık (4,00 – 4,99)	5	19,23
5. Çok Sık (5,00)	2	7,69
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.73’e göre “başarılarınızı, akrabalarınızın başarıları ile karşılaştırdığınızda tatmin olmama” yaşam tatmini unsurunu orta düzeyde olarak yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %11,54’ü ve nadiren olarak yaşayanların oranı %7,69’dur. Böylece DKMP çalışanlarının %19,23’ü göre “başarılarınızı, akrabalarının başarıları ile karşılaştırdıklarında tatmin olmama” konusunu orta düzeyde veya nadiren olarak yaşamaktadır

Çizelge 4.73. Başarıların sosyal yaşamdaki yakınlar ile karşılaştırma algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	20	76,92
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	2	7,69
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.74'e göre DKMP çalışanlarının %46,15'i "yapabileceklerinize ilişkin tahminlerinizle yapabildiklerinizi karşılaştırdığımızda tatmin olmama" yaşam tatmini unsurunu nadiren düşünürken, %11,54'ü orta düzeyde düşünmektedir. Böylece DKMP çalışanlarının %57,69'u "yapabileceklerine ilişkin tahminleriyle yapabildiklerini karşılaştırdıklarında tatmin olmama" konusunu nadiren veya orta düzeyde düşünmektedir.

Çizelge 4.74. Gerçekleştirilebileceklerle gerçekleştirilenlerin karşılaştırma algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	8	30,77
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	12	46,15
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	3	11,54
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

4.2.1.8. Örgüte ve Mesleğe Bağlılık Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi

Çalışılan işlerin yer aldığı meslek grubu ve çalışanların görevlerini yerine getirirken meslekleri ile ilişkili işleri yapmaları ve bu işlerin yer aldığı kurum/kuruluşlara aitlik hissetmeleri önemli bir performans unsurudur. Örgüt ve Mesleğe Bağlılık ölçeğinin alt ölçütlerine göre çalışanların performans ve algıları aşağıda ortaya konmaktadır.

Çizelge 4.75'e göre DKMP çalışanlarının %30,77'si "daha iyi bir iş bulabilerseniz, memuriyetten ayrılabilme düşünceniz" örgüte ve mesleğe bağlılık unsurunu nadiren olarak düşünmektedir. Buna karşın DKMP çalışanlarının %69,23'ü "daha iyi bir iş bulabilirse, memuriyetten ayrılabilmeyi" hiç olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.75. İş değiştirme algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	18	69,23
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	8	30,77
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	0	0
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.76'ya göre “orman işletme şefliğinden, başka bir göreve geçmek düşünceniz” örgüte ve mesleğe bağlılık unsurunu nadiren düşünen DKMP çalışanlarının oranı %38,46 ve çok sıklıkla düşünenlerin oranı ise %7,69'dur. Böylece DKMP çalışanlarının %46,15'i oranı DKMP şefliğinden, başka bir göreve geçme düşüncesini” nadiren veya çok sık olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.76. Bulunulan görevden başka bir göreve geçme algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	12	46,15
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	10	38,46
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	1	3,85
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	2	7,69
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.77'ye göre “bulduğunuz işletmede kendinizi “kurumun-ailenin bir parçası” olarak hissetmeme” örgüte ve mesleğe bağlılık unsurunu nadiren olarak düşünen DKMP çalışanlarının oranı %34,62 ve orta düzeyde olarak düşünenlerin oranı ise %7,69'dur. Bu durumda DKMP %42,31'i “ çalışanlarının işletmede kendilerini “kurumun-ailenin bir parçası” olarak hissetmemeyi” nadiren veya orta düzeyde olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.77. Çalışılan kuruma aidiyet duygusu algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	13	50,00
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	9	34,62
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	2	7,69
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.78'e göre DKMP çalışanlarının %26,92'si “işinizi diğer işlerle karşılaştırdığınızda önemsiz bulma” örgüte ve mesleğe bağlılık unsurunu nadiren olarak ve %7,69'u orta düzeyde olarak düşünmektedir. Geri kalan büyük orandaki (%65,39) DKMP çalışanları “işlerini diğer işlerle karşılaştırdıklarında önemli bulmayı” hiç (%61,54) ve sık (%3,85) düşünmektedir.

Çizelge 4.78. Yapılan işleri önemsiz bulma algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	16	61,54
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	7	26,92
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	2	7,69
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.79'a göre “orman mühendisliği mesleğine girdiğiniz için pişmanlık hissi duymanız” örgüte ve mesleğe bağlılık unsurunu nadiren olarak düşünen DKMP çalışanlarının oranı %30,77’si ve çok sık olarak düşünenlerin oranı %3,85’tir. O halde DKMP çalışanlarının %34,62’si “orman mühendisliği mesleğine girdikleri için pişmanlık hissi duymayı” nadiren veya çok sık olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.79. Orman Mühendisliği mesleğine yönelik algı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	17	65,38
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	8	30,77
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	0	0
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.80’e göre DKMP çalışanlarının %23,08’i “orman mühendisi olduğunuz için gurur duymamanız” örgüte ve mesleğe bağlılık unsurunu nadiren olarak ve %11,54’ü sık olarak düşünmektedir. Böylece “orman mühendisi oldukları için gurur duymamayı” nadiren veya sık olarak düşünen DKMP çalışanlarının oranı toplam %34,62’dir.

Çizelge 4.80. Orman mühendisi unvanına yönelik algı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	16	61,54
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	6	23,08
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	0	0
4. Sık (4,00 – 4,99)	3	11,54
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.81’e göre “orman mühendisi mesleği ile kendinizi özdeşleştirmemeniz” örgüte ve mesleğe bağlılık unsurunu nadiren düşünenlerin oranı %34,62’dir. Bu durum

“orman mühendisi mesleği ile kendilerini özdeşleştirmeyi” nadiren düşünenlerin oranının toplam %34,62 iken, geri kalanların bu konuyu orta düzeyde (%00,00), sık (%00,00) ve hiç (%65,38) düşündüklerini ortaya koymuştur.

Çizelge 4.81. Orman mühendisi mesleği ile özdeşleştirme algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	17	65,38
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	9	34,62
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	0	0
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.82’ye göre DKMP çalışanlarının %19,23’ü “işinizi yeniden seçmek durumunda kalsaydınız, işletme şefi olmayı düşünmemeniz” örgüte ve mesleğe bağlılık unsurunu çok sık olarak ve %11,54 orta düzeyde olarak düşündükleri görülmektedir. Buna göre DKMP çalışanlarının %30,77’si “işlerini yeniden seçmek durumunda kalsalardı, işletme şefi olmayı düşünmediklerini” çok sık veya orta düzeyde olarak akla getirdiklerini ortaya koymaktadır.

Çizelge 4.82. Yeniden aynı işi seçme algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	13	50
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	3	11,54
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	2	7,69
5. Çok Sık (5,00)	5	19,23
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.83’e göre DKMP çalışanlarının %26,92’si “çocuğunuzun orman mühendisi olmasını istememe düşünceniz” örgüte ve mesleğe bağlılık unsurunu çok sık olarak ve %15,38’i nadiren olarak düşünmektedir. Böylece DKMP çalışanlarının %42,3’ü çocuklarının orman mühendisi olmasını istememe düşüncesini” çok sık veya nadiren olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.83. Çocuğunuzun orman mühendisi olmasını isteme durumu

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	12	46,15
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	4	15,38
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	7	26,92
TOPLAM	26	99,99

4.2.1.9. Rol Çatışması Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi

Çalışma ortamlarında çalışanların görev ve yetkilerinin belirlenmiş iş tanımlarına göre yapılması çalışma verimliliği açısından dikkat çekici bir ölçektir. Çalışma alanındaki çalışanlar için de rol çatışmalarının olması verimli bir çalışma ortamından uzaklaşıldığını göstermektedir. Rol çatışması ölçeğini oluşturan alt ölçekler için çalışanların performans ve algıları aşağıda verilmektedir.

Çizelge 4.84'ten görüleceği üzere, DKMP çalışanlarının %50,00'si "birbiriyle çelişen işleri, aynı zamanda yapmanız" rol çatışması unsurunu nadiren olarak yaşadığını ve %26,92'si ise orta düzeyde olarak yaşadığını ifade etmiştir. Böylece DKMP çalışanlarının çoğunluğu (%76,92) "birbiriyle çelişen işleri, aynı zamanda yapma" konusunu nadiren veya orta düzeyde olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.84. Çelişkili işleri gerçekleştirme algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	6	23,08
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	13	50,00
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	7	26,92
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.85'e göre DKMP çalışanlarının %38,46'sı "aynı anda birden fazla üst yönetime karşı sorumlu olma" rol çatışması unsurunu orta düzeyde ve %34,62'si nadiren yaşamaktadır. Yani DKMP çalışanlarının büyük bir bölümü (%73,08) "aynı anda birden fazla üst yönetime karşı sorumlu olmayı" orta düzeyde veya nadiren olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.85. İşte eş zamanlı olarak çok sayıda yönetim birimine bağlı olma algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	5	19,23
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	9	34,62
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	10	38,46
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.86'ya göre “görevinizi yapmak için bazı karar ve kurallara ters hareket etme zorunda kalma” rol çatışması unsurunu nadiren olarak yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %42,31 iken, orta düzeyde olarak yaşayanların oranı ise %19,23 olarak belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle DKMP çalışanlarının çoğunluğu (%61,54) “görevlerini yapmak için bazı karar ve kurallara ters hareket etme zorunda kalma” durumunu nadiren veya orta düzeyde olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.86. Görev gereklerinin aksi yönünde iş yapma algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	9	34,62
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	11	42,31
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	5	19,23
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.87'ye göre DKMP çalışanlarının %19,23 “bir üst yönetim tarafından kabul edilirken, diğerlerinin kabul edemeyeceği görevler yapmanız” rol çatışması unsurunu nadiren yaşarken, %7,69'u orta düzeyde yaşamaktadır. Bu durumda DKMP çalışanlarının %26,92'si “bir üst yönetim tarafından kabul edilirken, diğerlerinin kabul edemeyeceği görevler yapmalarını” nadiren veya orta düzeyde olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.87. Üst yönetim dışında diğer birimler tarafından kabul edilemeyecek işler yapma algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	18	69,23
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	5	19,23
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	2	7,69
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.88'e göre "göreviniz açısından gereksiz olarak düşündüğünüz işlerle uğraşma" rol çatışması unsurunu nadiren olarak yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %38,46 ve orta düzeyde olarak yaşayanların oranı ise %15,38'dir. Dolayısıyla DKMP çalışanlarının (%53,84'ü "görevleri açısından gereksiz olarak düşündükleri işlerle uğraşma" konusunu nadiren veya orta düzeyde olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.88. İş tanımını dışında görevler üstlenme algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	8	30,77
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	10	38,46
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	4	15,38
4. Sık (4,00 – 4,99)	4	15,38
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	99,99

Çizelge 4.89'a göre "bir işi istediğinizden çok farklı şekilde yapma zorunluluğu" rol çatışması unsurunu nadiren ve orta düzeyde yaşayan DKMP çalışanları %30,77 ve çok sıklıkla yaşayanlar %3,85'lik bir oran oluşturmaktadır. Sonuçta DKMP çalışanlarının 34,62'si "bir işi istediklerinden çok farklı şekilde yapma zorunluluğunu" nadiren, orta düzeyde veya sık olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.89. İşin farklı şekillerde yapılması baskısı algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	9	34,62
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	8	30,77
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	8	30,77
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.90'a göre DKMP çalışanlarının %26,92'si "OGM hedefleriyle kişisel hedeflerinizin uyumsuzluğu" rol çatışması unsurunu nadiren olarak ve %19,23'ü ise orta düzeyde olarak yaşamaktadır. Böylece DKMP çalışanlarının %46,15'i "OGM hedefleriyle kişisel hedefleri arasındaki uyumsuzluğu" nadiren veya orta düzeyde olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.90. Kurum ile kişisel hedef çakışma algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	11	42,31
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	7	26,92
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	5	19,23
4. Sık (4,00 – 4,99)	3	11,54
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.91’e göre DKMP çalışanlarının %34,62’si “yapmak istemediğiniz bir işi yapmak zorunda kalmanız” rol çatışması unsurunu nadiren yaşarken, %30,77’si orta düzeyde yaşamaktadır. O halde DKMP çalışanlarının %65,39’u “yapmak istemedikleri bir işi yapmak zorunda kalmayı” nadiren veya orta düzeyde olarak yaşamaktadır.

Çizelge 4.91. Benimsenmeyen işin yapılması zorunluluğu algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	8	30,77
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	9	34,62
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	8	30,77
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100,01

4.2.1.10. Rol Belirsizliği Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi

Rol belirsizliği yapılacak çalışmaların işlerin standardize edilememiş olduğunu göstermektedir. Bu anlamda Doğa koruma ve milli Parklar Bölge Müdürlüklerindeki görev ve yetkilere ilişkin iş standartlarının oluşturulamamış olması çalışanların rollerinin belirsizliği anlamı taşımaktadır. Rol belirsizliği ölçeği ve alt ölçütleri çalışanlar için performans ve algıları açısından aşağıda sunulmaktadır.

Çizelge 4.92’ye göre “görev dağılımında adaletsizlik” rol belirsizliği unsurunu nadiren yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %42,31’i ve sıklıkla yaşayanların oranı ise %11,54’tür. Böylece DKMP çalışanlarının çoğunluğu (%53,85) “görev dağılımında adaletsizliğin” nadiren veya sık yaşandığını düşünmektedir.

Çizelge 4.92. İş dağılımında adalet algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	8	30,77
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	11	42,31
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	3	11,54
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.93'e göre DKMP çalışanlarının %30,77'si "görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açık olmaması" rol belirsizliği unsurunu nadiren yaşamakta iken, %26,92'si orta düzeyde yaşamaktadır. Böylece DKMP çalışanlarının %57,69 gibi bir çoğunluğu "görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açık olmamasını" nadiren veya orta düzeyde yaşadığını düşünmektedir.

Çizelge 4.93. İşlerde yetki ve sorumluluk belirsizliği algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	9	34,62
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	8	30,77
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	7	26,92
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.94'e göre DKMP çalışanlarının %50,00'si "iki veya daha fazla üst yönetimden, birbiriyle çelişen emirler almanız" rol belirsizliği unsurunu nadiren olarak yaşadığını ifade etmişken, %3,85'i sık ve çok sık olarak yaşadığını belirtmiştir. Böylece DKMP çalışanlarının %53,85'i "iki veya daha fazla üst yönetimden, birbiriyle çelişen emirler almayı" nadiren veya sık ve çok sık yaşamaktadır.

Çizelge 4.94. Aynı anda farklı üst yönetimlerden birbiriyle çelişen görev talepleri algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	10	38,46
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	13	50,00
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	1	3,85
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.95’ee göre DKMP çalışanlarının %46,15’i “işletme müdürünün sizin yetki ve sorumluluklarınız hakkında tam olarak ne düşündüklerini bilememeniz” rol belirsizliği unsurunu nadiren yaşarken, %11,54’ü orta düzeyde yaşamaktadır. Bu durumda DKMP çalışanlarının %57,69’u “işletme müdürünün kendi yetkileri ve sorumlulukları hakkında tam olarak ne düşündüklerini bilemediği” konusunu nadiren veya orta düzeyde yaşamaktadır.

Çizelge 4.95. Üst yönetimin yetki ve sorumluluklarınız hakkındaki bilgi algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	11	42,31
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	12	46,15
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.96’ya göre “işletme müdürlüğündeki diğer çalışanların sizden tam olarak ne beklediklerini bilememeniz” rol belirsizliği unsurunu nadiren olarak yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %46,15 ve orta düzeyde olarak yaşayanların oranı %11,54’tür. Böylece DKMP çalışanlarının %57,69’u nadiren orta düzeyde yaşamaktadır.

Çizelge 4.96. Çalışma arkadaşlarınız sizden beklentileri algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	11	42,31
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	12	46,15
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.97’ye göre “yaptığınız iş ve görev için açıkça belirlenmiş amaç ve hedeflerin olmaması” rol belirsizliği unsurunu nadiren yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %26,92’si ve orta düzeyde yaşayanların oranı %23,08’dir. Böylece DKMP çalışanlarının %50,00’lik bir oranı “yaptıkları iş ve görev için açıkça belirlenmiş amaç ve hedeflerin olmamasını” nadiren veya orta düzeyde olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.97. İş amaç-hedef belirsizliği algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	12	46,15
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	7	26,92
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	6	23,08
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

4.2.1.11. Genel İş Doyumu Değişkenlerinin Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi

Çalışanların genel olarak iş doyumuna sahip olmaları işletmelerde verimli çalışmayı sağlayacak unsurlardan birisidir. Çalışma alanında görev alanlar için genel iş doyumunu ölçüğünün alt unsurları için çalışanların performans ve algıları aşağıda vurgulanmaktadır.

Çizelge 4.98’e göre DKMP çalışanlarının %34,62’si “genel olarak düşündüğünüzde, işinizi sevmediğiniz kamsına varmanız” genel iş doyumunu unsurunu nadiren düşünmekte ve %7,69’u orta düzeyde düşünmektedir. Bu durumda DKMP çalışanlarının %42,31’i bu unsuru nadiren ve orta düzeyde düşünmektedir.

Çizelge 4.98. Yapılan işin sevilmesi algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	14	53,85
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	9	34,62
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	2	7,69
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.99’e göre “işinizin, çalışma hayatından beklentilerinizi tümüyle karşılamadığını düşünmeniz” genel iş doyumunu unsurunu nadiren olarak düşünen DKMP çalışanlarının oranı %50,00’si ve orta düzeyde olarak düşünenlerin oranı %15,38’dir. Böylece DKMP çalışanlarının %65,18’i “işlerinin, çalışma hayatından beklentilerini tümüyle karşılamadığını” nadiren veya orta düzeyde olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.99. İş çalışma hatayı beklentisi algısı.

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	9	34,62
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	13	50,00
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	4	15,38
4. Sık (4,00 – 4,99)	0	0
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.100'e göre DKMP çalışanlarının %30,77'si "genel olarak düşündüğünüzde, bu işletme müdürlüğünde çalışmaktan memnun olmama" genel iş doyumu unsurunu nadiren yaşarken, %15,38'i orta düzeyde yaşamaktadır. Böylece DKMP çalışanlarının %46,15'i gibi bir oranı, bu unsuru nadiren veya orta düzeyde yaşamaktadır.

Çizelge 4.100. Bulunulan görev yerinden memnuniyet algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	13	50,00
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	8	30,77
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	4	15,38
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.101'e göre "zamanınızın çoğunu işinizde geçirmekten hoşlanmama" genel iş doyumu unsurunu nadiren olarak yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %38,46 ve orta düzeyde olarak yaşayanların oranı %19,23'dür. Bu durum DKMP çalışanlarının yarısından fazlası (%57,69) "zamanlarının çoğunu işlerinde geçirmekten hoşlanmama" konusunu nadiren veya orta düzeyde olarak yaşadıklarını göstermektedir.

Çizelge 4.101. Çalışma zamanı memnuniyet algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	9	34,62
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	10	38,46
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	5	19,23
4. Sık (4,00 – 4,99)	2	7,69
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.102'de DKMP çalışanlarının %26,92'si "işletme müdürlüğünde çalışanların önemsenmemesi ve onlara değer verilmemesi" genel iş doyumu unsurunu nadiren

olarak ve %15,38'i ise orta düzeyde olarak düşündükleri görülmektedir. Buna göre DKMP çalışanlarının yarısından azı (%42,3) “işletme müdürlüğünde çalışanların önemsenmediğini ve onlara değer verilmediğini” nadiren veya orta düzeyde olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.102. Çalışanların değer ve önemsenme algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	11	42,31
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	7	26,92
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	4	15,38
4. Sık (4,00 – 4,99)	3	11,54
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.103'e göre DKMP çalışanlarının %38,46'sı “kurum içi çalışanlarla yöneticiler arasında iyi bir iletişim ortamı olmaması” genel iş doyumunu unsurunu nadiren ve %11,54'ü sıklıkla düşünmektedir. Böylece DKMP çalışanlarının %50,00'si “kurum içi çalışanlarla yöneticiler arasında iyi bir iletişim ortamı olmadığını” nadiren veya sık olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.103. İş yeri ve yönetim ile iletişimin değerlendirilmesi

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	9	34,62
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	10	38,46
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	3	11,54
4. Sık (4,00 – 4,99)	3	11,54
5. Çok Sık (5,00)	1	3,85
TOPLAM	26	100,01

Çizelge 4.104'te görüleceği üzere, DKMP çalışanlarının %23,08'i “kurumda sağlanan olanakların (yemek, lojman, sosyal tesis vb.) yetersizliği” genel iş doyumunu unsurunu sık olarak düşündüğünü ve %11,54'ü ise nadiren olarak düşündüğünü ifade etmiştir. Böylece DKMP çalışanlarının %34,62'si “kurumda sağlanan olanakların (yemek, lojman, sosyal tesis vb.) yetersiz olduğunu” sık veya nadiren olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.104. İş yeri olanakları algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	13	50
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	3	11,54
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	2	7,69
4. Sık (4,00 – 4,99)	6	23,08
5. Çok Sık (5,00)	2	7,69
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.105’ee göre DKMP çalışanlarının %26,92’si “kurumdaki çalışma koşullarının (temizlik, ısınma, araç-gereç vb.) yetersizliği” genel iş doyumu unsurunu orta düzeyde düşünmekte ve %19,23’ü nadiren düşünmektedir. Yani DKMP çalışanlarının yarısından az bir oranı (%46,15) “kurumdaki çalışma koşullarının (temizlik, ısınma, araç-gereç vb.) yetersiz olduğunu” orta düzeyde veya nadiren olarak düşünmektedir.

Çizelge 4.105. İş yeri çalışma koşulları algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	10	38,46
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	5	19,23
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	7	26,92
4. Sık (4,00 – 4,99)	1	3,85
5. Çok Sık (5,00)	3	11,54
TOPLAM	26	100

Çizelge 4.106’ya göre “üst yöneticilerden yardım ve destek alamama” genel iş doyumu unsurunu nadiren yaşayan DKMP çalışanlarının oranı %38,46 iken, sık yaşayan DKMP çalışanlarının oranı da yine %7,69’dur. Bu durumda DKMP çalışanlarının %46,15’i “üst yöneticilerden yardım ve destek alamama” konusunu nadiren veya sık yaşamaktadır.

Çizelge 4.106. İş yeri üst yönetimlerinde destek algısı

AĞIRLIK	CEVAP SAYISI(ADET)	YÜZDE(%)
1. Hiç (1,00 – 1,99)	12	46,15
2. Nadiren (2,00 – 2,99)	10	38,46
3. Orta Düzeyde (3,00 – 3,99)	2	7,69
4. Sık (4,00 – 4,99)	2	7,69
5. Çok Sık (5,00)	0	0
TOPLAM	26	99,99

4.2.2. Bağımlı Değişkenleri Oluşturan Anket Sorularına Verilen Cevaplar

Bağımlı değişkenleri oluşturan iş yükü (17 alt ölçüt), tükenmişlik 9 alt ölçüt), Yaşam Tatmini (4 alt ölçüt), İşe bağlı stres (10 alt ölçüt), İş-aile çatışması (7 ölçüt), rol belirsizliği (6 alt ölçüt), motivasyon (17 alt ölçüt), örgüt ve mesleğe bağlılık (9 alt ölçüt), iş-yaşam kalitesi (8 alt ölçüt), rol çatışması (8 alt ölçüt), genel iş doyumu (9 alt ölçüt) ölçekler için genel istatistiki durum aşağıda sunulmaktadır.

Çizelge 4.107. İş yükü ölçütü basit istatistikleri

	İFADELER	OTLAMAMA	STANDART SAPMA
İŞ YÜKÜ	Sizden beklenen çalışma temposunun çok hızlı olması	3,23	0,86
	Normalden daha fazla çalışmanız gereken zamanlar	3,38	0,94
	Birden fazla işi aynı anda yapma zorunluluğu	3,35	1,06
	İşi tamamlamak için sürenin yetmemesi (7/24 saat çalışma)	3,08	1,16
	Önemli işler yapma zorunluluğu	3,62	0,64
	Yapılacak iş miktarı arttığı için, gerekli özeni göstermeden iş yapma zorunluluğu	2,62	1,33
	Kaldıramayacağınızdan daha fazla iş nedeniyle kendinizi fazlasıyla yormanız	3,08	1,02
	Mesai arkadaşlarınız işlerini bitirdiklerinde bile, hala işe devam etmeniz	3,23	1,07
	Çalışırken kendinizi, belirlediğiniz bitirme zamanının baskısı altında bulma	2,88	1,24
	Gün içerisinde basit şeyler için bile zaman bulamama	2,77	1,11
	Bir günde çok sayıda imza atma	3,15	1,38
	Elektronik Bilgi Yönetim Sisteminin (EBYS) iş yükünüzü artırması	3,15	1,35
	Aşırı resmi yazışma ve bürokrasi yoğunluğu	3,27	1,15
	İşinizde sizden talep edilenlerin, kapasitenizin çok üzerinde olduğunu düşünmeniz	2,65	1,20
	Zamanınızı uygun şekilde planlamada zorluk çekmeniz	2,27	1,08
	İstenmeyen ve iş sonrası toplantılara/iş yemeklerine gitme zorunluluğunuz	2,08	1,29
	Hiçbir işe yetişememe veya tam yapamama hissi	1,96	1,18

- Önemli işler yapma zorunluluğu (3,62)
- Normalden daha fazla çalışmanız gereken zamanlar (3,38)
- Birden fazla işi aynı anda yapma zorunluluğu (3,35)

Çizelge 4.108. Tükenmişlik ölçütü basit istatistikleri

	İFADELER	OTLAMAM A	STANDAR T SAPMA
TÜKENMİŞLİK	Şube Müdürlüğünüzdeki Şefliği görevinden bıktığınızı hissetmeniz	1,88	1,07
	Sabahları işe gitmek istememeniz	1,62	0,85
	Yapılan işlerin aşırı monoton olması	1,73	0,87
	İşyerinde kendinizi hasta gibi hissetmeniz	1,62	0,64
	Yaptığınız işe konsantre olmada güçlük çekmeniz	1,65	0,75
	Mesai saatlerinin bir türlü bitmek bilmemesi	1,58	0,81
	Üst yöneticilerden ve mesai arkadaşlarınızdan uzaklaşma veya bunlarla sorunlar yaşama	1,62	0,70
	İşiniz gereği hizmet verdiğiniz ve işlerini yürüttüğünüz insanlarla (muhtar, köylüler vb.) sorunlar yaşama	1,96	0,82
	İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissetmeniz	1,77	0,65

- İşiniz gereği hizmet verdiğiniz ve işlerini yürüttüğünüz insanlarla (muhtar, köylüler vb.) sorunlar yaşama (1,96)
- Şube Müdürlüğünüzdeki Şefliği görevinden bıktığınızı hissetmeniz (1,88)
- İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissetmeniz (1,77)

Çizelge 4.109. İşe bağlı stres basit istatistikleri

	İFADELER	OTLAMAM A	STANDAR T SAPMA
İŞE BAĞLI STRES	İş konusundaki endişeleriniz yüzünden, uykusuzluk sorunu yaşamanız	2,04	0,96
	Karar vermede güçlük çekmeniz	1,73	0,67
	Sorunlarla başa çıkamadığınızı düşünmeniz	1,73	0,60
	Günlük işlerden zevk alamama	1,69	0,62
	Kendinize olan güveninizin azalması	1,42	0,64
	Oldukça büyük gerilim altında çalışmanız	1,96	0,77
	İşinizden dolayı kendinizi sinirli hissetmeniz	2,08	0,84
	İşletmedeki toplantılar öncesi kendinizi gergin hissetmeniz	1,77	0,76
	İşyerinde sıkça yapılan denetimler ve cezalandırılma korkusunun, iş stresinizi artırması	1,81	1,02
	İşinizden dolayı ruhsal bir rahatsızlık yaşamanız veya iş yoğunluğundan dolayı herhangi bir ilaç kullanmanız	1,31	0,74

- İşinizden dolayı kendinizi sinirli hissetmeniz (2,08)
- İş konusundaki endişeleriniz yüzünden, uykusuzluk sorunu yaşamanız (2,04)
- Oldukça büyük gerilim altında çalışmanız (1,96)

Çizelge 4.110. Motivasyon basit istatistikleri

	İFADELER	OTLAMAMA	STANDART SAPMA
MOTİVASYON	İşinizi yürütürken bilgi ve deneyim eksikliği yaşamanız	1,73	0,72
	İşinizi yürütürken siyasetçi baskısı yaşamanız	1,62	0,85
	İşinizi yürütürken üst yönetici baskısı yaşamanız	1,62	0,57
	İşinizi yürütürken motivasyon eksikliği hissetmeniz	1,65	0,63
	Atama ve yükseltmelerde yanlı tutumlar izlenmesi	2,00	1,23
	Orman Teşkilatındaki aşırı merkezîyetçi yapının hâkimiyeti	1,92	1,16
	İşinize yönelik başarı ve performans kriterlerinde belirsizlik	1,92	0,98
	Performans değerlendirmede ve yönetimde adaletsizlik	2,23	1,27
	Yapılan işlerde uzmanlık ve işbölümüne önem verilmemesi	2,38	1,27
	Aldığınız kararlarda yeterli bir özerklik verilmemesi	1,92	1,13
	Başarı ölçümlemesinin yapılmaması	2,15	1,22
	Ödül-teşvik ve primli ücretlendirme düzeninin olmaması	2,50	1,66
	Demokratik olmayan bir tutumla, işletmede alınan kararlara katılamama	1,96	1,11
	İstem dışı tayinlere maruz kalma	1,50	0,81
	Yapılan işlerde şikâyet edilme korkusu	1,54	0,76
	Hak ettiğinizi düşündüğünüz ilgi, saygı ve takdiri görememek	1,96	0,96
	Bilgi eksikliklerinizi giderici hizmet içi eğitimlerin yeterince düzenlenmemesi	2,46	1,30
	İşinizin teknik ve bilimsel işlerden ziyade, idari işlerden oluşması	2,46	1,17

- Ödül-teşvik ve primli ücretlendirme düzeninin olmaması (2,50)
- Bilgi eksikliklerinizi giderici hizmet içi eğitimlerin yeterince düzenlenmemesi (2,46)
- İşinize yönelik başarı ve performans kriterlerinde belirsizlik (1,92)

Çizelge 4.111. İş-Aile Çatışması basit istatistikleri

	İFADELER	OTLAMAMA	STANDART SAPMA
İŞ AİLE ÇATIŞMASI	İşiniz ile özel yaşantınız arasında bir denge kuramama	2,08	1,09
	Mesai bitse de, işleri zihnen eve taşıma ve işleri unutamama	2,50	1,07
	İşinizden kaynaklanan gerginliklerin özel yaşamınızı olumsuz yönde etkilemesi	2,23	1,07
	İşinizin, kişisel ve ailevi yaşamınızı daha da zorlaştırması	2,27	0,96
	İşten eve o kadar yorgun gelmenizden dolayı, evde yapmak istediklerinizi yapamama	2,19	1,02
	İşi zamanında bitirmek için, eve iş götürmeniz	2,19	1,02
	Evde işle ilgili konuların konuşulması	2,35	0,98

- Mesai bitse de, işleri zihnen eve taşıma ve işleri unutamama (2,50)
- Evde işle ilgili konuların konuşulması (2,35)
- İşinizden kaynaklanan gerginliklerin özel yaşamınızı olumsuz yönde etkilemesi (2,23)

Çizelge 4.112. İş-Yaşam Kalitesi basit istatistikleri

	İFADELER	OTLAMAMA	STANDART SAPMA
İŞ YAŞAM KALİTESİ	İşinizin, bilgi-beceri ve yeteneklerinizi tam olarak kullanma imkânı vermemesi	2,12	1,07
	Çalışma ortamınız yüzünden sağlığınızın bozulabileceği hissine kapılmanız	2,08	1,02
	İşinizden dolayı fiziksel bir rahatsızlık yaşammanız	1,73	0,78
	İş yoğunluğundan yıllık tatil ve izin haklarının tamamının kullanılamaması	2,46	1,24
	İş yerindeki dedikodu yoğunluğu	2,04	1,11
	Diğer İşletme Şefleriyle aşırı rekabet yaşanması	1,38	0,75
	Diğer İşletme Şefleriyle anlaşmazlıklar, uyuşmazlıklar ve çatışmalar yaşanması	1,31	0,55
	İşletmede sıcak ve güler yüzlü bir ortamın olmaması	1,65	0,69

- İş yoğunluğundan yıllık tatil ve izin haklarının tamamının kullanılamaması (2,46)
- İşinizin, bilgi-beceri ve yeteneklerinizi tam olarak kullanma imkânı vermemesi (2,12)
- Çalışma ortamınız yüzünden sağlığınızın bozulabileceği hissine kapılmanız (2,08)

