



T.C.

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**KAHRAMANMARAŞ
ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI
ORMAN İŞLETME MÜDÜRLÜKLERİNDEKİ
TEKNİK, İDARİ VE EKONOMİK
SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Osman HASIRCI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ORMAN MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

KAHRAMANMARAŞ 2019

T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

KAHRAMANMARAŞ
ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI
ORMAN İŞLETME MÜDÜRLÜKLERİNDEKİ
TEKNİK, İDARİ VE EKONOMİK
SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Osman HASIRCI

Bu tez,
Orman Mühendisliği Anabilim Dalında
YÜKSEK LİSANS
Derecesi için hazırlanmıştır.

KAHRAMANMARAŞ 2019

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü öğrencisi Osman HASIRCI tarafından hazırlanan “Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Teknik, İdari ve Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri” adlı bu tez, jürimiz tarafından 02/08/2019 tarihinde oy birliği ile Orman Mühendisliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet PAK (DANIŞMAN)

.....

Orman Mühendisliği, Kahramanmaraş Sütçü İmam

Prof. Dr. Atakan ÖZTÜRK (ÜYE)

.....

Orman Mühendisliği, Artvin Çoruh

Dr. Öğr. Üyesi Neşe GÜLCİ (ÜYE)

.....

Orman Mühendisliği, Kahramanmaraş Sütçü İmam

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Mustafa YAZICI

.....

Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada, alıntı yapılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

Osman HASIRCI



Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

**KAHRAMANMARAŞ ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI
ORMAN İŞLETME MÜDÜRLÜKLERİNDEKİ TEKNİK, İDARİ VE EKONOMİK
SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

Osman HASIRCI

ÖZET

Türkiye’de ormancılık faaliyetlerinin yürütülmesi esnasında birçok sorunla karşılaşmaktadır. Bu sorunların bazıları tüm bölgelerde ortak iken bazı sorunlar yöresel olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada, Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne bağlı 7 adet Orman İşletme Müdürlüğünde ormancılık faaliyetleri yürütülürken karşılaşılan teknik, ekonomik ve sosyal sorunların belirlenmesi amaçlanmıştır. Orman İşletme müdürlüklerinde görev yapan orman işletme şefi/mühendisi, işletme müdürü/müdür yardımcısı oluşan 42 katılımcı ile anket çalışması yapılmıştır. Bu kapsamda, üç bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. İlk bölümde demografik bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde katılımcıların yaşanan ormancılık sorunlarına ilişkin görüşlerini almaya yönelik 5’li likert tipi sorular ve orman işletme müdürlüklerinde yaşanan teknik, idari ve ekonomik sorunların tespiti amacıyla yönelik açık uçlu bir adet sorunun yer aldığı form yardımıyla veriler elde edilmiştir. Anket çalışması sonucunda elde edilen veriler SPSS programıyla değerlendirilmiştir. Hazırlanan anket formlarının iç tutarlılığı Cronbach’s alfa yöntemiyle tespit edilmiştir. Cronbach’s alfa değeri 0,873 olarak belirlenmiştir. Elde edilen verilerin normallik testi kolmogorov-smirnov ve shapiro-wilk testleri ile gerçekleştirilmiş ve verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Elde edilen veriler, tek yönlü varyans analizi ve t testi kullanılarak istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda, çalışma alanlarının büyük olması (% 92,8) en önemli teknik sorun olarak belirlenmiştir. İdari sınırlara uyulmaması (% 76, 2) ise teknik sorunlar arasında ilk sırada yer aldığı görülmüştür. İki ayrı bütçe sisteminin olması (% 50,0) ekonomik sorunlar arasında ilk sırada yer almıştır. Öne çıkan sorunlarla ilgili olarak, OİŞ alanlarının küçültülmesi, İş çeşitliliğinin azaltılması için direk müdürlüğe bağlı yetkili birimlerin oluşturulması, idari sınırlara mümkün mertebede uyulması, refikliğın yetkili yapılması ve özel bütçe ödeneklerinin OGM tarafından döner sermayeye aktararak taşraya göndermesi öne çıkan önerilerdir.

Anahtar Kelimeler: Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü, ormancılık, teknik sorunlar, idari sorunlar, ekonomik sorunlar

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
Orman Mühendisliği Anabilim Dalı, Ağustos / 2019

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet PAK
Sayfa sayısı:81

**TECHNICAL, ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC PROBLEMS AND
SOLUTION PROPOSALS IN FOREST MANAGEMENT DIRECTORATES
AFFILIATED TO KAHRAMANMARAŞ FOREST REGIONAL DIRECTORATE
(M.Sc. THESIS)**

Osman HASIRCI

ABSTRACT

Forestry is defined as a multi-faceted and sustainable activity that covers all of the biological, technical, economic, managerial, social and cultural activities carried out in order to meet the needs of the Society for forest products and services continuously and optimally within a system approach from forest resources. Many problems are encountered during forestry activities in Turkey. While some of these problems are common in all regions, some problems appear locally. In this study, it is aimed to determine the technical, economic and social problems during the forestry activities in 7 number of Kahramanmaraş Forest Enterprise Directorates affiliated to Kahramanmaraş Regional Directorate of Forestry. A survey was conducted with 42 participants consisting of forest management chief/engineer, forest management manager/ assistant manager/department manager working in the forest enterprise directorate. In this context, a questionnaire consisting of three parts was used. In the first part, demographic data are given. In the second part, the opinions of the participants related to forestry problems were determined with the help of 5-point Likert type questions. In the last part, an open-ended question was asked to the participants. They were asked to comment on the technical, administrative and economic problems in this enterprises. Obtained data from the survey were evaluated with SPSS program. The internal consistency of the questionnaire forms was determined by Cronbach's alpha method. Cronbach's alpha value was determined as 0.873. The normality test of the data was carried out by Kolmogorov-smirnov and Shapiro-wilk tests. The data were normally distributed. Using one way analysis of variance (ANOVA) and t test, data were evaluated statistically. As a result of the study, large study areas (92.8%) were determined as the most important administrative problem. Failure to comply with administrative boundaries (76.2%) were the first among the technical problems. Having two separate budget system (50,0%) took first place among the economic problems.

Keywords: Kahramanmaraş Regional Directorate Forestry, Forestry, Technical problems, Administrative problems, Economical problems

Kahramanmaraş Sütçü İmam University
Graduate School of Naturel and Applied Sciences
Department of Forest Engineering, August / 2019

Supervisor: Dr. Mehmet PAK

Number of pages: 81

TEŞEKKÜR

Tez çalışma sürecimde bilgi birikimi ve bilimsel bakış açısıyla karşılaştığım her sorunun çözümüne ışık tutan yol gösteren çok kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Mehmet PAK ‘a saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Tezimin her evresinde fikir ve görüşleriyle bilimsel şekilde hazırlanmasında desteklerini esirgemeyen Arş. Gör. Arif OKUMUŞ’a teşekkür ederim.

Hayatım boyunca maddi manevi desteklerini esirgemeyen aileme teşekkür ederim.

Osman HASIRCI

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT	II
TEŞEKKÜR	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
ŞEKİLER DİZİNİ	VII
ÇİZELGELER DİZİNİ.....	IX
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	XI
1. GİRİŞ.....	1
2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	16
3. MATERYAL VE METOD	20
3.1. Materyal	20
3.1.1 Çalışma Alanın Tanıtımı	20
3.2.Yöntem.....	22
3.2.1. Anket Formunun Hazırlanması	22
3.2.2. Anket Çalışmalarının Gerçekleştirilmesi	23
3.2.4. Anket Verilerinin Bilgisayar Ortamına Aktarılması	23
3.2.5. Verilerin Analizlerinin Yapılması.....	23
4. BULGULAR ve TARTIŞMALAR	25
4.1. Ankete Katılanların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özelliklerine İlişkin Bulgular	25
4.2. Katılımcıların Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Karşılaştığı İdari Sorunlar	26
4.2.1. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerinde Yer Alan İdari Birimlerin Yeterliliğine İlişkin Düşünceleri.....	26
4.2.2. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerinde Norm Kadro Sayısı ve Çeşitliliğinin Yeterliliğiyle İlgili Düşünceleri	28
4.2.3. Katılımcıların Orman İşletme Şeflik Alanlarının Büyüklüğüne İlişkin Düşünceleri	30
4.2.4. Katılımcıların Orman İşletme Şefliklerinin İş Çeşitliliğine İlişkin Düşünceleri	32
4.2.5. Katılımcıların Orman İşletme Şefliklerinin İş Çeşitliliğinin Performansa Etkilerine İlişkin Düşünceleri	33
4.2.6. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerinde Görevde Yükselmeye İlişkin Düşünceleri	34
4.2.7. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerinde Tayinlere İlişkin Düşünceleri.	36
4.2.8. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerindeki İdari Personelin Teknik ve İdari Donanımına İlişkin Düşünceleri.....	37
4.2.9. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerinde İşe Ulaşım, Çalışma Ekipmanlarına İlişkin Düşünceleri	38
4.2.10. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerindeki Alt Yapı Yeterliliğine İlişkin Düşünceleri	39
4.3. Katılımcıların Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Karşılaştığı Teknik Sorunlar.....	41

4.3.1. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerinde Yangınlarla Mücadele İçin Gerekli Ekipmanlara İlişkin Düşünceleri	41
4.3.2. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerinde Ormancılık Çalışmalarının Yürütülmesi Esnasında İşçilerin Barınma Gereksinimlerine İlişkin Düşünceleri	42
4.3.3. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerinde Orman Yangınları İle Mücadeleye İlişkin Düşünceleri	43
4.3.4. Katılımcıların Ormancılık Çalışmalarında İdari Sınırlar İle Yönetim Arasındaki İlişkilere İlişkin Düşünceleri.....	45
4.3.5. Katılımcıların Ormancılık Çalışmalarında Tekniğe Uygun ve Bilimsel Yöntemlerle Yapılmasına İlişkin Düşünceleri.....	46
4.3.6. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlükleri Bünyesinde Fonksiyonel Planlama Çalışmalarına İlişkin Düşünceleri.....	47
4.3.7. Katılımcıların Orman İşletme Şefliklerindeki Amenajman Haritalarına İlişkin Düşünceleri	48
4.3.8. Katılımcıların Orman İşletme Şefliklerindeki Amenajman Planlarının Gerekliliğine İlişkin Düşünceleri	50
4.3.10. Katılımcıların İzin İrtifak Mevzuatına İlişkin Düşünceleri.....	52
4.3.11. Katılımcıların Ormancılık Uygulamalarında Katılımcı Yaklaşımına İlişkin Düşünceleri	53
4.3.12. Katılımcıların Ormancılık Mevzuatına İlişkin Düşünceleri.....	55
4.4. Katılımcıların Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Karşılaştığı Ekonomik Sorunlar	56
4.4.1. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerindeki Bütçe Kalemleri Arasındaki Aktarıma İlişkin Düşünceleri.....	56
4.4.2. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerindeki Bütçe Çeşitliliği Olmasının Yönetime Etkilerine İlişkin Düşünceleri	57
4.4.3. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerindeki Ödenek Yeterliliğine İlişkin Düşünceleri	58
4.5. Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Karşılaştığı İdari, Teknik ve Ekonomik Sorunlara Karşı Çözüm Önerileri İle İlgili Düşünceleri	60
4.5.1. Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Karşılaştığı İdari ve Ekonomik Sorunlara Karşı Çözüm Önerileri İle İlgili Düşünceleri.....	60
4.5.2. Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Karşılaştığı Teknik Sorunlara Karşı Çözüm Önerileri İle İlgili Düşünceleri	60
4.5. Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü'ne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Teknik, Ekonomik ve İdari Sorunların Cinsiyete ve Çalışma Süresine Göre Farklılığının Tespiti.....	61
4.5.1. Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü'ne bağlı orman işletme müdürlüklerindeki teknik, ekonomik ve idari sorunların cinsiyete göre farklılığı	61
4.5.2. Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü'ne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Teknik, Ekonomik Ve İdari Sorunların Çalışma Süresine Göre Farklılığı.....	61
5. SONUÇLAR ve ÖNERİLER	63
5.1. Sonuçlar	63

5.1.1. İdari Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	63
5.1.2. Teknik Sorunlar ve Çözüm Önerileri	66
5.1.3. Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	70
KAYNAKLAR.....	72
EKLER	77
1-ANKET FORMU	77
ÖZGEÇMİŞ.....	81



ŞEKİLER DİZİNİ

Şekil 3.1. Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü (URL-2)	21
Şekil 3.1. Verilerin dağılımını gösterir histogram grafiği	24
Şekil 4.1 Orman işletme müdürlüklerinde idari birimlerin yeterliliği ilişkin düşünceleri ..	27
Şekil 4.2. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde norm kadro yeterliliğine ilişkin düşünceleri.....	29
Şekil 4.3. Orman işletme müdürlüklerinde idari birimlerin yeterliliği ilişkin düşünceleri .	31
Şekil 4.4. Katılımcıların orman işletme şefliklerinin iş çeşitliliğine ilişkin düşünceleri.....	32
Şekil 4.5. Katılımcıların orman işletme şefliklerinin iş çeşitliliğinin performansa etkilerine ilişkin düşünceleri.....	33
Şekil 4.6. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde görevde yükselme kriterlerine ilişkin düşünceleri.....	35
Şekil 4.7. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde tayinlere ilişkin düşünceleri.....	36
Şekil 4.8. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki idari personelin teknik ve idari donanımına ilişkin düşünceleri.....	37
Şekil 4.9. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde işe ulaşım, çalışma ekipmanlarına ilişkin düşünceleri.....	39
Şekil 4.10. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki alt yapı yeterliliğine ilişkin düşünceleri.....	40
Şekil 4.11. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde orman yangınlarıyla mücadele için gerekli ekipmanlara ilişkin düşünceleri.....	41
Şekil 4.12. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde ormancılık çalışmalarının yürütülmesinde işçilerin barınma gereksinimlerine ilişkin düşünceleri	43
Şekil 4.13. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde orman yangınları ile mücadeleye ilişkin düşünceleri.....	44
Şekil 4.14. Katılımcıların ormancılık çalışmalarında idari sınırlar ile yönetim arasındaki ilişkilere ilişkin düşünceleri.....	45
Şekil 4.15. Katılımcıların ormancılık çalışmalarında tekniğe uygun ve bilimsel yöntemlerle yapılmasına ilişkin düşünceleri	47
Şekil 4.16. Katılımcıların ormancılık çalışmalarında tekniğe uygun ve bilimsel yöntemlerle yapılmasına ilişkin düşünceleri	48
Şekil 4.17. Katılımcıların orman işletme şefliklerindeki amenajman haritalarına ilişkin düşünceleri.....	49

Şekil 4.18. Katılımcıların orman işletme şefliklerindeki amenajman planlarının gerekliliğine ilişkin düşünceler.....	50
Şekil 4.19. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki iş tanımlarına ilişkin düşünceleri.....	51
Şekil 4.20. Katılımcıların izin irtifak mevzuatına ilişkin düşünceleri.....	53
Şekil 4.21 Katılımcıların ormancılık uygulamalarında katılımcı yaklaşıma ilişkin düşünceleri.....	54
Şekil 4.22. Katılımcıların ormancılık mevzuatına ilişkin düşünceleri	55
Şekil 4.24. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki bütçe çeşitliliği olmasının yönetime etkilerine ilişkin düşünceleri.....	57
Şekil 4.25. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki ödenek yeterliliğine ilişkin düşünceleri.....	59

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 1.1. Cumhuriyetin ilanından itibaren Orman Genel Müdürlüğü'nün bağlı olduğu bakanlıklar	10
Çizelge 3.1. Araştırmanın hedef kitlesinin ve ankete katılanların OİM'lere göre dağılımı	23
Çizelge 3.2. Normallik analiz sonucu.....	24
Çizelge 4.1. Ankete katılanların demografik ve sosyo-ekonomik özellikleri	25
Çizelge 4.2.Orman işletme müdürlüklerinde idari birimlerin yeterliliği ilişkin düşünceleri	26
Çizelge 4.3. Katılımcıların eklenmesini gerekli gördüğü birimler.....	28
Çizelge 4.4. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde norm kadro yeterliliğine ilişkin düşünceleri.....	29
Çizelge 4.5. Katılımcıların eklenmesini gerekli gördüğü norm kadrolar	30
Çizelge 4.6. Katılımcıların orman işletme şeflik alanlarının büyüklüğüne ilişkin düşünceleri.....	31
Çizelge 4.7. Katılımcıların orman işletme şefliklerinin iş çeşitliliğine ilişkin düşünceleri.	32
Çizelge 4.8. Katılımcıların orman işletme şefliklerinin iş çeşitliliğinin performansa etkilerine ilişkin düşünceleri.....	33
Çizelge 4.9. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde görevde yükselme kriterlerine ilişkin düşünceleri.....	34
Çizelge 4.10. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde tayinlere ilişkin düşünceleri	36
Çizelge 4.11. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki idari personelin teknik ve idari donanımına ilişkin düşünceleri.....	37
Çizelge 4.12. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde işe ulaşım, çalışma ekipmanlarına ilişkin düşünceleri.....	38
Çizelge 4.13. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki alt yapı yeterliliğine ilişkin düşünceleri.....	40
Çizelge 4.14. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde yangınlarıyla mücadele için gerekli ekipmanlara ilişkin düşünceleri	41
Çizelge 4.15. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde ormancılık çalışmalarının yürütülmesinde işçilerin barınma gereksinimlerine ilişkin düşünceleri	42
Çizelge 4.16. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde orman yangınları ile mücadeleye ilişkin düşünceleri.....	44

Çizelge 4.17. Katılımcıların ormancılık çalışmalarında idari sınırlar ile yönetim arasındaki ilişkilere ilişkin düşünceleri.....	45
Çizelge 4.18. Katılımcıların ormancılık çalışmalarında tekniğe uygun ve bilimsel yöntemlerle yapılmasına ilişkin düşünceleri	46
Çizelge 4.19 Katılımcıların orman işletme müdürlükleri bünyesinde fonksiyonel planlama çalışmalarına ilişkin düşünceleri	47
Çizelge 4.20. Katılımcıların orman işletme şefliklerindeki amenajman haritalarına ilişkin düşünceleri.....	49
Çizelge 4.21. Katılımcıların orman işletme şefliklerindeki amenajman planlarının gerekliliğine ilişkin düşünceleri.....	50
Çizelge 4.22. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki iş tanımlarına ilişkin düşünceleri.....	51
Çizelge 4.23. Katılımcıların izin irtifak mevzuatına ilişkin düşünceleri.....	53
Çizelge 4.24. Katılımcıların ormancılık uygulamalarında katılımcı yaklaşıma ilişkin düşünceleri.....	54
Çizelge 4.25. Katılımcıların ormancılık mevzuatına ilişkin düşünceleri	55
Çizelge 4.26. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki bütçe kalemleri arasındaki aktarıma ilişkin düşünceleri.....	56
Çizelge 4.27 Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki bütçe çeşitliliği olmasının yönetime etkilerine ilişkin düşünceleri.....	57
Çizelge 4.28. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki ödenek yeterliliğine ilişkin düşünceleri.....	59
Çizelge 4.30. Ankete katılanların karşılaştığı teknik, ekonomik ve idari sorunların çalışma süresine göre ANOVA testi sonuçları	62

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

OGM	: Orman Genel Müdürlüğü
OİM	: Orman İşletme Müdürlüğü
OİŞ	: Orman İşletme Şefliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
GSMH	: Gayri Safı Milli Hasıla
Ha.	: Hektar
BYKP	: Beş Yıllık Kalkınma Plan



1. GİRİŞ

Tarihsel süreç içerisinde değerlendirildiğinde ormancılığın kapsamının değişikliğe uğradığı ve çeşitli ormancılık anlayışlarının ortaya çıktığı görülmektedir. Ormanlar önceki dönemlerde barınma, beslenme ve avcılık amacıyla kullanılırken, sonraki dönemlerde ağaç kesimi, tarım ve hayvancılık için bir rezerv arazi olarak görülmüştür. Devam eden süreçte ormanlar için yasal düzenlemeler yapılarak, toplum refahı doğrultusunda sistemli ve bilinçli bir şekilde müdahale edilmeye başlanmıştır. Bu gelişim süreci içerisinde; dar kapsamlı (biyolojik, klasik) ve geniş kapsamlı (çağdaş) olmak üzere iki temel ormancılık anlayışı ortaya çıkmıştır (Daşdemir ve Çakmak, 2018).

Dar kapsamlı ormancılıkta; ormancılığın biyolojik ve teknik yönü oldukça önemli iken, ekonomik, sosyal ve yönetsel boyut yeterince önemslenmemektedir. Bu kapsamda talebe göre üretim, parasal faydaları diğer faydalarla dengeleme, çok yönlü yararlanma, çok boyutlu karar verme gibi konular dikkate alınmamaktadır. 19. yüzyılda Orta ve Batı Avrupa ülkelerinde hakim olan bu dar kapsamlı ormancılık anlayışı, zaman içinde değişikliğe uğramıştır. Böylece, ormancılığı bir sistem anlayışı içinde ve bir bütün olarak ele alan, sürdürülebilirlik ilkesi çerçevesinde çok yönlü yararlanmayı esas alan, talepleri ve sosyo-ekonomik faydalanmaları ön planda tutan ve doğaya bilinçli müdahaleyi esas alan bir ormancılık anlayışı doğmuştur. Bu anlayışa da geniş kapsamlı (çağdaş) ormancılık denilmektedir (Geray, 1989; Daşdemir, 1996; Daşdemir, 2006, Daşdemir, 2007).

Dar anlamda ormancılık sadece orman içinde gerçekleştirilen faaliyetleri kapsarken, geniş anlamda ormancılık hem orman içindeki hem de orman dışındaki ürünlerin pazarlanmasına ve izlenmesine ilişkin faaliyetleri kapsamaktadır. Ancak, ormancılık faaliyetlerinin temelinde biyolojik, ekonomik, sosyal ve teknik özellikler yer almaktadır. Biyolojik özellikler ormanın canlı bir organizma olmasıyla ve diğer canlılarla olan ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Ormancılığın ekonomik ve sosyal yönleri ise, maddesel olmayan birçok ihtiyacın karşılamasını içermekte iken, teknik yönü ise, tüm ormancılık faaliyetlerinin yerine getirilebilmesi için gerekli olan bir özellik olmasıyla ilişkilidir (Öztürk, 1997; Daşdemir ve Çakmak, 2018).

Bu noktadan hareketle dar kapsamlı bu ormancılık için şu ortak özellikler verilebilir (Geray, 1989):

- Ekonomik, sosyal ve biyofizik sonuçları farklı olan alternatifler konu edilmez.
- Ülke ve sektör kısıtlarını dikkate alan yaklaşımlar geçerli değildir.

- Parasal faydaları ve maliyetleri dikkate alan yaklaşımların yoğunluğu zayıftır.
- Toplam faydayı ele alabilen çok kriterli karar metodları önemsenmez.
- Orman kaynaklarının çeşitli ekonomik aktivitelere tahsisini çözümleyen metodlar uygulanmaz.
- Ormancılık sektörünün diğer sektörlerle, bölgelerle ve makroekonomiyle ilişkileri gözardı edilir.

Geniş kapsamda ormancılık; “ormanların ve orman alanlarının yerel, ulusal ve küresel düzeyde, biyolojik çeşitliliğini, prodüktivitesini, kendini yenileme kabiliyetini ve yaşama enerjisini, ekolojik, ekonomik ve sosyal fonksiyonlarını yerine getirebilme potansiyelini şimdi ve gelecekte koruyacak ve diğer ekosistemlere zarar vermeyecek bir şekilde düzenleme ve yararlanma biçimi” olarak tanımlanmıştır (OGM, 2009; Akyol ve Tolunay, 2014). Geray (2001) yalnızca biyolojik, teknik ve ekonomik konularla ormanların yönetilemeyeceğini, ormancılıkta hem biyolojik, teknik, ekolojik alanların sosyal, ekonomik, kültürel alanlara doğru genişletilmesinin hem de çok boyutlu karar verme mantığının hayata geçirilmesinin gerekliliğini vurgulamıştır.

Dünya yaşamı için vazgeçilmez olan ormanlar, ülke ekonomisine para ile ölçülebilen ve para ile ölçülemeyen birçok katkıya sahiptir. Türkiye’de, ormancılık sektörü ülke kalkınmasında “itici ve teşvik edici” stratejik bir role sahiptir. Bir başka ifadeyle ormancılık sektörünün ekonomiye katkısı, dikimden pazarlamaya kadar ekonomik zincir içinde kendisini göstermektedir. Bunun sonucu olarak ormanların Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH)’ya katkısı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’nin birincil ve ikincil orman ürünlerinin ve hizmetlerinin parasal değerlerine göre yaptığı hesaplamada %0,8 düzeyindedir. Ancak, diğer sektörlerle bedelsiz veya düşük bedelle verilen girdilerden doğan sübvansiyonlarda dikkate alındığında bu oran %2’ye ulaşmaktadır (Geray, 1998; Daşdemir, 2018). Dolayısıyla, ormanların GSMH’ye katkısı, resmi rakamların bir hayli üzerinde gerçekleşmektedir (Önder ve Önder, 2009). Bu durumun sebebi GSMH’ya yansımayan oksijen üretme, karbon bağlama, temiz ve tatlı su kaynağı olma, hava kirliliğini azaltma ve gürültüyü önleme gibi değerlerinin olmasıdır.

Ormancılık kendine has özellikleri olan ve çok boyuta sahip bir sektördür. Ormanlardan sağlanabilecek ürün ve hizmetlerin çeşitliliğinin yanı sıra bu kaynağın pek çok nedenle azalmakta oluşu, ormancılık uğraşısının da önemini arttırmaktadır (Yurdakul, 2005). Orman kaynakları yönetiminde sürdürülebilirlik ve çok yönlü faydalanma ilkeleri çağdaş ormancılık anlayışının temelini oluşturmaktadır. Bu anlayışın hayata geçirilmesinde yapılanmaları ülkeden ülkeye farklılık arz eden ormancılık örgütleri önemli bir işlev

görmektedir. Ülkemizde ormanların tamamına yakınının devlet mülkiyetinde olması, bahse konu alanların yönetimi ve işletilmesinde devletin hâkim olduğu bir örgüt yapısını ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle yakın zamana kadar ülkemizde ormancılıkla ilgili hemen hemen tüm faaliyetler devlet orman teşkilatı tarafından yürütülmektedir (Aktan 2013; Öztürk, 2013).

Söz konusu devlet orman teşkilatında farklı zamanlarda yapılan çeşitli yapısal değişiklikler sonucu, bazen bakanlık bazen de sadece genel müdürlük şeklindeki örgüt yapısı ülkemiz ormancılığının yönetiminden sorumlu olmuştur. Bu kapsamda Ticaret Nezaretine Bağlı olarak kurulan Orman Müdürlüğü ormancılık tarihimizdeki ilk orman teşkilatı niteliğindedir. Bununla birlikte, ülkemizde teknik ormancılığa 1937 yılında çıkarılan 3116 sayılı Orman Kanunu ve 1968 yılında çıkarılan 3204 Sayılı Orman Genel Müdürlüğü Teşkilat Kanunu ile geçilmiştir. 1937 yılında kurulan Orman Genel Müdürlüğü (OGM), günümüze gelinceye kadar ülkemiz ormanlarının yönetimi ve işletilmesinden sorumlu olmuştur. OGM aynı zamanda orman kaynaklarının korunması, geliştirilmesi ve sürdürülebilmesini sağlamak amacıyla, ulusal ormancılık amaçlarına ulaşmak üzere merkez ve taşra örgütleri şeklinde yapılandırılmıştır (Öztürk, 2013).

Ormancılık, doğa koşullarının etkisi altında gerçekleşen aynı zamanda da sosyal yönü olan bir uğraştır. Orman tesisi, tohum ve fidan yetiştirme, ağaçlandırma, bakım, koruma, işletme, üretim, pazarlama, planlama, girdi temini, orman yolu yapımı ve bakımı, erozyon kontrolü, mera ıslahı, orman kadastro, halkla ilişkiler, su üretimi, rekreasyon, avlanma, milli parklar, personel yönetimi, eğitim, araştırma ve danışmanlık hizmetleri gibi biyolojik, teknik, ekonomik, sosyal ve kültürel nitelikteki pek çok iş ormancılık kapsamında yer almaktadır. Bu uğraşı gerçekleştiren orman mühendisleri, ormancılık örgütüne yüklenmiş geniş sorumluluk alanlarında görev yapmaktadır. Bu mühendislerin çalışma koşulları, farklı disiplinlerde bilgi birikimine ve beceriye sahip olmalarını gerektirmekte olup toplumun gelişen ve değişen taleplerini her zaman karşılamak durumundadır (Alkan, 2008; Şafak ve Göksu, 2016).

Bu kapsamda, orman işletme şefleri çalışma alanları içerisindeki tüm işleri yürütmek ile sorumlu olan kişidir ve ormancılık çalışmalarının lokomotifidir. Orman işletme şeflerinin ormancılık çalışmaları esnasında yaşadığı sorunlar Türkiye ormancılığının ortak sorunlarıdır. Bu sorunların aşırı alan büyüklüğü, siyasi baskılar, toplumsal-sosyal sorunlar, yasal-bürokratik engeller, yönetim ve örgütlenme sorunları,

personel sorunları, araç-gereç ve finansal yetersizlikler, eğitim, bilgi ve deneyim yetersizlikleri, ağır arazi koşulları olduğu tespit edilmiştir (Daşdemir ve Çakmak, 2017).

