

ULUSLARARASI İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER DERGİSİ

JOURNAL OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

CİLT/VOLUME: 5 SAYI/NUMBER:1 HAZİRAN/JUNE-2021

SAHİBİ/OWNER

Prof. Dr. Kenan PEKER
Fırat Üniversitesi İİBF Dekanı

EDİTÖRLER/EDITORS

Prof. Dr. Kürşat ÇELİK
Dr. Öğ. Üyesi Ömer Şükrü YUSUFOĞLU

YARDIMCI EDİTÖR/ASİSTANT EDITOR

Arş Gör. A. Melih AŞAN

İLETİŞİM ADRESİ/COMMUNICATION ADDRESS

Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı/Elâzığ

Tel: 0 424 233 27 65 **Faks:** 0 424 218 85 65 **Mail:** iibfdergifirat@gmail.com

BASKI/PRINTED BY

Fırat Üniversitesi Basımevi

ISSN: 2608-2184

YAYIN KURULU
(PUBLICATION BOARD)

Prof.Dr. Kenan PEKER	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Burcu ÖZCAN	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Wawrzyniec Czubak	Poznan University
Prof. Dr. Rezhen Harun	University of Sulaimani
Prof. Dr. Ramona LİLE	A.Vlaicu University of Arad
Prof. Dr. Felix ARION	Universty of Cluj-Napoca
Prof. Dr. Kürşat ÇELİK	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Gökçe CEREV	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Rıfat BİLGİN	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Abdunnur YILDIZ	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Pastorel GAŞPAR	A.Vlaicu University of Arad
Doç. Dr. Vintilescu AJEB	Bucura Universty
Doç. Dr. Teodor CİLAN	A Vlaicu University of Arad
Doç. Dr. Vintilescu BELCIAJ	Bucura Universty
Doç. Dr. Simon ADRIAN	Petru Major University
Dr. Öğr. Üyesi Ömer Şükrü YUSUFOĞLU	Fırat Üniversitesi

İNDEKSLER



Dergimiz; Arastirmax, İdealonline, ResearchBib, Asos Index, Google Scholar, Cite Factor, Journal Factor, ROAD, Bielefeld Academic Search Engine (BASE), Cosmos IF, DIIF, Rootindexing, Erih Plus, Dergipark tarafından indekslenmektedir.

İÇİNDEKİLER/CONTEST

- Mahmut TEKİN, Derya ÖZTÜRK, Hatice ÜNAL**
TÜKETİCİ ETNOSENTRİZMİNİN MARKA İMAJI OLUŞTURMADAKİ
ETKİSİ: TANINMIŞ BİR HAZIR GİYİM MARKASI ÖRNEĞİ
(*The Effect of Consumer Ethnocentrism on the Formation of Brand Image: Example
of a Well-Known Apparel Brand*) 1
- Adem DOĞAN**
İNSANSIZ HAVA ARAÇLARI VE ELEKTRİKLİ OTOMOBİL ÜRETİMİ
TEKNOLOJİK YAKALAMADA TÜRKİYE İÇİN FIRSAT PENCERELERİ
OLABİLİR Mİ?
(*Can The Manufacturing Unmanned Aerial Vehicles and Electric Cars Be A
Window of Opportunity for Technological Catch-up in Turkey*) 27
- Sinem YILDIRIMALP**
TÜRKİYE'DE KADIN MÜHENDİS OLMAK: ORMAN MÜHENDİSİ
KADINLAR ÖZELİNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA
(*Being A Women Engineer In Turkey: A Qualitative Research On Forest Engineer
Women*) 51
- Bünyamin SAYLAN, Özcan DEMİR**
MÜBİLYA ÜRETİM İŞLETMESİNDE KAYNAK TÜKETİM MUHASEBESİ
YAKLAŞIMININ UYGULANMASI
(*Application Of Resource Consumption Accounting Approach In Furniture
Production Enterprise*) 89
- Zahide PEKER**
KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILMA DAVRANIŞINI ETKİLEYEN
FAKTÖRLER: TÜİK VERİLERİ ÜZERİNE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA
(*Factors Affecting Women's Labor Force Participation: An Empirical Study On TSI
Data*) 115
- Ertuğrul Buğra ORHAN**
GLOBALIZATION AND INCREASING DOMINATION OVER THE NATION
STATE
(*Küreselleşme ve Ulus Devlet Üzerinde Artan Tahakküm*) 135
- Fatma Gökçe EKİCİ**
TÜRKİYE'DE COĞRAFİ İŞARET KAVRAMI VE TRB1 BÖLGESİ
İNCELEMESİ
(*Geographical Sign Concept And TRB1 Region Investigation In Turkey*) 159
- Yayın İlkeleri (Public Principles)** 177

TÜRKİYE’DE KADIN MÜHENDİS OLMAK: ORMAN MÜHENDİSİ KADINLAR ÖZELİNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Sinem YILDIRIMALP¹

Geliş Tarihi: 13/05/2021

Kabul Tarihi: 23/05/2021

ÖZET

Toplumsal refahın ve toplumsal gelişmenin sağlanmasında önemli unsurlardan birini kadınların istihdama katılımı oluşturmaktadır. Bu bağlamda dünya genelinde kadınların istihdama katılımını artırmaya yönelik politikaların uygulandığı, istihdam önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik düzenlemelerin yapıldığı izlenmektedir. Türkiye’de çalışma yaşamında kadın istihdamı halen istenen düzeye ulaşmamakla beraber yıllar itibarıyla artış göstermektedir. Özellikle mühendislik, tıp, hukuk, akademisyenlik gibi profesyonel meslek alanlarında kadınların istihdama katılımı artış sergilemektedir. Ancak bu artışa rağmen, kadınların çalışma yaşamından kaynaklanan sorunlarında azalış olmadığı görülmektedir. Özellikle erkek egemen alanlar içinde tanımlanan meslek gruplarında çalışan kadınlar, çalışma koşulları, ücret, sosyal haklar, terfi, örgütlenme, mobbing, iş aile çatışması gibi sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunlarla beraber kadınlar toplumsal cinsiyet odaklı önyargılar ve ayrımcılığa maruz kalma sorunlarıyla da karşılaşmaktadırlar. Bu anlamda mühendislik gibi erkek mesleği olarak kabul gören profesyonel mesleklerde çalışan kadınların araştırılması önem arz eden bir konu olarak görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, erkek egemen alanlar arasında nitelendirilen mühendislik mesleğine sahip kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları ortaya koymaktır. Çalışma kadın orman mühendislerini konu almakta, kamu ve özel sektörde çalışan orman mühendisi kadınların temel sorunlarına ve farklı deneyimlerine odaklanmaktadır. Bu kapsamda orman mühendisi 25 kadın çalışanla nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilerek, olgubilim (Fenomenoloji) desenine sahip araştırmanın bulguları içerik analizi ile değerlendirilmektedir. Araştırma sonucunda kamu ve özel sektörde orman mühendisi olarak çalışan kadınların, çalışma saati ve çalışma ortamından kaynaklanan sorunlar, ücret ve sosyal haklar açısından eşitsiz, ayrımcı uygulamalar, iş yükünün ve sorumluluğun fazlalığından kaynaklanan memnuniyetsizlik yaşadıkları bulgularına ulaşılmaktadır. Ayrıca orman mühendisi kadınların, aile ve sosyal yaşama vakit ayıramama, terfi

¹Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ssac@sakarya.edu.tr ORCID: 0000-0003-0171-5916

gibi kariyer süreçlerinde erkeklerle eşit değerlendirilmeme, erkek meslektaşlarından ve toplumsal önyargılardan dolayı cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşadıkları sonucuna ulaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, Orman Mühendisi, Sorunlar

Being A Women Engineer In Turkey: A Qualitative Research On Forest Engineer Women

ABSTRACT

One of the essential factors in ensuring social welfare and social development is women's participation in employment. In this context, it is observed that policies aimed at increasing the participation of women in employment are implemented throughout the world, and regulations are made to remove barriers to employment. Although female employment in working life in Turkey still does not reach the desired level, it has increased over the years. Particularly in professional occupations such as engineering, medicine, law, and academics, women's participation in employment is rising. However, despite this increase, it is observed that the problems of women arising from working life have not decreased. Especially women working in occupational groups defined within male-dominated fields experience issues such as working conditions, wages, social rights, promotion, organization, mobbing, work-family conflict. Along with these problems, women also face gender-based prejudices and exposure to discrimination. The study aims to reveal the difficulties faced by women in the engineering profession, which is considered among male-dominated fields, in working life. The research focuses on female forest engineers and focuses on the fundamental problems and different experiences of forest engineers working in the public and private sectors. In this context, in-depth interviews are conducted with 25 female employees of forest engineers within the framework of the qualitative research approach. The findings of the research with a phenomenology pattern are evaluated with content analysis. As a result of the research, it is found that women working as forest engineers experience unspecified problems arising from working conditions such as long working hours, land conditions, dissatisfaction due to excessive workload and responsibility in terms of wages and social rights, and problems in sparing time for family and social life. In addition, it is concluded that they are not evaluated equally with men in career processes such as promotion, and they experience gender-based discrimination due to their male colleagues and social prejudices.

Keywords: Women's Employment, Forest Engineer, Problems

GİRİŞ

Çalışma yaşamında dezavantajlı gruplar arasında yer alan kadınların, işgücüne katılım oranları istenen düzeye ulaşamamış olmakla birlikte geçmiş yıllara göre artış yaşandığı da izlenmektedir. Bu kapsamda çalışma yaşamında kadınları konu alan araştırmalar güncelliğini kaybetmemekte ve farklı disiplinler tarafından işlenen, incelenen bir alanı oluşturmaktadır. Çalışma yaşamında kadın sorunlarını ele alan literatür incelendiğinde hemen her sektörde ve meslekte çalışan kadınların sorunlarının benzerlik gösterdiği görülmektedir. Kadınların, işe girişte, istihdamda ve kariyerde eşitsizlik, cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi sorunlar yaşadıkları görülmektedir. İşle ilgili bu sorunların yanı sıra kadınlar ev yaşamı ile ilgili iş-aile çatışması, iş-aile yaşam dengesi gibi sorunlarla da mücadele etmektedir. Toplumsal cinsiyet açısından kalıp yargılara sebep olan ataerkil yapı, kadınların birincil görevini ev ve çocuk bakımı üzerine odaklarken, özellikle hala belirli mesleklerin erkek mesleği olarak görülmesi de kadınların çalışma yaşamında cinsiyetten kaynaklı sorunlar yaşamasına sebep olmaktadır.

Türkiye’de kadınların eğitim oranındaki artışla birlikte bilim, teknoloji, akademisyenlik gibi profesyonel alanlarda varlık göstermelerinin de arttığı izlenmektedir. Bu alanlardan birini mühendislik oluşturmaktadır. Yıllar itibarıyla gerek eğitim de gerekse istihdamda kadın mühendis oranında artma yaşanmakla birlikte erkek mühendislerin sayısının hala kadın mühendislerden daha yüksek oranlı artışı söz konusudur. Dolayısıyla kadın mühendis oranındaki artış, bu alandaki erkek egemenliğini değiştirmede yeterli olmamakta, eril özelliklere sahip olduğu ve kadınların yapısal özelliklerine uygun olmadığı düşünülen mühendisliğin, erkek mesleği olduğu yönündeki önyargı varlığını sürdürmektedir.

Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) tarafından 2020-2021 yılına ait eğitim-öğretim alanları sınıflandırmasına göre lisans düzeyindeki öğrenci sayıları incelendiğinde; mühendislik ve mühendislik işleri sınıflaması altında yer alan alanlarda toplam 277.614 öğrenci bulunmaktadır. Bu öğrenciler içinde erkek öğrenci sayısı 223.183 iken kız öğrenci sayısının 54.431 olduğu dikkat çekmektedir (YÖK,2021). TMMOB²’ye bağlı 24 Odanın üye sayıları incelendiğinde ise 2020 yılı sonu itibarıyla toplam 598 bin 437 üye olduğu,

² Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

bu üyelerin cinsiyete göre dağılımına bakıldığında 138.960 kadın, 459.477 erkek üye olduğu görülmektedir. Buna göre mühendisler arasındaki kadın mühendis oranı yüzde 23 olarak tespit edilmektedir (TMMOB,2021).