Çizelge 4.113. İş-Yaşam Tatmini basit istatistikleri

	İFADELER	OTLAMAMA A	STANDART SAPMA
İŞ YAŞAM TATMİNİ	Amaçlarınızı, ideallerinizi ve olmak istediklerinizi dikkate aldığınızda, yaşamınızı tatmin edici bulmama	2,04	0,96
	Çalışmalarınız karşılığında kazandığınız maaş ve diğer özlük haklarınızı tatmin edici bulmama	2,50	1,36
	Başarılarınızı, akrabalarınızın başarıları ile karşılaştığınızda tatmin olmama	1,42	0,86
	Yapabileceklerinize ilişkin tahminlerinizle yapabildiklerinizi karşılaştığınızda tatmin olmama	2,04	0,96

- Çalışmalarınız karşılığında kazandığınız maaş ve diğer özlük haklarınızı tatmin edici bulmama (2,50)
- Yapabileceklerinize ilişkin tahminlerinizle yapabildiklerinizi karşılaştığınızda tatmin olmama (2,04)
- Amaçlarınızı, ideallerinizi ve olmak istediklerinizi dikkate aldığınızda, yaşamınızı tatmin edici bulmama (2,04)

Çizelge 4.114. Örgüte ve mesleğe bağlılık basit istatistikleri

	İFADELER	OTLAMAMA	STANDART SAPMA
ÖRGÜTE VE MESLEĞE BAĞLILIK	Daha iyi bir iş bulabilerseniz, memuriyetten ayrılabilme düşünceniz	1,31	0,47
	Orman İşletme Şefliğinden, başka bir göreve geçmek düşünceniz	1,88	1,18
	Bulduğunuz işletmede kendinizi “kurumun-ailenin bir parçası” olarak hissetmeme	1,77	1,03
	İşinizi diğer işlerle karşılaştırdığınızda önemsiz bulma	1,54	0,81
	Orman Mühendisliği mesleğine girdiğiniz için pişmanlık hissi duymanız	1,46	0,86
	Orman Mühendisi olduğunuz için gurur duymamanız	1,73	1,19
	Orman Mühendisi mesleği ile kendinizi özdeşleştirmemeniz	1,35	0,49
	İşinizi yeniden seçmek durumunda kalsaydınız, İşletme Şefi olmayı düşünmemeniz	2,35	1,62
	Çocuğunuzun Orman Mühendisi olmasını istememe düşünceniz	2,46	1,70

- Çocuğunuzun Orman Mühendisi olmasını istememe düşünceniz (2,46)
- İşinizi yeniden seçmek durumunda kalsaydınız, İşletme Şefi olmayı düşünmemeniz (2,35)
- Orman İşletme Şefliğinden, başka bir göreve geçmek düşünceniz (1,88)

Çizelge 4.115. Rol Çatışması basit istatistikleri

	İFADELER	OTLAMAMA	STANDART SAPMA
ROL ÇATIŞMASI	Birbiriyle çelişen işleri, aynı zamanda yapmanız	2,04	0,72
	Aynı anda birden fazla üst yönetime karşı sorumlu olma	2,38	0,98
	Görevinizi yapmak için bazı karar ve kurallara ters hareket etme zorunda kalma	1,96	0,96
	Bir üst yönetim tarafından kabul edilirken, diğerlerinin kabul edemeyeceği görevler yapmanız	1,46	0,81
	Göreviniz açısından gereksiz olarak düşündüğünüz işlerle uğraşma	2,15	1,05
	Bir işi istediğinizden çok farklı şekilde yapma zorunluluğu	2,04	0,92
	OGM hedefleriyle kişisel hedeflerinizin uyumsuzluğu	2,00	1,06
	Yapmak istemediğiniz bir işi yapmak zorunda kalmanız	2,08	0,89

- Aynı anda birden fazla üst yönetime karşı sorumlu olma (2,38)
- Göreviniz açısından gereksiz olarak düşündüğünüz işlerle uğraşma (2,15)
- Yapmak istemediğiniz bir işi yapmak zorunda kalmanız (2,08)

Çizelge 4.116. Rol Belirsizliği basit istatistikleri

	İFADELER	OTLAMAMA	STANDART SAPMA
ROL BELİRSİZLİĞİ	Görev dağılımında adaletsizlik	2,15	1,12
	Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açık olmaması	2,12	1,07
	İki veya daha fazla üst yönetimden, birbiriyle çelişen emirler almanız	1,85	0,97
	İşletme Müdürünün sizin yetki ve sorumluluklarınızı hakkında tam olarak ne düşündüklerini bilememeniz	1,69	0,68
	İşletme Müdürlüğündeki diğer çalışanların sizden tam olarak ne beklediklerini bilememeniz	1,69	0,68
	Yaptığımız iş ve görev için açıkça belirlenmiş amaç ve hedeflerin olmaması	1,85	0,92

- Görev dağılımında adaletsizlik (2,15)
- Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açık olmaması (2,12)
- İki veya daha fazla üst yönetimden, birbiriyle çelişen emirler almanız (1,85)

Çizelge 4.117. Genel İş Doyumu basit istatistikleri

	İFADELER	OTLAMAMA	STANDART SAPMA
GENEL İŞ DOYUMU	Genel olarak düşündüğünüzde, işinizi sevmediğiniz kanısına varmanız	1,62	0,80
	İşinizin, çalışma hayatından beklentilerinizi tümüyle karşılamadığını düşünmeniz	1,81	0,69
	Genel olarak düşündüğünüzde, bu İşletme Müdürlüğünde çalışmaktan memnun olmama	1,73	0,87
	Zamanınızın çoğunu işinizde geçirmekten hoşlanmama	2,00	0,94
	İşletme Müdürlüğünde çalışanların önemsenmemesi ve onlara değer verilmemesi	2,08	1,20
	Kurum içi çalışanlarla yöneticiler arasında iyi bir iletişim ortamı olmaması	2,12	1,14
	Kurumda sağlanan olanakların (yemek, lojman, sosyal tesis vb.) yetersizliği	2,27	1,48
	Kurumdaki çalışma koşullarının (temizlik, ısınma, araç-gereç vb.) yetersizliği	2,31	1,35
	Üst yöneticilerden yardım ve destek alamama	1,77	0,91

- Kurumdaki çalışma koşullarının (temizlik, ısınma, araç-gereç vb.) yetersizliği (2,31)
- Kurumda sağlanan olanakların (yemek, lojman, sosyal tesis vb.) yetersizliği (2,27)
- Kurum içi çalışanlarla yöneticiler arasında iyi bir iletişim ortamı olmaması (2,12)

4.2.3. IV. Bölge Çalışanları İçin Sosyodemografik Özelliklerin İstatistikleri

Bu kapsamda bağımlı değişkenler için sosyodemografik değerler aşağıda sunulmaktadır.

4.2.3.1. İş Yükü

İş yükü için çalışanların sosyo-ekonomik özellikleri arasındaki basit istatistikler aşağıda sunulmaktadır. Ortalama değer yüksek olduğu değişkenler özellikle dikkati çeken özellikler olarak ifade edilmiştir.

Çizelge 4.118. Çalışanlarında İş Yükü Öğrenim Durumu İstatistikleri

OGRENİM DURUMU		İstatistik	Standart Hata
IS YUKU	LİSANS	Ortalama	3,143 ,1986
		Standart Sapma	,9103

Çalışılan DKPM çalışanlarının değişkeni için iş yüküne yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.118’de verilmiştir.

Çizelge 4.119. Çalışanlarında İş Yükü İçin Mezun Olunan Okul Durumu İstatistikleri

MEZUN OLUNAN OKUL		İstatistik	Standart Hata
IS YUKU	AÖF	Ortalama	3,750 ,4787
		Standart Sapma	,9574
	İÜ	Ortalama	2,500 ,5000
		Standart Sapma	1,0000
	KTÜ	Ortalama	3,000 1,0000
		Standart Sapma	1,4142
	MEÜ	Ortalama	2,500 ,5000
		Standart Sapma	,7071
	SDÜ	Ortalama	3,667 ,3333
		Standart Sapma	,5774

Mezuniyet yeri değişkeni için iş yüküne yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.119’de görülmektedir. Çizelge 4.116’da en yüksek iş yükü düzeyine AÖF’den mezun olanlar (3,750) sahip iken, bunu sırasıyla SDÜ (3,667), KTÜ (3,000) Orman Fakültelerinden mezun olanlar izlemektedir.

Çizelge 4.120. Çalışanlarında İş Yükü İçin Yaş Grubu İstatistikleri

IS YUKU	YAS GRUBU		İstatistik	Standart Hata
	Yaş Grubu	Ortalama		
21-30 YAŞ	Ortalama	3,333	,3333	
	Standart Sapma	,5774		
31-40 YAŞ	Ortalama	2,929	,2215	
	Standart Sapma	,8287		
41-50 YAŞ	Ortalama	3,600	,2449	
	Standart Sapma	,5477		
51 + YAŞ	Ortalama	-3,750	,6292	
	Standart Sapma	1,2583		

Yaş değişkeni için iş yüküne yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.120’de gösterilmiştir. Çizelge 122’de en yüksek iş yükü düzeyinin 41-50 yaş grubu (3,600) için söz konusu olduğu, bunu 21-30 yaş grubu (3,333) ve 31-40 yaş grubunun (2,929) izlediği, 51 ve üzeri yaş grubunun (1,2583) ise en düşük iş yükü düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.121. Çalışanlarında İş Yükü İçin Medeni Hal İstatistikleri

IS YUKU	MEDENI HAL		İstatistik	Standart Hata
	Medeni Hal	Ortalama		
BEKAR	Ortalama	3,333	,3333	
	Standart Sapma	,5774		
EVLİ	Ortalama	3,238	,2059	
	Standart Sapma	,9437		

Medeni hal değişkeni için iş yüküne yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.121’de verilmiştir. Çizelge 4.121’e göre bekarların (3,333) iş yükü düzeyleri en yüksek iken, bunu evli ve ayrı yaşayanlar (3,238) takip etmektedir.

Çizelge 4.122. Çalışanlarında İş Yükü İçin Eş Çalışma İstatistikleri

IS YUKU	ES CALISMA DURUMU		İstatistik	Standart Hata
	Eş Çalışma Durumu	Ortalama		
EŞİ ÇALIŞIYOR	Ortalama	3,125	,2213	
	Standart Sapma	,8851		
EŞİ ÇALIŞMIYOR	Ortalama	3,400	,2667	
	Standart Sapma	,8433		

Evliyse eşin çalışma durumu değişkeni için iş yüküne yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.122’dedir. Buna göre eşleri çalışmayanların (3,400) ile eşleri çalışanların (3,125) iş yükü düzeylerinde önemli bir farklılık bulunmamaktadır.

Çizelge 4.123. Çalışanlarında İş Yükü İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri

		COCUK SAYISI		İstatistik	Standart Hata
IS YUKU	ÇOCUĞU YOK	Ortalama		3,500	,2236
		Standart Sapma		,5477	
	1 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama		3,333	,3333
		Standart Sapma		,8165	
	2 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama		3,071	,2665
		Standart Sapma		,9972	

Çocuk sayısı değişkeni için iş yüküne yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.123'te sunulmuştur. Çizelge 4.123'te gösterildiği üzere en yüksek iş yükü düzeyine çocuğu olmayanlar (3,500) sahipken, bunu 1 çocuk sahibi (3,333) ve 2 çocuk sahibi (3,071) izlemektedir.

Çizelge 4.124. Çalışanlarında İş Yükü İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri

		DKMP TOPLAM HİZMET SÜRESİ GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
IS YUKU	1-5 YIL	Ortalama		3,400	,2449
		Standart Sapma		,5477	
	6-10 YIL	Ortalama		3,071	,2450
		Standart Sapma		,9169	
	11-15 YIL	Ortalama		3,600	,5099
		Standart Sapma		1,1402	

DKMP' de toplam hizmet süresi değişkeni için iş yüküne yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.124'te gösterilmiştir. Çizelge 4.124'te en yüksek iş yükü düzeyine 11-15 yıl toplam hizmet süresi grubuna (3,600) dahil olanlar sahipken, bunu sırasıyla 1-5 yıl (3,400), 6-10 yıl (3,071) toplam hizmet süresi grupları dahilindekiler takip etmektedir.

Çizelge 4.125. Çalışanlarında İş Yükü İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri

		SU AN CALISILAN GOREVDEKI SURE GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
IS YUKU	1-3 YIL	Ortalama		3,182	,2960
		Standart Sapma		,9816	
	4-6 YIL	Ortalama		3,429	,2974
		Standart Sapma		,7868	
	7-9 YIL	Ortalama		3,000	,5774
		Standart Sapma		1,1547	
	10 + YIL	Ortalama		3,250	,2500
		Standart Sapma		,5000	

Şu an çalışılan görevdeki süre değişkeni için iş yüküne yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.125'te verilmiştir. Çizelge 4.125'te en yüksek iş yükü düzeyinin 4-6 yıl grubunun (3,429) olduğu, bunu 10+ yıl grubu (3,250) ve 1-3 yıl grubunun (3,182) izlediği belirlenmiştir.

Çizelge 4.126. Çalışanlarında İş Yükü İçin Kaçıncı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri

KACINCI GOREV YERINDE CALISILİYOR		İstatistik	Standart Hata
IS YUKU	1. GÖREV YERİ	Ortalama	3,286
		Standart Sapma	,7559
	2. GÖREV YERİ	Ortalama	3,455
		Standart Sapma	,8202
	4. GÖREV YERİ	Ortalama	2,667
		Standart Sapma	1,1547
	5. GÖREV YERİ	Ortalama	3,000
		Standart Sapma	1,0000

Şu an çalışılan görevin kaçıncı görev yeri olduğu değişkeni için iş yüküne yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.126'da belirtilmiştir. Çizelge 4.126'ya göre ikinci görev yeri grubunun (3,455) iş yükü düzeyleri en önde iken, bunu sırasıyla birinci görev yeri grubu (3,286), beşinci ve daha fazla görev yeri grubu (3,000) izlemektedir.

Çizelge 4.127. Çalışanlarında İş Yükü İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri

GUNDE ORTALAMA CALISMA SURESI GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
IS YUKU	8-10 SAAT	Ortalama	3,217
		Standart Sapma	,8505
	10 + SAAT	Ortalama	3,333
		Standart Sapma	1,1547

Günlük ortalama çalışma saati değişkeni için iş yüküne yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.127'de görülmektedir. Buna göre en yüksek iş yükü düzeyinin 10+ saat çalışma grubu (3,333) için olduğu, bunu 8-10 saat çalışma grubunun (3,217) izlediği ortaya çıkmıştır.

Çizelge 4.128. Çalışanlarında İş Yükü İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri

VEKALET EDİLEN GOREV		İstatistik	Standart Hata
İS YUKU	Evet	Ortalama	3,125
		Standart Sapma	,9910
	Hayır	Ortalama	3,278
		Standart Sapma	,8264

Vekalet edilen görev değişkeni için iş yüküne yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.128’de sunulmuştur. Çizelge 4.128’e göre başka bir işletme şeffliğine de vekalet edenlerin (3,278) iş yükü düzeyleri, vekalet etmeyenlere (3,125) göre daha yüksektir.

4.2.3.2. Tükenmişlik

Tükenmişlik ölçütü için çalışanların sosyo-ekonomik özelliklerine yönelik basit istatistikler aşağıda sunulmaktadır.

Çizelge 4.129. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Öğrenim İstatistikleri

OGRENİM DURUMU		İstatistik	Standart Hata
TUKENMISLIK	ÖN LİSANS	Ortalama	2,000
		Standart Sapma	1,4142
	LİSANS	Ortalama	1,714
		Standart Sapma	,8452
	YÜKSEK LİSANS	Ortalama	3,000
		Standart Sapma	2,0000

Eğitim değişkeni için tükenmişliğe yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.129’da sunulmuştur. Çizelge 4.129’da yüksek lisans eğitimine sahip olanların (3,000) tükenmişlik düzeyi, ön lisans eğitimine sahip olanlardan (2,000) daha yüksektir.

Çizelge 4.130. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri

MEZUN OLUNAN OKUL		İstatistik	Standart Hata	
TUKENMISLIK	AÖF	Ortalama	1,250	,2500
		Standart Sapma	,5000	
	AÜ	Ortalama	1,500	,5000
		Standart Sapma	,7071	
	İÜ	Ortalama	1,500	,2887
		Standart Sapma	,5774	
	KSÜ	Ortalama	1,500	,5000
		Standart Sapma	,7071	
	KTÜ	Ortalama	2,500	1,5000
		Standart Sapma	2,1213	
	MEÜ	Ortalama	2,500	,5000
		Standart Sapma	,7071	
	SDÜ	Ortalama	2,000	,5774
		Standart Sapma	1,0000	

Mezuniyet yeri değişkeni için tükenmişliğe yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.130’de gösterilmiştir. Buna göre en yüksek tükenmişlik düzeyine KTÜ ve MEÜ Orman Fakültesinden mezun olanlar (2,500) sahipken, bunu sırasıyla SDÜ (2,000), Orman Fakültelerinden mezunlar takip etmektedir.

Çizelge 4.131. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Yaş Grubu İstatistikleri

YAS GRUBU		İstatistik	Standart Hata	
TUKENMISLIK	21-30 YAŞ	Ortalama	2,000	,5774
		Standart Sapma	1,0000	
	31-40 YAŞ	Ortalama	2,000	,3145
		Standart Sapma	1,1767	
	41-50 YAŞ	Ortalama	1,400	,2449
		Standart Sapma	,5477	
	51 + YAŞ	Ortalama	2,000	,7071
		Standart Sapma	1,4142	

Yaş değişkeni için tükenmişliğe yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.131’de görülmektedir. Çizelge 4.131’de en yüksek tükenmişlik düzeyinin 21-30, 31-40 ve 51+yaş grubu (2,000) için mevcut olduğu, ve 41-50 yaş grubunun (1,400 olduğu) saptanmıştır.

Çizelge 4.132. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Cinsiyet İstatistikleri

		CINSİYET		İstatistik	Standart Hata
TUKENMISLIK	ERKEK	Ortalama		1,905	,2381
		Standart Sapma		1,0911	
	KADIN	Ortalama		1,800	,4899
		Standart Sapma		1,0954	

Cinsiyet değişkeni için tükenmişliğe yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.132’de belirtilmiştir. Buna göre erkeklerin (1,905) tükenmişlik düzeyi, kadınlarınkinden (1,800) daha yüksektir.

Çizelge 4.133. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Medeni Hal İstatistikleri

		MEDENİ HAL		İstatistik	Standart Hata
TUKENMISLIK	BEKAR	Ortalama		2,000	,5774
		Standart Sapma		1,0000	
	EVLİ	Ortalama		1,905	,2479
		Standart Sapma		1,1360	
	DUL	Ortalama		1,500	,5000
		Standart Sapma		,7071	

Medeni hal değişkeni için tükenmişliğe yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.133’te verilmiştir. Çizelge 4.133’te göre bekar olarak yaşayanlar (2,000) tükenmişlik düzeylerinin en yüksek olduğu, bunu evlilerin (1,905) ve dul (,7071) olduğu ortaya çıkmıştır.

Çizelge 4.134. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Eş Çalışma İstatistikleri

		ES CALISMA DURUMU		İstatistik	Standart Hata
TUKENMISLIK	EŞİ ÇALIŞIYOR	Ortalama		1,875	,2394
		Standart Sapma		,9574	
	EŞİ ÇALIŞMIYOR	Ortalama		1,900	,4069
		Standart Sapma		1,2867	

Evliyse eşin çalışma durumu değişkeni için tükenmişliğe yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.134’te sunulmuştur. Bun göre eşleri çalışmayanların (1,900) tükenmişlik düzeyi, eşleri çalışanların (1,875) tükenmişlik düzeylerinden daha yüksektir.

Çizelge 4.135. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri

COCUK SAYISI		İstatistik	Standart Hata
TUKENMISLIK	ÇOCUĞU YOK	Ortalama	2,167
		Standart Sapma	,6540
	1 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama	2,000
		Standart Sapma	,3651
	2 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama	,8944
		Standart Sapma	1,714
		,9139	,2442

Çocuk sayısı değişkeni için tükenmişliğe yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.135'te sunulmuştur. Çizelge 4.135'te en yüksek tükenmişlik düzeyine çocuğu olmayanların (2,84) sahip olduğu, bunu 1 çocuk sahibi (2,60) ve 2 çocuk sahibi (2,54) izlediği ve 3 çocuk sahibi (2,44) olanların ise en düşük tükenmişlik düzeyini temsil ettiği belirlenmiştir.

Çizelge 4.136. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri

DKMP TOPLAM HİZMET SÜRESİ GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
TUKENMISLIK	1-5 YIL	Ortalama	2,200
		Standart Sapma	,3742
	6-10 YIL	Ortalama	,8367
		Standart Sapma	2,143
	11-15 YIL	Ortalama	1,2315
		Standart Sapma	1,200
		,4472	,2000

DKMP' de toplam hizmet süresi değişkeni için tükenmişliğe yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.136'da görülmektedir. Buna göre en yüksek tükenmişlik düzeyine 1-5 yıl toplam hizmet süresi grubuna (2,200) dahil olan DKMP çalışanlarının sahip olup, bunu sırasıyla 6-10 yıl (2,143) ve 11-15 yıl (1,200) 16-20 yıl toplam hizmet süresi grupları dahilindekiler izlemektedir. Buna karşın 30 yıldan fazla toplam hizmet süresi grubuna (1,33) dahil olanlar ise en düşük tükenmişlik düzeyine sahiptir.

Çizelge 4.137. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri

SU AN CALISILAN GOREVDEKI SURE GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
TUKENMISLIK	1-3 YIL	Ortalama	1,909
		Standart Sapma	,3921
	4-6 YIL	Ortalama	2,143
		Standart Sapma	,4041
	7-9 YIL	Ortalama	1,750
		Standart Sapma	,4787
	10 + YIL	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,2887
			,5774

Şu an çalışılan görevdeki süre değişkeni için tükenmişliğe yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.137’de sunulmuştur. Çizelge 4.137’de en yüksek tükenmişlik düzeyinin 4-6 yıl grubunda (2,143) olduğu ve bunu 1-3 yıl grubunun (1-909) ve 7-9 yıl grubunun (1,750) izlediği görülmektedir. 10 yıldan fazla yıl grubunun (1,500) ise en düşük tükenmişlik düzeyine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Çizelge 4.138. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri

KACINCI GOREV YERINDE CALISILYOR		İstatistik	Standart Hata
TUKENMISLIK	1. GÖREV YERİ	Ortalama	2,286
		Standart Sapma	,5216
	2. GÖREV YERİ	Ortalama	1,636
		Standart Sapma	,2439
	5. GÖREV YERİ	Ortalama	2,667
		Standart Sapma	,8819
			1,5275

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu değişkeni için tükenmişliğe yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 140’da verilmiştir. Çizelge 4.138’de göre beşinci görev yeri grubunun (2,667) en yüksek tükenmişlik düzeyi gösterdiği belirlenmiş iken, bunu sırasıyla birinci görev yeri grubu (2,286) takip ettiği anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.139. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri

GUNDE ORTALAMA CALISMA SURESI GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
TUKENMISLIK	8-10 SAAT	Ortalama	1,913
		Standart Sapma	,2345
	10 + SAAT	Ortalama	1,667
		Standart Sapma	,3333
			,5774

Günlük ortalama çalışma saati değişkeni için tükenmişliğe yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.139’da görülmektedir. Buna göre en yüksek tükenmişlik düzeyine 8-10 saat çalışma grubunun (1,913) sahip olduğu, bunu 10+ saat çalışma grubunun (1,667) takip ettiği gösterdiği anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.140. Çalışanlarında Tükenmişlik İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri

VEKALET EDİLEN GÖREV GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
TÜKENMİSLİK	EVET	Ortalama	2,000
		Standart Sapma	,5000
	HAYIR	Ortalama	1,833
		Standart Sapma	,2177
			,9235

Vekalet edilen görev değişkeni için tükenmişliğe yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.140’ta belirtilmektedir. Çizelge 4.140’a göre başka bir işletme şefliğine de vekalet edenlerin (2,000) tükenmişlik düzeyleri, vekalet etmeyenler (1,833) ile karşılaştırıldığında daha yüksektir.

4.2.3.3. İşe Bağlı Stres

Çizelge 4.141. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Öğrenim İstatistikleri

OGRENİM DURUMU		İstatistik	Standart Hata
İŞE BAĞLI STRES	ÖN LİSANS	Ortalama	2,000
		Standart Sapma	1,0000
	LİSANS	Ortalama	2,048
		Standart Sapma	,2234
			1,0235

Eğitim değişkeni için işe bağlı strese yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.141’de sunulmuştur. Çizelge 4.141’de görüleceği üzere lisans eğitimine sahip olanların (2,048) işe bağlı stres düzeyi, ön lisans eğitimine sahip olanlardan (2,000) daha yüksektir.

Çizelge 4.142. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri

MEZUN OLUNAN OKUL		İstatistik	Standart Hata	
İSE BAGLI STRES	AÖF	Ortalama	1,500	,2887
		Standart Sapma	,5774	
	AÜ	Ortalama	1,500	,5000
		Standart Sapma	,7071	
	İÜ	Ortalama	2,250	,2500
		Standart Sapma	,5000	
	KSÜ	Ortalama	3,000	1,0000
		Standart Sapma	1,4142	
	KTÜ	Ortalama	1,500	,5000
		Standart Sapma	,7071	
	MEÜ	Ortalama	2,000	1,0000
		Standart Sapma	1,4142	
	SDÜ	Ortalama	3,333	,8819
		Standart Sapma	1,5275	

Mezuniyet yeri değişkeni için işe bağlı strese yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.142’de görülmektedir. Çizelge 4.142’de en yüksek işe bağlı stres düzeyine SDÜ. Orman Fakültesinden mezun olanlar (3,333) sahipken, bunu sırasıyla KSÜ (3,000), İÜ. (2,250), MEÜ (2,000) Orman Fakültelerinden mezunlar takip etmektedir.

Çizelge 4.143. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Yaş Grubu İstatistikleri

YAS GRUBU		İstatistik	Standart Hata	
İSE BAGLI STRES	21-30 YAŞ	Ortalama	2,000	,5774
		Standart Sapma	1,0000	
	31-40 YAŞ	Ortalama	1,857	,1772
		Standart Sapma	,6630	
	41-50 YAŞ	Ortalama	2,800	,7348
		Standart Sapma	1,6432	
	51 + YAŞ	Ortalama	1,750	,2500
		Standart Sapma	,5000	

Yaş değişkeni için işe bağlı strese yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.143’te gösterilmiştir. Çizelge 4.143’te en yüksek işe bağlı stres düzeyini 41-50 yaş grubu (2,800) göstermişken, bunu 21-30 yaş grubu (2,000) ve 31-40 yaş grubunun (1,857) izlediği anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.144. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Cinsiyet İstatistikleri

CINSİYET		İstatistik	Standart Hata
İSE BAGLI STRES	ERKEK	Ortalama	2,095
		Standart Sapma	,9952
	KADIN	Ortalama	1,800
		Standart Sapma	,8367

Cinsiyet değişkeni için işe bağlı strese yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.144'te sunulmuştur. Çizelge 4.144'te göre erkeklerin (2,095) işe bağlı stres düzeyleri, göre kadınlarınkinden (1,800) daha yüksektir.

Çizelge 4.145. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Medeni Hal İstatistikleri

MEDENİ HAL		İstatistik	Standart Hata
İSE BAGLI STRES	BEKAR	Ortalama	2,000
		Standart Sapma	1,0000
	EVLİ	Ortalama	2,095
		Standart Sapma	,9952
	DUL	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,7071

Medeni hal değişkeni için işe bağlı strese yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.145'te verilmiştir. Çizelge 4.145'ee göre bekar (2,000) işe bağlı stres düzeyleri en yüksek iken, bunu sırasıyla evliler (2,095) ve dul (1,500) izlemektedir.

Çizelge 4.146. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Eş Çalışma İstatistikleri

ES CALISMA DURUMU		İstatistik	Standart Hata
İSE BAGLI STRES	EŞİ ÇALIŞIYOR	Ortalama	1,875
		Standart Sapma	,6191
	EŞİ ÇALIŞMIYOR	Ortalama	2,300
		Standart Sapma	1,3375

Evliyse eşin çalışma durumu değişkeni için işe bağlı strese yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.146'da gösterilmiştir. Buna göre eşleri çalışmayanların (2,300) işe bağlı stres düzeyleri ile eşleri çalışanların (1,875) işe bağlı stres düzeyleri arasında dikkate değer bir fark yoktur.

Çizelge 4.147. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri

COCUK SAYISI		İstatistik	Standart Hata
ISE BAGLI STRES	ÇOCUĞU YOK	Ortalama	1,833
		Standart Sapma	,7528
1 ÇOCUK SAHİBİ	1 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama	2,167
		Standart Sapma	,4082
2 ÇOCUK SAHİBİ	2 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama	2,071
		Standart Sapma	1,2067

Çocuk sayısı değişkeni için işe bağlı strese yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.147’de sunulmuştur. Çizelge 4.147’de görüleceği üzere en yüksek işe bağlı stres düzeyine bir çocuğu olanlar (2,071) sahipken, bunu iki çocuk sahibi (2,167) ve 1 çocuğu olmayanlar (1,833) olanların izlediği görülmektedir.

Çizelge 4.148. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri

DKMP TOPLAM HİZMET SÜRESİ GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
ISE BAGLI STRES	1-5 YIL	Ortalama	1,800
		Standart Sapma	,4472
6-10 YIL	6-10 YIL	Ortalama	2,143
		Standart Sapma	1,2315
11-15 YIL	11-15 YIL	Ortalama	2,200
		Standart Sapma	,4472
16-20 YIL	16-20 YIL	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,7071

DKMP’ de toplam hizmet süresi değişkeni için işe bağlı strese yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.148’de gösterilmiştir. Çizelge 150’de en yüksek işe bağlı stres düzeyine 11-15 yıl toplam hizmet süresi grubundakiler (2,200) sahipken, bunu sırasıyla 6-10 yıl (2,143), 1-5 yıl (1,800) toplam hizmet süresi grubundakiler izlemektedir.

Çizelge 4.149. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri

SU AN CALISILAN GOREVDEKİ SURE GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
ISE BAGLI STRES	1-3 YIL	Ortalama	1,727
		Standart Sapma	,4671
4-6 YIL	4-6 YIL	Ortalama	2,429
		Standart Sapma	1,1339
7-9 YIL	7-9 YIL	Ortalama	1,750
		Standart Sapma	,5000
10 + YIL	10 + YIL	Ortalama	2,500
		Standart Sapma	1,7321

Şu an çalışılan görevdeki süre değişkeni için işe bağlı strese yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.149’da verilmiştir. Çizelge 4.149’da en yüksek işe bağlı stres düzeyinin 10+ yıl grubuna (2,500) ait olduğu, bunu sırasıyla 4-6 yıl grubu (2,429) ve 7-9 yıl grubunun (1,750) takip ettiği anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.150. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri

KACINCI GOREV YERINDE CALISILYOR		İstatistik	Standart Hata
İSE BAGLI STRES	1. GÖREV YERİ	Ortalama	2,143
		Standart Sapma	,1429
	2. GÖREV YERİ	Ortalama	2,364
		Standart Sapma	,3878

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu değişkeni için işe bağlı strese yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.150’de verilmiştir. Çizelge 4.150’ye göre ikinci ve daha fazla görev yeri grubunun (2,364) en yüksek işe bağlı stres düzeyine sahipken, bunu birinci görev yeri grubu (2,143) izlemektedir.

Çizelge 4.151. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri

GUNDE ORTALAMA CALISMA SURESI GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
İSE BAGLI STRES	8-10 SAAT	Ortalama	1,870
		Standart Sapma	,1579
	10 + SAAT	Ortalama	3,333
		Standart Sapma	,8819

Günlük ortalama çalışma saati değişkeni için işe bağlı strese yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.151’de görülmektedir. Buna göre en yüksek işe bağlı stres düzeyinin 10+ saat çalışma grubu (3,333) için söz konusu olduğu, bunu 8-10 saat çalışma grubunun (1,870) takip ettiği belirlenmiştir.

Çizelge 4.152. Çalışanlarında İşe Bağlı Stres İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri

VEKALET EDILEN GOREV GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
İSE BAGLI STRES01	EVET	Ortalama	2,500
		Standart Sapma	,4226
	HAYIR	Ortalama	1,833
		Standart Sapma	,1852

Vekalet edilen görev değişkeni için işe bağlı strese yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.152’de sunulmuştur. Çizelge 4.152’ye göre diğer bir işletme şefliğine de vekalet edenlerin (2,500) işe bağlı stres düzeyleri, vekalet etmeyenler (1,833) göre daha yüksektir.