Günümüzde, orman kaynağından talep ve beklentisi olan kesimler arttığı gibi talep ve beklentilerin çeşidi ve sayısı da fazlalaşmıştır. Bu kapsamda, özellikle ormanların odun dışı ürün ve hizmetleri öne çıkmış bulunmaktadır. Bu yüzden, artık orman kaynağının tek yönlü, odun kökenli ürün işletmeciliği yerine, çok yönlü hizmetleri kapsamında, bu kaynakla etkileşim içinde bulunan tüm ilgi çıkar gruplarının da katılımı sağlanarak çağdaş anlamda işletmeciliğine, daha doğru ifadeyle, orman kaynaklarının yönetime geçilmesi ormancılıkla ilgili yaşanan sorunların da artmasına neden olmuştur. (Öztürk vd. 2003).

Ormancılık çalışmalarının yürütülmesi sırasında teknik, ekonomik ve sosyal birçok sorunla karşılaşmaktadır. Dünya ormancılığının sorunları üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında; katılımcı yaklaşıma önem verilmediği, orman kaynakları üzerindeki baskının arttığı, ormancılık eğitim ve araştırma kurumlarının geliştirilmeye ihtiyaç duyulduğu, ormancılığın yeterli maddi desteği alamadığı, sektörler arası işbirliğinin olmamasının dünya ormancılığının temel sorunlarını teşkil ettiği görülmektedir (Türker ve Yılmaz, 2010). Türkiye’de öne çıkan ormancılık sorunlarına bakıldığında ise kadastronun tamamlanmadığı, orman-halk ilişkilerinin düzeltilmediği, odun hammadde üretimini yetersiz olduğu, ağaçlandırma çalışmalarında arzulanan seviyeye ulaşılmamış olması Türkiye ormancılık sektörünün temel sorunlarını teşkil etmektedir (Türker ve Yılmaz, 2010).

Bu çalışma, Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü’ne bağlı orman işletme müdürlüklerinin teknik, idari ve ekonomik sorunların tespit edilmesi ve çözüm önerileri geliştirilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Orman işletmesinde karar verme süreçlerinde etkili olan personelin ormancılık faaliyetlerini gerçekleştirirken yaşadığı temel sorunlar belirlenmiş ve çözüm önerileri geliştirilmiştir. Böylece orman işletmelerinin daha verimli ve başarılı çalışmasına ve orman kaynakları yönetim sürecinin iyileştirilmesine katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

1.1. Orman, Ormancılık ve Ormanların İşlevleri

Ormanın tanımı ile ilgili pek çok farklı görüş bulunmaktadır. Ormancılık politikası bakış açısından bakıldığında orman “belirli yetişme şartları altında gelişen bir vejetasyon tipi, kendisine has yaşama ahengi bulunan bir hayat birliği veya bir organizma, aynı zamanda insanlara çeşitli faydalar sağlayan ulusal bir servet” olarak tanımlanmıştır (İnal,

1969). 1937 yılında çıkarılan 3116 sayılı Orman Kanunu'nda ise, "kendi kendine yetişmiş veya emekle yetiştirilmiş olup da herhangi bir çeşit orman hasılatı veren ağaç ve ağaççıkların toplu halleri yerleriyle beraber" orman olarak tanımlanmıştır (Güneş ve Coşkun, 2008). 6831 sayılı orman kanununda da kendi kendine yetişmiş veya emekle yetiştirilmiş ağaç ve ağaç toplulukları orman sayılmış fakat devamında orman sayılmayacak alanlar belirtilerek ormanlık alanlar daraltılmıştır.

İnal (1969)'a göre "ormanların varlıklarını korumak, gerekince arttırmak, bunlardan topluma sürekli bir biçimde ve bol ölçüde hasılat ve kollektif hizmetler sağlamak amacıyla yapılan planlı, rasyonel ve teknik çalışmaların bütününe ormancılık denilmektedir" şeklinde tanımlanmıştır. Ormancılık, sürdürülebilir ve çok yönlü bir etkinlik olarak ifade edilmektedir. Ormancılık aynı zamanda, toplumun orman ürünleri ihtiyaçlarını karşılamak adına teknik, sosyal, ekonomik ve yönetsel manadaki çalışmaları da içermektedir (Daşdemir, 2000).

Ormancılık ve bu kapsamda yapılan faaliyetler hem insan ile orman arasındaki ilişkiyi hem de bu ikili çevresindeki sosyal, ekonomik ve politik sisteme ait çevreyi etkilemektedir (İstanbul, 1974). Bu nedenle, ormancılık faaliyetlerini tek düze bir biçimde ele almak onun bütününe hizmet etmemektedir.

Ormanların işlevi; orman ekosistemlerinin bileşenlerini oluşturan canlı ve cansız, mikro ve makro elemanları arasındaki karşılıklı ilişki ve etkileşim sürecinde, kendiliğinden ortaya çıkan ve toplumun yararı için kullanılan mal ve hizmetleri ifade etmektedir (Asan, 2013). Orman ekosisteminde oluşan fayda ve hizmetlerin ülkeden ülkeye ve bölgeden bölgeye farklılık göstermesinden dolayı her ülkede sınıflandırılmasında zamana bağlı farklılıklar arz etmektedir. Örneğin gelişmiş ülkelerde toplum sağlığı, rekreasyon, gürültüyü önleme gibi işlevler ön planda yer alırken, gelişmemiş veya az gelişmiş olan ülkelerde bu hizmetler geri plana itilmektedir (Asan, 1995; Batur, 2005).

Orman kaynaklarının önemini daha iyi anlayabilmek adına ormanların topluma sunduğu hizmetlerin bazılarını sıralamak faydalı olacaktır. Bu kapsamda Zeydanlı vd. (2010) tarafından yapılan sınıflandırma aşağıda sıralanmıştır.

- Havanın temizlenmesini sağlamak,
- Karbon emiliminin sağlanmasına katkıda bulunmak,
- Birçok bitki ve hayvanı barındırmak suretiyle biyolojik çeşitlilik kaynağı oluşturmak,
- Toprak oluşumunu ve de korunmasını sağlamak,

- Tozlaşma sağlayarak tarımsal verimin artmasını sağlamak,
- Sel kontrolü ve su temizleme işlevlerini yerine getirmek,
- Ekosistem hizmetleri sunmak,
- İklim değışikliklerinin olumsuz etkilerini önleme söz konusu olmaktadır.

6831 Sayılı Orman Kanunu'na göre ormanlar vasıf ve karakter bakımından muhafaza, milli park ve istihsal ormanları olmak üzere 3 gruba ayrılmaktadır. Bu ayırım fonksiyonel ayırım olarak düşünülebilir. Fakat asıl detaylı ayırım Eraslan tarafından orman ekosistemlerinde oluşan fayda ve fonksiyonlar gözetilerek, Anayasa ve Orman Kanunları esas alınmak suretiyle 10 grupta toplanmıştır (Eraslan, 1982):

- 1- Orman Ürünleri Üretimi Fonksiyonu
- 2- Hidrolojik Fonksiyon
- 3- Erozyonu Önleme Fonksiyonu
- 4- Klimatik Fonksiyon
- 5- Toplum Sağlığı Fonksiyonu
- 6- Doğayı Koruma Fonksiyonu
- 7- Estetik Fonksiyon
- 8- Rekreasyon Fonksiyonu
- 9- Ulusal Savunma Fonksiyonu
- 10- Bilimsel Fonksiyon

Kapucu (1996), ormanların sunduğu fayda ve hizmetleri 3 grup halinde sınıflandırmıştır. Bunlar ormanların üretim, ekoloji ve çevre işlevleridir. Üretim işlevini mal üretimi (odun ve yan ürünler), ekolojik işlevini toprak koruma, su koruma, hava kirliliğini önleme, rüzgarın olumsuz etkilerini önleme ve çığlara karşı koruma; çevre işlevini ise toplumun sağlığı, kültürü, mutluluğu ve gelişimine sağlanan katkılar olarak alt başlıklardan oluşan bir gruplandırmaya gitmiştir.

1.2. Ormancılığın Gelişim Evreleri

Ormanlardan faydalanma süreci, barınma ve beslenme, düzensiz ağaç kesimi, ormanı koruma ve teknik ormancılık evresi olarak sıralanan ormancılığın gelişim evrelerine bağlı olarak şekillenmiştir (Özdönmez vd. 1996; Türker vd. 2002).

Başlangıçta (ilk evre) barınma ve beslenme aracı olarak görülen ormanlar, zaman içinde çeşitli faydalanma şekillerine konu olmuştur. Örneğin, gelişmekte olan birçok ülkede olduğu gibi Ülkemizde de hayvan otlatma ve tarım alanı kazanma amaçlı açmacılık

eylemleri de bir faydalanma şekli olarak halen devam etmektedir (Türker vd. 2002; Öztürk ve Türker, 2005). Ormanlardan odun elde etme amaçlı faydalanmanın başlangıcı ise, ikinci evredir. İnsanların göçebe hayatından yerleşik hayata geçmeye başlamasıyla insanlar ağaç kesmeye başlamış ve bu şekildeki kullanım zamanla birlikte artarak devam etmiştir. Odun hammaddesi faydalanması geliştirmekte olan ülkelerde halen yaygın/baskın faydalanma şeklidir (Kılıç, 2012).

Üçüncü evre olan ormanı koruma evresi ile başlayan ormanlardan faydalanmanın sınırlandırılması düşüncesi, oduna olan talebin artmasıyla birlikte teknik ormancılık evresinde artarak devam etmiştir. Ormancılığın "teknik" evresinde sanayi üretiminin tabiatına uygun olarak öncelikle verimlilik, ardından ise karlılığın sürekliliği ön plana çıkmaya başlamıştır. Fakat, bir taraftan endüstriyel üretiminin getirdiği yeni üretim ilişkileriyle biçimlenen çağdaş yaşam tarzları, diğer taraftan ise sırf karlılığa dayanan üretim anlayışının doğal ve sosyal sistemler üzerindeki olumsuz etkileri yüzünden, ormancılık gittikçe toplumsal önem kazanmaya başlamıştır. (Destan, 2007). Bu dönemde odun üretiminin sürekliliğinin sağlanması amaçlanmakla birlikte, orman kaynaklarından çok yönlü faydalanma düşüncesinin temelleri de atılmıştır (Türker vd., 2002). Günümüzde ise, daha önce belirtilen çeşitli nedenlerle bu kaynakların önemi daha iyi kavranmış ve küresel ölçekte orman kaynaklarından faydalanmanın yönetimine ilişkin yeni yaklaşımlar benimsenmeye başlanmıştır (Alkan ve Eker, 2005). Ülkemiz ormanlarının görmekte olduğu işlevler dikkate alındığında ise faydalanma şekillerinin odun hammaddesi faydalanması, odun dışı bitkisel ürünler ve hayvansal ürünler yönünden faydalanma, hizmet üretimi, otlama amaçlı faydalanma, turizm yönünden faydalanma, orman kaynaklarının ekonomiye katkıları ve kolektif faydalar olarak çeşitlendiğini söylemek mümkündür (Türker vd., 2002; Geray, 1998; Kılıç, 2012).

1.3. Ormancılığın Tarihsel Süreçteki Gelişimi

Ormancılık faaliyetlerine ilişkin tarihsel süreç Türkiye’de Osmanlı Dönemi ve Cumhuriyet Dönemi olarak iki dönemde ele alınabilir.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde ormanların büyük bölümü 1858 tarihli Arazi Kanunnamesinin 104. maddesinde ifade edildiği üzere “Cibal-i Mübaha” yani “faydalanılmasında mahsuru olmayan serbest dağlar” olarak değerlendirilmiştir. Saray ve Tophane’nin kullandığı ormanlar dışında, ormanlardan yararlanma tamamen serbest bırakılmıştır (Birben, 2008). Osmanlı döneminde nüfusun çok büyük bir bölümü köylerde

yaşamakta ve kentsel alanlar ise küçük kasabalar şeklindeydi. Bu dönemde kırsal halkın ormanlardan dilediği gibi serbestçe yararlanmasına izin verilmişti. Sadece sarayın, tersanenin ve tophanenin ihtiyacı olan ormanlardan yararlanmaya sınırlamalar getirilmişti (Gümüş, 2014).

Osmanlı İmparatorluğu, 1839 Tanzimat Fermanından sonra batılılaşma anlamında adımlar atmaya başlamıştır. 1839 yılında İstanbul'daki ormanların korunması ve düzenlenmesi adına Ticaret Bakanlığı bünyesinde "Orman Müdürlüğü", kurulmuştur. Yaklaşık olarak bir yıl faaliyet göstermiş ve başarısız olarak kapatılmıştır (Kutluk, 1948).

Osmanlı İmparatorluğunun Kırım Savaşını kaybetmesi (1853-1856) sonucunda milyonlarca altın borcuna girmesi, savaş sonrasında imzalanan Paris Anlaşması uyarınca özellikle azınlıklara tanınan ayrıcalıklarla borçlarını ödeyemez duruma gelmesi neticesinde başvurulması düşünülen kaynaklardan birisi de ormanlar olmuştur. Bunun için Fransız uzmanlar getirilmiştir. Bu uzmanların başında Orman Uzmanı Louis Tassy bulunmaktaydı. Tassy'nin gayretleriyle 1857 yılında İstanbul'da Ticaret Bakanlığı bünyesinde bir orman okulu kurulmuştur (Kutluk, 1967) ve bu okulun müdürlüğü kendisine verilmiştir. Kurs niteliğinde açılan bu okul, kurucusunun gayretlerine karşılık olarak "Tassy Orman Mektebi" olarak anılmıştır (Gümüş, 2014).

Devlet, özellikle de Fransa'dan getirilen uzmanların da etkisiyle ormanlardan gelir sağlanabileceğini görmüştür. Bu amaçla öncelikle 1869 yılında "Orman Genel Müdürlüğü" (Orman Müdüriyeti Umumiyesi) adı altında bir örgüt kurmuştur. Orman Genel Müdürlüğü günümüzde halen görevine devam etmektedir.

Ormancılığın gerçek anlamda teknik ormancılık çalışmalarına dönüşmesi ancak 1937 yılında çıkarılan 3116 sayılı Orman Kanunu ve 3204 sayılı Teşkilat Kanunu ile mümkün olabilmıştır (Kaplan, 2007; Birben, 2008).

Cumhuriyet Dönemi ormancılık faaliyetlerinde bazı önemli gelişmeler gündeme gelmiştir. Bunlar arasında 1917 yılında çıkarılan ve 1924 yılında son şeklini alan ormanların planlı olarak işletilmesi ile ilgili yasalar yürürlüğe konulmuş ancak, ülke genelinde uygulama şansı bulamamıştır. 1920 yılında çıkarılan Baltalık Kanunu da kısa süre sonra 1924 yılında ormanların tahrip edilmesi nedeniyle yürürlükten kaldırılmıştır (Gümüş, 2014).

Ülkemizde orman kaynaklarının yönetimi açısından 1937 yılında yürürlüğe giren 3116 sayılı orman kanunu ormancılık için devrimdir. Bu tarihe kadar ormanlar maktalar

şeklinde özel girişimcilere ihale edilmekte ve odun üretimi özel sektör eliyle gerçekleşmekteydi. Orman müdürlükleri, maktalarla ilgili ihale şartnamelerinin hazırlanması, ihalelerin yapılması yanında koruma ve denetimi gibi görevleri yürütmekteydi. 3116 Sayılı Orman Kanununun geçici 4. maddesi ile takip eden maddelerince tüm orman işletme mukaveleleri feshedilerek kesin bir biçimde devlet orman işletmeciliğine geçilmiştir (Gümüş, 2014).

Bugünkü ormancılığın alt yapısını oluşturan 1937 yılında çıkartılan 3116 sayılı orman kanunundan sonra, 1956 yılında yerini halen yürürlükte olan 6831 sayılı orman kanununa bırakmıştır. 3116 sayılı yasa orman kaynaklarının yönetimi açısından ilk yasa olma özelliğini taşımaktadır. Bu yasada; Türkiye ormanlarının tahrip edildiği, ormanların ortadan kalkmasıyla tarımın da temelinden sarsılacağı, ormanları bu duruma düşüren başlıca nedenlerin; yangın, tarla açma ve keçi otlatma olduğu, sahillerde ve şehirlere yakın yerlerdeki ormanların tamamıyla tahribe uğradığı, ormanlardan faydalanmanın tam bir karmaşa içinde olduğu, idarenin ormanları koruyamadığı ve bilimsel olarak işletemediği, orman tahribinin sürmesi halinde dış alımın gerekeceği, devlet malı olan ormanların kar amacı güden yükleniciler elinden kurtarılması gerektiği, orman tahribatının asıl kaynağının sözleşmeli orman işletmeciliği olduğu görüşleri yer almaktadır. (Birben, 2008). Bu nedenle de birçok hükmü niyetten ileri gidememiştir. Birçok hükmü de 1950 yılında değiştirilmiştir. Öte yandan özellikle sosyal ve siyasal alanda yaşanan gelişmeler sonucunda ortadan kaldırılması uygun görülmüştür (Gümüş, 2014).

İlk Orman Bakanlığı 07.08.1969 tarihinde kurulmuştur. Yaşanan olumsuzlukların da etkisiyle 1981 yılında Orman Bakanlığı kapatılmış, önce Tarım, daha sonra da Tarım ve Köy İşleri ile birleştirilmiştir. 07.08.1991 tarihinde yürürlüğe giren 442 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile yeniden ve bağımsız olarak kurulan Orman Bakanlığı'nın yaşamına 2003 yılında son verilmiştir. 2003 – 2011 yılları arasında Çevre ve Orman Bakanlığı, 2011 – 2018 yılları arasında da Orman ve Su İşleri Bakanlığı olarak faaliyet gösteren bakanlık, günümüzde Tarım ve Orman Bakanlığı olarak görevine devam etmektedir.

Orman Genel Müdürlüğü bünyesindeki birimler değişkenlik göstermekle beraber bu bakanlıkların bağlı kuruluşu olarak bakanlık birimlerinde yer almıştır.

1923 yılından 2019 yılına kadar Cumhuriyet'in ilanı sonrası Orman Genel Müdürlüğü'nün bağlı olduğu Bakanlıklar kronolojik olarak Çizelge 1.1'de gösterilmektedir (URL-1).

Çizelge 1.1. Cumhuriyetin ilanından itibaren Orman Genel Müdürlüğü'nün bağlı olduğu bakanlıklar

Bakanlıklar	Yıllar
İktisat Bakanlığı	1923-1924
Tarım Bakanlığı	1925-1928
İktisat Bakanlığı	1928-1931
Tarım Bakanlığı	1931-1969
Orman Bakanlığı	1969-1981
Tarım ve Orman Bakanlığı	1981-1983
Tarım, Orman ve Köy İşleri Bakanlığı	1983-1991
Orman Bakanlığı	1991-2003
Çevre ve Orman Bakanlığı	2003-2011
Çevre, Orman ve Şehircilik Bakanlığı	2011 (26 Gün)
Orman ve Su İşleri Bakanlığı	2011 – 2018
Tarım ve Orman Bakanlığı	2018 -

Çizelge 1.1'deki veriler Orman Genel Müdürlüğü'nün bağlı bulunduğu bakanlıklar gözükmeaktadır. Halen 10 Temmuz 2018 tarihinde kapatılan Orman ve Su İşleri Bakanlığı yerine kurulan Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde devam etmektedir.

1.4. T.C. Tarım ve Orman Bakanlığının Görevleri

Resmi Gazete de Tarım ve Orman Bakanlığı, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne dair 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Kararnamesi ile 10 Temmuz 2018 tarihli ve 30474 sayı ile yayımlanarak kurulmuştur.

Tarım ve Orman Bakanlığı'nın görevleri aşağıda yer almaktadır;

- Ormanların geliştirilmesi, korunması, erozyonla mücadele, mera ıslahı ve ağaçlandırma gibi politikalar geliştirmek,
- Mevzuat' la birlikte Bakanlık'a verilen görevleri yerine getirmek,

- Politika ve strateji belirlenirken; meteorolojik olayları takip ederek gerekli olan önlemlerin alınması sağlamak,
- Bakanlığın faaliyet konuları arasında kabul edilen konular hakkında diğer Bakanlıklarla işbirliği yapmak ve gerekli bilgileri paylaşmak,
- Ulusal su yönetimini koordine ederek su kaynaklarında sürdürülebilirlik ve korunmasına yönelik politikalar geliştirmek,
- Tabiatın korunmasına yönelik;

Milli parklar, tabiat parkları, anıtlar, biyolojik çeşitlilik, av ve yaban hayatının korunması gibi birçok konuda yönetim, işletme ve işlettilmesini sağlanmak söz konusu olmaktadır.

Ormanların geliştirilmesi, korunması, erozyonla mücadele, mera ıslahı ve ağaçlandırma gibi politikalar geliştirmek, T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı'na yapılmaktadır. Bakanlık tarafından yürütülen ormancılık faaliyetleri esnasında birçok sorun ile karşılaşmaktadır. Bu sorunların bir kısmı evrensel, bir kısmı ulusal ve bir kısmı da bölgesel olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ormancılık ulusal ekonominin bir parçasıdır ve diğer sektörlerle etkileşim içerisinde. Ulusal ekonomi içerisindeki sektörlerle etkileşim içerisinde olan ormancılık sektörü, bazı sektörleri etkilemektedir.

1.5. Dünya ve Türkiye Ormancılığının Yaşadığı Sorunları

Dünya genelinde ormansızlaşma nedeniyle hava kirliliği, iklim değişikliği gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmış ve bunu önlemek için uluslararası düzeyde toplantılar yapılmıştır (Türker vd. 2010). Bu toplantıların ilki 1926'da Roma'da düzenlenmiştir. Bu DOK (Dünya Ormancılık Kongresi)'ler da dünya ormancılığına ilişkin düşünceler, mevcut şartlar ve teknikler, ormancılık sektörünü etkileyen faktörler, meydana gelen değişimler ve gelişmeler tartışılmış, yaşanan sorunların çözümü için farklı politikalar aranmıştır (Türker vd. 2010).

1.5.1. Dünya Ormancılığında Yaşanan Sorunlar

Dünya ormancılığı korumak için düzenlenen DOK'lar incelendiğinde; sırası ile; ormanlara yönelik ihtiyacın artması, ormancılık çalışmalarında katılımcı yaklaşımın uygulanmaması, ormancılık finansmanında yaşanan sorunlar, ormancılık eğitim ve

araştırma kurumlarının yetersizliği olarak karşımıza çıkmaktadır (Türker ve Yılmaz, 2010). Dünya ormancılığında yaşanan en temel sorunlar kısaca özetlenmiştir.

Orman Kaynaklarına Baskının Artması: Dünyamızdaki artan nüfus ve sanayileşme oranı doğal kaynakları üzerinde olumsuz etki yapmaktadır. Dünya yüzölçümünün 1/3'ünü kaplayan ormanlık alanlarda giderek azalma olmasına karşın artan nüfus ile birlikte ormandan talep artmaktadır. Bu durumda ormanlar üzerinde baskı oluşturmaktadır (Türker vd. 2010).

Katılımcı Yaklaşımın Önemi Verilmemesi: Orman kaynakları sosyal, çevresel ve ekonomik olarak ifade edilebilecek birçok fayda sağlarken, orman ile insan arasında etkileşim söz konusu olmaktadır. Bu etkileşim en önemli nedenlerinden biri insan ihtiyaçlarının çok çeşitli ve fazla olmasıdır. Bu durum orman kaynaklarının yönetimi ve işletilmesi sürecine katılımcı yaklaşımı gerekli kılmıştır (Türker ve Yılmaz, 2010).

Ormancılık Çalışmalarına Yeterince Bütçe Ayırılmaması: Dünya ormanlarının çoğu hala ticari mal ve hizmet üretmek amacıyla yönetilmekte ve işletilmektedir. Bu toplumsal ihtiyaçları sürekli karşılanması ve ormanların planlı bir şekilde yönetilmesi için önemli bir mali destek gerekmektedir. Ormancılığa yapılan yatırımların geri dönüşünün uzun ve maliyetli olmasının yanında ekolojik ve sosyal fonksiyonları nedeniyle, birçok ülkede ormancılık, bütçe kaynaklarından ayrılan paylarla yürütülmeye çalışılmaktadır (Tosunoğlu vd. 2009). Az gelişmiş olan birçok ülkede, devletin ormancılık faaliyetleri için ulusal bütçeden ayırdığı pay oldukça yetersiz kalmaktadır. (Türker vd. 2010).

Ormancılık Eğitimi ve Araştırma Kurumlarının Yetersizliği: Günümüz ormancılığının gelişmesine engel olan temel sorunlardan biri ormancılık eğitim ve araştırma ile ilgili kurumların yapısal sorunlarıdır. Bu kurumların dünyada gelişen politik, sosyal ve ekonomik (FAO, 1997) değişimlere ayak uydurması gerekir. Mevcut ormancılık eğitimleri katılımcı yönetim, cinsiyet eşitliği, ormanlar dışındaki ağaçların önemi gibi konuları içerecek şekilde güncellenmeye ihtiyaç duymaktadır (FAO, 2010).

Ormancılık çalışmalarının teknolojik olarak geliştirilmesi için araştırma çalışmalarına önem verilmelidir. Bu durumda bilimsel, teknolojik ve idari bilgilere olan ihtiyaç artmaktadır. Ancak araştırma sonuçlarının iletimini içeren bilgi ulaştırma için yapılan düzenlemeler yetersiz kalmıştır (FAO, 1972).

Orman Kaynaklarının Öneminin Anlaşılamamış Olması: Ormancılık sektörünün sorunlarının çözümüne engel olan en önemli nedenler arasında orman kaynakları

konusunda toplumun sahip olduğu yargılardır. Toplum orman kaynağından elde edilen faydalara hep kısa dönem ve doğrudan çıkar elde etme çerçevesinde yaklaşmaktadır. Bu durumda orman kaynaklarından sadece ekonomik faydaları ön plana çıkarmakta, orman ekosisteminin sağladığı diğer ekolojik ve sosyal faydalar göz önüne alınmamaktadır (Türker ve Yılmaz, 2010).

Uluslararası Kongrelerde Alınan Kararların Ülkeler Üzerinde Yaptırım Etkisinin Olmaması: Dünya Ormancılık Kongreleri; hükümetlerin politik, ekonomik ve sosyal hedefleri üzerinde kararlarını uygulatacak yetkiye sahip olmadığını, ancak yine de sorumluk sahibi ve duyarlı olan katılımcılarla bu çalışmaların yapıldığını, benzer şekilde kongre tavsiyelerinin takip edilip edilmediğinin somut faaliyetlerle tespit edilmesi gerektiğine vurgu yaparak (FAO,1991,1972) bu soruna dikkat çekmiştir. Sonuç olarak; kongrelerde alınan kararlar ülke hükümetleri tarafından uygulanmadığı takdirde bir yaptırım söz konusu olmamakta, bu kararların uygulanması noktasında kongreler yetkisiz kalmaktadır (Türker ve Yılmaz, 2010).

1.5.2. Türkiye Ormancılığında Yaşanan Sorunları

Geçmişten günümüze Türkiye ormancılığına bakıldığında Beş Yıllık Kalkınma Planları (BYKP)'ında ormancılık sektörü çoğunlukla tarım sektörünün bir alt sektörü olarak ele alınmış ve bu nedenle bazı kalkınma planlarında ormancılık sektörüne ilişkin bilgilere gerektiği kadar yer verilmemiştir (Türker ve Yılmaz, 2010). Geçmişten günümüze değin hazırlanan Beş Yıllık Kalkınma Planları incelendiğinde; Türkiye ormancılığında yaşanan en temel sorunlar aşağıda başlıklar halinde ele alınmıştır.

Orman Kadastro Sorunu: Türkiye ormancılığının en önemli sorunlarının başında kadastro problemi gelmektedir. Bu sorunun çözümlenememesinin başında orman alanlarının tanımının tam olarak yapılmaması, yasal düzenlemelerin çok sık değiştirilmesi gelmektedir (Türker vd.,1995) . Bunun yanında orman kadastro komisyonunda görev yapan yetişmiş personelin olmaması, çalışanların özlük ve sosyal haklarının tam olarak verilmemesi ve çalışanların sorunlar karşısında sahipsiz bırakılması kadastro çalışmalarını olumsuz yönde etkilemiştir. Bu durumlar çalışanların iş azminin ve motivasyonun azalmasına neden olmuştur (Türker vd.,1995).

Ağaçlandırma Sorunu: Ağaçlandırma çalışmalarında yaşanan sorunların başında ağaçlandırma sahalarında orman kadastro çalışmalarının bitirilmemiş olması, uygulama projelerinin zamanında yapılamaması, ve ağaçlandırma çalışmalarından sonraki bakım

alışmalarının sağlıklı yapılmaması, personel yetersizliği gelmektedir. Bunu personel yetersizliği, katılımcı yaklaşım uygulanmaması ve finansal sorunlar takip etmektedir. (DPT, 2001; Türker ve Yılmaz, 2010).

Orman Halkı İlişkileri ve Kırsal Fakirlik Sorunu: Orman-halk ilişkileri kapsamında irdelenmesi gereken önemli bir boyut, ormanlarla iç-içe yaşayan orman köylüleridir. Orman köylülerinin hayat kalitesi ülke, hatta kırsal kesim ortalamasının çok altındadır. Bu nedenle, kırsal kesimde yaşayan düşük gelirli orman köylüleri geçimlerini orman işçiliği yanında ormanda açma, kaçakçılık ve hayvan otlatması yaparak sağlamaktadır. Bu durum, orman-halk ilişkilerini etkileyen önemli bir etken olmaktadır (Geray,1998; Türker ve Yılmaz, 2010).