Bu çalışmanın temel amacı, bir profesyonel uzmanlık alanı olan mühendislik mesleğine sahip kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları incelemektir. Bu amaçtan hareketle özellikle orman mühendisi mesleğine sahip kadınlara odaklanılmaktadır. Her mesleğin kendine özgü koşulları olduğu gerçeğinden hareketle, çalışma yaşamında kadınların ortak olan sorunları dışında, kamu ve özel sektörde orman mühendisi kadınların yaşadığı farklı sorunlar ve deneyimler üzerinden literatüre katkı sağlanması hedeflenmektedir. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle Türkiye’de orman mühendisliği ve orman mühendisi kadınlara ilişkin çalışmalar değerlendirilecek, araştırma kısmında ise 25 orman mühendisi kadın ile derinlemesine gerçekleştirilen mülakat bulgularına yer verilecektir.

1. TÜRKİYE’DE ORMAN MÜHENDİSLİĞİ VE KADIN ORMAN MÜHENDİSLER

Literatür incelendiğinde mühendis kadınların çalışma yaşamında ortak sorunları bulunmakla birlikte sorunların ağırlıklı olarak toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık kaynaklı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca mühendisliğin farklı branşlarında çalışan kadınların farklı sorunları olduğu da görülmektedir (Bayrakçeken Tüzel ve Pehlivanlı Kadayıfçı,2018; Gürcanlı vd, 2018; Bozkurt ve Akpınar,2017; Salman, 2017; Çaha ve Turgunalı, 2016; Politeknik, 2016; Pehlivanlı-Kadayıfçı, 2015; Smith ve Dengiz, 2010; Emre,2007; Ecevit ve ark,2003; Arslan, 2002). Her mesleğin kendine özgü nitelikleri, şart ve imkanları sektörel farklılıklara da bağlı olarak sorun alanlarına yenilerini ekleyebilmektedir. Bu başlık altında öncelikle Türkiye’de orman mühendisliği mesleğinin gelişiminden ve orman mühendislerinin sorunlarından bahsedilerek, orman mühendisi kadınların durumu ve literatür değerlendirilecektir.

Türkiye’de 1857 yılında Fransız ormancılarının desteği ve öncülüğünde ilk ormancılık okulu açılmış, 1948 yılında kurulan orman fakülteleri ile orman mühendisi mezunları vermeye başlanmıştır (Atılır ve Gültekin, 2020:1025). Dolayısıyla orman mühendisliği, Türkiye’de 150 yıldan fazla tarihi geçmişe sahip olan ve bugün 12 üniversitede, Orman

Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği dallarında eğitime, mezun vermeye devam eden bir meslek alanını oluşturmaktadır.

1980’li yıllara kadar orman mühendisleri mezun olduktan sonra kısa sürede kamu sektöründe işe başlayabilirken, liberal ekonomik sisteme geçiş ve özelleştirme politikaları ile birlikte fakülteden mezun olup mesleğe başlama döneminin bittiği, mezunların işe başlama süresinin uzadığı, 1992 yılı itibarıyla yeni kurulan orman fakülteleriyle arz talep dengesizliği artışının orman fakültesi mezunu mühendislerin önemli bir bölümünün kamu sektöründe istihdam edilememesi ile karşılaştığı ifade edilmektedir. 1996 yılında ilk mezunlarını veren yeni fakültelerle Türkiye’de orman mühendisleri sayıları artmaya başlamıştır (Özden ve Ekici, 2010: 19-20).

Orman Mühendisliği Odası (OMO), günümüzde orman rejimi kapsamındaki alanların ülkenin %28,6’sını kapladığı, ormancılık alanında yapılan düzenlemeler ve çıkarılan kanunlarla ormancılık mesleğinin içinde kalan yetki ve sorumlulukların çok büyük bir çeşitlenme göstermesiyle orman mühendislerinin görev ve sorumluluk alanlarının genişlediğini belirtirken, Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin de yükümlülükleri gereği orman mühendislerinin iş yükünün arttığını ifade etmektedir (OMO, 2021). Öte yandan Türkiye ormancılığının ve orman mühendislerinin yapısı ve özellikleri sebebiyle mesleki tanımlar, yetki, sorumluluklar, sorunlar açısından diğer ülkelerdeki ormancılardan ve orman mühendislerinden farklılaştığı da belirtilmektedir (Atılır ve Gültekin, 2020:1026).

Orman örgütlenmesinde son yıllarda yapılan örgüt yapısıyla ilgili düzenlemelere, çalışanları ve çalışma koşullarını yakından ilgilendiren uygulamalara rağmen halen örgüt yapısı ve çalışma koşulları ile ilgili sorunlar yaşandığı görülmektedir. Ormancılık mesleğinin kendine özgü çalışma şartlarından kaynaklanan belirgin olmayan çalışma saatleri, zor arazi koşullarında çalışma ve iş güvenliği sorunları, fazla iş yükü, çalışma zamanının önemli bir bölümünün ormanda ve kırsalda geçirilmesinden kaynaklanan sosyal imkânlarda yaşanan yetersizlikler, izinlerin istenildiğinde kullanılamaması ve orman mühendislerinin eğitimi, mesleğe ilk atamaları, hizmet içi eğitimleri, kurum içi yükseltmeleri, rotasyon ve mecburi yer değiştirmeler gibi ormancılık politikaları, örgüt yapısı, yönetim

kademesi ve mevzuattan kaynaklı sorunlar orman mühendislerinin başlıca sorunlarını oluşturmaktadır. Maaş ve ücretlerin yetersizliği, aileye ve sosyal yaşama yeterli vaktin ayrılamaması gibi sorunlar da yaşayan orman mühendislerinin örgütsel/iş stresi, iş tatminsizliği ve memnuniyetsizliği, yabancılaşma, örgütsel bağlılık ve aidiyette azalma gibi olumsuzluklar yaşadığı izlenmektedir (Alkan, 2014; Alkan ve Uğur, 2016; Alkan, 2018).

Nitekim literatür incelendiğinde orman mühendislerini konu alan çalışmalarda, sayılan sorun alanlarının tespit edildiği görülmektedir. Buna göre orman mühendislerinin maaş/ücret ve sosyal haklarda yetersizlikler, iş yükü fazlalığı, iş ortamıyla ilgili sosyal imkanların yetersizliği gibi sebeplerle iş tatminlerinin düşük olduğu (Toksoy vd. 2012; Akyüz vd. 2011; Yılmaz vd. 2009; Dursun,2009; Gedik vd. 2007; Tanrıverdi, 2006; Toksoy vd. 2006) sonucuna ulaşılmaktadır.

Bürokrasi nedeniyle faaliyetlerin zorlaşması, mevzuat ve kanunlardaki bazı hukuki boşluklar ve uyumsuzluklar gibi mevcut örgüt yapısı ile ilgili sorunlar, yeterli istihdamın yapılmaması, atama ve yükseltmelerde liyakate önem verilmemesi, rotasyonun adil bir şekilde uygulanmaması, işletmelerde iş yükünün fazla olması, zaman yönetimi bakımından yaşanan sorunlar ve yine maaş ve sosyal imkânların yetersizliğinden kaynaklı stres ve yabancılaşma yaşandığı bu durumun da mesleki aidiyet, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği (Atılır ve Gültekin, 2020; Alkan, 2018; Alkan ve Uğur,2016; Yurdakul, 2016; Gümüş, 2014; Şafak ve Okan, 2010; Toksoy vd., 2006; Türker ve Barlı, 2006) ifade edilmektedir. Ünal ve arkadaşları (2018) tarafından orman mühendislerinin mesleki örgütlenmeye bakış açılarını konu alan bir başka araştırmada da orman mühendislerinin özlük ve mali haklarda yeni kazanımlar elde etmek için meslek üyelerinde örgütlendiği bulgusuna erişilmektedir.

Yasal düzenlemeler açısından, eğitim, çalışma, meslekte yükselme gibi konularda erkek mühendislerle aynı hak ve koşullara sahip olan kadın orman mühendisler de bahsi geçen sorunları yaşamaktadır. Bu sorunlara ilave olarak orman mühendisi kadınlar, erkek egemen mühendislik alanında cinsiyete dayalı ayrımcılık sorunu da yaşamaktadır. Zira diğer mühendislik branşlarında olduğu gibi orman mühendisliği de erkek mesleği olarak görülmekte ve özellikle ormancılığın ofis dışı bir alan olan zorlu arazi

koşullarında gerçekleşmesi, kadınların fiziksel yapısına uygun bir meslek olmadığı yönünde görüşleri beslemektedir. Arslantaş (2006: 30), kadınların bu meslek alanında yer bulamamasına dair farklı görüşlere de yer vermektedir. Buna göre kadınların mesleği kendilerine uygun görmemesi ve devlete ait olan ormanlara personel alımında kadın-erkek ayrımı yapıldığına dair düşünce de kadın orman mühendisliğine olan ilgiyi ve sayıları azaltmaktadır. Kız çocuklarının meslek seçimlerinde orman mühendisliğine erkek çocuklar kadar rağbet etmediği, özellikle kırsal bölgelerde ve taşrada orman mühendisliğinin yaygın bilinirliği sebebiyle erkekler tarafından tercih edildiği, kırsal bölgelerdeki kız çocukları ve toplum tarafından da ormancılığın erkek işi olarak anılırken, kentli insanların ise bu mesleğe uzak olduğu, mesleği bilmedikleri ifade edilmektedir. Nitekim geçmiş yıllarda mesleğe ilk girişte taşra örgütlerinde istihdam edilen orman mühendisi kadınların, kırsal bölge halkına kendilerini kabul hususunda zorluklar yaşadıkları da belirtilmektedir.

Türkiye’de 1960 yılında ilk kadın orman mühendisinin mezun olduğu tarihten bugüne orman mühendisi kadın sayısı artmakla birlikte erkek ve kadın orman mühendisleri arasında hala oransal olarak önemli bir fark olduğu görülmektedir (Güller ve Korkmaz, 2005). Bugün itibariyle TMMOB verilerine göre Orman Mühendisleri Odasının toplam üye sayısının 17.921 olduğu, üyelerin 3.868’inin kadın, 14.053’ünün ise erkeklerden oluştuğu izlenmektedir (TMMOB, 2021).

Türkiye’de ilk kez 1960’lı yıllarda ormancılık sektöründe işlendirilmiş olan kadın orman mühendislerinin kamuda istihdam sayıları artarak günümüze kadar ulaşırken, çoğunlukla başta Orman Genel Müdürlüğü olmak üzere Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü, Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü ve Tarım ve Orman Bakanlığı’nın diğer birimlerinde görev yaptıkları görülmektedir. Öte yandan zamanla kırsal kesimde kadın orman mühendislerinin görünürlüğü, bilinirliğinin artması ve taşra örgütlerinde başarılı çalışmaları ile kendilerini kabul ettirdiklerini, arkalarından gelen genç kadın orman mühendisi meslektaşlarının zorluk yaşamasının önüne geçtiklerini de söylemek mümkündür (Korkmaz ve Baykal, 2018:83).

Literatür incelendiğinde kadın orman mühendislerinin cinsiyet ayrımcılığı (Gültekin, 2019; Arslantaş, 2006), çalışma yaşamında

karşılaştıkları sorunlar, mesleki memnuniyetleri (Baykal, 2016; Güller ve Korkmaz, 2007; Alanay, 1998; Yedigâr, 1990), iş doyumunu ve örgütsel bağlılık (Korkmaz ve Baykal, 2018; Baykal, 2016) konularında sınırlı çalışma olduğu görülmektedir. Orman mühendisi kadınların iş doyumunu etkileyen faktörler yönetime katılım ve saygınlık, yöneticilerin teknik ve yönetsel yeterliliği, ücret, çalışma koşulları ve takdir ile işyeri arkadaşlığı şeklinde sıralanmakta ve bu faktörlere bağlı olarak iş doyumunu yükseldikçe görev yaptıkları kuruma bağlılıklarının arttığı ifade edilmektedir. İş doyumunu etkileyen bu faktörler orman mühendisi kadınların başlıca sorun alanlarını da oluşturmaktadır. Orman mühendisi kadınlar, üst görevlere atanma, terfi gibi kariyer süreçlerinde ayrımcılık, idari ve siyasi sorunlarla karşılaşma, aile ve sosyal yaşama vakit ayıramama, iş yoğunluğu ve iş yoğunluğu nedeniyle bilgi ve deneyim artırmaya yönelik kişisel gelişim sağlayamama, erkek meslektaşlarının ve orman köylüleri gibi kırsal kesim halkının kadın mühendislerle yönelik olumsuz algısı, maaş/ücret, sosyal hak ve imkanlarda yetersizlik ve arazi çalışmalarında yaşanan zorluklar şeklinde sorunlar yaşamaktadır.

