

**T.C.  
ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
ORMAN MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**

**ORMAN GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÖRGÜTSEL YAPISINDA  
YAPILAN REORGANİZASYON ÇALIŞMALARI VE BUNLARIN  
İSTİHDAMA ETKİLERİ**

**Mustafa MALKOÇ**

**Danışman  
Prof. Dr. Ahmet TOLUNAY**

**ISPARTA - 2022**



© 2022 [Mustafa MALKOÇ]

## İÇİNDEKİLER

|                                                                                                                                                                                      | Sayfa |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| İÇİNDEKİLER .....                                                                                                                                                                    | i     |
| ÖZET .....                                                                                                                                                                           | ii    |
| ABSTRACT .....                                                                                                                                                                       | iii   |
| TEŞEKKÜR.....                                                                                                                                                                        | iv    |
| ÇİZELGELER DİZİNİ .....                                                                                                                                                              | v     |
| SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....                                                                                                                                                  | vi    |
| 1. GİRİŞ .....                                                                                                                                                                       | 1     |
| 2. KAYNAK ÖZETLERİ .....                                                                                                                                                             | 4     |
| 3. MATERYAL VE YÖNTEM .....                                                                                                                                                          | 12    |
| 3.1. Materyal .....                                                                                                                                                                  | 12    |
| 3.2. Yöntem.....                                                                                                                                                                     | 13    |
| 4. BULGULAR VE TARTIŞMA .....                                                                                                                                                        | 15    |
| 4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerinin Frekans ve Yüzde Değerleri.....                                                                                              | 15    |
| 4.2. Araştırmaya Katılanların Orman Genel Müdürlüğü Örgütsel Yapısında Yapılan Reorganizasyon Çalışmaları ve Bunların İstihdama Etkilerinin Frekans ve Yüzdeleri .....               | 17    |
| 4.3. Araştırmaya Katılanların Meslek Gruplarına Göre Yapılan Kruskal Wallis Testi Bulgular.....                                                                                      | 20    |
| 4.4. Araştırmaya Katılanların Meslek Gruplarına Göre Görüş Farklarının Hangi Gruptan Kaynaklandığını Tespit Etmek Üzere Yapılan Crosstab Çapraz Tablolara İlişkin Bulgular .....     | 22    |
| 4.5. Araştırmaya Katılanların Yaş Dağılımlarına Göre Yapılan Kruskal Wallis Testi Bulguları.....                                                                                     | 24    |
| 4.6. Araştırmaya Katılanların Yaş Dağılımlarına Göre Görüş Farklarının Hangi Gruptan Kaynaklandığını Tespit Etmek Üzere Yapılan Crosstab Çapraz Tablolara İlişkin Bulgular .....     | 26    |
| 4.7. Araştırmaya Katılanların 2020 Yılı Atamalarına Göre Yapılan Mann Whitney U Testi Bulguları.....                                                                                 | 27    |
| 4.8. Araştırmaya Katılanların 2020 Yılı Atamalarına Göre Görüş Farklarının Hangi Gruptan Kaynaklandığını Tespit Etmek Üzere Yapılan Crosstab Çapraz Tablolara İlişkin Bulgular ..... | 29    |
| 5. SONUÇ VE ÖNERİLER .....                                                                                                                                                           | 32    |
| KAYNAKLAR .....                                                                                                                                                                      | 34    |
| EKLER.....                                                                                                                                                                           | 37    |
| EK A. Anket.....                                                                                                                                                                     | 38    |
| ÖZGEÇMİŞ .....                                                                                                                                                                       | 40    |

## ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

### ORMAN GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÖRGÜTSEL YAPISINDA YAPILAN REORGANİZASYON ÇALIŞMALARI VE BUNLARIN İSTİHDAMA ETKİLERİ

Mustafa MALKOÇ

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Orman Mühendisliği Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Ahmet TOLUNAY

Bu çalışmada, Orman Genel Müdürlüğü (OGM) örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkileri incelenmektedir. Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket sorularında 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Anket çalışmasına 500 kişi katılmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesi için SPSS 20 istatistik paket programından yararlanılmış ve istatistiksel analizlerde 0.05 anlamlılık düzeyi ölçüt alınmıştır. Verilerin normal dağılıma sahip olmaması sebebiyle parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis testi ile veriler değerlendirilmiştir. Katılımcılar “Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır” önermesine %52’si katılıyorum, %23.8’i kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap vermiştir. Böylece katılımcıların %75.8’i OGM’nün örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmalarını önemli olduğunu belirtmişlerdir. Böylece reorganizasyon çalışmaları ile yeni kurulan ormancılık birimlerine çok sayıda açıktan Orman Mühendisi ve Orman Muhafaza Memuru atamaları yapılmıştır. Bu atamalar sonucunda iş bekleyen Orman Mühendisi ve Orman Muhafaza Memuru sayısında ciddi azalmalar olmuştur. Orman Mühendisi ve Orman Muhafaza Memuru istihdamında sorun olmadığını gören üniversite adayları 2022 yılında girdikleri üniversite sınavlarında, bu mesleklerin eğitimini veren programları tercih etmişler ve kontenjanları doldurmuşlardır.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetim ve organizasyon, İstihdam, Orman kaynakları, Ormancılık, Orman kaynaklarının yönetimi, Orman Genel Müdürlüğü

2022, 40 sayfa

## **ABSTRACT**

### **Master's Thesis**

## **REORGANIZATION STUDIES IN THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE FORESTRY AND THEIR EFFECTS ON EMPLOYMENT IN TURKEY**