Türkiye Ormancılığında Yönetim ve İşletmecilik İle İlgili Sorunlar: Ülkemizde ormancılık gelir elde edilen, sadece odun hammaddesi üretimi yapılarak kar elde etme amacına yönelik ekonomik bir faaliyet olarak öngörülmüştür. Odun hammaddesinin üretimini başarı ölçütü olarak görülmüş ve ormanın ekolojik, sosyal fonksiyonları ihmal edilerek bu alanlara yeteri kadar personel ve kaynak ayrılmamıştır (Türker ve Yılmaz, 2010).

Ormancılık Mevzuatı İle İlgili Sorunlar: Ülkemizdeki orman kanununda ormanın tanımı, orman ekosistemini ağaç ve ağaççık topluluklarına indirgeyerek, belli genişlik ve uzaklık ile kullanma biçimine göre tanımlanmış, ekolojik ölçülere yer verilmemiştir. Bunun yanında ormana zarar vererek orman rejimi ortadan kaldırılan alanlar, orman kanunun 2. maddesi B bendine göre ormana zarar veren kişilerin mülkiyetine geçilmiştir. Bu durumda ormana zarar veren kişiler ödüllendirilmiştir (ağlar,2000).

Ormancılık Örgütü İle İlgili Sorunlar: Ülkemiz ormancılık örgütlenme yapısına bakıldığında personel üzerinde politik baskıların çok fazla olduğu görülmektedir. Bunun yanında personel yetersizliğinin olduğu, görevde yükselme ve atama işlerinin adaletli ve liyakatli bir düzene göre yapılmadığı bilinmektedir.

Ormancılık Sektörünün İhmal Edilebilir Sektör Olarak Görülmesi: Ülkemizde ormancılık sektörü üretim ağırlığının ülke ekonomisi içinde % 0.5 gibi düşük seviyelerde kalması, milli ekonomiye katkısının çok az olması siyasi ve karar alıcılar tarafından ihmal edilebilir bir sektör olmasına neden olmuştur. (Türker ve Yılmaz, 2010).

Ormanın parayla ifade edilemeyen ya da ölçülemeyen ve ikamesi mümkün olmayan faydaları dikkate alınmadığından ülke ekonomisinde gerçek ağırlığını ortaya koyamamaktadır.

Katılımcı Yaklaşımın Olmaması: Ülkemiz ormanlarının tamamına yakını devlet mülkiyetinde olup, ormanlarının korunması, geliştirilmesi ve işletilmesi devlet tarafından yapılmaktadır. Orman kaynaklarından elde edilen faydaların toplum tarafından bilinmesi için orman teşkilatına önemli görev düşmektedir. Orman kaynaklarının yönetim sürecinde toplumun ve sivil toplum örgütlerinin karşılıklı etkileşim içinde olması gerekmektedir (Öztürk vd.,2013).



2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Türkiye’de son yıllarda ormancılık sorunları üzerine yapılan bilimsel çalışmaların sayısında artış görülmektedir. Ancak yapılan literatür incelemesi sonucunda Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü kapsamında ormancılık sorunları ile ilgili herhangi bir bilimsel çalışmaya rastlanmamıştır. Türkiye’de ormancılık çalışmalarında yaşanan sorunlarla ilgili bilimsel çalışmalar aşağıda yer almaktadır.

İstanbulu (1974) “Dünya Ormancılık Politikasına Genel Bakış ve Bu Açıdan Türkiye” adlı araştırmasında, Dünyada ve Türkiye’de ormancılık politikası üzerine çalışma yapmıştır. Bu çalışmada dünya nüfusunun hızla arttığı, yerleşim alanı nedeniyle tarım arazilerinin azaldığını buna binaen gıda maddelerine talebi karşılamak için ormanların tıraş edildiğini, ormanların toprak koruma ve su düzeni sağlama fonksiyonunda düşüşler meydana geldiğini, artan nüfus ile orman ürünlerine ihtiyacın arttığını ve bunun sonucunda ormanların tahrip edildiğini belirtmiştir.

Yurdakul (2005) “Ormancılıkta Personel Yönetim Sorunları ve Sonuçları” adlı araştırmasında ormancılıkta personel sorunlarını değerlendirmiştir. İstanbul Orman Bölge Müdürlüğü’nün 49 personeli üzerinde yapılan anket çalışmalarının sonucunda orman işletme şeflerinin iş yoğunluğunun fazla, şeflerin işletme yönetiminde yeterince söz sahibi olmadığını bunun yanında personel ve hizmet içi eğitimlerin yetersiz olduğu belirtmiştir. Orman işletme şeflerinin iş yoğunluğunu azaltmak için sorumlu olduğu şeflik alanların küçültülmesi ve işletme şeflerinin işletme müdürlüğü yönetimine katılım düzeylerinin artırılması gerektiği sonucuna varmıştır.

Yılmaz (2009) tarafından yapılan araştırmada Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı orman işletme müdürlüklerinde çalışanların iş doyumlarını etkileyen temel faktörler incelenmiştir. Çalışmada 308 kişi üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre iş doyumunun yaklaşık % 60’ının

- 1) Yönetime ve terfiye katılım olanağı
- 2) Bağımsızlık-Yaratıcılık-Saygınlık
- 3) Vicdanen Rahatlık (Manevi Huzur)
- 4) Yöneticilerin Teknik ve Yönetimsel Yeterliliği
- 5) Ücret ve Çalışma Koşulları şeklinde 5 faktörle açıklandığı sonucuna varılmıştır.

Kurumların çalışanlara ait iş doyum düzeylerini arttırmak için, yönetime katılım, terfi ve ödül sisteminin çalıştırılmasında faydalı olacağı, çalışanların yeterli ücret elde etmesi ve iş

yerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesinin iş doyumu ve performansı arttıracığı ifade edilmiştir.

Türker ve Yılmaz (2010) “Doğu Karadeniz, Türkiye ve Dünya Ormancılığının Sorunları ve Bu Sorunları Doğuran Kök Sorunların İrdelenmesi” adlı araştırmada dünya, Türkiye ve Doğu Karadeniz ormancılığının sorunlarını irdelenmiştir. Yapılan araştırmada dünya ormancılığının sorunları değerlendirildiğinde; katılımcı yaklaşıma önem verilmemesi, orman kaynakları üzerinde baskının artması, ormancılık eğitim araştırma kurumlarının geliştirmeye ihtiyaç duyması, ormancılığın yeterli maddi desteği alamaması ve sektörler arası işbirliğinin olmaması olarak belirtmiştir. Türkiye ormancılığının sorunlarına bakıldığında ise; kadastro çalışmalarının tamamlanmaması, orman-halk ilişkilerinin düzeltilmemesi, odun hammadde üretiminin yetersizliği, ağaçlandırma çalışmalarının yeterli olmaması olarak ifade etmiştir. Bu sorunların çözümüne ilişkin toplumda orman bilincinin oluşturulması, ormanın parayla ifade edilmeyen hizmetlerinin de bilançoya dahil edilmesi, katılımcı yaklaşım uygulanması, ağaçlandırma çalışmalarına önem verilmesi, güçlü finansman yöntemleri geliştirilmesi, uluslararası kararların uygulanmasında müeyyide sahip kurumların oluşturulması gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Tümerdirim vd. (2010) “Karadeniz Bölgesi’nde Orman Köylüsünün Ormancılık Sorunları ve Çözüm Önerileri” adlı bildiride Karadeniz Bölgesi’ndeki orman köylüsünün yaşadığı ormancılık sorunlarını değerlendirmiştir. Yapılan araştırmada orman kadastro uygulamasının sağlıklı yapılmamasının orman-halk ilişkisini bozduğunu ifade etmiştir. Bunun yanında Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü’nün koruma alanlar uygulaması neticesinde orman köylülerinin doğal kaynaklardan faydalanmasının kısıtlandığı, bu sahalardaki gelir getirici tesislerden dışarıdan gelen kişilerin faydalandığı, orman köylülerinin ekonomik sıkıntılarına karşı yeterli ORKÖY kredilerinin sağlanamamasının orman köylülerini olumsuz etkilediği belirtilmiştir.

Öztürk (2013) “Orman Muhafaza Memurlarının Sorunları” adlı bildirisinde orman muhafaza memurlarının sorunlarını irdelenmiştir. Çalışmada Artvin Orman Bölge Müdürlüğü’nde görev yapan 114 orman muhafaza memuruna anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışması sonunda elde edilen bulgulara göre en önemli sorunun “zimmet sorumluluğu” olduğu, bunu sırasıyla “kolluk kuvveti olarak görev yapmasına rağmen haklarından yeterince istifade edememe” ve “sorunların çözümünde idareden yeterli desteği görememe” sonuçlarına ulaşmıştır. Orman muhafaza memurlarının işletme yönetimi tarafından yapılacak olan istişare toplantılarına katılımlarının sağlanmasının çalışanları olumlu yönde etkileyeceği belirtilmiştir. Orman muhafaza memurları sayısının

iş yükü doğrultusunda arttırılmasının iş verimliliğini arttıracak ve orman yönetimi tarafından personel arasında ayrımcılık yapılmaması gerektiğini ifade edilmiştir.

Alkan (2014) “Kırsal Nüfus Değişiminin Orman ve Ormanlar Üzerindeki Etkileri (Trabzon Örneği)” adlı araştırmada 848 kişiye uygulanan anketlerle kırsal nüfus değişiminin ormanlar üzerindeki etkisini incelemiştir. Yapılan araştırmada göç olgusu nedeniyle köy nüfuslarında ve kışı köylerinde geçiren aile sayısında meydana gelen azalmanın, orman kaynakları üzerindeki baskıyı azalttığı belirlenmiştir. Orman köylerinde kişi başına gelirin artmasının, başta yakacak odun olmak üzere orman kaynaklarına olan bağımlılığı azalttığı, çevresel fonksiyonlarının farkında olan anlayışın ön plana çıkmasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Eker ve Acar (2014) “Kesim ve Bölmeden Çıkarma İşlerinde Birim Çalışma Zamanlarının İrdelenmesi” adlı bildirinde, iş zaman analizlerinin irdelenmesi üzerine çalışma yapmıştır. Yapılan çalışmada çalışma standart zamanlarının doğru hesaplanamaması durumunda; standart zamana endeksli olarak hesap edilen birim fiyatların işçiler ve/veya işveren tarafından beğenilmemesi, ücret adaletsizliği, yüksek maliyetler ve işçi bulamama gibi sorunlara yol açabileceğini belirtmiştir.

Gümüş (2014) “Osmanlıdan Günümüze Ormancılık Politikalarının Ormancılık Örgütlenmesi Üzerine Etkileri ve Güncel Sorunlar” adlı bildirisinde ülkemizdeki ormancılık politikalarında yaşanan değişimi irdlemiştir. Bu çalışmada, Orman ve Su İşleri Bakanlığı örgütünde gereksiz genel müdürlükler, daire başkanlıkları, şube müdürlükleri bulunduğunu, bu durumun örgütsel birimlerde sorumluluk ve yetki kargaşasına neden olduğunu belirtmiştir. Bunun yanında müşavir ve araştırmacı kadrosunda görev yapan personelin hiçbir iş yapmayarak yüksek maaş aldığını, bu durumun personel motivasyonu üzerinde olumsuz etki yapacağını, personelin çoğunluğunun merkez birimlerde toplandığını ve taşrada personel eksikliği yaşandığını ifade etmiştir.

Türkiye Ormancılar Derneği’nin 2014 yılında editör Prof. Ünal AKKEMİK tarafından “İstanbul Ormanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri” başlıklı araştırmasında İstanbul ormanlarının sorunları üzerine çalışma yapılmıştır. Orman alanın azalma nedenlerini; İstanbul’daki nüfus artışına paralel bir şekilde tarım alanlarının azalarak yerleşim alanlarına dönüştürülmesi ve 2/B çalışmaları ile işgal edilen yerlerin orman sınırından çıkarılması olduğunu ifade etmiştir.

Ayaz ve Gümüş (2016) “Türkiye’de Orman Mülkiyeti Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri” adlı bildirilerinde orman mülkiyetinde yaşanan sorunlara değinilmiştir. Yapılan

Çalışmada, 1937 yılında Türkiye orman varlığının % 95'inin devlet ormanı olduğu, geriye kalan %5'inin ise başkalarının mülkiyetine geçtiğini ifade etmişlerdir. 6831 sayılı orman kanunundan sonra Türkiye'de ormanların %99'unun devlet mülkiyetine geçtiğini, 4785 sayılı kanunda, ağdaş hukuk devleti ilkeleriyle bağdaştırılamayacak biçimde özel mülkiyete müdahale edildiğini bunun sonucunda da bazı kişilerin, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine müracaat ederek "mülkiyet hakkına esaslı müdahale" olduğu gerekçesi ile devletin tazminat ödemek durumunda kaldığı belirtmiştir. Bu durumun orman-halk ilişkini olumsuz yönde etkilediği sonucuna varmıştır.

Daşdemir ve akmak (2017) "Orman İşletme şeflerinin Temel Sorunları ve m nerileri" adlı bildiride orman işletme şeflerinin sorunları üzerine çalışma yapmıştır. Yapılan araştırma neticesinde Türkiye'de orman işletme şefliklerinin temel sorunları 11 başlık altında toplanmıştır. Bu sorunlara m olarak orman işletme şefliklerinin alanlarının küçültülmesi, işletme şeflerinin görev ve sorumluluklarının iş yoğunluğuna göre tekrar düzenlenmesi, şefliklerdeki idari ve teknik personel sayısının arttırılmasının iş motivasyonunu arttıracakını ifade edilmiştir. Bununla birlikte orman işletme şeflerinin görevde yükselme ve yer değiştirmelerinin liyakate dayalı olması, şeflerin bilgi seviyelerinin eğitimler ile arttırılması gerektiği ve ormancılık planlamalarında işletme şeflerinin görüşlerinin alınmasının önemli olacağı vurgulanmıştır.

Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan "Türkiye Ormancılık Sektörünün İncelenmesi" adlı yazıda orman kaynaklarının aşırı ve tahrip edici biçimde kullanımına karşı önlem alınması ve yoksulluğun azaltılması için desteği arttıracak teşebbüsler uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Bunun yanında orman alanlarında kadastro çalışmaları ve sınır belirleme çalışmalarının arttırılması, arazi mülkiyeti uyuşmazlıklarının çözümlenmesinin orman çalışmaları açısından çok faydalı olacağı, topluma dayalı çok amaçlı kaynak yönetimi yaklaşımların genişletilmesi ve kurumsallaştırılması gerektiği belirtilmiştir.

3. MATERYAL VE METOD

3.1. Materyal

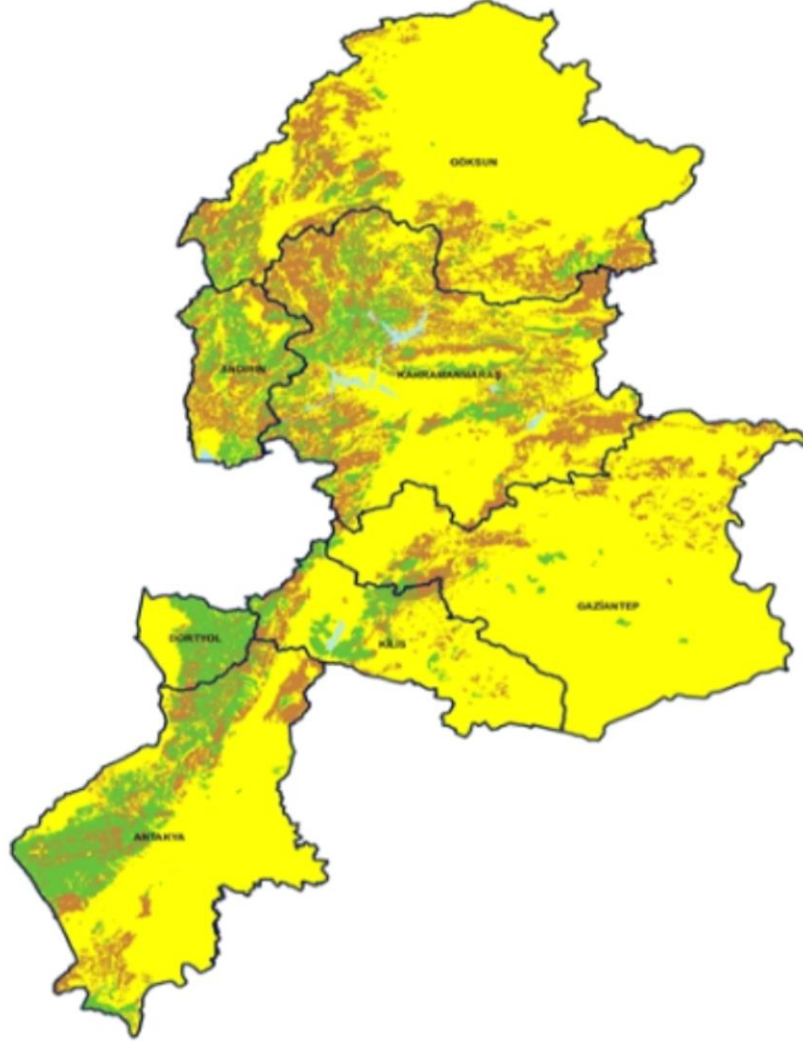
Bu çalışmada Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne bağlı 7 adet Orman İşletme Müdürlüklerinde görev yapan, orman işletme şefi/mühendisi, işletme müdürü/müdür yardımcısından oluşan 42 katılımcı ile gerçekleştirilen anket formu birincil veri olarak kullanılmıştır. İkincil veri olarak, yüksek lisans ve doktora tezi, makaleler ve ilgili diğer çalışmalardan faydalanılmıştır.

3.1.1 Çalışma Alanın Tanıtımı

Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü 1969 yılında kurulmuş olup çeşitli tarihlerde yeniden yapılanarak günümüzdeki yapısına kavuşmuştur. Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü, Kahramanmaraş, Hatay, Gaziantep, Kilis illeri ile Osmaniye ilinin bir kısmını kapsayacak şekilde faaliyet göstermektedir. Bölge Müdürlüğünün kuzeyinde Amasya ve Kayseri Orman Bölge Müdürlükleri, doğusunda Şanlıurfa ve Elazığ Orman Bölge Müdürlükleri, batısında Adana Orman Bölge Müdürlüğü bulunmaktadır. Güneyinde ise Akdeniz kıyı şeridi ve Suriye toprakları mevcuttur (URL-2).

Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne bağlı 7 adet Orman İşletme Müdürlüğü (OİM) ve 1 adet Fidanlık Müdürlüğü bulunmaktadır. Şekil 3.1’de görüldüğü gibi bu OİM’leri Kahramanmaraş, Andırın, Göksun, Antakya, Dört Yol, Gaziantep ve Kilis’te bulunmaktadır. Bu müdürlüklere bağlı olarak 41 adet Orman İşletme Şefliği (OİŞ), 7 adet Ağaçlandırma ve Toprak Muhafaza Şefliği ve 2 adet Fidanlık Şefliği mevcuttur. Bu tez çalışması sırasında Bölge Müdürlüğünde işletme şefliklerinin bölünmesi çalışması devam etmektedir. Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğünün yapısı Şekil 3.1’de yer almaktadır.

KAHRAMANMARAŞ ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ



Şekil 3.1. Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü (URL-2)

Bölge Müdürlüğü; Akdeniz Bölgesi, Doğu Anadolu ve Güney Doğu Anadolu bölgeleri arasında geçiş teşkil etmektedir. Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü'nün genel sahası 2.800.371 ha olup bunun 869.129 ha ormanlık sahadır. Bölge Müdürlüğü yüzde %31'lik oranla orman alanı açısından nispeten zengindir. (URL-2).

Bölge Müdürlüğü'nün en yüksek dağı 3081 m. ile Nurhak dağıdır. Amanos Dağlarının zirvesi ise 2256 m dir. Amik ovası, Elbistan ovası, Gaziantep platosu, Bölge

Müdürlüğünün belli başlı platosu ve ovalarıdır. Ceyhan Nehri ve Asi Nehri belirgin akarsularıdır. Özellikle Ceyhan nehri üzerindeki Hidro Elektrik santralleri ve Amanos dağları üzerindeki Rüzgâr Elektrik Santralleri ciddi bir enerji üretim merkezleridir. Bu tesislerin büyük bölümü orman arazisi üzerinde bulunmaktadır (URL-2).

Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü Akdeniz ikliminin doğuda son noktası ile Doğu ve Güneydoğu Anadolu iklim bölgesinin batı uçlarının birleştiği kısmen deniz, kısmen kara ikliminin hüküm sürdüğü bir konumdur. Antakya, Andırın ve Dörtöy Orman İşletmelerinde Akdeniz'in doğusunda hızla yükselen Amanos ve Doğu Toros Dağları nedeniyle, batıdan esen rüzgârlar, yağış, yaz nemi ve sis meydana getirir. Bunun sonucu olarak bu işletmelerde belirli yüksekliklerde yer yer Karadeniz iklim tipine yakın bir iklim tipi ve bitki örtüsü zenginliği görülür.

Bölge Müdürlüğü yetişme muhiti özellikleri nedeni ile bitki örtüsü bakımından; deniz ikliminin hâkim olması, arazinin kırık yapısı, bakı ve yükselti farklılıkları nedeniyle özellikle, Dörtöy, Antakya ve Andırın Orman İşletme Müdürlüklerinde çok çeşitli bitki türleri bulunmaktadır ve bu türler arasında endemik bitkiler bulunmaktadır. İç bölgelerde ise, özellikle Kahramanmaraş, Gaziantep, Kilis ve Göksun Orman İşletmelerinde karasal iklime geçiş zonu bulunmaktadır.

3.2.Yöntem

3.2.1. Anket Formunun Hazırlanması

Bu çalışmada Kahramanmaraş OBM bünyesinde faaliyet gösteren orman işletme müdürlüklerinde yapılan ormancılık faaliyetleri esnasında karşılaşılan teknik, idari ve ekonomik sorunların belirlenmesi amacıyla 3 bölümünden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde eğitim durumu, görev yaptığı il, yaş, cinsiyet, medeni hal, çalışma süresi, görev yapılan birim ve statü ve son olarak mevcut konumdaki çalışma süresi gibi demografik bilgileri belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde 5'li Likert ölçeği kullanılarak katılımcıların orman işletme müdürlüklerinin teknik, idari ve ekonomik yapısı ile ilgili düşünceleri araştırılmıştır. Bu bölümde Ankete katılanlar 25 adet soru yöneltilmiştir. Son bölümde ise katılımcıların teknik, idari ve ekonomik sorunlara yönelik çözüm önerilerinin belirtilmesi istenmiştir.

3.2.2. Anket Çalışmalarının Gerçekleştirilmesi

Araştırmaya veri temini amacıyla 05/01/2019-30/03/2019 tarihleri arasında Kahramanmaraş, Andırın, Göksun, Antakya, Dörtöl, Gaziantep ve Kilis OİM’de görev yapan orman işletme şefi/mühendisi, işletme müdürü/müdür yardımcısı anket soruları yöneltilmiştir. Anket çalışması 7 adet OİM’deki 30 OİŞ/Mühendis, 12 Müdür/Müd.Yrd. olmak üzere toplam 42 kişiyle yüz yüze anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir (Çizelge 3.1). Bunun sebebi, konunun ve anket sorularının daha iyi anlaşılması, konu hakkındaki fikirlerin ciddiyetle anket formuna aktarılmasıdır. Anket çalışmaları, daha önce anket uygulaması yapmış konu hakkında bilgi sahibi olan OİM’deki yöneticilerin yardımlarıyla gerçekleştirilmiştir.

Çizelge 3.1. Araştırmanın hedef kitlesinin ve ankete katılanların OİM’lere göre dağılımı

İşletme	Anket Uygulanacak Kişi Sayısı			Anket Uygulanan Kişi Sayısı		
	Şef/Müh.	Müdür/M.Yrd.	Toplam	Şef/Müh.	Müdür/M.Yrd.	Toplam
Kahramanmaraş	10	3	13	9	1	10
Andırın	4	2	6	4	2	6
Göksun	4	2	6	4	2	6
Gaziantep	4	2	6	3	2	5
Kilis	3	2	5	2	2	4
Antakya	10	2	12	7	1	8
Dörtöl	1	2	3	1	2	3
TOPLAM	36	15	51	30	12	42

3.2.4. Anket Verilerinin Bilgisayar Ortamına Aktarılması

Anket çalışmaları tanımlandıktan sonra verilerin bilgisayar ortamına aktarılması için SPSS paket programından faydalanılmıştır. Veriler formata uygun olarak programa girilmiştir. Anket verilerinde herhangi bir karışıklığın önüne geçmek için formlar numaralandırılmıştır.

Anket çalışmaları tamamlandıktan sonra 5’li Likert ölçeği kullanılan soruların cevapları için Sıralama Ölçeği (ordinal) kullanılarak SPSS paket programında değişkenler tanımlanmış ve verilerin girişi yapılmıştır.

3.2.5. Verilerin Analizlerinin Yapılması

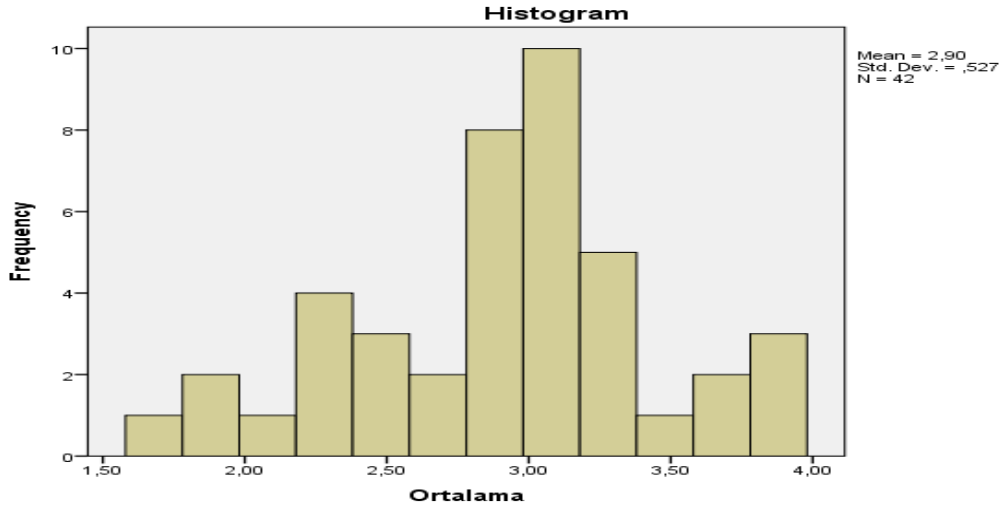
Verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların kişisel bilgileri frekans ve yüzde tabloları şeklinde sunulmuştur.

Ölçek puanlarının normallik sınamasında kolmogorov-smirnov ve shapiro-wilk testi kullanılmıştır. Kolmogorov-smirnov ve shapiro-wilk testi değerlerinin 0.05’den büyük olması puanların normal dağıldığını göstermektedir (Çizelge 3.1).

Çizelge 3.2. Normallik analiz sonucu

	<i>Kolmogorov-Smirnova</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ORTALAMA	0,117	42	0,170	0,971	42	0,361

Çizelge 3.1 incelendiğinde; "Shapiro-Wilk" testinin sonucu ($p=0,170$; $p>0,05$) ve "Kolmogorov-Smirnov" testinin sonucu ($p=0,361$; $p>0,05$) da 0.05' den büyük olduğu görülmektedir. Her iki sonuç ve Şekil 3.1’deki Histogram birlikte değerlendirildiğinde araştırma verilerinin %95 güven düzeyinde normal dağıldığı anlaşılmaktadır.



Şekil 3.1. Verilerin dağılımını gösterir histogram grafiği

İstatistiksel analizlerde birbirinden bağımsız iki grubun ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığına bakmak için bağımsız örneklem t testi kullanılmaktadır. Belirli bir değişkene bağlı olarak 3 ya da daha çok grup arasında, farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek faktörlü varyans analizi (One Way Anova) testi kullanılmaktadır (Eymen, 2009). Bu çalışmada ölçek puanlarını cinsiyet değişkenine göre karşılaştırmada bağımsız örneklem t testi, kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre karşılaştırmada tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) testi uygulanmıştır. Bağımsız örneklem t testi ve ANOVA testinde gruplar arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonuçları %95 güven düzeyinde değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR ve TARTIŞMALAR

4.1. Ankete Katılanların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Ankete katılanların demografik ve sosyo-ekonomik özelliklerine göre dağılımları frekans ve yüzde oranlarıyla birlikte Çizelge 4.1’de verilmiştir.

Çizelge 4.1. Ankete katılanların demografik ve sosyo-ekonomik özellikleri

<i>Değişken</i>		<i>Frekans</i>	<i>Oran (%)</i>
Cinsiyet	Erkek	35	% 83,3
	Bayan	7	% 16,7
Medeni Hal	Evli	36	% 85,7
	Bekar	6	% 14,3
Eğitim	Lisans	36	% 85,7
	Yüksek Lisans	6	% 14,3
Yaşadığı Şehir	K. Maraş	22	% 52,4
	G. Antep	5	% 11,9
	Kilis	4	% 9,5
	Hatay	11	% 26,2
Çalışma Süresi (Yıl)	0-9	15	% 35,7
	10-19	19	% 45,2
	20-29	8	% 19,1
Yaş	20-29	1	% 2,4
	30-39	21	% 50,0
	40-49	18	% 42,8
	50-60	2	% 4,8
Görevi	Mühendis-Şef	28	% 66,6
	İşletme Md. Yrd- İşletme Müdürü	14	% 33,4

Çizelge 4.1 incelendiğinde; ankete katılanların %83,3'nün erkek, %16,7'lik kısmının ise bayan olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %85,7'si evli, %14,3'ünün ise bekar olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde; %85,7'sinin lisans, % 14,3'nün yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Ankete katılanların %52,4' ünün Kahramanmaraş, %11,9' unun Gaziantep, %9,5'inin Kilis ve %26,2'sinin de Hatay İllerinde yaşadığı görülmektedir.