2. ORMAN MÜHENDİSİ KADINLARIN SORUNLARI: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Önemi, Amacı ve Yöntemi

Türkiye’de bilinç seviyesindeki artışa bağlı olarak günümüzde birçok profesyonel meslek alanında kadın eğitimi ve istihdamı artmaktadır. Ancak buna rağmen kadınların hala çalışma yaşamında sorunlar yaşadıkları bilinmektedir. Genel olarak kadınların çalışma yaşamında ortak sorunları olmakla birlikte her mesleğin kendine özgü şartları sebebiyle kadınların farklı sorunlar yaşayabildiği ya da bazı sorunları daha yoğun yaşadıklarını söylemek mümkündür. Özellikle erkek egemen alanlarda ya da erkek mesleği olarak tanımlanan meslek alanlarında çalışan kadınların, bir kadın olarak kendilerini kabul ettirebilme, kariyer basamaklarında ilerleyebilme gibi konularda çok daha fazla uğraş vermek zorunda kaldığı ve ayrımcılığa maruz kaldığı görülmektedir. Mühendislik alanı da bu sorunların yoğun olarak hissedildiği meslek alanlarından birini oluşturmaktadır. Özellikle orman mühendisliği gibi arazi, orman koşullarında gerçekleştirilen branşlarda işin, kadının yapısına uygun olmadığı yönündeki kanaatlerin varlığı halen karşımıza çıkabilmektedir. Ormancılıkta cinsiyet faktörünü ele alan, orman mühendislerini konu alan çalışmaların literatürde sınırlı sayıda

olduğu dikkat çekmektedir. Gerek profesyonel bir meslek alanında istihdam edilen kadınların yaşadıkları sorunları analiz etmek gerekse literatüre katkı sağlamak açısından bu çalışma önemli görülmektedir. Ayrıca farklı mesleklerde çalışan kadınların sorunlarının bilinmesi de bütüncül, kapsayıcı çözüm politikalarının üretilmesi ve uygulanması açısından önem taşımaktadır.

Türkiye ormancılığının ve orman mühendislerinin yapı ve özellikleri açısından diğer ülkelerden farklılaşması, Türkiye’ye özgü olarak orman mühendislerinin koşullarının araştırılmasını da önemli kılmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, kamu ve özel sektörde orman mühendisi kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları incelemektir. Belirtilen önem ve amaçtan hareketle kamu sektöründe ve özel sektörde orman mühendisi olarak çalışan 25 kadın mühendisle nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma deseni olgubilim (fenomenoloji) olarak benimserek, derinlemesine mülakatlar yapılmış ve mülakatlar içerik analizi ile değerlendirilmiştir.

Tanımlayıcı bir araştırma türü olan olgubilim (fenomenoloji) yaklaşımının temelini bireyin tecrübeleri, algıları ve olaylara yüklediği anlam oluşturmaktadır. Olgubilim farkında olunan ancak derinlemesine, ayrıntılı anlayışa sahip olunmayan olgulara odaklanarak, kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlamaktadır. Gerçek nedir sorusuna cevap ararken, veri kaynağı olarak araştırılan olguyu yaşayan, tecrübe eden, olguyu dışa vurabilecek veya yansıtabilecek bireylere ya da gruplara yönelmektedir (Akturan ve Esen, 2008; Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu bağlamda orman mühendisi kadınların deneyim, algı ve yönelimlerine yönelik tanımlayıcı bilgilere ulaşmak amacıyla olgubilimin uygun bir araştırma zemini oluşturacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırma Bulguları

Araştırma bulguları, demografik bulgular ve orman mühendisi kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara ilişkin bulgular olmak üzere iki alt başlık altında değerlendirilecektir.

2.2.1. Orman Mühendisi Kadınlara İlişkin Demografik Bulgular

Demografik bilgiler kapsamında orman mühendisi kadınlar, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, meslekte geçirilen süre (kıdem),

sektör, yöneticilik görevi bulunma ve orman mühendisliği eğitimini bilinçli, isteyerek seçme durumlarına göre değerlendirilmektedir. Buna göre Tablo 1’de orman mühendisi kadın katılımcıların genel özellikleri verilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Genel Özellikleri

	Sayı	Yüzde
Yaş		
25-36	7	28
37-46	14	56
47-üstü	4	16
Medeni Durumu		
Evli	15	60
Bekar	4	16
Diğer	6	24
Öğrenim Durumu		
Lisans	18	72
Lisansüstü	7	28
Kıdem		
1-10 yıl	8	32
11-20 yıl	15	60
21-30 yıl	2	8
Sektör		
Kamu	15	60
Özel	10	40
Çocuk Sayısı		
1	7	28
2	11	44
3 ve üstü	2	8
İdari Görev		
Evet	12	48
Hayır	13	52

Kamu sektöründe farklı illerde orman işletme müdürlüğüne bağlı istihdam edilen 15 kadın ve özel sektörde orman ürünleri sanayi işletmelerinde istihdam edilen 10 kadın olmak üzere toplam 25 orman mühendisi kadından oluşan katılımcıların demografik bulguları değerlendirildiğinde, %56’sının 37-46 yaş aralığında, %60’ının evli,

%72’sinin lisans eğitimine sahip ve %60’ının 11-20 yıl arasında kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %44’ü 2 çocuk sahibidir ve idari görevi bulunanlar ise 12 kadınla katılımcıların %48’ini oluşturmaktadır. Özel sektörde çalışan orman mühendisi kadınların tamamının idari görevi bulunmadığı, yönetimde yer almadıkları izlenmektedir. Orman mühendisi kadınlardan 8’i kamu sektöründen, 4’ü ise özel sektörden olmak üzere 12 katılımcının (%48) bilinçli ve isteyerek orman mühendisliği eğitimi aldığı, bu mesleğe yönlendiği sonucuna ulaşılmaktadır.

2.2.2. Orman Mühendisi Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Bulgular

-Çalışma Ortamı ve Şartları ile İlgili Bulgular

Çalışma ortamı ve şartları ile bulgular, çalışma zamanı ve mekanı, ücret, sosyal haklar ve kariyer süreçlerine ilişkin verilen cevaplar üzerinden değerlendirilecektir. Bu kapsamda kamu sektöründe ve özel sektörde çalışan orman mühendisi kadınların ifadeleri ayrı ayrı incelenerek, bulgular yorumlanacak ve katılımcı ifadeleri ile desteklenecektir.

Zaman ve Mekan

Kamu sektöründe çalışan katılımcıların çalışma ortamına ilişkin cevapları değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak çalışma saatleri ve arazi koşulları üzerine yoğunlaştıkları, özel sektör çalışanı katılımcıların ise hafta sonu çalışma, fabrika ortamında kapalı olma ve erkek yoğun ortamda çalışmaktan yana sorunlara vurguda buldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

Buna göre kamu sektöründe çalışan orman mühendisi kadınlar, çalışma zamanı mefhumları olmadığı, diğer devlet memurları gibi mesai saati belli bir çalışma saatleri, süreleri olmadığını belirtmekte ve özellikle 7/24 esaslı çalışma ifadesine vurguda bulunmaktadır. Orman mühendisi kadınların, iş yoğunluğu ve yangın, kaçakçılık gibi ihbar durumları sebebiyle geç saatlere kadar çalıştıkları, mesai dışında da çalışmak zorunda oldukları, işten çıkış saatinin belli olmadığı görülürken, içinde bulunduğumuz pandemi (Covid 19) koşullarında dahi bu çalışma temposunda bir değişiklik olmadan 7 gün 24 saat çalışmaya devam ettikleri dikkat çekmektedir. Bu konu ile ilgili bazı katılımcıların ifadeleri şu şekildedir;

“Çalışma zamanı diye bir mefhumumuz yok yangın, ihbar iş yoğunluğu gibi nedenlerle 7/24 çalışılması gerekmektedir.” (K1)

“Orman Mühendisi kadın olmak ve orman genel müdürlüğü teşkilatında çalışmak zaman mekan kavramının olmaması demek 7 gün 24 saat esaslı çalışma tarzımız büyük kapısı bacası olmayan alanlar sorumluluk alanınız içinde ve buradaki en ufak sorun sizden soruluyorsa zaman mekan kavramı ortadan kalkıyor.” (K3)

“biz 7/24 saat esasına göre çalışıyoruz. Bizde bir “mesai şu saatte başlıyor, şu saatte evime gideceğim” diye bir şey yok. Bize gece 12’de 1’de, günün her saatinde gelen ihbara mutlaka gidip işlemimizi yapmamız gerekiyor. Asıllı olsa da olmasa da. Bize gelen her ihbarı değerlendirmemiz gerekiyor. Bu açıdan çalışma saatlerimiz oldukça uzun.”(K5)

“Bir devlet memurunun çalışacağı saatler içerisinde yetiştiremediğimizden işlerimizi mesai dışında da çalışmak durumunda kalıyoruz. Mesela örnek vereceğim, ben dün sabah 6’da eve gittim, iki çocuk annesiyim. Bu durumları çok yaşıyorsunuz. Sabahlamak zorunda kalıyorsunuz.” (K6)

“Çalışma saatiniz yok, saat kavramı pek olmuyor, çünkü araziye gidiyoruz gidişimiz 1 saat oluyor dönüşümüz bazen 2-3 saat oluyor. Orada çalışıyorsak zaten hemen bırakıp da geri dönemiyoruz, o yüzden bazen çok uzun oluyor çalışma saatleri.” (K8)

“İşte, gezerek koruyabileceği bir alanda değil, çok geniş bir alanda çalışıyor olmak. Bunun da bir saatle sınırlandırılmamış olması. En basiti pandemi geliyor, ama hiçbir pandemiden yararlanamıyoruz, çünkü 7/24 çalışmak zorundayız. K10

Çalışma ortamına ilişkin cevaplar incelendiğinde kamu sektörü çalışanı katılımcılar, arazi ve iklim koşullarına vurguda bulunmaktadır. Buna göre zorlu, engebeli arazi şartlarında, yazın sıcakta kışın soğukta çalışıyor olmak kadın orman mühendislerinin başlıca sorunlarını oluşturmaktadır. Özellikle hamilelik, tesettürlü olma gibi özel durumlarda arazi çalışmasının zorluğuna dikkat çekilirken, ormanlarda sosyal imkanların yetersizliği sebebiyle yemek, tuvalet gibi temel ihtiyaçların, ibadet etme imkanının karşılanmasında da sorunlar yaşandığı görülmektedir. Uzun saatler, çoğunlukla erkek meslektaşları ile arazi, orman koşullarında çalışan orman

mühendisi kadınlar, kadın olmanın saat ve mekan konusunda ayrıca dezavantaj oluşturduğuna vurguda bulunmaktadır.

