

T.C.
ORMAN GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

PROJE SONUÇ RAPORU

**ANTALYA ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜNDE ORMAN
YANGINLARINDA ÇALIŞAN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI VE İŞ
DOYUMU DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ**

Determining Working Conditions And Job Satisfaction Levels Of Workers Working
On Forest Fire In Antalya Forestry Regional Directorate

19.5308/2011-2013

Dr. Zerrin KOŞDEMİR
Orman yük. Müh. Necmettin AY
Kader Hale GÜLER

BATI AKDENİZ ORMANCILIK ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Southwest Anatolia Forest Research Institute

ARALIK/2014
ANTALYA/TÜRKİYE

ÖNSÖZ

“Antalya Orman Bölge Müdürlüğünde Orman Yangınlarında Çalışan İşçilerin Çalışma Koşulları ve İş Doyumu Düzeylerinin Belirlenmesi” isimli bu araştırma 2011-2014 yılları arasında Batı Akdeniz Ormancılık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü liderliğinde ve Antalya Orman Bölge Müdürlüğü Koruma Şube Müdürlüğünün işbirliği ile yürütülmüştür.

Çalışmada, anket formlarının doldurulmasında samimiyetle ve sabırla çaba gösteren tüm işçilere teşekkür ederiz.

Antalya, 2014

Proje Ekibi

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ

İÇİNDEKİLER

ÇİZELGELER DİZİNİ

ŞEKİLLER DİZİNİ

ÖZ

ABSTRACT

1.GİRİŞ

- 1.1 Araştırmanın Tanıtımı
- 1.2.Araştırmanın Amaçları
- 1.3. Kapsam ve Uygulama Yerleri

2. LİTERATÜR ÖZETİ

3.MATERYAL VE YÖNTEM

- 3.1. Materyal
- 3.2. Yöntem
- 3.3 Güvenilirlik

4. BULGULAR

- 4.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular
- 4.2. Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular
- 4.3. İş Doyumuna İlişkin Bulgular
- 4.4 Hipotez Testleri

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

ÖZET

SUMMARY

KAYNAKLAR

EKLER

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 3.1 Antalya Orman Bölge Müdürlüğünde orman yangınlarında çalışan işçi sayılarının işletmelere ve birimlere göre dağılımı

Çizelge 4.1 Demografik özelliklere ilişkin bulgular

Çizelge 4.2 Çalışma koşullarına ilişkin bulgular

Çizelge 4.3 Müdahale ekiplerine sorulan “yangın sezonunda yangın söndürme işi dışında herhangi bir işle işlendiriliyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtlara ilişkin bulgular

Çizelge 4.4 Müdahale ekiplerine sorulan “kişisel koruyucu malzemeleri yeterince ve doğru kullandığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtlara ilişkin bulgular

Çizelge 4.5 İşçilere sorulan “yaptığınız işle ilgili yeterli araç gerece sahip misiniz?” sorusuna verilen yanıtlara ilişkin bulgular

Çizelge 4.6 “Verilen mesleki eğitimlerin yeterli olup olmadığı” ve “yeni eğitim talepleri” sorusuna verilen yanıtlara ilişkin bulgular

Çizelge 4.7 İşçilere sorulan ilk yardımla ilgili sorulara alınan yanıtlara ilişkin bulgular

Çizelge 4.8 İşçilerin “orman yangınlarının söndürülme başarısında gördükleri en önemli eksiklikler” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular

Çizelge 4.9 İşçilerin “hava araçlarının kullanımı” ile ilgili soruya verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular

Çizelge 4.10 “İşinizi aşağıdakilerden hangisinin gerçekleşmesi durumunda daha çok severdiniz?” sorusuna verilen yanıtlara ilişkin bulgular

Çizelge 4.11 Antalya OBM’de Orman Yangınlarında Çalışan İşçilerin İş Doyumu Ölçeğindeki Sorulara Verdikleri Yanıtların Ortalama Puanları ve Standart Sapmaları

Çizelge 4.12 Yaş ile İş Doyumu Anova - Scheffe Testi Sonuçları

Çizelge 4.13 Öğrenim Durumu ile İş Doyumu Anova - Scheffe Testi Sonuçları

Çizelge 4.14 Öğrenim Durumu ile iş doyumunu arasındaki korelasyon

Çizelge 4.15 Medeni Durum ile İş Doyumu Anova - Scheffe Testi Sonuçları

Çizelge 4.16 Çalışma süresi (kıdem) ile iş doyumunu arasındaki korelasyon

Çizelge 4.17 Yangına hassasiyet derecesi ile iş doyumunu arasındaki korelasyon

ÖZ

Bu araştırma projesinin amacı Antalya Orman Bölge Müdürlüğünde orman yangınlarında çalışan işçilerin çalışma koşulları, demografik özellikleri ve iş doyumu düzeylerini belirlemektir. Uzun dönemde ise; ormancılık sektöründe insan kaynağının iyileştirilmesi ve gelişimine katkıda bulunmak, dolayısıyla iş kazalarının azalmasına, kalitenin artmasına, yangın organizasyonunun ve yangın başarısının artırılmasını sağlayarak ülke ekonomisine katkıda bulunmak hedeflenmektedir.

Bu amaçlara ulaşmak için projede Antalya Orman Bölge Müdürlüğünde orman yangınları ile mücadelede görev yapan müdahale ekipleri, gözetleme (kuleciler), haberleşmede 370 anket değerlendirmeye alınmıştır. Anketlerde işçilerin çalışma koşullarını ve iş doyumu düzeylerini belirleyebilmek için demografik bilgilerin yanı sıra, yangın anındaki çalışma koşulları, yangın organizasyonuna yönelik düşünceleri ve işlerindeki memnuniyet düzeylerini ortaya koymaya yönelik sorulara yer verilmiştir.

Tüm sonuçlar değerlendirilerek tartışılmış ve Antalya Orman Bölge Müdürlüğüne bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde orman yangınlarında çalışan işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş doyumu düzeylerinin artırılmasına yönelik bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Orman yangınlarında çalışan işçiler, iş doyumu, Antalya.

ABSTRACT

The aim of this research project is to determine working conditions and job satisfaction levels of employees on forest fire workers in the case study of Antalya Forestry Regional Directorate. In the long term; contribute to the improvement and development of human resources in the forestry sector, and therefore the reduction of occupational accidents, an increase in quality, contribute to the success of fire organization and extinguishing forest fires aimed to the national economy.

To achieve these objectives the project, 370 questionnaires were evaluated which are filled by forest fire response teams serving in combat, forest fire watching towers and the communication teams in Antalya Regional Directorate of Forestry. Demographic information as well in order to determine the workers in the survey working conditions and job satisfaction levels, in fire instantly working conditions and thought for the fire organization in question to reveal.

It is discussed by evaluating all research results. Finally some recommendations are suggested to increase job satisfaction and improvement of working conditions of the employees in Antalya Forestry Regional Directorate and its Forestry Enterprises.

Key words: Forest fire workers, job satisfaction, Antalya.

1.GİRİŞ

1.1.Araştırmanın Tanıtımı

Orman işçiliği genellikle yerleşim merkezlerinden uzak, sarp, engebeli alanlarda, zor koşulları gerektiren bir iş kolu olarak bilinir ki orman yangınlarının söndürülmesi de işin içine girdiğinde bu zor koşullara bir de risk faktörü eklenir. Yüksek enerji alımı gerektiren, yüksek sıcaklık, yüksek rutubet gibi ağır koşullara maruz kalan orman yangınlarında çalışan işgücünün biyolojik, psikolojik ve sosyoekonomik yönden geliştirilmesi, yangın başarısı ve verimlilik üzerinde oldukça önemlidir.

Orman yangınlarında çalışan işçiler, orman yangınlarını gözetleyen, gördüğü orman yangınlarını haber veren, çıkan orman yangını ile mücadele eden, orman yangınları ile ilgili ulaşım ve haberleşme işleri yapan işçilerdir. Orman yangınlarını önleme ve söndürme hizmetlerinde çalışan işçiler üç ana grupta toplanır. Bunlar gözetleme işçileri, haberleşme işçileri, yangın söndürme işçileridir.

İnsan kaynaklarının gelişimi, orman işçiliği gibi emek yoğun sektörlerde bilgi yoğun sektörlerle göre ihmal edilmiş durumdadır. İnsan kaynağının iyileştirilmesi ve gelişimi, bazen parasal olarak ortaya konmasa da, işle ilgili kazaların azalmasına, kalitenin artmasına, iş doyumunun artması ve dolayısıyla işgücü devrinin azalmasına neden olur.

Ormancılık uygulamalarına ve tekniklerine ilişkin ergonomik araştırmalar son 30 yıllık süreçte önemli bir ivme kazanmıştır.Ormancılık işlerinin özelliği 3 D kuralıyla açıklanmaktadır: Kirli (dirty), zor (difficult) ve tehlikeli (dangerous). Buna karşılık ergonomi, işin, kolay, sağlıklı ve daha verimli yapılabilmesi için iş ve insan arasında kurulabilecek en iyi ilişkinin sağlanmasına yardımcı olması, orman işlerinde ergonomi ile ilgili çalışmaların yoğunlaştığı bir alan olmasına neden olmuştur (DPT,2001).

İş doyumunu ise; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun tanımına göre, işçinin işini yaparken ya da yapması sayesinde, gereksinimlerini karşılayabilme düzeyinin bir türevidir (Ergin, 1997). İş doyumunu kavramı ilk olarak 1920'li yıllarda oluşmuş, asıl önemi 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. Hackman ve Oldham işin temel yapısıyla ilişkili, içsel unsurları içeren beş faktör belirlemiştir. Bunlar; işin gerektirdiği beceri çeşitliliği, işle özdeşleşme, işin anlamı, otonomi ve geri bildirimdir. Bir işin çalışana doyum vermesi için bu özelliklere sahip olması gerektiğini savunmuş ve bu boyutlara yoğunlaşarak bir ölçek geliştirmişlerdir.(Çakmur, 2011).

İşyeri hem bireye sağladığı olanaklar hem de bireyin zamanının çoğunu geçirdiği bir ortam olması açısından bireyin yaşamında etkin bir rol oynar. Buradan hareketle, çok boyutlu bir kavram olmakla birlikte, basit olarak çalışanların işlerini sevme derecesi şeklinde tanımlanabilecek iş doyumunu üzerinde birçok bilim dalının neden çalıştığı anlaşılabilir.

Antalya Orman Bölge Müdürlüğü orman yangınları bakımından Türkiye'nin en hassas bölgelerinden biridir. Bu nedenle bu bölgede orman yangınlarında çalışan işçilere yönelik yapılacak çalışmalar ayrı bir önem arz etmektedir. Antalya Orman Bölge Müdürlüğünde orman yangınlarında çalışan işçileri konu alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ülkemizin yangına en hassas bölgelerinden biri olan Antalya'da uluslararası nitelikte bir yangın istasyonunun kurulmuş olması, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yangın başarısına olumlu katkılar sağlanabilmesi adına, böyle bir çalışma önemli ve gerekli görülmüştür.

İş doyumunun ölçülebilmesi için çeşitli iş doyumunu ölçekleri geliştirilmiştir.Ormancılık sektöründe; yakın zamanda Yılmaz ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan Mersin Orman Bölge Müdürlüğü (OBM) ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde (OİM) çalışanların

iş doyumlarını etkileyen temel faktörleri belirlemek amacıyla bir iş doyumunu çalışması yapılmış ve çalışmada Minnesota Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada ise daha önce ormancılık sektöründe denenmemiş olan Hackman ve Oldham (1980), tarafından geliştirilen iş doyumunu (Job Satisfaction) ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada Antalya Orman Bölge Müdürlüğündeki tüm işletmelere gidilerek orman yangınlarında çalışan işçilerle anket çalışmaları yapılmış, çalışma koşulları yerinde izlenmiş ve elde edilen bilgi ve bulgular değerlendirilmiştir.

1.2.Araştırmanın Amaçları

Çalışmanın amaçlarını uzun dönemli amaçlar ve kısa dönemli amaçlar olarak iki başlıkta toplamak mümkündür. Çalışmanın uzun dönemli amacı, ormancılık sektöründe insan kaynağının iyileştirilmesi ve gelişimine katkıda bulunmak, dolayısıyla iş kazalarının azalmasına, kalitenin artmasına, yangın organizasyonunun ve yangın başarısının arttırılmasını sağlayarak ülke ekonomisine katkıda bulunmaktır. Kısa dönemli amaç ise; Antalya Orman Bölge Müdürlüğünde orman yangınlarında çalışan işçilerin çalışma koşulları, demografik özellikleri ve iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesidir.

1.3. Kapsam ve Uygulama Yerleri

Çalışma Antalya Orman Bölge Müdürlüğünde orman yangınlarında çalışan işçileri kapsamaktadır. Antalya Orman Bölge Müdürlüğüne bağlı 13 işletme müdürlüğünde müdahale ekiplerinde, kulelerde ve haberleşmede çalışan işçiler projenin kapsadığı hedef kitleyi oluşturmuştur. Zaman olarak ise 2011-2014 yılları arasındaki 4 yıllık bir zaman dilimini kapsamıştır.

2.LİTERATÜR ÖZETİ

İnsanların iş yaşamlarında mutlu ve başarılı olmasında önemli bir faktör olarak kabul edilen iş doyumunun ölçülmesi konusunda Türkiye’de yapılan çalışmalar yurt dışında yapılanların yanında oldukça az sayıdadır. Söz konusu çalışmaların gerçekleştirildiği kurumlar ise daha çok eğitim hizmeti veren kurumlar, KİT’ler, hastane çalışanları, bankalardır. Bazı çalışmalarda iş doyumunun boyutları olarak ücret, işin niteliği, çalışma koşulları ve arkadaşları, gelişme ve yükselme olanakları olarak belirlenmiştir. Ayrıca, yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve unvan gibi değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki etkileri de incelenmiştir. Bazı çalışmalarda ise farklı kurumlar iş doyumunu kapsamında birbiri ile karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Bunların yanında iş doyumunu-örgüte bağlılık, iş doyumunu verimlilik, iş doyumunu-moral ilişkilerini inceleyen çalışmalara da sıklıkla rastlanmaktadır. Ormancılık sektöründe ise iş doyumuna yönelik çalışmalar oldukça yenidir.

Yılmaz ve arkadaşları (2009) tarafından Mersin Orman Bölge Müdürlüğü (OBM) ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde (OİM) çalışanların iş doyumlarını etkileyen temel faktörleri belirlemek amacıyla yapılan çalışma, iş doyumunu alanında ormancılık sektöründe yapılmış en kapsamlı çalışmalardan biridir. Çalışmada yaş, cinsiyet, mevki, öğrenim, hizmet süresi medeni durum ve çalışılan birimlere göre iş doyumunun farklılığı denetlenmiş, Mersin OBM ve buna bağlı OİM’lerinde, 374 çalışan üzerinde 20 soruluk Minnesota Doyum Anketi ve Kişisel Özellikler Anketi uygulanmıştır. Çalışanların iş doyumunu ve dolayısıyla performanslarını arttırmak için bir takım önerilerde bulunulmuştur. Yine (Yılmaz ve ark., 2008), Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumlarını ölçmek ve değişik demografik değişkenlerin iş doyumları üzerine etkilerini inceledikleri bir diğer çalışma daha yapmışlar, farklı değişkenlerin çalışanlar üzerindeki etkilerini ortaya koymuşlardır. Sonuçlar; yaş, mevki, toplam hizmet süresi ve öğrenim düzeyinin, iş doyumunu düzeyinde farklılıklara neden olduğu hipotezini desteklemiştir. Çalışma sonuçlarının yönetsel etkinliği iyileştirmeye ve kurum amaçlarına ulaşmaya yardımcı olması hedeflenmiştir. Bu

çalışmaların dışında Daşdemir, (1998 ve 1996) tarafından devlet orman işletmelerine yönelik yapılan çalışmalar da örnek olarak verilebilir. Akay ve ark. (2008) ise; birinci dereceden yangına hassas ormanların bulunduğu Doğu Akdeniz bölgesi Hatay ilinde konuşlanmış Uluçınar ilk müdahale ve hava destek ekibinde görev alan helikopter uçuş ve yer ekibinin çalışma koşulları incelenmiş ve anket çalışması yapılarak başlıca sağlık ve iş güvenliği sorunlarını belirlemişlerdir. Akay ve Yenilmez (2007) Alanya Orman İşletme Müdürlüğü'nde görev yapan yangın işçilerinin çalışma koşulları, sağlık ve iş güvenliği sorunlarını belirlemişlerdir.

