

T.C.

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ORMAN MÜHENDİSLERİNİN

KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRME VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAMDİ UZUN

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DEKÜMANTASYON MERKEZİ

ANABİLİM DALI : EĞİTİM BİLİMLERİ

PROGRAMI : PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK VE REHBERLİK

TEZ DANIŞMANI : YRD. DOÇ. DR. AYLAK AKBAŞ

137504

KOCAELİ, 2002

T.C.

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ORMAN MÜHENDİSLERİNİN
KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRME VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

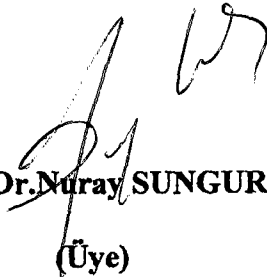
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan: HAMDİ UZUN

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Tarihi ve No: 02.10.2002–2002/11



Yrd.Doç.Dr.Ayla AKBAŞ
(Tez Danışmanı)



Prof.Dr.Nuray SUNGUR
(Üye)



Yrd.Doç.Dr.Gülşen ÖZTÜRK
(Üye)

KOCAELİ, 2002

Anneme, Babama, Kardeşlerime,

Eşime ve Kızıma

Sevgilerimle,



SUNUŞ

Doğumdan itibaren insan bazı gizil güçleri de beraberinde getirmektedir. Varolan zekâ, yetenek ve beceri ile birey farklı sosyo-kültürel ortamlarda kendini gerçekleştirmeye çalışır. Kendini gerçekleştirme bireyi ve yaşadığı toplumu olumlu yönde etkiler.

Orman mühendisliği de diğer mesleklerde olduğu gibi bireylerin beklentileri ve yetenekleri doğrultusunda seçilebilen bir meslek dalıdır. Orman mühendisinin kendi ilgi, yetenek ve becerisine uygun bir meslek olarak orman mühendisliği alanında çalışıyor olması hem kendini gerçekleştirme hem de iş doyumunu sağlaması bakımından önemlidir.

Araştırmada orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme ve iş doyum düzeyleri incelenmiştir. Araştırmaya Ankara, İstanbul, Kocaeli ve Adapazarı il merkezlerinde çalışan 203 orman mühendisi katılmıştır.

Bu araştırmada öncelikle araştırmamın her aşamasında katkıda bulunan, bilimsel görüşleriyle beni yönlendiren ve motive eden tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Ayla AKBAS'a teşekkür ederim.

Araştırmaya katılan tüm orman mühendislerine ilgilerinden dolayı teşekkür ederim. Araştırmanın istatistiksel analizlerini gerçekleştiren Yrd. Doç. Dr. Hüseyin GÜL'e teşekkür ederim.

Ayrıca, araştırma boyunca sabrını esirgemeyen ve yabancı kaynakların çevirisinde bana yardımcı olan eşim Songül UZUN'a teşekkür ederim.

Hamdi UZUN

Kocaeli, Eylül 2002

İÇİNDEKİLER

İTHAF	III
SUNUŞ	IV
İÇİNDEKİLER	V
TABLOLAR	X
ÖZET	XIII
ABSTRACT	XV

BÖLÜM I

GİRİŞ	1
Problem Durumu	1
Problem Cümlesi	5
Alt Problemler	5
Denenceler	5
Sayıtlar	7
Sınırlılıklar	8
Tanımlar	8
Araştırmanın Gereği ve Önemi	9

BÖLÜM II

İLGİLİ YAYINLAR	11
I. Kuramsal Yayınlar	11
A-1. Ormancılık	11
a. Geleneksel Ormancılık	12
b. Çağdaş Ormancılık	12
2. Orman Mühendisliği	12
a. Ormancı Kimliği	12
b. Çalışma Ortamı	14
c. Değerlendirilme	14
d. Ödüllendirilme	15
e. İşe Uyum	16
f. Eğitim-Öğretim	16
g. Liderlik	17

h. Cinsiyet	17
ı. Örgüt İletişimi	17
i. Ücret	18
j. Stres	19
Teknik Açıdan Orman	19
Hukuk Açısından Orman	21
Ormanın Önemi, Faydaları ve Fonksiyonu	21
a. Önemi	21
b. Faydaları	23
c. Fonksiyonları	24
Dünya’da Ormancılığın Doğuşu ve Gelişimi	24
Türkiye’de Ormancılığın Doğuşu ve Gelişimi	27
a. Osmanlı İmparatorluğu’nda Ormancılık	27
b. Cumhuriyet Döneminde Ormancılığımız	30
Türkiye’de Ormancılık Sektörü	32
a. Ormancılık Sektörünün Amaçları	33
b. Ormancılık Sektörünün Görevleri	33
c. Ormancılık Sektörünün Sosyal Katkıları	34
d. Orman – Halk İlişkileri	35
e. Türkiye’de Ormancılık Eğitimi	35
A. Lisansüstü Öğretim	36
B. Lisans Öğretimi	37
C. Orta Dereceli Öğretim	44
D. İlk Dereceli Öğretim	46
Orman Bakanlığı’nın Kuruluşu ve Örgüt Yapısı	47
a. Merkez Örgütü	48
b. Taşra Örgütü	50
Orman Genel Müdürlüğü’nün Örgüt Yapısı	50
a. Merkez Örgütü	51
b. Taşra Örgütü	52
Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü	52
Milli Parklar ve Av-Yaban Hayatı Genel Müdürlüğü	52
Orman ve Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü	53

B- Kendini Gerçekleştirme	53
Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	55
C- İş Doyumu	61
İş Doyumuna İlişkin Kuramlar	62
a. Herzberg'in İki Etken Kuramı	62
b. McClelland'ın Başarı Güdüsü	63
c. Beklenti ve Denklik Kuramları	63
d. Sosyal Öğrenme Kuramı	64
e. Genetik Kuram	65
II- Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	66
A. Kendini Gerçekleştirme İle İlgili Araştırmalar	66
B. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar	69
III- Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	74
A. Kendini Gerçekleştirme İle İlgili Araştırmalar	74
B. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar	78

BÖLÜM III

YÖNTEM	86
Evren ve Örneklem	86
Veri Toplama Araçları	86
Kişisel Yönelim Envanteri	88
Kişisel Yönelim Envanterinin Alt Ölçeklerinin Tanımları	89
Kişisel Yönelim Envanteri Envanterinin Puanlanması	91
Kişisel Yönelim Envanterinin Güvenirliği	91
Kişisel Yönelim Envanterinin Geçerliği	93
İş Doyumu Ölçeği	95
İş Doyumu Ölçeğinin Puanlaması	95
Kişisel Bilgi Formu	96
Bilgilerin Toplanması	96
Verilerin İstatistiksel Analizi	97

BÖLÜM IV

BULGULAR	98
I. Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeyine Göre Frekans ve Yüzdeleri	98
II. Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerine Göre (N), \bar{X} , S Değerleri ve Varyans Analizleri	103
1-Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analizi	103
2-Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Yaş Göre Analizi	104
3-Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Analizi.....	106
4-Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Hizmet Sınıfına Göre Analizi	107
5-Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Göreve Göre Analizi.....	109
6-Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Görevli Olunan Birime Göre Analizi	112
7-Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Öğrenim Düzeyine Göre Analizi.....	115
8-Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Hizmet Süresine Göre Analizi	117
9-Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Mesleğin Doyum Sağlayıcı Özelliğine Göre Analizi	120
10-Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Meslekte Üzüntü Yaratıcı Davranışa Göre Analizi	124
11-Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Görevli Buldukları İl Merkezlerine Göre Analizi	127

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM	131
1. Cinsiyet ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyumu Düzeyi	131
2. Yaş ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyumu Düzeyi	132

3. Medeni Durum ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyumu Düzeyi	133
4. Hizmet Sınıfı ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyumu Düzeyi	134
5. Görev ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyumu Düzeyi	135
6. Görevli Olunan Birim ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyumu Düzeyi	135
7. Öğrenim Düzeyi ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyumu Düzeyi	136
8. Hizmet Süresi ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyumu Düzeyi	137
9. Mesleki Doyum ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyumu Düzeyi	137
10. Meslekte Üzüntü Yaratan Davranış ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyumu Düzeyi	138
11. Görevli Bulunulan İl Merkezleri ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyumu Düzeyi	139

BÖLÜM VI

VARGİ VE ÖNERİLER	140
EKLER	150
1. Kişisel Yönelim Envanteri	151
2. Kişisel Yönelim Envanteri Cevap Kâğıdı	163
3. İş Doyumu Ölçeği	164
4. Kişisel Bilgi Formu	166
5. Orman Bakanlığı Merkez Örgüt Şeması	168
6. Orman Bakanlığı Taşra Örgüt Şeması	169
7. Orman Genel Müdürlüğü Merkez Örgüt Şeması	170
8. Orman Genel Müdürlüğü Taşra Örgüt Şeması	171
9. Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü Örgüt Şeması	172
10. Milli Parklar Av-Yaban Hayatı Genel Müdürlüğü Örgüt Şeması	173
11. Orman ve Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü Örgüt Şeması	174
YARARLANILAN KAYNAKLAR	175

TABLULAR

1. Ankara İl Merkezindeki Orman Mühendislerinin Dağılımını Gösterir Tablo	87
2. İstanbul İl Merkezindeki Orman Mühendislerinin Dağılımını Gösterir Tablo	87
3. Kocaeli İl Merkezindeki Orman Mühendislerinin Dağılımını Gösterir Tablo	87
4. Adapazarı İl Merkezindeki Orman Mühendislerinin Dağılımını Gösterir Tablo	88
5. Orman Mühendislerinin Cinsiyete Göre Frekans ve Yüzdeleri (%).....	98
6. Orman Mühendislerinin Yaşa Göre Frekans ve Yüzdeleri (%).....	99
7. Orman Mühendislerinin Medeni Duruma Göre Frekans ve Yüzdeleri (%).....	99
8. Orman Mühendislerinin Hizmet Sınıfına Göre Frekans ve Yüzdeleri (%).....	99
9. Orman Mühendislerinin Görevlerine Göre Frekans ve Yüzdeleri (%).....	100
10. Orman Mühendislerinin Görevli Olunan Birime Göre Frekans ve Yüzdeleri (%).....	100
11. Orman Mühendislerinin Öğrenim Düzeyine Göre Frekans ve Yüzdeleri (%).....	100
12. Orman Mühendislerinin Hizmet Süresine Göre Frekans ve Yüzdeleri (%).....	101
13. Orman Mühendislerinin Mesleğin Doyum Sağlayıcı Özelliğine Göre Frekans ve Yüzdeleri (%).....	101
14. Orman Mühendislerinin Meslekte Üzüntü Yaratan Davranışa Göre Frekans ve Yüzdeleri (%).....	102
15. Orman Mühendislerinin Çalışılan İl Merkezine Göre Frekans ve Yüzdeleri (%).....	102
16. Orman Mühendislerinin Cinsiyete Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları (\bar{X}), Standart Sapmaları(S)	103
17. Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeylerinin Cinsiyet İle İlişisini Gösterir t-Testi Tablosu.....	103
18. Orman Mühendislerinin Yaşa Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları(\bar{X}), Standart Sapmaları(S)	104
19. Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeyleri ile Yaş Arasındaki İlişkinin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu.....	105
20. Orman Mühendislerinin Yaş Gruplarına Göre KG ve İD Düzeyi İle İlgili Anlamlı Farklılığın Sınandığı 'Scheffe' Testi Sonuçları	105

21. Orman Mühendislerinin Medeni Duruma Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları(\bar{X}), Standart Sapmaları(S)	106
22. Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeylerinin Medeni Durum İle İlişisini Gösterir t-Testi Tablosu	107
23. Orman Mühendislerinin Hizmet Sınıfına Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları(\bar{X}), Standart Sapmaları(S)	108
24. Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeyleri ile Hizmet Sınıfı Arasındaki İlişkinin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu	108
25. Orman Mühendislerinin Hizmet Sınıfına Göre KG ve İD Düzeyi İle İlgili Anlamlı Farklılığın Sınandığı 'Scheffe' Testi Sonuçları	109
26. Orman Mühendislerinin Göreve Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları (\bar{X}), Standart Sapmaları(S)	110
27. Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeyleri ile Görev Arasındaki İlişkinin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu.....	110
28. Orman Mühendislerinin Görevlerine Göre KG ve İD Düzeyi İle İlgili Anlamlı Farklılığın Sınandığı 'Scheffe' Testi Sonuçları	111
29. Orman Mühendislerinin Görevli Olunan Birime Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları(\bar{X}), Standart Sapmaları(S).....	112
30. Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeyleri ile Görevli Olunan Birim Arasındaki İlişkinin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu.	113
31. Orman Mühendislerinin Görevli Olunan Birime Göre KG ve İD Düzeyi İle İlgili Anlamlı Farklılığın Sınandığı 'Scheffe' Testi Sonuçları	114
32. Orman Mühendislerinin Öğrenim Düzeyine Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları(\bar{X}), Standart Sapmaları(S)	115
33. Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeylerinin Öğrenim Düzeyi İle İlişisini Gösterir t-Testi Tablosu	116
34. Orman Mühendislerinin Hizmet Süresine Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları(\bar{X}), Standart Sapmaları(S)	117
35. Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeyleri ile Hizmet Süresi Arasındaki İlişkinin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu	118
36. Orman Mühendislerinin Hizmet Süresine Göre KG ve İD Düzeyi İle İlgili Anlamlı Farklılığın Sınandığı 'Scheffe' Testi Sonuçları	118

37. Orman Mühendislerinin Mesleğin Doyum Sağlayıcı Özelliğine Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları(\bar{X}), Standart Sapmaları(S)	120
38. Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeyleri ile Mesleğin Doyum Sağlayıcı Özelliği Arasındaki İlişkinin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu.....	121
39. Orman Mühendislerinin Mesleğin Doyum Sağlayıcı Özelliğine Göre KG ve İD Düzeyi İle İlgili Anlamlı Farklılığın Sınandığı 'Scheffe' Testi Sonuçları ...	122
40. Orman Mühendislerinin Meslekte Üzüntü Yaratan Davranışa Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları(\bar{X}), Standart Sapmaları(S)	124
41. Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeyleri ile Meslekte Üzüntü Yaratan Davranış Arasındaki İlişkinin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu	125
42. Orman Mühendislerinin Meslekte Üzüntü Yaratan Davranışa Göre KG ve İD Düzeyi İle İlgili Anlamlı Farklılığın Sınandığı 'Scheffe' Testi Sonuçları	126
43. Orman Mühendislerinin Görevli Bulunulan İl Merkezine Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları(\bar{X}), Standart Sapmaları(S)	128
44. Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeyleri ile Görevli Bulunulan İl Merkezi Arasındaki İlişkinin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu	128
45. Orman Mühendislerinin Görevli Bulunulan İl Merkezine Göre KG ve İD Düzeyi İle İlgili Anlamlı Farklılığın Sınandığı 'Scheffe' Testi Sonuçları	129

ÖZET

Bu araştırmanın amacı orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma, Orman Bakanlığı'nın Ankara, İstanbul, Kocaeli ve Adapazarı il merkezlerindeki kurumlarında görevli 203 orman mühendisi üzerinde yapılmıştır.

Araştırmada, bilgi toplama aracı olarak; Everest L. Shostrom'un geliştirdiği, ilkin, Kuzgun'un Türkçe'ye uyarladığı ve Akbaş (1989) tarafından tekrar Türkçe'ye çevirisi, geçerlik ve güvenilirliği yapılan Kişisel Yönelim Envanteri (Personal Orientation Inventory) kullanılmıştır. Aynı şekilde Şahin ve Durak-Batıgün (1994) tarafından hazırlanan İş Doyumu Ölçeği ve araştırmacı tarafından tez danışmanı kontrolünde hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Kişisel Yönelim Envanterinin iki temel alt ölçeği (Z) Zamanı İyi Kullanma ve (D) Desteği İçten Alma ölçeklerinden elde edilen puanlar araştırmada değerlendirilmiştir. Buna göre (Z) Zamanı İyi Kullanma ve (D) Desteği İçten Alma puanları toplamı kendini gerçekleştirme düzeyini belirlemiştir. Aynı şekilde İş Doyumu Ölçeğinin altı alt ölçeğinden elde edilen puanlar iş doyum düzeyini belirlemiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet sınıfı, görev, görevli olunan birim, öğrenim düzeyi, hizmet süresi, mesleğin doyum sağlayıcı özelliği, meslekte üzüntü yaratan davranıştır.

Bulguların istatistiksel analizinde SPSS 10.01 For Windows paket programı (Statistical Packages For Social Sciences) kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan bağımsız değişkenlere ait frekans ve yüzdeler bulunarak tablolar oluşturulmuştur. Elde edilen verilerin analizinde \bar{X} , S, F, t ve 'Scheffe' testi kullanılmıştır.

Denenceler sınanırken; ikili karşılaştırmalarda t-testi, çoklu grupların karşılaştırılmalarında tek yönlü varyans analizi yapılmış, analiz sonucunda elde edilen F değeri, (.05 düzeyinde) anlamlı farklılık verdiğinde bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için 'Scheffe' testi uygulanmıştır. Bulgulara göre bulunan değerler (P) < .05 ise anlamlı fark vardır.

Araştırma bulgularına göre orman mühendislerinin,

1-KG düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş 31-40 yaş grubundakilerin KG düzeylerinin diğer yaş grubundakilerden yüksek olduğu saptanmıştır, İD düzeyleri ve yaşları arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

2-KG ve İD düzeyleri ile görevler arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Mühendislerin KG düzeylerinin ve yönetici görevindekilerin İD düzeylerinin diğer görevlerdekilere göre yüksek olduğu saptanmıştır.

3-KG düzeyleri ile görevli oldukları birim arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Milli Parklar ve Av-Yaban Hayatı Genel Müdürlüğü'nde görevli olanların diğer birimlerdekilere göre KG düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. İD düzeyleri ve görevli olunan birim arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4-KG ve İD düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 11-20 yıl hizmet süresi olanların KG ve İD düzeylerinin diğer gruptakilere göre yüksek olduğu saptanmıştır.

5-KG ve İD düzeyleri ile mesleğin doyum sağlayıcı özelliği arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Mesleğin doyum sağlayıcı özelliğini 'çalışma koşulları' olarak görenlerin KG düzeylerinin, mesleğin doyum sağlayıcı özelliğini 'mesleki ilgi ve yetenek' olarak görenlerin İD düzeylerinin diğerlerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

6-KG düzeyleri ve meslekte üzüntü yaratan davranış arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İD düzeyleri ve meslekte üzüntü yaratan davranış arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 'Ödüllendirilmemeyi' meslekte üzüntü yaratan davranış olarak görenlerin İD düzeylerinin diğerlerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

7-KG düzeyleri ile görevli olunan il merkezi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kocaeli il merkezinde görevli bulunanların KG düzeylerinin diğer illerde görevli bulunanlara göre yüksek olduğu saptanmıştır. İD düzeyleri ve görevli olunan il merkezi arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

ABSTRACT

This study aims to examine the relation between the levels of self-actualization and job-satisfaction of the forestry engineers. The study has been carried out on 203 forestry engineers who are employed in the provincial offices of the Ministry of Forest in Ankara, Istanbul, Kocaeli and Adapazarı.

In this study as information compiling tool, Personal Orientation Inventory by Everest L. Shostrom which was first adapted for Turkish by Kuzgun and later translated into Turkish and validation and reliance provided by Akbaş (1989) has been used. Also Job-Satisfaction Scales by Şahin and Durak-Batıgün (1994) and Personal Data Sheet by the researcher under supervision of thesis advisor have been utilized. The points taken obtained from scales of (t) using the time well and (S) providing the support internally which are two basic sub-scales of the Personal Orientation Inventory have been evaluated in the study. In this regard, total of points from (t) using the time well and (S) providing the support internally have determined the level of self-actualization. Similarly, the points obtained from six sub-scales of Job Satisfaction Scale have determined the job satisfaction level. The independent variants of the study are following; sex, age, marital status, service class, duty, unit in which being on duty, education level, service time, the satisfaction feature of the profession, and behavior causing worry in the profession.

As for the statistical analysis of the findings, SPSS 10.01 For Window package program (Statistical Packages For Social Sciences) has been used. The frequency and percentages belonging to the independent variants used for the research are found out and tables are produced. \bar{X} , S, F, t and 'Scheffe' test are used in analysis of obtained data.

During verification of hypothesis t-test for comparisons and single-way variance analysis for multi-group have been used. When F value obtain at end of the analysis has a significant difference of .05 level, 'Scheffe' test has been applied in order to determine groups among which there are significant differences. If the values obtained on findings are (P) < .05, there is a significant difference.

**T.C. TÜRKİYE İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

According to the research discoveries of forestry engineers the following was found ;

1. A significant different is found between SA levels and ages, and it has been determined that SA levels of those involved in 31 to 40 age group are higher than those involved in the other age groups and no significant different has been found between their JS levels and ages.

2. A significant difference between SA and JS levels and duties has been found. It has been determined that SA levels of engineers and JS levels of managerial staff are higher than that of those working on the other duties.

3. A significant difference between SA levels and the units in which they are on duty has been found. It has been determined that SA levels of those who are employed in National Parks and Hunting-Wild Life General Directorates are higher in compare those who are in the other departments. No significant difference is found between JS levels and the unit in which they are on duty.

4. A significant difference between SA and JS levels and service times has been found. It has been determined that SA and JS levels of those who have 11 to 20 years of service life are higher in compare to those involved in the other groups.

5. A significant difference between SA and JS levels and the satisfaction feature of the profession has been found. It has been determined that SA levels of those who consider the satisfaction feature of the profession as 'working conditions' are higher than JS levels of those who consider the satisfaction feature of the profession as 'professional interest and capability'

6. No significant difference between SA levels and the behavior causing worry in the job can be found. However a significant difference between JS levels and the behavior causing worry in the job is found. It has been determined that JS levels of those who consider the 'not being awarded' as a behavior causing worry in the profession are higher than that of the others.

7. A significant difference between SA levels and the province in which they are on duty has been found. It has been determined that SA levels of those who are on duty in Kocaeli provincial office are higher than that of those who are on duty in the other provinces. No significant difference is found between JS levels and the province in which they are on duty.

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın konusunu oluşturan problem durumu ortaya konulmuş; problem cümlesi ve alt problemler verilmiş; bu problemlere bağlı olarak geliştirilen denenceler sunulmuş; araştırma ile ilgili bazı temel kavramların tanımları yapılmış; sayıtlar ve sınırlılıklar belirtilmiş; araştırmanın önemi ve gereği açıklanmıştır.

Problem Durumu

Kendini gerçekleştirmekte olan birey daha yeterli bir kişiliğe sahiptir ve daha verimlidir. Rogers'ın kullandığı 'tam verimlilik kavramı' (fully-functioning), kendini gerçekleştirme kavramı ile aynı anlama gelmektedir. Bu kavrama göre birey zamanı iyi kullanır ve geçmişten daha çok şimdiki zamana dönüktür. Yaratıcıdır yani; bireyin içinde bulunduğu duruma karşı en uygun tepkiyi verebilecek esnekliğe sahip olmasıdır. Yaşantılara ve daha varoluşsal hayatlar sürmeye açıktır. Kendine güvenir (Akbaş, 1989: 4).

Meslek sadece para kazanma yolu değil aynı zamanda bireyin kendini ifade etmesi ve kendini gerçekleştirmesi açısından da önemlilik taşımaktadır (Tuzcuoğlu, 1994: 265). Çalışan insan uyku saatleri dışında günün, ayın, yılın büyük bir kısmını işde geçirmekte, kendisine uygun bulduğu, uyum yaptığı ortamda doyumlu ve verimli; uygunsuz bir ortamda ise isteksiz doyumsuz, verimsiz ve mutsuz olabilmektedir (Tevrüz, 1997:121).

Hizmet faaliyetlerinin amacı bireylerin durumunu değiştirmektir. Bireyler bir hizmet işlevi ile uğraştıklarında yeni nitelikler kazanırlar (Burat, 1974: 699). Ekonomik ve sosyal örgütlerde henüz yeterli düzeyde üretim ve hizmet yönetiminin

gerçekleştirilemediği gözlemlenmektedir. Bu durum gereksiz zaman ve kaynak kaybına neden olmaktadır (Tınar, 1990:107).

Freud, ruh sağlığının temeli olarak 'sevme ve çalışma'yı göstermiştir (Onur, 1997:143). Seçilen meslekler bireyin, kendini gerçekleştirme imkanını sağlar (Özdayı, 1992:177). Çalışmanın üç alanı vardır; (1)ekonomik, (2)sosyal ve (3) psikolojiktir (Onur, 1997: 143). (1) Ekonomik alan bireyin fiziksel ve biyolojik ihtiyaçlarını karşılayacak güce erişmesini sağlar. (2) Sosyal alan bireyin ait olma ihtiyacını mesleki alanda karşılayabilir. Bireyin toplum içinde kabul görme, çalışma ve başarılı olma isteği artar. (3) Psikolojik alanda bireye doyum sağlayan bir iş kendisine güven verir, kendisine olan saygısı artar ve mutluluğa erişir (Özgüven, 1999: 146). İş doyumunu yaşam doyumunu ile ilişkilidir ve bunlar bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilemektedir (Ergin, 1997: 25).

Bireyin kendini gerçekleştirebilmesi iş ve özel hayatında gerçekleri ve kendisini daha rahat ve objektif olarak algılamasını sağlar.Kendisini tanır, olaylara karşı tepkisini önceden kestirebilir. Yaşadığı andan zevk duyar, bunları başkalarıyla paylaşır ve çevresindekilerin mutluluğuna katkıda bulunur. Bu özelliklere sahip olan bireylerle çalışmak, çalışanlar ve kurum açısından arzu edilen bir durumdur (Çelik, 1993: 5).

Orman mühendisliği, insan yaşamını etkileyen ormanların yönetimini üstlenmiştir. Orman varlığının bilinçsizce kullanımı onun tükenmesine neden olmaktadır. Bu durum yeryüzündeki canlı varlıkların yaşamını tehdit etmekte ve maddi kayıplar meydana gelmektedir. Orman mühendisleri insanların dinlenebilecekleri ve gelir elde edebilecekleri orman varlığının devamlılığını sağlama çabasındadır.

Orman mühendisliği, meslek uygulamalarıyla, insanların fiziksel, biyolojik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını dolaylı veya direkt etkilemektedir. Ormancılık sektörünü oluşturan örgüt yapısında 'ödül ve teşvik sisteminin, motivasyon, koordinasyon ve denetim yetersizliği rekabetin geçerli olmadığı, daha çok politik süreç ve merkezi kararlar yönetilen, yönetime ve katılımcılığa önem verilmeyen, sosyo-ekonomik ve yönetsel bilgi boyutunun, uzmanlığın, bilginin, becerinin, araştırma-geliştirmenin ve iş bölümünün önemsizmediği, personelin belirli yerlerde

yığıldığı, emirlerin ve görevlerin sık sık değiştiği, adil ve etkin personel politikasının uygulanmadığı sıklıkla anlamsız ve başarısız reorganizasyonların yapıldığı dinamizmden uzak, pahalı ve yavaş çalışan, teknik ve ekonomik çalışmaktan daha çok rutin işlerle uğraşan bir örgüt yapısı ve yönetim anlayışı söz konusudur' (DPT, 2001: 24).

Ülkemizin yaklaşık % 25'ine yayılmış orman kaynaklarını yöneten Orman Bakanlığı'nın, toplumun kendisinden beklediği hizmetleri tam anlamıyla yerine getirdiği, orman kaynaklarını iyi yönettiği söylenemez. Bunun siyasi baskı vb. birçok nedeni vardır. Personel yeterince değerlendirilememekte özellikle birikimli personel açığı hızla büyümektedir. Gerçek sorun ise örgüt sisteminin yeterince işlerlik kazanamayışından kaynaklanmaktadır (Orman Mühendisliği, 1997:2).

Personel kadrolarının belli noktalarda şişkin olması uzun süreden beri idarenin tasarrufudur ve merkezi idarenin tipik örneğidir. Yani merkezde çalışan binlerce personel varken, arazide işleri yürüten teknik ve yardımcı personel sayısı çok azdır (Eraslan, 2000:49). Orman işletmelerine özgürlük ve esneklik tanımayan merkezi ve bir örnek kararlar, emir-komuta zinciri ile yayılmakta, çalışanların başarı düzeyleri ve verimliliği ile bunların motivasyonuna önem verilmemektedir (Taş, 2000:15). Bir siyasi partiye yakın geçici ve vasıfsız bir işçi veya kaçak orman emvali ticareti yapan bir küçük tüccar veya köy muhtarı, o bölgedeki mühendisi veya müdürü başka bir yere tayin ettirebilmektedir. Personel istihdamı ve ücretlendirme sistemi liyakat ve tecrübeye dayanmamaktadır (Eraslan, 2000:49).

Yönetim fonksiyonunun etkin ve verimli bir şekilde yerine getirilmesi, ülke ormancılığının başarılı olması yöneticilerin bilgi, beceri ve yetenekleriyle yakından ilişkilidir. Ülkemizin ormancılık sektöründe; örgüt yapısı, yasal mevzuat, personel üzerindeki politik baskılar, aşırı personel istihdamı gibi temel sorunlar, yönetim fonksiyonunun etkin bir şekilde yerine getirilmesini engelleyici sorunların başlıcalarıdır. Ormancılık yönetimine sürekli yapılan siyasi müdahaleler, faaliyetleri zorlaştırmakta ve hatta engellemektedir. Son 35-40 yılda Türkiye'deki ormansızlaşmanın yarısının nedeninin, yasal mevzuatta yapılan düzenlemelerden kaynaklanmıştır (Türker ve Öztürk, 2000:5,6).

Ormancılığa ilişkin etkinlikler, ülkelerin doğal, ekonomik, sosyal ve kültürel koşullarına göre biçimlenen ormancılık örgütleri tarafından yerine getirilmektedir. Ancak, örgüt yapısındaki birim sayılarının etkin ve verimli bir idare ve işletmecilik faaliyeti gerçekleştirme noktasında, gerçekçi bir yaklaşımla belirlendiği söylenemez. Bu sayıların belirlenmesinde çoğu zaman, politik kazanç sağlama düşüncelerinin bilimsel kriterlerin önüne geçtiği görülmektedir (Türker ve Öztürk, 2000:5). İstanbul'da ve Trabzon'da bulunan orman fakültelerine ilâve olarak Maraş, Isparta, Düzce, Bartın, Çankırı, Kastamonu ve Artvin'de orman fakülteleri açılmış ve işsiz yetiştirme yerleri olarak üniversite ve bilim kavramları erozyona uğratılmıştır (Eraslan, 2000:49).

Orman mühendisi birçok yönden diğer profesyonel elemanlara benzer. Ancak bazı yönlerden ve özellikle işin niteliğiyle ilgili olarak diğerlerinden farklıdır. Bir çok orman mühendisi, kariyerinin ilk aşamalarında bile ağır bir sorumluluk yükü altında tek başına çalışır. Onların her hareketi, potansiyel olarak büyük miktarda parayı, şimdiki ve gelecek nesillerin refahını ve güvenliğini içeriyor olabilir. Hem gerilimli alanlarda hem de günlük işlerin akışı içinde çabuk karar almak sıkça gerekebilir. Böyle anlarda ormancılar teknik eğitimlerine, önceki deneyimlerine ve ahlâki yargılarına dayanmak zorundadırlar (Karakuşçu, 2002: 82). Özellikle taşrada, işletme şefi olarak çalışan orman mühendisleri, 600' den fazla fiilen işler yaparlar (www.ogm.gov.tr, 2002).

Ancak toplumda hâlen orman mühendisinin neler yaptığı, neler yapmak zorunda olduğu bilinmemektedir. Orman mühendisleri, ana görev olarak silvikültürel faaliyetlerde bulunur; sevk ve idare eder, yönetir; güvenlik görevlisidir, ormanı korur, devriye gezer, arama yapar, suçlu yakalar, adalete sevk eder ya da ettirir; işletmecidir üretim yaptırır, ürünleri depolar, satışa hazırlar, planlar ve projelendirir; plan ve projeleri uygular, uygulatır; inşaatçıdır; itfaiyecidir; ekonomisttir; gözlemcidir; bilim adamıdır; internet uzmanı ve web tasarımcısıdır... Orman mühendisi diğer memurlar gibi 8 saatlik mesaiye tabidir ama gerçekte haftasonu, bayram tatili vs. demeden 24 saat görev yapar (www.ogm.gov.tr, 2002). Çoğu Avrupa ülkelerindeki işletme büyüklükleri ülkemizdeki ancak bir işletme şefliği büyüklüğündedir. Orman işletme şeflerinin yasa ve yönetmeliklerle bir yılda

yapmakla zorunlu olduğu, sorumlu tutulduğu işlerin gereğince yapılabilmesi ortalama (912) işgünü gerektirmektedir (Taş, 2000:14,15).

Orman mühendislerinin, kendilerini gerçekleştirmeleri ve iş doyumunu sağlamaları; sosyal, kültürel ve ekonomik yönden gelişmelerle katkıda bulunabilecektir. Yoğun tempoda ve zor şartlarda görevini yapan orman mühendislerinin çalışma koşulları kurum içi ve kurum dışı baskılar, izinlerinin kısıtlılığı, yorgunluk kendilerini gerçekleştirmelerini ve işlerinde doyum sağlamalarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu araştırmanın amacı orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Problem Cümlesi

Orman Bakanlığının Ankara, İstanbul, Kocaeli ve Adapazarı il merkezlerindeki kurumlarında çalışan orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme ve iş doyum düzeyleri nedir?

Alt Problemler

Araştırmanın problem ifadesinde genel çerçevesi çizilen problem durumuna aşağıdaki alt problemlerle cevaplar aranmıştır.

1. Orman mühendislerinin bazı değişkenlere göre kendini gerçekleştirme düzeyleri nedir?
2. Orman mühendislerinin bazı değişkenlere göre iş doyum düzeyleri nedir?

Denenceler

- I-1. Orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme düzeyleri erkeklerde daha yüksektir.
2. 41-60 yaş grubundaki orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme düzeyleri diğer yaş grubundakilere göre daha yüksektir.

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

3. Orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme düzeyleri evlilerde, medeni durumu bekar ve dul olanlara göre daha yüksektir.

4. Genel İdari Hizmetler sınıfında olan orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme düzeyleri diğer hizmet sınıflarına göre daha yüksektir.

5. Üst düzey yönetici ve yönetici olan orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme düzeyleri diğer görevdekilere göre daha yüksektir.

6. Merkezde görevli orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme düzeyleri diğer birimdekilere göre daha yüksektir.

7. Doktora ve yüksek lisans düzeyindeki orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme düzeyleri lisans eğitimi düzeyindekilere göre daha yüksektir.

8. Mesleklerinde 21-30 yıl hizmet geçiren orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme düzeyleri diğer gruptakilerden daha yüksektir.

9. 'Mesleki ilgi ve yeteneği' mesleğin doyum sağlayıcı özelliği olarak belirten orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme düzeyleri diğerlerine göre daha yüksektir.

10. Meslekte kendilerini en çok üzen durumun 'önyargılı davranış' olduğunu belirten orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme düzeyleri diğer orman mühendislerine göre daha yüksektir.

II-1. Orman mühendislerinin iş doyum düzeyleri erkeklerde daha yüksektir.

2. 41-60 yaş grubundaki orman mühendislerinin iş doyum düzeyleri diğer yaş grubundakilere göre daha yüksektir.

3. Orman mühendislerinin iş doyum düzeyleri evlilerde, medeni durumu bekar ve dul olanlara göre daha yüksektir.

4. Genel İdari Hizmetler sınıfında olan orman mühendislerinin iş doyum düzeyleri diğer hizmet sınıflarına göre daha yüksektir.

5. Üst düzey yönetici ve yönetici olan orman mühendislerinin iş doyum düzeyleri diğer görevdekilere göre daha yüksektir.

6. Merkezde görevli olan orman mühendislerinin iş doyum düzeyleri diğer birimdekilere göre daha yüksektir.

7. Doktora ve yüksek lisans düzeyindeki orman mühendislerinin iş doyum düzeyleri lisans eğitimi düzeyindekilere göre daha yüksektir.

8. Mesleklerinde 21-30 yıl hizmet geçiren orman mühendislerinin iş doyum düzeyleri diğer gruptakilerden daha yüksektir.

9. 'Mesleki ilgi ve yeteneği' mesleğin doyum sağlayıcı özelliği olarak belirten orman mühendislerinin iş doyum düzeyleri diğerlerine göre daha yüksektir.

10. Meslekte kendilerini en çok üzen durumun 'önyargılı davranış' olduğunu belirten orman mühendislerinin iş doyum düzeyleri diğer orman mühendislerine göre daha yüksektir.

Sayıtlar

1. Araştırmanın örneklemini oluşturan orman mühendislerinin Kişisel Yönelim Envanterini, İş Doyumu Ölçeğini, Kişisel Bilgi Formunu içtenlikle ve doğru olarak cevaplandırdıkları kabul edilmiştir.

2. Araştırma bulguları ülkemiz orman mühendisliği mesleği ve orman mühendislerinin sorunları için genellenebilir nitelikte olduğu düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, Ankara, İstanbul, İzmit ve Adapazarı il merkezlerinde T.C. Orman Bakanlığı'na bağlı kurumlarda çalışan ve gönüllü olarak araştırmaya katılan orman mühendisi ve orman yüksek mühendisleri üzerinde yapılmıştır.
2. Araştırmada incelenen kendini gerçekleştirme düzeyi Kişisel Yönelim Envanterinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.
3. Araştırmada incelenen iş doyum düzeyi İş Doyumu Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

Tanımlar

Bu araştırmada adı geçen tanım ve kavramlar aşağıda açıklandığı şekilde kullanılmıştır.

Kendini Gerçekleştirme : Bireyin kendi yeteneklerini, potansiyellerini en ince noktasına kadar işleyerek ve geliştirerek daha verimli, bağımsız ve kendine güvenli kişilik düzeyine gelmesidir. Moslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, birey için en alt düzeyde fizyolojik ihtiyaçlar en üst düzeyde ise kendini gerçekleştirme ihtiyacı bulunmaktadır (Akbaş, 1989: 15,16).

İş Doyumu : Bireyin işini ve iş yaşamını değerlendirmesi sonucu elde ettiği haz duygusudur (Özdayı, 1992: 180).

Meslek : Toplumdaki sosyal, ekonomik ve teknolojik yapının gerektirdiği bir iş bölümü sonucu ortaya çıkan, bireyin ilgi ve kabiliyeti ile sosyal etkinliklere katılma gereksinimi ve toplumun bireyden sosyal ve ekonomik yaşamda sorumluluk yüklenmesi talebi sonucu ortaya çıkmış olan bir yaşamsal etkinlik olgusudur (Erden, 1998: 25).

İş : Mesleki bilgi ve becerinin uygulanmasıdır (Kuzgun, 2000: 3).

Orman Mühendisliği : Ormanlık ve kırsal alanlardan çok yönlü mal ve hizmet elde etmek üzere sistem ve kolaylık tasarımı yapan mühendislik alanıdır (Geray, 1989:24).

Orman Mühendisi : Bir yetişme ortamındaki ekoloji, toprak, sıcaklık, yağış, türlerin biyolojisi gibi her türlü faktörü değerlendirerek, doğal olarak orman kurma tekniklerini bilen ve uygulayan teknik elemandır (www.ogm.gov.tr, 2002).

Orman : ‘Oldukça geniş bir alanda kendine özgü bir iklim yaratabilen, belirli yükseklik, yapı ve sıklıktaki ağaçların, ağaçcık çalı ve otsu bitkiler, yosun eğrelti ve mantarlar, toprağın altında ve üstünde yaşayan mikroorganizmalar ve çeşitli böcek ve hayvanlarla orman toprağının birlikte oluşturduğu hayat birliği’dir (Ayanoglu, 1992:78).

Araştırmanın Gereği ve Önemi

İnsanlar kendini gerçekleştirme çabasındadır ve yaşamlarının en önemli seçimlerinden biri olan mesleklerinde doyum sağlamayı isterler. Orman mühendislerinin kendilerini gerçekleştirmeleri ve iş doyumunu sağlamaları da meslek gelişimini ve toplumsal yaşamı olumlu olarak etkileyecektir. Ormanlık sektörünün işlemesindeki ana elemanlardan birisi orman mühendisleridir.

Ormanlık kavramının temelinde, ormanlardan verimli olarak faydalanmak ve ormanların varlığını sürdürmek genel bir ormanlık politikasıdır. Bu nedenle iyi yetişmiş, işinden haz alan orman mühendislerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Ülkemiz yüzölçümünün % 26’sı (20,2 milyon hektar) yasalarımıza göre ormanlık alan sayılmaktadır. Bu alanda yer alan ormanlar, ormanların içerisindeki hayvanlar, doğal kaynaklar ile orman sınırları içinde ya da yakınında yaşayan, insanlar ormancılığın doğrudan uğraş alanını oluşturmaktadırlar. Ormanlarımızdan üretilen ürünler, bunların sanayi ve ticarete kullanımı, insanların orman ve çevresiyle olan ilişkileri de ormanlık sektörünün kapsamı içerisine girmektedir (DPT, 1995:20).

Ülkemizde ormancılık sektörü, sayısı yedi milyonu geçen orman köylüsü; orman ürünleri sanayii; ekonomik, sosyal, psikolojik ihtiyaçları karşılayan ormanlarla geniş bir çalışma alanı oluşturmaktadır. Bu sektörün devamlılığı ve verimliliği ormancılık faaliyetlerinin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesine bağlıdır.

Orman mühendislerinin örgüt yapısından kaynaklanan mesleki sorunlar, ekonomik, psikolojik, sağlık vb. sorunları yeterince irdelenmemektedir. Kendini gerçekleştirme çabası ve iş doyumunu bu tür problemlerle engellenmektedir.

İnsanın kendini gerçekleştirme yoluna girmesini sağlamak için girişimlerde bulunulması gerekmektedir. İnsan kendi varlığının yaşam kaynağını sorguladığında varoluş koşulları çerçevesinde bir amaca yönelir. İnsanın varoluşsal merakı kendi fizyolojisi, biyolojisi ve psikolojisi yönündedir. İnsan varlığının değeri, onlar için gözetilen yararlar ve insan doğasında var olan yararlılık çabasının ortaya çıkarılma girişimleriyle anlaşılabilir. Zaman alan uğraşlar, sınırlılıklar içerisinde sürdürülmesi neticesinde en verimli şekilde insana ve topluma yansımalıdır. Kişinin geleceğine yönelik planlamalarda ve amaca hedeflenmede problemler ortaya çıkabilir. Rogers'ın da insanların şimdi ve buradaki durumunun algılanması gerekliliğini vurguladığı (Akbaş:1989) gibi insanların kendilerine ve sorunlarına pozitif yaklaşım içerisinde olmaları kendilerini olumlu değerlendirmelerini sağlayabilecektir.

Bu araştırma ile ülkemizde ilk defa orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme düzeyi ile iş doyum düzeylerinin ortaya konulması araştırmanın önemini vurgulamaktadır.

BÖLÜM II

İLGİLİ YAYINLAR

Bu bölümde, araştırmanın temel kavramları ve kuramsal temelleri çeşitli kaynak ve yazarlardan yararlanılarak açıklanmış, orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme ve iş doyum düzeylerini inceleyen yurtiçinde ve yurtdışında yapılmış araştırmalar özetlenmiştir.

I. KURAMSAL YAYINLAR

A. 1. Ormancılık

Günümüzde genel olarak ormancılık; toplumun orman ürünlerine ve hizmetlerine olan gereksinimlerini sürekli karşılamak amacıyla biyolojik, teknik, ekonomik, sosyal, kültürel ve yönetsel çalışmaların tümünü kapsayan çok yönlü ve sürdürülebilir bir etkinlik olarak tanımlanmaktadır (DPT, 2001 :3).

Ormancılık, 'toplumun ormanlık alanlardan beklenen mal ve hizmet taleplerinin sürekli ve uygun koşullarda karşılanması amacıyla hedeflenen şimdilerin ve geleceğin toplumları ile ormancılık alanlarda arzulan değişimleri yapmaya yönelik programların çözülmesi, planlanması, uygulanması ve denetimidir' (Orman Bakanlığı, 1994 : 253).

Ormancılık; orman, mera, çalılık, su, hayvan toplulukları... ve benzerlerinden oluşan orman kaynaklarını yani bir sistemi, belli cevapları almak üzere denetim altına almak demektir. Sisteme belli sonuçları almak üzere müdahale etmek anlamına gelmektedir. Buradaki belli sonuçlar toplum refahı ile ilgili sonuçlardır.

Ağaçları ve araziyi yönetmeye dönük uygulamalı bir bilim olan ormancılık, orman varlıklarını sağlamakla beraber bunlardan topluma çeşitli yararlar temin eden sürekli ve planlı çalışmalar topluluğudur (Geray, 1989:23,24).

Ormancılık toplumun başta odun maddesi olmak üzere, çeşitli orman ürünlerine olan gereksinmelerini, ormanların topluma sağladıkları sosyal ve kültürel (kollektif) hizmetleri de gözetmek suretiyle sürekli bir biçimde karşılamak amacıyla yapılan çalışmaların tümüdür. Bu çalışmalar ormanların korunması, bakımı, imarı, yetiştirilmesi, orman ürünlerinin hasadı ve değerlendirilmesi gibi yönetsel, biyolojik, teknik, ekonomik ve sosyal temellere dayanmaktadır (Gülen ve Özdönmez, 1987:93).

a. Geleneksel Ormancılık

Ülkemiz ormancılığı doğayı taklide, doğal dengeyi bu çerçevede korumaya dayanmaktadır. Ormancılığımız Orta ve Batı Avrupa XIX. ve XX. Yüzyıl geleneksel ormancılığıyla benzer özellikleri taşır.

Geleneksel ormancılık, ekonomik, sosyal ve biyofizik sonuçları, farklı ülke ve sektör kısıtlarını, ekonomik maliyetleri, çok kriterli karar metodlarını, orman kaynaklarının çeşitli ekonomik aktivitelere tahsisini çözümlen metodları sektörün diğer sektörlerle, bölgelerle ve makroekonomiyle ilişkilerini dikkate almayan özellikler içermektedir (Geray, 1989:21).

b. Çağdaş Ormancılık

Çağdaş ormancılık; ekonomik, sosyal, biyofizik sonuçları farklı alternatifler türetmek ve aralarından seçim yapmak, ülke ve sektörün kısıtlarını dikkate almak, parasal faydaları diğer faydalarla dengelemek, çok yönlü karar vermek için kaynakların farklı ekonomik etkinliklere tahsisini çözümlenmek gerekmektedir (Geray, 1989:22).

A.B.D.'de, ormancılık çalışmaları için özel bir yasa (Magruder Corridor Act) çıkarılmış ve silvikültürel kararlara yeni ve farklı düzeyde bir politik katılım gerçekleşmiştir (Görçelioğlu, 1990:60).

2. Orman Mühendisliği

Orman mühendisliği, toplumun beklentilerinin yoğun olduğu, sosyal ve ekonomik girdileri çok olan ormancılık sektörünün devinimini sağlayan ve bu

sektörün kaynak gereksiniminin sürekli olarak karşılanması yönünde uğraş veren, doğayı koruyan, insanların yaşam kaynağı olan bir çok unsuru barındıran ormanların korunması, işletilmesi, genişletilmesi, geliştirilmesi çalışmalarını sürdürülebilirlik anlayışıyla yapan bir meslek dalıdır.

Orman mühendisliği sorumluluk alanı geniş bir meslektir. Orman yangınları, seller, çığlar, erozyon ve heyelanlar gibi doğal afetler orman mühendisinin çalışma alanları içinde meydana gelmektedir. Bu afetlerin orman rejimi dışında kalan dağlık alanlarda meydana gelmesi durumunda bile orman mühendisleri bunların incelenmesi ve önlenmesi konusunda en sorumlu meslek grubudur. Japonya'da heyelan kontrolü çalışmalarının 3/4'ü ormancılık eğitimi görmüş uzmanlarca yapılmaktadır. Ülkemizde ağaçlandırma, erozyon ve sel kontrolü konusunda orman mühendislerinin ciddi çalışmaları vardır (Çelik, 1990: 86).

a. Ormancı Kimliği

Bireyin mesleği ve yaptığı iş, yaşamının büyük bir bölümünü kapsar ve iş yaşamı bireyin tüm yaşantılarını ve kişiliğini etkiler. İnsanın toplumdaki sosyal yerini, yaşayış biçimini, giyinmesini, çalışacağı yeri ve çalışma saatlerini belirler; tutum ve düşüncelerini, amaç ve değerlerini, hayat görüşünü ve politikasını etkiler (Özgüven, 1999: 146).

Mesleki kültür meslekle ilgili değerleri, normları ve sembolleri içerir. Mesleki değerler meslek mensuplarının temel inançlarıyla yaşama anlam katarken, normlar yol gösterici, düzenleyici; semboller ise mesleki iletişimi kolaylaştıran ortak bir dil kullanmalarına yardım eden bir nitelik taşımaktadır (Erden, 1998 : 28).

Orman mühendisinin mesleki kimliği öğretim ve meslek ortamında oluşmaktadır. Ülkemizde, orman mühendisi mesleki öğretimden sonra kırsal kesimde köylü ile yüzleşmektedir. Mesleğin psiko-sosyal ve kişisel sorunları mesleğin ilk yıllarından itibaren mesleki kimlikle birlikte özdeşleşmektedir.

Orman mühendisinin mesleğini etkin bir şekilde yapabilmesi için; orman köylüsünün sosyal, ekonomik ve kültürel yönlerini, algılaması gerekir (Geray, 1989: 29).

b. Çalışma Ortamı

Çalışma ortamı ya da örgütsel çevre, birey ve davranışları üzerinde etkili olan çalışma koşullarının tümünün etkilendiği bir yaşam alanıdır. Bu alan örgüt içindeki bireyin, teknoloji ve örgütün yapısı ile etkileşimi sonucunda oluşmaktadır (Aytaç ve Ark. , 2001: 55).

Ülkemizde orman mühendislerinin çalışma ortamları fiziki olarak arazi ve büro ortamı olarak ayrılabilir. Örgüt yapısı dış etkenlerden etkilenebilmekte bu da çalışma ortamına uyumu zorlaştırmaktadır.

c. Değerlendirilme

Birey için mutluluk korelasyonları; sağlığın iyi düzeyde olması, sosyal ilişkiler, aile ilişkileri, din, üst düzeyde kendinden emin olma gibi değişkenlerdir. Mutluluğu engelleyen olumsuz değişkenler ise anksiyete, depresyon, kızgınlık, suçluluk duygusu, nevrozizm, gerginlik, sağlık, sosyal, dinsel ve aile ile ilgili problemlerdir. Yalnız insanlar, yalnız olmadıkları zamana göre kendilerini, duygularını, başkaları ile olan ilişkilerini ve içinde buldukları sosyal ve psikolojik dünyayı farklı bir şekilde algılamaktadırlar. Yalnızlık kronik olduğu zaman bireyin depresyon düzeyi yüksek olmaktadır (Akbaş, 1999:169).

İş sadece bireyin geçim aracı değil; yaşamak, çalışmak, bedensel ve zihinsel faaliyet ihtiyacını karşılamak için önemli bir etkinliktir. Bireyin, yaşadığı topluma katkıda bulunmasına olanak verir (Özgüven, 1999: 146).

Ülkemizde orman mühendisleri devlet tarafından istihdam edilmekte olup bir kısmı henüz meslekle tanışmamış bir kısmı ise özel olarak çalışan bir grubu oluşturmaktadır. Devlet tarafından istihdam edilen orman mühendislerinin bir kısmı da memur ve işçi kadrolarıyla görev yapmaktadırlar.

Devlette görevli orman mühendislerinin bir kısmı da tam olarak değerlendirilememekte mesleki bilgi ve tecrübeleri geliştirilmemektedir. Hizmet içi eğitim ve diğer mesleki kurslardan tüm orman mühendislerinin yararlanabilmesi de mümkün görülmemektedir. Bu tür olanaklardan yararlanmada da politik ve

psikolojik faktörler önemli rol oynamaktadır. Değerlendirilmeme orman mühendislerinin ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkiye neden olmaktadır.

d. Ödüllendirilme

İyi bir yönetim düzenine sahip olan bir örgütte, başarı düzeyinin yükseltilmesine yardımcı olan araçlardan biri, personelin birey ya da grup olarak ödüllendirilmesidir (Balci, 1989:129). Ormancılık sektöründe ödüllendirme yöntemi yeterince uygulanmamaktadır. Bu da doğal olarak orman mühendisinin mesleki çalışmalarını çok verimli kılmamakta, ideal belirleme şikkını ortadan kaldırmaktadır.

Amerika Birleşik Devletlerinde ödül, ilk kez 1912 yılında verilmiştir. Federal Hükümet 1960-61 mali yılında personele 2.670.000 dolarlık ödül vermesine karşın, bu ödül sonucunda, 63.927.000 dolarlık tasarruf sağlamıştır (Balci, 1989:129).

Porter ve Lawler'in, beklenti değer kuramına göre ödüller, bireyin beklediği ya da amaçladığı sonuçlardır ve onların beklentilerine uygun ise değerli olabilmektedir. Bireyleri ancak bu koşullara uygun olan ödüller, daha çok çalışmaya güdüleyebilmekte, aksi halde olumsuz sonuçlara neden olabilmektedirler. Ödüllerden beklenen etkinliğin elde edilebilmesi, bu aracın yerinde, zamanında ve dozunda kullanılması koşuluyla mümkün olabilir. Personele "eşit olarak" verilen üyelik ödülleri güdüleyici olamamakta, yalnızca bireyleri örgütte tutmayı, mesleği çekici kılmayı sağlamaktadır. Ancak bu ödüllere ek olarak yeterli ödülleri verildiğinde, bireyin örgütsel etkililiği artırılmakta ve yaratıcı katkısı sağlanmaktadır. Bu yönüyle ödül bir güç tipidir ve yasal güçle de ilişkilidir.

Ödüller ile ilgili yasal çerçeve Türk Kamu Yönetimi'nde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile belirlenmiştir. Bu yasanın 122. maddesi 'Takdimameler' ile ilgilidir. Aynı yasanın 243 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile değişik 123. maddesinde 'görevinde üstün başarı gösteren memurlara bir mali yılda sınıfına göre, bir ya da iki aylık tutarında ödül' verilebileceğinden söz edilmektedir (Balci, 1989: 131,132).

e. İŖe Uyum

Günümüzde alışma hayatında, çalışanların ilgi, yetenek ve işlerinden beklentileri ya da amaçları ile örgüt amaçları arasında bir uyumun sağlanması ideal bir istihdam ilkesi olarak kabul edilmektedir (Aytaç ve Ark. , 2001:60).

Uyum davranışı başarısızlıkla karşılaşıncaya kadar devam eder. Bununla birlikte çalışan kişi uyumdan vazgeçip fiziksel ve psikolojik olarak çalışma ortamından ayrılma teşebbüsünde bulunduğunda, bir noktaya erişilmiş demektir. Uyumda başarısızlıkla karşılaşıldığında uyum sağlama çabasından vazgeçme veya iş ortamını bırakma olasılığı yüksek olanlar, daha az ısrarcı kişilerdir. Aynı durum çalışma ortamı için de geçerlidir. Zaman geçtikçe uyum davranışı gelişir ve çalışanın uyum özelliği olmaya başlar (Kuzgun, 2000 : 213).

Otorite figürlerini sosyal normlar, değerler ve kontrol mekanizmalarını temsil eden bütün gerçek ve soyut kavramlar oluşturmaktadır. Günümüzde bu sorun hızlı toplumsal değişme nedeniyle giderek daha da belirginleşmektedir. Otoriteye karşı tutumun olumlu olması da sağlıklı bir uyumun belirtisi sayılmamaktadır. Geleneksel eğitimle yetişen gençler geleneklere ve kurallara bağlı, saygılı, buyruklara uyan iyi bir insan olarak yetişir ancak girişken değildir ve uyum yeteneği düşük, yaratıcılığı ise çok azdır. Bireyin kendini arama sürecinde içsel gerilimin çok büyük olması korku ve öfke gibi heyecansal tepkileri de beraberinde getirmektedir. Çoğu kez savunma mekanizmaları ile bu tepkileri bastırmaya çalışsa da uygulanan yasaklardan dolayı bütün içgüdüsel duygularını inkâr edebilir. Bu durumda bireyde asosyal davranış bir tepki olarak gelişebilir. Otoriteye karşı tavır genellikle kültürün özelliklerini taşımaktadır (Akbaş, 1999:169,170).

f. Eğitim-Öğretim

Bir uğraşı alanının meslek olabilmesi için o işi yapan kişinin özel bilgi ve becerilere sahip olması gerekir. Bir kimsenin belli bir mesleği icra edebilmesi için, yenilikleri araştırıp aktüel bir kimliğe kavuşması ve birikimini toplumun gelişimi için işe koşabilmesi gerekir. Bu bilgi ve beceriler profesyonel meslekte örgün eğitimden geçerek kazanılabilir (Erden, 1998 : 27).

Mesleki başarının ön şartlarından birisi de alınan mesleki eğitimidir. Ülkemizde ormancılık eğitimi halen mevcut bulunan dokuz orman fakültesinde verilmektedir (DPT, 2001: 428).

Çeşitli ormancılık hizmetlerinin gerçekleştirilmesi biyolojik, teknik, psiko-sosyal, ekonomik ve mühendislik bilgi ve yeteneklerini gerekli kılmaktadır (Bayoğlu ve Özdönmez, 1990:7).

g. Liderlik

Liderlik kavramı, kurumun belirlenmiş amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışanların, maksimum potansiyellerini gösterebilmeleri için onları güdülemek ve yönlendirmek olarak tanımlanabilir. Lider kurumun amaç ve hedefleri yönünde plan ve programlar hazırlayarak, birimlerde uygulamaya yön veren ve birimler arası koordinasyonu sağlayan kişidir (Şahin ve Batıgün , 1997:60). Orman mühendisliği mesleğinde liderlik, önemli bir özellik olup mesleğin hemen hemen her kademesinde görülmektedir.

h. Cinsiyet

Orman mühendisliği mesleğinin daha çok, erkeğe açık bir meslek olduğu kanısı yaygındır.

ı. Örgüt İletişimi

İletişimde kendine güven kavramı konuşkanlık, rahatlık ve sosyal insan olma gibi iletişimsel özellikleri içermektedir. İletişimsel stratejide sosyal etkileşimdeki rahatlık ve atılganlık kendine güvenin bir ölçütü olarak belirlenmektedir. Yalnızlık ise insan varlığının önemli bir parçasıdır. Bireyin başkalarıyla hiçbir gerçek ilişkisinin olmadığını hissettiği an ortaya çıkan bir duygudur. Birey gerçek kişiliğini hiçkimsenin anlayamayacağını, kabul etmeyeceğini, kendisine ilgi göstermeyeceğini kuvvetle hissettiği zaman içinde başkalarına karşı derin bir yabancılaşma duygusu gelişmektedir. İçsel yalnızlık durumu bireyin kendinden gizlediği soyutlanmışlık duygusunu güçlü bir şekilde yaşamaya ortaya çıkmaktadır (Akbaş, 1999:168).