**Mustafa MALKOÇ**

**Isparta University of Applied Sciences  
The Institute of Graduate Education  
Department of Forest Engineering**

**Supervisor: Prof. Dr. Ahmet TOLUNAY**

In this study, the reorganization studies in the organizational structure of the General Directorate of Forestry and their effects on employment are examined. Questionnaire technique was used as data collection method in the study, and 5-point likert scale was used in the survey questions. 500 people participated in the survey study. SPSS 20 statistical package program was used to evaluate the data obtained, and a significance level of 0.05 was taken as a criterion in statistical analysis. Since the data did not have a normal distribution, the data were evaluated with the Kruskal Wallis test, one of the non-parametric tests. The participants replied that "General Directorate of Forestry has made a strategically important reorganization change with the establishment of new forestry unit" as 52% agree and 23.8% strongly agree. Thus, 75.8% of the participants stated that the reorganization studies carried out in the organizational structure of the General Directorate of Forestry are important. Thus, with the reorganization works, a large number of Forest Engineers and Forest Conservation Officers were appointed to the newly established forestry units. As a result of these appointments, there has been a serious decrease in the number of Forest Engineers and Forest Conservation Officers waiting for a job. Seeing that there is no problem in the employment of Forest Engineers and Forest Conservation Officers, university candidates preferred the programs that provide education for these professions in the university exams they entered in 2022 and filled the quotas.

**Key Words:** Management and organization, Employment, Forest resources, Forestry, Management of forest resources, General Directorate of Forestry

**2022, 40 pages**

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimimin en başından “Orman Genel Müdürlüğü Örgütsel Yapısında Yapılan Reorganizasyon Çalışmaları ve Bunların İsdihlama Etkileri” adlı bu tez çalışmasının tamamlanmasına kadar her aşamada beni yönlendiren, değerli bilgilerini esirgemeyen, teşvikleri, cesaretlendirmeleri, yardımları, destekleri, anlayışları, tavsiyeleri, yorumları ve eleştirileri ile yanımda olan, bilgi ve zamanını benimle paylaşan danışmanım Prof. Dr. Ahmet TOLUNAY’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca benden bilgilerini esirgemeyen, teşvikleri, yardımları, anlayışları, tavsiyeleri, yorumları, eleştirileri ve güler yüzleri ile bir danışman gibi desteklerini eksik etmeyen değerli hocalarım Prof. Dr. Hasan ALKAN’a, Doç. Dr. Ayhan AKYOL’a, Doç. Dr. Türkay TÜRKOĞLU’na ve Doç Dr. Ömer Kürşat TÜFEKÇİ’ye teşekkürlerimi sunarım.

Tezimin anket çalışmasına katılım sağlayan değerli mesletaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamın bilim dünyasına faydalı olmasını dilerim.

**Mustafa MALKOÇ**  
ISPARTA, 2022

## ÇİZELGELER DİZİNİ

|                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Sayfa</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Çizelge 3.1. Güvenilirlik analizi sonuçları.....                                                                                                                                                                                                           | 14           |
| Çizelge 4.1. Katılımcıların yaşadıkları illere ait bulgular .....                                                                                                                                                                                          | 15           |
| Çizelge 4.2. Katılımcıların sosyo ekonomik ve demografik özelliklerine ait bulgular .....                                                                                                                                                                  | 16           |
| Çizelge 4.3. Araştırmaya katılanların Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkilerinin frekans ve yüzde değerleri.....                                                                        | 17           |
| Çizelge 4.4. Katılımcıların meslek gruplarına göre Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkileri yönelik oluşturulan ölçeğe uygulanan Kruskal Wallis Testi bulgularına ait bulgular.....      | 20           |
| Çizelge 4.5. Katılımcıların yaş dağılımlarına göre Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkileri yönelik oluşturulan ölçeğe uygulanan Kruskal Wallis Testi sonuçlarına ait bulgular .....     | 24           |
| Çizelge 4.6. Katılımcıların 2020 yılı atamalarına göre Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkileri yönelik oluşturulan ölçeğe uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçlarına ait bulgular ..... | 27           |

## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

|         |                                                 |
|---------|-------------------------------------------------|
| OBM     | Orman Bölge Müdürlüğü                           |
| ODOÜ    | Odun dışı orman ürünleri                        |
| OGM     | Orman Genel Müdürlüğü                           |
| OİM     | Orman İşletme Müdürlüğü                         |
| OİŞ     | Orman İşletme Şefliği                           |
| SPSS    | Sosyal bilimler için istatistik paketi          |
| TL      | Türk lirası                                     |
| TOİ     | Tarım Orman-İş                                  |
| TÜBİTAK | Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu |
| TÜİK    | Türkiye İstatistik Kurumu                       |
| $X^2$   | Kikare                                          |
| %       | Yüzde                                           |
| °C      | Santigrat derece                                |
| ₺       | Türk lirası                                     |

## 1. GİRİŞ

Ülkemiz 22.3 milyon ha orman varlığına sahip olup, bu rakam ülke genel alanının %28.6'sının ormanlarla kaplı olduğunu göstermektedir (OGM, 2015). Ülkemizdeki ormanların yapısı, gerek insanlar tarafından düzensiz faydalanma neticesinde ve gerekse doğal olayların etkisi sonucu (örneğin yangın gibi) zamana ve mekâna bağlı sürekli değişmektedir. Kendini yenileyebilen doğal kaynaklar içerisinde yer alan ormanlardan toplumun yaralanması, ancak düzenli ve sürekli bir işletmecilikle sağlanabilir (Ünal, 2016).

Türkiye’de ormanların tamamına yakını (%99.9) Devlet mülkiyetindedir. Orman varlığının korunması ve toplumun orman ürün ve hizmetlerine olan ihtiyaçlarının karşılanması için orman kaynaklarının sürdürülebilir bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir (Toksoy vd., 2012; Uğur, 2015). Geçmişte 1961 ve halen yürürlükte olan 1982 Anayasalarında “devlet ormanlarının devlet tarafından yönetileceği ve işletileceği” hükmü yer almıştır. Ayrıca 6831 sayılı Orman Kanunu’nda da “devlet ormanlarının devlet tarafından işletileceği ve devlet ormanlarına ait her çeşit işlerin Orman Genel Müdürlüğü (OGM) tarafından yapılacağı” hükmüne yer verilmiştir (Daşdemir, 1998).