Bu çalışmaların dışında, Akyüz ve ark. (2011)“Çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü örneği)” isimli çalışmada iş tatmininin artan önemi ve ormancılık sektöründeki çalışmaların yetersizliğine dikkat çekmişlerdir. Araştırma sonucunda çalışanların, işin niteliği ve çalışma koşullarına, çalışma arkadaşlarına ve iletişim ve kurum imajına ilişkin tatmin düzeyleri yüksek çıkmıştır. Çalışanların en fazla tatminsizlik duydukları faktörün ücret olduğu ve yaş ilerledikçe ücrete bağlı tatminsizliğin arttığı bulunmuştur. Çalışanların iş tatmin düzeylerini arttırmak için daha iyi ücret politikaları uygulanması ve sosyal imkanların iyileştirilmesi önerilmiştir. Dığın ve Ünsar (2010)“Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” isimli bir çalışma yapmışlardır. Araştırma sonucunda yapılan analizlere göre, çalışanların iş ve iş güvencelerinden memnuniyetleri ile; örgütsel bağlılıkları arasında pozitif, iş stresi ve işten ayrılma eğilimleri arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca, çalışanların iş güvencesi algılarında; istihdam biçimleri, sendikal güvenceleri ve yaşları açısından farklılıklar tespit edilmiştir. Çakmur (2011) çalışmada iş doyumunu kavramının evrensel olarak kapsamı, iş doyumunu belirleyen neden ve etkileri kuram olarak incelemiş, iş doyumunun değerlendirilmesinde kullanılan ölçekler tanımlamıştır. Farklı kültürlerde oluşturulan ölçeklerin ülkemiz çalışanlarının tümünde güvenle uygulanabilmeleri için geliştirilmeleri gerektiğini belirterek, ülkemiz koşullarına uygun olarak yeniden oluşturulan “Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği”ni tanıtmıştır. Enez (2008) doktora tezinde Trabzon OBM’de ormancılık üretim faaliyetlerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarını incelemiş, çalışmaya katılan 378 üretim işçisinin 214’ünün meslek yaşantısı boyunca kaza geçirdiği belirlenmiştir. Alet bakımının, hızlı çalışma temposunun, bilgisizliğin, tehlikeli yöntemin, dalgınlığın, hastalık halinin % 95 güven düzeyinde kaza risk faktörü taşıdığı bulunmuştur.

3.MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Materyal

Çalışmada konuyla ilgili yazılı ve basılı kaynaklar ile Antalya Orman Bölge Müdürlüğü kayıtlarından yararlanılmıştır. Çalışmanın ana materyalini ise Antalya Orman Bölge Müdürlüğünde orman yangınlarında çalışan işçiler oluşturmuştur.

3.2. Yöntem

Araştırmada ilk olarak iş doyumunu ile ilgili literatür incelemesi yapılmış ve buradan elde edilen kuramsal bilgilerle ikincil verilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bilgilere dayanarak, alan araştırması kapsamında anket tekniği kullanılmıştır.

Anket üç kısımdan oluşmuştur. Anketin ilk bölümünde demografik bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde ise, orman yangınlarında çalışan işçilerin çalışma koşulları, yangın sırasında arazide karşılaştıkları sorunlar, yangın organizasyonu ile ilgili düşünceleri vb. konular ele alınmıştır. Üçüncü bölümde de; bireylerin işlerinden aldıkları doyumun düzeyini belirlemek amacıyla Hackman ve Oldham (1975), tarafından geliştirilen iş doyumunu (Job Satisfaction) ölçeği kullanılmıştır (Akt: Izgar, 2003) (Çizelge 2.2.2.). Ölçekte iş doyumuna

etki eden, işin yapısı, ücret, yükselme olanakları, yönetim ve iş arkadaşları boyutlarına ilişkin 14 soruya yer verilmiştir. İş doyumu ile ilgili sorular beşli Likert tipi ölçekle, demografik sorular ise kapalı uçlu olarak sunulmuştur. Ayrıca deneklerin işle ilgili sorunlarını özgürce ifade edebilecekleri açık uçlu sorulara da yer verilmiştir.

Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistik bulguları frekans ve % değerler olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, çalışmada, yaş, medeni durum, eğitim gibi demografik değişkenlerin iş doyumu ile olan ilişkilerine yönelik oluşturulan hipotezler test edilmiştir. Bu hipotezleri test etmek amacıyla anova testi (tek yönlü varyans analizi) kullanılmış, basit korelasyon analizleri yapılmıştır.

Aynı zamanda toplanan veriler “binom değişkenlerine” ($x=0, 1, 2, 3, 4$) dönüştürülmüş ve bunların aritmetik ortalamaları alınmıştır. Ortalama $x_{ort}=np$ olduğundan, buradan toplumun yüzde kaçının “iki sonuçlu” olarak ne cevap verdiği saptanmıştır. Ortalama değerler $\Sigma x.\%P_x/100=x_{ort}=np$ biçiminde hesaplanmıştır. Örnek büyüklüğüne göre toplumdaki verilen iki sonuçlu cevapların oranı bulunmuştur (Yılmaz ve ark., 2009).

Antalya Orman Bölge Müdürlüğünde orman yangınlarında çalışan işçiler gözetleme, haberleşme ve müdahale ekipleri olmak üzere üç grupta toplanmıştır (Çizelge 3.1). Yangın eylem planı (2010) verilerinden yararlanarak, her grupta anket yapılacak işçi sayısı, aşağıdaki formül uygulanarak, % 95 güven düzeyinde, $E=0,10$ örnekleme hatası ile belirlenmiştir.

Çizelge 3.1 Antalya Orman Bölge Müdürlüğünde orman yangınlarında çalışan işçi sayılarının işletmelere ve birimlere göre dağılımı

İşletme Müdürlüğü	Gözetleme	Haberleşme	Müdahale	Toplam
Akseki	8	7	51	66
Alanya	8	3	103	114
Antalya	16	11	120	147
Elmalı	2	2	6	10
Finike	4	5	60	69
Gazipaşa	8	4	60	72
Gündoğmuş	6	2	36	44
Kaş	8	8	82	98
Korkuteli	4	4	12	20
Kumluca	6	3	52	61
Manavgat	12	2	66	80
Serik	6	6	104	116
Taşağıl	10	4	110	124
TOPLAM	98	61	862	1021

Kaynak: 2010 Yılı Yangın Eylem Planı.

$$n = \frac{Nt^2 S^2}{E^2 (N-1) + t^2 S^2}$$

N=Hedef kitledeki birey sayısı

n= Örnekleme alınacak birey sayısı

S^2 = Varyans

t= Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t Çizelgesuna göre bulunan teorik değer

E= Kabul edilen \pm örnekleme hatasıdır.

Çizelgeden görüldüğü üzere gözetleme ve haberleşme gurubundaki işçilerin müdahale ekiplerine göre sayıları oldukça azdır. Gözetleme kuleleri ve haberleşmede çalışan işçilerin benzer iş yapmaları nedeniyle bir gurup olarak; müdahale işçilerinin de ayrı bir gurup olarak alınması uygun görülmüştür. Bu noktadan hareketle bağımlı değişken olan iş doyumunun standart sapması hesaplanarak 0,87 varyansı da 0,76 bulunmuştur. Örnekleme formülüne göre hesaplama yapıldığında yapılması gereken anket sayısı toplamda 226 olarak bulunmuştur.

Her iki guruptan örnekleme girecek birey sayısının belirlenmesinde tabakalı örneklemeden yararlanılmıştır. Ana kütlelerin homojen olmaması halinde uygulanan tabakalı örneklemede kütle belirli kriterlere göre homojen guruplara ayrılır. Bu uygulama örnekleme hatasını engeller ve örneklemin güvenilirliğini artırır (Kuruüzüm, 2013).

Bu çalışmada guruplar arasındaki değişkenliğin fazla olması sebebiyle tabakalı örnekleme yöntemlerinden - Orantısız (Optimal) Paylaştırma yönteminden yararlanılmıştır. Bu yöntemde değişkenliği çok olan zümreden fazla, az olan zümreden de az birimin gözlenmesi yoluna gidilir. Böylece benzer özellikler taşıyan birimlerden gereksiz yere çok birim gözlenmemiş olur. Bu yöntemin uygulanabilmesi için her zümrenin standart sapmasının bilinmesi gerekmektedir.

$$n_A = n \frac{N_A \sigma_A}{(N_A \sigma_A + N_B \sigma_B)}$$

n_A - A zümresinden örneğe alınacak birim sayısı

n_B - B zümresinden örneğe alınacak birim sayısı

$$n_B = n - n_A$$

N_A - A zümresindeki birim sayısı

N_B - B zümresindeki birim sayısı

Yukarıdaki formüle göre hesaplama yapıldığında haberleşme ve gözetlemede çalışan işçilerin bulunduğu 1. Gurup için 36, müdahale ekipleri yani 2. Gurup için ise 190 anketin yapılması gerektiği hesaplanmıştır. Ancak istatistik analizlerin daha güvenilir çıkması ve doğru sonuçlar elde edebilmek için 1. Guruptan 100, 2. Guruptan 270 olmak üzere toplam 370 anket değerlendirmeye alınmıştır.

3.3 Güvenilirlik

İş doyumunu çalışmaları daha çok doktorlar, bankacılar, öğretmenler, KİT'ler gibi kurumlarda yaygın olarak yapılmaktadır. Çalışmada kullanılan ölçek; daha önce orman yangınlarında çalışan işçiler gibi oldukça farklı bir alanda denenmediği için ölçeğin güvenilirlik analizi bu çalışmada ayrıca yapılmıştır.

Güvenilirlik analizi, bir ölçekte yer alan maddeler arasındaki iç tutarlılığı ölçer ve bu maddeler arasındaki ilişkiler hakkında bilgi sunar (Bayram, 2004). Araştırmada iş doyumunu ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda verilerin genel güvenilirlik değeri (Cronbach Alpha Katsayısı) 0,895 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuç, ölçeğin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

4. BULGULAR

4.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tanımlayıcı istatistik kapsamında elde edilen demografik bulgular Çizelge 4.1'de yer almaktadır.

Elde edilen bulgulara göre; araştırmaya katılan işçilerin % 4,6'sı 24 ve altı yaş gurubunda, % 32,5'i 25-34 yaş gurubunda, % 23,5'i 35-44 yaş gurubunda, % 33,5'i 45-54 yaş gurubunda, % 5,9'u 55- 64 yaş gurubunda bulunmaktadır. Müdahale ekiplerinde çalışan işçilerin yaş durumlarına bakıldığında, % 4,4'ü 24 ve altı yaş gurubunda, % 38,6'sı 25-34 yaş gurubunda, % 23,2'si 35-44 yaş gurubunda, % 28,7'si 45-54 yaş gurubunda, % 5,1'i 55- 64 yaş gurubunda bulunmaktadır. Gözetlemede çalışan işçilerin yaş durumları incelendiğinde, işçilerin % 6,6'sı 24 ve altı yaş gurubunda, % 21,1'i 25-34 yaş gurubunda, % 19,7'si 35-44 yaş gurubunda, % 43,4'ü 45-54 yaş gurubunda, % 9,2'si 55- 64 yaş gurubunda bulunmaktadır. Haberleşmede çalışan işçilerin ise; % 2,3'ü 24 ve altı yaş gurubunda, % 14'ü 25-34 yaş gurubunda, % 32,6'sı 35-44 yaş gurubunda, % 46,5'i 45-54 yaş gurubunda, % 4,7'si 55- 64 yaş gurubunda bulunmaktadır.

Öğrenim durumlarına bakıldığında araştırmaya katılan işçilerin % 55,3'ü ilkökul, % 20,3'ü ortaokul, % 20,8'i lise, %3,1'i yükseköğrenim düzeyinde öğrenim almıştır. Sadece okur-yazar olanların oranı ise % 0,5'tir. Müdahale ekiplerinde çalışan işçilerin % 51,7'si ilkökul, % 20,7'si ortaokul, %24,4'ü lise, %3'ü yükseköğrenim düzeyinde öğrenim görmüştür. Sadece okur-yazar olanların oranı ise % 0,4'tür. Gözetlemede çalışan işçilerin öğrenim durumları incelendiğinde % 72,4'ü ilkökul, % 19,7'si ortaokul, % 3,9'u lise, % 2,6'sı yükseköğrenim düzeyinde öğrenim görmüştür. Sadece okur-yazar olanların oranı ise % 1,3'tür. Haberleşmede çalışan işçilerin ise; % 47,6'sı ilkökul, % 19'u ortaokul, % 28,6'sı lise, % 4,8'i yükseköğrenim düzeyinde öğrenim almıştır.

İşçilerin medeni durumları değerlendirildiğinde, % 85,1'inin evli, %13,7'sinin bekar olduğu görülmektedir. Diğer statüsündekilerin oranı ise %1,3'tür. Müdahale ekiplerinde evli olanların oranı % 83, bekar olanların oranı % 15,9 ve diğer statüsündekilerin oranı ise %1,1'dir. Gözetlemede çalışan işçilerin ise, % 89,5'inin evli, % 9,2'sinin bekar, % 1,3'ünün ise diğer statüsünde olduğu görülmektedir. Haberleşmede çalışan işçilerin de % 90,5'inin evli, % 7,1'inin bekar, % 2,4'ünün de diğer statüsünde olduğu belirlenmiştir.

İşçilere maaş dışında gelirleri olup olmadığı sorulduğunda % 4,7'si kira geliri olduğunu, % 7,9'u tarım/hayvancılık geliri olduğunu ve %4,5'i ise diğer gelirleri olduğunu belirtmiştir. İşçilerin % 82,4'ünün ise başka bir geliri olmadığı görülmüştür. Hepsinden gelirleri olanların oranı ise % 0,5'tir. Müdahale ekiplerinde kira geliri olanların oranı % 2,6, tarım/hayvancılık geliri olanların oranı % 8,2, diğer gelirleri olanların oranı ise % 3,7'dir. Maaş dışında geliri olmayanların oranı da % 85'dir. Hepsinden gelirleri olanların oranı ise % 0,4'tür. Gözetlemede çalışanlarda kira geliri olanların oranı % 12,5, tarım/hayvancılık geliri olanların oranı % 4,2, diğer gelirleri olanların oranı ise % 2,8'dir. Maaş dışında geliri olmayanların oranı % 80,6'dır. Haberleşmede çalışan işçilerde ise; kira geliri olanların oranı % 4,8, tarım/hayvancılık geliri olanların oranı % 11,9, diğer gelirleri olanların oranı ise yine % 11,9 olarak bulunmuştur. Maaş dışında geliri olmayanların oranı da % 69'dur. Hepsinden gelirleri olanların oranı ise % 2,4'tür.

İşçilerin % 28,6'sının hane nüfusu 2-3 kişi, % 57,1'inin 4-5 kişi, % 14,3'ünün ise 5 kişiden fazla olduğu görülmüştür. Müdahale ekiplerinde çalışan işçilerin % 29,9'unun hane nüfusu 2-3 kişi, % 59'unun 4-5 kişi, % 11,2'sinin ise 5 kişiden fazla olduğu görülmüştür. Gözetlemede % 28,9'unun hane nüfusu 2-3 kişi, % 46,1'inin 4-5 kişi, % 25'inin ise 5 kişiden fazladır.