**T.O. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

Ast-üst iletişimi bir örgütteki iletişim ağının çekirdeğini oluşturur. Çünkü örgütün amaçları, iş talimatları, performans, sorumluluk ve yetkiler hakkındaki bilgiler “yukarıdan aşağıya” iletildiği gibi; performans raporları, ürün geliştirmeye yönelik bilgi, sorunlar ve çözüme yönelik bilgiler ‘aşağıdan yukarıya’ iletilir. Bu bilgi alışverişinde yani örgütsel iletişimin etkililiğinin sağlanmasında yöneticinin rolü çok büyüktür (Baransel, 1998: 263). İletişim tarzında altı alt boyut belirlenmiştir. Söz konusu alt boyutlar, ‘kelime seçiminde dikkatli’, ‘iki yönlü iletişime açık’, ‘dikkatli dinleyici’, ‘samimi’, ‘açık’, ‘kısa ve özlü konuşan’ şeklinde ifade edilmiştir. Çalışanların, üstleri hükmeder bir tarzdan ziyade, dostça ve iyi dinleyen bir tarzda kendileriyle iletişime girdiklerinde işlerinden daha fazla doyum aldıkları belirlenmiştir. ‘İyi’ yöneticilerin, iletişimde bulunmayı daha seven, kolay yaklaşılabılır, açık ve iyi dinlemeye gönüllü, isteme ve talimat vermekten ziyade sorma ve ikna etmeye daha meyilli, çalışanlarının ihtiyaç ve duygularına duyarlı, astlarına bilgi sağlamada açık, uygulama ve kuralların ‘niçin’ ini açıklamaya gönüllü oldukları vurgulanmıştır (Tevrüz, 1997:76,77).

Çalışanların, üstlerin iletişimini yeterli, uygun ve etkin olarak algılamalarının, onların işe kendilerini verme ve işe bağlılıkları üzerine olumlu bir etki yaptığı, bunun da sonuç olarak onların performans ve verimliliğini artırdığı gösterilmiştir. Ast-üst ilişkisi söz konusu olduğunda, bir örgütte performans ve verimliliği yüksek çalışanlar yaratmada yöneticinin rolü daha açık görülmektedir. Örgütsel iletişim etkinliğinin yolu, yöneticinin astlarıyla sağlıklı ve uyumlu bir ilişki kurmasından geçer. Çalışanların amirleriyle kurdukları ilişkinin kalitesinin ast-üst ilişkisi, iş tatmini ve örgütsel etkinliği en fazla etkileyen faktörlerin başında gelmektedir (Tevrüz, 1997:74). Ormancılık sektöründe iletişim örgüt hiyerarşisine göre ast üst ilişkilerine dayanır.

i. Ücret

Yurdumuzda ekonomik koşulların belirli bir doyuruculuk düzeyine ulaşmamış olması, ücreti birçok güdünün önüne çıkarmaktadır. Yapılan araştırmalar ücretin iş doyumunu artırıcı özendirici bir araç olduğunu ortaya koymaktadır (Aytaç ve Ark. , 2001:66). Orman mühendisliği iş yükü ve çalışma ortamı zorlukları karşılığında alınan ücret yetersizdir.

j. Stres

Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan ve yansımaları psikolojik ve sosyal düzeylerde gösteren bir durumdur (Baltaş, 1998:221).

Her işyeri ortamı içinde ortaya çıkan sorunlar mevcuttur. İş yerindeki fiziksel yapı (havalandırma, ışıklandırma, gürültü, teknolojik imkanlar, vb.), iş yükü, yoğunluk, iş monotonluğu, rollerdeki belirsizlik, rol çatışmaları, amirlerle ilişkiler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, işteki yükselme imkanları, kararlarda söz sahibi olma durumları, idari politikalar vb. faktörler iş yeri sorunlarını oluşturabilir. Bu faktörlerin etkileri çalışanların iş doyumunda ve verimliliğinde azalma şeklinde görülebilir. Stres duygusal düzeyde, huzursuzluk, gerginlik, kaygı, öfke, depresyon gibi rahatsızlık verici duygu durumları; fizyolojik düzeyde, soğuk algınlıklarındaki artışlar, allerjik reaksiyonlar, gastroentestinal hastalıklar, alkol ve madde bağımlılığı sorunları ve bağışık sisteminin zayıflamasına bağlı diğer hastalıkların nedenidir. Bu sıkıntıların iş performansına yansımaları, uyum problemleri, anlayış ve hoşgöründe azalma, dikkat dağınılığına bağlı olarak hatalarda artış, kişiler arası ilişkilerde çatışmalar, duyarsızlıklar, saldırganlık, verimde düşme, hızda ve enerjide azalma, hastalanma ve rapor alma sıklığında artış, iş yerindeki araç gereçlere verilen zararlar şeklinde ortaya çıkmaktadır (Şahin ve Batıgün, 1997:58). Orman mühendislerinin mesleki zorlukları strese neden olabilmekte iş doyumunu verimliliğini azaltabilmektedir.

Teknik Açısından Orman

Yabancı dillerde, orman anlamına gelen, 'floris' latince kökenli, Forest, Forst, Foret, Wald sözcükleri vardır. Ülkemizde de bu anlama gelen koru, balkan, baltalık, bük ve dağ sözcükleri 'orman' anlamında yaygın olarak kullanılanlardır (Kapucu, 1987:6).

Ülkemizde ise ormancılığımızın kurucusu olarak kabul edilen Hoca Ali Rıza, ormanı 'Dal ve gövde meydana getiren odunsu bitkilerin topluca büyüüp yetişmesi haline orman ve yerine de ormanlık denilir' şeklinde tanılamıştır.

Günümüzde ise orman deyince sadece meyve vermeyen odunsu ağaçlarla kaplı arazi anlaşılmamaktadır. Orman deyince gerek, toplum ekonomisi, kültür ve sağlığı açısından, gerekse tabii olaylar açısından olumlu etkilere sahip, ağaç, ağaçcık, ölü örtü, mikroorganizmalar, av hayvanları ve diğer vejetasyon tipleri ile mükemmel bir kombinasyon meydana getiren bir hayat birliği anlaşılmaktadır (Ayanoglu, 1992:78).

Bir başka tanımda orman, beş metreden daha boylu ağaçların(baskın) çoğunlukta ve birbirlerini etkileyecek sıklıkta bulunan, kendine özgü iklim ve toprak koşulları oluşturan bir yaşam birliğidir. Öncelikle belli boya erişen bitkilerin çoğunlukla beş metreden boylu ağaçların bir arada belli bir yoğunlukta bulunması gerekmektedir. Bu koşullar bir toplumun (bitki formasyonu'nun) oluşmasında temel öğedir. Karşılıklı etkilenme ile ağaç topluluğu kendine özgü bir yapı ve aynı zamanda iklim ve toprak koşulları yaratan bir birlik beraberlik oluşturur ki, buna 'yaşambirliği' denir (Kapucu, 1987:6). Ormanı; "belli yetiştirme muhiti şartları altında gelişen bir vejetasyon tipi, kendine has bir yaşama ahengi bulunan bir hayat birliği veya bir organizma, aynı zamanda insanlara çeşitli faydalar sağlayan milli bir servet" olarak tanımlamak gerekir (Ayanoglu, 1992:78).

'Orman' deyimini sadece ağaç topluluğu olarak anlamak doğru değildir. Ormanı, ağaçlarla birlikte aralarında karşılıklı etki ve ilişkiler bulunan diğer bitkiler, fauna (toprakta yaşayan canlılar), mikroorganizma, toprak, hava, su ve iklim gibi diğer doğa faktörlerinin birlikte oluşturdukları bir sistem, bir doğal ünite olarak kabul etmek gerekir (Çepel, 1983:4).

Ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik gelişmelerin hızlı olduğu günümüzde ormanı; ağaç topluluklarını bulunduğu mekan olma yanında, başta odun hammaddesi olmak üzere çok değişik ürünler ve hizmetler üreterek topluma fayda sağlayan, kendi içinde birtakım dengeleri olan, canlı, dinamik ve karmaşık yapıda, karasal ekosistemler içinde en büyük paya sahip çok boyutlu bir sistem ve yenilenebilir özellikte bir doğal kaynaktır (DPT, 2001:2,3).

Hukuk Açısından Orman

Hukuksal açıdan orman ilk kez 1937 tarih ve 3116 sayılı Orman Kanunu ile tanımlanmıştır. Bu kanunun 1.maddesine göre “kendi kendine yetişmiş veya emekle yetiştirilmiş olup da herhangi bir çeşit orman hasılatı veren ağaç ve ağaçcıkların toplu halleri yerleri ile birlikte orman sayılır” (Ayanoglu, 1992:78).

6831 sayılı kanuna göre ‘tabii olarak yetişen veya emekle yetiştirilen ağaç ve ağaçcık toplulukları yerleri ile birlikte orman sayılır’ (Çügen, 1995:7). Bu tanıma göre; **ağaç**; en az 8 metre ve daha yukarı boy yapabilen ve kökü, gövdesi, tepesi olan odunsu bitkilerdir. **Ağaçcık**; doğal olarak boylanmayan, yan dallarının çoğalması ve fazlaca gelişmesi neticesinde tepesi yayvanlaşan, genel olarak genişliğine bir büyüme gösteren boyu 8 metreyi bulmayan uzun ömürlü odunsu bitkilerdir.

Topluluk; ağaç ve ağaçcıkların veya her ikisinin beraberce buldukları saha üzerinde doğal olarak 0.1 ve daha fazla kapalılık (meşcere tepe kapalılığı, meşceredeki ağaçların tepelerinin meşcere alanını örtme ve gölgeleme oranı ile ifade edilir) teşkil etmesi halidir. Orman içinde veya dışında özel mülkiyete tabi ve tarım arazisi olarak kullanılan dağınık veya yer yer küme ve sıra halindeki her nevi ağaç ve ağaçcık ile örtülü yerler orman sayılmaz (6831 Sayılı Kanun 1. maddesi / f). Buna göre arazi üzerinde dağınık veya yer yer küme veyahut sıra halinde bulunan ağaç ve ağaçcıklar topluluk teşkil etmemektedir. Bu hüküm sadece özel araziler içindir. Devlet orman rejimi içerisindeki bir sahada kapalılık 0.1’den az ağaçlar dağınık, yer yer küme veya sıra halinde hatta tamamen yok edilseler bile arazi orman arazisi sayılır, hukuki statüsü değişmez (Ayanoglu, 1992:79).

Ormanın Önemi, Faydaları ve Fonksiyonu

Yeryüzünde tabiatı büyük ölçüde temsil eden varlıklar ormanlar ve denizlerdir. Orman, renkler, sesler, ışıklar ve gölgeler armonisi, esrarlı güzellikler ve zenginlikler ülkesidir (OGM, 1973:19).

a. Önemi

Ormanlar hammadde kaynağıdır ve medeniyet için gittikçe artan bir öneme sahiptir (Eraslan, 1951:3).

1. Ormanlar sosyo-ekonomik açıdan ele alındığında; herşeyden önce yapacak ve yakacak odun üreten, ayrıca tali ürünler veren doğal bir kaynaktır; uygun yöntem ve tekniklerle işletildiği takdirde, tükenmeyen bir kaynaktır. Çünkü ormanı oluşturan ağaçlar ve diğer bitkisel elemanlar, kendi kendini yenileyebilen, hatta istenirse sahaları genişletilebilen, servetleri artırılabilen, yıllık verimleri yükseltilebilen bir kaynaktır. Ormanların, kömür, petrol ve madenler gibi tükenebilen doğal kaynaklardan ayrılan en büyük özelliği, daima yenilenebilme gücünde olmasındadır (Pamay, 1975:14,15).

2. Ekolojik açıdan ormanların özel önemi ormanların karasal ekosistemler içerisinde en büyük biyokütleyle sahip bulunmasından ve en yüksek düzeyde canlı-cansız organizasyonuna ulaşmış olmasından yani gen, tür, süreç ve ekosistem yönünden en zengin öğeleri içermesinden ve yerküredeki karbon ve su döngülerini en çok etkileyen karasal sistem olmasından kaynaklanmaktadır. Ormanların biyolojik çeşitlilik ve iklimsel etkisi esasen tüm bunların bir diğer yönden görünüşüdür (Geray ve Akesen, 2001:123).

3. Çevre sağlığı açısından ormanlar; gerek hava ve su kirlenmesinin gerekse toprak kirlenmesinin önlenmesinde, en büyük doğal etkindir. Çünkü insanların teneffüsü için gerekli oksijenin sağlanmasında, ormanlar ve ağaçlar, dünyanın, denizlerden sonra gelen, oksijen üreten doğal kaynaklarının en önemlisidir (Pamay, 1975:14,20).

4. Rekreasyon açısından ormanlar ve özellikle şehir ormanları en büyük ve en önemli rekreasyon merkezleridir. Sağlıklı, başarılı ve dengeli bir insan, yurda ve topluma yararlı bir vatandaş olmanın yollarının, rekreasyondan geçtiği söylenebilir (Pamay, 1975:23).

5. Kültürel açıdan ormanlar kalkınmayı coğrafyaya yaymaya ve özellikle kırsal kesimde toplumsal ve kültürel dayanıklılık ve sürekliliğe ortam hazırlayan önemli bir doğal kaynak durumundadır. Aşırı göçün ve kentlerin alt yapı, çevre ve kültür niteliklerinin çökmesini önleyen bir olanak olarak arz etmektedir. Orman kaynaklarını yönetmekle toplumun kültürünü yönlendirmek arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır (Geray ve Akesen, 2001:122,123).

b. Faydaları

İnsanoğlu varolduğu günden bu yana çevresini kuşatan ormanlardan faydalanma yollarını aramıştır. Önceleri bu faydalanma yalnızca barınmak, avlanmak, yapacak ve yakacak odun temin etmek biçiminde olmuş, daha sonraları ormanların diğer kolektif faydalarını öğrendiğinde insanoğlu ormanlardan gittikçe çeşitlenen biçimde faydalanmaya başlamıştır (Orman Bakanlığı, 2001: 8).

Ormanların toplum hayatına yapmış olduğu hizmetleri; maddi faydalar (reel faydalar), kolektif faydalar (ideel faydaları) olmak üzere iki gruba ayrılır.

Ormanların yapacak, yakacak ve tali ürünlerle sağladığı değere, ormanların maddi faydaları (reel veya direkt hizmetleri) denilmektedir. İnşaat, kimya ve diğer sanayi şubelerinde, tarım, madencilik, bayındırlık ulaştırma gibi çeşitli ekonomik faaliyetlerimizde odun hammaddesinin kullanılış yerleri gün geçtikçe artmaktadır (OGM, 1973:20). Ormanlar, doğal güzellikleri ve sayılamayacak kadar çok faydalarıyla iyi baktığımız takdirde tükenmez bir doğal kaynaktır. Ülke turizmine katkıda bulunur (Orman Bakanlığı, 2001: 8).

Ağaçlar ve diğer bitki örtüleri, yazın, evaporasyon (katı cisimlerin yüzeyinden, topraktan, durgun su ve akarsu yüzeylerinden sıcaklık etkiyle olan buharlaşma) suretiyle, hava sıcaklığını düşürürler. Bu nedenle ağaçlara doğal klima denilebilir (Atay, 1990 :3). Yapılan araştırmalara göre, orman, açık sahalara nazaran yaz sıcaklıklarını 5°- 8,5° C derece düşürür, kış sıcaklıklarını da, 1,6°- 2,8° C artırır. Bu suretle yıllık sıcaklık değişimlerini azaltır, yörenin sıcaklık iklimini yumuşatır (Pamay, 1975:18).

Gürültü (ses), ağaç ve ağaçcıkların yaprakları, sürgün ve dalları tarafından bir ölçüde emilir (Atay, 1990:3). Ormanlar ve odunsu bitkilerle, gürültü kirliliğinin hafifletilmesinde yararlanılmaktadır (Görcelioğlu, 1994:12).

Ormanların en büyük faydalarından biri de, toprağın kaymasına ve sürüklenmesine engel olmak suretiyle tarım topraklarını korumasıdır. Her yıl aşınma sonucu taşınarak denizlere dökülen topraklarımızın 400 milyon tondan fazla olduğu göz önünde bulundurulacak olursa, erozyonun yurdumuz için büyük bir afet olduğu

anlaşılır (OGM, 1973:21,23). Kuraklık, sel, toprak aşınma ve taşınmaları ormanı yok olan yurtların devamlı sosyal afet unsurları olduğu halde, ormanlık bölgelerde bu gibi afetlere rastlanmamaktadır.

c. Fonksiyonları

Ormanların gördüğü hizmet ve fonksiyonlar ifadesinden genellikle ormanın 'üretim' (odun ve ikincil ürünlerin üretimi) ve 'koruma' (ormanın koruyucu) etkisi sayesinde sağlanan çeşitli yararlar anlaşılmaktadır (Şad, 1989:26).

Ormanların hizmet ve fonksiyonları aşağıdaki gibidir.

1. Odun ve İkincil Ürünler Üretim Fonksiyonu : Bitkisel, hayvansal ve mineral kökenli ikincil ürünlerin üretimi ile ilgili bir fonksiyondur.

2. Hidrolojik Fonksiyon : Doğadaki su dengesi ile ilgili fonksiyondur.

3. Antierozyonel Fonksiyon : Ormanların erozyonu azaltma, engelleme ve yok etme eylemidir.

4. Klimatik Fonksiyon : Ormanın iklimi iyileştirme eylemidir.

5. Sağlık ve Estetik Fonksiyonu : Ormanın, atmosferi ve çevreyi sağlık koşullarına uygun durumda bulundurması ve rekreasyonla ilgili işlevleridir.

6. Bilimsel Fonksiyon : Ormanın ekolojik örnek popülasyonları kapsamı ve araştırılması ile ilgili işlevidir. Bunların dışında pedolojik, iş sağlama ve ulusal savunma fonksiyonları da vardır (Şad, 1989:27,28; Orman Bakanlığı, 1994 : 254).

Dünya'da Ormancılığın Doğuşu ve Gelişimi

Yaklaşık XII. Yüzyıla kadar Avrupa'da da süren faydalanma biçimi, tarım ve hayvancılık için ormanları bir rezerv arazi olarak görme ağırlıklıdır. Bu döneme kadar kaynak henüz bol olduğu için ormana yalın biçimde de olsa sistemli bir yaklaşım söz konusu değildir. Ancak yine de Galya'nın Romalılar tarafından fethedilmesi sırasında basit bir baltalık rejiminin belirtileri görülmektedir. Franklar döneminde yine Fransa'da bazı kantonlarda basit baltalıklar (küçük çap ve boydaki ağaçlar) kesim yapılan ve hayvan otlatılan korular (büyük çap ve boydaki ağaçlar)

tefrik (orman niteliğine dönüştürme) edilmiştir. Normanların ve Hunların istilası ile nüfus azaldığından birçok alan kendiliğinden ormana dönüşmüştür. Nüfus XI.Yüzyıl ortasından başlayarak yeniden arttığı için orman açmaları yoğunluk kazanmıştır. Nitekim XII. Yüzyılda Fransa ve Almanya ormanları yıkıcı ve aşırı kullanımın etkilerini taşıyordu. XIV. Yüzyılda orman tahribatının bir sonucu ve kullanım haklarına uyulmaması ile bazı korularda maktalı (ormanların bölmelere ayrılması şeklinde) kesim yolunun düşünüldüğü görülmektedir (Geray, 1989:18).

Yüzyıl savaşları ve dinsel çekişmeler nüfusta tekrar bir azaltma dönemini başlatmıştır. Buna bağlı olarak da ormanlar kendini toplamıştır. XVI.Yüzyıl'dan başlayarak orman tahribatı yeniden yaşandığından bunu önlemeye dönük yasalar düzenlenmeye başlanmıştır. Ayrıca korulu baltalık rejimi (koru ve baltalıkların bir arada bulunduğu uygulama, amaç koruluk miktarını arttırmaktır) genişletilmiştir. Bundan amaç endüstriyel ve evsel amaçlı yakıt elde etmektir. Koruya bırakılan ağaçlar ise özel bir izin olmadan kesilememiştir. XIV. Yüzyıldan başlayarak yapraklı korular düzenli kesime (planlı, belli zaman aralıklarında yapılan kesim) tabi tutulmuştur. Bunun da nedeni bazı mallar itibariyle hızla artan ihtiyaçlardır. Bir yandan da kesilen meşcerelerin (ağaç topluluğu) gençleşmesi ve korunması amacıyla kurallar konulmuştur. IV.Henri'nin ölümünden sonra (1610) kural tanımama alışkanlığı yoğunlaşmıştır. XIV.Louis ise düzeni iade için çalışmıştır. 1669'da o günün başbakanı olan Colbert su ve orman envanterinin yapılmasına ve orman yasası çıkarılmasına öncülük etmiştir (1669 Orman Yasası).

Bu yöntemler bir süre başarı sağlamıştır. Fakat XVIII. Yüzyıl birçok kıtlığın yaşandığı bir dönemdir. O nedenle buğday üretimini arttırmak üzere orman açma izinleri bile çıkarılmıştır. XV. ve XVI.Louis dönemlerinde devletin mali zorlukları daha ağırlaşmıştır. Kraliyet ormanlarının açılmasına bile müsaade edilmek zorunda kalmıştır (Geray, 1989:18,19).

XVIII.Yüzyılda fabrikaların konumları orman haritalarına uymaktadır. Rüzgar ve su enerjisi kullanmayan sektörler ki, ağırlık bunlardadır, enerjiyi büyük miktarlara varan odun hammaddesinden elde etmektedir. Fabrikaların ormaniçi, orman kenarı ve nehir kenarlarında kurulmasının nedeni budur.

Pyrenes'deki insanların hangi miktar ve nitelikte olursa olsun kralın özel izni olmaksızın korulardan ağaç kesmeleri 1695'de yasaklanmıştır. Bu sırada donanma kadar topçu birlikleri de odun hammaddesine muhtaç olduklarından 1682'de XIV.Louis karaağaç kesimini yasaklamıştır.

Fransa'da 1715'de odaklanan verimli tarım yılları ve nüfus artışı görülmektedir. Sömürgelerle alışveriş için büyük ticaret ve savaş filolarına gereksinim duyulmuştur. Pişirme ve ısınma için de ihtiyaç genişlemiştir. Champenois'daki bir atasözü 'ne kadar odun, o kadar ekmek' şeklindedir. Ancak yakacak kıtlığı nedeniyle pişirme bazı yörelerde yılda iki kez topluca yapılabilmektedir. Bütün XVIII.Yüzyıl boyunca kentlere ve kasabalara en az düzeyde de olsa yakacak bulmak bir dert olmuştur (Geray, 1991:67,68).

Almanya'da XIII.Yüzyıl sonundan itibaren ormanların hasılatının odun ihtiyacına göre değil, onların verim gücüne göre belli edileceği esası getirilmiştir (Miraboğlu, 1982:3).

Kapsamlı orman yasaları, ilk olarak 1827'de Fransa'da, 1853'te Avusturya'da, 1919'da da İngiltere'de çıkarılmıştır. Bunda, sanayi devrimine yönelik gelişmeler, özellikle enerji üretimi ve konut yapımı için duyulan gereksinimler sonucunda ormanlarda gözlenen hızlı tükenişin etkisi olmuştur (Aslankara, 2000:43).

Tarihsel gelişim içerisinde ormanlar, kendini yenileyen doğal kaynak olarak nitelendirilmiş ise de, yararlanmanın, yetiştirme, bakım, koruma, hasat ve pazarlama aşamalarında (ormancılıkta üretim sürecinde) bilimsel gerekler yerine getirilmediğinden, yapısının bozulduğu, varlığının erozyona (kaynak azalması ve aşınması) uğradığını yani kaynakların giderek azaldığını, bozulduğunu ve sonunda da yok olduğunu görmekteyiz.

Ormancı, ormancılık işlevini sürdürmek ve gelecekteki görevlerini de yerine getirmek için 'ORMAN' kaynağını tüm özellik ve güzellikleri ile sürekli kılmak zorundadır. Ormancı, teknolojisini 'toplum ve doğa yararına' geliştirmektedir (Kapucu, 1987:3,4).

Türkiye’de Ormancılığın Doğuşu Gelişimi

Anadolu’da yerleşme ve savaşlar yüzünden, ormanlar büyük ölçüde yok edilmiştir. Ormanlar genellikle faydalanmaya açık olarak görülmüştür (Kalıpsız, 1983:28). Osmanlı Devleti’nde ormanlar (1) dağ, (2) bataklık, (3) evkaf, (4) özel, (5) tophane ve tersane ormanları olmak üzere beş bölüme ayrılmıştı. Köyler, kasabalar, kentler kendi yörelerinde yer alan evkaf (hazine) ve özel ormanlardan serbestçe yararlanıyordu. Topthane ve tersane de gereksinimlerini kendilerine ait ormanlardan karşıyorlardı. Bataklık ormanları elverişli değillerdi. Dağ ormanlarına ise ‘Cibal-i mübaha’ denilen, hiç kimsenin mülkiyetinde olmayan ormanlardı. Bu duruma göre ormanlar hiç kimsenin değildi ama herkesindi. Bunun yanında Osmanlılar’da herhangi bir orman yönetimi olmadığı gibi herhangi bir orman politikası da yoktu. Böylece ormanlar konusunda tam bir ilgisizlik, bir başıbozukluk vardı. Ayrıca orman işletmesi, orman bilgisi, kullanımı, bakımı, korunması yoktu. Bu nedenle her isteyen istediği gibi ormanları kullanabiliyordu. Ayrıca yol, köprü yapımında, ısınmada, mutfakta, madenlerde v.s. de hep ormandan kesilen ağaçlar kullanılıyordu. Bu nedenle ormanların büyük kısmı yok oluyordu (Bilim, 1998: 215).

a. Osmanlı İmparatorluğu’nda Ormancılık

Osmanlı İmparatorluğu’nda Devletin orman ve ormancılık konusuna eğilerek bazı düzenlemeler getirmeye çalışması Tanzimat fermanının ilanından (1839) sonra görülmektedir. Fakat, bu ilgilenmenin temelinde yatan amaç, modern bir ormancılık kurmak değil, Devletin azalmış kaynaklarına yeni bir kaynak bulmaktır (Gülen ve Özdönmez, 1981:3). Bunun sonucu olarak ormanlardan yapıla gelen başıboş yararlanmayı önlemek ve ormanlardan gelir sağlanmasına ilişkin işleri yürütmek üzere, 1839-1840 yıllarında Ticaret Bakanlığı’na bağlı merkezi İstanbul’da olan bir ‘Orman Müdürlüğü’ kurulmuştur. Merkezde kurulan müdürlükten sonra, ülkenin bazı bölgelerine orman müdürleri atanmış ve böylece ilk olarak bir ormancılık örgütü meydana getirilmiştir. Ormanlardan çıkarılacak kereste, odun ve kömür için saptanacak vergileri toplamakla görevlendirilmiş olan bu orman müdürleri, uygulama da birer tahsildar olmaktan ileri gidememiş ve ayrıca, kötü yönetimleri de şikayetlere neden olmuştur. Bir yıllık bir uygulamadan sonra bu ormancılık örgütü kaldırılmış, orman ürünlerine ilişkin ve yeniden düzenlenen

vergilerin toplanması ile ormanların korunması görevi yerel mülkiye ve mal memurlarına verilmiştir (Özdönmez ve Ark. , 1998:158).

Osmanlılar'da orman ve maden birlikte anılıyordu. XIX.y.y.'dan itibaren artan sanayileşmeye paralel olarak hammadde ve pazar sorunları ve gelişen ticaret, yatırım ve işletme istekleri üzerine ormanların değerini ortaya koymuştur (Bilim, 1998: 216).

Kırım savaşı (1856) sonu Osmanlı İmparatorluğu yol, köprü v.b. altyapı kuruluşlarını gerçekleştirmek ve bu arada doğal kaynaklarının düzenli bir biçimde işletilmelerini sağlamak üzere Bayındırlık Bakanlığı'na bağlı 'Meclisi Maabir' adı altında bir örgüt kurulmuş ve ormanlar yeni bir düzene bağlanmıştır (Gülen ve Özdönmez, 1981:3). 10 Za 1273/1857 tarihli Meclis-i Ali-i Tanzimat mazbatasında ormanların düzenli olarak işletilmesi için Fransa'dan iki orman mühendisi istenmiştir (Bilim, 1998: 216). Fransız Hükümeti, kendi ormancılarında Louis Tassy ve M. Steme'i seçerek Osmanlı Hükümetinin emrine vermiştir. Louis Tassy'ye İstanbul'da bir Orman Yüksek Okulu kurmak ve meydana getirilecek teşkilata gerekli elemanları yetiştirmek görevi, M. Steme'e ise İmparatorluk Ormanlarında incelemeler yapmak ve bir teşkilat kurmak görevi verilmiştir (OGM, APK Dai.Bşk., 1988:3).

Bu uzmanların önerileri üzerine, bir yandan ormanların incelenmesi, bir orman okulunun kurulması ve ormancılık mevzuatının hazırlanması konularında çalışmalar sürdürülürken, öte yandan da bir merkezi ormancılık örgütü kurulması kararlaştırılmıştır. Bayındırlık Bakanlığı'na bağlı iken, daha sonra sırasıyla Ticaret ve Bayındırlık, Ticaret ve Tarım Bakanlıkları bünyelerinde yer alan 'Meclisi Maabir' tarafından yürütülen ormancılık işleri, 1869 yılında Maliye Bakanlığı'na bağlı olarak kurulan ve merkezi sisteme dayanan bir orman idaresine verilmiştir (Özdönmez ve Ark. , 1998:158). Maliye Nezaretine bağlı ilk Orman Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 1857 yılında Türkiye'de ilk Yüksek Orman Okulu kurulmuştur (OGM, APK Dai.Bşk., 1988:3).

1857 yılında Fransız ormancılarının desteği ile orman okulunun kurulmasını takiben, 1858 yılında hazırlanan 'Kanun Name-i Arazi' adlı kanunnamede de ormancılıkla ilgili hükümlere ilk defa yer verilmiştir (Orman Bakanlığı APK Kurulu Bşk., Planlama ve Projeler Dai. Bşk., 1996:1).

1857 yılında açılan ilk Orman Okulu ile, Hükümetin üst kademe yönetiminde gelişen orman anlayışı, ormancı teknik elemanların artması ile kökleşirken bu gelişim, ormancılık teknik öğrenimi yaptıran müesseselerin, batı uygarlığının gerektirdiği biçimde bilinçlenmesine ve her yıl daha geniş ve etkili programlarla öğrenim yaptırmasını da sağlamıştır (OGM, 1973:8).

Avrupalı uzmanlar ve Yüksek Orman Okulun'dan mezun olan Türk Ormancılarının çabaları ile 1870 yılında (Hicri 1286) Orman Nizamnamesi çıkarılmış ve böylece Türkiye ilk ormancılık mevzuatına kavuşmuştur (OGM, APK Dai.Bşk., 1988:3).

Buna göre ormanlar miri(devlete ait), evkaf, bataklik ve özel olarak dört bölümden oluşuyordu. Ayrıca bir de Orman Okulu'yla ilgili nizamname düzenlenmişti. Buna göre Okul, aldığı öğrencileri orman elemanları olarak eğitecektir (Bilim, 1998: 218). Orman Nizamnamesi, halkın eski alışkanlıklarını sürdürmesine olanak veren hükümlerine rağmen yine de beklenen sonuçları vermemiştir. Teşkilat yetersizliği ve eleman eksikliği ile Devletin halk üzerindeki otorite noksanlığı Nizamnamenin tam anlamıyla uygulanmasını engellemiştir. Sonuç olarak, Orman Nizamnamesi yurt ormanlarının korunması ve modern usullerle işletilmesi amacını sağlayamadığı gibi, ormanların tahribini de hızlandırmıştır (Gülen ve Özdönmez, 1981:5).

1870 yılında ilk Orman Nizamnamesi'nin yürürlüğe girmesinden sonra, ormancılık örgütünün taşra kuruluşunun da temelleri atılmıştır. İlk olarak, birçok illere orman müfettişleri ve korucular atanmış ve sonrada bunlara katiplerin, muvazzaf ve ondalıklı memurların katılmasıyla taşra örgütü oluşturulmaya başlanmıştır (Özdönmez ve Ark. , 1998:159).

Orman Genel Müdürlüğü, kronolojik sıraya göre 1869-1872 yılları arasında Maliye Nezareti'ne, 1872 yılında Orman ve Maadin Nezareti'ne, 1873 – 1877 yılları arasında Maliye Nezareti'ne, 1878 yılında Orman ve Maadin Nezareti'ne, 1879-1886 yılları arasında Ticaret ve Ziraat Nezareti'ne, 1887-1892 yılları arasında Maliye Nezareti'ne, 1892-1908 yılları arasında Orman, Maadin ve Ziraat Nezareti'ne, 1908 yılında Orman ve Maadin Nezareti'ne, 1909-1920 yılları arasında Ticaret ve Ziraat Nezareti'ne bağlı olarak görev yapmıştır. Bu dönemlerde ormancılık teşkilatı; Orman

Umum Müdürlüğü, Orman ve Maadin Umum Müdürlüğü, Orman Heyet-i Fenniyesi gibi değişik isimler almıştır (DPT, 1995:6).

1908 yılında başlayan II. Meşrutiyet döneminde ormanların tahribine engel olmak ve düzenli bir şekilde işletilmesini sağlamak için yeni iyileştirilme girişimlerine yönelinmiştir. Avusturya'dan ormancı uzmanlar getirilmiş ve böylece Orta Avrupa ormancılığının bilgi ve deneyimlerinden yararlanılmaya çalışılmıştır (Gülen ve Özdönmez, 1981:5). Ormancılık örgütünün yeniden düzenlenmesine yönelik çalışmalar olmuştur. 1909 yılında, orman idaresi bir genel müdürlük olarak örgütlenmiş ve taşra örgütündeki orman müfettişleri de orman müdürlükleri haline getirilmiştir. Yeniden örgütlenmiş bulunan orman idaresi Ticaret ve Tarım Bakanlığına bağlanmıştır. Bu durum 1920 yılına kadar sürmüştür (Özdönmez ve Ark. , 1998:159).

b. Cumhuriyet Döneminde Ormancılığımız

I. Dünya Savaşı ve İstiklal Savaşı'nda ormanlarımız maalesef geniş ölçüde tahrip görmüştür. Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında sosyal ve ekonomik zorluklar, ormanlarımız üzerindeki baskıyı daha da artırmıştır (Kalıpsız, 1981:49).

1920-1923 yılları arasında memleketin ölüm kalım savaşı yaptığı ve Ankara'da Türkiye Büyük Millet Meclisinin memleket menfaatlarını koruduğu devrede de Ormancılık işleri, İktisat Bakanlığına bağlı bir Genel Müdürlükle yürütülmeğe devam edilmiştir. Bu arada bazı kanun ve kararlar çıkarılarak uygulamaya konulmuştur.

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu, ATATÜRK'ün 1922 yılı Meclis açış konuşmalarındaki :

“Gerek ziraat ve gerek memleketin servet ve sıhhati umumiyesi noktayı nazarından ehemmiyeti muhakkak olan ormanlarımızda asri tedabir ile hüsnühalde bulundurmak, tevsi etmek ve azami faide temin eylemek esas düsturlarımızdan birisidir.”

Buyuruları,ormancılık hizmetlerimizin gelişmesinde büyük bir esas teşkil etmiştir (OGM, 1973 : 3).

1924 yılında Tarım Bakanlığı'nın kurulması üzerine Orman Genel Müdürlüğü, Veteriner ve Tarım Genel Müdürlükleri ile birlikte bu bakanlığın içerisinde yer almıştır (Özdönmez ve Ark. , 1998: 159).

Ormancılıkta 'devlet işletmeciliği'ne; cumhuriyetin ilk yıllarında Türkiye'ye çağrılmış olan Prusyalı orman bilimcisi Bernhard'ın 1926-1929 dönemi boyunca savunmayı sürdürdüğü görüşlerin, 1930'lardaki genel ekonomik politikaya yön vermiştir. Buna göre; ormanların işletilmesi ve idaresinde, müteahhitlere işletme ve yararlanma belgesi verilmesi durdurularak gelecekte ormanların işletilmesini devlet bizzat kendi taahhüt etmelidir (Aslankara, 2000 : 80).

1928-1931 yılları arasında İktisat Bakanlığı bünyesine sokulan orman idaresi, 1931 yılında tekrar Tarım Bakanlığı'na bağlanmıştır (Özdönmez ve Ark. , 1998:159).

1937'de, 3116 sayılı yasa ile ormancılık alanında ilk kez teknik gereklere ve yurt gerçeklerine uygun düşen bir ormancılık yöntemi ve teşkilatlanma aşamasına ulaşılmıştır (Aslankara, 2000 : 81).

1920-1937 yılları arasındaki dönem, Osmanlı İmparatorluğu dönemine dahil olmamakla beraber, uygulanan ormancılık rejimi ve usulleri bakımından büyük bir farklılık göstermemektedir (Gülen ve Özdönmez, 1981:7).

1937 yılında Tarım Bakanlığına bağlı merkez ve taşra kuruluşları olan bir ormancılık örgütü kurulmuştur (Özdönmez ve Ark. , 1998:159).

3116 sayılı yasanın 31. ve 32.maddesi ile devlet ormanlarının işletilmesinin ve her türlü iş, işlemlerinin Ziraat Bakanlığına bağlı, Orman Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmesi ilkesi getirilmiştir. Sonuçta ormancılığımızda, 'Devlet Orman İşletmeleri' kavramı yerleştirilmiş; bütün hizmet kollarında, her gün hızlanarak gelişen güçlü bir ormancılık hareketi başlatılmıştır (Aslankara, 2000 : 81).

1956 yılında, 6831 sayılı Orman kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun, 3116 sayılı Orman kanunu ile getirilen genel ilkeleri aynen saklı tutmuştur (Gülen ve Özdönmez, 1981:9).

Ormancılık sektöründeki hizmetlerin çok fazla çeşitlenmesi ve her bir hizmet çeşidinin hacminin büyümesi ile bu hizmetlerin tam olarak görülebilmesi için, Ormancılık Sektörünün bir Bakanlık haline getirilmesi yönünde birçok toplantılar yapılarak kararlar alınmıştır (OGM, APK Dai.Bşk., 1988:3).

1969 yılında Orman Bakanlığı kurulmuş ve Orman Genel Müdürlüğü bu bakanlığa bağlanmıştır. Orman Bakanlığı bünyesinde 'Ağaçlandırma ve Erozyon Genel Müdürlüğü', 'Orman Ürünleri Sanayii Genel Müdürlüğü' ve 'Orman-Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü' ile 'Milli Parklar ve Avcılık Genel Müdürlüğü' adını taşıyan dört genel müdürlük daha kurulmuştur (Özdönmez ve Ark. , 1998: 159).

1981 yılında çıkarılan 2384 sayılı kanunla Orman Bakanlığı ve buna bağlı kuruluşlar Tarım Bakanlığı'na devredilmiş ve Bakanlığın adı 'Tarım ve Orman Bakanlığı' olarak değiştirilmiştir. 1983 yılında Tarım ve Orman Bakanlığı, Köyleri ve Kooperatifler Bakanlığı ile birleştirilmiştir ve Tarım, Orman ve Köyleri Bakanlığı adını almıştır. Nihayet, 1991 yılında Orman Bakanlığı yeniden kurulmuştur (Özdönmez ve Ark. , 1998: 159,160).

Türkiye'de Ormancılık Sektörü

Ormancılık sektörü amaç, görev, sosyal katkı, orman halk ilişkileri, ormancılık eğitimi olarak ele alınmıştır.

Türkiye ekonomisini oluşturan 64 sektörün ileri bağlantısı ortalama 0,387 iken, ormancılık sektöründe bu rakam 0,786'dır. Ormancılıktaki birim çıktının öteki sektörleri uyarma ve geliştirme etkisi pek çok sektörden büyüktür. Ormancılık 64 sektör içerisinde 17. sırada yer almakta olup en çok istihdam sağlayan sektörler arasındadır. Ormancılık sektörü yılda yaklaşık 3,5 milyon ton fuel-oil'e eşdeğer bir enerji katkısı sağlamaktadır.

Ormancılık sektörü doğal yaşamın ve biyolojik çeşitliliğin korunmasında önemli bir işleve sahiptir. Erozyonun önlenmesi, su rejiminin düzenlenmesi, toplum sağlığı, iklimi düzenleme, çevresel, rekreasyon, turizm vb. kolektif faydaları nedeniyle önemli ve vazgeçilmez bir sektördür (DPT, 2001: 3,4,5).

a. Ormancılık Sektörünün Amaçları

- 1-Orman kaynaklarını her türlü olumsuz etkilere karşı korunması,
- 2-Orman topraklarının kaybolmasının önlenmesi ve su toplama havzalarında doğal dengenin sağlanması,
- 3-Toplumun orman kaynaklarından beklentilerinin çok yönlü, sürdürülebilir, sürekli ve dengeli olarak karşılanması için, bu kaynakları katılımcılık, etkenlik ve adil paylaşımcılık ilkeleri içerisinde; teknik, ekonomik, sosyal ve kültürel icaplara göre verimli ve iktisadi bir şekilde yönetilmesi ve işletilmesi,
- 4-Orman kaynaklarının fonksiyonel özellikleri esas alınarak, bunlardan sağlanacak mal ve hizmet üretimi ile kolektif faydaların (istihdam yaratma, erozyonu önleme, toplum sağlığı vb.) sürekli ve rasyonel bir biçimde artırılması,
- 5-Yeniden ormanlar kurmak suretiyle mevcut orman alanlarının genişletilmesi,
- 6-Orman kaynakları üzerindeki sosyo-ekonomik baskıları azaltmak amacıyla, kırsal yoksulluğu ortadan kaldırmaya yönelik tedbirler alınması,
- 7-Ülke endüstrisinin ve orman ürünlerine olan ihtiyaçlarının sürekli olarak karşılanması, orman ürünleri endüstrisinin geliştirilmesi ve yurt içi üretim fazlasının işlenmiş olarak ihraç edilmesinin sağlanmasıdır (OGM, APK Dai.Bşk., 1988:3 ; DPT, 2001:5).

b. Ormancılık Sektörünün Görevleri

Ormancılık sektörünün görevleri yukarıda belirtilen amaçlara hizmet edecek ve bu amaçların yerine getirilebilmesini sağlayacak şekilde ilgili kurum ve kuruluşların mevzuatlarında belirtilmiştir.

- 1-Orman kaynaklarının gözetim, denetim ve korumasının yapılması,
- 2-Orman kaynaklarının işletilmesi, üretim ve pazarlama iş ve işlemlerinin yapılması,
- 3-Orman kaynaklarının bakımı ve gençleştirilmesi,
- 4-Ağaçlandırma çalışmalarının yapılması,

5-Erozyon kontrolu ve mera ıslahı çalışmaları yapmak (erozyon-mera)

6-Biyolojik çeşitliliğin sağlanması, milli park, rekreasyon alanları vb. yerlerin peyzaj çalışmalarının yapılması ve korunması,

7-Devlet ormanlarının içinde veya bitişiğinde yaşayan köylülerin kalkındırılması ve orman halk ilişkilerinin iyileştirilmesi,

8-Orman kadastrosu ve mülkiyeti ile ilgili iş ve işlemleri yapmak, ormanlardaki izin, intifa (yararlanma, istifade etme) ve irtifak (kullanma izni) işlemlerini yürütmek (kadastro-mülkiyet),

9-Her türlü ormancılık faaliyetlerinde topluma danışmanlık hizmeti sunmak,

10-Toplumun beklediği diğer hizmetleri ve kolektif faydaları (turizm, estetik ve kültürel değer, moral geliştirme, katma değer ve istihdam yaratma, iklimi düzenleme, toplum sağlığı, çevresel etki, ulusal savunma vb.) sunmak,

11-Ormancılık hizmetlerinin gerektirdiği her türlü araştırma ve eğitim çalışmalarını yapmak,

12-Ormancılığa ilişkin hizmetlerin daha süratle ve verimli yürütülebilmesi için taşınmaz ve inşaatla ilgili iş ve işlemleri yapmak ve yaptırmak (DPT, 2001: 6,7),

13-Diğer kanunlarla ormancılık sektörüne verilen hizmetleri ve görevleri yapmak (DPT, 1995:6).

c. Ormancılık Sektörünün Sosyal Katkıları

İnsanın ruh sağlığını sarsan saldırgan davranışlar bireyin kendisine ve çevresine yönelebilmektedir. Hızlı endüstrileşme ve artan insan aktivitesi ekosistem saldırılarını ortaya çıkarmaktadır. Sorunların karmaşıklığı ve çok boyutlu oluşu çözümleri güçleştirmektedir. Doğal çevre insan çatışmasında, zafer genelde insandan yanadır. Sorunların giderek yeni boyutlar kazanmasına rağmen sorun çözmede izlenecek stratejiler ile ekonomik, hukuki, siyasal, sosyolojik, psikolojik, etnoğrafik, ve antropolojik açılardan ele alınarak irdelenmesinde yeterli bir düzeye ulaşılmadığı

sonucu ortaya çıkmaktadır. Acil çözüm yolları bekleyen bir takım sorunlar da her geçen gün yenileri ile beslenerek evrensel boyutlara ulaşmaktadır (Akbaş, 1990:25).

Ormancılık sektörünün sosyal katkıları kısaca şunlardır:

1-Doğal Yaşamı Koruma : Ormanlar, bitki-hayvan-su-toprak ve insan yaşamı arasında doğal bir denge oluşturmaktadır (DPT, 1995: 24).

2-Su ve Toprak Rejimine Katkısı : Ormanlar taşkınların, sellerin , toprak kaymalarının, çığ düşmelerinin önündeki doğal engellerdir.

3-Rekreasyon : Ormancılık sektörünün sosyal katkılarından biri de rekreasyon (dinlenme) katkısıdır. Orman Genel Müdürlüğü'nce gerçekleştirilen piknik ve mesire yerleri, kamp yerleri, halkın rekreasyon gereksinmesini büyük ölçüde karşılamaktadır (DPT, 1995: 25).

d. Orman – Halk İlişkileri

Ülkemizde 19.148 adet orman köyü bulunmaktadır. (Orman Bakanlığı, 2001:14). Ormanlara yönelik olumsuz baskıdan ötürü ormanların işletilmesi verimsizleşmiş ve orman köylülerinin gelirleri düşük hale gelmiştir.

Orman-halk ilişkilerinin ağırlıklı olarak ormanların fonksiyonel özellikleri göz önünde bulundurularak geliştirilmesi, bu kaynakların devamlılığını ve ekonomisini sağlayacaktır (DPT, 2001:353,354).

e. Türkiye’de Ormancılık Eğitimi

Türkiye’de ormancılık öğretimi, memleketimize düzenli ormancılığın girdiği tarih olan 1857’de başlamıştır (Yığıtoğlu, 1952:68). Osmanlı İmparatorluğu sınırları içerisindeki ormanların genişlik, zenginlik ve niteliklerini saptamak ve bunları işletmek amacı ile gerekli teşkilatı kurmak için yabancı uzmanlardan faydalanırken, bu teşkilatta çalışacak teknik elemanların yetiştirilmesinin de bir zorunluluk olduğunu anlamış, bunun için bir Orman Okulu’nun açılmasını kararlaştırmış ve bu görev’de Fransa’dan getirilmiş olan ormancı uzman Louis Tassy’e 1857 yılında verilmiştir (Eraslan, 1989:2). İstanbul’da ilk orman okulu kurulmuştur. Okulun müdürlüğü görevi Tassy’e verilmiştir. Okul, dönem dönem

statü ve ad değiştirerek sürekli gelişme göstermiş ve bugünkü İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi'nin çekirdeğini oluşturmuştur (Özdönmez ve Ekizoğlu, 1996:46). Bu dönemde Osmanlı İmparatorluğu'nun geçirmekte olduğu politik krizler, Batı Devletlerinin zoru ile gerçekleştirilmek istenilen kalkınma çabaları, mali yetersizlikler ve idari karışıklıklar, ormanların önem ve değerinin tam olarak anlaşılabilmesi gibi nedenlerle, bu ilk Orman Okulu'ndan sonraki diğer Orman Okulları, durmadan yer ve biçim değiştirmiş, birçok defalar çeşitli aralıklarla açılmış ve kapanmıştır. Ormancılık öğretim ve eğitiminde kararlılık, Cumhuriyet döneminde sağlanabilmiştir (Eraslan, 1989:2,3).

Türkiye'deki Ormancılık öğretiminin gelişimi ormancılık öğretim düzeyi dikkate alınarak ele alınmıştır. Buna göre ormancılık öğretim düzeyleri Lisansüstü Öğretim, Lisans Öğretimi, Orta Dereceli Öğretim ve İlk Dereceli Öğretim'dir.

A. Lisansüstü Öğretim

a. Yüksek Lisans

Ülkemizde ormancılık alanında Yüksek Lisans öğretimi ilk olarak Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsüne bağlı Orman Fakültesinde başlamıştır. Bu dönemde orman fakültesi mezunlarına 'Yüksek Orman Mühendisi' unvanı verilmesi, gördükleri öğrenimin Yüksek Lisans düzeyinde olduğunu göstermektedir.

1981 yılında 2547 sayılı 'Yükseköğretim Kanunu'nun ve 1982 yılında 'Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin yürürlüğe girmesinden sonra, yüksek lisans öğretimi eski uygulamalarından farklı bir biçimde başta Orman Mühendisliği bölümü olmak üzere Orman Endüstri Mühendisliği ve Peyzaj Mimarlığı bölümlerinde sürdürülmektedir (Özdönmez ve Ekizoğlu, 1996:48).

b. Doktora

Ülkemizde ormancılık alanında doktora öğretimi ilk olarak Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü Orman Fakültesinde başlamıştır. İlk yapılan doktora çalışması 1947 yılında sonuçlanmıştır. Doktora öğretimi, orman fakültesinin İstanbul Üniversitesine bağlanmasından sonra da kesintisiz bir biçimde 1982 yılına dek sürmüştür. 1982-1983 öğretim döneminden itibaren ise doktora öğretimi, önceki uygulamalarından

farklı olarak 1982 yılında çıkarılan 'Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği' hükümlerine göre yürütülmektedir (Özdönmez ve Ekizoğlu, 1996:48).

B. Lisans Öğretimi

a. 1857-1879 Dönemi (Orman Okulu)

18 Kasım 1857 tarihinde yarı resmi, kurs düzeyinde olan ilk orman okulu Prof. Tassy tarafından kurulmuştur (İktüeren, 2001:11). Bu okul, Tassy'nin 1862 yılında ülkemizden ayrılmasına kadar faaliyetini sürdürmüştür (Özdönmez ve Ekizoğlu, 1996:46). Dersler Fransızca olarak verilmiş ve bu süre içerisinde 9 kişiden oluşan ilk mezunlarını vermiştir. Bir yıl içerisinde öğretime ayrılan süre kısa olduğundan, bu ilk mezunlar 3-4 yıllık bir dönemde yetiştirilebilmişlerdir (Eraslan, 1989:4). 1857 – 1862 yılları arasında 3,5 yıl kadar öğrenim yapan okullardan mezun olanlara verilen diploma'ya göre elde edilen unvan **rütbei rabia**'dır (bu rütbe, Osmanlı döneminde sivil memurlukta 4.Derece bir unvan olarak kullanılmıştır) (Özdönmez ve Ekizoğlu, 1996:46).

1865 yılında Tassy'nin tekrar İstanbul'a dönmesi ile yeniden öğretime başlayan kurum, 1868 yılına kadar Tassy'nin yönetimi altında kalmıştır (Pamay ve Ark., 1973: 5). Bu okul, 1867-1868 yılları içerisinde 10 kadar öğrenci yetiştirerek mezun etmiştir (Eraslan, 1989:4). Bu okulda Tassy ile birlikte o tarihlerde ülkemizde bulunan Fransız ormancı uzmanlardan Simon'da görev almıştır (Özdönmez ve Ekizoğlu, 1996:46).

Okulun özelliği, 1867 yılında yayınlanan Orman Nizamnamesi'nin kurmayı tasarladığı Orman İdare ve Teşkilatı'nda görev alacak teknik elemanları yetiştirmek gibi belli bir amaç açılmış olması, aynı zamanda Tassy'nin Birinci Orman Okulu'nda uzun bir süre içerisinde yetiştirme prensibi değiştirilerek, kısa süreler içerisinde hızlı eleman yetiştirmek için öğretim süresinin iki yıla indirilmiş olmasıdır. Bu okul, 1867-1868 yılları içerisinde 10 kadar öğrenci yetiştirerek mezun etmiştir (Eraslan, 1989:4). Bu mezunlara **Orman Müfettişi** yetkisi verilmiş fakat bütçe yetersizliğinden atamaları yapılamamıştır (İktüeren, 2001:12).

Tassy'nin 1868 yılında ülkemizden ayrılması üzerine, okul müdürlüğüne Simon atanmıştır (Özdönmez ve Ekizoğlu, 1996:46). Simon'un yönetimi sırasında kurumun gerek bünyesinde, gerekse eğitiminde köklü değişiklikler yapılmış ve bu amaçla 'Orman Mektebi Nizamnamesi' adı ile bir tüzük çıkarılmıştır (Pamay ve Ark.,1973:5). Bu nizamname, 1869 tarihli Padişah Oluru (İradeyi Senniye) ile yürürlüğe girmiştir. Yapısı, programı ve yönetimi belirli bir nizamname ile kurulmuş olan ilk Orman Okulu bu tarihten başlamaktadır (Eraslan, 1989:5). Bu tüzüğe göre, orman memurlarını yetiştirmek üzere kurulmuş bulunan okulun, Maliye Bakanlığı'nın denetimi altında olmakla beraber, orman teşkilatının yönetiminde öğretim yapması öngörülmüş ve öğretim süresi iki yıl olmuştur (Pamay ve Ark., 1973:5).

Bu okul, Orman ve Maadin Mektebi'nin açıldığı 1879 tarihine kadar çalışmalarını sürdürmüştür. Simon Okulu'nun 1868-1869 yılları arasında, resmi olmayan bir nizamname ile idare edildiği dönem sonu 1870 yılında 8, 1872 yılında 12, 1875 yılında 12, 1878 yılında 16, 1879 yılında 10 olmak üzere toplam 58 kişi mezun olmuştur (Eraslan, 1989:5). Mezunlara Müfettişi Sani unvanı verilmiş (ikinci derece müfettişlik), orman idaresine okulda aldıkları derece sırasına göre atamaları yapılmıştır. Atamalarını bekleyenlere de Müfettişi Sanilik maaşının yarısı ödenmiştir (İktüeren, 2001:12).

b. 1880-1893 Dönemi (Orman ve Maden Okulu)

1875 yılında orman ve maden işleri birleştirilip, Maliye Müsteşarlığına bağlanınca, 11 Temmuz 1880 tarihinde Orman ve Maadin okulu kurularak eğitimi de birleştirilmiştir (İktüeren, 2001:12). Bu okulun özelliği, bundan önceki orman okullarının öğretim sürelerinden farklı olarak 4 yıl olması, 2 yıllık dönemde hazırlayıcı derslerin maden öğrencileri ile ortak yapılması ve diğer 2 yılın ormancılık meslek derslerine ayrılması ve okulun Orman Bölümünden çıkanlara 'Orman Mühendisi' Akademik Unvanının verilmesi, buna karşılık Orman Okulunun bağımsız halini ve bunun sağladığı faydaları yitirmiş olmasıdır. Bu okul yaklaşık 13 yıl kadar faaliyette bulunmuş, fakat bu süre zarfında okuldaki beklenen iyi sonuçlar alınmamıştır. Bunun başlıca nedenleri arasında, elverişli bir binanın sağlanamaması ve yeni bir binanın yaptırılmaması, yeter derecede öğretim

malzemesi, laboratuvar ve tatbikat alanları ile yetenekli öğretim üyelerinin bulunamaması, okula yeter miktarda paranın ayrılamaması gibi nedenler söylenebilir. Devlet bu gibi nedenlerle beklediği sonucu sağlayamayınca; yeni bir bina, tatbikat alanları ve malzemesi sağlayabilecek bir duruma gelinceye kadar Orman Bölümü'nün Halkalı Ziraat Mektebi Alisi'ne, bütün tatbikat, öğretim üyesi, öğrenci ve öğretim malzemesi ile beraber bağlanması kararlaştırılmıştır (Eraslan, 1989 :6). Bu devrede okulun öğretim kadrosuna bazı Türk hocalar katılmış ve öğretim kısmen Türkçe olmuştur (Pamay ve Ark., 1973: 6).

Bu okuldan mezun olan ormancılara 'Orman Mühendisi' unvanı verilmiş olup orman mühendisleri bu unvan ile orman müfettişleri kadrolarında görevlendirilmiştir (Özdönmez ve Ekizoğlu, 1996:46). Bu okuldan mezun olanların sayıları, yıllar itibariyle aşağıda verilmiştir (Eraslan, 1989: 6).

Yıllar	1882	1884	1885	1888	1889	1890	1892	Toplam
Mezun Sayısı	6	8	10	3	3	8	11	49

Orman ve Maden Okulu Mezun Sayısını Gösterir Çizelge

c. 1893-1903 Dönemi (Halkalı Ziraat Yüksek Okulu)

Yukarıda açıklanan nedenlerle 1893 yılı Yüksek Olur ile Orman ve Maadin Mektebi kaldırılarak, Ormancılık Bölümü, Halkalı Ziraat Mektebi Alisi'ne bağlanmıştır (Eraslan, 1989:7). Okulun öğrenim süresi dört yıldır (Pamay ve Ark., 1973: 6).

Orman ve Maadin Mektebi'nin Orman Bölümü'nün bu okula bağlanışında yukarıda açıklanan nedenlerden başka, orman okulunda öğretilen birçok derslerin Halkalı Ziraat Mektebi Alisi'nde de okutulması dolayısıyla buradaki Öğretim Üyelerinden ormancılık öğretimi için de faydalanmak ve bu suretle tasarruf sağlamak, Halkalı'daki büyük çiftliklerin civarında tatbikat amaçlarına yarayacak ormanları yetiştirmek ve bu okuldan çıkanları icabına göre orman işletmelerinde de çalıştırmak olanaklarının mevcut olması gibi nedenler de etken olmuştur.

Orman Okulu'nun bağımsızlığını tamamen yitirmiştir. Okutulan derslerin çeşidi ve içeriği itibariyle Orman ve Maadin Mektebi'nden daha uygun olduğu söylenebilir.

Bu okuldan 1893-1903 yılları arasında 140 kişi mezun olmuştur ki, bunların içerisinde orman teşkilatında görev alanların sayısı yaklaşık 64 kadardır (Eraslan, 1989 :7).

Ormancılık yüksek öğretimi, tarım öğretimi ile karışık olarak Halkalı Ziraat Yüksek Okulu'nda 1903 yılına kadar sürmüştür (Özdönmez ve Ekizoğlu, 1996: 47). Bu yılda kabul edilen yeni bir nizam name ile biçim ve ad değiştirilerek 'Halkalı Ziraat veOrmancılık Mektebi Alisi' adını almıştır (Eraslan, 1989:7).

d. 1903-1910 Dönemi (Halkalı Ziraat veOrmancılık Yüksek Okulu)

1903 yılında 22 maddelik bir nizamname ile Ziraat Nezareti'ne bağlı olarak tarım ve ormancılık öğretmek amacı ile kurulmuştur.

Daha önce okulun adında ormancılık geçmediği halde, bu okulun adının 'Ziraat veOrmancılık Mektebi Alisi' olarak değiştirilmiş olması, öğretim ve eğitim süresinin 4 yıl ve alınacak öğrencilerin Orta Ziraat Okulları'ndan 'iyi dereceli mezunları' ile İdadi ve Rüştiye Mektepleri'nden ya da bu ayardaki diğer okulların mezunlarından olması, okutulacak derslerin çeşitli ve programlarının Ziraat Nezareti tarafından saptanmasıdır (Eraslan, 1989:7,8).