4.2.3.4. Motivasyon

Motivasyon ölçütü için çalışanların sosyo-ekonomik özelliklerin istatistikleri aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 4.153. Çalışanlarında Motivasyon İçin Öğrenim İstatistikleri

MOTIVASYON	OGRENİM DURUMU	İstatistik Standart Hata		
		Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
	ÖN LİSANS	Ortalama	1,500	,5000
		Standart Sapma	,7071	
	LİSANS	Ortalama	1,714	,1565
		Standart Sapma	,7171	
	YÜKSEK LİSANS	Ortalama	2,000	,5774
		Standart Sapma	1,0000	

Eğitim değişkeni için motivasyona yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.153’te sunulmuştur. Çizelge 4.153’te yüksek lisans eğitime sahip olanların (2,000) motivasyon düzeyi, lisans eğitime sahip olanlardan (1,714) daha düşüktür.

Çizelge 4.154. Çalışanlarında Motivasyon İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri

MOTIVASYON	MEZUN OLUNAN OKUL	İstatistik Standart Hata		
		Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
	AÖF	Ortalama	1,500	,2887
		Standart Sapma	,5774	
	İÜ	Ortalama	1,500	,2887
		Standart Sapma	,5774	
	KTÜ	Ortalama	1,500	,5000
		Standart Sapma	,7071	
	MEÜ	Ortalama	3,000	1,0000
		Standart Sapma	1,4142	
	SDÜ	Ortalama	1,333	,3333
		Standart Sapma	,5774	

Mezuniyet yeri değişkeni için motivasyona yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.154’te gösterilmiştir. Buna göre en yüksek

motivasyon düzeyine MEÜ Orman Fakültesinden mezun olanlar (3,000) sahipken, bunu sırasıyla AÖF, İÜ ve KTÜ (1,500'er) Orman Fakültelerinden mezun olanlar izlemektedir. SDÜ Orman Fakültesinden mezun olanların (1,333) motivasyon düzeyi ise en yüksektir.

Çizelge 4.155. Çalışanlarında Motivasyon İçin Yaş Grubu İstatistikleri

MOTIVASYON	YAS GRUBU		İstatistik	Standart Hata
	Yaş Grubu	Ortalama		
	21-30 YAŞ	Ortalama	1,667	,3333
		Standart Sapma	,5774	
	31-40 YAŞ	Ortalama	1,857	,2310
		Standart Sapma	,8644	
	41-50 YAŞ	Ortalama	1,600	,2449
		Standart Sapma	,5477	
	51 + YAŞ	Ortalama	1,500	,2887
		Standart Sapma	,5774	

Yaş değişkeni için motivasyona yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.155'te görülmektedir. Çizelge 4.155'te en yüksek motivasyon düzeyinin 31-40 yaş grubu (1,857) için söz konusu olduğu, bunu sırasıyla 21-30 yaş grubu (1,667) ve 41- 50 yaş grubunun (1600) izlediği ortaya çıkmıştır.

Çizelge 4.156. Çalışanlarında Motivasyon İçin Cinsiyet İstatistikleri

MOTIVASYON	CINSİYET		İstatistik	Standart Hata
	Cinsiyet	Ortalama		
	ERKEK	Ortalama	1,762	,1677
		Standart Sapma	,7684	
	KADIN	Ortalama	1,600	,2449
		Standart Sapma	,5477	

Cinsiyet değişkeni için motivasyona yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.156'da belirtilmiştir. Buna göre erkekler (1,762), kadınlardan (1,600) daha düşük motivasyon düzeyine sahiptir.

Çizelge 4.157. Çalışanlarında Motivasyon İçin Medeni Hal İstatistikleri

MOTIVASYON	MEDENİ HAL		İstatistik	Standart Hata
	Medeni Hal	Ortalama		
	EVLİ	Ortalama	1,714	,1710
		Standart Sapma	,7838	
	DUL	Ortalama	1,500	,5000
		Standart Sapma	,7071	

Medeni hal değişkeni için motivasyona yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.157’de verilmiştir. Çizelge 4.157’ye göre evli (1,714) motivasyon düzeylerinin en yüksek olduğu, bunu dulların (1,500) izlediği görölmektedir.

Çizelge 4.158. Çalışanlarında Motivasyon İçin Eş Çalışma İstatistikleri

ES CALISMA DURUMU		İstatistik	Standart Hata
MOTIVASYON	EŞİ ÇALIŞIYOR	Ortalama	1,813
		Standart Sapma	,8342
	EŞİ ÇALIŞMIYOR	Ortalama	1,600
		Standart Sapma	,5164

Evliyse eşin çalışma durumu değişkeni için motivasyona yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.158’de sunulmuştur. Buna göre eşleri çalışanlar (1,813) ile eşleri çalışmayanların (1,600) motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark bulunmamaktadır.

Çizelge 4.159. Çalışanlarında Motivasyon İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri

COCUK SAYISI		İstatistik	Standart Hata
MOTIVASYON	ÇOCUĞU YOK	Ortalama	1,667
		Standart Sapma	,5164
	1 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama	1,667
		Standart Sapma	,8165
	2 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama	1,786
		Standart Sapma	,8018

Çocuk sayısı değişkeni için motivasyona yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.159’da gösterilmiştir. Çizelge 4.159’da en yüksek motivasyon düzeyine iki çocuğu olanların (1,786) sahip olduğu, bunu sırasıyla 1 çocuk sahibi ve çocuğu olmayanlar (1,667) olanların takip ettiği anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.160. Çalışanlarında Motivasyon İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri

DKMP TOPLAM HIZMET SURESI GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
MOTIVASYON	1-5 YIL	Ortalama	2,000
		Standart Sapma	,7071
	6-10 YIL	Ortalama	1,857
		Standart Sapma	,7703
	11-15 YIL	Ortalama	1,400
		Standart Sapma	,5477

DKMP’ de toplam hizmet süresi değişkeni için motivasyona yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.160’da görülmektedir. Çizelge 4.160’da en yüksek motivasyon düzeyine 1-5 yıl toplam hizmet süresi grubuna (2,000) dahil olanların sahip olduğu, bunu sırasıyla 6-10 yıl (1,857) ve 11-15 yıl (1,400) toplam hizmet süresi gruplarına dahil olanlar izlemektedir.

Çizelge 4.161. Çalışanlarında Motivasyon İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri

SU AN CALISILAN GOREVDEKI SURE GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
MOTIVASYON	1-3 YIL	Ortalama	1,818
		Standart Sapma	,9816
	4-6 YIL	Ortalama	1,714
		Standart Sapma	,4880
	7-9 YIL	Ortalama	1,750
		Standart Sapma	,5000
	10 + YIL	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,5774

Şu an çalışılan görevdeki süre değişkeni için motivasyona yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.161’de sunulmuştur. Çizelge 4.161’de en yüksek motivasyon düzeyinin 1-3 yıl grubunda (1,818) olduğu ve bunu 7-9 yıl grubunun (1,750) ve 4-6 yıl grubunun (1,714) izlediği belirlenmiştir.

Çizelge 4.162. Çalışanlarında Motivasyon İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri

KACINCI GOREV YERINDE CALISILYOR		İstatistik	Standart Hata
MOTIVASYON	1. GÖREV YERİ	Ortalama	1,857
		Standart Sapma	,6901
	2. GÖREV YERİ	Ortalama	1,455
		Standart Sapma	,5222
	4. GÖREV YERİ	Ortalama	1,667
		Standart Sapma	,5774
	5. GÖREV YERİ	Ortalama	1,667
		Standart Sapma	,5774

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu değişkeni için motivasyona yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 164’de verilmiştir. Çizelge 4.162’ye göre, birinci görev yeri grubu (1,857) en yüksek motivasyon düzeyine sahip olmuşken, bunu sırasıyla dördüncü ve beşinci görev yerleri grupları

(1,667) izlediği anlaşılmaktadır. Buna karşın ikinci görev yeri grubu (1,455) ise en düşük motivasyon düzeyi sergilemiştir.

Çizelge 4.163. Çalışanlarında Motivasyon İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri

GUNDE ORTALAMA CALISMA SURESI GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
MOTIVASYON	8-10 SAAT	Ortalama	1,696
		Standart Sapma	,7648

Günlük ortalama çalışma saati değişkeni için motivasyona yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.163’de gösterilmiştir. Buna göre en yüksek motivasyon düzeyine 8-10 saat çalışma grubunun (1,696) sahip olduğu gösterdiği anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.164. Çalışanlarında Motivasyon İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri

VEKALET EDILEN GOREV GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
MOTIVASYON	EVET	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,5345
	HAYIR	Ortalama	1,833
		Standart Sapma	,7859

Vekalet edilen görev değişkeni için motivasyona yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.164’te belirtilmektedir. Çizelge 4.164’e göre başka bir işletme şefliğine de vekalet etmeyenler (1,833) motivasyon düzeyleri, vekalet edenlere (1,500) göre daha yüksektir.

4.2.3.5. İş Aile Çatışması

Çizelge 4.165. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Öğrenim İstatistikleri

OGRENIM DURUMU		İstatistik	Standart Hata
IS AILE CATISMASI	ÖN LİSANS	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,7071
	LİSANS	Ortalama	1,952
		Standart Sapma	1,0235
	YÜKSEK LİSANS	Ortalama	3,333
		Standart Sapma	1,1547

Eğitim değişkeni için iş-aile çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar izelge 4.165'te sunulmuştur. Çizelge 4.165'te görüleceği üzere yüksek lisans eğitimine sahip olanların (3,333) iş-aile atışması düzeyi, lisans eğitimine sahip olanlardan (1,952) daha yüksektir.

Çizelge 4.166. alışanlarında İş-Aile atışması İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri

MEZUN OLUNAN OKUL		İstatistik	Standart Hata
IS AILE CATISMASI	AÖF	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,5774
	AÜ	Ortalama	2,000
		Standart Sapma	1,4142
	İÜ	Ortalama	1,250
		Standart Sapma	,5000
	KTÜ	Ortalama	2,500
		Standart Sapma	,7071
	MEÜ	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,7071
	SDÜ	Ortalama	3,333
		Standart Sapma	,5774

Mezuniyet yeri değişkeni için iş-aile çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar izelge 4.166'da görülmektedir. Çizelge 4.166'da en yüksek iş-aile atışması düzeyine SDÜ Orman Fakültesinden mezun olanlar (3,333) sahip iken, bunu sırasıyla KTÜ (2,500), AÜ (2,000), AÖF ve MEÜ (1,500) Orman Fakültelerinden mezun olanlar izlemektedir.

Çizelge 4.167. alışanlarında İş-Aile atışması İçin Yaş Grubu İstatistikleri

YAS GRUBU		İstatistik	Standart Hata
IS AILE CATISMASI	21-30 YAş	Ortalama	1,667
		Standart Sapma	,5774
	31-40 YAş	Ortalama	1,929
		Standart Sapma	,9972
	41-50 YAş	Ortalama	2,800
		Standart Sapma	1,6432
	51 + YAş	Ortalama	2,000
		Standart Sapma	,8165

Yaş değişkeni için iş-aile çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar izelge 4.167'de gösterilmiştir. Çizelge 4.167'de en yüksek iş-aile atışması düzeyini 41-50 yaş grubu (2,800) göstermişken, bunu 51+ yaş grubu (2,000)

ve 31-40 yaş grubunun (1,929) takip ettiği görülmektedir. 21-30 yaş grubu (1,667) ise en düşük iş-aile çatışması düzeyine sahiptir.

Çizelge 4.168. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Cinsiyet İstatistikleri

IS AILE CATISMASI	CINSIYET		İstatistik	Standart Hata
	ERKEK	Ortalama		
	ERKEK	Ortalama	2,190	,2451
		Standart Sapma	1,1233	
	KADIN	Ortalama	1,600	,4000
		Standart Sapma	,8944	

Cinsiyet değişkeni için iş-aile çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.168’de sunulmuştur. Çizelge 4.168’de göre erkeklerin (2,190) iş-aile çatışması düzeylerinin kadınlarınkinden (1,600) daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.169. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Medeni Hal İstatistikleri

IS AILE CATISMASI	MEDENİ HAL		İstatistik	Standart Hata
	BEKAR	Ortalama		
	BEKAR	Ortalama	1,667	,3333
		Standart Sapma	,5774	
	EVLİ	Ortalama	2,190	,2547
		Standart Sapma	1,1670	
	DUL	Ortalama	1,500	,5000
		Standart Sapma	,7071	

Medeni hal değişkeni için iş-aile çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.169’da verilmiştir. Çizelge 4.169’a göre evlilerin (2,190) yüksek iş-aile çatışması düzeyleri en yüksek iken, bunu sırasıyla bekarlar (1,667) ve dul olanlar (1,500) takip etmektedir.

Çizelge 4.170. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Eş Çalışma İstatistikleri

IS AILE CATISMASI	ES CALISMA DURUMU		İstatistik	Standart Hata
	EŞİ ÇALIŞIYOR	Ortalama		
	EŞİ ÇALIŞIYOR	Ortalama	2,063	,2657
		Standart Sapma	1,0626	
	EŞİ ÇALIŞMIYOR	Ortalama	2,100	,3786
		Standart Sapma	1,1972	

Evliyse eşin çalışma durumu değişkeni için iş-aile çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.170’te gösterilmiştir. Buna

göre eşleri çalışmayanların (2,100) iş-aile çatışması düzeyleri, eşleri çalışanlarından (2,063) daha yüksektir.

Çizelge 4.171. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri

İS AILE CATISMASI	COCUK SAYISI		İstatistik	Standart Hata
	ÇOCUĞU YOK			
	ÇOCUĞU YOK	Ortalama	1,667	,2108
		Standart Sapma	,5164	
	1 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama	2,500	,5000
		Standart Sapma	1,2247	
	2 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama	2,071	,3225
		Standart Sapma	1,2067	

Çocuk sayısı değişkeni için iş-aile çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.171’de sunulmuştur. Çizelge 4.171’de görüleceği üzere en yüksek iş-aile çatışması düzeyine bir çocuğu olanlar (2,500) sahipken, bunu iki çocuk sahibi (2,071) ve çocuğu olmayanlar (1,667) olanların izlediği belirlenmiştir.

Çizelge 4.172. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri

İS AILE CATISMASI	DKMP TOPLAM HIZMET SURESI GRUPLAR	İstatistik		Standart Hata
	1-5 YIL	Ortalama	2,400	,5099
		Standart Sapma	1,1402	
	6-10 YIL	Ortalama	2,071	,3225
		Standart Sapma	1,2067	
	11-15 YIL	Ortalama	2,200	,3742
		Standart Sapma	,8367	

DKMP’ de toplam hizmet süresi değişkeni için iş-aile çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.172’de gösterilmiştir. Çizelge 4.172’de en yüksek iş-aile çatışması düzeyine 1-5 yıl toplam hizmet süresi grubundakiler (2,400) sahipken, bunu sırasıyla 11-15 yıl (2,200) ve 6-10 yıl (2,071) toplam hizmet süresi grubundakiler izlemektedir.

Çizelge 4.173. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri

SU AN CALISILAN GOREVDEKI SURE GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
IS AILE CATISMASI	1-3 YIL	Ortalama	2,091
		Standart Sapma	,3426
	4-6 YIL	Ortalama	2,429
		Standart Sapma	,9759
	7-9 YIL	Ortalama	1,250
		Standart Sapma	,5000
	10 + YIL	Ortalama	2,250
		Standart Sapma	1,5000

Şu an çalışılan görevdeki süre değişkeni için iş-aile çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.173'te verilmiştir. Çizelge 4.173'te en yüksek iş-aile çatışması düzeyinin 7-9 yıl ve 10+ yıl gruplarına (2,250) ait olduğu, bunu sırasıyla 4-6 yıl grubunun (2,429) ve 1-3 yıl grubunun (2,091) takip ettiği görülmektedir.

Çizelge 4.174. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri

KACINCI GOREV YERINDE CALISILYOR		İstatistik	Standart Hata
IS AILE CATISMASI	1. GÖREV YERİ	Ortalama	2,286
		Standart Sapma	,9512
	2. GÖREV YERİ	Ortalama	2,182
		Standart Sapma	1,1677
	4. GÖREV YERİ	Ortalama	2,333
		Standart Sapma	1,5275
	5. GÖREV YERİ	Ortalama	1,667
		Standart Sapma	1,1547

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu değişkeni için iş-aile çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.174'te verilmiştir. Çizelge 4.174'te göre birinci görev yeri grubunun (2,286) en yüksek iş-aile çatışması düzeyine sahipken, bunu sırasıyla dördüncü görev yeri grubu (2,333), ikinci görev yeri grubu (2,182) ve beşinci görev yeri grubu (1,667) izlemektedir.

Çizelge 4.175. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri

GÜNDE ORTALAMA ÇALIŞMA SÜRESİ GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
İS AİLE ÇATIŞMASI	8-10 SAAT	Ortalama	1,913
		Standart Sapma	,2077
	11 + SAAT	Ortalama	3,333
		Standart Sapma	,6667

Günlük ortalama çalışma saati değişkeni için iş-aile çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.175'te görülmektedir. Buna göre en yüksek iş-aile çatışması düzeyinin 11+ saat çalışma grubu (3,333) için söz konusu olduğu, bunu 8-10 saat çalışma grubunun (1,913) takip ettiği ortaya çıkmıştır.

Çizelge 4.176. Çalışanlarında İş-Aile Çatışması İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri

VEKALET EDİLEN GÖREV GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
İS AİLE ÇATIŞMASI	EVET	Ortalama	2,000
		Standart Sapma	,3780
	HAYIR	Ortalama	2,111
		Standart Sapma	,2668

Vekalet edilen görev değişkeni için iş-aile çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.176'da sunulmuştur. Çizelge 4.176'ya göre diğer bir işletme şefliğine de vekalet etmeyenlerin (2,111) iş-aile çatışması düzeyleri, vekalet edenlere (2,000) göre daha yüksektir.

4.2.3.6. İş Yaşam Kalitesi

İş yaşam kalitesi ölçütü ile çalışanların sosyo-ekonomik özelliklerine yönelik istatistikler aşağıda belirtilmektedir.

Çizelge 4.177. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Öğrenim İstatistikleri

OGRENİM DURUMU		İstatistik	Standart Hata
İS YAŞAM KALİTESİ	ÖN LİSANS	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,5000
	LİSANS	Ortalama	2,095
		Standart Sapma	,2381
	YÜKSEK LİSANS	Ortalama	2,667
		Standart Sapma	,6667

Eğitim değişkeni için iş-yaşam kalitesine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar izelge 4.177’de sunulmuştur. Çizelge 4.177’de yüksek lisans eğitimine sahip olanların (2,667) iş-yaşam kalitesi düzeyi, lisans eğitimine sahip olanlardan (2,095) daha yüksektir.

Çizelge 4.178. alışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri

MEZUN OLUNAN OKUL		İstatistik	Standart Hata	
İS YASAM KALİTESİ	AÖF	Ortalama	1,500	,5000
		Standart Sapma	1,0000	
	AÜ	Ortalama	1,500	,5000
		Standart Sapma	,7071	
	İÜ	Ortalama	1,500	,2887
		Standart Sapma	,5774	
	KTÜ	Ortalama	3,500	,5000
		Standart Sapma	,7071	
	MEÜ	Ortalama	3,000	1,0000
		Standart Sapma	1,4142	
	SDÜ	Ortalama	3,333	,3333
		Standart Sapma	,5774	

Mezuniyet yeri değişkeni için iş-yaşam kalitesine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar izelge 4.178’de görülmektedir. Buna göre en yüksek iş-yaşam kalitesi düzeyine KTÜ Orman Fakültesinden mezun olanlar (3,500) sahip iken, bunu sırasıyla SDÜ (3,333), MEÜ (3,000), AÖF VE AÜ (1,500) Orman Fakültelerinden mezun olanlar takip etmektedir.

Çizelge 4.179. alışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Yaş Grubu İstatistikleri

YAS GRUBU		İstatistik	Standart Hata	
İS YASAM KALİTESİ	21-30 YAŞ	Ortalama	2,000	,5774
		Standart Sapma	1,0000	
	31-40 YAŞ	Ortalama	2,071	,2864
		Standart Sapma	1,0716	
	41-50 YAŞ	Ortalama	2,000	,5477
		Standart Sapma	1,2247	
	51 + YAŞ	Ortalama	2,500	,6455
		Standart Sapma	1,2910	

Yaş değişkeni için iş-yaşam kalitesine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar izelge 4.179’da görülmektedir. Çizelge 4.179’da en yüksek iş-yaşam kalitesi düzeyinin 51+ yaş grubu (2,500) için söz konusu olduğu, bunu sırasıyla 21-30 ve 41-50 yaş grupları (2,000) ve 31-40 yaş grubunun (2,071) izlediği saptanmıştır.

Çizelge 4.180. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Cinsiyet İstatistikleri

		CINSİYET		İstatistik	Standart Hata
IS YASAM KALITESİ	ERKEK	Ortalama		2,190	,2451
		Standart Sapma		1,1233	
	KADIN	Ortalama		1,800	,3742
		Standart Sapma		,8367	

Cinsiyet değişkeni için iş-yaşam kalitesine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.180’de belirtilmiştir. Buna göre erkekler (2,190), kadınlardan (1,800) daha yüksek iş-yaşam kalitesi düzeyine sahiptir.

Çizelge 4.181. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Medeni Hal İstatistikleri

		MEDENİ HAL		İstatistik	Standart Hata
IS YASAM KALITESİ	BEKAR	Ortalama		2,000	,5774
		Standart Sapma		1,0000	
	EVLİ	Ortalama		2,190	,2451
		Standart Sapma		1,1233	
	DUL	Ortalama		1,500	,5000
		Standart Sapma		,7071	

Medeni hal değişkeni için iş-yaşam kalitesine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.181’de verilmiştir. Çizelge 4.181’e göre evlilerin (2,190) iş-yaşam kalitesi düzeylerinin en yüksek olduğu, bunu sırasıyla bekar yaşayanların (2,000) ve dul olanların (1,500) izlediği görülmektedir.

Çizelge 4.182. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Eş Çalışma İstatistikleri

		ES CALISMA DURUMU		İstatistik	Standart Hata
IS YASAM KALITESİ	EŞİ ÇALIŞIYOR	Ortalama		2,250	,2500
		Standart Sapma		1,0000	
	EŞİ ÇALIŞMIYOR	Ortalama		1,900	,3786
		Standart Sapma		1,1972	

Evliyse eşin çalışma durumu değişkeni için iş-yaşam kalitesine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.182’de sunulmuştur. Buna göre eşleri çalışanlar (2,250) ile eşleri çalışmayanların (1,900) iş-yaşam kalitesi düzeylerinden yüksektir.

Çizelge 4.183. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri

		COCUK SAYISI		İstatistik	Standart Hata
IS YASAM KALITESI	ÇOCUĞU YOK	Ortalama		2,167	,4773
		Standart Sapma		1,1690	
	1 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama		2,000	,3651
		Standart Sapma		,8944	
	2 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama		2,143	,3120
		Standart Sapma		1,1673	

Çocuk sayısı değişkeni için iş-yaşam kalitesine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.183'te gösterilmiştir. Çizelge 4.183'te en yüksek iş-yaşam kalitesi düzeyine iki çocuğu olanların (2,143) sahip olduğu, bunu sırasıyla çocuğu olmayanlar (2,167) ve 1 çocuk sahibi (2,000) olanların takip ettiği görülmektedir.

Çizelge 4.184. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri

		DKMP TOPLAM HİZMET SÜRESİ GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
IS YASAM KALITESI	1-5 YIL	Ortalama		2,400	,2449
		Standart Sapma		,5477	
	6-10 YIL	Ortalama		2,357	,3249
		Standart Sapma		1,2157	
	11-15 YIL	Ortalama		1,600	,4000
		Standart Sapma		,8944	

DKMP' de toplam hizmet süresi değişkeni için iş-yaşam kalitesine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.184'de görülmektedir. Çizelge 4.184'de en yüksek iş-yaşam kalitesi düzeyine 1-5 yıl toplam hizmet süresi grubuna (2,400) dahil olanların sahip olduğu, bunu sırasıyla 6-10 yıl (2,357) ve 11-15 (1,600) toplam hizmet süresi gruplarına dahil olanların takip ettiği anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.185. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri

		SU AN CALISILAN GOREVDEKI SURE GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
IS YASAM KALITESI	1-3 YIL	Ortalama		2,364	,3636
		Standart Sapma		1,2060	
	4-6 YIL	Ortalama		2,286	,2857
		Standart Sapma		,7559	
	7-9 YIL	Ortalama		1,500	,2887
		Standart Sapma		,5774	
10 + YIL	Ortalama		1,750	,7500	
	Standart Sapma		1,5000		

Şu an çalışılan görevdeki süre değişkeni için iş-yaşam kalitesine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.185'te sunulmuştur. Çizelge 4.185'te en yüksek iş-yaşam kalitesi düzeyinin 4-6 yıl grubunda (2,286) olduğu ve bunu 1-3 yıl grubunun (2,364) ve 10+ yıl grubunun (1,750) izlediği saptanmıştır.

Çizelge 4.186. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri

KACINCI GOREV YERİNDE CALISILYOR		İstatistik	Standart Hata
IS YASAM KALITESİ	1. GÖREV YERİ	Ortalama	2,000
		Standart Sapma	1,0000
	2. GÖREV YERİ	Ortalama	2,000
		Standart Sapma	1,0954
	4. GÖREV YERİ	Ortalama	2,333
		Standart Sapma	1,5275
	5. GÖREV YERİ	Ortalama	2,000
		Standart Sapma	1,0000

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu değişkeni için iş-yaşam kalitesine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 188'de verilmiştir. Çizelge 4.186'ya göre ikinci görev yeri grubu (2,84) en düşük iş-yaşam kalitesi düzeyine sahip olmuşken, bunu sırasıyla beşinci ve daha fazla görev yeri grubu (2,83), üçüncü görev yeri grubu (2,80) ve birinci görev yeri grubunun (2,74) izlediği ortaya çıkmıştır. Buna karşın dördüncü görev yeri grubu (2,35) ise en yüksek iş-yaşam kalitesi düzeyine sahiptir.

Çizelge 4.187. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri

GUNDE ORTALAMA CALISMA SURESI GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
IS YASAM KALITESİ	8-10 SAAT	Ortalama	2,043
		Standart Sapma	1,0651
	11 + SAAT	Ortalama	2,667
		Standart Sapma	1,1547

Günlük ortalama çalışma saati değişkeni için iş-yaşam kalitesine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.187'de gösterilmiştir. Buna göre en yüksek iş-yaşam kalitesi düzeyine 11+ saat çalışma grubunun (2,667) sahip olduğu, bunu 8-10 saat çalışma grubunun (2,043) izlediği belirlenmiştir.

Çizelge 4.188. Çalışanlarında İş-Yaşam Kalitesi İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri

VEKALET EDİLEN GÖREV GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
İS YASAM KALİTESİ	EVET	Ortalama	2,250
		Standart Sapma	1,2817
	HAYIR	Ortalama	2,056
		Standart Sapma	,9984

Vekalet edilen görev değişkeni için iş-yaşam kalitesine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.188’de belirtilmektedir. Çizelge 4.188’e göre başka bir işletme şefliğine de vekalet edenlerin (2,250) iş-yaşam kalitesi düzeyleri, vekalet etmeyenlere (2,056) göre daha yüksektir.

4.2.3.7. Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini ölçütü ile çalışanların sosyo-ekonomik özellikleri arasındaki istatistikler aşağıda verilmiştir.

Çizelge 4.189. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Öğrenim İstatistikleri

OGRENİM DURUMU		İstatistik	Standart Hata
YASAM TATMINİ	ÖN LİSANS	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,7071
	LİSANS	Ortalama	2,000
		Standart Sapma	,9487
	YÜKSEK LİSANS	Ortalama	2,667
		Standart Sapma	1,1547

Eğitim değişkeni için yaşam tatminine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.189’da sunulmuştur. Çizelge 4.189’da yüksek lisans eğitimine sahip olanların (2,667) yaşam tatmini düzeyi, lisans eğitimine sahip olanlardan (2,000) daha yüksektir.

Çizelge 4.190. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri

		MEZUN OLUNAN OKUL		İstatistik	Standart Hata
YASAM TATMINI	AÖF	Ortalama		2,000	,7071
		Standart Sapma		1,4142	
	AÜ	Ortalama		1,500	,5000
		Standart Sapma		,7071	
	İÜ	Ortalama		1,750	,4787
		Standart Sapma		,9574	
	KTÜ	Ortalama		2,500	,5000
		Standart Sapma		,7071	
	SDÜ	Ortalama		3,000	,5774
		Standart Sapma		1,0000	

Mezuniyet yeri değişkeni için yaşam tatminine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.190’da görülmektedir. Buna göre en yüksek yaşam tatmini düzeyine SDÜ Orman Fakültesinden mezun olanlar (3,000) sahip iken, bunu sırasıyla KTÜ (2,500), AÖF (2,000) Orman Fakültelerinden mezun olanlar takip etmektedir.

Çizelge 4.191. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Yaş İstatistikleri

		YAS GRUBU		İstatistik	Standart Hata
YASAM TATMINI	21-30 YAŞ	Ortalama		2,333	,8819
		Standart Sapma		1,5275	
	31-40 YAŞ	Ortalama		2,000	,2344
		Standart Sapma		,8771	
	41-50 YAŞ	Ortalama		2,000	,5477
		Standart Sapma		1,2247	
	51 + YAŞ	Ortalama		2,000	,4082
		Standart Sapma		,8165	

Yaş değişkeni için yaşam tatminine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.191’de görülmektedir. Çizelge 4.191’de en yüksek yaşam tatmini düzeyinin 21-30 yaş grubu (2,333) için söz konusu olduğu, bunu sırasıyla 31-40, 41-50 ve 51+ yaş grupları (2,000) izlediği görülmüştür.

Çizelge 4.192. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Cinsiyet İstatistikleri

		CINSİYET		İstatistik	Standart Hata
YASAM TATMINI	ERKEK	Ortalama		2,048	,2234
		Standart Sapma		1,0235	
	KADIN	Ortalama		2,000	,3162
		Standart Sapma		,7071	

Cinsiyet değişkeni için yaşam tatminine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.192’de belirtilmiştir. Buna göre erkeklerin (2,048) yaşam tatmini düzeyi ile kadınlarınkilerin (2,000) arasında önemli bir fark bulunmamaktadır.

Çizelge 4.193. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Medeni Hal İstatistikleri

		MEDENİ HAL		İstatistik	Standart Hata
YASAM TATMINİ	BEKAR	Ortalama		2,667	,6667
		Standart Sapma		1,1547	
	EVLİ	Ortalama		2,000	,2070
		Standart Sapma		,9487	
	DUL	Ortalama		1,500	,5000
		Standart Sapma		,7071	

Medeni hal değişkeni için yaşam tatminine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.193’te verilmiştir. Çizelge 4.193’e göre bekarların (2,667) yaşam tatmini düzeylerinin en yüksek olduğu, bunu evlilerin (2,000) ve dul olarak yaşayanların (1,500) izlediği belirlenmiştir.

Çizelge 4.194. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Eş Çalışma İstatistikleri

		ES CALISMA DURUMU		İstatistik	Standart Hata
YASAM TATMINİ	EŞİ ÇALIŞIYOR	Ortalama		2,063	,2135
		Standart Sapma		,8539	
	EŞİ ÇALIŞMIYOR	Ortalama		2,000	,3651
		Standart Sapma		1,1547	

Evliyse eşin çalışma durumu değişkeni için yaşam tatminine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.194’te sunulmuştur. Buna göre eşleri çalışanların (2,063) yaşam tatmini düzeyi, eşleri çalışmayanların (2,000) yaşam tatmini düzeyinden daha yüksektir.

Çizelge 4.195. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri

		ÇOCUK SAYISI		İstatistik	Standart Hata
YASAM TATMINİ	ÇOCUĞU YOK	Ortalama		2,333	,5578
		Standart Sapma		1,3663	
	1 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama		1,833	,3073
		Standart Sapma		,7528	
	2 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama		2,000	,2344
		Standart Sapma		,8771	

Çocuk sayısı değişkeni için yaşam tatminine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.195'te gösterilmiştir. Çizelge 4.195'te en yüksek yaşam tatmini düzeyine çocuğu olmayanların (2,333) sahip olduğu, bunu iki çocuk sahibi (2,000) ve bir çocuk sahibi (1,833) olanların izlediği belirlenmiştir.