“Yazın köz kışın kar üzerinde diye tabir edebileceğimiz zorlu arazi ve iklim şartları işimizin doğasında mevcuttur” (K1)

“Arazi şartlarında çalışmak bir bayan olarak çok zor özellikle bütün gün doğada olmak ve etrafınızda hep erkeklerin olması tuvalet ihtiyacınızı bütün gün tutmak zorunda kalıyorsunuz. Bu da sağlık açısından çok sıkıntılı. Ayrıca mesleğimizin gecesi ve gündüzi yok orman kaçakçılığı ve yangın riskleri olduğundan gece arazide uzun nöbetler tutmak zorunda kalıyorsunuz. Bir arabanın içinde 12 saat erkeklerle birlikte soğukta sıcakta bekleme yapıyorsunuz” (K3)

“Bayanların kendine özel zamanlarında arazide olmak olabiliyor, hamilelik gibi durumlarda olabiliyor. Çünkü büroda olmalısınız, fakat ormana gitmeniz gerekiyor. Bebek bekliyorsanız bu zor oluyor.(K6)

“özellikle kapalıysanız arazide gezmek zor oluyor. Şalımız dala takılıyor, etrafta erkekler olduğu için düzeltemiyoruz. Bazen çok engembeli arazilerde yürüme koşulu zor oluyor. (K8)

“Bütün gün arazide zor koşullarda, sıcakta, soğukta, erkeklerle birlikte çalışıyorum. Tuvalet ihtiyacı oluyor, tuvalet yok. Namaz kılacaksın, abdest alacak yer yok, namaz kılacak ortam yok. Şimdi oruçlu olmadığın zaman oluyor, su içemiyorsun yemek yiyemiyorsun” (K14)

Özel sektörde çalışan orman mühendisi kadınlardan altısı işyerlerinde cumartesi günleri çalışma uygulaması olduğunu, aslında bunun verimli bir uygulama olmadığını ifade ederek, hafta sonu çalışmaya yönelik sorunlarını aktarmaktadır. Haftanın diğer günleri belirli bir mesai saati içinde çalışan orman mühendisi kadınlar, kamu sektöründe çalışanlara göre çalışma saatleri açısından avantajlı olduklarının farkındadır ancak özel sektöründe kendine has zorlukları sebebiyle hafta içi çalışma saatlerindeki yoğunluk, iş yetiştirme telaşı gibi sorunlara değinmektedir. Bu konu ile ilgili bazı katılımcıların ifadeleri şu şekildedir;

“Hafta içi belirli bir mesai saati içinde çalışıyorum ama iş yüküm öyle çok ki, günün yarısı geldiğinde tükenmiş hissediyorum.”(K19)

“Kamu sektöründe çalışan arkadaşlara göre çalışma saatlerimiz daha belirli, evime zamanında girebiliyorum ama hafta sonu işe geliyorum ve bu durum hayat düzenimi olumsuz etkiliyor”.(K21)

“Bekar bir kadın olmama rağmen, hafta sonu çalışıyor olmak beni yoruyor. Motivasyonumu azaltıyor.”(K23)

“hafta içi tam zamanlı çalışıyorum, izin almakta hep ama hep sorun yaşıyorum. Hafta içi bir gün izinli olmalı tüm çalışanlar”(K25)

Özel sektör katılımcıları sürekli olarak kapalı bir fabrika/ofis ortamında çalışıyor olmanın yarattığı zorluklara dikkat çekerek, özellikle kışın karanlıkta iş yerine girip, karanlıkta işten çıkmanın, gün boyu güneş, gün yüzü görmemenin psikolojilerinde sıkıntı oluşturduğunu özellikle pandemi döneminde kapalı ortamda çalışmanın ayrıca endişe verdiğini ifade etmektedirler. Ayrıca çalıştıkları ortamda sayıca erkek çalışanın fazla olması da kadın orman mühendisleri için bir sorun olarak belirtilmektedir.

“Ormanda, doğada çalışırım diye okudum. Mezun oldum olalı kapalı ortamda çalışıyorum. Bu gerçekten insana sıkıntı veren bir durum”(K16)

“insanlar işsizlikten kırılırken ayıp etmek de istemem ama fabrika ortamında çalışmak hiç kolay değil. Gün yüzü görmüyorsun, eskisi gibi olmasa da gürültü, makineler içinde.”(K19)

“cinsiyetçi bir tutumum yok ama bir kadın olarak kadın çalışanların daha çok olduğu bir ofis ortamında çalışmayı yeğlerdim.”(K20)

“önünden sürekli kamyon geçen bir küçük camı olan ofisteyim gün boyu. Yaz geliyor, kış geçiyor, sabah giriyorum akşam çıkıyorum dışarıdan bihaber. Erkek yoğun bir ortam bir de.”(K22)

“hele şu covid sürecinde kapalı ofiste olmak ne kadar zorladı beni. Cam kapı açıyorsun da kış günü her an cam açık olamıyor. Erkekler de kadınlar kadar hassas değil ki”(K24)

Ücret ve Sosyal Haklar

Kamu sektöründe ve özel sektörde çalışan orman mühendisi kadınların tamamına yakını ücret ve sosyal haklarla ilgili sorunlar yaşadıklarını ifade etmektedirler. Ancak her iki sektörün aynı başlık altında ifade ettikleri sorunların gerekçelerinin farklılaştığı görülmektedir.

Buna göre kamu sektöründe çalışan orman mühendisi katılımcılar, ücret memnuniyetsizliklerini yaptıkları iş, sorumluluklar, yoğunluk, çalışma saati ve mekan üzerinden değerlendirmekte ve aldıkları ücretin yaptıkları işin karşılığı olmadığını belirtmektedirler. Diğer devlet memurlarına göre ücret seviyelerinin yüksek olduğunun farkında olan katılımcılar buna rağmen yaptıkları mesleğin sorumluluğu, zorlukları ve özellikle iş yoğunluğuna sebep olan iş çeşitliliğinin fazlalığı değerlendirildiğinde hak edilen maddi karşılığı alamadıkları üzerinde aynı kanaati paylaşmaktadırlar. Ayrıca aynı anda birden fazla şefliğe/bölüme bakan katılımcılar, tek bir maaş karşılığı birden fazla alanın işini ve sorumluluğunu taşıyor olmanın zorluklarının altını çizmektedirler. Kamu sektörü katılımcılarının ücret konusunda erkek meslektaşları ile aralarında bir eşitsizlik yaşanmadığı ve katılımcıların da bu durumun farkında oldukları görülmektedir. Sosyal haklar açısından kendilerine lojman, görev icra edilmesi için araç tahsisi, konaklama, tatil gibi imkanlar sunulduğunu belirtilen katılımcılar, tüm bu sosyal hakların fazla yapılan mesailer sebebiyle avantaj sayılmadığını vurgulamaktadırlar. Ayrıca izin gibi yasal sosyal hakların olduğunu ancak yine görevin sorumlulukları sebebiyle izin zamanlarında rahat olamadıklarının altını çizmektedirler. Özellikle pandemi döneminde diğer devlet memurlarının yararlandığı esnek çalışma gibi düzenlemelerden de yararlanamadıkları görülmektedir.

“Maddi olarak yaptığımız işin karşılığını aldığımızı düşünmüyorum”
(K1)

“bu çalışmaya rağmen alınan ücret asla karşılık bulmamakta bir insan aynı işten iki taneyi aynı zamanda yapacak ama tek birinin parasını alacak bizim kurumumuzda bu böyle. Sorumluluk veriliyor ama ücret yok. Diğer devlet memurlarına karşı yine de yüksek ücret alıyoruz ama kendi yaptığımız iş bazında bakınca karşılık bulmuyor. Banka müdürü, bankasının kasasının kapısını kilitleyip çıkabiliyor. Bizler 3000-5000 hektar açık bir alandan sorumluyuz. Kaçak gibi herhangi bir olumsuz durumda, hesap vermek zorundayız” (K3)

“Ücret ve sosyal haklar açısından değerlendirirsek bu çalışma saatleri karşılığı paraya dökülse, işte bir devlet memurunun 1 saatlik ücreti diye, şu an aldığımız maaşın en az iki katını alırsanız diye düşünüyorum. Fakat alamıyoruz. Erkeklerle ücretle ilgili bir sorun olmuyor çünkü eşit ücret

oluyor. O anlamda kadın-erkek arasında fark yok. Sosyal haklar dersiniz aslında mesleğimizin bize verdiği sosyal haklar oldukça fazla. Örneğin lojman gibi. Görevimizi icra etmemiz için araç verilmesi emrimize, bunun gibi sosyal haklarımız var. Türkiye'nin başka bir yerine gittiğimizde konaklama, tatil gibi ekstradan hakları var. Fakat bu fazla yapılan mesai saatleri yüzünden kadın orman mühendisleri olarak sıkıntı yaşıyoruz.” (K6)

“Özel sektöre göre iyi ücret alıyoruz ama ücret yaptığımız işe karşılık az kalmakta” (K12)

Özel sektör çalışanı kadınların tamamı ücretini yetersiz bulmakta ve erkek meslektaşları ile aralarında ücret eşitsizliği olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca çalıştıkları işyerlerinde farklı branşlara sahip mühendislerin de orman mühendislerinden daha fazla kazanç elde ettiğine dikkat çekilmektedir. Bu durum meslekte hem dikey hem de yatay bir ayrışmanın var olduğunu göstermektedir. Katılımcıların cevapları incelendiğinde, aldıkları ücretin kadın ve “orman mühendisi” olmaktan dolayı düşük olduğu kanaatinin yaygın olduğu görülmektedir. Sosyal haklar açısından da memnuniyetsizliklerini belirten özel sektör katılımcıları, izin kullanmada yaşadıkları sorunların altını çizerek, ücret dışında herhangi bir haktan yararlanamadıklarını, yönetici konumunda olmadıkça araç tahsisi, benzin masrafı gibi hakların kendilerine sunulmadığını belirtmektedirler.

“İşsizlik sebebiyle ücretler iyice düştü. Yeni mezun mühendis asgari ücretle çalışmaya razı. Kadın olduğum için aynı işi yaptığım erkek arkadaşlardan daha az kazanıyorum, maalesef böyle.”(K17)

“Özel sektörde çalışmanın başta ücret ve izin kullanmak gibi temel sorunları bulunuyor. Ücretten memnun olmayınca, insanın işe karşı bakışı değişiyor. İşin stresi, performans değerlendirme sisteminin baskısı, yönetici kaprisleri, hafta sonu (cumartesi) işe geliyor olmak bunaltıyor. İzin kullanmak hep sıkıntı. Sosyal güvencem var ama iş güvencemin olmadığını hissediyorum. Ceket kapının ardında asılı, çocuğun geçimini tek başına sağlayan bir ebeveyn olmasam çoktan çeker giderdim.”(K20)

“ücret düşük, cumartesi çalışma, çok fazla erkekle bir arada olma, yan hakların olmaması. Eşitsizlikten, kadına uygulanan ayrımcılıktan çoğu. Orman mühendisliğinin de kıymeti yok. Güya orman sanayi işletmesi ama

orman mühendisinin kıymeti yok. Motive edici olmayan fabrika ortamı” (K23)

“Bu işin eğitimini almama rağmen, işyerinde erkekler daha değerli. Erkeksen bir de makine, endüstri, elektronik gibi orman dışında bir mühendissen, bir kadına göre daha iyi kazanırsın, terfi alırsın, altına araç verilir ya da benzin masrafın ödenir, söylediklerin dikkate alınır. Sosyal hak diye bir hak sadece sigortam var. Yıllık izin dışında izin kullanamıyorum”(K25)

Kariyer Süreci ve Görev Dağılımı

Mülakat bulguları değerlendirildiğinde orman mühendisi kadınların her iki sektörde de kariyer sürecinden ve görev dağılımından kaynaklı sorunları olduğu görülmektedir. Kamu sektöründe istihdam edilen orman mühendisi kadınlardan 10 şef, 1 müdür yardımcısı, bir müdür olmak üzere 12’sinin yöneticilik görevi bulunmaktadır. Özel sektörde çalışan katılımcıların ise hiçbirinin yöneticilik görevi bulunmamakta, uzman statüsünde çalışmakta oldukları bulgusuna ulaşılmaktadır.

Kamu sektöründe istihdam edilen orman mühendisi kadınlar, teşkilat içinde ilk basamağın şeflik olduğunu ve KPSS ile alımlarda zaten çoğunlukla şef kadrosunda atama yapıldığını belirterek, önemli olanın şeflik sonrası müdür yardımcılığı, müdür, bölge müdür yardımcılığı, bölge müdürlüğü gibi pozisyonlara ulaşmak olduğuna dikkat çekmektedirler. Teşkilatları içinde hiç kadın bölge müdürü bulunmadığını belirten katılımcılar, bazı bölümlerde/ mevkilerde sınavla yükselme yapıldığını, sınavın yanı sıra mülakatların da uygulandığı ve bu mülakatların çoğu zaman kadın mühendisler için dezavantaj oluşturabildiğini ifade etmektedirler. Bu bilgiden yola çıkarak katılımcı kadınların yöneticilik pozisyonları değerlendirildiğinde bölge bazında müdür yardımcısı, müdür, bölge müdür yardımcısı ve bölge müdürü pozisyonlarında kadın sayısının azlığı dikkat çekmektedir. Bu araştırmaya katılan 15 kamu sektörü çalışanı orman mühendisi kadından sadece ikisi şeflik dışında idari göreve sahiptir.