Ormancılık yüksek öğretimi bu okulda 1910 yılına kadar sürmüştür. Bu okuldan mezun olanlara verilen diploma'yla kendilerinin ne türlü unvana sahip oldukları belirtilmemiş ve bu konuda okulun tüzüğünde de bir hüküm bulunmamıştır (Özdönmez ve Ekizoğlu, 1996:47). Bu okulun 1903-1910 yılları arasında yetiştirdiği 143 mezundan yaklaşık 45 kadarı orman teşkilatında çalışmıştır (Eraslan, 1989:8).

e. 1910-1934 Dönemi (Orman Yüksek Okulu)

1908 Meşrutiyet devriminden sonra 'Halkalı Ziraat ve Orman Mektebi Alisi' ndeki ormancılık derslerinin yeterli olmadığı görülerek ormancılık öğretiminin

bağımsız bir okulda yapılması için girişimlerde bulunulmuş ve 1910 yılında 'Orman Mektebi Alisi' adı ile bir okul kurulmuştur (Pamay ve Ark., 1973: 6).

II. Meşrutiyetin ilanından sonra Orman Genel Müdürü olan, Tassy'nin ilk orman okulu mezunlarından Hoca Ali Rıza Efendi'nin Orman, Maden ve Tarım Bakanlığını ikna ederek, İstanbul'da Orman Mektebi Alisi'ni müstakil ve bağımsız olarak kurmuştur (İktüeren, 2001:13). Yüksek Orman Okulu'nun özelliği, Orman, Maadin Ziraat Nezareti'nin gözetimi altında, Orman Genel Müdürlüğü'ne bağlı bir yüksek okul olması, okulun orman civarında kurulmasının gerekli bulunması, öğretim ve eğitim süresinin iki yıldan ibaret olması, nizamnamesinde okutulacak derslerin ayrı ayrı zikredilmesi ve derslerin müfredatının Okul Öğretim Kurulu'na bırakılmış bulunması ve kabul edilecek öğrencilerden yüksek niteliklerin aranmakta olmasıdır (Eraslan, 1989:8).

Bu okul bünye ve karakterini değiştirmeden 1917 yılına kadar bu nizamname esaslarına göre çalışmış ve 1911-1917 yılları arasında 91 adet öğrenci yetiştirerek mezun etmiştir.

Birinci Dünya Savaşı içerisinde 1916 yılı sonlarında Almanya'dan getirilen ve o zamanki Nezaretin Orman Uzmanı ve Ders Nazırı sıfatı verdiği Dr.Hauer tarafından, Yüksek Orman Okulu esaslı bir incelemeye ve konsültasyona tabi tutulmuş ve bu uzmanın hazırladığı bir raporla, iki yıllık öğretim süresi üç yıla çıkarılmış, derslerin çeşitlerinde ve içeriklerinde değişiklikler yapılarak genişletilmiş, laboratuvar ve tatbikat alanları için yeni esaslar saptanmış ve okula yeni bir bünye, yeni bir kuruluş ve karakter verilmiştir. Bu okulda, 1917-1923 yılları arasındaki dönemde, 58 adet öğrenci yetiştirilebilmiştir (Eraslan, 1989:8,9).

Cumhuriyetin ilanını izleyen yıllarda yurdun çeşitli alanlarında girişilen devrimler, ormancılık alanında ve dolayısıyla ormancılık öğretimi ve eğitiminde de etkisini göstermiştir (Pamay ve Ark., 1973:7).

Okulun 1923-1934 Cumhuriyet Dönemi, çeşitli aşamalar geçirmiş, ilk yıllarda başlayan gelişme hızı, bir aralık duraklamış ve son yıllarda hızlanmıştır. Cumhuriyet Hükümetleri, bu gelişmeyi para ve ödenek noktasından desteklemekle beraber, 1925 yılından itibaren de okulun yönetim ve bilimsel yetkisini artırmış, okul

da elde ettiği bu yetki ve mali destekten ötürü özellikle 1930 yılından başlamak üzere öğretim ve akademik çalışmalarını ilerletmiş ve geliştirmiş, okula iyi kalitede öğrenci sağlamak için geniş ölçüde propaganda yapılmış, yeni laboratuvar, öğretim malzemesi ve tatbik alanları sağlanmak sureti ile okulun eğitim ve öğreti gücü yükseltilmiştir.

Okulun 1923-1934 döneminde, 152 adet öğrenci yetiştirilerek mezun edilmiştir (Eraslan, 1989:9). Bu okuldan mezun olanlar uygulamada başlangıçta Orman Fen Memuru unvanı ile görevlendirilmiş iken, 1929 yılında yürürlüğe giren 1452 sayılı yasa uyarınca '**Orman Mühendisi**' unvanı ile görevlendirilmeye başlanmıştır. Buna göre, okulun mezunlarına '**Orman Mühendisliği Diploması**' verilmiştir (Özdönmez ve Ekizoğlu, 1996: 47).

Bağımsız bir rektörlükle yönetilen 'Orman Mektebi Alisi', 1934 yılında çıkartılan 2524 sayılı kanunla kaldırılmış ve bir fakülte haline getirilerek Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsüne bağlanmıştır (Pamay ve Ark., 1973:7).

f. 1934-1948 Dönemi (Yüksek Ziraat Enstitüsü Orman Fakültesi)

Türkiye Cumhuriyeti, ulusal ekonominin temel taşı olan tarım, orman ve hayvancılığımızın gelişmesini ve kalkınmasını sağlamak, bu alanda görev alacak elemanları yetiştirmek, yurdumuzu ve topraklarımızı bu üç yönden incelemek, araştırmak ve bu alanlarda yayınlar yapmak amaçları ile 10.06.1933 kabul tarihli ve 2291 sayılı Kanunla bir Tarım Üniversitesi niteliğini taşıyan Yüksek Ziraat Enstitüsü'nü kurmuş ve 2524 sayılı Kanunla da Yüksek Orman Mektebini kaldırarak Orman Fakültesi halinde bir Fakülteyi kurmuş ve bu yüksek bilim kurumuna bağlamıştır. Bu kanuna göre Orman Fakültesi de Yüksek Ziraat Enstitüsü'nün diğer Fakülteleri gibi, ders okutma, bilimsel ve teknik araştırmalar yapma, rey ve fikir verme, yayınlar yapma, yeni bilim adamlarını yetiştirme hak ve yetkisine sahip olmuştur (Eraslan, 1989:10).

Bu suretle Türkiye'de Yüksek Ormanlık Öğretimi ve Eğitimi, biçimde ve özde büyük bir reform geçirerek, Orman Fakültesi halinde Dünya'da mevcut en modern bilim kurumu düzeyine yükseltilmiş ve bu işin hukuki yönü de tamamlanmıştır.

Süresi dört yıl olan Orman Fakültesindeki öğretim iki bölüm halinde yapılmış olup, birinci bölümü başlangıçta ilk iki yılı, sonradan ise bir yılı Ankara'da; ikinci bölümü ise İstanbul'da Bahçeköy'de olmak üzere 1948 yılına dek sürmüştür.

Öğretim süresi dört yıl olan Yüksek Ziraat Enstitüsü Orman Fakültesini bitirenlere 'Yüksek Orman Mühendisi' akademik unvanı ve diploması verilmiştir (Özdönmez ve Ekizoğlu, 1996:47). 1935-1949 yılları arası dönemde öğrenim gören Orman Fakültesi mezun sayısı 632'dir (Yiğitoğlu, 1952: 71).

g. 1948'den Günümüze Kadarki Dönem

Orman Fakültesi'nin, Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü'ne bağlı olarak öğretilmesini 1948 yılına kadar sürmüştür. Bu yılda, 4936 sayılı Üniversiteler Kanununa ek olarak 5234 sayılı Kanunla, Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü kapatılmış ve Orman Fakültesi İstanbul Üniversitesine bağlanmıştır. Böylece Orman Fakültesi, daha geniş olanaklara ve özerkliğe kavuşmuştur.

Diğer taraftan, 19 Eylül 1963 tarihinde kabul edilen 336 sayılı kanunla, Türkiye'de ilk defa olmak üzere, ikinci bir Orman Fakültesinin açılması yoluna gidilmiştir. Bu fakülte, uzun süren kuruluş hazırlıkları tamamlandıktan sonra, Trabzon'daki Karadeniz Teknik Üniversitesi bünyesi içinde faaliyete geçmiş ve ilk öğrencilerini 1971 - 1972 ders yılı başında alarak öğretime başlamıştır (Pamay ve Ark., 1973:9).

Bu iki Orman Fakültesini 1994 yılından itibaren, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Bartın Orman Fakültesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Düzce Orman Fakültesi, Kars Kafkas Üniversitesi Artvin Orman Fakültesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Orman Fakültesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Orman Fakültesi, Ankara Üniversitesi Çankırı Orman Fakültesi ve Gazi Üniversitesi Kastamonu Orman Fakültesi izlemiştir.

Öte yandan, 1980 yılına kadar, Orman Fakültelerinde Orman Yüksek Mühendisi diploması verilmekte idi. Bu yıldan sonra, dört yıllık ormancılık öğrenimi sonunda Orman Mühendisi diploması alınmakta ve Orman Yüksek

Mühendisi olmak için Yüksek Lisans öğrenimi görmüş olmak gerekmektedir (Özdönmez ve Ark. , 1998:179).

C. Orta Dereceli Öğretim

a. Osmanlı İmparatorluğu'nda

Orman teşkilatının yönetici kadrolarında görevlendirilen yüksek öğrenim görmüş teknik elemanlara yardımcı olacak, hazırlanan ormancılık plan ve projelerini uygulayacak yeteneğe ve pratik bilgiye sahip personelin yetiştirilmesi amacıyla güden orta dereceli bir ormancılık öğretim kurumuna ilk defa İkinci Meşrutiyet devrinde gerek duyulmuştur. Özellikle kurulacak orman fidanlıklarında ve ağaçlandırma işlerinde çalıştırılmak üzere, yeteri pratik bilgiye sahip elemanların yetiştirilmesi için 'Orman Ameliyat Mektepleri' adıyla orta dereceli orman okulları kurulması düşünülmüştür. Bu amaçla, 1913 yılında 'Orman Ameliyat Mektepleri Nizamnamesi' adını taşıyan bir tüzük çıkarılmıştır. Söz konusu tüzük hükümleri uyarınca, ilk 'Orman Ameliyat Mektebi' 1915 yılında Sakarya ilinin Hendek ilçesinde, ikincisi de 1917 yılında Adana ilinin İslahiye ilçesinde kurulmuştur (Pamay ve Ark., 1973:9,29). Bu okullardan ikincisi sonradan kapatılarak Hendek Orman Ameliyat Mektebi'ne katılmıştır. Hendek Orman Ameliyat Mektebi de 1920 de kapatılmıştır (Yiğitoğlu, 1952:69). Bu okullardan 87 kişi mezun olmuş ve mezunlara 'Orman Ameliyat Memuru' unvanı verilmiştir(Pamay ve Ark., 1973: 29).

b. Cumhuriyet Döneminde

Zamanla orman teşkilatının genişlemesi karşısında, yüksek öğrenim görmüş eleman azlığını kısmen gidermek amacıyla Cumhuriyetin ilk yıllarında da orta dereceli ormancılık öğretim kurumları açılması üzerinde durulmuştur. Bu konuda ilk adım, 1930 yılında İstanbul'da Bahçeköy'deki 'Orman Mektebi Alisi' binasında yeniden bir 'Orman Ameliyat Mektebi' kurulması ile atılmıştır. Orman Mektebi Alisi Rektörlüğünün yönetimi altında bulunan ve öğretim süresi üç yıl olan bu okulda, derslerin bir kısmı yüksek okul hocaları tarafından okutulmuştur. 1934 yılında kapatılan bu okuldan, 44 öğrenci mezun olmuş ve mezunlara 'Orman Mühendis Muavini' unvanı verilmiştir.

1934 yılında yürürlüğe konan 2538 sayılı Kanunla, aynı yerde ve fakat bu kez bağımsız bir müdürün yönetiminde, yine 'Orman Mühendisi Muavini' yetiştirmek üzere 'Orta Orman Mektebi' adı ile bir okul açılmıştır. Fakat Bahçeköy'deki bina, Orman Mektebi Alisi'nin fakülte haline gelmesi ile gerek fakültenin gerekse orta orman okulunun öğretimi için yetersiz görülerek, 1936 yılında orta orman okulu Bursa'ya taşınmıştır.

Bir ikinci orta orman okulu da 1937 yılında Bolu'da kurulmuştur. 1949 yılına kadar öğretime devam eden bu okul, aynı yıl Bursa'daki okulun Bolu'ya taşınması üzerine, onunla birleştirilmiştir. 1951 yılına kadar bu şekilde Bolu'da öğretimde bulunan orta orman okulu, 1951-1952 ders yılında Düzce'ye taşınmış ve 1952 yılı sonunda da kapatılmıştır. Bu süreler içerisinde orta orman okullarından toplam olarak 1146 Orman Mühendis Muavini mezun olmuştur (Pamay ve Ark., 1973:29,30).

1949 yılında Bursa'daki ve 1952 yılında da Düzce'deki orta orman okulları kapatıldıktan sonra, mesleğin bu kademedeki eleman ihtiyacını karşılamak üzere, Düzce'deki orta orman okulunun yerine 1953 yılında 'Orman Tatbikat Okulu' adı ile bir okul açılmıştır. Öğretim süresi orta okul üzerine üç yıl olan bu okulun da ömrü diğerleri gibi kısa sürmüştür. 1959 yılında son mezunun vererek kapatılan bu okulda 163 'Orman Tatbikat Memuru' yetişmiştir.

Bu tarihten itibaren orta dereceli ormancılık öğretiminde yeni bir atılım olmuş ve orta okul üzerine dört yıl meslek eğitimi veren 'Orman Tekniker Okulları' kurulmasına başlanmıştır. İlk Orman Tekniker Okulu 1958 yılında Düzce'de açılmış ve 1959 yılında bu konuda bir yönetmelik çıkarılmıştır. Bu okulu 1965 yılında Trabzon'da kurulan bir ikinci Orman Teknik okulu izlemiştir. Daha önce Düzce'deki 'Orman Tatbikat Okulu'nda yetişen orman tatbikat memurları için, Düzce Orman Tekniker Okulunda bir yıllık yetiştirme kursları uygulanmış ve bu kursları bitirenlere 'Orman Teknikeri' unvanı verilmiştir.

Ormancılık teşkilatında yüksek öğrenim görmüş personelin sayıca yetersiz görüldüğü devrelerde bu boşluğu doldurmak amacı ile kurulmuş bulunan Orman Tekniker Okullarının, 1971 yılında orman idaresinin yeter sayıda teknik elemana kavuşmuş olması üzerine kapatılması kararlaştırılmıştır. Bu yıldan itibaren

Trabzon'daki Orman Tekniker Okulu öğrencileri, Düzce'deki Orman Tekniker okuluna devredilmiş ve bu okulda da, 1972-1973 ders yılı bitiminde mevcut öğrencilerin mezun olmalarını takiben öğretime son verilmesi kabul edilmiştir (Pamay ve Ark., 1973:31). Halen bu düzeyde ormancı personel yetiştirilmemektedir (Özdönmez ve Ark. , 1998:180).

Öte yandan, 1971 yılında Orman Bakanlığı'nca, orman bölge şeflerinin emir ve denetimi altında, bölgenin belirli bir alandaki hizmetleri görece nitelikte bir eleman kadrosuna ihtiyaç duyulmuş ve bunları yetiştirmek amacı ile 'Orman Uygulama Memuru Eğitimi Eğitim Merkezleri' kurulması yönüne gidilmiştir. Bu amaçla biri Trabzon'daki Orman Tekniker Okulu binasında, olmak üzere 'Orman Uygulama Memuru Eğitim Merkezi' açılmıştır. Aynı şekilde, Düzce Orman Tekniker Okulunda, 1972-1973 ders yılı bitiminde son mezunlarını verdikten sonra 'Orman Uygulama Memuru Eğitim Merkezi' statüsüne alınması kararlaştırılmıştır. Bu eğitim merkezlerinden mezun olanlara 'Orman Uygulama Memuru' unvanı verilmesi kabul edilmiştir (Pamay ve Ark., 1973: 31,32).

D. İlk Dereceli Öğretim

a. Osmanlı İmparatorluğu'nda

Yurdumuzda ormancılık alanında ilk dereceli öğretime, daha çok ormanların korunması içinde görevlendirilecek elemanların yetiştirilmesi ihtiyaç duyulmuştur. Bu konudaki girişimler Birinci Dünya Savaşına yakın günlerde olmuştur. O tarihlerde Rumeli vilayeti jandarma teşkilatında görevli bulunan Fransız yüzbaşı Sarrou'nun teklifi ile İstanbul Kağıthane'de bir '**Orman Jandarma Mektebi**' açılmıştır. Öğretim süresi altı ay olan bu okulun öğretim kadrosu subay ve ormancı öğretmenlerden kurulmuş bulunuyordu. Ancak açılışından kısa bir süre sonra Birinci Dünya Savaşı'nın ilan edilmesi ve hocalarla öğrencilerin orduya alınması üzerine okul kapatılmıştır (Pamay ve Ark., 1973:33). Yüksek orman mektebinden sonra 1915 de 'Orman Jandarma Mektebi' açılmışsa da ömrü çok kısa olmuştur ve hiçbir mezun vermemiştir (Yığıtoğlu, 1952:69).

b. Cumhuriyet Döneminde

İlk dereceli ormancılık öğretimi alanındaki çabalar, Cumhuriyetin ilanını izleyen yıllarda da sürdürülmüştür. Özellikle , orman teşkilatındaki eleman sıkıntısını kısmen gidermek amacı ile kısa süreli kurslar düzenlenmesi yönünden girişimlerde bulunulmuştur. Bu kurslara genellikle İstiklal Savaşı sırasında çeşitli okullardaki öğrenimleri yarıda kalmış kimseler alınmıştır. Söz konusu kurslardan ilki, 1924 yılında İstanbul'da 'Orman Mektebi Alisi'nde açılmıştır. Eğitim süresi iki ay olan bu kursa 38 kişi katılmıştır. Yine benzeri nitelikte ikinci kurs da, 1925 yılında aynı yerde açılmıştır. Eğitim süresi dört ay olan bu kursa da 25 kişi devam etmiştir. Bu kursları bitirenlere 'Kondoktör' adı verilmiş ve bunlar orman teşkilatında önemli görevlerde bulunmuşlardır.

1937 yılında yürürlüğe giren 3157 sayılı bir kanunla askeri orman koruma teşkilatı kurulmuş ve ormanları koruma görevi bu kuruluşa verilmiştir. Fakat beklenen sonuç alınamayınca, bu kuruluş 1945 yılında çıkarılan 4767 sayılı Kanunla kaldırılmış ve ormanların korunması görevi orman idaresine verilmiştir.

Ormanların korunması görevinin orman idaresine verilmesi üzerine, bu işte görevlendirilecek elemanları, yetiştirmek için, Düzce, Kızılcahamam ve Beyşehir'de üçer aylık kurslar düzenlenmiştir. Fakat bu kurslardan başarılı sonuç alınamaması üzerine, kısmen meslek bilgisine sahip orman koruma personeli yetiştirmek amacı ile 1952 yılında Düzce'de bir 'Orman Bakım ve Muhafaza Memuru Okulu' açılmıştır. 1953 yılında Araç'a taşınan bu okulun adı da 'Orman Muhafaza Memuru Okulu' olarak değiştirilmiştir. 1954 yılında bu okulun öğretim ve imtihan esaslarını gösteren bir yönetmelik çıkarılmıştır (DPT, 1995: 532).

Orman Bakanlığı'nın Kuruluşu Ve Örgüt Yapısı

Ormancılık faaliyet ve hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde karşılaşılan teknik, ekonomik ve toplumsal güçlüklerin aşılabilmesi amacıyla Orman Bakanlığı, 1991'de yeniden yapılandırılmış; orman teşkilatı da bu yapılanma içinde kendi yerine kavuşmuştur. 7 Ağustos 1991 tarih ve 442 sayılı Orman Bakanlığının Kuruluş ve görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile kurulan Bakanlığın amaç ve

görevleri ile merkez ve taşra örgütlenmesi yürürlüğe girmiştir (Aslankara, 2000 : 87,88).

a. Merkez Örgütü

Orman Bakanlığı merkez örgüt şeması Ek 5'de gösterilmiştir. Bu örgütte en üst yönetim düzeyinde Bakan bulunmaktadır. Bakandan sonraki sıralamada müsteşar bulunmaktadır. Müsteşar, bakanlık hizmetlerini Bakan adına ve Bakanın emirleri yönünde düzenler ve yürütür. Bakana karşı sorumlu olan müsteşarın dört yardımcısı bulunmaktadır (Özdönmez ve Ark. , 1998: 160).

Bakana doğrudan bağlı olarak şu birimler vardır.

Danışma ve denetim birimleri

Orman Bakanlığı merkez teşkilatındaki danışma ve denetim birimleri; Teftiş Kurulu Başkanlığı, Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Bakanlık Müşavirleri ile Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği olmak üzere beş birimden oluşmaktadır (Orman Bakanlığı APK Kurulu Bşk, Planlama ve Projeler Dai. Bşk., 1996: 6).

1-Teftiş Kurulu Başkanlığı

Bakanlığa bağlı ve ilgili kuruluşların her türlü faaliyet ve işlemleri ile ilgili olarak teftiş, inceleme ve soruşturma işlerini yürütür (Çüen, 1995 : 70).

2-Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı

Kalkınma planlarında ve yıllık programlarda öncelikle yer alması gerekli görülen hizmet ve tedbirlerin bilimsel araştırma esaslarına göre tespitini yapmak, Bakanlığın plan, program ve projelerini hazırlamak, istatistik ve envanter çalışmalarını yapmak, Bakanlık bütçesini hazırlamak, bakanlık etkinliklerinin, bütçe ve program uygulamalarının izlenmesini, değerlendirilmesini ve koordinasyonunu sağlamak ile görevlidir.

3-Hukuk Müşavirliği

Bakanlığın öteki birimlerinden sorulan hukuksal konular hakkında görüş bildirir, adli ve idari davalarda gerekli bilgileri hazırlar ve hazineyi ilgilendirmeyen idari davalarda Bakanlığı temsil eder.

4-Bakanlık Müşavirliği

Bakanlıkta özel önem ve özellik taşıyan konularda bakana yardımcı olmak üzere 30 bakanlık müşaviri görevlendirilmiştir (Özdönmez ve Ark. , 1998:162).

5-Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği

Bakanlıkta basın ve halkla ilişkilerle ilgili faaliyetleri planlamak ve belirlenerek usul ve ilkelere göre yürütülmesini sağlamak üzere, bu müşavirlik teşkil edilebilir (Çüen, 1995 : 71).

Ana Hizmet Birimleri

Orman Bakanlığı'na bağlı genel müdürlük seviyesinde hizmet veren 3 ana hizmet birimi bulunmaktadır. Bunlar ; Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü(AGM), Orman ve Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü(ORKÖY) ve Milli Parklar ve Av-Yaban Hayatı Genel Müdürlüğü'dür (MPG) (Orman Bakanlığı APK Kurulu Bşk, Planlama ve Projeler Dai. Bşk., 1996: 5).

Yardımcı Hizmet Birimleri

1. Personel Daire Başkanlığı,
2. İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı,
3. Yayın Dairesi Başkanlığı,
4. Savunma Sekreterliği,
5. Döner Sermaye Merkez Müdürlüğü, (Çüen, 1995:72,73).

b. Taşra Örgütü

Bakanlık Bölge Müdürlükleri, bunlara bağlı müdürlük ve başmühendislikler ile mühendislikler ve doğrudan merkeze bağlı müdürlükler olarak belirten 17.09.1992 tarih ve 92 / 3553 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı 7 Aralık 1992 tarih ve 21428 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştı (Orman Bakanlığı APK Kurulu Bşk, Planlama ve Projeler Dai. Bşk., 1996:15).

Orman Bakanlığı'nın taşra örgütünde 9 bölge müdürlüğü vardır (Bakanlık bölge müdürlüğü örgüt yapısı Ek 6'da sunulmuştur). Bunlara bağlı olarak 46 adet fidanlık müdürlüğü, 22 adet fidanlık mühendisliği, 8 adet milli park müdürlüğü, 16 adet milli park mühendisliği, 54 adet ağaçlandırma ve erozyon kontrolü başmühendisliği, 180 adet ağaçlandırma ve erozyon kontrolü mühendisliği, 18 adet etüd-proje başmühendisliği, 48 adet orman ve köy ilişkileri başmühendisliği, 88 adet orman ve köy ilişkileri mühendisliği ve 33 adet milli parklar ve av-yaban hayatı başmühendisliği, 116 adet milli parklar ve av-yaban hayatı mühendisliği kurulmuştur. Ayrıca, Orman Bakanlığı'nın taşra örgütünde doğrudan merkeze bağlı 12 adet ormancılık araştırma müdürlüğü ile 6 adet Bakanlık Bölge Müdürlüklerine bağlı orman toprak laboratuvar müdürlüğü bulunmaktadır (www.orman.gov.tr, 2002); Milli Parklar ve Av-Yaban Hayatı Genel Müdürlüğü (MPG, 2002); Orman ve Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü (ORKÖY, 2002).

Son olarak 12/1/ 2002 tarihli ve 2002/3849 Sayılı Kararnamenin Eki I Sayılı Listede belirtildiği üzere 31/5/2002, 31/5/2003, 31/5/2004 tarihlerinde Orman Bakanlığının birer, Orman Genel Müdürlüğünün ise üçer bölge müdürlüğünün kapatılacağı kararı alınmıştır.

Orman Genel Müdürlüğü'nün Örgüt Yapısı

Orman Genel Müdürlüğü (OGM), merkez ve taşra kuruluşları olarak örgütlenmiş bulunmaktadır. Orman Genel Müdürlüğü'nün merkez örgüt yapısı danışma ve denetim, anahizmet ve yardımcı birimlerden oluşmaktadır. Taşra örgüt yapısı ise, Orman Bölge Müdürlükleri (27), Harita ve Fotogrametri Müdürlüğü ile bunlara bağlı anahizmet, danışma ve denetim, yardımcı hizmet ve diğer bağlı birimlerden oluşmaktadır. Diğer genel müdürlükler ise, Ağaçlandırma ve Erozyon

Kontrolu Genel Müdürlüğü (AGM), Milli Parklar ve Av- Yaban Hayatı Genel Müdürlüğü (MPG), Orman ve Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü (ORKÖY)'dür. Merkezde ise yine genel müdür, genel müdür yardımcıları ve bağlı daire başkanlıklarından oluşmaktadır. Taşra örgüt yapıları da OGM ile aynı benzerliği göstermektedir. Araştırmada sadece Orman Genel Müdürlüğü'nün merkez ve taşra örgüt yapısı verilmiştir (www.orman.gov.tr, 2002). Diğer genel müdürlüklerin örgüt yapısı EKLER bölümünde sunulmuştur.

a. Merkez Örgütü

Genel Müdürlük Merkez Teşkilatı, anahizmet birimleri ile danışma ve denetim birimleri ve yardımcı birimlerden oluşur. Orman Genel Müdürlüğü'nün en yüksek düzeyindeki yöneticisi olan genel müdür yetkisini beş adet yardımcıya devretmiştir. Ayrıca kendisine yardımcı olmak üzere Teftiş Kurulu Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Araştırma Planlama ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığı gibi danışma ve denetim birimleri, Personel, Eğitim, İdari ve Mali İşler Daire Başkanlıkları ve Savunma Uzmanlığı gibi yardımcı birimler ile 6 adet daire başkanlığı biçiminde örgütlenmiş ana hizmet birimi ve bunlara bağlı 46 adet şube müdürlüğü vardır (Ek 7) (www.ogm.gov.tr , 2002).

Orman Genel Müdürlüğü merkez örgütündeki ana hizmet birimleri şunlardır:

- 1-Koruma ve Yangınla Mücadele Daire Başkanlığı
- 2- Orman İdaresi ve Planlama Dairesi Başkanlığı
- 3- Silvikültür Dairesi Başkanlığı
- 4- Kadastro ve Mülkiyet Dairesi Başkanlığı
- 5- İşletme ve Pazarlama Dairesi Başkanlığı
- 6-İnşaat ve İkmal Dairesi Başkanlığı (www.ogm.gov.tr , 2002).

b. Taşra Örgütü

Genel Müdürlük taşra teşkilatı, ormancılık hizmetlerinin özelliği ve tekniğinin gereği olarak bölge seviyesinde kurulacak orman bölge müdürlükleri ile müdürlükler ve şefliklerden oluşur (Çüngen,1995:59). Orman Genel Müdürlüğü'ne bağlı 27 adet orman bölge müdürlüğü, 241 adet işletme müdürlüğü, 1339 adet işletme şefliği ve 93 adet diğer şeflikler vardır (www.ogm.gov.tr, 2002). Bunlar ülkemizin coğrafi bölgelerine ve ormanların yayılış durumuna uygun bir biçimde yurt yüzeyine dağılmış bulunmaktadır (Ek 8).

Orman Bölge Müdürlükleri de kendi bünyelerinde bir bölge müdürlüğü merkez örgütü ile belirli sayıda Devlet Orman İşletme Müdürlüklerine ayrılmıştır (Özdönmez ve Ark. , 1998: 173,175).

Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü

Bu genel müdürlük; ağaçlandırma, erozyon kontrolü, orman içi mer'a ıslahı faaliyetlerini yapmak, orman tesis etmek ve doğal dengeyi sağlayacak erozyon kontrolü tedbirleri almak, ormancılık çalışmaları için lüzumlu tohum ve fidanları üretmek, ağaç ve tohum ıslahını yapmak, gerçek ve tüzel kişiler ile kamu kurum ve kuruluşlarının orman ve fidanlık tesis etmesi işlemlerini teşvik etmek ve desteklemek, Bakanlıkça verilecek diğer görevleri yapmak (Çüngen, 1995:68) gibi görevleri yerine getirmek üzere kurulmuştur. Bu genel Müdürlüğün örgüt yapısı Ek 9'da gösterilmiştir.

Milli Parklar ve Av-Yaban Hayatı Genel Müdürlüğü

Milli parklar, tabiat parkları, tabiat anıtları, tabiat koruma alanları ve mesire yerlerinin ayrılması, korunması, planlanması, geliştirilmesi, tanıtılması, yönetilmesi ve işlemleri ile ilgili işleri yürütmek ve ayrıca, yaban hayatı ve kara av hayvanları ile orman içi su kaynakları, dere, göl ve sulak alanların korunması, geliştirilmesi, kara avcılığının düzenlenmesi, av kaynaklarının işlemleri ve denetimi ile ilgili etüd, envanter, planlama, projelendirme uygulama ve izlemeye ilişkin işleri yapmak ve yaptırmak üzere kurulmuştur. Bu genel müdürlüğün örgüt yapısı Ek 10'da gösterilmiştir (Özdönmez ve Ark. , 1998: 165).

Orman ve Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü

Ormanların korunması, geliştirilmesi ve genişletilmesini gerçekleştirmek, orman içi ve bitişiğindeki köylülerin sosyal ve ekonomik gelişmelerini sağlamak maksadıyla kalkınma havzalarında etüd-araştırma, plan ve projeleri hazırlamak ve uygulamak, her türlü kredili ve yardım kaynaklarının bu hizmetlere yöneltilmesini temin etmek ve diğer kuruluşlarla işbirliği yapmak üzere kurulmuştur. Bu genel müdürlüğün örgüt yapısı Ek 11'de gösterilmiştir (Orman Bakanlığı APK Kurulu Bşk., Planlama ve Projeler Dai. Bşk., 1996:5).

B. Kendini Gerçekleştirme

Maslow'un motivasyon teorisine göre, bireyin ihtiyaçlar hiyerarşisindeki en üst düzeyde bulunan ihtiyacı kendini gerçekleştirmedir. Bireyin bunu keşfedebilmesi için en alt düzeyden başlayarak ihtiyaçların otomatik karşılanarak en üst düzeye doğru ilerlemesi gereklidir. Bu en alt seviyede temel fizyolojik ihtiyaçlar bulunmaktadır. Daha sonraki basamakta uyarılma ve cinsel ihtiyaçların karşılanması gelmektedir. Üçüncü basamakta birey ekonomik, sosyal ve duygusal bakımdan güvende olma ihtiyacını hissetmektedir. Bu ihtiyaçların doyurulmasının ardından sevilme ve sayılma ihtiyacı gelmektedir. Bu basamaktan sonra birey başarılı, verimli ve saygın bir kişi olma ihtiyacını hissetmektedir. Alt basamaklardaki ihtiyaçlarının tamamını karşılayabilen birey son basamakta kendini gerçekleştirmeye başlamıştır. Tüm ihtiyaçların karşılanmasını kapsayan kendini gerçekleştirme güdüsü bireyin yaşamını sürdürmesi ve varolması için bütün canlılara özgü temel ve evrensel bir güdüdür. Tüm bu ihtiyaçların doyumsuz kalması bireyin kendini gerçekleştirmesini engeller ve ruh sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Akbaş, 1989: 24,25).

Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisini insanın devamlı olarak ihtiyaç içinde olan ve sürekli olarak ihtiyaçlarının doyumunu yönünde çaba gösteren bir canlı varlık olduğu olgusu üzerinde geliştirmiştir (Günbayı, 1999:29). İhtiyaçlar arası bağımlılık ve binişiklik vardır. Bir ihtiyaç doğduğunda diğer ihtiyaç kaybolmadığına göre, bir ihtiyaç karşılanmış olsa da, bağımlılık ve binişiklik nedeniyle davranışı etkilemeye devam eder. İnsan sürekli olarak istemektedir. Bu nedenle de ihtiyaçlar, hiçbir zaman

tamamen karşılanmamaktadır. Bir ihtiyaç karşılanır karşılanmaz gücü azalmakta ve yeni bir ihtiyaç ortaya çıkarak onun yerini almaktadır. Bu, insanı kendi ihtiyaçlarını karşılamak için eyleme geçiren ve bitmeyen bir süreçtir (Aydın, 1993:83).

Maslow her insanın değerli, kendine özgü duyarlı ve iyiye yönelik bir özbenliğe sahip olduğu görüşündedir (Erden ve Akman, 1996:94). İnsanın doğuştan varolan ortak evrensel temel güdüsü kendini gerçekleştirmedir. İnsanın bütün davranışları yetenek ve gizilgüçlerini geliştirme ve gerçekleştirmeye yöneliktir. Freud'un id ve ego kavramlarına karşılık organizmanın özbenlik ve benlik tasarımı kavramları kişiliği oluşturmaktadır. Ancak id'in özelliklerinin özbenlik için geçerli olmasına rağmen cinsel ve saldırgan güdülerin kendini gerçekleştirme güdüsü içinde varsayılması cinsellik ve saldırganlık güdülerinin varlığını tartışmalı hale getirmiştir (Akbaş, 2002). Kendini gerçekleştirme kavramı basit bir ifadeyle "insan ne olabiliyorsa onu olmalı" şeklinde özetlenmiştir. İnsanlar kendi yeteneklerini tamamiyle kullanamadıklarında hayal kırıklığına uğrarlar (Weiten, 1989:355). Hümanistik yaklaşımda insan iyi, akılcı, sosyal, yapıcı, güvenilir, gerçekçi, çevresiyle etkin ilişki kurabilecek kapasitede, işbirliğine yatkın, gelişme halinde, kendini kabul ve kontrol eden, gereksinimlerini dengeleyebilen bir varlıktır. Ancak insanın gelişim sürecinde karşılaştığı olumsuz koşullar başkalarına karşı saldırgan davranışlar göstermesine neden olabilir (Akbaş, 2002). Maslow'un kendini gerçekleştirmeyi yüksek motivasyon ve ruh sağlığının temeli olarak kabul etmesi, birçok insanın kendini gerçekleştirmek için temel ihtiyaçlarına doyum sağlayacak davranışlara girmesinin nedenidir (Gall ve Ark., 1996: 323).

Maslow'un "Kendini Gerçekleştirme" kavramı, ilgiler, kişisel başarı ve insan ilişkilerine katılma bakımından güdüsel ahenk sağlayabilmiş insanlar için geçerli sayılmaktadır (Türker, 1979:32). Organizmanın varoluşu için bütün içgüdülerin amacı gereksinimi karşılamaktır. Uyumlu olmaya yönelme, kapasitelerini geliştirerek kendini gerçekleştirmeye yönelmez. Gelişimine yönelik yeterli koşullar varolduğunda birey kendini gerçekleştirir (Akbaş, 2002).

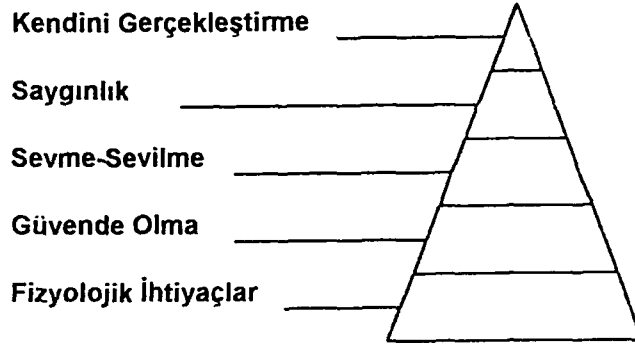
Maslow kendini gerçekleştirmiş kişiyi kendinin farkında ve kendini kabullenen diğer insanlara amaçlarına ulaşmada yardım için çabalayan, yeni deneyimlere ve uğraşlara açık, bireylerin en yüksek potansiyellerine uygun

aktivitelerle meşgul olan kişi olarak tanımlar (Crooks ve Stein, 1991:315). Kendini gerçekleştirmiş kişilerde bulunması gereken şu özellikler vardır; (1) Kendilerini, başkalarını ve doğayı olduğu gibi kabul ederler, (2) Gerçeği olduğu gibi algılayıp, içinde buldukları ortama kolay uyum sağlarlar, (3) Daha derin kişiler arası ilişkiler kurabilirler, (4) Yaşamdan gerçekten doyum alırlar, (5) Özerk bir yapıları vardır, çevrelerinden bağımsızdırlar, (6) Yaratıcıdırlar, (7) Sıklıkla doruk yaşantısı geçirebilirler, (8) Demokratik bir kişilik yapısına sahiptirler, (9) Doğal (içten) ve mütevazidirler, (10) Kendileri dışında sorunlarla da ilgilenirler, (11) Amaçlar ve araçlar arasındaki uygun ayrımları yapabilirler, (12) Yalnız kalabilme gücüne sahiptirler, (13) İnsanlarla birlikte olmaktan hoşlanırlar, ancak toplumsal kalıplara karşı çıkarlar, (14) Düşmanca olmayan bir mizah anlayışına sahiptirler (Erden ve Akman, 1996: 94; Gray, 1991:584).

Maslow'un 'doruk yaşantılar' adını verdiği geçici kendini gerçekleştirme anları vardır. Doruk yaşantı, mutluluk ve doyum özelliği taşıyan bir yaşantıdır – geçici, çabalamanın olmadığı, ben merkezli olmayan bir mükemmeliyet ve amaca ulaşma durumudur (Atakay ve Ark., 1995: 545). Bize verilen bir görevi tam anlamıyla yaptığımız, bir başkasına, onun zor bir durumunda, hiçbir karşılık beklemeden elimizden geldiğince yardım ettiğimiz, hiç karşılık beklemeden ve kıskanmadan bir başkasını sevebildiğimiz zaman, bu tür doruk yaşantıları, kısa bir süre için de olsa, yaşarız. Doruk yaşantılar sürekli olmasa bile, herkesin yaşayabileceği türdendir (Cüceloğlu, s.237). Doruk yaşantılar farklı şiddetlerde ve çeşitli bağlamlarda meydana gelebilir: Yaratıcı faaliyetler, doğanın takdir edilmesi, başkalarıyla yakın ilişki, annelik – babalık deneyimleri, estetik algılar ya da atletik katılımdır (Atakay ve Ark., 1995: 545).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi; (1) fizyolojik ihtiyaçlar, (2) güvende olma, (3) sevme ve sevilme, (4) saygınlık, (5) kendini gerçekleştirme basamaklarından oluşmaktadır (Maslow, 1954:22).



Şekil 1 : Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.
(Kaynak : *Motivation and Personality*, 1954)

Maslow'a göre fizyolojik ihtiyaçlar, psikolojik dürtülere diğer bir deyişle öncelikle homeostasis durumuna dayanmaktadır. Homeostasis bedenin normal durumdaki otomatik tepkileridir. Organizmanın temel gereksinimleri kan bileşimleri, mineraller, hormonlar, vitaminler homeostasis için gereklidir. Maslow'a göre cinsel ihtiyaçlar, uykusuzluk gibi organizmayı etkileyen faktörler homeostasis kavramı içerisine girmemektedir. Maslow fizyolojik ihtiyaçlarla cinsel uyarılmanın içiçe olduğu durumu hayvanlardaki fizyolojik ihtiyaçlar ve homeostasis kavramıyla açıklar (Maslow, 1954:15,16). İhtiyaçlar hiyerarşisindeki daha yüksek seviyedeki gereksinimlerle ilgilenmeye başlamadan önce bunların doyurulma düzeyleri önemlidir. Çünkü bir ihtiyaç oldukça iyi bir şekilde doyurulduğunda, bu doyum bir sonraki düzey ihtiyacı harekete geçirir (Weiten, 1989:353,354).

Maslow'a göre güvende olma ihtiyacı; bağımsızlık, özgürlük, korkudan arınmışlık, anksiyete, kaos ve gizlilik vb. gibi organizmanın güvenlik arama mekanizması olarak tanımlanır. Bu ihtiyaç organizmanın yaşamsal durağanlığını ifade eder. Güvende olma araçları olarak organizmanın duyuşsal algıları, zekası ve diğer kapasiteleri birincil derecede önemlidir. Organizmanın aktif ve başat kaynakları olarak görülen güvende olma ihtiyacı dış çevreden gelen olumsuz uyarıcılarla (savaş, doğal afetler, suçlar, sosyal karmaşa-terör, otorite boşluğu, nörotik rahatsızlıklar, beyin hasarları, kronik beden rahatsızlıkları gibi) sarsılabilir. Bunlar organizmanın kendinden ve çevresinden kaynaklanan, güvende olmasını tehdit eden temel öğelerdir (Maslow, 1954:16,19).

Maslow'a göre sadece diğer insanlar tarafından tatmin edilebilir doğuştan gelen sevgi ve şefkat ihtiyaçlarımız vardır. Diğer insanlarla yakın ilişki kurarak kendimizi bir ya da daha fazla benzer görüşlü bireylerle tanımlarız. Kendimizi tanımladığımızda bu dünyanın bir parçası olmayı da öğreniriz (McConnel, 1989:152). Sevgi ihtiyacı sevgi alma ve vermeyi içeren bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyaç doyurulmadığı zaman birey kendisini arkadaş, eş veya çocuktan yoksun hisseder. Böyle bir insan genelde diğer insanlarla ilişki için açlık duyar. Bir aile veya grup içerisinde yer almak ister. Bireyin dünyasında önemli bir yer tutan bu ihtiyacın organizmada yarattığı açlık; sevginin gerçek dışı görünümü, gereksizlik, önemsizlik, yalnızlık, arkadaşsızlık gibi duyguların yaşanmasına neden olur (Maslow, 1954:20).

Bireyin kendini daha iyi değerlendirmesi, kendine saygı, başarı ve diğer insanlar tarafından tanınması saygı ihtiyaçları olarak görülür. Diğer insanlar tarafından saygı duyulmak isteniyorsa beceri kazanmak gereklidir. Birey tanınma, ilgi ve statü kazandığında saygı ihtiyacını tatmin eder, kendini, kendinden emin ve önemli hisseder. Aksi durumda bireyde kendini zavallı ve aşağı görme eğilimi oluşur (Pettijohn, 1989:217). Maslow'a göre toplumda bütün insanların saygınlık ihtiyacı ya da arzusu içerisinde olduğu gözlenmektedir. Her bireyin başkaları tarafından kendine saygı duyulması beklenir. Bu ihtiyaç iki alt set olarak sınıflandırılabilir. Birincisi başarı, yeterlilik, uzmanlık, ehli olma, bir alandan emin olma, bağımsızlık, özgürlük vb. İkincisi bireyin prestij için arzu ettiği durumlardır. Diğer insanlardan saygı görme, statü, üstünlük, tanınma, kabul edilme, dikkat çekme, önemli olma gibi ilişkiler Freud'un ihmal ettiği fakat Adler'in vurguladığı gibi temel ihtiyaçtır. Bireyin kendine saygısının doyurulması, kendini güvende hissetme, değer, kapasite ve yeterlilik gibi duyguların eşlik ettiği bu ihtiyaç doyurulmadığı takdirde nörotik özellikler gösterebilir (Maslow, 1954:21).

Kendini gerçekleştirme sürecindeki insanlar, kendilerine ve dış dünyaya ilişkin bilgiler edinme, kendilerinde ve çevrelerinde olup bitenleri daha iyi anlayabilme ihtiyacı duyarlar. Birey kendisi ve çevresi hakkında aydınlandıkça daha ince, estetik, soyut alanlarla ilgilenmeye yönelir, yaratıcı yönü açığa çıkmaya başlar (Erden ve Akman, 1996:236). Kendini gerçekleştirmek için insan ne olabilirse o olmalıdır. Örneğin müzisyen müzik yapmalı, ressam tablo yapmalı, şair şiir yazmalı,

yani birey olarak gelişerek kendi doğasına uygun olan, doğru olarak yapabildiği ve ihtiyacını hissettiği bu gereksinim kendini gerçekleştirmedir (Maslow, 1954:25).

İhtiyaçlar hiyerarşisinde insan ihtiyaçları, taşıdıkları güce göre yer almışlardır. Diğer bir deyişle, bunlardan birincisi, ikincisinden, ikincisi, üçüncüsünden güçlüdür ve öncelik taşır (İnceoğlu, 2000:82). Bu öncelikli hiyerarşide, en aç ihtiyacın bireyin dikkatini kendi üzerine çekerken, daha az güçlü ihtiyaçların en aza indiğini, hatta unutulduğunu, göstermektedir (Aydın, 1993: 83). Üst düzeydeki bir güdüye gidebilmek için alt düzeydeki bütün güdülerin doyuma ulaşması gerekliliği yoktur; belirli bir derecede doyumluluk öbür düzeye hazır hale getirebilir (Cüceloğlu, ss.236,237). Tatmin edici düzeyde karşılanan bir ihtiyaç, davranışı güdüleme işlevini yitirir. Alt düzeyde bir ihtiyacın tehdit edildiği durumlarda, güdüleme ters yönde olabilir. Düzenli olarak uyuyan bir insan için uyku, güdüleyici olmaktan çıkar. Eğer birey 48 saat uyumazsa, bu durumda bireyin kendine saygı duyulması ve tanınma ihtiyaçları en alt düzeye düşer, dinlenme ihtiyacı birincil güdüleyici rolü oynar (Aydın, 1993: 83).

İnsanların içinde büyüdüğü aile ortamı ve kültürün değerleri, hangi düzeydeki güdülerin daha belirgin ve baskın bir rol oynayacağını saptarlar. Örneğin, bazı kimseler için sosyal ilişkiler kurarak insanlarla yakınlaşma güdüsü, emniyet ve korunma düzeyinden daha önce gelebilir, fakat bir başkası için bu doğru olmayabilir. (Cüceloğlu, ss.236,237).

Rogers, kendini gerçekleştirme kavramı ile aynı anlama gelen “tam verimlilik” (fully-functioning) kavramını kullanmıştır. Kendini gerçekleştirmekte olan bireyin taşıdığı özellikler, aslında psikolojik sağlığı yerinde olan çağdaş insanda bulunması gerekli özelliklerdir (Kepçeoğlu, 1999 : 14,15).

Ruh sağlığı, somut ve gerçekçi sınırlar içinde insanın kendi kendisi ile ve çevresi ile sürekli bir uyum denge ve barış içinde olmasıdır. Bu olgu dinamik bir sürecin ürünüdür. Diğer bir deyişle insanın özbeni ve benlik tasarımının tutarlı olmasıdır. Bu tutarlılık insanın doğal, toplumsal ve kültürel çevresiyle yeterli ve doyurucu bir uyum sürecine ulaştırır. Çevre ile ruh sağlığı arasındaki ilişki mekanik bir nedensellik ilişkisi olmayıp çok boyutlu, değişken ve süreklidir. İnsanın çevresinde oluşan uyarcılar ne kadar çok ve zengin olursa tepkileri de o derecede

çeşitli olacaktır. Uyarıcı tepki bağının güçlenmesi ise yeni öğrenmelerle insanın yaşantısını zenginleştirmesine bağlıdır. Normallik subjektif ve farklılık gösteren bir kavram olduğu için uyum sağlama yeteneğini ruh sağlığının bir ölçütü olarak kabul etmek gerekir. Uyum sürecinde bedensel ve zihinsel ayrıklardan kaynaklanan özellikler de çevre ile ilişkileri etkilemektedir (Akbaş, 1990:24).

Rogers' a göre bireyin ruhsal eğilimleri (içsel eğilimleri) sağlık ve bütünlük yönündedir. Normal koşullar altında birey akılcı, yapıcı şekillerde davranır ve gideceği yolu gelişim ve kendini gerçekleştirmek yönünde seçer (Coleman, s.67).

Rogers'e göre ruh sağlığı açısından aşağıdaki niteliklerin bireyde bulunması gerekmektedir.

(1) Başkalarının beklentilerine uymak, başkalarının istekleri doğrultusunda davranmaktan çok, kişinin kendi özerk iradesine uygun davranması. Ancak bu sırada çevrenin beklentileri ile kendi isteklerini uzlaştırabilmesi, (2) Değişik yaşantılara açık olabilmesi, (3) Kişinin kendine karşı dürüst olması, olumlu ve zayıf yönlerinin farkında olması, (4) Kendini ve başkalarını olduğu gibi kabul edebilmesi, (5) Kişinin kendi kişilik yapısını, değişmez ve sabit olarak algılamayıp, değişmeye açık bir süreç olarak görebilmesi (Erden ve Akman, 1996: 94).

Biyokültürel ve sosyal bir varlık olan insanın sırasıyla doyum sağlayarak ilerlediği ihtiyaçlar hiyerarşisinin nihai amacı kendini gerçekleştirme güdüsüdür. Böylece insanın sahip olduğu tüm yeteneklerini ve potansiyellerini gerçekleştirebilmesi sonucu ruh sağlığını daha üst düzeye çıkarabilir (Akbaş, 1990:24).

Kendini gerçekleştirme eğilimi, temelde olumlu olarak, yalnızca belli koşulların sağlanmasıyla, kişinin kendini yönetme, düzenleme ve kontrol etme kapasitesine sahip olduğu görüşüdür (Akkoyun ve Ark., 1982: 18). Maslow, akademik, sanat ve politika alanında önde gelen zirvedeki insanları, "kendini gerçekleştirenleri" incelemiştir. Maslow incelediği kişilerin mükemmel derecede olduklarını fakat melek olmadıklarını anlamıştır. Bu bireylerin bazıları arkadaşlarıdır. Diğerleri ise; Abraham Lincoln, Albert Einstein, Eleanor Roosevelt ve Ludwig W. Beethoven gibi ünlülerdir. Kitaplar, gazeteler ve mektuplarla çalışmıştır.

Maslow, bu bireylerin kendine doyum sağlamayı (self-fulfillment) büyük ölçüde başardıklarını ya da çok fazla önemli olmadıklarını ve pek fazla liderlik gösteremediklerini farzetmiştir. Bu ünlü grubun üyeleri arasındaki benzerlikleri göstererek gerçekten “kendini gerçekleştirmiş” kişinin özelliklerine ulaşmıştır (McConnell ve Philipchalk, 1992: 441).

Bireyi kendini gerçekleştirmeye götüren davranışlar şöyle olmalıdır: (1) Hayatı bir çocuğun yaptığı gibi tam bir konsantrasyonla ve herşeyi özümseyerek yaşamak, (2) Emin ve güvenli yollara takılıp kalmaktansa yeni bir şey denemek, yaşantıları değerlendirirken geleneğin, yetkenin ya da çoğunluğun sesini değil kendi sesini dinlemek, (3) Dürüst olmak, (4) Görüşlerin, çoğu insanın görüşleriyle uyumuyorsa gözden düşmeye hazırlıklı olma, (5) Sorumluluk almak, (6) Yapmayı kararlaştırdığın ne ise o konuda çalışmak, (7) Savunmalarını sapta ve bunlardan vazgeçme cesaretine sahip olmaktır (Atakay ve Ark., 1995: 546).

Hümanistik yaklaşımda, grupta psikolojik danışma bireyin kendini gerçekleştirmesinde önemli rol oynar. Grupta psikolojik danışma mesleki eğitime sahip bir danışmanın liderliğinde tipik gelişim problemi olan bireylerle yürütülen kişiler arası terapötik bir ilişki sürecidir. Bu süreç grubu oluşturan bireyleri amaç, hedef, duygu, düşünce, tutum, davranış, ilgi, istek, inanç ve değer yargıları gibi bireye özgü karakteristiklerle şekillenmektedir. Grup üyeleri sosyal bir mikrokozma içerisinde gelişirler. Grup yaşantısı sadece sorunların tartışıldığı bir terapötik ortam değil gerçeğin tespit edildiği sosyal bir laboratuardır. Bu niteliğinden dolayı etkileşim içerisindeki bir grup toplumun küçük bir örneği gibidir. Grup danışmasının bireye sağladığı önemli fırsatlar vardır. Bunlar; (1) Bireyin gelişmeye, kendine ve çevresine uyum sağlamaya yönelik ihtiyacı ve sorunları grup üyelerinin desteğiyle çözülebilir. Grup üyelerinin eleştirisiyle birey duygularının derinlerine inerek davranışlarının nedenlerini istek ve motivlerini görebilir. (2) Grup yaşantısı, bireye başkalarıyla olumlu ve doğal ilişkiler geliştirme olanağını vermektedir. Birey kendisini ve başkalarını daha iyi anlayabilme gücü ile insan ilişkilerinde duygusal paylaşım becerisini yaşamın diğer alanlarına transfer edebilir. Birey yeni yaşantılara açık olmaya ve varoluşçu bir yaşam biçimini benimsemeye başlar. Kendini gerçekleştirmeye başlayan birey ise yaratıcı, güvenilir, bağımsız, yeterli ve tam verimli bir bireydir. (3) Birey kendisinin ve başkalarının sorumluluğunu almayı

öğrenir. (4) Birey kendi duygu ve davranışları hakkında içgörü kazanır. Grubun her üyesi ilişkiler ağı içerisinde yoğun bir etkileşim sürecinde kendisini grubun bir üyesi olarak görmeye başlar. Bu olgu diğer üyelerce de kabul edilir. Üyeler birbirlerine bağlı roller sistemine katılırlar ve ilgi alanlarına uygun normları paylaşırlar. Grupla psikolojik danışma süreci terapötik niteliğinin yanısıra davranış değişikliği ile birlikte kişiliğin daha iyi örgütlenmesini sağlayabilir (Akbaş, 1993:21).

C. İş Doyumu

Bazı insanlar doyum kavramının, çalışanların hergün yüz yüze oldukları kaygılarla oldukça alakasız olduğunu söyleyerek küçümserler. İş doyumunun bireyin mutluluğu için belirtilen duygusal ihtiyaçlar durumunu gözardı ettiği ve teorik olarak yeterli birikime sahip olmadığı ileri sürülmektedir (Porteous, 1997 :36).

İş doyumunu genellikle, çalışanların işlerine ilişkin duyguları ve bireyin işine biçtiği değerler ve iş deneyimleriyle sonuçlanan tatminkar ve pozitif duygusal bir durum olarak açıklanır (Ergin, 1997:25 ; Goldstein ve Hersen, 1990: 494). Genel olarak iş doyumunu bir bütün olarak iş yönündeki tutumdur. Kişinin işin farklı açalarına (denetim, ücret ve işin kendisi) verdiği önem ve bu önemli unsurların kendisinde belirli derecede etkisi, bir doyum göstergesidir (Organ ve Bateman, 1991: 340).

İnsanların çoğu meslek seçerken maddi kazanç, sosyal güvence gibi, daha temel ihtiyaçlarını doyurma kaygısı içinde olmakta ve meslek bunu karşıladıkça hoşnut olabilmektedirler. Bunu daha çok, üst düzey mesleklerde gerçekleştirebilmek mümkün olabilmektedir (Kuzgun, 2000: 76).

Holland (1973)'a göre meslek doyumunu, meslekte kararlılık ve başarı bireyin kişisel özellikleri ile iş çevresi arasındaki bağdaşım ölçüsünde gerçekleşebilir. Kişiliği çevreyle bağdaşık olan bireyler pekiştirilecekler, ödüllendirilecekler ve bu kişiler daha az olasılıkla çevre değiştireceklerdir. Kişiliği çevreyle bağdaşık olmayanlar, ya çevreyi kendilerine göre değiştirecekler ya da o çevreden uzaklaşacaklardır (Kuzgun, 2000:75).

Meslek koşullarından hoşnut olmayla ilişkili olarak 'Motivasyon hijyeni' kuramı geliştirilmiş, Saleh (1964), kurama göre, orta yaşlardaki bir insanın meslek yaşamında mutlu olması yönünden önem taşıyan belirli beklentilerin (yükselme, başarı vb.) artık gerçekleşemeyecek olması nedeniyle, kişinin ileri yaşlarda, çalıştığı işi daha değerli gösterecek ve hoşnutluk düzeyini yükseltecek yeni olgulara (güvence insan ilişkilerinin dengeli olması gibi) yöneldiği varsayılmıştır (Eryar , 1994 : 253).

Pfeil (1961), insan ilişkilerinin öncelikle orta ve üst toplumsal tabakalarda iş yaşamından hoşnutluk duymaya katkısı olduğunu, daha alt tabakalarda ise çalışma koşullarının ön plana geçtiğini saptamıştır (Eryar , 1994 : 251).

İş Doyumuna İlişkin Kuramlar

a. Herzberg'in İki Etken Kuramı

İki etken kuramı iş doyum ve doyumsuzluğunun mühendisler ve muhasebeciler arasındaki sebeplerini araştırmak için ortaya çıkmıştır (Wolman, 1973:937). Mühendis ve muhasebecilerden, işlerinden hoşlandıkları ve hoşlanmadıkları zamanları düşünmeleri ve bu duygulara yol açan koşulları anlatmaları istenmiştir. Herzberg, iş görenlerin iyi ve kötü duygular için değişik koşullardan söz ettiklerini belirlemiştir (Günbayı, 1999:36). Bu görüşmelere dayalı olarak iki etkenli bir denence geliştirilmiştir. Bu denenceye göre:

1. İş doyum olduğunda var olan etkenler, iş doyumsuzluğuna yol açan etkenlerden ayrıdır.
2. İş doyumunun tam zıttı iş doyumunun olmamasıdır, iş doyumsuzluğu değildir.
3. Benzer biçimde, iş doyumsuzluğunun tam zıttı iş doyumunun olmamasıdır, iş doyumudur (Aydın, 1993: 89).