Çizelge 4.196. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri

DKMP TOPLAM HİZMET SÜRESİ GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
YASAM TATMINI	1-5 YIL	Ortalama	2,600
		Standart Sapma	,8944
	6-10 YIL	Ortalama	2,286
		Standart Sapma	,9139
	11-15 YIL	Ortalama	1,200
		Standart Sapma	,4472

DKMP' de toplam hizmet süresi değişkeni için yaşam tatminine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.196'da görülmektedir. Çizelge 199'da en yüksek yaşam tatmini düzeyine 1-5 yıl toplam hizmet süresi grubuna (2,600) dahil olan DKMP çalışanlarının sahip olduğu, bunu sırasıyla 6-10 yıl (2,286) ve 11-15 yıl (1,200) yıl toplam hizmet süresi grupları dahilindekiler izlemektedir.

Çizelge 4.197. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri

SU AN CALISILAN GOREVDEKI SURE GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
YASAM TATMINI	1-3 YIL	Ortalama	2,000
		Standart Sapma	,8944
	4-6 YIL	Ortalama	2,571
		Standart Sapma	,7868
	7-9 YIL	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,5774
10 + YIL	Ortalama	1,750	
	Standart Sapma	1,5000	

Şu an çalışılan görevdeki süre değişkeni için yaşam tatminine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.197'de sunulmuştur. Çizelge 4.197'de en yüksek yaşam tatmini düzeyinin 4-6 yıl grubunda (2,571) olduğu ve bunu 1-3 yıl grubunun (2,000) ve 10+ yıl grubunun (1,750) izlediği saptanmıştır.

Çizelge 4.198. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri

KACINCI GOREV YERİNDE CALISILİYOR		İstatistik	Standart Hata	
YASAM TATMINI	1. GÖREV YERİ	Ortalama	2,000	
		Standart Sapma	,4364	
	2. GÖREV YERİ	Ortalama	2,091	
		Standart Sapma	,3426	
	4. GÖREV YERİ	Ortalama	1,667	
		Standart Sapma	,3333	
	5. GÖREV YERİ	Ortalama	2,333	
		Standart Sapma	,3333	
				,5774

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu değişkeni için yaşam tatminine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.198’de verilmiştir. Çizelge 4.198’e göre beşinci görev yeri grubunun (2,333) en yüksek yaşam tatmini düzeyi gösterdiği belirlenmişken, bunu sırasıyla ikinci görev yeri grubu (2,091), birinci görev yeri grubu (2,000) ve dördüncü görev yeri grubunun (1,667) takip ettiği belirlenmiştir.

Çizelge 4.199. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri

GUNDE ORTALAMA CALISMA SURESI GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
YASAM TATMINI	8-10 SAAT	Ortalama	1,913
		Standart Sapma	,1877
	11 + SAAT	Ortalama	3,000
		Standart Sapma	,5774
			1,0000

Günlük ortalama çalışma saati değişkeni için yaşam tatminine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.199’da gösterilmiştir. Buna göre en yüksek yaşam tatmini düzeyine 11+ saat çalışma grubunun (3,000) sahip olduğu, bunu 8-10 saat çalışma grubunun (1,913) izlediği ortaya çıkmıştır.

Çizelge 4.200. Çalışanlarında Yaşam Tatmini İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri

VEKALET EDILEN GOREV GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
YASAM TATMINI	EVET	Ortalama	2,250
		Standart Sapma	,4532
	HAYIR	Ortalama	1,2817
		Standart Sapma	,1891
			,8024

Vekalet edilen görev değişkeni için yaşam tatminine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.200’de belirtilmektedir. Çizelge 4.200’e göre başka bir işletme şefliğine de vekalet edenlerin (2,250) yaşam tatmini düzeyleri, vekalet etmeyenler (1,944) ile karşılaştırıldığında daha yüksektir.

4.2.3.8. Örgüte ve Mesleğe Bağlılık

Çizelge 4.201. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Öğrenim İstatistikleri

OGRENİM DURUMU		İstatistik	Standart Hata
ORGUT MESLEGE BAGLILIK	LİSANS	Ortalama	1,143
		Standart Sapma	,3586

Eğitim değişkeni için örgüte ve mesleğe bağlılığa yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.201’de sunulmuştur. Çizelge 4.201’de görüleceği üzere yüksek ortalama puanın lisans eğitime sahip olanlar olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.202. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri

MEZUN OLUNAN OKUL		İstatistik	Standart Hata
ORGUT MESLEGE BAGLILIK	AÖF	Ortalama	1,250
		Standart Sapma	,5000
	İÜ	Ortalama	1,250
		Standart Sapma	,5000
	KSÜ	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,7071
	KTÜ	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,7071
	MEÜ	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,7071

Mezuniyet yeri değişkeni için örgüte ve mesleğe bağlılığa yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.202’de görülmektedir. Çizelge 4.202’de en yüksek örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyine KSÜ, KTÜ ve MEÜ. Orman Fakültesinden mezun olanlar (1,500) sahip iken, bunu sırasıyla AÖF ve İÜ (1,250) Orman Fakültelerinden mezun olanlar takip etmektedir.

Çizelge 4.203. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Yaş Grubu İstatistikleri

		YAS GRUBU		İstatistik	Standart Hata
ORGUT MESLEGE BAGLILIK	21-30 YAŞ	Ortalama		1,333	,3333
		Standart Sapma		,5774	
	31-40 YAŞ	Ortalama		1,214	,1138
		Standart Sapma		,4258	
	41-50 YAŞ	Ortalama		1,400	,2449
		Standart Sapma		,5477	
	51 + YAŞ	Ortalama		1,500	,2887
		Standart Sapma		,5774	

Yaş değişkeni için örgüte ve mesleğe bağlılığa yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.203'te gösterilmiştir. Çizelge 4.203'te en yüksek örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyini 51+yaş grubu (1,500) göstermişken, bunu 41-50 yaş grubu (1,400) ve 21-30 yaş grubunun (1,333) izlediği saptanmıştır.

Çizelge 4.204. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Cinsiyet İstatistikleri

		CINSİYET		İstatistik	Standart Hata
ORGUT MESLEGE BAGLILIK	ERKEK	Ortalama		1,333	,1054
		Standart Sapma		,4830	
	KADIN	Ortalama		1,200	,2000
		Standart Sapma		,4472	

Cinsiyet değişkeni için örgüte ve mesleğe bağlılığa yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.204'te sunulmuştur. Çizelge 4.204'e göre erkeklerin (1,333) örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyleri, kadınlarınkinden (1,200) daha yüksektir.

Çizelge 4.205. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Medeni Hal İstatistikleri

		MEDENİ HAL		İstatistik	Standart Hata
ORGUT MESLEGE BAGLILIK	BEKAR	Ortalama		1,333	,3333
		Standart Sapma		,5774	
	EVLİ	Ortalama		1,286	,1010
		Standart Sapma		,4629	
	DUL	Ortalama		1,500	,5000
		Standart Sapma		,7071	

Medeni hal değişkeni için örgüte ve mesleğe bağlılığa yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.205'te verilmiştir. Çizelge 4.205'ee

göre boşanmış veya ayrı yaşayanların (1,500) örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyleri en yüksek iken, bunu sırasıyla bekarlar (1,333) ve evliler (1,286) takip etmektedir.

Çizelge 4.206. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Eş Çalışma İstatistikleri

ES CALISMA DURUMU		İstatistik	Standart Hata
ORGUT MESLEGE BAGLILIK	EŞİ ÇALIŞIYOR	Ortalama	1,375
		Standart Sapma	,5000
	EŞİ ÇALIŞMIYOR	Ortalama	1,200
		Standart Sapma	,4216

Evliyse eşin çalışma durumu değişkeni için örgüte ve mesleğe bağlılığa yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.206’da gösterilmiştir. Buna göre eşleri çalışmayanların (1,200) örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyleri, eşleri çalışanlardan (1,375) daha yüksektir.

Çizelge 4.207. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri

COCUK SAYISI		İstatistik	Standart Hata
ORGUT MESLEGE BAGLILIK	ÇOCUĞU YOK	Ortalama	1,333
		Standart Sapma	,5164
	1 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama	1,333
		Standart Sapma	,5164
	2 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama	1,286
		Standart Sapma	,4688

Çocuk sayısı değişkeni için örgüte ve mesleğe bağlılığa yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.207’de gösterilmiştir. Çizelge 4.207’de görüleceği üzere en yüksek örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyine çocuğu olmayanlar ve bir çocuğu olanlar (1,333) sahipken, bunu iki çocuk sahibi (1,286)) olanların izlediği saptanmıştır.

Çizelge 4.208. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri

DKMP TOPLAM HIZMET SURESI GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
ORGUT MESLEGE BAGLILIK	1-5 YIL	Ortalama	1,200
		Standart Sapma	,4472
	6-10 YIL	Ortalama	1,429
		Standart Sapma	,5136
	16-20 YIL	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,7071

DKMP' de toplam hizmet süresi değişkeni için örgüte ve mesleğe bağlılığa yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.208'de görülmektedir. Çizelge 4.208'de en yüksek örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyine 16-20 yıl toplam hizmet süresi grubundakiler (1,500) sahipken, bunu sırasıyla 6-10 yıl (1,429) ve 1-5 yıl (1,200) toplam hizmet süresi grubundakiler takip etmektedir.

Çizelge 4.209. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri

SU AN CALISILAN GOREVDEKI SURE GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
ORGUT MESLEGE BAGLILIK	1-3 YIL	Ortalama	1,273
		Standart Sapma	,4671
	4-6 YIL	Ortalama	1,286
		Standart Sapma	,4880
	7-9 YIL	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,5774
	10 + YIL	Ortalama	1,250
		Standart Sapma	,5000

Şu an çalışılan görevdeki süre değişkeni için örgüte ve mesleğe bağlılığa yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.209'da verilmiştir. Çizelge 4.209'da en yüksek örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyininin 7-9 yıl grubuna (1,500) ait olduğu, bunu sırasıyla 4-6 yıl grubu (1,286) ve 1-3 yıl grubununun (1,273) takip ettiği ortaya çıkmıştır.

Çizelge 4.210. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri

KACINCI GOREV YERINDE CALISILYOR		İstatistik	Standart Hata
ORGUT MESLEGE BAGLILIK	1. GÖREV YERİ	Ortalama	1,286
		Standart Sapma	,4880
	2. GÖREV YERİ	Ortalama	1,182
		Standart Sapma	,4045
	4. GÖREV YERİ	Ortalama	1,333
		Standart Sapma	,5774
	5. GÖREV YERİ	Ortalama	1,667
		Standart Sapma	,5774

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu değişkeni için örgüte ve mesleğe bağlılığa yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.210'da verilmiştir. Çizelge 4.210'a göre beşinci görev yeri grubu (1,667) en yüksek

örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyine sahipken, bunu sırasıyla dördüncü görev yeri grubu (1,333), birinci görev yeri grubu (1,286) takip etmektedir.

Çizelge 4.211. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri

GUNDE ORTALAMA CALISMA SURESI GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
ORGUT	8-10 SAAT	Ortalama	1,304
		Standart Sapma	,4705
MESLEGE	11 + SAAT	Ortalama	1,333
		Standart Sapma	,3333
BAGLILIK			
		Ortalama	1,304
		Standart Sapma	,5774

Günlük ortalama çalışma saati değişkeni için örgüte ve mesleğe bağlılığa yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.211’de görülmektedir. Çizelge 4.211’de en yüksek örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyinin 11+ saat çalışma grubu (1,333) için söz konusu olduğu, bunu 8-10 saat çalışma grubunun (1,304) izlediği düzeyinin ise 14-16 saat çalışma grubunda ortaya çıkmıştır.

Çizelge 4.212. Çalışanlarında Örgüte ve Mesleğe Bağlılık İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri

VEKALET EDILEN GOREV GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
ORGUT	EVET	Ortalama	1,250
		Standart Sapma	,1637
MESLEGE	HAYIR	Ortalama	1,333
		Standart Sapma	,1143
BAGLILIK			
		Ortalama	1,250
		Standart Sapma	,4851

Vekalet edilen görev değişkeni için örgüte ve mesleğe bağlılığa yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.212’de belirtilmektedir. Çizelge 4.212’ye göre diğer bir işletme şefliğine de vekalet etmeyenlerin (1,333) örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyleri, vekalet edenlere (1,250) göre daha yüksektir.

4.2.3.9. Rol Çatışması

Çizelge 4.213. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin Öğrenim İstatistikleri

OGRENIM DURUMU		İstatistik	Standart Hata
ROL	LİSANS	Ortalama	1,952
		Standart Sapma	,1615
CATISMASI			
		Ortalama	1,952
		Standart Sapma	,7400

Eğitim değişkeni için rol çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar izelge 4.213'te sunulmuştur. Çizelge 4.213'te lisans eğitimine sahip olanların (1,952) rol atışması düzeyi daha yüksektir.

Çizelge 4.214. alışanlarında Rol atışması İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri

MEZUN OLUNAN OKUL		İstatistik	Standart Hata
ROL CATIşMASI	AÖF	Ortalama	2,250
		Standart Sapma	,4787
	İÜ	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,2887
	MEÜ	Ortalama	,5774
		Standart Sapma	,5000
		Ortalama	2,500
		Standart Sapma	,7071

Mezuniyet yeri değişkeni için rol çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar izelge 4.214'te gösterilmiştir. Buna göre en yüksek rol atışması düzeyine MEÜ Orman Fakültesinden mezun olanlar (2,500) sahipken, bunu sırasıyla AÖF (2,250) ve İÜ (1,500) Orman Fakültelerinden mezun olanlar takip etmektedir.

Çizelge 4.215. alışanlarında Rol atışması İçin Yaş Grubu İstatistikleri

YAS GRUBU		İstatistik	Standart Hata	
ROL CATIşMASI	21-30 YAş	Ortalama	2,333	
		Standart Sapma	,6667	
	31-40 YAş	Ortalama	1,1547	
		Standart Sapma	,1869	
	41-50 YAş	Ortalama	,6993	
		Standart Sapma	,2449	
	51 + YAş	Ortalama	,5477	
		Standart Sapma	,2500	
			Ortalama	2,250
			Standart Sapma	,5000

Yaş değişkeni için rol çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar izelge 4.215'te görülmektedir. Çizelge 4.215'te en yüksek rol atışması düzeyininin 41-50 yaş grubu (2,400) için söz konusu olduğu, bunu sırasıyla 21-30 yaş grubu (2,333) ve 51+ yaş grubunun (2,250) izlediği belirlenmiştir.

Çizelge 4.216. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin Cinsiyet

ROL CATISMASI	CINSIYET	İstatistik		Standart Hata
		Ortalama	Standart Sapma	
	ERKEK	Ortalama	2,000	,1543
		Standart Sapma	,7071	
	KADIN	Ortalama	2,200	,3742
		Standart Sapma	,8367	

Cinsiyet değişkeni için rol çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.216’da belirtilmiştir. Buna göre kadınlar (2,200), erkeklerden (2,000) daha yüksek rol çatışması düzeyi yaşamaktadır.

Çizelge 4.217. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin Medeni Hal İstatistikleri

ROL CATISMASI	MEDENİ HAL	İstatistik		Standart Hata
		Ortalama	Standart Sapma	
	BEKAR	Ortalama	2,000	,5774
		Standart Sapma	1,0000	
	EVLİ	Ortalama	2,000	,1543
		Standart Sapma	,7071	
	DUL	Ortalama	2,500	,5000
		Standart Sapma	,7071	

Medeni hal değişkeni için rol çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.217’de verilmiştir. Çizelge 4.217’ye göre dul olarak yaşayanların (2,500) rol çatışması düzeylerinin en yüksek olduğu, bunu sırasıyla bekarlar ve evlilerin (2,000) izlediği görülmektedir.

Çizelge 4.218. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin E Çalışma İstatistikleri

ROL CATISMASI	ES CALISMA DURUMU	İstatistik		Standart Hata
		Ortalama	Standart Sapma	
	EŞİ ÇALIŞIYOR	Ortalama	2,000	,1581
		Standart Sapma	,6325	
	EŞİ ÇALIŞMIYOR	Ortalama	2,100	,2769
		Standart Sapma	,8756	

Evliyse eşin çalışma durumu değişkeni için rol çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.218’de sunulmuştur. Buna göre eşleri çalışmayanların (2,100) yaşadıkları rol çatışması düzeyi, eşleri çalışanlardan (2,000) daha yüksektir.

Çizelge 4.219. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri

ROL CATİSMASI	COCUK SAYISI		İstatistik	Standart Hata
	ÇOCUĞU YOK			
		Ortalama	2,000	,3651
		Standart Sapma	,8944	
	1 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama	2,000	,3651
		Standart Sapma	,8944	
	2 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama	2,071	,1646
		Standart Sapma	,6157	

Çocuk sayısı değişkeni için rol çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.219’da sunulmuştur. Çizelge 4.219’da en yüksek rol çatışması düzeyine iki çocuğu olanların (2,071) sahip olduğu, bunu bir çocuk sahibi olanlar ve çocuğu olmayanlar (2,000) olanların izlediği anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.220. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri

DKMP TOPLAM HİZMET SÜRESİ GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata	
ROL CATİSMASI	1-5 YIL			
	1-5 YIL	Ortalama	1,800	,3742
		Standart Sapma	,8367	
	6-10 YIL	Ortalama	2,143	,1429
		Standart Sapma	,5345	
	11-15 YIL	Ortalama	1,800	,4899
		Standart Sapma	1,0954	
	16-20 YIL	Ortalama	2,500	,5000
		Standart Sapma	,7071	

DKMP ’de toplam hizmet süresi değişkeni için rol çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.220’de görülmektedir. Çizelge 4.220’de en yüksek rol çatışması düzeyine 16-20 yıl toplam hizmet süresi grubuna (2,500) dahil olanların sahip olduğu, bunu sırasıyla 6-10 yıl (2,143) 1-5 yıl ve 11-15 yıl (1,800) toplam hizmet süresi grupları dahil olanlar takip etmektedir.

Çizelge 4.221. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri

SU AN CALISILAN GOREVDEKI SURE GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata	
ROL CATİSMASI	1-3 YIL			
	1-3 YIL	Ortalama	2,091	,2113
		Standart Sapma	,7006	
	4-6 YIL	Ortalama	2,143	,2608
		Standart Sapma	,6901	
	7-9 YIL	Ortalama	1,500	,2887
		Standart Sapma	,5774	
	10 + YIL	Ortalama	2,250	,4787
		Standart Sapma	,9574	

Şu an çalışılan görevdeki süre değişkeni için rol çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.221’de sunulmuştur. Çizelge 4.221’de en yüksek rol çatışması düzeyinin 10+ yıl grubunda (2,250) olduğu ve bunu 4-6 yıl grubunun (2,143) ve 1-3 yıl grubunun (2,091) izlediği saptanmıştır.

Çizelge 4.222. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri

KACINCI GOREV YERİNDE CALISILİYOR		İstatistik	Standart Hata
ROL CATISMASI	1. GÖREV YERİ	Ortalama	1,714
		Standart Sapma	,4880
	2. GÖREV YERİ	Ortalama	2,455
		Standart Sapma	,8202
	4. GÖREV YERİ	Ortalama	1,667
		Standart Sapma	,5774
	5. GÖREV YERİ	Ortalama	1,667
		Standart Sapma	,5774

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu değişkeni için rol çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.222’de verilmiştir. Çizelge 4.222’ye göre ikinci görev yeri grubu (2,455) en yüksek rol çatışması düzeyine sahip olmuşken, bunu sırasıyla birinci görev yeri grubu (1,714) ve dördüncü görev yeri grubu (1,667) izlediği anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.223. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri

GUNDE ORTALAMA CALISMA SURESI GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
ROL CATISMASI	8-10 SAAT	Ortalama	2,000
		Standart Sapma	,7385
	11 + SAAT	Ortalama	2,333
		Standart Sapma	,5774

Günlük ortalama çalışma saati değişkeni için rol çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.223’te gösterilmiştir. Buna göre en yüksek rol çatışması düzeyine 11+ saat çalışma grubunun (2,333) sahip olduğu, bunu 8-10 saat çalışma grubunun (2,000) izlediği saptanmıştır.

Çizelge 4.224. Çalışanlarında Rol Çatışması İçin DKMP Çalışanlarında Rol Çatışması İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri

VEKALET EDİLEN GÖREV GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
ROL CATISMASI	EVET	Ortalama	2,000
		Standart Sapma	,7559
	HAYIR	Ortalama	2,056
		Standart Sapma	,7254

Vekalet edilen görev değişkeni için rol çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.224'te belirtilmektedir. Çizelge 4.224'e göre başka bir işletme şefliğine de vekalet etmeyenlerin (2,056) yaşadıkları rol çatışması düzeyleri, vekalet edenlere (2,000) göre daha yüksektir.

4.2.3.10. Rol Belirsizliği

Çizelge 4.225. Çalışanlarında Rol Belirsizliği İçin Öğrenim İstatistikleri

OGRENİM DURUMU		İstatistik	Standart Hata
ROL BELIRSIZLIGI	ÖN LİSANS	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,7071
	LİSANS	Ortalama	2,095
		Standart Sapma	1,1360
	YÜKSEK LİSANS	Ortalama	3,000
		Standart Sapma	1,0000

Eğitim değişkeni için rol belirsizliğine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.225'te sunulmuştur. Çizelge 4.225'te görüleceği üzere yüksek lisans eğitime sahip olanların (3,000) rol belirsizliği düzeyi, lisans eğitime sahip olanlardan (2,095) daha yüksektir.

Çizelge 4.226. Çalışanlarında Rol Belirsizliği İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri

MEZUN OLUNAN OKUL		İstatistik	Standart Hata
ROL BELIRSIZLIGI	AÖF	Ortalama	2,250
		Standart Sapma	1,2583
	AÜ	Ortalama	1,500
		Standart Sapma	,7071
	İÜ	Ortalama	2,000
		Standart Sapma	2,0000
	KSÜ	Ortalama	3,000
		Standart Sapma	1,4142
	MEÜ	Ortalama	2,500
		Standart Sapma	2,1213
	SDÜ	Ortalama	2,333
		Standart Sapma	,5774

Mezuniyet yeri değişkeni için rol belirsizliğine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.226’da gösterilmiştir. Buna göre en yüksek rol belirsizliği düzeyine KSÜ Orman Fakültesinden mezun olanlar (3,000) sahipken, bunu sırasıyla MEÜ (2,500), SDÜ (2,333), AÖF (2,250) Orman Fakültelerinden mezunlar takip etmektedir.

Çizelge 4.227. Çalışanlarında Rol Belirsizliği İçin DKMP Çalışanlarında Rol Belirsizliği İçin Yaş Grubu İstatistikleri

ROL BELIRSIZLIGI	YAS GRUBU		İstatistik	Standart Hata
	31-40 YAŞ	41-50 YAŞ		
	31-40 YAŞ	Ortalama	2,357	,3075
		Standart Sapma	1,1507	
	41-50 YAŞ	Ortalama	2,200	,4899
		Standart Sapma	1,0954	
	51 + YAŞ	Ortalama	2,250	,6292
		Standart Sapma	1,2583	

Yaş değişkeni için rol belirsizliğine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.227’de gösterilmiştir. Çizelge 4.227’de en yüksek rol belirsizliği düzeyini 31-40 yaş grubu (2,357) göstermişken, bunu 51+ yaş grubu (2,250) ve 41-50 yaş grubunun (2,200) izlediği görülmektedir. 51 ve üzeri yaş grubu (2,250) ise en düşük rol belirsizliği düzeyine sahiptir.

Çizelge 4.228. Çalışanlarında Rol Belirsizliği İçin Cinsiyet İstatistikleri

ROL BELIRSIZLIGI	CINSIYET		İstatistik	Standart Hata
	ERKEK	KADIN		
	ERKEK	Ortalama	2,238	,2573
		Standart Sapma	1,1792	
	KADIN	Ortalama	1,800	,3742
		Standart Sapma	,8367	

Cinsiyet değişkeni için rol belirsizliğine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.228’de sunulmuştur. Buna göre erkeklerin (2,238) rol belirsizliği düzeylerinin, kadınlarınkinden (1,800) daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Çizelge 4.229. Çalışanlarda Rol Belirsizliği İçin Medeni Hal İstatistikleri

ROL BELIRSIZLIGI	MEDENI HAL		İstatistik	Standart Hata
	BEKAR	EVLİ		
	BEKAR	Ortalama	1,333	,3333
		Standart Sapma	,5774	
	EVLİ	Ortalama	2,286	,2595
		Standart Sapma	1,1892	

Medeni hal değişkeni için rol belirsizliğine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.229’da verilmiştir. Çizelge 4.229’a göre evli (2,286) rol belirsizliği düzeyleri en yüksek iken, bunu bekarlar (1,333) izlemektedir.

Çizelge 4.230. Çalışanlarda Rol Belirsizliği İçin Eş Çalışma İstatistikleri

		ES CALISMA DURUMU		İstatistik	Standart Hata
ROL BELIRSIZLIGI	EŞİ ÇALIŞIYOR	Ortalama		2,313	,2989
		Standart Sapma		1,1955	
	EŞİ ÇALIŞMIYOR	Ortalama		1,900	,3145
		Standart Sapma		,9944	

Evliyse eşin çalışma durumu değişkeni için rol belirsizliğine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.230’de gösterilmiştir. Buna göre eşleri çalışanların (2,313) rol belirsizliği düzeyleri, eşleri çalışmayanlarınkinden (1,900) daha yüksektir.

Çizelge 4.231. Çalışanlarında Rol Belirsizliği İçin Çocuk Sayısı İstatistikleri

		COCUK SAYISI		İstatistik	Standart Hata
ROL BELIRSIZLIGI	ÇOCUĞU YOK	Ortalama		1,667	,3333
		Standart Sapma		,8165	
	1 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama		1,667	,3333
		Standart Sapma		,8165	
	2 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama		2,571	,3267
		Standart Sapma		1,2225	

Çocuk sayısı değişkeni için rol belirsizliğine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.231’de sunulmuştur. Çizelge 4.231’de görüleceği üzere en yüksek rol belirsizliği düzeyine iki çocuk sahibi olanlar (2,571) sahip iken, bunu çocuğu olmayanlar ve bir çocuk sahibi (1,667) olanların izlediği belirlenmiştir.

Çizelge 4.232. Çalışanlarında Rol Belirsizliği İçin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri

		DKMP TOPLAM HIZMET SURESI GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
ROL BELIRSIZLIGI	1-5 YIL	Ortalama		2,000	,3162
		Standart Sapma		,7071	
	6-10 YIL	Ortalama		2,357	,3414
		Standart Sapma		1,2774	
	11-15 YIL	Ortalama		2,000	,5477
		Standart Sapma		1,2247	
	16-20 YIL	Ortalama		1,500	,5000
		Standart Sapma		,7071	

DKMP' de toplam hizmet süresi değişkeni için rol belirsizliğine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.232'de görülmektedir. Çizelge 4.232'de en yüksek rol belirsizliği düzeyine 6-10 yıl toplam hizmet süresi grubundakiler (2,357) sahipken, bunu sırasıyla 1-5 yıl ve 11-15 yıl (2,000) toplam hizmet süresi grubundakiler takip etmektedir. 16-20 yıldan fazla toplam hizmet süresi grubundakiler (1,500) ise en düşük rol belirsizliği düzeyini yaşamaktadır.

Çizelge 4.233. Çalışanlarında Rol Belirsizliği İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri

KACINCI GOREV YERINDE CALISILYOR		İstatistik	Standart Hata
ROL BELIRSIZLIGI	1. GÖREV YERİ	Ortalama	2,286
		Standart Sapma	1,3801
	2. GÖREV YERİ	Ortalama	1,909
		Standart Sapma	,9439
	4. GÖREV YERİ	Ortalama	2,333
		Standart Sapma	1,5275
	5. GÖREV YERİ	Ortalama	2,333
		Standart Sapma	,5774

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu değişkeni için rol belirsizliğine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.233'te belirtilmiştir. Çizelge 4.233'e göre birinci görev yeri grubu (2,286) en yüksek rol belirsizliği düzeyine sahipken, bunu sırasıyla dördüncü ve beşinci görev yerleri grubu (2,333) , ikinci görev yeri grubu (1,909) izlemektedir.

Çizelge 4.234. Çalışanlarında Rol Belirsizliği İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri

GUNDE ORTALAMA CALISMA SURESI GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
ROL BELIRSIZLIGI	8-10 SAAT	Ortalama	1,957
		Standart Sapma	,9283
	11 + SAAT	Ortalama	3,667
		Standart Sapma	1,5275

Günlük ortalama çalışma saati değişkeni için rol belirsizliğine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.234'te görülmektedir. Buna göre en yüksek rol belirsizliği düzeyinin 11+ saat çalışma grubu (3,667) için söz konusu olduğu, bunu 8-10 saat çalışma grubunun (1,957) takip ettiği ortaya çıkmıştır.

Çizelge 4.235. Çalışanlarda Rol Belirsizliği İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri

VEKALET EDİLEN GÖREV GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
ROL BELIRSİZLİĞİ	EVET	Ortalama	2,375
		Standart Sapma	1,3025
	HAYIR	Ortalama	2,056
		Standart Sapma	1,0556

Vekalet edilen görev değişkeni için rol belirsizliğine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.235'te sunulmuştur. Çizelge 4.235'ee göre diğer bir işletme şeffliğine de vekalet edenlerin (2,375) yaşadıkları rol belirsizliği düzeyleri, vekalet etmeyenler (2,056) göre daha yüksektir.

4.2.3.11. Genel İş Doyumu

Genel iş doyumu ölçeği ile çalışanların sosyo-ekonomik özellikleri arasındaki istatistikler aşağıda sunulmaktadır.

Çizelge 4.236. Çalışanlarda Genel İş Doyumu İçin Öğrenim İstatistikleri

OGRENİM DURUMU		İstatistik	Standart Hata
GENEL İŞ DOYUMU	ÖN LİSANS	Ortalama	2,500
		Standart Sapma	1,5000
	LİSANS	Ortalama	1,524
		Standart Sapma	,1483
	YÜKSEK LİSANS	Ortalama	,6796
		Standart Sapma	,3333

Eğitim değişkeni için genel iş doyumuna yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.236'da sunulmuştur. Çizelge 4.236'da ön lisans eğitime sahip olanların (2,500) genel iş doyumu düzeyi, yüksek lisans eğitime sahip olanlardan (1,667) daha yüksektir.

Çizelge 4.237. Çalışanlarında Genel İş Doyumu İçin Mezun Olunan Okul İstatistikleri

MEZUN OLUNAN OKUL		İstatistik	Standart Hata	
GENEL İŞ DOYUMU	AÖF	Ortalama	2,250	
		Standart Sapma	1,2583	
	AÜ	Ortalama	2,000	1,0000
		Standart Sapma	1,4142	
	İÜ	Ortalama	1,250	,2500
		Standart Sapma	,5000	
	KSÜ	Ortalama	1,500	,5000
		Standart Sapma	,7071	
	KTÜ	Ortalama	1,500	,5000
		Standart Sapma	,7071	
	MEÜ	Ortalama	1,500	,5000
		Standart Sapma	,7071	
	SDÜ	Ortalama	1,667	,6667
		Standart Sapma	1,1547	

Mezuniyet yeri değişkeni için genel iş doyumuna yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.237’de gösterilmiştir. Buna göre en yüksek genel iş doyumuna düzeyine AÖF Orman Fakültesinden mezun olanlar (2,250) sahipken, bunu sırasıyla AÜ (2,000), SDÜ (1,66), MEÜ, KTÜ ve KSÜ(1,500) Orman Fakültelerinden mezun olanlar izlemektedir. İÜ Orman Fakültesinden mezun olanların (1,250) genel iş doyumuna düzeyi ise en düşük olarak saptanmıştır.

Çizelge 4.238. Çalışanlarında Genel İş Doyumu İçin Yaş Grubu İstatistikleri

YAS GRUBU		İstatistik	Standart Hata	
GENEL İŞ DOYUMU	31-40 YAŞ	Ortalama	1,500	
		Standart Sapma	,6504	
	41-50 YAŞ	Ortalama	2,200	,5831
		Standart Sapma	1,3038	
	51 + YAŞ	Ortalama	1,750	,2500
		Standart Sapma	,5000	

Yaş değişkeni için genel iş doyumuna yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.238’de görülmektedir. Çizelge 4.238’de en yüksek genel iş doyumuna düzeyinin 41-50 yaş grubu (2,200) için söz konusu olduğu, bunu 51+ yaş grubunun (1,750) izlediği belirlenmiştir. 31-40 ve üzeri yaş grubu (1,500) ise en düşük genel iş doyumuna düzeyine sahiptir.

Çizelge 4.239. Çalışanlarında Genel İş Doymu İçin Cinsiyet İstatistikleri

		CINSİYET		İstatistik	Standart Hata
GENEL İŞ DOYUMU	ERKEK	Ortalama		1,619	,1756
		Standart Sapma		,8047	
	KADIN	Ortalama		1,600	,4000
		Standart Sapma		,8944	

Cinsiyet değişkeni için genel iş doyumuna yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.239’da belirtilmiştir. Buna göre erkekler (1,619), kadınlardan (1,600) daha yüksek genel iş doymu düzeyine sahiptir.