Ankete katılanların çalışma süreleri incelendiğinde; %35,2'nin 0-9 %45,2'nin 10-19 ve %19,1'inin 20 yıl ve üzerinde çalışma hayatında yer aldığı görülmektedir. Bu durum da hem tecrübenin hem de çalışma dinamizminin ankete yansıdığını göstermektedir. Katılımcıların yaşları bakımından ise %2,4'ünün 20-29, %50'sinin 30-39, %42,8'inin 40-49 ve %4,8'inin de 50 yaş üzeri yaş grupları arasında yer aldıkları görülmektedir. Katılımcılar görev düzeyleri bakımından incelendiğinde; % 66,6'sı şef-mühendis, %33,4'ünün ise müdür olarak görevlerini sürdürmektedirler. Çalışmada genellikle tecrübeli insanların görev yaptıkları ve bu kişilerin yaşlarının da orta yaş grubunda olduğu belirlenmiştir.

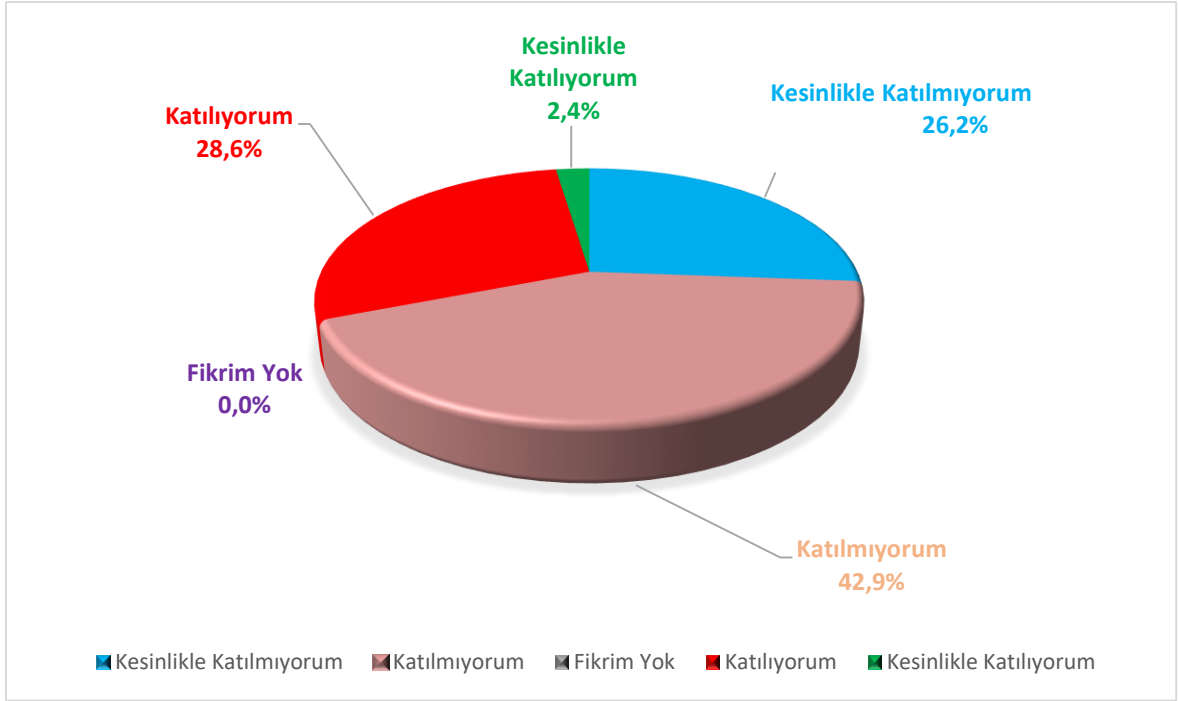
4.2. Katılımcıların Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Karşılaştığı İdari Sorunlar

4.2.1. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerinde Yer Alan İdari Birimlerin Yeterliliğine İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde idari birimlerin yeterliliği ile ilgili sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.2.ve Şekil 4.1'de görülmektedir.

Çizelge 4.2.Orman işletme müdürlüklerinde idari birimlerin yeterliliği ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman İşletme Müdürlüklerinde idari birimler yeterlidir, değişikliğe ihtiyaç yoktur. (müdür, müdür yardımcısı, şeflik, saymanlık vb.)	Kesinlikle Katılmıyorum	11	26,2
	Katılmıyorum	18	42,9
	Fikrim Yok	0	0,0
	Katılıyorum	12	28,6
	Kesinlikle Katılıyorum	1	2,4



Şekil 4.1 Orman işletme müdürlüklerinde idari birimlerin yeterliliği ilişkin düşünceleri

Çizelge 4.2 ve Şekil 4.1 incelendiğinde; “Orman İşletme Müdürlüklerinde idari birimler yeterlidir, değişikliğe ihtiyaç yoktur” önermesine katılımcıların % 2,4’ü kesinlikle katılıyorum, % 28,6’sı katılıyorum, % 42,9 ise katılmıyorum ve % 26,2’si kesinlikle katılmıyorum şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir. Genel olarak katılımcıların büyük bir kısmı (% 69,1) orman işletme müdürlüklerinde (OİM) yer alan idari birimleri yetersiz bulduklarını belirtmişlerdir. Bunun üzerine Ankete katılanlar eklenmesi gerekli görülen idari birimler ile ilgili açık uçlu bir soru yöneltilmiştir.

Ankete katılanların “Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde Eklenmesinin Gerekli Gördüğünüz Birimler Nelerdir?” sorusuna verdiği cevaplar Çizelge 4.3’de görülmektedir.

Çizelge 4.3. Katılımcıların eklenmesini gerekli gördüğü birimler

	Gerekli Görülen Birimler	Frekans	Oran (%)
Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde Eklenmesinin Gerekli Gördüğünüz Birimler Nelerdir?"	Koruma şefliği	2	8.70
	Kadastro şefliği	4	17.39
	Yangın şefliği	3	13.04
	Orkøy şefliği	2	8.70
	Basın yayın birimi	1	4.35
	Refiklik	7	30.43
	Emlak şefliği	1	4.35
	Odun Dışı Ürünler Şefliği	1	4.35
	Coğrafi Bilgi Sistemi Birimi	1	4.35
	İşletme Pazarlama Şefliği	1	4.35

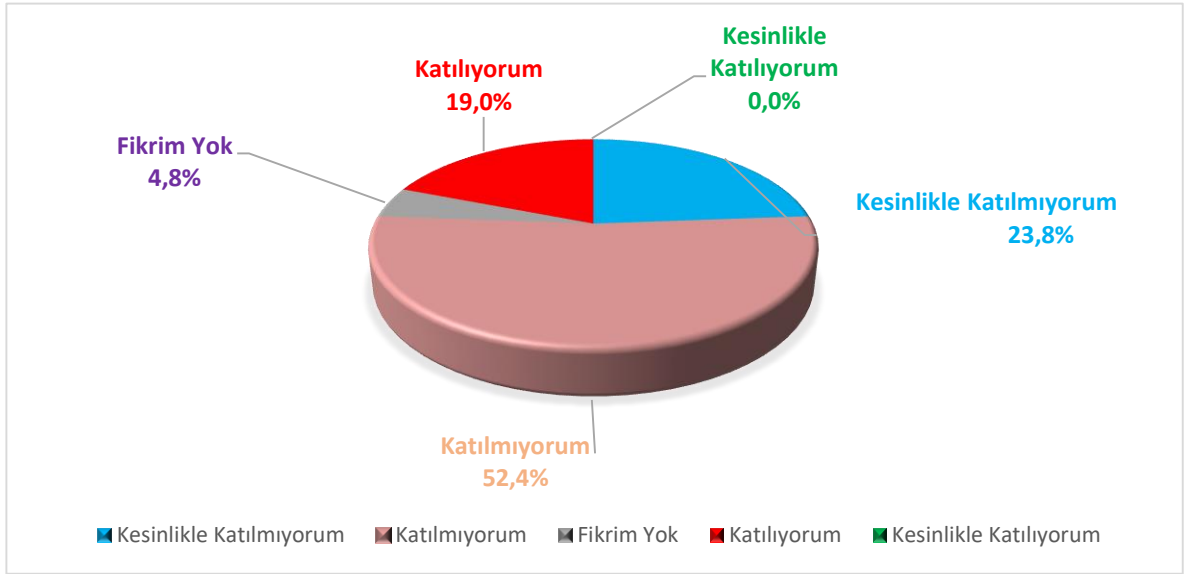
Çizelge 4.3 incelendiğinde; katılımcıların % 8,7'si koruma şefliğinin, % 17,4'ünün kadastro şefliğinin, % 13'ü yangın şefliğinin, % 8,7'si ORKÖY şefliğinin, % 4,4'ü basın yayın biriminin, % 30,4 'ü refiklik biriminin, % 4,3'ü odun dışı ürünler şefliğinin, % 4,4'ü coğrafi bilgi sistemi biriminin, % 4,4'ü işletme pazarlama şefliğinin eklenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların büyük bir bölümü (% 30,4) refiklik biriminin OİM'lerinde yer alması gerektiğini ifade etmişlerdir. Refiklik, orman mühendislerinin ilk atamalarında işletme şefinin yanında belirli bir süre çalışmasına denilmektedir. Katılımcılar evrak yoğunluğunun artması, verimli orman alanlarının artması, iş çeşitliliğindeki yoğunluk ve özellikle orman yangınları ve koruma açısından iş ve mesai paylaşımının dengeli bir şekilde yapılabilmesi için refiklik kavramı üzerinde durmuşlardır. Ancak günümüzde refiklik yerine orman işletme şefliklerinin küçültülmesi fikri ön plana çıkmaktadır.

4.2.2. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerinde Norm Kadro Sayısı ve Çeşitliliğinin Yeterliliğiyle İlgili Düşünceleri

Ankete katılanların orman işletme müdürlüklerinde norm kadro sayısı ve çeşitliliğinin yeterliliği ile ilgili düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Şekil 4.4 ve Çizelge 4.2 'de görülmektedir.

Çizelge 4.4. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde norm kadro yeterliliğine ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman İşletme Müdürlüklerinde norm kadro sayı ve çeşitleri yeterlidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	10	23,8
	Katılmıyorum	22	52,4
	Fikrim Yok	2	4,8
	Katılıyorum	8	19,0
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0



Şekil 4.2. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde norm kadro yeterliliğine ilişkin düşünceleri

Çizelge 4.4 ve Şekil 4.2. incelendiğinde; “Orman İşletme Müdürlüklerinde norm kadro sayısı ve çeşitleri yeterlidir” önermesine katılımcıların % 23,8’si kesinlikle katılmıyorum, % 52,4’si katılmıyorum ve % 19,0’i ise katılıyorum şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (% 76,2) norm kadroları yetersiz gördüğünü belirtmişlerdir. Katılımcılar norm kadroların ciddi şekilde yetersiz olduğunu ve norm kadro sayılarının artırılması gerektiğini düşünmektedirler. Bunun üzerine Ankete katılanlar orman işletmelerinde olması gerekli olan norm kadrolar ile ilgili açık uçlu bir soru yöneltilmiştir.

Ankete katılanlar “Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde Olması Gerekli Görülen Norm Kadrolar Nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplar Çizelge 4.5’te yer almaktadır.

Çizelge 4.5. Katılımcıların eklenmesini gerekli gördüğü norm kadrolar

	Norm Kadrolar	Frekans	Oran (%)
Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde Olması Gerekli Görülen Norm Kadrolar Nelerdir?	Uzmanlık	2	8.33
	Şeflik	7	29.17
	Harita Mühendisliği	2	8.33
	Orman Muhafaza Memurluğu	4	16.67
	İnşaat Mühendisliği	1	4.17
	Makine Mühendisliği	1	4.17
	Refiklik	5	20.83
	Depo Memurluğu	2	8.33

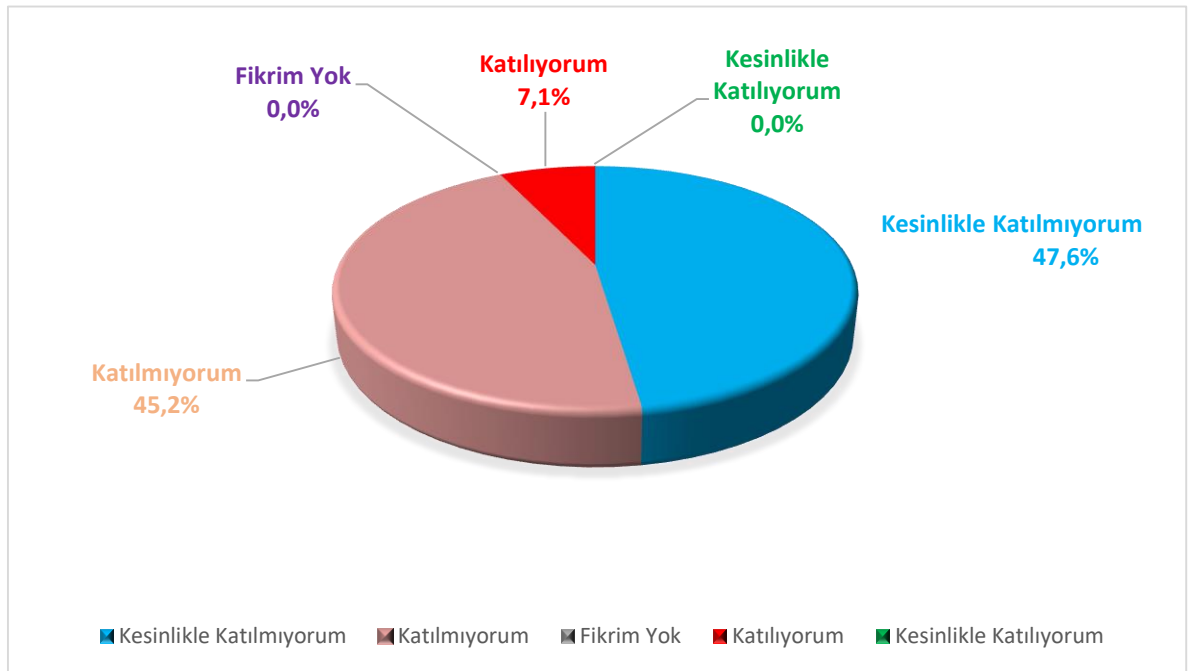
Çizelge 4.5. incelendiğinde; katılımcıların % 8,3'ü uzmanlık, % 29,2'si şeflik, % 8,3'ü harita mühendisliği, % 16,7'si orman muhafaza memurluğu, % 4,2'si inşaat mühendisliği, % 4,2'si harita mühendisliği, % 20,8'i refiklik ve % 8,3'ü depo memurluğu şeklinde orman işletmelerinin norm kadrolarında yer alması gereken kadroları ifade etmişlerdir. Genel olarak ankete katılanların % 29,2'si şeflik kadrolarının artırılması gerektiğini düşünmektedir. Ormancılık teşkilatının yeniden yapılandırılması kapsamında orman işletmeleri alan olarak küçülmekte ve şeflik sayıları da artırılmaktadır. Bu kapsamda, norm kadro sorunu büyük ölçüde çözülmektedir. Katılımcıların önemli bir çoğunluğu (% 16,7) orman muhafaza memurlarının norm kadrosunun yeterli olmadığını ifade etmiştir.

4.2.3. Katılımcıların Orman İşletme Şeflik Alanlarının Büyüklüğüne İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların orman işletme şeflik alanlarının büyüklüğü ile ilgili düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.6 ve Şekil 4.3'de görülmektedir.

Çizelge 4.6. Katılımcıların orman işletme şeflik alanlarının büyüklüğüne ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman işletme Şefliklerinin sorumlu oldukları alan büyüklükleri yönetilebilir büyüklüktedir	Kesinlikle Katılmıyorum	20	47,6
	Katılmıyorum	19	45,2
	Fikrim Yok	0	0,0
	Katılıyorum	3	7,1
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0



Şekil 4.3. Orman işletme müdürlüklerinde idari birimlerin yeterliliği ilişkin düşünceleri

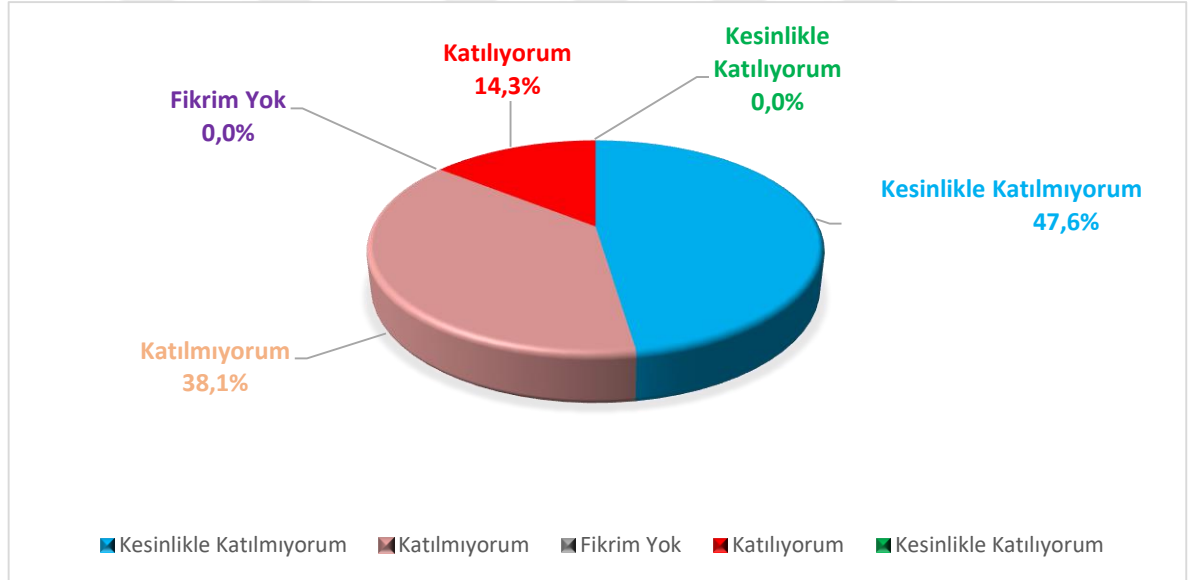
Çizelge 4.6 ve Şekil 4.3' incelendiğinde; “Orman işletme Şefliklerinin sorumlu oldukları alan büyüklükleri yönetilebilir büyüklüktedir” önermesine katılımcıların % 7,1'i katılıyorum, % 45,2'si katılmıyorum, % 47,6'sı kesinlikle katılmıyorum şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların % 92,8'si şeflik alanlarının yönetilebilir büyüklükte olmadığını düşünmektedir. Bu durum katılımcılar tarafından ciddi bir problem olarak görülmektedir. Daşdemir ve Çakmak, (2018) yaptığı çalışmada, Türkiye’de çalışma alanlarının büyük olmasını orman işletme şefliklerinin temel problemleri arasında göstermiştir. Bu çalışma Türkiye’nin genel bir problemi olduğundan Daşdemir ve Çakmak, (2018), tarafından yapılan çalışma ile benzer yönlere sahiptir.

4.2.4. Katılımcıların Orman İşletme Şefliklerinin İş Çeşitliliğine İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların orman işletme şefliklerinin iş çeşitliliği ile ilgili düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.7 ve Şekil 4.4’de görülmektedir.

Çizelge 4.7. Katılımcıların orman işletme şefliklerinin iş çeşitliliğine ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman İşletme Şefliklerindeki iş çeşitliliği yönetilebilir durumdadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	20	47,6
	Katılmıyorum	16	38,1
	Fikrim Yok	0	0,0
	Katılıyorum	6	14,3
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0



Şekil 4.4. Katılımcıların orman işletme şefliklerinin iş çeşitliliğine ilişkin düşünceleri

Çizelge 4.7 ve Şekil 4.4 incelendiğinde; “Orman İşletme Şefliklerindeki iş çeşitliliği yönetilebilir durumdadır” önermesine katılımcıların % 47,6’sı kesinlikle katılmıyorum, % 38,1’i katılmıyorum ve % 14,3’ü katılıyorum şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (% 85,7) işletme şefliklerinin iş çeşitliliğinin yönetilebilir durumda olmadığını ifade etmişlerdir. Daşdemir ve Çakmak (2018) Giresunda yaptığı çalışmada orman işletme şefliklerinin iş yükünün oldukça fazla olduğunu belirtmişlerdir. Yapılan çalışmada, silvikültür ve ağaçlandırma etkinliklerinin ilkbaharda; orman amenajmanı, orman yangınlarıyla mücadele, inşaat ve orman içi dinlenme yerleriyle ilgili etkinliklerin yaz aylarında, orman yolu ve sanat yapısı

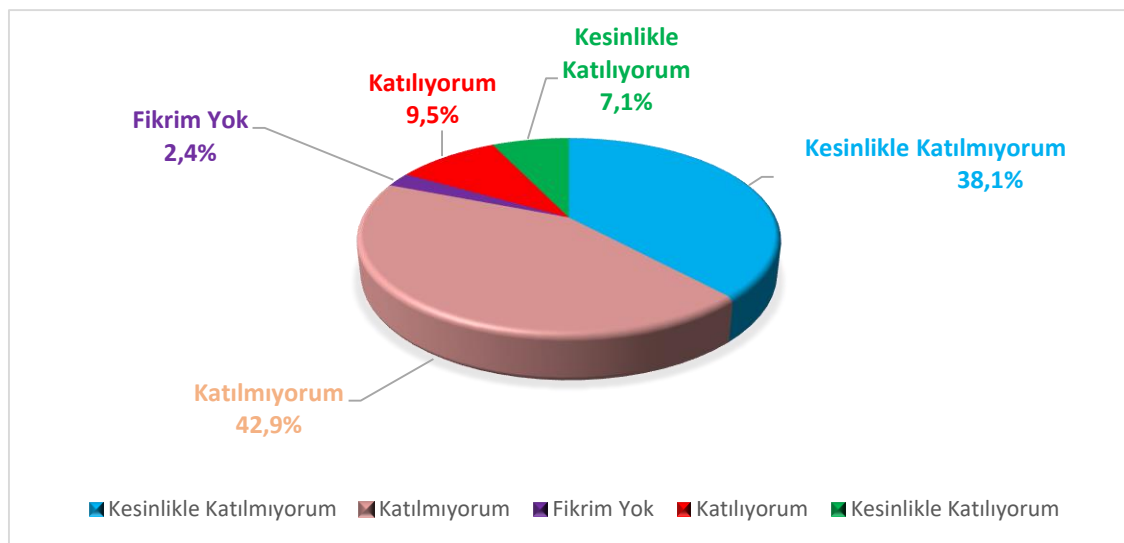
alışmalarının yaz ve ilkbahar aylarında,; zati yakacak ihtiyacı ve odun dışı orman ürünleri ile ilgili etkinliklerin sonbaharda en yüksek oranda olduğunu buna karşılık kadaastro ve mülkiyet, orman zararlılarıyla mücadele, orman koruma ve orman suçları, üretim, nakliyat ve depolama, pazarlama, idari işler, halkla ilişkiler ve eğitim-araştırma ile ilgili etkinliklerin tüm mevsimlerde yoğun olarak devam ettiği saptanmıştır. Bu çalışmada da iş yükü ile ilgili benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

4.2.5. Katılımcıların Orman İşletme Şefliklerinin İş Çeşitliliğinin Performansa Etkilerine İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların orman işletme şeflerinin fazla iş yükünün performanslarını etkileyip etkilemediği ile ilgili düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.8 ve Şekil 4.5’de görülmektedir

Çizelge 4.8. Katılımcıların orman işletme şefliklerinin iş çeşitliliğinin performansa etkilerine ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman İşletme Şefliklerindeki iş çeşitliliği, iş performansını olumsuz yönde etkilemiyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	16	38,1
	Katılmıyorum	18	42,9
	Fikrim Yok	1	2,4
	Katılıyorum	4	9,5
	Kesinlikle Katılıyorum	3	7,1



Şekil 4.5. Katılımcıların orman işletme şefliklerinin iş çeşitliliğinin performansa etkilerine ilişkin düşünceleri

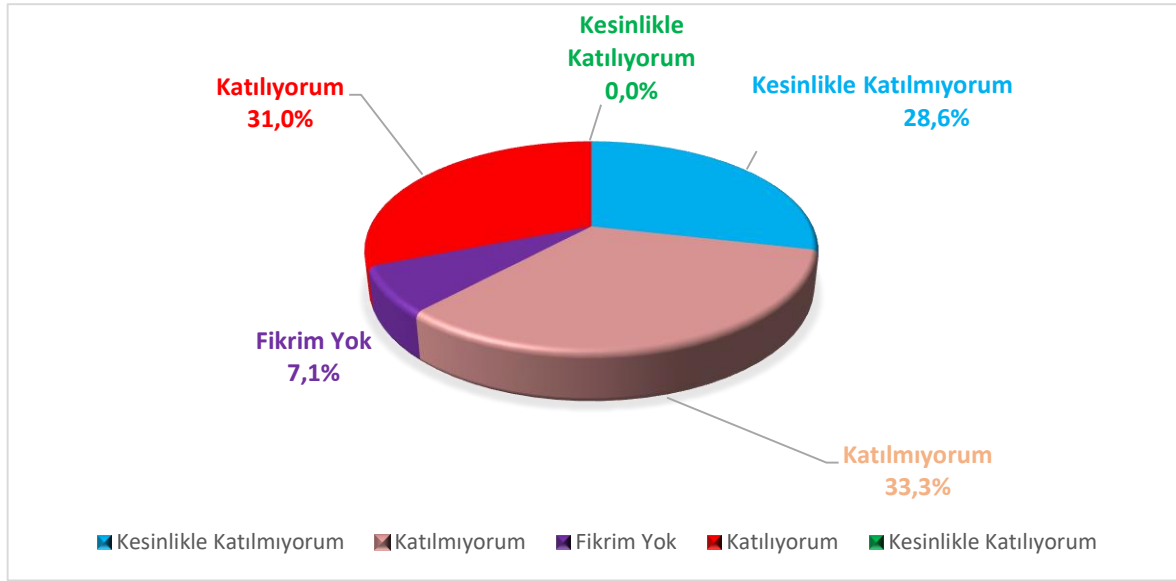
Çizelge 4.8 ve Şekil 4.5 incelendiğinde; “Orman İşletme Şefliklerindeki iş çeşitliliği, iş performansını olumsuz yönde etkilemiyor” önermesine katılımcıların % 38,1’i kesinlikle katılmıyorum, % 42,9’u katılmıyorum, % 2,4’ü fikrim yok, % 9,5’i katılıyorum ve % 7,1’i ise kesinlikle katılıyorum şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların % 81’i iş çeşitliliğinin iş performansını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Yurdakul (2005) ve Daşdemir (2017) araştırmalarında işletme şeflerinin hem teknik hem idari iş yüklerinin çok fazla olduğunu ve bunun da iş motivasyonlarını etkilediğini belirtmişlerdir. Yani iş yoğunluğu ve çeşitliliği sorununu Türkiye ormancılığının genel bir sorunudur ve iş verimliliğini etkilemektedir. Özellikle şefliklerde iş çeşitliliğini azaltacak birimlerin kurulmasının işletme şeflerinin performansını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

4.2.6. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerinde Görevde Yükselmeye İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde görevde yükselme ile ilgili düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.9 ve Şekil 4.6’de sunulmuştur.