Bireyi kötümser kılan ve işinden bezdiren etmenlere Herzberg 'hijyen faktörleri' adını vermektedir. Herzberg yaptığı araştırma sonuçlarına göre hijyenik etmenleri (dışsal faktörler) şu şekilde sıralamaktadır; şirket politikası ve yönetimin

kötüye gitmesi; teknik bilgi ve nezaretin yetersiz oluşu; amir ile insani ilişkilerin iyi olmaması; iş ortamının fiziksel koşullarının elverişsiz oluşu; ücret ve maaş düzeyleri ile bunlardaki artışların yetersizliği; aynı seviyedeki iş arkadaşlarıyla geçimsizlikler ve kötü alışkanlık ilişkileri; bireyin kişisel yaşamına saygı gösterilmemesi ve istihdam güvenliğinin yetersizliği. Öte yandan, Herzberg ve arkadaşları bireyi özendiren (teşvik eden), işyerine daha çok bağlayıp doyum sağlayan faktörleri (içsel faktörler) şu şekilde sıralanmaktadır; bir işi başarı ile tamamlamanın verdiği mutluluk; işyerinde başarılarıyla tanınma, bundan dolayı takdir edilme ve ödüllendirilme; arzu, tutku, yetenek ve bilgilerine uygun bir işte çalışma; iş yaparken yeterli düzeyde yetki ve sorumluluğa sahip olma (karar otonomisine sahip olma); terfi edebilme olanaklarına sahip olma; işinde kendisini geliştirip yeni şeyler öğrenme ve yaptığı araştırmalarla çevresine olumlu katkılarda bulunabilme (Eren, 2001:504,505).

b. McClelland'ın Başarı Güdüsü

McClelland adlı düşünür insan ihtiyaçlarını kendince üç grup altında toplamıştır. Bunlar başarı, bağıllık ve güçlülük ihtiyaçlarıdır. Düşünür, bu üç ihtiyaç ve güdü içinden en çok başarı güdüsünün birey ve toplumu etki altında bıraktığını iddia etmektedir (Eren, 2001:519,520). Bu görüşe göre insanların farklı düzeylerde başarılı olma ve başarısızlıktan kaçınma gereksinmesi vardır. Bazı insanların başarılı olma gereksinmesi, başarısızlıktan kaçınma gereksinmesinden daha güçlüdür. Bu kişiler yüksek gereksinmesi olanlar grubuna girmektedir. Başarısızlıktan kaçınma gereksinmesi güçlü olanlar ise, düşük başarı gereksinmesi olanlar grubuna girer (Erden ve Akman, 1996: 239,240).

c. Beklenti ve Denklik Kuramları

Beklenti ve denklik kuramlarının her ikisi de motivasyon teorisine dayanır. Beklenti kuramı, doyumun bireylerin çabaları karşılığında ne umdukları ve gerçekte ne elde ettiklerinin karşılaştırılmasının sonucudur. Diğer yandan denklik kuramı, doyumun girdi ve çıktılarının denklik oranıyla ortaya çıktığını iddia eder (Smither, 1998: 247). Adams (1963) geliştirdiği Hakkaniyet Teorisini, hakkaniyet (equity) kavramı ile açıklar. Çalışanın elde ettiği sonuçlarla (veya çıktılarla), yatırımları (veya girdileri: bilgisi, tecrübesi, gayreti v.b) arasında dengesizlik varsa; veya girdi-çıkıtı

orani, kendisi gibi aynı işi gören diğerlerinin girdi-çıkıtı oranlarıyla karşılaştırıldığında eğer eşitlik yoksa, hakkaniyetsizlik doğar (Tevrüz, 1997:39,40).

Vroom'un beklenti kuramı değerlik (valance), yararlılık (instrumentality) ve beklenti (expectancy) kavramları etrafında oluşturulur ve kısaca VIE diye anılır. Değerlik, kişinin sonuç için 'değer mi, değmez mi' şeklinde paha biçmektir (Tevrüz, 1997:37,38).

Locke, (1976) iş doyumunu belirleyen ihtiyaçlardan çok bireyin değerlerinin önemini vurgular. İhtiyacın tam tersine bireylerce işleriyle ilgili değerleri, amaçları kendilerince belirlenir, işleriyle ilgili amaçlar saptarlar. Daha sonra ne istedikleriyle neye sahip olduklarını karşılaştırırlar. Bu ikisi arasındaki fark iş doyumunu etkiler. (Smither, 1998: 247). Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişi, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans gösterecektir (Koçel, 1999;482).

Porter ve Lawler' ın geliştirdiği modele göre ; iyi performans ödüllere yol açar o da doyum sağlar. Bu ödüller iç ve dış ödüllerdir. İç ödül iyi performans için bireyin kendine verdiği ödüldür. Dış ödüller örgüt tarafından verilir ve düşük düzeyli gereksinimleri doyurur. Ücret, terfi, statü ve iş güvencesi dış ödüllere örnek olabilir. Bu modelde doyum, gerçek ödüllerle algılanan hakça ödüller arasındaki fark tarafından belirlenir.Eğer gerçek ödüller algılanan ödülleri aşarsa, doyum sağlanır. Aksi olursa, doyumsuzluk duyulur. Bir bireyin doyum ya da doyumsuzluk derecesi, gerçek ödüllerle algılanan ödüller arasındaki büyüklüğüne bağlıdır(Aydın, 1993:93).

d. Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal öğrenme kuramı, doyum ya da doyumsuzluğun bireylerden birinin kendini diğer bireylerle mukayese etmesinden kaynaklandığını ileri sürer. Örneğin yeni işe alınan bir birey, kendi doyumunu, doymuş ya da doymamış benzer kişileri gözlemlemeksizin doğru olarak ölçemez. Birey, kendisinin diğer bireylerle yapılan karşılaştırma sürecinde nasıl çalışmakta olduğunu bilebilir. Birey tutum ve davranışları onların içinden gelmekten çok sosyal olarak türetilmişlerdir. (Smither, 1998: 247,248).

Bandura'nın sosyal öğrenme kuramının göre ise, geçmiş yaşantılara dayalı olarak ya da başka kişilerin yaşantılarını gözleyerek, bir işin gelecekteki sonuçlarını tahmin ederek beklenen sonuçlar olumlu ise, yapacağı işin kendisine yarar sağlayacağına da inanıyorsa birey güdülenmiş olur (Erden ve Akman, 1996: 233,234).

e. Genetik Kuram

İş doyumunun genetik kuramı, yaratılıştan gelen faktörlerin, doyumun temel belirleyicileri olduklarını dikkate alır. Zekâ, öğrenme, ilgi gibi kişilik faktörleri genetik olarak gösterildiği için, bazı araştırmacılara göre iş ile doyum genetikle de ilgilidir.

Araştırmacılar, çevresel etkenlerin, ikizlerin, iş doyumunu yönündeki tutumlarına etkisini incelemişlerdir. Çalışma sonuçları ikizlerin işleri yönündeki tutumlarının önemli bağlantısını ve ikizlerin aynı şartlarda motor yeteneği ve fiziksel güç gibi özellikler gerektiren benzer işleri seçtiğini göstermiştir. Araştırmacılar, organizasyonların iş doyumunu üzerindeki kontrollerinin daha önce inanıldığından daha az olabileceğine karar verdiler. Çevresel faktörler doyumunu hâla etkilese bile, doyumun önemli bir bölümü bireyin genetik geçmişinden kaynaklanabilmektedir. Cronpanzano ve James, (1990), ikizlerin iş tutumlarını, yetiştirildikleri ortam etkileyebileceği gibi onların yeniden biraraya gelmeleri durumundaki oluşabilecek çekicilik ve birbirlerini etkileme gibi faktörleri de araştırmışlardır. Sonuçta iş doyumunun kalıtımla ilgili olabileceği görüşü kabul edilmemiştir.

İş doyumunu ile genetik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmada ayrı olarak yetiştirilen özdeş (tek yumurta ikizleri) ve kardeş ikizlerin (çift yumurta ikizleri) tutumları karşılaştırılmıştır. Özdeş ikizlerin iş değeri yönündeki benzer tutumları başarı, rahat, statü, güvenlik ve özerklik olurken kardeş ikizler sadece başarı üzerinde benzer tutumlara sahiptirler. Genetik faktörler bireyin işine önem vermesinde önemli rol oynamaktadır (Smither, 1998:248).

II. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Yurt dışında orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Kendini gerçekleştirme ve iş doyumu ile ilgili araştırmalar burada sunulmuştur.

A. Kendini Gerçekleştirme İle İlgili Araştırmalar

Orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme düzeyi ile ilgili bir araştırmaya rastlanmamış olup kendini gerçekleştirme ile ilgili bazı araştırmalar burada sunulmuştur.

May ve Dam (1969) , yaptıkları bir araştırmada, cinsiyet farkları göz önüne alınarak Oregon Eyalet Üniversitesinde okuyan 93 erkek, 101 kadın üzerinde Kişisel Yönelim Envanteri ile Edwards Kişisel Tercih Envanteri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Kendini gerçekleştirmeye ilişkin ihtiyaçlarda cinsiyet açısından farklar görülmüştür. Araştırmada kadınların kendilerini gerçekleştirme düzeylerinin erkeklerinkine göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Durmazkul, 1994:19).

Scroeder (1973) , üniversite öğrencileri üzerine yaptığı bir araştırmada kendini gerçekleştirme düzeyi konusunda kızların lehine bulgular elde etmişlerdir. Bu sonuçlar ile araştırma bulguları arasında tutarlılığın olmaması kültürler arası farklılıklardan kaynaklanabilir (Durmazkul, 1994:107).

Boston (1975) , yaptığı bir araştırmada öğretmenlerin bireysel rehberlik eğitimleri konusundaki başarıları ile kendini gerçekleştirme düzeyleri arasında olumlu bir ilişki (%99) bulmuştur. Bireysel rehberlik eğitimi konusunda başarılı olan öğretmenler Kişi Merkezli Yardımcı Danışan Envanterinin alt ölçekleri olan kendini gerçekleştirme değeri, duygusal tepkisellik ve kendini kabul ölçeklerinden daha az başarılı olan öğretmenlere göre daha yüksek puan almışlardır. Aynı araştırmada öğretmenlerin başarıları, cinsel değerleri, kendini gerçekleştirmeleri, okuttukları sınıflara göre ve bireysel okul ilişkisi gibi özelliklerinin birbirleri ile arasındaki ilişkiler olumsuz bulunmuştur (Durmazkul, 1994:20).

Hull (1977) , Kişisel Yönelim Envanterini kullanarak yaptığı bir araştırmada ilkökul öğretmenlerinin yaşları, çalışma yılları, öğrencilerin öğretmenleri hakkındaki

fikirleri ve öğretmenlerin diğer gruplarla farklılığını kendini gerçekleştirme düzeyi açısından incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin çalışma yılları ile yaşları anlamsız bulunmuştur. Yani daha genç ve daha az yıl çalışmış olan öğretmenler diğerlerine göre daha yüksek puan almışlardır. Yine aynı araştırmada öğretmenler ile diğer yetişkinler arasında kendini gerçekleştirme açısından bir fark olmadığı yani öğretmenlerin doğal profesyonelliklerinin kendini gerçekleştirmede etkili olmadığı bulunmuştur. Araştırmada öğrencilerden biri hariç diğerleri öğretmenlerini kendilerine karşı ilgili bulmuşlardır (Durmazkul, 1994:20,21).

Gratton (1980) , Maslow'un gereksinimler hiyerarşisinin analizini yapmak amacıyla alt, orta ve üst sınıftan 240 kişi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Aynı sosyal sınıftan olan bireylerin gereksinim tasarımlarının denklik gösterdiği, üst sosyal sınıflarda bireylerde saygı ve kendini gerçekleştirme gereksiniminin, orta sosyal sınıfa ait olan bireylerde ait olma ve saygı, alt sosyal sınıfa dahil bireylerde ise fizyolojik ve ait olma gereksinimlerinin daha çok olduğu sonucu bulunmuştur (Çelik, 1993:28).

Sheldon (1981), yaptığı bir araştırmada profesyonel öğretme deneyimlerinin süresi ile ilgili olarak ilkökul öğretmenlerinin kendini gerçekleştirme düzeyini hangi değişkenlerin etkilediğini incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yaşı ile kendini gerçekleştirme düzeyi arasında bir ilişki bulunamamıştır. Öğretmenlerin bölge okullarındaki çalışma yılları ile kendini gerçekleştirme düzeyleri arasında olumsuz fakat anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Durmazkul, 1994:113).

Pascratta ve Pinno 1981 yılında 18-30 yaş arası 70 kolej öğrencisi üzerinde yaptıkları araştırmada ergenlerin ihtiyaçları ile kendini gerçekleştirme potansiyeli, duygu ve tepkileri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Çelik, 1993:28).

Daniels (1982), Maslow'un insan ihtiyaçları hiyerarşisine göre kırsal kesimdeki lise öğrencilerinin okuma ilgilerini araştırmıştır. Buna ilişkin olarak Güneydoğu Wisconsin'den 475 lise öğrencisine (SBEI) Öğrenci Kitap Değerlendirme Envanteri ile (NTL) Maslowian İhtiyaçlar Düzey Testi geliştirilip uygulanmıştır. Her iki test arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. SBEI testi yirmibeş hayali kitap başlığından oluşmuştur. Bunların beş tanesi Maslow'un

ihtiyaçlar hiyerarşisindeki ihtiyaçlara tekabül eden kitap başlıklarıdır. Bunlar (1) yaşama, (2) emniyet, (3) sevgi ve bağımlılık, (4) kendine saygı, (5) kendini gerçekleştirmedi. Her bir başlık öğrencilerin hangi kitabı okumaya olan isteklerini ve buna göre cevap vermelerini sağlamıştır. Sonuçlar istatistiksel olarak analiz edildikten sonra tavanı oluşturan % 25'lik grup ile tabanı oluşturan % 25'lik grup kontrol edildiği zaman, tabandaki grubun düşük seviyedeki kitapları tercih ettikleri görülmüştür. Sosyo-ekonomik düzeyi düşük öğrencilerin düşük seviyedeki kitapları tercih ettikleri gibi (NLT) Needs Level Test üzerinde de daha düşük puan almışlardır. Sonuçta ihtiyaçlar seviye testi ile bu ihtiyaçları belirleyen kitapları öğrencilerin tercih etmesi Maslow'un insan ihtiyaçları hiyerarşisi ile olumlu bir ilişkinin olduğu varsayımını desteklemiştir (Akbaş, 1989:26,27).

Henjum (1983) , kendini gerçekleştirmekte olan öğretmenlerin kendilerini gerçekleştirme düzeyleri ile öğretme davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sonuçta, kendini gerçekleştirme düzeyi ile öğretme becerisi arasında manidar bir ilişki bulunmuştur (Topses, 1988:28).

Wollam (1986) , ödüllendirilen öğrencilerin akademik başarıları ile kendini gerçekleştirme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu amaçla Utah Eyaletindeki okullardan 88 öğrenciye Kişisel Yönelim Envanteri (POI) ile Selection Index Score of the Preliminary Scholastic Aptitude Testini (PSAT) uygulamıştır. POI ve PSAT puanlarına göre ödüllendirilen kız ve erkek öğrencilerin akademik başarıları yeterli düzeyde anlamlı olarak yüksek bulunmamıştır. Fakat ödüllendirilen liseli kız ve erkek öğrenciler kendini gerçekleştirme ölçümleri üzerinde kolej öğrencilerinden daha yüksek puana ulaştıkları görülmüştür (Akbaş, 1989:34).

Gray (1986) , Kişisel Yönelim Envanteri (POI) ile Boş Zaman Doyum Skalasını tamamlayan, 26-45 yaşları arasında 30 kız ve 70 erkek çalışan yetişkinlerden, kendini gerçekleştirme düzeyi üzerinde boş zaman doyum değişkenleri ve sosyo-ekonomik faktörlerin etkilerini kıyaslamıştır. Bulgular, bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkiler göstermiştir. Bağımsız değişkenlerden sadece cinsiyet, medeni durum, iş, eğitim ve dinlenme, kendini gerçekleştirme ölçümlerinin herbiriyle anlamlı bir ilişki göstermiştir (Akbaş, 1989:27).

Velasquez (1996), Midwestern koleji öğrencilerinden 20 kız ve 20 erkek öğrencinin cinsiyete göre kendini gerçekleştirme düzeylerini araştırmıştır. Sonuçta kız ve erkeklerin kendini gerçekleştirme düzeyinin farklı olmadığı ortaya çıkmıştır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre bu araştırmada öğrencilerin eğitim ve bilişsel anlayış boyutlarındaki ihtiyaçlarına doyum sağlayamadıkları anlaşılmıştır.

B. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar

Orman mühendislerinin iş doyumuyla ilgili tek bir araştırmaya rastlanılmış olup bu alanda yapılan araştırmalar yetersiz olabileceğinden iş doyumuyla ilgili diğer araştırmalar da burada sunulmuştur.

İş doyumunun çeşitli yönlerini birbirinden ayırmak için yaptıkları çalışmada Katzy, Maccoby ve Morse (1950), tatmin ile iş başarısı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Genel iş doyumunu ile ilgili kriterlere göre iş grubuyla gururlanma, kendiliğinden doğan iş tatmini, şirket faaliyetlerine katkı, mali ve statü tatmininden sadece "iş grubundan gurur duyma" iş tatmini ile verimlilik arasında bir ilişki bulunmuştur (Tosun ve Ark., 1979: 454, 456).

Morse (1953) bir kişinin terfi beklemeyle iş tatmini arasında olumlu bir ilişki bulmuştur. Diğer bir araştırmasında iş tatmini ile devamsızlık ve iş gücü devri gibi etmenler arasında olumsuz bir ilişki vardır (Tosun ve Ark., 1979: 457).

Herzberg, Mausner ve Synderman (1959) beş etmenin tatmin için çok önemli olduğunu bulmuştur: Başarı, işin takdir görmesi, sorumluluk, ilerleme ve işin kendisi. Tatminsizlik yaratan etmenler ise gözetim, ücret, şirket politikası, kişiler arası ilişkiler ve çalışma koşullarıdır. Tatminsizlik yaratan bu etmenlere sağlık etmenleri, diğerlerine ise güdüleyiciler (motivators) denilmiştir (Tosun ve Ark., 1979: 454).

Bireyin meslek durumundan duyduğu hoşnutluğun veya hoşnutsuzluğun, emekliye ayrılmadan önce, iş yaşamından ayrılmaya karşı gelişen tutumunu ne ölçüde etkilediği araştırılmış, Gordon (1961), kişinin iş yaşamını başarıyla tamamlamış olmasının, emeklilik dönemine geçişi kolaylaştırdığını; Tuckman ve Lorge (1955), iş yaşamıyla ilişkili farklı olumsuz etkenlerin varlığı halinde iş

yaşamından ayrılma eğiliminin güçlendiğini; diğer çalışmalar ise, meslek yaşantılarında pek başarılı olamadıklarını düşünen deneklerin emekliliğe karşı daha olumsuz bir tutum içinde oldukları saptanmıştır (Eryar , 1994 : 253).

Laurence (1961), beş meslek grubunda (kadın öğretmenler, hemşireler, kamuda çalışan kadın memurlar, üniversitede öğrenim gören kız öğrenciler, hizmet personeli) ücretleri daha yüksek olan kişilerin, ücretleri daha düşük olanlara kıyasla genellikle işlerinden daha fazla hoşnutluk duydukları gözlemlenmiştir (Eryar , 1994 : 252).

Sergiovanni ve Carver (1973) ortaokul öğretmeniyle yaptıkları bir araştırmada öğretmenlerin gereksinim düzeylerini saptamayı amaçlamışlardır. Bulgular, öğretmenlerin güvenlik ve sosyal düzeyde iyi doyum elde ettikleri, diğer üst düzeyli gereksinim alanlarında ise en az doyum elde ettiklerini göstermiştir (Günbayı, 1999:80).

Kreis (1982), 'İl Merkezindeki Lise Öğretmenlerinin İhtiyaçlarının Karşılanması ve İş Doyumu Arasındaki İlişki' adlı araştırmasında il merkezindeki lise öğretmenlerinin algılanan insan gereksinimleri hiyerarşisinin karşılanması ile iş doyum dereceleri arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Sonuç olarak iş doyum ve ihtiyaçları karşılama arasında bir ilişki olmasına rağmen, ihtiyaçların mutlaka hiyerarşiye uygun bir şekilde karşılanmadığını ortaya koymuştur. Öğretmenin istekleri ile işleri yoluyla elde ettikleri arasındaki uyum arttıkça iş doyumlarının da arttığı saptanmıştır (Günbayı, 1999:89).

Fricko ve Beehr (1990) yaptıkları araştırmada, ilgi alanları ile meslek ve eğitim alanları bağdaşık olan insanlardan (kadınlar ve erkekler) kendi cinsinden olan kişilerin çoğunlukta olduğu mesleklerde çalışanların, karşı cinsten kişilerin bulunduğu mesleklerde çalışanlara göre işlerinden daha hoşnut olduklarını saptamışlardır. Bulgular, işinden en çok doyum elde edenlerin; ilgi alanlarına uygun, erkeklerin çoğunlukta olduğu erkek mesleklerinde çalışan erkekler, en az doyum sağlayanların ise, ilgi alanlarına uygun olmayan ve kadınların çoğunlukta olduğu mesleklerde çalışan kadınlar olduklarını ortaya koymuştur (Kuzgun, 2000: 76).

1991'de Britanya'da 10.000 kişi üzerinde iş doyum faktörleriyle ilgili yapılan araştırmada, onlardan terfi olanağı, toplam ödeme, deneticilerle ilişkiler, iş güvenliği, kendi girişimleriyle çalışma kabiliyeti, işin kendisi ve çalışma saatlerine ilişkin iş doyum faktörlerini oranlamaları istenmiştir. Sonuçta, kadınlar, işlerinden erkeklerden daha çok hoşnut olduğu, işin kendisinden kadınların erkeklerden, ücretin ise erkeklerde kadınlardan daha fazla doyum sağlayıcı olduğu bulunmuştur (Porteous, 1997:36).

Cano ve Greg (1992), 'Ziraat Öğretmenlerinin İş Doyum Faktörlerinin Bir Analizi' adlı araştırmalarında Ohio'daki 414 ziraat öğretmeninden 313'üne doyum sağlayıcı faktörleri ölçmek amacıyla bir anket uygulamıştır. Bu öğretmenler altı farklı ziraat branşındaydı; zirai işletme, tarım alet ve makineleri, işletme planlaması, doğal kaynaklar, zirai üretim ve bahçecilik. Araştırma sonucunda, başarı, ilerleme, tanınma, sorumluluk ve işin niteliği iş doyumunu etkileyen faktörler olmuştur (Günbayı, 1999:89).

Drago ve Wooden (1992) tarafından işe devamsızlıkla iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada, bireylerin iş doyumları yüksekse işe daha az devamsızlık yaptıkları, iş doyumları düşükse işe daha fazla devamsızlık yaptıklarını göstermiştir (Günbayı, 1999:89).

Machneil (1993), okul yöneticilerinin eğitsel yönetimine ilişkin algıları ve bunun öğretmen iş doyumunu ile olan ilişkisini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda müdürlerine yüksek puan veren öğretmenlerin iş doyumlarının da yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Böylece okul yöneticilerinin eğitsel yönetiminin öğretmenlerin iş doyumunu ile ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Günbayı, 1999:92).

Bowen ve Arkadaşları (1994), iş doyumunu ve organizasyonel bağlılık, aile yapısı, 4-H acentalarının iş özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın sonucu işleriyle doyuma ulaşmış olan temsilcilerin aynı zamanda organizasyona bağlı olduklarını göstermiş iş doyumunu ve bağlılık arasında anlamlı ve olumlu ilişkilerin ($r = .66; p < .001$) olduğu ortaya çıkmıştır. Temsilcilerin iş doyumunu yaş, cinsiyet, medeni hâl ve çalışma deneyimiyle ilişkilidir. Kırk yaş üzerindeki bayan, evli, deneyimli temsilciler daha genç, erkek, bekar, daha az deneyimli olan temsilcilerden daha fazla doyum sağlamışlardır.

McCaslin (1994), temsilcilerin kişisel özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni hali, eğitimi ve hizmet süresi) tanımlamış, iş doyumu ve bağlantılı öneminin faktörlerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda iş doyumuyla ilgili faktörlerin azalana doğru oransal sıralanışı şöyledir: Değerlendirme %7,4 ; güvenilir denetçiler %5,3 ; iş güdüleyicileri % 2,8 ; ücret %2,2 ; iş yeri %1,8; barınma ve ulaşım %1,6 ; iş güvenliği %1,5 ; yönetim ve denetim %1,3'dür. Temsilcilerin, terfilerinin kişisel performanstan çok hizmet yılı süresiyle alakalı olduğuna inandıkları ve bunun düşük iş doyumuna sebep olduğu anlaşılmıştır.

Teutenberg-Raupach, Alman ormancılık girişimlerinde iş doyumunu araştırmıştır. Özel veya belediyeye ait girişimciler ve beş farklı eyaletteki çalışma mevkilerindeki toplam 840 çalışana standartlaştırılmış sosyal psikolojinin temellerine dayalı, Neuberger'in iş doyumunu ölçmek için düzenlediği 'İş Tanımlama Formu'nu uygulamıştır. Sonuç olarak en düşük seviyedeki doyumun çalışma alanlarında orman organizasyon ve yönetim ofisleri ve orman şefliği ofislerinde terfi ve ücretle alakalı olduğu saptanmıştır.

Friedman ve Arkadaşları, bakım evlerinde ve yaşlılar için bütün kapsamlı programlarda çalışan bakıcılar arasındaki iş doyumunu araştırmışlardır. Araştırmaya 213 bakıcı bakım evlerinden, 138 bakıcı ise yaşlılar için kapsamlı programdan katılmıştır. Ortalama iş doyumunu, yaşlılar için kapsamlı programlarda çalışan bakıcılarda bakım evlerinde çalışanlardakinden daha yüksek çıkmıştır.

Bitsch (1995), ağaç bakımı ve sebze yetiştirme çıraklarının iş doyumlarını araştırmıştır. Sebze yetiştiricilerinin %82'si ağaç bakıcılarının % 72'si yeniden meslek sahibi olsalar aynı işi seçeceklerini belirtmişlerdir. Çıraklıktan sonra ağaç bakıcılarının %33'ünün orada çalışmak istemediği görülmüştür. Bunun sebebi fiziksel güçlük (%57) ve yetersiz ücrettir (%53).

Oshaghemi (1996), 'İngiliz Akademisyenlerin İş Doyumu' adlı araştırmasında üniversite öğretmenlerinin işlerinden ne derece doyum sağladıklarını araştırmayı amaçlamıştır. Üniversite öğretmenlerinin uyguladığı ankete bağlı olarak şu bulguları elde etmiştir; iş doyumunu en fazla öğretmenlerin eğitimsel rolü ile ilgili olup, daha az oranda da öğretmenlerin yaptıkları araştırmalarla ilgilidir. Diğer taraftan

üniversite öğretmenlerinin ücret ve terfileri ile ilgili önemli derecede iş doyumsuzlukları ortaya çıkmıştır(Günbayı, 1999:94).

Tavonvattanayong (1996) , sağlık personeliyle ilgili genel bilgi analizi Khon Kaen'deki sağlık merkezlerinde hem yöneticiler hem de personelin iş doyum ve gelecekteki çalışma koşulları hakkındaki düşünceleri, sorunları ve profesyonel gelişim için tavsiye ve önerileri araştırmıştır. Sağlık merkezlerinin müdürleri ve personeli arasında yapılan iş doyum karşılaştırmasında profesyonel icraat yönünden 0.05 gibi anlamlı bir fark bulunmuştur.

Hardman ve Arkadaşları (2000), Batı Virginia'da bayan kamu okul müdürlerinin, kişilik türleri ve kişisel özelliklerle, iş doyum arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Bulgular, genç bayan okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu göstermiştir.

Svendsen (2001), kamu sektöründe çalışan psikoterapistlerin iş doyumunu, seçilmiş birey ve çevresel faktörler arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sonuçta psikoterapistlerin çoğunun işlerinde oldukça doyuma ulaşmış oldukları, bununla birlikte %26'sının ne doymuş ne de doymamış oldukları ve %4'ünün doyumsuz olduğu belirtilmiştir. Sonuçlar, iş talepleri, işteki kontrol, işin otoritesi ve sosyal etkileşimler gibi iş çevresel faktörlerinin iş doyumuyla alakalı olduğunu göstermiştir. Psikoterapistlerin % 89'unun (104 kişi) somatik belirtileri ve 4 haftalık periyotlar boyunca şikayetleri olduklarını göstermiştir. Sonuçlar iş doyumuyla göğüs, karın, sırt ve hızlı kalp atışları gibi şikayetler arasında önemli bir ilişkinin olduğunu göstermiştir.

Sloane ve Ward (2001), İskoç akademisyenlerin iş doyum ve yaşı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır.Sonuç olarak 36 yaşın altındaki erkek akademisyenlerin, 36 yaşın altındaki kadın akademisyenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. Bununla birlikte 36 yaşın üzerindeki erkek akademisyenler kadın akademisyenlerden daha düşük iş doyumuna sahiptir.

III. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yurt içinde yapılan araştırmalarda orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Kendini gerçekleştirme ve iş doyumuyla ilgili çeşitli araştırmalar incelenmiştir.

A. Kendini Gerçekleştirme İle İlgili Araştırmalar

Ana-baba tutumlarının bireyin kendini gerçekleştirme düzeyine etkisini araştıran Kuzgun, kendini gerçekleştirme düzeyini oluşturan oniki oğeden; zamanı iyi kullanma, desteği içten alma, kendini gerçekleştirmeye götüren değerleri benimseme, benliğe saygı duyma ve insan tabiatı hakkında olumlu bir görüş sahibi olma gücünü ana-babanın sevgisi ile; varoluşsal bir hayat sürme, duygusal bakımdan açık olma, saldırgan eğilimleri kabul edebilme gücünü ise ana-babanın bireyin davranışlarına uyguladığı kontrol ile ilgili bulmuştur. İçten geldiği gibi davranabilme, kendini kabul edebilme ve 4dnyaya uzlaştırıcı bir gözle bakabilme, başkalarına yakınlık duyabilme gücünün ana-babanın bireyin davranışlarına uyguladığı kontrol ile birlikte toplumsal ortamın uyguladığı kontrol ile ilgili olduğu sonucuna varmıştır (Akbaş, 1989: 35,36).

Oğrencilerin kendini gerçekleştirme düzeylerine sosyo-ekonomik düzeylerinin etkisini araştıran Sayınalp, aynı yaş grubu ve eğitim düzeyinde olan oğrencilerin kendilerini gerçekleştirme düzeyleri ile sosyo-ekonomik düzeyleri arasında manidar bir ilişki bulmuştur (Akbaş,1989:38,39).

Nevrotik bireyin kendini gerçekleştirme düzeyi ile ana-baba tutumları arasındaki ilişkiyi araştıran Altay, nevrotik kişiliğin oluşumunda kusurlu ana- baba tutumunun önemli rolü olduğunu vurgulamıştır. Otoriter ve ilgisiz ana-baba tutum puanlarının ortalamaları, demokratik ana-baba tutum puanlarının ortalamalarından yüksek bulunmuştur (Akbaş,1989: 39).

Tosun (1986), oğretmen okulu oğrencilerinin çeşitli problem alanları ile kendini gerçekleştirme düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sonuçta olarak oğrencilerin problemleri yoğunluk itibariyle okul, gelecek, benlik ve i hayat,

arkadaşlık, ev ve aile, sağlık biçiminde sıralanmaktadır. Öğrencilerin kendini gerçekleştirmede başarılı oldukları söylenebilir (Semerci, 1992:101,102).

Yüce (1987), Orta Doğu Teknik Üniversitesi Psikoloji, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümü birinci sınıf öğrencilerine verilen grupla psikolojik danışmanın, bireylerin kendini gerçekleştirme düzeyine etkisini incelemiştir. Sonuç olarak grupla psikolojik danışmanın, bireylerin kendini gerçekleştirme düzeyini olumlu yönde $P>0.05$ düzeyinde etkilemediği ve grupla psikolojik danışma uygulanan deney grubunun, cinsiyete göre son-test puanları ortalaması farkının $P<0.05$ düzeyinde erkekler lehine anlamlı olduğu görülmüştür (Semerci, 1992:214,215).

Kılıçkaya (1988), yurt dışı yaşantısı geçiren ve geçirmeyen lise öğrencilerin kendini gerçekleştirme düzeylerini karşılaştırmış; daha sonra da, yurt dışı yaşantısı geçiren ve geçirmeyen öğrencilerin kendini gerçekleştirme düzeylerine etki eden bazı değişkenleri incelemiştir. Araştırma sonucunda dış göç ve geri dönüş yaşantısının öğrencilerin kendini gerçekleştirme düzeylerini etkilediği saptanmıştır (Semerci, 1992: 227,228).

Akbaba (1988), ana-baba tutumlarının bazı kişilik özellikleri üzerine etkisini araştırmıştır. Sonuç olarak demokratik ana-baba tutumu, kişilik özelliklerinden; benlik tasarımı ve zamanı kullanmayı olumlu yönde etkilemesine karşılık, başkaları ile yakınlık kurma özelliğini olumsuz yönde etkilemiştir (Semerci, 1992:180,181).

Topses (1988), grupla psikolojik danışmanın, Yenimahalle 50. Yıl Yetiştirme Yurdu öğrencilerinin kendini gerçekleştirme ve kaygı düzeylerine olan etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda Deney ve Kontrol grupları karşılaştırıldığında uygulanan psikolojik danışma sonucunda Deney grubu lehinde manidar farklar bulunmuştur. Özellikle Kişisel Yönelim Envanterinin ana ölçeklerinde (Di), (Zm) deney grubu yönünde ve Kaygı Envanterinin toplam ölçek puanlarının ortalamalarında deney grubu lehinde manidar bir fark bulunmuştur. Kaygı Envanterinin toplam ölçek puanları ortalamalarında ve Sürekli Kaygı ölçeğinde son-test lehinde manidar farklar bulunmuştur.

Akbaş (1989), ergenlerin kendini gerçekleştirme düzeylerini etkileyen; özlük niteliklerine, okuldaki sosyal ilişkilerine, ailelerine, ailelerinin sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel niteliklerine ilişkin bazı önemli faktörlerin etkileme derecelerini araştırmıştır. Araştırmanın bulgularına göre cinsiyet, yaş, akademik başarı durumu, ergenin ailenin kaçıncı çocuğu olduğu, kardeş sayısı ve yaşamın çoğunun geçtiği yere ilişkin kişisel nitelikler önemli bulunmuştur. Sosyal ilişkilerle ilgili niteliklerden karşı cinsle ilişkiler, arkadaşları tarafından lider olarak algılanma, ğretmenlerinin davranışlarını algılama biçimi ve ders dışı sosyal faaliyetlere katılmanın ergenin kendini gerçekleştirme düzeyini etkileyen önemli faktörler olduğu bulunmuştur. Ana-babanın birbirleri ile ilişkilerini ergenin algılama biçimi, ana-babanın görüşlerine aykırı davranılınca ana-baba tarafından başvurulan davranış biçimi, ana-babanın ergeni anlaması aile ile ilgili kendini gerçekleştirme düzeyini etkileyen nitelikler olarak manidar bulunmuştur. Ailenin sosyo-ekonomik düzeyi, annenin öğrenim düzeyi, ailenin gelir düzeyi, evin kullanım alanı ve sosyo-ekonomik düzeyin bir göstergesi olabilecek bazı ev eşyaları önemli bulunmuştur. Sonuçta ergenlerin kendini gerçekleştirme düzeylerinin sağlıklı olarak gelişmesinde kişisel özelliklerinin, okuldaki sosyal ilişkilerden kaynaklanan niteliklerin ve ailelerinin sosyo-kültürel gelişimlerinin önemli ve etkileyici faktörler olduğu saptanmıştır.

elik (1993), Ankara zel Türk ilkokullarındaki öğretmenlerin kişisel özellikleri ve ihtiyaçlarının karşılanma derecesi ile kendini gerçekleştirme düzeyleri arasındaki ilişkinin derecesini incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin ihtiyaçlarının karşılanma derecelerinin yükselmesinin kendini gerçekleştirme düzeyinin yükselmesinde de etkili olduğu görülmüştür.

İlkokul ğretmenlerinin kendini gerçekleştirme düzeyleri bazı değişkenlere göre anlamlıdır. Meslekte daha az yıl çalışan öğretmenlerin ve yaşamlarının çoğunu daha büyük yerleşim yerinde geçirenlerin lehine anlamlı fark bulunmuştur (Durmazkul, 1994).

Ören (1995), Erzurum Atatürk niversitesi ğrencilerinin, sosyo-ekonomik düzeyi ile 'kendini gerçekleştirme'nin bazı boyutları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. 'Zamanı İyi Kullanma' ($p < 0.001$), 'Desteği İçten Alma' ($p < 0.05$) düzeyinde kızlar lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Orta sosyo-ekonomik düzeyden gelen

deneklerde ‘Zamanı iyi kullanma’ ($p<0.05$), ‘Destegi İçten Alma’ ($p<0.01$) ve ‘Kendini Kabul Edebilme’ ($p<0.05$) düzeyinde, alt sosyo-ekonomik düzeye göre anlamlılık görülmüş, alt sosyo-ekonomik düzey ve üst sosyo-ekonomik düzeyden gelen deneklerin karşılaştırılmasında ise ‘Başkaları ile Yakınlık Kurabilme’ bakımından ($p<0.05$) düzeyinde anlamlılık saptanmıştır.

Kardaş (1995), ilköğretimin farklı kademelerinde görev yapan öğretmenlerin “Kendini Gerçekleştirme” düzeylerini araştırmıştır. Sonuçta, ‘Kendini Kabul’ bakımından ($p<0.05$) düzeyinde II. kademe öğretmenleri lehine, I. kademe görev yapan kadın ve erkek öğretmenler arasında, ‘Kendini Gerçekleştirme’ bakımından ($p<0.05$) düzeyinde kadınlar lehine, II. kademe görev yapan kadın ve erkek öğretmenler arasında, ‘Destegi İçten Alma’, ‘Kendini Kabul’ ve ‘Başkaları ile Yakın İlişkiler Kurma’ bakımından ($p<0.05$) düzeyinde erkekler lehine anlamlı ilişki bulunmuştur.

Önemlitürk (1997), Kocaeli ili orta öğretim okullarının yöneticilerinin empatik beceri ve kendini gerçekleştirme düzeylerini araştırmıştır. Sonuçta; lise yöneticilerinden kıdemleri orta ve çok olanların kendini gerçekleştirme ve empatik beceri puanlarının yüksek bulunmuştur. Saldırganlığın kabulü açısından genel lise yöneticilerinin puanı; hem anadolu lisesi hem de meslek liseleri yöneticilerinin puanlarına göre, meslek liseleri ve genel liselerin yöneticilerinin varoluşsal ve zamanı iyi kullanma puanları da anadolu liseleri yöneticilerine göre yüksek bulunmuştur.

Oktan (1999), öğretmen adaylarının ve öğretmenlerin kendini gerçekleştirme düzeylerini ve yükleme biçimlerini cinsiyet, branş ve meslekteki hizmet yılı değişkenlerine göre araştırmıştır. Bulgular, öğretmen adaylarının ve öğretmenlerin kendini gerçekleştirme düzeyleri arasında fark olmadığı ve öğretmen adaylarında kızlar lehine, öğretmenlerde ise, sosyal branş öğretmenlerinin lehine fark bulunmuştur. Öğretmen adaylarının ve öğretmenlerin yükleme biçimleri, olayın niteliğine göre içsel-dışsal, değişir-değişmez ya da genel-özel yüklemeler yaptıkları şeklinde ortaya çıkmıştır.

Yalçın (2000), genel lise ve meslek lisesi öğrencilerinin kendini gerçekleştirme, zamanı iyi kullanma ve desteği içten alma düzeyleri arasında okul türü, cinsiyetleri, sınıf düzeyleri, anababa yoksunlukları, sosyal etkinliklere katılma oranları, okuldan memnun olma derecelerine, rehberlik hizmetlerini algılayış biçimlerine ve arkadaşlık ilişkilerini değerlendirilme biçimlerine göre fark olup olmadığını incelemiştir. Araştırma sonucunda genel lise öğrencilerinin zamanı iyi kullanma düzeyleri meslek liselerine göre yüksek çıkmıştır. Okul türü dikkate alınmadığında, sınıf düzeyi, rehberlik hizmetlerini algılama biçimi ve arkadaşlık ilişkilerini değerlendirme biçiminin lise öğrencilerinin kendilerini gerçekleştirme ve desteği içten alma düzeyleri üzerindeki temel etkileri anlamlı bulunmuş, lise III.sınıf öğrencilerinin kendini gerçekleştirme düzeyi, lise II.sınıf öğrencilerinden; rehberlik hizmetlerini yeterli olarak algılayanların kendini gerçekleştirme düzeyi, rehberlik hizmetlerini yetersiz olarak algılayanlardan ve arkadaşlık ilişkilerini iyi olarak değerlendirenlerin kendini gerçekleştirme düzeyi, arkadaşlık ilişkilerini zayıf olarak değerlendirenlerden yüksek çıkmıştır.

B. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar

Ülkemizde orman mühendislerinin iş doyumuyla ilgili bir araştırmaya rastlanmamıştır. İş doyumuyla ilgili çeşitli araştırmalar aşağıda sunulmuştur.

Aksayan (1990), koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri ve iş doyum etkenlerini incelemiştir. Araştırma sonucunda hemşirelerin en yüksek doyum sağladıkları değişken 'işin kendisi-içeriği' olmuştur. Gelişme, yükselme olanakları, yönetim biçimi, yöneticiler ve ilişkilerinden daha az doyum elde ederlerken, çalışma ortam ve koşullarından düşük, iş güvenliği, çalışma arkadaşları ve ilişkilerinden ise daha yüksek doyum sağladıkları saptanmıştır. Hemşirelerin genel iş doyum düzeyini yönetim biçimi, yöneticiler ve ilişkileri belirlerken ücret ve iş güvenli düşük doyum değişkeni olmuştur. Hemşirelik mesleğini sevme nedeni ile seçenlerin genel iş doyum düzeyleri, meslek seçiminde diğer nedenleri belirtenlerin doyum düzeylerinden yüksektir.

Erdoğan (1992), kamu kesiminde 'sözleşmeli' ve 'memur' olarak çalışan personelin bazı değişkenlere göre iş doyum düzeylerini araştırmıştır. Cinsiyet,

hizmet süresi, medeni durum, 'sözleşmeli' ve 'memur' olarak çalışma durumu ile iş doyumunu arasındaki fark anlamlıdır.

Işıkhan (1993), kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının iş doyumlarını etkileyen bazı etkenleri araştırmıştır. Sonuçta, aldığı ücreti yeterli gören ve kendini gerçekleştirmiş olarak kabul eden, yönetici olarak çalışan, tıbbi ve psikiyatrik sosyal hizmetler alanının dışındaki alanlarda çalışan, amiri sosyal hizmet uzmanı olan, mesleki uygulamaları amiri tarafından övgüyle değerlendirilen, meslek dışı iş ve görevlere yönlendirilmeyen, kurumlarda kararlara katılan, ekip çalışmasına katılan, Sosyal Hizmet İdaresi Yöntemini uygulayan, okulda verilen eğitimi uygulama için yeterli gören sosyal hizmet uzmanlarının iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur.

Şimşek (1994), mühendislerin iş doyumunu oluşturan değişkenleri araştırmıştır. Mühendislerin iş doyumunu sağlayan unsurlar; ihtiyaç, çaba, performans ve kazançtır. Kamu ve özel sektörde çalışan mühendislerin iş doyumları farklılık göstermiştir. Özel sektörde iş doyumunu yüksektir. Cinsiyet, mezun olunan üniversite doyum açısından fark yaratmıştır.

Jan (1994), Pakistan üniversitelerindeki yöneticilerin genel iş doyumuna ilişkin eğilimlerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda Pakistanda'daki üniversite yöneticileri ile ilgili olarak seçilen bağımsız değişkenlerin temel ve ortak etkileri, güdüleyiciler ve sağlık etmenleri kapsamlarında kontrol edilerek anlamlılıklar açısından test edildiğinde, anlamlı bulunmuştur. Başarı, tanınma, ücret, üniversitenin politika ve yönetimi ile kişilerarası ilişkiler, iş doyum düzeyini değerlendirmede önemli faktörler olarak ortaya çıkmıştır.

Olgun (1994), organize bir bakım yöntemi olarak primer hemşirelik yönteminde hastaların aldığı bakımın niteliği ve hemşirelerin iş doyumlarını araştırmıştır. Sonuç olarak, primer hemşirelik yönteminin hastaların almış oldukları bakımın niteliğini yükselttiği; hemşirelerin iş doyumunda ise, 'rekabet', 'sorumluluk', 'kaynak bulabilme'ye ait iş boyutlarında iki yöntem arasındaki karşılaştırmada bir paralellik belirlenirken ($p>0.05$); 'bilgi ve beceri kullanımı', 'başarı duygusu', 'insanlarla tanışma-arkadaşlık', 'iş kontrolü', 'hastaya ait hedefler', 'iş yükü', 'insiyatif kullanımı', 'karar verme-yargılama', 'işin sonucunu

görme' ($p<0.05$) ve 'işi sevme' ($p<0.001$) ile ilgili iş boyutlarındaki karşılaştırmalarda ise, anlamlı istatistiksel farklılıklar elde edilmiş olup, genel olarak primer hemşirelik yönteminin hemşirelerin iş doyumları üzerine olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir.

Al-Khatib (1994), Ürdün Merkezi Yönetim kamu personelinin iş doyumunu tanımlamak ve bazı demografik değişkenlerin (yaş, cinsiyet, deneyim, eğitim seviyesi, medeni hal ve iş pozisyonu) kamu görevlilerinin iş doyum düzeyine etkisini araştırmıştır. Sonuçta; yaş ve iş pozisyonu anlamlı farklılık ortaya koyarken, idari görev ve ücret iş doyumunu üzerinde bir fark oluşturmamıştır.

Tahta (1995), okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan anaokulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir. Sonuç olarak verilen öneme göre iş doyum faktörlerinin öncelik sırası; örgütsel ortam, iş ve niteliği, birlikte çalışılan kimseler, çalışma şartları, gelişme ve yükselme imkanları, teftiş sistemi, ücret şeklindedir. Anaokulu öğretmenlerinde iş doyum düzeyi yüksektir.

Bayraktar (1996), Türkiye'deki devlet ve özel üniversitelerde görevli olan İngilizce Hazırlık bölümü okutmanlarının iş tatminini araştırmıştır. Sonuç olarak devlet üniversitelerinde görevli bulunan okutmanlar özel üniversitelerdeki meslektaşlarından daha yüksek iş tatmini göstermişlerdir. Okutmanlar arasında iş tatmini üzerinde içsel faktör puanlarının dışsal faktör puanlarından yüksek olduğu belirlenmiştir.

Gözüm (1996), Erzurum'da Koruyucu Sağlık Hizmetleri'nde görev yapan hemşire ve ebelerin iş doyum ve tükenmişlik düzeyi ile işe devamsızlık oranlarına etki edebileceği düşünülen bazı faktörleri ve iş doyum, tükenmişlik ve işe devamsızlık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, hemşire ve ebelerin en az doyum sağladıkları; ücret, yükselme olanakları ve çalışma ortam ve koşulları iken en fazla doyum sağladıkları değişken güvenlik, işin kendisi ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerdir.

Şahin ve Batıgün (1997), özel bir üniversite hastanesinde çalışmakta olan sağlık personelinde, stresle ilişkili günlük olaylar, stres belirtileri, iş doyum ve

strese yatkınlık ilişkisini araştırmışlardır. Araştırmada Stres Belirtileri Ölçeği, Strese Yatkınlık Ölçeği, İş Doyumunu Ölçeği ve Stres Oluşturucu Faktörler Skalası hastanede görevli hekim, hemşire ve diğer sağlık personelinde oluşan 266 kişilik bir örneklem grubuna uygulanmıştır. Yapılan çeşitli analizler sonucunda stres belirtileri ve iş doyumunu açısından hemşireler en sorunlu grup olarak ortaya çıkmıştır. Hastalarla doğrudan ilişkili olan personelin stres belirtileri, idari personel ve yardımcı personelininkinden daha yüksek çıkmıştır. İş doyumunu işletme politikaları en belirleyici değişken iken ücretin hiçbir belirleyici rolü olmadığı anlaşılmıştır.

Özaltın (1997), Türk Silahlı Kuvvetleri'nde (TSK) görevli 317 tabip ve 500 hemşire üzerinde iş doyumunu ölçmeye yönelik bir analiz yapmıştır. Sonuç olarak muvazzaf tabiplerin işlerinden 'yüksek düzeyde doyum', ordu hemşirelerinin 'orta düzeyde doyum' elde ettikleri saptanmıştır.

Cici (1997), a) Organizasyona bağlılık ile işe gelmeme eğilimi arasında, iş tatmini ve işe gelmeme eğilimi arasındakinden daha kuvvetli bir ilişki vardır ve b) Organizasyona bağlılık ile işi bırakma eğilimi arasında, iş tatmini ile işi bırakma eğilimi arasındakinden daha kuvvetli bir ilişki vardır hipotezlerini test etmiştir. Sonuçta, işe gelmeme ve işi bırakma eğilimi organizasyona bağlılıkla, iş tatmininden daha ilişkili bulunmuştur.

Gürtunca (1997), çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumları, işteki hizmet süreleri gibi özlük nitelikleri ve iş yerinin fiziksel koşulları, iletişim kanalları, ücret, işte yükselme ve ilerleme olanağı, iş kaybetme kaygısı, iş güvenliği ödüllendirme, sosyal imkanlar, işten memnun olma durumu ve başarı gibi işin yapısal özellikleri ve iş doyumunu araştırmıştır. Sonuçta; cinsiyet, hizmet süresi, ücret, sosyal imkanlar, ödüllendirmeler, yükselme ve ilerleme olanağı, işi kaybetme kaygısı, iletişim kanalları, iş güvenliği, işten memnun olma ve başarı gibi değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki etkileri önemli bulunmuştur.

Serengil (1997), 'Milli Eğitim Bakanlığı'nda Görevli İlköğretim Müfettişlerinin, Örgütlerindeki Yönetim Uygulamalarını Algılamaları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkileri'ni araştırmıştır. Araştırma sonucunda; yaş ilerledikçe yönetimi daha az demokratik bulma eğiliminin arttığı ve toplam hizmet süresi arttıkça, iş doyumunun da yükseldiği gözlenmektedir.

Tükel (1997), ilköğretim müfettişlerinin iş doyum düzeyleri ve beklentilerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda; iş ve niteliği etkeni ile yönetim ve değerlendirme etkeninde EYD mezunları ile lisans tamamlama programı mezunu olanlar arasında (.01) önem düzeyinde, hizmet öncesi alınan eğitim durumuna göre EYD mezunları ile hizmet içi eğitim programını tamamlayan müfettişler arasında örgütsel ortam ve sosyal konum etkeninde (.01) önem düzeyinde, Ankara ve Trabzon'da görev yapan müfettişler arasında; gelişme ve yükselme imkanı ile çalışma şartları bakımından Ankara ile Konya arasında anlamlı fark bulunmuştur. Müfettişlerin iş doyum derecesi ile iş doyumuna yönelik beklentileri (.01) önem düzeyinde anlamlı sonuç elde edilmiştir.

Karagöl (1997), İstanbul'da çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin iş doyum seviyesi ve hangi değişkenlerden, hangi grup öğretmenlerin daha yüksek veya düşük iş doyumuna sahip olduklarını araştırmıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin en yüksek iş doyum serbestlik, en düşük iş doyum teftiş-teknik değişkenine bağlıdır. İstanbul'da çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeyi hem kendi ülkelerindeki hem de Türk meslektaşlarından daha düşük düzeydedir.

Orhan (1997), insani ve işe ilişkin değerler, nedensel sorumluluk ve iş doyum değişkenleri üzerinde etkili olan faktörlerin tespiti konusunda araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; iş doyum ile kurum çalışma süreleri ve yaş faktörleri arasındaki ilişkiler anlamlıdır. Özellikle kamu personelinde iş doyumunun özel sektördekilere oranla düşük olduğu görülmüştür. Bazı değerler ile yaş, cinsiyet ve kurum faktörleri arasında anlamlı ilişkiler görülmüştür.

Aydiner (1998), cinsiyet farkını da dikkate alarak farklı düzeylerdeki iş doyumunun sektörlere göre (kamu ve özel) değişip değişmediği; özel sektörde hizmet veren farklı birimler arasında bu açıdan bir fark olup olmadığını araştırmıştır. Sonuç olarak 'genel olarak işten alınan doyum' alt ölçeğine ait ortalamalar arasında, 'terfi olanaklarından alınan doyum' ve 'ücrete ait doyum' alt ölçek puanları arasında anlamlı farklar bulunmuştur.

Demir (1998), rehber öğretmenlerin iş doyum etkenlerine ilişkin beklenti ve gerçekleşme düzeylerini araştırmıştır. Sonuç olarak rehber öğretmenlerin iş

doyumunu etkilerinden iş ve niteliği, ücret, gelişme ve yükselme olanakları ve çalışma koşullarına ait beklenti düzeyi çok gerçekleşme düzeyleri az olarak saptanmıştır.

Toplu (1998), kamu kurum arşivlerinde çalışan personelin kişisel özelliklerinin ve mesleki formasyona sahip olmamalarının iş tatmini konusundaki değerlendirmelerini ne yönde etkilediğini araştırmıştır. Sonuç olarak kamu kurum arşivlerinde hizmet veren personelin iş tatminini bireysel özelliklerin (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, konum, kamu hizmetlerinde geçen süre vb.) işini kaybetme korkusunun, işin önemine inanmanın, yapılan işin bilgi ve becerilerine uygunluğunun, işin yapılmaya değer görülmesinin etkilemediği, buna karşın ücret, takdir edilme, yönetici ve arkadaştan bilgi alabilme, yetki-sorumluluk dengesi, yükselme olanağı, kurumun sunduğu sosyal imkanların etkilediği anlaşılmıştır.

Koç (1998), Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde (RAM) çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini işlerinde karşılaştıkları mesleki problemler; cinsiyetleri; mesleki kıdemleri; mezun oldukları alanlar; öğrenim düzeyleri; aylık gelirleri; çalıştıkları bölümler ve hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılım durumları açısından araştırmıştır. Mesleki problemler ile iş doyumunu düzeyi açısından rehber öğretmen grupları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermiştir. Mesleki kıdem ve çalışılan bölüm arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Birinci (1999), Bursa Tabip Odasına kayıtlı hekimlerin iş doyum durumlarını ve bunu etkileyen etmenleri araştırmıştır. Sonuç olarak hekimlerin %25.3'ünün iş doyumunu yüksektir. Uzman hekimlerle pratisyen hekimler arasında iş doyumunu açısından anlamlı farklılık vardır. Yaşın büyüklüğü, fazla çalışma yılı, üç büyük ilden mezuniyet ve evli olma faktörlerinin iş doyumunu yükselttiği bulunmuştur. Yönetimsel görevin varlığı iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Her iki hekim grubunda da meslek seçimleri ile iş doyumları uygundur.

Yıldırım (1999), Sağlık Bakanlığı'na bağlı genel hastanelerde çalışan hastane yöneticileri olan; hastane müdür ve yardımcılarının iş doyum düzeyleri ve hastane yöneticilerinin görevlerinden ayrılma düşüncesinde olup olmadıklarını araştırmıştır. Sonuç olarak hastane yöneticilerinin değişik iş doyum etkilerinden

beklentileri ile gerçekleşme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur.

Şahin (1999), resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerini araştırmıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri, ‘kısmen’ düzeyinde bulunmuştur. Öğretmenlerin, mezun oldukları okullara, kıdemlerine, cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre, kişisel özelliklerine göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılıklar bulunmuştur.

Uslu (1999), resmi kurumlarda çalışan rehber öğretmenlerin denetim odağı, cinsiyet, yaş, medeni durumu, mesleki yeterlilik durumu, görev yaptığı yerleşim birimi, kurum yöneticileriyle ilişkileri, çalıştığı kurumun fiziki şartlarının durumu, hizmet içi eğitime ihtiyaç durumu gibi bağımsız değişkenlerin iş doyumuna etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda rehber öğretmenlerde; evlilerin bekârlara göre iş doyum puan ortalamalarının önemli düzeyde yüksek olduğu, içten denetimlilerin dıştan denetimlilere göre ve okul yöneticileriyle iş birliği yapabilenlerin yapamayanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Şenyüz (1999), mesleki gelişim süreci açısından sosyal olarak farklı cinsiyetlere atfedilen mesleklerde çalışan kadın ve erkeklerin mesleki stres düzeyleri ve iş doyumlarını araştırmıştır. Araştırma sonuçları iş doyumunu ve stres üzerinde meslek-cinsiyet iki yönlü etkileşiminin olduğunu ortaya çıkarmıştır. İş doyumunu açısından mühendislik meslek grubunda cinsiyet farklılıklarına rastlanmıştır.

Günbayı (1999), iş doyumunu ve bunun etkenlerine verilen önem açısından sınıf ve branş öğretmenlerinin görüşleri ve bunların cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim durumları açısından farklılık gösterip göstermediğini araştırmıştır. Sonuç olarak öğretmenlere verilen ödentilerin, okuldaki fiziksel koşulların, çalışanlar arasındaki ilişkilerin, denetim biçiminin, eğitim yükselme ve geliştirme olanaklarının öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır.

Sabancı (1999), Milli Eğitim Örgütünde uygulanmakta olan ödül sisteminin öğretmenler ve müdür yardımcıları için önem derecesini, gereksinimlerini karşılama ve iş doyumunu sağlama düzeyini araştırmıştır. Sonuç olarak mevcut manevi ve maddi

ödülleri öğretmenler tarafından önemli bulunmadığı gibi gereksinimlerini karşılamak ve iş doyumunu sağlamak bakımından yeterli görülmemektedir.

Birlik (1999), öğretmenlerin mesleki doyum ve eğitim anlayışlarını incelemiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin genel olarak düşük olduğu saptanmıştır.

Kocayörük (2000), çeşitli değişkenler yönünden farklılık gösteren okul danışmanlarının mesleki doyum düzeylerini karşılaştırmıştır. Sonuçta; mesleğini isteyerek ve istemeyerek seçen okul danışmanları arasında, yetki ve sorumluluk, mesleğin ilgi ve yetenekler uygunluğu, yöneticilerin alanla ilgili görevler vermesi, öğrencilerin psikolojik ve rehberlik faaliyetlerine karşı tutumları değişkenlerinde almış oldukları puanlar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür.

Kınalı (2000), resmi ve özel okulların rehberlik servislerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini karşılaştırmak ve tatmin boyutlarını kıyaslamak amacıyla bir araştırma yapmıştır. Sonuçta; özel okullarda çalışan rehber öğretmenlerin, resmi okulda çalışanlara kıyasla iş tecrübesi 21 yıl ve üzeri olanların, iş doyum düzeyleri yaşları 41 yaş ve üzeri olanlara göre yüksektir.

Altundaş (2000), stres düzeyleri yüksek olarak bilinen polislik mesleğinde, strese neden olan etkenler ve stresin iş verimliliği ve iş doyumuna üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda iş stresi ile iş doyumuna arasında olumsuz bir ilişki bulunduğu, stres arttıkça doyumun azaldığı, farklı birimlerde ve farklı mesai düzenine göre çalışanların algıladıkları stres ile iş doyumuna arasında fark olduğu, birimler arasında iş doyum farklılığı bulunduğu ortaya çıkmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde sırası ile araştırma deseni, evren ve örneklem, bilgi toplama teknikleri ve araçları, bilgilerin toplanması ve bilgilerin analizinde uygulanan istatistiksel yöntemler ile ilgili açıklamalar yer almaktadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Orman Bakanlığı'na bağlı Ankara, İstanbul, Kocaeli ve Adapazarı il merkezlerindeki kurumlarda çalışan 580 orman mühendisi oluşturmuştur. Random yoluyla 203 orman mühendisi araştırmaya alınmıştır.

Evreni oluşturan il merkezlerindeki orman mühendislerinin görevli olduğu birim ve unvanları itibarıyla dağılımı Tablo 1, Tablo 2, Tablo 3 ve Tablo 4'de verilmiştir. Bilgi toplama araçlarının (Ek 1,2,3,4) uygulandığı birimler, Bakanlık (Merkez), Orman Genel Müdürlüğü (OGM), Orman ve Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü (ORKÖY), Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü (AGM), Milli Parklar ve Av-Yaban Hayatı Genel Müdürlüğü (MPG)'dür.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın bağımlı değişkenlerinden bireyin kendini gerçekleştirme düzeyinin ölçülmesinde Everett Shostrom (1968) tarafından geliştirilen, Akbaş (1989) tarafından Türkçe'ye çevirisi, uyarlaması, güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılan Kişisel Yönelim Envanteri (Personal Orientation Inventory) kullanılmıştır. Diğer bağımlı değişken olan iş doyumunun ölçülmesinde Şahin ve Durak Batıgün (1994) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formu araştırmacı tarafından tez danışmanı denetiminde geliştirilmiştir.

