

Çevre ve Orman Bakanlığı Yayın No: 364
DOA Yayın No: 48

ISSN:1300-7912

**DOĞU AKDENİZ ORMANCILIK ARAŞTIRMA
MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARINA YÖNELİK
İŞ DOYUMU ARAŞTIRMASI**

A Study on the Level of Job Satisfaction
of the Personnel within the Eastern Mediterranean
Forestry Research Directorate

**Dr. Ersin YILMAZ
Zekeriya KOÇAK**

ÇEŞİTLİ YAYIN NO: 8

**T.C.
ÇEVRE VE ORMAN BAKANLIĞI
DOĞU AKDENİZ
ORMANCILIK ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ**

**EASTERN MEDITERRANEAN
FORESTRY RESEARCH INSTITUTE**

TARSUS

Çevre ve Orman Bakanlığı Yayın No: 364
DOA Yayın No: 48

ISSN:1300-7912



**DOĞU AKDENİZ ORMANCILIK ARAŞTIRMA
MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARINA YÖNELİK
İŞ DOYUMU ARAŞTIRMASI**

A Study on the Level of Job Satisfaction
of the Personnel within the Eastern Mediterranean
Forestry Research Directorate

**Dr. Ersin YILMAZ
Zekeriya KOÇAK**

ÇEŞİTLİ YAYIN NO: 8

**T.C.
ÇEVRE VE ORMAN BAKANLIĞI
DOĞU AKDENİZ
ORMANCILIK ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ**

**EASTERN MEDITERRANEAN
FORESTRY RESEARCH INSTITUTE**

TARSUS

YAYIN KOMİSYONU

Başkan : Dr. Ersin YILMAZ

Üyeler : Abdulkadir YILDIZBAKAN
A. Haluk TÜRKER

SAYFA DÜZENLEMESİ

Zeynep GÖKOĞLU

YAYINLAYAN

Doğu Akdeniz
Ormancılık Araştırma Enstitüsü
P.K.18, 33401
Tarsus/TÜRKİYE

Published by

Eastern Mediterranean
Forestry Research Institute
P.O.Box 18, 33401
Tarsus/TURKEY

Tel : 0 (324) 6487453
Fax : 0 (324) 6487337
E-mail : doa09@cevreorman.gov.tr

2008

Baskı

***Bu alışmayı, Zekeriya KOÇAK'ın
Rahmetli Babası İhsan KOÇAK'ın
anısına ithaf ediyoruz.***

*Dedicated in Memory of
İhsan KOÇAK*

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
İÇİNDEKİLER.....	i
ÖNSÖZ.....	iii
TABLO LİSTESİ.....	v
ÖZ.....	vii
ABSTRACT.....	ix
1. GİRİŞ.....	1
2. MATERYAL VE YÖNTEM.....	2
2.1. Materyal.....	2
2.2. Yöntem.....	3
2.2.1. Araştırma Hipotezleri.....	3
2.2.2. İşlemler.....	4
2.2.3. Bağımsız ve Bağımlı Değişkenler.....	4
2.2.4. Değerlendirme Yöntemi.....	7
3. BULGULAR VE TARTIŞMA.....	8
3.1. İş Doyumu Anketine Ait Sonuçların Analizi.....	8
3.1.1. Her Bir Anket Sorusunun Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi.....	8
3.1.2. Her Bir Anket Sorusuna Yönelik İş Doyumu Düzeyleri.....	13
3.1.3. Bağımsız Değişkenlere Yönelik Ortalama Toplam Puanlar.....	15
3.1.4. Bağımsız Değişkenlere Yönelik Ortalama Puanlar.....	16
3.2. Bağımsız Değişkenlere Göre İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Denetimi.....	22
3.2.1. Yaşlara Göre İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Denetimi.....	22
3.2.2. Mevkilere Göre İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Denetimi.....	26
3.2.3. Toplam Hizmet Süresine Göre İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Denetimi.....	32
3.2.4. Cinsiyete Göre İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Denetimi.....	35
3.2.5. Eğitim Düzeylerine Göre İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Denetimi.....	37
3.2.6. Medeni Duruma Göre İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Denetimi.....	42

Sayfa

3.3. Bağımsız Değişkenler ile İş Doyumu Düzeyleri İlişkisi.....	44
4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	46
4.1. Sonuçlar.....	46
4.2. Öneriler.....	47
ÖZET	49
SUMMARY	52
YARARLANILAN KAYNAKLAR.....	54

ÖNSÖZ

“Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü Çalışanlarına Yönelik İş Doyumu Araştırması” isimli bu çalışma, Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğünde “Proje Dışı Çalışmalar” kapsamında gerçekleştirilmiş bir araştırmadır.

Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğündeki tüm çalışma arkadaşlarımıza, bu araştırma için temel veri kaynağı olan anket formlarının doldurulması sürecinde gösterdikleri samimiyet, destek ve işbirliği nedeniyle teşekkür ederiz.

Araştırma Müdürlüğümüz liderliğinde halen devam etmekte olan “Orman Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Faktörler: Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve Buna Bağlı Orman İşletme Müdürlükleri Örneği” isimli araştırma projesinin yürütücüsü olarak iş doyumuna yönelik değerli görüşler ve öneriler getiren Sayın Prof. Dr. İsmet DAŞDEMİR’e teşekkürü bir borç biliriz.

Tarsus, 2008

Dr. Ersin YILMAZ
Zekeriya KOÇAK

TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1 : İş Doyumu Araştırmasına Katılan DOA Çalışanlarının Demografik Özellikleri.....	6
Tablo 2 : DOA Çalışanlarının Minnesota Doyum Anketi Sorularına Verdikleri Cevaplar.....	10
Tablo 3 : DOA Çalışanlarına Yönelik Minnesota Doyum Anketindeki Her Bir Soruya Yönelik Verilen Ortalama Cevap Puanları.....	14
Tablo 4 : DOA Çalışanlarına Yönelik İş Doyumu Faktörleri İçin Bağımsız Değişkenlere Göre Ortalama Toplam Puanlar.....	16
Tablo 5 : DOA Çalışanlarına Yönelik Bağımsız Değişkenler İçin Ortalama Puanlar ve Standart Sapmalar.....	18
Tablo 6 : DOA Çalışanlarına Yönelik Yaş Gruplarına Bağlı Olarak Genel İş Doyumu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	23
Tablo 7 : DOA Çalışanlarına Yönelik Yaş Gruplarına Bağlı Olarak İçsel İş Doyumu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	23
Tablo 8 : DOA Çalışanlarına Yönelik Yaş Gruplarına Bağlı Olarak Dışsal İş Doyumu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	24
Tablo 9 : DOA Çalışanlarına Yönelik Yaş Gruplarına Bağlı Olarak Genel İş Doyumu Faktörü İçin “t-testi” Sonuçları.....	25
Tablo 10 : DOA Çalışanlarına Yönelik Mevki Gruplarına Bağlı Olarak Genel İş Doyumu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	26
Tablo 11 : DOA Çalışanlarına Yönelik Mevki Gruplarına Bağlı Olarak İçsel İş Doyumu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	27
Tablo 12 : DOA Çalışanlarına Yönelik Mevki Gruplarına Bağlı Olarak Dışsal İş Doyumu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	27
Tablo 13 : DOA Çalışanlarına Yönelik Mevki Gruplarına Bağlı Olarak Genel İş Doyumu Faktörü İçin “t-testi” Sonuçları.....	28
Tablo 14 : DOA Çalışanlarına Yönelik Mevki Gruplarına Bağlı Olarak İçsel İş Doyumu Faktörü İçin “t-testi” Sonuçları.....	29

Sayfa

Tablo 15 : DOA Çalışanlarına Yönelik Mevki Gruplarına Bağlı Olarak Dışsal İş Doyumu Faktörü İçin “t-testi” Sonuçları.....	30
Tablo 16 : DOA Çalışanlarına Yönelik Toplam Hizmet Süresi Gruplarına Bağlı Olarak Genel İş Doyumu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	32
Tablo 17 : DOA Çalışanlarına Yönelik Toplam Hizmet Süresi Gruplarına Bağlı Olarak İçsel İş Doyumu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	33
Tablo 18 : DOA Çalışanlarına Yönelik Toplam Hizmet Süresi Gruplarına Bağlı Olarak Dışsal İş Doyumu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	33
Tablo 19 : DOA Çalışanlarına Yönelik Toplam Hizmet Süresi Gruplarına Bağlı Olarak Genel İş Doyumu Faktörü İçin “t” Değerleri.....	34
Tablo 20 : DOA Çalışanlarına Yönelik Cinsiyet Gruplarına Bağlı Olarak “t-testi” Sonuçları.....	36
Tablo 21 : DOA Çalışanlarına Yönelik Eğitim Düzeyi Gruplarına Bağlı Olarak Genel İş Doyumu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	38
Tablo 22 : DOA Çalışanlarına Yönelik Eğitim Düzeyi Gruplarına Bağlı Olarak İçsel İş Doyumu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	38
Tablo 23 : DOA Çalışanlarına Yönelik Eğitim Düzeyi Gruplarına Bağlı Olarak Dışsal İş Doyumu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	39
Tablo 24 : DOA Çalışanlarına Yönelik Eğitim Düzeyi Gruplarına Bağlı Olarak Genel İş Doyumu Faktörü İçin “t-testi” Sonuçları.....	40
Tablo 25 : DOA Çalışanlarına Yönelik Eğitim Düzeyi Gruplarına Bağlı Olarak İçsel İş Doyumu Faktörü İçin “t-testi” Sonuçları.....	41
Tablo 26 : DOA Çalışanlarına Yönelik Medeni Durum Gruplarına Bağlı Olarak “t-testi” Sonuçları.....	43
Tablo 27 : DOA Çalışanlarına Yönelik Bağımsız Değişkenler ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Değerleri.....	44

KISA ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumlarını ölçmek ve değişik demografik değişkenlerin iş doyumları üzerine etkilerini incelemek ve karşılaştırmaktır.

Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumunu düzeylerini ölçmek için, Minnesota Doyum Anketi kullanılmıştır.

Ardından bu çalışmada Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumunu ile yaş, mevki, toplam hizmet süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi değişik kişisel demografik özellikleri arasındaki farklılıklar ele alınmıştır. Böylece farklı değişkenlerin Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumunu nasıl etkilediği ortaya konmak istenmiştir.

Sonuçlar; yaş, mevki, toplam hizmet süresi ve eğitim düzeyinin, iş doyumunu düzeyinde farklılıklara neden olduğu hipotezini desteklemektedir. Bununla birlikte sonuçlar, cinsiyetin ve medeni durumun iş doyumunu düzeyini etkilediği yönündeki hipotezi desteklememiştir. Nitekim cinsiyet ve medeni durum farklılıklarının iş doyumunu düzeyi üzerinde bir etkiye sahip olmadığı ortaya çıkmıştır. Böylece Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü çalışanlarına dayalı olarak ortaya çıkan veriler, bazı demografik değişkenlerin iş doyumunu düzeyi üzerinde bir etkiye sahip olabileceğini göstermiştir.

Bu çalışma, Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğündeki yönetsel etkinliği iyileştirmeye ve kurum amaçlarına ulaşmaya yardımcı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Minnesota Doyum Anketi, Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü, Tarsus, Türkiye.

ABSTRACT

The purpose of this study was to measure the level of job satisfaction of the personnel and to analyze and compare the effects of various demographic characteristics on job satisfactions within the Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate.

The Minnesota Satisfaction Questionnaires was used to measure the level of job satisfaction of the Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate personnel.

This study examined the differences between personnel job satisfaction and various personal demographic characteristics such as age, job position, tenure on the job, gender, level of education and marriage within Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate. Therefore this study attempted to understand how various variables affect the level of job satisfaction of personnel in Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate.

The results supported the hypothesis that age, job position, tenure on the job and level of education led to differences in the level of job satisfaction. However the expectation that gender and marriage would also impact the level of job satisfaction was not supported by the results, which indicated that gender and marriage differences did not have an impact. The data generated by Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate personnel in this study indicate that some independent variables can have an impact on the level of job satisfaction.

Finally this study will help improve the administrative efficiency and help Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate to reach the organization's objective.

Key Words: Job Satisfaction, Minnesota Satisfaction Questionnaires, Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate, Tarsus, Turkey.

1. GİRİŞ

Bir kurumun amacı; çalışanların iş doyumunu arttırmak, geleneksel bürokrasiyi kırmak, kişisel girişimi teşvik etmek, performansı ve yenilikleri arttırmak vb. olarak sıralanabilir. Bunlar arasında yer alan çalışanların iş doyumunun yüksekliği, kurumun verdiği hizmetleri ve organizasyonel etkinliği arttırmaktadır.

Son zamanlarda iş doyumunu, çalışma yaşamının en önemli konularından biri haline gelmiştir. Nitekim 1991-1994 yılları arasında, endüstri/örgüt psikolojisi alanındaki önde gelen bilimsel dergiler incelendiğinde, seksen konu başlığı içerisinde en fazla işlenen ilk on konu içerisinde iş doyumunu araştırmalarının olduğu belirtilmektedir (TELMAN ve ÜNSAL, 2004). Bu doğrultuda iş doyumunun önemini kavrayan işletmeler de, artık çalışanlarının iş doyumlarını ölçmek üzere çalışmalar yapmaya başlamışlardır.

Yöneticiler çalışanların geçmişlerini, eğitimlerini, mevkilerini, kişisel farklılıklarını, ihtiyaçlarını, davranışlarını, değerlerini, ilgilerini, öğrenme yeteneklerini vb. bireysel farklılıklarını bilmeleri gerekir. Yöneticiler bu faktörlerin tümünü dikkate almalı ve bu faktörlerin çalışanların iş doyumunu ve performansını nasıl etkilediğini ortaya koymalıdır.

Bir kurumdaki çalışanların iş doyumunu, kurumun başarı ve başarısızlığı üzerinde önemli etkiye sahiptir. İş doyumunu yüksek çalışanlar bir kurumun ayakta kalmasına, verimliliğine ve performansına doğrudan katkıda bulunur. Dolayısıyla kurumların başarısı, iş doyumunu yüksek çalışanlara sahip olmasına bağlıdır. Bu nedenle kurum yöneticisinin çalışanlara iyi bir çalışma ortamı sağlaması ve çalışanların iş doyumlarını yükseltmeye çalışması önemlidir.

Öte yandan yönetim tarzı, çalışanların iş doyumunu etkiler. Dolayısıyla iş doyumunu, aynı zamanda kurumdaki yönetsel başarıyla da yakından ilgilidir.

Yukarıda değinildiği üzere, iş doyumunu araştırmaları günümüze kadar yönetim bilimleri alanında en yoğun çalışılan konulardan birisi olmuştur. Bununla birlikte ülkemizde özellikle kamu sektöründe iş doyumunu ve motivasyon konularındaki çalışmalara acil ihtiyaç bulunmaktadır.

Ülkemizde orman kaynakları yöneticileri ve çalışanlarının iş doyumlarına yönelik ilk çalışma, Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü (DOA) liderliğinde ve Bartın Orman Fakültesi ile Mersin Orman Bölge Müdürlüğü'nün yürütücülüğünde "*Orman Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Faktörler: Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve Buna Bağlı Orman İşletme Müdürlükleri Örneği*" isimli bir araştırma projesi olarak halen yürütülmektedir (YILMAZ ve ark., 2008). Bunun yanında dolaylı olarak bu konuları işleyen DAŞDEMİR (1996) ve DAŞDEMİR (1998) tarafından yapılan araştırmalar da söz konusudur. Bunların dışında orman kaynakları yöneticileri ve çalışanlarının iş doyumlarına yönelik doğrudan bir araştırma yapılmamıştır.