Haberleşmede çalışan işçilerin % 19,5'inin hane nüfusu 2-3 kişi, % 65,9'unun 4-5 kişi, % 14,6'sının ise 5 kişiden fazla olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.1 Demografik özelliklere ilişkin bulgular

	Müdahale		Gözetleme		Haberleşme		Genel	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Yaş								
24 ve altı	12	4,4	5	6,6	1	2,3	18	4,6
25-34 yaş	105	38,6	16	21,1	6	14,0	127	32,5
35-44 yaş	63	23,2	15	19,7	14	32,6	92	23,5
45-54 yaş	78	28,7	33	43,4	20	46,5	131	33,5
55-64 yaş	14	5,1	7	9,2	2	4,7	23	5,9
Toplam	272	100,0	76	100,0	43	100,0	391	100,0
Öğrenim								
İlkokul	140	51,7	55	72,4	20	47,6	215	55,3
Ortaokul	56	20,7	15	19,7	8	19,0	79	20,3
Lise	66	24,4	3	3,9	12	28,6	81	20,8
Yükseköğrenim	8	3,0	2	2,6	2	4,8	12	3,1
Okuryazar	1	,4	1	1,3	0	0	2	,5
Toplam	271	100,0	76	100,0	42	100,0	389	100,0
Medeni durum								
Evli	224	83,0	68	89,5	38	90,5	330	85,1
Bekar	43	15,9	7	9,2	3	7,1	53	13,7
Diğer	3	1,1	1	1,3	1	2,4	5	1,3
Toplam	270	100,0	76	100,0	42	100,0	388	100,0
Maaş dışı gelirler								
Kira	7	2,6	9	12,5	2	4,8	18	4,7
Tarım/hayvancılık	22	8,2	3	4,2	5	11,9	30	7,9
Diğer	10	3,7	2	2,8	5	11,9	17	4,5
Yok	227	85,0	58	80,6	29	69,0	314	82,4
Hepsi	1	,4	0	0	1	2,4	2	,5
Toplam	267	100,0	72	100,0	42	100,0	381	100,0
Hane nüfusu								
2-3	80	29,9	22	28,9	8	19,5	110	28,6
4-5	158	59,0	35	46,1	27	65,9	220	57,1
5 ten fazla	30	11,2	19	25,0	6	14,6	55	14,3

Toplam	268	100,0	76	100,0	41	100,0	385	100,0
--------	-----	-------	----	-------	----	-------	-----	-------

4.2. Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan işçilerin % 50,5'inin geçici, % 49,5'sinin sürekli yani kadrolu olarak çalıştıkları saptanmıştır. Bu durum müdahale ekiplerinde % 60,6 geçici, % 39,4 sürekli, gözetlemede % 34,2 geçici, % 65,8 sürekli, haberleşmede ise % 16,3 geçici, % 83,7 sürekli olarak belirlenmiştir (Çizelge 4.2).

Orman yangınlarında çalışan işçilere kaç yıldan bu yana yangın söndürme işinde çalıştıkları sorulduğunda ise alınan yanıtlar sırasıyla belirtilmiştir. İşçilerin % 8,4'ü 1 yıldan az, % 25,6'sı 2-5 yıl, % 12,3'ü 6-10 yıl, % 3,7'si 11-15 yıl, % 14,4'ü 16-20 yıl, % 35,8'inin ise 21 yıl ve üzeri süreyle orman yangınlarının söndürülmesi işinde çalışmaktadırlar. Bu süreler müdahale ekiplerinde % 11,4'ü 1 yıldan az, % 29,5'i 2-5 yıl, % 14,4'ü 6-10 yıl, % 3,7'si 11-15 yıl, % 12,2'si 16-20 yıl, % 28,8'i ise 21 yıl ve üzeri olarak bulunmuştur. Gözetlemede çalışan işçilerin % 1,3'ü 1 yıldan az, % 16'sı 2-5 yıl, % 6,7'si 6-10 yıl, % 2,7'si 11-15 yıl, % 18,7'si 16-20 yıl, % 54,7'sinin ise 21 yıl ve üzeri süreyle orman yangınlarının söndürülmesi işinde çalıştıkları görülmüştür. Haberleşmede çalışan işçilerde 1 yıldan az çalışan görülmemiş, % 16,2'sinin 2-5 yıl, % 8,1'inin 6-10 yıl, % 5,4'ünün 11-15 yıl, % 21,6'sının 16-20 yıl, % 48,6'sının ise 21 yıl ve üzeri süreyle orman yangınlarının söndürülmesi işinde çalışmıştır (Çizelge 4.2).

İşçilere, iş doyumu ölçeğinin dışında ayrıca, işlerini sevip sevmediklerini anlamaya yönelik kontrol amaçlı bir soru sorulmuş ve % 66'sı işini severek yaptığını, % 16,4'ü zamanla alıştığını ve % 17,7'si mecbur olduğu için yaptığını belirtmiştir. Müdahale ekiplerinden alınan yanıtlarda % 66,2'si işini severek yaptığını, % 15,8'i zamanla alıştığını, % 18'i mecbur olduğu için yaptığını belirtmiştir. Gözetlemede görev yapan işçilerin % 55,8'i işini severek yaptığını, % 23,4'ü zamanla alıştığını, % 20,8'i ise mecbur olduğu için yaptığını belirtmiştir. Haberleşmede ise; işçilerin % 83,3'ü işini severek yaptığını, % 7,1'i zamanla alıştığını, % 9,5'i ise mecbur olduğu için yaptığını belirtmiştir (Çizelge 4.2).

“Uzun süren yangınlarda, değişim/dinlenme olanağı buluyor musunuz?” sorusuna işçilerin % 29,4'ü evet, % 3,7'si çoğunlukla, % 15,6'sı bazen, % 13,8'i nadiren, % 37,6'sı da hayır yanıtını vermiştir. Müdahale ekiplerinde işçilerin % 24,4'ü evet, % 2,6'sı çoğunlukla, % 18'i bazen, % 16,2'si nadiren, % 38,7'si hayır yanıtını vermiştir. Gözetlemede çalışan işçilerin % 33,3'ü evet, % 6,9'u çoğunlukla, % 11,1'i bazen, % 8,3'ü nadiren, % 40,3'ü de hayır demmiştir. Haberleşmede gürubundaki işçilerin % 55'i evet, % 5'i çoğunlukla, % 7,5'i bazen, % 7,5'i nadiren, % 25'i de hayır yanıtını vermiştir (Çizelge 4.2).

İşçilere değişim yapmadan en uzun kaldıkları orman yangını sorulmuştur. İşçilerin % 49,4'ü 1-24 saat, % 16,6'sı 25-48 saat, % 18,4'ü 49-120 saat, % 15,6'sı ise 120 saatten daha uzun süre kaldığını belirtmiştir. 120 saatin üzerinde kalınan en uzun süre 384 saat olarak belirlenmiştir.

Çizelge 4.2. Çalışma koşullarına ilişkin bulgular

	Müdahale		Gözetleme		Haberleşme		Genel	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Kadro durumu								
Geçici	163	60,6	26	34,2	7	16,3	196	50,5

Sürekli	106	39,4	50	65,8	36	83,7	192	49,5
Toplam	269	100,0	76	100,0	43	100,0	388	100,0
Çalışma süresi								
1 yıldan az	31	11,4	1	1,3	0	0	32	8,4
2-5 yıl	80	29,5	12	16,0	6	16,2	98	25,6
6-10 yıl	39	14,4	5	6,7	3	8,1	47	12,3
11-15 yıl	10	3,7	2	2,7	2	5,4	14	3,7
16-20 yıl	33	12,2	14	18,7	8	21,6	55	14,4
21 yıl ve üzeri	78	28,8	41	54,7	18	48,6	137	35,8
Toplam	271	100,0	75	100,0	37	100,0	383	100,0
İşini sevme								
Severek yapıyor	176	66,2	43	55,8	35	83,3	254	66,0
Zamanla alışmış	42	15,8	18	23,4	3	7,1	63	16,4
Mecbur olduğu için	48	18,0	16	20,8	4	9,5	68	17,7
Toplam	266	100,0	77	100,0	42	100,0	385	100,0
Değişim								
Evet	65	24,4	24	33,3	22	55,0	111	29,4
Çoğunlukla	7	2,6	5	6,9	2	5,0	14	3,7
Bazen	48	18,0	8	11,1	3	7,5	59	15,6
Nadiren	43	16,2	6	8,3	3	7,5	52	13,8
Hayır	103	38,7	29	40,3	10	25,0	142	37,6
Toplam	266	100,0	72	100,0	40	100,0	378	100,0

Müdahale ekiplerinde çalışan işçilere “yangın sezonunda yangın söndürme işi dışında herhangi bir işle işlendiriliyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. Alınan yanıtlar şöyledir: İşçilerin % 77,6’sı evet, % 22,4’ü ise hayır yanıtını vermiştir (Çizelge 4.3). Yine müdahale ekiplerine “kişisel koruyucu malzemeleri yeterince ve doğru kullandığınızı düşünüyor musunuz?” şeklinde yöneltilen soruya işçilerin % 54,5’i evet, % 8,3’ü hayır, % 37,2’si ise kısmen yanıtını vermiştir (Çizelge 4.4).

Çizelge 4.3 Müdahale ekiplerine sorulan “yangın sezonunda yangın söndürme işi dışında herhangi bir işle işlendiriliyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtlara ilişkin bulgular

	Frekans	%
Evet	208	77,6
Hayır	60	22,4

Toplam	268	100,0
---------------	------------	--------------

Çizelge 4.4 Müdahale ekiplerine sorulan “kişisel koruyucu malzemeleri yeterince ve doğru kullandığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtlara ilişkin bulgular

	Frekans	%
Evet	145	54,5
Hayır	22	8,3
Kısmen	99	37,2
Toplam	266	100,0

İşçilere “yaptığınız işle ilgili yeterli araç gerece sahip misiniz?” sorusu sorulmuş ve %72,1’i evet yanıtını, % 27,9’u ise hayır yanıtını vermiştir. Bu oranlar müdahale ekiplerinde % 82 evet ve % 18 hayır, gözetlemede % 36 evet, % 64 hayır, haberleşmede de %74,4 evet, %25,6 hayır şeklinde olmuştur (Çizelge 4.5).

Hem kulelerde çalışan işçiler hem de müdahale ekiplerinde çalışanlar en fazla eksiklik duydukları aracın çalışma bölgelerine ulaşım için nakil aracı eksikliği olduğunu belirtmişlerdir. Bunların dışında kulelerde özellikle dürbün ve telefon, telsiz, batarya, bilgisayar, meşcere haritaları talebi olmuştur. Kule yollarının ve binaların bakıma ihtiyacı olduğuna dikkat çekmişler, yapılan arazi çalışmalarında tamamen yenilenen kuleler olduğu görülmüştür. Bakımsız olan yerlerin de bir an önce yenilenmesi masa, dolap, yatak gibi öncelikli ihtiyaçlarının bir an önce karşılanması gerektiği görülmüştür. Özellikle elektrik bulunmayan kulelerde en fazla talep edilen elektrik ihtiyacı olmuştur. Müdahale ekiplerinde, baret, eldiven, maske, kemer eksikleri bildirilmiş bazı işçiler kendilerine yangın çantası verilmediğini belirtmişlerdir.

Çizelge 4.5 İşçilere sorulan “yaptığınız işle ilgili yeterli araç gerece sahip misiniz?” sorusuna verilen yanıtlara ilişkin bulgular

	Müdahale		Gözetleme		Haberleşme		Genel	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Araç-Gereç								
Evet	218	82,0	27	36,0	32	74,4	277	72,1
Hayır	48	18,0	48	64,0	11	25,6	107	27,9
Toplam	266	100,0	75	100,0	43	100,0	384	100,0

İşçilere kendilerine verilen mesleki eğitimlerin yeterli olup olmadıkları sorulmuştur. İşçilerin % 76,3’ü kendilerine verilen mesleki eğitimleri yeterli % 23,7’si ise yetersiz bulmuştur. Bu oranlar müdahale ekiplerinde %78,4 evet, %21,6 hayır, gözetleme ekiplerinde %72,7 evet, % 27,3 hayır ve haberleşmede çalışan işçilerde ise % 69,8 evet, % 30,2 hayır şeklinde olmuştur (Çizelge 4.6). İşçilere yeni ve farklı konularda eğitim talepleri olup olmadığı sorulmuştur. İşçilerin % 76,3’ü hayır, % 23,7’si ise evet yanıtını vermiştir. Bu oranlar müdahale ekiplerinde %79,9 hayır, % 20,1 evet, gözetleme ekiplerinde % 67,1 hayır, % 32,9 evet ve haberleşmede çalışan işçilerde ise % 70 hayır, % 30 evet şeklinde olmuştur (Çizelge 4.6).

işçiler								
Evet	230	85,2	64	83,1	29	67,4	323	82,8
Hayır	40	14,8	13	16,9	14	32,6	67	17,2
Toplam	270	100,0	77	100,0	43	100,0	390	100
Verilen ilk yardım eğitimi yeterli mi?								
Evet	168	77,8	29	56,9	21	77,8	218	74,1
Hayır	48	22,2	22	43,1	6	22,2	76	25,9
Toplam	216	100,0	51	100,0	27	100,0	294	100
İlk yardım malzeme yeterli								
Evet	175	68,9	29	52,7	21	72,4	225	66,6
Hayır	79	31,1	26	47,3	8	27,6	113	33,4
Toplam	254	100,0	55	100,0	29	100,0	338	100
İlk yardım malzemelerini bulundurma								
Evet	206	76,3	23	33,8	18	51,4	247	66,2
Hayır	38	14,1	45	66,2	17	48,6	100	26,8
Bazen	26	9,6	0	0	0	0	26	7
Toplam	270	100,0	68	100,0	35	100,0	373	100

İşçilere orman yangınlarının söndürülme başarısında en önemli gördükleri eksiklikler sorulmuştur. Soruda 17 madde yer almış ve bu maddelerde işaretleme yapımları istenmiştir. Buna göre en fazla işaretlenme oranı % 16,05 ile “işçi sayısının yetersiz oluşu” seçeneği olmuştur. İkinci sırada “aşırı yorgunluk” (10,78), üçüncü sırada ise; “yangın alanına erken ulaşamaması” seçeneği (7,17) olmuştur. Bu sıralamaya gruplar bazında bakıldığında, her üç ekipte de ilk sırayı (16,07), (16,13) ve (15,87) oranlarıyla “işçi sayısının yetersiz oluşu” seçeneği almıştır. Müdahale ekiplerinde ikinci sırayı “aşırı yorgunluk” (11,23), üçüncü sırayı da “yangın alanına erken ulaşamaması” (7,13) seçenekleri almıştır. Gözetleme gurubunda ikinci sırayı “aşırı yorgunluk” (9,68), üçüncü sırayı da “yangın alanına erken ulaşamaması” (7,74) seçenekleri almıştır. Haberleşmede ikinci sırayı “aşırı yorgunluk” (9,49), üçüncü sırayı ise; “teknik elemanların hatalı müdahaleleri” (8,86) seçeneği almıştır (Çizelge 4.8).