Çizelge 4.240. Çalışanlarında Genel İş Doymu İçin Medeni Hal İstatistikleri

		MEDENİ HAL		İstatistik	Standart Hata
GENEL İŞ DOYUMU	BEKAR	Ortalama		1,333	,3333
		Standart Sapma		,5774	
	EVLİ	Ortalama		1,524	,1483
		Standart Sapma		,6796	
	DUL	Ortalama		3,000	1,0000
		Standart Sapma		1,4142	

Medeni hal değişkeni için genel iş doyumuna yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.240’ta verilmiştir. Çizelge 4.240’a göre dul olarak yaşayanların (3,000) genel iş doymu düzeylerinin en yüksek olduğu, bunu sırasıyla evlilerin (1,524) ve bekarların (1,333) takip ettiği anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.241. Çalışanlarında Genel İş Doymu İçin Eş Çalışma İstatistikleri

		ES CALISMA DURUMU		İstatistik	Standart Hata
GENEL İŞ DOYUMU	EŞİ ÇALIŞIYOR	Ortalama		1,500	,2041
		Standart Sapma		,8165	
	EŞİ ÇALIŞMIYOR	Ortalama		1,800	,2494
		Standart Sapma		,7888	

Evliyse eşin çalışma durumu değişkeni için genel iş doyumuna yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.241’de sunulmuştur. Buna göre eşleri çalışmayanların (1,800) genel iş doymu düzeyi, eşleri çalışanlarından (1,500) daha yüksektir.

Çizelge 4.242. Çalışanlarında Genel İş Doyumuna İlişkin Çocuk Sayısı İstatistikleri

GENEL İŞ DOYUMU	COCUK SAYISI	İstatistik		Standart Hata
		Ortalama	Standart Sapma	
GENEL İŞ DOYUMU	ÇOCUĞU YOK	Ortalama	1,333	,2108
		Standart Sapma	,5164	
	1 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama	1,333	,2108
		Standart Sapma	,5164	
	2 ÇOCUK SAHİBİ	Ortalama	1,857	,2537
		Standart Sapma	,9493	

Çocuk sayısı değişkeni için genel iş doyumuna yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.242’de gösterilmiştir. Çizelge 4.242’de en yüksek genel iş doyumuna düzeyine iki çocuğu olanların (1,857) sahip olduğu, bunu sırasıyla bir çocuk sahibi ve çocuğu olmayanların sahibi (1,333) olanların izlediği anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.243. Çalışanlarında Genel İş Doyumuna İlişkin DKMP Toplam Hizmet Süresi İstatistikleri

GENEL İŞ DOYUMU	DKMP TOPLAM HİZMET SÜRESİ GRUPLAR	İstatistik		Standart Hata
		Ortalama	Standart Sapma	
GENEL İŞ DOYUMU	1-5 YIL	Ortalama	1,800	,3742
		Standart Sapma	,8367	
	6-10 YIL	Ortalama	1,571	,1727
		Standart Sapma	,6462	
	11-15 YIL	Ortalama	1,200	,2000
		Standart Sapma	,4472	
	16-20 YIL	Ortalama	2,500	1,5000
		Standart Sapma	2,1213	

DKMP ’de toplam hizmet süresi değişkeni için genel iş doyumuna yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.243’te görülmektedir. Çizelge 4.243’te en yüksek genel iş doyumuna düzeyine 16-20 yıl toplam hizmet süresi grubuna (2,500) dahil olanların sahip olduğu, bunu sırasıyla 1-5 yıl (1,800), 6-10 yıl (1,571) ve 11-15 yıl (1,200) toplam hizmet süresi gruplarına dahil olanlar izlemektedir.

Çizelge 4.244. Çalışanlarında Genel İş Doyumuna İlişkin Şuan Çalışılan Görevdeki Süre İstatistikleri

GENEL İŞ DOYUMU	SU AN CALISILAN GOREVDEKI SURE GRUPLAR	İstatistik		Standart Hata
		Ortalama	Standart Sapma	
GENEL İŞ DOYUMU	1-3 YIL	Ortalama	1,727	,1950
		Standart Sapma	,6467	
	4-6 YIL	Ortalama	1,286	,1844
		Standart Sapma	,4880	
	7-9 YIL	Ortalama	1,250	,2500
		Standart Sapma	,5000	
	10 + YIL	Ortalama	2,250	,7500
		Standart Sapma	1,5000	

Şu an çalışılan görevdeki süre değişkeni için genel iş doyumuna yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.244'te sunulmuştur. Çizelge 4.244'te en yüksek genel iş doyumunu düzeyinin 10+ yıl grubunda (2,500) olduğu ve bunu sırasıyla 1-3 yıl grubunun (1,727) ve 4-6 yıl grubunun (1,286) izlediği belirlenmiştir.

Çizelge 4.245. Çalışanlarında Genel İş Doyumu İçin Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı İstatistikleri

KACINCI GOREV YERINDE CALISILYOR		İstatistik	Standart Hata
GENEL İŞ DOYUMU	1. GÖREV YERİ	Ortalama	1,429
		Standart Sapma	,5345
	2. GÖREV YERİ	Ortalama	1,727
		Standart Sapma	1,0090
	4. GÖREV YERİ	Ortalama	1,333
		Standart Sapma	,5774
	5. GÖREV YERİ	Ortalama	1,667
		Standart Sapma	1,1547

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu değişkeni için genel iş doyumuna yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.245'te verilmiştir. Çizelge 4.245'ee göre ikinci görev yeri grubunun (1,727) en yüksek genel iş doyumunu düzeyine sahip olmuşken, bunu sırasıyla beşinci görev yeri grubu (1,667), birinci görev yeri grubu (1,429) ve dördüncü görev yeri grubunun (1,333) izlediği ortaya çıkmıştır.

Çizelge 4.246. Çalışanlarında Genel İş Doyumu İçin Günde Ortalama Çalışma Süresi İstatistikleri

GUNDE ORTALAMA CALISMA SURESI GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
GENEL İŞ DOYUMU	8-10 SAAT	Ortalama	1,609
		Standart Sapma	,7827
	11 + SAAT	Ortalama	1,667
		Standart Sapma	1,1547

Günlük ortalama çalışma saati değişkeni için genel iş doyumuna yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.246'da gösterilmiştir. Buna göre en yüksek genel iş doyumunu düzeyine 11+ saat çalışma grubunun (1,667) sahip olduğu ve bunu 8-10 saat çalışma grubunun (1,609) izlediği saptanmıştır.

Çizelge 4.247. Çalışanlarında Genel İş Doyumu İçin Vekalet Edilen Görev İstatistikleri

VEKALET EDİLEN GÖREV GRUPLAR		İstatistik	Standart Hata
GENEL İŞ DOYUMU	EVET	Ortalama	1,375
		Standart Sapma	,7440
	HAYIR	Ortalama	1,722
		Standart Sapma	,8264

Vekalet edilen görev değişkeni için genel iş doyumuna yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.247’de belirtilmektedir. Çizelge 4.247’ye göre başka bir işletme şefliğine de vekalet etmeyenlerin (1,722) genel iş doyumunu düzeyleri, vekalet edenlere (1,375) göre daha yüksektir.

4.3. DKMP ÇALIŞANLARI İÇİN BAĞIMLI DEĞİŞKEN DÜZEYLERİNİN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE VARYANS ANALİZLERİ

DKMP VII. Bölge Müdürlüğünde çalışanların bağımlı değişkenlere göre sosyodemografik özellikleri arasında farklılaşmalar olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaçla “*tek yönlü varyans analizi (ANOVA)*” kullanılmıştır. Gruplar arasında bir fark ortaya çıktığında, bu farkın hangi gruplar arasında, ne yönde olduğunu belirlemek ve farklılıkların kaynaklarını ortaya koymak amacıyla “*Duncan çoklu karşılaştırma testi (post-hoc test)*” uygulanmıştır.

4.3.1. Öğrenim Durumu

DKMP VII. Bölge Müdürlüğünde çalışanların bağımlı değişkenlere göre sosyodemografik özellikleri arasında farklılaşmalara bakıldığında öğrenim durumu ile örgüte ve mesleğe bağlılık arasında istatistiki farklılaşma görülmektedir (Çizelge 4.248).

Çizelge 4.248. Öğrenim Durumu Varyans Analizi

Öğrenim Durumu		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	F	P
IS YUKU 01	ÖN LİSANS	2	3	0	0	1,418	0,242
	LİSANS	21	3,143	0,9103	0,1986		
	YÜKSEK LİSANS	3	4	0	0		
TUKENMİSLİK01	ÖN LİSANS	2	2	1,4142	1	2,068	0,149
	LİSANS	21	1,714	0,8452	0,1844		
	YÜKSEK LİSANS	3	3	2	1,1547		
İSE BAĞLI STRES01	ÖN LİSANS	2	2	1,4142	1	0,005	0,995
	LİSANS	21	2,048	1,0235	0,2234		
	YÜKSEK LİSANS	3	2	0	0		
MOTİVASYON01	ÖN LİSANS	2	1,5	0,7071	0,5	0,297	0,746
	LİSANS	21	1,714	0,7171	0,1565		
	YÜKSEK LİSANS	3	2	1	0,5774		
İS AİLE ÇATIŞMASI 01	ÖN LİSANS	2	1,5	0,7071	0,5	2,731	0,860
	LİSANS	21	1,952	1,0235	0,2234		
	YÜKSEK LİSANS	3	3,333	1,1547	0,6667		
İS YAŞAM KALİTESİ 01	ÖN LİSANS	2	1,5	0,7071	0,5	0,715	0,500
	LİSANS	21	2,095	1,0911	0,2381		
	YÜKSEK LİSANS	3	2,667	1,1547	0,6667		
YAŞAM TATMINİ 01	ÖN LİSANS	2	1,5	0,7071	0,5	0,975	0,392
	LİSANS	21	2	0,9487	0,207		
	YÜKSEK LİSANS	3	2,667	1,1547	0,6667		
ORGUT MESLEGE BAĞLILIK 01	ÖN LİSANS	2	2	0	0	13,269	0,000*
	LİSANS	21	1,143	0,3586	0,0782		
	YÜKSEK LİSANS	3	2	0	0		
ROL ÇATIŞMASI 01	ÖN LİSANS	2	3	0	0	2,110	0,144
	LİSANS	21	1,952	0,74	0,1615		
	YÜKSEK LİSANS	3	2	0	0		
ROL BELİRSİZLİĞİ 01	ÖN LİSANS	2	1,5	0,7071	0,5	1,249	0,305
	LİSANS	21	2,095	1,136	0,2479		
	YÜKSEK LİSANS	3	3	1	0,5774		
GENEL İS DOYUMU 01	ÖN LİSANS	2	2,5	2,1213	1,5	1,396	0,286
	LİSANS	21	1,524	0,6796	0,1483		
	YÜKSEK LİSANS	3	1,667	0,5774	0,3333		

Yapılan çalışma sonrasında DKMP çalışanlarının sonuçları gösteren çizelge 4.248’de görüleceği üzere örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyinin çalışanların öğrenim durumuna göre istatistiksel yönden farklı olduğu ($p < 0,050$), diğer bağımlı değişkenlere (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam

tatmin, rol çatışması ve rol belirsizliği ve genel iş doyumunu) ait düzeylerin ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark içermediği ($p>0,050$) saptanmıştır.

Çizelge 4.249. Duncan Testi Öğrenim Durumu

ORGUT MESLEGE BAGLILIK				
	OGRENIM DURUMU	N	Subset for alpha = 0.05	
			1	2
Duncan	LİSANS	21	1,143	
	ÖN LİSANS	2		2,000
	YÜKSEK LİSANS	3		2,000
	Sig.		1,000	1,000

Yapılan Duncan testinde iki grup olduğu görülmektedir. Buna göre birinci grupta Ön Lisans, ikinci grupta Yüksek Lisans olanlar yer alacak şekilde farklılaşmıştır (Çizelge 4.249).

4.3.2. Mezun Olunan Okul

DKMP VII. Bölge Müdürlüğünde çalışanların bağımlı değişkenlere göre sosyodemografik özellikleri arasında farklılaşmalara bakıldığında mezun olunan okul ile iş-aile çatışması arasında istatistiki farklılaşma görülmektedir (Çizelge 4.250).

Çizelge 4.250. Mezun Olunan Okula Varyans Analizi

Mezun Olunan Okul		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	F	P
IS YUKU 01	İÜ	4	2,5	1	0,5	1,004	0,500
	AÇÜ	1	3	.	.		
	ANAÜ	1	4	.	.		
	AÖF	4	3,75	0,9574	0,4787		
	AÜ	2	3	0	0		
	ERÜ	1	4	.	.		
	GÜ	1	2	.	.		
	KSÜ	2	4	0	0		
	KTÜ	2	3	1,4142	1		
	MEÜ	2	2,5	0,7071	0,5		
	MSGÜ	1	4	.	.		
	NÜ	1	3	.	.		
	OMÜ	1	3	.	.		
	SDÜ	3	3,667	0,5774	0,3333		

TUKENMISLIK01	İÜ	4	1,5	0,5774	0,2887	1,790	0,161
	AÇÜ	1	2	.	.		
	ANAÜ	1	1	.	.		
	AÖF	4	1,25	0,5	0,25		
	AÜ	2	1,5	0,7071	0,5		
	ERÜ	1	3	.	.		
	GÜ	1	3	.	.		
	KSÜ	2	1,5	0,7071	0,5		
	KTÜ	2	2,5	2,1213	1,5		
	MEÜ	2	2,5	0,7071	0,5		
	MSGÜ	1	5	.	.		
	NÜ	1	1	.	.		
	OMÜ	1	1	.	.		
	SDÜ	3	2	1	0,5774		
ISE BAGLI STRES01	İÜ	4	2,25	0,5	0,25	0,933	0,550
	AÇÜ	1	2	.	.		
	ANAÜ	1	2	.	.		
	AÖF	4	1,5	0,5774	0,2887		
	AÜ	2	1,5	0,7071	0,5		
	ERÜ	1	2	.	.		
	GÜ	1	1	.	.		
	KSÜ	2	3	1,4142	1		
	KTÜ	2	1,5	0,7071	0,5		
	MEÜ	2	2	1,4142	1		
	MSGÜ	1	2	.	.		
	NÜ	1	1	.	.		
	OMÜ	1	2	.	.		
	SDÜ	3	3,333	1,5275	0,8819		
MOTIVASYON01	İÜ	4	1,5	0,5774	0,2887	1,420	0,275
	AÇÜ	1	2	.	.		
	ANAÜ	1	2	.	.		
	AÖF	4	1,5	0,5774	0,2887		
	AÜ	2	2	0	0		
	ERÜ	1	3	.	.		
	GÜ	1	2	.	.		
	KSÜ	2	2	0	0		
	KTÜ	2	1,5	0,7071	0,5		
	MEÜ	2	3	1,4142	1		
	MSGÜ	1	1	.	.		
	NÜ	1	1	.	.		
	OMÜ	1	1	.	.		
	SDÜ	3	1,333	0,5774	0,3333		
IS AILE CATISMASI	İÜ	4	1,25	0,5	0,25	4,163	0,009*
	AÇÜ	1	2	.	.		
	ANAÜ	1	2	.	.		
	AÖF	4	1,5	0,5774	0,2887		
	AÜ	2	2	1,4142	1		
	ERÜ	1	4	.	.		
	GÜ	1	1	.	.		

	KSÜ	2	4	0	0		
	KTÜ	2	2,5	0,7071	0,5		
	MEÜ	2	1,5	0,7071	0,5		
	MSGÜ	1	2	.	.		
	NÜ	1	1	.	.		
	OMÜ	1	1	.	.		
	SDÜ	3	3,333	0,5774	0,333		
					3		
IS YASAM KALITESI 01	İÜ	4	1,5	0,5774	0,288	2,527	0,059
					7		
	AÇÜ	1	2	.	.		
	ANAÜ	1	2	.	.		
	AÖF	4	1,5	1	0,5		
	AÜ	2	1,5	0,7071	0,5		
	ERÜ	1	2	.	.		
	GÜ	1	1	.	.		
	KSÜ	2	2	0	0		
	KTÜ	2	3,5	0,7071	0,5		
	MEÜ	2	3	1,4142	1		
	MSGÜ	1	4	.	.		
	NÜ	1	1	.	.		
	OMÜ	1	1	.	.		
	SDÜ	3	3,333	0,5774	0,333		
					3		
YASAM TATMINI 01	İÜ	4	1,75	0,9574	0,478	0,881	0,590
					7		
	AÇÜ	1	2	.	.		
	ANAÜ	1	1	.	.		
	AÖF	4	2	1,4142	0,707		
					1		
	AÜ	2	1,5	0,7071	0,5		
	ERÜ	1	2	.	.		
	GÜ	1	2	.	.		
	KSÜ	2	2	0	0		
	KTÜ	2	2,5	0,7071	0,5		
	MEÜ	2	2	0	0		
	MSGÜ	1	4	.	.		
	NÜ	1	1	.	.		
	OMÜ	1	1	.	.		
	SDÜ	3	3	1	0,577		
					4		
ORGUT MESLEGE BAGLILIK 01	İÜ	4	1,25	0,5	0,25	0,781	0,668
	AÇÜ	1	1	.	.		
	ANAÜ	1	1	.	.		
	AÖF	4	1,25	0,5	0,25		
	AÜ	2	1	0	0		
	ERÜ	1	2	.	.		
	GÜ	1	2	.	.		
	KSÜ	2	1,5	0,7071	0,5		
	KTÜ	2	1,5	0,7071	0,5		
	MEÜ	2	1,5	0,7071	0,5		
	MSGÜ	1	2	.	.		
	NÜ	1	1	.	.		
	OMÜ	1	1	.	.		
	SDÜ	3	1	0	0		
ROL CATISMASI 01	İÜ	4	1,5	0,5774	0,288	1,892	0,139
					7		

	AÇÜ	1	2	.	.		
	ANAÜ	1	1	.	.		
	AÖF	4	2,25	0,9574	0,4787		
	AÜ	2	1	0	0		
	ERÜ	1	2	.	.		
	GÜ	1	2	.	.		
	KSÜ	2	2	0	0		
	KTÜ	2	2	0	0		
	MEÜ	2	2,5	0,7071	0,5		
	MSGÜ	1	2	.	.		
	NÜ	1	3	.	.		
	OMÜ	1	2	.	.		
	SDÜ	3	3	0	0		
ROL BELIRSIZLIGI	İÜ	4	2	2	1	0,263	0,988
01	AÇÜ	1	2	.	.		
	ANAÜ	1	2	.	.		
	AÖF	4	2,25	1,2583	0,6292		
	AÜ	2	1,5	0,7071	0,5		
	ERÜ	1	2	.	.		
	GÜ	1	3	.	.		
	KSÜ	2	3	1,4142	1		
	KTÜ	2	2	0	0		
	MEÜ	2	2,5	2,1213	1,5		
	MSGÜ	1	3	.	.		
	NÜ	1	1	.	.		
	OMÜ	1	1	.	.		
	SDÜ	3	2,333	0,5774	0,3333		
GENEL İS DOYUMU	İÜ	4	1,25	0,5	0,25	0,355	0,962
01	AÇÜ	1	2	.	.		
	ANAÜ	1	1	.	.		
	AÖF	4	2,25	1,2583	0,6292		
	AÜ	2	2	1,4142	1		
	ERÜ	1	2	.	.		
	GÜ	1	1	.	.		
	KSÜ	2	1,5	0,7071	0,5		
	KTÜ	2	1,5	0,7071	0,5		
	MEÜ	2	1,5	0,7071	0,5		
	MSGÜ	1	2	.	.		
	NÜ	1	1	.	.		
	OMÜ	1	1	.	.		
	SDÜ	3	1,667	1,1547	0,6667		

Yapılan çalışma sonrasında DKMP çalışanlarının sonuçları gösteren çizelge 4.250'de görüleceği üzere iş-aile çatışması düzeyinin çalışanların mezun olunan okul durumuna göre istatistiksel yönden farklı olduğu ($p < 0,050$), diğer bağımlı değişkenlere (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, örgüte ve mesleğe bağlılık, iş-yaşam kalitesi,

yaşam tatmin, rol çatışması ve rol belirsizliği ve genel iş doyumu) ait düzeylerin ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark içermediği ($p>0,050$) saptanmıştır.

Mezun olunan okul durumları yönünden; iş-aile çatışması yönünden istatistiksel bakımdan fark bulunduğu görülmektedir. Bu farklılaşmaların hangi yönde olduğu; eğitim kurumlarına göre farklılaşmaların ne yönde olduğu Duncan testi yapılarak ortaya konulması gerekmektedir. Fakat gruplarda ikiden az değer oluşmuş olduğu için gruplandırmalar için Duncan test hesaplaması gerçekleştirilememiştir.

4.3.3. Yaş Grubu. DKPM çalışanlarına Ait Bağımlı Değişken Düzeylerinin Yaş Gruplarına Varyans Analizi

Bağımlı değişkenler açısından (İş yükü, Tükenmişlik, İşe bağlı stres, motivasyon, iş aile çatışması, iş yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu) yaş grubu durumu için istatistiki herhangi bir farklılaşma görülmemiştir (Çizelge 4.251).

Çizelge 4.251. Yaş Grupları Varyans Analizi

Yaş Grupları	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	F	P
IS YUKU 01	21-30 YAŞ	3	3,333	0,5774	1,448	0,256
	31-40 YAŞ	14	2,929	0,8287		
	41-50 YAŞ	5	3,6	0,5477		
	51 + YAŞ	4	3,75	1,2583		
TUKENMISLIK01	21-30 YAŞ	3	2	1	0,392	0,760
	31-40 YAŞ	14	2	1,1767		
	41-50 YAŞ	5	1,4	0,5477		
	51 + YAŞ	4	2	1,4142		
ISE BAGLI STRES01	21-30 YAŞ	3	2	1	1,407	0,267
	31-40 YAŞ	14	1,857	0,663		
	41-50 YAŞ	5	2,8	1,6432		
	51 + YAŞ	4	1,75	0,5		
MOTIVASYON01	21-30 YAŞ	3	1,667	0,5774	0,312	0,817
	31-40 YAŞ	14	1,857	0,8644		

	41-50 YAŞ	5	1,6	0,5477	0,2449		
	51 + YAŞ	4	1,5	0,5774	0,2887		
IS AILE CATISMASI 01	21-30 YAŞ	3	1,667	0,5774	0,3333	0,959	0,430
	31-40 YAŞ	14	1,929	0,9972	0,2665		
	41-50 YAŞ	5	2,8	1,6432	0,7348		
	51 + YAŞ	4	2	0,8165	0,4082		
IS YASAM KALITESI 01	21-30 YAŞ	3	2	1	0,5774	0,190	0,902
	31-40 YAŞ	14	2,071	1,0716	0,2864		
	41-50 YAŞ	5	2	1,2247	0,5477		
	51 + YAŞ	4	2,5	1,291	0,6455		
YASAM TATMINI 01	21-30 YAŞ	3	2,333	1,5275	0,8819	0,095	0,962
	31-40 YAŞ	14	2	0,8771	0,2344		
	41-50 YAŞ	5	2	1,2247	0,5477		
	51 + YAŞ	4	2	0,8165	0,4082		
ORGUT MESLEGE BAGLILIK 01	21-30 YAŞ	3	1,333	0,5774	0,3333	0,442	0,725
	31-40 YAŞ	14	1,214	0,4258	0,1138		
	41-50 YAŞ	5	1,4	0,5477	0,2449		
	51 + YAŞ	4	1,5	0,5774	0,2887		
ROL CATISMASI 01	21-30 YAŞ	3	2,333	1,1547	0,6667	1,328	0,291
	31-40 YAŞ	14	1,786	0,6993	0,1869		
	41-50 YAŞ	5	2,4	0,5477	0,2449		
	51 + YAŞ	4	2,25	0,5	0,25		
ROL BELIRSIZLIGI 01	21-30 YAŞ	3	1	0	0	1,266	0,310
	31-40 YAŞ	14	2,357	1,1507	0,3075		
	41-50 YAŞ	5	2,2	1,0954	0,4899		
	51 + YAŞ	4	2,25	1,2583	0,6292		
GENEL IS DOYUMU 01	21-30 YAŞ	3	1	0	0	1,744	0,187
	31-40 YAŞ	14	1,5	0,6504	0,1738		
	41-50 YAŞ	5	2,2	1,3038	0,5831		
	51 + YAŞ	4	1,75	0,5	0,25		

4.3.4. Medeni Hal

DKMP VII. Bölge Müdürlüğünde çalışanların sonuçları gösteren çizelge 4.252'de görüleceği üzere genel iş doyumu düzeyinin çalışanların medeni durumlarına göre istatistiksel yönden farklı olduğu ($p<0,050$), diğer bağımlı değişkenlere (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması ve rol belirsizliği) ait düzeylerin ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark içermediği ($p>0,050$) saptanmıştır (Çizelge 4.252).

Çizelge 4.252. Medeni Hal Varyans Analizi

Medeni Hal		N	Ort.	Ss	Standart Hata	F	P
İş Yükü	Bekar	3	3,333	0,5774	0,3333	0,087	0,917
	Evli	21	3,238	0,9437	0,2059		
	Dul	2	3	0	0		
Tükenmişlik	Bekar	3	2	1	0,5774	0,140	0,870
	Evli	21	1,905	1,136	0,2479		
	Dul	2	1,5	0,7071	0,5		
İşe Bağlı Stres	Bekar	3	2	1	0,5774	0,336	0,718
	Evli	21	2,095	0,9952	0,2172		
	Dul	2	1,5	0,7071	0,5		
Motivasyon	Bekar	3	2	0	0	0,297	0,746
	Evli	21	1,714	0,7838	0,171		
	Dul	2	1,5	0,7071	0,5		
İş Aile Çatışması	Bekar	3	1,667	0,5774	0,3333	0,584	0,566
	Evli	21	2,19	1,167	0,2547		
	Dul	2	1,5	0,7071	0,5		
İş Yaşam Kalitesi	Bekar	3	2	1	0,5774	0,380	0,688
	Evli	21	2,19	1,1233	0,2451		
	Dul	2	1,5	0,7071	0,5		
Yaşam Tatmini	Bekar	3	2,667	1,1547	0,6667	0,975	0,392
	Evli	21	2	0,9487	0,207		
	Dul	2	1,5	0,7071	0,5		
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	Bekar	3	1,333	0,5774	0,3333	0,182	0,835
	Evli	21	1,286	0,4629	0,101		
	Dul	2	1,5	0,7071	0,5		
Rol Çatışması	Bekar	3	2	1	0,5774	0,425	0,659
	Evli	21	2	0,7071	0,1543		
	Dul	2	2,5	0,7071	0,5		
Rol Belirsizliği	Bekar	3	1,333	0,5774	0,3333	0,966	0,395
	Evli	21	2,286	1,1892	0,2595		
	Dul	2	2	0	0		
Genel İş Doyumu	Bekar	3	1,333	0,5774	0,3333	4,105	0,030*
	Evli	21	1,524	0,6796	0,1483		
	Dul	2	3	1,4142	1		

Yapılan Duncan testinde iki grup olduğu görülmektedir. Buna göre birinci grupta Evli ve Bekar olanlar ikinci ise Dul olanlar yer alacak şekilde farklılaşmıştır (Çizelge 4.253).

Çizelge 4.253. Medeni Hal Farklılaşmasının Duncan Testi

GENEL İŞ DOYUMU				
	MEDİNİ HAL	N	Subset for alpha = 0.05	
			1	2
Duncan	BEKAR	3	1,333	
	EVLİ	21	1,524	
	DUL	2		3,000
	Sig.		,733	1,000

4.3.5. Eş Çalışma Durumu. DKPM çalışanlarına Ait Bağımlı Değişken Düzeylerinin Eş Çalışma Durumuna Göre Farklılaşması

Bağımlı değişkenler açısından (İş yükü, Tükenmişlik, İşe bağlı stres, motivasyon, iş aile çatışması, iş yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu) Eşlerin Çalışma durumu için istatistiki herhangi bir farklılaşma görülmemiştir (Çizelge 253).

Çizelge 4.253. Eş Çalışma Durumu Varyans Analizi

Eş Çalışma Durumu		N	Ort.	Ss	Standart Hata	F	P
İş Yükü	Eşi Çalışıyor	16	3,125	0,8851	0,2213	0,615	0,440
	Eşi Çalışmıyor	10	3,4	0,8433	0,2667		
Tükenmişlik	Eşi Çalışıyor	16	1,875	0,9574	0,2394	0,003	0,995
	Eşi Çalışmıyor	10	1,9	1,2867	0,4069		
İşe Bağlı Stres	Eşi Çalışıyor	16	1,875	0,6191	0,1548	1,221	0,280
	Eşi Çalışmıyor	10	2,3	1,3375	0,423		
Motivasyon	Eşi Çalışıyor	16	1,813	0,8342	0,2085	0,520	0,478
	Eşi Çalışmıyor	10	1,6	0,5164	0,1633		
İş Aile Çatışması	Eşi Çalışıyor	16	2,063	1,0626	0,2657	0,007	0,934
	Eşi Çalışmıyor	10	2,1	1,1972	0,3786		
İş Yaşam Kalitesi	Eşi Çalışıyor	16	2,25	1	0,25	0,648	0,429
	Eşi Çalışmıyor	10	1,9	1,1972	0,3786		
Yaşam Tatmini	Eşi Çalışıyor	16	2,063	0,8539	0,2135	0,025	0,875
	Eşi Çalışmıyor	10	2	1,1547	0,3651		
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	Eşi Çalışıyor	16	1,375	0,5	0,125	0,845	0,367
	Eşi Çalışmıyor	10	1,2	0,4216	0,1333		
Rol Çatışması	Eşi Çalışıyor	16	2	0,6325	0,1581	0,114	0,738
	Eşi Çalışmıyor	10	2,1	0,8756	0,2769		
Rol Belirsizliği	Eşi Çalışıyor	16	2,313	1,1955	0,2989	0,828	0,372
	Eşi Çalışmıyor	10	1,9	0,9944	0,3145		
Genel İş Doyumu	Eşi Çalışıyor	16	1,5	0,8165	0,2041	0,852	0,365
	Eşi Çalışmıyor	10	1,8	0,7888	0,2494		

4.3.6. Çocuk Sahibi Olma

Bağımlı değişkenler açısından (İş yükü, Tükenmişlik, İşe bağlı stres, motivasyon, iş aile çatışması, iş yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu) çocuk sayısı durumu için istatistikî herhangi bir farklılaşma görülmemiştir (Çizelge 4.254).

Çizelge 4.254. Çocuk Sahibi Durumu Varyans Analizi

Çocuk Sahibi Olma		N	Ort.	Ss	Standart Hata	F	P
İş Yükü	Çocuğu Yok	6	3,5	0,5477	0,2236	0,553	0,583
	1 Çocuk Sahibi	6	3,333	0,8165	0,3333		
	2 Çocuk Sahibi	14	3,071	0,9972	0,2665		
Tükenmişlik	Çocuğu Yok	6	2,167	1,6021	0,654	0,400	0,675
	1 Çocuk Sahibi	6	2	0,8944	0,3651		
	2 Çocuk Sahibi	14	1,714	0,9139	0,2442		
İşe Bağlı Stres	Çocuğu Yok	6	1,833	0,7528	0,3073	0,186	0,831
	1 Çocuk Sahibi	6	2,167	0,4082	0,1667		
	2 Çocuk Sahibi	14	2,071	1,2067	0,3225		
Motivasyon	Çocuğu Yok	6	1,667	0,5164	0,2108	0,081	0,923
	1 Çocuk Sahibi	6	1,667	0,8165	0,3333		
	2 Çocuk Sahibi	14	1,786	0,8018	0,2143		
İş Aile Çatışması	Çocuğu Yok	6	1,667	0,5164	0,2108	0,863	0,435
	1 Çocuk Sahibi	6	2,5	1,2247	0,5		
	2 Çocuk Sahibi	14	2,071	1,2067	0,3225		
İş Yaşam Kalitesi	Çocuğu Yok	6	2,167	1,169	0,4773	0,043	0,958
	1 Çocuk Sahibi	6	2	0,8944	0,3651		
	2 Çocuk Sahibi	14	2,143	1,1673	0,312		
Yaşam Tatmini	Çocuğu Yok	6	2,333	1,3663	0,5578	0,412	0,667
	1 Çocuk Sahibi	6	1,833	0,7528	0,3073		
	2 Çocuk Sahibi	14	2	0,8771	0,2344		
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	Çocuğu Yok	6	1,333	0,5164	0,2108	0,031	0,970
	1 Çocuk Sahibi	6	1,333	0,5164	0,2108		
	2 Çocuk Sahibi	14	1,286	0,4688	0,1253		
Rol Çatışması	Çocuğu Yok	6	2	0,8944	0,3651	0,029	0,971
	1 Çocuk Sahibi	6	2	0,8944	0,3651		
	2 Çocuk Sahibi	14	2,071	0,6157	0,1646		
Rol Belirsizliği	Çocuğu Yok	6	1,667	0,8165	0,3333	2,331	0,120
	1 Çocuk Sahibi	6	1,667	0,8165	0,3333		
	2 Çocuk Sahibi	14	2,571	1,2225	0,3267		
Genel İş Doyumu	Çocuğu Yok	6	1,333	0,5164	0,2108	1,418	0,263
	1 Çocuk Sahibi	6	1,333	0,5164	0,2108		
	2 Çocuk Sahibi	14	1,857	0,9493	0,2537		

4.3.7. Toplam Hizmet Süresi

Yapılan çalışma sonrasında çalışanlarının sonuçları gösteren çizelge 4.255'te görüleceği üzere çalışanların toplam hizmet süreleri ile yaşam tatmini düzeyinin göre istatistiksel yönden farklı olduğu ($p < 0,050$), diğer bağımlı değişkenlere (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu) ait düzeylerin istatistiksel olarak anlamlı bir fark içermediği ($p > 0,050$) saptanmıştır.