Çizelge 4.9. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde görevde yükselme kriterlerine ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman İşletme Müdürlüklerinde görevde yükselme kriterleri uygundur.	Kesinlikle Katılmıyorum	12	28,6
	Katılmıyorum	14	33,3
	Fikrim Yok	3	7,1
	Katılıyorum	13	31,0
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0



Şekil 4.6. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde görevde yükselme kriterlerine ilişkin düşünceleri

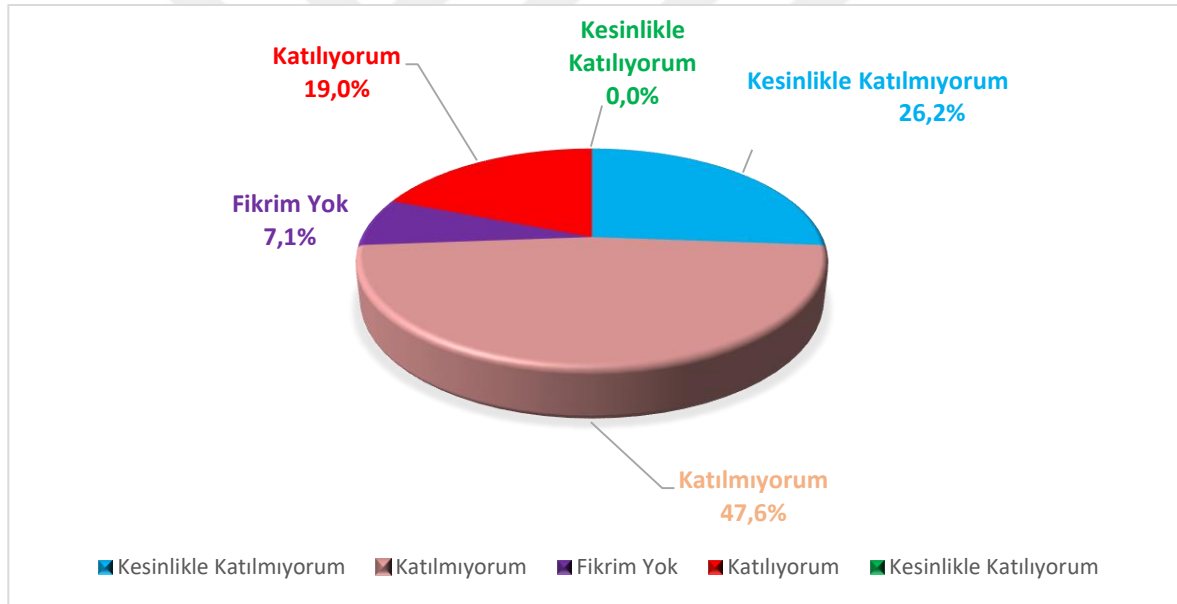
Çizelge 4.9 ve Şekil 4.6 incelendiğinde; “Orman İşletme Müdürlüklerinde görevde yükselme kriterleri uygundur” önermesine katılımcıların % 28,6’sı kesinlikle katılmıyorum, % 33,3’ü katılmıyorum, % 7,1’u fikrim yok, % 31,0’i katılıyorum şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 61,9’u görevde yükselme kriterlerinin uygun olmadığını düşünmektedirler. Bu durumun, çalışanların motivasyonunu ve barışını olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Yılmaz (2009) ve Öztürk (2013) kurum çalışanlarının terfi işlemlerinin adaletli ve liyakatli yapılmasının çalışanların iş doyumunu ve morallerini yükselttiğini belirtmişlerdir. Gümüş (2014) Orman ve Su İşleri Bakanlığında görev yapan müşavir ve araştırma görevlisi kadrolarının siyasi referans ile atandığını, hiçbir iş yapmadan çok yüksek maaş aldığını ve bu durumun da diğer personellerin iş motivasyonunu etkilediğini ifade etmiştir. Daşdemir ve Çakmak (2017) orman işletme şeflerinin görevde yükselme ve tayinlerinin siyasi referans ile yapıldığını, bu durumun da personel arasında huzursuzluğa neden olduğunu belirtmiştir. Köse vd. (2018) araştırmalarında “liyakate ve uzmanlığa dayalı personel politikasının olmayışı, atama ve yükseltmelerde liyakat yerine siyasi etkenlerin ağır basması” faktörünün bütün ilgi grupları tarafından birinci öncelikli “Zayıf Yön” olarak belirlenmiştir. Bu altı çalışmada da orman çalışanlarının görevde yükselme ve görev yeri değişikliğinin adaletli ve liyakate dayalı yapılmadığı belirlenmiştir.

4.2.7. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerinde Tayinlere İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde tayinler ile ilgili düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.10 ve Şekil 4.7’de görülmektedir.

Çizelge 4.10. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde tayinlere ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman İşletme Müdürlüklerinde tayin kriterleri uygundur.	Kesinlikle Katılmıyorum	11	26,2
	Katılmıyorum	20	47,6
	Fikrim Yok	3	7,1
	Katılıyorum	8	19,0
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0



Şekil 4.7. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde tayinlere ilişkin düşünceleri

Çizelge 4.10 ve Şekil 4.7 incelendiğinde “Orman İşletme Müdürlüklerinde tayin kriterleri uygundur” önermesine katılımcıların % 26,2’si kesinlikle katılmıyorum, % 47,6’sı katılmıyorum, % 7,1’i fikrim yok, % 19,0’u katılıyorum, % 26,2’si kesinlikle katılıyorum şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 73,8’i orman işletmelerinde tayin kriterlerinin uygun olmadığını ifade etmişlerdir. Bu durumun çalışma isteğini ve çalışma barışını olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Yılmaz (2009) ve Öztürk (2013) kurum çalışanlarının terfi işlemlerinin adaletli ve liyakatli yapılmasının çalışanların iş doyumunu ve morallerini yükselttiğini

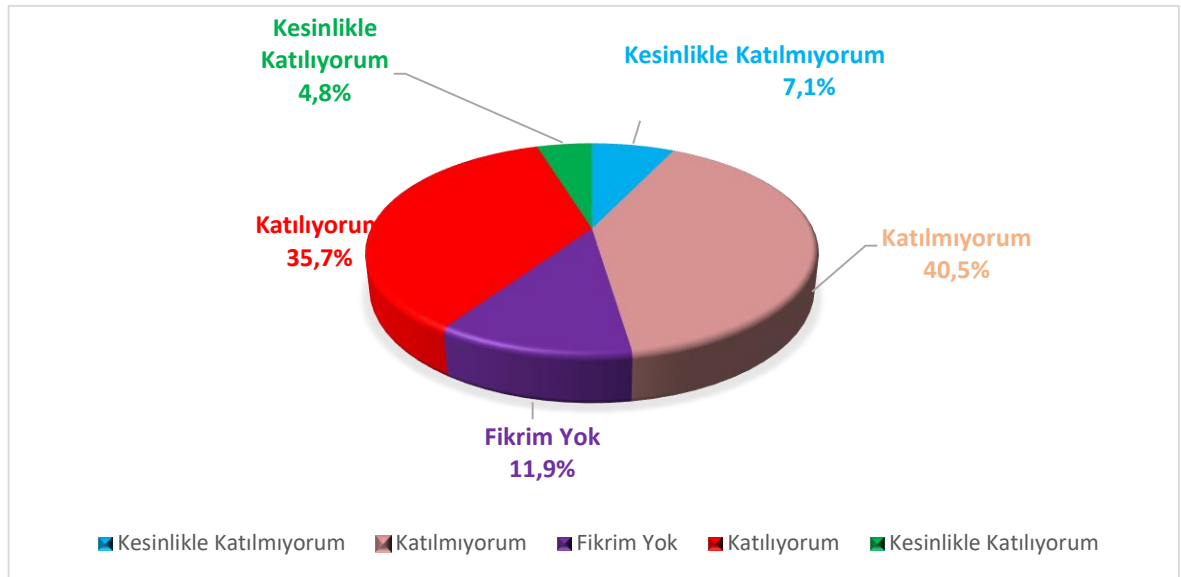
belirtmişlerdir. Daşdemir ve Çakmak (2017) orman işletme şeflerinin görevde yükselme ve tayinlerinin siyasi referans ile yapıldığını, bu durumun da personel arasında huzursuzluğa neden olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada da yapılan çalışmalara benzer bir sonuç elde edilmiştir.

4.2.8. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerindeki İdari Personelin Teknik ve İdari Donanımına İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki idari personelin teknik ve idari donanımına ilişkin düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.11 ve Şekil 4.8’de yer almaktadır.

Çizelge 4.11. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki idari personelin teknik ve idari donanımına ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman İşletme Müdürlüğünüzde çalışan idari personelin teknik ve idari liyakati (donanımı) iyi durumdadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	3	7,1
	Katılmıyorum	17	40,5
	Fikrim Yok	5	11,9
	Katılıyorum	15	35,7
	Kesinlikle Katılıyorum	2	4,8



Şekil 4.8. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki idari personelin teknik ve idari donanımına ilişkin düşünceleri

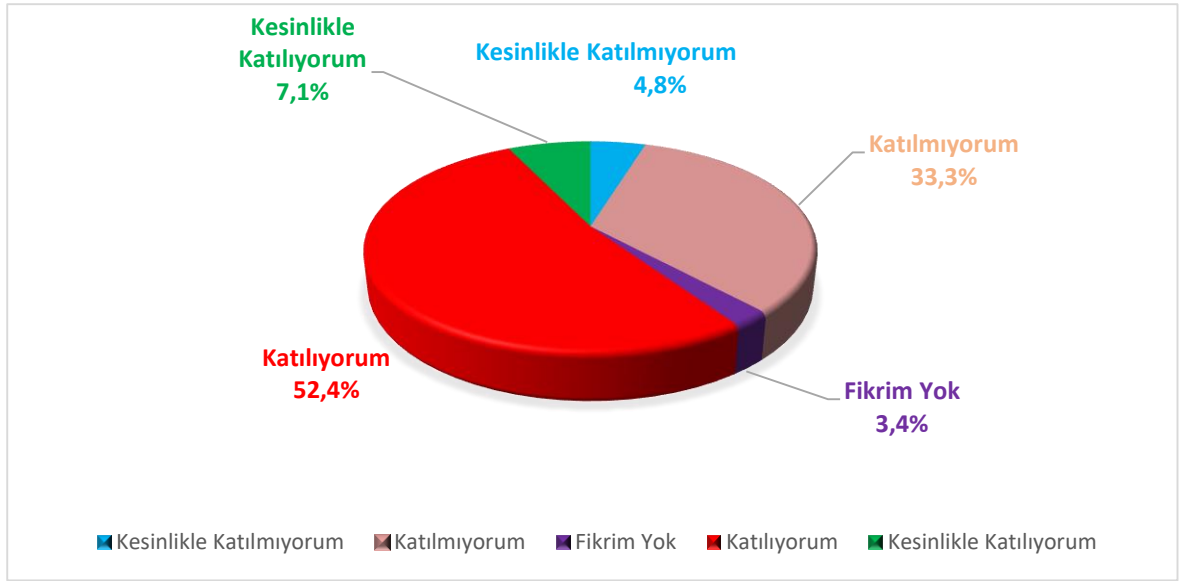
Çizelge 4.11 ve Şekil 4.8 incelendiğinde; “Orman İşletme Müdürlüğünüzde çalışan idari personelin teknik ve idari liyakati (donanımı) iyi durumdadır” önermesine katılımcıların % 7,1’i kesinlikle katılmıyorum, % 40,5’i katılmıyorum, % 11,9’u fikrim yok, % 35,7’si katılıyorum, % 4,8’i ise kesinlikle katılıyorum şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 42,8’i idari personelin teknik ve idari donanımının yeterli olduğunu düşünürken, % 47,6’sı yetersiz bulmaktadır. Yurdakul (2005), Öztürk (2013) ve Daşdemir ve Çakmak (2017) tarafından yapılan üç ayrı araştırmada da şefliklerde teknik, idari personel ve işçi eksikliklerinin bulunduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında iş yoğunluğuna göre personel alımlarının yapılması gerektiğini, personel eksikliği ile iş yoğunluğunun daha da arttığını belirtmişlerdir. Bu çalışmada da yapılan araştırmalara benzer olarak işletmelerde teknik ve idari donanımın yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

4.2.9. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerinde İşe Ulaşım, Çalışma Ekipmanlarına İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde ulaşım, çalışma ekipmanları ile ilgili düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.12 ve Şekil 4.9’da görülmektedir.

Çizelge 4.12. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde işe ulaşım, çalışma ekipmanlarına ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman İşletme Müdürlüklerinde personelin iş yerine ulaşım, çalışma odası, bilgisayar, teçhizat ve donanım imkânları yeterli düzeydedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	2	4,8
	Katılmıyorum	14	33,3
	Fikrim Yok	1	3,4
	Katılıyorum	22	51,4
	Kesinlikle Katılıyorum	3	7,1



Şekil 4.9. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde işe ulaşım, çalışma ekipmanlarına ilişkin düşünceleri

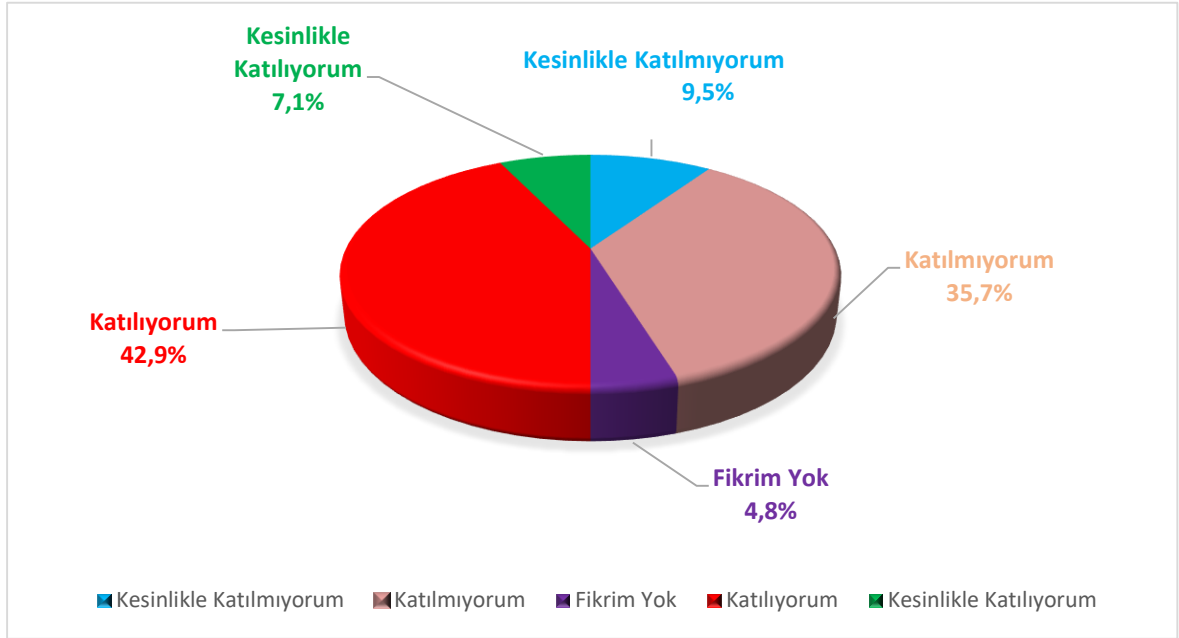
Çizelge 4.12 ve Şekil 4.9 incelendiğinde; “Orman İşletme Müdürlüklerinde personelin iş yerine ulaşım, çalışma odası, bilgisayar, teçhizat ve donanım imkânları yeterli düzeydedir” önermesine katılımcıların % 4,8’i kesinlikle katılmıyorum, % 33,3’ü katılmıyorum, % 3,4’ü fikrim yok, % 52,4’ü katılıyorum, % 7,1’i ise kesinlikle katılıyorum şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 38,1’i personelin iş yerine ulaşım, çalışma odası, bilgisayar, teçhizat ve donanım imkânlarını yetersiz düzeyde bulmakta, % 59,5 i yeterli düzeyde olduğunu düşünmektedir.

4.2.10. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerindeki Alt Yapı Yeterliliğine İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki alt yapı yeterliliği ile ilgili düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.13 ve Şekil 4.10’da görülmektedir.

Çizelge 4.13. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki alt yapı yeterliliğine ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman İşletme Müdürlüklerinde, idari binalar, toplu koruma merkezleri ve ilk müdahale binaları vb. alt yapı tesisleri yeterlidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	4	9,5
	Katılmıyorum	15	35,7
	Fikrim Yok	2	4,8
	Katılıyorum	18	42,9
	Kesinlikle Katılıyorum	3	7,1



Şekil 4.10. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki alt yapı yeterliliğine ilişkin düşünceleri

Çizelge 4.13 ve Şekil 4.10 incelendiğinde; “Orman İşletme Müdürlüklerinde, idari binalar, toplu koruma merkezleri ve ilk müdahale binaları vb. alt yapı tesisleri yeterlidir” önermesine katılımcıların % 9,5’i kesinlikle katılmıyorum, % 35,7’si katılmıyorum, % 4,8’i fikrim yok, % 42,9’u katılıyorum, %7,1’i ise kesinlikle katılıyorum şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 45,2’si idari binalar, toplu koruma merkezleri ve ilk müdahale binaları vb. alt yapı tesislerinin yetersiz olduğunu düşünürken, %50,0’si ise yeterli olduğu noktasında görüş bildirmişlerdir. Daşdemir ve Çakmak (2017) tarafından yapılan araştırmada, işletme şefliklerinde araç-gereç yetersizliği olduğu ve bu durumun da iş verimliliğini etkilediği

saptamıştır. Ancak bu çalışmada büyük oranda işletme müdürlüklerinde altyapı imkânlarının yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

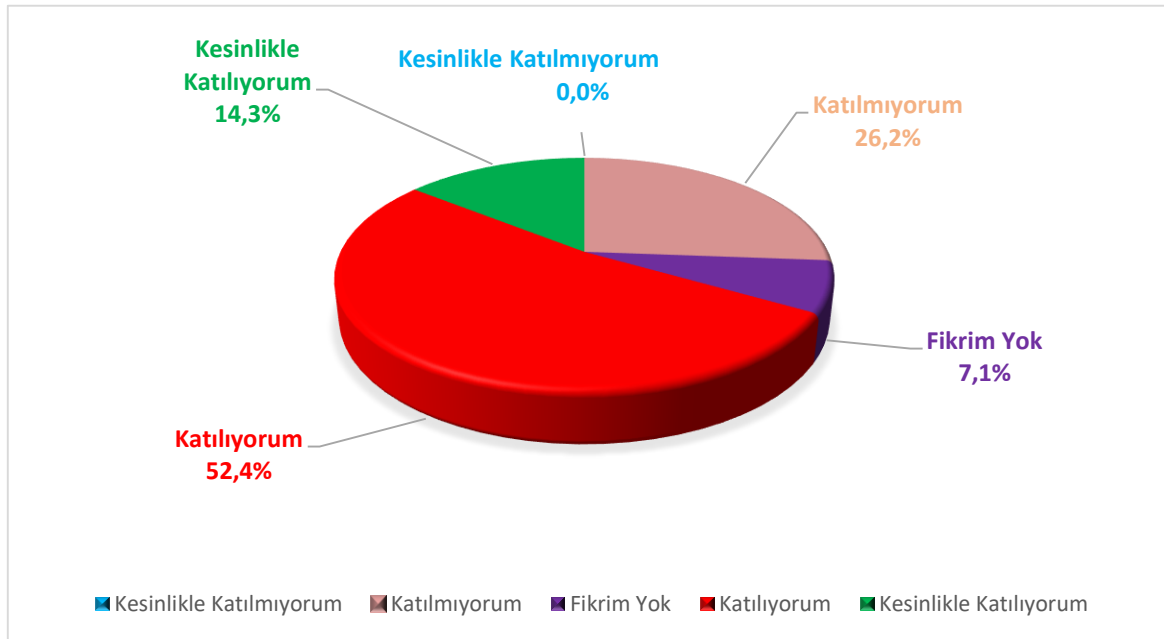
4.3. Katılımcıların Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Karşılaştığı Teknik Sorunlar

4.3.1. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerinde Yangınlarla Mücadele İçin Gerekli Ekipmanlara İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde yangınlarıyla mücadele için gerekli ekipmanların yeterliliği ile ilgili düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.14 ve Şekil 4.11’de görülmektedir.

Çizelge 4.14. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde yangınlarıyla mücadele için gerekli ekipmanlara ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman İşletme Müdürlüklerinde orman yangınlarıyla mücadele için arazöz ve kişisel ekipmanlar yeterli düzeydedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0
	Katılmıyorum	11	26,2
	Fikrim Yok	3	7,1
	Katılıyorum	22	52,4
	Kesinlikle Katılıyorum	6	14,3



Şekil 4.11. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde orman yangınlarıyla mücadele için gerekli ekipmanlara ilişkin düşünceleri

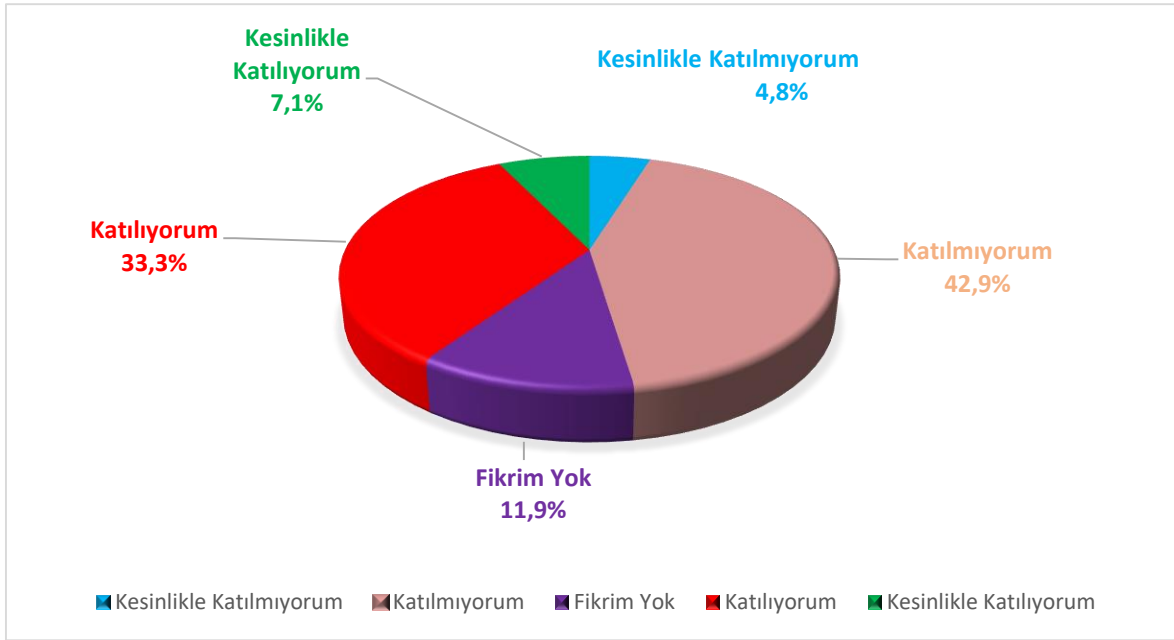
Çizelge 4.14 ve Şekil 4.11 incelendiğinde; “Orman İşletme Müdürlüklerinde orman yangınlarıyla mücadele için arazöz ve kişisel ekipmanlar yeterli düzeydedir.” önermesine katılımcıların % 26,2’si katılmıyorum, % 7,1’i fikrim yok, % 52,4’ü katılıyorum, %14,3’ü ise kesinlikle katılıyorum şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 26,2’si orman yangınlarıyla mücadelede ekipmanların yetersiz olduğunu, ancak % 66,7’si ise yeterli olduğunu düşünmektedir. Bu durum, katılımcıların orman yangınlarıyla mücadelede ekipman eksikliğinin bulunmadığını düşündüklerini göstermektedir.

4.3.2. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerinde Ormancılık Çalışmalarının Yürütülmesi Esnasında İşçilerin Barınma Gereksinimlerine İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde ormancılık çalışmalarının yürütülmesinde işçilerin barınma gereksinimleri ile ilgili düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.15 ve Şekil 4.11’de yer almaktadır.

Çizelge 4.15. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde ormancılık çalışmalarının yürütülmesinde işçilerin barınma gereksinimlerine ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman İşletme Müdürlüklerinde yerleşim yerlerinden uzak alanda yapılan üretim, silvikültür vb. alanlarda yapılacak çalışmalar sürecinde işçiler için barınma sorunu yoktur.	Kesinlikle Katılmıyorum	2	4,8
	Katılmıyorum	18	42,9
	Fikrim Yok	5	11,9
	Katılıyorum	14	33,3
	Kesinlikle Katılıyorum	3	7,1



Şekil 4.12. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde ormancılık çalışmalarının yürütülmesinde işçilerin barınma gereksinimlerine ilişkin düşünceleri

Çizelge 4.15 ve Şekil 4.12 incelendiğinde “Orman İşletme Müdürlüklerinde yerleşim yerlerinden uzak alanda yapılan üretim, silvikültür vb. alanlarda yapılacak çalışmalar sürecinde işçiler için barınma sorunu yoktur” önermesine katılımcıların % 4,8’i kesinlikle katılmıyorum, % 42,9’u katılmıyorum, % 11,9’u fikrim yok, % 33,3’ü katılıyorum, % 7,1’i ise kesinlikle katılıyorum şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 47,7’si barınma sorunu olduğunu, % 40,4’ü ise barınma sorunu olmadığını düşünmektedir. Ayrıca bu husus özellikle yerleşim yerlerine yakın çalışma alanlarında önemli bir sorun olarak görülmemekle beraber yerleşim yerlerinden uzak alanlarda soruna dönüştüğü görülmektedir. Günümüzde ailelerin yaşam ortamlarının nispeten daha kaliteli olması ve teknolojinin aileler tarafından yoğun kullanımı nedeniyle orman işçilerinin özellikle bu işçilerin çocuklarının, orman işçiliğini devam ettirmesi isteğini azalttığı sonucuna ulaşılmaktadır. Daşdemir ve Kanburoğlu (2009) yaptığı çalışmada tahtacı olarak nitelendirilen orman işçilerinin üretim döneminde karşılaşmış oldukları en önemli yaşamsal sorunlarının barınma ve sağlık olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada da yapılan çalışmaya benzer bir sonuç elde edilmiştir.

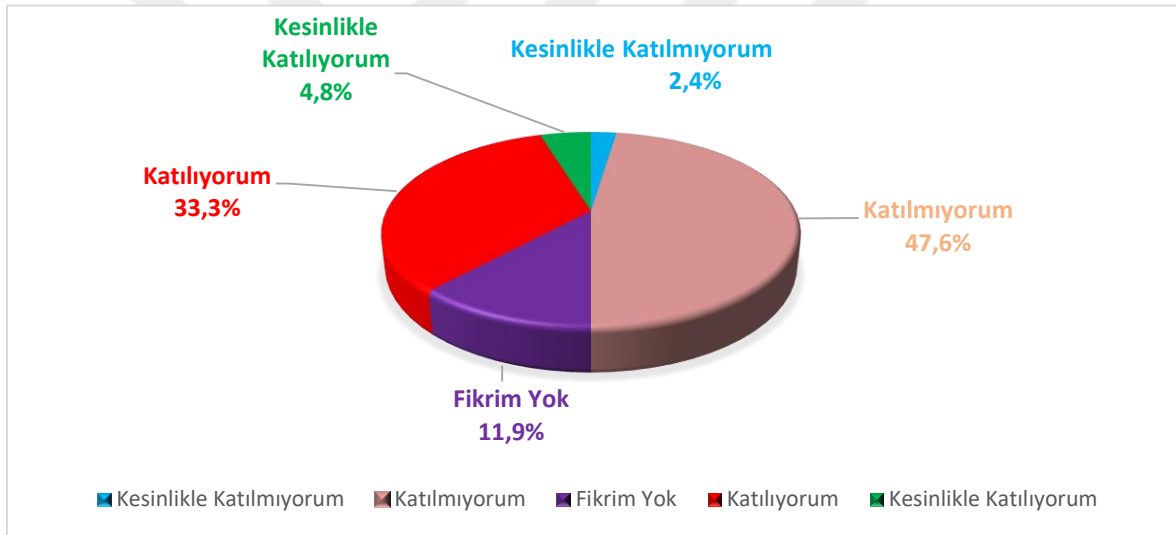
4.3.3. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerinde Orman Yangınları İle Mücadeleye İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde arazide orman yangınları açısından belirli mesafelerle mikro meteorolojik veri takip ihtiyacı ile ilgili düşüncelerini tespit

etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.16 ve Şekil 4.12’de görülmektedir.

Çizelge 4.16. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde orman yangınları ile mücadeleye ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman işletme müdürlüklerinde arazide orman yangınları açısından belirli mesafelerle mikro meteorolojik veri takip ihtiyacı vardır.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	2,4
	Katılmıyorum	20	47,6
	Fikrim Yok	5	11,9
	Katılıyorum	14	33,3
	Kesinlikle Katılıyorum	2	4,8



Şekil 4.13. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerinde orman yangınları ile mücadeleye ilişkin düşünceleri

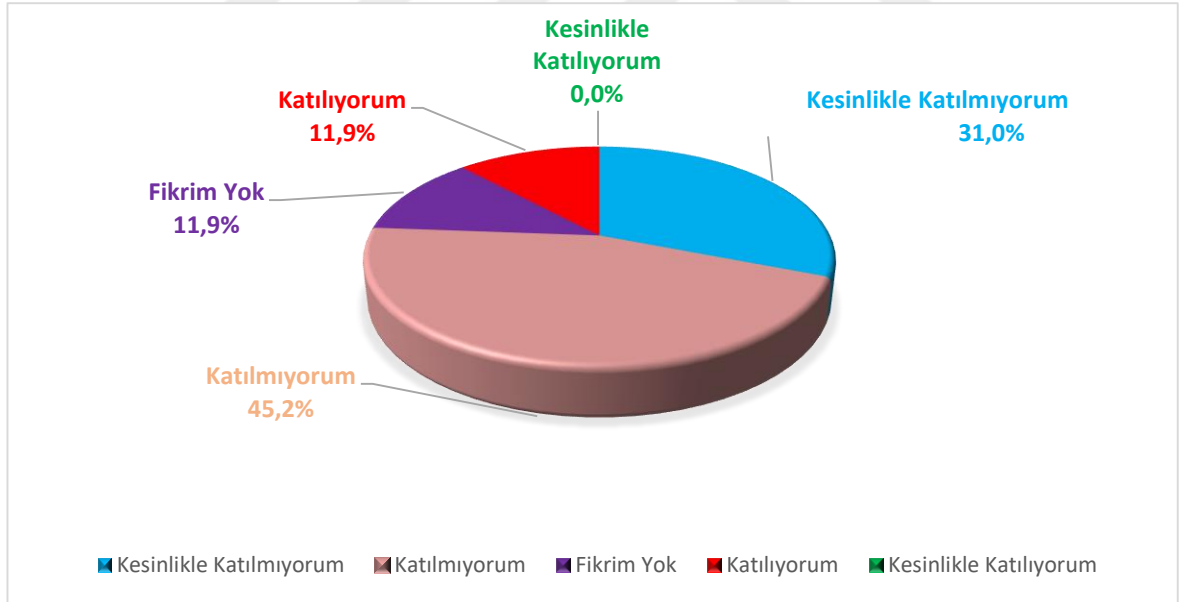
Çizelge 4.16 ve Şekil 4.13 incelendiğinde “Orman işletme müdürlüklerinde arazide orman yangınları açısından belirli mesafelerle mikro meteorolojik veri takip ihtiyacı vardır” önermesine katılımcıların % 2,4’ü kesinlikle katılmıyorum, % 47,6’sı katılmıyorum, % 11,9’u fikrim yok, % 33,3’ü katılıyorum, % 4,8’i ise kesinlikle katılıyorum şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 50,0’si mikro meteorolojik veri takip sistemine gerek olmadığı fikrindeyken, % 38,1 i ise mikro meteorolojik veri takibine ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir. Mevcut meteorolojik veri istasyon ve sisteminin yeterli olduğu kanaati daha baskın gelmektedir. Bu durum da bir sorun olarak karşımıza çıkmamaktadır.