Ormancılık sektöründe iş doyumu çalışmalarının yetersizliği nedeniyle, ormancı çalışanların iş doyumu düzeylerinin belirlenmesine ve farklı değişkenlerin iş doyumunu nasıl etkilediğini belirlemeye ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu çalışmada bir yandan DOA çalışanlarının iş doyumu düzeyleri belirlenmiş, diğer yandan yaş, mevki, toplam hizmet süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiler ortaya konmuştur. Bu yönüyle ülkemizde Ormancılık Araştırma Müdürlükleri çalışanlarına yönelik yapılan ilk iş doyumu ve iş doyumunu etkileyen faktörler araştırmasıdır. Böylece bu çalışma, hem DOA hem de diğer kurumlar için, kurumun amaçlarına ulaşması ve yönetsel etkinliğin iyileştirilmesine yardımcı olacaktır.

2. MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Materyal

Bu çalışmada materyal olarak iki formdan faydalanılmıştır. Bunlar; Kişisel Demografik Özellikler formu ve Minnesota Doyum Anketinin (MDA) 20 soruluk kısa formudur.

Kişisel Demografik Özellikler formu DOA çalışanlarının yaş, mevki, toplam hizmet süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum bilgilerini elde etmek amacıyla oluşturulmuştur.

MDA formu ise DOA çalışanlarının iş doyumu düzeyinin ölçülmesinde kullanılan araçtır. Bu form WEISS ve ark. (1967) tarafından geliştirilmiştir. Bugün için en popüler iş doyumu ölçüm araçlarından birisidir. Bu çalışmada MDA formunun tercih edilme nedenleri; daha önce pek çok sektörde uygulanmış olması, uygulananın ve değerlendirilişinin pratik olması ve DOA çalışanlarının iş ortamında karşılanmasını beklediği ihtiyaçlarını ifade etmesidir.

MDA formu 5 puanlık “Likert Ölçeği” üzerinde 1’den 5’e kadar puanlanmış 5 noktalık cevaplardan oluşmaktadır. Bu ölçekde; “1” değeri “Hiç Memnun Değilim”, “2” değeri “Memnun Değilim”, “3” değeri “Kararsızım”, “4” değeri “Memnunum” ve “5” değeri “Çok Memnunum” anlamına gelmektedir.

Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20’dir. Ölçekten alınan 20-39 arası puan çok düşük, 40-59 arası puan düşük, 60-79 arası puan yeterli, 80-100 arası puan yüksek iş doyumunu ifade etmektedir (RAMAZANOĞLU ve ark., 2002). MDA kılavuzuna göre ise; 26’dan 74’e kadar olan yüzdelik skor ortalama bir iş doyumunu temsil ederken, 25 veya daha az bir yüzdelik skor ise düşük bir iş doyumunu düzeyini yansıtmaktadır (WEISS ve ark., 1967).

2.2. Yöntem

2.2.1. Araştırma Hipotezleri

Bu araştırmanın altı hipotezi bulunmaktadır. Bunlar;

Hipotez 1

H₀1: DOA çalışanlarının “Yaş” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁1: DOA çalışanlarının “Yaş” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 2

H₀2: DOA çalışanlarının “Mevki” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁2: DOA çalışanlarının “Mevki” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 3

H₀3: DOA çalışanlarının “Toplam Hizmet Süresi” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁3: DOA çalışanlarının “Toplam Hizmet Süresi” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 4

H₀4: DOA çalışanlarının “Cinsiyet” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁4: DOA çalışanlarının “Cinsiyet” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 5

H₀5: DOA çalışanlarının “Eğitim Düzeyi” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁5: DOA çalışanlarının “Eğitim Düzeyi” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 6

H₀6: DOA çalışanlarının “Medeni Durum” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁6: DOA çalışanlarının “Medeni Durum” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

2.2.2. İşlemler

Araştırmaya yönelik gerekli verilerin elde edilmesi için MDA anket formu, 2007 yılının Ağustos ve Eylül aylarında, Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğünde Araştırma Müdürü hariç, görev yapan diğer tüm çalışanlara (32 kişi) uygulanmıştır.

MDA sorularının gizlilik içerisinde ve samimiyetle cevaplanmasını sağlamak için, DOA çalışanlarından anketlere isim, işaret ve imza konulmaması istenmiştir. Böylece çalışanlara verdikleri cevapların gizli kalacağı gösterilmiş ve doldurulan anketin güvenilirliğinin artacağı düşünülmüştür.

Öte yandan iş doyumu anketini dolduran DOA çalışanlarının soruları daha kolay anlamalarına ve gerçekçi olarak yanıtlamalarına imkan vermek için, iş doyumu anketine her bir sorunun açıklamalarını içeren bir form daha eklenmiştir.

MDA anketinin sonraki bölümü, DOA çalışanlarının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Bu kapsamda DOA çalışanlarının yaş, mevki, toplam hizmet süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durumuna ilişkin bilgiler istenmiştir.

Nihayet anket formunun son bölümüne, anketi dolduran DOA çalışanlarının iş doyumu konusunda önemli olduğuna inandıkları ve kurumun dikkate almasını istediği diğer görüşlerini belirtmelerine imkan sağlamak için açık-uçlu bir yorum sayfası da konulmuştur.

DOA çalışanlarının cevapladıkları anket formunda herhangi bir boş cevap bırakma veya aynı soruya birden fazla cevap verme gibi değerlendirme dışı bırakılacak bir duruma rastlanmamıştır. Böylece anket dolduran DOA çalışanlarının tamamı için, verilen tüm cevaplar analize dahil edilmiştir.

2.2.3. Bağımsız ve Bağımlı Değişkenler

Bu çalışmada kullanılan bağımsız ve bağımlı değişkenler şunlardır:

Bağımsız Değişkenler: Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü (DOA) çalışanlarına ilişkin bazı kişisel özellikler bağımsız değişkenleri oluşturmaktadır. Bu değişkenler;

1. **Yaş:** Yaş değişkeni, aşağıdaki gruplardan oluşmuştur:
 - a. 25–34
 - b. 35–44
 - c. 45–54
 - d. 55 ve üstü

2. **Mevki (Pozisyon):** Bu değişken, DOA'da çalışan tüm personelin anketin uygulandığı zamandaki mevki veya görevini göstermektedir. Bu değişken, aşağıdaki şekilde gruplandırılmıştır:
 - a. Mühendis
 - b. Memur
 - c. Daimi İşçi
3. **Toplam Hizmet Süresi:** DOA alışanlarının anketin uygulandığı zamandaki toplam hizmet süresi aşağıdaki gruplandırmaya dayandırılmıştır:
 - a. 3 yıldan az
 - b. 3–5 yıl arası
 - c. 6–10 yıl arası
 - d. 11–15 yıl arası
 - e. 16–20 yıl arası
 - f. 20 yıldan fazla
4. **Cinsiyet:** Cinsiyet değişkenine ait gruplandırma řu şekildedir:
 - a. Erkek
 - b. Bayan
5. **Eğitim Düzeyi:** Tamamlanmış en yüksek eğitim düzeyi durumu, řu şekilde gruplandırılmıştır:
 - a. İlkretim Diploması
 - b. Lise Diploması
 - c. Yüksekokul diploması
 - d. Lisans Diploması
 - e. Yüksek Lisans Diploması
6. **Medeni Durum:** Bu değişkene ait iki grup şunlardır:
 - a. Bekr
 - b. Evli

DOA'da araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri, bir başka ifadeyle bağımsız değişkenler itibariyle durumları, Tablo 1'de sunulmuştur. Buna göre araştırmaya katılan DOA alışanlarının % 31,25'i (10 kişi) 25-34 yaş grubunda, % 53,13' (17 kişi) 35-44 yaş grubunda, % 12,50'si (4 kişi) 45-54 yaş grubunda ve % 3,13' (1 kişi) 55 ve üstü yaş grubunda bulunmaktadır.

Tablo: 1- İş Doyumu Araştırmasına Katılan DOA Çalışanlarının Demografik Özellikleri

Table : 1- Demographic Profile of Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

Bağımsız Değişkenler Independent Variables	Sıklık (adet) Frequency	Yüzde (%) Percent	
Yaş	25-34	10	31,25
	35-44	17	53,13
	45-54	4	12,50
	55 ve üstü	1	3,13
	Toplam	32	100,00
Mevki	Mühendis	10	31,25
	Memur	3	9,38
	Daimi İşçi	19	59,38
	Toplam	32	100,0
Toplam Hizmet Süresi	3 yıldan az	6	18,75
	3-5 yıl	2	6,25
	6-10 yıl	7	21,88
	11-15 yıl	4	12,50
	16-20 yıl	6	18,75
	20 yıldan fazla	7	21,88
	Toplam	32	100,0
Cinsiyet	Bayan	6	18,75
	Erkek	26	81,25
	Toplam	32	100,0
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	13	40,63
	Lise	7	21,88
	Yüksekokul	1	3,13
	Lisans	4	12,50
	Yüksek Lisans	7	21,88
	Toplam	32	100,0
Medeni Durum	Bekar	3	9,38
	Evli	29	90,63
	Toplam	32	100,0

DOA çalışanları mevki grupları itibariyle ele alındığında; % 31,25'inin (10 kişi) Mühendis, % 9,38'in (3 kişi) Memur ve % 59,38'inin (19 kişi) Daimi İşçi olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan DOA çalışanlarının toplam hizmet süresi gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; % 18,75'inin (6 kişi) 3 yıldan az, % 6,25'inin (2 kişi) 3-5 yıl, % 21,88'inin (7 kişi) 6-10 yıl, % 12,50'sinin (4 kişi) 11-15 yıl, % 18,75'inin (6 kişi) 16-20 yıl ve % 21,88'inin (7 kişi) 20 yıldan fazla hizmet süresine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya dahil olan DOA çalışanlarının % 18,75'i (6 kişi) Bayan ve % 81,25'i (26 kişi) Erkektir.

Çalışmaya katılan DOA çalışanlarının % 40,63'ü (13 kişi) İlköğretim, % 21,88'i (7 kişi) Lise, % 3,13'ü (1 kişi) Yüksekokul, % 12,50'si (4 kişi) Lisans ve % 21,88'i Yüksek Lisans mezunudur.

Çalışmaya dahil olan DOA çalışanlarının % 9,38'i (3 kişi) Bekar ve % 90,63'ü (29 kişi) Evli medeni durum grubunda yer almaktadır.

Buna göre bu araştırmaya katılan DOA çalışanlarının ağırlıklı özellikleri şunlardır.

- 35-44 yaş grubu,
- Daimi İşçi mevki grubu,
- 6-10 yıl ve 20 yıldan fazla toplam hizmet süresi grubu,
- Erkek cinsiyet grubu,
- İlköğretim mezunu eğitim grubu,
- Evli medeni durum grubu.

Bağımlı Değişkenler: Araştırmadaki bağımlı değişken, iş doyumu düzeyidir. İş doyumu düzeyi; daha önce belirtildiği üzere, WEISS ve ark. (1967) tarafından geliştirilmiş MDA'nın 20 soruluk kısa formu kullanılarak ölçülmüştür. İş doyumu düzeyi, daha evvel Materyal Bölümünde açıklandığı üzere, 5 puanlık "*Likert ölçeği*" kullanılarak sayısallaştırılmıştır.

2.2.4. Değerlendirme Yöntemi

Anket sonuçlarının tamamı elde edilince, veriler istatistik analiz için bilgisayara girilmiştir. Elde edilen veriler Windows programı için hazırlanmış SPSS (Statistical Package for Social Sciences) yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. 2007 yılında DOA çalışanlarına ait iş doyum düzeylerinin çeşitli bağımsız değişkenlere göre farklılığını ortaya koymak için "**tek yönlü varyans analizi**" ve "**t-testi**", ayrıca iş doyum düzeyi ile bağımsız değişkenlerin ikili ilişkilerini saptamak amacıyla "**korelasyon analizi**" ve genel değerlendirmelerde bulunmak amacıyla da "**aritmetik ortalama**" ve "**standart sapma**" kullanılarak altı araştırma hipotezi sınanmıştır. Tüm hipotezler, $p < 0,05$ düzeyinde istatistik olarak önemli düşünülecek şekilde, kabul veya reddedilmiştir. Bu çalışmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde ve hipotez testlerinin çözümlenmesinde CHEN (2005) tarafından gerçekleştirilen çalışma yol gösterici olmuştur.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Veriler iki bölümde toplanmıştır. Bunlardan ilki, bağımsız değişkenler anketinden elde edilmiştir. Diğer veriler ise MDA'dan toplanmıştır. MDA anketinden içsel ve dışsal puanlar yanında, iş doyumunun toplam düzeyleri de ortaya konmuştur. MDA kısa formuna yönelik iş doyumunun analizi için, toplam 20 sorunun cevapları değerlendirilmiştir. Bununla birlikte MDA'nın soruları, üç faktöre ayrılmıştır. Bunlar;

1. İçsel Faktör: Faaliyet (Soru 1), bağımsızlık (Soru 2), sosyal statü (Soru 4), manevi değerler (Soru 7), sosyal hizmet (Soru 9), yetenek faydalanması (Soru 11), bedel (Soru 13), terfi (Soru 14), yaratıcılık (Soru 16), çalışma şartları (Soru 17), çalışma arkadaşları (Soru 18), başarı (Soru 20).

2. Dışsal Faktör: Çeşitlilik (Soru 3), güvence (Soru 8), yönlendirme (Soru 10), kurum politikaları ve uygulamaları (Soru 12), sorumluluk (Soru 15), takdir (Soru 19).

3. Genel Faktör: Faaliyet (Soru 1), bağımsızlık (Soru 2), çeşitlilik (Soru 3), sosyal statü (Soru 4), yönetim-insan ilişkileri (Soru 5), yönetim-teknik çalışmalar (Soru 6), manevi değerler (Soru 7), güvence (Soru 8), sosyal hizmet (Soru 9), yönlendirme (Soru 10), yetenek faydalanması (Soru 11), kurum politikaları ve uygulamaları (Soru 12), bedel (Soru 13), terfi (Soru 14), sorumluluk (Soru 15), yaratıcılık (Soru 16), çalışma şartları (Soru 17), çalışma arkadaşları (Soru 18), takdir (Soru 19), başarı (Soru 20).

Araştırma bulguları aşağıdaki başlıklar altına incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

3.1. İş Doyumu Anketine Ait Sonuçların Analizi

3.1.1. Her Bir Anket Sorusunun Yüzdeler İtibariyle Değerlendirilmesi

DOA çalışanlarının, her bir MDA sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bilgiler, MDA'daki soru sıralamasına uygun şekilde, Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2'ye göre DOA çalışanlarının % 50,0'ı (16 kişi) "*mesleklerinin kendilerini her zaman meşgul etmesinden*" **memnun** iken, % 31,3'ü **çok memnun** olduklarını ifade etmiştir. Böylece Araştırma Müdürlüğü çalışanlarının % 81,3'lük (26 kişi) büyük çoğunluğunun mesleklerini sevdiği ve meslekleriyle meşgul olmaktan hoşnut oldukları ortaya çıkmaktadır.

DOA çalışanlarının % 53,1'inin (17 kişi) "*işyerinde bağımsız çalışabilmekten*" **memnun** ve % 34,4'ünün (11 kişi) **çok memnun** olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışanların toplam % 87,5'i (28 kişi) işyerinde tek başına bağımsız çalışabilme imkânı olduğunu düşünmekte ve bu durumdan memnun görünmektedir.

"*İşyerinde ara sıra değişik şeyler yapabilmekten*" **memnun** DOA çalışanlarının oranı % 43,8 (14 kişi) iken, **çok memnun** olan DOA çalışanlarının oranı % 28,1 (9 kişi) düzeyindedir. Dolayısıyla işyerinde farklı işlerle meşgul olduğunu ve her işte farklı yöntemler uygulayabildiğini düşünen DOA çalışanlarının toplam oranı % 71,9 (23 kişi) olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışanlar için yapılan işler tekdüze olmayıp çeşitlilik arz etmektedir.