Tablo I**Ankara İl Merkezindeki Orman Mühendislerinin Dağılımını Gösterir Tablo**

Unvanı	Görevi Olduğu Birim										Toplam
	Merkez		OGM		ORKÖY		AGM		MPG		
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
Üst Düzey Yönetici		43		53		8		9		8	121
Yönetici		23		34		9	1	18		13	98
Mühendis	7	29	4	69	4	9		5	1	15	143
Memur									1		1
İşçi			4	6			1	1	1		13
Toplam	7	95	8	162	4	26	2	33	3	36	376

Tablo II**İstanbul İl Merkezindeki Orman Mühendislerinin Dağılımını Gösterir Tablo**

Unvanı	Görevi Olduğu Birim										Toplam
	Merkez		OGM		ORKÖY		AGM		MPG		
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
Üst Düzey Yönetici		4		8							12
Yönetici		5		21		2		5		2	35
Mühendis	8	7	11	25	1	4	3	4	2	6	71
Memur											
İşçi											
Toplam	8	16	11	54	1	6	3	9	2	8	118

Tablo III**Kocaeli İl Merkezindeki Orman Mühendislerinin Dağılımını Gösterir Tablo**

Unvanı	Görevi Olduğu Birim										Toplam
	Merkez		OGM		ORKÖY		AGM		MPG		
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
Üst Düzey Yönetici		2									2
Yönetici		7		3				3		1	14
Mühendis		12	2	13			1	1			29
Memur											
İşçi	1						1				2
Toplam	1	21	2	16			2	4		1	47

Tablo IV

Adapazarı İl Merkezindeki Orman Mühendislerinin Dağılımını Gösterir Tablo

Unvanı	Görevli Olduğu Birim										Toplam
	Merkez		OGM		ORKÖY		AGM		MPG		
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
Üst Düzey Yönetici				3							3
Yönetici				13		1		1		1	16
Mühendis				16	1	1	1			1	20
Memur											
İşçi											
Toplam				32	1	2	1	1		2	39

Kişisel Yönelim Envanteri

Bireyin kendini gerçekleştirme düzeyini ölçmede, Everett Shostrom'un (1968), Rogers ve Maslow'un teorilerinden yararlanarak geliştirdiği Personal Orientation Inventory'nin Akbaş (1989) tarafından Türkçe'ye çevirisi, uyarlaması, geçerlik ve güvenilirliği yapılan Kişisel Yönelim Envanteri uygulanmıştır (Ek 1). Bu envanteri ilk defa Kuzgun (1972) Türk toplumu için geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yaparak Türkçe'ye uyarlamıştır. Kişisel Yönelim Envanteri iki maddeden birini seçmeyi gerektiren 150 çift davranış hükmü ya da değer karşılaştırmasından meydana gelmiştir. 150 madde çiftinin 23'ü 'Zamanı İyi Kullanma' ve 'Zamanı İyi Kullanmama' ölçeklerini, 127'si ise 'Desteği İçten Alma' ve 'Desteği Dıştan Alma' ölçeklerini oluşturmaktadır. Bu iki ölçek çifti, envanterin temel ölçekleridir ve tamamen birbirinden farklı maddelerden meydana gelmişlerdir. Zamanı İyi Kullanma veya Zamanı İyi Kullanmama ile Desteği İçten Alma ya da Desteği dıştan alma davranışı bireye özgü ve derecelendirilebilir bir özellik olduğu için bu araştırmada sadece 'Zamanı İyi Kullanma' ile 'Desteği İçten Alma' ölçeklerinden elde edilen puanlarla ilgilenilmiştir (Akbaş, 1989: 45).

Envanterin bu iki temel ölçeği dışında, bireyin kendini gerçekleştirme düzeyi ile ilgili on altı ölçek, 150 maddenin değişik bileşimleri ile oluşturulmuştur. Envanterin alt ölçeklerinin birbirleri ile ilgili maddelerinde binişiklik

sayıca fazladır. Bir madde üç-dört alt ölçekte birden kullanılmıştır. Kişisel Yönelim Envanteri, temel ve alt ölçeklerin puanlarının toplamı ile birlikte tek puan veren bir ölçme aracıdır. Bireyin, envanterin tüm maddelerinden aldığı puanlar toplanarak her birey için bir toplanmış ölçek puanı elde edilmektedir. Araştırmada ise, sadece 'Zamanı İyi Kullanma' ve 'Desteği İçten Alma' temel ölçekleri ile ilgilenildiği için iki ölçegin puanları toplamı bireyin kendini gerçekleştirme düzeyini belirlemektedir. Yüksek puanlar bireyin kendini gerçekleştirme düzeyinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Akbaş, 1989:45,46).

Kişisel Yönelim Envanterinin Alt Ölçeklerinin Tanımları

Kişisel Yönelim Envanterini oluşturan oniki ölçekle ilgili temel kavramlar ve tanımları aşağıda verilmiştir:

1. (Z) Zamanı İyi Kullanma (Time Competence). Şimdiki zamanda daha tam olarak yaşama; yani geçmiş ve geleceği şimdiki zamana anlamlı bir devamlılık haline bağlayabilme, geçmişe pişmanlık, vicdan azabı gibi olumsuz duygularla yüklü olmaksızın bakabilme, geleceğe ilişkin amaçlarda gerçekçi olabilme.
2. (D) Desteği İçten Alma (Inner Directed Support). Bir dış otoriteye göre değil, içsel (internal) değerler sistemine göre davranma, dış çevreye mümkün olduğu kadar az bağımlı olabilme, kendine yetebilme.
3. (Kg) Kendini Gerçekleştirmeye Götüren Değerleri Benimseme (Self-actualizing Value). Kendilerini gerçekleştiren kimselerin değerlerini ve davranış biçimlerini benimseme, yaşamı mümkün olduğu kadar çevre baskısından bağımsız olarak sürdürme, gizilgüçlere güvenme ve onları gerçekleştirme. Kendini gerçekleştiren kimselerin temel değer yargılarının kabul edilmiş derecesini gösterir (Akbaş, 1989:47).
4. (V) Varoluşsal Bir Hayat Sürme (Existentiality). İlke ve kuralları uygulamada esnek olma, dış ölçütlere ve başkalarının beklentilerine bağlı, katı ve dogmatik olmama.
5. (Du) Duygusal Bakımdan Açık Olma (Feeling Reactivity). Duyguların farkında olma, onları saklama, bastırma inkar etme gereğini duymama (Akbaş, 1989: 47,48).

6. (İ) İçten Geldiği Gibi Davranma (Spontaneity). Duyguları, arzu ve ihtiyaçları rahatça ifade edebilme, içten geldiği şekilde tepkide bulunabilme ve tepkilerin sorumluluğunu kabullenebilme.
7. (Ks) Kendine Saygı (Self-respect). Kendini güçlü bir kişi olarak algılama ve bu nedenle beğenme, olumlu bir benlik tasarımına sahip olma.
8. (Kk) Kendini Kabul Etme (Self- acceptance). Kendini kusurlu ve eksik yanlarına rağmen kabul edebilme, eksik ve kusurlu yönlerinin bilincinde olma ve bunları da kişiliğin olumlu yönleri olarak kabullenebilme.
9. (It) İnsan Tabiatı Hakkında Olumlu Bir Görüş Sahibi Olma (Nature of Man Construction). İnsanı yaradılış itibariyle yapıcı ve olumlu bir varlık olarak algılamayı ölçer.Yüksek puan insan tabiatını anlamada uzlaştırmacı olma yeteneğini belirlemektedir.Düşük puan ise insan tabiatını kötü olarak görme eğilimini göstermektedir.
10. (U) Dünyaya Uzlaştırmacı Bir Gözle Bakma (Synergy). Hayattaki zıtlıklara daha geniş bir açıdan bakıp, onların aslında birbirleri ile anlamlı bir şekilde olduklarını görebilmedir.Düşük puan bireyin zıtlıkları uzlaşmaz olarak görme eğilimini göstermektedir.
11. (S) Saldırganlık Eğilimlerini Kabul Edebilme (Acceptance of Agression). Öfke ve saldırganlık eğilimlerinin farkında olma ve bunları kişiliğin bir parçası sayıp kabullenme.Yüksek puan öfke ve saldırma ihtiyacını bireyin doğal kabul edebilmesini, düşük puan ise bu tür duyguların inkar edilmesini göstermektedir (Akbaş, 1989: 47,48).
12. (Y) Başkaları İle Yakınlık Kurabilme (Capacity for Intimate Contact). Başka insanlara içten ve olumlu duygularla yaklaşabilme, sıcak ve anlamlı ilişkiler kurup sürdürebilme.Yüksek puan bireyin diğer insanlarla bazı beklenti ve zorluklarla yükümlü olmaksızın yakın ilişkiler kurabilme gücünü gösterir. Düşük puan bireyin başkaları ile sıcak ilişkiler kurmada güçlük çektiğini göstermektedir. Bireyin karşısındakileri bazı gereksinimleri için doyum aracı olarak görmediği ya da kendini

diğer insanlarla bazı zorluklar ve yükümlülüklerle bağılı hissetmediğı zaman yakın ilişkiler kurabilme gücü gelişmektedir (Akbaş, 1989: 49).

Kişisel Yönelim Envanterinin Puanlanması

Kişisel Yönelim Envanterinin her maddesi, biri kendini gerçekleştiren diğeri ise kendini gerçekleştiremeyen bireylere özgü davranış ya da değer hükmünü belirten iki ifadeden oluşmaktadır. Kendini gerçekleştiren kişilere özgü davranış ifadelerinden herbiri kendini gerçekleştirme düzeyini oluşturan oniki ölçekten en az birinde yer almaktadır.

Birey herhangi bir maddede kendini gerçekleştiren kimselere özgü sayılan ifadeyi seçtiğı zaman, o maddenin yer aldığı ölçek veya ölçekler için sayılmak üzere (1) puan almaktadır. Kendini gerçekleştiremeyen kişilere özgü davranış ifadesini seçmesi halinde ise Desteğı Dıştan Alma ya da Zamanı İyi Kullanamama ölçeklerinden biri için sayılmak üzere (1) puan almaktadır. Araştırmada, yalnız kendini gerçekleştirme düzeyini oluşturan değişkenler ele alınmış, Zamanı İyi Kullanamama ve Desteğı Dıştan Alma Ölçeklerinden alınan puanlar incelemeye katılmamıştır (Akbaş, 1989:49,50).

Bu araştırmada kendini gerçekleştirme düzeyini oluşturan oniki ölçekten (Z) Zamanı İyi Kullanma ve (D) Desteğı İçten Alma ölçekleri kullanılmıştır. Kendini gerçekleştiren bireyin davranış ve değerlerini oluşturan cevap şıklarına birer puan verilerek (Z) Zamanı İyi Kullanma ve (D) Desteğı İçten Alma ölçeklerinin puanlaması yapılmıştır. (KG) Kendini Gerçekleştirme puanı ise (Z) Zamanı İyi Kullanma ve (D) Desteğı İçten Alma ölçeklerinin puanları toplanarak hesaplanmıştır (Akbaş, 1989:49,50).

Kişisel Yönelim Envanterinin Güvenirliğı

Kişisel Yönelim Envanterinin güvenirliğı için testin tekrarı yöntemi ile çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu tür güvenirlik çalışmalarında Kişisel Yönelim Envanterinin güvenirliğine ilişkin korelasyonlar oldukça yüksek bulunmuştur. Shostrom (1964), Los Angeles State College'den 650 öğrenciye Kişisel Yönelim

Envanterini iki defa uygulamış ve aracın güvenilirliğini, .91 ve .93 olarak hesaplamıştır (Akbaş, 1989: 52).

Klavetter ve Mogar (1967), 48 kolej öğrencisine bir hafta ara ile Kişisel Yönelim Envanterini uygulamışlardır. Aracın güvenilirliğini Zamanı İyi Kullanma ölçeği için, .71; Desteği İçten Alma ölçeği için .84 olarak bulmuşlardır. Kişisel Yönelim Envanterinin alt ölçekleri için korelasyonlar .55 ile .85 arasında değişiklik göstermiştir (Akbaş, 1989: 52).

Ilardi ve May (1968), testin tekrarı yöntemi ile Kişisel Yönelim Envanterini 48 öğrenciye uygulamışlar ve güvenilirlik katsayılarının .32 ile .74 arasında değiştiğini saptamışlardır. Envanteri Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri ve Edwards'ın Kişisel Tercih Skalası ile karşılaştırmışlardır. Güvenirlik katsayılarının önceki elde edilen değerlere benzer bulunduğunu ortaya koymuşlardır (Akbaş, 1989: 52,53).

Kişisel Yönelim Envanterini analiz eden Jones ve Crandell'in çalışmasında (1986), kendini gerçekleştirme ile ilgili 15 maddelik bir indeks geliştirilmiş ve bu Kişisel Yönelim Envanterinden (POI) alınan maddeler üzerine dayandırılmıştır. Örnekleme alınan 500 kolej öğrencisine testin tekrarı metodu ile bu envanter uygulanmıştır. İndeks kendini gerçekleştirmiş ve kendini gerçekleştirememiş olarak ayrılan insan grupları arasındaki farkı ortaya çıkarmıştır. Cevaplarda ve indeksin içeriğinde bir hata bulunmamıştır. İndeks, (POI) Kişisel Yönelim Envanteri, Eysenck'in Kişilik Envanteri (Eysenck's Personality Inventory) ve Rasyonel Davranış Envanterinin (Rational Behavior Inventory) diğer ölçümleriyle de kıyaslandığı zaman manidar bir ilişki bulunmuştur (Akbaş, 1989: 53).

Yeşilyaprak (1988), Kişisel Yönelim Envanteri ile Denetim Ölçeğinin alt ölçekleri arasındaki korelasyonları incelemiştir. Denetim ölçeği ile Kişisel Yönelim Envanterinin Desteği İçten Alma ve Benliğe Saygı ölçekleri arasında .40 ile .58 değerinde korelasyon bulmuştur (Akbaş, 1989: 53).

Akbaş (1989), Kişisel Yönelim Envanterinin güvenilirlik çalışmasını yapmak amacıyla lise ikinci sınıf öğrencilerine testin tekrarı yöntemini kullanarak birinci uygulamadan bir hafta sonra ikinci uygulama gerçekleştirmiştir. Sonuçta, testin tekrarı yöntemi ile Kişisel Yönelim Envanterinin güvenilirliği; Envanterin Zamanı İyi

Kullanma ölçeğine göre korelasyonu (N= 47) .85 olarak bulmuştur. Desteği İçten Alma Ölçeğine göre ise korelasyonu (N=47) .82 olarak saptamıştır. Envanteri oluşturan her iki temel ölçeğin toplam puanına göre (N=47) korelasyonunu ise .85 olarak bulmuştur (Akbaş, 1989: 53,54).

Envanterin Zamanı İyi Kullanma ve Desteği İçten Alma ölçekleri ile diğer alt ölçekler arasında korelasyonların çoğu pozitif bulunmaktadır. Kendini gerçekleştiren bireyler bütün ölçeklerde yüksek puan, kendini gerçekleştiremeyen bireyler ise hemen bütün ölçeklerde düşük puan almaktadırlar. Zaman ve Destek ölçekleri ile maddeler arasında binişiklikler bulunmamaktadır. Bu ölçeklerle ilgili maddeler bütün ölçeklerdeki maddeleri oluşturmaktadır. Diğer on alt ölçek ile ilgili bazı maddeler birden fazla ölçek için sayılmaktadır (Akbaş, 1989: 54).

Kişisel Yönelim Envanterinin kullanıldığı araştırma sonuçlarına göre aracın güvenilirliği yeterli bulunup ölçme aracının tutarlı sonuçlar verdiği kanısına varılmıştır (Akbaş, 1989: 54).

Kişisel Yönelim Envanterinin Geçerliği

Kişisel Yönelim Envanterinin güvenilirliği ile birlikte yapı ve kavram geçerliği de araştırmalarda ele alınmıştır. Kişisel Yönelim Envanterinin geçerlik ölçüsü, kendini gerçekleştiren ve kendini gerçekleştiremeyen bireyleri ayırt edebilme derecesi ile belirlenmektedir.

Shostrom (1964), Kişisel Yönelim Envanterinin kendini gerçekleştiren ve kendini gerçekleştiremeyen bireyleri ayırt edip edemediğini sınamak amacı ile 160 normal, 29 kendini gerçekleştirmiş ve 34 kendini gerçekleştirememiş bireyler olarak seçilen üç farklı grubu oluşturan yetişkinlere envanteri uygulamıştır. Sonuçta, kendini gerçekleştiren grubun .01 güvenirlilik düzeyinde envanterin on iki ölçeğinin onbiri üzerindeki ortalamaları, kendini gerçekleştirememiş grubun ortalamalarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Böylece, Kişisel Yönelim Envanterinin kendini gerçekleştiren ve kendini gerçekleştiremeyen grubu ayırt edecek geçerliğe sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Akbaş, 1989: 54,55)

Kuzgun (1972), Kişisel Yönelim Envanteri'nin Türk toplumuna uygulanabilmesi için geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapmıştır. Bunun için envanter, aslına mümkün olduğu kadar bağlı kalınarak Türkçe'ye çevrilmiştir. Yaş ortalaması 32 olan 70 kişilik yetişkin grubuna uygulanmıştır. Cevaplayıcıların envanterdeki maddelerin anlatılmak istenen fikirleri iyi yansıtıp yansıtmadığı konusunda görüşleri alınmış ve bu bilgilere göre çeviri yeniden düzenlenmiştir. Maddeler aslına bağlı kalınarak açık ve anlaşılır bir hale getirilmiştir. Bu envanterin Türk toplumu için geçerli bir ölçek olup olmadığını sınamak için Ankara ve Hacettepe Üniversitelerinin psikiyatri kliniklerinde tedavi gören hastalara uygulanmıştır. Aynı yaş grubunda olan bu hastalar normal gruba göre .001 düzeyinde envanterin oniki ölçeğinin onbirinde manidar farklılıklar göstermişlerdir. Sadece onikinci (U ölçeği) ölçekte anlamlı bir fark bulunmamıştır (Akbaş 1989: 56,57).

Envanter yine Hacettepe ve Ankara Üniversitelerinden 381 öğrenciye uygulanmıştır. Dağılımların ortalama ve standart sapmaları, envanterin Amerika Birleşik Devletlerinde aynı yaş ve eğitim düzeyindeki öğrencilere uygulanmasından elde edilen ortalama ve standart sapmalarla karşılaştırılmıştır. Türk öğrencilerinin puan ortalamalarının, Amerikalı öğrencilerden elde edilen ortalamalardan daha düşük olduğu görülmüştür. İki evrenin ortalamaları arasındaki bu fark, Türk öğrencilerin Amerikalı öğrencilere göre daha bağımlı yetişmelerinden kaynaklandığı belirlenmiştir. Ayrıca, envanterin Türkçe'ye çevirisi sırasında anlam kaybı olasılığı da dikkate alınmıştır. Bu olasılığın geçerli olup olmadığını saptamak için envanterin İngilizce aslı Prof.Dr.Feriha Baymur tarafından Hacettepe Üniversitesi İngiliz Dili ve Edebiyatı bölümünden 50 öğrenciye uygulanmıştır. Envanteri İngilizce olarak alan Türk öğrenciler puan ortalamaları bakımından Amerikalı öğrencilerden daha düşük çıkmıştır. Fakat envanteri Türkçe alan grubun puan ortalamaları oniki ölçeğin dokuzunda farklılık göstermiş, yedisinde ise anlamlı bulunmuştur. Envanteri İngilizce alan öğrencilerin Anglo-Sakson kültürü ile yakın ilgisi olması sebebi ile envanteri Türkçe alan gruba göre avantaj sağladığı görüşü ileri sürülmüştür (Akbaş 1989: 57).

Envanter, Ankara Üniversitesi Mediko- Sosyal Merkezi, Psikiyatri Kliniğinde uyum sorunu gösteren bireylere uygulanmıştır. Puan ortalamaları

yukarıda bahsedilen 50 normal üniversite öğrencisinden elde edilen ortalamalarla karşılaştırılmıştır. Normal üniversite öğrencilerinin puan ortalamaları oniki ölçeğin onunda hafif uyum bozukluğu gösteren grubun ortalamalarından yüksek fakat aradaki farkın sadece ikisinde anlamlı bulunmuştur. İki grubun arasında .05 düzeyinde anlamlı bir fark görülmesi envanterin uyum bozukluğu gösteren, yani kendini gerçekleştiremeyen bireylerle normal bireyleri ayırt edebildiğini, yani; Kişisel Yönelim Envanterinin Türkiye’de kendini gerçekleştirme düzeyleri farklı grupları ayırt edebilecek yapı geçerliğine sahip olduğunu göstermiştir (Akbaş,1989:58).

Sonuçta, Kişisel Yönelim Envanterinin Türkçe’ye adaptasyonu ve kendini gerçekleştirmiş - kendini gerçekleştirmemiş kişileri ayırt edebilmesi araştırmalardaki geçerlik çalışmaları ile kontrol edilmiş ve Türk toplumu için de geçerli bir araç olduğu ortaya çıkmıştır (Akbaş 1989: 58,59).

İş Doyumu Ölçeği

İşten alınan doyumunu ölçmek amacıyla Şahin ve Durak-Batıgün (1994) tarafından hazırlanmış, 32 maddelik, 5’li Likert tipi bir ölçektir (Ek 3). Puan aralığı 1-160’tır. Bankacılık sektöründe çalışan elemanlar üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada (N=426) ölçeğin, ‘İşletme Politikaları’, ‘Bireysel Faktörler’, ‘Fiziksel Koşullar’, ‘Kontrol / Bağımsızlık’, ‘Ücret’ ve ‘Kişilerarası Faktörler’ olmak üzere altı faktörden oluştuğu görülmüştür. Her bir faktörü oluşturan madde sayısı şöyledir: İşletme Politikaları 15 madde, Fiziksel Koşullar 4 madde, Kişilerarası Faktörler 3 madde, Ücret 2 madde, Bireysel Faktörler 5 madde, Kontrol/ Özerklik 3 maddedir. Ölçeği oluşturan 6 alt ölçeğin güvenirlik katsayıları sırasıyla, .94, .87, .74, .76, .64 ve .60 dır. Ölçeğin, ‘işten memnuniyet derecesi’nin subjektif olarak değerlendirilmesine yönelik bir soru ile korelasyonu ise $r = .49$ ($p < .001$) olarak belirlenmiştir (Şahin ve Durak Batıgün, 1997:61).

İş Doyumu Ölçeğinin Puanlanması

İş Doyumu Ölçeği 5 şıklı 32 maddeden oluşmuştur. Her maddedeki cevap seçeneği iş doyum düzeyini yüzde olarak ifade etmektedir. İş doyum derecesi her bir madde için bu ölçekte seçeneklerin sıralanış şekline göre %0, %25, %50, %75,

%100 olarak belirlenmiştir. Maddelerin puanlanması şu şekilde olmaktadır; seçeneklerden %0 için 1 puan, %25 için 2 puan, %50 için 3 puan, %75 için 4 puan, %100 için 5 puan verilmektedir. Araştırmada (İD) İş Doyumu puanı kullanılmıştır. İş Doyumu Puanı ise İş Doyumu Ölçeğini oluşturan; İşletme Politikaları, Fiziksel Koşullar, Kişilerarası Faktörler, Ücret, Bireysel Faktörler, Kontrol/Özerklik alt ölçekleri puanlarının toplamıdır. Alt ölçeklerin puanları, ölçekleri oluşturan maddelerden alınan puan toplamının, ölçeğin madde sayısına bölünmesiyle hesaplanmaktadır (Şahin ve Durak Batıgün, 1994).

Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu ile araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan bilgilerin toplanması amaçlanmıştır (Ek 4). Araştırmadaki bağımsız değişkenler (Cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet sınıfı, yapılan görev, görevli olunan birim, öğrenim düzeyi, meslekte geçen hizmet süresi, mesleğin doyum sağlayıcı özelliği, meslekte üzüntü yaratan davranış) meslekle ilgili ve diğer kişisel bilgilerden bazılarını içermektedir.

Kişisel Bilgi Formu araştırmacı tarafından, tez danışmanı kontrolünde hazırlanmıştır.

Bilgilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan Kişisel Yönelim Envanteri, İş Doyumu Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu'nun uygulamaları 2002 yılı Mart-Mayıs aylarında gerçekleştirilmiştir. İlgili birimlerle görüşülerek uygun tarih ve saatler belirlenmiştir. Uygulama tez danışmanı kontrolünde yapılmıştır. Kişisel Yönelim Envanteri, İş Doyumu Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu gruplar halinde uygulanmıştır. Uygulamaya başlamadan önce araştırmanın amacı ve bilgi toplama araçları hakkında açıklama yapılmıştır. Araştırmaya katılım gönüllülük esas alınarak sağlanmıştır. Bilgi toplama araçlarını içten ve dikkatli bir şekilde dolduruldukları ve cevaplama süresinin 120 dakikayı aşmadığı gözlenmiştir.

Verilerin İstatistiksel Analizi

Bu araştırmada orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme düzeylerini ölçen Kişisel Yönelim Envanteri ile belirlenen ‘Destegi İçten Alma’ (D) ve ‘Zamanı İyi Kullanma’ (Z) puanları ; iş doyumunu ölçen İş Doyumu legi ile belirlenen ‘İş Doyumu’ (İD) puanı ile kendini gerçekleştirme ve iş doyum düzeylerini etkiledikleri varsayılan bağımsız değişkenlerin istatistiksel analizi, önceden belirlenmiş olan denenceler doğrultusunda şu sırayı izleyerek yapılmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkenlerinden biri olan kendini gerçekleştirme düzeyini ölçen Kişisel Yönelim Envanteri uygulandıktan sonra araştırmada sadece temel iki ölçek olan Destegi İçten Alma ve Zamanı İyi kullanma leklerinin puanlarının toplamı her orman mühendisinin (KG) kendini gerçekleştirme puanını oluşturmuştur.

İş Doyumu Puanını oluşturan İşletme Politikaları, Fiziksel Koşullar, Kişilerarası Faktörler, cret, Bireysel Faktörler, Kontrol/zerklik alt ölçeklerinden elde edilen puanların toplamı ise her orman mühendisinin (İD)iş doyumunu puanını oluşturmuştur.

Verilerin istatistiksel analizi; (KG) kendini gerçekleştirme ve (İD) iş doyumunu puanlarının Kişisel Bilgi Formunda bulunan cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet sınıfı, görev, görevli olunan birim, öğrenim düzeyi, hizmet süresi, mesleğin doyum sağlayıcı özelliği, meslekte üzüntü yaratan davranış ile arasındaki ilişkinin anlamlılığını ortaya koymuştur. Bulguların istatistiksel analizinde SPSS 10.01 For Windows paket programı (Statistical Packages For Social Sciences) kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan bağımsız değişkenlere ait frekans ve yüzdeler bulunarak tablolar oluşturulmuştur. Elde edilen verilerin analizinde \bar{X} , S, F, t ve ‘Scheffe’ testi kullanılmıştır. Denenceler sınanırken; ikili karşılaştırmalarda t-testi, çoklu grupların karşılaştırılmalarında tek yönlü varyans analizi yapılmış, analiz sonucunda elde edilen F değeri, (.05 düzeyinde) anlamlı farklılık verdiğinde bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için ‘Scheffe’ testi uygulanmıştır. Bulgulara göre bulunan değerler (P) < .05 ise anlamlı fark vardır şeklinde yorumlanmıştır. Bu istatistiksel işlemler ile ilgili sonuçlar, araştırmanın bulgular bölümünde tablolar halinde verilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmada ele alınan denencelerin sınanması amacıyla toplanan verilerin istatistiksel analizleri sonucunda elde edilen bulgular yer almıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri olan cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet sınıfı, görev, görevli olunan birim, öğrenim düzeyi, hizmet süresi, mesleğin doyum sağlayıcı özelliği, meslekte üzüntü yaratan davranışın; araştırmanın bağımlı değişkenleri olan kendini gerçekleştirme ve iş doyumunu ile ilişkisini ortaya koyan istatistiksel analiz yapılmıştır. Bulgular için önce frekans ve yüzdeler yer aldığı tablolar oluşturulmuştur. (N) Sayı, (\bar{X}) ortalama ve (S) standart sapmanın yer aldığı tablolar bir sonraki aşamada denencelerin sınıandığı kısımda sunulmuştur. Bu kısımda t-testi, varyans analizi ve 'Scheffe' testi bulguları, kendini gerçekleştirme ve iş doyumunu bağımlı değişkenleri için ortak tabloda denence sırasına göre ve kendi içinde işlem sırasına uygun olarak verilmiştir. Araştırmada Kendini Gerçekleştirme KG, İş Doyumu İD, Orman Genel Müdürlüğü OGM, Orman ve Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü ORKÖY, Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü AGM, Milli Parklar Av-Yaban Hayatı Genel Müdürlüğü MPG kısaltmalarıyla ifade edilmiştir. Kısaltmalar genel müdürlüklere bağlı tüm kurumlar için geçerlidir. Bakanlık (merkez) ifadesi de bu kuruma bağlı tüm kurumlar için geçerlidir.

I. Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeyine Göre Frekans ve Yüzdeleri

TABLO: 5

Orman Mühendislerinin Cinsiyete Göre Frekans ve Yüzdeleri (%)

Cinsiyet	Frekans	Yüzde(%)
Bayan	28	13,8
Erkek	174	85,7
Geçerli Anket Sayısı	202	99,5
Toplam	203	100,0

Tablo 5'de orman mühendislerinin cinsiyet değişkenine göre frekans ve yüzdeleri verilmiştir. Örnekleme katılan orman mühendislerinin sayısı 203'dür. Bunların 174'ü erkek (%85,7) 28'i (%13,8) ise kadındır. Bir anket geçersizdir.

TABLO: 6

Orman Mühendislerinin Yaşa Göre Frekans ve Yüzdeleri (%)

Yaş	Frekans	Yüzde(%)
30 ve aşağısı	27	13,3
31-40 yaş	59	29,1
41-50 yaş	63	31,0
51 yaş ve yukarısı	52	25,6
Geçerli Anket Sayısı	201	99,0
Toplam	203	100,0

Tablo 6'da orman mühendislerinin yaş değişkenine göre frekans ve yüzdeleri verilmiştir. Örnekleme katılan orman mühendislerinin sayısı 203'dür. Bunların 27'si (%13,3) 30 ve aşağı yaş; 59'u (% 29,1) 31-40 yaş; 63'ü (%31,0) 41-50 yaş; 52'si (% 25,6) 51 yaş ve yukarısı grubundadır. İki anket geçersizdir.

TABLO: 7

Orman Mühendislerinin Medeni Duruma Göre Frekans ve Yüzdeleri (%)

Medeni Durum	Frekans	Yüzde(%)
Evlü	169	83,3
Bekar	33	16,3
Geçerli Anket Sayısı	202	99,5
Toplam	203	100,0

Tablo 7'de orman mühendislerinin medeni durum değişkenine göre frekans ve yüzdeleri verilmiştir. Örnekleme katılan orman mühendislerinin sayısı 203'dür. Bunların 169'u (%83,3) evli; 33'ü (% 16,3) bekarıdır. Bir anket geçersizdir.

TABLO: 8

Orman Mühendislerinin Hizmet Sınıfına Göre Frekans ve Yüzdeleri (%)

Hizmet Sınıfı	Frekans	Yüzde(%)
Genel İdari Hizmetler Sınıfı	58	28,6
Teknik Hizmetler Sınıfı	134	66,0
İşçi (Orman Mühendisi)	10	4,9
Geçerli Anket Sayısı	202	99,5
Toplam	203	100,0

Tablo 8'de orman mühendislerinin hizmet sınıfı değişkenine göre frekans ve yüzdeleri verilmiştir. Örnekleme katılan orman mühendislerinin sayısı 203'dür. Bunların 58'i (%28,6) genel idari hizmetler sınıfı; 134'ü (% 66,0) teknik hizmetler sınıfı; 10'u (% 4,9) işçidir (Orman Mühendisi). Bir anket geçersizdir.

TABLO: 9

Orman Mühendislerinin Görevlerine Göre Frekans ve Yüzdeleri (%)

Görev	Frekans	Yüzde(%)
Ust Düzey Yönetici	17	8,4
Yönetici	62	30,5
Mühendis	123	60,6
Geçerli Anket Sayısı	202	99,5
Toplam	203	100,0

Tablo 9’da orman mühendislerinin görev değişkenine göre frekans ve yüzdeleri verilmiştir. Örneklem katılan orman mühendislerinin sayısı 203’dür. Bunların 17’si (%8,4) üst düzey yönetici; 62’si (% 30,5) yönetici;123’ü (% 60,6) mühendistir. Bir anket geçersizdir.

TABLO: 10

Orman Mühendislerinin Görevli Olunan Birime Göre Frekans ve Yüzdeleri (%)

Görevli Olunan Birim	Frekans	Yüzde(%)
Bakanlık(Merkez)	43	21,2
Orman Genel Müdürlüğü	110	54,2
Orman ve Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü	15	7,4
Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü	25	12,3
Milli Parklar ve Av-Yaban Hayatı Genel Müdürlüğü	9	4,4
Geçerli Anket Sayısı	202	99,5
Toplam	203	100,0

Tablo 10’da orman mühendislerinin görevli olunan birim değişkenine göre frekans ve yüzdeleri verilmiştir. Örneklem katılan orman mühendislerinin sayısı 203’dür. Bunların 43’ü (%21,2) bakanlık(merkez); 110’u (% 54,2) orman genel müdürlüğü;15’i (% 7,4) orman ve köy ilişkileri genel müdürlüğü; 25’i (% 12,3) ağaçlandırma ve erozyon kontrolü genel müdürlüğü; 9’u milli parklar ve av-yaban hayatı genel müdürlüğü’nde görevlidir. Bir anket geçersizdir.

TABLO: 11

Orman Mühendislerinin Öğrenim Düzeyine Göre Frekans ve Yüzdeleri (%)

Öğrenim Düzeyi	Frekans	Yüzde(%)
Lisans	157	77,3
Lisans Üstü	41	20,2
Geçerli Anket Sayısı	198	97,5
Toplam	203	100,0

Tablo 11’de orman mühendislerinin öğrenim düzeyi değişkenine göre frekans ve yüzdeleri verilmiştir. Örneklem katılan orman mühendislerinin sayısı

203'dür. Bunların 157'si (% 77,3) lisans; 41'i (% 20,2) lisans üstü öğrenim düzeyindedir. Beş anket geçersizdir.

TABLO: 12

Orman Mühendislerinin Hizmet Süresine Göre Frekans ve Yüzdeleri (%)

Hizmet Süresi	Frekans	Yüzde(%)
10 yıl ve aşağısı	53	26,1
11-20 yıl arası	58	28,6
21-30 yıl arası	60	29,6
31 yıl ve yukarısı	30	14,8
Geçerli Anket Sayısı	201	99,0
Toplam	203	100,0

Tablo 12'de orman mühendislerinin hizmet süresi değişkenine göre frekans ve yüzdeleri verilmiştir. Örneklem katılan orman mühendislerinin sayısı 203'dür. Bunların 53'ü (%26,1) 10 yıl ve aşağısı; 58'i (% 28,6) 11-20 yıl arası; 60'ı (% 29,6) 21-30 yıl arası; 30'u (% 14,8) 31 yıl ve yukarısı hizmet süresine sahiptir. İki anket geçersizdir.

TABLO: 13

Orman Mühendislerinin Mesleğin Doyum Sağlayıcı Özelliğine
Göre Frekans ve Yüzdeleri (%)

Mesleğin Doyum Sağlayıcı Özelliği	Frekans	Yüzde(%)
Maaş ve sosyal güvence	15	7,4
Olanaklar	15	7,4
Çalışma koşulları	35	17,2
Görev anlayışı	19	9,4
Mesleki ilgi ve yetenek	29	14,3
Orman sevgisi	48	23,6
Geçerli Anket Sayısı	161	79,3
Toplam	203	100,0

Tablo 13'de orman mühendislerinin mesleğin doyum sağlayıcı özelliğine göre frekans ve yüzdeleri verilmiştir. Örneklem katılan orman mühendislerinin toplam sayısı 203'dür. Bunların 15'i (% 7,4) maaş ve sosyal güvence; 15'i (% 7,4) olanaklar; 35'i (% 17,2) çalışma koşulları; 19'u (% 9,4) görev anlayışı; 29'u (% 14,3) mesleki ilgi ve yetenek; 48'i (% 23,6) orman sevgisini mesleğin doyum sağlayan özelliği olarak işaretlemiştir. Kırkiki anket geçersizdir.

TABLO: 14

Orman Mühendislerinin Meslekte Üzüntü Yaratan Davranışa
Göre Frekans ve Yüzdeleri (%)

Meslekte Üzüntü Yaratan Davranış	Frekans	Yüzde(%)
Önyargılı davranış	21	10,3
Kayırmacı davranış	66	32,5
Bilgisizce davranış	14	6,9
İletişim ve koordinasyon eksikliği	32	15,8
Değerlendirilmeme	21	10,3
Ödüllendirilmeme	9	4,4
Geçerli Anket Sayısı	163	80,3
Toplam	203	100,0

Tablo 14’de orman mühendislerinin meslekte üzüntü yaratan davranışa göre frekans ve yüzdeleri verilmiştir. Örnekleme katılan orman mühendislerinin sayısı 203’dür. Bunların 21’i (% 10,3) önyargılı davranış; 66’sı (% 32,5) kayırmacı davranış; 14’ü (% 6,9) bilgisizce davranış; 32’si (% 15,8) iletişim ve koordinasyon eksikliği; 21’i (% 10,3) değerlendirilmeme; 9’u (% 4,4) ödüllendirilmeme olarak meslekte üzüntü yaratan davranışları işaretlemiştir. Kırk anket geçersizdir.

TABLO: 15

Orman Mühendislerinin Çalışılan İl Merkezine Göre Frekans ve Yüzdeleri (%)

İl Merkezi	Frekans	Yüzde(%)
Ankara	118	58,1
İstanbul	30	14,8
Kocaeli	35	17,2
Adapazarı	19	9,4
Geçerli Anket Sayısı	202	99,5
Toplam	203	100,0

Tablo 15’de orman mühendislerinin çalışılan il merkezine göre frekans ve yüzdeleri verilmiştir. örnekleme katılan orman mühendislerinin sayısı 203’dür. Bunların 118’i (% 58,1) Ankara il merkezi; 30’u (% 14,8) İstanbul; 35’i (% 17,2) Kocaeli; 19’u (% 9,4) Adapazarı il merkezinde bulunmaktadır. Bir anket geçersizdir.

II. Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerine Göre (N), \bar{X} , S Değerleri ve Varyans Analizleri

1.Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analizi

Orman mühendislerinin cinsiyete göre sayı, KG ve İD puan ortalamaları, standart sapmaları tablo 16’da verilmiştir.

TABLO: 16

Orman Mühendislerinin Cinsiyete Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları(\bar{X}), Standart Sapmaları (S)

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S
KG	Kadın	28	89,14	11,29
	Erkek	174	84,97	10,34
İD	Kadın	28	17,86	3,34
	Erkek	174	17,71	2,94

Tablo 16’da, KG puan ortalamaları kadınlarda $\bar{X} = 89,14$; erkeklerde $\bar{X} = 84,97$ bulunmuştur. İD puan ortalamaları kadınlarda $\bar{X} = 17,86$; erkeklerde $\bar{X} = 17,71$ bulunmuştur. Kadınların KG ve İD puan ortalamaları erkeklerden yüksektir.

Tablo 17’de kadın ve erkek orman mühendislerinin KG ve İD düzeylerinin cinsiyet yönünden farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için KG ve İD puan ortalamaları t-testi ile karşılaştırılmıştır.

TABLO: 17

Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeylerinin Cinsiyet İle İlişisini Gösterir t-Testi Tablosu

	F Değeri	Tek Yönlü Anlamlılık	t değeri	Serbestlik Derecesi	Çift Yönlü Anlamlılık P	Ortalamalar arası fark
KG	0,52	0,47	-1,95	200	0,052	-4,17
İD	1,57	0,21	-0,22	200	0,82	-0,15

$P > 0,05$

Araştırmada erkek orman mühendislerinin KG ve İD düzeylerinin kadın orman mühendislerine göre daha yüksek olacağı denence olarak belirtilmiştir.

Tablo 17'den anlaşılacağı üzere cinsiyet bağımsız değişkeniyle KG düzeyi ve İD düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

2.Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Yaşa Göre Analizi

Orman mühendislerinin yaşa göre sayı, KG ve İD puan ortalamaları, standart sapmaları tablo 18'de verilmiştir.

TABLO: 18

Orman Mühendislerinin Yaşa Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları (\bar{X}), Standart Sapmaları (S)

	Yaş	N	\bar{X}	S
KG	30 ve aşağısı	27	88,37	10,53
	31-40 yaş	59	88,92	10,17
	41-50 yaş	63	84,73	10,58
	51yaş ve yukarısı	52	81,44	9,53
	Toplam	201	85,6	10,55
İD	30 ve aşağısı	27	17,24	2,81
	31-40 yaş	59	18,11	3,05
	41-50 yaş	63	17,85	3,4
	51yaş ve yukarısı	52	17,45	3,68
	Toplam	201	17,74	3,29

Tablo 18'de görüldüğü gibi KG puan ortalamaları (30 aşağı) yaş grubunda $\bar{X} = 88,37$; (31-40) yaş grubunda $\bar{X} = 88,92$; (41-50) yaş grubunda $\bar{X} = 84,73$; (51 yukarı) yaş grubunda $\bar{X} = 81,44$ bulunmuştur. İD puan ortalamaları ise, (30 aşağı) yaş grubunda $\bar{X} = 17,24$; (31-40) yaş grubunda $\bar{X} = 18,11$; (41-50) yaş grubunda $\bar{X} = 17,85$; (51yaş yukarı) yaş grubunda $\bar{X} = 17,45$ bulunmuştur. 31-40 yaş grubunun KG ve İD puan ortalamaları diğer yaş gruplarından yüksektir.

Tablo 19'da görüleceği üzere orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı farklılığın bulunup bulunmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

TABLO: 19

Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeyleri ile Yaş Arasındaki İlişkinin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama ların Karesi	F Değeri	Tek Yönlü Anlamlılık P
KG	Gruplar Arası	1802,24	3	600,74	5,78	0,001*
	Gruplar İçi	20454,11	197	103,82		
	Toplam	22256,35	200			
İD	Gruplar Arası	19,76	3	6,58	0,6	0,61
	Gruplar İçi	2149,89	197	10,91		
	Toplam	2169,65	200			

KG*: $P < 0,05$ İD: $P > 0,05$

Tablo 19’da tek yönlü varyans analizi sonuçlarında, orman mühendislerinin KG düzeyi ile yaş ilişkisi anlamlı; İD düzeyi ile yaş arasında ilişki ise anlamlı bulunmamıştır.

KG ve İD düzeyi ile ilişkili olarak orman mühendislerinin yaş grupları arasındaki anlamlı farklılığın sınanması için yapılan ‘Scheffe’ testi sonuçları tablo 20’de verilmiştir.

TABLO: 20

Orman Mühendislerinin Yaş Gruplarına Göre KG ve İD Düzeyi İle İlgili Anlamlı Farklılığın Sınanıldığı ‘Scheffe’ Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama lar Arası Fark	Anlamlılık P
KG	30 ve aşağısı	31-40 yaş	-0,54	0,818
		41-50 yaş	3,64	0,122
		51yaş ve yukarısı	6,93	0,005*
	31-40 yaş	30 ve aşağısı	0,54	0,818
		41-50 yaş	4,19	0,024*
		51yaş ve yukarısı	7,47	0,000*
	41-50 yaş	30 ve aşağısı	-3,64	0,122
		31-40 yaş	-4,19	0,024*
		51yaş ve yukarısı	3,29	0,087
	51yaş ve yukarısı	30 ve aşağısı	-6,93	0,005*
		31-40 yaş	-7,47	0,000*
		41-50 yaş	-3,29	0,087
İD	30 ve aşağısı	31-40 yaş	-0,86	0,26
		41-50 yaş	-0,61	0,42
		51yaş ve yukarısı	-0,21	0,78
	31-40 yaş	30 ve aşağısı	0,86	0,26
		41-50 yaş	0,25	0,67
		51yaş ve yukarısı	0,65	0,30
	41-50 yaş	30 ve aşağısı	0,61	0,42
		31-40 yaş	-0,25	0,67
		51yaş ve yukarısı	0,39	0,52
	51yaş ve yukarısı	30 ve aşağısı	0,21	0,78
		31-40 yaş	-0,65	0,30
		41-50 yaş	-0,39	0,52

KG*:

(I)30 ve aşağısı ve (J) 51 yaş ve yukarısı aralarındaki anlamlılık : $P<,005$

(I) 31-40 yaş ve (J) 41-50 yaş aralarındaki anlamlılık : $P<,005$

(I) 31-40 yaş ve (J) 51 yaş ve yukarısı aralarındaki anlamlılık : $P<,005$

(I)41-50 yaş ve (J) 31-40 yaş aralarındaki anlamlılık : $P<,005$

(I)51 yaş ve yukarısı ve (J) 30 ve aşağısı aralarındaki anlamlılık : $P<,005$

(I)51 yaş ve yukarısı ve (J) 31-40 yaş aralarındaki anlamlılık : $P<,005$

Araştırmada 41-60 yaş grubundaki orman mühendislerinin KG düzeylerinin ve İD düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olacağı denence olarak belirtilmişti. Tablo 20'den anlaşılacağı üzere KG bağımlı değişkeni ile ilişkili olarak yapılan 'Scheffe' testi sonuçlarına göre: 30 ve aşağı yaş grubundaki orman mühendisleri ile 51 yaş ve yukarısı ($P=0,005$) arasında; 31-40 yaş grubundaki orman mühendisleri ile 41-50 yaş ($P=0,024$) ve 51 yaş ve yukarısı ($P=0,000$) yaş grubundakiler arasında; 41-50 yaş grubundaki orman mühendisleri ile 31-40 yaş ($P=0,024$) grubundakiler arasında; 51 yaş ve yukarısı yaş grubundaki orman mühendisleri ile 30 ve aşağısı ($P=0,005$) yaş grubundakiler ve 31-40 yaş ($P=0,000$) grubundakiler arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur.

İD düzeyi açısından 'Scheffe' testi ile yapılan yaş grupları arasındaki karşılaştırmada farklılığa rastlanmamıştır. İD düzeyi ile yaş arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

3.Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Analizi

Orman mühendislerinin medeni duruma göre sayı, KG ve İD puan ortalamaları, standart sapmaları tablo 21'de verilmiştir.

TABLO: 21

Orman Mühendislerinin Medeni Duruma Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları(\bar{X}), Standart Sapmaları (S)

	Medeni Durum	N	\bar{X}	S
KG	Evli	169	85,17	10,59
	Bekar	33	87,52	10,22
İD	Evli	169	17,77	3,28
	Bekar	33	17,54	3,36

Tablo 21’de, KG puan ortalamaları evlilerde $\bar{X} = 85,17$; bekarlarda $\bar{X} = 87,52$ bulunmuştur. İD puan ortalamaları evlilerde $\bar{X} = 17,77$; bekarlarda $\bar{X} = 17,54$ bulunmuştur. Bekarların KG puan ortalamaları evlilerden, evlilerin İD puan ortalamaları bekarlardan yüksektir.

Tablo 22’de evli ve bekar orman mühendislerinin KG ve İD düzeylerinin medeni durum yönünden farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için KG ve İD puan ortalamaları t-testi ile karşılaştırılmıştır.

TABLO: 22

Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeylerinin Medeni Durum İle İlişisini Ortaya Koyan t-Testi Tablosu

	F Değeri	Tek Yönlü Anlamlılık	t değeri	Serbestlik Derecesi	Çift Yönlü Anlamlılık P	Ortalamalar arası fark
KG	0,1	0,92	-1,17	200	0,243	-2,35
İD	0,92	0,33	0,37	200	0,71	0,23

$P > 0,05$

Araştırmada evli orman mühendislerinin KG ve İD düzeylerinin bekar orman mühendislerine göre daha yüksek olacağı denence olarak belirtilmişti. Tablo 22’den anlaşılacağı üzere medeni durum bağımsız değişkeniyle KG düzeyi ve İD düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

4.Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Hizmet Sınıfına Göre Analizi

Orman mühendislerinin hizmet sınıfına göre sayı, KG ve İD puan ortalamaları, standart sapmaları tablo 23’de verilmiştir.

TABLO: 23

Orman Mühendislerinin Hizmet Sınıfına Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları (\bar{X}), Standart Sapmaları (S)

	Hizmet Sınıfı	N	\bar{X}	S
KG	Genel İdari Hizmetler	58	84,34	10,94
	Teknik Hizmetler	134	85,63	10,49
	İşçi (Orman Müh.)	10	91,4	7,11
	Toplam	202	85,55	10,54
İD	Genel İdari Hizmetler	58	17,83	3,64
	Teknik Hizmetler	134	17,73	3,21
	İşçi (Orman Müh.)	10	17,19	1,97
	Toplam	202	17,73	3,28

Tablo 23'de, KG puan ortalamaları genel idari hizmetler sınıfı için $\bar{X} = 84,34$; teknik hizmetler sınıfı için $\bar{X} = 85,63$; işçi (orman mühendisi) için $\bar{X} = 91,40$ bulunmuştur. İD puan ortalamaları genel idari hizmetler sınıfı için $\bar{X} = 17,83$; teknik hizmetler sınıfı için $\bar{X} = 17,73$; işçi (orman mühendisi) için $\bar{X} = 17,19$ bulunmuştur. İşçi (orman mühendisi) grubunun KG puan ortalaması ve genel idari hizmetlerde çalışanların İD puan ortalamaları diğer hizmet sınıfı çalışanlarından yüksektir.

Tablo 24'de görüleceği üzere orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile hizmet sınıfları arasında anlamlı farklılığın bulunup bulunmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

TABLO: 24

Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeyleri ile Hizmet Sınıfı Arasındaki İlişkinin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F Değeri	Tek Yönlü Anlamlılık P
KG	Gruplar Arası	427,41	2	213,71	1,94	0,14
	Gruplar İçi	21920,58	199	110,15		
	Toplam	22348,00	201			
İD	Gruplar Arası	3,49	2	1,74	0,16	0,85
	Gruplar İçi	2169,63	199	10,9		
	Toplam	2173,12	201			

$P > 0,05$

Tablo 24’de tek yönlü varyans analizi sonuçlarında orman mühendislerinin KG düzeyi ve İD düzeyi ile hizmet sınıfı arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır. KG: $P=0,14$ ’dir ve İD: $P=0,85$ ’tir.

KG ve İD düzeyi ile ilişkili olarak orman mühendislerinin hizmet sınıfları arasındaki anlamlı farklılığın sınanması için yapılan ‘Scheffe’ testi sonuçları tablo 25’de verilmiştir.

TABLO: 25

Orman Mühendislerinin Hizmet Sınıfına Göre KG ve İD Düzeyi ile İlgili Anlamlı Farklılığın Sınandığı ‘Scheffe’ Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Hizmet Sınıfı	(J) Hizmet Sınıfı	Ortalamalar Arası Fark	Anlamlılık P
KG	Genel İdari Hizmetler	Teknik Hizmetler	-1,29	0,43
		İşçi (Orman Müh.)	-7,06	0,05
	Teknik Hizmetler	Genel İdari Hizmetler	1,29	0,43
		İşçi (Orman Müh.)	-5,77	0,09
	İşçi (Orman Müh.)	Genel İdari Hizmetler	7,06	0,51
		Teknik Hizmetler	5,77	0,95
İD	Genel İdari Hizmetler	Teknik Hizmetler	9,80	0,85
		İşçi (Orman Müh.)	0,63	0,57
	Teknik Hizmetler	Genel İdari Hizmetler	-9,80	0,85
		İşçi (Orman Müh.)	0,54	0,61
	İşçi (Orman Müh.)	Genel İdari Hizmetler	-0,63	0,57
		Teknik Hizmetler	-0,54	0,61

$P>0,05$

Araştırmada genel idari hizmetler sınıfında olan orman mühendislerinin KG ve İD düzeylerinin diğer hizmet sınıflarına göre daha yüksek olacağı denence olarak belirtilmişti. Tablo 25’den anlaşılacağı üzere KG ve İD bağımlı değişkenleri ile ilişkili olarak yapılan ‘Scheffe’ testi sonuçlarına göre hizmet sınıfları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

5.Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Göreve Göre Analizi

Orman mühendislerinin göreve göre sayı, KG ve İD puan ortalamaları, standart sapmaları tablo 26’da verilmiştir.

TABLO: 26

Orman Mühendislerinin Göreve Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları (\bar{X}), Standart Sapmaları (S)

	Görev	N	\bar{X}	S
KG	Üst düzey yönetici	17	80,29	9,23
	Yönetici	62	85,19	10,69
	Mühendis	123	86,46	10,49
	Toplam	202	85,55	10,54
İD	Üst düzey yönetici	17	16,57	4,26
	Yönetici	62	18,51	2,88
	Mühendis	123	17,5	3,27
	Toplam	202	17,73	3,28

Tablo 26'da KG puan ortalamaları üst düzey yönetici görevindeki orman mühendislerinde $\bar{X} = 80,29$; yönetici görevindeki orman mühendislerinde $\bar{X} = 85,19$; mühendis görevindeki orman mühendislerinde $\bar{X} = 86,46$ bulunmuştur. İD puan ortalamaları üst düzey yönetici görevindeki orman mühendislerinde $\bar{X} = 16,57$; yönetici görevindeki orman mühendislerinde $\bar{X} = 18,51$; mühendis görevindeki orman mühendislerinde $\bar{X} = 17,50$ bulunmuştur. Mühendis görevindeki orman mühendislerinin KG puan ortalamaları ve yönetici görevindeki orman mühendislerinin İD puan ortalamaları diğer görevlerdeki orman mühendislerinden yüksektir.

Tablo 27'de görüleceği üzere orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile görevleri arasında anlamlı farklılığın bulunup bulunmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

TABLO: 27

Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeyleri ile Görev Arasındaki İlişkinin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F Değeri	Tek Yönlü Anlamlılık P
KG	Gruplar Arası	578,29	2	289,14	2,64	0,074
	Gruplar İçi	21769,71	199	109,39		
	Toplam	22348,00	201			
İD	Gruplar Arası	66,96	2	33,48	3,2	0,044*
	Gruplar İçi	2106,15	199	10,58		
	Toplam	2173,12	201			

KG: $P > 0,05$ İD*: $P < 0,05$

Tablo 27’de tek yönlü varyans analizi sonuçlarında orman mühendislerinin KG düzeyi ile görevleri arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır. KG: $P=0,074$ ’dür ve KG $P>0,05$ ’tir. Orman mühendislerinin İD düzeyleri ile yaşları arasında ilişki ise anlamlı bulunmuştur. İD: $0,044$ ’dür ve İD: $P<0,05$ ’tir.

KG ve İD düzeyi ile ilişkili olarak orman mühendislerinin görevleri arasındaki anlamlı farklılığın sınanması için yapılan ‘Scheffe’ testi sonuçları tablo 28’de verilmiştir.

TABLO: 28

Orman Mühendislerinin Görevlerine Göre KG ve İD Düzeyi ile İlgili Anlamlı Farklılığın Sınandığı ‘Scheffe’ Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Görev	(J) Görev	Ortalamalar Arası Fark	Anlamlılık P
KG	Üst düzey yönetici	Yönetici	-4,90	0,09
		Mühendis	-6,16	0,02*
	Yönetici	Üst düzey yönetici	4,90	0,08
		Mühendis	-1,26	0,44
	Mühendis	Üst düzey yönetici	6,16	0,02*
		Yönetici	1,26	0,44
İD	Üst düzey yönetici	Yönetici	-1,94	0,03*
		Mühendis	-0,93	0,26
	Yönetici	Üst düzey yönetici	1,94	0,03*
		Mühendis	1,00	0,04*
	Mühendis	Üst düzey yönetici	0,93	0,26
		Yönetici	-1,00	0,04*

KG*:

(I)Üst düzey yönetici ve (J) mühendis arasındaki anlamlılık: $P<0,05$

(I) Mühendis ve (J) yönetici arasındaki anlamlılık : $P<0,05$

İD*:

(I) Üst düzey yönetici ve (J) yönetici arasındaki anlamlılık: $P<0,05$

(I) Yönetici ve (J) üst düzey yönetici arasındaki anlamlılık: $P<0,05$

(I)Yönetici ve (J) mühendis arasındaki anlamlılık: $P<0,05$

(I) Mühendis ve (J) yönetici arasındaki anlamlılık : $P<0,05$

Araştırmada üst düzey yönetici ve yönetici görevindeki orman mühendislerinin KG düzeylerinin ve İD düzeylerinin diğer görevdekilere göre daha yüksek olacağı denence olarak belirtilmişti. Tablo 28’den anlaşılacağı üzere KG bağımlı değişkeni ile ilişkili olarak orman mühendislerinin görevleri arasındaki anlamlı farkların ‘Scheffe’ testi ile sınanması sonucu elde edilen anlamlı sonuçlara

göre: Üst düzey yönetici görevindeki orman mühendisleri ile mühendis görevindeki orman mühendisleri arasında ($P=0,02$); mühendis görevindeki orman mühendisleri ile üst düzey yönetici görevindeki orman mühendisleri arasındaki ilişki ($P=0,02$) anlamlı bulunmuştur. İD bağımlı değişkeni ile ilişkili olarak orman mühendislerinin görevleri arasındaki anlamlı farkların 'Scheffe' testi ile sınanması sonucu elde edilen değerlere göre: Üst düzey yönetici görevindeki orman mühendisleri ile yönetici görevindeki orman mühendisleri arasında ($P=0,03$); yönetici görevindeki orman mühendisleri ile üst düzey yönetici görevindeki orman mühendisleri arasında ($P=0,03$); yönetici görevindeki orman mühendisleri ile mühendis görevindeki orman mühendisleri arasında ($P=0,04$); mühendis görevindeki orman mühendisleri ile yönetici görevindeki orman mühendisleri arasındaki ($P=0,04$) ilişki anlamlı bulunmuştur.

6.Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Görevli Olunan Birime Göre Analizi

Orman mühendislerinin görevli olunan birime göre sayı, KG ve İD puan ortalamaları, standart sapmaları tablo 29'da verilmiştir.

TABLO: 29

Orman Mühendislerinin Görevli Olunan Birime Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları (\bar{X}) ve Standart Sapmaları (S)

Görevli Olunan Birim		N	\bar{X}	S
KG	Bakanlık(Merkez)	43	88,56	10,36
	OGM	110	84,38	10,20
	ORKOY	15	79,33	10,38
	AGM	25	87,96	11,38
	MPG	9	89,11	7,9
	Toplam	202	85,55	10,54
İD	Bakanlık(Merkez)	43	18,11	3,91
	OGM	110	17,43	3,23
	ORKOY	15	17,91	2,97
	AGM	25	18,44	2,74
	MPG	9	17,33	2,68
	Toplam	202	17,73	3,28

Tablo 29'da KG puan ortalamaları görevli olunan birim bakanlık (merkez) olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 88,56$; OGM'de görevli orman mühendislerinde $\bar{X} = 84,38$; ORKÖY'de görevli orman mühendislerinde $\bar{X} = 79,33$; AGM'de görevli orman mühendislerinde $\bar{X} = 87,96$; MPG'de görevli orman mühendislerinde $\bar{X} = 89,11$ bulunmuştur. İD puan ortalamaları görevli olunan birim bakanlık

(merkez) olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 18,11$; OGM'de görevli orman mühendislerinde $\bar{X} = 17,43$; ORKÖY'de görevli orman mühendislerinde $\bar{X} = 17,91$; AGM'de görevli orman mühendislerinde $\bar{X} = 18,44$; MPG'de görevli orman mühendislerinde $\bar{X} = 17,33$ bulunmuştur. MPG'de görevli orman mühendislerinin KG puan ortalamaları ve AGM'de görevli orman mühendislerinin İD puan ortalamaları diğer birimlerde çalışan orman mühendislerinden yüksektir.