Kamu sektöründe çalışan orman mühendisi kadınlar, görevde yükselbilmek için erkeklerden daha fazla çalışmalarını gerektiği, kurumda idareci olmak için erkek olunması gerektiği, terfi gibi makam ve mevki sahibi olma sürecinde kadınların ikinci planda kaldığı, yükselme şansının

erkeklerle eşit olmadığı ifadelerine yer vererek, orman mühendisi bir kadın olarak kariyer süreçlerinin zorluklarını belirlemektedirler. Erkek meslektaşlarının yükselirken yetenek, beceri, iş yapma kapasitesi gibi kriterler değerlendirilmeden yükselebildiğini düşünen kadınların çok çalışmak, kriterleri sağlasalar da üstlerine kendilerini kanıtlamak, pozisyona talip olma konusunda ısrarcı davranmak durumunda kaldıkları ve ancak erkeklerden fırsat kalırsa yükselebildikleri bulgusuna ulaşılmaktadır. Görev dağılımı açısından önemli bir sorundan bahsetmemekle birlikte kurumda kadınların çok fazla çalıştığını, aynı anda birden fazla şefliğe bakmak, çok farklı ve çeşitli işleri yapmak gibi sorunları olduğunu ama bu çok çalışmanın kariyer süreçlerinde karşılığını bulamadığına dikkat çekmektedirler.

Kadın olarak zor şartlarda “yukarıya” çıkılabildiğinin altını çizen kamu sektörü katılımcıları, müdür ve müdür yardımcısı olduktan sonra da kendini kanıtlama çabasının devam ettiği, birden fazla şefliğin sorumluluğunu taşımanın getirdiği iş yükü ve uzun çalışma saatleri, kadın ve anne olma rolünü iş yerinin kapaısında bırakma, psikolojik olarak güçlü duruş sergilemek zorunda olma gibi hususlara yer vermektedirler.

“Bir kadın olarak idareciliği yapamayacağımız düşünülüyor. Özellikle çalışma saatlerimiz açısından işe zaman ayırmayacağımız düşünülerek yönetici olmamızda önümüze her zaman setler konuluyor. Erkekler yükselirken yetenekleri, becerileri iş yapma kapasiteleri değerlendirilmeden hiçbir kriter olmasa bile yükseltilirken biz kadınlar yükselmek için hep çok çalıştığımızı ispatlamak zorunda kalıyoruz. Hatta bu pozisyonlar için her türlü kriteri karşılasak bile üstlerimize bizde varız. Bu pozisyona talibiz deyip ısrar etmemiz gerekiyor. Eğer şanslıysak ısrarlarımız sonrasında bu pozisyonları elde edebiliyoruz. Bir de istediğimiz pozisyonu tercih eden erkekte fırsat kalırsa .Şeflik bizim teşkilatta ilk basamak burada bayan olmak önemli değil çünkü ilk adım orası ve KPSS ile alındığımız için mecburen kabul görüyoruz. ama müdür yardımcısı müdür ve daha üst makamlarda bayan sayısı teşkilatın %10 bile değil.”(K3)

“Yükselme şansınız erkeklerle aynı değil, orada bir farklılık var yani. Yükselmek isteyen bir kadın, eğer hırsları varsa, burası doğru adres değil. Belki daha farklı yerlerde daha başka şeyler yapar. Orta karar, sorumluluk almadan, erkeklerden bir adım geride duracaksın durabilirsin. Bir yerde kafana vurup, belli bir seviyede tutuyorlar.”(K9)

“Maalesef evet. Bayanlara karşı bir ön yargı var. Şimdi son zamanlarda arttı aslında bayan çalışanlar, kurum da aldı. Ama genelde var. Belli dezavantajları olduğu için, işte fiziksel, “Araziye gidebilir mi, çocuğu var...” Bizim zamanımızda şu vardı, hamile kalıyorlar, iki sene gelmiyorlar. Doğum iznine gidiyorsun, tatile gidiyorsun gibi... O yüzden bayanla çalışmak çok istenmiyordu. Hatta bu son alımlarda da tepki olmuştu bununla ilgili, bayan alınmayacak mı diye. Biraz kırılıyor o görüş ama yine de bence var”(K10)

“Kadından idareci olmaz düşüncesi var. Bölge müdürü kadın yok mesela. Kadından talimat almak zor geliyor erkeklere. sınavda daha eleniyor zaten çoğu zaman kadınlar. İdareci olunca da kendini kanıtlamak, onca erkek arasında çok çaba göstermen lazım.” (K13)

Özel sektör çalışanı orman mühendisi kadınlar ise kadın oldukları ve orman mühendisi oldukları için erkeklerle ve diğer mühendislik branşlarıyla aynı değeri görmediklerini, bu yüzden kariyer süreçlerinde engelleme ile karşılaştıklarını ifade etmektedirler. Yönetim kademesinde yer alanların erkeklerden oluştuğunu, makine mühendisliği, elektrik-elektronik mühendisliği, endüstri mühendisliği gibi alanlardan mezun olanların yönetimde yer almasının tercih edildiğine vurgu yapmaktadırlar. Orman mühendisi kadınların görev dağılımı açısından daha ziyade dokümantasyon gerektiren kalite kontrol gibi alanlarda görevlendirildikleri, karar verici değil destekleyici görevlerde yer aldıkları sonucuna ulaşılmaktadır.

“Erkek olmadığımın terfi alamadığımı düşünüyorum. Orman mühendisliğinin de ciddiye alınmadığı durumlar söz konusu. Endüstri makine bitirmiş olsam dikkate alınırdım. Buradaki ilk kadın orman mühendisi olarak işe başlayanlardım, başladığımda yöneticilerden biri beni sekreter sanıp iş buyurmuştu. Mühendis olarak göreve başladığımy söyleyince ne mühendisisin şeklinde üstten bir soru sordu, orman deyince de “kız, kadından ormancı olur mu” diyerek güldü, espri yaptığını sandı.”(K18)

“Kalite departmanındayım yıllardır, bundan önce de buna benzer dokümantasyonla ilgili işlerle görevliydim. Ben de üniversite mezunuyum, mühendislik eğitimi almışım ama yok erkek değilim. Doğru kararları bir tek erkekler verebilir sanıyorlar.”(K20)

“Bölümü isteyerek seçmediğim ve yükselmek için işletme yüksek lisansı yaptım. Orman sanayi işletmesinde çalışmama rağmen, yöneticiler mühendisliğin farklı daha itibarlı görülen dallarından. Örneğin çoğu yönetici makine ve endüstri mühendisi. Ve tabii ki erkekler.”(K22)

“Bir de pozitif ayrımcılık, iyilik gibi kadınlar olmasa bu dosyalar, raporlar birbirine girer, siz düzenlisiniz, evde de işleriniz var il dışına toplantılara erkekler gibi koşturamazsınız gibi cümleler kuruyorlar. O zaman yap beni yönetici tüm fabrikanın raporları düzenli yapilsın, ver erkek yardımcı madem ev sorumluluğum var, il dışına, katılmadığım gece toplantısına erkek yardımcım gitsin”(K24)

-Ev / Aile ve Sosyal Yaşamla İlgili Bulgular

Her iki sektörde çalışan orman mühendisi katılımcıların ortak sorun alanlarından birinin ev/aile ve sosyal yaşama vakit ayıramamak olduğu tespit edilmektedir. Kamu sektöründe çalışan orman mühendisi kadınların tamamının yoğun çalışma temposu, sorumluluklar ve uzun çalışma saatleri sebebiyle ailelerine ve sosyal yaşamlarına vakit ayıramadıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Özel sektör çalışanı katılımcıların ifadeleri değerlendirildiğinde ise hafta sonu çalışma, izin kullanamama ve hafta içi işten yorgun, gergin eve dönme sebebiyle aile ve sosyal yaşama zaman ayırmada sıkıntı yaşadıkları görülmektedir.

Kamu sektöründe çalışan orman mühendisi kadınlar, çalışma saatlerinin belirsizliği, yetişmesi gereken işler, görev bölgesini terk edememe sebebiyle eşlerine, çocuklarına ve arkadaşlarına yeterli vakti ayıramadıkları, birlikte geçirilen zamanlarda işin verdiği stresin ilişkilere yansıdığı gibi sorunların altını çizmektedir. Özellikle yönetici vasfının olması ve eşin farklı bir meslek sahibi olması durumunda bu sorunların daha yoğun yaşandığı dikkat çekmektedir. Orman mühendisi katılımcıların bu alana ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, aileye ve sosyal yaşama vakit ayıramamanın kendileri üzerinde önemli bir baskı unsuru ve üzüntü kaynağı olduğu görülmektedir. Çocuklarına gereken ilgiyi veremedikleri, zaman ayıramadıklarını belirten anne orman mühendislerinin rol çatışması ve iş-aile çatışması yaşadıkları da izlenmektedir. Görev alanını terk edememe durumu, şehir dışına çıkma gibi boş zaman etkinliklerini önlerken, her an yangın ihbarı gibi durumlarla karşılaşma sebebiyle

ailelerini, arkadaşlarını evlerinde ağırlayamama, rahat bir hafta sonu planı yapamama gibi olumsuzluklar da yaşanmaktadır.

“Aile hep ikinci planda olmak zorunda kaldığından vicdanen rahatsız olmama rağmen mecburen öyle olduğu için ailemle yeteri kadar ilgilenemediğim için vicdan azabı yaşıyorum. Sosyal ilişkilerim yok denecek kadar az çünkü zamanımın çoğu işte geçtiğinden ve çok yoğun çalıştığımızdan ve işimizin doğası gereği ne zaman yangın çıkacağı ya da ne zaman ihbar geleceği belli olmadığından ya da iş yoğunluğu nedeniyle program yapamıyorum yapsam da çoğu zaman uyamıyorum. Mesela bir akşam birini arayıp davet ediyorum ama ihbar geldiğinde kendim ayrılmak zorunda kalıyorum eşim misafir ağırlamak zorunda kalıyor ya da programı iptal etmemiz gerekebiliyor.” (K1)

“Orman mühendisi bir bayan ve özellikle bu kurumda amir vasfında iseniz aile ve sosyal ilişkileriniz kötü durumdadır. Sürekli çalışmak zorundasınız çünkü işler yetişmiyor durum böyle olunca ne aileye vakit ayrılabilir. Ne de eşe dosta ayrıca zaten çok stresli bir işimiz olduğundan sosyalleşirken bile aklımız hep işte oluyor. Buda zaten ilişkileri zedeliyor.”(K3)

“Aile de eş eğer orman mühendisi değil ise asla sizi anlamıyor. Özellikle iş çıkış saatlerinizin belli olmaması evde çocuklar içinde eşler içinde sorun oluyor.”(K4)

“Çok fazla sosyal ilişki kuramıyoruz, vakit bulamadığımız için. Örneğin bir hafta sonu çok fazla görev bölgenizi terk edemezsiniz. Orman çok ucu açık bir yer olduğu için, dört tarafı duvarla çevrili olmadığı için. 7 gün 24 saat görev süremiz var. Dolayısıyla bir pazar gününü arkadaşlarımızla geçirelim diyebildiğimiz vakitler çok sınırlı. Aile hayatımızı da oldukça etkiliyor. Eve çok fazla vakit ayıramıyoruz. Karı-koca ilişkileri zaman zaman yıpranabiliyor. Çocuklarımız anneye hasret kalma durumunu yaşayabiliyor.” (K6)

“hafta sonumuz yok. Kızım, eşim bir şeyler yapmak istiyorlar, ama ben görev alanım olduğu için buradan dışarı gidemiyorum. En basiti misafir çağırırken bile tereddütte kalıyoruz; bir şey çıkar mı, yangın olur mu, bir yere gitmemiz gerekir mi... “(K10)

Özel sektör çalışanı katılımcıların görev ve sorumluluk alanları kamu sektöründe çalışan katılımcılar kadar geniş olmamakla birlikte onların da aile-iş dengesini kurmakta zorlandıkları gözlenmektedir. Hafta sonları çalışmak zorunda olan katılımcılar, ailelerine, ev düzenine ve sosyal yaşamlarına gereken vakti ayıramadıkları, sürekli bir telaş içinde oldukları, sıkıştırılmış az zamana iş dışı sorumlulukları, istekleri sığdırmanın verdiği yorgunluğa dikkat çekmektedir. Yıllık izin kullanma dışında izin kullanımında yaşadıkları zorluklar sebebiyle özellikle çocukların karne günü gibi özel günlerine, etkinliklerine katılamamanın üzüntüsü de ifade edilmektedir. Katılımcılardan eşleri özel sektör çalışanı olmayanların kendilerini daha fazla stres altında hissettikleri görülmektedir.