DOA çalışanlarının % 56,3'ü (18 kişi) "*mesleklerinin kendilerine toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesinden*" **memnun** iken, % 34,4'ü (11 kişi) **çok memnun** olduklarını ifade etmiştir. Böylece DOA çalışanlarının büyük bir kısmı (% 90,7; 29 kişi) DOA'da çalışıyor olmak suretiyle kendini toplumda saygın bir kişi olarak görmektedir.

DOA çalışanlarının % 62,5'i (20 kişi) "*işyerlerindeki yöneticinin, emrindeki kişileri iyi yönetmesinden*" **memnun** ve % 34,4'ü (11 kişi) ise **çok memnun** durumdadır. DOA çalışanlarının tamamına yakınının (% 96,9; 31 kişi) Araştırma Müdürlüğü Yöneticisinin yönetsel (idari) yeteneğinden ve yeterliliğinden memnun olması dikkat çekmektedir.

Tablo: 2- DOA Çalışanlarının Minnesota Doyum Anketi Sorularına Verdikleri Cevaplar

Table : 2- Responses to Minnesota Satisfaction Questionnaires Questions for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

Sorular Questions	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1. Mesleğimin kendimi her zaman meşgul etmesinden	2 (% 6,3)	1 (%3,1)	3 (9,4)	16 (50,0)	10 (31,3)
2. İşyerinde bağımsız çalışabilmekten	0 (0,0)	2 (% 6,3)	2 (% 6,3)	17 (% 53,1)	11 (%34,4)
3. İşyerinde ara sıra değişik şeyler yapabilmekten	1 (% 3,1)	1 (% 3,1)	7 (% 21,9)	14 (% 43,8)	9 (% 28,1)
4. Mesleğimin kendime toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesinden	1 (% 3,1)	1 (%3,1)	1 (% 3,1)	18 (% 56,3)	11 (% 34,4)
5. İşyerindeki yöneticinin, emrindeki kişileri iyi yönetmesinden	0 (% 0,0)	0 (% 0,0)	1 (% 3,1)	20 (% 62,5)	11 (% 34,4)
6. İşyerindeki yöneticinin, karar verme yeteneğinden	2 (% 6,3)	0 (% 0,0)	0 (% 0,0)	19 (% 59,4)	11 (% 34,4)
7. Mesleğimde vicdani bir sorumluluk taşımaktan	0 (% 0,0)	0 (% 0,0)	1 (% 3,1)	16 (% 50,0)	15 (% 46,9)
8. Mesleğimin garantili bir gelecek sağlamasından	1 (% 3,1)	1 (% 3,1)	5 (% 15,6)	12 (% 37,5)	13 (% 40,6)
9. Mesleğimde başkaları için bir şeyler yapabilmekten	1 (% 3,1)	1 (% 3,1)	1 (% 3,1)	21 (% 65,6)	8 (% 25,0)
10. Mesleğimin kişileri yönlendirmek için fırsat vermesinden	1 (% 3,1)	2 (% 6,3)	7 (% 21,9)	16 (% 50,0)	6 (% 18,8)
11. İşyerinde yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabileme şansı olmasından	2 (% 6,3)	0 (% 0,0)	2 (% 6,3)	12 (% 37,5)	16 (% 50,0)
12. İşyerinde işimle ilgili alınan kararları uygulamaya koyma imkânından	1 (% 3,1)	0 (% 0,0)	2 (% 6,3)	18 (% 56,3)	11 (% 34,4)
13. İşyerinde yaptığım iş karşılığında aldığım maaştan/ücretten	7 (% 21,9)	8 (% 25,0)	2 (% 6,3)	12 (% 37,5)	3 (% 9,4)
14. İşyerinde terfi imkânının olmasından	1 (% 3,1)	5 (% 15,6)	7 (% 21,9)	15 (% 46,9)	4 (% 12,5)
15. İşyerinde fikir ve kanaatlerimi rahatça söyleyebilmekten	1 (% 3,1)	2 (% 6,3)	4 (% 12,5)	15 (% 46,9)	10 (% 31,3)
16. Mesleğimi yaparken, kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğinden	0 (% 0,0)	1 (% 3,1)	3 (% 9,4)	17 (% 53,1)	11 (% 34,4)
17. İşyerinin çalışma şartlarından	2 (% 6,3)	2 (% 6,3)	2 (% 6,3)	16 (% 50,0)	10 (% 31,3)
18. İşyerinde çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından	1 (% 3,1)	2 (% 6,3)	6 (% 18,8)	18 (% 56,3)	5 (% 15,6)
19. İşyerinde yaptığım iş açısından takdir edilmekten	0 (% 0,0)	1 (% 3,1)	3 (% 9,4)	19 (% 59,4)	9 (% 28,1)
20. Yaptığım iş karşılığında başarı duymaktan	1 (% 3,1)	1 (% 3,1)	1 (% 3,1)	19 (% 59,4)	10 (% 31,3)

Tablo 2’de DOA çalışanlarının % 59,4’ünün (19 kişi) “işyerlerindeki yöneticinin, karar verme yeteneğinden” **memnun** ve % 34,4’ünün (11 kişi) ise **çok memnun** olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda DOA çalışanlarının tamamına yakın kısmı (%93,8; 30 kişi) Araştırma Müdürlüğü Yöneticisinin karar verme yeteneği ve teknik çalışmalar konusundaki yeterliliğinden memnundur.

“Mesleklerinde vicdani bir sorumluluk taşımaktan” **memnun** olan DOA çalışanlarının oranı % 50,0 (16 kişi) ve **çok memnun** olan çalışanların oranı ise % 46,9 (15 kişi) olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte sadece 1 kişi (%3,1) bu konuda **kararsız** olduğunu belirtmiştir. Böylece DOA çalışanlarının tamamına yakını (% 96,9; 31 kişi), mesleğin yüklediği vicdani sorumluluktan ve kendilerini mesleklerinde yeterli bulmalarından dolayı görevlerini gereği gibi yerine getirdiklerini düşünmektedir.

DOA çalışanlarının % 40,6’sı (13 kişi) “mesleklerinin garantili bir gelecek sağlamasından” **çok memnun** iken, % 37,5’i (12 kişi) **memnun** durumdadır. Buna göre DOA çalışanlarının % 78,1’i (25 kişi) mesleğin sağladığı gelecek güvencesinden, sektörün istikrarlı oluşundan ve istihdam sorunu bulunmayışından memnundur.

DOA çalışanlarının % 65,6’sı (21 kişi) “mesleklerinde başkaları için bir şeyler yapabilmekten” **memnun** iken, % 25,0’ı (8 kişi) **çok memnun** olduklarını ifade etmiştir. Böylece DOA çalışanlarının toplam % 90,6’sı (29 kişi), mesleklerinin özelliklerinden dolayı başkaları için bir şeyler yapabilmeye hissi verdiğini, topluma faydalı olmak için her türlü özveride bulunduğunu ve mesleğe önem verildiğini düşünmektedir.

DOA çalışanlarının % 50,0’ı (16 kişi) “mesleklerinin kişileri yönlendirmek için fırsat vermesinden” **memnun** iken, % 18,8’i (6 kişi) **çok memnun** durumdadır. Bu konuda çalışanların % 21,9’u (7 kişi) **kararsız** olduklarını belirtmiştir. Böylece DOA çalışanlarının çoğunluğu (% 68,8; 22 kişi) mesleklerinin toplumun farklı kesimlerini bilgilendirme yoluyla yönlendirdiğini düşünerek, bu konudaki memnuniyetlerini dile getirmiştir.

“İşyerlerinde yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilmeye şansı olması” durumuna göre, DOA çalışanlarının % 50,0’ı (16 kişi) **çok memnun** iken, % 37,5’i (12 kişi) **memnun** olduğunu ifade etmiştir. Böylece DOA çalışanlarının büyük çoğunluğu (% 87,5; 28 kişi), sahip oldukları bilgi ve yeteneklerini işyerinde uygulayabilme imkânı bulmaktan hoşnut durumdadır.

DOA çalışanlarının % 56,3’ü (18 kişi) “işyerinde işleriyle ilgili alınan kararları uygulamaya koyma imkânından” **memnun** iken, % 34,4’ü (11 kişi) **çok memnun** durumdadır. Böylece DOA çalışanlarının büyük çoğunluğu (% 90,7; 29 kişi) işyerinde işiyle ilgili alınan kararlara katılabilmekten ve görüşlerinin uygulamaya konulmasından memnun olduklarını ifade etmiştir.

“İşyerlerinde yaptıkları iş karşılığında aldıkları maaştan/ücretten” **memnun** olan DOA çalışanlarının oranı % 37,5 (12 kişi), **çok memnun**

olanların oranı % 9,4 (3 kişi) ve bunların toplamı % 46,9 (15 kişi) olarak ortaya çıkmıştır. Buna karşın yapılan iş karşılığı alınan maaştan/ücretten **memnun olmayanların** oranı % 25,0 (8 kişi), **hiç memnun olmayanların** oranı % 21,9 (7 kişi) ve bunların toplamı yine % 46,9 (15 kişi) değerindedir. Böylece işyerinden alınan maaşın/ücretin eğitim durumu ve tecrübe ile karşılaştırıldığında ve bu maaşın/ücretin hayat standartlarına uygunluğu dikkate alındığında, alınan maaştan/ücretten memnun olan DOA çalışanlarıyla memnun olmayan çalışanların oranı eşit düzeydedir.

Tablo 2’de DOA çalışanlarının % 46,9’unun (15 kişi) “*işyerlerinde terfi imkânlarının olmasından*” **memnun** olduğu, % 12,5’inin (4 kişi) ise **çok memnun** olduğu görülmektedir. Böylece DOA çalışanlarının toplam % 59,4’ünün (19 kişi) işyerinde bir kariyer yapısının bulunması nedeniyle terfi imkânının bulunmasından memnuniyet duyduğu anlaşılmıştır.

DOA çalışanlarının % 46,9’u (15 kişi) “*işyerlerinde fikir ve kanaatlerini rahatça söyleyebilmekten*” **memnun** iken, % 31,3’ü **çok memnun** olduklarını ifade etmiştir. Bu durumda DOA çalışanlarının çoğunluğu (% 78,2; 25 kişi) işyerinde alınan kararlara yönelik fikir ve kanaatlerini rahatça söyleyebilme serbestliğinden memnundur.

“*Mesleklerini yaparken, kendi yöntemlerini kullanabilme serbestliğinden*” **memnun** olan DOA çalışanlarının oranı % 53,1 (17 kişi) iken, **çok memnun** olan DOA çalışanlarının oranı % 34,4’dür (11 kişi). Bu konuda **kararsız** olanların oranı ise % 9,4’dür (3 kişi). Bu durumda mesleğinde kendini yeterli bulma suretiyle yapılan çalışmalarda farklı yöntemler kullanabilme ve böylece kendi bilgi ve yeteneklerini uygulayabilme olanağından hoşnut olan DOA çalışanlarının oranı % 87,5 (28 kişi) düzeyindedir.

DOA çalışanlarının % 50,0’ı (16 kişi) “*işyerinin çalışma şartlarından*” **memnun** iken, % 31,3’ü (10 kişi) **çok memnun** olduğunu ifade etmiştir. Böylece DOA çalışanlarının büyük çoğunluğu (% 81,3; 26 kişi), işyerindeki fiziki koşullardan (ısıtma, soğutma, büro malzemeleri, aydınlatma, düzenli temizlik çalışması vb.), lojman olanaklarından, işyerinin ikamet edilen yere uzaklığından, işyerine ulaşım imkânının sağlanmasından, sosyal güvencelerden vb. işyeri çalışma şartlarından memnuniyet duymaktadır.

DOA çalışanlarının % 56,3’ünün (18 kişi) “*işyerinde çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmalarından*” **memnun** olduğu ve % 15,6’sının (5 kişi) ise **çok memnun** olduğu görülmektedir. Böylece DOA çalışanlarının % 71,9’unun (23 kişi) işyerinde çalışanların birbirleriyle uyum içinde ve anlaşarak çalışmalarından, işyerindeki dostluk ve arkadaşlık ortamından ve ekip olarak çalışma zevkinin mevcut olmasından memnun olduğu belirlenmiştir.

DOA çalışanlarının % 59,4’ü (19 kişi) “*işyerlerinde yaptıkları iş açısından takdir edilmekten*” **memnun** iken, % 28,1’i (9 kişi) **çok memnun** olduğunu belirtmiştir. Böylece DOA çalışanlarının büyük çoğunluğu (% 87,5;

28 kişi) işyerindeki takdir edilme durumundan ve ödöl-ceza sisteminin mevcudiyetinden memnundur.

Tablo 2’de DOA alışanlarının % 59,3’ünün (19 kişi) “işyerlerinde yaptıkları iş karşılığında başarı duymaktan” **memnun** iken, % 31,3’ünün (10 kişi) **ok memnun** olduğu dikkat çekmektedir. Bu durumda DOA alışanlarının % 90,6’sı (29 kişi) gibi büyük bir çoğunluğunun meslekte kendilerini başarılı bulduğu ve gelecekte de başarılı olabilmek şansının yüksek olduğu inancına sahip olduğu söylenbilir.

3.1.2. Her Bir Anket Sorusuna Yönelik İş Doyumu Düzeyleri

Tablo 3’de; DOA alışanlarının MDA’daki her bir soruya verdikleri cevaplara ilişkin ortalama puanlar, standart sapmalar ve cevapların puan sıralaması verilmektedir.

Tablo 3’de göre en yüksek ortalama puan alan ilk beş soru aşağıdaki Şekilde sıralanmıştır;

- 1) Mesleğimde vicdani bir sorumluluk taşımaktan,
- 2) İşyerindeki yöneticinin, emrindeki kişileri iyi yönetmesinden,
- 3) İşyerinde yeteneklerimi kullanarak bir Şeyler yapabilme Şansı olmasından,
- 4) İşyerinde işimle ilgili alınan kararları uygulamaya koyma imkânından,
- 5) İşyerinde bağımsız alışabilmekten, Mesleğimin kendime toplumda saygın bir kişi olma Şansı vermesinden ve İşyerindeki yöneticinin, karar verme yeteneğinden.

Buna karşın en düşük ortalama puana sahip son beş soru aşağıdaki Őekildedir;

- 1) İşyerinin alışma Şartlarından,
- 2) İşyerinde ara sıra değişik Şeyler yapabilmekten,
- 3) Mesleğimin kişileri ylendirmek için fırsat vermesinden,
- 4) İşyerinde terfi imkânının olmasından,
- 5) Mesleğimi yaparken, kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğinden.

Tablo: 3- DOA Çalışanlarına Yönelik Minnesota Doyum Anketindeki Her Bir Soruya Yönelik Verilen Ortalama Cevap Puanları

Table : 3- Mean Scores for Each Item on the Minnesota Satisfaction Questionnaire for DOA Personnel

Sorular Questions	Ort. Cevap Puanı	Std. Sapma	Puan Sırası
1. Mesleğimin kendimi her zaman meşgul etmesinden	3,97	1,0621	9
2. İşyerinde bağımsız çalışabilmekten	4,16	0,8076	5
3. İşyerinde ara sıra değişik şeyler yapabilmekten	3,91	0,9625	11
4. Mesleğimin kendime toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesinden	4,16	0,8839	5
5. İşyerindeki yöneticinin, emrindeki kişileri iyi yönetmesinden	4,31	0,5351	2
6. İşyerindeki yöneticinin, karar verme yeteneğinden	4,16	0,9541	5
7. Mesleğimde vicdani bir sorumluluk taşımaktan	4,44	0,5644	1
8. Mesleğimin garantili bir gelecek sağlamasından	4,09	0,9955	7
9. Mesleğimde başkaları için bir şeyler yapabilmekten	4,06	0,8400	8
10. Mesleğimin kişileri yönlendirmek için fırsat vermesinden	3,75	0,9504	12
11. İşyerinde yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olmasından	4,25	1,0473	3
12. İşyerinde işimle ilgili alınan kararları uygulamaya koyma imkânından	4,19	0,8206	4
13. İşyerinde yaptığım iş karşılığında aldığım maaştan/ücretten	2,88	1,3854	14
14. İşyerinde terfi imkânının olmasından	3,50	1,0160	13
15. İşyerinde fikir ve kanaatlerimi rahatça söyleyebilmekten	3,97	0,9995	9
16. Mesleğimi yaparken, kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğinden	4,19	0,7378	4
17. İşyerinin çalışma şartlarından	3,94	1,1053	10
18. İşyerinde çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından	3,75	0,9158	12
19. İşyerinde yaptığım iş açısından takdir edilmekten	4,13	0,7071	6
20. İşyerinde yaptığım iş karşılığında başarı duymaktan	4,13	0,8707	6

Araştırma Müdürlüğünün yukarıda sıralanan en düşük ortalama puana sahip beş soruya yönelik olarak, sorularda belirtilen her bir hususun daha iyileştirilmesi yönünde önlemler alması gerekmektedir.