İşçilere hava araçlarının kullanımı ile ilgili düşünceleri sorulmuştur. Soruda 10 maddeye yer verilmiş ve bu maddelerde işaretleme yapımları istenmiştir. Buna göre en fazla işaretlenme oranı % 29,62 ile “hava araçları doğru kullanıldığı takdirde kesinlikle gereklidir” seçeneği olmuştur. İkinci sırada “hava araçları işimizi önemli ölçüde kolaylaştırıyor” (23,06), üçüncü sırada ise; “hava araçlarının yangın alanına ulaşması yer ekiplerine moral kazandırıyor”

seçeneği (18,74) olmuştur. Bu sıralamaya gruplar bazında bakıldığında, her üç ekipte de sıralamalar aynı olmuştur. İlk sırayı müdahale (29,27), gözetleme (30,22) ve haberleşme (30,89) oranlarıyla “hava araçları doğru kullanıldığı takdirde kesinlikle gereklidir” seçeneği almıştır. İkinci sırayı müdahale (22,31), gözetleme (24,18) ve haberleşme (26,02) oranlarıyla “hava araçları işimizi önemli ölçüde kolaylaştırıyor” seçeneği, üçüncü sırayı da “hava araçlarının yangın alanına ulaşması yer ekiplerine moral kazandırıyor” seçeneği olmuştur. Bu seçeneğin gruplara göre işaretlenme oranları da müdahale (18,90), gözetleme (19,23) ve haberleşme (17,07)’dir (Çizelge 4.9).

İşçilere “İşinizi aşağıdakilerden hangisinin gerçekleşmesi durumunda daha çok severdiniz?” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Soruda 10 maddeye yer verilmiş ve bu maddelerde işaretleme yapmaları istenmiştir. Buna göre en fazla işaretlenme oranı % 14,97 ile “Teşvik (pirim) alsaydım” seçeneği olmuştur. İkinci sırada “başarılı olduğumda ödül alma şansım olsaydı” (13,32), üçüncü sırada ise; “terfi imkanım olsaydı” seçeneği (11,53) olmuştur. Bu sıralamaya gruplar bazında bakıldığında, her üç ekipte de ilk sıra aynı olmuştur. Bu oranlar müdahale ekiplerinde (14,83), gözetlemede (14,40) ve haberleşmede (17,21) olarak gerçekleşmiştir. Müdahale ekiplerinde ikinci sırada “başarılı olduğumda ödül alma şansım olsaydı” seçeneği, üçüncü sırada da “terfi imkanım olsaydı” seçenekleri yer almıştır. Gözetlemede ikinci sırada “iş güvencesi olsaydı”, üçüncü sırada “başarılı olduğumda ödül alma şansım olsaydı” seçenekleri işaretlenmiştir. Son olarak haberleşmede ise “başarılı olduğumda ödül alma şansım olsaydı” seçeneği ikinci sırada, “terfi imkanım olsaydı” seçeneği de üçüncü sırada gelmiştir. Bu soruda diğer seçeneğinde belirtilenler, kadro, yıpranma payı, ikamet ettiği yerde çalışma imkanının olması şeklinde belirtilmiştir (Çizelge 4.10).

Çizelge 4.8 İşçilerin “orman yangınlarının söndürülme başarısında gördükleri en önemli eksiklikler” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular

Yangın başarısında en önemli görülen eksiklikler	Müdahale		Gözetleme		Haberleşme		Genel		
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Sıra
1. İşçi sayısının yetersiz oluşu	196	16,07	50	16,13	25	15,82	271	16,05	1
2. Yangın alanına erken ulaşılamaması	87	7,13	24	7,74	10	6,33	121	7,17	3
3. Ekiplerin iyi konuşlandırılmaması	73	5,98	18	5,81	7	4,43	98	5,81	7
4. Araç-gereçlerin yetersiz oluşu	34	2,79	15	4,84	5	3,16	54	3,20	14
5. Haberleşmenin iyi yapılamaması	76	6,23	19	6,13	9	5,70	104	6,16	5
6. İşçilerin kondisyonunun yetersiz oluşu	56	4,59	18	5,81	8	5,06	82	4,86	11
7. Beslenmenin yetersiz oluşu	72	5,90	14	4,52	6	3,80	92	5,45	9
8. Aşırı yorgunluk	137	11,23	30	9,68	15	9,49	182	10,78	2
9. Teknik elemanların hatalı müdahaleleri	82	6,72	15	4,84	14	8,86	111	6,58	4
10. Hava araçlarının doğru kullanılmaması	58	4,75	10	3,23	5	3,16	73	4,32	13
11. Yangın işçilerinin yangın söndürme konusundaki eksiklikleri	37	3,03	7	2,26	6	3,80	50	2,96	16
12. Bölge şeflerinin bölgelerini iyi tanıyamamaları	62	5,08	21	6,77	11	6,96	94	5,57	8
13. Yangın tecrübesi bulunmayan bölge şeflerinin ve işletme müdürlerinin görev alması	77	6,31	16	5,16	9	5,70	102	6,04	6
14. Kulecilerin geç haber vermesi	38	3,11	9	2,90	4	2,53	51	3,02	15
15. Kulecilerin yangının çıkış noktasını net belirleyememesi	56	4,59	14	4,52	6	3,80	76	4,50	12
16. Yangın amirinin tecrübeli olmaması	56	4,59	22	7,10	11	6,96	89	5,27	10
17. Diğer	23	1,89	8	2,58	7	4,43	38	2,25	17
Toplam	1220	100	310	100	158	100	1688	100	

Çizelge 4.9 İşçilerin “hava araçlarının kullanımı” ile ilgili soruya verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular

Hava araçları ile ilgili düşünceler	Müdahale		Gözetleme		Haberleşme		Genel		
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Sıra
1. Hava araçları doğru kullanıldığı takdirde kesinlikle gereklidir	223	29,27	55	30,22	38	30,89	316	29,62	1
2. Hava araçları olmasa da olur	16	2,10	1	0,55	2	1,63	19	1,78	7
3. Hava araçları işimizi önemli ölçüde kolaylaştırıyor	170	22,31	44	24,18	32	26,02	246	23,06	2
4. Bazı yangınlarda gereksiz yere kullanılıyor	42	5,51	9	4,95	7	5,69	58	5,44	5
5. Yer ekiplerinin dikkatini dağıtıyor.	23	3,02	1	0,55	1	0,81	25	2,34	6
6. Hava araçlarının yangın alanına ulaşması yer ekiplerine moral kazandırıyor	144	18,90	35	19,23	21	17,07	200	18,74	3
7. Hava araçları daha fazla olmalıdır.	114	14,96	31	17,03	15	12,20	160	15,00	4
8. Hava araçları yangın alanına ulaşınca yer ekiplerinin çalışma temposu düşüyor	10	1,31	3	1,65	4	3,25	17	1,59	8
9. Hava araçlarının sayısı azaltılmalıdır.	6	0,79	2	1,10	1	0,81	9	0,84	10
10. Diğer	14	1,84	1	0,55	2	1,63	17	1,59	9
Toplam	762	100	182	100	123	100	1067	100	

Çizelge 4.10 “İşinizi aşağıdakilerden hangisinin gerçekleşmesi durumunda daha çok severdiniz?” sorusuna verilen yanıtlara ilişkin bulgular

İşinizi aşağıdakilerden hangisinin gerçekleşmesi durumunda daha çok severdiniz?	Müdahale		Gözetleme		Haberleşme		Genel		
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Sıra
1. Terfi imkanım olsaydı	113	11,64	23	9,47	18	14,75	154	11,53	3
2. Teşvik (pirim) alsaydım	144	14,83	35	14,40	21	17,21	200	14,97	1
3. Daha uzun süre izin kullanabilseydim	80	8,24	23	9,47	11	9,02	114	8,53	8
4. Belli bir sürenin sonunda farklı birimlerde çalışma imkanım olsaydı	87	8,96	21	8,64	8	6,56	116	8,68	7
5. Alınan kararlarda söz hakkım olsaydı	106	10,92	20	8,23	17	13,93	143	10,70	5
6. Daha iyi koşullarda konaklasaydım	91	9,37	31	12,76	12	9,84	134	10,03	6
7. Daha iyi beslenme şartları sağlansaydı	84	8,65	20	8,23	8	6,56	112	8,38	9
8. İş güvencesi olsaydı	104	10,71	32	13,17	8	6,56	144	10,78	4
9. Başarılı olduğumda ödül alma şansım olsaydı	132	13,59	30	12,35	16	13,11	178	13,32	2
10. Diğer	30	3,09	8	3,29	3	2,46	41	3,07	10
Toplam	971	100	243	100	122	100	1336	100	

4.3. İş Doyumuna İlişkin Bulgular

İş doyumu ölçeğinde sorulan sorulara ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları ve elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

“İşçilere iş güvenceniz olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. İşçilerin % 26,9’u bu soruya yeterli, %15,4’ü ise çok yeterli yanıtını vermiştir. İş güvencesi olduğunu düşünen işçilerin oranı bu durumda % 42,3 olmaktadır. Ne yeterli ne de yetersiz bulanların oranı % 20,5, yetersiz ve çok yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı da % 37,2’dir. Gruplar bazında incelendiğinde ise müdahale ekiplerinde çalışan işçilerin % 44’ü, gözetlemede çalışan işçilerin % 29,6’sı, haberleşmede çalışan işçilerin ise % 50’sinin iş güvencesi olduğunu düşündüğü görülmektedir (Ek 2).

İşçilerin bu soruya verdikleri ağırlıklar binom değişkenlerine dönüştürüldüğünde ve aritmetik ortalamaları alındığında, işçilerin % 49,7’sinin iş güvencesi olduğunu kabul ettiği % 50,3’ünün ise iş güvencesi olduğunu kabul etmediği görülmüştür.

“İşçilere aldığınız para ve destekler yeterli midir?” sorusu sorulmuştur. İşçilerin % 26,9’u yeterli ve çok yeterli yanıtını vermiştir. Ne yeterli ne de yetersiz bulanların oranı % 25,3 yetersiz ve çok yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı da % 27,7’dir. Gruplar bazında incelendiğinde ise müdahale ekiplerinde çalışan işçilerin % 27’si, gözetlemede çalışan işçilerin % 19’u, haberleşmede çalışan işçilerin ise % 42,1’i aldığı para ve desteklerin yeterli olduğunu belirtmiştir (Ek 2).

İşçilerin bu soruya verdikleri ağırlıklar binom değişkenlerine dönüştürüldüğünde ve aritmetik ortalamaları alındığında, işçilerin % 41,3’ünün aldığı para ve desteklerin yeterli olduğunu kabul ettiği % 58,7’ünün ise kabul etmediği belirlenmiştir.

“İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı?” sorusuna işçilerin 23,3’ü yeterli ve çok yeterli yanıtını vermiştir. Ne yeterli ne de yetersiz bulanların oranı % 14,5 yetersiz ve çok yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı da % 62,1’dir. Gruplar bazında incelendiğinde ise müdahale ekiplerinde çalışan işçilerin % 25’i, gözetlemede çalışan işçilerin % 22,5’i, haberleşmede çalışan işçilerin ise % 12,1’i işinde kişisel gelişim ve yükselme olanağı olduğunu düşündüğünü belirtmiştir (Ek 2).

İşçilerin bu soruya verdikleri ağırlıklar binom değişkenlerine dönüştürüldüğünde ve aritmetik ortalamaları alındığında, işçilerin % 31,8’sinin işinde kişisel gelişme ve yükselme olanakları olduğunu kabul ettiği % 68,2’sinin ise kabul etmediği görülmüştür.

“İşinizde beraber çalıştığımız kişilerden memnun musunuz?” sorusuna işçilerin % 59,8’i yeterli ve çok yeterli yanıtını vermiştir. Ne yeterli ne de yetersiz bulanların oranı % 12,4 yetersiz ve çok yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı da % 17,8’dir. Gruplar bazında incelendiğinde ise müdahale ekiplerinde çalışan işçilerin % 53’ü, gözetlemede çalışan işçilerin % 60,3’ü, haberleşmede çalışan işçilerin ise % 64,1’i işinde beraber çalıştığımız kişilerden memnun olduğunu belirtmiştir (Ek 2).

İşçilerin bu soruya verdikleri ağırlıklar binom değişkenlerine dönüştürüldüğünde ve aritmetik ortalamaları alındığında, işçilerin % 70,5’inin beraber çalıştığı kişilerden memnun olduğunu kabul ettiği % 29,5’inin ise beraber çalıştığımız kişilerden memnun olduğunu kabul etmediği görülmüştür.

İşçilere “Amirlerinizin size karşı davranışlarını adil buluyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya işçilerin % 49,7’si yeterli ve çok yeterli yanıtını vermiştir. Ne yeterli ne de yetersiz bulanların oranı % 13,7, yetersiz ve çok yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı da % 36,6’dır. Gruplar bazında incelendiğinde ise müdahale ekiplerinde çalışan işçilerin % 51,1’i,

gözetlemede çalışan işçilerin % 48,6'sı, haberleşmede çalışan işçilerin ise % 42,1'i amirlerinin kendilerine karşı olan davranışlarını adil bulduğunu belirtmiştir (Ek 2).

İşçilerin bu soruya verdikleri ağırlıklar binom değişkenlerine dönüştürüldüğünde ve aritmetik ortalamaları alındığında, işçilerin % 53,7'sinin amirlerinin kendilerine karşı davranışlarının adil olduğunu kabul ettiği % 46,3'ünün ise kabul etmediği görülmüştür.

İşçilere “İşinizi yaparken, takdir edileceğinizi düşünüyor musunuz?” şeklinde yöneltilen soruya alınan yeterli ve çok yeterli yanıtın oranı % 44,7'dir. Ne yeterli ne de yetersiz bulanların oranı % 14,7, yetersiz ve çok yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı da % 40,6'dır. Guruplar bazında incelendiğinde ise müdahale ekiplerinde çalışan işçilerin % 4,6'sı, gözetlemede çalışan işçilerin % 46,4'ü, haberleşmede çalışan işçilerin ise % 42,1'i işini yaparken takdir edileceğini düşündüğünü belirtmiştir (Ek 2).

İşçilerin bu soruya verdikleri ağırlıklar binom değişkenlerine dönüştürüldüğünde ve aritmetik ortalamaları alındığında, işçilerin % 49,5'sinin işini yaparken takdir edileceğini düşündüğünü kabul ettiği % 50,5'ünün ise kabul etmediği belirlenmiştir.

“İş yerinde birlikte çalıştığımız arkadaşlarımızla işbirliği içinde misiniz?” sorusuna işçilerin % 78,6'sı yeterli ve çok yeterli yanıtını vermiştir. Ne yeterli ne de yetersiz bulanların oranı % 10, yetersiz ve çok yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı da % 11,4'tür. Guruplar bazında incelendiğinde ise müdahale ekiplerinde çalışan işçilerin % 80,3'ü, gözetlemede çalışan işçilerin % 78,1'i, haberleşmede çalışan işçilerin ise % 68,4'ü birlikte çalıştıkları arkadaşları ile işbirliği içinde olduklarını belirtmişlerdir (Ek 2).

İşçilerin bu soruya verdikleri ağırlıklar binom değişkenlerine dönüştürüldüğünde ve aritmetik ortalamaları alındığında, işçilerin % 75,9'unun iş yerinde birlikte çalıştığı arkadaşları ile işbirliği içinde olduğunu kabul ettiği % 24,1'inin ise kabul etmediği görülmüştür.

İşçilere “Amirlerinizden gördüğünüz destekten memnun musunuz?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya işçilerin % 48,5'i yeterli ve çok yeterli yanıtını vermiştir. Ne yeterli ne de yetersiz yanıtı verenlerin oranı % 20,8, yetersiz ve çok yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı da % 30,7'dir. Guruplar bazında incelendiğinde ise müdahale ekiplerinde çalışan işçilerin % 50,7'si, gözetlemede çalışan işçilerin % 44,3'ü, haberleşmede çalışan işçilerin ise % 40,5'i amirlerinden gördüğü destekten memnun olduğunu belirtmiştir (Ek 2).

İşçilerin bu soruya verdikleri ağırlıklar binom değişkenlerine dönüştürüldüğünde ve aritmetik ortalamaları alındığında, işçilerin % 56,3'ünün amirlerinden gördüğü destekten memnun olduğunu kabul ettiği % 43,7'sinin ise kabul etmediği görülmüştür.