“Bir hafta sonum var, çocuklarla vakit geçirmek, evin temizliği-düzeni, aileleri ziyaret etmek, çarşı-pazar işi, misafirlğe gitmek ya da gelmek isteyenleri davet etmek, hangi birine yetişebilirsin. Hafta sonunun da ayrı bir stresi oluyor, bir bakıyorum pazartesi gelmiş ve ben hiç dinlenememişim, çocukla vakit geçirememişim”(K16)

“Bekar olduğum için evli çalışan arkadaşlara göre sorumluluk hiç yok. Bu yüzden sadece işten eve yorgun gidince aksayan ev işlerim, görüşemediğim insanlar, okuyamadığım kitaplar, izleyemediğim filmler oluyor. Uyuyakalıyorum yorgunluktan. Az izin zamanlarında da ne yapacağımı şaşırıp, parçalara ayrılarak yoruluyorum. Ailem başka şehirde, onları görmeye gitmek, farklı şehirlerdeki arkadaşlarla bir araya gelmek, kafa dağıtmak için tatile gitmek, evde bekleyen işleri yoluna koymak derken yorucu oluyor.”(K17)

“Eşim öğretmen, kamu çalışanı. Yaz gelince daha uzun tatili var, hafta içi daha esnek, hafta sonları zaten onun. Evet onun da kendine göre zorlukları var ama özel sektör gibi değil. Beni anlamıyor ve bu durum aile içi ilişkilerimize doğrudan etki ediyor. Sanki ben özellikle izin almıyorum, özellikle eve geldiğimde yorgun ve gergin gibi davranıyorum. Bunu annem, kayınvalidem, kardeşlerim gibi aile bireylerimde de hissediyorum işin kötüsü.”(K22)

-“Kadın Mühendis” Olmaya İlişkin Bulgular

Cinsiyet Ayrımcılığı

Her iki sektörde istihdam edilen orman mühendisi kadınlar, ücret, kariyer süreçleri, görev dağılımı gibi alanlardaki sorunlarında, kadın olmaktan kaynaklı ayrımcılıklardan bahsetmekle birlikte erkek meslektaşları ve toplumun önyargılarından oluşan ayrımcılığa da maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Belirtmek gerekir ki cinsiyet ayrımcılığının en yoğun olarak kendini gösterdiği sorun alanlarını kariyer süreci ve önyargılarla mücadele oluşturmaktadır. Öte yandan kadın mühendis olmaya yönelik cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili cevaplar değerlendirildiğinde kamu sektöründe çalışan orman mühendisi kadınların deneyimlerinin farklılaştığı sonucuna ulaşılmaktadır. Zira kamu sektörü çalışanı katılımcıların çalışma alanları sadece ofisten oluşmamakta, arazi/ormana çıkmak suretiyle toplumla (köy/kırsal kesim/taşıra halkı) daha yakın ilişki içine girmektedirler. Mühendislik gibi itibarlı bir mesleğe sahip olmanın saygınlığını yaşamakla birlikte cinsiyete dayalı önyargılar, tutum ve davranışlar sebebiyle rahatsızlık duyduklarını dile getiren kadın katılımcılar, özellikle orman mühendisliğinin erkek mesleği olduğu yönündeki kanaatin güçlü olduğunu yaşayarak deneyimlemektedirler.

Kamu sektöründe yer alan kadın katılımcılar, köy halkı ya da işçiler arasında eğitim seviyesi daha düşük kişilerin önyargılı tutumlarına maruz kaldıklarını vurgulamakta, eskiye göre azalma söz konusu olsa da hala erkek meslektaşlarının da kadından mühendis, idareci olamayacağı, orman mühendisliğini kadınların yapamayacağı şeklinde önyargılara sahip olduğunu ifade etmektedirler. Cevaplar değerlendirildiğinde, kadın mühendis olmaya yönelik cinsiyet ayrımcılığı sorununun en önemli nedeninin, bu işi kadınların yapamayacağı yönündeki inançtan kaynaklandığı sonucuna ulaşılmaktadır.

“Köy halkı ya da işçilerimiz arasında eğitim seviyesi daha düşük olan kişiler bu bakış açısına sahip olabiliyor. Mesleğe ilk başladığım dönemde bazı erkek orman muhafaza memurları amirlerinin bayan olmasından bir bayandan talimat almaktan memnun olmamışlardı ancak zamanla alıştılar.”
(K1)

“Bizim mesleğimizde bundan birkaç yıl öncesine kadar daha yoğun olmakla birlikte hala devam eden en önemli sorun biz kadınların bu işi yapacağıımıza erkeklerin inanmaması.” (K2)

“Bizim kurumda idareci olmak için erkek olmak gerekiyor. Biz kadınlar çalıştırılıyor. Ama mevki makam konusunda ikinci planda tutuluyoruz. Kadınların her meslekte olduğu gibi bizim mesleğimizde de yaptığı işte kendilerini kanıtlaması gerekmekte, bunun için de daha fazla çalışması ve daha fazla efor sarf etmesi gerekmekte”. (K3)

“mesleğime ilk başladığım zamanlarda çok fazla orman mühendisi yoktu çevremizde, o zaman insanlarda bir ön yargı vardı. “Ormanda nasıl yürüyecek, bir kız çocuğu gelmiş, bu nasıl şeflik yapacak” gibi ön yargılar vardı. Ama bu tabii 10-12 yıl önceydi. Şimdi bu ön yargı da yıkıldı.”(K6)

“mesela bazen ormana çıktığımda benim yanımda bir orman muhafaza memuru varsa, hiç tanımayan biri varsa, “Mühendis Hanım” diye tanıştığımda şaşırıyor. “Orman mühendisi hanım mı, ormanda ne işi var?” ya da işte bazen gelen vatandaşı “E siz topuklu ayakkabı giyiyorsunuz ormanda çalışabilir misiniz?” bu oluyor. Ama tabii çalışmamızı görünce de kimse bizi ayırmıyor”(K7)

“orman mühendisi kadın görmeye daha yeni yeni mecburen alışıyorlar. Hele bir de idareciliğiniz varsa, daha da şaşırıyorlar. Hem kurumda hem de dışarı kadından orman mühendisi olmaz, kadından şef olmaz, müdür olmaz, bu önyargıları bazen sözlerde bazen bakışlarda yaşıyorum. Bu bizim gerçeğimiz maalesef “(K13)

Özel sektör çalışanı katılımcılar da cinsiyete dayalı ayrımcılığın tutum ve davranışlarda zaman zaman kendini gösterdiğini, kendilerini mühendisten ziyade sekreter, ofis elemanı gibi hissettiren durumlar yaşadıklarında, toplantı gibi ortamlarda dikkate alınmadıklarında bu önyargıyı deneyimlediklerini ifade etmektedirler. Çalışma yaşamı dışında, sosyal çevrelerinde, toplumda orman mühendisi olmanın kadın olmaktan dolayı yadırgandığını, mesleğin kadınlara uygun olmadığı yönünde davranışlarla karşılaştıklarını aktarmaktadırlar.

“kadın mühendis olmaz önyargısını her yerde görüyorum. Bu işin eğitimini almama rağmen, işyerinde erkekler daha değerli. Babamın köyüne gittik, kırsalda önyargı daha fazla, bir amcaya fidanlarla ilgili birşeyler

söyleyeyim dedim sohbet sırasında, sen ne bilecen dedi bana. Babam benim orman mühendisi olduğumu söyleyince, o işleri kadınlara mı verir oldular, dünya ne acayip yer oldu dedi.” (K16)

“Toplantılarda özellikle erkek mühendisler daha fazla dikkate alınıyor. Sorun çözümü sözkonusuysa ilk erkek mühendislere başvuruluyor.”(K17)

“İş yerinde erkek mühendis sayısı fazla ve kendi aralarında bir dayanışma var haliyle. Bu dayanışmadan kadın olarak ayrımcılığa uğradığını anlıyorsun. Okurken de akrabalar kadından orman mühendisi olur mu ne yapacaksın sen ormanda erkeklerle diyorlardı” (K18)

“ Erkeklerin önyargılarını kırmak her şeyden zor, bu yüzden her meslekte kadınlar eşitsizliklerle, ayrımcılıklarla başa çıkmaya çalışıyor. Bir gün, çay getiren arkadaş telefonu açmadı, toplantıda hemen gözler bana döndü hadi bir çay getir dediler. ” (K24)

Meslekte Kadın Olmanın Avantaj-Dezavantajları

Katılımcı kadınların, kadın orman mühendisi olmaya yönelik cevapları değerlendirildiğinde meslekte kadın olmanın avantajları ve dezavantajlarının belirli yanıtlarda yoğunlaştığı sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre kamu sektöründe çalışan kadınların ikisi hiçbir avantaj olmadığını belirtirken, diğer katılımcıların; açık havada/ doğada, doğal güzelliklerle iç içe olmak, bir erkek mesleği olarak görülen mühendislik mesleğini yapıyor olmak, kadınların yapılarından kaynaklanan pratiklik, görsellik, ince düşünce, çözüm odaklılık gibi özelliklerin işe aktarılması, toplumun daha az eğitilmiş kesimiyle muhatap olma/ işlem yapma süreçlerinde kadınlara zorluk çıkarılmaması, nezaketli karşılanmak, saygı görmek gibi ifadelerle yer verdikleri görülmektedir.

“Sadece büroda değil de açık havada çalışıyor olmak, doğal güzelliklerle iç içe olmak mesleğimizin güzel yönleri ama bir kadın olarak mesleğimin bana sağladığı avantaj kendi ayaklarımın üzerinde duruyor olmak.” (K1)

“biz kadınlar her olayı daha çabuk çözüyoruz pratiğimiz bizim meslekte bu çok avantaj. Ayrıca meslek icabı daha az eğitilmiş insanlarla muhattab

olduğumuzdan bize karşı duruşları erkeklere karşı duruşlarından daha yumuşak ve toleranslı oluyor” (K3)

“Ormancılık biraz görsel yönden, teknik yönden biraz daha ince düşünülmesini gerektirir diye düşünürüm. Örneğin bir fidan dikimindeki bir tanesinin sırasının kayması benim bayan olarak dikkatimi çeker ama bir erkek şefin o dikkatini çekmeyebilir. ... Artı olarak yaşadığımız yörede biz toplumun eğitim düzeyi en düşük kesimiyle muhatabız. Genelde ilkokul mezunu bile değil çalıştığımız insanlar. Bu bize şurada avantaj sağlıyor, normalde kaba konuşan, küfredebilen insanlarla muhatabız; ama biz bayan olduğumuz için hep kendini frenleme, dikkat etme durumunu yaşıyoruz. ... Ya da amir-memur ilişkilerinde de erkek personelimizin bize karşı daha ince, daha naif davrandığını düşünüyorum.” (K6)

“çalıştığımız insanlar genelde erkek olduğu için, köylüler daha çok ormanda çalışanlar, bayan olduğumuz için biraz daha mesafeli duruyorlar, biraz daha davranışlarına, sözlerine dikkat ediyorlar. O yüzden belli konularda işlem yapmak daha kolay oluyor. Erkek olunca biraz daha farklı sıkıntılar olabiliyor ama bayan olunca şiddet de gösteremeyecek, küfür de edemeyeceği için bir derece daha kolay oluyor çalışmak.” (K10)

“Bir anne, kadın şefkatiyle bakıyorsun doğaya, ektiğin fidana, bakımını yaptığın ağaca. Erkeklerde bu duyguyu görmüyorum pek. Mühendis olmanın toplumda bir yeri var, saygınlık görüyorsun. Kadın da olunca karşıdaki konuşurken kendine çeki düzen veriyor.” (K15)

Kamu sektöründe çalışan orman mühendisi kadınların, meslekte kadın olmanın dezavantajlarını erkeklerden ayrıştıkları hususlar üzerinden açıkladıkları dikkat çekmektedir. Buna göre erkeklerin kadınlara göre fiziksel olarak daha dayanıklı ve güçlü olmaları sebebiyle arazide daha rahat olabilmeleri kadınların kendi fiziksel güçlerini bir dezavantaj olarak görmeleri sonucunu doğurmaktadır. Yine erkeklerin ev, çocuk sorumluluklarının az olması da katılımcıların meslekte kadın olmayı dezavantaj görme nedenleri arasında yer almaktadır. Katılımcılar, toplumun eğitim seviyesi en düşük kesimi ile muhatap olmak, kadın olarak bu mesleği hakkıyla yapabildiğini gösterebilmek, önyargıları kırabilmek için geç saatlere kadar çok çalışmak, erkeklere göre çok çaba göstermek zorunda olmak, kendileri gibi olamamak, erkek meslektaşları gibi girilen her ortamda

rahat olamamak, kadın olduğunu unutarak erkek gibi olmak, eşitsizliklere maruz kalmak gibi cevaplarla meslekte kadın olmanın dezavantajlarını saymaktadırlar.