3.1.3. Bağımsız Değişkenlere Yönelik Ortalama Toplam Puanlar

Tablo 4’de, DOA çalışanları için bağımsız değişkenler ve toplam, içsel ve dışsal her bir iş doyumu faktörüne yönelik grup ortalamaları verilmektedir.

Tablo 4’den görüleceği üzere, yaş grubunda genel ve içsel iş doyumu faktörleri için en yüksek ortalama toplam puanı “45-54” yaş grubu (86,25 ve 51,75) vermiş iken, dışsal iş doyumu faktörü için en yüksek ortalama toplam puanı “55 ve üstü” yaş grubu (26,00) vermiştir.

Genel ve dışsal iş doyumu faktörü için “*Daimi İşçi*” mevki grubu (81,79 ve 24,53) en yüksek ortalama toplam puanı vermişken, içsel iş doyumu faktörü için “*Mühendis*” mevki grubu (46,20) en yüksek ortalama toplam puanı atamıştır.

Toplam hizmet süresi grubunda ise genel ve içsel iş doyumu faktörleri için “*20 yıldan fazla*” toplam hizmet süresi grubu (82,71 ve 49,71) en yüksek ortalama toplam puanı vermiş iken, dışsal iş doyumu faktörü için “*3-5 yıl*” toplam hizmet süresi grubu (25,00) en yüksek ortalama toplam puana sahip olmuştur.

Buna karşın her üç iş doyumu faktörü için de “*Bayan*” cinsiyet grubu (81,50; 48,17 ve 24,67), “*Yüksekokul*” eğitim düzeyi grubu (100,00; 60,00 ve 30,00) ve “*Bekar*” medeni durum grubu (83,00; 49,00 ve 24,67) en yüksek ortalama toplam puanı veren gruplardır.

Tablo : 4- DOA Çalışanlarına Yönelik İş Doymu Faktörleri İçin Bağımsız Değişkenlere Göre Ortalama Toplam Puanlar

Table : 4- Mean Total Scores for Job Satisfaction Factors by Independent Variables for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel.

Bağımsız Değişken Independent Variables	Alt Gruplar Sub-Groups	Genel Total	İçsel Intrinsic	Dışsal Extrinsic
Yaş	25-34	80,90	47,80	24,60
	35-44	77,76	46,24	23,47
	45-54	86,25	51,75	24,50
	55 ve üstü	81,00	46,00	26,00
Mevki	Mühendis	79,10	46,20	24,30
	Memur	70,67	41,00	20,00
	Daimi İşçi	81,79	26,16	24,53
Toplam Hizmet Süresi	3 yıldan az	73,67	42,67	22,67
	3-5 yıl	80,50	47,50	25,00
	6-10 yıl	81,00	48,00	24,14
	11-15 yıl	81,75	48,50	24,75
	16-20 yıl	80,17	48,00	24,00
	20 yıldan fazla	82,71	49,71	24,43
Cinsiyet	Erkek	79,54	47,23	23,88
	Bayan	81,50	48,17	24,67
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	80,38	48,00	24,23
	Lise	78,57	47,43	22,71
	Yüksek okul	100,00	60,00	30,00
	Lisans	78,25	44,50	25,00
	Yüksek Lisans	78,43	46,14	23,57
Medeni Durum	Bekar	83,00	49,00	24,67
	Evli	79,59	47,24	23,97

3.1.4. Bağımsız Değişkenlere Yönelik Ortalama Puanlar

Tablo 5’de DOA çalışanlarına yönelik yaş bağımsız değişkeni için ortalama puanlar ve standart sapmalar verilmektedir.

Tablo 5’de görüleceği üzere genel ve içsel iş doymu faktörleri için en yüksek iş doymu düzeyi “45-54” yaş grubunda (4,31) ve dışsal iş doymu faktörü için “55 ve üstü” yaş grubunda (4,33) gerçekleşmiştir. En düşük iş doymu düzeyi ise genel ve dışsal iş doymu faktörleri için “35-44” yaş grubunda (3,89 ve 3,91) ve içsel iş doymu faktörü için “55 ve üstü” yaş grubunda (3,83) ortaya çıkmıştır.

ULUSAL (1998) ve ATAN (1994)'ün çalışmalarında, yaş ile iş doyumu düzeyi arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu, “46 ve üzeri” yaşlarda iş doyumunun arttığı belirtilmektedir.

AKDAŞ ve ark. (2000) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, çalışma koşulları ve gelişme etkeninden en yüksek iş doyumu düzeyinin “40 yaş ve üzerinde” görüldüğünü, en düşük iş doyumu düzeyinin ise “25-29” ve “30-34” yaş gruplarında görüldüğü vurgulanmıştır.

TELMAN ve ÜNSAL (2004) son zamanlarda batıda yapılan araştırma sonuçlarında, yaş ile iş doyumu düzeyi arasındaki ilişkinin “U” şeklinde olduğunun belirlendiğini ifade etmiştir. Bu görüşe göre yeni işe başlayan çalışanın iş doyumunun yüksek olduğu, orta yaşlarda monotonluktan kaynaklanan düşük iş doyumunun yaşandığı ve bir süre sonra durumun kabullenilmesi sonucu iş doyumunda yeniden artış gözlemlendiği ileri sürülmektedir.

YILMAZ ve ark. (2008) tarafından Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde çalışan personele yönelik yapılan çalışmada, yaş ile iş doyumu düzeyi arasında doğrusal bir ilişki olduğu ve 25 yaşından itibaren yaş arttıkça iş doyumu düzeyinin arttığı görülmüştür. En yüksek iş doyumu düzeyi, genel ve içsel iş doyumu faktörleri için “55 ve üstü” yaş gruplarında ve dışsal iş doyumu faktörü için “24 ve altı” yaş grubunda gerçekleştiği saptanmıştır. En düşük iş doyumu düzeyinin ise, genel ve dışsal iş doyumu faktörlerinde “25-34” yaş grubu ve içsel iş doyumu faktöründe “24 ve altı” yaş grubunda ortaya çıkmıştır.

Tablo : 5- DOA Çalışanlarına Yönelik Bağımsız Değişkenler İçin Ortalama Puanlar ve Standart Sapmalar
Table : 5- Mean Item Scores and Standard Deviations Comparing Independent Variables for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel.

Bağımsız Değişken Independent Variables	Alt Gruplar Sub-Groups	Genel Total		İçsel Intrinsic		Dışsal Extrinsic	
		Ortalama	Std.Sapma	Ortalama	Std.Sapma	Ortalama	Std.Sapma
Yaş	25-34	4,05	0,7589	3,98	0,8299	4,10	0,6815
	35-44	3,89	0,9712	3,85	1,0401	3,91	0,8455
	45-54	4,31	1,3650	4,31	1,3552	4,08	1,5581
	55 ve üstü	4,05	0,6863	3,83	0,7177	4,33	0,5164
Mevki	Mühendis	3,96	0,7387	3,85	0,7955	4,05	0,6490
	Memur	3,53	1,2818	3,42	1,2042	3,33	1,4142
	Daimi İşçi	4,09	1,0026	4,09	1,0707	4,09	0,8980
Toplam Hizmet Süresi	3 yıldan az	3,68	0,9347	3,56	0,9914	3,78	0,8980
	3-5 yıl	4,03	0,7675	3,96	0,8587	4,17	0,7177
	6-10 yıl	4,05	0,9002	4,00	0,9694	4,02	0,8407
	11-15 yıl	4,09	0,6971	4,04	0,7707	4,13	0,6124
	16-20 yıl	4,01	1,0411	4,00	1,1006	4,00	0,8944
	20 yıldan fazla	4,14	1,1393	4,14	1,1422	4,07	1,1769
Cinsiyet	Erkek	3,98	1,0160	3,94	1,0680	3,98	0,9603
	Bayan	4,08	0,7466	4,01	0,8135	4,11	0,6667
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	4,02	1,1337	4,00	1,2128	4,04	0,9993
	Lise	3,93	0,9264	3,95	0,9039	3,79	1,0715
	Yüksekokul	5,00	0,0000	5,00	0,0000	5,00	0,0000
	Lisans	3,91	0,8449	3,71	0,9216	4,17	0,6370
	Yüksek Lisans	3,92	0,7204	3,85	0,7683	3,93	0,6399
Medeni Durum	Bekar	4,15	0,8601	4,08	0,9373	4,11	0,7584
	Evli	3,98	0,9815	3,94	1,0335	3,99	0,9280
Toplam		4,00	0,9714	3,95	1,0246	4,01	0,9124

Tablo 5’de DOA çalışanlarına yönelik mevki bağımsız değişkeni için ortalama puanlar ve standart sapmalar sunulmaktadır. Buna göre genel, içsel ve dışsal iş doyumu faktörlerinin tamamında en yüksek iş doyumu düzeyinin “*Daimi İşçi*” mevki grubunda (4,09) gerçekleştiği görülmektedir. Buna karşın yine genel, içsel ve dışsal iş doyumu faktörlerinin her üçü için de “*Memur*” mevki grubu (3,53; 3,42 ve 3,33) en düşük iş doyum düzeyine sahip olmuştur. Bu durumda iş doyumu faktörlerinin tamamı için geçerli olmak üzere, en yüksek iş doyumu düzeyine sahip mevki grubu “*Daimi İşçi*” ve en düşük iş doyumu düzeyine sahip mevki grubu ise “*Memur*” olarak ortaya çıkmıştır.

BURKE (1989) tarafından hastane yöneticileri üzerine yapılan bir çalışmada, çalışanların doyumsuzluğunun üst yöneticiye olan mesafe arttıkça yükseldiği ve üst kademe yöneticilerinin orta seviyedeki yöneticilerden daha fazla iş doyumu sağladıkları bulunmuştur.

Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlükleri personeline yönelik yapılan çalışmada, genel, içsel ve dışsal iş doyumu faktörlerinin tamamı için en yüksek iş doyumu düzeyi “*Muhasebeci*” mevki grubunda gerçekleşmiştir. En düşük iş doyumu düzeyi ise, genel iş doyum faktörü için “*Muhafaza Memuru ve Diğer*”, içsel iş doyumu faktörü için “*İşletme Müdür Yardımcısı*” (3,61) ve dışsal iş doyumu faktörü için ise “*Şube Müdürü ve Mühendisi*” mevkilerinde olmuştur. İçsel ve dışsal iş doyumu faktörleri açısından en düşük iş doyumu düzeyinin üst düzey yöneticilerde ortaya çıkması dikkate değerdir (YILMAZ ve ark., 2008).

Tablo 5’de DOA çalışanlarına yönelik toplam hizmet süresi bağımsız değişkeni için ortalama puanlar ve standart sapmalar verilmektedir. Buna göre en yüksek iş doyumu düzeyi, genel ve içsel iş doyumu faktörleri için “*20 yıldan fazla*” (4,14) ve dışsal iş doyumu faktörü için “*3-5 yıl*” (4,17) toplam hizmet süresi grubunda gerçekleşmiştir. Buna karşın genel, içsel ve dışsal iş doyumu faktörlerinin tamamı için en düşük iş doyumu düzeyi “*3 yıldan az*” toplam hizmet süresi grubunda (3,68; 3,56 ve 3,78) görülmektedir. Öte yandan her üç iş doyumu faktörü için de geçerli olmak üzere, 15. yıla kadar toplam hizmet süresi arttıkça iş doyumu düzeyinin artması da dikkat çekmektedir.

BÖLÜKTEPE (1993) tarafından yapılan çalışmada, çalışma süresi arttıkça iş doyumu düzeyinin de arttığı, iş doyumu düzeyinin “*1-5 yıl*” arası çalışanlarda en düşük düzeyde olduğu ifade edilmektedir.

AKSU ve ark. (2002)’de, araştırma grubundaki yöneticilerin kurumda toplam çalışma sürelerine göre “*0-5 yıl ile 6-10 yıl*” arası çalışma süresi olan yöneticilerin diğerlerine göre “*çalışma koşulları*” etkeninden daha doyumsuz oldukları bulunmuştur. Ayrıca araştırmaya katılan yöneticilerin kurumda toplam çalışma sürelerine göre, görevlerinden ayrılmak istemeyenlerin, ayrılmak isteyen yöneticilere göre toplam çalışma süre ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum kurumda toplam çalışma süresi fazla olanlara ait

iş doyumunu düzeylerinin, toplam çalışma süresi daha az olanlara göre daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

TELMAN ve ÜNSAL (2004), geçici işçilerin fazla olduğu turizm sektöründe yapılan bir çalışmada, iş doyumunun en fazla “*altı aydan az*” süredir çalışan kişilerde olduğunu, “*altı aydan fazla*” çalışan kişilerde iş doyumunun düştüğünü ve en fazla işten ayrılmalar bu dönemde ortaya çıktığını belirtmiştir.

YILMAZ ve ark. (2008) tarafından Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlükleri personeline yönelik yaptıkları araştırmada, genel, içsel ve dışsal iş doyumunu faktörlerinin her üçü için de en yüksek iş doyumunu düzeyi “*3 yıldan az*” ve en düşük iş doyumunu düzeyi ise “*11-15 yıl*” toplam hizmet süresi grubunda gerçekleştiği görülmektedir. Ayrıca DOA çalışanlarına yönelik yapılan bu çalışmanın aksine, Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlükleri personeline her üç iş doyumunu faktörü için de 15. yıla kadar toplam hizmet süresi arttıkça iş doyumunu düzeyi azalmaktadır.

Tablo 5’de DOA çalışanlarına yönelik cinsiyet bağımsız değişkeni için ortalama puanlar ve standart sapmalar sunulmaktadır. Buna göre genel, içsel ve dışsal iş doyumunu faktörlerinin üçü için de, “*Erkek*” ve “*Bayan*” cinsiyet gruplarının iş doyumunu düzeylerinin aralarında önemli bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ancak “*Bayan*” cinsiyet grubunun her üç iş doyumunu faktöründe de, “*Erkek*” cinsiyet grubundan az da olsa daha yüksek iş doyumunu düzeyine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

ULUSAL (1998) tarafından iş doyumunu ve verimlilik üzerine yapılan çalışmada, “*Erkek*” ve “*Bayan*” çalışanların iş doyumları arasında farklılık bulunmamıştır.

Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlükleri çalışanlarına yönelik yapılan araştırmada; DOA çalışanlarına yönelik elde edilen bulgulara paralel şekilde, genel, içsel ve dışsal iş doyumunu faktörleri için “*Erkek*” ve “*Bayan*” cinsiyet gruplarının iş doyum düzeylerinin birbirine yakın değerler aldığı ve aralarında önemli farklılık olmadığı görülmektedir (YILMAZ ve ark., 2008).