Her ülke toplumun orman ürün ve hizmetlerine olan ihtiyaçlarının karşılanması için, kendisine özgü olarak ormancılık politikaları belirlenmiştir. Ormancılık politikaları doğal olarak öncelikle orman kaynaklarının yönetim amaçlarını belirler. Sonra da bu amaçlara nasıl ulaşılabileceğini değerlendirir. Bu çerçevede yararlanılan en önemli araç, hiç kuşkusuz orman yasalarıdır. Yasalar ise onları uygulayacak bir örgütsel yapı ile anlam kazanır. Dolayısıyla, ormancılık örgütleri yasalar kadar önemli ormancılık politikası araçları arasında yer alır. Belirlenen ormancılık politikası amaçları ormancılık örgütleri üzerinde etkili olur (Gümüş, 2014).

Ormanların korunması, ormancılıkla ilgili planlarının hazırlanması, bu planların uygulanması ve denetimin sağlanması gibi başlıca ormancılık etkinliklerinin başarılı olabilmesi için bu konularda eğitim almış insan kaynaklarına ihtiyaç bulunmaktadır (Schmithüsen ve Bert, 1991; Seçkiner, 2005).

Ülkemizde ormancılığın doğuşunda ormanlardan gelir elde edilmesi ile bağlantılı olarak ormanların korunması ve odun satışını düzenlemek amacı güden ilk orman örgütünden günümüze dek odun talebi dolayısıyla odun değeri ormancılık örgütlenmelerinde en önemli yere sahip olmuştur. Bunun dışında gelişen ekolojik endişeler ve siyasal yaklaşımlar günümüzde ormancılık anlayışları üzerinde artan bir oranda etkili olmaya başlamıştır (Gümüş, 2014).

Orman Genel Müdürlüğü, 1839 yılında kurulmuş ve ülkemizin kalkınmasına önemli katkılarda bulunmuş, köklü bir teşkilattır. Hizmet özelliği nedeniyle yerinden yönetim esasına göre kurulmuş, kamu tüzel kişiliğine haiz, özel bütçeli bir kuruluştur. Ülkemizin en ücra köşelerine kadar yayılan geniş bir taşra teşkilatına sahiptir. Temel görevi; ülkemiz orman kaynaklarını korumak, geliştirilmek ve topluma çok yönlü faydalar sunmak şeklinde özetlenebilir (OGM, 2009).

Ormancılık, doğa koşullarının etkisi altında gerçekleşen aynı zamanda da sosyal yönü olan bir uğraştır. Bu uğraşı gerçekleştiren orman mühendisleri, ormancılık örgütüne yüklenmiş geniş sorumluluk alanlarında görev yapmaktadır (Alkan, 2008). Türkiye’de ormancılık eğitimi uzun bir geçmişe sahiptir. Ormancılık eğitim ve öğretimi 1857 yılında İstanbul’da kurulan orman okuluyla başlamıştır. Günümüzde orman mühendisliği eğitimi orman fakülteleri bünyesinde devam etmektedir (Şafak, 2008).

Orman mühendisliği sorumluluk alanı geniş bir meslektir. Orman yangınları, seller, çığlar, erozyon ve heyelanlar gibi doğal afetler orman mühendisinin çalışma alanları içinde meydana gelmektedir. Bu afetlerin orman rejimi dışında kalan dağlık alanlarda meydana gelmesi durumunda bile orman mühendisleri bunların incelenmesi be önlenmesi konusunda en sorumlu meslek grubudur. Japonya’da heyelan kontrolü çalışmalarının  $\frac{3}{4}$ ’ü ormancılık eğitimi görmüş uzmanlarca yapılmaktadır. Ülkemizde ağaçlandırma, erozyon ve sel kontrolü konusunda orman mühendislerinin ciddi çalışmaları vardır (Çelik, 1990; Uzun, 2002).

Ormancılıkta “ara teknik eleman” veya bir başka söylemle “teknik yardımcı personel” denildiğinde ilk olarak orman muhafaza memurları, orman ağaçlandırma memurları, ölçme, kesim ve depo memurları gibi kadrolarda görev yapan personel

akla gelmektedir (Tolunay, 2001; Uzun, 2002). Orman muhafaza memuru yetiştirmeye yönelik çalışmalar 1952 yılında Düzce’de orman muhafaza memuru okulunun açılmasıyla başlamıştır. İkinci okul Trabzon’da 1964 yılında hizmete açılmıştır. Bu okullar 1972-1973 yıllarında Orman Muhafaza Memurları Eğitim Merkezlerine dönüştürülmüştür. Yıllarca Elazığ, Eskişehir, Kahramanmaraş ve Trabzon İllerinde hizmet veren eğitim merkezleri, muhafaza memuru ve diğer ara teknik eleman ihtiyacının devlet memurluğu sınavı ile ortaokul, lise ve dengi okullardan karşılanmaya başlamasıyla önemini yitirmeye başlamış ve bir anlamda görevlerini tamamlamıştır (Tolunay, 2001; Genç ve Avcı, 2005; Uğur, 2015). Orman muhafaza memuru istihdamı belli bir süre ortaokul, lise ve dengi okullardan sağlanmış, 2000 yılından itibaren önlisans düzeyinde eğitim veren meslek yüksekokullarının ormancılık programlarından mezun olanlara orman muhafaza memuru olabilme hakkı verilmiştir (TOİ, 2012).