“Yaptığımız iş karşılığında aldığımız para sizce adaletli mi?” sorusuna ise işçilerin % 31,6'sı yeterli ve çok yeterli yanıtını vermiştir. Ne yeterli ne de yetersiz yanıtı verenlerin oranı % 18,7, yetersiz ve çok yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı da % 49,7'dir. Guruplar bazında incelendiğinde ise müdahale ekiplerinde çalışan işçilerin % 50,7'si, gözetlemede çalışan işçilerin % 30,6'sı, haberleşmede çalışan işçilerin ise % 34,3'ü işinin karşılığında aldıkları parayı adaletli bulduğunu belirtmiştir (Ek 2).

İşçilerin bu soruya verdikleri ağırlıklar binom değişkenlerine dönüştürüldüğünde ve aritmetik ortalamaları alındığında, işçilerin % 41,5'inin yaptığı iş karşılığında aldığı paranın adaletli olduğunu kabul ettiği % 58,5'inin ise kabul etmediği görülmüştür.

İşçilere “İşinizi yaparken bağımsız olarak kişisel düşüncelerinizi uygulayabiliyor musunuz?” şeklinde yöneltilen soruya işçilerin % 32,6'sı yeterli ve çok yeterli yanıtını vermiştir. Ne yeterli ne de yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı % 24,5, yetersiz ve çok yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı da % 42,9'dur. Guruplar bazında incelendiğinde ise müdahale ekiplerinde çalışan işçilerin % 31,3'ü, gözetlemede çalışan işçilerin % 31'i, haberleşmede çalışan işçilerin

ise % 44,7'si işinde bağımsız olarak kişisel düşüncelerini uygulayabildiğini belirtmiştir (Ek 2).

İşçilerin bu soruya verdikleri ağırlıklar binom değişkenlerine dönüştürüldüğünde ve aritmetik ortalamaları alındığında, işçilerin % 44,3'ü işini yaparken bağımsız olarak kişisel düşüncelerini uygulayabildiğini kabul ettiği % 55,7'sinin ise kabul etmediği görülmüştür.

İşçilere sorulan “Geleceğinize ilişkin planlarınız açısından iş yerinizi güvenceli buluyor musunuz?” sorusuna alınan yanıtlar ise şöyledir. İşçilerin % 46,2'si yeterli ve çok yeterli yanıtını vermiştir. Ne yeterli ne de yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı % 17,5, yetersiz ve çok yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı da % 36,3'dur. Gruplar bazında incelendiğinde ise müdahale ekiplerinde çalışan işçilerin % 45,6'sı, gözetlemede çalışan işçilerin % 43,6'sı, haberleşmede çalışan işçilerin ise % 55,3'ü geleceğe ilişkin planlarında iş yerini güvenceli bulunduğunu belirtmiştir (Ek 2).

İşçilerin bu soruya verdikleri ağırlıklar binom değişkenlerine dönüştürüldüğünde ve aritmetik ortalamaları alındığında, işçilerin % 52'sinin geleceğe ilişkin planları açısından iş yerinin güvenceli olduğunu kabul ettiği % 48'inin ise kabul etmediği görülmüştür.

İşçilere “İş yerinizdeki ilgililerle düşüncelerinizi paylaşma olanağı oluyor mu?” sorusuna işçilerin % 44,6'sı yeterli ve çok yeterli yanıtını vermiştir. Ne yeterli ne de yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı % 23,1, yetersiz ve çok yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı da % 32,2'dir. Gruplar bazında incelendiğinde ise müdahale ekiplerinde çalışan işçilerin % 46,9'u, gözetlemede çalışan işçilerin % 33,8'ü, haberleşmede çalışan işçilerin ise % 55,3'ü iş yerinde ilgililerle düşüncelerinizi paylaşma olanağı olduğunu belirtmiştir (Ek 2).

İşçilerin bu soruya verdikleri ağırlıklar binom değişkenlerine dönüştürüldüğünde ve aritmetik ortalamaları alındığında, işçilerin % 52,6'sının iş yerindeki ilgililerle düşüncelerini paylaşma olanağı olduğunu kabul ettiği % 47,4'ünün ise kabul etmediği görülmüştür.

“İşinizde, başarınızı gösterme, arkadaşlarınızla yarışma fırsatı var mı?” sorusuna işçilerin % 38,1'i yeterli ve çok yeterli yanıtını vermiştir. Ne yeterli ne de yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı % 24,9'dur. Yetersiz ve çok yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı da % 37'dir. Gruplar bazında incelendiğinde ise müdahale ekiplerinde çalışan işçilerin % 41,4'ü, gözetlemede çalışan işçilerin % 28,2'si, haberleşmede çalışan işçilerin ise % 33,3'ü işinde başarısını gösterme, arkadaşları ile yarışma fırsatı olduğunu belirtmişlerdir (Ek 2).

İşçilerin bu soruya verdikleri ağırlıklar binom değişkenlerine dönüştürüldüğünde ve aritmetik ortalamaları alındığında, işçilerin % 48'sinin işinde başarısını gösterme, arkadaşları ile yarışma fırsatı olduğunu kabul ettiği % 52'sinin ise kabul etmediği görülmüştür.

İşçilere “İş yeri yönetiminin tutumundan memnun musunuz?” şeklinde sorulan soruya işçilerin % 46,1'i yeterli ve çok yeterli yanıtını vermiştir. Ne yeterli ne de yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı % 21'dir. Yetersiz ve çok yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı da % 32,9'dur. Gruplar bazında incelendiğinde ise müdahale ekiplerinde çalışan işçilerin % 50,8'i, gözetlemede çalışan işçilerin % 34,7'si, haberleşmede çalışan işçilerin ise % 35,1'i iş yeri yönetiminin tutumundan memnun olduğunu belirtmiştir (Ek 2).

İşçilerin bu soruya verdikleri ağırlıklar binom değişkenlerine dönüştürüldüğünde ve aritmetik ortalamaları alındığında, işçilerin % 54'ünün iş yeri yönetiminin tutumundan memnun olduğunu kabul ettiği % 46'ünün ise kabul etmediği görülmüştür.

4.3.1. İş Doyumu Ölçeğinde Yer Alan Soruların Ortalama Değerleri ve Standart Sapmaları

Çizelge 4.11’de iş doyumu ölçeğinde yer alan her bir soru için elde edilen ortalama değerler ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgeye göre; işçilerin genel değerlendirmesinde en yüksek puan alan ilk üç soru sırasıyla 7. soru (İş yerinde birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızla işbirliği içinde misiniz?, (4,04)), 4. soru (İşinizde beraber çalıştığınız kişilerden memnun musunuz? (3,82)) ve 8. sorulardır (Amirlerinizden gördüğünüz destekten memnun musunuz? (3,25)). En düşük ortalama puanı alan soru da 3. sorudur (İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı? (2,27)).

Müdahale ekiplerine ve gözetleme gurubunda çalışan işçilere bakıldığında sıralama değişmemiş; ilk üç sırayı yine 7 (İş yerinde birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızla işbirliği içinde misiniz?, (4,10/4,00)),4 (İşinizde beraber çalıştığınız kişilerden memnun musunuz? (3,94/3,41)) ve 8. sorular (Amirlerinizden gördüğünüz destekten memnun musunuz? (3,30/3,14)), son sırayı da yine 3. soru (İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı? (2,32/2,21)) almıştır. Haberleşme gurubunda sıralamada değişiklik olmuş, ilk üç sırayı 4 (İşinizde beraber çalıştığınız kişilerden memnun musunuz? (3,67)),7(İş yerinde birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızla işbirliği içinde misiniz?, (3,66)) ve 11. Sorular (Geleceğinize ilişkin planlarınız açısından iş yerinizi güvenceli buluyor musunuz?, (3,26)) almış en son sırayı da diğerlerinde olduğu gibi 3. soru (İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı? (2,00)) almıştır.

İş doyumu ölçeğindeki 14 sorunun ortalamalarına bakıldığında ise; genel ortalama 3,06, müdahale ekiplerinin ortalaması 3,11, gözetlemede çalışan işçilerin ortalaması 2,92, haberleşmede çalışan işçilerin ortalaması da 2,96 olarak bulunmuştur (Çizelge 4.11).

Çizelge 4.11 Antalya OBM’de Orman Yangınlarında Çalışan İşçilerin İş Doyumu Ölçeğindeki Sorulara Verdikleri Yanıtların Ortalama Puanları ve Standart Sapmaları

	Müdahale		Gözetleme		Haberleşme		Genel	
	\bar{x}	Σ	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ
İD1	3,07	1,356	2,66	1,424	3,00	1,450	2,99	1,385
İD2	2,66	1,252	2,51	1,037	2,89	1,181	2,66	1,207
İD3	2,32	1,361	2,21	1,320	2,00	1,118	2,27	1,333
İD4	3,94	1,189	3,41	1,557	3,67	1,562	3,82	1,319
İD5	3,21	1,433	3,06	1,433	2,89	1,624	3,15	1,453
İD6	3,01	1,487	3,06	1,413	2,63	1,667	2,98	1,494
İD7	4,10	1,071	4,00	1,024	3,66	1,438	4,04	1,112
İD8	3,30	1,347	3,14	1,365	3,11	1,595	3,25	1,375
İD9	2,66	1,383	2,61	1,420	2,71	1,592	2,66	1,409
İD10	2,77	1,283	2,65	1,332	2,97	1,461	2,77	1,311
İD11	3,05	1,455	3,10	1,465	3,26	1,483	3,08	1,457
İD12	3,18	1,258	2,76	1,368	3,23	1,347	3,11	1,297
İD13	3,02	1,266	2,66	1,352	2,67	1,429	2,92	1,305
İD14	3,26	1,373	3,01	1,348	2,76	1,588	3,16	1,397
İDORT	3,11	0,473	2,92	0,442	2,96	0,430	3,06	0,452

4.4 Hipotez Testleri

Çalışmada, yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim gibi demografik değişkenlerin iş doyumuna ile olan ilişkilerine yönelik oluşturulan hipotezler test edilmiştir. Bu hipotezleri test etmek amacıyla t testi ve anova testi (tek yönlü varyans analizi) kullanılmıştır. Parametrik testler arasında yer alan bu testlerden, t testi; iki bağımsız örneklem ortalamaları arasındaki farkın; anova testi ise, bağımsız üç veya daha fazla örneklem ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını sınamak amacıyla geliştirilmiştir (Bayram, 2004: 80-99).

H₁: Orman yangınlarında çalışan işçilerin iş doyumunu düzeyleri ile yaşları arasında fark vardır.

Çalışmada öncelikle normallik denetimi, Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmış ve verilerin normal dağılım gösterdikleri görülmüştür. Daha sonra varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve $P=0,315>0,05$ olduğundan varyansların homojen olduğu görülmüştür.

Çalışmada yapılan analizlerde ölçekteki 14 faktörden elde edilen genel iş doyumunu ölçüsü kullanılmıştır. Anova testi sonucuna göre, iş doyumunu ile yaş arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($p=0,002<0,05$). Yaşa göre farkların, hangi yaş gruplarında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonuçlarına göre; 25-34 yaş grubunda ($\bar{x}=2,87$) yer alan çalışanlarla 45-54 yaş grubunda ($\bar{x}=3,28$) yer alan çalışanlar arasında iş doyumunu bakımından anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır (Çizelge 4.12). Sonuçta, H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 4.12 Yaş ile İş Doyumu Anova - Scheffe Testi Sonuçları

Yaş Grupları	\bar{x}	F	Scheffe
(1) 25-34 yaş	2,8719	6,386*	1-3**
(2) 35-44 yaş	3,0519		
(3) 45-54 yaş	3,2876		

* $p<.05$; ** Grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık vardır.

H₂: = Çalışanların iş doyumunu düzeyleri ile öğrenim durumları arasında fark vardır.

Anova testi sonuçlarına göre, iş doyumunu ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($F=10,645$, $p=0,000<0,05$). Öğrenim durumlarına göre farklılıkların hangi gruplarda olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Buna göre; ilköğretim düzeyindeki ($\bar{x}=3,33$) çalışanlarla ortaokul ($\bar{x}=2,73$), lise ($\bar{x}=2,84$) ve yükseköğretim ($\bar{x}=2,59$) düzeyindeki çalışanlar arasında istatistik anlamda anlamlı fark olduğu ortaya çıkmıştır (Çizelge 4.13). İlkokul mezunu çalışanların iş doyumunu düzeyi daha yüksektir. H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 4.13 Öğrenim Durumu ile İş Doyumu Anova - Scheffe Testi Sonuçları

Öğrenim durumu	\bar{x}	F	Scheffe
(1) İlkokul	3,33	10,645*	1-2, 1-3, 1-4**
(2) Ortaokul	2,73		
(3) Lise	2,84		
(4) Yükseköğretim	2,59		

* $p<.05$; ** Grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık vardır.

Araştırmaya katılan işçilerin öğrenim durumları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki Pearson Korelasyonu ile incelenmiş ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.14'te verilmiştir. Analiz sonucunda işçilerin öğrenim durumları ile iş doyumunu düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=-0,268$, $p< 0.01$. Buna göre öğrenim düzeyi arttıkça iş doyumunun azaldığı, r 'nin 1'e çok yakın olması sebebiyle de ilişkinin güçlü bir ilişki olduğunu söylemek gerekir (Çizelge 4.14).

Çizelge 4.14 Öğrenim durumu ile iş doyumunu arasındaki korelasyon

Correlations

		Öğrenim durumu	İDort
Öğrenim Durumu	Pearson Correlation	1	-,268**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	389	307
İDort	Pearson Correlation	-,268**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	307	310

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

H_3 : = Çalışanların iş doyumunu düzeyleri ile medeni durumları arasında fark vardır.

Anova testi sonuçlarına göre, iş doyumunu ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($F= 3,772$, $p=0,024<0,05$). Medeni durumlarına göre farklılıkların hangi gruplarda olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Buna göre; evli olan çalışanlarla ($\bar{x}=3,12$) çalışanlarla, bekar olanlar arasında ($\bar{x}=2,73$), istatistik anlamda fark olduğu ortaya çıkmıştır. Evli olanların iş doyumunu düzeyi daha yüksektir (Çizelge 4.15). H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 4.15 Medeni Durum ile İş Doyumunu Anova - Scheffe Testi Sonuçları

Medeni Durum	\bar{x}	F	Scheffe
(1) Evli	3,12	3,772*	1-2**
(2) Bekar	2,73		
(3) Diğer	3,17		

* $p< .05$; ** Grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık vardır.

Araştırmaya katılan işçilerin orman yangınlarında çalışma süreleri (kıdem) ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki Pearson Korelasyonu ile incelenmiş ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.16'da verilmiştir. Analiz sonucunda işçilerin orman yangınlarında çalışma süreleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=0,429$, $p< 0.05$. Buna göre çalışma süresi arttıkça iş doyumunun arttığı, determinasyon katsayısı ($r^2=0,18$) dikkate alındığında, iş doyumundaki toplam varyansın % 18'inin çalışma süresinden kaynaklandığı söylenebilir. Ancak bu oran her ne kadar pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu gösterse de 1'e çok yakın olmadığı için ilişkinin orta derecede bir ilişki olduğunu söylemek gerekir.

Bilindiği üzere Antalya Orman Bölge Müdürlüğü yangına hassasiyet derecesi bakımından farklılıklar göstermektedir. Örneğin Elmalı İşletme Müdürlüğünde çalışan bir işçi ile yangınların çok daha sık görüldüğü Serik İşletme Müdürlüğü gibi yangına hassasiyeti yüksek

işletmelerdeki işçilerin iř doyumunu d¼zeyleri arasında bir ilişki olup olmadığı yine Pearson Korelasyonu ile incelenmiş ve aralarında istatistiksel anlamda bir ilişki olmadığı g¼r¼lm¼řt¼r, $r=-0,136$, $p<0,05$ (Çizelge 4.17).