“Erkekler kadınlardan fiziksel olarak daha güçlü ve arazi şartlarına daha dayanıklı ayrıca bizim evde de eş ve anne olarak yükümlülüklerimiz devam ediyor” (K1)

“Geç saatlere kadar çalışmak, toplumun eğitim seviyesi çok düşük bir kesimi ile muhattap olmak, kendin gibi kadın gibi davranmamak. Erkeklerin kadınlardan fiziksel olarak güçlü olması bizim mesleğimizde arazi şartlarında büyük sorun oluyor ayrıca biz gün içerisinde fiziksel olarak çalışıp akşamda evde yemek temizlik yada diğer işleri yapma zorunluluğumuz olduğunda harcadığımız efor fazla oluyor. Arazi yapısı gereği eğimli ve içerisinde çalı orman gülü gibi türler barındırıyor erkekler doğası gereği daha atletik olduklarından bizden daha avantajlılar bizler ise bu şartlara uyum sağlamakta zorlanıyoruz”. (K3)

“Dezavantajlı yönleri insanların ön yargıları. “Bayan olduğun için orman işi yapamazsın” diye bakıyorlar. Bu algıyı da yıkmak çok zor oluyor. Hani bir erkek şeften iki kat üç kat daha çok çalışacağız ki, insanların kafasındaki o algıyı yıkalım”. (K5)

“Bazen de ormanda ‘bir bayan’ diye bakmayıp, daha yanımızda erkek gibi davrananlar da oluyor. bir erkek çalışan gibi rahat olamıyoruz ormanda”. (K7)

“Süslü püslü kıyafetler giyemiyoruz. Hep spor giyinmek zorundayız. İşletmede çalışan memurları görüyoruz. Saçlar, makyajlar her gün bakımlı geliyorlar. Bizim bakım yapmaya vaktimiz olmuyor.” (K8)

“Kadın olduğunu unutuyorsun. En çok fiziksel görüntü açısından. erkekleştigimi hissediyorum. Çevremdeki kadın mühendis arkadaşlar da böyle hissediyor, bunun muhabbeti geçer çok. Güliyoruz artık halimize”. (K12)

“orman kaçakçıları erkek ve silahlı oluyorlar. Tehdit edilen ve silah çekilen çok meslektaşımız var. Ben de bir keresinde deli raporu olan bir kaçakçıdan tehdit yemiştim. Seni vururum raporumla çıkarım dedi. Erkelerden daha hassas olduğumuz için bu durumlar bize daha zor geliyor.

Ama katlanmak zorunda kalıyoruz. Ve bu insanlarla iş yapmaya devam etmek psikolojik olarak gerçekten çok zor”(K15)

Özel sektörde çalışan orman mühendisi kadınların, meslekte kadın olmaya yönelik avantajlarının sınırlı kaldığı dikkat çekmektedir. Özel sektörde kadın olmanın avantajı olmadığı yönünde kanaate sahip olan katılımcılar, orman mühendisliğinde çalıştıkları işyeri sebebiyle kadın olmanın avantajlarını yaşayamadıklarını ancak kadın olmak sebebiyle verilen görevleri daha düzenli ve özenli yerine getirdiklerini ifade etmektedirler. Ayrıca kamu sektöründe çalışan orman mühendisi katılımcılar gibi özel sektör katılımcıları da kadın olmanın çalıştıkları ortama nezaket katan bir yararı, avantajı olduğunu belirtmektedirler. Kadınların girdikleri ortama ellerinin değdiğini, ofis ortamının çiçek, tablo gibi unsurlarla güzelleşmesine katkı sağladıklarına yer vermektedirler.

“genel olarak özel sektörde kadın olmanın avantajı yok. Kamu sektörünü bilemem ama özel sektörde ne mezunu olduğunuzun pek bir anlamı yok. Kadın olduğum için kibar davranışlar görüyorum. Bir erkek arkadaş ofis ortamında kadın olunca ortamın terbiyeye büründüğünü söylemişti.” (K16)

“mühendis kadınlar genelde daha steril, ofis ortamlarında çalıştırılıyorlar. Bu aslında cinsiyetçi bir tutum biliyorum ama avantaj olarak yansıyor diyebilirim. Mühendis titlana sahip olmak toplumda, sosyal çevrede itibar kazandırıyor”(K17)

“Eğitimli, okumuş, ayakları üzerinde duran bir kadın oluyorsunuz. Hele ki erkeklerin başardığı bir işi başarmış olarak görülüyorsunuz bu da ayrı bir itibar veriyor. Kadınlar bence işlerini daha düzenli daha özenli yapıyorlar.” (K22)

“Kadın elinin değdiği her yer güzelleşiyor. Soğuk ortamları bir çiçekle, bir resimle yumuşatıyoruz. İşyerlerinde kadın istihdamının bu yönünü de görmek lazım.”(K25)

Meslekte kadın olmanın dezavantajını da özel sektörün kadın çalışanlara yaklaşımı üzerinden değerlendiren katılımcılar, genel olarak kadın çalışanlara yönelik önyargıların en önemli ve kapsamlı dezavantajı oluşturduğuna vurgu yapmaktadırlar. Önyargılar sebebiyle eşit eğitim gördükleri erkek meslektaşlarından, ücret ve kariyer gibi konularda geride

kaldıklarına, bu önyargıların iş dışında toplumsal yaşamda da karşılıklarına çıktığına yer veren katılımcılar, kadın olmanın getirdiği ailevi yükler sebebiyle de dezavantaj yaşadıklarına değinmektedirler.

“Eğer orman sanayinde iş bulamam kendi meslek alanımda iş bulmam çok zor olurdu. Toplumda zaten kadın mühendis olmaz önyargısı çok yerleşik” (K19)

“Aslında mühendislik eğitim alan kız sayısı artıyor, yeni bölümler, yeni üniversiteler açıldıkça ama bazı önyargılar gerçekten çok kalıplaşmış. Bu önyargılar kadınlarla ilgiliyse hele, daha da fazla karşımıza çıkıyor” (K20)

“mühendislik işlerine erkek kafası basar düşüncesini her ortamda hissediyor olmak. Toplantılarda özellikle erkek mühendisler daha fazla dikkate alınıyor. Sorun çözümü sözkonusuysa ilk erkek mühendislere başvuruluyor.” (K22)

“Kadın bir mühendis olarak ne kadar çalışırsan çalış kendini kanıtlayamıyorsun ne işyerinde ne toplumda. Bir de anneysen, evliysen o da bir dezavantaj, bir yük olarak döndürülüyor kadına. Bu pozitif ayrımcılık değil. Ayrımcılığa kılıf bulmak. Bu ancak dezavantaj olur.” (K24)

Katılımcıların orman mühendisliğini önermeye ilişkin görüşleri incelendiğinde, kamu sektöründe çalışan sekiz katılımcının mesleği kesinlikle bir kadına önermedikleri, altı katılımcının beklentiyi yüksek tutmamak, aile ve sosyal yaşama düşkün olmamak gibi belirli şartlar altında mesleği önerdikleri, bir katılımcının ise günümüzde kolay iş kalmadığı, her mesleğin zorlukları olduğuna değinerek mesleği önerdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Özel sektör katılımcılarının ise hiçbiri orman mühendisliğini önermemekte, eğer iyi bir ücret seviyesinde çalışmak ve kariyer yapma hedefi söz konusuysa mühendislik okumak isteyen kızların başka bir mühendislik branşına yönelmelerini, hali hazırda bu mesleğe yönelik eğitim alanların ise mutlaka yüksek lisansla başka bir alanda uzmanlık almaları gerektiği ifade edilmektedir.

SONUÇ

Çalışma yaşamında ve profesyonel meslek alanlarında kadın istihdamı artmakla birlikte kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları

sorunların halen var olduğu görülmektedir. Özellikle mühendislik gibi erkeklerle özdeşleştirilen meslek alanlarında, kadınların görünürlüğü artsa da eşitlikçi bir ortamın varlığından bahsetmek zordur. Her mesleğin kendine özgü zorlukları bulunmakla birlikte mesleğin kendi içinde de branşlara göre farklı çalışma şartları, koşulları ve sorunları bulunmaktadır. Orman mühendisi kadınların, diğer profesyonel mesleklerde çalışan kadınlarla ortak sorunları bulunmaktadır. Ancak mesleğin kendine özgü şartları ve çalışılan sektöre göre orman mühendisi kadınların farklı sorunlar ve deneyimler de yaşadıkları görülmektedir. Orman mühendisi kadınların çalışma yaşamından kaynaklanan sorunlarını tespit etmeyi amaçlayan bu çalışmanın sonunda kamu sektöründe ve özel sektörde çalışan katılımcıların, gerekçeleri kimi zaman farklılaşmakla birlikte ortak sorunlar yaşadıkları ve bu sorunların ağırlıklı olarak cinsiyete dayalı önyargılardan kaynaklandığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Kamu sektöründe çalışan orman mühendisi kadınların uzun, belirsiz çalışma saatleri, arazi şartlarından ve ormanlarda temel ihtiyaçları gidermeye yönelik sosyal imkanların bulunmayışı gibi nedenlerle çalışma ortamından kaynaklanan sorunları, iş yoğunluğu, sorumluluklar sebebiyle ücret ve sosyal haklardan duyulan memnuniyetsizlik, kariyer süreçlerinde erkeklerle eşit fırsata sahip olamama, kendini ispat etme amacıyla daha fazla çalışma, çaba sergileme, aile ve sosyal hayata yeterli vakit ayıramama, kadın olduğunu unutmama, erkek meslektaşlarından ve toplumdaki kaynaklı önyargılara maruz kalma gibi sorunlar yaşadıkları ve katılımcıların önemli bir bölümünün bu sorunlar ve zorluklar sebebiyle mesleği önermedikleri tespit edilmiştir. Öte yandan bir kadın olarak mühendis olmanın saygınlığı ve itibarını da hisseden katılımcılar için iş ve sosyal güvence, mesleki örgütlenme gibi hususlarda sorun bulunmamaktadır. Ayrıca katılımcılar, orman kurmak, yetiştirmek, bakımlarını yapmak gibi mesleğin vazgeçilmez güzellikte gördükleri, kendilerini “gençleştirdiğini” ifade ettikleri yanlarına da vurguda bulunmaktadır.