Devlet ormanlarını yöneten OGM’nin çeşitli görev ve sorumlulukları üstlenmiş personelleri vardır. Ormanların yönetilmesinde söz sahibi teknik eleman olan Orman Mühendisi ve yardımcı teknik eleman olan Orman Muhafaza Memuru bu teşkilatın en önemli personeli ve vazgeçilmezidirler. OGM’de yaklaşık olarak tüm personelin %44.4’ü devlet memurudur. Teknik elemanlar (mühendisler) tüm memurların %27’sini ve ormanların korunmasında ve üretim işlerinde yoğun olarak görevlendirilen orman muhafaza memurları ise tüm memurların %39’unu oluşturmakta olup, bu iki grup toplam memurların yaklaşık %66’sını oluşturmaktadır (OGM, 2009).

Bugün uzun bir geçmişe sahip olan ormancılık örgütünün, tarihsel süreç içerisinde amaçları ve öncelikleri değişmiştir. Ancak, köklü bir geçmişe ve ülke düzeyinde geniş bir yayılışa sahip ormancılık örgütünün, yanlış personel politikası, kaynakların etkin kullanılamaması, yetki ve sorumluluğun iyi dağıtılamamış olması, bürokratik ve siyasi baskılar gibi birtakım sorunları vardır. Dolayısıyla OGM örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkilerinin araştırılması gerekmektedir. Bu çalışma bu gerekçe ile ele alınmıştır.

## 2. KAYNAK ÖZETLERİ

Bu bölümde, Dünya ve Türkiye literatüründe yer alan, konu ile ilgili çalışmalar taranmıştır. Konu ile dolaylı olarak veya doğrudan ilgili olan çalışmalar irdelenerek araştırmaya yön verici nitelikte olan bazı bilimsel çalışmalar aşağıda kronolojik sırayla özetlenmiştir.

Daşdemir (1998) yapmış olduğu çalışmada, Devlet orman işletmelerinde yönetici olarak çalışanların yönetsel ve örgütsel başarılarını etkileyen en önemli faktörler; yönetsel yeterlik, örgüte ve işe bağlılık, işteki özgürlük, iş doyumu, kendini geliştirme, bildirişme, kamu sorumluluğu ve başarı değerlendirme gücü olarak saptamıştır. Aynı araştırmada iş doyumunun 4.sırada önemli bir faktör olduğu ve iki alt boyutunun (kişinin örgütten beklentisi, örgütün kişiden beklentisi) olduğunu ortaya koymuştur.

Yurdakul (2003), Orman Genel Müdürlüğü bünyesindeki örnek bir alanda personel yönetimini incelemek ve özellikle adı geçen örgütün pek çok etkinliğinin gerçekleştirildiği ve en küçük örgüt birimi olan orman işletme şefliklerinin yöneticisi konumundaki orman işletme şeflerinin çalışma şartlarını ve yönetsel sorunları ortaya koymuştur. Orman Genel Müdürlüğüne bağlı ve ormancılık etkinliklerinin çeşitlilik gösterdiği İstanbul Orman Bölge Müdürlüğü seçilmiştir. Belirtilen çalışmaya literatür taraması ve mevzuat incelenmesi ile başlanmış daha sonra gözlem, görüşme ve anket yöntemleriyle veri sağlanmıştır. Sonuç olarak, orman işletme şefliği düzeyinde, iş yoğunluğu, personel, eğitim, yönetim ile ilgili yaşanan sorunlar ortaya konulmuş ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri getirilmiştir.

Seçkiner (2005) yapmış olduğu çalışmada, iş gücünün etkin çizelgelenmesi hizmet sistemlerinin önemli problemlerinden birisidir. İşgücü eksikliği toplam personel maliyetlerini düşürürken, hizmet kalitesinin zayıf kalmasına neden olmakta, işgücü fazlalığı ise personel maliyetlerini yükseltirken gereksiz kaynak kullanımına neden olmaktadır. İyi bir iş çizelgesi ile işlemlerin zamanlaması ve sıralanması, iş ve işçi arasındaki denge, belirli bir zamanda ve yerde olması gereken hizmetin gecikmesiz olarak sunulması, işçinin sağlığı ve güvenliği gibi sorunlar çözülebilir. Bu nedenle tur çizelgesi, hizmet sistemlerinin istenilen hizmet düzeyinde çalışırken personel

maliyetlerini en küçüklemek için uygun bir araçtır. Tur planlamasının, ergonomi ölçütlerini yeterince sağlamamasının yarattığı sıkıntılar ise son yıllarda dikkat çekmektedir. Bu çalışmada, maksimum hizmetin minimum zorlanma ile karşılanması için tur çizelgelerine rotasyon çizelgelerinin entegre edilmesine dayalı bir tam sayılı programlama modeli önermiştir. Oluşturulan rassal verilerle modelin geçerliliğini denemiştir.

Tokdemir (2006) yapmış olduğu çalışmada, ormancılıkta, orman işinin ve orman işçisinin hukuki tanımlarının yapılması ile çalışma hayatının önemli ölçüde düzenli kurallar içerisinde ilerlemesini sağlayacaktır. Bu bakımdan ormancılık faaliyetlerinin kendine has özellikleri dikkate alınmalıdır. Ormancılığı diğer iş kollarından kesin olarak ayıran yönleri dolayısıyla, çalışma hayatına ilişkin özel düzenlemelerle hukuki güvenceye kavuşturulması görüşüne varmıştır.

Kaplan (2007) yapmış olduğu çalışmada, yerleşim alanları civarındaki ormanlar için yöre halkının beklentilerini tüm boyutları ile birlikte değerlendirerek, bu ormanlar için uygun bir yönetim modelini ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu modele göre orman alanları; 1) merkezi orman yönetiminin kontrolünde yönetilmesine devam edilecek olan ve 2) yönetiminde yerel aktörlerin etkili olarak yer aldığı ve yönetimi yerel otoriteye bağlı olan orman alanları olarak iki kısma ayrılmalıdır. “Yerel Orman Yönetim Kurulları” ormanlar ve ormancılık ile ilgili kararlara yerel aktörlerin katılım sağladığı, alınan kararların yerel yönetim birimleri ve yerel orman işletme şeflikleri için bağlayıcı niteliği olan karar mekanizmaları olarak görülmelidir. Bunu sağlamak için bu kurulların yasa ve yönetmeliklerde yer almasının sağlanması önemlidir. Orman alanlarından; OGM tarafından merkezi olarak yönetilmesine devam edilecek olan ormanları yönetmek üzere, bugün var olan orman yönetim birimleri devam ettirilmeli, ancak OGM’nin yerel birimlerin yetki ve sorumlulukları artırılırken, merkezi birimlerin küçültülmesi ve görev tanımlarının yenilenmesinde yararlı olacağı ve orman bölge müdürlüklerinin sayısının azaltılması gerektiğini ortaya koymuştur.