Çizelge 4.16 Çalışma süresi (kıdem) ile iř doyumunu arasındaki korelasyon

Correlations

		Yıl	İDort
Çalışma süresi (kıdem)	Pearson Correlation	1	,429*
	Sig. (2-tailed)		,023
	N	37	28
İDort	Pearson Correlation	,429*	1
	Sig. (2-tailed)	,023	
	N	28	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Çizelge 4.17 Yangına hassasiyet derecesi ile iř doyumunu arasındaki korelasyon

Correlations

		Yangına hassasiyet derecesi	İDort
İDort	Pearson Correlation	-,136	1
	Sig. (2-tailed)	,465	
	N	31	31
Yangına hassasiyet derecesi	Pearson Correlation	1	-,136
	Sig. (2-tailed)	,465	
	N	43	31

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde anket soruları doğrultusunda elde edilen sonuçlar, bunların olası nedenleri ve ilgili önerilere yer verilmektedir.

Elde edilen bulgulara geçmeden önce; çalışmada kullanılan ölçeğin daha önce orman yangınlarında çalışan işçilerde denenmediğini belirtmekte fayda vardır. Bu nedenle ölçeğin güvenilirlik analizi bu çalışmada ayrıca yapılmıştır. Genel güvenilirlik değeri (Cronbach Alpha Katsayısı) 0,895 olarak bulunmuştur ki bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Anket çalışmasından elde edilen bulgulara göre; araştırmaya katılan işçilerin çok önemli bölümü (% 89,5) 25-54 yaş gurubunda, bulunmaktadır. 55 yaş üzeri ve 25 yaş altı işçilerin sayısı oldukça azdır, bu durum orman yangınlarında çalışan işçilerin aktif çalışabilecek yaşta olduklarını göstermesi bakımından önemlidir. Sonuçta orman yangınlarının söndürülmesi işi zor koşullar nedeniyle belli bir yaş gurubunun üzerinde çalışılması zor, tehlikeli olması nedeniyle de tecrübe gerektirmekte, çok genç işçilerin bu anlamda eğitilmesini zorunlu kılmaktadır. 55-64 yaş gurubunda yer alan işçilerin en fazla (% 9,2) gözetlemede çalışan işçiler içinde olduğu görülmüştür.

Orman yangınlarında çalışan işçilerin iş doyumu düzeyleri ile yaşları arasında istatistiksel anlamda bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla oluşturulan H_1 hipotezi için Anova testi yapılmış, iş doyumu ile yaş arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($p=0,002<0,05$). Yapılan çoklu karşılaştırma testine (Scheffe) göre ise; 25-34 yaş grubunda ($\bar{x}=2,87$) yer alan çalışanların 45-54 yaş grubunda ($\bar{x}=3,28$) yer alan çalışanlara göre iş doyumunun daha düşük olduğu görülmüştür. H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan işçilerin % 55,3'ü ilkökul mezunudur, önümüzdeki 10-15 yıl içinde yapılacak araştırmalarda bu oran ilkökul mezunu işçilerin zaman içinde emekliye ayrılması ile giderek azalacaktır. Orman yangınlarının söndürülmesi işinde çalışan işçilerin içinde % 3,1 oranında yükseköğrenim düzeyinde öğrenim görmüş olanlar olduğu belirlenmiştir. Bu kişilerin yangın organizasyonunda daha etkili olabilecek noktalarda görevlendirilerek değerlendirilmesi hem başarının artmasına hem de bu işçilerin iş doyumunun artmasına katkı sağlayacaktır.

İş doyumu düzeyinde etkisi açıkça görülen bir diğer değişken öğrenim durumudur. Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile öğrenim durumları arasında farkı test etmek amacıyla H_2 hipotezi oluşturulmuş ve test sonuçlarına göre kabul edilmiştir ($F=10,645$, $p=0,000<0,05$). Ayrıca işçilerin öğrenim durumları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki Pearson Korelasyonu ile de incelenmiş ve işçilerin öğrenim durumları ile iş doyumu düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür, $r=-0,268$, $p<0,01$. Öğrenim düzeyi arttıkça iş doyumunun azaldığı sonucu korelasyon analizi ile de ortaya konmuştur.

Öğrenim durumlarına göre farklılıkların hangi gruplarda olduğunu belirlemek amacıyla yapılan çoklu karşılaştırma testine (Scheffe) göre; ilkökul öğrenim düzeyindeki ($\bar{x}=3,33$) çalışanların, ortaokul ($\bar{x}=2,73$), lise ($\bar{x}=2,84$) ve yükseköğrenim ($\bar{x}=2,59$) düzeyindeki çalışanlara göre iş doyumu düzeyi daha yüksektir. Bu sonuç, Burris'in (1983), öğrenim düzeyinin işinin gerektirdiğinden çok yüksek olması durumunda bireyin işinden doyum sağlayamayacağı yönündeki bulgusunu desteklemektedir. İlkokul mezunu çalışanların sayısı azaldıkça organizasyonda görev alan işçilerin genel iş doyumunun da azalacağından hareketle önümüzdeki yıllarda yöneticilerin çalışanların beklentilerinin daha yüksek olacağını dikkate alması faydalı olacaktır. Antalya Orman Bölge Müdürlüğünde doyum düzeyi en düşük olan

grubun üniversite-lisansüstü öğrenim grubu olduğundan hareketle; söz konusu grubun, öğrenim düzeyleri ile uyumlu olan ya da kendilerinden öğrenim düzeyleri doğrultusunda gösterebilecekleri performanstan daha azının beklendiğini düşünüyor olduğu söylenebilir. Bu durumda, üniversite-lisansüstü öğrenim grubu için işin zenginleştirilmesi ya da yeniden tasarlanması gibi bir önerinin isabetli olacağı düşünülmektedir. Ancak, Staw ve arkadaşlarının (1986) görüşleri doğrultusunda bireysel eğilimlerin dikkate alınarak yapılması uygun olacaktır. Bu araştırmacıların kuramında öne çıkan önemli bir konu, işin yeniden tasarlanması durumunda bireysel farklılıkların dikkate alınması gerekliliğidir; yani işin yeniden tasarlanması, kronik olarak mutlu ya da mutsuz olan bireylerden çok duyuşsal eğilimleri zamanla ve farklı durumlar karşısında değişebilen bireyler için daha uygun olmaktadır. Öğrenim düzeyi yüksek personelin duyuşsal eğilimlerine karar verilebilmesi için ise psikolojik testlerin konunun uzmanları tarafından uygulanabileceği düşünülmektedir (Sun, 2002).

Çalışanların iyi giden evlilikleri iş performansını olumlu yönde etkilerken; olumsuz şekilde devam eden evlilikler bireylerin performansını olumsuz şekilde etkilemektedir (Anafarta 2011). Araştırmaya katılan işçilerin medeni durumlarına bakıldığında % 85,1'inin evli olduğu görülmektedir. Anova testi sonuçlarına göre, iş doyumu ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($F= 3,772$, $p=0,024<0,05$). Evli olan çalışanların ($\bar{x}=3,12$) iş doyumu düzeyi, bekar olan çalışanlara göre ($\bar{x}=2,73$), daha yüksek çıkmış, H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışma koşulları ile ilgili bir değerlendirme yapmak gerekirse birçok ekip binasında ve kulelerde fiziki ortam koşullarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Ancak yine de acilen iyileştirilmesi gereken alanlar bulunmaktadır. Özellikle bazı kulelerdeki elektrik sorunlarının, birçok ekip binasındaki barınma ortamlarının iyileştirilmesine, banyo, çamaşır makinesi gibi ihtiyaçlarının giderilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılmasına ihtiyaç vardır. Fiziki koşulların dışındaki çalışma koşullarına bakıldığında görüşülen işçilerin % 50,5'inin geçici, % 49,5'sinin kadrolu olarak çalıştıkları saptanmıştır. Geçici pozisyonda çalışan işçilerin tamamı kadro almak istediklerini dile getirmişlerdir. 21 yıl ve üzeri süreyle orman yangınlarının söndürülmesi işinde çalışan işçilerin oranı % 35,8, 16-20 yıl süreyle çalışanların oranı ise %14,4'tür ve bu rakamlar orman yangınlarında çalışan işçilerin önemli bir kısmının (% 50,2) oldukça tecrübeli olduğunu göstermektedir. Yıllar boyunca karşılaştıkları çok sayıda yangın nedeniyle çoğu zaman teknik elemanlar alana ulaşmadan müdahaleyi başlatarak önemli kayıpların meydana gelmesini engellemektedirler. Bu çalışmada zaman zaman tecrübeli işçilerle yangın organizasyonunda gördükleri sorunlar üzerine de konuşularak bilgi alışverişinde bulunulmuştur. En uzun çalışma süresi ve en yüksek oran % 54,7 olarak gözetlemede çalışan işçilerde olduğu tespit edilmiştir. Özellikle gözetlemede çalışan işçiler yöre insanlarından seçilmeli ve sık sık yer değişikliği yapılmamalıdır. Bu durum bölgeyi çok iyi tanımalarına, ekipleri hızlı ve doğru yönlendirmelerine olanak sağlaması bakımından önemlidir.

Araştırmaya katılan işçilerin orman yangınlarında çalışma süreleri (kıdem) ile iş doyumu düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığı Pearson Korelasyonu ile incelenmiş ve işçilerin orman yangınlarında çalışma süreleri ile iş doyumu düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür, $r=0,429$, $p< 0.05$. Buna göre çalışma süresi arttıkça iş doyumunun arttığı, iş doyumundaki toplam varyansın % 18'inin çalışma süresinden kaynaklandığını söylemek mümkündür.

Antalya Orman Bölge Müdürlüğünde Orman İşletme Müdürlükleri yangına hassasiyet derecesi bakımından farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar ile işçilerin iş doyumu

düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığı yine Pearson Korelasyonu ile incelenmiş ve aralarında istatistiksel anlamda bir ilişki olmadığı görülmüştür, $r=-0,136$, $p<0,05$.

“Uzun süren yangınlarda, değişim/dinlenme olanağı buluyor musunuz?” sorusuna işçilerin % 29,4’ü evet, % 3,7’si çoğunlukla, % 15,6’sı bazen, % 13,8’i nadiren, % 37,6’sı da hayır yanıtını vermiştir. Bu oranlar en düşük müdahale ekiplerinde görülmüştür (% 24,4 evet). Haberleşmede çalışan işçilerde bu oran en yüksektir (% 55 evet). İşçilere değişim yapmadan en uzun kaldıkları orman yangını sorulmuştur. İşçilerin % 49,4’ü 1-24 saat, % 16,6’sı 25-48 saat, % 18,4’ü 49-120 saat, % 15,6’sı ise 120 saatten daha uzun süre kaldığını belirtmiştir. 120 saatin üzerinde kalınan en uzun süre 384 saat olarak belirlenmiştir. Özellikle uzun süren yangınlarda vardiyalı çalışmaya geçilerek aşırı yorgunluğun önüne geçilmelidir. Müdahale ekiplerinde çalışan işçilere “Özellikle uzun süren yangınlarda vardiyalı çalışmaya geçilerek aşırı yorgunluğun önüne geçilmelidir % 82’ye kadar çıkmaktadır. İş güvenliği kanunu kapsamında yapılan değişiklikler de dikkate alınarak işçilerin araç gereç konusundaki eksiklerinin tamamlanması faydalı olacaktır. Müdahale ekiplerine “kişisel koruyucu malzemeleri yeterince ve doğru kullandığınızı düşünüyor musunuz?” şeklinde yöneltilen soruya işçilerin % 54,5’i evet, % 8,3’ü hayır, % 37,2’si ise kısmen yanıtını vermiştir. Bu sonuçlar, işçilerde kişisel koruyucu malzemelerin kullanımının ne kadar önemli olduğu konusundaki bilincin yeterince yerleşmemiş olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin bu konuda yeni bir takım çalışmalar yapması ya da iş güvenliği ile ilgili konularda daha sık eğitimler düzenlemeleri gerektiğini göstermektedir. Aslında anket formunda kişisel koruyucu malzemelerden hangilerini düzenli kullandıkları, kullanamadıkları malzemenin hangi sebeplerden (malzemenin iyi olmaması, ergonomik olmaması, ya da alışkanlık haline getirememiş olmaları vb.) kullanılmadığını öğrenmek amacıyla da bir soru geliştirilmiş ancak soruya yeterli ve samimi cevapların alınamaması nedeniyle değerlendirme yapılmamıştır.

İşçilere kendilerine verilen mesleki eğitimlerin yeterli olup olmadıkları sorulmuştur. İşçilerin % 76,3’ü kendilerine verilen mesleki eğitimleri yeterli % 23,7’si ise yetersiz bulmuştur. Aynı şekilde işçilere yeni ve farklı konularda eğitim talepleri olup olmadığı sorulmuştur bu soruya da işçiler % 76,3 oranında hayır yanıtı vermiştir. Bir önceki soruya verilen cevaplarla da örtüşmektedir. Daha fazla eğitim almak istediklerini belirten işçilerin en fazla sağlık konusunda bilgilendirilmek istedikleri görülmüştür. Bunların dışında, sosyal ilişkiler ve psikoloji, araç tamir ve bakımı, harita, coğrafi bilgi sistemlerinin kullanımı, bilgisayar, yabancı dil, spor, ağaç motoru kullanımı, pompa kullanımı, dozer operatörlüğü, haberleşme, hijyen, iş güvenliği, kule ile ilgili konularda eğitim almak istediklerini belirtmişlerdir.

İlk yardım konusunda ise işçilerin önemli bir kısmının (% 82,8) ilk yardım eğitiminden geçtiği görülmüştür. İlk yardım eğitimi alan işçiler içinde, % 25,9 oranında aldığı eğitimi yetersiz bulanlar olmuştur. İşçilerin % 66,6’sı kendilerine verilen ilk yardım malzemelerinin yeterli olduğunu belirtmiştir. İlk yardım malzemelerinin tamamlanması kadar yangın esnasında yanlarında bulunması da önemlidir. Bu soruya da işçilerin % 66,2’si evet yanıtını vermiştir.

İşçilerin tecrübelerinden yararlanmak amacıyla, orman yangınlarının söndürülme başarısında en önemli gördükleri eksiklikler sorulmuş, 17 madde içinden işaretleme yapmaları istenmiştir. En fazla işaretlenme oranı % 16,05 ile “işçi sayısının yetersiz oluşu” seçeneği olmuştur. İkinci sırada “aşırı yorgunluk” (10,78), üçüncü sırada ise; “yangın alanına erken ulaşamaması” seçeneği (7,17) olmuştur. Antalya Orman Bölge Müdürlüğünde orman yangınlarında çalışan işçilerin ne kadar olması gerektiği yapılan norm kadro çalışmaları ile ortaya konmaktadır. Ancak anket çalışmasından elde edilen ve işçilerin yangın başarısında en önemli gördükleri eksikliğin “işçi sayısının yetersiz oluşu” seçeneği düşündürücüdür. Bu konunun yangın

yönetiminden sorumlu yöneticiler tarafından dikkate alınması gerçekten bir eksikliğin olup olmadığının değerlendirilmesi yararlı olacaktır. Aşırı yorgunluğun sebebi de ayrıca incelenmelidir. Yangın söndürme işi dışında işlendiriliyor olmak ve değişim ya da dinlenme olanaklarının yeterli olmaması bunun sebepleri olabilir. Bu konunun da ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşçilere hava araçlarının kullanımını konusunda da düşünceleri sorulmuştur. Buna göre en fazla işaretlenme oranı % 29,62 ile “hava araçları doğru kullanıldığı takdirde kesinlikle gereklidir” seçeneği olmuştur. İkinci sırada “hava araçları işimizi önemli ölçüde kolaylaştırıyor” (23,06), üçüncü sırada ise; “hava araçlarının yangın alanına ulaşması yer ekiplerine moral kazandırıyor” seçeneği (18,74) olmuştur. Buradan hareketle orman yangınlarının söndürülmesinde hava araçlarının hem teknik hem de psikolojik etkisinin yadsınamayacak derecede önemli olduğu görülmüştür.