Özel sektörde çalışan orman mühendisi kadınların ise hafta sonu çalışma sebebiyle çalışma zamanı ve sürekli kapalı ofis ortamında çoğunlukla erkeklerle birlikte çalışıyor olmaktan kaynaklı çalışma ortamına ilişkin sorunları bulunmaktadır. Erkek meslektaşlarıyla aralarında ücret eşitsizliği olduğunu ifade eden katılımcılar, orman mühendisi olmanın da

diğer mühendislik branşlarına göre dezavantajlı konumda olduğunu belirtmektedirler. Ücret ve sosyal haklar açısından memnuniyetsizlik yaşayan katılımcılar kariyer süreçlerinde de erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmama sorunu yaşamaktadır. Katılımcıların aile ve sosyal yaşama yeterli vakti ayıramama ve mühendis bir kadın olarak gerek çalışma yaşamında gerekse toplumsal yaşamda cinsiyet ayrımcılığı ve önyargılı tutumlarla karşılaşma zorlukları yaşadıkları da görülmektedir.

Kadın istihdamının önündeki engelleri kaldırma, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları ve özellikle cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemede her meslek ve sektörde kadınların görünürlüğünün artması ve kariyerde ilerleyebilmenin sağlanması önem arz etmektedir. Bu bağlamda eşitliği ve önyargıların yıkılmasını sağlayıcı politikaların uygulanması gerekmektedir. Öte yandan bir mesleğin toplum tarafından tercih edilen, saygı duyulan bir konuma gelebilmesinde çalışma koşulları ve özlük haklarının önemli bir yeri bulunmaktadır. Her meslekte olduğu gibi orman mühendisliği mesleğinde de çalışma koşullarının ve özlük haklarının iyileştirilmesi önemli görülmektedir. Kamu sektöründe, birden fazla soruna ve memnuniyetsizliğe kaynaklık etmesinden dolayı çok boyutlu bir problem sergileyen çalışma düzeninin iyileştirilmesi önemlidir. Zira cinsiyete dayalı ayrımcılık dışında kadınların belirsiz, uzun çalışma saatleri ve iş yoğunlukları gibi düzensizlikler, ücrette memnuniyetsizlik, iş aile çatışması gibi diğer sorunlara kaynaklık etmektedir. Ayrıca özel sektörde kendini daha belirgin şekilde gösteren meslekte dikey ve yatay ayrışmaya neden olacak unsurların da ortadan kaldırılması gerekli görülmektedir.

KAYNAKÇA

AKTURAN, U, ESEN, A, “Fenomenoloji”, U. Akturan ve A. Esen (Ed.), Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008

AKYÜZ, K.C, KOÇAK, S, BALABAN, Y, YILDIRIM, İ, GEDİK, T, “Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi -Muğla Orman Bölge Müdürlüğü Örneği”, SDÜ Orman Fakültesi Dergisi, 2011, 12: 20-26

ALANAY, A, “8 Mart ve Mühendis- Mimar Kadın, Orman Mühendisliğinde Kadın”, Orman Mühendisliği Dergisi, 1998, 35: 3

ALKAN, H, “Ormancılık Kamuoyunun Rotasyon Uygulaması ve Mühendis Kadrolarına İlk Defa Yapılacak Atamalarda Kullanılan Sınav

Fırat Üniversitesi. İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt:5,Sayı:1,2021 83
Sisteminin Değiştirilmesine Yönelik Görüşleri”, Orman Mühendisliği Dergisi, 2014, 51(7-8-9): 34-38.

ALKAN, H, UĞUR, T, “Örgütsel Stres ve Yönetimi: Orman İşletmeleri Örneği”, Turkish Journal of Forestry, 2016, 17(2): 107- 117

ALKAN, H, “Örgütsel Bağlılık, Sinizm, Yabancılaşma ve Ormancılık Örgütleri”, Turkish Journal of Forestry, 2018, 19(3): 265-274

ARSLAN ZENGİN B,” Women in Engineering Education in Turkey: Understanding the Gendered Distribution”, International Journal of Engineering Education, 2002, 18(4), 400–408, <https://www.ijee.ie/articles/Vol18-4/IJEE1285.pdf>, Erişim Tarihi: 29.03.2021

ARSLANTAŞ, E, “Orman Mühendislerinin Cinsiyet Algısı ve Ormancılık Örgütünde Cinsiyet Ayrımcılığı”, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006

ATILIR, M, GÜLTEKİN, Y. S, “Devlet Orman İşletmelerinde Hizmet Alımı ile Çalışan Orman Mühendislerinin Ormancılık Mesleğine Bakış Açılarının Araştırılması”, Bartın Orman Fakültesi Dergisi, 2020, 22 (3): 1023-1036

BAYKAL, Özlem G.D, “Kamu Sektöründe Çalışan Kadın Orman Mühendislerinin Mesleki Memnuniyetleri ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar”, Orman Mühendisliği Anabilim Dalı, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2016

BAYRAKÇEKEN Tüzel, G, PEHLİVANLI KADAYIFÇI, E, “Mühendislikte Eşitlik: Türkiye’nin Mühendis Kızları Deneyimi”, UNDP Rapor, Mayıs, 2018

BOZKURT, B, AKPINAR, A, “Bilişim Sektöründe Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü”, Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi, 2017, 2: 17-28 <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/402815>, Erişim Tarihi: 27.02.2021

ÇAHA, H, TURGUNALI, J, “Women Engineering in Turkey: Case of İstanbul”, *Procedia Economics and Finance*, 2016, 38, ss: 60-69, <https://core.ac.uk/download/pdf/81153394.pdf>, Erişim Tarihi: 30.03.2021

DURSUN, F, “Devlet Orman İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi -Kalkım, Yenice, Bayramiç Orman İşletme Müdürlükleri Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniv, Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon, 2009

ECEVİT, Y, GÜNDÜZ HOŞGÖR, A, TOKLUOĞLU, C, “Professional Women in Computer Programming Occupations: The Case Of Turkey”, *Career Development International*, 2003, 8(2), 78-87

EMRE, E, “Türkiye’de Kadın Mühendisler”, 2007 , https://www.jmo.org.tr/resimler/ekler/99974951f19a0c7_ek.pdf?dergi=HABER%20B%DCLTEN%DD, Erişim Tarihi: 20.02.2021

GEDİK, T, AKYÜZ, K. C, YILDIRIM, İ, AYDIN, A, “Orman Ürünleri Sanayinde İş Tatminine Yönelik Bir Alan Çalışması -Trabzon Arsin Organize Sanayi Bölgesi Örneği”, 13. Ulusal Ergonomi Kongresi, Erciyes Üniversitesi, 6-8 Aralık, 2007, Kayseri, Türkiye, ss. 54-61

GÜLLER, B, KORKMAZ, S, “İş Yaşamında Bayan Orman Mühendisleri (Performansları, Sorunları, Mesleki Memnuniyetleri ve Beklentileri)”, *Orman Mühendisliği*, 2007, 1-2-3: 13-18

GÜLTEKİN, Y. S, “The Role of Gender in Forest Engineering Profession in Turkey: Women's Role and Importance”, *EASIR International Academic Conferences*, Berlin International Academic Conference, August 15-16, Berlin, Germany, 2019

GÜMÜŞ, C, “Osmanlıdan Günümüze Ormanlık Politikalarının Ormanlık Örgütlenmesi Üzerine Etkileri ve Güncel Sorunlar”, 2nd National Mediterranean Forest and Environment Symposium, October, Isparta, 2014

GÜRCANLI, G.E, AKBOĞA KALE, Ö. ARTAN, D, “Şantiyelerde Çalışan Teknik Elemanların Çalışma Koşulları Üzerine Bir Alan Çalışması” *Çalışma ve Toplum*, 2018/4, ss: 1987-2014

KORKMAZ, M, BAYKAL, Ö, “Kadın Orman Mühendislerinde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler ile İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki”, Türkiye Ormancılık Dergisi, 2018, 19(1): 83-90

MMO, “Türkiye’de Kadın Mühendis Olmak”, <https://www.mmo.org.tr/gaziantep/haber/turkiyede-kadin-muhendis-olmak>, Erişim Tarihi: 11.03.2021

OMO, <https://ormuh.org.tr/tarihce>, Erişim Tarihi: 03.03.2021

ÖZDEN, S, EKİCİ, F, “Orman Mühendisliği Mesleğinin Dünü, Bugünü ve Geleceği”, III. Ulusal Karadeniz Ormancılık Kongresi, Cilt: I, ss: 17-23, Mayıs, 2010

PEHLİVANLI-KADAYIFÇI, E, “Manifestations Of Gendered Engineering Culture In Turkey: Differing Experiences Of Women And Men Engineers”, Akademik Hassasiyetler, 2015, 2(4), 229-245

POLİTEKNİK, “Mühendis, Mimar, Şehir Plancıları Profil Anketi”, 2016 <http://politeknik.org.tr/politeknik-muhendis-mimar-sehir-plancilari-profil-anketi-sonuclari/>, Erişim Tarihi: 05.03.2021

SALMAN, B, “Kadın Mühendislerde İşsizlik ve İstihdam”, EMO Kadın Bülteni, 2017, Sayı: 5, Ekim, ss: 8-24 https://www.emo.org.tr/ekler/060e7907d182219_ek.pdf?dergi=1117, Erişim Tarihi:20.03.2021

SMITH, A. E, DENGİZ, B, “Women in Engineering in Turkey: A Large Scale Quantitative And Qualitative Examination”, European Journal of Engineering Education, 2010, 35(1), ss: 45–57

ŞAFAK, I, OKAN, T, “Determination Of Performance Evaluation Criteria's In Forestry Organization: A Turkish Forest Distract Case Study”, African Journal of Agricultural Research, 2010, 5(18): 2535

TANRIVERDİ, H, “Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma”, Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2006, 3 (1): 1-29

TOKSOY, D BAYRAMOĞLU, M. AYAZ, H, ”Ormancılık Örgütündeki Orman Mühendislerinin Yönetmel ve Örgütsel Sorunları

Üzerine Bir Araştırma”, KSÜ Doğa Bilimleri Dergisi, 2012, Özel Sayı: 180-184

TOKSOY, D, AYAZ, H, BAYRAMOĞLU, M.M, “Ormancılık Örgütü Teknik Personelinin Durumu ve Karşılaşılan Bürokratik Sorunlar”, 1.Ormancılıkta Sosyo Ekonomik Sorunlar Kongresi, 26-28 Mayıs, 2006, Çankırı, ss: 87-92

TÜRKER, M.F, BARLI, Ö, “Türk Ormancılık Teşkilatı Yönetiminde Kültürün Taşıyıcıları Olarak Taşra Teşkilatı Yöneticileri Kapsamında İşletme Kültürünün Belirlenmesi”, Ormancılıkta Sosyo Ekonomik Sorunlar Kongresi, 26-28 Mayıs, 2006, Çankırı, ss: 303-311

TMMOB, “TMMOB’a Bağlı Odaların Üye Sayısı”, <http://www.tmmob.org.tr/icerik/tmmoby-bagli-odalarin-uye-sayisi-590-bin-oldu#:~:text=TMMOB%20ba%C4%9Fl%C4%B1%2024%20Odan%C4%B1n,18%20bin%20569%20ki%C5%9Fi%20art%C4%B1>. Erişim Tarihi: 01.03.2021

ÜNAL, M, TÜRKÖĞLU, T, TOLUNAY, A.H, “Orman Mühendislerinin Mesleki Örgütlenmeye Bakış Açıları”, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 2018, Cilt 22, Özel Sayı, 165-171

YADİGAR, S, “8 Mart Dünya Kadınlar Günü ve Ormancılığımızda Kadın Orman Mühendislerinin Yeri”, Orman Mühendisliği Dergisi, 1990, Sayı:3

YILDIRIM, A, ŞİMŞEK, H, “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005

YILMAZ, E, DAŞDEMİR, İ, KARABULUT, S, KOÇAK, Z, POLAT, O, “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, Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü, 2009, Yayın No: 387/52, Teknik Bülten No: 30, Mersin

YURDAKUL EROL, S, “Comprehensive Analysis Of Some Job-Related Attitudes On Expectation And Satisfaction Among Forestry Staff:

Fırat Üniversitesi. İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt:5,Sayı:1,2021 87

Case Results From A Turkish Regional Forestry Organization”, International Forestry Review, 2016, Volume 18, Number 2, June, ss: 161-179

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMU BİLGİ YÖNETİM SİSTEMİ,
“Eğitim-Öğretim Alanları Sınıflandırmasına Göre Lisans Düzeyindeki Öğrenci Sayıları 2020-2021”, <https://istatistik.yok.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 20.04.2021