Özden (2019), Türkiye’de ormancılık örgütünün nüvesi sayılan Orman Genel Müdürlüğü’nün (OGM) kuruluş tarihi 1839 kabul edilir. Her ne kadar çağdaş ormancılık anlayışına göre bu örgütlenmenin ormancılıkla dolaylı yoldan ilgisi varsa

da ormanlardan hazineye gelir sağlanması fikri ilk olarak bu tarihte ortaya çıkmıştır. Günümüze kadar ormancılık örgütü farklı örgütlenme modelleri denemiştir. Merkezden yönetimin esas kabul edildiği bu anlayışla ormancılığın birçok sorununu çözmek mümkün olmamıştır. Bu çalışmada çağdaş yönetim ilkelerine dayanan, performans değerlendirmesini esas alan, motivasyon, ödül, ceza gibi araçların etkin kullanıldığı, özerk bir örgütlenme ve yönetim modelinin önerildiği bir model üzerinde durulmuştur. Bu modelin temel ilkeleri; işletmeler ve çalışanlar arasında rekabete ve motivasyona dayanan, yöneticilere özgürlük ve esneklik tanıyan, bilgiyi, uzmanlığı ve araştırmayı öne çıkaran, politik ve merkezi kararları dışlayan, yöresel koşullara uygun kararlar verilmesini sağlayan, özellikle taşrada havza bazında bütün ormancılık faaliyetlerini tek bir otorite altında toplayan, demokratik katılımcı ve özerk bir örgüt yapısı şeklinde formüle edilmiştir. Bu çalışmada OGM, Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü (DKMP), Ağaçlandırma Genel Müdürlüğü (AGM), Orman Toplum İlişkileri Genel Müdürlüğü (OTGM) ve Ormancılık Bilimleri Akademisi şeklinde örgütlenmiş bir model tartışılmıştır. Bu modelin mevcut durumla karşılaştırılması yapılmış ve merkezden yönetimin esas alındığı mevcut sistemin aksine, daha dinamik, sorun odaklı ve çağdaş yönetim anlayışına uygun bir öneri ortaya konulmuştur.

Şafak (2008), “Ege Bölgesi Orman Mühendislerinin Profili” konulu çalışmasında; Ege Bölgesindeki orman mühendislerinin profili iki başlıkta incelenmiştir. Bu kapsamda 85 orman mühendisine, iki bölüm ve 21 sorudan oluşan anket uygulanmıştır. Orman mühendislerinin kişisel bilgileri, meslekteki deneyim ve uzmanlaşma düzeyi ele alınmış ve orman mühendislerinin sorunlarına ve Orman Genel Müdürlüğü’nün istihdam politikasına yönelik düşüncelere yer vermiştir.

Yılmaz, vd. (2009) yapmış olduğu çalışmada, Mersin Orman Bölge Müdürlüğü (OBM) ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde (OİM’lerde) görevli orman kaynakları yöneticileri ve çalışanlarının daha yüksek iş doyumuna sahip olmasının çalışma kabiliyetini iyileştirip iyileştiremediğini, üretimi arttırıp arttırmadığını, daha yüksek işte kalma oranlarına neden olup olmadığını, memurun gönüllü işi bırakma ve maliyetleri azaltıp azaltmadığını, kamu hizmetini ve organizasyonun toplam etkinliğini arttırıp arttırmadığını araştırmıştır. Bu kapsamda ilgili OBM ve OİM’lerdeki orman kaynakları yöneticileri ve çalışanlarının iş doyumu düzeylerini

etkileyen faktörlerin neler olduğu belirlenmiş ve iş doyumunun mevki (mevcut durumdaki görevleri), eğitim, yaş, cinsiyet, toplam hizmet süresi ve medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelemiştir.

Uğur Erol (2015), yapmış olduğu yüksek lisans tezinde ormancılıkta ara teknik eleman sorununu ele almıştır. Son yıllarda ara teknik eleman eğitim ve istihdamı genellikle orman muhafaza memuru şeklinde olduğu için çözümlemeler de orman muhafaza memuru üzerinden yapılmıştır. Çalışma kapsamında orman muhafaza memuru eğitimi alan önlisans öğrencileri, fiilen çalışmakta olan orman muhafaza memurları ve orman mühendislerine yönelik anket çalışmaları yürütülmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre orman muhafaza memurlarının eğitimi, istihdamı ve çalışma koşulları bakımından önemli sorunların olduğunu tespit edilmiştir.