Tablo 30'da görüleceği üzere orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile görevli oldukları birim arasında anlamlı farklılığın bulunup bulunmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

TABLO: 30

Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeyleri ile Görevli Olunan Birim Arasındaki İlişkinin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F Değeri	Tek Yönlü Anlamlılık P
KG	Gruplar Arası	1378,25	4	344,56	3,23	0,01*
	Gruplar İçi	20969,75	197	106,44		
	Toplam	22348,00	201			
İD	Gruplar Arası	30,59	4	7,65	0,70	0,59
	Gruplar İçi	2142,52	197	10,87		
	Toplam	2173,12	201			

KG*: $P < 0,05$ İD: $P > 0,05$

Tablo 30'da tek yönlü varyans analizi sonuçlarında, orman mühendislerinin KG düzeyi ile görevli olunan birim arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. KG: $P=0,01$ 'dir. Orman mühendislerinin İD düzeyleri ile yaş arasındaki ilişki ise anlamlı bulunmamıştır. İD: 0,59'dur.

KG ve İD düzeyi ile ilişkili olarak orman mühendislerinin görevli oldukları birimler arasındaki anlamlı farklılığın sınanması için yapılan 'Scheffe' testi sonuçları tablo 31'de verilmiştir.

TABLO: 31

Orman Mühendislerinin Görevli Olunan Birime Göre KG ve İD Düzeyi ile İlgili Anlamlı Farklılığın Sınandığı 'Scheffe' Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Görevli Olunan Birim	(J) Görevli Olunan Birim	Ortalamalar Arası Fark	Anlamlılık P
KG	Bakanlık(Merkez)	OGM	4,18	0,02*
		ORKÖY	9,22	0,00*
		AGM	0,60	0,81
		MPG	-0,55	0,88
	OGM	Bakanlık(Merkez)	-4,18	0,02*
		ORKÖY	5,05	0,07
		AGM	-3,58	0,11
		MPG	-4,73	0,18
	ORKÖY	Bakanlık(Merkez)	-9,22	0,00*
		OGM	-5,05	0,07
		AGM	-8,63	0,01*
		MPG	-9,78	0,02*
	AGM	Bakanlık(Merkez)	-0,60	0,81
		OGM	3,58	0,11
		ORKÖY	8,63	0,01*
		MPG	-1,15	0,77
	MPG	Bakanlık(Merkez)	0,55	0,88
		OGM	4,73	0,18
		ORKÖY	9,78	0,26*
		AGM	1,15	0,77
İD	Bakanlık(Merkez)	OGM	0,67	0,25
		ORKÖY	0,19	0,84
		AGM	-0,32	0,69
		MPG	0,78	0,51
	OGM	Bakanlık(Merkez)	-0,67	0,25
		ORKÖY	-0,48	0,59
		AGM	-1,00	0,16
		MPG	0,10	0,92
	ORKÖY	Bakanlık(Merkez)	-0,19	0,84
		OGM	0,48	0,59
		AGM	-0,52	0,62
		MPG	0,58	0,67
	AGM	Bakanlık(Merkez)	0,32	0,69
		OGM	1,00	0,16
		ORKÖY	0,52	0,62
		MPG	1,11	0,38
	MPG	Bakanlık(Merkez)	-0,78	0,51
		OGM	-0,10	0,92
		ORKÖY	-0,58	0,67
		AGM	-1,11	0,38

KG*:

(I)Bakanlık(Merkez) ve (J) OGM arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$

(I)Bakanlık(Merkez) ve (J) ORKÖY arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$

(I) OGM ve (J) Bakanlık(Merkez) arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$

(I) ORKÖY ve (J) Bakanlık(Merkez) arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$

(I) ORKÖY ve (J) AGM arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$

(I) ORKÖY ve (J) MPG arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$

(I) AGM ve (J) ORKÖY arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$

(I) MPG ve (J) ORKÖY arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$

Araştırmada görevli olduğu birim bakanlık(merkez) olan orman mühendislerinin KG ve İD düzeylerinin diğer birimlerde çalışan orman mühendislerine göre daha yüksek olacağı denence olarak belirtilmişti. Tablo 31'den anlaşılacağı üzere KG bağımlı değişkeni ile ilişkili olarak orman mühendislerinin görevli oldukları birimler arasındaki anlamlı farkların 'Scheffe' testi ile sınanması sonucu elde edilen anlamlı sonuçlara göre: Görevli olduğu birim bakanlık(merkez) olan orman mühendisleri ile OGM'de görevli orman mühendisleri arasında ($P=0,02$); görevli olduğu birim bakanlık(merkez) olan orman mühendisleri ile ORKÖY'de görevli orman mühendisleri arasında ($P=0,00$); OGM'de görevli orman mühendisleri ile görevli olduğu birim bakanlık(merkez) olan orman mühendisleri arasında ($P=0,02$); ORKÖY'de görevli orman mühendisleri ile görevli olduğu birim bakanlık (merkez) olan orman mühendisleri arasında ($P=0,03$); ORKÖY'de görevli orman mühendisleri ile AGM'de görevli orman mühendisleri arasında ($P=0,01$); ORKÖY'de görevli orman mühendisleri ile MPG'de görevli orman mühendisleri arasında ($P=0,02$); AGM'de görevli orman mühendisleri ile ORKÖY'de görevli orman mühendisleri arasında ($P=0,01$); MPG'de görevli orman mühendisleri ile ORKÖY'de görevli orman mühendisleri arasındaki ilişki ($P=0,02$) anlamlı bulunmuştur.

7.Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyumu Düzeylerinin Öğrenim Düzeyine Göre Analizi

Orman mühendislerinin öğrenim düzeyine göre sayı, KG ve İD puan ortalamaları, standart sapmaları tablo 32'de verilmiştir.

TABLO: 32

Orman Mühendislerinin Öğrenim Düzeyine Göre Sayıları (N), KG ve İD Puan Ortalamaları(\bar{X}), Standart Sapmaları (S)

	Öğrenim Düzeyi	N	\bar{X}	S
KG	Lisans	157	84,99	10,62
	Lisans Ustü	41	88,32	10,16
İD	Lisans	157	17,79	3,31
	Lisans Ustü	41	17,58	3,22

Tablo 32’de KG puan ortalamaları lisans öğrenimi gören orman mühendislerinde $\bar{X}=84,99$; lisans üstü öğrenim gören orman mühendislerinde $\bar{X}= 88,32$ bulunmuştur. İD puan ortalamaları lisans öğrenimi gören orman mühendislerinde $\bar{X}= 17,79$; lisans üstü öğrenim gören orman mühendislerinde $\bar{X}= 17,58$ bulunmuştur. Lisans üstü öğrenim gören orman mühendislerinin KG puan ortalamaları lisans öğrenimi gören orman mühendislerinden, lisans öğrenimi gören orman mühendislerinin İD puan ortalamaları yüksek lisans öğrenimi gören orman mühendislerinden yüksektir.

Tablo 33’de lisans üstü ve lisans öğrenimi gören orman mühendislerinin KG ve İD düzeylerinin öğrenim düzeyine göre farklılık gösterip-göstermediğini belirleyebilmek için Lisans üstü ve lisans öğrenimi gören orman mühendislerinin KG ve İD puan ortalamaları t-testi ile karşılaştırılmıştır.

TABLO: 33

Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeylerinin Öğrenim Düzeyi ile İlişisini Gösterir t-Testi Tablosu

	F Değeri	Tek Yönlü Anlamlılık	t değeri	Serbestlik Derecesi	Çift Yönlü Anlamlılık P	Ortalamalar arası fark
KG	0,11	0,73	-1,8	196	0,07	-3,33
İD	0,04	0,83	0,36	196	0,71	0,21

$P>0,05$

Araştırmada lisans üstü öğrenim düzeyindeki orman mühendislerinin KG ve İD düzeylerinin lisans öğrenim düzeyindeki orman mühendislerine göre daha yüksek olacağı denence olarak belirtilmişti. Tablo 33’den anlaşılacağı üzere öğrenim düzeyi bağımsız değişkeniyle KG düzeyi ve İD düzeyi arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır.

8.Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Hizmet Süresine Göre Analizi

Orman mühendislerinin hizmet süresine göre sayı, KG ve İD puan ortalamaları, standart sapmaları tablo 34’de verilmiştir.

TABLO: 34

Orman Mühendislerinin Hizmet Süresine Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları(\bar{X}) ve Standart Sapmaları (S)

	Hizmet Süresi	N	\bar{X}	S
KG	10 yıl ve aşağı	53	87,23	9,96
	11-20 yıl	58	89,14	10,26
	21-30 yıl	60	83,65	10,95
	31yıl ve yukarı	30	79,23	7,79
	Toplam	201	85,52	10,56
İD	10 yıl ve aşağı	53	17,21	3,01
	11-20 yıl	58	18,72	2,85
	21-30 yıl	60	17,16	3,75
	31yıl ve yukarı	30	17,83	3,26
	Toplam	201	17,73	3,29

Tablo 34’de KG puan ortalamaları hizmet süresi 10 yıl ve aşağı olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 87,23$; 11-20 yıl arasında olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 89,14$; 21-30 yıl arasında olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 83,65$; 31 yıl ve yukarı olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 79,23$ bulunmuştur. İD puan ortalamaları hizmet süresi 10 yıl ve aşağı olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 17,21$; 11-20 yıl arasında olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 18,72$; 21-30 yıl arasında olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 17,16$; 31 yıl ve yukarı olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 17,73$ bulunmuştur. Hizmet süresi 11-20 yıl olan orman mühendislerinin KG ve İD puanı ortalamaları diğer hizmet süresi gruplarındakilerden yüksek bulunmuştur.

Tablo 35’de görüleceği üzere orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile hizmet süresi arasında anlamlı farklılığın bulunup bulunmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

TABLO: 35

Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeyleri ile Hizmet Süresi Arasındaki İlişkinin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama ların Karesi	F Değeri	Tek Yönlü Anlamlılık P
KG	Gruplar Arası	2308,99	3	769,66	7,58	0,00*
	Gruplar İçi	19997,19	197	101,50		
	Toplam	22306,18	200			
İD	Gruplar Arası	90,38	3	30,12	2,85	0,03*
	Gruplar İçi	2077,40	197	10,54		
	Toplam	2167,79	200			

KG*: $P < 0,05$ İD*: $P < 0,05$

Tablo 35’de tek yönlü varyans analizi sonuçlarında orman mühendislerinin KG ve İD doyum düzeyleri ile hizmet süresi arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. KG: $P=0,00$ ve İD: $P=0,03$ ’tür.

KG ve İD düzeyi ile ilişkili olarak orman mühendislerinin hizmet süreleri arasındaki anlamlı farklılığın sınılanması için yapılan ‘Scheffe’ testi sonuçları tablo 36’da verilmiştir.

TABLO: 36

Orman Mühendislerinin Hizmet Süresine Göre KG ve İD Düzeyi ile İlgili Anlamlı Farklılığın Sınıandığı ‘Scheffe’ Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Hizmet Süresi	(J) Hizmet Süresi	Ortalama lar Arası Fark	Anlamlılık P
KG	10 yıl ve aşağı	11-20 yıl	-1,91	0,319
		21-30 yıl	3,58	0,061
		31 yıl ve yukarı	7,99	0,001*
	11-20 yıl	10 yıl ve aşağı	1,91	0,319
		21-30 yıl	5,49	0,003*
		31 yıl ve yukarı	9,90	0,000*
	21-30 yıl	10 yıl ve aşağı	-3,58	0,061
		11-20 yıl	-5,49	0,003*
		31 yıl ve yukarı	4,42	0,051
	31 yıl ve yukarı	10 yıl ve aşağı	-7,99	0,001*
		11-20 yıl	-9,90	0,000*
		21-30 yıl	-4,42	0,051
İD	10 yıl ve aşağı	11-20 yıl	-1,50	0,016*
		21-30 yıl	4,96	0,935
		31 yıl ve yukarı	-0,61	0,411
	11-20 yıl	10 yıl ve aşağı	1,50	0,016*
		21-30 yıl	1,55	0,010*
		31 yıl ve yukarı	0,89	0,222
	21-30 yıl	10 yıl ve aşağı	-4,97	0,935
		11-20 yıl	-1,55	0,010*
		31 yıl ve yukarı	-0,66	0,363
	31 yıl ve yukarı	10 yıl ve aşağı	0,61	0,411
		11-20 yıl	-0,89	0,222
		21-30 yıl	0,66	0,363

KG*:

(I)10 yıl ve aşağı ve (J)31 yıl ve yukarı arasındaki anlamlılık: $P<0,05$

(I)11-20 yıl ve (J)21-30 yıl arasındaki anlamlılık: $P<0,05$

(I)11-20 yıl ve (J)31 yıl yukarı arasındaki anlamlılık: $P<0,05$

(I)21-30 yıl ve (J)11-20 yıl arasındaki anlamlılık: $P<0,05$

(I)31 yıl ve yukarı ve (J)10 yıl ve aşağı arasındaki anlamlılık: $P<0,05$

(I)31 yıl ve yukarı ve (J)11-20 yıl arasındaki anlamlılık: $P<0,05$

İD*:

(I)10 yıl ve aşağı ve (J)11-20 yıl arasındaki anlamlılık: $P<0,05$

(I)11-20 yıl ve (J)10 yıl ve aşağı arasındaki anlamlılık: $P<0,05$

(I)11-20 yıl ve (J)21-30 yıl arasındaki anlamlılık: $P<0,05$

(I)21-30 yıl ve (J)11-20 yıl arasındaki anlamlılık: $P<0,05$

Araştırmada hizmet süresi 21-30 yıl olan orman mühendislerinin KG ve İD düzeylerinin diğer gruplardaki orman mühendislerine göre daha yüksek olacağı denence olarak belirtilmişti. Tablo 36'dan anlaşılacağı üzere KG bağımlı değişkeni ile ilişkili olarak orman mühendislerinin görevli oldukları birimler arasındaki anlamlı farkların 'Scheffe' testi ile sınanması sonucu elde edilen sonuçlara göre: hizmet süresi 10 yıl ve aşağı olan orman mühendisleri ile 31 yıl ve yukarı olan orman mühendisleri arasında ($P=0,001$); hizmet süresi 11-20 yıl olan orman mühendisleri ile 21-30 yıl olan orman mühendisleri arasında ($P=0,003$); hizmet süresi 11-20 yıl olan orman mühendisleri ile 31 yıl ve yukarı olan orman mühendisleri arasında ($P=0,000$); hizmet süresi 21-30 yıl olan orman mühendisleri ile 11-20 yıl olan orman mühendisleri arasında ($P=0,003$); hizmet süresi 31 yıl ve yukarı olan orman mühendisleri ile 10 yıl ve aşağı olan orman mühendisleri arasında ($P=0,001$); hizmet süresi 31 yıl ve yukarı olan orman mühendisleri ile 11-20 yıl olan orman mühendisleri arasında ($P=0,000$) anlamlılık bulunmuştur. İD bağımlı değişkeni ile ilişkili olarak orman mühendislerinin hizmet süreleri arasındaki anlamlı farkların 'Scheffe' testi sınanması sonucu elde edilen anlamlı sonuçlara göre: hizmet süresi 10 yıl ve aşağı olan orman mühendisleri ile 11-20 yıl olan orman mühendisleri arasında

(P=0,016); hizmet süresi 11-20 yıl olan orman mühendisleri ile 10 yıl ve aşağı olan orman mühendisleri arasında (P=0,016); hizmet süresi 11-20 yıl olan orman mühendisleri ile 21-30 yıl olan orman mühendisleri arasında (P=0,010); hizmet süresi 21-30 yıl olan orman mühendisleri ile 11-20 yıl olan orman mühendisleri arasındaki ilişki (P=0,010) anlamlı bulunmuştur.

9.Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Mesleğin Doyum Sağlayıcı Özelliğine Göre Analizi

Orman mühendislerinin mesleğin doyum sağlayıcı özelliğine göre sayı, KG ve İD puan ortalamaları, standart sapmaları tablo 37’de verilmiştir.

TABLO: 37

Orman Mühendislerinin Mesleğin Doyum Sağlayıcı Özelliğine Göre Sayı(N), KG ve İD Puan Ortalamaları(\bar{X}), Standart Sapmaları (S)

	Mesleğin Doyum Sağlayıcı Özelliği	N	\bar{X}	S
KG	Maaş ve sosyal güvence	15	81,93	10,36
	Olanaklar	15	78,67	12,56
	Çalışma koşulları	35	89,60	10,94
	Görev anlayışı	19	84,32	7,56
	Mesleki ilgi ve yetenek	29	89,38	11,15
	Orman sevgisi	48	86,23	9,15
	Toplam	161	86,20	10,64
İD	Maaş ve sosyal güvence	15	16,55	3,21
	Olanaklar	15	17,46	3,15
	Çalışma koşulları	35	18,47	2,89
	Görev anlayışı	19	18,51	3,46
	Mesleki ilgi ve yetenek	29	19,04	2,87
	Orman sevgisi	48	16,88	3,31
	Toplam	161	17,83	3,22

Tablo 37’de KG puan ortalamaları, mesleğin doyum sağlayıcı özelliği, ‘maaş ve sosyal güvence’ olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 81,93$; ‘olanaklar’ olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 78,67$; ‘çalışma koşulları’ olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 89,60$; ‘görev anlayışı’ olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 84,32$; ‘mesleki ilgi ve yetenek’ olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 89,38$; ‘orman sevgisi’ olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 86,23$ bulunmuştur. İD puan ortalamaları, mesleğin doyum sağlayıcı özelliği, ‘maaş ve sosyal güvence’ olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 16,55$; ‘olanaklar’ olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 17,46$; ‘çalışma koşulları’ olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 18,47$; ‘görev anlayışı’ olan orman mühendislerinde

$\bar{X} = 18,51$; 'mesleki ilgi ve yetenek' olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 19,04$; 'orman sevgisi' olan orman mühendislerinde $\bar{X} = 16,88$ bulunmuştur. Mesleğin doyum sağlayıcı özelliği, 'çalışma koşulları' olan orman mühendislerinin KG puan ortalamaları diğerlerinden daha yüksektir. Mesleğin doyum sağlayıcı özelliği, 'mesleki ilgi ve yetenek' olan orman mühendislerinin İD puan ortalamaları da diğerlerinden daha yüksektir.

Tablo 38'de görüleceği üzere orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile mesleğin doyum sağlayıcı özelliği arasında anlamlı farklılığın bulunup bulunmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

TABLO: 38

Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeyleri ile Mesleğin Doyum Sağlayıcı Özelliği Arasındaki İlişkinin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F Değeri	Tek Yönlü Anlamlılık P
KG	Gruplar Arası	1889,56	5	377,91	3,61	0,004*
	Gruplar İçi	16220,07	155	104,64		
	Toplam	18109,64	160			
İD	Gruplar Arası	134,75	5	26,95	2,72	0,022*
	Gruplar İçi	1533,47	155	9,89		
	Toplam	1668,22	160			

KG*: $P < 0,05$ İD*: $P < 0,05$

Tablo 38'de tek yönlü varyans analizi sonuçlarında orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme düzeyi ve iş doyum düzeyi ile mesleğin doyum sağlayıcı özelliği arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. KG: $P=0,004$ ve İD: $P=0,022$ 'dir.

KG ve İD düzeyi ile ilişkili olarak orman mühendislerinin mesleğin doyum sağlayıcı özellikleri arasındaki anlamlı farklılığın sınanması için yapılan 'Scheffe' testi sonuçları tablo 39'da verilmiştir.

TABLO: 39

Orman Mühendislerinin Mesleğin Doyum Sağlayıcı Özelliğine Göre KG ve İD Düzeyi ile İlgili Anlamlı Farklılığın Sırandığı 'Scheffe' Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Mesleğin doyum sağlayıcı özelliği	(J) Mesleğin doyum sağlayıcı özelliği	Ortalamalar Arası Fark	Anlamlılık P
KG	Maaş ve sosyal	Olanaklar	3,27	0,38
		Çalışma koşulları	-7,67	0,01*
		Görev anlayışı	-2,38	0,50
		Mesleki ilgi ve yetenek	-7,45	0,02*
	Olanaklar	Orman sevgisi	-4,30	0,15
		Maaş ve sosyal güvence	-3,27	0,38
		Çalışma koşulları	-10,93	0,00*
		Görev anlayışı	-5,65	0,11
	Çalışma koşulları	Mesleki ilgi ve yetenek	-10,71	0,00*
		Orman sevgisi	-7,56	0,01*
		Maaş ve sosyal güvence	7,67	0,01*
		Olanaklar	10,93	0,00*
	Görev anlayışı	Görev anlayışı	5,28	0,07
		Mesleki ilgi ve yetenek	0,22	0,93
		Orman sevgisi	3,37	0,14
		Maaş ve sosyal güvence	2,38	0,50
	Mesleki ilgi ve yetenek	Olanaklar	5,65	0,11
		Çalışma koşulları	-5,28	0,07
		Mesleki ilgi ve yetenek	-5,06	0,96
		Orman sevgisi	-1,91	0,49
	Orman sevgisi	Mesleki ilgi ve yetenek	7,45	0,02*
		Olanaklar	10,71	0,00*
		Çalışma koşulları	-0,22	0,93
		Görev anlayışı	5,06	0,09
Maaş ve sosyal güvence	Orman sevgisi	3,15	0,19	
	Maaş ve sosyal güvence	4,30	0,15	
	Olanaklar	7,56	0,01*	
	Çalışma koşulları	-3,37	0,14	
İD	Maaş ve sosyal güvence	Görev anlayışı	1,91	0,49
		Mesleki ilgi ve yetenek	-3,15	0,19
		Olanaklar	-0,91	0,42
		Çalışma koşulları	-1,91	0,05
	Olanaklar	Görev anlayışı	-1,95	0,07
		Mesleki ilgi ve yetenek	-2,48	0,01*
		Orman sevgisi	-0,33	0,72
		Maaş ve sosyal güvence	0,91	0,42
	Çalışma koşulları	Çalışma koşulları	-1,00	0,30
		Görev anlayışı	-1,04	0,33
		Mesleki ilgi ve yetenek	-1,57	0,11
		Orman sevgisi	0,57	0,53
	Görev anlayışı	Maaş ve sosyal güvence	1,91	0,05
		Olanaklar	1,00	0,03
		Görev anlayışı	-4,00	0,96
		Mesleki ilgi ve yetenek	-0,56	0,47
	Mesleki ilgi ve yetenek	Orman sevgisi	1,58	0,02*
		Maaş ve sosyal güvence	1,95	0,07
		Olanaklar	1,04	0,33
		Çalışma koşulları	3,90	0,96
	Orman sevgisi	Mesleki ilgi ve yetenek	-0,52	0,56
		Orman sevgisi	1,62	0,59
		Mesleki ilgi ve yetenek	2,48	0,01*
		Olanaklar	1,57	0,11
Maaş ve sosyal güvence	Çalışma koşulları	0,56	0,47	
	Görev anlayışı	0,52	0,56	
	Orman sevgisi	2,15	0,00*	
	Maaş ve sosyal güvence	0,33	0,72	
Olanaklar	Olanaklar	-0,57	0,53	
	Çalışma koşulları	-1,58	0,02*	
	Görev anlayışı	-1,62	0,06	
	Mesleki ilgi ve yetenek	-2,15	0,00*	

KG*:

- (I) 'Maaş ve sosyal güvence' ve (J) 'çalışma koşulları' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'maaş ve sosyal güvence' ve (J) 'mesleki ilgi ve yetenek' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'olanaklar' ve (J) 'çalışma koşulları' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'olanaklar' ve (J) 'mesleki ilgi ve yetenek' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'olanaklar' ve (J) 'orman sevgisi' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'çalışma koşulları' ve (J) 'maaş ve sosyal güvence' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'çalışma koşulları' ve (J) 'maaş ve sosyal güvence' 'olanaklar' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'mesleki ilgi ve yetenek' ve (J) 'maaş ve sosyal güvence' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'mesleki ilgi ve yetenek' ve (J) 'olanaklar' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'orman sevgisi' ve (J) 'olanaklar' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$

İD*:

- (I) 'maaş ve sosyal güvence' ve (J) 'mesleki ilgi ve yetenek' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'çalışma koşulları' ve (J) 'orman sevgisi' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'mesleki ilgi ve yetenek' ve (J) 'maaş ve sosyal güvence' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'mesleki ilgi ve yetenek' ve (J) 'orman sevgisi' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'orman sevgisi' ve (J) 'çalışma koşulları' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'orman sevgisi' ve (J) 'mesleki ilgi ve yetenek' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$

Araştırmada mesleğin doyum sağlayıcı özelliği, 'mesleki ilgi ve yetenek' olan orman mühendislerinin KG ve İD düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olacağı denence olarak belirtilmişti. Tablo 39'dan anlaşılacağı üzere KG bağımlı değişkeni ile ilişkili olarak orman mühendislerinin mesleğin doyum sağlayıcı özellikleri arasındaki anlamlı farkların 'Scheffe' testi ile sınanması sonucu elde edilen anlamlı sonuçlara göre mesleğin doyum sağlayıcı özelliği olan 'maaş ve sosyal güvence' ile 'çalışma koşulları'nı önemseyen orman mühendisleri arasında ($P=0,01$), 'maaş ve sosyal güvence' ile 'mesleki ilgi ve yetenek' arasında ($P=0,02$), 'olanaklar' ile 'çalışma koşulları' arasında ($P=0,00$), 'olanaklar' ile 'mesleki ilgi ve yetenek' arasında ($P=0,00$), 'olanaklar' ile 'orman sevgisi' arasında ($P=0,01$) düzeyinde anlamlı ilişki vardır. Yine 'çalışma koşulları' ile 'maaş ve sosyal güvence' arasında ($P=0,01$), 'çalışma koşulları' ile 'olanaklar' arasında ($P=0,00$), 'mesleki ilgi

ve yetenek' ile 'maaş ve sosyal güvence' arasında (P=0,02), 'mesleki ilgi ve yetenek' ile 'olanaklar' arasında (P=0,00), 'orman sevgisi' ile 'olanaklar' arasındaki ilişki (P=0,01) anlamlı bulunmuştur.

İD bağımlı değişkeni ile ilişkili olarak orman mühendislerinin mesleğin doyum sağlayıcı özellikleri arasındaki anlamlı farkların 'Scheffe' testi ile sınanması sonucu elde edilen anlamlı sonuçlara göre mesleğin doyum sağlayıcı özelliği olan 'maaş ve sosyal güvence' ile 'mesleki ilgi ve yeteneği' önemseyen orman mühendisleri arasında (P=0,01), 'çalışma koşulları' ile 'orman sevgisi' arasında (P=0,02), 'mesleki ilgi ve yetenek' ile 'maaş ve sosyal güvence' arasında (P=0,01), 'mesleki ilgi ve yetenek' ile 'orman sevgisi' arasında (P=0,00), 'orman sevgisi' ile 'çalışma koşulları' arasında (P=0,01), 'orman sevgisi' ile 'mesleki ilgi ve yetenek' arasındaki ilişki (P=0,00) anlamlı bulunmuştur.

10.Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Meslekte Üzüntü Yaratan Davranışa Göre Analizi

Orman mühendislerinin meslekte üzüntü yaratan davranışa göre sayı, KG ve İD puan ortalamaları, standart sapmaları tablo 40'da verilmiştir.

TABLO: 40

Orman Mühendislerinin Meslekte Üzüntü Yaratan Davranışa Göre Sayı (N), KG ve İD Puan Ortalamaları (\bar{X}), Standart Sapmaları (S)

	Meslekte Üzüntü Yaratan Davranış	N	\bar{X}	S
KG	Önyargılı davranış	21	87,86	9,47
	Kayırmacı davranış	66	84,41	11,24
	Bilgisizce davranış	14	85,50	10,99
	İletişim ve koordinasyon eksikliği	32	87,66	9,56
	Değerlendirilmeme	21	83,76	11,25
	Odüllendirilmeme	9	87,44	11,15
	Toplam	163	85,67	10,65
İD	Önyargılı davranış	21	18,59	3,32
	Kayırmacı davranış	66	16,83	3,17
	Bilgisizce davranış	14	19,80	3,50
	İletişim ve koordinasyon eksikliği	32	17,96	3,38
	Değerlendirilmeme	21	17,45	2,91
	Odüllendirilmeme	9	20,10	3,13
	Toplam	163	17,79	3,35

Tablo 40'da KG puan ortalamaları, meslekte üzüntü yaratan, 'önyargılı davranış' ifade eden orman mühendislerinde $\bar{X} = 87,86$; 'kayırmacı davranış' ifade eden orman mühendislerinde $\bar{X} = 84,41$; 'bilgisizce davranış' ifade eden orman mühendislerinde $\bar{X} = 85,50$; 'iletişim ve koordinasyon eksikliğini' belirten orman mühendislerinde $\bar{X} = 87,66$;

'değerlendirilmemeyi' ifade eden orman mühendislerinde $\bar{X} = 83,76$; 'ödüllendirilmemeyi' belirten orman mühendislerinde $\bar{X} = 87,44$ bulunmuştur. İD puan ortalamaları, meslekte üzüntü yaratan, 'önyargılı davranışı' ifade eden orman mühendislerinde $\bar{X} = 18,59$; 'kayırmacı davranışı' ifade eden orman mühendislerinde $\bar{X} = 16,83$; 'bilgisizce davranışı' ifade eden orman mühendislerinde $\bar{X} = 19,80$; 'iletişim ve koordinasyon eksikliğini' belirten orman mühendislerinde $\bar{X} = 17,96$; 'değerlendirilmemeyi' ifade eden orman mühendislerinde $\bar{X} = 17,45$; 'ödüllendirilmemeyi' belirten orman mühendislerinde $\bar{X} = 20,10$ bulunmuştur. Meslekte üzüntü yaratan, 'önyargılı davranışı' ifade eden orman mühendislerinin KG puan ortalamaları; 'ödüllendirilmemeyi' ifade eden orman mühendislerinin ise İD puan ortalamaları diğerlerinden daha yüksektir.

Tablo 41'de görüleceği üzere orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile meslekte üzüntü yaratan davranışlar arasında anlamlı farklılığın bulunup bulunmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

TABLO: 41

Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeyleri ile Meslekte Üzüntü Yaratan Davranış Arasındaki İlişkinin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama'nın Karesi	F Değeri	Tek Yönlü Anlamlılık P
KG	Gruplar Arası	436,83	5	87,36	0,76	0,576
	Gruplar İçi	17929,27	157	114,19		
	Toplam	18366,11	162			
İD	Gruplar Arası	182,09	5	36,42	3,48	0,005*
	Gruplar İçi	1642,01	157	10,45		
	Toplam	1824,11	162			

KG: $P > 0,05$ İD*: $P < 0,05$

Tablo 41'de tek yönlü varyans analizi sonuçlarında, orman mühendislerinin İD düzeyi ile meslekte üzüntü yaratan davranış arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. İD: $P = 0,005$ 'dir. Orman mühendislerinin KG düzeyi ile meslekte üzüntü yaratan davranış arasındaki ilişki ise anlamlı bulunmamıştır. KG: $P = 0,576$ 'dır.

KG ve İD düzeyi ile ilişkili olarak orman mühendislerinin meslekte üzüntü yaratan davranışlar arasındaki anlamlı farklılığın sınanması için yapılan 'Scheffe' testi sonuçları tablo 42'de verilmiştir.

TABLO: 42

Orman Mühendislerinin Meslekte Üzüntü Yaratan Davranışa Göre KG ve İD Düzeyi ile İlgili Anlamlı Farklılığın Sınındığı 'Scheffe' Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Meslekte üzüntü Yaratan Davranış	(J) Meslekte üzüntü Yaratan Davranış	Ortalamalar Arası Fark	Anlamlılık P
KG	Onyargılı davranış	Kayırmacı davranış	3,45	0,20
		Bilgisizce Davranış	2,36	0,52
		İletişim ve koordinasyon eksikliği	0,20	0,94
		Değerlendirilmeme	4,10	0,21
	Kayırmacı davranış	Odüllendirilmeme	0,41	0,92
		Onyargılı davranış	-3,45	0,20
		Bilgisizce Davranış	-1,09	0,72
		İletişim ve koordinasyon eksikliği	-3,25	0,16
	Bilgisizce Davranış	Değerlendirilmeme	0,65	0,80
		Odüllendirilmeme	-3,04	0,42
		Onyargılı davranış	-2,36	0,52
		Kayırmacı davranış	1,09	0,72
	İletişim ve koordinasyon eksikliği	İletişim ve koordinasyon eksikliği	-2,16	0,53
		Değerlendirilmeme	1,74	0,63
		Odüllendirilmeme	-1,94	0,67
		Onyargılı davranış	-0,20	0,94
	Değerlendirilmeme	Kayırmacı davranış	3,25	0,16
		Bilgisizce Davranış	2,16	0,53
		Değerlendirilmeme	3,89	0,19
		Odüllendirilmeme	0,21	0,95
	Odüllendirilmeme	Onyargılı davranış	-4,10	0,21
		Kayırmacı davranış	-0,65	0,80
		Bilgisizce Davranış	-1,74	0,63
		İletişim ve koordinasyon eksikliği	-3,89	0,19
ID	Onyargılı davranış	Odüllendirilmeme	-3,68	0,38
		Onyargılı davranış	-0,41	0,92
		Kayırmacı davranış	3,04	0,42
		Bilgisizce Davranış	1,94	0,67
Kayırmacı davranış	İletişim ve koordinasyon eksikliği	-0,21	0,95	
	Değerlendirilmeme	3,68	0,38	
	Onyargılı davranış	1,76	0,03*	
	Bilgisizce Davranış	-1,20	0,28	
Bilgisizce Davranış	İletişim ve koordinasyon eksikliği	0,63	0,48	
	Değerlendirilmeme	1,14	0,25	
	Odüllendirilmeme	-1,50	0,24	
	Onyargılı davranış	-1,76	0,03*	
İletişim ve koordinasyon eksikliği	Bilgisizce Davranış	-2,96	0,00*	
	İletişim ve koordinasyon eksikliği	-1,12	0,10	
	Değerlendirilmeme	-0,61	0,44	
	Odüllendirilmeme	-3,26	0,00*	
Değerlendirilmeme	Onyargılı davranış	1,20	0,02	
	Kayırmacı davranış	2,96	0,00*	
	İletişim ve koordinasyon eksikliği	1,84	0,07	
	Değerlendirilmeme	2,35	0,03*	
Odüllendirilmeme	Odüllendirilmeme	-0,29	0,82	
	Onyargılı davranış	-0,63	0,48	
	Kayırmacı davranış	1,12	0,10	
	Bilgisizce Davranış	-1,84	0,07	
Onyargılı davranış	Değerlendirilmeme	0,51	0,57	
	Odüllendirilmeme	-2,13	0,08	
	Onyargılı davranış	-1,14	0,25	
	Kayırmacı davranış	0,61	0,44	
Kayırmacı davranış	Bilgisizce Davranış	-2,35	0,03*	
	İletişim ve koordinasyon eksikliği	-0,51	0,57	
	Odüllendirilmeme	-2,65	0,04*	
	Onyargılı davranış	1,50	0,24	
Bilgisizce Davranış	Kayırmacı davranış	3,26	0,00*	
	Bilgisizce Davranış	0,29	0,82	
	İletişim ve koordinasyon eksikliği	2,13	0,08	
	Değerlendirilmeme	2,65	0,04*	

ID*:

- (I) 'önyargılı davranış' ve (J) 'kayırmacı davranış' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'kayırmacı davranış' ve (J) 'önyargılı davranış' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'kayırmacı davranış' ve (J) 'bilgisizce davranış' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'kayırmacı davranış' ve (J) 'ödüllendirilmeme' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'bilgisizce davranış' ve (J) 'kayırmacı davranış' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'bilgisizce davranış' ve (J) 'değerlendirilmeme' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'değerlendirilmeme' ve (J) 'bilgisizce davranış' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'değerlendirilmeme' ve (J) 'ödüllendirilmeme' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'ödüllendirilmeme' ve (J) 'kayırmacı davranış' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$
- (I) 'ödüllendirilmeme' ve (J) 'değerlendirilmeme' arasındaki anlamlılık: $P < 0,05$

Araştırmada meslekte üzüntü yaratan davranış olarak, 'önyargılı davranış' belirten orman mühendislerinin KG ve İD düzeylerinin diğer orman mühendislerine göre daha yüksek olacağı denence olarak belirtilmişti. Tablo 42'den anlaşılacağı üzere KG ile meslekte üzüntü yaratan davranış arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır. İD ile meslekte üzüntü yaratan davranış arasındaki anlamlı farkların 'Scheffe' testi ile sınanması sonucu elde edilen sonuçlara göre, 'önyargılı davranış' ile 'kayırmacı davranış' ifade eden orman mühendisleri arasındaki ilişki anlamlıdır ($P=0,03$). Yine 'kayırmacı davranış' ile 'önyargılı davranış' arasında ($P=0,03$); 'kayırmacı davranış' ile 'bilgisizce davranış' arasında ($P=0,00$); 'kayırmacı davranış' ile 'ödüllendirilmemeyi' ifade eden orman mühendisleri arasında ($P=0,00$); 'bilgisizce davranış' ile 'kayırmacı davranış' arasında ($P=0,00$); 'bilgisizce davranış' ile 'değerlendirilmeme' arasında ($P=0,03$); 'değerlendirilmeme' ile 'bilgisizce davranış' arasında ($P=0,03$); 'değerlendirilmeme' ile 'ödüllendirilmeme' arasında ($P=0,04$); 'ödüllendirilmeme' ile 'kayırmacı davranış' arasında ($P=0,00$); 'ödüllendirilmeme' ile 'değerlendirilmeme' davranışı arasındaki ilişki ($P=0,04$) anlamlı bulunmuştur.

11.Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeylerinin Görevli Bulunulan İl Merkezine Göre Analizi

Orman mühendislerinin görevli bulunulan il merkezine göre sayı, KG ve İD puan ortalamaları, standart sapmaları tablo 43'de verilmiştir.

TABLO: 43

Orman Mühendislerinin Görevli Bulunulan İl Merkezine Göre Sayı (N), KG, İD Puan Ortalamaları (\bar{X}) ve Standart Sapmaları (S)

İl Merkezi		N	\bar{X}	S
KG	Ankara	118	85,60	10,66
	İstanbul	30	84,17	10,47
	Kocaeli	35	89,03	9,76
	Adapazarı	19	81,00	9,89
	Toplam	202	85,55	10,54
İD	Ankara	118	17,57	3,29
	İstanbul	30	17,21	3,27
	Kocaeli	35	18,74	3,05
	Adapazarı	19	17,69	3,54
	Toplam	202	17,73	3,28

Tablo 43'de KG puan ortalamaları Ankara il merkezindeki orman mühendislerinde $\bar{X} = 85,60$; İstanbul il merkezindeki orman mühendislerinde $\bar{X} = 84,17$; Kocaeli il merkezindeki orman mühendislerinde $\bar{X} = 89,03$; Adapazarı il merkezindeki orman mühendislerinde $\bar{X} = 81,00$ bulunmuştur. İD puan ortalamaları Ankara il merkezindeki orman mühendislerinde $\bar{X} = 17,57$; İstanbul il merkezindeki orman mühendislerinde $\bar{X} = 17,21$; Kocaeli il merkezindeki orman mühendislerinde $\bar{X} = 18,74$; Adapazarı il merkezindeki orman mühendislerinde $\bar{X} = 17,69$ bulunmuştur. Kocaeli il merkezindeki orman mühendislerinin KG ve İD puan ortalamaları Ankara, İstanbul ve Adapazarı il merkezindeki orman mühendislerinden yüksek bulunmuştur.

Tablo 44'de görüleceği üzere orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile görevli bulunulan il merkezi arasında anlamlı farklılığın bulunup bulunmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

TABLO: 44

Orman Mühendislerinin KG ve İD Düzeyleri ile Görevli Bulunulan İl Merkezi Arasındaki İlişkinin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F Değeri	Tek Yönlü Anlamlılık P
KG	Gruplar Arası	874,58	3	291,52	2,63	0,04*
	Gruplar İçi	21473,41	198	108,45		
	Toplam	22348,00	201			
İD	Gruplar Arası	46,48	3	15,49	1,44	0,23
	Gruplar İçi	2126,63	198	10,74		
	Toplam	2173,12	201			

KG*: $P < 0,05$ İD: $P > 0,05$

Tablo 44’de tek yönlü varyans analizi sonuçlarında, orman mühendislerinin KG düzeyi ile görevli bulunulan il merkezi arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. KG: $P=0,04$ ’dür ve KG $P<0,05$ ’tir. Orman mühendislerinin İD düzeyleri ile görevli bulunulan il merkezi arasında ilişki ise anlamlı bulunmamıştır. İD: $0,23$ ’tür ve İD: $P>0,05$ ’tir.

KG ve İD düzeyi ile ilişkili olarak orman mühendislerinin görevli bulunulan il merkezleri arasındaki anlamlı farklılığın sınanması için yapılan ‘Scheffe’ testi sonuçları tablo 45’de verilmiştir.

TABLO: 45

Orman Mühendislerinin Görevli Bulunulan İl Merkezine Göre KG ve İD Düzeyi ile İlgili Anlamlı Farklılığın Sınandığı ‘Scheffe’ Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) İl Merkezi	(J) İl Merkezi	Ortalamalar Arası Fark	Anlamlılık P
KG	Ankara	Istanbul	1,44	0,50
		Kocaeli	-3,43	0,89
		Adapazarı	4,60	0,07
	Istanbul	Ankara	-1,44	0,50
		Kocaeli	-4,86	0,06
		Adapazarı	3,17	0,30
	Kocaeli	Ankara	3,43	0,08
		Istanbul	4,86	0,06
		Adapazarı	8,03	0,00*
	Adapazarı	Ankara	-4,60	0,07
		Istanbul	-3,17	0,30
		Kocaeli	-8,03	0,00*
İD	Ankara	Istanbul	0,36	0,58
		Kocaeli	-1,16	0,06
		Adapazarı	-0,11	0,89
	Istanbul	Ankara	-0,36	0,58
		Kocaeli	-1,52	0,06
		Adapazarı	-0,47	0,62
	Kocaeli	Ankara	1,16	0,06
		Istanbul	1,52	0,06
		Adapazarı	1,05	0,26
	Adapazarı	Ankara	0,11	0,89
		Istanbul	0,47	0,62
		Kocaeli	-1,05	0,26

KG*:

(I)Kocaeli il merkezi ve (J) Adapazarı il merkezi arasındaki anlamlılık: $P<0,05$

(I) Adapazarı il merkezi ve (J) Kocaeli il merkezi arasındaki anlamlılık: $P<0,05$

Tablo 45’den anlaşılacağı üzere KG bağımlı değişkeni ile ilişkili olarak orman mühendislerinin görevli buldukları il merkezleri arasındaki anlamlı

farkların 'Scheffe' testi ile sınılanması sonucu elde edilen anlamlı sonuçlara göre: Kocaeli il merkezinde görevli bulunan orman mühendisleri ile Adapazarı il merkezinde görevli bulunan orman mühendisleri arasında ($P=0,00$); Adapazarı il merkezinde görevli bulunan orman mühendisleri ile Kocaeli il merkezinde görevli bulunan orman mühendisleri arasındaki ilişki ($P=0,00$) anlamlı bulunmuştur. İD bağımlı değişkeni ile ilişkili olarak orman mühendislerinin görevleri arasındaki anlamlı farkların 'Scheffe' testi ile sınılanması sonucu anlamlı fark bulunmamıştır.



BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde, araştırmanın örneklemini oluşturan orman mühendislerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet sınıfı, görev, görevli olunan birim, öğrenim düzeyi, hizmet süresi, mesleğin doyum sağlayıcı özelliği, meslekte üzüntü yaratan davranışa göre elde edilen kendini gerçekleştirme ve iş doyumunu düzeylerine ilişkin bulguların tartışma ve yorumu aşağıda sunulmuştur.

1. Cinsiyet ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyumu Düzeyi

Araştırmadan elde edilen bulgular orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Kadın ve erkek orman mühendislerinin KG ve İD puan ortalamaları kadın orman mühendislerinde yüksektir.

Denencelerde ise; erkek orman mühendislerinin KG ve İD düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olacağı belirtilmişti. Kuramsal kaynaklara göre cinsiyete verilen değer toplumdan topluma hatta bir toplum içinde bile farklılık göstermektedir. Kırsal kesimde özellikle erkek, ana-babaya bakma ve aile adını devam ettirme bakımından sosyal bir değere sahiptir. Cinsiyet rol beklentilerine bağlı olarak erkeğin tercihi, hizmet üretme sistemine dayanan geleneksel değer yargılarının bir sonucudur. Toplumumuzda kadınların daha uysal olma beklentisi vardır (Akbaş, 1989:125,126). Araştırmada kurum içindeki işle ilgili faaliyetlerin ve iş ortamının, erkeğin üstünlüğü kültürel değerine uygun olarak gelişmekte olduğu görülmektedir. Kadın orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme ve iş doyumunu sağlamalarında zorluklarla karşılaşabileceği düşünülebilir.

Kadın orman mühendislerinin mesleki alan dışında eş ve anne olma gibi rolleri bulunmaktadır. Toplumumuzda anne olmanın yükümlülüğü ağırdır. Orman mühendisliği mesleğinde sorumluluğu fazla olan görevler bu görevlerde bulunan kadın orman mühendislerinin anne ve eş rollerini gerçekleştirmelerinde engelleyici

olabilecektir. Buna karşın mesleki sorumlulukları ağır işlerin çoğunu yüklenen erkek orman mühendisleri de mesleki yaşamlarının yoğunluğundan dolayı eş ve baba rollerini gerçekleştirmede yetersiz kalabilmektedirler.

Orman mühendisliği mesleği farklı ortamlarda farklı çalışma koşullarını gerektirmektedir. Mesleki çalışma koşulları ve toplumun bilincinde yerleşen kadın, erkek rol beklentileri, kurum içinde kadın orman mühendisini ikinci plana itmektedir. Araştırmanın örneklemini içinde kadın orman mühendislerinin sayıca az olması KG ve İD puan ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olmasına sebep olabilir.

2. Yaş ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyumu Düzeyi

Araştırmada elde edilen bulgular orman mühendislerinin KG düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark olduğunu, İD düzeyleri ile yaş arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Orman mühendislerinin 31-40 yaş grubundakilerinin diğerlerine göre KG ve İD puan ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür.

Denencede ise; 41-60 yaş grubundaki orman mühendislerinin KG düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olacağı belirtilmişti. Maslow'un da (1954) belirttiği gibi bireyin KG düzeyinde yaş önemli bir rol oynamaktadır. Yurt dışında yapılan araştırma bulguları denenceyi desteklemektedir. Bu araştırmalara göre bireylerin KG düzeyleri yaşla birlikte gelişme göstermektedir (Akbaş, 1989:126). Araştırmada 31-40 yaş grubunun KG puan ortalamasının ve KG düzeylerinin diğerlerinden yüksek olduğu görülmüştür. Orman mühendislerinin daha ileri yaş gruplarında ise KG puan ortalamalarının ve KG düzeylerinin düştüğü görülmektedir. Bunun aile ile ilgili sorunlar, mesleki ve sosyo-ekonomik nedenlere dayanabileceği söylenebilir. Bu dönemde ülkemizin genelinde olduğu gibi ülke geneline göre küçük bir grubu oluşturan orman mühendislerinin de geleceğe yönelik sosyo-ekonomik kaygıları çoğu zaman üst seviyedeki ihtiyaçlarını gidermelerini engelleyebilmektedir. Diğer yandan mesleki beklentilerin karşılanamaması orman mühendislerini mesleki kırgınlığa yöneltebilmekte iletişim sorunları ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda birey için örgüt içinde soyutlanmışlık hissini yaşaması söz konusudur. Mesleki alanda kişinin kendini gerçekleştirme düzeyi düşmektedir. Aile içi ilişkiler, sosyo-ekonomik sebeplerden etkilenebilmekte, orman mühendisliği mesleğinin zaman içinde oluşturabileceği fiziksel ve sosyal mağduriyetler aile içi

etkileşimi engelleyebilmektedir. Geleceğe yönelik kaygılar orman mühendislerinin kişisel beklentilerinin gerçekleşmesini önleyebilmektedir.

Diğer denencede ise; 41-60 yaş grubundaki orman mühendislerinin İD düzeylerinin diğer yaş grubundakilerden daha yüksek olacağı belirtilmişti. Araştırmada orman mühendislerinin İD puan ortalamaları 31-40 yaş grubunda en yüksek, 30 ve aşağısı yaş grubunda en düşük, 41-50 yaş grubunda ise 51 yaş ve yukarısı yaş grubundan daha yüksek olduğu görülmüştür. Orman mühendislerinin mesleğin ilk yıllarında işe fazla uyum sağlayamadıkları söylenebilir. Kurum yapısı ve çalışma koşulları mesleğe uyumu güçleştirebilir. 31-40 yaş grubundaki orman mühendislerinin başarı ve meslekte kendilerini kabul ettirme gereksinimleri daha yoğundur denilebilir. Bu dönemde mesleki alanda tecrübeler artmaktadır. İşle ilgili kararların kısmen kontrolü iş doyumunu artırabilmektedir. İlerleyen yaşlarda iş doyumunun 31-40 yaş dönemine göre azaldığı görülmektedir. Kurum içi yükselmelerde liyakatin yeterince olmaması, başarıların yeterince ödüllendirilmemesi, siyasetin meslek içine olumsuz olarak girmesi, orman mühendisine değer verilmemesi ve kişisel haklarının yeterince savunulmaması vb. etkenler orman mühendisini mesleğinden soğutabilmektedir. Bu gibi sebepler ve mesleki çalışma şartlarının yeterince iyileştirilememesi, yetersiz ücret, İD düzeyini zamanla düşürmektedir. Mesleki gelişimini yeterince sağlayamayan orman mühendislerinin iş doyum düzeyleri de düşmektedir.

3. Medeni Durum ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyumu Düzeyi

Araştırmada elde edilen bulgular orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Bekar orman mühendislerinin evlilere göre KG puan ortalamalarının, evli orman mühendislerinin de bekarlara göre İD puan ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür.

Denencede ise; evli orman mühendislerinin KG düzeylerinin bekarlara göre daha yüksek olacağı araştırmanın denencesi olarak belirtilmişti. Bekar orman mühendislerinin evlilere göre; sosyo-ekonomik kaygılarının düşük olması, kendilerine daha fazla zaman ayırabilmeleri, aile içi sorumluluklarının az olması,

bağımsız hareket edebilmeleri vb. nedenler bekar orman mühendislerinin KG puan ortalamalarının yüksek olmasının nedenleri sayılabilir.

Diğer denence ise; evli orman mühendislerinin İD düzeylerinin bekarlara göre daha yüksek olacağı şeklinde belirtilmişti. Araştırmanın bulguları bu denenceyi destekler niteliktedir. Evli orman mühendislerinin bekarlara göre; ilgi alanlarının ev ve iş olarak yoğunlaşması, iş yönündeki hedeflerinin artması, düzenli bir aile yaşantısına sahip olmaları, itibar ve saygı görme isteklerinin fazla olması vb. nedenler evli orman mühendislerinin İD puan ortalamalarının yüksek olmasının nedenleri sayılabilir.

4. Hizmet Sınıfı ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyumu Düzeyi

Araştırmada elde edilen bulgular orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile hizmet sınıfları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. İşçi pozisyonundaki orman mühendislerinin diğer hizmet sınıflındakilere göre KG puan ortalamalarının ve genel idari hizmetler sınıfındaki orman mühendislerinin ise İD puan ortalamalarının diğer hizmet sınıflarındaki orman mühendislerinden yüksek olduğu görülmüştür.

Denencede ise; genel idari hizmetler sınıfındaki orman mühendislerinin KG düzeylerinin diğer hizmet sınıflındakilere göre daha yüksek olacağı belirtilmişti. İşçi pozisyonundaki orman mühendislerinin iş ve statü belirsizliği, görevde yükselmelerini engellemektedir. Yetki sahibi orman mühendislerine göre diğerlerinin politik ve hiyerarşik baskı vb. olumsuz etkilerden daha az etkilenmesi kendini gerçekleştirmenin önündeki stres, tükenmişlik, depresyon gibi olumsuz psikolojik etkenleri azaltabilmektedir. Bu etkenler ve işçi orman mühendislerinin örnekleme katılımlarının az sayıda olması KG puan ortalamalarının yüksek olmasının nedenleri olabilir.

Diğer denencede ise; genel idari hizmetler sınıfındaki orman mühendislerinin İD düzeylerinin diğer hizmet sınıflındakilere göre yüksek olacağı belirtilmişti. Elde edilen bulgular denenceyi kısmen desteklemiştir. Genel idari hizmetler sınıfındaki orman mühendislerinin tamamına yakınının yöneticilik yapması bunun neticesinde işlerinde kısmen özerk olmaları, işlerinde aktif olmaları, mesleki

yeteneklerini gösterebilmeleri, kurum hiyerarşisi içinde yönetilen değil yöneten olmaları, meslekte yükselmeleri İD puan ortalamalarının teknik hizmetler ve işçi pozisyonundaki orman mühendislerine göre yüksek olmasının nedenleri olabilir.

5. Görev ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyumu Düzeyi

Araştırmada elde edilen bulgular orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile görevleri arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Mühendis görevindeki orman mühendislerinin diğer görevlerdekilere göre KG puan ortalamalarının yüksek olduğu, yönetici görevindeki orman mühendislerinin ise İD puan ortalamalarının diğer görevlerdeki orman mühendislerinden yüksek olduğu görülmüştür.

Denencede ise; üst düzey yönetici ve yönetici olan orman mühendislerinin KG düzeylerinin mühendislere göre daha yüksek olacağı belirtilmişti. Mühendis görevindeki orman mühendislerinin yönetici ve üst düzey yöneticilere göre; iş sorumluluklarının düşük olması, iş stresinin az olması, statü gereği çevreleriyle kolayca iletişim kurabilmeleri nedenleri ile KG düzeyleri yüksek olabilmektedir.

Diğer denencede ise; üst düzey yönetici ve yönetici olan orman mühendislerinin İD düzeylerinin diğer mühendislere göre daha yüksek olacağı belirtilmişti. Araştırmada elde edilen bulgular denenceyi desteklemektedir. Üst düzey yönetici ve yönetici görevindeki orman mühendislerinin, iş tecrübesi, işi yönlendiren ve denetleyen olmaları, kendilerinin yakın denetimden uzak olmaları, işteki hareketlilik, terfi edilmişlik duygusu gibi nedenlerden dolayı İD düzeyleri mühendis görevindeki orman mühendislerinden yüksek olabilir.

6. Görevli Olunan Birim ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyumu Düzeyi

Araştırmada elde edilen bulgular orman mühendislerinin KG düzeyleri ile görevli oldukları birim arasında anlamlı bir fark olduğunu, İD düzeyleri ile görevli oldukları birim arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. MPG'de görevli orman mühendislerinin diğer birimlerde görevli olanlara göre KG puan ortalamalarının yüksek olduğu, AGM'de görevli orman mühendislerinin ise İD puan

ortalamalarının diğer birimlerde görevli orman mühendislerinden yüksek olduğu görülmüştür.

Denencede ise; bakanlık (merkez)'de görevli olan orman mühendislerinin KG düzeylerinin diğer görevli olunan birimlere göre daha yüksek olacağı belirtilmişti. MPG'de çalışan orman mühendislerinin doğayla içiçe çalışması, işlerinin sorumluluk, hareketlilik ve yaratıcı kararlar vermeyi gerektirmesi, vatandaşla ve sivil toplum örgütleriyle iletişimde bulunması nedenleriyle KG düzeyleri diğer birimlerde çalışanlardan yüksek olabilir. Diğer bir neden ise örnekleme katılan MPG mühendislerinin sayıca az olmalarıdır.

Diğer denencede ise; bakanlık (merkez)'de görevli olan orman mühendislerinin İD düzeylerinin diğer görevli olunan birimlere göre daha yüksek olacağı belirtilmişti. AGM'de çalışan orman mühendislerinin örgüt içi iletişimlerinin iyi olması, işlerinin aktiflik gerektirmesi, etkin ve yoğun hizmet içi eğitim görmeleri, yaptıkları işin sonucunu somut olarak takip edebilmeleri, yeteneklerini gösterme imkanı bulmaları, kurumun işleyişine güven duymaları nedenleriyle diğer birimlerde çalışan orman mühendislerine göre İD puan ortalamaları yüksek olabilir.

7. Öğrenim Düzeyi ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyumunu Düzeyi

Araştırmada elde edilen bulgular orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile öğrenim düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Lisans üstü öğrenim gören orman mühendislerinin lisans öğrenimlilere göre KG puan ortalamalarının yüksek olduğu, lisans öğrenimi gören orman mühendislerinin lisans üstü öğrenimlilere göre İD puan ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür.

Denencede ise; lisans üstü öğrenim gören orman mühendislerinin KG düzeylerinin lisans öğrenimi görenlere göre daha yüksek olacağı belirtilmişti. Lisans üstü öğrenim gören orman mühendisleri kendini gerçekleştirme değerlerini lisans öğrenimi gören orman mühendislerine göre daha fazla taşıdıklarından KG puan ortalamaları yüksek olabilir. Bulgular denenceyi kısmen desteklemektedir.

Diğer denencede ise; lisans üstü öğrenim gören orman mühendislerinin İD düzeylerinin lisans öğrenimi görenlere göre daha yüksek olacağı belirtilmişti. Lisans öğrenimi gören orman mühendislerinin okulda öğrendiklerini iş yaşamında kısmen de olsa uygulama imkânı bulması, mesleki değer, statü kazanma vb. etkenler İD puan ortalamalarının lisans üstü öğrenim görenlerden yüksek olmasının nedeni olabilir.

8. Hizmet Süresi ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyum Düzeyi

Araştırmadan elde edilen bulgular orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile hizmet süresi arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Hizmet süresi 11-20 yıl olan orman mühendislerinin KG ve İD puan ortalamaları diğer gruptakilerden daha yüksektir.

Denencede ise; 21-30 yıl hizmet geçiren orman mühendislerinin KG düzeylerinin diğer gruptakilerden yüksek olacağı belirtilmişti. 11-20 yıl hizmet süresi bulunan orman mühendislerinin mesleki alanda tecrübe kazanmaları, zamanlarını daha iyi değerlendirmeleri, mesleki beklentilerini kısmen de olsa gerçekleştirmeleri, terfi edilmeleri, mesleki alandaki görevlerin benimsenmesi ve yerine getirilmesinin verdiği doyum, kişisel alanda; bir gruba bağlı olma, çalışma, başarıya, sevgi, saygı, statü sağlama gibi ihtiyaçlarını doyuruyor olmaları, başarıya daha çok istemeleri ve elde etmeye çalışmaları KG düzeylerinin yüksek olmasının nedenleri olabilir.