Çizelge 4.255. Çalışanların Toplam Hizmet Süresi Varyans Analizi

Toplam Hizmet Süresi		N	Ort.	Ss	Standart Hata	F	P
İş Yükü	1-5 Yıl	5	3,4	0,5477	0,2449	0,545	0,657
	6-10 Yıl	14	3,071	0,9169	0,245		
	11-15 Yıl	5	3,6	1,1402	0,5099		
	16-20 Yıl	2	3	0	0		
Tükenmişlik	1-5 Yıl	5	2,2	0,8367	0,3742	1,680	0,200
	6-10 Yıl	14	2,143	1,2315	0,3291		
	11-15 Yıl	5	1,2	0,4472	0,2		
	16-20 Yıl	2	1	0	0		
İşe Bağlı Stres	1-5 Yıl	5	1,8	0,4472	0,2	0,386	0,764
	6-10 Yıl	14	2,143	1,2315	0,3291		
	11-15 Yıl	5	2,2	0,4472	0,2		
	16-20 Yıl	2	1,5	0,7071	0,5		
Motivasyon	1-5 Yıl	5	2	0,7071	0,3162	1,479	0,248
	6-10 Yıl	14	1,857	0,7703	0,2059		
	11-15 Yıl	5	1,4	0,5477	0,2449		
	16-20 Yıl	2	1	0	0		
İş Aile Çatışması	1-5 Yıl	5	2,4	1,1402	0,5099	0,795	0,510
	6-10 Yıl	14	2,071	1,2067	0,3225		
	11-15 Yıl	5	2,2	0,8367	0,3742		
	16-20 Yıl	2	1	0	0		
İş Yaşam Kalitesi	1-5 Yıl	5	2,4	0,5477	0,2449	1,565	0,226
	6-10 Yıl	14	2,357	1,2157	0,3249		
	11-15 Yıl	5	1,6	0,8944	0,4		
	16-20 Yıl	2	1	0	0		
Yaşam Tatmini	1-5 Yıl	5	2,6	0,8944	0,4	4,000	0,021*
	6-10 Yıl	14	2,286	0,9139	0,2442		
	11-15 Yıl	5	1,2	0,4472	0,2		
	16-20 Yıl	2	1	0	0		
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	1-5 Yıl	5	1,2	0,4472	0,2	1,256	0,314
	6-10 Yıl	14	1,429	0,5136	0,1373		
	11-15 Yıl	5	1	0	0		
	16-20 Yıl	2	1,5	0,7071	0,5		
Rol Çatışması	1-5 Yıl	5	1,8	0,8367	0,3742	0,712	0,555
	6-10 Yıl	14	2,143	0,5345	0,1429		
	11-15 Yıl	5	1,8	1,0954	0,4899		
	16-20 Yıl	2	2,5	0,7071	0,5		
Rol Belirsizliği	1-5 Yıl	5	2	0,7071	0,3162	0,412	0,746

		6-10 Yıl	14	2,357	1,2774	0,3414		
		11-15 Yıl	5	2	1,2247	0,5477		
		16-20 Yıl	2	1,5	0,7071	0,5		
Genel Doymu	İş	1-5 Yıl	5	1,8	0,8367	0,3742	1,423	0,263
		6-10 Yıl	14	1,571	0,6462	0,1727		
		11-15 Yıl	5	1,2	0,4472	0,2		
		16-20 Yıl	2	2,5	2,1213	1,5		

Yapılan Duncan testinde iki grup oluştuğu görülmektedir. Buna göre birinci grupta 11-15 ve 16-20 yıl arasında çalışanlar, ikinci sınıfta 6-10 yıl arasında çalışanlar yer alacak şekilde farklılaşmıştır (Çizelge 4.256).

Çizelge 4.256. Çalışanların Toplam Hizmet Süresi Gruplarına Göre Farklılaşma Duncan Testi

YASAM TATMINİ					
	TOPLAM HİZMET SÜRESİ GRUPLAR	N	Subset for alpha = 0.05		
			1	2	3
Duncan	16-20 YIL	2	1,000		
	11-15 YIL	5	1,200	1,200	
	6-10 YIL	14		2,286	2,286
	1-5 YIL	5			2,600
	Sig.			,730	,071

4.3.8. DKMP' de Toplam Hizmet Süresi

Bağımlı değişkenler açısından (İş yükü, Tükenmişlik, İşe bağlı stres, motivasyon, iş aile çatışması, iş yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doymu) DKMP Toplam Hizmet Süresi durumu için istatistiki herhangi bir farklılaşma görülmemiştir (Çizelge 4.257).

Çizelge 4.257. DKMP 'de Toplam Hizmet Süresi Varyans Analizi

Toplam Hizmet Süresi	N	Ort.	Ss	Standart Hata	F	P	
İş Yüğü	1-3 Yıl	11	3,182	0,9816	0,296	0,209	0,889
	4-6 Yıl	7	3,429	0,7868	0,2974		
	7-9 Yıl	4	3	1,1547	0,5774		
	10 + Yıl	4	3,25	0,5	0,25		
Tükenmişlik	1-3 Yıl	11	1,909	1,3003	0,3921	0,303	0,823
	4-6 Yıl	7	2,143	1,069	0,4041		
	7-9 Yıl	4	1,75	0,9574	0,4787		
	10 + Yıl	4	1,5	0,5774	0,2887		
İşe Bağlı Stres	1-3 Yıl	11	1,727	0,4671	0,1408	1,238	0,320
	4-6 Yıl	7	2,429	1,1339	0,4286		
	7-9 Yıl	4	1,75	0,5	0,25		
	10 + Yıl	4	2,5	1,7321	0,866		
Motivasyon	1-3 Yıl	11	1,818	0,9816	0,296	0,172	0,914
	4-6 Yıl	7	1,714	0,488	0,1844		
	7-9 Yıl	4	1,75	0,5	0,25		
	10 + Yıl	4	1,5	0,5774	0,2887		
İş Aile Çatışması	1-3 Yıl	11	2,091	1,1362	0,3426	1,045	0,392
	4-6 Yıl	7	2,429	0,9759	0,3689		
	7-9 Yıl	4	1,25	0,5	0,25		
	10 + Yıl	4	2,25	1,5	0,75		
İş Yaşam Kalitesi	1-3 Yıl	11	2,364	1,206	0,3636	0,835	0,489
	4-6 Yıl	7	2,286	0,7559	0,2857		
	7-9 Yıl	4	1,5	0,5774	0,2887		
	10 + Yıl	4	1,75	1,5	0,75		
Yaşam Tatmini	1-3 Yıl	11	2	0,8944	0,2697	1,318	0,294
	4-6 Yıl	7	2,571	0,7868	0,2974		
	7-9 Yıl	4	1,5	0,5774	0,2887		
	10 + Yıl	4	1,75	1,5	0,75		
Örgüte Ve Mesleğe Bağlılık	1-3 Yıl	11	1,273	0,4671	0,1408	0,244	0,865
	4-6 Yıl	7	1,286	0,488	0,1844		
	7-9 Yıl	4	1,5	0,5774	0,2887		
	10 + Yıl	4	1,25	0,5	0,25		
Rol Çatışması	1-3 Yıl	11	2,091	0,7006	0,2113	0,920	0,447
	4-6 Yıl	7	2,143	0,6901	0,2608		
	7-9 Yıl	4	1,5	0,5774	0,2887		
	10 + Yıl	4	2,25	0,9574	0,4787		
Rol Belirsizliği	1-3 Yıl	11	2,545	1,1282	0,3402	1,087	0,375
	4-6 Yıl	7	2,143	1,3452	0,5084		
	7-9 Yıl	4	1,75	0,9574	0,4787		
	10 + Yıl	4	1,5	0,5774	0,2887		
Genel İş Doyumu	1-3 Yıl	11	1,727	0,6467	0,195	1,702	0,196
	4-6 Yıl	7	1,286	0,488	0,1844		
	7-9 Yıl	4	1,25	0,5	0,25		
	10 + Yıl	4	2,25	1,5	0,75		

4.3.9. Meslek Yaşamında Kaçınıcı Çalışılan Görev Yeri

Yapılan çalışma sonrasında DKMP çalışanlarının sonuçları gösteren çizelge 4.258'de görüleceği üzere motivasyon düzeyinin meslek yaşamında kaçınıcı çalışılan görev yeri olduğuna göre istatistiksel yönden farklı olduğu ($p < 0,050$), diğer bağımlı değişkenlere (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumunu) ait düzeylerin ise eğitim grupları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark içermediği ($p > 0,050$) saptanmıştır.

Meslek yaşamında kaçınıcı çalışılan görev yeri olduğu konusunda; motivasyon yönünden istatistiksel bakımdan fark bulunduğu görülmektedir. Bu farklılaşmaların hangi yönde olduğu; meslekte çalışılan kaçınıcı görev yeri olduğuna göre farklılaşmaların ne yönde olduğu Duncan testi yapılarak ortaya konulması gerekmektedir. Fakat gruplarda ikiden az değer oluşmuş olduğu için gruplandırmalar için Duncan test hesaplaması gerçekleştirilememiştir.

Çizelge 4.258. DKMP' de Kaçınıcı Görev Yeri Varyans Analizi

Görev Yeri	N	Ort.	Ss	Standart Hata	F	P	
İş Yükü	1. Görev Yeri	7	3,286	0,7559	0,2857	1,024	0,430
	2. Görev Yeri	11	3,455	0,8202	0,2473		
	3. Görev Yeri	1	2	.	.		
	4. Görev Yeri	3	2,667	1,1547	0,6667		
	5. Görev Yeri	3	3	1	0,5774		
	7. Görev Yeri	1	4	.	.		
	Tükenmişlik	1. Görev Yeri	7	2,286	1,3801		
2. Görev Yeri		11	1,636	0,809	0,2439		
3. Görev Yeri		1	2	.	.		
4. Görev Yeri		3	1	0	0		
5. Görev Yeri		3	2,667	1,5275	0,8819		
7. Görev Yeri		1	2	.	.		
İşe Bağlı Stres		1. Görev Yeri	7	2,143	0,378	0,1429	1,278
	2. Görev Yeri	11	2,364	1,2863	0,3878		
	3. Görev Yeri	1	1	.	.		
	4. Görev Yeri	3	2	0	0		
	5. Görev Yeri	3	1	0	0		
	7. Görev Yeri	1	2	.	.		
	Motivasyon	1. Görev Yeri	7	1,857	0,6901	0,2608	
2. Görev Yeri		11	1,455	0,5222	0,1575		
3. Görev Yeri		1	4	.	.		
4. Görev Yeri		3	1,667	0,5774	0,3333		
5. Görev Yeri		3	1,667	0,5774	0,3333		

		7. Görev Yeri	1	2	.	.		
İş Aile Çatışması	1. Görev Yeri	7	2,286	0,9512	0,3595	0,522	0,756	
	2. Görev Yeri	11	2,182	1,1677	0,3521			
	3. Görev Yeri	1	1	.	.			
	4. Görev Yeri	3	2,333	1,5275	0,8819			
	5. Görev Yeri	3	1,667	1,1547	0,6667			
	7. Görev Yeri	1	1	.	.			
	İş Yaşam Kalitesi	1. Görev Yeri	7	2	1	0,378	0,647	0,667
2. Görev Yeri		11	2	1,0954	0,3303			
3. Görev Yeri		1	4	.	.			
4. Görev Yeri		3	2,333	1,5275	0,8819			
5. Görev Yeri		3	2	1	0,5774			
7. Görev Yeri		1	2	.	.			
Yaşam Tatmini		1. Görev Yeri	7	2	1,1547	0,4364	0,129	0,984
	2. Görev Yeri	11	2,091	1,1362	0,3426			
	3. Görev Yeri	1	2	.	.			
	4. Görev Yeri	3	1,667	0,5774	0,3333			
	5. Görev Yeri	3	2,333	0,5774	0,3333			
	7. Görev Yeri	1	2	.	.			
	Örgüte Mesleğe Bağlılık	1. Görev Yeri	7	1,286	0,488	0,1844	1,037	0,423
2. Görev Yeri		11	1,182	0,4045	0,122			
3. Görev Yeri		1	1	.	.			
4. Görev Yeri		3	1,333	0,5774	0,3333			
5. Görev Yeri		3	1,667	0,5774	0,3333			
7. Görev Yeri		1	2	.	.			
Rol Çatışması		1. Görev Yeri	7	1,714	0,488	0,1844	1,464	0,246
	2. Görev Yeri	11	2,455	0,8202	0,2473			
	3. Görev Yeri	1	2	.	.			
	4. Görev Yeri	3	1,667	0,5774	0,3333			
	5. Görev Yeri	3	1,667	0,5774	0,3333			
	7. Görev Yeri	1	2	.	.			
	Rol Belirsizliği	1. Görev Yeri	7	2,286	1,3801	0,5216	0,890	0,506
2. Görev Yeri		11	1,909	0,9439	0,2846			
3. Görev Yeri		1	4	.	.			
4. Görev Yeri		3	2,333	1,5275	0,8819			
5. Görev Yeri		3	2,333	0,5774	0,3333			
7. Görev Yeri		1	1	.	.			
Genel İş Doyumu		1. Görev Yeri	7	1,429	0,5345	0,202	0,243	0,939
	2. Görev Yeri	11	1,727	1,009	0,3042			
	3. Görev Yeri	1	2	.	.			
	4. Görev Yeri	3	1,333	0,5774	0,3333			
	5. Görev Yeri	3	1,667	1,1547	0,6667			
	7. Görev Yeri	1	2	.	.			

4.3.10. Günlük Ortalama Çalışma Saatine Göre Farklılaşma

DKMP çalışanlarının Ortalama Çalışma Saatine göre sonuçları çizelge 4.259'da görülmektedir buna göre; İşe Bağlı Stres, İş Aile Çatışması, Rol Belirsizliği düzeylerinin ortalama çalışma saatine göre istatistiksel yönden farklı olduğu ($p < 0,050$), diğer bağımlı değişkenlere (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması ve genel iş

doyumunu) ait düzeylerin ise ortalama çalışma saati açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark içermediği ($p>0,050$) saptanmıştır. Farklılaşma olan bu üç değişken için farklılaşmaların hangi yönde olduğu; ortalama çalışma saatine göre farklılaşmaların ne yönde olduğu Duncan testi yapılarak ortaya konulması gerekmektedir. Fakat; İşe Bağlı Stres, İş Aile Çatışması, Rol Belirsizliği gruplarında ikiden az değer oluşmuş olduğu için gruplandırmalar için Duncan test hesaplaması gerçekleştirilememiştir.

Çizelge 4.259. Günlük Ortalama Çalışma Saati Varyans Analizi

Günlük Ortalama Çalışma Saati	N	Ort.	Ss	Standart Hata	F	P	
İş Yükü	8-10 Saat	23	3,217	0,8505	0,1773	0,046	0,832
	11 + Saat	3	3,333	1,1547	0,6667		
Tükenmişlik	8-10 Saat	23	1,913	1,1246	0,2345	0,136	0,716
	11 + Saat	3	1,667	0,5774	0,3333		
İşe Bağlı Stres	8-10 Saat	23	1,87	0,757	0,1579	7,900	0,010*
	11 + Saat	3	3,333	1,5275	0,8819		
Motivasyon	8-10 Saat	23	1,696	0,7648	0,1595	0,458	0,505
	11 + Saat	3	2	0	0		
İş Aile Çatışması	8-10 Saat	23	1,913	0,996	0,2077	5,246	0,031*
	11 + Saat	3	3,333	1,1547	0,6667		
İş Yaşam Kalitesi	8-10 Saat	23	2,043	1,0651	0,2221	0,895	0,353
	11 + Saat	3	2,667	1,1547	0,6667		
Yaşam Tatmini	8-10 Saat	23	1,913	0,9002	0,1877	3,796	0,063
	11 + Saat	3	3	1	0,5774		
Örgüte Ve Mesleğe Bağlılık	8-10 Saat	23	1,304	0,4705	0,0981	0,010	0,922
	11 + Saat	3	1,333	0,5774	0,3333		
Rol Çatışması	8-10 Saat	23	2	0,7385	0,154	0,559	0,462
	11 + Saat	3	2,333	0,5774	0,3333		
Rol Belirsizliği	8-10 Saat	23	1,957	0,9283	0,1936	7,885	0,010*
	11 + Saat	3	3,667	1,5275	0,8819		
Genel İş Doyumu	8-10 Saat	23	1,609	0,7827	0,1632	0,013	0,909
	11 + Saat	3	1,667	1,1547	0,6667		

4.3.11. Vekalet Edilen Görev Gruplarına Göre Farklılaşma

Bağımlı değişkenler açısından (İş yükü, Tükenmişlik, İşe bağlı stres, motivasyon, iş aile çatışması, iş yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumunu) Vekalet Edilen Görev Gruplarına göre durumu için istatistiki herhangi bir farklılaşma görülmemiştir (Çizelge 4.260).

Çizelge 4.260. Vekalet Edilen Görev Varyans Analizi

Vekalet Edilen Görev		N	Ort.	Ss	Standart Hata	F	P
İş Yükü	Evet	8	3,125	0,991	0,3504	0,168	0,686
	Hayır	18	3,278	0,8264	0,1948		
Tükenmişlik	Evet	8	2	1,4142	0,5	0,130	0,722
	Hayır	18	1,833	0,9235	0,2177		
İşe Bağlı Stres	Evet	8	2,5	1,1952	0,4226	2,882	0,103
	Hayır	18	1,833	0,7859	0,1852		
Motivasyon	Evet	8	1,5	0,5345	0,189	1,182	0,288
	Hayır	18	1,833	0,7859	0,1852		
İş Aile Çatışması	Evet	8	2	1,069	0,378	0,055	0,816
	Hayır	18	2,111	1,1318	0,2668		
İş Yaşam Kalitesi	Evet	8	2,25	1,2817	0,4532	0,177	0,678
	Hayır	18	2,056	0,9984	0,2353		
Yaşam Tatmini	Evet	8	2,25	1,2817	0,4532	0,553	0,464
	Hayır	18	1,944	0,8024	0,1891		
Örgüte Ve Mesleğe Bağlılık	Evet	8	1,25	0,4629	0,1637	0,268	0,686
	Hayır	18	1,333	0,4851	0,1143		
Rol Çatışması	Evet	8	2	0,7559	0,2673	0,032	0,860
	Hayır	18	2,056	0,7254	0,171		
Rol Belirsizliği	Evet	8	2,375	1,3025	0,4605	0,440	0,513
	Hayır	18	2,056	1,0556	0,2488		
Genel İş Doyumu	Evet	8	1,375	0,744	0,2631	1,035	0,319
	Hayır	18	1,722	0,8264	0,1948		

4.4. DKMP VI: BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ BAĞIMLI DEĞİŞKENLER İÇİN KORELASYON ANALİZİ

Bağımlı değişken düzeyleri arasındaki ikili değişkenli ilişkilerin saptanabilmesi amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucu oluşan anlamlı ilişkilere yönelik açıklamalar aşağıda verilmektedir (Çizelge 4.261)

1. İş aile çatışması ile iş yükü arasında $P=0,01$ düzeyinde istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani iş yükü arttıkça iş aile çatışmasının da arttığı söylenebilir.
2. İş aile çatışması ile işe bağlı stres arasında $P=0,01$ düzeyinde istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki görülmektedir. İşe bağlı stres arttıkça iş-aile çatışması artmaktadır.
3. Yaşam tatmini ile yaşam kalitesi arasında $P=0,01$ düzeyinde istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani yaşam tatmini arttıkça yaşam kalitesinin de arttığı söylenebilir.

4. Örgüte ve mesleğe bağlılık ile tükenmişlik arasında $P=0,01$ düzeyinde istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani örgüte ve mesleğe bağlılık arttıkça tükenmişlik düzeyinin de artış gösterdiği söylenebilir.

Çizelge 4.261. DKMP Çalışanları İçin Bağımlı Değişken Düzeyleri Arasındaki İki Değişkenli İlişkiler Korelasyon Tablosu

		IS YUKU	TUKENMISLIK	ISE BAGLI STRES	MOTIVASYON	IS AILE CATISMASI	IS YASAM KALITESI	YASAM TATMINI	ORGUT MESLEGE BAGLILIK	ROL CATISMASI	ROL BELIRSIZLIGI	GENEL IS DOYUMU
IS YUKU	Pearson Correlation	1										
	Sig. (2-tailed)											
TUKENMISLIK	Pearson Correlation	,160	1									
	Sig. (2-tailed)	,435										
ISE BAGLI STRES	Pearson Correlation	,279	,043	1								
	Sig. (2-tailed)	,167	,833									
MOTIVASYON	Pearson Correlation	-,153	,062	,016	1							
	Sig. (2-tailed)	,457	,765	,940								
IS AILE CATISMASI	Pearson Correlation	,532**	,281	,608**	,128	1						
	Sig. (2-tailed)	,005	,164	,001	,532							
IS YASAM KALITESI	Pearson Correlation	,143	,431*	,307	,300	,368	1					
	Sig. (2-tailed)	,485	,028	,127	,137	,064						
YASAM TATMINI	Pearson Correlation	,231	,628**	,347	,131	,379	,736**	1				
	Sig. (2-tailed)	,257	,001	,083	,524	,056	,000					
ORGUT MESLEGE BAGLILIK	Pearson Correlation	,212	,550**	-,205	,018	,108	,006	,150	1			
	Sig. (2-tailed)	,298	,004	,316	,930	,601	,976	,464				
ROL CATISMASI	Pearson Correlation	,243	,110	,230	-,209	,199	,150	,114	,200	1		
	Sig. (2-tailed)	,232	,593	,259	,304	,329	,466	,580	,328			
ROL BELIRSIZLIGI	Pearson Correlation	,003	,149	-,006	,250	,186	,251	,255	,058	,240	1	
	Sig. (2-tailed)	,988	,468	,978	,218	,363	,215	,209	,777	,237		
GENEL IS DOYUMU	Pearson Correlation	,133	-,100	,020	,159	-,056	,147	,072	,114	,234	,068	1
	Sig. (2-tailed)	,517	,627	,923	,439	,786	,475	,727	,580	,250	,740	

* İstatistiki olarak; $p < 0.05$ düzeyinde anlamlıdır

** İstatistiki olarak; $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

BÖLÜM 5

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmanın temel amacı; Doğa Koruma ve Milli Parklar VII. Bölge Müdürlüğü'ne bağlı illerdeki (Adana, Osmaniye, Niğde, Kayseri, Mersin, Hatay) şefliklerde görev yapan şeflerin ve diğer teknik personellerin çalışma koşulları ve performansları üzerinde etkili olan değişkenler için yaşamsal faaliyetleri üzerinde etkili olabilecek faktörleri tespit etmektir. Böylece daha verimli ve etkin sürdürülebilir doğal kaynak yönetimi oluşturulabilmesine katkı sağlamayabilmektedir. Doğa Koruma ve Milli Parklar VII. Bölge Müdürlüğü sisteminin örgütsel davranış yaklaşımı çerçevesinde incelenerek DKMP çalışanlarının motivasyon, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık ve genel iş doyumunu düzeylerinin artırılması ve iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, iş-aile çatışması, rol çatışması ve rol belirsizliği düzeylerinin artırılması, böylece bu organizasyon ile ilgili iyileştirilme önerilerinin ortaya konması açısından önem taşımaktadır. Böylece doğal kaynak yöneticisi DKMP VII. Bölge Müdürlüğü şef ve teknik personellerin iş yüklerini oluşturan temel faktörlerin neler olduğunu ve bunlara karşı hangi tedbirlerin alınabileceği belirlenecek hem de DKMP' nin kalite, üretim ve verimlilik artışını sağlayabilecek yeniden yapılanma sürecine ışık tutabilecektir.

DKMP çalışanları açısından iş yükü düzeyinin; DKMP çalışanları üzerinde kendilerinden beklenen çalışma temposunun çok hızlı olması ve normalden daha fazla çalışmanız gereken zamanlar açısından normalin üzerinde bir değerde olduğu tespit edilmiştir. İş yükü, kurumlar açısından performansı yansıtırken, çalışan tarafından kendisine verilen sorumluluğu yapmak üzere geçen zaman ve çaba olarak ifade edilmiştir. Atay (2020). Orman kaynaklarını yönetenlerin durumları üzerinde iş yükü açısından orman yönetenlerinin idari, politik sorunlar ve engellemelerin mali ve özlük haklarından kaynaklanan sorunların ve engellemelerin, mali ve özlük haklarından kaynaklanan sorunların iş yükü düzeyinde verimsizleştirdiği öne sürülmüştür (Özden

ve Biden, 2008). OGM şeflerinin anket sorularına vermiş olduğu cevaplara göre ‘‘Aşırı resmi yazışma ve bürokrasi yoğunluğu, Bir günde çok sayıda imza atma ve Birden fazla işi aynı anda yapma zorunluluğu’’ gibi unsurların iş yükü üzerinde olumsuz etki ettiği belirlenmiştir (Yılmaz, 2017)

DKMP çalışanları açısından bakıldığında Tükenmişlik hissini ortalamanın altında olduğu özellikle meslekte 1-5 yıllık gibi yeni olan personellerde neredeyse hiç olmadığı, ileriki yaşlarda bu durumun orta düzeyde olduğu, genel anlamda işlerini severek yaptıkları belirlenmiştir. Tükenmişlik OGM şeflerine göre değerlendirmiş olup şeflerin ankete vermiş olduğu cevaplara göre ‘‘ Orman işletme şefliği görevinden bıktığınızı hissetmeniz, İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissetmeniz ve Sabahları işe gitmek istememenizdir.’’ şeklinde ortaya konulmuştur (Yılmaz, 2017). Tükenmişlik konusunda Dönmez (2012) ele aldığı çalışmada Evers ve diğerleri (2002, 237) tarafından öğretmenler arasında yapılan çalışmada, öz yeterlilik ile duygusal tükenme arasında negatif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Salanova ve diğerleri (2002) tarafından bilgi teknolojileri çalışanları arasında yapılan çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Tükenmişlik konusu; uzun ve yorucu bir iş sonrasında personele mutlaka dinlenebileceği süreler belirlenmesi gerektiği, işin uzunluğu veya yoruculuğuna göre personeller arasında rotasyonla dinlenme süreleri planlanması gerektiği ileri sürülmüştür. Mesleğe yeni başlayan personellerin tükenme yönünden daha fazla risk altında oldukları düşünülerek uyumlarını kolaylaştırmak için adaptasyon programlarının uygulanması önerilmektedir (Koç,2019). Öğretmenlerin branş değişkeni açısından mesleki tükenmişlikleri ile iş tükenmişlikleri arasındaki ilişkiye bakıldığında mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği arasında branş değişkenine göre bir ilişki tespit edildiğini belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, mesleğe yeni başlayan öğretmenler idealizm ve bedensel dinçliğin etkisiyle tükenmişliği daha az yaşarken, kıdem yılı arttıkça bedensel ve ruhsal açıdan yıpranmanın da artması ile tükenmişliği daha yoğun yaşamaktadır. Özellikle 11 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenlerde iş tükenmişlik farklılaşması ve ilişkisi daha yoğun görülmekte olduğunu ifade etmiştir (Dincerol, 2013). Tükenmişlik konusu doktorlar üzerinde de değerlendirilmiştir. Doktorlarda gözlenen tükenmişlik sendromu, kişisel ve sağlık sistemi ile ilgili olumsuz sonuçlara yol açan ciddi bir problem olduğu, tükenmişlik, iş verimliliğini azaltmakta ve dolayısıyla hasta

memnuniyetini olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Araştırma görevlisi doktorlar, iş yükünün ağır olması ve meslek hayatında yeterli tecrübeye sahip olmamalarından dolayı tükenmişlik sendromu açısından ciddi risk altında olduğunu dile getirmiştir (Hurşitoğlu, 2017). Tükenmişlik sendromu sağlık sektöründe olduğu gibi çoğunlukla yüz yüze çalışan mesleklerde yoğun iş yükü, huzursuz çalışma ortamı ve insanların istekleri ile başa çıkamama gibi nedenlerden dolayı ortaya çıktığını belirtilmiştir (Özmen, 2016). Çağrı merkezinde çalışanlar üzerinde tükenmişlik ve örgütsel bağlılık kavramları ayrı ayrı incelemiş, Tükenmişlik, yaşam stresiyle başa çıkmamanın bir sonucu olarak ortaya çıkan fiziksel, zihinsel ve duygusal bir duygudur. Tükenmişliğin üç boyutu vardır: duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı anlamında bir azalma. Tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalarda, kişinin aşırı iş yükü ve stresle baş etme başarısının doğrudan tükenmişlik ile ilişkili olduğu görülmüştür. Arslan (2018)

DKMP çalışanları açısından değerlendirildiğinde İşe bağlı stres konusunda ciddi bir sorunun olmadığı belirlenmiştir. OGM şefleriyle yaptığı anket sonuçlarından yola çıkarak; “Oldukça büyük gerilim altında çalışmanız, işinizden dolayı kendinizi sınırlı hissetmeniz ve İş konusundaki endişeleriniz yüzünden, uykusuzluk sorunu yaşamanızdır.” şeklinde ortaya koymuştur (Yılmaz, 2017). OGM çalışanlarına göre işe bağlı stres konusunda DKMP çalışanlarının daha avantajlı olduğu görülmüştür. Algılanan iş stresi düzeyinin en belirgin faktörlerinden birisi kuşkusuz çalışan bireylerin yaşıdır. Bu durum çalışmada yapılan istatistiksel analiz neticesinde de ortaya çıkmış ve hemşirelerin algıladıkları iş stresi düzeyi ile yaşları arasındaki farklılıklar anlamlı sonuç vermiştir. Bu bağlamda, 20 – 25 yaş aralığında çalışan hemşirelerin algılanan iş stresi düzeyleri ortalamaları en yüksek çıkan yaş gurubu olmuştur. Muhakkak ki algılanan iş stresi düzeyi deneyime göre farklılık göstermektedir. Hemen hemen her sektördeki işler için söylene bilir ki işe yeni giren veya işe gireli kısa süre olan kişiler iş ile ilgili daha çok stres algılanmıştır (Kılıç, 2017).

DKMP çalışanları açısından Motivasyon konusunda gayet iyi oldukları, çalışma ortamında bir sorun yaşamadıkları fakat ödüllendirme, kıdem alma gibi durumların olması durumunda daha verimli ve severek çalışacaklarını ankete verdikleri cevaplarla ortaya koymuşlardır. OGM şefleri ile yapmış olduğu anket çalışmasından yola çıkarak

Ödül-teşvik ve primli ücretlendirme düzeninin olmaması, Yapılan işlerde uzmanlık ve iş bölümüne önem verilmemesi ve Performans değerlendirmede ve yönetimde adaletsizlik’’ sonucunu ortaya çıkarmıştır (Yılmaz, 2017). İngilizce öğretmenlerinin motivasyon kaynağının daha fazla olduğu belirtilmiştir. Konu dışsal olanlardan çok içsel sorunlarla ilgilidir. Öğretmen motivasyonunun bu özelliği aynı zamanda literatürde “öğretmenlerin bir grup olarak özgecil ve daha çok özgeci oldukları klişesi” olarak bilinen mesleklerinden ziyade, mesleklerinin içsel, sınıf temelli yönleriyle ilgilendikleri şeklinde yorumlamıştır. İngilizce öğretmenleri, öğrencilerin akademik gelişimlerine daha fazla motive olmuş gibi görünmüşlerdir (Birinci, 2015). Primipar annelerin eğitim düzeylerine göre emzirme motivasyonu puan ortalamaları değerlendirildiğinde ilkokul mezunu olan annelerin otonom motivasyonları daha düşükken, kontrollü motivasyon düzeyleri daha yüksektir. Multipar annelerin eğitim düzeylerine göre EMÖ’ nün alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Mızrak, 2017). Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil düzeyinin yüksek algılandığı okullarda çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri yüksek; okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil düzeyinin düşük algılandığı okullarda çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri düşük olmuştur. Öğretmen algılarına göre, okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ve motivasyon düzeyleri cinsiyet, yaş ve kıdeme bağlı olarak değişmemiştir (Demir, 2018). Motivasyon kavramını havacılık sektöründe çalışan iş görende meydana gelebilecek performans düşüklüğü hem iş kazaları, uçuş emniyet ve güvenlik noksanlığı yaratabileceği gibi hem de sunulan hizmetin kalitesinin düşmesine neden olacaktır. Bu sebepten dolayıdır ki insan unsurunun bu kadar önemli olduğu sivil havacılık yer hizmetlerindeki personelin performansı ve personele uygulanacak motivasyon faktörlerinin önemli bir husus olduğu belirtilmiştir (Öztürk, 2019).