Alkan ve Uğur (2016) yapmış olduğu çalışmada, her insanın karşılaşılabileceği genel stres kaynaklarına ek olarak ormancılık mesleğini icra edenler mesleğin kendine has özelliklerinden (örgüt yapısı, zaman yönetimi, vb.) kaynaklanan ilave stres kaynaklarıyla karşı karşıyadır. Bu çalışmada orman işletmelerinde görev yapmakta olan orman mühendislerinin stres kaynakları ve belirtileri araştırılmıştır. Çalışma kapsamında veri toplama yöntemleri olarak literatür analizi, anket ve mülakattan yararlanılmıştır. Çalışmada 289 orman mühendisi ile anket yapmış ve elde edilen veriler istatistiksel tekniklerden yararlanılarak değerlendirilmiştir. Bulgulara göre ortaya koyulan başlıca öneriler ise şu şekildedir: (a) Orman mühendislerinin maddi olanakları ve özlük hakları konusunda iyileştirmeler yapılmalıdır, (b) Orman mühendislerinin mesleki ilerleme, terfi ve takdir gibi hususlardaki stres kaynaklarının ortadan kaldırılması için performans ve liyakate dayalı adil ve şeffaf bir sistem oluşturulmalıdır, (c) İş yükünün ağır olması ve işlerin yapılmasında zamanın yetersiz kalması nedeniyle çalışanlar ailesine ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramamaktadır, Bu nedenle orman mühendislerinin üzerindeki iş yükü ve sorumluluğu hafifletmek için çalışmalar yapılmalıdır. (d) Orman Genel Müdürlüğü (OGM) teşkilat yapısı gözden geçirilmeli ve gerekli reorganizasyonlar yapılmalıdır sonuçlarına varmıştır.

Alkan (2017), meslektaşlarımızın görüşlerinin yardımıyla mevcut yönetim anlayışının irdelenmesi ve bu anlayışın meslektaşlarımızda neden olduğu aidiyet kaybı, sinizm ve yabancılaşmaya dikkat çekilmesidir. Çalışmada veri toplama yöntemi olarak dokümantasyon analizi, sosyal medya gözlemleri, anket ve mülakatlardan yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre (1) Mevcut örgüt yapısında var olan bazı birimlerin gerekliliği ormancılık kamuoyu tarafından ciddi bir şekilde eleştirilirken, bazı birimler (özellikle taşra) ve buralarda çalışan personel ise iş yükü altında ezilmektedir. Bununla birlikte yönetim piramidi tersine dönmüş durumdadır. (2) Rotasyon uygulamaları uzmanlıkların göz ardı edildiği ve adil davranılmadığı durumlarda bir yandan orman mühendislerini mağdur ederken; diğer taraftan da bazı birimlerde işleri neredeyse durma noktasına getirmiştir. (3) Personel seçimi, atama ve yükseltmelerde liyakat göz ardı edilebilmektedir. Nitekim Orman Genel Müdürlüğü stratejik planında (2013-2017) liyakat konusunu kurumun geliştirmeye açık zayıf yönü olarak tanımlanmış ve ilan etmiş durumdadır. Bununla birlikte son yıllarda uygulanmakta olan atama & yükseltme biçimi ve ölçütleri söz konusu zayıf yönün ortadan kaldırılması bir tarafa sorunun daha da derinleşmesine neden olurken; OGM 2017-2021 stratejik planında bu ifadeyi zayıf yönlerden çıkartmıştır. Özellikle sözlü sınav, mülakat ya da uygulama sınavı adı altında yapılabilen ve şeffaflığı-objektifliği tartışmaya açık sözlü sınavlar ormancılık kamuoyunun önemli bir bölümü tarafından endişeyle karşılanmaktadır. (4) Bazıları yukarıda sıralanan nedenlerle bir taraftan ormancılık örgüt değer-normlarının erozyona uğradığı ve örgüt kültürünün bozulduğu bir taraftan da örgüte olan bağlılık ve aidiyetin giderek azaldığı düşünülmektedir. Anılan olumsuzluklar kuvvetle muhtemel bir şekilde örgütsel sinizme ve yabancılaşmaya yol açabilmektedir. Bu nedenle mevcut örgüt yapısı ve yönetim anlayışının acilen objektif ve katılımcı bir yaklaşımla sorgulanması ve gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.

Yılmaz ve Türker (2017), meslek ahlakı, meslek mensuplarına mesleki faaliyetlerinde yol gösteren ilke ve kurallar olarak ifade edilebilir. Dünyada ve ülkemizde yaşanan ahlaki sorunların hızla artması, bazı meslek kuruluşlarını ve öbeklerini meslek ahlakı ilke ve kurallarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapmaya zorlamıştır. Diğer taraftan; günümüzde küresel ölçekte ormansızlaşmanın neden olduğu ve hayatı tehdit eden olayların yaşanması, orman ekosistemlerinin yönetiminden sorumlu olan orman mühendislerinin sorumluluğunu daha da artırmış;

artan bu sorumluluk, orman mühendisliği mesleği için de ahlak ilkelerinin belirlenmesi sorununu gündeme getirmiştir. Nitekim, orman mühendisliği mesleğine yönelik olarak Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada gibi ormancılığı gelişmiş ülkelerdeki meslek birlikleri tarafından geliştirilmiş meslek ahlakı ilkeleri bulunmaktadır. Ülkemizde ise muhasebecilik, polislik ve öğretmenlik gibi mesleklere ait meslek ahlakı ilkelerini belirlemeye yönelik bilimsel araştırmaların yapıldığı ve fakat orman ekosistemlerini yönetmek ve işletmek sorumluluğunu taşıyan orman mühendislerinin, mesleki faaliyetlerinde kendilerine rehberlik edecek ilkelerin belirlenmesini konu edinen herhangi bir çalışmanın mevcut olmadığı görülmektedir. Bu çalışma ile orman mühendisleri mesleğinde meslek ahlakı ilkelerinin belirlenmesinin gerekliliği, önemi ve ulaşılabilecek muhtemel faydalara değinilmesi ve orman mühendisliğinde meslek ahlakı ilkelerinin belirlenmesi ile ülkemizde bu anlamda yaşanan boşluğun doldurulması amaçlanmaktadır. Bu amaca ulaşma noktasında veri toplama amacıyla 36 sorudan oluşan anket (sormaca) hazırlanmıştır. Geliştirilen sormacanın orman mühendislerine uygulanması ve değerlendirilmesi sonucunda, orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkeleri, Mesleğin gelişimine katkı; Ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık; Hukuka, topluma, meslektaşına saygı; Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk; Mesleki dayanışma; Dürüstlük ve tarafsızlık; Mesleki yeterlik; Sadakat ve Yerel sorumluluk olarak belirlenmiştir.