4.3.4. Katılımcıların Ormancılık Çalışmalarında İdari Sınırlar İle Yönetim Arasındaki İlişkilere İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların ormancılık çalışmalarında idari sınırlara uyulmaması yönetime etkilerine ilişkin düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.17 ve Şekil 4.14’de görülmektedir.

Çizelge 4.17. Katılımcıların ormancılık çalışmalarında idari sınırlar ile yönetim arasındaki ilişkilere ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Ormancılık çalışmalarında idari sınırlara uyulmaması yönetim açısından önemli bir sorun değildir.	Kesinlikle Katılmıyorum	13	31,0
	Katılmıyorum	19	45,2
	Fikrim Yok	5	11,9
	Katılıyorum	5	11,9
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0,0



Şekil 4.14. Katılımcıların ormancılık çalışmalarında idari sınırlar ile yönetim arasındaki ilişkilere ilişkin düşünceleri

Çizelge 4.17 ve Şekil 4.14 incelendiğinde; “Ormancılık çalışmalarında idari sınırlara uyulmaması yönetim açısından önemli bir sorun değildir” önermesine katılımcıların % 31,0’i kesinlikle katılmıyorum, % 45,2’si katılmıyorum, % 11,9’u fikrim yok, % 11,0’i katılıyorum, şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Genel olarak

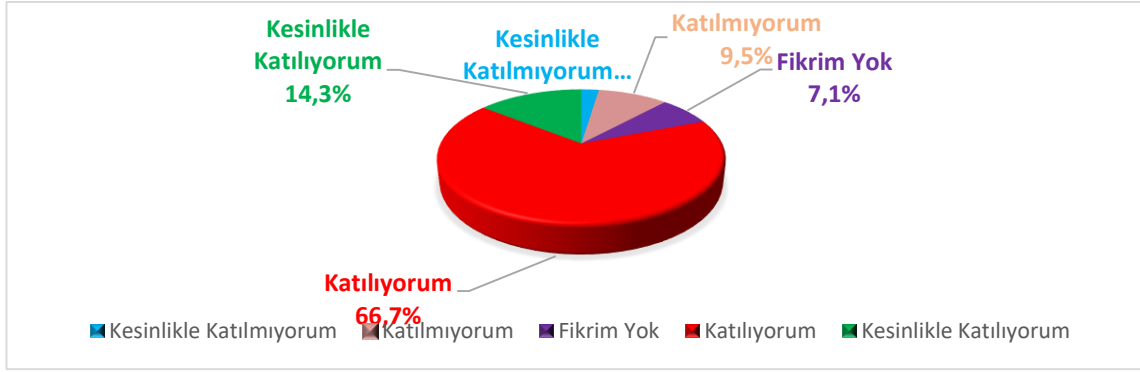
değerlendirildiğinde ankete katılanların % 76,2'sı idari sınırlara uyulmamasını yönetim açısından önemli bir sorun olarak değerlendirmektedir. Katılımcılar orman işletmelerinde idari sınırlara uyulmamasını önemli bir sorun olarak görmektedir. Yapılan amenajman planlarında sınır çizimlerinde daha çok coğrafi sınırlar (sırt dere akarsu vs) esas alınmaktadır. Bunun sonucunda yer yer bazı küçük alanlar idari olarak çok uzak idari merkezlerde olabilmektedir. Bu durum ormancılık faaliyetleri açısından idareye büyük bir problem oluşturmaktadır. İdari olarak OİŞ merkezindeki yerleşime bağlı olmayan alanların Mesleki taassup göstermeden değerlendirilmelidir. Yapılan katılımcı değerlendirmede mümkün olduğunca idari sınırlara gözetilerek çok özel durumlar haricinde bağlı kalınarak OİŞ ve OİM sınırları belirlenmelidir.

4.3.5. Katılımcıların Ormancılık Çalışmalarında Tekniğe Uygun ve Bilimsel Yöntemlerle Yapılmasına İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların ormancılık çalışmalarında tekniğe uygun ve bilimsel yöntemlerle yapılmasına ilişkin düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.18 ve Şekil 4.15'de yer almaktadır.

Çizelge 4.18. Katılımcıların ormancılık çalışmalarında tekniğe uygun ve bilimsel yöntemlerle yapılmasına ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Bölge müdürlüğümüz bünyesinde yapılan ormancılık çalışmaları tekniğine uygun ve bilimsel yöntemlerle yapılmaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	2,4
	Katılmıyorum	4	9,5
	Fikrim Yok	3	7,1
	Katılıyorum	28	66,7
	Kesinlikle Katılıyorum	6	14,3



Şekil 4.15. Katılımcıların ormancılık çalışmalarında tekniğe uygun ve bilimsel yöntemlerle yapılmasına ilişkin düşünceleri

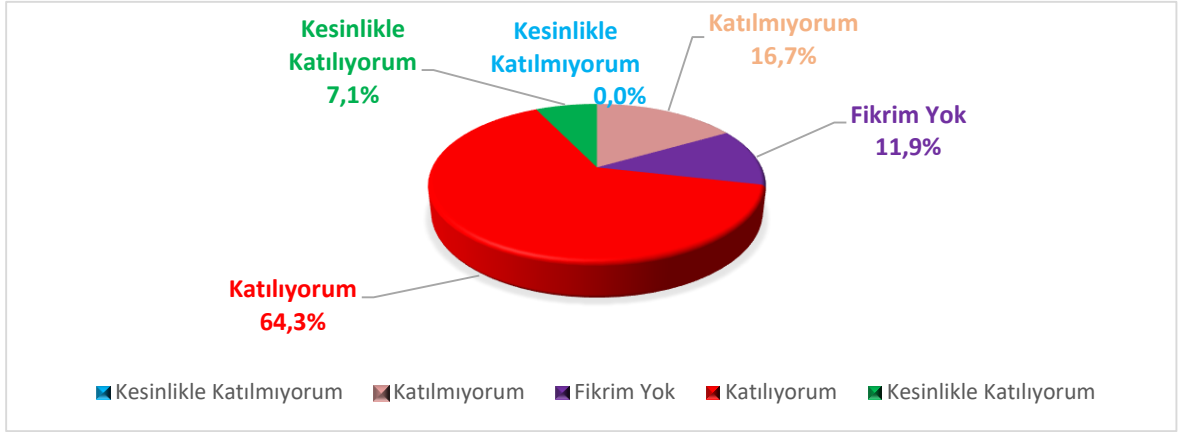
Çizelge 4.18 ve Şekil 4.15 incelendiğinde; “Bölge Müdürlüğü bünyesinde yapılan ormancılık çalışmaları tekniğine uygun ve bilimsel yöntemlerle yapılmaktadır.” önermesine katılımcıların % 2,4’ü kesinlikle katılmıyorum, % 9,5’i katılmıyorum, % 7,1’i fikrim yok, % 66,7 katılıyorum, % 14,3 ise kesinlikle katılıyorum şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 81,0’i ormancılık çalışmalarının tekniğine uygun ve bilimsel yöntemlerle yapıldığını ifade etmektedir. Ancak uygulamada ormancılık çalışmalarında bilimsel ölçülere uyulup uyulmadığı zaman zaman gözden geçirilmelidir.

4.3.6. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlükleri Bünyesinde Fonksiyonel Planlama Çalışmalarına İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların orman işletme müdürlükleri bünyesinde fonksiyonel planlama çalışmalarına ilişkin düşünceleri tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.19 ve Şekil 4.16’de görülmektedir.

Çizelge 4.19 Katılımcıların orman işletme müdürlükleri bünyesinde fonksiyonel planlama çalışmalarına ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
İşletme Müdürlüğümüz bünyesinde fonksiyonel planlama uygulamaları başarılı bir şekilde yürütülmektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0
	Katılmıyorum	7	16,7
	Fikrim Yok	5	11,9
	Katılıyorum	27	64,3
	Kesinlikle Katılıyorum	3	7,1



Şekil 4.16. Katılımcıların ormancılık çalışmalarında tekniğe uygun ve bilimsel yöntemlerle yapılmasına ilişkin düşünceleri

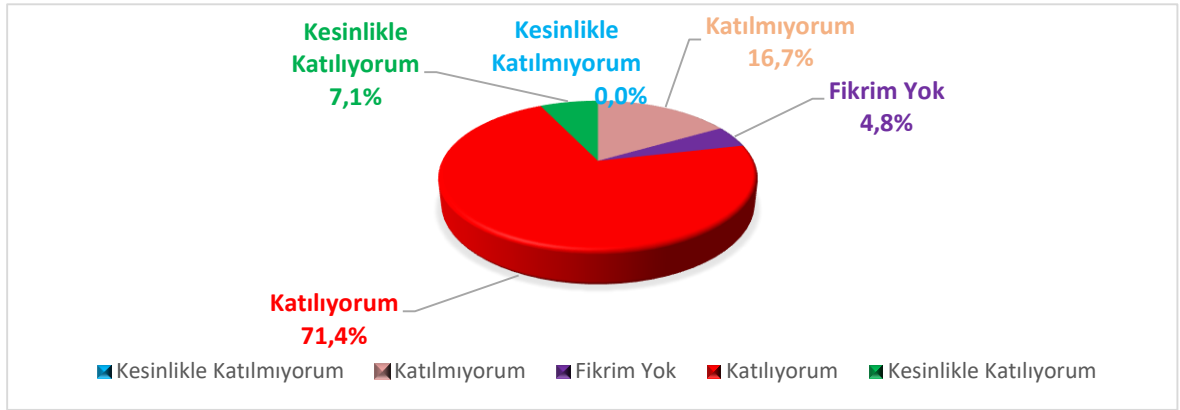
Çizelge 4.19 ve Şekil 4.16 incelendiğinde; “İşletme Müdürlüğü bünyesinde fonksiyonel planlama uygulamaları başarılı bir şekilde yürütülmektedir.” önermesine katılımcıların % 16,7’si katılmıyorum, % 11,9’u fikrim yok, % 64,3’ü katılıyorum, % 7,1’i ise kesinlikle katılıyorum şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 71,4’ü fonksiyonel planlama uygulamalarının başarılı bir şekilde yürütüldüğünü ifade etmektedir. Oral vd. (2018) yaptıkları çalışmada fonksiyonel planlama çalışmalarında özellikler envanter aşamasında ve arazi çalışmaları sırasında birçok problemle karşılaştığı ifade edilmiştir, ancak bu çalışmada planlamadan ziyade uygulama sonuçlarını araştırdık. Bu çalışmada fonksiyonel planlamanın tüm zorluklarına rağmen başarılı bir şekilde uygulandığı sonucu elde edilmiştir.

4.3.7. Katılımcıların Orman İşletme Şefliklerindeki Amenajman Haritalarına İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların orman işletme şefliklerindeki amenajman haritalarına ilişkin düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.20 ve Şekil 4.17’de görülmektedir.

Çizelge 4.20. Katılımcıların orman işletme şefliklerindeki amenajman haritalarına ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman işletme şefliklerindeki orman amenajman haritaları gerçeği yansıtmaktadır, hata oranı düşüktür.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0
	Katılmıyorum	7	16,7
	Fikrim Yok	2	4,8
	Katılıyorum	30	71,4
	Kesinlikle Katılıyorum	3	7,1



Şekil 4.17. Katılımcıların orman işletme şefliklerindeki amenajman haritalarına ilişkin düşünceleri

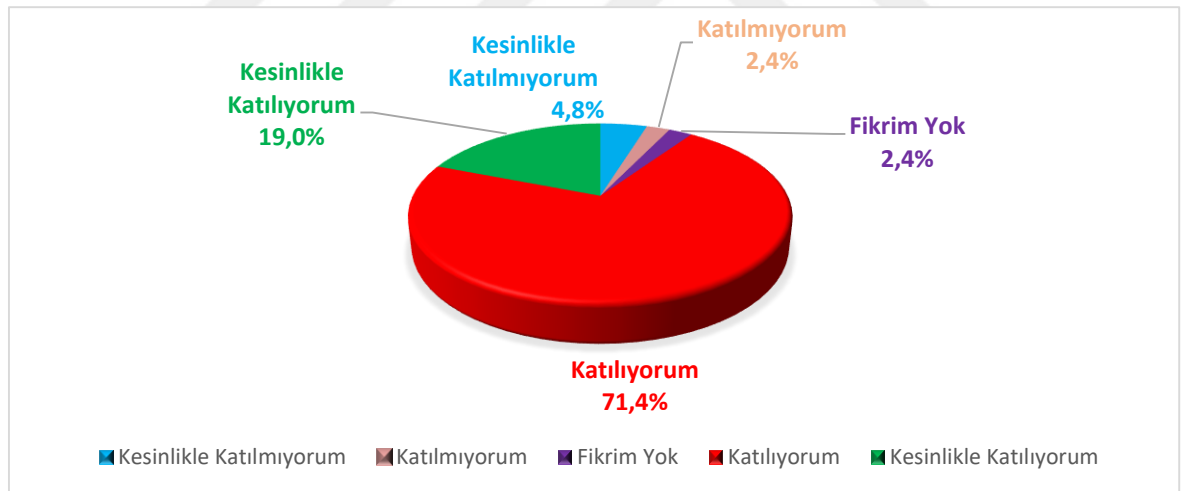
Çizelge 4.20 ve Şekil 4.17 incelendiğinde; “Orman İşletme Şefliklerindeki Orman amenajman haritaları gerçeği yansıtmaktadır, hata oranı düşüktür” önermesine katılımcıların %16,7’si katılmıyorum, % 4,8’i fikrim yok, % 71,4’ü katılıyorum, % 7,1’i ise kesinlikle katılıyorum şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 78,5’i amenajman verilerinin güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle bu konu sorun olarak görülmemektedir. Oral vd. (2018) İzmir Orman Bölge Müdürlüğünde gerçekleştirdikleri çalışmalarında anket tekniği kullanmışlardır. Ankete katılanların %26,9’unun planda yer alan meşcere haritaları ile fiili tiplerinin uyumsuz olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durumun sebebi anket yapılan işletmelerde amenajman çalışmalarının yeni sayılabilecek tarihlerde yapılmış olması, ayrıca başka etkenler yanında Ortofoto ve Envanter çalışmalarının ihale usulü ile Amenajman Denetçileri ve işletme müdürlüğü personeline etkin kontrolünün yapılmış olması nedeniyle denetim sisteminin işletilmiş olması hata oranı daha düşük bir çalışma sonucunu doğurmuş olabilir.

4.3.8. Katılımcıların Orman İşletme Şefliklerindeki Amenajman Planlarının Gerekliliğine İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların OİŞ'lerindeki amenajman planlarının gerekliliğine ilişkin düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.21 ve Şekil 4.17'de sunulmuştur.

Çizelge 4.21. Katılımcıların orman işletme şefliklerindeki amenajman planlarının gerekliliğine ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman işletme şefliklerinde mevcut amenajman planı temelli yönetim sistemi ormanların sürekliliği açısından gereklidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	2	4,8
	Katılmıyorum	1	2,4
	Fikrim Yok	1	2,4
	Katılıyorum	30	71,4
	Kesinlikle Katılıyorum	8	19,0



Şekil 4.18. Katılımcıların orman işletme şefliklerindeki amenajman planlarının gerekliliğine ilişkin düşünceler

Çizelge 4.21 ve Şekil 4.18 incelendiğinde; “Orman İşletme Şefliklerinde mevcut amenajman planı temelli yönetim sistemi ormanların sürekliliği açısından gereklidir” önermesine katılımcıların % 4,8’i kesinlikle katılmıyorum, % 2,4’ü katılmıyorum, % 2,4’ü fikrim yok, % 71,4’ü katılıyorum, % 19,0’u ise kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıt verdiği görülmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 90,0’ı amenajman planı temelli yönetim sisteminin ormanların sürekliliği açısından gerekli

olduğunu ifade etmiştir. Bu konu sorun olarak görülmediği anlaşılmaktadır. Günümüzde ormanlar amenajman planlarına göre yönetilmekte ve işletilmektedir. Bu nedenle ormanlarımızın amenajman planlarına göre işletilmesi yasal bir zorunluluk olarak da karşımıza çıkmaktadır.

4.3.9. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerindeki İş Tanımlarına İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki iş tanımlarına ilişkin düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.22 ve Şekil 4.19'de görülmektedir.

Çizelge 4.22. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki iş tanımlarına ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman işletme müdürlüklerinde iş çeşitliliği fazla olmasına rağmen iş tanımları net bir şekilde yapılmıştır, muğlaklık yoktur.	Kesinlikle Katılmıyorum	6	14,3
	Katılmıyorum	17	40,5
	Fikrim Yok	1	2,4
	Katılıyorum	17	40,5
	Kesinlikle Katılıyorum	1	2,4



Şekil 4.19. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki iş tanımlarına ilişkin düşünceleri

Çizelge 4.22 ve Şekil 4.19 incelendiğinde; “Orman İşletme Müdürlüklerinde iş çeşitliliği fazla olmasına rağmen iş tanımları net bir şekilde yapılmıştır, muğlaklık yoktur” önermesine katılımcıların % 14,3’ü kesinlikle katılmıyorum, % 40,5’i katılmıyorum, %

2,4'ü fikrim yok, % 40,5'i katılıyorum, % 2,4'ü ise kesinlikle katılıyorum görüşlerini belirtmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 54,8'i iş tanımlarının net yapılmadığını ve muğlaklık olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların % 42,9'u ise iş tanımlarının net bir şekilde yapıldığı konusunda hemfikirlerdir. Bu durum iş tanımları konusunda sorunların olduğunu göstermektedir. Topaloğlu (2017) yaptığı çalışmada iş tanımlarının net olarak belirlenmemesinin Doğa Koruma ve Milli Parklar personelinin rol belirsizliği ve rol çatışması yaşamasına sebep olduğunu ifade etmiştir. Ormancılık çalışmalarında özellikle teknik konuların yoruma açık olması, her şartın her yerde aynı sonucu doğurmayacağı bir gerçektir. Bu nedenle iş tanımlamaları net olmadığı algısı yükselebilir. Bu sorunun çözümü eğitimlerle teknik, idari, bilimsel bilgi ve algının yükseltilmesini sağlamak olabilir. Ayrıca mevzuatın güncel olmayan kısımların güncelleştirilmesi de büyük katkı sağlayacaktır.

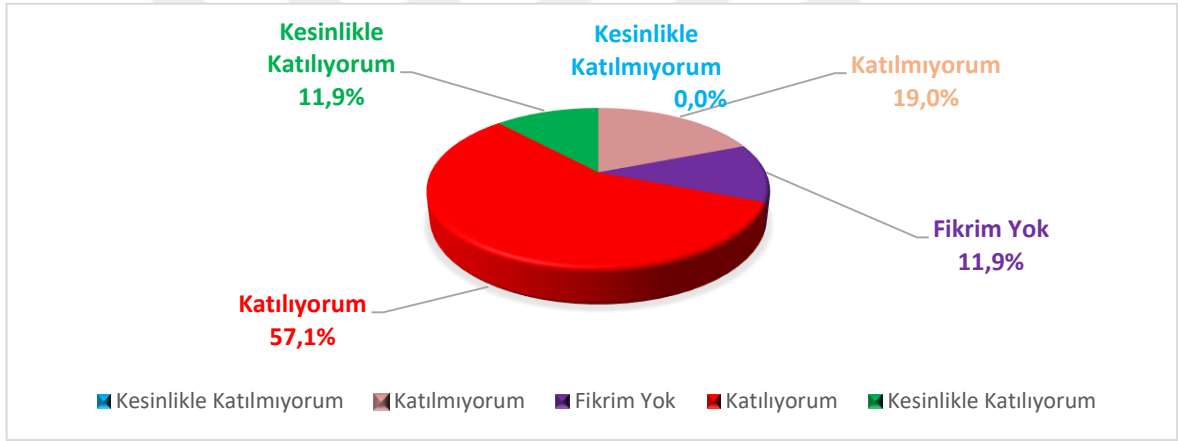
4.3.10. Katılımcıların İzin İrtifak Mevzuatına İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların izin irtifak mevzuatına düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.23 ve Şekil 4.20'da yer almaktadır.

Çizelge 4.23. Katılımcıların izin irtifak mevzuatına ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
İzin irtifak işlemleriyle ilgili mevzuat ormanlar üzerinde usulsüz taleplere meydan vermeyecek şekilde oluşturulmuştur.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0
	Katılmıyorum	8	19,0
	Fikrim Yok	5	11,9
	Katılıyorum	24	57,1
	Kesinlikle Katılıyorum	5	11,9

Çizelge 4.23 ve Şekil 4.20 incelendiğinde; “İzin irtifak işlemleriyle ilgili mevzuat ormanlar üzerinde usulsüz taleplere meydan vermeyecek şekilde oluşturulmuştur” önermesine katılımcıların %19,0’u katılmıyorum, % 11,9’u fikrim yok, % 57,1’i



Şekil 4.20. Katılımcıların izin irtifak mevzuatına ilişkin düşünceleri

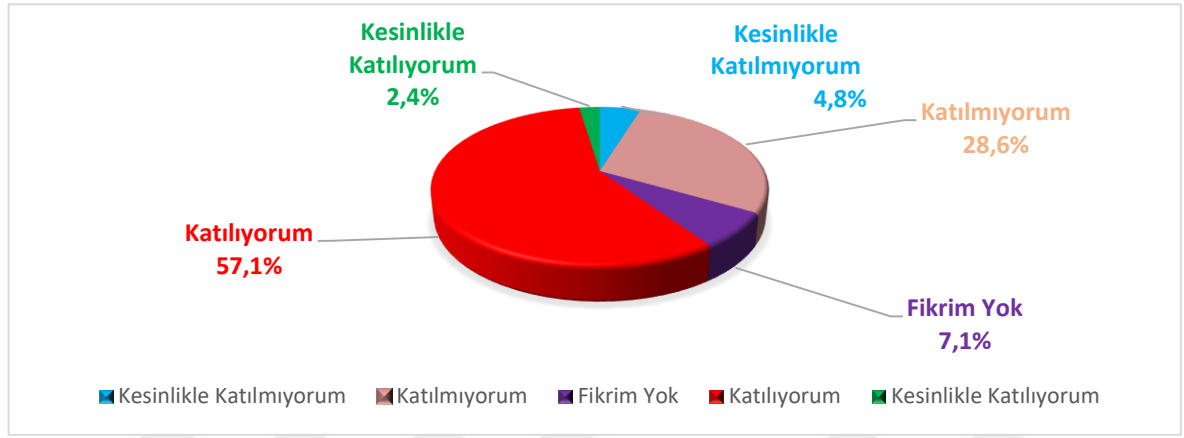
katılıyorum, % 11,9’u ise kesinlikle katılıyorum şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 69,0’u izin irtifak işlemleriyle ilgili mevzuatın ormanlar üzerinde usulsüz taleplere meydan vermeyecek şekilde oluşturulduğunu düşünmektedir. Bu noktada orman teşkilat çalışanlarının büyük bölümü izin irtifak haklarıyla ormanların talan edildiğini düşünmedikleri anlaşılmaktadır.

4.3.11. Katılımcıların Ormancılık Uygulamalarında Katılımcı Yaklaşımına İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların ormancılık uygulamalarında katılımcı yaklaşıma ilişkin düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.24 ve Şekil 4.21’de görülmektedir.

Çizelge 4.24. Katılımcıların ormancılık uygulamalarında katılımcı yaklaşıma ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Ormancılık uygulamalarında tarafların görüşleri alınarak katılımcılığa yeterli özen gösterilmektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	2	4,8
	Katılmıyorum	12	28,6
	Fikrim Yok	3	7,1
	Katılıyorum	24	57,1
	Kesinlikle Katılıyorum	1	2,4



Şekil 4.21 Katılımcıların ormancılık uygulamalarında katılımcı yaklaşıma ilişkin düşünceleri

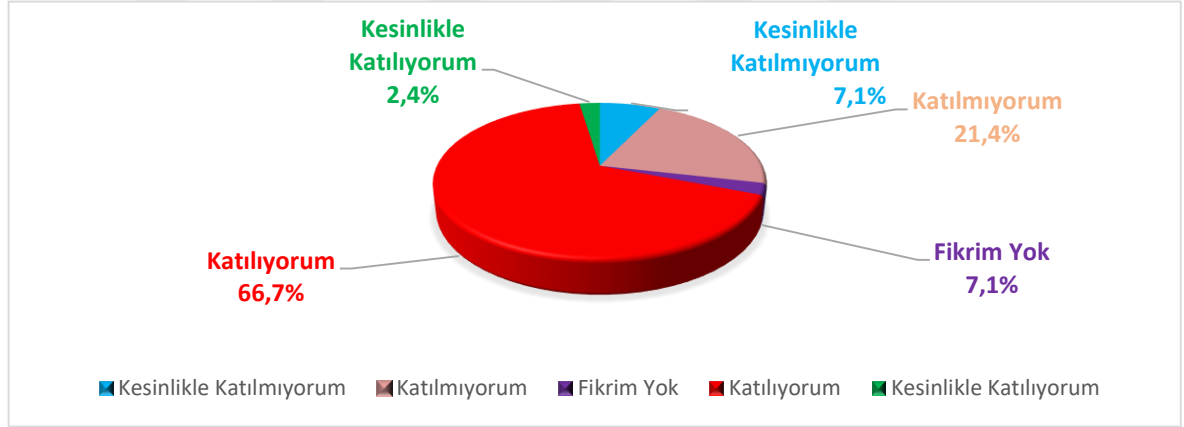
Çizelge 4.24 ve Şekil 4.21 incelendiğinde; “Ormancılık uygulamalarında tarafların görüşleri alınarak katılımcılığa yeterli özen gösterilmektedir” önermesine katılımcıların %4,8’i kesinlikle katılmıyorum, % 28,6’sı katılmıyorum, % 7,1’i fikrim yok, % 57,1’i katılıyorum, % 2,4’ü ise kesinlikle katılıyorum şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 59,5’i ormancılık uygulamalarında katılımcı yaklaşıma önem verildiğini ifade ederken, % 33,4’ü katılımca yaklaşıma önem verilmediğini düşünmektedir. Türker ve Yılmaz (2010) çalışmalarında Türkiye’deki ormancılık sorunlarının çözümünde katılımcı yaklaşım uygulanmasının önemli olduğunu belirtmişlerdir. Öztürk, (2013) tarafından yapılan araştırmada ise katılımcı yaklaşımın işletme yönetiminde uygulanması gerektiğinin ve orman muhafaza memurlarının işletme yönetiminde söz sahibi olmasının iş verimliliğini arttıracakı ifade edilmiştir.

4.3.12. Katılımcıların Ormancılık Mevzuatına İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların ormancılık mevzuatına ilişkin düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.25 ve Şekil 4.22’de sunulmuştur.

Çizelge 4.25. Katılımcıların ormancılık mevzuatına ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Ormancılık mevzuatı ormancılık faaliyetleri açısından yeterli seviyededir, gerektiğinde yeni mevzuatlar geliştirilebilmektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	3	7,1
	Katılmıyorum	9	21,4
	Fikrim Yok	1	7,1
	Katılıyorum	28	66,7
	Kesinlikle Katılıyorum	1	2,4



Şekil 4.22. Katılımcıların ormancılık mevzuatına ilişkin düşünceleri

Çizelge 4.25 ve Şekil 4.22 incelendiğinde; “Ormancılık mevzuatı ormancılık faaliyetleri açısından yeterli seviyededir, gerektiğinde yeni mevzuatlar geliştirilebilmektedir.” önermesine katılımcıların % 7,1’i kesinlikle katılmıyorum, % 21,9’u katılmıyorum, % 7,1’i fikrim yok, % 66,7’si katılıyorum, % 2,4’ü ise kesinlikle katılıyorum şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 69,1’i mevzuatın yeterli olduğunu ve gerektiğinde yeni mevzuatın geliştirildiğini düşünmektedir.