İş-aile çatışması için DKMP çalışanları ile yapılan anket sonucuna bakıldığında; İş-aile çatışması konusunda nadiren de olsa işlerin evlere taşınması, mesai de bitse de işlerin devam ediyor olması çalışan personellerin memnun olmadığı konular arasında yer almıştır. OGM şefleri için “Mesai bitse de işleri zihnen eve taşıma ve işleri unutamama, İşinizden kaynaklanan gerginliklerin özel yaşamınızı olumsuz yönde etkilemesi ve İşten eve o kadar yorgun gelmenizden dolayı evde yapmak istediklerinizi yapamamadır.” şeklinde ortalama durum ortaya konmuştur (Yılmaz, 2017). İş-aile

çatışmasının ebeveyn-çocuk ilişkisi üzerindeki faktörlerin altta yatan nedenler arasında en önemli nedenlerden biri olduğunu öne sürülmüştür. Annelerin iş-aile çatışmasının ebeveynlik ve çocuk sonuçları üzerindeki etkileridir (Babaoğlu, 2018). İş-aile çatışmasını çalışan ve çocuk sahibi olan kadınlar için; çalışma hayatı ile aile hayatı arasında kalan kadın, iki önemli rolü de tam manasıyla yerine getirmeye çalışırken aşırı rol yüklenmesi ya da rol çatışması yaşamakta olduğu ortaya çıkmıştır. Kadınların aile yaşamlarındaki rolü ve sorumlulukları gereği kariyerinde yükselme olanaklarının kısıtlanması, kadınlık ve annelik rolünün meslek ve çalışma hayatını sekteye uğratması gibi bazı sebeplerden dolayı iş-aile çatışması kadınlarda daha fazla yaşanmakta olduğu ortaya koyulmuştur (Yiğit, 2018). İş aile çatışmasının iş tatminine etkisi ve yaşam doyumu ile ilişkisi arasında anlamlı bir fark olduğu elde edilmiştir. Bu durumda iş-aile çatışması yaşayan bireylerin işlerinden duydukları tatmin azalmakta ve işe karşı soğuma yaşandığı belirtilmiştir (Gökmen, 2019).

İş-yaşam kalitesi DKMP çalışanları için yapılan anket sonuçlarına bakıldığında; İş-yaşam kalitesi konusunda DKMP çalışanlarında normal dışı bir durum söz konusu değildir. Çalışma ortamı açısından, sağlık koşulları açısından yeterli olduğu DKMP çalışanlarının anket sorularına vermiş olduğu cevaplardan belirlenmiştir. OGM şefleri üzerine yaptığı çalışmada şeflerin anket sorularına vermiş olduğu cevaplara göre “İş yoğunluğundan yıllık tatil ve izin haklarının tamamının kullanılamaması, İş yerindeki dedikodu yoğunluğu ve Çalışma ortamınız yüzünden sağlığınızın bozulabileceği hissine kapılmanızdır” şeklinde sonuçlar almıştır (Yılmaz, 2017). Hizmet sektöründe, psikolojik güçlendirme düzeyinin genel iş yaşam kalitesi üzerine etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Psikolojik güçlendirme ile genel iş yaşam kalitesi arasında anlamlı derecede ilişki olduğu belirtilmiştir (Turan, 2014). Akademisyenlerin iş yaşam kalitesi algılamalarının ortalama düzeyde olduğu söylenebileceği öne sürülmüştür. İş yaşam kalitesinin adil ücret, güvenli iş koşulları, yeni beceri öğrenme ve kullanma olanakları, kariyer gelişim olanakları, bireysel hakların korunması, demokratik ortam, sosyal gelişim gibi birçok faktörden etkilendiğini düşünüldüğünde farklı ortamlarda farklı görevleri yapan bireylerin iş yaşam kalitelerinin farklı olmasının kaçınılmaz olduğunu belirtmiştir (Barutçu, 2017). İş-yaşam kalitesi konusunda hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin daha da yükseltilmesi için, yönetici hemşirelerin özellikle iş koşulları, iş algısı, destek hizmetler, iş çalışma ortamı ve

yöneticilerle ilişkilerinin düzenlenmesini sağlaması, mesleği seven hemşire olmasının sağlanabilmesi için orta öğretimde sınava girecek öğrencilere mesleğin tanıtımının yapılması önerilmiştir (Toprak, 2019).

Yaşam tatmini konusu üzerine DKMP çalışanlarının anket sorularına vermiş olduğu cevaplara bakılarak yaşam tatmini konusunda DKMP çalışanları, çalışmalarının karşılığında aldıkları ücretin yeterli olmadığını anket sorularına vermiş oldukları cevaplar ile ortaya koymuşlardır. OGM şefleri “Çalışmalarınız karşılığında kazandığınız maaş ve diğer özlük haklarınızı tatmin edici bulmama, Amaçlarınızı, ideallerinizi ve olmak istediklerinizi dikkate aldığınızda, yaşamınızı tatmin edici bulmama ve Yapabileceklerinize ilişkin tahminlerinizle yapabildiklerinizi karşılaştırdığınızda tatmin olmama.” şeklinde ortalama cevaplar alındığı belirtilmiştir (Yılmaz, 2017). İş tatmin seviyeleri ile iş yaşam kalite seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunması, özellikle ülkemizde kalite ve akreditasyon çalışmaları ile çalışan memnuniyeti bağlamında elde edilen bilgi ve bulguların kağıt üzerinde kalmayıp, tüm çalışanları kapsayıcı, bütüncül ve çalışanların iş tatminlerini ve yaşam kalitelerini artıracak şekilde somut girdiler ile sağlık sistemine entegrasyonunun sağlanması yönünde çalışmalar artırılması konusunda da yönlendirici olacağı değerlendirilmiştir (Seyhan, 2020). Yaşam tatmini konusunda, yoksulluk (H1) ve sosyal dışlanma (H2) olgularının yaşam tatmini üzerinde anlamlı negatif etkileri olduğu öne sürülmüştür. Kurulan modellerin dördünde de bu durum gözlemlenmekle birlikte sosyal dışlanmanın yaşam tatmini üzerindeki doğrudan etkisinin yoksulluğun etkisinden daha büyük olduğu ortaya çıkmıştır (Demir, 2018). Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre yaşam doyumu puanları arasında anlamlı bir fark olduğu belirtilmiştir. Lisansüstü mezunu beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumu, lisans mezunu beden eğitimi öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre serbest zaman doyumu puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı belirtilmiştir (Köksal, 2019). Yaşam tatmininde; öğretmenlerin çok çalışma isteği yaratabilecek unsurları bularak öğretmenlerin beklentilerini yüksek düzeyde karşılayabilmek ve her gün okullarına istekli gelip, mesleklerini severek icra etmelerini sağlamak gerektiği ele alınmıştır. Öğretmenlerin topluma sağlıklı bireyler yetiştirebilmeleri için yaptıkları işten tatmin olmaları ve bu anlamda kendi yaşam

tatminlerinin de üst düzeyde olması halinde verimli çalışmalarını mümkün olabileceği belirtilmiştir (Şahin, 2019). Karanlık kişilik özelliklerinin yaşam tatmini üzerindeki etkisini araştırıldığı çalışmada açgözlülük, materyalizm ve tüketici kibri karanlık kişilik özellikleri kapsamında ele alınmış ve yaşam tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Materyalizm tüketicilerin yaşam tatminini düşürür iken açgözlülük ve tüketici kibrinin yaşam tatmini üzerinde olumsuz etkisi olmadığı görülmüştür. Buna göre materyalizm yaşam tatmini ölçüt olarak alındığında tüketimin karanlık yönünün bir unsuru olduğu söylenebileceği ortaya konmuştur (Arslan, 2020).

Örgüte ve mesleğe bağlılık konusu DKMP çalışanları için çalışmamızda ele alınmış olup DKMP çalışanlarının anket sorularına vermiş olduğu cevaplara bakılarak Örgüte-mesleğe bağlılık konusunda DKMP çalışanlarının işlerini severek yaptıkları; işi bırakma, daha iyi bir iş imkânı olsa başka işlere başvurma gibi durumların neredeyse hiç olmadığı belirlenmiştir. OGM şeflerine göre “Orman işletme şefliğinden, başka bir göreve geçmek düşünceniz, Çocuğunuzun orman mühendisi olmasını istememe düşünceniz ve Daha iyi bir iş bulabilirsiniz, memuriyetten ayrılabilme düşüncenizdir.” şeklinde olduğunu ortaya koyulmuştur (Yılmaz, 2017). urumsal Sosyal Sorumluluk Çalışmalarının Çalışanlarda Örgüte Bağlılıklarına ve Motivasyonuna Etkisi çalışmasında ortaya çıktığı üzere sadece ürün ve hizmet kalitesindeki kontrollerinin yanında, çalışanlar için huzurlu ve paylaşılabilir bir ortamın olması gerekmektedir. Bu ortamın yaratılmasında ise insan kaynakları yönetimi ile kurumsal iletişim yönetimindeki çalışan bireylerin, alacağı her kararda ve gerçekleştireceği her faaliyette, kurum çalışanlarını memnun etme çabası olmalıdır. Çünkü çalışan mutluluğu ve memnuniyeti için yapılacak her yatırımın, kurumun önemli başarılarına imza atmasında önemli etkisi olmaktadır (Ulu, 2019).

Rol çatışması Topaloğlu (2017) tarafından yapılan çalışmada Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü personelinin Rol çatışması ve rol belirsizliği puanlarının cinsiyete, medeni duruma, öğrenim düzeyine kurumdaki hizmet süresine göre; rol çatışması alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği; rol belirsizliğinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği; rol belirsizliği ve rol çatışmasının görev değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği; 45 yaş ve üzeri personelin rol belirsizliği alt boyut puanlarının daha küçük yaş gruplarındaki

personelin rol belirsizliği puanlarından daha yüksek olduğu; yöneticilerin rol belirsizliği ve rol çatışması puanlarının, mühendis/uzman/uzman yardımcısı personelin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ve konuyla ilgili daha önce yapılan çalışma bulguları ile uyumlu olduğu sonucu elde edilmiştir. Rol çatışması; DKMP çalışanları açısından ele alındığında Rol çatışması konusunda aynı anda birden fazla üst yönetime karşı sorumlu olma konusunda orta düzeyde de olsa rol çatışması yaşadıkları görülmektedir. OGM şeflerine göre "Aynı anda birden fazla üst yönetime karşı sorumlu olma, Göreviniz açısından gereksiz olarak düşündüğünüz işlerle uğraşma ve Birbiriyle çelişen işleri aynı zamanda yapmanızdır." gibi sonuçlar alındığını belirtmiştir (Yılmaz, 2017). Rol belirsizliğinin sağlık yöneticileri açısından; yaş, medenî durum, meslekî deneyim ve meslek gibi değişkenlerin rol değişkenleri üzerinde etkili olması, kişiler arası ilişkilerde bazı davranışların cinsiyete göre farklılaşması, sosyal ilişkilerin iş dışında da sürdürülmesi noktasında yaşın belirleyici bir faktör olması şeklindedir (Bana, 2019). Öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması yaşamadıkları görülmekle birlikte mesleği istemeyerek seçen öğretmenlerin rol belirsizliği düzeylerinin daha fazla olduğunu ortaya koyulmuştur (Delipoyraz, 2019). Aynı anda iki ya da daha fazla rol gönderiminin birbiri ile çelişki oluşturacak şekilde üst üste gelmesi olarak ifade edilen rol çatışması ve kişinin rolünü icra edebilmesi için gereken bilginin eksik olması sonucu oluşan rol belirsizliği, işletmelerde strese ve uzun vadede ise, tükenmişliğe neden olan faktörlerdir. Bu bakımdan lojistik çalışanlarının, işletmenin sahipleri tarafından yönetilen yapısı, idari hiyerarşisi ve çalışma koşulları sebebiyle rol çatışması, rol belirsizliği ve tükenmişlik açısından büyük risk altında olabileceği ifade edilmiştir (Tutkun, 2019).

Rol belirsizliği konusu DKMP çalışanları açısından değerlendirildiğinde Rol belirsizliği konusunda görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açık olmaması durumunda orta düzeyde rol belirsizliği yaşandığı belirlenmiştir. OGM çalışanları için "Görev dağılımında adaletsizlik, Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açık olmaması ve İki veya daha fazla üst yönetimden, birbiriyle çelişen emirler almanız." şeklinde sonuçlara ulaşmıştır (Yılmaz, 2017). Rol belirsizliği konusunda; yönetici ve öğretmenlerin okulların bürokratik yönetim yapısından dolayı mevzuat hükümleri arasında sıkışıp kaldıkları ve çözüm bulmaya çalıştıkları, eğitim politikalarında sık yaşanan değişikliklere adapte olmakta zorlandıkları, belirsizlik durumlarında

istişareye başvurarak veya mevzuat dairesinden bilgi isteyerek çözüme ulaştıkları ortaya çıkmıştır (Söğüt, (2020; Bakioğlu ve Demiral, 2013; Koşar vd., 2013).

Genel iş doyumu DKMP çalışanları açısından Genel iş doyumu konusuna bakıldığında zamanın çoğunluğunun iş ile geçirmekten hoşlanmama konusunda nadiren de olsa memnun olmadıkları onun dışında genel iş doyumu konusunda ciddi bir sorunun olmadığı anket sonuçlarına göre belirlenmiştir. OGM şeflerine göre “Zamanınızın çoğunu işinizde geçirmekten hoşlanmama, işinizin, çalışma hayatından beklentilerinizi tümüyle karşılamadığını düşünmeniz ve Kurum içi çalışanlarla yöneticiler arasında iyi bir iletişim ortamı olmamasıdır.” şeklinde cevaplar ile karşılaşmıştır (Yılmaz, 2017). Yılmaz (2013)’ e göre iş stresi ile iş doyumu arasında negatif yönde ve anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir ve bu sonuçlar literatürdeki benzer araştırma sonuçları ile de örtüşmekte olduğu belirtilmiştir (Cummins, 1989; Ko ve Yom, 2003; Siu, Cooper ve Donald, 1997; Batıgün ve Şahin, 2006). Bunun yanı sıra, biçimlendirici değişkenlerin iş stresi ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi artırabilmesi muhtemeldir, aradaki ilişkinin bu nedenle çok yüksek olmadığı düşünülmektedir

Çalışmaya katılan DKMP çalışanlarının, her bir değişken sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bilgiler, anketteki soru sıralamasına uygun sunulmuş ve yüzdeler itibariyle değerlendirilmiştir. Doğal Kaynak Milli Parklar VII. Bölge Müdürlüğü’ne bağlı şefler ve personellere bireysel olarak uygulanmış olan anket çalışmasında aşağıdaki yaklaşımlar söylenebilir.

“İş yükü” açısından çalışanlar genel olarak değerlendirildiğinde; “Sizden beklenen çalışma temposunun çok hızlı olması” %68, “Normalden daha fazla çalışmanız gereken zamanlar” %66 ile “Birden fazla işi aynı anda yapma zorunluluğu” %68 ve “İşi tamamlamak için sürenin yetmemesi (7/24 saat çalışma)” %72 oranlarında az karşılaşılan durum olması DKMP çalışanlarının yoğun bir iş yükü algısı içerisinde olmadıklarını ortaya çıkarmaktadır.

“Tükenmişlik” bağlamında çalışanların değerlendirmeleri incelendiğinde;

“Şube müdürlüğünüzdeki/ Şefliğinizdeki görevinden bıktığınızı hissetmeniz” %77, “Sabahları işe gitmek istememeniz” %96, “Yapılan işlerin aşırı monoton olması” %80, “İşyerinde kendinizi hasta gibi hissetmeniz” %92, “Yaptığınız işe konsantre olmada güçlük çekmeniz” %84 ile “Üst yöneticilerden ve mesai arkadaşlarınızdan uzaklaşma veya bunlarla sorunlar yaşama” %88 ve “İşiniz gereği hizmet verdiğiniz ve işlerini yürüttüğünüz insanlarla (muhtar, köylüler vb.) sorunlar yaşama” %77 oranında “hiç” ve/veya “Nadiren” olarak yanıtlanmıştır. Bu bulgular bize DKMP çalışanlarının Tükenmişlik konusunda kendilerini iyi konumlandıklarını göstermektedir. DKMP çalışanları ağırlıklı olarak tükenmişlik sendromu yaşamamaktadır.

İşe Bağlı stres konusu kapsamında DKMP çalışanları değerlendirildiğinde; “İş konusundaki endişeleriniz yüzünden, uykusuzluk sorunu yaşamanız” %80 oranında hiç veya nadiren olarak belirtilmiştir. “Karar vermede güçlük çekmeniz” %88, “Sorunlarla başa çıkamadığınızı düşünmeniz” %92, “Günlük işlerden zevk alamama” %93, “Kendinize olan güveninizin azalması” %92 ile “Oldukça büyük gerilim altında çalışmanız” %80 ve “İşinizden dolayı kendinizi sınırlı hissetmeniz” %87 oranında “Hiç” ve/veya “Nadiren” olarak belirtilmiştir. Dolayısıyla DKMP çalışanların iş kaynaklı stresi yoğunlukla yaşamadıklarını göstermektedir.

“Motivasyon” açısından DKMP çalışanlarının durumu incelendiğinde; “İşinizi yürütürken siyasetçi baskısı yaşamanız” %84 oranında “Hiç” ve/veya “Nadiren” şeklinde yanıtlanmıştır. Bu durum OGM çalışanlarının aksine motivasyon açısından DKMP çalışanlarının motive olmalarının önündeki en engellerden birisi açısından oldukça iyi bir konumda olduklarını göstermektedir. “İşinizi yürütürken bilgi ve deneyim eksikliği yaşamanız” %89, “İşinizi yürütürken üst yönetici baskısı yaşamanız” %96, “İşinizi yürütürken motivasyon eksikliği hissetmeniz” %92, . “Atama ve yükseltmelerde yanlı tutumlar izlenmesi” %76 ile “Orman Teşkilatındaki aşırı merkeziyetçi yapının hâkimiyeti” %73 ve “İşinize yönelik başarı ve performans kriterlerinde belirsizlik” %73 oranında olumsuz yanıt verilmesi DKMP çalışanlarının motivasyonlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Bu konuda ciddi bir sorun yaşamadıkları söylenebilir.

“İş Aile Çatışması” konusu çerçevesinde DKMP çalışanları irdelendiğinde; “İşiniz ile özel yaşantınız arasında bir denge kuramama” %69 oranında “Hiç” ve/veya “Nadiren” şeklinde yanıtlanmıştır. “İşinizden kaynaklanan gerginliklerin özel yaşamınızı olumsuz yönde etkilemesi” %61, “İşinizin, kişisel ve ailevi yaşamınızı daha da zorlaştırması” %66 ile “İşten eve o kadar yorgun gelmenizden dolayı, evde yapmak istediklerinizi yapamama” %73 ve “İşi zamanında bitirmek için, eve iş götürmeniz” %64 oranında olumsuz yanıtlanmıştır. Yanıtların yüksek düzeyde negatif yönlü olması DKMP çalışanlarının “İş Aile Çatışması” açısından büyük sorunlar yaşamadıklarını göstermiştir.

“İş Yaşam Kalitesi” için DKMP çalışanlarının konuya bakışları incelendiğinde; “İşinizin, bilgi-beceri ve yeteneklerinizi tam olarak kullanma imkânı vermemesi” %69, “Çalışma ortamınız yüzünden sağlığınızın bozulabileceği hissine kapılmanız” %69, “İşinizden dolayı fiziksel bir rahatsızlık yaşammanız” %80, “İş yerindeki dedikodu yoğunluğu” %72 ile “Diğer İşletme Şefleriyle anlaşmazlıklar, uyuşmazlıklar ve çatışmalar yaşanması” %96 ve “İşletmede sıcak ve güler yüzlü bir ortamın olmaması” %88 oranında “Hiç” ve/veya “Nadiren” şeklinde yanıtlanması DKMP çalışanlarının iş-yaşam kalitesi açısından olumlu bir çalışma ortamı algısı içerisinde olduklarını göstermektedir.

“Yaşam tatmini” bazında DKMP çalışanlarının durumu değerlendirildiğinde; “Amaçlarınızı, ideallerinizi ve olmak istediklerinizi dikkate aldığınızda, yaşamınızı tatmin edici bulmama” %76 oranında “Hiç” ve/veya “Nadiren” şeklinde yanıtlanmıştır. Benzer şekilde, “Başarılarınızı, akrabalarınızın başarıları ile karşılaştırdığınızda tatmin olmama” %84 ve “Yapabileceklerinize ilişkin tahminlerinizle yapabildiklerinizi karşılaştırdığınızda tatmin olmama” %76 oranında olumsuz şekilde belirtilmiştir. Yaşam tatmini bazında DKMP çalışanlarının ciddi bir şekilde yaşam memnuniyetine sahip olduğu görülmüştür.

“Örgüte ve Mesleğe Bağlılık” için çalışanlar genel olarak değerlendirildiğinde; “daha iyi bir iş bulabilirseniz, memuriyetten ayrılabilme düşünceniz” konusuna %90 düzeyinde katılmadıkları ortaya çıkmıştır. “DKPM görevinizden, başka bir göreve

geçmek düşünceniz” ve “Bulduğunuz işletmede kendinizi “kurumun-ailenin bir parçası olarak hissetmeme” için verilen yanıtların %84 üzerinde bir oranla olumsuz yaklaşılması dolayısıyla, örgüte ve mesleğe bağlılık açısından çalışanla örgüt yapısı arasında sıkı bir bağ olduğu söylenebilir.

“Rol Çatışması” için çalışanlar genel olarak değerlendirildiğinde; “Birbiriyle çelişen işleri, aynı zamanda yapmanız” %73 ile “Görevinizi yapmak için bazı karar ve kurallara ters hareket etme zorunda kalma” %77 ve “Bir üst yönetim tarafından kabul edilirken, diğerlerinin kabul edemeyeceği görevler yapmanız” %88 oranlarında yer almış olması DKMP çalışanları arasında rol çatışmasının yaşandığını göstermektedir.

“Rol Belirsizliği” için çalışanlar genel olarak değerlendirildiğinde; “Görev dağılımında adaletsizlik” %73, “İki veya daha fazla üst yönetimden, birbiriyle çelişen emirler almanız” %88, “Şube Müdürünün sizin yetki ve sorumluluklarınız hakkında tam olarak ne düşündüklerini bilememeniz” %88 ile “Şube Müdürlüğünüzdeki diğer çalışanların sizden tam olarak ne beklediklerini bilememeniz” %88 ve “Yaptığınız iş ve görev için açıkça belirlenmiş amaç ve hedeflerin olmaması” %74 oranında olumsuz algılanması DKMP çalışanları arasında ciddi bir rol belirsizliğini göstermektedir.

“Genel İş Doyumu” için çalışanlar genel olarak değerlendirildiğinde; “Genel olarak düşündüğünüzde, işinizi sevmediğiniz kanısına varmanız” sorusuna verilen yanıtın %88, “İşinizin, çalışma hayatından beklentilerinizi tümüyle karşılamadığını düşünmeniz” %84 ile “Genel olarak düşündüğünüzde, bu Şube Müdürlüğünde çalışmaktan memnun olmama” %80 ve “Kurum içi çalışanlarla yöneticiler arasında iyi bir iletişim ortamı olmaması” %73 oranında “hayır” olarak yanıtlanması, DKMP çalışanlarının iş doyumunu konusunda olumlu bir yapı içerisinde olduklarını göstermiştir.

Bağımlı değişken düzeyleri arasındaki ikili değişkenli ilişkilerin saptanabilmesi amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucu oluşan anlamlı ilişkilere yönelik açıklamalar aşağıda verilmektedir (Çizelge 261).

1. İş aile çatışması ile iş yükü arasında $P=0,01$ düzeyinde istatistiki açınsndan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu görölmektedir. Yani iş yükü arttıkça iş aile çatışmasının da arttığı söylenebilir.
2. İş aile çatışması ile işe bağılı stres arasında $P=0,01$ düzeyinde istatistiki açınsndan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki görölmektedir. İşe bağılı stres arttıkça iş-aile çatışması artmaktadır.
3. Yaşam tatmini ile yaşam kalitesi arasında $P=0,01$ düzeyinde istatistiki açınsndan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu görölmektedir. Yani yaşam tatmini arttıkça yaşam kalitesinin de arttığı söylenebilir.

Örgüte ve mesleğe bağılılık ile tükenmişlik arasında $P=0,01$ düzeyinde istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu görölmektedir. Yani örgüte ve mesleğe bağılılık arttıkça tükenmişlik düzeyinin de artış gösterdiği söylenebilir.

KAYNAKLAR

Alkaş, E., “İş Yükünün Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracı Rolü”, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (114) 2020.

Akköse, H.,” Lise Öğrencilerinin Dijital Oyun Oynama Motivasyonları İle Fiziksel Aktiviteye Katılım Motivasyonlarının İncelenmesi”, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Ankara (56-57) 2020.

Akerik, M., “ Psikolojik Sermaye ve İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Afyonkarahisar’daki Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, T.C. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar (110) 2021.

Araslar, A., “ İş yükü ile İş-Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi”, T.C. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Bursa (72) 2021.

Arslan, M., “ Çağrı Merkezinde Tükenmişlik ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki: Akbank Çalışanları Üzerine Uygulama”, T.C. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (77) 2018.

Arslan, M., “Tüketimin Karanlık Ölçüsü: Açgözlülük, Materyalizm ve Tüketici Kibrinin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Hatay’da Bir Araştırma”, T.C. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Hatay (126) 2020.

Atay, A., “İş Yükü Fazlalığı İle İş Aile Çatışması Arasındaki İlişki: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma (MEB Ankara Merkez Teşkilatı Örneğinde), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Sivas (173-174) 2020.

Babaoğlu, G., “Employed Mothers’ Work-Family Conflict And Outcomes: Mediating Role Of Parenting”, A Thesis Submitted To The Graduate School Of Social Sciences Of Middle East Technical University In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Science In The Departmen Of Psychology, Ankara (52-53) 2018.

Bana, P., “Hastanelerde Rol Çatışması ve Sosyal İklimin Örgütsel Sapma Davranışına Etkisi”, T.C. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul (2) 2019.

Barutcu, A., “Çalışanların Algıladıkları İş Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Etkisi”, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir (65) 2017.

Birinci, K., “An Investigation Into The Motivation Of English Language Teachers In Turkey With A Focus On The Effect Of Motivational Aspects On Their Teaching”, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Batı Dilleri ve Edebiyatı Anabilim Dalı Uygulamalı Dilbilimi Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, Trabzon (99) 2015.

Birkan, K., ”Çalışanların Motivasyonel Öncelikleri ve Bir Motivasyon Faktörü Olarak Liderliğin Önemi”, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (143-146) 2009

Budak, Y., “ Kamu Nakdi Yardımların Yoksulluk Bağlamında Sosyal Dışlanma ve Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi: Yapısal Eşitlik Modeli”, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul (217) 2020.

Canbaz, F.,” Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik işle Öğretmenlerin Örgüte Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Bolu-Merkez Ortaöğretim Örneği)”, T.C. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Bolu (121-125) 2019.

Canbek, M., “Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekanın Düzenleyici Rolü”, T.C. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Tokat (113-118) 2017.

Delipoyraz, D., “Resmi Ortaokullarda Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması İle İşe Yabancılaşma İlişkisi”, T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (89) 2019.

Demir, S., “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dil ile Öğretmen Motivasyonunun İncelenmesi”, T.C. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Tezi, Gaziantep (196) 2018.

Demir, A., “Yoksulluk ve Sosyal Dışlanmanın Yaşlıların Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi”, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul (109-112) 2018.

Demirel, E., “Yönetim Fonksiyonlarının İş Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektöründe Hemşireler Üzerine Bir Uygulama”, T.C. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale (94-95) 2019.

Dincerol, C., “ Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama”, T.C. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara (91-92) 2013.

Dinler, C.,” İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi İş Özellikleri Kuramı Yaklaşımı”, T.C. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yiyecek İçecek Anabilim Dalı Gastronomi ve Mutfak Sanatları Yüksek Lisans Programı 2019-YL-110, Aydın (86) 2019.

Dönmez, G., “ Personeli Güçlendirme ve Tükenmişlik İlişkisi: İş Yükü- Kontrolü Modeli Açısından Bir Değerlendirme”, T.C. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir (71) 2012.

Duru, E., “Kültürel Zekanın İş ve Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi”, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (84) 2020.

Ekşi, Ş., “ Algılanan Örgütsel Destek, Benimseme, İş Tatmini, İş Sadakati ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Gençlik ve Spor Bakanlığı Çalışanları Örneği”, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yönetimi ve Rekreasyon Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir (41) 2019.

El, İ., “ The Effects Of Psychological Capital And Social Capital on Nurses’Work Engagement And Burnout”, A Thesis Submitted To The Graduate School Of Social Sciences Of Middle East Technical University, In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Science In The Departmen Of Psychology, Ankara (44) 2019.

Eryaşar, Ş.,” Role Of Feelings Of Regret and Employment Related Guilt On The Relationship Between Work-Family Conflict and Psychological Health Among Employed Mothers”, A Thesis Submitted To the Graduate School Of Social Sciences Of Bahçeşehir University In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Arts In The Department Of Clinical Psychology, İstanbul (69-70) 2017.

Ergen, H., “ İş Yükünün Çalışma Hayatı Kalitesine Etkisi: Gaziosmanpaşa Üniversitesi’nde Bir Araştırma”, T.C. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Tokat (61) 2015.

Erdoğan, F., “Uyarlanabilir Motivasyon Stratejileri Kullanmanın Öğrenci Motivasyonu ve Başarısına Etki”, Ankara Eğitim Bilimleri Enstitüsü Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitim Anabilim Dalı Eğitim Teknolojisi Programı Doktora Tezi, Ankara (60-61) 2015.

Eroğlu, A., “İş Yükü ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Rolü Kamuda Bir Araştırma”, T.C. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara (15-106) 2020.

Erten, M.,” Bağımsız Denetçilerde Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ve Algılanan İş Yükünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat Bölümü 2014, Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Muhasebe ve Denetim Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (82) 2018.

Fişek, M., “ İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Mimarlar Üzerinde Bir Araştırma”, T.C. Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (96) 2020.

Geçer, C., ‘‘ Workload, Safety Climate, And Negative Affectivity, As The Presumed Moderators Of The Risk Perception-Organizational Outcomes Relationships’’, A Thesis Submitted To The Graduate School Of Sciences Of Middle East Technical University, Ankara (93) 2014.

Gülay, E., ‘‘ Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromunun Örgüt İklimi İle İlişkisi: 27. Dönem Milletvekillerinde Bir Uygulama’’, T.C. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, Adıyaman (54) 2019.

Gökmen, F., ‘‘Havayolu Çalışanlarında İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve yaşam Doyumu İlişkisi’’, T.C. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir (87-91) 2019. Gökmen, F., ‘‘Havayolu Çalışanlarında İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve yaşam Doyumu İlişkisi’’, T.C. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir (87-91) 2019.

Habibova, G., ‘‘Çalışan Kadınlarda Evlilik Doyumunun Yordayıcısı Olarak Kişilerarası Yeterlilik ve İ-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliliği’’, T.C. Ondokuz Mayıs Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın ve Aile Araştırmaları Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Samsun (48) 2019.

Hurşitoğlu, O., ‘‘Araştırma Görevlisi Olarak Çalışan Doktorlarda Tükenmişlik Sendromunu Etkileyen Faktörler ve Tükenmişlik Sendromunun Savunma biçimleri ile İlişkisi’’, T.C. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tıp Fakültesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi, Kahramanmaraş (56) 2017.

İlçin, E. , ‘‘ İş Yükü ve Yönetici Desteğinin Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Etkisi2’’, T.C. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Genel İşletme Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (99) 2019.

Karaca, B., ‘‘Fen Bilimleri Dersinde Motivasyonsuz Olan Öğrencilerin Motivasyonsuz Olmalarına Neden Olan Faktörlerin İncelenmesi’’, T.C. Kafkas Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Anabilim Dalı Fen Bilgisi Öğretmenliği Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi , Kars (67) 2019.