Tablo 5’de DOA çalışanlarına yönelik eğitim düzeyi bağımsız değişkeni için ortalama puanlar ve standart sapmalar sunulmaktadır. Tablo 5’e göre genel, içsel ve dışsal iş doyumunu faktörlerinin üçü için de en yüksek iş doyumunu düzeyini “*Yüksekokul*” eğitim düzeyi grubu (5,00) vermiştir. Buna karşın genel ve içsel iş doyumunu faktörlerinde en düşük iş doyumunu düzeyi “*Lisans*” eğitim düzeyi grubunda (3,91 ve 3,71) gerçekleşmiş iken, dışsal iş doyumunu faktöründe en düşük iş doyumunu düzeyi “*Lise*” eğitim düzeyi grubunda (3,79) görülmektedir.

ŞUVAĞ (1996) tarafından gerçekleştirilen üniversite mezunu çalışanlarının iş doyumunu ve moral durumu araştırmasında, üniversite mezunu

çalışanların iş doyumunu ve moral düzeylerinin oldukça düşük olduğu saptanmıştır.

AKSU ve ark. (2002), araştırma grubundaki hastane yöneticilerinden, “Yüksek Lisans” ve “Doktora” yapmış yöneticilerin görevden ayrılmak isteme yüzdesinin, diğer öğrenim düzeylerine göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Bu durum “Yüksek Lisans” ve “Doktora” yapmış yöneticilerin iş doyumunu düzeyinin nispeten düşük olduğu anlamına gelmektedir.

TELMAN ve ÜNSAL (2004), eğitim ve iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişkinin karmaşık olduğu belirtmiş, eğitim kişinin işinden beklentilerini karşılıyor ve daha fazla doyum verecek iş olanaklarına yol açıyorsa iş doyumunu artırıcı, beklentilerini karşılamıyorsa iş doyumunu azaltıcı bir rol oynayabileceğini vurgulamıştır.

YILMAZ ve ark. (2008) tarafından Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde çalışan personel üzerinde gerçekleştirilen araştırmada; genel, içsel ve dışsal iş doyumunu faktörlerinin her üçü için de en yüksek iş doyumunu düzeyini “Lisans” eğitim düzeyi almıştır. En düşük iş doyumunu düzeyini ise genel ve içsel iş doyumunu faktörlerinde “Lise” ve dışsal iş doyumunu faktöründe ise “Yüksek okul” olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca her üç iş doyumunu faktörü için de, eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunu düzeyinin arttığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 5’de DOA çalışanlarına yönelik medeni durum bağımsız değişkeni için ortalama puanlar ve standart sapmalar verilmektedir. Tablo 5’den görüleceği üzere genel, içsel ve dışsal iş doyumunu faktörlerinin tamamı için, “Bekar” medeni durum grubu en yüksek iş doyumunu düzeyine (4,15; 4,08 ve 4,11) sahiptir. Bununla birlikte “Bekar” ve “Evlî” medeni durum grupları arasında iş doyumunu düzeyleri itibariyle önemli bir farklılığın olmadığı da görülmektedir.

YILDIRIM (1999) tarafından hastane yöneticileri üzerinde yapılan çalışmada, “Evlî” hastane yöneticilerinin “Bekar” yöneticilere göre işinden ayrılma isteğinin daha fazla olduğu belirtilmektedir. Bu durum “Bekar” yöneticilerin iş doyumunu düzeyinin “Evlî” yöneticilerinden daha yüksek olduğunu göstermektedir.

TELMAN ve ÜNSAL (2004) tarafından ise “Evlî” veya “Bekar” olma ile iş doyumunu arasındaki ilişkiler incelendiğinde, genellikle evlilerin bekarlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Evlilerin işten daha doyumlu olmalarının nedeni, aile yaşamındaki doyumun işe yaygınlaştırılması veya evliliğin çalışanların işle ilgili beklentilerini değiştirmesi olarak belirtilmiştir.

Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde çalışan personele yönelik yapılan araştırmada; DOA çalışanları için elde edilen sonuçlara uygun şekilde, genel ve dışsal iş doyumunu faktörleri için “Bekar”lar en yüksek iş doyumunu düzeyine sahiptir. Buna karşın

içsel iş doyumunu faktörü için “Diğer”leri en yüksek iş doyumunu düzeyini göstermiştir. Öte yandan yine genel ve dışsal iş doyumunu faktörleri için en düşük iş doyumunu düzeyi “Diğer”leri için söz konusuysen, içsel iş doyumunu faktörü için en düşük iş doyumunu düzeyi “Evlî” medeni durum grubuna aittir (YILMAZ ve ark., 2008).

3.2. Bağımsız Değişkenlere Göre İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Denetimi

İş doyumunu düzeylerinin bağımsız değişkenlere (yaş, cinsiyet, mevki, eğitim, hizmet süresi, medeni durum) göre farklı olup olmadığı yönündeki varsayımları denetlemek için, parametrik yöntemlerden “Tek Yönlü Varyans Analizi” ve “t-testi” kullanılmıştır.

Belirli bir konuda ikiden fazla grubun arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ölçmede Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmaktadır. Bağımsız değişkenlere ait gruplar itibariyle DOA çalışanlarının iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. sıfır hipotezini ret veya kabul etmek için 0.01 güven düzeyi kullanılmıştır. Bulunan “Significant” değerinin 0,01 güven düzeyinden küçük çıkması halinde sıfır hipotezi reddedilmiş, büyük olması halinde ise sıfır hipotezi kabul edilmiştir.

Öte yandan belirli bir konuda iki grup arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ölçmek için t-testi uygulanmaktadır. Bu doğrultuda her bir bağımsız değişken içerisindeki gruplardan hangisinin diğerlerinden farklı olduğunu ortaya koymak için t-testleri kullanılmıştır.

Her bir bağımsız değişken itibariyle elde edilen sonuçlar ve değerlendirmeler aşağıda verilmiştir.

3.2.1. Yaşlara Göre İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Denetimi

Burada DOA çalışanlarının yaş grupları itibariyle iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Yaş grubunun dört alt gruba ayrılarak Tek Yönlü Varyans Analizi uygulanmıştır.

Sonuçlar (Tablo 6) genel iş doyumunu faktörü için “DOA çalışanlarının yaş gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılığın bulunduğunu” göstermiştir ($F[3, 636]=4,488, p <0,01$). Böylece “DOA çalışanlarının yaş grupları itibariyle iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur” şeklindeki sıfır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo: 6- DOA Çalışanlarına Yönelik Yaş Gruplarına Bağlı Olarak Genel İş Doymu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

Table : 6- One-Way Analysis of Variance for Total Job Satisfaction Factor for Age Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

	Kareler Toplamı Sum of Squares	Serbestlik Derecesi (df) Degree of Freedom	Kareler Ortalaması Mean Square	F Değeri F Value	Sig. Değeri Sig. Value
Gruplar Arası	12,500	3	4,167	4,488	,004
Grup İçi	590,485	636	,928		
Toplam	602,986	639			

Tek Yönlü Varyans Analizi, iki alt iş doymu faktörü için de uygulanmıştır. İçsel faktörler için (Tablo 7); “DOA çalışanlarının yaş gruplarına göre iş doymu düzeyleri anlamlı bir farklılık bulunmadığı” ortaya çıkmıştır (F[3, 380]=2,744, p >0,01).

Tablo: 7- DOA Çalışanlarına Yönelik Yaş Gruplarına Bağlı Olarak İçsel İş Doymu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

Table : 7- One-Way Analysis of Variance for Intrinsic Job Satisfaction Factor for Age Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

	Kareler Toplamı Sum of Squares	Serbestlik Derecesi (df) Degree of Freedom	Kareler Ortalaması Mean Square	F Değeri F Value	Sig. Değeri Sig. Value
Gruplar Arası	8,526	3	2,842	2,744	,043
Grup İçi	393,534	380	1,036		
Toplam	402,060	383			

Keza Tablo 8’de gösterildiği üzere, dışsal faktörler için de; “DOA çalışanlarının yaş gruplarına göre iş doymu düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı” sonucuna varılmıştır (F[3, 188]=0,888, p >0,01).

Tablo: 8- DOA Çalışanlarına Yönelik Yaş Gruplarına Bağlı Olarak Dışsal İş Doymu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

Table : 8- One-Way Analysis of Variance for Extrinsic Job Satisfaction Factor for Age Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

	Kareler Toplamı Sum of Squares	Serbestlik Derecesi (df) Degree of Freedom	Kareler Ortalaması Mean Square	F Değeri F Value	Sig. Değeri Sig. Value
Gruplar Arası	2,222	3	,741	,888	,448
Grup İçi	156,773	188	,834		
Toplam	158,995	191			

Öte yandan genel iş doymu faktörü için, yaş gruplarından hangisinin diğerlerinden farklı olduğunu ortaya koymak için t-testleri uygulanmıştır. Genel iş doymu faktörü için, tüm yaş grubu karşılaştırmalarına yönelik sonuçlar Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9’a göre, yaş gruplarına dayalı genel iş doymu faktörü için “25-34 ile 45-54” yaş grupları arasında 0,05 güven düzeyinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Buna karşın “35-44 ile 45-54” yaş grupları arasında ise genel iş doymu faktöründe yine 0,05 güven düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır. Diğer yaş grupları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

AKSU ve ark. (2002) tarafından yapılan çalışmada, araştırma grubundaki yöneticilerin yaş ortalamaları ile görevlerinden ayrılmak istemeleri yada istememeleri arasında, dolayısıyla iş doymu düzeyleri arasında, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

SUR ve ark. (2004) ise hastane çalışanlarına yönelik yaptıkları çalışmada, iş doymu düzeyleri ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptamışlardır. Buna göre iş doymu puanı ile yaş arasında, yaş arttıkça iş doymu düzeyinin azalması şeklinde ters yönde zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

YILMAZ ve ark. (2008) tarafından Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde çalışan personele yönelik yapılan araştırmada; genel, içsel ve dışsal iş doymu faktörlerinde yaş gruplarına göre iş doymu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı ortaya çıkmıştır.

Tablo: 9- DOA Çalışanlarına Yönelik Yaş Gruplarına Bağlı Olarak Genel İş Doymu Faktörü İçin “t-testi” Sonuçları
 Table : 9- Results of “t-test” for Total Job Satisfaction Factor for Age Groups for Eastern Mediterranean Forestry
 Research Directorate Personnel

Yaş Grupları Age Groups (X)	Yaş Grupları Age Groups (Y)	Ortalamaların Eşitliğine Yönelik t-testi t-test for Equality of Means						
		t Değeri t Value	Serbest. Derecesi (df) Degree of Freedom	Sig. Değeri (2- tailed) Sig. Value	Ortalama Farkı (X-Y) Mean Difference (X-Y)	Standart Hata Farkı Std. Error Difference	% 95 Güven Aralığında Fark 95% Confidence Interval of the Difference	
							Alt Lower	Üst Upper
25-34	35-44	2,085*	496,593	,038	,1568	,07519	,00904	,30449
	45-54	-1,654	99,140	,101	-,2675	,16177	-,58847	,05347
	55 ve üstü	-,028	218	,977	-,0050	,17655	-,35296	,34296
35-44	45-54	-2,628*	98,616	,010	-,4243	,16144	-,74462	-,10391
	55 ve üstü	-,734	358	,464	-,1618	,22047	-,59535	,27182
45-54	55 ve üstü	1,213	60,844	,230	,2625	,21643	-,17030	,69530

* p < 0,05

3.2.2. Mevkilere Göre İş Doymu Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Denetimi

DOA çalışanlarının mevki grupları itibariyle iş doymu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı ortaya koymak için Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır.

Genel iş doymu faktörü için elde edilen sonuçlar Tablo 10'da sunulmuştur. Buna göre mevki gruplarına göre genel iş doymu düzeylerinde anlamlı bir farkın olduğunu göstermiştir (F[2, 637]=8,960, p <0,01). Böylece genel iş doymu düzeyleri için sıfır hipotezi reddedilmiştir. Bir başka ifadeyle “DOA çalışanlarının mevki grupları itibariyle iş doymu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu” sonucuna varılmıştır.

Tablo: 10- DOA Çalışanlarına Yönelik Mevki Gruplarına Bağlı Olarak Genel İş Doymu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

Table : 10- One-Way Analysis of Variance for Total Job Satisfaction Factor for Position Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

	Kareler Toplamı Sum of Squares	Serbestlik Derecesi (df) Degree of Freedom	Kareler Ortalaması Mean Square	F Değeri F Value	Sig. Değeri Sig. Value
Gruplar Arası	16,500	2	8,250	8,960	,000
Grup İçi	586,486	637	,921		
Toplam	602,986	639			

Tek Yönlü Varyans Analizi, iki alt iş doymu faktörü için de uygulanmıştır. Tablo 11'de görüleceği üzere içsel iş doymu faktörü için “DOA çalışanlarının mevki grupları itibariyle iş doymu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu” ortaya çıkmıştır (F[2, 381]=7,774, p <0,01).

Tablo: 11- DOA Çalışanlarına Yönelik Mevki Gruplarına Bağlı Olarak İçsel İş Doymu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

Table : 11- One-Way Analysis of Variance for Intrinsic Job Satisfaction Factor for Position Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

	Kareler Toplamı Sum of Squares	Serbestlik Derecesi (df) Degree of Freedom	Kareler Ortalaması Mean Square	F Değeri F Value	Sig. Değeri Sig. Value
Gruplar Arası	15,764	2	7,882	7,774	,000
Grup İçi	386,296	381	1,014		
Toplam	402,060	383			

Dışsal iş doymu faktörü için de (Tablo 12) “DOA çalışanlarının mevki grupları itibariyle iş doymu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu” belirlenmiştir (F[2, 189]=5,685, p <0,01).

Tablo: 12- DOA Çalışanlarına Yönelik Mevki Gruplarına Bağlı Olarak Dışsal İş Doymu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

Table : 12- One-Way Analysis of Variance for Extrinsic Job Satisfaction Factor for Position Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

	Kareler Toplamı Sum of Squares	Serbestlik Derecesi (df) Degree of Freedom	Kareler Ortalaması Mean Square	F Değeri F Value	Sig. Değeri Sig. Value
Gruplar Arası	9,022	2	4,511	5,685	,004
Grup İçi	149,973	189	,794		
Toplam	158,995	191			

Mevki gruplarından hangisinin diğerlerinden farklı olduğunu ortaya koymak için t-testi uygulanmıştır. Elde edilen t değerleri genel, içsel ve dışsal iş doymu faktörleri itibariyle Tablo 13, Tablo 14 ve Tablo 15’de sırasıyla verilmiştir.

Tablo: 13- DOA Çalışanlarına Yönelik Mevki Gruplarına Bağlı Olarak Genel İş Doyumu Faktörü İçin “t-testi” Sonuçları

Table : 13- Results of “t-test” for Total Job Satisfaction Factor for Position Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel.