Çalışmanın temel bölümlerinden biri iş doyumunu düzeylerini belirlemek olduğu için zaman zaman iş doyumunu ölçeğinin dışında da çoktan seçmeli sorularla işçilere işleri ile ilgili düşünceleri sorulmuştur. Bu sorulardan biri de “İşinizi aşağıdakilerden hangisinin gerçekleşmesi durumunda daha çok severdiniz?” şeklinde olmuştur. Bu soruda en fazla işaretlenme oranı % 14,97 ile “Teşvik (pirim) alsaydım” seçeneği olmuştur. İkinci sırada “başarılı olduğumda ödül alma şansım olsaydı” (13,32), üçüncü sırada ise; “terfi imkanım olsaydı” seçeneği (11,53) olmuştur. Bu sıralamaya gruplar bazında bakıldığında, her üç ekipte de ilk sıra aynı olmuştur.

İş doyumunu ölçeğindeki 14 sorunun ortalamalarına bakıldığında ise; genel ortalama 3,06, müdahale ekiplerinin ortalaması 3,11, gözetlemede çalışan işçilerin ortalaması 2,92, haberleşmede çalışan işçilerin ortalaması da 2,96 olarak bulunmuştur. Bu ortalamalar göstermektedir ki, Antalya Orman Bölge Müdürlüğünde orman yangınlarında çalışan işçilerin iş doyumunu seviyesi orta düzeydedir. İşçilere, iş doyumunu ölçeğinin dışında ayrıca, işlerini sevip sevmediklerini anlamaya yönelik kontrol amaçlı sorulan soruda % 66’sı işini severek yaptığını, % 16,4’ü zamanla alıştığını ve % 17,7’si mecbur olduğu için yaptığını belirtmiştir. Bu bulgular iş doyumunu ölçeğinde elde edilen sonuçlarla da örtüşmektedir.

İş doyumunu ölçeğinde yer alan her bir soru için elde edilen ortalama değerlere bakıldığında; işçilerin genel değerlendirmesinde en yüksek puan alan ilk üç soru sırasıyla 7. soru (İş yerinde birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızla işbirliği içinde misiniz?, (4,04)), 4. soru (İşinizde beraber çalıştığınız kişilerden memnun musunuz? (3,82)) ve 8. sorulardır (Amirlerinizden gördüğünüz destekten memnun musunuz? (3,25)). İşçilere uygulanan İş Doyumu Anketinden elde edilen amirlerle ilişkiler ve çalışma arkadaşları ile ilgili soruların puan ortalamalarının birbirine çok yakın olması George'un (1990) tanımladığı olumlu duygulanım atmosferi olabilir; yani işçilerin olumlu duygulanım atmosferinin yüksek olduğu ve bu doğrultuda personelin birbiriyle uyum içinde örgütçe belirlenen formal görevler dışında gönüllü olarak çaba sarf etmeleri şeklinde tanımlanabilecek bir çeşit örgütdeşlik davranışı geliştirdikleri söylenebilir. Yani, birbirlerine yakın çalışıp aynı işlerde görev alan personelin birlikte iş yapmayı sürdürecekleri düşüncesiyle arkadaşlık ilişkisi düzeyinde tanımladıkları bir ilişkiyi yıpratmamak adına dikkatli davranıyor olabilecekleri de söylenebilir (Crozier, 1964). Diğer bir deyişle, çalışanlar çift taraflı olarak hissedilen bir zorunluluk (çalışan-amir) nedeniyle birbirlerinden hoşnut görünüyor olmaları da mümkündür. En düşük ortalama puanı alan soru ise, 3. Sırada yer alan sorudur (İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı? (2,27)). Bu orman yangınlarında çalışan işçilerin çalışma koşulları ve iş tanımları nedeniyle beklenen bir sonuçtur. Yapılacak maddi iyileştirmeler ya da yaşam koşullarını iyileştirmeye yönelik yapılan düzenlemeler tabii ki iş doyumunu yükseltmesi bakımından önemlidir. Ancak işçilerin kişisel gelişimine yapılacak yatırımlar ve iyileştirmeler iş doyumunun yükselmesini

kalıcı olarak sağlayacaktır. Bu nedenle ileriki dönemlerde bu konuda iyileştirmelere gidilmesi, işçilere belli bir çalışmanın ve başarının sonucunda daha iyi konumda ya da daha iyi koşullarda çalışma fırsatlarının sunulmasına yönelik çalışmaların yapılması yararlı olacaktır.

İş doyumu ölçeğinde yer alan diğer sorular ele alındığında ise; işçilerin kadrolu (% 49,5) ve geçici statülerde çalışmaları nedeniyle iş güvencesi olduğunu düşünme oranları (% 42,3) da birbirine yakın çıkmış ve biri diğerini doğrular niteliktedir.

“İşçilere aldığınız para ve destekler yeterli midir?” sorusu sorulmuştur. Yeterli ve çok yeterli yanıtını verenlerin sayısı oldukça azdır (%26,9). Sadece haberleşmede çalışanlarda bu oran yaklaşık yarıya yakındır (% 42,1). Bu yanıtı değerlendirirken işçilerin % 82,4’ünün başka bir geliri olmadığı, % 57,1’inin hane nüfusunun ise 4-5 kişiden oluştuğu dikkate alınmalıdır. “Yaptığınız iş karşılığında aldığınız para sizce adaletli mi?” sorusuna ise işçilerin % 31,6’sının yeterli ve çok yeterli yanıtını vermesi her iki sonucun birbirini destekler nitelikte olduğunu göstermektedir.

İşçilere “Amirlerinizin size karşı davranışlarını adil buluyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya işçilerin % 49,7’si yeterli ve çok yeterli yanıtını vermiştir. Bu konuda amirlerin bireysel davranışlarının etkili olacağı da muhakkaktır. Bu konuda iyileştirme yapılmak istenirse, özellikle mesleğin ilk yıllarında teknik elemanlara yöneticilik konusunda verilecek eğitimler faydalı olacaktır. “İşinizi yaparken, takdir edileceğinizi düşünüyor musunuz?” şeklinde yöneltilen soruya alınan yeterli ve çok yeterli yanıtının oranı % 44,7 olması da amirlerle ilişki konusunda ipuçları vermesi bakımından önemlidir ve sonuçlar örtüşmektedir.

İşçilere “İşinizi yaparken bağımsız olarak kişisel düşüncelerinizi uygulayabiliyor musunuz?” şeklinde yöneltilen soruya işçilerin % 42,9’u yetersiz ve çok yetersiz yanıtını vermiştir. İşin doğası gereği çok dikkatli davranılması gerektiğinden kişisel düşüncelerin uygulamaya aktarılması zordur. Ancak zaman zaman amirlerin işçilerle yapacağı toplantılarda işçilerin işle ilgili kişisel düşüncelerini dile getirmelerine fırsatlar vermesi, uygulanabilir olanları dikkate almaları bu konunun iyileştirilmesine fayda sağlayacaktır. “İş yerinizdeki ilgililerle düşüncelerinizi paylaşma olanağı oluyor mu?” sorusuna işçilerin % 44,6’sının yeterli ve çok yeterli yanıtını vermesi aslında karşılıklı bilgi alışverişinin ve düşünce paylaşımının da bir ölçüde yapıldığını göstermesi bakımından önemli bir ölçüdür.

“İşinizde, başarınızı gösterme, arkadaşlarınızla yarışma fırsatı var mı?” sorusuna işçilerin 38,1’i yeterli ve çok yeterli yanıtını vermiştir. İşçilere “İş yeri yönetiminin tutumundan memnun musunuz?” şeklinde sorulan soruya da işçilerin % 46,1’i yeterli ve çok yeterli yanıtını vermiştir. Guruplar bazında incelendiğinde bu oran en yüksek (% 50,8) müdahale ekiplerinde çalışan işçilerde bulunmuştur.

ÖZET

Bu çalışmada Antalya Orman Bölge Müdürlüğünde orman yangınlarında çalışan işçilerin çalışma koşulları, demografik özellikleri ve iş doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla Antalya Orman Bölge Müdürlüğüne bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde orman yangınlarında çalışan işçilerle anket çalışması yapılmıştır. Ayrıca yapılan arazi incelemelerinde işçilerin çalışma koşulları, çalışma ortamları yerinde görülmüş orman yangınlarının söndürülme başarısının iyileştirilmesine yönelik düşüncelerine yer verilmiştir. Çalışmanın uzun dönemde; ormancılık sektöründe insan kaynağının iyileştirilmesi ve gelişimine katkıda bulunması, iş kazalarının azalması, kalitenin artması, yangın organizasyonu ve yangın söndürme başarısının artırılmasına katkı sağlaması beklenen ve özlenen sonuçlardır.

Çalışma 2011-2014 yılları arasındaki 4 yıllık bir zaman dilimini kapsamıştır. Gerekli bilgiler Orman İşletme Müdürlüklerinde müdahale ekiplerinde, kulelerde ve haberleşmede çalışan işçilere uygulanan anket formları ile toplanmıştır. Araştırmada ilk olarak iş doyumu ile ilgili literatür incelemesi yapılmış ve buradan elde edilen kuramsal bilgilerle ikincil verilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Anket üç kısımdan oluşmuştur. Anketin ilk bölümünde demografik bilgilere yer verilmiş, ikinci bölümde ise, orman yangınlarında çalışan işçilerin çalışma koşulları, yangın sırasında arazide karşılaştıkları sorunlar, yangın organizasyonu ile ilgili düşünceleri vb. konular ele alınmıştır. Üçüncü bölümde de; bireylerin işlerinden aldıkları doyumun düzeyini belirlemek amacıyla Hackman ve Oldham (1975), tarafından geliştirilen iş doyumu (Job Satisfaction) ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte iş doyumuna etki eden, işin yapısı, ücret, yükselme olanakları, yönetim ve iş arkadaşları boyutlarına ilişkin 14 soruya yer verilmiştir. İş doyumu ile ilgili sorular beşli Likert tipi ölçekle, demografik sorular ise kapalı uçlu olarak sunulmuştur. Ayrıca deneklerin işle ilgili sorunlarını özgürce ifade edebilecekleri açık uçlu sorulara da yer verilmiştir. Araştırma % 95 güven düzeyinde, E=0,10 örnekleme hatası ile yürütülmüştür. Örnek büyüklüğünün belirlenmesinde 2010 yılı yangın eylem planı verileri baz alınmıştır. Bu çalışmada guruplar arasındaki değişkenliğin fazla olması sebebiyle tabakalı örnekleme yöntemlerinden Orantısız (Optimal) Paylaştırma yönteminden yararlanılmıştır. Örnekleme sonucunda yapılması gereken anket sayısı toplamda 226 olarak bulunmuştur, ancak istatistik analizlerin daha güvenilir çıkması ve doğru sonuçlar elde edebilmek için toplam 370 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçek; daha önce orman yangınlarında çalışan işçilerde denenmediği için ölçeğin güvenilirlik analizi bu çalışmada ayrıca yapılmıştır. Genel güvenilirlik değeri (Cronbach Alpha Katsayısı) 0,895 olarak bulunmuştur ki bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistik bulguları frekans ve % değerler olarak hesaplanmıştır.

Ayrıca, çalışmada, yaş, medeni durum, eğitim, kıdem gibi demografik değişkenlerin iş doyumu ile olan ilişkilerine yönelik oluşturulan hipotezler test edilmiştir. Bu hipotezleri test etmek amacıyla anova testi (tek yönlü varyans analizi) kullanılmış, basit korelasyon analizleri yapılmıştır.

Aynı zamanda toplanan veriler “binom değişkenlerine” ($x=0, 1, 2, 3, 4$) dönüştürülmüş ve bunların aritmetik ortalamaları alınmıştır. Ortalama $x_{ort}=np'$ olduğundan, buradan toplumun yüzde kaçının “iki sonuçlu” olarak ne cevap verdiği saptanmıştır. Örnek büyüklüğüne göre toplumdaki verilen iki sonuçlu cevapların oranı bulunmuştur.

Orman yangınlarında çalışan işçilerin iş doyumu düzeyleri analiz edildiğinde, iş doyumu ölçeğindeki 14 sorunun genel ortalaması 3,06, müdahale ekiplerinin ortalaması 3,11, gözetlemede çalışan işçilerin ortalaması 2,92, haberleşmede çalışan işçilerin ortalaması da 2,96 olarak bulunmuştur. 25-34 yaş grubundaki çalışanların 45-54 yaş grubuna göre iş doyumunun daha düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca ilkökul öğrenim düzeyindeki çalışanların, ortaokul, lise ve yükseköğrenim düzeyindeki çalışanlara göre; evli olan çalışanların, bekar olan çalışanlara göre iş doyumu düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Araştırmaya katılan işçilerin orman yangınlarında çalışma süreleri (kıdem) ile iş doyumu düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür, Antalya Orman Bölge Müdürlüğündeki Orman İşletme Müdürlüklerinin yangına hassasiyet derecelerindeki farklılıklar ile iş doyumu arasında istatistiksel anlamda bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Çalışma koşulları konusunda, bazı ekip binaları ve kulelerde fiziki ortam koşullarının iyileştirilmesine ihtiyaç olduğu görülmüştür. Görüşülen işçilerin % 50,5'inin geçici pozisyonda çalıştığı saptanmıştır. Geçici pozisyonda çalışan işçilerin tamamı kadro almak istediklerini dile getirmişlerdir. İşçilerin % 37,6'sı uzun süren yangınlarda, değişim/dinlenme olanağı bulamadığını belirtmiştir. Çalışmada özellikle uzun süren yangınlarda vardiyalı çalışmaya geçilmesi ve yangın sezonunda yangın söndürme işi dışında yapılan işler nedeniyle meydana gelen aşırı yorgunluğun önüne geçilmesi için iş tanımlarının yeniden gözden geçirilmesi önerilmiştir.

Ayrıca işçilere yangın başarısının artırılması, hava araçlarının kullanılması, işlerini daha çok sevmeleri için neler yapılması gerektiği gibi pek çok konuda sorular sorulmuş ve sonuçlar değerlendirilerek önerilerde bulunulmuştur.

SUMMARY

In this study, in Antalya Regional Directorate of Forestry working conditions of the forest fire workers in order to determine their, demographic characteristics and job satisfaction level of the workers in forest fire survey was conducted. In addition, the working conditions of workers in the field investigation made, the work environment is given in place of the ideas for the improvement of forest fires have seen deflation success. Long-term studies; improving the forestry sector and to contribute to the development of human resources, reduction of occupational accidents, increase in quality, fire organization and to contribute to the improvement of fire fighting are the results expected and longed for success.

The study covered four years period from 2011 to 2014 year. In response teams in the required information Forest Management Directorate is collected by a questionnaire applied to the fire towers and communication workers. First made a literature review related to job satisfaction was carried out in the research and analysis of secondary data with the theoretical knowledge obtained here. The questionnaire was divided into three parts. Demographic information given in the first part of the survey, in the second part, the working conditions of workers in forest fires, problems encountered in the field during the fire, thinking about the organization of fire and issues are discussed. In the third chapter; In order to determine the level of satisfaction they receive from the work of individuals Hackman and Oldham (1975), developed by the job satisfaction (Job Satisfaction) scale was used. That affect the job satisfaction scale, the structure of work, compensation, advancement opportunities, are given 14 questions related to management and colleagues size. Questions related to job satisfaction in Likert-type scale was presented as the demographic closed-ended questions. Also in place is given to open-ended questions about the job of the subjects to freely express their problems. Research the 95% confidence level, $E = 0.10$ was carried out with sampling error. In determining the sample size of the fire action plan is based on 2010 data. Due to the variability between the groups in this study over the disproportionate stratified sampling method (optimal) method was used for Sharing. The number of surveys to be performed in a total of 226 samples were found as a result, but there were a total of 370 questionnaires were evaluated for statistical analysis to obtain a more reliable and accurate results out.