Yurdakul Erol (2017), teknik personelin, ormancılıkta insan kaynakları yönetimi açısından son dönemde öne çıkan rotasyon ve atama-yükseltme sistemiyle ilgili görüşlerinin ortaya konulmasıdır. Günümüzde kuruluşların başarılı olmasında insan kaynağının çok önemli bir yeri ve rolü olduğu kabul edilmektedir. Ürün ve hizmet çeşitliliğinin fazla olması, toplumun farklı kesimlerinin ormanlar konusunda farklı taleplerinin bulunması, sürdürülebilir ormancılıkla ilgili sorumlulukların olması, iş ve işlemlerin karmaşık ve çok boyutlu olması ile ekolojik ve sosyo-kültürel özellikler nedeniyle farklı bölgelerdeki uygulamaların değişiklik göstermesi, ormancılıkta başta teknik personel olmak üzere insan kaynaklarının önemini arttırmaktadır. Bu açıdan bakıldığında yaşamın sürdürülebilirliği için vazgeçilmez rol oynayan ormancılık sektörü teknik personelinin, çağdaş insan kaynakları yönetimi anlayışı ile yönetilmesi zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda belirtilen amaca ulaşmak için ormancı teknik personele anket uygulanmış ve sonuçları değerlendirilmiştir.

Anket formunda rotasyon uygulamasının; iş verimi, motivasyon, mesleki gelişim, orman kaynaklarının yönetimi ve örgütsel performans üzerindeki etkisine ilişkin sorularla birlikte rotasyonun uygulama yöntemiyle ilgili sorulara yer verilmiştir. Yine anket kapsamında, atama ve yükseltmelerin uygulanışı, etkinliği ve buna ilişkin adalet algısı gibi konulara yönelik sorular bulunmaktadır. Belirtilen çerçevede hazırlanan anket formu, örnek alan olarak seçilen İstanbul Orman Bölge Müdürlüğü'nde görev yapan teknik personele uygulanmıştır. Çalışmada, ankete katılan 112 çalışanın yaptığı değerlendirmeler ışığında ulaşılan bulgular ortaya konulmuştur. Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde öncelikle tanımsal istatistik yöntemlerden aritmetik ortalamaya başvurulmuş, ayrıca katılımcılar arasında görev pozisyonuna göre oluşan farklılıklar ANOVA yöntemi ile irdelenmiştir. Aritmetik ortalamaların değerlendirilmesiyle elde edilen bulgulara göre katılım düzeyinin en düşük olduğu ifadeler; rotasyonun adil ve eşit şekilde uygulanması, rotasyonun motivasyonu arttırması, atamaların adil şekilde yapılmasıyla ilgili olanlardır. Katılımın en yüksek olduğu ifadeler ise görevde yükseltmelerde başarı ölçütlerinin esas alınmasının gerekliliği, yükseltmelerin yazılı sınavla yapılması gerekliliği ve ilk defa yapılan atamalarda temel eğitim verilmesinin gerekliliği hakkındadır. Elde edilen bulgular ışığında sektörde, insan kaynakları planlaması ve uygulamalarının; ormancılığın yapısı, temel özellikleri ve ilkeleri dikkate alınarak, adil bir şekilde yapılmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Köse vd. (2018), R'WOT tekniği uygulamasıyla, Türkiye ormancılık örgütüne ve yönetimine ilişkin mevcut sorunları belirlemek, çözüm önerilerini ortaya koymak, çağdaş ormancılık anlayışına uygun ormancılık örgütü ve orman kaynakları yönetim stratejilerinin geliştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla, Orman ve Su İşleri Bakanlığı ormancılık kesimiyle ilişkili olarak Türkiye'nin dokuz coğrafi bölgesinde; çalışanlar, konu uzmanları, ilgili kurum temsilcileri ve STK temsilcileri olmak üzere dört farklı ilgi grubundan toplam 565 denek ile SWOT anket uygulaması yapılmıştır. Bu çalışmalardan elde edilen veriler R'WOT tekniği uygulamasıyla değerlendirilerek Türkiye'deki ormancılık örgütünün ve yönetiminin mevcut durumu, sorunları ve çözüm önerileri belirlenmiştir. Buna göre, ormancılık örgütünde yönetici ve teknik eleman olarak çalışanlar "Tehditler" grubunu, konu uzmanları, ilgili kurum temsilcileri ve STK temsilcileri "Fırsatlar" grubunu en yüksek önceliğe sahip SWOT grupları olarak değerlendirmiştir. Ayrıca "ormancılığın

güçlü ve tüm ülke sathına sahip olması” faktörü, örgüt çalışanları, ilgili kurum temsilcileri ve STK temsilcileri tarafından birinci öncelikli, konu uzmanları tarafından da ikinci öncelikli “Güçlü Yön” olarak; “liyakate ve uzmanlığa dayalı personel politikasının olmayışı, atama ve yükseltmelerde liyakat yerine siyasi etkenlerin ağır basması” faktörü bütün ilgi grupları tarafından birinci öncelikli “Zayıf Yön” olarak saptanmıştır. Keza “Fırsatlar” anlamında “tüm dünyada doğayla ilgili konuların ve çevresel değerlerin önem kazanmasının ormancılığa ilgiyi artırması” faktörü, “Tehditler” anlamında “orman ve ormancılık örgütü çalışanları üzerinde siyasi, bürokratik ve yerel baskıların olması” faktörü bütün ilgi grupları tarafından birinci öncelikli faktör olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, ormancılık örgütünün halen kurumsal bir yapıya oturtulamadığı ve etkili yönetilemediği ortaya konulmuş, yaşanan yönetim ve organizasyon sorunları belirlenmiş ve bu sorunların çözümüne yönelik öneriler geliştirilmiştir.