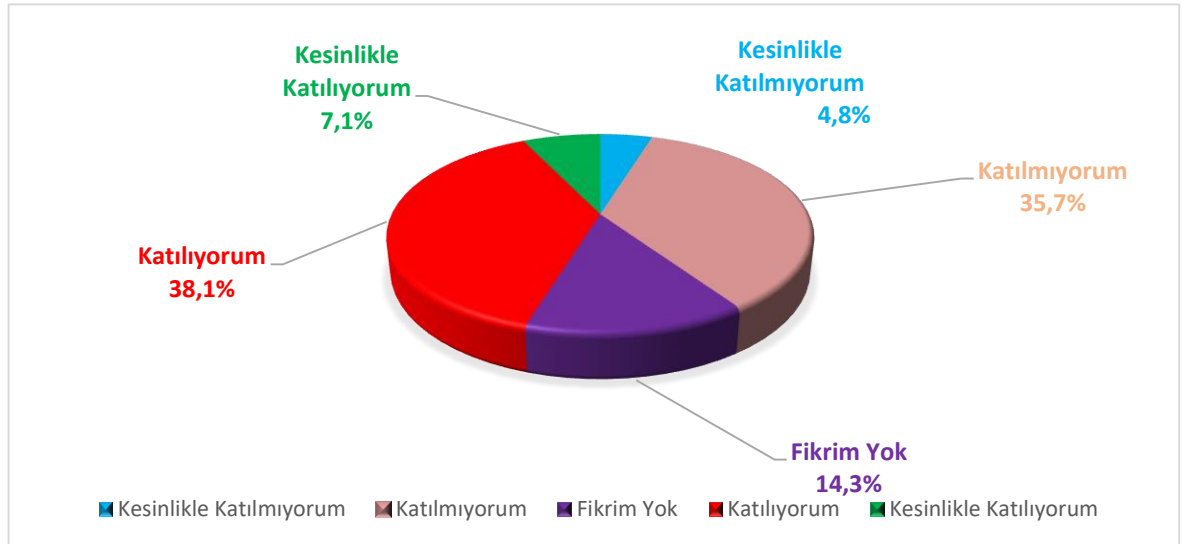
4.4. Katılımcıların Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Karşılaştığı Ekonomik Sorunlar

4.4.1. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerindeki Bütçe Kalemleri Arasındaki Aktarıma İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki bütçe kalemleri arasındaki aktarıma ilişkin düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.26 ve Şekil 4.23’de görülmektedir.

Çizelge 4.26. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki bütçe kalemleri arasındaki aktarıma ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman işletme müdürlüklerinde ihtiyaç durumunda bütçe kalemleri arasındaki aktarımlarda esneklik yeterlidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	2	4,8
	Katılmıyorum	15	35,7
	Fikrim Yok	6	14,3
	Katılıyorum	16	38,1
	Kesinlikle Katılıyorum	3	7,1



Şekil 4.23. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki bütçe kalemleri arasındaki aktarıma ilişkin düşünceleri

Çizelge 4.26 ve Şekil 4.23 incelendiğinde; “Orman İşletme Müdürlüklerinde ihtiyaç durumunda bütçe kalemleri arasındaki aktarımlarda esneklik yeterlidir.” önermesine katılımcıların % 4,8’ü kesinlikle katılmıyorum, % 35,7’si katılmıyorum, %

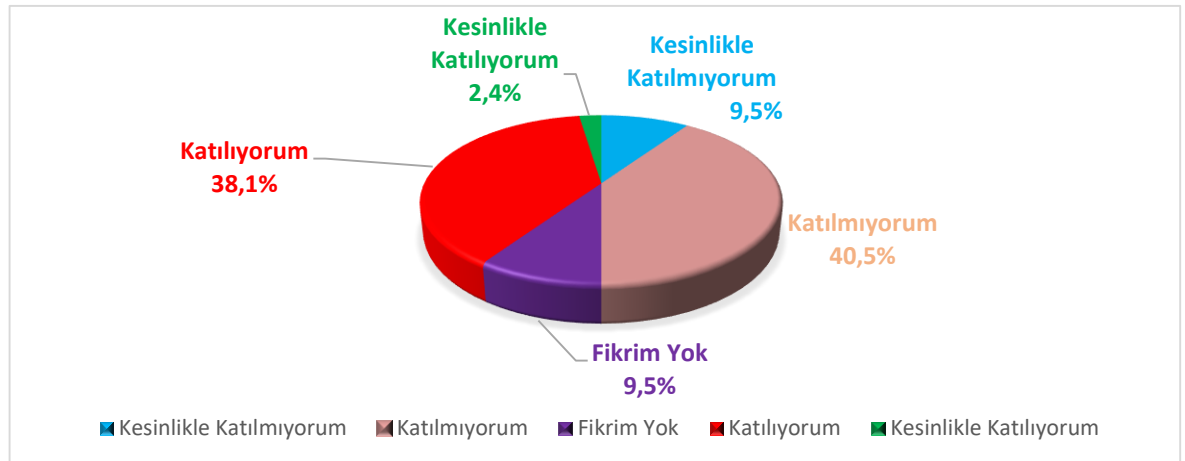
14,3'ü fikrim yok, % 38,1'i katılıyorum, % 7,1'i ise kesinlikle katılıyorum şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 40,5'i ihtiyaç durumunda bütçe kalemleri arasındaki aktarımlarda esnekliğin yeterli olmadığını, % 45,2'si ise yeterli olduğunu düşünmektedir. Bu sonuç konunun bir problem olarak gözükebileceği sonucunu doğurmaktadır. Ancak çalışma yapılan teknik personel mali mevzuata hakim olmadığından bu konu bir problem olarak görülmektedir.

4.4.2. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerindeki Bütçe Çeşitliliği Olmasının Yönetime Etkilerine İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki bütçe çeşitliliğinin yönetime etkilerine ilişkin düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.27 ve Şekil 4.24'de yer almaktadır.

Çizelge 4.27 Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki bütçe çeşitliliği olmasının yönetime etkilerine ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman işletme müdürlüklerinde Döner sermaye ve Özel bütçe olarak iki bütçeli mali yönetim şekli işleri aksatmıyor ve bir zorluk oluşturmuyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	4	9,5
	Katılmıyorum	17	40,5
	Fikrim Yok	4	9,5
	Katılıyorum	16	38,1
	Kesinlikle Katılıyorum	1	2,4



Şekil 4.24. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki bütçe çeşitliliği olmasının yönetime etkilerine ilişkin düşünceleri

Çizelge 4.27 ve Şekil 4.24 incelendiğinde; “Orman İşletme Müdürlüklerinde Döner sermaye ve Özel bütçe olarak iki bütçeli mali yönetim şekli işleri aksatmıyor ve bir zorluk oluşturmuyor” önermesine katılımcıların % 9,5’i kesinlikle katılmıyorum, % 40,5’i katılmıyorum, % 9,5’i fikrim yok, % 38,1’i katılıyorum, % 2,4’ü ise kesinlikle katılıyorum şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 50,0’si iki bütçeli mali yönetim şeklinin işleri aksattığını ve zorluk oluşturduğunu, % 40,5’i ise işleri aksattığını ve zorluk oluşturduğunu ifade etmiştir. Bu sonuç, konunun bir problem olarak görüldüğünü ifade etmektedir. 5018 sayılı yasa gereği döner sermayenin harcama yetkilisi Orman İşletme Müdürü iken özel bütçenin harcama yetkilisi Orman Bölge Müdürüdür. Bu durumda işletme müdürlüklerinde yapılan çalışmalar bölge müdürlüğüne gönderilmektedir. Aynı zamanda da bölge müdürlüğünden harcama evraklarının takip ve onayı ciddi sıkıntılar meydana getirmektedir. İki bütçe için ayrı eleman istihdamı da personel ve zaman kaybına neden olmaktadır.

4.4.3. Katılımcıların Orman İşletme Müdürlüklerindeki Ödenek Yeterliliğine İlişkin Düşünceleri

Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki ödenek yeterliliğine ilişkin düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Çizelge 4.28 ve Şekil 4.25’de görülmektedir.

Çizelge 4.28. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki ödenek yeterliliğine ilişkin düşünceleri

Yargı	Görüşler	N	%
Orman işletme müdürlüklerinde iş kalemleri için ayrılan ödenekler yeterli düzeyde olduğu için çalışmalar teknik açıdan uygun bir şekilde bitirilebilmektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	3	7,1
	Katılmıyorum	13	31,0
	Fikrim Yok	2	4,8
	Katılıyorum	22	52,4
	Kesinlikle Katılıyorum	2	4,8



Şekil 4.25. Katılımcıların orman işletme müdürlüklerindeki ödenek yeterliliğine ilişkin düşünceleri

Çizelge 4.28 ve Şekil 4.25 incelendiğinde; “Orman İşletme Müdürlüklerinde iş kalemleri için ayrılan ödenekler yeterli düzeyde olduğu için çalışmalar teknik açıdan uygun bir şekilde bitirilebilmektedir.” önermesine katılımcıların % 7,1’i kesinlikle katılmıyorum, % 31,0’i katılmıyorum, % 4,8’i fikrim yok, % 52,4’ü katılıyorum, % 4,8’i ise kesinlikle katılıyorum şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 38,1’i iş kalemleri için ayrılan ödeneklerin yeterli düzeyde olmadığını, buna karşılık % 57,2’si ise yeterli düzeyde olduğunu düşünmektedir. Bu sonuç özellikle ek ödenek konunun bir problem olarak öne çıkmadığını göstermektedir.

4.5. Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Karşılaştığı İdari, Teknik ve Ekonomik Sorunlara Karşı Çözüm Önerileri İle İlgili Düşünceleri

4.5.1. Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Karşılaştığı İdari ve Ekonomik Sorunlara Karşı Çözüm Önerileri İle İlgili Düşünceleri

Katılımcılardan yansız ve ayrıntılı çözüm önerileri toplanması için “Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Karşılaştığı İdari ve Ekonomik Sorunlara Karşı Çözüm Önerileri İle İlgili Düşünceleri sizce nelerdir?” şeklinde Ankete katılanlar açık uçlu bir soru yönlendirilmiştir. Ankete katılanlardan birer kişinin idari ve ekonomik sorunlarla ilgili çözüm önerileri aşağıda yer almaktadır.

1. Büro memurlarının görev tanımlamaları yapılmalıdır.
2. Arge çalışmaları arttırılmalı, araştırma müdürlükleri bölge müdürlüğüne bağlanmalıdır.
3. İdari personel eğitimleri yapılmalıdır.
4. Şefliklerin iş çeşitliliği azaltılmalıdır.
5. Büro memurlarının görev tanımlamaları yapılmalıdır.
6. Tek bütçeli sisteme geçilmelidir.
7. Görevde yükselme liyakat bağlı olmalıdır.

4.5.2. Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Karşılaştığı Teknik Sorunlara Karşı Çözüm Önerileri İle İlgili Düşünceleri

Katılımcılardan yansız ve ayrıntılı çözüm önerileri toplanması için “Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Teknik Sorunlara Karşı Çözüm Önerileri İle İlgili Düşünceleri sizce nelerdir?” şeklinde Ankete katılanlar açık uçlu bir soru yönlendirilmiştir. Ankete katılanlardan birer kişinin ifade ettiği teknik sorunlarla ilgili çözüm önerileri aşağıda yer almaktadır.

1. Entansif ormancılıktan ekstansif ormancılığa geçilmelidir.
2. Orman köylüleri ile ilişkiler güçlendirilmelidir.
3. Gelir getirici türlere önem verilmelidir.

4. Orman yangınlarıyla mücadelede işletme müdürlükleri sorumlu olmamalı, orman yangınları için ayrı bir birim kurulmalıdır.

5. Şefliklerde branşlaşmaya geçilmelidir.

6. ORBİS sistemine veri girişleri için teknikerler çalıştırılmalıdır.

7. Makine parkları ihtiyaca göre güncellenmelidir.

8. Ormanların toprak haritası çıkarılmalıdır.

9. İşletme müdürlüklerinin çalışan sayıları artırılmalıdır.

10. Mevzuatlar ihtiyaca göre güncellenmelidir.

4.5. Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü'ne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Teknik, Ekonomik ve İdari Sorunların Cinsiyete ve Çalışma Süresine Göre Farklılığının Tespiti

4.5.1. Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü'ne bağlı orman işletme müdürlüklerindeki teknik, ekonomik ve idari sorunların cinsiyete göre farklılığı

Ankete katılanların Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü'ne bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki teknik, ekonomik ve idari sorunların cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonuçları Çizelge 4.29'de yer almaktadır.

<i>t testi</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>n</i>	<i>Mean</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Teknik, Ekonomik ve İdari Sorunlar	Kadın	7	3,20	0,37269	1,736	0,309
	Erkek	35	2,83	0,53520		

Çizelge 4.29. incelendiğinde; t testi sonucunda Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü'ne bağlı orman işletme müdürlüklerindeki teknik, ekonomik ve idari sorunların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

4.5.2. Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü'ne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Teknik, Ekonomik Ve İdari Sorunların Çalışma Süresine Göre Farklılığı

Ankete katılanların Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne bağlı işletme müdürlüklerinde ormancılık faaliyetlerinde karşılaştığı teknik, ekonomik ve sosyal

sorunların çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonuçları çizelge 4.30’da görülmektedir.

Çizelge 4.30. Ankete katılanların karşılaştığı teknik, ekonomik ve idari sorunların çalışma süresine göre ANOVA testi sonuçları

<i>Anova Testi</i>	<i>Çalışma Süresi</i>	<i>n</i>	<i>Mean</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı Fark</i>
Teknik Ekonomik ve Sosyal Sorunlar	A-0-9,9 Yıllık	19	2,9573	0,14645	0,225	0.800	A>B,C, C>B
	B-10-19,9 Yıllık	8	2,8379	0,11249			
	C-20-29,9 Yıllık	15	2,9300	0,20726			

Çizelge 4.30 incelendiğinde; ANOVA testi sonucunda Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü’ne bağlı orman işletme müdürlüklerindeki teknik, ekonomik ve idari sorunların çalışma süresine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. ($F=0.225$ $p > 0,05$).

5. SONUÇLAR ve ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne bağlı orman işletme müdürlüklerindeki karşılaşılan idari, teknik ve ekonomik sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin yapıldığı bu çalışmada, 42 kişi ile yapılan anket sonuçlarından elde edilen demografik ve sosyo ekonomik özelliklere ilişkin sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Katılımcıların % 83,3'nün erkek, % 16,7'sinin ise bayan olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların % 85,7'si evli, % 14,3'ü ise bekdir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde; %85,7'sinin lisans, % 14,3'nün yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Ankete katılanların % 52,4' ünün Kahramanmaraş, % 11,9' unun Gaziantep, %9,5'inin Kilis ve %26,2'sinin de Hatay illerinde yaşadığı görülmektedir.

Katılımcıların çalışma süreleri incelendiğinde; % 35,2'nin 0-9 % 45,2'nin 10-19 ve % 19,1'inin 20 yıl ve üzerinde çalışma hayatında yer aldığı görülmektedir. Bu durum da hem tecrübenin hem de çalışma dinamizminin ankete yansıdığını göstermektedir. Katılımcıların yaşları bakımından ise % 2,4'ünün 20-29, % 50'sinin 30-39, % 42,8'inin 40-49 ve % 4,8'inin de 50 yaş üzeri yaş grupları arasında yer aldıkları görülmektedir. Katılımcılar görev düzeyleri bakımından incelendiğinde; % 66,6'sının şef-mühendis, %33,4'ünün ise müdür kademesinde görevlerini sürdürmektedirler. Çalışmada genellikle tecrübeli insanların görev yaptıkları ve bu kişilerin yaşlarının da orta yaş grubunda olduğu belirlenmiştir.

5.1.1. İdari Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Şefliklerin çalışma alanının büyük ve iş çeşidinin fazla oluşu, alan ve iş hâkimiyeti ile denetimi zorlaştırmaktadır. Bu durum da iş yükünü ve iş stresini artırmaktadır. Çok sayıda işe yeterli zaman ayıramadığından, bazı işlerin verimi ve kalitesi düşmektedir. Ayrıca asaleten görev yapılan şeflik haricinde, başka bir şefliğe de vekâleten görevlendirmelerin yapılması, iş yükünü ve iş stresini artırmaktadır. Alan büyüklüğüne ve iş çeşidine bağlı olarak yazışmaların ve büro işlerinin artması, teknik ve bilimsel çalışmayı da engellemektedir. Orman Genel Müdürlüğü'nün 2015 yılında yayınladığı veriler incelendiğinde bölgedeki orman işletme şeflik alanlarının ortalama 50.000 ha olduğu gözlemlenmektedir. Yapılan anket çalışmasında, katılımcıların büyük bir çoğunluğu (% 92,8) şeflik alanlarının yönetilebilir büyüklükte olmadığını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda

OİŞ'nin bölünmesi ve işletme şeflerinin yetkisi ve sorumluluğunda olduğu alanlar küçültülmelidir. Bunun için optimum bir alan büyüklüğü belirlenmesi gerekmektedir. İşletmelerin küçültülmesi çalışmaları ülke genelinde başlamış bulunmaktadır. Böylece orman mühendislerinin istihdamı sorunu da büyük ölçüde çözülebilecektir. Ayrıca şeflerin etkin ve verimli bir şekilde çalışmaları sağlanabilecektir.

Türkiye'de yaklaşık 200 yıllık bir geçmişe sahip olan ormancılık örgütünde, son yıllarda yetki ve sorumluluklardaki artış ve iş çeşitlenmesi orman işletme şeflerinin sorumluluklarını, iş yüklerini ve temel sorunlarını da artırmıştır. Bu kapsamda yapılan anket çalışmasında katılımcıların büyük bir çoğunluğu (% 85,7) OİŞ'nin iş çeşitliliğinin yönetilebilir durumda olmadığını ifade etmişlerdir. Katılımcıların % 81'i iş çeşitliliğinin iş performansını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Sonuç olarak iş çeşitliliğinin fazla olmasının performansı olumsuz yönde etkilediği sonucu ortaya çıkmaktadır. İş çeşitliliğinin fazla olması sorunu Türkiye ormancılığının genel bir problemidir. Bu probleme çözüm sağlamak amacıyla, orman işletme şeflerinin iş çeşitliliğini azaltacak şekilde idari yapılanma ve mevzuatın yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. İş çeşitliliğinin azaltılması için OİM bünyesinde direk müdürlüğe bağlı Kadastro Mülkiyet, Orkøy, Koruma, Basın, ODOÜ ..vs uzmanlık şeflik ve birimlerin kurulması iş çeşitliliğini azaltacaktır, yönetilebilir duruma çekecektir. Orman işletme müdürlüklerinin yapılanmasında 3 ila 5 çeşit yapılanma örneği oluşturulması yapılandırmayı kolaylaştıracaktır. Ancak standart yapılanma örneğine yerel ihtiyaçlara göre özel ek birim kurulmasının veya kapatılmasının da önü açık tutulmalıdır. Kurulacak şeflik veya birimlerin görev tanımı yapılarak işlerin burada tamamlanması, ilgili işlerin yeniden işletme şefinin sorumluluğunda olmaması büyük önem arz etmektedir. Orman işletme şeflerine kapasitelerinin üstünde görev ve sorumluluk verilmemelidir. Böylece işletme şeflerinin iş yükü ve çeşitliliği ortadan kaldırılabilir. Genel olarak katılımcıların büyük bir kısmı (% 69,1) orman işletme müdürlüklerinde (OİM) yer alan idari birimleri yetersiz bulduklarını belirtmişlerdir.

Siyasal kadroların ve buna bağlı olarak çeşitli kurum/kuruluş ve kişilerin orman kaynaklarından ve ormancılık örgütünden beklentileri, talepleri ve değer yargıları bir baskı unsuru ve sorun olmaktadır. Bu bağlamda orman kaynaklarının uzun dönemli ve dolaylı faydaları (sosyal, kültürel, çevresel vb.) dikkate alınmadan sadece kısa dönemli ve doğrudan çıkar elde etme çabaları, orman kaynaklarının sürdürülebilir yönetimini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu kapsamda personelin görevde yükselme ve atanması kriterleri

yeterli değildir. Atanma, tayin ve terfi işlemlerinde kurallar net değildir. Bu durumda da çalışanlar ileriye dönük planlamaları konusunda zorlanmaktadırlar, bu nedenle de çalışma motivasyonu düşmekte adalet duygusu zedelenmektedir. Bu çalışmada ankete katılanların % 61,9'u görevde yükselme kriterlerinin uygun olmadığını, % 73,8'i ise orman işletmelerinde tayin kriterlerinin uygun kriterlere göre belirlenmediğini ifade etmişlerdir. Bu kapsamda görevde yükselme, tayin ve atanma işlerinde çalışanların performansına dayalı bir sistem kurulmalıdır. Performansa göre çalışanlar arasındaki siyasi görüşler göz ardı edilerek, şeffaflıkla çalışanlar arasında liyakat ve performansa dayalı bir seçim yapılmalıdır.

Genel olarak değerlendirildiğinde bu çalışmada, % 38,1'i personelin iş yerine ulaşım, çalışma odası, bilgisayar, teçhizat ve donanım imkânlarını yetersiz düzeyde bulduklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca ankete katılanların % 45,2'si idari binalar, toplu koruma merkezleri ve ilk müdahale binaları vb. alt yapı tesislerinin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Bu da orman işletmelerinin araç-gereç, ekipman ve alt yapı sorunlarını yönetilebilir düzeylerde yaşadıklarını göstermektedir.

Orman işletme şefliklerindeki teknik, idari ve işçi statüsündeki personel sayısı ihtiyacı karşılamamaktadır. OİŞ'inde çalışma alanı ve iş yükü ile doğru orantılı bir şekilde personel çalıştırılamamaktadır. Hem nitel hem de nicel olarak eleman yetersizliği işletmelerin iş yükünü önemli derecede artırmaktadır. Orman işletmelerinde her düzeydeki (büro, arazi, ara, teknik vb.) eleman yetersizliği nicel ve nitel olarak giderilmelidir. İşletme şefliğindeki iş çeşitleri ve yoğunlukları belirlenerek, şeflerin uzmanlık alanı dışındaki konulara (inşaat, makine ikmal vb.) ek teknik eleman görevlendirilmelidir. Bu gibi branşlar için norm kadrolar açılmalıdır. Böylece işler daha profesyonel bir şekilde yürütülebilir ve işletme çalışanları üzerindeki iş yükü azalır. Bu da çalışanlardan maksimum ölçüde verim alınmasını mümkün kılacaktır.

Orman işletme şefliklerinde çeşitli düzeylerde görev yapan personelin ve orman köylülerinin eğitim ve deneyim eksikliğinden kaynaklanan sorunlar yaşanmaktadır. Eğitim, bilgi ve deneyim yetersizlikleri hata yapmayı kolaylaştırmakta, iş kazalarını artırmakta, kaynak ve zaman israfına neden olmakta, işlerin verimliliğini etkilemektedir. Dolayısıyla sürdürülebilir orman yönetimi olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu çalışmada yapılan anket çalışmasında, ankete katılanların % 47,6'sı idari personelin teknik ve idari donanımının yeterli olmadığını düşünmektedir. İşletmelerde çalışan her düzeydeki personelin eğitim ve bilgi eksikliği giderilmelidir. İşletmelerde çalışan personel belirli aralıklarla hizmet içi eğitimlere tabi tutulmalıdır. Hizmet içi eğitimlerin etkinliği artırılmalı ve bu eğitimler

planlı olmalıdır. Ayrıca eğitimlerin sürekliliği ve teknolojik gelişmelere uygunluğu da sağlanmalıdır.

Genel olarak katılımcıların büyük bir kısmı (% 69,1) orman işletme müdürlüklerinde (OİM) yer alan idari birimleri yetersiz bulduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların önemli bir bölümü (% 30,4) refiklik biriminin OİM’lerde yer alması gerektiğini ifade etmişlerdir. Böylece işletme şeflerinin tecrübe kazanmaları sağlanmış olacaktır. İşletmelerde çalışan şeflerin yaptıkları iş hakkında eksik bilgiye sahip olmaları, hukuksal yönden sıkıntılar yaşamalarına neden olmaktadır. Refikliğe sadece iyi eğitim olarak bakılmamalıdır. Geçmiş uygulamalardan farklı olarak başta damga olmak üzere imza yetkisi olmalı, işletme şefinin onayı ile teknik konuları sonuçlandırabilmelidir. Bu da işletme şefinin iş yükünü ve çeşitliliğini azaltacaktır. Bu nedenle refiklik veya şeflikte mühendislik 3 ila 5 yıl olmalıdır. İlk atamalar buraya yapılmalıdır.

5.1.2. Teknik Sorunlar ve Çözüm Önerileri

İşletmelerde ve özellikle bu çalışma kapsamındaki orman işletme müdürlüklerinde personelin görevlerinin, buna bağlı olarak yetki ve sorumluluklarının net olarak belirlenmesi gerekmektedir. Yapılan çalışmada katılımcıların % 54,8’i iş tanımlarının net bir şekilde yapılmadığını ve bu tanımlarda belirsizlikler olduğunu ifade etmişlerdir. İş tanımlarının net olmaması çalışan personelin rol belirsizliği ve rol çatışması yaşamasına neden olmaktadır. Bu durum çalışanların verimli bir şekilde çalışmasını engellemektedir. Personelin yaptığı işi başardığı algısı, dolaylı olarak yaptığı işten tatmin olmasını sağlamakta ve bu durumda yapılan işten memnuniyet de artmaktadır. Sonuç olarak iş tanımları net olarak belirlendiğinde bireyin performansı artacaktır ve örgütün iç dinamiklerini olumsuz yönde etkileyen tükenmişliğin de önüne geçilmiş olacaktır.

Dünyada her yıl yaklaşık olarak 2 milyon hektar alan orman yangınları sonucu tahrip olmaktadır. Bu miktarın 550 bin hektarı Akdeniz çevresinde bulunan ülkelerde, Türkiye, Yunanistan, İtalya, İspanya, Portekiz, Fransa da bulunmaktadır (Anonim, 2014b). Ülkemizde her yıl ortalama 8500 hektar alan orman yangınları sonucu tahrip olmaktadır. (Anonim, 2014b) Akdeniz çevresindeki ülkelerde orman varlığı ve yıllık orman yangınları kıyaslandığında, ülkemizin diğer ülkelere göre başarılı olduğu görülmektedir. Bu durum yangın söndürmede kullanılan yöntemlerin yanında fiziksel ve zihinsel iş gücü ile birlikte kullanılan ekipmanların yeterli olduğunu göstermektedir. Yapılan çalışmada da ankete katılanların % 26,2’si orman yangınlarıyla mücadelede ekipmanların yetersiz olduğunu,

ancak % 66,7'si ise yeterli olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durum, OGM'nün orman yangınlarıyla etkin bir şekilde mücadele ettiği göstermektedir. Ancak orman yangınlarıyla mücadelede çalışan ekiplerin normlarının doldurulamadığı bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun çözümü de ekiplerin gündüz ve gece konuşlanması şeklinde iki guruba ayrılması, nispeten riskin az olduğu saatlerde daha az ekibin hazır tutulmasıyla rahatlama sağlanabilir. Fakat ek işçi alımı çok önem arz etmektedir, özel bir yasa çıkartılarak hizmet alımı ile yedi aylık yangın işçisi alımı ve bunların 5 ila 7 yıl çalışanlarından başarılı olanlarından kadroya alımların yapılması sorunu çözecektir.

Yangınlarla mücadelede başarılı olabilmek için doğru, güncel ve kolaylıkla elde edilebilen verilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kapsamda, mikro tabanda meteorolojik verilerin takip edilmesi, havanın neminin ve yangına sebep olan diğer faktörlerin bilinmesi oldukça önem arz etmektedir. Bu çalışmada, genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 50,0'si mikro meteorolojik veri takip sistemine gerek olmadığı fikrindeyken, % 38,1 i ise mikro meteorolojik veri takibine ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir. Özellikle kıyı şeridinde meteorolojik verilerin değişkenlik gösterdiği bölgelerde teknolojik imkanlar yardımıyla bir kaç kademeli yangına hassas alanları gösteren bir sistem oluşturulabilir. Bu riskin kontrolü amacıyla da yangın ekipleri yangına hassas olan alanlarda mücadele programları gerçekleştirebilir. Çünkü mevcut sistemde yangın ekipleri genel meteorolojik veri ve uyarılarına göre yönlendirilmektedir. Bu kapsamda, Coşkuner (2019) tarafından orman yangın organizasyonları ve mücadele çalışmalarında kullanılabilecek bir Karar Destek Sistemi (KDS) geliştirilmiştir. Bu sistem sabit çevre faktörlerini dikkate alarak, belirli bir alan için yangın risk ve tehlike potansiyelini derecelendiren bir alt sistemden oluşmaktadır. Geliştirilen KDS yangına hassas olan alanların belirlenmesi ve bu alanlarda etkin bir şekilde müdahalelerin yapılmasını kolaylaştırabilir.

Orman İşletme Müdürlüklerinde yerleşim yerlerinden uzak alanda yapılan üretim, silvikültür vb. alanlarda yapılacak çalışmalar sürecinde işçiler için barınma sorunu mevcuttur. Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 47,7'si barınma sorunu olduğunu düşünmektedir. Ayrıca bu husus özellikle yerleşim yerlerine yakın çalışma alanlarında sorun olmamakla birlikte yerleşim yerlerinden uzak alanlarda soruna dönüştüğü görülmektedir. Günümüzde ailelerin yaşam ortamlarının nispeten daha kaliteli olması ve teknolojinin aileler tarafından yoğun kullanımı nedeniyle orman işçilerinin özellikle bu işçilerin çocuklarının, orman işçiliğini devam ettirmesi isteğini azalttığı sonucuna ulaşılmaktadır. Daşdemir ve Kanburoğlu (2009) yaptığı çalışmada tahtacı olarak

nitelendirilen orman işçilerinin üretim döneminde karşılaşmış oldukları en önemli yaşamsal sorunlarının barınma ve sağlık olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada da yapılan çalışmaya benzer bir sonuç elde edilmiştir. Bu işçilerin süreklilik ve verimliliğinin artırılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi bakımlarından mobil karavanlar kullanılabilir. Bu hususta ORKÖY ödeneklerinden yararlanılabileceği gibi işletme müdürlükleri de tahsis edilebilir.