Karcıoğlu, M., ‘‘ Ahlaki Liderliğin işe Bağlanma, Yaşam Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü: Erzurum Organize Sanayi Bölgesi Örneği’’, T.C. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Erzurum (190) 2020.

Karaköy, D., ‘‘Lider Üye Etkileşiminin, İşyeri Arkadaşlığının, Rol Belirsizliğinin ve Rol Çatışmasının İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisine Yönelik Bir Araştırma’’, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (100) 2019.

Karadaş, Y., ‘‘ İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki (Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği)’’, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü YÜKSEK LİSANS TEZİ Eğitim

Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Programı Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eskişehir (88) 2020.

Katı, Y., ‘‘ Örgüt Kültürü ve İş Tatmini İlişkisinde Rol Belirsizliği ve Kuşak Farklılıklarının Etkisi’’, T.C. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Balıkesir (211) 2020.

Kılıç, M., ‘‘ Hemşirelerin Ekip Çalışmalarına İlişkin Tutumlarının İşe Bağlı Stres Düzeylerine Etkisi’’, T.C. Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ (39-41) 2017.

Koç, M., ‘‘ Acil Yardım Kurtarma ve Müdahale Personellerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi: Trabzon İli Örneği’’, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Afet Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane (71) 2019

Konateke, O., ‘‘Hemşirelerde Mesleğe Bağlılık İle Tıbbi Hataya Eğilim Arasındaki İlişki’’, T.C. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Sivas (45) 2020.

Kolotoğlu, E.,’’ Quantitative Research On The Perception Of Burnout Syndrome Among English Teachers in State Secondary Scholls: The Case Of Sultanbeyli District’’, T.C. Maltepe University Graduate School MASTER’S THESIS Department of Foreign Languages Education English Language Teaching Programme, İstanbul (84) 2020.

Korkmazer, F. , ‘‘ İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü’’, T.C. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Malatya (140) 2018.

Köksal, G., ‘‘ Serbest Zaman Doyumu ve Yaşam Tatmini İlişkisi: Beden Eğitimi Öğretmenleri Örneği’’, T.C. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı yüksek Lisans Tezi, Konya (44) 2019.

Kuş, M., ‘‘İlkokul 3. Sınıf Öğrencilerinin Okuma Motivasyonlarının Ebeveynlerinin Okuma Motivasyonlarıyla Karşılaştırılması’’, T.C. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Antalya (43) 2019.

Mızrak, B., ‘‘Emzirme Motivasyonu Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması, Emzirme Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi’’, T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Doktora Tezi, Eskişehir (85-86) 2017.

Narangerel, E., ‘‘İş Yükü ve İş Kontrolünün Karar Verme Stilleri Üzerindeki Etkisinde Karar Verme Öz-Yeterliliğinin Aracılık Rolü’’, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim, Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara (78) 2020.

Oruç, E.,’’ Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışması yaşam tatmini Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma’’, T.C. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Bursa (101) 2019.

Özmen, Z., “ Maslach Tükenmişlik Ölçeği Açısından Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi: Bursa Şevket Yılmaz Eğitim ve Araştırma Hastanesi Hemşireleri Örneği”, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (73) 2016..

Öztürk, A.,” Motivasyon Faktörlerinin Sivil Havacılık Yer İşletmelerindeki Personeller Üzerindeki Etkileri ve Bu Motivasyon Faktörlerinin İş Performansı ile Olan İlişkinin İncelenmesi, İstanbul İli Örneği”, T.C. İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı, İstanbul (90) 2019.

Öztürk, H., “Kadın Öğretmenlerin Evlilik Doyumunu Yordamada İş Aile Çatışması ve Tükenmişliğin Rolü”, T.C. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Evlilik ve Aile Psikolojisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kayseri (79-80) 2018.

Polat, N.,” Hemşirelerde İşe Bağlı Stres ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması”, T.C. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara (101-102) 2008.

Selvaslı, H., The Effect Of Gamified Homework on Students” Intrinsic Motivation and Motivation For Homework On Students’ Intrincis Motivation and Motivation For Homework in Efl Context”, A Thesis Submitted To The Graduate School Of Educational Sciences Of Bahçeşehir University In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Arts In The Departmen Of Educational Technology, İstanbul (63) 2018.

Seyhan, F., “Sağlık Çalışanlarının Yaşadığı Örgütsel Çatışma, Örgütsel Stres, İş Yaşam Kalitesi, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki”, T.C. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Hastane İşletmeciliği Bilim Dalı, Ankara (90) 2020.

Söğüt, E., “ Okulda Karşılaşılan Etkisiz Süreçler ve Rol Belirsizliği”, T.C. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Konya (177) 2020.

Süner, Z., “ İş Yükümlülüklerinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi”, T.C. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Hatay (79) 2014.

Şahin, D., “Öğretmenlerin Boş Zaman Aktivitelerine Katılımları ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma: (Ankara-Yenimahalle Örneği)”, T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara (97) 2019.

Taş, A., “ İş Yükü İle İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkide İşe Tutkunluk ve Algılanan Örgütsel Desteğin Etkisi: Alışveriş Merkezi Çalışanları Üzerinde Bir

Araştırma”, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Ankara (96) 2018.

Taştan, E., “Örgütsel Özdeşleşme ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: İBB Örneği”, İbn Haldun Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (73-74) 2020.

Turan, S., “Psikolojik Güçlendirme İle İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektöründeki Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama”, T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetim Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep (42).

Toprak, M., “ Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Etmenlerin Belirlenmesi”, T.C. Harran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa (58) 2019.

Toker, M., “Çağrı Merkezi Çalışanlarının Genel Ruhsal Durumları ve İş Yaşam Kalitesi”, T.C. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı, Sivas (35) 2019.

Tonyalı, B., “Duygusal Zeka Örgütsel Desteğin İş Yaşam Kalitesi ve İş Sonuçlarına Etkisi: Eğitim Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, T.C. Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi Strateji Bilimi Anabilim Dalı, Gebze (92) 2020.

Topaloğlu, G., “Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü Personelinin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Tatmini Üzerine Etkilerinin İncelenmesi”, T.C. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Mühendisliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş (57-64) 2017.

Tokgöz, F.,” Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Kastamonu İli Kamu Kurumlarında Bir Uygulama”, T.C. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu (67) 2019.

Tuncer, Ö., “ Determinants Of Counterproductive Work Behaviors: The Role Of Workload, Role Ambiguity, Leader Support and Work Locus Of Control” A Thesis Submitted To The Graduate School Of Social Sciences Of Middle East Technical University, Ankara (47-53) 2019.

Tutkun, T., “Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinde Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi ve Lojistik Sektöründe Bir Uygulama”, T.C. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (54) 2019.

Ulu, E., “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışmalarının Çalışanlarda Örgüte Bağlılıklarına ve Motivasyonuna Etkisi: İstanbul İli Sigortacılık Sektörü Örneği”, Kadir Has Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Kurumsal İletişim ve Halkla İlişkiler Yönetimi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (43) 2019.

Uyar, Ç., “Lider Desteği, İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, T.C. Bahçeşehir Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (89-91) 2018.

Yapıcıoğlu, G., “ Sağlık Çalışanlarında Motivasyonla Bağlantılı İş Verimliliği Düzeyinin Ölçülmesi ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler”, T.C. Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı Halk Sağlığı Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli (82) 2019.

Yılmaz, E., “ Batı Akdeniz Bölgesi orman işletme şeflerinin iş yükü düzeylerinin sosyodemografik değişkenlerle ilişkisi”, T.C. Çevre ve Orman Bakanlığı Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Enstitüsü, Tarsus, (32) 2008.

Yılmaz, H., “ İş Stresi Bataryası’ nın Genel İş Doyumu Ölçeği’ nin Revize Edilmesi”, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (72) 2013.

Yiğit, S., “ Kadın Çalışanlarda Yaşanan İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Burdur/ Bucak Örneği”, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Isparta (84) 2018.

EK AÇIKLAMALAR A.

ANKET FORMU

Araştırmada Kullanılan Anket Formu.

Bu çalışma Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Doğal Kaynakların Sürdürülebilir Planlaması ve Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi İçin Hazırlanmıştır. Başka Bir Amaç İçin Kullanılmayacaktır (Kişisel bilgilerin korunması esas alınmaktadır)

DOĞA KORUMA VE MİLLİ PARKLAR 7. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ İŞ YÜKÜ ANALİZİ ANKETİ

BÖLÜM I: KİŞİSEL BİLGİLER

Acıklama: Lütfen her bir soru için yanına (X) işareti koyarak veya boşluğu doldurarak cevap veriniz.

1. Mevcut en yüksek eğitim durumunuzu belirtiniz.

<input type="checkbox"/> Lisans Diploması	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans Diploması
<input type="checkbox"/> Doktora Diploması	<input type="checkbox"/> Diğer (Lütfen Belirtiniz)

2. Mezun olduğunuz Yüksekokul?

.....Üniversitesi, Fakültesi, Bölümü.

3. Lütfen yaşınızı belirtiniz.

4. Lütfen cinsiyetinizi belirtiniz. () Erkek () Kadın

5. Medeni halinizi belirtiniz.

88	<input type="checkbox"/> Evliyim
<input type="checkbox"/> Eşim öldü	<input type="checkbox"/> Boşandım
<input type="checkbox"/> Evliyim, ancak eşimden ayrı yaşıyorum	<input type="checkbox"/> Diğer (Lütfen Belirtiniz)

6. Evli iseniz, eşinizin çalışma durumu?

Çalışıyor Çalışmıyor

7. Kaç çocuğunuz var? adet

8. DKMP’de toplam hizmet sürenizi belirtiniz.yılay

9. Şu an çalıştığınız görevde ne kadar zamandır çalışıyorsunuz?yılay

10. Şu an çalıştığınız görev yeri, kaçınıcı görev yeriniz?

11. Ortalama günde kaç saat çalışıyorsunuz? saat

12. Halen vekalet ettiğiniz başka bir görev (Şube Müdürlüğü, Müdür Yardımcılığı, Şeflik) var mı?

Evet Hayır

BÖLÜM II: GÖREV YAPILAN ŞUBE / ŞEFLİKLERE YÖNELİK BİLGİLER

Açıklama: Lütfen her bir soru için yanına (X) işareti koyarak veya boşluğu doldurarak cevap veriniz.

1. Şefliğinizde kaç hektar alandan sorumlusunuz

Ormanlık Alan:ha ve **Ormansız Alan:**ha

2. Siz hariç, Şube Müdürlüğünüzdeki / Şefliğinizdeki görevli personel sayısı (lütfen birisini seçiniz)

orman mühendisi adet	Diğer Yüksek Okul Mezunu adet
orman muhafaza memuru adet	Diğer İdari Memurlar adet
Sürekli İşçi adet	Mevsimlik İşçi adet
() Diğer (Lütfen Belirtiniz)	

3. Şube Müdürlüğünüzdeki / Şefliğinizdeki orman kaynaklarının ürettiği faydalardan veya yerine getirdiği işlevlerden, en önemli 3 tanesini parantez içerisine önem sırasını yazarak belirtiniz.

() Yakacak ve yapacak odun sağlama	() Odun dışı orman ürünü sağlama
() Kum, taş, çakıl, maden vb. ürünleri sağlama	() Toprak erozyonunu önleme
() Bol, kaliteli ve sürekli su sağlama	() İklim ve atmosfere katkı (Oks. ür., iklim düz. vb.)
() Sel, çığ ve heyelan olaylarını önleme	() Çevre (hava, toprak, su, gürültü vb.) kirl.önleme
() Ot ve Yaprak Faydalanması	() Av Turizmi kaynağı olma
() Av ve yaban hayatına yaşama ortamı oluşturma	() Tatlı su balıkçılığına imkân verme
() Biyolojik çeşitliliğin korunması ve geliştirilmesi	() Doğal güzellik, estetik ve peyzaj (manzara) değeri
() Piknik-kamp, eğlenme ve dinlenme kaynağı	() Ekolojik (doğa) turizm kaynağı olma
() Yayla turizmi kaynağı olma	() Diğer (Lütfen Belirtiniz)
() Bilgi Sistemleri işleri	() Av Turizmi ve Avlak Yönetimi iş ve işlemleri
() Eğitim ve Tanıtım iş ve işlemleri	() Av Koruma ve Kontrol işleri
() Avcılık Hizmetlerine yönelik iş ve işlemler	() Av yönetimine yönelik Etüt ve Envanter işleri
() Uluslararası ve ulusal Mevzuat yönetimi ve uyumlulaştırma işleri	() Biyolojik çeşitlilik ile ilgili AR-GE iş ve işlemleri
() Halkla İlişkiler ve Dış İlişkiler (eğitimler, toplantılara katılımlar, öğrenci stajları vb.)	() Korunan alanlardaki Biyolojik Çeşitlilikle ilgili ekosistem hizmetleri ve envanteri işleri
() Doğa korumaya yönelik Politika ve Programlara ilişkin iş ve işlemler	Biyoteknolojiye yönelik iş ve işlemler
() Doğa koruma alanlarıyla iliği diğer Sektörlerle İlişkilerin belirlenmesi ve düzenlenmesine yönelik iş ve işlemler	() Korunan alanlar, hassas ekosistemler gibi kaynak değeri olan alanların biyolojik çeşitlilik değerlerini İzleme ve Değerlendirme işleri
() Doğa koruma, biyolojik çeşitlilik ve korunan türler ve alanlar konusunda eğitim, tanıtım, bilinçlendirme işleri	() Doğa koruma konusunda ve korunan alanlarda biyolojik çeşitlilik konularında Ar-Ge işleri
() Hassas alanların Etüt ve Envanter iş ve işlemleri	() Hassas alanların Yönetimi iş ve işlemleri
() Sulak Alanların envanteri, yönetimi izlenmesi ve değerlendirilmesi işleri	() Hassas alanlara yönelik Peyzaj Koruma alanlarının envanteri, yönetimi, izleme ve değerlendirilmesi işleri
() Mağara alanlarının etüt ve envanteri ile koruma, yönetimi, denetimi, izleme ve değerlendirilme işleri	() Deniz alanlarının etüt ve envanteri ile koruma, yönetimi, denetimi, izleme ve değerlendirilme işleri
() Milli Parkların Etüt ve Envanter işleri	() Korunan alanlar yönetim planlarının yapılması ve bu planların izleme ve değerlendirilme işleri
() Korunan alanlarda koruma, envanter, yönetim, izleme ve değerlendirme Proje Uygulama işleri	() Korunan alanlardaki Ziyaretçi Yönetimi, ziyaretçi kapasite kullanımlarının saptanması ve buna göre yönetim işleri

() Korunan alanlarda yaşanan İzin ve Mülkiyet işleri ile bu alanlarda yer alacak mimari donatıların planlanması, yapım işleri	() Yaban hayatı etüt ve envanter, koruma, izleme ve kontrol işleri
() Yaban hayatı geliştirme, yaban hayatı hayvanları ve diğer hayvanları koruma kontrol işleri	() Yaban hayatı tür koruma, etüt ve envanter, izleme ve kontrol işleri

5. Şube Müdürlüğünüz / Şefliğinizde normal bir günde yaptığınız işleri sıralar mısınız? (Hangi işe yaklaşık ne kadar zaman ayırıyorsunuz?)

<u>İş türü</u>	<u>Zaman</u>
(Dakika veya saat olarak belirtiniz)	
1.....
2.....
3.....
4.....
5.....
6.....
7.....
8.....
9.....
10.....
11.....
12.....
13.....
Diğer.....

BÖLÜM III: İŞ YÜKÜ ÖLÇEĞİ

Acıklama: Anketin bu bölümünde iş yükünüzle doğrudan ve dolaylı çalışma koşullarınıza ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatli şekilde okuyup değerlendirerek, kendi durumunuzda veya işinizde ne sıklıkla gerçekleştiğine karar veriniz. Ardından verdiğiniz karara göre, sağ tarafta bulunan seçeneklerden size en uygun olan yalnızca bir şık (rakamı) yuvarlak içine alarak işaretleyiniz. Anket tasarımı gereği, bazı ifadelerin birbirine oldukça yakın olduklarına dikkat ediniz. Lütfen tüm soruları içinizden geldiği gibi ve boş bırakmadan cevaplayınız.

İFADELER		Hiç Olmadı	Ara Sıra Olur	Orta Düzeyde Olur	Sık Oluyor	Çok Sık Oluyor
İŞ YÜKÜ	Sizden beklenen çalışma temposunun çok hızlı olması	1	2	3	4	5
	Normalden daha fazla çalışmanız gereken zamanlar	1	2	3	4	5
	Birden fazla işi aynı anda yapma zorunluluğu	1	2	3	4	5
	İşi tamamlamak için sürenin yetmemesi (7/24 saat çalışma)	1	2	3	4	5
	Önemli işler yapma zorunluluğu	1	2	3	4	5
	Yapılacak iş miktarı arttığı için, gerekli özeni göstermeden iş yapma zorunluluğu	1	2	3	4	5
	Kaldıramayacağınızdan daha fazla iş nedeniyle kendinizi fazlasıyla yormanız	1	2	3	4	5
	Mesai arkadaşlarımız işlerini bitirdiklerinde bile, hala işe devam etmeniz	1	2	3	4	5
	Çalışırken kendinizi, belirlediğiniz bitirme zamanının baskısı altında bulma	1	2	3	4	5
	Gün içerisinde basit şeyler için bile zaman bulamama	1	2	3	4	5
	Bir günde çok sayıda imza atma	1	2	3	4	5
	Elektronik Bilgi Yönetim Sisteminin (EBYS) iş yükünüzü arttırması	1	2	3	4	5
	Aşırı resmi yazışma ve bürokrasi yoğunluğu	1	2	3	4	5
	İşinizde sizden talep edilenlerin, kapasitenizin çok üzerinde olduğunu düşünmeniz	1	2	3	4	5
	Zamanınızı uygun şekilde planlamada zorluk çekmeniz	1	2	3	4	5
İstenmeyen ve iş sonrası toplantılara/iş yemeklerine gitme zorunluluğunuz	1	2	3	4	5	
Hiçbir işe yetişememe veya tam yapamama hissi	1	2	3	4	5	

İFADELER		Hiç Olmadı	Ara Sıra Olur	Orta Düzeyde Olur	Sık Oluyor	Çok Sık Oluyor
T Ü K E N M İ Ş L İ K	Şube müdürlüğünüzdeki / Şefliğinizdeki görevinden bıktığınızı hissetmeniz	1	2	3	4	5
	Sabahları işe gitmek istememeniz	1	2	3	4	5
	Yapılan işlerin aşırı monoton olması	1	2	3	4	5
	İşyerinde kendinizi hasta gibi hissetmeniz	1	2	3	4	5
	Yaptığınız işe konsantre olmada güçlük çekmeniz	1	2	3	4	5
	Mesai saatlerinin bir türlü bitmek bilmemesi	1	2	3	4	5
	Üst yöneticilerden ve mesai arkadaşlarınızdan uzaklaşma veya bunlarla sorunlar yaşama	1	2	3	4	5
	İşiniz gereği hizmet verdiğiniz ve işlerini yürüttüğünüz insanlarla (muhtar, köylüler vb.) sorunlar yaşama	1	2	3	4	5
	İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissetmeniz	1	2	3	4	5

Acıklama: Anketin bu bölümünde iş yükünüzle doğrudan ve dolaylı çalışma koşullarınıza ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatli şekilde okuyup değerlendirerek, kendi durumunuzda veya işinizde ne sıklıkla gerçekleştiğine karar veriniz. Ardından verdiğiniz karara göre, sağ tarafta bulunan seçeneklerden size en uygun olan yalnızca bir sıklık (rakamı) yuvarlak içine alarak işaretleyiniz. Anket tasarımı gereği, bazı ifadelerin birbirine oldukça yakın olduklarına dikkat ediniz. Lütfen tüm soruları içinizden geldiği gibi ve boş bırakmadan cevaplayınız.

İFADELER		Hiç Olmadı	Ara Sıra Olur	Orta Düzeyde Olur	Sık Oluyor	Çok Sık Oluyor
İ Ş E B A Ğ L İ S T R E S	İş konusundaki endişeleriniz yüzünden, uykusuzluk sorunu yaşamanız	1	2	3	4	5
	Karar vermede güçlük çekmeniz	1	2	3	4	5
	Sorunlarla başa çıkamadığınızı düşünmeniz	1	2	3	4	5
	Günlük işlerden zevk alamama	1	2	3	4	5
	Kendinize olan güveninizin azalması	1	2	3	4	5
	Oldukça büyük gerilim altında çalışmanız	1	2	3	4	5
	İşinizden dolayı kendinizi sınırlı hissetmeniz	1	2	3	4	5
	İşletmedeki toplantılar öncesi kendinizi gergin hissetmeniz	1	2	3	4	5
	İşyerinde sıkça yapılan denetimler ve cezalandırılma korkusunun, iş stresinizi arttırması	1	2	3	4	5
İşinizden dolayı ruhsal bir rahatsızlık yaşamanız veya iş yoğunluğundan dolayı herhangi bir ilaç kullanmanız	1	2	3	4	5	

İFADELER		Hiç Olmadı	Ara Sıra Olur	Orta Düzeyde Olur	Sık Oluyor	Çok Sık Oluyor
M O T İ V A S Y O N	İşinizi yürütürken bilgi ve deneyim eksikliği yaşamanız	1	2	3	4	5
	İşinizi yürütürken siyasetçi baskısı yaşamanız	1	2	3	4	5
	İşinizi yürütürken üst yönetici baskısı yaşamanız	1	2	3	4	5
	İşinizi yürütürken motivasyon eksikliği hissetmeniz	1	2	3	4	5
	Atama ve yükseltmelerde yanlı tutumlar izlenmesi	1	2	3	4	5
	Orman Teşkilatındaki aşırı merkeziyetçi yapının hâkimiyeti	1	2	3	4	5
	İşinize yönelik başarı ve performans kriterlerinde belirsizlik	1	2	3	4	5
	Performans değerlendirmede ve yönetimde adaletsizlik	1	2	3	4	5
	Yapılan işlerde uzmanlık ve işbölümüne önem verilmemesi	1	2	3	4	5
	Aldığınız kararlarda yeterli bir özerklik verilmemesi	1	2	3	4	5
	Başarı ölçümlemesinin yapılmaması	1	2	3	4	5
	Ödül-teşvik ve primli ücretlendirme düzeninin olmaması	1	2	3	4	5
	Demokratik olmayan bir tutumla, işletmede alınan kararlara katılmama	1	2	3	4	5
	İstem dışı tayinlere maruz kalma	1	2	3	4	5
	Yapılan işlerde şikâyet edilme korkusu	1	2	3	4	5
	Hak ettiğinizi düşündüğünüz ilgi, saygı ve takdiri görememek	1	2	3	4	5
	Bilgi eksikliklerinizi giderici hizmet içi eğitimlerin yeterince düzenlenmemesi	1	2	3	4	5
	İşinizin teknik ve bilimsel işlerden ziyade, idari işlerden oluşması	1	2	3	4	5

Acıklama: Anketin bu bölümünde iş yükünüzle doğrudan ve dolaylı çalışma koşullarınıza ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatli şekilde okuyup değerlendirerek, kendi durumunuzda veya işinizde ne sıklıkla gerçekleştiğine karar veriniz. Ardından verdiğiniz karara göre, sağ tarafta bulunan seçeneklerden size en uygun olan yalnızca bir şıkkı (rakamı) yuvarlak içine alarak işaretleyiniz. Anket tasarımı gereği, bazı ifadelerin birbirine oldukça yakın olduklarına dikkat ediniz. Lütfen tüm soruları içinizden geldiği gibi ve boş bırakmadan cevaplayınız.

İFADELER		Hiç Olmadı	Ara Sıra Olur	Orta Düzeyde Olur	Sık Oluyor	Çok Sık Oluyor
İŞ – AİLE ÇATIŞMASI	İşiniz ile özel yaşantınız arasında bir denge kuramama	1	2	3	4	5
	Mesai bitse de, işleri zihnen eve taşıma ve işleri unutamama	1	2	3	4	5
	İşinizden kaynaklanan gerginliklerin özel yaşamınızı olumsuz yönde etkilemesi	1	2	3	4	5
	İşinizin, kişisel ve ailevi yaşamınızı daha da zorlaştırması	1	2	3	4	5
	İşten eve o kadar yorgun gelmenizden dolayı, evde yapmak istediklerinizi yapamama	1	2	3	4	5
	İşi zamanında bitirmek için, eve iş götürmeniz	1	2	3	4	5
	Evde işle ilgili konuların konuşulması	1	2	3	4	5

İFADELER		Hiç Olmadı	Ara Sıra Olur	Orta Düzeyde Olur	Sık Oluyor	Çok Sık Oluyor
İŞ-YAŞAM KALİTESİ	İşinizin, bilgi-beceri ve yeteneklerinizi tam olarak kullanma imkânı vermemesi	1	2	3	4	5
	Çalışma ortamınız yüzünden sağlığınızın bozulabileceği hissine kapılmanız	1	2	3	4	5
	İşinizden dolayı fiziksel bir rahatsızlık yaşammanız	1	2	3	4	5
	İş yoğunluğundan yıllık tatil ve izin haklarınızın tamamının kullanılamaması	1	2	3	4	5
	İş yerindeki dedikodu yoğunluğu	1	2	3	4	5
	Diğer işletme şefleriyle aşırı rekabet yaşanması	1	2	3	4	5
	Diğer işletme şefleriyle anlaşmazlıklar, uyuşmazlıklar ve çatışmalar yaşanması	1	2	3	4	5
	İşletmede sıcak ve güler yüzlü bir ortamın olmaması	1	2	3	4	5

İFADELER		Hiç Olmadı	Ara Sıra Olur	Orta Düzeyde Olur	Sık Oluyor	Çok Sık Oluyor
YAŞAM TATMİNİ	Amaçlarınızı, ideallerinizi ve olmak istediklerinizi dikkate aldığınızda, yaşamınızı tatmin edici bulmama	1	2	3	4	5
	Çalışmalarınız karşılığında kazandığınız maaş ve diğer özlük haklarınızı tatmin edici bulmama	1	2	3	4	5
	Başarılarınızı, akrabalarınızın başarıları ile karşılaştırdığınızda tatmin olmama	1	2	3	4	5
	Yapabileceklerinize ilişkin tahminlerinizle yapabildiklerinizi karşılaştırdığınızda tatmin olmama	1	2	3	4	5

Açıklama: Anketin bu bölümünde iş yükünüzle doğrudan ve dolaylı çalışma koşullarınıza ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatli şekilde okuyup değerlendirerek, kendi durumunuzda veya işinizde ne sıklıkla gerçekleştiğine karar veriniz. Ardından verdiğiniz karara göre, sağ tarafta bulunan seçeneklerden size en uygun olan yalnızca bir şıkkı (rakamı) yuvarlak içine alarak işaretleyiniz. Anket tasarımı gereği, bazı ifadelerin birbirine oldukça yakın olduklarına dikkat ediniz. Lütfen tüm soruları içinizden geldiği gibi ve boş bırakmadan cevaplayınız.

İFADELER		Hiç Olmadı	Ara Sıra Olur	Orta Düzeyde Olur	Sık Oluyor	Çok Sık Oluyor
ÖRGÜTE VE MESLEĞE BAĞLILIK	Daha iyi bir iş bulabilerseniz, memuriyetten ayrılabilme düşünceniz	1	2	3	4	5
	orman işletme şefliğinden, başka bir göreve geçmek düşünceniz	1	2	3	4	5
	Bulduğunuz işletmede kendinizi “kurumun-ailenin bir parçası” olarak hissetmeme	1	2	3	4	5
	İşinizi diğer işlerle karşılaştırdığımızda önemsiz bulma	1	2	3	4	5
	Orman mühendisliği mesleğine girdiğiniz için pişmanlık hissi duymanız	1	2	3	4	5
	Orman mühendisi olduğunuz için gurur duymamanız	1	2	3	4	5
	Orman mühendisi mesleği ile kendinizi özdeşleştirmemeniz	1	2	3	4	5
	İşinizi yeniden seçmek durumunda kalsaydınız, İşletme Şefi olmayı düşünmemeniz	1	2	3	4	5
	Çocuğunuzun orman mühendisi olmasını istememe düşünceniz	1	2	3	4	5

İFADELER		Hiç Olmadı	Ara Sıra Olur	Orta Düzeyde Olur	Sık Oluyor	Çok Sık Oluyor
ROL ÇATIŞMASI	Birbiriyle çelişen işleri, aynı zamanda yapmanız	1	2	3	4	5
	Aynı anda birden fazla üst yönetime karşı sorumlu olma	1	2	3	4	5
	Görevinizi yapmak için bazı karar ve kurallara ters hareket etme zorunda kalma	1	2	3	4	5
	Bir üst yönetim tarafından kabul edilirken, diğerlerinin kabul edemeyeceği görevler yapmanız	1	2	3	4	5
	Göreviniz açısından gereksiz olarak düşündüğünüz işlerle uğraşma	1	2	3	4	5
	Bir işi istediğinizden çok farklı şekilde yapma zorunluluğu	1	2	3	4	5
	OGM hedefleriyle kişisel hedeflerinizin uyumsuzluğu	1	2	3	4	5
	Yapmak istemediğiniz bir işi yapmak zorunda kalmanız	1	2	3	4	5

İFADELER		Hiç Olmadı	Ara Sıra Olur	Orta Düzeyde Olur	Sık Oluyor	Çok Sık Oluyor
ROL BELIRSİZLİĞİ	Görev dağılımında adaletsizlik	1	2	3	4	5
	Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açık olmaması	1	2	3	4	5
	İki veya daha fazla üst yönetimden, birbiriyle çelişen emirler almanız	1	2	3	4	5
	İşletme müdürünün sizin yetki ve sorumluluklarınız hakkında tam olarak ne düşündüklerini bilememeniz	1	2	3	4	5
	İşletme müdürlüğündeki diğer çalışanların sizden tam olarak ne beklediklerini bilememeniz	1	2	3	4	5
	Yaptığımız iş ve görev için açıkça belirlenmiş amaç ve hedeflerin olmaması	1	2	3	4	5

Acıklama: Anketin bu bölümünde iş yükünüzle doğrudan ve dolaylı çalışma koşullarınıza ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatli şekilde okuyup değerlendirerek, kendi durumunuzda veya işinizde ne sıklıkla gerçekleştiğine karar veriniz. Ardından verdiğiniz karara göre, sağ tarafta bulunan seçeneklerden size en uygun olan yalnızca bir şikkı (rakamı) yuvarlak içine alarak işaretleyiniz. Anket tasarımı gereği, bazı ifadelerin birbirine oldukça yakın olduklarına dikkat ediniz. Lütfen tüm soruları içinizden geldiği gibi ve boş bırakmadan cevaplayınız.

İFADELER		Hiç Olmadı	Ara Sıra Olur	Orta Düzeyde Olur	Sık Oluyor	Çok Sık Oluyor
GENEL İŞ DOYUMU	Genel olarak düşündüğünüzde, işinizi sevmediğiniz kanısına varmanız	1	2	3	4	5
	İşinizin, çalışma hayatından beklentilerinizi tümüyle karşılamadığını düşünmeniz	1	2	3	4	5
	Genel olarak düşündüğünüzde, bu işletme müdürlüğünde çalışmaktan memnun olmama	1	2	3	4	5
	Zamanınızın çoğunu işinizde geçirmekten hoşlanmama	1	2	3	4	5
	İşletme müdürlüğünde çalışanların önemsenmemesi ve onlara değer verilmemesi	1	2	3	4	5
	Kurum içi çalışanlarla yöneticiler arasında iyi bir iletişim ortamı olmaması	1	2	3	4	5
	Kurumda sağlanan olanakların (yemek, lojman, sosyal tesis vb.) yetersizliği	1	2	3	4	5
	Kurumdaki çalışma koşullarının (temizlik, ısınma, araç-gereç vb.) yetersizliği	1	2	3	4	5
	Üst yöneticilerden yardım ve destek alamama	1	2	3	4	5

Yorumlar

Önceki bölümde ele alınan “iş yükü” konusunda önemli olduğuna inandığınız ve kurumunuzun dikkate almasını istediğiniz diğer yorumlarınız varsa, lütfen aşağıda belirtiniz.

...../...../2023

Bu anket çalışmasının tamamlanmasındaki işbirliğiniz ve çalışmaya yardım etme yönünde zaman ayırdığınız için çok teşekkür ediyoruz.

ÖZGEÇMİŞ

Sevgi (SAÇIKARA) ALİCİ İlk, orta ve lise eğitiminin Osmaniye ilinde tamamladı. 2013 yılında Karabük Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Coğrafya Bölümünde lisans eğitimine başladı. 2018 yılında Karabük Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Coğrafya Bölümünden mezun oldu. Aynı yıl Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Doğal Kaynakların Sürdürülebilir Planlanması ve Yönetimi Ana Bilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladı. 2023 yılında yüksek lisans eğitimini tamamladı. Evli ve bir çocuk annesidir.