Diğer denencede ise; 21-30 yıl hizmet geçiren orman mühendislerinin İD düzeylerinin diğer gruptakilerden yüksek olacağı belirtilmişti. 11-20 yıl hizmet süresi bulunan orman mühendislerinin görevlerini benimsemeleri, önemsemeleri, toplumsal sorumluluğu olan mesleğin yükümlülüklerini daha iyi algılamaları, örgüt yapısına ve yönetim sistemine uyum sağlamaları nedeniyle İD düzeyleri diğer hizmet sürelerine sahip orman mühendislerinden yüksek olabilir.

9. Mesleki Doyum ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyum Düzeyi

Araştırmadan elde edilen bulgular orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile mesleki doyum arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Mesleki

doyumun ‘çalışma koşullarından’ kaynaklandığını belirten orman mühendislerinin KG puan ortalamaları ve mesleki doyumun ‘mesleki ilgi ve yetenekten’ kaynaklandığını belirten orman mühendislerinin İD puan ortalamaları diğer mesleki doyum özelliklerine göre yüksektir.

Denencede ise; ‘mesleki ilgi ve yeteneği’, mesleğin doyum sağlayıcı özelliği olarak belirten orman mühendislerinin KG düzeylerinin diğer gruptakilerden yüksek olacağı belirtilmişti. Mesleğin doyum sağlayıcı özelliğinin ‘çalışma koşulları’ olduğunu belirten orman mühendislerinin, idari ve fiziki yönden yeterli olabilecek çalışma ortamına sahip oldukları, işyeri ortamlarında iletişimin yeterli olduğu, büro ve arazide çalışmanın kendilerine uygun olduğu, kişisel haklarına saygı duyulduğu, kendilerini geliştirme imkanlarının var olduğu gibi nedenlerle KG düzeyleri diğer cevapları veren orman mühendislerinden yüksek olabilir.

Diğer denencede ise; ‘mesleki ilgi ve yeteneği’, mesleğin doyum sağlayıcı özelliği olarak belirten orman mühendislerinin İD düzeylerinin diğer gruptakilerden yüksek olacağı belirtilmişti. Mesleğin doyum sağlayıcı özelliğinin ‘mesleki ilgi ve yetenek’ olduğunu belirten orman mühendisleri ilgi ve yeteneklerini gösterebildikleri çalışma ortamında bulduklarından ve işlerini sevdiklerinden İD düzeylerinin diğer cevapları veren orman mühendislerinden yüksek olması olasıdır. Elde edilen bulgular denenceyi desteklemiştir.

10. Meslekte Üzüntü Yaratan Davranış ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyum Düzeyi

Araştırmadan elde edilen bulgular orman mühendislerinin KG düzeyleri ile meslekte üzüntü yaratan davranışlar arasında anlamlı bir fark olmadığını, İD düzeyleri ile meslekte üzüntü yaratan davranışlar arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Meslekte üzüntü yaratan davranışın ‘önyargılı davranış’ olduğunu belirten orman mühendislerinin KG puan ortalamaları ve meslekte üzüntü yaratan davranışın ‘ödüllendirilmeme’ olduğunu belirten orman mühendislerinin İD puan ortalamaları diğer mesleki doyum özelliklerine göre yüksektir.

Denencede ise; ‘önyargılı davranışın’ meslekte üzüntü yaratan davranış olduğunu belirten orman mühendislerinin KG düzeylerinin diğer gruptakilerden yüksek olacağı belirtilmişti. Meslekte üzüntü yaratan davranışın ‘önyargılı davranış’

olduğunu belirten orman mühendislerinin değer yargılarına göre davranmama eğilimleri, yeni yaşantılara açık olmaları, iletişim becerileri KG puan ortalamalarının diğer üzüntü yaratan davranışları belirtenlerden yüksek olmasının sebebi olarak düşünülebilir. Araştırmanın bulguları denenceyi kısmen destekler niteliktedir.

Diğer denencede ise; 'önyargılı davranışın' meslekte üzüntü yaratan davranış olduğunu belirten orman mühendislerinin İD düzeylerinin diğer gruptakilerden yüksek olacağı belirtilmişti. Meslekte üzüntü yaratan davranışın 'ödüllendirilmeme' olduğunu belirten orman mühendislerinin işlerini sevdikleri ve özveriyle yaptıkları fakat beklentilerinin gerçekleşmediği, başarılarının önemsenmediği, liyakate dayanan ödüllendirme ve atamaların yapılmadığı, hiyerarşinin sertliği, politik baskılar, bilginin değerlendirilmediği, iletişimsel çatışmaların olduğu koşullarda çalışmaktadırlar.

11. Görevli Bulunulan İl Merkezleri ve Kendini Gerçekleştirme İle İş Doyum Düzeyi

Araştırmadan elde edilen bulgular orman mühendislerinin KG düzeyleri ile görevli buldukları il merkezleri arasında anlamlı bir fark olduğunu ve İD düzeyleri ile görevli buldukları il merkezleri arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Kocaeli il merkezinde çalışan orman mühendislerinin KG puan ortalamaları ve İD puan ortalamaları diğer il merkezlerinde görevli orman mühendislerinden yüksektir.

Kocaeli il merkezinde görevli orman mühendislerinin iş ortamlarının kişisel gelişimlerini engellememesi, buldukları Kocaeli ilinin kültürel yapısının etkileri, öğrenim düzeyleri, kendilerine yeterince zaman ayırabilmeleri, işyerlerinin şehir merkezine yakın olması, sosyo-ekonomik ihtiyaçlarını belli ölçüde doyurabilmeleri, kurum olanaklarından çoğunluğunun yararlanması gibi nedenler KG düzeylerinin diğer il merkezlerindeki orman mühendislerinden yüksek olmasının sebebi olabilir.

Kocaeli il merkezinde görevli orman mühendislerinin buldukları kuruma uyum sağlamaları, işlerinden memnun olmaları, kurum içi iletişimi yeterli bulmaları gibi nedenler İD puan ortalamalarının diğer il merkezlerindeki orman mühendislerinden yüksek olmasının sebebi olabilir.

BÖLÜM VI

VARGI VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sonucunda orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme ve iş doyumunu düzeylerinin; cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet sınıfı, görev, görevli olunan birim, öğrenim düzeyi, hizmet süresi, mesleğin doyum sağlayıcı özelliği, meslekte üzüntü yaratan davranış bağımsız değişkenlerine göre elde edilen bulguları dikkate alınarak aşağıda vargı ve önerilere yer verilmiştir.

Araştırma bulguları, örneklem grubunda cinsiyetin kadın ve erkek orman mühendislerinin KG ve İD düzeylerinde anlamlılığı olmadığını ortaya koymuştur. Kadın orman mühendislerinin KG ve İD puan ortalaması erkeklerden daha yüksektir. Tek yönlü varyans analizi ile yaş ve orman mühendislerinin KG düzeyi arasında anlamlılık saptanmıştır. Yaş grupları arasındaki anlamlılığın bulunması için 'Scheffe' testi uygulanmıştır. 'Scheffe' testi değerlerine göre KG düzeyleri 30 ve aşağı yaş grubundaki orman mühendisleriyle 51 yaş ve yukarı yaş grubundakiler arasında, 31-40 yaş grubundaki orman mühendisleri ile 41-50 yaş ve 51 yaş ve yukarı yaş grubundakiler arasında anlamlı bulunmuştur. Orman mühendislerinin İD düzeyi ve yaşları arasında anlamlılık bulunmamıştır. 31-40 yaş grubundaki orman mühendislerinin KG ve İD puan ortalamaları diğer yaş grubundakilere göre yüksektir. Orman mühendislerinin medeni durumları ile KG ve İD düzeyleri arasında anlamlılık saptanmamıştır. Bekarların KG puan ortalaması evlilerden ve evlilerin İD puan ortalaması bekarlardan yüksektir. Orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile hizmet sınıfları arasında anlamlılık bulunmamıştır. İşçi orman mühendislerinin KG puan ortalamaları ve genel idari hizmetler sınıfındaki orman mühendislerinin İD puan ortalamaları diğer hizmet sınıftakilerden yüksektir. Tek yönlü varyans analiziyle anlamsız bulunan KG düzeyi ve görev arasındaki ilişki 'Scheffe' testi ile sınıandığında üst düzey yönetici görevindeki orman mühendisleriyle mühendis görevindekiler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Orman mühendislerinin İD düzeyleri ve görevleri arasındaki anlamlılık tek yönlü varyans analizinde saptanmıştır. İD düzeyi ile ilişkili olarak orman mühendislerinin

görevleri arasındaki fark 'Scheffe' testi ile bulunmuştur. Bulgulara göre üst düzey yönetici ile yönetici; yönetici ile mühendis görevlerindeki arasında İD düzeyleriyle ilişkili olarak anlamlı fark saptanmıştır. Mühendis görevindeki orman mühendislerinin KG puan ortalaması ile yönetici görevlilerinin İD puan ortalamaları diğer gruplardakilerden yüksektir. Orman mühendislerinin görevli oldukları birim ile KG düzeyi arasındaki ilişki anlamlıdır. Görevli olunan birim ile İD düzeyi arasındaki ilişki ise anlamsız bulunmuştur. Orman mühendislerinin KG düzeyi ile ilişkili olarak yapılan 'Scheffe' testinde bakanlık (merkez) birimlerinde görevli olan orman mühendisleri ile OGM ve ORKÖY'de görevli olanlar arasında; ORKÖY'de görevli orman mühendisleri ile AGM ve MPG'de görevli orman mühendisleri arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. MPG'de görevli orman mühendislerinin KG puan ortalamaları ve AGM'de çalışan orman mühendislerinin İD puan ortalamaları diğer birimlerde görevli orman mühendislerinden yüksektir. Orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile öğrenim durumları arasındaki ilişki anlamlı değildir. Öğrenim düzeyi lisans üstü olan orman mühendislerinin KG puan ortalamaları lisans öğrenimi görenlere göre; öğrenim düzeyi lisans olan orman mühendislerinin İD puan ortalamaları lisans üstü öğrenim görenlere göre yüksektir. Orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile meslekte geçen hizmet süresi arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. 'Scheffe' testi ile hizmet süresi grupları arasındaki anlamlılık ortaya çıkarılmıştır. Orman mühendislerinin KG düzeyi ile ilişkili olarak 10 yıl ve aşağısı süre çalışan orman mühendisleri ile 31 yıl ve yukarı süreyle çalışanlar ; 11-20 yıl hizmet süresi ile 21-30 yıl ve 31 yıl ve yukarısı süreyle çalışanlar arasında anlamlı fark vardır. Orman mühendislerinin İD düzeyi ile ilişkili olarak da 10 yıl ve aşağısı süre çalışan orman mühendisleri ile 11-20 yıl süreyle çalışanlar ; 11-20 yıl hizmet süresi ile 21-30 yıl süreyle çalışanlar arasında anlamlı fark bulunmuştur. Hizmet süresi 11-20 yıl olan orman mühendislerinin KG ve İD puan ortalamaları diğer hizmet süresi gruplarına göre yüksektir. Orman mühendislerinin KG ve İD düzeyleri ile mesleğin doyum sağlayıcı özelliği arasındaki ilişki tek yönlü varyans analizinde anlamlı bulunmuştur. 'Scheffe' testi ile orman mühendislerinin KG düzeyi ile ilişkili olarak 'maaş ve sosyal güvence' ile 'çalışma koşulları' ve 'mesleki ilgi ve yetenek'; 'olanaklar' ile 'çalışma koşulları' , 'mesleki ilgi ve yetenek' ve 'orman sevgisi' arasında anlamlı fark vardır. Mesleğin doyum sağlayıcı özelliği bakımından orman mühendislerinin İD düzeyi ile

ilişkili olarak 'maaş ve sosyal güvence' ile 'mesleki ilgi ve yetenek' ; 'çalışma koşulları' ile 'orman sevgisi'; 'mesleki ilgi ve yetenek' ile 'orman sevgisi' arasında anlamlı fark bulunmuştur. Orman mühendislerinin mesleğin doyum 'çalışma koşulları' olanların KG puan ortalamaları diğer cevapları veren orman mühendislerine göre yüksektir. Yine orman mühendislerinin mesleğin doyum sağlayıcı özelliği 'mesleki ilgi ve yetenek' olanların İD puan ortalamaları diğer cevapları veren orman mühendislerine göre yüksek bulunmuştur. Orman mühendislerinin KG düzeyi ile meslekte üzüntü yaratan davranış arasında anlamlı fark yoktur. Tek yönlü varyans analizi ile orman mühendislerinin İD düzeyi ile meslekte üzüntü yaratan davranış arasında anlamlı fark saptanmıştır. Meslekte üzüntü yaratan davranışlar arasındaki farklılığın sınındığı 'Scheffe' testi sonuçlarına göre orman mühendislerinin KG düzeyi ile ilişkili olarak 'önyargılı davranış' ile 'kayırmacı davranış'; 'kayırmacı davranış' ile 'bilgisizce davranış' ve 'ödüllendirilmeme'; 'bilgisizce davranış' ile 'değerlendirilmeme'; 'değerlendirilmeme' ile 'ödüllendirilmeme' arasında anlamlı fark saptanmıştır. Orman mühendislerinin meslekte üzüntü yaratan davranış olarak 'önyargılı davranış' belirtenlerin KG puan ortalamaları diğer orman mühendislerine göre yüksektir. Orman mühendislerinin meslekte üzüntü yaratan davranış olarak, 'ödüllendirilmemeyi' belirtenlerin İD puan ortalamaları diğer cevapları veren orman mühendislerine göre yüksektir. Orman mühendislerinin KG düzeyleri ile görevli buldukları il merkezleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Orman mühendislerinin İD düzeyleri ile görevli buldukları il merkezi arasında anlamlı fark yoktur. 'Scheffe' testi ile Kocaeli ve Adapazarı il merkezlerinde görevli olarak bulunan orman mühendislerinin KG düzeyi ile ilişkili olarak anlamlı fark bulunmuştur. Kocaeli il merkezinde görevli olarak bulunan orman mühendislerinin KG ve İD puan ortalamaları Ankara, İstanbul ve Adapazarı'nda görevli bulunanlardan yüksek bulunmuştur.

Araştırmanın önerileri aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir.

1. Geleceğin orman mühendisinin kendini gerçekleştirme ve iş doyumunu sağlmasına katkıda bulunabilmesi için mesleğin tanıtımı yapılmalıdır. Özellikle orman köylerinin bulunduğu havzalarda ilkököl ve ortaokul düzeyinde ormancılık dersleri okutulmalıdır. Böylece toplum ormancılık ve orman mühendisinin işlevi hakkında

bilinçlenecektir. Orman mühendislerinin teknik potansiyellerinin ortaya çıkarılması onların kendini gerçekleştirme ve iş doyum düzeylerini artıracaktır. Ormanı korumaktan çok onun çoğalmasını, geliştirilmesini sağlama görevi, orman mühendisinin asli görevi olmalıdır. Bu durumda kadın orman mühendisleri de etkin rol oynayabilecektir. Bu nedenle orman mühendisinin eğitimi ve istihdamı için uzun vadeli projeler geliştirilmelidir. Zaman ve kaynak israfı yapmamak için küçük yaşlarda verilecek eğitimin önemi unutulmamalı, geleceğin orman mühendisleri ormancılık sektöründen haberdar olarak mesleğini seçmelidir. Orman mühendisinin mesleki gelişimi kendini gerçekleştirme süreci içerisinde önemli olabilmesi için ilgi ve yeteneklerinin sergilenebileceği zeminin oluşturulması ancak ormancılık çalışmalarının tanıtımıyla olabilecektir.

2.Orman mühendislerinin mesleğe başlamalarında kuruma uyumlarını kolaylaştıracak olan oryantasyon programları hazırlanmalı ve uygulanmalıdır. Hizmet içi eğitim çalışması yeterli düzeyde yapılmalı ve orman mühendisinin ilgi alanı ve kabiliyetleri göz önüne alınarak görev seçiminde bulunması sağlanmalıdır. Orman mühendisinin çalışmaları olumlu ve yapıcı bir tarzda değerlendirilmelidir. Uyum sürecinin olumlu olması, orman mühendisinin mesleğinden haz almasını artıracak, yeteneğini ortaya koyabileceği mesleki fırsatları elde etmesine neden olabilir. Kurum içi ilişkiler, görev ve sorumluluklar etkin hale getirilmeli ve yeni yaşantılara açık olunmalıdır. Orman mühendisinin kurum içi ve kurumlararası iletişim güçlüğü aşılanmalıdır. Kuşaklar arası bilgi aktarımı sağlanırsa, iş doyumunu artırılabilir.

Orman mühendislerine mesleklerinin devamında kendilerini geliştirme ve yenileme fırsatı tanınmalı, bu amaçla eğitsel ve bilimsel nitelikteki hizmetiçi eğitim programlarına özel önem verilmelidir (Daşdemir, 1998:18). Böylece orman mühendislerinin iş ve örgütle uyumlu, üretken, verimli olmaları sağlanabilir (Bilgin, 1997:42).

3.Araştırmada elde edilen bulgularda 41 yaş ve yukarıdaki orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme ve iş doyum düzeyleri düşmektedir. Yaş ilerledikçe kendini gerçekleştirme ve iş doyumunun artması gerektiği düşünülmektedir. Şu andaki durumda 41 yaş ve yukarıdaki orman mühendislerinin tecrübelerinden çok az yararlanıyor demektir. Bu durum orman mühendislerinin kendini

gerçekleştirmelerini ve iş doyumlarını azaltmaktadır. Kurum içinde liyakatla göreve gelme yeterince uygulanmadığından mesleki bilgi ve yetenek sahibi orman mühendisleri geri planda kalmaktadır. Bu da onların mesleki beklentilerini azaltmakta hatta yok etmektedir. Bu nedenle kurumda yapılan yükselmelerin yönetmeliklerle kati kurallara bağlanması gerekmektedir. Liyakat sistemi kuruma kazandırılmalıdır.

4.Araştırmanın bulgularında evli orman mühendislerinin KG puan ortalamalarının bekarlara göre düşük olduğu görülmektedir. Bu durum aile sahibi olan orman mühendislerinin maddi ve manevi problemlerle karşı karşıya kaldığını göstermektedir. Orman mühendislerinin ücretlerinde yeterli artış sağlanmalıdır. Orman mühendisinin ve ailesinin çalışılan yerde mağduriyetlerini giderici önlemler alınmalıdır.

5.Araştırmanın bulgularında işçi pozisyonundaki orman mühendislerinin KG puan ortalamaları yüksek gözükse de halâ kadro talepleri mevcuttur. Daimi çalışma, kendilerini güvende hissetme, statü kazanma istekleri vardır. Devlet teknik eleman ihtiyacını elindeki işçi pozisyonundaki orman mühendislerini, 'mühendis' kadrosuna alarak gerçekleştirebilir. Bu yöndeki istihdam çalışmaları göz önüne alınmalıdır.

6.Kurumda iletişim ve koordinasyonu, iş doyumunu artırmak için özellikle yöneticilik seminerleri yoğunlaştırılmalıdır. Ekonomik ve sosyal bilimlerin, ormancılık öğretim ve eğitimine dahil edilme oranı artırılmalıdır (Orman Bakanlığı, 1994 :149). Kurum içi iletişimde amirin rolünün önemli olduğu unutulmamalıdır. Örgütlenmenin getirdiği çift başlılık ve yetki karmaşasının yarattığı olumsuzluklar ve sürtüşmeler örgüt yapısı değiştirilerek önlenmelidir (Orman Mühendisliği, 1997:2).

7.Eğitim ve branşlaşmaya önem verilmeli, belli bir konuda uzman çalıştıran kurumların gücü artırılmalıdır. Bu nedenle Orman Bakanlığı, en kısa sürede Kadro Kanunu'nu çıkararak, genel müdürlüklerin yetki ve sorumluluklarını belirlemelidir (Orman Mühendisliği, 1997:2). Çağdaş ormancılık anlayışına uygun olan orman fakültelerinde ve ormancılık örgütlerinde acilen bir anlayış değişikliğine gidilmelidir. Ormancılık eğitimi Türkiye ormancılığının ve çağın gereklerine göre, ormancılığın sosyo-ekonomik ve yönetsel boyutunun önemi de dikkate alınarak, uygun bir bilgi kompozisyonuna kavuşturulmalıdır (Daşdemir, 1998:18). Ormancılık öğretim ve

eğitiminde genel politika, rasyonel bir ormancılık anlayışını ve çağdaş teknikleri ormancılığımıza yerleştirecek, bunları uygulayacak ve geliştirecek bilgi, deneyim ve özgüvene sahip her kademededen yeter sayıda uzman eleman yetiştirmek, ayrıca bu elemanların her kademedede yeterli sürelerde görev yapmalarını, uzmanlık alanlarında çalışmalarını ve görevde kalmalarını sağlayacak imkanları yaratmak olmalıdır (DPT, 1995:536). Bir meslek mensubunun mesleğinde başarılı olup doyuma ulaşabilmesi için mesleğin gereklerine inanması, mesleği için gerekenleri bilmesi ve uygulaması zorunludur (Arıca ve Onur, 1999: 459).

8.Araştırmanın bulgularında mesleğin doyum sağlayıcı özelliği ‘çalışma koşulları’ olan orman mühendisleri en yüksek KG düzeyine sahiptir. Bu sonuç orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme yönünde olumlu gözükse de mesleğin doyum sağlayıcı olanaklarını belirten orman mühendislerinin KG puan ortalamalarının diğerlerine göre en düşük seviyede olması düşündürücüdür. Yine araştırmanın bulgularında mesleğin doyum sağlayıcı özelliği olarak ‘mesleki ilgi ve yetenek’ cevabını veren orman mühendisleri en yüksek İD düzeyine sahiptir. Bu sonuçta orman mühendislerinin iş doyum yönünden olumlu gözükse de mesleğin doyum sağlayıcı özelliğinin ‘maaş ve sosyal güvence’ olduğunu belirten orman mühendislerinin İD puan ortalamalarının diğerlerine göre en düşük seviyede olması düşündürücüdür. Bu nedenlerle örgüt reorganizasyonu yapılarak orman mühendislerinin ‘maaş ve sosyal güvence’, ‘olanaklar’, ‘çalışma koşulları’, ‘görev anlayışı’, ‘mesleki ilgi ve yetenek’, ‘orman sevgisi’ gibi mesleki doyum sağlayıcı kurum yapısı oluşturulmalıdır.

9.Araştırmanın bulgularında meslekte üzüntü yaratan davranış olarak ‘önyargılı davranış’ cevabını veren orman mühendislerinin KG puan ortalaması diğer orman mühendislerinden yüksektir. Bu bulgular göstermektedir ki, KG düzeyi yüksek olan dışa dönük, yaratıcı, işiyle meşgul olmayı seven, fakat kültürün değer yargılarına göre davranmama eğilimi bulunan, çalışmayı seven, olduğu gibi görünen orman mühendislerine ‘önyargılı davranışta’ bulunmaktadır. KG düzeyleri yüksek orman mühendislerinin taşıdığı değerlerin kurumun gelişiminde önemli katkısı olduğu bilinmelidir. Kurumda gizlilik yerine şeffaflık ve kendini ifade edebilme özellikleri ortaya çıkarılmalı, otokratik yönetim anlayışı ortadan kaldırılmalıdır.

Örgütsel sorunların çözümünde gerekli olan tahayyül (imgeleme), ustalık ve yaratıcılık yetenekleri insanlar arasında az değil geniş ölçüde dağıtılmıştır. Ancak bu nitelik ve yeteneklerin etkisi insani gereksinmelerin doyumuyla gerçekleşebilir (Eren, 1998:34). Ormanlık politikasının ve buna temel olan yasaların rasyonel bir biçimde uygulanabilmesi bakımından belirli bir ölçüde yerinden yönetim zorunlu olduğu için, yönetim yetkisinin de devredilmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bütün yetkilerin merkezde toplanması ile yönetim ve denetimin kusursuz bir şekilde yürütülmesi düşünülemez. Bu nedenle, yetkinin bölgesel bir biçimde ve hiyerarşik bir düzenle merkezden çevreye doğru devredilmesi gerekmektedir. Burada gerçekleştirilmesi gereken önemli husus, bir yandan merkezden yönetimin yararlarından olan yönetim birliği, disiplin vb. gibi nitelikleri sağlarken, öte yandan yerinden yönetimin yararlarından olan çabuk karar verme, mevcut koşulları tam olarak değerlendirmek vb. gibi nitelikleri de kullanabilmektir (Özdönmez ve Ark., 1998:178).

10.Araştırmanın bulgularında meslekte üzüntü yaratan davranışı 'değerlendirilmeme' olarak ifade eden orman mühendislerinin KG puan ortalaması diğer orman mühendislerinden düşüktür. Bu bulgular mesleki alanda değerlendirilmeyen orman mühendislerinin, KG puan ortalamalarını düşürdüğünü ortaya koymaktadır. Bireyin bilgi ve yeteneklerini kullanamaması onun kendini geliştirmesini engelleyecektir. İnsanın düşüncelerinin, tecrübelerinin ve enerjisinin kaybına neden olabilir. Orman mühendisinin mesleki bilgi, yetenek ve tecrübesini kullanabileceği hükümler yönetmeliklere dahil edilmelidir.

11.Araştırmanın bulgularında meslekte üzüntü yaratan davranışı 'ödüllendirilmeme' olarak ifade eden orman mühendislerinin İD düzeyleri diğer orman mühendislerinden yüksektir. Bu bulgular göstermektedir ki, kurumda çalışan, iş doyumunu sağlayan fakat ödüllendirilmeyenlerin sayısı fazladır. Terfi, ikramiye, takdir, teşekkür vb. ödüllerin verilmesinde hassasiyet gösterilmelidir. Örgütsel amaçlara bağlılık, onların elde edilmesi ile ilgili ödüllere bağlıdır. Yani, amaçlara ulaşmak için hizmet eden ve başarıya ulaşan insanlar ödüllendirilmelidir. En değerli olan ödüller; takdir edilme, iş tatmini ve iş ile bütünleşerek yaratıcı olmalıdır (Eren, 1998:34). Orman mühendisini ödül kazanmaya teşvik edici yönetmelikler düzenlenmelidir. Teknik uygulamalar değerlendirilerek başarılı olan orman mühendisleri kurumlarca tespit edilmeli, maddi

ve manevi ödülleri verilmelidir. Amir, mühendisi ve diğer personeliyle takım ruhu yaratmalıdır. Bu çalışma düzeniyle yapılan işlerin değeri bilinip gerekli ödüllendirmeler personele verilmelidir. Başarının sonucu siyasi tayinlerle sürgün olmamalıdır. Orman mühendisinin kaderini siyasilerle yakınlık kuran birisi değiştirebilmektedir. Oysa kendine güveni olan ve güvenilen, yeniliklere açık olan, mesleki ve kişisel alanlardaki kişisel özgürlüğe dair fikirleri önyargıyla karşılanmayan, saygı duyulan orman mühendislerinin kurum içinde yer almasını sağlamak için kişi ya da kişilerin fikirleri yerine objektif bir bakış açısıyla oluşturulan kuralların yer alması ve uygulanması gerekmektedir.

Orman mühendislerinin başarıları objektif kriterlere göre ölçülmeli, başarılı olanlar ödüllendirilmeli ve primli çalışma sistemi ile teşvik edilmelidir (Daşdemir, 1998:18).

12.Araştırma bulgularında meslekte üzüntü yaratan davranışı 'kayırmacı davranış' olarak ifade eden orman mühendislerinin İD düzeyleri diğer orman mühendislerinden düşük çıkmıştır. Bu bulgular 'kayırmacı davranışın' olumsuz etkilerine maruz kalan orman mühendislerinin İD düzeylerinin en aşağı seviyede olduğunu gösteren ispattır. Ülkemizde yaşanan politik olaylar ormancılığı olumsuz yönde etkilemiş ve hiç girmemesi gereken politika, en çok ormancılığa girmiştir. Bunun sonucu olarak her türlü yönetsel kararlar, uygulamalar, personel atamaları olması gereken biçimde değil, politikacıların dikte ettiği şekilde yapılmıştır. Öyle ki iktidarın partiler arasında el değiştirmesi bütün yönetim kadrosunun değiştirilmesi sonucunu doğurmuş; ayrıca kadroların personelle doldurulmasında yetenek ve beceriden çok, adayların hangi partiyi tuttukları esas kriter olarak alınmıştır. Böylece, birçok onurlu, yetenekli, bilgili yüksek düzeydeki yöneticiler genç ve en verimli yaşlarında emekliliğe ayrılmışlar ve yerleri yeterli donanımına sahip olmayanlarca doldurulmuştur. İktidarın birçok defa el değiştirdiği düşünüldüğünde, yönetimde ortaya çıkan zararların ne büyük boyutlara vardığı kolayca anlaşılabilir. Bütün bu olayların bir daha meydana gelmemesini sağlayacak önlemlerin alınması gerekir (Gülen ve Özdönmez, 1981:12). Kurum içinde kişisel yaklaşımlara ve siyasete dayanan kayırmacılığa yer verilmemelidir. Siyasi kadrolaşma kurum işleyişini bozmakta, liyakat sisteminin uygulanmasına olanak sağlamamaktadır.

Personel atamalarında kesinlikle partizanlık yapılmamalı, atama işlemleri, mutlaka bir standarda ulaşmalıdır (Taş, 2000:15). Personel politikası gözden geçirilerek hiyerarşik olarak yükselmenin objektif kriterlere bağlanması, örgütsel ve politik baskıların tamamen kaldırılması ve yöneticilerin yönetim, planlama, halkla ilişkiler, işletmecilik, ekonomi, muhasebe gibi idari ve teknik konularda eğitilmesi şeklinde sıralamak mümkündür. Organizasyon yapısında gerekli değişiklik yapılmazsa yönetim fonksiyonunun etkin, verimli ve rasyonel bir şekilde yerine getirilmesi mümkün olmayacaktır (Türker ve Öztürk, 2000:6).

13.Ormanların korunmasında orman muhafaza memurlarının jandarma gibi eğitim ve uygulamaya dönük sistemlerle donatılmasının, geçmişte I. Dünya Savaşı'nın çıkmasıyla eğitim veremeden kapanan **orman jandarması** yetiştiren okulların niteliklerine uygun bir hizmet içi eğitim programının, emniyet ya da jandarma teşkilâtı ile işbirliği yapılarak gerçekleştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Kaçak kesimlerin ulaşım noktalarında kontrolünde, kaçak avlanmalarda, orman yangınlarında vb. ormancılık faaliyetlerinde jandarma teşkilâtından yararlandığı bilinmektedir. Ormancı ve jandarma arasındaki koordinasyonun sağlanmasında, ormancılık faaliyetlerinin etkin olarak yürütülmesinde çok geniş çalışma alanlarında ortaya çıkan olaylar karşısında güçlü hüviyete sahip olması ve çözüm bulabilmesi için **orman jandarma okullarının** açılması düşünülmektedir. Bu okullarda geçmişte olduğu gibi subayların yanısıra ormancılar da yine eğitimlik yapabilirler. Orman muhafaza memurları orman mühendislerinin çalışmalarında en yakın çalışma grubunu oluşturmaktadır.

14.Elverişli koşullar sağlandığı takdirde, normal insan, sorumluluğu kabul etmekle kalmaz, onu aramayı da öğrenir. Sorumluluktan kaçınma, hırs yoksunluğu ve güvene aşırı önem verme genellikle kötü yönetim deneylerinin insanları olumsuz bir şekilde etkilemesinin sonucudur; yoksa doğuştan kazanılan hususlar değildir (Eren, 1998:34). Teşkilatlanma çalışmalarında dünya ile bütünleşmenin getireceği değişimlere paralel olarak, toplumumuzun ve insanlığın ormanlardan beklentilerinin gözetilmesi temel ilke alınmalıdır. Ormancılık faaliyetlerinin bilim ve tekniğin gereklerine uygun biçimde yapılabilmesini sağlamak amacıyla; başta teknik personel olmak üzere, her kademede göreve atanacaklarla unvanları yükseltileceklerin nitelikleri, belli görev ve yerlerde asgari çalışma süreleri ile bu personelin atanma,

adaylık, yükselme yer değiştirmelerinde uygulanacak esas ve usulleri belirleyen hukuki düzenlemeler yapılmalıdır. Özellikle, ormancılık hizmetlerinin çeşitlilikleri dikkate alınarak, kaliteli eleman istihdamı ve çalışanların verimlerini artırmayı sağlamak amacıyla personelin özlük haklarının iyileştirilmesine ilişkin çağdaş tedbirler alınmalıdır. Orman mühendisliği görev ve yetki yasasının bir an önce çıkarılarak, yürürlüğe konmasının gerçekleşmesine çalışılmalıdır (DPT, 1995:11). Kurumda, 'siyasetle gelen siyasetle döner' sözü bilinmekle birlikte politikanın kurum içine yerleştiğini göstermektedir. Kurumun işleyişi siyasetin işleyişine karıştırılmamalıdır.

15.Orman mühendislerinin kendini gerçekleştirme ve iş doyumunu sağlamalarında negatif unsur olan stres ve tükenmişlik duygusu etkenleri ortadan kaldırılmalıdır. Örgütlerde bireylerin tükenmişlik duygusu içine girmesini önlemek için, yöneticilerin yapabileceği değişimlerden bazıları şunlardır:

- Stres dolu iş saatlerini azaltmak, kişisel gelişme ve dinlenme için tanınan süreleri çoğaltmak,
- Örgüt işleyişinde işin önemi ve bireyin beklentileri arasındaki dengeyi sağlamak,
- İş koşullarını düzeltmek,
- Ödül dağıtımını gözden geçirmek, başarıları takdir etmek,
- Kararlara katılımı arttırmak,
- İşin yoğun olduğu dönemlerde ek personel ve donanım sağlamak,
- Kişiler arası ilişkileri iyi yönde özendirici davranışlara yöneltmek için önderlik etmek,
- Üst yönetimin desteğini sağlamak,
- Kişileri yeni görevlere atamak, iş değişikliği oluşturmak,
- İşle ilgili kişinin gerçeķçi beklenti ve hedeflerini geliştirmek,
- Kişisel gelişme ve danışmanlık gruplarına katılımı sağlamak,
- Monotonluğu azaltmak (Aytaç ve Ark., 2001: 83).



KİŞİSEL YÖNELİM ENVANTERİ

Bu envanter, kendinizi gerçekleştirme düzeyinizi saptamak amacıyla hazırlanmıştır. Envanterde çift cümleli 150 madde bulunmaktadır. Her maddedeki çift cümleyi dikkatle okuyunuz. A ve B cümlelerinden hangisi durumunuzu daha iyi yansıtıyorsa, cevap kağıdında ilgili maddeyi gösteren rakamın hizasında bulunan kutu içini karalayınız.

Lütfen, envanteri içinizden geldiği gibi cevaplayınız ve çabuk bir şekilde tamamlayınız.

Teşekkürler.

Yrd.Doç.Dr.Ayla AKBAŞ
KOÜ Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi

1. A) Eşitlik ilkesine bağlıyım.
B) Eşitlik ilkesine körü körüne bağlı değilim.
2. A) Bir dostumun yaptığı bir iyiliğin karşılığını verme zorunluluğu duyarım.
B) Bir dostumun yaptığı bir iyiliğin karşılığını verme zorunluluğu duymam.
3. A) Daima doğruyu söyleme zorunluluğu duyarım.
B) Daima doğruyu söyleme zorunluluğu duymam.
4. A) Durumu idare edebilirsem kırılmaktan kurtulabiliyorum.
B) Ne yaparsam yapayım sık sık olur olmaz şeylere kırılıyorum.
5. A) Üzerime aldığım herşeyi kusursuz olarak yapmam gerektiğini hissediyorum.
B) Üzerime aldığım herşeyi kusursuz olarak yapmam gerektiği inancında değilim.
6. A) Kararları çoğunlukla içimden geldiği gibi veririm.
B) Kararlarımı pek seyrek olarak içimden geldiği gibi veririm.

7. A) Kendim olmaktan; yaşamımı duygularıma ve düşüncelerime uygun biçimde sürdürmekten korkuyorum.
B) Kendim olmaktan; yaşamımı duygularıma ve düşüncelerime uygun biçimde sürdürmekten korkmuyorum.
8. A) Bana iyilik yapan bir yabancıya karşı kendimi borçlu hissedirim.
B) Bana iyilik yapan bir yabancıya karşı kendimi borçlu hissetmem.
9. A) Herkesten isteklerime uygun davranmalarını beklemeye hakkım olduğuna inanıyorum.
B) Herkesin isteklerime uygun davranmalarını beklemeye hakkım olduğuna inanmıyorum.
10. A) Başkalarının değerleri ile uygunluk gösteren değer yargılarına göre yaşıyorum.
B) Birinci derecede kendi iç duyularıma uygun değer yargılarına göre yaşıyorum.
11. A) Her zaman kendimi geliştirme çabası içerisindeyim.
B) Daima kendimi geliştirme çabası içinde değilim.
12. A) Bencil davrandığım zaman suçluluk duyarım.
B) Bencil davrandığım zaman suçluluk duymam.
13. A) Öfkelenmekten kaçınmam gerektiği inancında değilim.
B) Öfkelenmekten kaçınmaya çalışırım.
14. A) Kendi gücüme inandıkça yapamayacağım şey yoktur.
B) Kendime güvensen bile doğal bakımdan sınırlılıklara sahibim.
15. A) Başkalarının çıkarlarını kendiminkinden üstün tutarım.
B) Başkalarının çıkarlarını kendiminkinden üstün tutmam.
16. A) Bazen iltifatlardan sıkıldığım olur.
B) İltifatlardan sıkılmam.
17. A) Bence, insanları oldukları gibi kabul etmek önemlidir.
B) Bence, insanları niçin oldukları gibi olduklarını anlamak önemlidir.
18. A) Bugünkü işimi yarına bırakabilirim.
B) Bugünkü işimi yarına bırakmam.
19. A) Başkalarından takdir beklemezsiniz elimden geleni yaparım.
B) Başkalarının kendileri için yaptıklarını takdir etmelerini beklemek hakkımdır.

20. A) Ahlâk değerlerim, toplum tarafından saptanmış değerlerdir.
B) Ahlâk değerlerimi kendim saptarım.
21. A) Başkalarının benden bekledikleri şekilde davranırım.
B) Başkalarının beklentilerine uygun davranmakta kendimi özgür sayarım.
22. A) Eksiklerimi ya da zayıf yönlerimi kabul ederim.
B) Eksiklerimi ya da zayıf yönlerimi kabul etmem.
23. A) Duygusal yönden olgunlaşmam için davranışlarımın nedenlerini bilmem gereklidir.
B) Duygusal yönden olgunlaşmam için davranışlarımın nedenlerini bilmem gerekli değildir.
24. A) İyi hissetmediğim zamanlar suratımı asarım.
B) Hemen hemen hiç suratımı asmam.
25. A) Yaptıklarımın başkalarınca beğenilmesine önem veririm.
B) Yaptıklarımın başkalarınca her zaman beğenilmesi şart değildir.
26. A) Hata yapmaktan korkarım.
B) Hata yapmaktan korkmam.
27. A) Kendi başıma verdiğim kararlara güvenirim.
B) Kendi başıma verdiğim kararlara pek güvenmem.
28. A) Kendime verdiğim değer başarılarıma bağlıdır.
B) Kendime verdiğim değer başarılarıma bağlı değildir.
29. A) Başarısız olmaktan korkarım.
B) Başarısız olmaktan korkmam.
30. A) Ahlâk değerlerinin çoğu başkalarının fikir, duygu ve kararları tarafından belirlenir.
B) Ahlâk değerlerimin pek azı başkalarının fikir, duygu ve kararları tarafından belirlenmiştir.
31. A) İstediğim şekilde yaşamam mümkündür.
B) İstediğim şekilde yaşamam mümkün değildir.
32. A) Karşılaştığım güçlüklerle başa çıkabiliyorum.
B) Karşılaştığım güçlüklerle başa çıkamıyorum.

33. A) Başkaları ile ilişkilerimde duygularımı açığa vurmamın yerinde olduğuna inanıyorum.
B) Başkaları ile ilişkilerimde duygularımı açığa vurmamın yerinde olduğuna inanmıyorum.
34. A) Çocuklar yetişkinlerle aynı hak ve imtiyazlara sahip olmadıklarını anlamalıdır.
B) Hak ve imtiyazları sorun yapmak önemli değildir.
35. A) Başkaları ile ilişkilerimde ilişkiyi bozabilecek çıkışlar yapabilirim.
B) Başkaları ile ilişkilerimde ilişkiyi bozabilecek çıkışlar yapmaktan kaçınırım.
36. A) "Kendi çıkarlarımı kollamam" başkaları ile ilgilenmem demektir.
B) "Kendi çıkarlarımı kollamam" başkaları ile ilgilenmemek değildir.
37. A) Bana öğretilen ahlâk değerlerinin birçoğunu benimsemediğimin farkındayım.
B) Bana öğretilen ahlâk değerlerinin hiçbirini reddetmedim.
38. A) İsteklerime, beğenilerime ve değer yargılarıma uygun bir yaşam sürüyorum.
B) İsteklerime, beğenilerime ve değer yargılarıma uygun bir yaşam sürmüyorum.
39. A) Karşılaştığım bir durumu değerlendirme (Hüküm verme) yeteneğime güveniyorum.
B) Karşılaştığım bir durumu değerlendirme (Hüküm verme) yeteneğime güvenmiyorum.
40. A) Doğuştan hayatla başedebilme gücüne sahip olduğuma inanıyorum.
B)Doğuştan hayatla başedebilme gücüne sahip olduğuma inanmıyorum.
41. A) Kendi çıkarlarımı kollamaya yönelik davranışlarımda haklı olduğumu gösterme gereğini duyuyorum.
B) Kendi çıkarlarımı kollamaya yönelik davranışlarımda haklı olduğumu gösterme gereğini duymuyorum.
42. A) Yetersiz olma korkusu beni rahatsız ediyor.
B) Yetersiz olma korkusu beni rahatsız etmiyor.
43. A) İnsanın yaratılışı gereği kötü ve güvenilmez olduğuna inanıyorum.
B) İnsanın yaratılışı gereği iyi ve güvenilir olduğuna inanıyorum.

44. A) Toplumun kural ve standartlarına uygun biçimde yaşıyorum.
B) Her zaman toplumun kural ve standartlarına uygun biçimde yaşama gereğini duymuyorum.
45. A) Başkalarına görev ve yükümlülüklerimle bağlıyım.
B) Başkalarına görev ve yükümlülüklerimle bağlı değilim.
46. A) Duygularımı haklı çıkaracak sebeplere gereksinme duyuyorum.
B) Duygularımı haklı çıkaracak sebeplere gereksinme duymuyorum.
47. A) Bazen sessiz durmakla duygularımı en iyi şekilde ifade edebilirim.
B) Sadece sessiz durmakla duygularımı ifade etmekte güçlük çekerim.
48. A) Geçmişteki yaptıklarımı haklı gösterme (savunma) gereğini duyuyorum.
B) Geçmişteki yaptıklarımı haklı gösterme (savunma) gereğini duymuyorum.
49. A) Her tanıdığımı severim.
B) Her tanıdığımı sevmem.
50. A) Eleştiriyi benlik saygıma yönelmiş bir tehdit sayarım.
B) Eleştiriyi benlik saygıma yönelmiş bir tehdit saymam.
51. A) Doğruyu bilenin mutlaka doğru harekete yöneleceğine inanıyorum.
B) Doğruyu bilenin mutlaka doğru harekete yöneleceğine inanmıyorum.
52. A) Sevdiklerime kızmaktan korkuyorum
B) Sevdiklerime kızıp kızmamakta kendimi özgür hissediyorum.
53. A) Kendimi, birinci derecede kendi ihtiyaçlarımdan haberdar olmakla sorumlu sayarım.
B) Kendimi, birinci derecede başkalarının ihtiyaçlarından haberdar olmakla sorumlu sayarım.
54. A) Başkaları üzerinde iyi izlenim bırakmak önemli şeydir.
B) Başkalarına kendimi ifade edebilmem en önemli şeydir.
55. A) İyi hissedebilmem için daima başkalarını hoşnut etme gereğini duyarım.
B) Daima başkalarını hoşnut etme sorumluluğunu duymadan da iyi hissedebilirim.
56. A) Doğruluğuna inandığım bir şeyi söyleme veya yapma uğruna bir dostluğu feda edebilirim.
B) Sadece doğruluğuna inandığım bir şeyi söyleme veya yapma uğruna bir dostluğu feda edemem.

57. A) Verdiğim sözü tutmaya kendimi mecbur hissederim.
B) Verdiğim sözü tutmaya her zaman kendimi mecbur hissetmem.
58. A) Ne pahasına olursa olsun üzüntüden kaçınmalıyım.
B) Bence üzüntüden kaçınmanın gereği yoktur.
59. A) Her zaman olacağı önceden kestirmeye çalışırım.
B) Olacağı önceden kestirme gereğini her zaman duymam.
60. A) Başkalarının benim görüşümü kabul etmeleri önemlidir.
B) Başkalarının benim görüşümü kabul etmeleri şart değildir.
61. A) Dostlarıma sadece olumlu duygularımı dile getirmede kendimi özgür hissederim.
B) Dostlarıma gerek olumlu gerekse olumsuz duygularımı dile getirmede kendimi özgür hissederim.
62. A) Çoğu kez duygularımı ifade etmem durumu titizlikle değerlendirmemden daha önemlidir.
B) Pek seyrek hallerde, duygularımı ifade etmem, durumu titizlikle değerlendirmemden daha önemli olabilir.
63. A) Eleştiriye gelişmem için fırsat sayıp hoş karşılarım.
B) Eleştiriye gelişmem için fırsat sayıp hoş karşılamam.
64. A) Dış görünüş çok önemlidir.
B) Dış görünüş çok önemli değildir.
65. A) Hemen hemen hiç dedikodu yapmam.
B) Arasına biraz dedikodu yaparım.
66. A) Dostlarımin arasında zayıf taraflarımı açığa vurmaktan çekinmem.
B) Dostlarımin arasında zayıf taraflarımı açığa vurmaktan çekinirim.
67. A) Başkalarının duygularına karşı sorumluluk duymalıyım.
B) Başkalarının duygularına karşı daima sorumluluk duymaya gerek görmem.
68. A) İçimden geldiği gibi davranmakta ve sonuçlarına katlanmakta kendimi özgür hissederim.
B) İçimden geldiği gibi davranmakta ve sonuçlarına katlanmakta kendimi özgür hissetmem.
69. A) Duygularıyla ilgili bilmem gerekenlerin hepsini zaten biliyorum.
B) Yaşadıkça duygularımın daha çok farkına varıyorum.

70. A) Yabancılara zayıf taraflarımı göstermekten çekinirim.
B) Yabancılara zayıf taraflarımı göstermekten çekinmem.
71. A) Sadece yüksek seviyede toplumca beğenilen hedeflere yönelmekle kendimi en iyi şekilde geliştirebilirim.
B) Kendim olmakla; duygularına ve düşüncelerime uygun biçimde kendimi en iyi şekilde geliştirebilirim.
72. A) Kendi içimdeki tutarsızlıkları kabul ederim.
B) Kendi içimdeki tutarsızlıkları kabul edemem.
73. A) İnsan yaradılışı itibariyle işbirlikçi bir yapıya sahiptir.
B) İnsan yaradılışı itibariyle çatışmalara açık bir yapıya sahiptir.
74. A) Açık saçık bir fikraya gülmekte sakınca görmem.
B) Açık saçık bir fikraya rahatça gülemem.
75. A) Mutluluk, insan ilişkilerinin bir yan ürünüdür.
B) Mutluluk, insan ilişkilerinin asıl hedefidir.
76. A) Yabancılara sadece dostça duygularımı dile getirmede kendimi özgür hissedirim.
B) Yabancılara hem dostça hem de dostça olmayan duygularımı dile getirmede kendimi özgür hissedirim.
77. A) Samimi olmaya çalışırım ama olamam.
B) Samimi olmaya çalışırım ve olurum da.
78. A) İnsanın kendi çıkarlarını kollaması doğaldır.
B) İnsanın kendi çıkarlarını kollaması doğal değildir.
79. A) Tarafsız bir kimse mutlu bir ilişkiyi gözlemle saptayabilir.
B) Tarafsız bir kimse mutlu bir ilişkiyi gözlemle saptayamaz.
80. A) Bence, iş ve oyun aynı şeydir.
B) Bence, iş ve oyun birbirinin zıddıdır.
81. A) İki insan birbirlerini memnun etmeye çalışırlarsa en iyi şekilde geçinebilirler.
B) İki insan duygularını ve düşüncelerini dile getirmede kendilerini özgür hissedilerse en iyi şekilde geçinebilirler.
82. A) Geçmişteki şeyler yüzünden kırgınlık duyarım.
B) Geçmişteki şeyler yüzünden kırgınlık duymam.

83. A) Yalnız erkeklik niteliklerine sahip erkeklerden ve kadınlık niteliklerine sahip kadınlardan hoşlanırım.
B) Hem erkeklik hem de kadınlık niteliklerini kişiliğimde özümlemiş olan erkek ve kadınlardan hoşlanırım.
84. A) Mahçup olabileceğim durumlardan elimden geldiğince kaçınırım.
B) Mahçup olabileceğim durumlardan kaçınmak için bir çaba sarfetmem.
85. A) İçinde bulunduğum sıkıntılardan dolayı annemi ve babamı suçlarım.
B) İçinde bulunduğum sıkıntılardan dolayı annemi ve babamı suçlu bulmam.
86. A) Bence, insan ancak yerinde ve zamanında şaka yapıp zevzeklik edebilmelidir.
B) Canım istediği zaman şaka yapar ve zevzeklik edebilirim.
87. A) İnsanlar yanlış davranışlarından dolayı daima pişmanlık duymalıdır.
B) İnsanlar yanlış davranışlarından dolayı pişmanlık duymalarının gereği yoktur.
88. A) Geleceğime endişe ile bakıyorum.
B) Geleceğime endişe ile bakmıyorum.
89. A) Şefkatlilik ve insafsızlık birbirinin zıddıdır.
B) Şefkatlilik ve insafsızlığın birbirinin zıddı olması gerekmez.
90. A) İyi şeyleri gelecekte kullanmak için saklamayı tercih ederim.
B) İyi şeyleri şu anda kullanmayı tercih ederim.
91. A) İnsanlar öfkelerini daima kontrol etmelidir.
B) İnsanlar öfkelerini dürüstçe açığa vurmalarıdır.
92. A) Manevi değerleri yüksek olan bir kimse bazen bedensel zevklerine düşkünlük gösterir.
B) Manevi değerleri yüksek olan bir kimse hiçbir zaman bedensel zevklerine düşkünlük göstermez.
93. A) Bazen istenmedik sonuçları doğuracak olsa bile duygularımı açığa vurabilirim.
B) Şayet istenmedik sonuçları doğurma olasılığı varsa duygularımı açığa vuramam.
94. A) İçimde kaynayan bazı heyecanların yüzünden sık sık utanırım.
B) İçimde kaynayan bazı heyecanların yüzünden hiç utanmam.

95. A) Beni kendimden geçirecek kadar yoğun ve esrarengiz duygusal yaşantılarım oldu.
B) Beni kendimden geçirecek kadar yoğun ve esrarengiz hiçbir duygusal yaşantım olmadı.
96. A) Dinin bütün kurallarına uyma gereği duyarım.
B) Dinin bütün kurallarına uyma gereği duymam.
97. A) Suçluluk duygusundan tamamen arınığım.
B) Suçluluk duygusundan tamamen arınık değilim.
98. A) Aşk ile cinselliği uzlaştırmada güçlük çekiyorum.
B) Aşk ile cinselliği uzlaştırmada güçlük çekmiyorum.
99. A) Mahremiyetten ve başkalarına bağlı olmamaktan hoşlanırım.
B) Mahremiyetten ve başkalarına bağlı olmamaktan hoşlanmam.
100. A) Kendimi işime adanmış hissediyorum.
B) Kendimi işime adanmış hissetmiyorum.
101. A) Karşılığını görüp görmemeye bakmadan sevgimi açığa vurabilirim.
B) Karşılığını göreceğimden emin olmadan sevgimi açığa vuramam.
102. A) Gelecek için yaşamak şimdiki zamanı yaşamak kadar önemlidir.
B) Sadece şimdiki zamanı yaşamak önemlidir.
103. A) İnsanın kendisi olması; duygularına ve düşüncelerine uygun davranması daha iyidir.
B) Herkes tarafından sevilen ve aranan bir kimse olmak daha iyidir.
104. A) Arzulamak ve hayal kurmak bazen kötü olabilir.
B) Arzulamak ve hayal kurmak daima iyidir.
105. A) Zamanımın çoğunu hayata hazırlanarak geçiririm.
B) Zamanımın çoğunu içinde bulunduğum anı yaşayarak geçiririm.
106. A) Seviliyorum çünkü seviyorum.
B) Seviliyorum çünkü sevilecek bir insanım.
107. A) Kendimi gerçekten sevdiğim zaman herkes beni sevecektir.
B) Kendimi gerçekten sevdiğim zaman bile hâlâ beni sevmeyen kimseler bulunacaktır.
108. A) İnsanların beni kontrol etmesine izin verebilirim.
B) Eğer beni kontrol etmeye devam etmeyeceklerinden emin olursam insanların beni kontrol etmesine izin verebilirim.

109. A) İçinde buldukları halleri ile, bazen insanlar beni rahatsız ediyor.
B) İçinde buldukları halleri ile, insanlar beni rahatsız etmiyor.
110. A) Gelecek için yaşamam hayatıma başlıca anlamı verir.
B) Gelecek için yaşama, ancak şu an için yaşama bağlandığı zaman hayatım anlam kazanır.
111. A) “Vaktini boşa harcama” ilkesine sıkı sıkıya bağlıyım.
B) Kendimi “vaktini boşa harcama” ilkesine bağlı hissetmiyorum.
112. A) Geçmişte nasıl bir insan olduğum, gelecekte nasıl bir insan olacağımı belirler.
B) Geçmişte nasıl bir insan olduğum, gelecekte nasıl bir insan olacağımı belirlemesi gerekmez.
113. A) Şimdi ve burada nasıl yaşadığım önemlidir.
B) Şimdi ve burada nasıl yaşadığım pek önemli değildir.
114. A) Bana hayatın mükemmel görüldüğü birkaç yaşantım oldu.
B) Bana hayatın mükemmel görüldüğü hiçbir yaşantım olmadı.
115. A) Kötülük, iyi olmaya çalışırken ortaya çıkan engellerin bir parçasıdır.
B) Kötülük, iyilik için savaşan insan tabiatının ayrılmaz bir parçasıdır.
116. A) İnsan öz tabiatını tamamen değiştirebilir.
B) İnsan öz tabiatını asla değiştiremez.
117. A) Uysal (hassas) olmaktan korkuyorum.
B) Uysal (hassas) olmaktan korkmuyorum.
118. A) Atılgan ve olumluyum.
B) Atılgan ve olumlu değilim.
119. A) Kadınlar üretici ve güvenilir olmalıdır.
B) Kadınların üretici ve güvenilir olmaları şart değildir.
120. A) Kendimi başkalarının beni gördüğü gibi görürüm.
B) Kendimi başkalarının beni gördüğü gibi görmem.
121. A) İnsanın en büyük potansiyeli üzerinde düşünmesi yerinde bir harekettir.
B) En büyük potansiyeli üzerinde fazla duran insan kibirlenir ve kasılır.
122. A) Erkekler atılgan ve olumlu olmalıdır.
B) Erkeklerin atılgan ve olumlu olmaları şart değildir.

123. A) Kendim olmayı; yaşamımı duygu ve düşüncelerime uygun biçim sürdürmeyi göze alabilirim.
B) Kendim olmayı; yaşamımı duygu ve düşüncelerime uygun biçim sürdürmeyi göze alamam.
124. A) Daima önemli işler yapan bir kimse olma gereğini duyuyorum.
B) Her zaman önemli işler yapan bir kimse olma gereğini duymam.
125. A) Anılarım bana acı veriyor.
B) Anılarımdan acı duymuyorum.
126. A) Kadın ve erkeklerin hem üretici hem de atılğan olmaları gerekir.
B) Kadın ve erkeklerin hem üretici hem de atılğan olmaları gerekmez.
127. A) Şiddetli tartışmalarda aktif rol almaktan hoşlanırım.
B) Şiddetli tartışmalarda aktif rol almaktan hoşlanmam.
128. A) Kendi kendine yeten bir insanım.
B) Kendi kendine yeten bir insan değilim.
129. A) Uzun zaman insanlardan uzak kalmaktan hoşlanırım.
B) Uzun zaman insanlardan uzak kalmaktan hoşlanmam.
130. A) Daima dürüst davranırım.
B) Bazen hile yaptığım olur.
131. A) Bazen o kadar kızarım ki karşımdakini incitmek hatta mahvetmek isterim.
B) Hiçbir zaman karşımdakini incitmeyi hatta mahvetmeyi isteyecek kadar kendimi kızgın hissetmedim.
132. A) Başkaları ile ilişkilerimde kararlı ve güvenliyim.
B) Başkaları ile ilişkilerimde kararsız ve güvensizim.
133. A) İnsanlardan geçici bir süre uzaklaşmaktan hoşlanırım.
B) İnsanlardan geçici bir süre için de olsa uzaklaşmaktan hoşlanmam.
134. A) Hatalarımı kabul edebilirim.
B) Hatalarımı kabul edemem.
135. A) Bazı kimseleri aptal ve yavan bulurum.
B) Hiçbir zaman hiç kimseyi aptal ve yavan bulmam.
136. A) Geçmişimden pişmanlık duyuyorum.
B) Geçmişimden pişmanlık duymuyorum.
137. A) Olduğum gibi görünmemin başkalarına yararı vardır.
B) Olduğum gibi görünmemin başkalarına bir yararı yoktur.

138. A) Bir çeşit coşkuyla yaşadığımı hissettiğim çok derin mutluluk anlarım oldu.
B) Şimdiye kadar bir çeşit coşkuyla yaşadığımı hissettiğim derin mutluluk anlarım olmadı.
139. A) İnsanlarda kötülük etme içgüdüğü vardır.
B) İnsanlarda kötülük etme içgüdüğü yoktur.
140. A) Gelecek bana ümitli görünüyor.
B) Gelecek bana ümitsiz görünüyor.
141. A) İnsanlar hem iyi hem de kötüdür.
B) İnsanlar hem iyi hem de kötü değildir.
142. A) Geçmişim geleceğim için basamaktır.
B) Geçmişim geleceğim için engeldir.
143. A) Zaman öldürmek benim için sorundur.
B) Zaman öldürmek benim için sorun değildir.
144. A) Bence, geçmiş, şimdiki ve gelecek zaman birbirleriyle bağlantılı anlamlı bir devamlılıktır.
B) Bence, şimdiki zaman, geçmiş ve gelecek zaman ile bağlantısı olmayan bir zaman aralığıdır.
145. A) Gelecek için umutlarım dost edinmeme bağlıdır.
B) Gelecek için umutlarım dost edinmeme bağlı değildir.
146. A) İnsanları beğenme zorunluluğu duymadan severim.
B) İnsanları beğenmedikçe sevmem.
147. A) İnsanlar aslında iyidir.
B) İnsanlar aslında iyi değildir.
148. A) Dürüstlük daima en iyi yoldur.
B) Dürüstlüğün en iyi yol olmadığı durumlar da vardır.
149. A) Kusursuz yapılmayan bir işten rahatsızlık duymam.
B) Kusursuz yapılmayan bir işten rahatsızlık duyarım.
150. A) Kendime inandıkça her türlü engeli yenebilirim.
B) Kendime inansam bile her engeli yenemem.