Mevki Grupları Position Groups (X)	Mevki Grupları Position Groups (Y)	Ortalamaların Eşitliğine Yönelik t-testi t-test for Equality of Means						
		t Değeri t Value	Serbest. Derecesi (df) Degree of Freedom	Sig. Değeri (2- tailed) Sig. Value	Ortalama Farkı (X-Y) Mean Difference (X-Y)	Standart Hata Farkı Std. Error Difference	% 95 Güven Aralığında Fark 95% Confidence Interval of the Difference	
							Alt Lower	Üst Upper
Mühendis	Memur	2,430*	71,135	,018	,4217	,17352	,07568	,76765
	Daimi İşçi	-1,834	516,828	,067	-,1345	,07331	-,27849	,00954
Memur	Daimi İşçi	-3,209**	70,847	,002	-,5561	,17328	-,90167	-,21061

* p < 0,05; ** p < 0,01

Tablo: 14- DOA Çalışanlarına Yönelik Mevki Gruplarına Bağlı Olarak İçsel İş Doyumunu Faktörü İçin “t-testi” Sonuçları

Table : 14- Results of “t-test” for Intrinsic Job Satisfaction Factor for Position Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

Mevki Grupları Position Groups (X)	Mevki Grupları Position Groups (Y)	Ortalamaların Eşitliğine Yönelik t-testi t-test for Equality of Means						
		t Değeri t Value	Serbest. Derecesi (df) Degree of Freedom	Sig. Değeri (2- tailed) Sig. Value	Ortalama Farkı (X-Y) Mean Difference (X-Y)	Standart Hata Farkı Std. Error Difference	% 95 Güven Aralığında Fark 95% Confidence Interval of the Difference	
							Alt Lower	Üst Upper
Mühendis	Memur	2,030*	44,540	,048	,4333	,21343	,00335	,86332
	Daimi İşçi	-2,342*	307,553	,020	-,2377	,10150	-,43743	-,03800
Memur	Daimi İşçi	-3,434**	262	,001	-,6711	,19539	-1,0558	-,28631

* p < 0,05; ** p < 0,01

Tablo: 15- DOA Çalışanlarına Yönelik Mevki Gruplarına Bağlı Olarak Dışsal İş Doyumunu Faktörü İçin “t-testi” Sonuçları

Table :15- Results of “t-test” for Extrinsic Job Satisfaction Factor for Position Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel.

Mevki Grupları Position Groups (X)	Mevki Grupları Position Groups (Y)	Ortalamaların Eşitliğine Yönelik t-testi t-test for Equality of Means						
		t Değeri t Value	Serbest. Derecesi (df) Degree of Freedom	Sig. Değeri (2- tailed) Sig. Value	Ortalama Farkı (X-Y) Mean Difference (X-Y)	Standart Hata Farkı Std. Error Difference	% 95 Güven Aralığında Fark 95% Confidence Interval of the Difference	
							Alt Lower	Üst Upper
Mühendis	Memur	2,085	19,194	,051	,7167	,34370	-,00222	1,43555
	Daimi İşçi	-,318	155,417	,751	-,0377	,11872	-,27222	,19679
Memur	Daimi İşçi	-2,194*	19,222	,041	-,7544	,34378	-1,4734	-,03541

* p < 0,05

Tablo 13'e göre mevki gruplarında genel iş doyumu faktörü için "Mühendis ile Memur" 0,05 güven düzeyinde ve "Memur ile Daimi İşçi" arasında 0,01 güven düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Mevki gruplarında içsel iş doyumu faktörü için "Mühendis ile Memur" ve "Mühendis ile Daimi İşçi" arasında 0,05 güven düzeyinde anlamlı bir fark vardır. Buna karşın "Memur ile Daimi İşçi" arasında ise 0,01 güven düzeyinde anlamlı farklılık bulunmaktadır (Tablo 14).

Mevki gruplarında dışsal iş doyumu faktöründe ise "Memur ile Daimi İşçi" arasında 0,05 güven düzeyinde anlamlı fark mevcuttur (Tablo 15).

AKSU ve ark. (2002) hastane yöneticilerinin yönetim görevleri ile toplam iş doyumu düzeylerini incelemişler, Sağlık Grup Başkanlarının, Şube Müdürlerinin ve Daire Başkanlarının diğerlerine göre toplam iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğunu bulmuşlardır. Buna göre alt düzey yönetici kapsamındaki Sağlık Grup Başkanlıklarının, Şube Müdürlerinin ve Daire Başkanlarının genel anlamda diğerlerine göre işten daha doyumsuz oldukları vurgulanmıştır.

SUR ve ark. (2004) araştırma grubunun iş doyumu puan ortalamalarının yönetim görevi bulunma durumuna göre karşılaştırmışlar ve yönetim görevlerine göre iş doyum puanı ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir.

YILMAZ ve ark. (2008) tarafından Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde çalışan personel için yapılan araştırmada; mevki gruplarına dayalı olarak, genel ve içsel iş doyumu faktörlerinde çalışanların iş doyumunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Buna karşın dışsal iş doyumu faktörü için çalışanların mevki grupları itibariyle iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Genel ve içsel iş doyumu faktörleri için Mevki gruplarından hangisinin diğerlerinden farklı olduğunu ortaya koymak için t-testi uygulanmıştır. Buna göre mevkilere göre genel iş doyum faktörü için "Şube Müdürü ve Mühendisi ile İşletme Şefi", "Şube Müdürü ve Mühendisi ile Muhasebeci", "İşletme Müdürü ile Muhasebeci", "İşletme Müdür Yardımcısı ile Muhasebeci", "İşletme Şefi ile Muhafaza Memuru ve Diğer", "Muhasebeci ile Personel Şefi" ve "Muhasebeci ile Muhafaza Memuru ve Diğer" arasında iş doyumları açısından anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. İçsel faktörler için ise "Şube Müdürü ve Mühendisi ile Muhasebeci", "İşletme Müdür Yardımcısı ile Muhasebeci", "İşletme Şefi ile Muhafaza Memuru ve Diğer", "Muhasebeci ile Personel Şefi" ve "Muhasebeci ile Muhafaza Memuru ve Diğer" arasında anlamlı bir iş doyum farklılığı saptanmıştır.

3.2.3. Toplam Hizmet Süresine Göre İş Doymu Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Denetimi

DOA çalışanlarının toplam hizmet süresi gruplarına göre iş doymu düzeyleri itibariyle farklılık bulunup bulunmadığı araştırmak amacıyla toplam hizmet süresi altı alt gruba ayrılmış ve Tek Yönlü Varyans Analizi uygulanmıştır.

Analiz sonuçları; toplam hizmet süresinin genel iş doymu düzeyleri üzerinde etkiye sahip olduğunu göstermiştir ($F[5, 634]=3,366, p <0,01$). Bu nedenle “DOA çalışanlarının toplam hizmet süresi grupları itibariyle iş doymu düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur” şeklindeki sıfır hipotezi reddedilmiştir. Böylece DOA çalışanlarının toplam hizmet süresi grupları itibariyle iş doymu düzeyleri arasında fark olduğu ortaya çıkmıştır (Tablo 16).

Tablo: 16- DOA Çalışanlarına Yönelik Toplam Hizmet Süresi Gruplarına Bağlı Olarak Genel İş Doymu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

Table : 16- One-Way Analysis of Variance for Total Job Satisfaction Factor for Tenure Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

	Kareler Toplamı Sum of Squares	Serbestlik Derecesi (df) Degree of Freedom	Kareler Ortalaması Mean Square	F Değeri F Value	Sig. Değeri Sig. Value
Gruplar Arası	15,594	5	3,119	3,366	,005
Grup İçi	587,392	634	,926		
Toplam	602,986	639			

İçsel ve dışsal iş doymu faktörleri her birisi için de Tek Yönlü Varyans Analizi uygulanmıştır (Tablo 17 ve Tablo 18). Buna göre hem içsel hem de dışsal faktörler için; “DOA çalışanlarının toplam hizmet süresi grupları itibariyle iş doymuları arasında anlamlı bir fark olmadığı” belirlenmiştir (içsel: $F[5, 378]=2,954, p >0,01$; dışsal: $F[5, 186]=0,647, p >0,01$).

Tablo: 17: DOA Çalışanlarına Yönelik Toplam Hizmet Süresi Gruplarına Bağlı Olarak İçsel İş Doymu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

Table : 17- One-Way Analysis of Variance for Intrinsic Job Satisfaction Factor for Tenure Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

	Kareler Toplamı Sum of Squares	Serbestlik Derecesi (df) Degree of Freedom	Kareler Ortalaması Mean Square	F Değeri F Value	Sig. Değeri Sig. Value
Gruplar Arası	15,121	5	3,024	2,954	,012
Grup İçi	386,938	378	1,024		
Toplam	402,060	383			

Tablo: 18- DOA Çalışanlarına Yönelik Toplam Hizmet Süresi Gruplarına Bağlı Olarak Dışsal İş Doymu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

Table : 18- One-Way Analysis of Variance for Extrinsic Job Satisfaction Factor for Tenure Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

	Kareler Toplamı Sum of Squares	Serbestlik Derecesi (df) Degree of Freedom	Kareler Ortalaması Mean Square	F Değeri F Value	Sig. Değeri Sig. Value
Gruplar Arası	2,719	5	,544	,647	,664
Grup İçi	156,276	186	,840		
Toplam	158,995	191			

Genel iş doymu faktörü için, diğerlerinden farklı olan toplam hizmet süresi gruplarının hangileri olduğunu belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Bu doğrultuda tüm karşılaştırmalardan elde edilen sonuçlar Tablo 19'da sunulmuştur.

Tablo: 19- DOA Çalışanlarına Yönelik Toplam Hizmet Süresi Gruplarına Bağlı Olarak Genel İş Doyumu Faktörü İçin “t” Değerleri

Table : 19- “t” Values for Total Job Satisfaction Factor for Tenure Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

Toplam Hizmet Süresi Grupları Tenure Groups (X)	Toplam Hizmet Süresi Grupları Tenure Groups (Y)	Ortalamaların Eşitliğine Yönelik t-testi t-test for Equality of Means						
		t Değeri t Value	Serbest. Derecesi (df) Degree of Freedom	Sig. Değeri (2-tailed) Sig. Value	Ortalama Farkı (X-Y) Mean Difference (X-Y)	Standart Hata Farkı Std. Error Difference	% 95 Güven Aralığında Fark 95% Confidence Interval of the Difference	
							Alt Lower	Üst Upper
3 yıldan az	3-5 yıl	-2,088*	158	,038	-,3417	,16365	-,66489	-,01845
	6-10 yıl	-3,217**	258	,001	-,3667	,11399	-,59114	-,14220
	11-15 yıl	-3,497**	195,459	,001	-,4042	,11556	-,63207	-,17626
	16-20 yıl	-2,545*	238	,012	-,3250	,12772	-,57662	-,07338
	20 yıldan fazla	-3,464**	258	,001	-,4524	,13061	-,70958	-,19518
3-5 yıl	6-10 yıl	-,160	178	,873	-,0250	,15650	-,33383	,28383
	11-15 yıl	-,448	118	,655	-,0625	,13965	-,33904	,21404
	16-20 yıl	,108	90,370	,914	,0167	,15414	-,28955	,32288
	20 yıldan fazla	-,715	93,196	,477	-,1107	,15492	-,41834	,19691
6-10 yıl	11-15 yıl	-,321	218	,748	-,0375	,11666	-,26742	,19242
	16-20 yıl	,346	258	,730	,0417	,12039	-,19542	,27875
	20 yıldan fazla	-,698	263,889	,486	-,0857	,12272	-,32735	,15592
11-15 yıl	16-20 yıl	,644	197,992	,520	,0792	,12291	-,16322	,32155
	20 yıldan fazla	-,389	216,951	,698	-,0482	,12388	-,29237	,19594
16-20 yıl	20 yıldan fazla	-,935	258	,351	-,1274	,13624	-,39566	,14089

* p < 0,05; ** p < 0,01

Tablo 19'dan görüleceği üzere, genel iş doyumu faktörü açısından toplam hizmet süresi gruplarından “3 yıldan az ve 3-5 yıl” ve “3 yıldan az ve 16-20 yıl” arasında 0,05 güven düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır. Buna karşın “3 yıldan az ve 6-10 yıl”, “3 yıldan az ve 11-15 yıl” ve “3 yıldan az ve 20 yıldan fazla” toplam hizmet süresi grupları için ise 0,01 güven düzeyinde anlamlı bir farklılık söz konusudur.

SUR ve ark. (2004) tarafından yapılan çalışmada, araştırma grubunun iş doyum puanı ile meslekte çalışma süresi arasında anlamlı ve pozitif yönde zayıf bir ilişki saptanmıştır.

Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde çalışanların toplam hizmet süresi gruplarına göre iş doyumunda farklılık bulunup bulunmadığı incelendiğinde; genel iş doyumu faktörü için toplam hizmet süresi grupları itibarıyla iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu, içsel ve dışsal iş doyumu faktörleri için ise iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Ardından genel iş doyumu faktörü için diğerlerinden farklı olan toplam hizmet süresi gruplarının hangileri olduğunu belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Sonuçta toplam hizmet süresi açısından genel iş doyumu faktörü için “3 yıldan az ve 11-15 yıl”, “3-5 yıl ve 11-15 yıl”, “6-10 yıl ve 16-20 yıl” ve “11-15 yıl ve 16-20 yıl” arasında iş doyumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu ortaya çıkmıştır (YILMAZ ve ark., 2008).

3.2.4. Cinsiyete Göre İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Denetimi

Bu başlık altında DOA çalışanlarının cinsiyet gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde farklılık bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Cinsiyet değişkeni iki alt gruptan oluştuğu için, cinsiyete bağlı iş doyumunu düzeylerindeki farklılığın incelenmesinde t-testi uygulanmıştır (Tablo 20).

Sonuçlar, DOA çalışanlarına ait cinsiyet gruplarının (Erkek ve Bayan) iş doyumunu düzeylerini etkilemediğini göstermiştir ($t=-1,205$, $df=232,708$, $p >,01$). Böylece “DOA çalışanlarının cinsiyet grupları itibarıyla iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur” şeklinde ifade edilen sıfır hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo: 20- DOA Çalışanlarına Yönelik Cinsiyet Gruplarına Bağlı Olarak “t-testi” Sonuçları

Table : 20- Results of “t-test” for Gender Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

Cinsiyet Grubu Gender Group (X)	Cinsiyet Grubu Gender Group (Y)	Ortalamaların Eşitliğine Yönelik t-testi t-test for Equality of Means						
		t Değeri t Value	Serbest. Derecesi (df) Degree of Freedom	Sig. Değeri (2-tailed) Sig. Value	Ortalama Farkı (X-Y) Mean Difference (X-Y)	Standart Hata Farkı Std. Error Difference	% 95 Güven Aralığında Fark 95% Confidence Interval of the Difference	
							Alt Lower	Üst Upper
Erkek	Bayan	-1,205	232,708	,230	-,0981	,08142	-,25850	,06234

AKSU ve ark. (2002)'nin Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumunu düzeylerini belirlemek için yaptıkları araştırmada, yöneticilerin “Erkek” ve “Bayan” olmalarına göre her bir iş doyumunu etkeninden doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın bulunmadığı anlaşılmıştır.

SUR ve ark. (2004) tarafından Sincan Hastanesi, Onkoloji Hastanesi ve Ankara Hastanesinden toplam 467 kişinin katılımlarıyla yaptıkları çalışmada, çalışanların iş doyum puanı ortalamaları arasında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

TELMAN ve ÜNSAL (2004) ise cinsiyet ile iş doyumunu arasında bir ilişkinin olup olmadığı konusunda bir çok çalışma yapıldığını, bu çalışmaların sonuçlarının genellikle bayan ve erkeklerin genel iş doyumları bakımından birbirlerinden farklılaşmadığı yönünde olduğunu belirtmektedir.

YILMAZ ve ark. (2008) tarafından Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde çalışan personele yönelik yapılan araştırmada; çalışanların cinsiyetlerinin iş doyumunu düzeylerini etkilemediği ortaya çıkmıştır. Bir başka ifadeyle Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde görevli çalışanların cinsiyet grupları itibariyle iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

3.2.5. Eğitim Düzeylerine Göre İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Denetimi

DOA çalışanlarının eğitim düzeyi grupları itibariyle iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek amacıyla eğitim düzeyleri beş alt gruba ayrılmış ve Tek Yönlü Varyans Analizi uygulanmıştır.

Tablo 21’de sunulan sonuçlara göre “*DOA çalışanlarının, eğitim düzeyi grupları itibariyle, genel faktörler için iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu*” anlaşılmıştır ($F[4, 635]=6,089,120, p <0,01$).