The scale used in this study; previously not been tested for reliability analysis of the scale of forest fires in workers is also done in this study. Overall reliability values (Cronbach Alpha Coefficient) was found to be 0.895 which shows that it has a high degree of reliability of the value scale. Descriptive statistics and findings of the evaluation of the data frequency is calculated as % values.

In addition, work, age, marital status, education, the hypotheses generated for the relationship of job satisfaction and demographic variables such as seniority tested. Anova test in order to test this hypothesis (one-way ANOVA) was used, is made simple correlation analysis.

Also collected data to "binomial variable" ($x = 0, 1, 2, 3, 4$) has been transformed and their arithmetic mean. Average $x_{ort} = NP$, it is the percentage of the community here, "the result of two" were given as to what the answer. According to the result of two given sample size in the community has been the rate of response.

When forest fires in workers' job satisfaction levels have been analyzed, the overall average of 14 problems in the job satisfaction scale of 3.06, the average of the intervention team 3.11, the average of workers on the lookout 2.92, the average of workers in communications has also been found to be 2.96. Job satisfaction of employees in the 25-34 age group compared to the 45-54 age group were found to be lower. In addition, the education level of employees in elementary school, middle school, high school and higher education levels compared to those working in; employees who are married, job satisfaction levels were higher than those

working with singles. Working time of the workers who participated in the research forest fires (seniority) and were found to be positive and significant relationship between job satisfaction levels between Antalya Regional Directorate of Forestry in Forest Management Directorate of the fire, the degree of accuracy of differences in job satisfaction has been shown to have a relationship in the statistical sense.

On the operating conditions, and in some team building tower was found to be need for improving the physical conditions. Of the interviewed workers have been working in a temporary position of 50.5%. All workers in temporary positions have stated that they want to get staff. 37.6% of workers in the fire for a long time, change / stated that it can not find relaxation. In particular, long-lasting fires have been proposed in the transition to work in shifts and the fire season, fire fighting work done outside the business that the reason for the occurrence of the job description to avoid excessive fatigue again be revised.

In addition, increasing the fire success to the workers, the use of air tools, such as jobs for more love what needs to be done on many issues of questions were asked and the results have been made in evaluating the proposal.

KAYNAKÇA

Akyüz K. C., Koçak S., Balaban Y., Yıldırım İ., Gedik T., 2011, Çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü örneği),SDÜ Orman Fakültesi Dergisi,Yıl:2011, Sayı:12,s:20-26.

Anafarta N. 2011, İş- Aile Çatışması ve Örgütsel Sonuçları, Gazi Kitabevi, 101s., Ankara.

Bayram, N. 2004, Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi. Bursa, Ezgi Kitabevi.

Büyüköztürk Ş., 2012, Veri Analizi El Kitabı, İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum, Pegem Akademi Yayınları, Ankara, 201s.

Burris, V. 1983, “The Social and Political Consequences of Overeducation,” American Sociological Review, 48-4, (August, 1983), s. 454-467.

Çakmur H.,2011, İş Doyumu Kavramı ve Değerlendirilmesi Geliştirilmiş İşBetimlemesi Ölçeği, TAF PreventiveMedicineBulletin, 2011: 10(6), 759-764s.

Dığın ve Ünsar (2010),Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:26, Nisan 2010, s:133-145.

Enez K., 2008, Ormanlıkta Üretim İşçiliğinde Antropometrik Verilerin ve Çalışma Duruşlarının Kaza Risk Faktörleri Olarak Değerlendirilmesi, KTÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 169s.

Ergin C.,1997, Bir İş doyumunu ölçümü olarak iş betimlemesi ölçeği: uyarlama, geçerlik ve güvenirlilik çalışması. Türk Psikoloji Dergisi.1997; 12(39): 25-36.

George J.M., 1990, “Personality, Affect And Behaviour In Groups,” Journal of Applied Psychology, 75, s.107-116.

Staw B. M., Bell N.E, Clausen J.A., 1986, The Dispositional Approach To Job Attitudes: A Lifetime Longitudinal Test,” Administrative Science Quarterly, 31, s. 56-77.

Sun Ö., 2002, İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma:Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara, 114s.

Yılmaz E., Koçak Z., 2008, Doğu Akdeniz Ormanlık Araştırma Müdürlüğü Çalışanlarına Yönelik İş Doyumu Araştırması, Çevre ve Orman Bakanlığı Yayın No: 364, DOA Yayın No: 48,Çeşitli Yayın No: 8 ,56s.

Yılmaz E., Daşdemir İ., Karabulut S., Koçak Z., Polat O., 2008, Orman Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Faktörler, Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlükleri Örneği, Çevre ve Orman Bakanlığı Yayın No: 387, DOA Yayın No:52, Teknik Bülten No:30,65s.

Yılmaz, E., Saraçoğlu, Ö., Aytar, F. ve Ulusoy R., 2009, *Ormancılıkta Entegre Zararlı Yönetimi (EZY) Uygulamalarının Koşul, Olanak ve Darboğazları: OZM Şube Müdürlüğü Çalışanlarının Görüşleri.* T.C. Çevre ve Orman Bakanlığı, Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü, Çevre ve Orman Bakanlığı Yayın No: 388, DOA Yayın No: 53, Teknik Bülten No: 31, 86 sayfa, Tarsus.

Ek:1 Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği

Apendix:1 Hackman and Oldham Job Satisfaction Scale

	Çok Yetersiz	Yetersiz	Ne yeterli Ne yetersiz	Yeterli	Çok Yeterli
1. İşinizin size sağladığı güvenlik derecesi nedir?	1	2	3	4	5
2. Aldığımız paravedestekler yeterli mi?	1	2	3	4	5
3. İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı?	1	2	3	4	5
4. İşinizde beraber çalıştığınız ve ilişki içinde olduğunuz kişilerden memnun musunuz?	1	2	3	4	5
5. Amirlerinizin size karşı davranışlarını adil ve saygılı buluyor musunuz?	1	2	3	4	5
6. İşinizi yaparken, takdir edileceğiniz duygusu içinde misiniz?	1	2	3	4	5
7. İş yerinde birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızla yakın ilişki içinde misiniz?	1	2	3	4	5
8. Üstlerinizden gördüğünüz destek ve yardımdan memnun musunuz?	1	2	3	4	5
9. Yaptığınız iş karşılığında aldığınız para sizce adaletli mi?	1	2	3	4	5
10. İşinizi yaparken bağımsız olarak kişisel istek ve düşüncelerinizi uygulayabiliyor musunuz?	1	2	3	4	5
11. Geleceğinize ilişkin planlarınız açısından iş yerinizi güvenceli buluyor musunuz?	1	2	3	4	5
12. İş yerinizdeki ilgililerle düşüncelerinizi paylaşma olanağı oluyor mu?	1	2	3	4	5
13. İşinizde, başarınızı gösterme ve yarışma fırsatı var mı?	1	2	3	4	5
14. İş yeri yönetiminin tutumundan memnun musunuz?	1	2	3	4	5

Ek 2 İş Doyumuna ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları

	Müdahale		Gözetleme		Haberleşme		Genel	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
1. İş güvenceniz olduğunu düşünüyor musunuz?								
Çok yetersiz	51	19,2	20	28,2	11	27,5	82	21,8
Yetersiz	39	14,7	16	22,5	3	7,5	58	15,4
Ne yeterli ne yetersiz	57	21,5	14	19,7	6	15,0	77	20,5
Yeterli	76	28,7	10	14,1	15	37,5	101	26,9
Çok yeterli	42	15,8	11	15,5	5	12,5	58	15,4
Toplam	265	100,0	71	100,0	40	100,0	376	100,0
2. Aldığımız para ve destekler yeterli midir?								
Çok yetersiz	57	21,7	14	18,9	6	15,8	77	20,5
Yetersiz	70	26,6	23	31,1	9	23,7	102	27,2
Ne yeterli ne yetersiz	65	24,7	23	31,1	7	18,4	95	25,3
Yeterli	47	17,9	13	17,6	15	39,5	75	20,0
Çok yeterli	24	9,1	1	1,4	1	2,6	26	6,9
Toplam	263	100,0	74	100,0	38	100,0	375	100,0
3. İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı?								
Çok yetersiz	102	39,8	28	45,2	14	42,4	144	41,0
Yetersiz	54	21,1	10	16,1	10	30,3	74	21,1
Ne yeterli ne yetersiz	36	14,1	10	16,1	5	15,2	51	14,5
Yeterli	43	16,8	11	17,7	3	9,1	57	16,2
Çok yeterli	21	8,2	3	4,8	1	3,0	25	7,1
Toplam	256	100,0	62	100,0	33	100,0	351	100,0

Ek 2 İş Doyumuna ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları (devam)

	Müdahale		Gözetleme		Haberleşme		Genel	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
4. İşinizde beraber çalıştığımız kişilerden memnun musunuz?								
Çok yetersiz	18	6,8	14	20,6	7	17,9	39	10,5
Yetersiz	16	6,1	8	11,8	3	7,7	27	7,3
Ne yeterli ne yetersiz	37	14,1	5	7,4	4	10,3	46	12,4
Yeterli	84	31,9	18	26,5	7	17,9	109	29,5
Çok yeterli	108	41,1	23	33,8	18	46,2	149	40,3
Toplam	263	100,0	68	100,0	39	100,0	370	100,0
5. Amirlerinizin size karşı davranışlarını adil buluyor musunuz?								
Çok yetersiz	49	18,6	13	18,6	13	34,2	75	20,2
Yetersiz	41	15,5	17	24,3	3	7,9	61	16,4
Ne yeterli ne yetersiz	39	14,8	6	8,6	6	15,8	51	13,7
Yeterli	75	28,4	21	30,0	7	18,4	103	27,7
Çok yeterli	60	22,7	13	18,6	9	23,7	82	22,0
Toplam	264	100,0	70	100,0	38	100,0	372	100,0
6. İşinizi yaparken, takdir edileceğinizi düşünüyor musunuz?								
Çok yetersiz	64	24,6	14	20,3	17	44,7	95	25,9
Yetersiz	39	15,0	12	17,4	3	7,9	54	14,7
Ne yeterli ne yetersiz	41	15,8	11	15,9	2	5,3	54	14,7
Yeterli	62	23,8	20	29,0	9	23,7	91	24,8
Çok yeterli	54	20,8	12	17,4	7	18,4	73	19,9
Toplam	260	100,0	69	100,0	38	100,0	367	100,0

Ek 2 İş Doyumuna ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları (devam)

	Müdahale		Gözetleme		Haberleşme		Genel	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
7. İş yerinde birlikte çalıştığımız arkadaşlarınızla işbirliği içinde misiniz?								
Çok yetersiz	13	5,0	1	1,6	5	13,2	19	5,3
Yetersiz	10	3,9	7	10,9	5	13,2	22	6,1
Ne yeterli ne yetersiz	28	10,8	6	9,4	2	5,3	36	10,0
Yeterli	94	36,3	27	42,2	12	31,6	133	36,8
Çok yeterli	114	44,0	23	35,9	14	36,8	151	41,8
Toplam	259	100,0	64	100,0	38	100,0	361	100,0
8. Amirlerinizden gördüğünüz destekten memnun musunuz?								
Çok yetersiz	38	14,4	11	15,7	9	24,3	58	15,6
Yetersiz	38	14,4	13	18,6	5	13,5	56	15,1
Ne yeterli ne yetersiz	54	20,5	15	21,4	8	21,6	77	20,8
Yeterli	75	28,4	17	24,3	3	8,1	95	25,6
Çok yeterli	59	22,3	14	20,0	12	32,4	85	22,9
Toplam	264	100,0	70	100,0	37	100,0	371	100,0
9. Yaptığınız iş karşılığında aldığınız para sizce adaletli mi?								
Çok yetersiz	38	14,4	21	29,2	14	36,8	110	29,4
Yetersiz	38	14,4	18	25,0	4	10,5	76	20,3
Ne yeterli ne yetersiz	54	20,5	11	15,3	7	18,4	70	18,7
Yeterli	75	28,4	12	16,7	5	13,2	68	18,2
Çok yeterli	59	22,3	10	13,9	8	21,1	50	13,4
Toplam	264	100,0	72	100,0	38	100,0	374	100,0

Ek 2 İş Doyumuna ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları (devam)

	Müdahale		Gözetleme		Haberleşme		Genel	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
10. İşinizi yaparken bağımsız olarak kişisel düşüncelerinizi uygulayabiliyor musunuz?								
Çok yetersiz	58	22,1	18	25,4	10	26,3	86	23,2
Yetersiz	51	19,5	18	25,4	4	10,5	73	19,7
Ne yeterli ne yetersiz	71	27,1	13	18,3	7	18,4	91	24,5
Yeterli	56	21,4	15	21,1	11	28,9	82	22,1
Çok yeterli	26	9,9	7	9,9	6	15,8	39	10,5
Toplam	262	100,0	71	100,0	38	100,0	371	100,0
11. Geleceğinize ilişkin planlarınız açısından iş yerinizi güvenceli buluyor musunuz?								
Çok yetersiz	62	23,6	14	19,7	8	21,1	84	22,6
Yetersiz	34	12,9	13	18,3	4	10,5	51	13,7
Ne yeterli ne yetersiz	47	17,9	13	18,3	5	13,2	65	17,5
Yeterli	69	26,2	14	19,7	12	31,6	95	25,5
Çok yeterli	51	19,4	17	23,9	9	23,7	77	20,7
Toplam	263	100,0	71	100,0	38	100,0	372	100,0
12. İş yerinizdeki ilgililerle düşüncelerinizi paylaşma olanağı oluyor mu?								
Çok yetersiz	38	14,5	17	23,9	8	21,1	60	16,1
Yetersiz	36	13,7	16	22,5	4	10,5	60	16,1
Ne yeterli ne yetersiz	65	24,8	14	19,7	5	13,2	86	23,1
Yeterli	86	32,8	15	21,1	12	31,6	112	30,1
Çok yeterli	37	14,1	9	12,7	9	23,7	54	14,5
Toplam	262	100,0	71	100,0	38	100,0	372	100,0

Ek 2 İş Doyumuna ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları (devam)

	Müdahale		Gözetleme		Haberleşme		Genel	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
13. İşinizde, başarınızı gösterme, arkadaşlarınızla yarışma fırsatı var mı?								
Çok yetersiz	44	17,1	20	28,2	10	30,3	74	20,4
Yetersiz	42	16,3	12	16,9	6	18,2	60	16,6
Ne yeterli ne yetersiz	65	25,2	19	26,8	6	18,2	90	24,9
Yeterli	78	30,2	12	16,9	7	21,2	97	26,8
Çok yeterli	29	11,2	8	11,3	4	12,1	41	11,3
Toplam	258	100,0	71	100,0	33	100,0	362	100,0
14. İşyeri yönetiminin tutumundan memnun musunuz?								
Çok yetersiz	43	16,4	12	16,7	13	35,1	68	18,3
Yetersiz	36	13,7	14	19,4	4	10,8	54	14,6
Ne yeterli ne yetersiz	50	19,1	21	29,2	7	18,9	78	21,0
Yeterli	77	29,4	11	15,3	5	13,5	93	25,1
Çok yeterli	56	21,4	14	19,4	8	21,6	78	21,0
Toplam	262	100,0	72	100,0	37	100,0	371	100,0