EK-2

KİŞİSEL YÖNELİM ENVANTERİ

CEVAP KAĞIDI

A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B						
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	51.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	76.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	101.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	126.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	52.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	77.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	102.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	127.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	53.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	78.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	103.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	128.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	54.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	79.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	104.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	129.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	55.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	80.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	105.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	130.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	31.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	56.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	81.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	106.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	131.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	32.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	57.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	82.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	107.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	132.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	33.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	58.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	83.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	108.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	133.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	34.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	59.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	84.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	109.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	134.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	35.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	60.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	85.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	110.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	135.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	36.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	61.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	86.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	111.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	136.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	37.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	62.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	87.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	112.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	137.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	38.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	63.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	88.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	113.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	138.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	39.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	64.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	89.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	114.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	139.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	40.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	65.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	90.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	115.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	140.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	66.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	91.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	116.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	141.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	42.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	67.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	92.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	117.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	142.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	43.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	68.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	93.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	118.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	143.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	44.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	69.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	94.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	119.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	144.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	45.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	70.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	95.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	120.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	145.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	46.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	71.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	96.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	121.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	146.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	47.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	72.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	97.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	122.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	147.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	48.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	73.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	98.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	123.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	148.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	49.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	74.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	99.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	124.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	149.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	50.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	75.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	100.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	125.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	150.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Aşağıda, kişilerin iş yaşamlarıyla ilgili 32 konu verilmiştir. Her birinin yanında o konunun sizi ne kadar tatmin ettiğine (doyum verdiğiğine) ilişkin %0 ile %100 arasında değişen bir ölçek vardır. Lütfen her maddeyi dikkatle okuyup sizi ne derece tatmin ettiğini yanda işaretleyin.

	Sizi Tatmin Derecesi				
	%0	%25	%50	%75	%100
1. Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. İşimde bana sağlanan yükselme imkanları	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. İş yerimdeki idari politikalar ve işleyiş biçimi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. İş yerimdeki idari yapılaşma (hiyerarşik yapı)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Amirlerimin yöneticilik stili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. İş yerimdeki kararlara katılma payım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. İş yeri arkadaşlarımla ilişkilerim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. İş yerimin fiziksel koşulları	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. İşimin kapsamı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. İş yerimde yükselilemem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. İş yerimdeki rollerin belirginlik (açıklık) düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. İş yerimdeki performansımın değerlendirilme biçimi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. İş yerimdeki ikramiye ya da prim olanakları	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş biçimi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. İdarenin personele karşı tavrı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sizi Tatmin Derecesi

	%0	%25	%50	%75	%100
19. İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren konularda kararların alınış şekli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. İşimdeki çeşitlilik miktarı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. İş yerimdeki insanlararası iletişim tarzı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. İş yerimdeki çalışma saatlerim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. İş yerimdeki gürültü düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. İş yerimdeki düzen ve temizlik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. İş yerimdeki teknolojik imkanlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. İş performansım ile ilgili olarak bana verilen bilgi (geribildirim)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Yaptığım işin eğitimime uygunluğu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EK - 4

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

AÇIKLAMA : Bu form Orman Yüksek Mühendisi ve Orman Mühendislerine ilişkin bazı bilgilerin toplanması amacıyla hazırlanmıştır. Her maddede uygun seçeneğin önündeki parantezin içine (X) işareti koyunuz. Formun doldurulması için gösterdiğiniz ilgiye teşekkür ederim.

Hamdi UZUN

KOÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü

Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Yüksek Lisans Öğrencisi

1) Cinsiyet () Erkek () Kadın

2) Yaş

1. () 30 ve aşağısı

4. () 51-60

2. () 31-40

5. () 61-65

3. () 41-50

3) Medeni durum 1. () Evli 2. () Bekar 3. () Dul

4) Hizmet sınıfı

1. () Genel İdari Hizmetler (Müsteşar, Müşavir, Kurul Bşk., Müfettiş, Gn.Md.ve Yrd., Dai. Bşk., Bölge Md.ve Yrd., Araştırma Enstitüsü Md.ve Yrd., Toprak Tahlil Laboratuvarı Md.ve Yrd, Şube Md. ve Diğer Md. ve Yrd.ları.Memur(Orman Mühendisi))

2. () Teknik Hizmetler (Başmühendis, Mühendis)

3. () İşçi (Orman Mühendisi)

5) Görev

1.() Üst düzey yönetici (Müsteşar, Müşavir, Kurul Bşk., Müfettiş, Gn.Md.ve, Yrd., Dai. Bşk., Bölge Md.ve Yrd., Araştırma Enstitüsü Md.ve Yrd. Toprak Tahlil Laboratuvarı Md.ve Yrd., Orman Har.Fot.Md. ve Yrd. v.b.)

2. () Yönetici (Şube Md.,Başmühendis.İşletme Md.ve Yrd.,Fidanlık Md.ve Yrd..Diğer Md. ve Yrd.)

3. () Mühendis

4. () Memur

5. () İşçi

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

6) Görevli olunan birim

1. () Bakanlık (Merkez)
2. () Orman Genel Müdürlüğü
3. () Orman ve Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü
4. () Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü
5. () Milli Parklar ve Av-Yaban Hayatı Genel Müdürlüğü

7) Öğrenim düzeyi

1. () Lisans
2. () Yüksek lisans
3. () Doktora

8) Meslekte geçen hizmet süresi

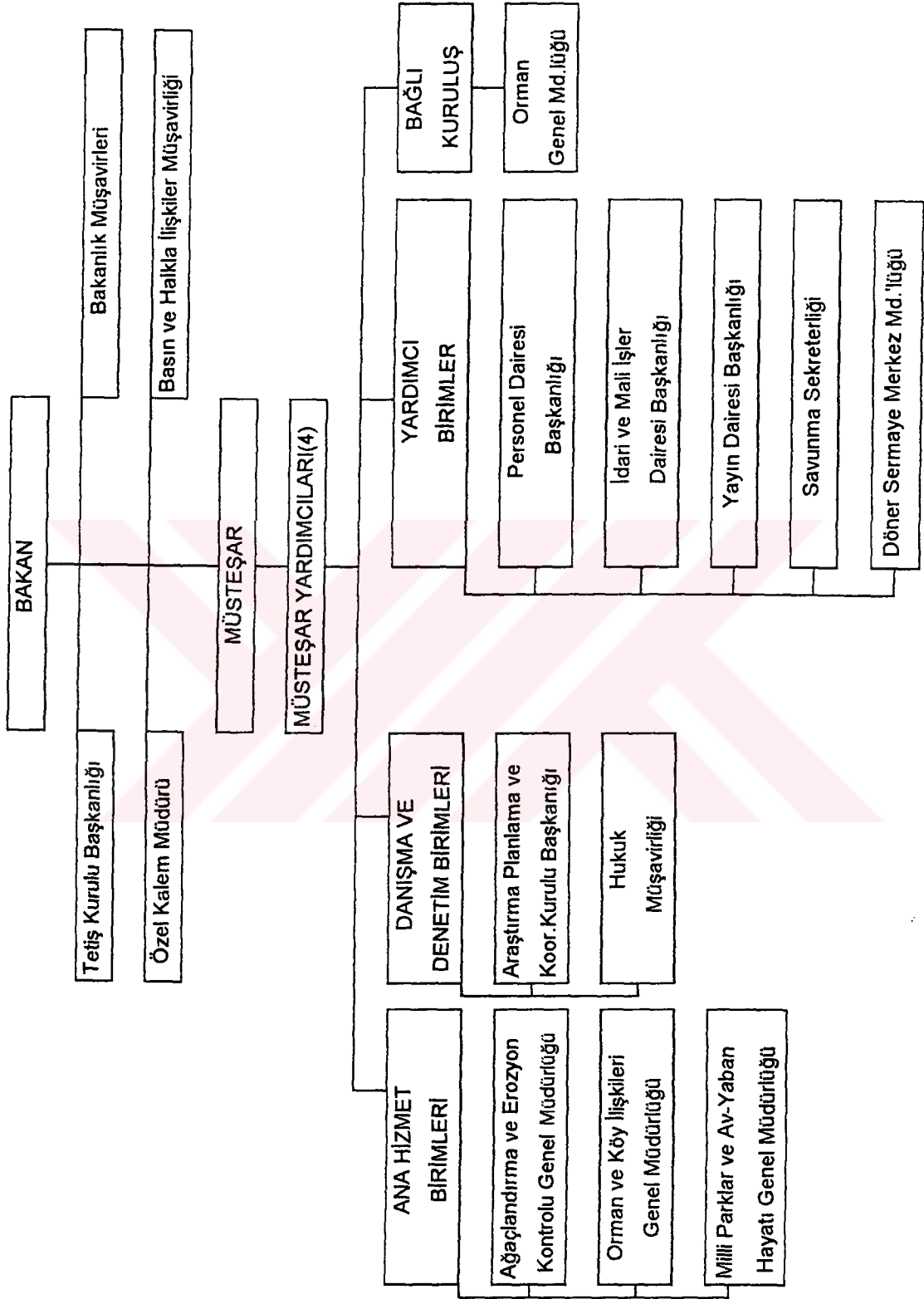
1. () 10 yıl ve aşağısı
2. () 11-20
3. () 21-30
4. () 31 yıl ve yukarısı

9) Orman Mühendisi olarak mesleğin doyum sağlayıcı özelliği nedir?

- 1.() Maaş ve sosyal güvence
- 2.() Sosyal statü
- 3.() Olanaklar (*lojman, kamp, ormaniçi dinlenme yerleri v.b.*)
- 4.() Çalışma koşulları (*arazide,büroda*)
- 5.() Görev anlayışı
- 6.() Mesleki ilgi ve yetenek
7. () Ormancı kimliği
8. () Orman sevgisi

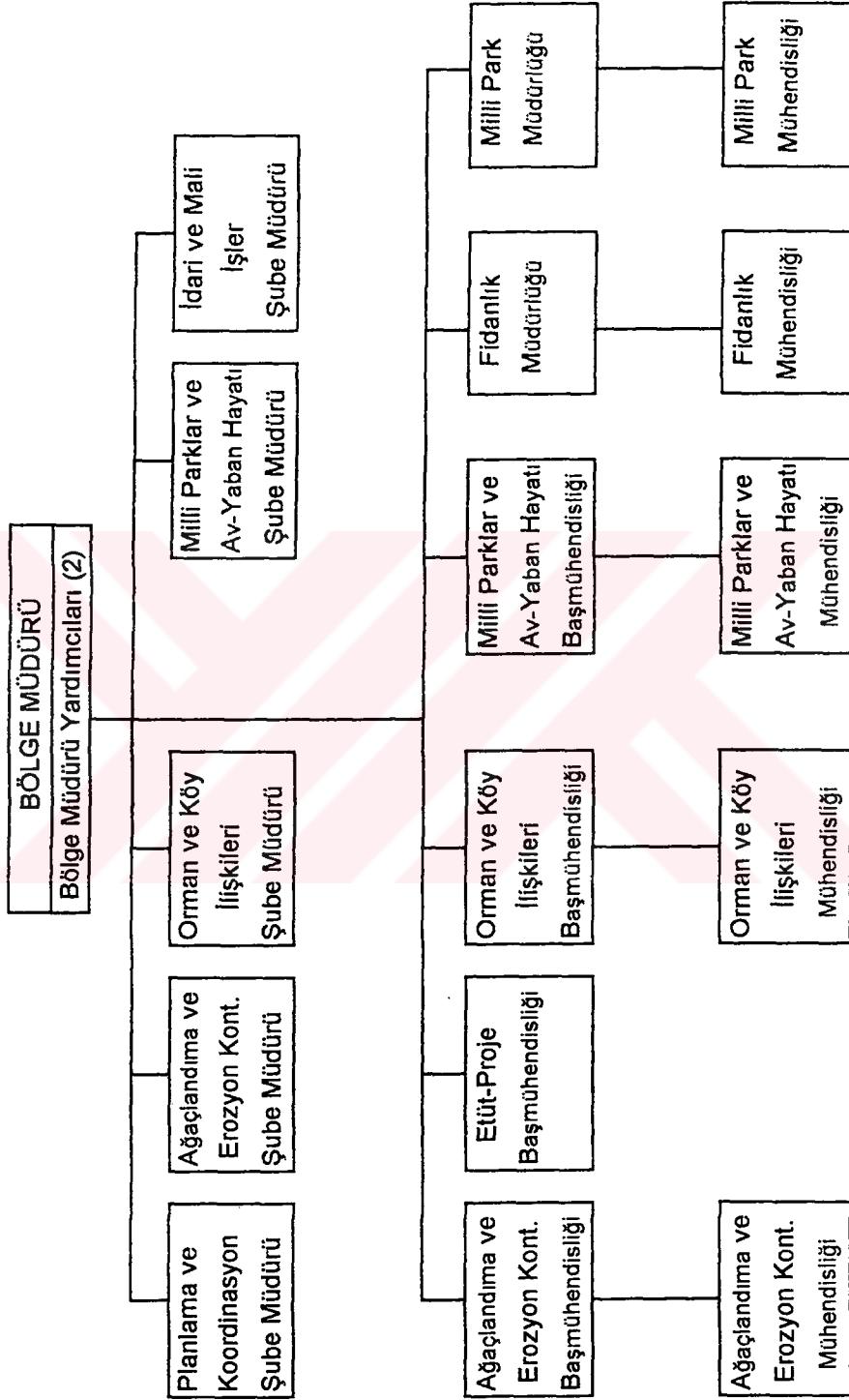
10) Meslekte en çok üzen davranış nedir?

1. () Önyargılı davranış
2. () Kayırmacı davranış
3. () Bilgisizce davranış
4. () İletişim ve koordinasyon eksikliği
5. () Değerlendirilmeme
6. () Ödüllendirilmeme
7. () Güvenilmeme



Ek 5 : Orman Bakanlığı Merkez Örgüt Şeması.

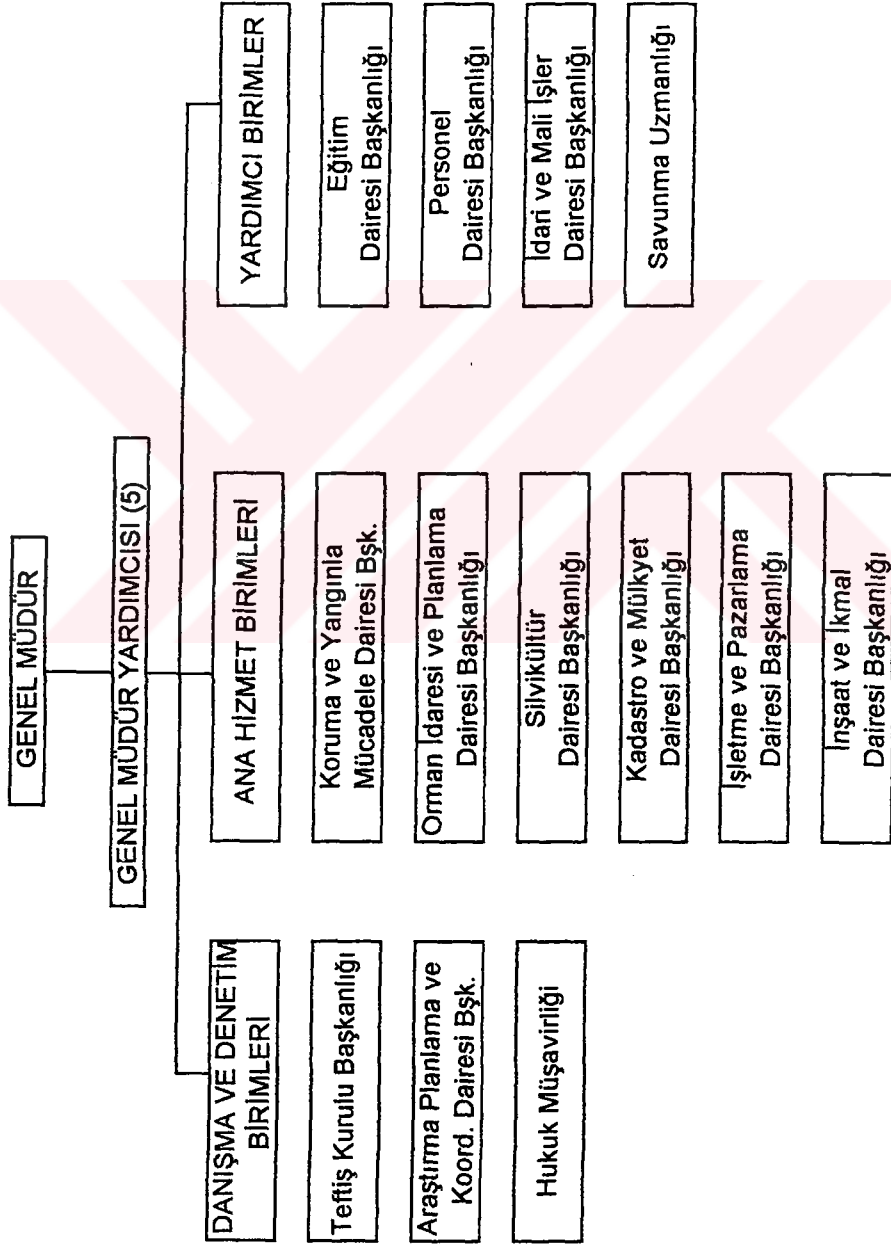
Kaynak: T.C. Orman Bakanlığı Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı
Planlama ve Projeler Dairesi Başkanlığı, Ankara, 1996, s.4.



Ek 6 : Orman Bakanlığı Taşra Örgüt Şeması.

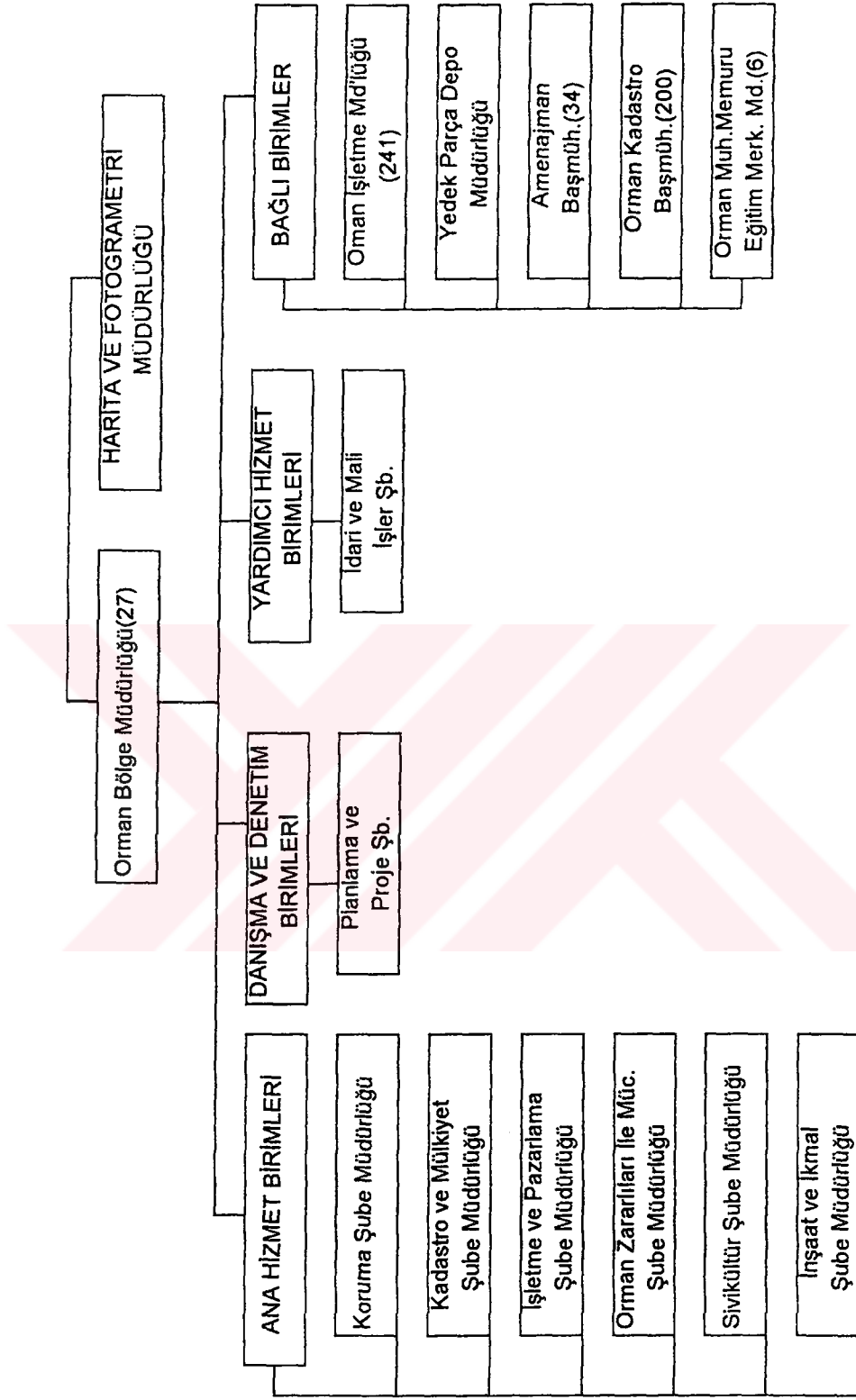
Kaynak: M.ÖZDÖNMEZ ve Arkadaşları, *Ormanlık Yönetim Bilgisi*,

İstanbul : İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Yayınları, 1998, s.171.



Ek 7 : Orman Genel Müdürlüğü Merkez Örgüt Şeması.

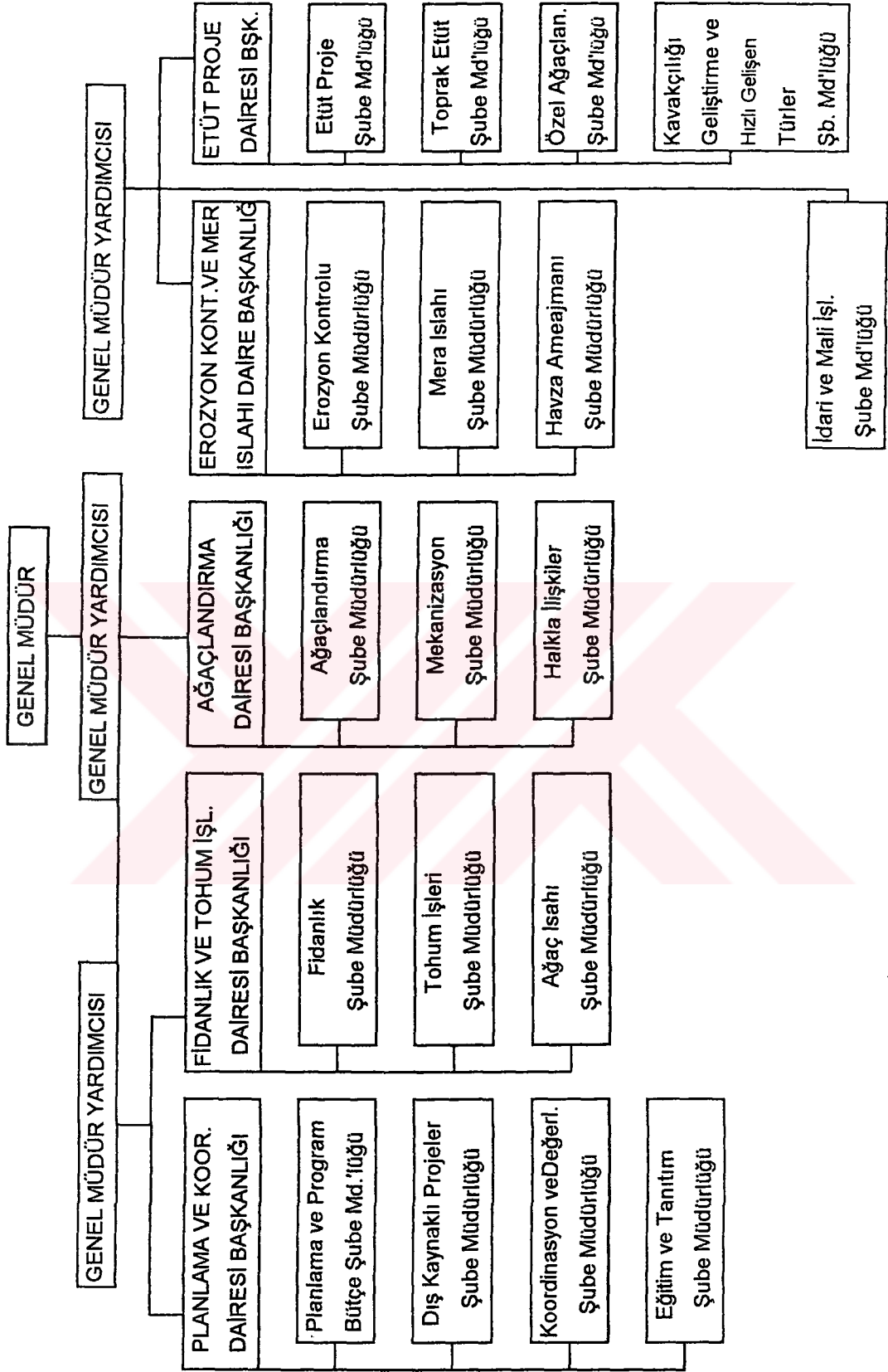
Kaynak: OGM, www.ogm.gov.tr , 2002.



Ek 8 : Orman Genel Müdürlüğü Taşra Örgüt Şeması.

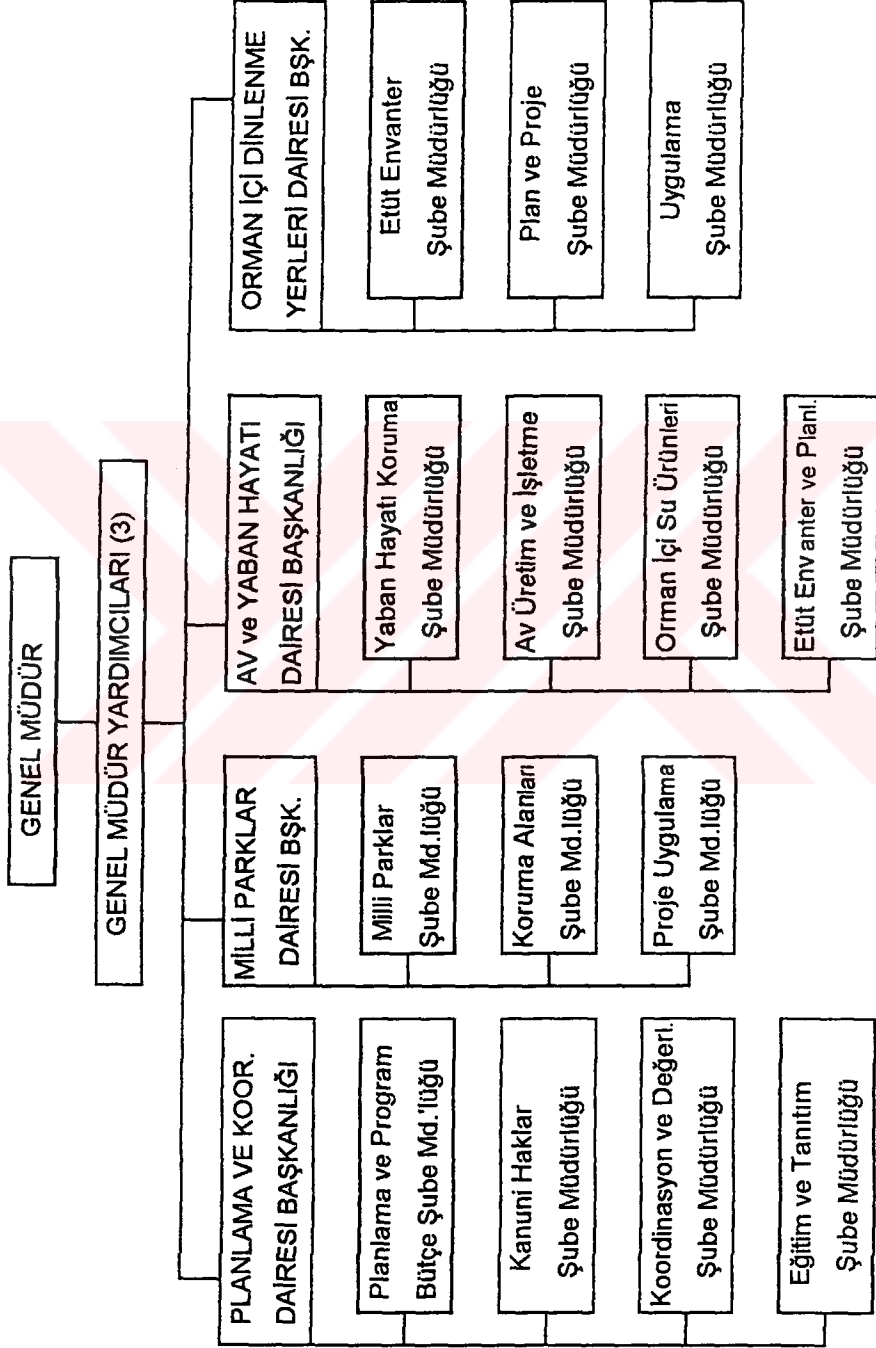
Kaynak: T.C. Orman Bakanlığı, Cumhuriyetimizin 75. Yılında

Ormancılığımız, Yayın Dairesi Başkanlığı, Ankara, 2000, s.97.



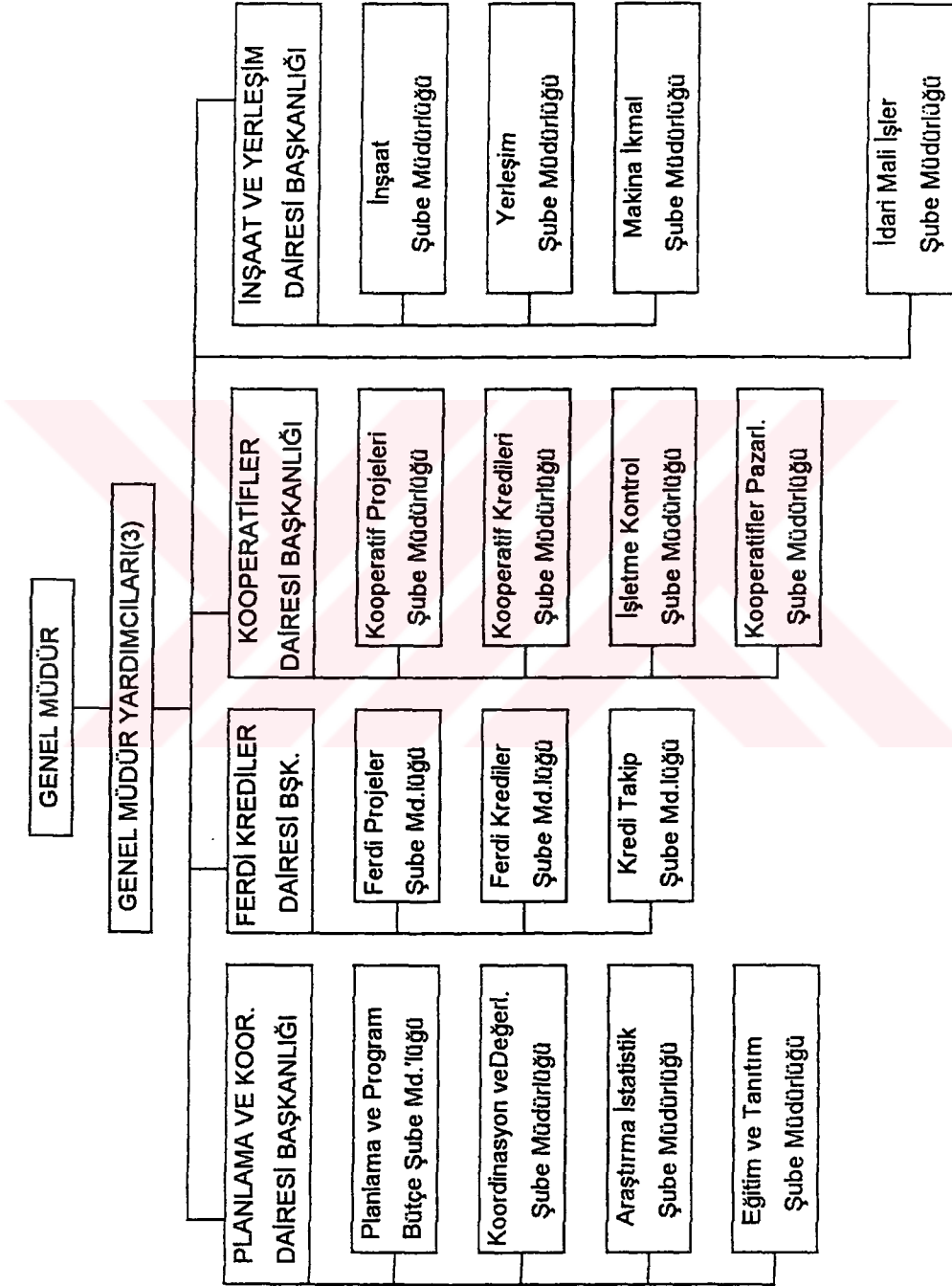
Ek 9 : Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü Örgüt Şeması.

Kaynak: AGM, www.agm.gov.tr . 2002.



Ek 10 : Milli Parklar ve Av-Yaban Hayatı Genel Müdürlüğü Örgüt Şeması.

Kaynak: MPG, www.milliparklar.gov.tr , 2002.



Ek 11 : Orman ve Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü Örgüt Şeması.

Kaynak: ORKÖY, 2002.

KAYNAKLAR

- AKBAŞ, Ayla. “Ergenlerin Kendini Gerçekleştirme Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1989), ss.vii-126.
- “Doğal Çevre İle Ruh Sağlığı İlişkisi”, **Tabiat ve İnsan**, No: 4 (1990), ss.24-25.
- “Grupla Psikolojik Danışmanın Bireylerin Kendini Gerçekleştirme ve Uyum Düzeylerine Etkisi”, **Akademik Yorum**, No: 4 (1993), s.21.
- “Grupla Psikolojik Danışmanın Ergenlerin Sıkılganlık Düzeyine Etkisi”, **IV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri I**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1076, Eğitim Fakültesi Yayınları No: 51, 1999, ss.168-170.
- “Bedensel Cezanın Üç Yaklaşım Açısından İncelenmesi: Önerilmiş Bir BCD-Bedensel Ceza Psikolojik Danışma Modeli”, **XI. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri**, Yakındoğu Üniversitesi, Lefkoşa, 2002.
- AKSAYAN, Seçil. “Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 1990), ss.157-159.
- AL-KHATIB, Riad. “Ürdün Kamu Personelinde İş Tatmini”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, 1994), ss.V-VI.

ALTUNDAŞ, Olgun. "Poliste Stres ve İş Tatmini", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000).

ARICAK, Tolga ve Vildan ONUR. "Sınıf Öğretmeni Adayı Üniversite Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Görüşleri ve Çeşitli Değişkenler Açısından Benlik Saygısı Düzeyleri Arasındaki Farkın İncelenmesi", **IV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri I**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1076, Eğitim Fakültesi Yayınları No: 51, 1999, s.459.

ASLANKARA, M. Sadık (der.). **Cumhuriyetimizin 75. Yılında Ormancılığımız**, Ankara: Orman Bakanlığı Yayın No: 120, Sistem Ofset, 2000, ss.43-97.

ATAY, İbrahim. "Kent Ormanları ve Çevre ile Etkileşimleri", **İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi**, Seri :B, Cilt: 40, No:1(1990), s.3.

ATKINSON, Rita ve Ark. **Psikolojiye Giriş II**, çev. Kemal Atakay ve Ark., İstanbul : Sosyal Yayınlar, 1995, ss.545-546.

AYANOĞLU, Sedat. "Ormanların Kamu Malları Arasındaki Yeri, Orman Tanımı ve Kapsamı", **İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi**, Seri :B, Cilt: 42, No:1-2 (1992), ss.78-79.

AYDIN, Mustafa. **Çağdaş Eğitim Denetimi**, 3.b., Ankara : Personel Eğitim Merkezi Yayın No:4, Şafak Matbaacılık, 1993, ss.83-93.

AYDINER, Gülcan Fatma. "Farklı Sektörlerde Çalışan Yöneticilerin İş Doyumlarının Karşılaştırılması", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998), ss.74-75.

- AYTAÇ, Mustafa ve Ark. **Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları**, Bursa : Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü Proje No: 99 / 29, 2001, ss.55-83.
- BALCI, Esergül. “Yönetimde Güdüleme, Ödüller ve Türk Eğitim Sistemi’ndeki Durum”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, No: 4 (1989), ss.129-132.
- BALTAŞ, Zuhâl. “Stres ve Sağlık”, **IX. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmalar**, 1.b., Ankara : Türk Psikologlar Derneği Pastel Matbaası, 1998, s.221.
- BARANSEL, Şenay Küçük. “İletişim Kalitesi İle Örgüt İklimi, Örgüte Bağlılık ve İş Terk Etme Niyeti Arasındaki İlişkiler”, **IX. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmalar**, 1.b., Ankara : Türk Psikologlar Derneği Pastel Matbaası, 1998, s.263.
- BAYOĞLU, Selçuk ve Metin ÖZDÖNMEZ. “Akdeniz Ormancılığında Eğitim ve Araştırma”, **İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi**, Seri: A, Cilt: 40, No:1(1990), s.7.
- BAYRAKTAR, Şebnem. “Türkiye’deki Devlet Ve Özel Üniversitelerde Görevli Olan İngilizce Hazırlık Bölümü Okutmanlarının İş Tatmini”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 1996), s.iv.
- BİLGİN, Leman. “Endüstri ve Örgüt Psikolojisinde Psikodinamik Yaklaşım”, **Türk Psikoloji Bülteni**, Cilt: 3, No: 6 (1997), s.42.

- BİLİM, Yalçın. **Türkiye’de Çağdaş Eğitim Tarihi (1734-1876)**,
Eskişehir : Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 1067, Edebiyat Fakültesi
Yayınları No. 2, 1998, ss.215-218.
- BİRİNCİ, Nilgün. “Bursa’da Görev Yapan Hekimlerde İş Doyumu ve Bunu
Etkileyen Etmenler”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 1999), ss.1-2.
- BİRLİK, Münire Arslan. “Öğretmenlerin Mesleki Doyumu ve Eğitim Anlayışları”,
(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü,1999), s.89.
- BİTSCH, V. “Çıraklık Süresince İş Doyumu”, www.actahort.org/books/429/42911.htm , 1995
- BOWEN, Cathy F. ve Ark. “İş Doyumu ve 4-H Acentalarının Bağlılıkları”,
www.joe.org/joe/1994june/rb2.html , 1994.
- CİCİ, Ekaterini. “İş Doyumu ve Davranışsal Eğilimlerin Tahmini Olarak
Organizasyonel Bağlılık”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,
Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997), s.ii.
- CROOKS, Robert L. ve Jean STEIN. **Psychology Science, Behavior, And Life**,
2.b., Orlando, Florida : Rinehart and Winston, Inc., 1991, s.315.
- COLEMAN, C. James. **Abnormal Psychology And Modern Life**, 5.b.,
(y.y), [t.y], s.67.
- CÜCELOĞLU, Doğan. **İnsan ve Davranışı**, 6.b., (y.y) Remzi Kitabevi, [t.y],
ss.236- 237.

- ÇELİK, Hüseyin H. “Heyelanların Kontrolunda ve Önlenmesinde Ormanların ve Orman Mühendisinin Rolü”, **İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi**, Seri: B, Cilt: 40, No: 1(1990), s.86.
- ÇELİK, Sabri. “Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri ve İhtiyaçlarının Karşılama Derecesi İle Kendini Gerçekleştirme Düzeyleri Arasındaki İlişki”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1993), ss.5-28.
- ÇÜGEN, M. İ. **Orman Kanunu Kadastro Kanunu ve İlgili Gayrimenkul Mevzuatı**, Ankara : Seçkin Yayınevi, 1995, ss.7-73.
- ÇEPEL, Necmettin. **Orman Ekolojisi**, 2.b., İstanbul : İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Yayınları İ. Ü Yayın No:3140, O.F. Yayın No : 337, 1983, s.4.
- DAŞDEMİR, İsmet. “Devlet Orman İşletmelerinin Yönetimsel ve Örgütsel Boyutlarının Belirlenmesi”, **Orman Mühendisliği**, No: 10 (1998), s.18.
- DEMİR, Çelik. “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998), ss.iii-57.
- DURMAZKUL, Mustafa. “İlkokul Öğretmenlerinin Kendilerini Gerçekleştirme Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1994), ss.ii-113.

DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI. **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu – Ormancılık**, Ankara: T.C.Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Yayın No : DPT: 2400 – ÖİK: 461, 1995, ss.6-536.

----- **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu – Ormancılık**, Ankara : T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Yayın No: DPT: 2531 – ÖİK : 547, 2001, ss.2-428.

EIDE, Kjell. “Eğitsel Başarının Değerini Saptama ve Değerlendirme”, çev. Kemal Burat, , **Milli Prodüktivite Merkezi Yayını Verimlilik Dergisi**, Cilt: 3, No: 2 (1974), s.699.

ERASLAN, Ahmet. “Orman Yangınları ve Türkiye’de Ormancılık Sektörü”, **Tema Vakfı Faaliyet Dergisi**, No: 24 (2000), s.49.

ERASLAN, İsmail. **Türkiye’de Ormancılık Öğretim ve Eğitim Kurumları’nın Tarihsel Gelişimi**, İstanbul: 1989, ss: 2-10.

EREN, Erol. **Yönetim ve Organizasyon**, 4.b., İstanbul : İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 401, İşletme Ekonomisi Dizisi : 33, Beta Basım Yayım, 1998, s.34.

----- **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, 7.b., İstanbul : Beta Basım Yayım, 2001, ss.504-520.

ERDEN, Münire. **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, İstanbul : Alkım Yayınları, 1998, ss.25-28.

ERDEN, Münire ve Yasemin AKMAN. **Eğitim Psikolojisi Gelişim-Öğrenme-Öğretme**, 3.b., Ankara: Arkadaş Yayınevi, Adalet Matbaacılık, 1996, ss. 94-240.

ERDOĞAN, İmran. “Kamu Kuruluşlarında ‘Sözleşmeli’ ve ‘Memur’ Statüsünde Çalışan Personelin Bazı Değişkenlere Göre İş Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,1992), ss.i-ii.

ERGİN, Canan. “Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Türk Psikoloji Dergisi**, Cilt: 12, No: 39 (1997), s.25.

FRIEDMAN, Susan ve Ark. “Yaşlılar İçin Bütün Kapsamlı Programlarda ve Bakım Evlerindeki Bakıcı Asistanlar Arasındaki İş Doyumu”, www.son.jhmi.edu/research/Geriatrics/PACE1.htm , [t.y].

GALL, Susan , Bernard BEINS ve Alan J.FELDMAN. **The Gale Encyclopedia of Psychology**, Detroit : Gale Research , 1996, s.323.

GERAY, Uçkun ve Aytuğ AKESEN. “Av ve Yaban Hayatı Kaynaklarının Sürdürülebilir Yönetimi”, **Sürdürülebilir Avcılık İçin Temel Eğitim Kitabı**, Ankara: Orman Bakanlığı Milli Parklar ve Av-Yaban Hayatı Genel Müdürlüğü Eğitim Yayınları-1,Gökçe Ofset Matbaacılık, 2001, ss.122-123.

GERAY, Uçkun. “Ormancılığın Çağdaş Çerçevesi”, **İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi**, Seri: B, Cilt: 39, No: 4 (1989), ss.18-29.

----- “Toplum, Orman Kaynakları, Kültür İlişkileri”, **İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi**, Seri: B, Cilt: 41, No: 1-2 (1991), ss.67-68.

GOLDSTEIN, Gerald ve Michel HERSEN. **Handbook of Psychological Assessment**, 2.b., New York : Pergamon Press, Inc., 1990, s.494.

GÖRCELİOĞLU, Ertuğrul. “Amerikan Ormancılığında Yeni Perspektifler”, **İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi**, Seri: B, Cilt: 40, No: 4 (1990), ss.59-60.

----- “Küresel Orman Kaynakları Değerlendirmesi”, **İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi**, Seri: B, Cilt: 44, No: 3-4 (1994), s.12.

GÖZÜM, Sebahat. “Koruyucu Sağlık Hizmetlerinde Görev Yapan Hemşire ve Ebelerde İş Doyumu, Tükenmişlik ve İşe Devamsızlığı Etkileyen Faktörlerin Araştırılması”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 1996), ss.VII-VIII.

GRAY, Peter. **Psychology**, New York : Worth Publishers, Inc., 1991, s.584.

GÜLEN, İlhan ve Metin ÖZDÖNMEZ. “Türkiye’de Orman ve Ormancılık”, **İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi**, Seri: B, Cilt: 31, No: 2 (1981), ss.3-12.

----- **Ormancılık Yönetim Bilgisi**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Yayınları İ.Ü. Yayın No: 3442 O. F. Yayın No: 385, Matbaa Teknisyenleri Basımevi, 1987 s.93.

GÜNBAYI, İlhan. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği)”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999), ss.i-94.

GÜRTUNCA, Meltem. “Çalışanların İş Doyumlarının Bazı Özlük Nitelikleri ve İşin Yapısal Özellikleri Açısından İncelenmesi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997), ss.i-ii.

HARDMAN, Teresa R. ve Ark. “Batı Virginia’da Bayan Kamu Okul Yöneticilerinin İş Doyumu”, www.nationalforum.com/HARDMNaer10e3.html , 2000.

HESKE, Franz. **Milletlerarası Bir Problem Olarak Ormancılık**, çev. İsmail Eraslan , İstanbul : Hüsnütabiat Basımevi, 1951, s.3.

İŞIKHAN, Vedat. “Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumları”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1993), ss.iv-v.

İKTÜEREN, Şemi. “Osmanlılarda Ormancılık Eğitimi”, **Gazi Üniversitesi Kastamonu Orman Fakültesi Dergisi**, Cilt: 1, No: 1 (2001) ss.11-13.

İNCEOĞLU, Metin. **Tutum-Algi İletişim**, Ankara : İmaj Yayıncılık, 2000, s.82.

JAN, Farzand Ali. “Pakistan Üniversiteleri Yöneticilerinin İş Tatmini”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1994), ss.II-III.

KALIPSIZ, Abdülkadir. “Atatürk Döneminden Bugüne Ormancılığımız”, **İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi**, Seri: B, Cilt: 31, No: 2 (1981), s.49.

----- “Devlet Orman İşletmelerimiz”, **İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi**, Seri: B, Cilt: 33, No: 2 (1983), ss.28-80.

KAPUCU, Fikret. “Ormancılık Bilgisi (Orman veOrmancılıkta Temel Kavramlar)”, (Ders Notu, Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Fakültesi, 1987), ss.3-6.

KARAGÖL, Kemal. “İstanbul’daki Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumu”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997), ss.ii-iv.

KARDAŞ, Fazıl. “İlköğretimin I. ve II. Kademelerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Kendini Gerçekleştirme Düzeyi ve Cinsiyet İle Kendini Gerçekleştirmenin Bazı Boyutları Arasındaki İlişkiler”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995), s.I.

KEPÇEOĞLU, Muharrem. **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**, 12.b., İstanbul : Alkım Yayınevi, 1999, ss.14 -15.

KINALI, Gülsevım. “Resmi ve Özel Okullardaki Rehber Öğretmenlerin İş Tatminleri”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000), ss.169-171.

KOCAYÖRÜK, Ercan. “Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Meslek Doyumlarının Karşılaştırılması”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000), ss.76-77.

KOÇ, Zihni. "Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998), ss.i-ii.

KOÇEL, Tamer. **İşletme Yöneticiliği-Yönetim ve Organizasyon-Organizasyonlarda Davranış - Klasik-Modern-Çağdaş Yaklaşım**, 7.b., İstanbul : Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 1999, s.482.

KOLOSA, Blair J. **İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş**, çev. Kemâl Tosun ve Ark., İstanbul: Fatih Yayınevi Matbaası, 1979, ss.454-457.

KUZGUN, Yıldız. **Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar**, Ankara : Nobel Yayın Dağıtım, 2000, ss.3-213.

LEHR, Ursula. **Yaşlanmanın Psikolojisi**, çev. Neylan Eryar, İstanbul: Bilimsel ve Teknik Yayınları Çeviri Vakfı Basım ve Ciltevi, 1994, ss.251-253.

MASLOW, Abraham. **Motivation and Personality**, 3.b., New York : Harper and Row Pub., 1954, ss.15-25.

MCCASLIN, N.L. "Kenya'nın Rift Vadisi Genişleme Acentalarının İş Doyumu", www.joe.org/joe/1994october/rb1.html ,1994.

MCCONNELL, James V. **Understanding Human Behavior**, 6.b., New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1989, s.152.

MCCONNELL, James V. ve Ronald P.PHILIPCHALK. **Understanding Human Behavior**, 7.b., Orlando, Florida : Rinehart and Winston, Inc., 1992, s.441.

MİRABOĞLU, Muharrem. “Ormancılığımız, Problemleri ve Çözüm Yolları”,
İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, Seri: B, Cilt: 32,
No: 1(1982), s.3.

NELSON-JONES, Richard. **Danışma Psikolojisi Kuramları**, çev. Füsun Akkoyun,
ve Ark., (y.y) Cassell Educational Limited , 1982, s.18.

ORMAN GENEL MÜDÜRLÜĞÜ. **Cumhuriyetimizin 50. Yılında
Ormancılığımız**, Ankara : Orman Genel Müdürlüğü Sıra No: 187 Seri
No: 145, Ogun Kardeşler Ofset Tipo Matbaa, 1973, ss.3-23.

----- **Ormancılık Ana Plânı**, Ankara : Araştırma Plânlama ve Koordinasyon
Dairesi Başkanlığı Yayın No: 3, 1988, s.3.

----- www.ogm.gov.tr , 2002.

OKTAN, Vesile. “Öğretmen Adaylarında ve Öğretmenlerde Kendini Yükleme
Gerçekleştirme Düzeyleri İle Biçimlerinin İncelenmesi”,
(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999), s.VII.

OLGUN, Nermin. “Primer Hemşirelik Yönteminin Hasta Bakımı ve Hemşirelerin İş
Doyumuna Etkisi”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 1994), ss.89-90.

ONUR, Bekir. **Gelişim Psikolojisi Yetişkinlik Yaşlılık Ölüm**, Ankara : 1997, s.143.

ORGAN, Dennis W. ve Thomas S. BATEMAN. **Organizational Behavior**,
4.b., Boston: Richard D. Irwin, Inc, 1991, s.340.

ORHAN, Kamil. “İş Doyumu ve Değerler”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997), s.158.

ORMAN BAKANLIĞI. **1. Ormanlık Şurası Kararlar**, Ankara : Orman Genel Müdürlüğü Basım Tesisleri, 1994, ss.149-253.

----- **Orman Bakanlığı Merkez ve Taşra Kuruluşları**, Ankara : Araştırma Planlama ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Planlama ve Projeler Dairesi Başkanlığı, 1996, ss.1-15.

----- **Ormanlarımız**, Ankara : Yayın Dairesi Başkanlığı, Yayın No :128, 2001, ss.8-14.

----- www.orman.gov.tr , 2002.

----- www.agm.gov.tr , 2002.

----- www.milliparklar.gov.tr, 2002.

ORMAN MÜHENDİSLİĞİ. “Orman Bakanlığının Örgütlenmesi Doğrumudur?”, **Orman Mühendisliği**, No: 2 (1997), s.2.

ÖNEMLİTÜRK, Derya. “Lise Yöneticilerinin Kendini Gerçekleştirme ve Empati Düzeyleri”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997), ss.ii-iii.

ÖREN, Şenkaya. “Sosyo-Ekonomik Düzey İle Kendini Gerçekleştirme'nin Bazı Boyutları Arasındaki İlişkiler (Zamanı İyi Kullanma, Desteği İçten Alma, Kendini Kabul Edebilme ve Başkaları İle Yakınlık Kurabilme)”,

(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995), ss.I-II.

ÖZALTIN, Hazım. “Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabip ve Ordu Hemşirelerinin İş Doyumlarının Analizi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Genel Kurmay Başkanlığı, Gülhane Askeri Tıp Akademisi, 1997), s.107.

ÖZDAYI, Nurhayat. “Öğretmenlik Mesleğini Tercih Eden Öğretmenlerin Mesleki Tercihlerinin İş Tatminine Etkisi”, **Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, No: 4 (1992) , ss.177-180.

ÖZDÖNMEZ, Metin ve Ark. **Ormanlık Yönetim Bilgisi**, İstanbul : İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Yayınları, 1998, ss.158-178.

ÖZDÖNMEZ, Metin ve Abdi EKİZOĞLU. “Türkiye’de Ormanlık Yüksek Öğretiminin Başlangıcından Bu Yana Mezunlara Verilen Unvanlar ve Diplomalara”, **İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi**, Seri: B, Cilt: 46, No: 1-2-3-4 (1996), ss.46-48.

ÖZGÜVEN, İ. Ethem. **Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik**, Ankara : PDREM Yayınları, 1999, s. 146.

PAMAY, Besalet. “Orman ve Çevre”, **İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi**, Seri: B, Cilt: XXV, No: II (1975), ss.14 -23.

PAMAY, Besalet ve Ark. **Türkiye’de Ormanlık Öğretimi ve Eğitiminin Gelişimi İle İ.Ü. Orman Fakültesi Kürsü Kuruluşları ve Çalışmaları**,

Istanbul : İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi İ.Ü. Yayın No. 208,
O.F. Yayın No. 1886, 1973, ss. 5-180.

PATTERSON, Archie E. “Ormancılık Mesleği İçin Etik İlkeler”, çev. Murat Karakuşçu, **Kırsal Çevre Yıllığı 2001**, Ankara : Kırsal Çevre ve Ormancılık Sorunları Araştırma Derneği Yayını, 2002, s.82.

PETTIJOHN, Terry F. **Psychology A Concise Introduction**, 2.b., USA Connecticut : The Dushkin Publishing Group, Inc., 1989, s.217.

PORTEUS, Murray. **Occupational Psychology**, Maylands Avenue, Hertfordshire : Prentice Hall Europe, 1997, s.36.

SABANCI, Ali. “İlköğretim Okullarındaki Ödül Sisteminin Öğretmenler ve Müdür Yardımcıları İçin Önem Derecesi, Gereksinimleri Karşılama ve İş Doyumu Sağlama Düzeyi”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999), ss.i-ii.

SEMERCİ, Mahmut. “Türkiye’de 1982-1990 Yılları Arasında Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalında Yapılmış Olan Bilim Uzmanlığı ve Doktora Tezleri İle İlgili Bir Abstract Çalışması”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1992), ss.101-181.

SERENGİL, Faruk Kadri. “Milli Eğitim Bakanlığında Görevli İlköğretim Müfettişlerinin Örgütlerindeki Yönetim Uygulamalarını Algılamaları İle İş Doyumları Arasındaki İlişkiler”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997), ss.v-viii.

SLOANE, Peter J. ve Melanie E. WARD. “Arkadaş Etkileri ve Akademisyenlerin İş Doyumu”, www.tandf.co.uk/journals/subscription.html , 2001.

SMITHER, Robert D. **The Psychology of Work And Human Performance**, 3.b., United States : An Imprint of Addison Wesley Longman, Inc., 1998, ss.247-248.

SVENDSEN, Lene Cecilie. “İş Doyumu.Kamu Sektöründe Çalışan Psikoterapistler Arasında Bir Çalışma”, www.vib.no/isf/people/doc/hovedfag/svensen.html , 2001.

ŞAD, H. Cahit. “Türkiye’de Ormancılık Yönetim ve İşletme Amaçları İle İşletme Kriterleri (Amaç Yaşı ve Çapı)’nin Saptanması Esasları”, **İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi**, Seri: B, Cilt: 39, No: 3 (1989) : 26-28.

ŞAHİN, İdris. “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 1999), ss.V-VI.

ŞAHİN, H. Nesrin ve Ayşegül DURAK BATIGÜN. “Occupational Stress and Job Satisfaction : The Case of The Banking Personnel”, Madrid: XXIII. Uluslararası Uygulamalı Psikoloji Kongresi, 1994.

----- “Bir Özel Hastahane Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres”, **Türk Psikoloji Dergisi**, Cilt: 12, No: 39 (1997), ss.58-60.

ŞENYÜZ, Ayşe. “Feminin ve Maskulin Mesleklerde Algılanan İş Doyumu ve Stres Düzeylerinin Cinsiyetler Açısından İncelenmesi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999).

ŞİMŞEK, Levent. “Mühendislerin İş Tatminini Etkileyen Faktörler ve Uygulamalı Bir Çalışma”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1994).

TAHTA, Fatma. “Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 1995), ss.76-77.

TAN, Hasan. **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**, 4.b., İstanbul : Milli Eğitim Basımevi, 1995, ss.82.

TAŞ, İlhan. “Orman İşletmeciliğinde Yönetmel Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Orman Mühendisliği**, No: 5 (2000), ss.14,15.

TAVONVATTANAYONG, Bulan. “Changwat Khonkaen’de Sağlık Merkezi Çalışanlarının İş Doyumu İle İlgili Bir Durum Çalışması”, www.Library.kku.ac.th/abstract/indstd/mart/d.../ds390003e.html , 1996.

TEUTENBERG-RAUPACH, Andrea. “Alman Orman Girişimlerinde İş Doyumunun Belirlenen Yüzü”, www.joe.org/joe/1994october/rb1.html , [t.y].

TEVRÜZ, Suna. **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, 2.b., Ankara : Türk Psikologlar Derneği, Şelale Matbaası, 1997, ss.37-121.

- TINAR, M. Yaşar. “Örgütlerde Bir Rasyonelleşme ve İnsancillaştırma Aracı Olarak Öneri Sistemi”, **Milli Prodüktivite Merkezi Yayını Verimlilik Dergisi**, No: 2 (1990), s.107.
- TOPLU, Dilek. “Kamu Kurum Arşivlerinde Çalışan Personelin İş Tatmini”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998), s.ii-iii.
- TOPSES, Gürsen. “Grupla Psikolojik Danışmanın Yetiştirme Yurdu Öğrencilerinin Kendini Gerçekleştirme ve Kaygı Düzeylerine Etkisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1988), ss.V-VI.
- TUZCUOĞLU, Semai. “Meslek Seçimi ve Önemi”, **Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, No: 6 (1994), s.265.
- TÜKEL, Hayrettin. “İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997); s.i-ii.
- TÜRKER, Mustafa Fahri ve Atakan ÖZTÜRK. “Orman İşletmeciliği Fonksiyonlarının Ülkemiz Ormancılığı Açısından Değerlendirilmesi”, **Orman Mühendisliği**, No: 10 (2000), ss: 5-6.
- TÜRKER, Vural. “İnsanda Gudu ve Erişi Guduşüne Farklı Yaklaşımlar” **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, No: 2 (1979), s.32.

USLU, Mustafa. "Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999), s.61.

VELASQUEZ, Melissa A. "Kendini Gerçekleştirme Üzerine Kolej Öğrencilerinin Cinsiyet Farkları Karşılaştırması",
www.mwsc.edu/psychology/research/psy302...aVelasquez.html , 1996.

WEİTEN, Wayne. **Psychology Themes And Variations**, California : Brooks/Cole Publishing Company A Division of Wadsworth, 1989, ss.353-355.

WOLMAN, Benjamin B. **Handbook of General Psychology**, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1973, s.937.

YALÇIN, Ali Fuat. "Genel Lise ve Meslek Lisesi Öğrencilerinin Kendini Gerçekleştirme Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000), ss.ii-iii.

YILDIRIM, Yavuz. "Sağlık Bakanlığına Bağlı Genel Hastanelerde Çalışan Hastane Yöneticilerinin İş Doyumu", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999), s.iv.

YİĞİTOĞLU, Ali Kemal. **Ormancının Cep Kitabı**, Ankara : Güney Matbaacılık ve Gazetecilik, 1952, ss.68-71.

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**