Tablo: 21- DOA Çalışanlarına Yönelik Eğitim Düzeyi Gruplarına Bağlı Olarak Genel İş Doymu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi
Table : 21- One-Way Analysis of Variance for Total Job Satisfaction Factor for the Level of Education Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

	Kareler Toplamı Sum of Squares	Serbestlik Derecesi (df) Degree of Freedom	Kareler Ortalaması Mean Square	F Değeri F Value	Sig. Değeri Sig. Value
Gruplar Arası	22,273	4	5,568	6,089	,000
Grup İçi	580,713	635	,915		
Toplam	602,986	639			

Buna karşın Tablo 22’de gösterildiği üzere içsel faktörler için; “DOA çalışanlarının, eğitim düzeyi grupları itibariyle, iş doymu düzeyleri arasında istatistiksel olarak önemli bir farkın olduğu” ortaya çıkmıştır (F[4, 379]=4,272, p <0,01).

Tablo: 22- DOA Çalışanlarına Yönelik Eğitim Düzeyi Gruplarına Bağlı Olarak İçsel İş Doymu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi
Table: 22- One-Way Analysis of Variance for Intrinsic Job Satisfaction Factor for the Level of Education Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

	Kareler Toplamı Sum of Squares	Serbestlik Derecesi (df) Degree of Freedom	Kareler Ortalaması Mean Square	F Değeri F Value	Sig. Değeri Sig. Value
Gruplar Arası	17,346	4	4,336	4,272	,002
Grup İçi	384,714	379	1,015		
Toplam	402,060	383			

Dışsal faktörler için ise Tablo 23’de gösterildiği üzere; “DOA çalışanlarının, eğitim düzeyi grupları itibariyle, iş doymu düzeyleri arasında istatistiksel olarak önemli bir farkın olmadığı” belirlenmiştir (F[4, 187]=2,779, p >0,01).

Tablo: 23- DOA Çalışanlarına Yönelik Eğitim Düzeyi Gruplarına Bağlı Olarak Dışsal İş Doymu Faktörü İçin Tek Yönlü Varyans Analizi
Table : 23- One-Way Analysis of Variance for Extrinsic Job Satisfaction Factor for the Level of Education Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

	Kareler Toplamı Sum of Squares	Serbestlik Derecesi (df) Degree of Freedom	Kareler Ortalaması Mean Square	F Değeri F Value	Sig. Değeri Sig. Value
Gruplar Arası	22,273	4	5,568	2,779	,028
Grup İçi	580,713	187	,915		
Toplam	602,986	191			

Öte yandan genel ve içsel faktörler için birbirinden farklı olan eğitim düzeyi gruplarını belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Eğitim düzeyi alt gruplarının karşılaştırılması ile elde edilen t-değerleri Tablo 24 ve Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 24 ve Tablo 25’e göre, hem genel hem de içsel iş doymu faktörleri için olmak üzere “İlköğretim ve Yüksekokul”, “Lise ve Yüksekokul”, “Yüksekokul ve Lisans” ve “Yüksekokul ve Yüksek Lisans” eğitim düzeyi grupları arasında 0,01 güven düzeyinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır.

SUR ve ark. (2004) tarafından üç hastanede yapılan çalışmada, çeşitli öğrenim düzeylerine sahip çalışan grupları arasında iş doymu puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. İş doymu açısından “Yüksek Lisans/Uzmanlık ile Lise ve Üniversite Mezunu” arasında anlamlı bir fark mevcuttur. “Yüksek Lisans Mezunu” veya “Uzman” olanların iş doymu, “Lise Mezunu” veya “Üniversite Mezunu” olanlardan daha fazladır.

Tablo: 24- DOA Çalışanlarına Yönelik Eğitim Düzeyi Gruplarına Bağlı Olarak Genel İş Doyumunu Faktörü İçin “t-testi” Sonuçları

Table : 24- Results of “t-test” for Total Job Satisfaction Factor for the Level of Education Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

Eğitim Düzeyi Grupları Level of Education Groups (X)	Eğitim Düzeyi Grupları Level of Education Groups (Y)	Ortalamaların Eşitliğine Yönelik t-testi t-test for Equality of Means						
		t Değeri t Value	Serbest. Derecesi (df) Degree of Freedom	Sig. Değeri (2- tailed) Sig. Value	Ortalama Farkı (X-Y) Mean Difference (X-Y)	Standart Hata Farkı Std. Error Difference	% 95 Güven Aralığında Fark 95% Confidence Interval of the Difference	
							Alt Lower	Üst Upper
İlköğretim Diploması	Lise Diploması	,862	336,242	,390	,0907	,10523	-,11633	,29765
	Yüksekokul	-13,949**	259,000	,000	-,9808	,07031	-1,1192	-,84232
	Lisans	,906	174,463	,366	,1067	,11775	-,12567	,33913
	Yüksek Lisans	1,052	387,292	,294	,0978	,09301	-,08506	,28067
Lise Diploması	Yüksekokul	-13,685**	139,000	,000	-1,0714	,07829	-1,2262	-,91663
	Lisans	,128	218	,898	,0161	,12581	-,23189	,26404
	Yüksek Lisans	,072	278	,943	,0071	,09918	-,18810	,20238
Yüksekokul	Lisans	11,513**	79,000	,000	1,0875	,09446	,89949	1,27551
	Yüksek Lisans	17,715**	139,000	,000	1,0786	,06088	,95819	1,19895
Lisans	Yüksek Lisans	-,083	218	,934	-,0089	,10761	-,22102	,20317

** p < 0,01

Tablo: 25- DOA Çalışanlarına Yönelik Eğitim Düzeyi Gruplarına Bağlı Olarak İçsel İş Doyumu Faktörü İçin “t-testi” Sonuçları

Table : 25- Results of “t-test” for Intrinsic Job Satisfaction Factor for the Level of Education Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

Eğitim Düzeyi Grupları Level of Education Groups (X)	Eğitim Düzeyi Grupları Level of Education Groups (Y)	Ortalamaların Eşitliğine Yönelik t-testi t-test for Equality of Means						
		t Değeri t Value	Serbest. Derecesi (df) Degree of Freedom	Sig. Değeri (2-tailed) Sig. Value	Ortalama Farkı (X-Y) Mean Difference (X-Y)	Standart Hata Farkı Std. Error Difference	% 95 Güven Aralığında Fark 95% Confidence Interval of the Difference	
							Alt Lower	Üst Upper
İlköğretim Diploması	Lise Diploması	,344	214,160	,731	,0476	,13840	-,22519	,32042
	Yüksekokul	-10,298**	155,000	,000	-1,0000	,09710	-1,1918	-,80818
	Lisans	1,534	202	,127	,2917	,19009	-,08315	,66648
	Yüksek Lisans	1,206	231,752	,229	,1548	,12828	-,09798	,40751
Lise Diploması	Yüksekokul	-10,623**	83,000	,000	-1,0476	,09862	-1,2438	-,85147
	Lisans	1,482	130	,141	,2440	,16471	-,08181	,56990
	Yüksek Lisans	,828	166	,409	,1071	,12943	-,14840	,36269
Yüksekokul	Lisans	9,711**	47,000	,000	1,2917	,13302	1,02407	1,55926
	Yüksek Lisans	13,776**	83,000	,000	1,1548	,08382	,98804	1,32148
Lisans	Yüksek Lisans	-,915	130	,362	-,1369	,14963	-,43293	,15912

** p < 0,01

Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde çalışan personelin eğitim düzeyleri gruplarına göre iş doyumunu düzeyleri ele alındığında; genel ve dışsal iş doyumunu faktörleri için eğitim düzeyleri grupları itibariyle çalışanların iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ortaya çıkmıştır. Buna karşın içsel iş doyumunu faktörü için; çalışanların eğitim düzeyleri grupları itibariyle, iş doyumları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olduğu belirlenmiştir. İçsel faktörler için birbirinden farklı olan eğitim düzeyi gruplarını belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Sonuçta eğitim düzeylerine göre içsel iş doyumunu faktörü için “İlköğretim ve Lisans”, “Lise ve Yüksekokul” ve “Lise ve Lisans” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır (YILMAZ ve ark., 2008).

3.2.6. Medeni Duruma Göre İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Denetimi

DOA çalışanlarının medeni durum gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde farklılığın bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla t-testi kullanılmıştır. Zira DOA çalışanlarının medeni durum alt grupları iki elemandan (Evli ve Bekar) oluşmuştur.

Çözümleme sonucunda DOA çalışanlarına ait iş doyumunu düzeylerinin medeni durum gruplarından etkilenmediği belirlenmiştir ($t=1,296$, $df=638$, $p >,01$). Bu durumda “DOA çalışanlarının medeni durum grupları itibariyle iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur” olarak ifade edilen sıfır hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 26).

BÖLÜKTEPE (1993) tarafından yapılan araştırmada, evli çalışanların bekar çalışanlara göre yaptıkları çalışmalardan daha doyum aldıkları, ancak oransal olarak istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı belirtilmektedir.

Tablo: 26- DOA Çalışanlarına Yönelik Medeni Durum Gruplarına Bağlı Olarak “t-testi” Sonuçları

Table : 26- Results of “t-test” for Marriage Groups for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

Medeni Durum Grubu Marriage Group (X)	Medeni Durum Grubu Marriage Group (Y)	Ortalamaların Eşitliğine Yönelik t-testi t-test for Equality of Means						
		t Değeri t Value	Serbest. Derecesi (df) Degree of Freedom	Sig. Değeri (2-tailed) Sig. Value	Ortalama Farkı (X-Y) Mean Difference (X-Y)	Standart Hata Farkı Std. Error Difference	% 95 Güven Aralığında Fark 95% Confidence Interval of the Difference	
							Alt Lower	Üst Upper
Erkek	Bayan	1,296	638	,195	,1707	,13167	-,08786	,42924

AKSU ve ark. (2002) ise Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin evli veya bekar olmalarına göre, her bir iş doyumunu etkenden doyum düzeyleri ve toplam iş doyum düzeyi ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını saptamışlardır.

YILMAZ ve ark. (2008)'in Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde çalışan personelin medeni durum grupları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkilerden elde edilen sonuçlar ile DOA çalışanlarına yönelik elde edilen sonuçlar paralellik arz etmektedir. Buna göre genel, içsel ve dışsal iş doyumunu faktörünün üçü için de geçerli olmak üzere, çalışanların medeni durum grupları itibariyle iş doyumunu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

3.3. Bağımsız Değişkenler ile İş Doyumu Düzeyleri İlişkisi

Yaş, mevki, toplam hizmet süresi ve eğitimden oluşan bağımsız değişkenler ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini ortaya koymak üzere Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Bu çalışmadaki bağımsız değişkenlerin sürekli olmayan değişkenler olması nedeniyle, Spearman korelasyon katsayısı uygun bir korelasyon ölçüm aracıdır. Bu nedenle bağımsız değişkenlerin her birisi için Spearman korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Elde edilen korelasyon değerlerine ait sonuçlar Tablo 27'de sunulmaktadır.

Tablo: 27- DOA Çalışanlarına Yönelik Bağımsız Değişkenler ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Değerleri

Table : 27- Correlation Values between Independent Variables and Job Satisfaction Levels for Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate Personnel

Bağımsız Değişkenler Independent Variables	Genel Total	İçsel Intrinsic	Dışsal Extrinsic
Yaş	0,119**	0,120*	0,069
Mevki	0,151**	0,220**	0,083
Toplam Hizmet Süresi	0,192**	0,231**	0,128
Eğitim Düzeyi	-0,110**	-0,163**	-0,110**

** Korelasyon, 0,01 güven düzeyinde önemlidir.

* Korelasyon, 0,05 güven düzeyinde önemlidir.

Tablo 27’den görüleceği üzere genel ve içsel iş doyumunu faktörleri için “*Mevki*” ve “*Toplam Hizmet Süresi*” değişkenleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında 0,01 güven düzeyinde anlamlı pozitif bir korelasyon vardır. Bir başka ifadeyle, genel ve içsel iş doyumunu faktörleri için “*Mevki*” ve “*Toplam Hizmet Süresi*” arttıkça iş doyumunu düzeyleri de artmaktadır.

Buna karşın genel, içsel ve dışsal iş doyumunu faktörlerinin tamamı için, “*Eğitim Düzeyi*” değişkeni ile iş doyumunu düzeyleri arasında 0,01 güven düzeyinde anlamlı negatif bir korelasyon bulunmaktadır. Bu durum “*Eğitim Düzeyi*” arttıkça iş doyumunu düzeyinin azaldığı anlamına gelmektedir.

Öte yandan genel iş doyumunu faktörü için “*Yaş*” değişkeni ile iş doyumunu düzeyleri arasında 0,01 güven düzeyinde anlamlı pozitif bir korelasyon varken, içsel iş doyumunu faktörü için ise “*Yaş*” değişkeni ile iş doyumunu düzeyleri arasında 0,05 güven düzeyinde yine anlamlı pozitif bir korelasyon olduğu anlaşılmaktadır. O halde genel ve içsel iş doyumunu faktörleri için “*Yaş*” arttıkça iş doyumunu düzeyi de artmaktadır.

YILMAZ ve ark. (2008)’in Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde çalışan personele yönelik yaptıkları araştırmada, genel iş doyumunu faktörü için sadece “*Yaş*” değişkeni ile iş doyum düzeyi arasında 0.01 güven düzeyinde anlamlı pozitif korelasyon tespit edilmiştir. Yani DOA çalışanlarında olduğu gibi, Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde çalışanlar için de “*Yaş*” arttıkça iş doyumunu düzeyi artmaktadır. Bununla beraber Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde çalışanlar için, diğer değişkenlerle iş doyumunu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

4.1. Sonuçlar

Bu çalışmada Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü çalışanlarının yaşları, mevkileri, toplam hizmet süreleri, cinsiyetleri, eğitim düzeyleri ve medeni durumlarından oluşan bağımsız değişkenler ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu amaçla altı araştırma hipotezi kurulmuş ve test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiştir.

Hipotez 1

H₀1: DOA çalışanlarının “Yaş” gruplarına göre iş doyumu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁1: DOA çalışanlarının “Yaş” gruplarına göre iş doyumu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- Genel iş doyumu faktörü için H₀1 reddedilerek H₁1 kabul edilmiştir,
- İçsel iş doyumu faktörü için H₀1 kabul edilmiştir,
- Dışsal iş doyumu faktörü için H₀1 kabul edilmiştir.

Hipotez 2

H₀2: DOA çalışanlarının “Mevki” gruplarına göre iş doyumu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁2: DOA çalışanlarının “Mevki” gruplarına göre iş doyumu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- Genel iş doyumu faktörü için H₀2 reddedilerek H₁2 kabul edilmiştir,
- İçsel iş doyumu faktörü için H₀2 reddedilerek H₁2 kabul edilmiştir,
- Dışsal iş doyumu faktörü için H₀2 reddedilerek H₁2 kabul edilmiştir.

Hipotez 3

H₀3: DOA çalışanlarının “Toplam Hizmet Süresi” gruplarına göre iş doyumu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁3: DOA çalışanlarının “Toplam Hizmet Süresi” gruplarına göre iş doyumu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- Genel iş doyumu faktörü için H₀3 reddedilerek H₁3 kabul edilmiştir,
- İçsel iş doyumu faktörü için H₀3 kabul edilmiştir,
- Dışsal iş doyumu faktörü için H₀3 kabul edilmiştir.

Hipotez 4

H₀₄: DOA çalışanlarının “*Cinsiyet*” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁₄: DOA çalışanlarının “*Cinsiyet*” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- Genel iş doyumunu faktörü için H₀₄ kabul edilmiştir.

Hipotez 5

H₀₅: DOA çalışanlarının “*Eğitim Düzeyi*” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁₅: DOA çalışanlarının “*Eğitim Düzeyi*” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- Genel iş doyumunu faktörü için H₀₅ reddedilerek H₁₅ kabul edilmiştir,
- İçsel iş doyumunu faktörü için H₀₅ kabul edilmiştir,
- Dışsal iş doyumunu faktörü için H₀₅ reddedilerek H₁₅ kabul edilmiştir.