Amenajman yönetmeliğinin 10. maddesine göre planlama ünitesi “Tabii, coğrafi, idari ve mülkü sınırlarına göre, müstakil sınırlı ve amenajman planlı, idari ve teknik iş bütünlüğü sağlaması gözetilen bir orman kompleksidir. Plan ünitesinin ormanlık alanları, en çok işletme şefliği sahasını kapsayacak büyüklükte olur” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu maddenin son fıkrasına göre planlama ünitelerinin belirlenmesinde doğal ve ekonomik koşullar etkin olduğu görülmektedir. İşletme entansitesini, topoğrafik yapıyı, orman ekosisteminin yapısını ve sunduğu değerleri, teknik kaynakları, pazarlama ve işletme organizasyonu gibi ekonomik ve ekolojik nitelik taşıyan ölçütleri esas alınarak yapılmaktadır. Ancak yerelde özellikle ormancılık faaliyetin az, idari faaliyetlerin çok olduğu ve idari olarak farklı il veya ilçeye bağlı olan yerlerde Valilik, Kaymakamlık, Jandarma ve Adliye ile irtibatta ciddi zorluklar oluşmaktadır. Ormancılık faaliyetlerinin bir bölümü zorunlu durumlarda diğer OİM üzerinden de yürütülebildiği bilinmektedir. Bu nedenle siyasi yönetimin farklı olduğu yerlerde katılım da sağlanarak iyi analiz edilerek kararlar verilmelidir. Yukarıda belirtilen ormancılığın artı değerlerin bir mesleki taassuba dönüşmesine yol açılmamalıdır. Bu çalışmada da Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 76,2’sı idari sınırlara uyulmamasının yönetim açısından önemli bir sorun olarak değerlendirmektedir.

Ormanlar konusunda toplumların algıları, beklentileri ve tutumları zamanla değişim göstermekte ve bu durum; insanları, ormanların ve orman kaynaklarının yönetiminde yeni planlama ve uygulama yaklaşımlarına yöneltmektedir. Bu bağlamda, teknoloji kullanımının yaygın etkisine ve artan çevre koruma bilincine bağlı olarak ortaya çıkan olgulardan birisi de bilimsel yaklaşımın ormancılıkta aktif olarak kullanılmasıdır. Yapılan bu çalışmada, genel olarak ankete katılanların % 81,0’i ormancılık çalışmalarının tekniğine uygun ve bilimsel yöntemlerle yapıldığını ifade etmektedir. Ancak uygulamada ormancılık çalışmalarının bilimsel çalışmalar noktasında aksaklıklar yaşanmaktadır. Bu kapsamda ormancılıkta yapılan işlerde veri hassasiyeti sağlanmalı, çevre koruma uygulamalarına

özen gösterilmeli, sahaya özgün bilgiler toplanmalı ve hassas teknolojiler kullanılmalıdır. Böylece hassas bir şekilde ormancılık uygulamaları gerçekleştirilebilir.

Günümüzde orman amenajman planları yakın bir zamana kadar sadece odun hammaddesi üretimi odaklı düzenlenirken, günümüzde orman kaynaklarının biyolojik çeşitlilik, karbon depolama, rekreasyon, odun dışı orman ürünleri üretimi gibi işlevlerinin öneminin artmasıyla birlikte ekosistem tabanlı olarak hazırlanmaya başlamıştır. Bu çalışmada, genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılanların % 71,4'ü fonksiyonel planlama uygulamalarının başarılı bir şekilde yürütüldüğünü ifade etmektedir. Ancak fonksiyonel planlamanın uygulama aşamalarında birçok eksiklikler mevcuttur. Örneğin; fonksiyonel planlama adı altında yapılan çalışmalarda, fonksiyonların belirlenmesinde ve planlamada daha çok sezgisel yaklaşımların kullanıldığı görülmektedir. Bilimsel karar verme yöntemleri kullanılarak çok amaçlı planlama çalışmaları yapılamamaktadır. Ayrıca orman fonksiyonlarının belirlenmesi aşamasında ekonomik fonksiyonlara ağırlık verilmekte, ekolojik ve sosyo-ekonomik fonksiyonlara pek fazla ağırlık verilememektedir. Bu nedenle yapılan amenajman planlarında karar destek sistemleri yardımıyla planlar yapılmalı, amenajman heyetlerinde yaban hayatı uzmanı, biyoçeşitlilik uzmanı gibi kişilerin de yer alması sağlanmalıdır.

Bu çalışmada, ankete katılanların % 78,5'i amenajman verilerinin güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Ancak amenajman plan verilerinde bazı aksaklıkların olduğu görülmektedir. Yapılan planlarda envanter çalışmaları için alınan örnek alanların gerçek durumu tam olarak yansıtmadığı görülmektedir. Planda yer alan meşcere haritaları ile fiili meşcere tipleri birbirini tutmamakta, planda yer alan ODOÜ envanter bilgileri ile arazideki fiili durum arasında çelişkiler bulunmakta, planda yer alan bonitet sınıfları ile arazideki fiili bonitet sınıfları birbirine uymamaktadır. Bu da hassas ormancılık çalışmaları yapılmasını engellemektedir. Bu kapsamda alınan verilerin arazide ve büroda doğruluğu kontrol edilmeli ve planlar bilgisayar ortamında revize edilmelidir. Ormancılığın anayasası niteliğinde olan amenajman planlarının doğru ve güvenilir olması için teknolojik imkanların kullanılması önem arz etmektedir. Bu anayasa niteliğinde olan amenajman planlarına göre ormanlar yönetilmekte ve işletilmektedir. Bu kapsamda yapılan çalışmada, ankete katılanların % 90,0'ı amenajman planı temelli yönetim sisteminin ormanların sürekliliği açısından gerekli olduğunu ifade etmiştir.

Ormancılık ile ilgili kararların alınmasında katılımcılık temel esastır. Katılımcı yaklaşım bir anlayış ve kültürdür. Bilgi paylaşımı, karşılıklı iletişim ve etkileşime dayalı,

yaşayarak öğrenme ilkesinden yararlanmaktadır. Bu yaklaşım türünde, halkla birlikte bilgi ve çözüm üreterek, kaynakların planlanması ve bu planların halkla beraber uygulanması önem arz etmektedir. Yapılan çalışmada; genel olarak ankete katılanların % 59,5'i ormancılık uygulamalarında katılımcı yaklaşıma önem verildiğini ifade etmişlerdir. “Halka rağmen halk için” anlayışının geçmiş dönemlerde çözüm üretmediği bilinmektedir. Bu nedenle “halkla beraber halk için” anlayışı esas alınarak ormancılıkla ilgili işlerde katılımcılık ön planlarda tutulmalıdır. Ormancılık çalışma planlamaları orman köylüleri, orman köylerini kalkındırma kooperatifleri, sivil toplum kuruluşları, üniversitelerin görüşleri alınarak katılımcı yaklaşım ile yapılmalıdır.

5.1.3. Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Maddi güçlükler orman kaynakları yönetimini etkileyen temel faktörlerdir. Türkiye’de ormanlar hala ticari mal ve hizmet üretmek amacıyla yönetilmekte ve işletilmektedir. Artan bilinç, uluslararası toplantılar ve pazarların küreselleşmesi; daha kapsamlı kalkınma amaçlarına ulaşmak için sürdürülebilir orman yönetiminin önemini ortaya koymuştur. Ancak, ormancılık faaliyetlerinin sürdürülebilirliği için güçlü mali yöntemlerinin oluşturulması şarttır. Ormancılık faaliyetlerinin finansmanı, hizmetin niteliğinden dolayı çeşitli zorluklar içermektedir. Ormancılığın finansmanının zorluğu, geleneksel finansman sorunlarının yanında, ormancılık faaliyetlerinin kendi yapısından da kaynaklanmaktadır. Ormancılıkta üretim sürecinin uzun olması ve bu nedenle maliyet ve gelirlerin zaman içinde düzensiz dağılımı; orman kaynaklarının ekonomik olarak doğrudan gelir sağlamayan birtakım faydalar sağlaması; ekolojik, sosyal ve koruyucu işlevlerin sağladığı faydaların piyasa değerinin hesaplanmasının oldukça zor olması gibi nedenlerle, ormancılık mali olarak bütçe kaynaklarından ayrılan paylarla yürütülmeye çalışılmaktadır. Bu çalışmada yapılan anket sonucunda katılımcıların % 38,1’i iş kalemleri için ayrılan ödeneklerin yeterli düzeyde olmadığını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda değeri hesaplanamayan ekosistem hizmetleri için devlet tarafından ödenek ve teşvik verilmelidir. Ayrıca ekosistem hizmetleri vergilendirilerek OGM’ye finansman imkanı sağlanabilir. Bu durumda devlet hazinesinden kaynak aktarma problemi de çözülebilir.

OGM faaliyetlerinin yürütülmesinde döner sermaye ve özel bütçe olmak üzere iki bütçeden istifade edilmektedir. 5018 sayılı yasa gereği döner sermayenin harcama yetkilisi orman işletme müdürü iken özel bütçenin harcama yetkilisi orman bölge müdürüdür. Bu durumda işletme müdürlüklerinde özel bütçeden yapılan çalışmalara ait harcama evrakları

Bölge Müdürlüğüne gönderilmektedir. Aynı zamanda da bölge müdürlüğünden harcama evraklarının takip ve onayı ciddi sıkıntılar meydana getirmektedir.

İki bütçe için ayrı eleman istihdamı da personel ve zaman kaybına neden olmaktadır. Yapılan anket sonucunda katılımcıların % 50,0'si iki bütçeli mali yönetim şeklinin işleri aksattığını ve zorluk oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Harcamaların özellikle de yatırım kalemlerinin orman genel müdürlüğü düzeyinde özel bütçeden alınarak Bölge Müdürlüklerine döner sermaye ödeneği olarak gönderilmesi bir çözüm olacaktır. Bu durumda harcama yetkilisi işletme müdürü olacağından hem harcamaların yapılması kolaylaşacak hem de ek personel kullanımına ihtiyaç kalmayacaktır.

Üst yönetimin istemesi durumunda özel bütçeden döner sermayeye aktarılan ödenek ve programlar ayrı bir şekilde takip edilerek özel bütçe harcaması olarak takip edilebilir.

KAYNAKLAR

- Aktan Ü (2013) Serbest Ormancılık Büroları ve Orman Mühendisi İstihdamına Etkisi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Akyol, A., Tolunay, A. (2014). Sürdürülebilir Orman Yönetimi Ölçüt ve Göstergelerinin Türkiye İçin Modellenmesi. SDU Orman Fakültesi Dergisi, 15, 21-32.
- Alkan, H., Eker, M. (2005). Orman Kaynaklarından Faydalanmanın Sürdürülebilirliğine Dar Ölçekli Bir Bakış, Türk Ormancılığında Uluslararası Süreçte Acil Eyleme Dönüştürülmesi Gereken Konular, Mevzuat ve Yapılanmaya Yansımaları. Orman Mühendisleri Odası Sempozyumu, 22-24 Aralık, Antalya.
- Alkan, S. (2008). Orman Mühendislerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarını Değerlendirmeleri. 3. Ulusal Ormancılık Kongresi, 150. Yılında Türkiye’de Ormancılık Eğitimi. Ankara, s:227-235.
- Alkan, S. (2014). Kırsal nüfus değişiminin, ormanlar ve ormancılık üzerine etkileri (Trabzon ili örneği). Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 14(1), 69-78.
- Anonim, (2014a). İstanbul Ormanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri. Türkiye Ormancılar Derneği Marmara Şubesi Yayınları No: 03
- Anonim, (2014b). OGM, Yangınla Mücadele Dairesi Başkanlığı, Yangın İstatistikleri.
- Asan, Ü. (1995). Orman Kaynaklarının Rasyonel Kullanımı ve Ülkemizdeki Durum, İ.Ü. Orman Fak. Dergisi, Seri B, 37, 4, 52-67.
- Asan, Ü. (2013). Orman Amenajmanı Esasları, İ.Ü Orman Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Ayaz, H., Gümüş C. (2016). Türkiye’de Orman Mülkiyeti, Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Karadeniz Araştırmaları Enstitüsü Dergisi, s. 212-236.
- Batur, M. (2005). Orman İşletmelerinde Fonksiyonel İdare Süresi Tespitinin Teorik ve Pratik Esasları, Ege Ormancılık Araştırma Müdürlüğü Teknik Bülten Serisi No: 30.
- Birben, Ü. (2008). Türkiye’de 1937 yılından sonra ormancılık mevzuatında yaşanan gelişmeler ve toplumsal yaşamla etkileşimler. İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 58(1), 1-16.
- Coşkun, (2019). Türkiye Orman Yangın Tehlike Oranları Karar Destek Sistemi (TOYTOS). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Trabzon.
- Çağlar, Y. (2000). Biz Gideriz Ormana. 307 s.
- Daşdemir, İ. (1996). Orman İşletmelerinin Başarı Düzeylerinin Belirlenmesi (Kuzeydoğu Anadolu ve Doğu Karadeniz Bölgesi Örneği). Orman Bakanlığı Doğu Anadolu Ormancılık Araştırma Müdürlüğü, Teknik Bülten No: 1, 162 s., Erzurum.

- Daşdemir, İ. (2006). Orman Kaynakları Yönetiminde Müdahale Odakları ve Türkiye Ormancılığında Durum. Ormancılıkta Sosyo-Ekonomik Sorunlar Kongresi, s.312-321, 26-28 Mayıs, Ilgaz/Çankırı. 5.
- Daşdemir, İ. (2007). Türkiye’de Orman Mühendisliği Eğitiminin Yeniden Yapılandırılması Konusunda Bazı Değerlendirmeler. Orman ve Av Dergisi, Sayı: 2007-5, s.6-12, Ankara.
- Daşdemir, İ., & Kanburoğlu, S. (2009). Devlet Orman İşletmelerinde Odun Hammaddesi Üretiminde Tahtacıların Rolü. II. Ormancılıkta Sosyo-Ekonomik Sorunlar Kongresi, 19-21 Şubat, Isparta.
- Daşdemir ve Çakmak, (2017). Orman İşletme Şefliklerinin temel Sorunları ve Çözüm Önerileri. Orman ve Av Dergisi, 6(95), 27-31.
- Daşdemir, İ., Çakmak, G. (2018). Giresun-Kulakkaya Ve Kemerköprü Orman İşletme Şefliklerinde İş Yükü Analizi. Bartın Orman Fakültesi Dergisi, 20(2), 278-286.
- Daşdemir, İ. (2018) Ormancılık İşletme Ekonomisi, Bartın Üniversitesi Orman Fakültesi Yayını, Yayın No:6, Bartın, 407s.
- Destan, S. (2007) Ormancılıkta Olgunluk Kavramının Fonksiyonel İdare Sürelerinin Belirlenmesindeki Önemi. İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, B Serisi, 57(1), 1-19.
- DPT, 2001. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Ormancılık Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Yayın No:2531, ÖİK Yayın No:547, Ankara.
- Eraslan, İ. (1982). Orman Amenajmanı Ders Kitabı, İ.Ü. Orman Fakültesi Yayını, 507-516.
- FAO, 1972. 7th World Forest Congress, Erişim: <http://www.fao.org/forestry>, 15.07.2019
- FAO, 1991. 10th World Forest Congress, Erişim: <http://www.fao.org/forestry>, 15.07.2019
- FAO, 1997. 11th World Forest Congress, Erişim: <http://www.fao.org/forestry>, 15.07.2019
- FAO, 2010. Forestry education responding to changing needs, Erişim: <http://www.fao.org/forestry/finance/en/>, 15.07.2019
- Geray, A. U. (1989). Ormancılığın Çağdaş Çerçevesi. İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, Seri B, Cilt 39, Sayı 4, s.17-27, İstanbul.
- Geray, A. U. (1998). Ulusal Çevre Eylem Planı Orman Kaynakları Yönetimi. DPT Yayını, ISBN 975-19- 1917-7, Ankara.
- Geray, U. 2001. Ormancılık Kurumları, (2. Yazım), Türkiye için Ulusal Programın Hazırlanması Projesi (TCP/TUR/0066(A) , 76s, İstanbul.
- Gümüş, C. (2014). Osmanlıdan Günümüze Ormancılık Politikalarının Ormancılık Örgütlenmesi Üzerine Etkileri ve Güncel Sorunlar, II. Ulusal Akdeniz Orman ve Çevre Sempozyumu, 22-24.

- Güneş, Y., Coşkun, A.A. (2008). Trends In Forest Ownership, Forest Resources Tenure And Institutional Arrangements: Are They Contributing To Better Forest Management And Poverty Reduction? A Case Study From Turkey. 20 p.
- İnal, S. (1969). Ormancılık Politikası Ders Notları.
- İstanbulu, T. (1974). Dünya Ormancılık Politikasına Genel Bir Bakış ve Bu Açıdan Türkiye. İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, Seri B, Cilt XXIV, Sayı II, 129s.
- Kaplan, S. (2007) Yerleşim Alanları Civarındaki Ormanların Yeniden Yönetimi Sorunu. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Kapucu, F. (1996). Orman Amenajmanı (Temel Kavramlar) Ders Notu, Kafkas Üniversitesi, Artvin Orman Fakültesi, 152.
- Kılıç, M. (2012). Orman köylülerinin ormancılık etkinliklerine ilişkin algı ve beklentilerinin belirlenmesi: Sivas Orman İşletme Müdürlüğü Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Köse, M , Daşdemir, İ , Yurdakul Erol, S , Yıldırım, H , Arslan, A , Göksu, E , Şekercan, U , Alkan, S . (2018). Türkiye’de ormancılık örgütü ve yönetimine ilişkin R’WOT analizi uygulaması. Turkish Journal of Forestry, 19 (3), 252-264.
- Kutluk, H., 1948. "Türkiye Ormancılığı İle İlgili Tarihi Vesikalar 893-1339 (1487-1923)", Osmanbey Matbaası, İstanbul.
- Kutluk, H., 1967. Türkiye Ormancılığı İle İlgili Tarihi Vesikalar 102-1341(1787-1925), Ogun Kardeşler Matbaası, Ankara.
- OGM (2009). Uluslararası Ormancılık Süreci ve Sürdürülebilir Orman Yönetimi Kriter ve Göstergeleri, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı.
- Oral S., Akyol, A., & Türkoğlu, T. (2017). Orman Amenajman Planlarının Hazırlanması ve Uygulanması Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar: İzmir Orman Bölge Müdürlüğü Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 22, 460-469.
- Özdönmez, M., İstanbulu, T., Akesen, A., Ekizoğlu, A. (1996). Ormancılık Politikası. İÜ YN:3968, OFYN:435, ISBN:975-404-429-5; İstanbul.
- Öztürk A (1997). Artvin ve Ardanuç Devlet Orman İşletme Müdürlükleri Karşılaştırmalı Örnekleri Yardımı ile Devlet Orman İşletmelerinde Ekonomik Başarının Belirlenmesi. KTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Mühendisliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 135 s., Trabzon.
- Önder K. ve Önder E. (2009). Ormancılık Sektörünün Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği. II. Ormancılıkta Sosyo-Ekonomik Sorunlar Kongresi, 19-21 Şubat, Isparta.

- Öztürk A, Türker M F, Karagöl N (2003). Türkiye Orman Kaynakları Yönetiminde Katılımcılık, Türkiye Ormancılar Derneği II. Ulusal Ormancılık Kongresi Bildiriler Kitabı, Ankara, pp.344-359
- Öztürk, A., Türker, M., (2005). Sürdürülebilir Ormancılık Sürecinde Farklı İlgi Gruplarının Orman Kaynakları ve Yönetimine İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi: Maçka Devlet Orman İşletmesi Örneği. 1. Çevre ve Ormancılık Şurası Bildirileri.
- Öztürk, A. (2013). Orman muhafaza memurlarının sorunları üzerine bir araştırma. Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 14(2), 253-271.
- Şafak, İ., & Göksu, E. (2016). Türkiye’de Orman İşletmelerinde İş Çeşitlerinin Belirlenmesi: Denizli Orman İşletmesi Örneği. Ormancılık Araştırma Dergisi, 1(4 A), 114-125.
- Taşdemir, İ., 2000. "Türkiye’de Ormancılık Sektörünün Özellikleri", Z.K.Ü. Bartın Orman Fakültesi Ormancılık Ekonomisi Anabilim Dalı, Bartın, 42s.
- Topaloğlu G. (2017). Doğa Koruma Ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü Personelinin Rol Çatışması Ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik Ve İş Tatmini Üzerine Etkilerinin İncelenmesi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- Tosunoğlu, Ş., Başar, M., & Kılıçaslan, Y. (2009). Sürdürülebilir Ormancılık Faaliyetlerinin Finansmanı. Anadolu Uluslararası İktisat Kongresi, 17-19.
- Türker, M.F., Gümüş C., Ayaz, H. (1995). Türkiye’ de Orman Ekonomisi İle İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Türkiye Ormancılık Raporu, 80-102, KTÜ Orman Fakültesi Yayın No: 48, Trabzon.
- TÜRKER M.F., ÖZTÜRK, A., PAK, M. ve DURUSOY, İ. Orman Kaynağından Geleneksel ve Çağdaş Yararlanma Şekilleri: Dünya, Ülkemiz ve Bölgemizdeki Durum, Kırsal Çevre Yıllığı 2002, Ankara.
- Türker, M. F., & Yılmaz, C. (2010). Doğu Karadeniz, Türkiye ve Dünya Ormancılığının Sorunları Ve Bu Sorunları Doğuran Köksorunların İrdelenmesi. III. Ulusal Karadeniz Ormancılık Kongresi, 20-22 Mayıs, Cilt:1, s: 80-92.
- URL-1 : <https://www.ogm.gov.tr/Documents/Kurulusumuz/GenelBilgiler/1839danBuguneTarihselGelisim.pdf>. (Erişim Tarihi: 15.08.2019)
- URL-2: <https://kahramanmarasobm.ogm.gov.tr/Sayfalar/Kurulusumuz/GenelBilgiler.aspx> (15.07.2019).
- Yılmaz, E., Karabulut, S., Daşdemir, İ., Koçak, Z., Polat, O., (2009). Orman Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Faktörler: Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve Buna Bağlı Orman İşletme Müdürlükleri Örneği. Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü.
- Yurdakul, S. (2005). Ormancılıkta Personel Yönetimi Sorunları Ve Sonuçları (Örnek Olaylarla İrdeme). İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 55(1), 161-184.

Zeydanlı, U., Turak, A., Bilgin, C., Kınıkoğlu, Y., Yalçın, H., Doğan, 2010. "İklim Değişikliği ve Ormancılık: Modellerden Uygulamaya Adana Orman Bölge Müdürlüğü için Uyum Önerileri", Doğa Koruma Merkezi, Ankara, 22-23ss.



EKLER

1-ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu anket çalışması, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde yürütmekte olduğum “Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlüklerindeki Teknik, İdari ve Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri” konulu yüksek lisans tezi için veri toplamak amacıyla yapılmaktadır.

Lütfen bütün sorulara cevap veriniz. Katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

DEMOGRAFİK VERİLER

1. Eğitim Durumunuz : ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

2. Görev yaptığınız İl :

3. Yaşınız :

4. Cinsiyetiniz : ☐ Kadın ☐ Erkek

5. Medeni haliniz : ☐ Evli ☐ Bekâr

6. Orman Teşkilatındaki Toplam Çalışma Süreniz :

7. Görev Yeriniz : ☐ İşletme Müdürlüğü ☐ Bölge Müdürlüğü

8. Göreviniz : ☐ Şef-Mühendis ☐ Müdür-Müd Yrd-Şube
Müd

8. Bulunduğunuz Konumda Çalışma Süreniz :

		KESİNLİKLE KATILMIYO	KATILMIYO	FİKRİM YOK	KATILYORU	KESİNLİKLE KATILYORU
1	Orman İşletme Müdürlüklerinde idari birimler yeterlidir, değişikliğe ihtiyaç yoktur. (müdür, müdür yardımcısı, şeflik, saymanlık vb.)	☐	☐	☐	☐	☐
Eklenmesini gerekli gördüğünüz yeni birim varsa lütfen yazınız:						
Kapatılmasını gerekli gördüğünüz birim varsa lütfen yazınız:.....						
2	Orman İşletme Müdürlüklerinde norm kadro sayı ve çeşitleri yeterlidir.	☐	☐	☐	☐	☐
Olmasını gerekli gördüğünüz yeni norm kadro varsa lütfen yazınız:						
3	Orman işletme Şefliklerinin sorumlu oldukları alan büyüklükleri yönetilebilir büyüklüktedir.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Orman İşletme Şefliklerindeki iş çeşitliliği yönetilebilir durumdadır.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Orman İşletme Şefliklerindeki iş çeşitliliği, iş performansını olumsuz yönde etkilemiyor.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Orman İşletme Müdürlüklerinde görevde yükselme kriterleri uygundur.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Orman İşletme Müdürlüklerinde tayin kriterleri uygundur.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Orman İşletme Müdürlüklerinde, personelin iş yerine ulaşım, çalışma odası, bilgisayar, teçhizat ve donanım imkânları yeterli düzeydedir.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Orman İşletme Müdürlüğünüzde çalışan idari personelin teknik ve idari liyakati (donanımı) iyi durumdadır.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Orman İşletme Müdürlüklerinde, idari binalar, toplu koruma merkezleri ve ilk müdahale binaları vb. alt yapı tesisleri yeterlidir.	☐	☐	☐	☐	☐
11	Orman İşletme Müdürlüklerinde orman yangınlarıyla mücadele için Arazöz ve kişisel ekipmanlar yeterli düzeydedir.	☐	☐	☐	☐	☐
12	Orman İşletme Müdürlüklerinde, yerleşim yerlerinden uzak alanda yapılan üretim, silvikültür vb. alanlarda yapılacak çalışmalar sürecinde işçiler için barınma sorunu yoktur.	☐	☐	☐	☐	☐
13	Orman işletme müdürlüklerinde, arazide orman yangınları açısından belirli mesafelerle mikro meteorolojik veri takip	☐	☐	☐	☐	☐

	ihtiyacı yoktur.					
14	Ormancılık çalışmalarında idari sınırlara uyulmaması yönetim açısından önemli bir sorun değildir.	☐	☐	☐	☐	☐
15	Bölge Müdürlüğümüz bünyesinde yapılan ormancılık çalışmaları tekniğine uygun ve bilimsel yöntemlerle yapılmaktadır.	☐	☐	☐	☐	☐
16	İşletme Müdürlüğümüz bünyesinde fonksiyonel planlama uygulamaları başarılı bir şekilde yürütülmektedir.	☐	☐	☐	☐	☐
17	Orman İşletme Şefliklerindeki Orman amenajman haritaları gerçeği yansıtmaktadır, hata oranı düşüktür.	☐	☐	☐	☐	☐
18	Orman İşletme Şefliklerinde mevcut amenajman planı temelli yönetim sistemi ormanların sürekliliği açısından gereklidir.	☐	☐	☐	☐	☐
19	Orman işletme Müdürlüklerinde iş çeşitliliği fazla olmasına rağmen iş tanımları net bir şekilde yapılmıştır, muğlaklık yoktur.	☐	☐	☐	☐	☐
20	İzin irtifak işlemleriyle ilgili mevzuat ormanlar üzerinde usulsüz taleplere meydan vermeyecek şekilde oluşturulmuştur.	☐	☐	☐	☐	☐
21	Orman İşletme Müdürlüklerinde ihtiyaç durumunda bütçe kalemleri arasındaki aktarımlarda esneklik yeterlidir.	☐	☐	☐	☐	☐
22	Orman İşletme Müdürlüklerinde, Döner sermaye ve Özel bütçe olarak iki bütçeli mali yönetim şekli işleri aksatmıyor ve bir zorluk oluşturmuyor.	☐	☐	☐	☐	☐
23	Orman İşletme Müdürlüklerinde, iş kalemleri için ayrılan ödenekler yeterli düzeyde olduğu için çalışmalar teknik açıdan uygun bir şekilde bitirilebilmektedir.	☐	☐	☐	☐	☐
24	Ormancılık uygulamalarında tarafların görüşleri alınarak katılımcılığa yeterli özen gösterilmektedir.	☐	☐	☐	☐	☐
25	Ormancılık mevzuatı ormancılık faaliyetleri açısından yeterli seviyededir, gerektiğinde yeni mevzuatlar geliştirilebilmektedir.	☐	☐	☐	☐	☐

26	Varsa Teknik sorun ve çözüm önerilerinizi yazınız:
27	Varsa İdari ve Mali sorun ve çözüm önerilerinizi yazınız.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı, soyadı : Osman HASIRCI
Uyruğu : T.C.
Doğum tarihi ve yeri : 05.10.1972 Türkoğlu
Medeni hali : Evli ve üç çocuk babası
Telefon : 0 (505) 854 96 90
e-posta : hasirci72@hotmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Dönemi
Yüksek lisans	KSÜ /Orman Mühendisliği	-
Lisans	İÜ/ Orman Mühendisliği	1993
Lise	Gaziantep Mehmet Rüştü Uzel End Mes Lisesi	1989

Yabancı Dil

İngilizce