Hipotez 6

H₀₆: DOA çalışanlarının “*Medeni Durum*” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁₆: DOA çalışanlarının “*Medeni Durum*” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- Genel iş doyumunu faktörü için H₀₆ kabul edilmiştir.

4.2. Öneriler

Kurumların yöneticileri çalışanlarına ait iş doyumlarının ve iş doymsuzluklarının nedenlerini bilmelidir. İş doyumunu araştırmalarıyla; iş doyumunu farklı yönlerden ele alınabilir, düşük iş doyumunun nedenleri saptanabilir ve iş doyumunun iyileştirilmesine yönelik tedbirler alınabilir.

Bu çalışma ile DOA çalışanlarının yaptıkları işlerden ve çalıştıkları kurumdan ne dereceye kadar doyumlu oldukları ortaya konmuştur. Bir başka ifadeyle bu çalışmanın sonuçları, DOA yöneticisine DOA çalışanlarının iş doyumları konusunda bilgi sağlamıştır Böylece bu çalışma DOA yöneticisine, DOA çalışanlarının daha iyi anlaşılmasını sağlamış, çalışma ortamının yeniden ele alınması konusunda yardımcı olmuş, çalışanların iş doyumunu arttırmak için hangi önlemlerin alınması gerektiğini göstermiş ve gelecekteki temel yönetsel kararların alınmasında yol gösterici olmuştur.

Bir kurumdaki yönetsel etkinliği arttırmak, çalışanların verimliliğini yükseltmek ve topluma sunulan hizmeti iyileştirmek için, yöneticinin kurumdaki çalışanların iş doyumlarını arttırıcı tedbirler alması gerekir. Bunun için yöneticiler;

- Çalışanlar arasındaki iş doyumunu ve iş doyumsuzluğu kaynaklarını sürekli olarak takip etmelidir,
- Kurum amaçlarına ulaşabilmek için iş doyumunu yüksek çalışanlar oluşturmalıdır,
- Memnuniyet verici çalışma koşullarını nasıl oluşturacağını bilmelidir,
- Kurumun yönetsel olarak sürekli iyileşmesine katkıda bulunmalıdır,
- Çalışanları geliştirmeli ve terfi imkanları vermelidir,
- Çalışanları yeri geldiğinde vmeli, cesaretlendirmeli ve dllendirmelidir,
- alışanlarına saygılı davranmalıdır,
- Kurumun misyonu, vizyonu ve amaçlarını paylaşmalıdır,
- alışanlarla iyi bir iletişim içinde olmalıdır,
- Yetişmiş personelin kurumda kalmalarını teşvik edici, finanssal destekler de dahil, özendirici tedbirler almalıdır.

Bu çalışmada kullanılan veriler DOA çalışanlarından elde edilmiştir. Bu iş doyumunu araştırmasının Ormancılık Teşkilatının merkez ve taşra birimlerinde, bunun yanında özel sektör ile kamu kurum ve kuruluşlarında düzenli aralıklarla (3 yılda bir) uygulanması faydalı olacaktır. Bir sonraki iş doyumunu araştırmasında, yapılan iyileştirmelere bağlı olarak çalışanların iş doyumlarında ve dolayısıyla performanslarında olumlu yönde bir değişim olup olmadığı gözlenmelidir.

Gelecekteki araştırmalarda çok değişkenli analizlerle kurum içi iletişim, kurum iklimi, kurum kültürü, liderlik davranışları vb. konular da ele alınmalıdır. Böylece kurumda uygun çalışma koşulları sağlamaya, güvenli bir işyeri oluşturmaya, adaletli yönetime, performans değerlendirme sistemi kurmaya, etkili dl sistemleri oluşturmaya ve çalışanlara terfi fırsatları sağlamaya önem verilmelidir.

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumlarını ölçmek ve değişik demografik değişkenlerin iş doyumları üzerine etkilerini incelemek ve karşılaştırmaktır.

Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumunu düzeylerini ölçmek için, Minnesota Doyum Anketinin 20 soruluk kısa formu kullanılmıştır. Minnesota Doyum Anketi formunda 1'den 5'e kadar puanlanmış 5 noktalık cevaplardan oluşan "Likert Ölçeği" kullanılmaktadır. Bu ölçekde; "5" değeri "Çok Memnunum"; "4" değeri "Memnunum"; "3" değeri "Kararsızım"; "2" değeri "Memnun Değilim" ve "1" değeri "Hiç Memnun Değilim" anlamına gelmektedir.

Ardından bu çalışmada Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumunu ile yaş, mevki, toplam hizmet süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi değişik kişisel demografik özellikleri arasındaki farklılıklar ele alınmıştır.

Böylece farklı değişkenlerin Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumunu nasıl etkilediği ortaya konmak istenmiştir. Bu çalışma Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğündeki yönetsel etkinliği iyileştirmeye ve kurum amaçlarına ulaşmaya yardımcı olacaktır.

Bu çalışmada kullanılan hipotezler ve elde edilen sonuçlar şunlardır;

Hipotez 1

H₀1: DOA çalışanlarının "Yaş" gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁1: DOA çalışanlarının "Yaş" gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- Genel iş doyumunu faktörü için yaş gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır,
- İçsel ve dışsal iş doyumunu faktörü için yaş gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır,

Hipotez 2

H₀2: DOA çalışanlarının "Mevki" gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁2: DOA çalışanlarının "Mevki" gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- Genel, içsel ve dışsal iş doyumunu faktörleri için mevki gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 3

H₀3: DOA çalışanlarının “*Toplam Hizmet Süresi*” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁3: DOA çalışanlarının “*Toplam Hizmet Süresi*” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- Genel iş doyumunu faktörü için toplam hizmet süresi gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır,
- İçsel ve dışsal iş doyumunu faktörü için toplam hizmet süresi gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Hipotez 4

H₀4: DOA çalışanlarının “*Cinsiyet*” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁4: DOA çalışanlarının “*Cinsiyet*” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- Genel iş doyumunu faktörü için cinsiyet gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Hipotez 5

H₀5: DOA çalışanlarının “*Eğitim Düzeyi*” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁5: DOA çalışanlarının “*Eğitim Düzeyi*” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- Genel ve dışsal iş doyumunu faktörleri için eğitim düzeyi gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır,
- İçsel iş doyumunu faktörü için yaş gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır,

Hipotez 6

H₀6: DOA çalışanlarının “*Medeni Durum*” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁6: DOA çalışanlarının “*Medeni Durum*” gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- Genel iş doyumunu faktörü için medeni durum gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinde istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Sonuçlar; yaş, mevki, toplam hizmet süresi ve eğitim düzeyinin, iş doyumunu düzeyinde farklılıklara neden olduğu hipotezini desteklemektedir. Bununla birlikte sonuçlar, cinsiyetin ve medeni durumun iş doyumunu düzeyini etkilediği yönündeki hipotezi desteklememiştir. Nitekim cinsiyet ve medeni durum farklılıklarının iş doyumunu düzeyi üzerinde bir etkiye sahip olmadığı ortaya çıkmıştır. Böylece Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü çalışanlarına dayalı olarak ortaya ıkan veriler, bazı demografik değişkenlerin iş doyumunu düzeyi üzerinde bir etkiye sahip olabileceğini gstermiştir.

SUMMARY

The purpose of this study was to measure the level of job satisfaction of the personnel and to analyze and compare the effects of various demographic characteristics on job satisfactions within the Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate (DOA).

The Minnesota Satisfaction Questionnaires in a 20-item short form was used to measure the level of job satisfaction of the Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate personnel. The Minnesota Satisfaction Questionnaires uses a "Likert Scale" ranging from "very satisfied" with a value of "5"; "Satisfied" with a value of "4"; "Neither Satisfied nor Dissatisfied" with a value of "3"; "Dissatisfied" with a value of "2"; "Very Dissatisfied" with a value of "1".

This study examined the differences between personnel job satisfaction and various personal demographic characteristics such as age, job position, tenure on the job, gender, level of education and marriage within Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate. Therefore this study attempted to understand how various variables affect the level of job satisfaction of personnel in Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate. Finally this study will help improve the administrative efficiency and help this organization to reach the organization's objective.

Six hypothesis were used in this study. The following results were explored.

Hypothesis 1

H₀1: There are no differences in job satisfaction across the age groups of DOA personnel.

H₁1: There are differences in job satisfaction across the age groups of DOA personnel.

- There was a statistically significant difference in job satisfaction for the total satisfaction level based on age.
- There was no a statistically significant difference in job satisfaction for the intrinsic and extrinsic satisfaction levels based on age.

Hypothesis 2

H₀2: There are no differences in job satisfaction across the position groups of DOA personnel.

H₁2: There are differences in job satisfaction across the position groups of DOA personnel.

- There was a statistically significant difference in job satisfaction for the total, intrinsic and extrinsic satisfaction level based on position.

Hypothesis 3

H₀3: There are no differences in job satisfaction across the tenure groups of DOA personnel.

H₁3: There are differences in job satisfaction across the tenure groups of DOA personnel.

- There was a statistically significant difference in job satisfaction for the total satisfaction level based on tenure.
- There was no a statistically significant difference in job satisfaction for the intrinsic and extrinsic satisfaction level based on tenure.

Hypothesis 4

H₀4: There are no differences in job satisfaction across the gender groups of DOA personnel.

H₁4: There are differences in job satisfaction across the gender groups of DOA personnel.

- There was no a statistically significant difference in job satisfaction for the total satisfaction level based on gender.

Hypothesis 5

H₀5: There are no differences in job satisfaction across the level of education groups of DOA personnel.

H₁5: There are differences in job satisfaction across the level of education groups of DOA personnel.

- There was a statistically significant difference in job satisfaction for the total and extrinsic satisfaction levels based on level of education.
- There was no a statistically significant difference in job satisfaction for the intrinsic satisfaction level based on level of education.

Hypothesis 6

H₀6: There are no differences in job satisfaction across the marriage groups of DOA personnel.

H₁6: There are differences in job satisfaction across the marriage groups of DOA personnel.

- There was no a statistically significant difference in job satisfaction for the total satisfaction level based on marriage.

The results supported the hypothesis that age, job position, tenure on the job and level of education led to differences in the level of job satisfaction. However the expectation that gender and marriage would also impact the level of job satisfaction was not supported by the results, which indicated that gender and marriage differences did not have an impact. The data generated by Eastern Mediterranean Forestry Research Directorate personnel in this study indicate that some independent variables can have an impact on the level of job satisfaction.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

AKDAŞ, A., CEBECİ, D., KARAVUŞ, M. ve GÜRBÜZ, Y., 2000: *Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri*. Ankara Üniversitesi, Sağlık Eğitim Fakültesi 3. Ulusal Sağlık ve Hastane Yönetimi Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Ankara.

AKSU, G., ACUNER, A.M. ve TABAK, R.S., 2002: *Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)*. Ankara Üniversitesi, Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt: 53, Sayı: 4, Sayfa: 271-282, Ankara.

ATAN, Ö., 1994: *Organizasyonlarda Yöneten ve Yönetilenlerin İş Tatmini ve Motivasyonu*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

BÖLÜKTEPE, E.F., 1993: *Kamu Örgütlerinde İş Tatmini*. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.

BURKE, C.G., 1989: *Understanding the Dynamic Role of the Hospital Executive: The View is Better from the Top*. Hospital And Health Services Administration. Vol. 34. No:1. pp:100-109.

CHEN, K., 2005: *Factors Affecting Job Satisfaction of Public Sector Employees in Taiwan*. Nova Southeastern University, H. Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship, Department of Business Administration, 200 pages, USA.

DAŞDEMİR, İ., 1996: *Orman İşletmelerinin Başarı Düzeylerinin Belirlenmesi (Kuzeydoğu Anadolu ve Doğu Karadeniz Bölgesi Örneği)*. Orman Bakanlığı Doğu Anadolu Ormancılık Araştırma Müdürlüğü Teknik Bülten Yayın No: 1, ISSN 1300-9478, 162 s., Erzurum.

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

RAMAZANOĞLU, F., YILMAZ, N., RAMAZANOĞLU, N. ÇOBAN, B. ve TEL, M., 2002: *Eğitim ve Çalışma Sürelerine Göre Antrenör ve Spor İşletmecilerin Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*. Spor Araştırmaları Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 16, Aralık 2002, Sayfa: 1–12, İstanbul.

ŞUVAĞ, Y., 1996: *Üniversite Mezunu Çalışanların İş Doyumu ve Moral Araştırması. (T.C.D.D. Örneği)*. Bilim Uzmanlığı Tezi. TODAİE Yayınları. Ankara.

TELMAN, N. ve ÜNSAL, P., 2004: *Çalışan Memnuniyeti*. Yayımlayan: Epsilon Yayıncılık Hizmetleri Tic. San. Ltd. Şti., Dağıtan: Yeni Çizgi Yayın Dağıtım Ltd. Şti., 1. Baskı, ISBN: 975 331 579-1, 260 sayfa, Haziran 2004, İstanbul.

ULUSAL, E., 1998: *İş Doyumu-Verimlilik İlişkisinde Yöneticinin Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı. İzmir.

WEISS, D. J., DAVIS, G. W., ENGLAND, G. W. and LOFQUIST, L.H., 1967: *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota, USA.

YILDIRIM, Y., 1999: *Sağlık Bakanlığına Bağlı Genel Hastanelerde Çalışan Hastane Yöneticilerinin İş Doyumu*. Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

YILMAZ, E., DAŞDEMİR, İ., KARABULUT, S., KOÇAK, Z. ve POLAT, O., 2008: *Orman Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Faktörler: Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve Buna Bağlı Orman İşletme Müdürlükleri Örneği*. Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü Araştırma Projesi, Proje Numarası: 20.5308 / 2008–2010, 2008 Yılı Çalışma Raporu ve 2009 Yılı Çalışma Programı, Tarsus.



DOĞU AKDENİZ ORMANCILIK ARAŞTIRMA MÜDÜRLÜĞÜ

Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü, Tarsus-Karabucak Orman Fidanlık Müdürlüğü'nün 24.04.1967 tarihinde “*Tarsus Okaliptüs Araştırma İstasyonu Müdürlüğü*” haline getirilmesi sonucunda kurulmuştur. 1992 yılında Bakanlıktaki yeniden yapılanma sonucunda “*Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü*” olarak yeniden yapılanmıştır. Araştırma Müdürlüğünde; Ağaç Islahı Araştırmaları Bölüm Başmühendisliği, Orman Yetiştirme Araştırmaları Bölüm Başmühendisliği, Orman Amenajmanı ve Hasılat Araştırmaları Bölüm Başmühendisliği, Orman Koruma ve Çevre Araştırmaları Bölüm Başmühendisliği, Orman Ekolojisi ve Toprak Araştırmaları Bölüm Başmühendisliği, Sosyal Ormancılık Araştırmaları Bölüm Başmühendisliği, Orman Ürünleri Araştırmaları Bölüm Başmühendisliği ve Kavakçılık Araştırmaları Bölüm Başmühendisliği ile İdari ve Yardımcı Birimleri bulunmaktadır.

Kuruluş amacı; bölgesel düzeyde orman ve çevre ile ilgili sorunlara çözümler üretmek ve gelişmelerine katkı sağlamak, daha verimli ve ekonomik ormancılık için yörelere uygun ağaç tür ve orijinlerini bulmak, en verimli ormancılık tekniklerinin saptanması amacıyla bilimsel yöntemlerle araştırmalar yapmak ve elde edilen bilgileri uygulamanın ve bilimin hizmetine sunmaktır.

Görev alanı; Bölgesel çalışmalar için Mersin, Adana, Gaziantep, Kahramanmaraş, Antakya, Kayseri, Niğde, Nevşehir, Kilis ve Osmaniye illerini, Ulusal çalışmalar için ise tüm Türkiye'yi kapsamaktadır.