### 3. MATERYAL VE YÖNTEM

#### 3.1. Materyal

Araştırmada öncelikli olarak daha önce yapılmış bilimsel çalışmalar taranarak, ulusal kurum ve kuruluşlardan konuya ilişkin gerekli bilgi, belge, raporlar vb. gibi dokümanlar toplanarak incelenmiştir. Çalışmanın ilerlemesine katkı sağlaması amacıyla farklı zamanlarda gerçekleştirilen görüşmeler ile konuyla ilgili çeşitli çalışmalar yapan bilim adamlarının konuyla ilgili görüşleri alınmıştır.

Daha sonra OGM'nün örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkilerini ve mevcut sorunların belirlenmesine ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesini yönelik anket formu oluşturulmuştur. Anket soruları, konusunda uzman kişilerin görüşleri alınarak hazırlanmış ve uygulama öncesi teste tabi tutulup uygulanabilirliği gözden geçirilmiştir.

Anket formu toplam 30 adet sorudan mevcut olup, ilk 10 soruda katılımcıların demografik özelliklerine ait bulgular hakkında bilgi toplanırken, geri kalan 20 soruda 5'li likert ölçeği kullanılmış olup Orman Genel Müdürlüğü'nün örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkilerini ve mevcut sorunlar irdelenmiştir. 5'li likert ölçeği kullanılan sorularda katılımcıların “Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Fikrim yok, Katılıyorum, Kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinin arasından birini işaretlenmesi istenmiştir. Elde edilen verilerin değerlendirilmesi için SPSS 20.0 istatistik paket programından yararlanılmış ve istatistiksel analizlerde 0.05 anlamlılık düzeyi ölçüt alınmıştır.

Çalışmada ana kütlesi N kişiden oluşan grubun görüşlerinin değerlendirilmesi için 96 kişi yeterli olmaktadır. Ancak yapılan çalışmada daha gerçekçi ve sağlıklı sonuçlara ulaşabilmek adına katılımcı sayısı artırılarak, toplam 500 kişi üzerinde anket uygulaması yapılmıştır.

### 3.2. Yöntem

Anket çalışmasının evrenini OGM personeli oluşturmaktadır. OGM personel sayısı 2018 yılı itibariyle memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi statülerinde toplam 37 098 kamu personeli ile hizmet vermektedir. Personelin büyük çoğunluğunu memur ve sürekli işçiler oluşturmaktadır. Kurumda 17 011 memur ve 10 959 sürekli işçi görev yapmaktadır. Yüzdelik dilimlere bakıldığında OGM personeli arasında %52'si sürekli ya da geçici işçi, %46'sı memur, geri kalan %2'si ise sözleşmeli personel ve geçici personel şeklinde bir dağılım görülmektedir (OGM, 2018).

Anket uygulamasında örnek büyüklüğü (n):

$$n = [N * t^2 * p * q] / [d^2 * (N-1) + t^2 * p * q] \quad (3.1)$$

Denklem (3.1)'den hesaplanmıştır. Bu denklemde;

n= Örneklem alınacak sayı

N= Ana kütle büyüklüğü

t= Güven kat sayısı (%95'lik güven için bu katsayı 1.96 alınmaktadır)

p= Ölçmek istediğimiz özelliğin ana kütlede bulunma ihtimali

q= Ölçmek istenilen özelliğin ana kütlede bulunmama ihtimali

d= Kabul edilen örneklem hatası (% 5)

olmaktadır.

Böylece anket yapılacak kişi sayısı  $n = N * 1.96^2 * 0.5 * 0.5 / [0.05^2 * (N-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5] = 384$  kişi olarak bulunmuştur. Anket çalışmasına 500 kişi katılmıştır.

Verilerin güvenilirliğinin hesaplanmasında Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Cronbach alfa katsayısı, sürekli, aralıklı ya da ardışık 4 ya da 5 seçenekli cevaplar içeren k sayıdaki soruyu barındıran bir ölçeğin, herhangi bir yargıyı sorgulama gücünü, yeterliliğini, güvenilirliğini, genel tutarlılığını ve soru türdeşliğini ölçen bir katsayıdır (Özdamar, 2013).

Bağımsız değişkenleri açıklayan ifadelere uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach's Alpha katsayısı, 0.909 bulunmuştur. Verilerin güvenilirlik analizi sonuçları Çizelge 3.1'de verilmiştir. Güvenilirlik katsayısının 0.80 ile 1.00 arasında olması ölçeğin yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir (Akgül ve Çevik, 2005).

Çizelge 3.1. Güvenilirlik analizi sonuçları

| Cronbach's Alpha | Soru Sayısı |
|------------------|-------------|
| 0.909            | 20          |

Anket tekniği ile elde edilen verilerin değerlendirilmesinde (Parametrik veya Parametrik olmayan testler) kullanılacak testlerden hangisinin uygun olduğunu belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile normallik testi yapılmıştır. Bu sebeple  $H_0$  ve  $H_1$  hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

$H_0$ : %95 güven aralığında veriler normal dağılımlıdır.

$H_1$ : %95 güven aralığında veriler normal dağılımlı değildir.

Veri sayısının az olduğu durumlarda kullanılması tercih edilen Kolmogorov-Smirnov testi ve çok tercih edilen ve kullanılan Shapiro-Wilk Testlerinin her ikisinden de faydalanılmıştır. Çizelge 3.1'de görüldüğü üzere gerek Shapiro-Wilk gerekse Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarında değerlerin 0.05' den küçük olduğu için  $H_1$  hipotezi kabul edilerek verilerin, %95 güven aralığında veriler normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılıma sahip olmaması sebebiyle parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis testi ile veriler analiz edilmiş ve çapraz tablolarla görüş farklılıklarının hangi gruptan kaynaklandığı araştırılmıştır.

Ayrıca, görüşlere ilişkin bulgular frekans ve yüzde analizi ile sunulmuştur.

#### 4. BULGULAR VE TARTIŞMA

##### 4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerinin Frekans ve Yüzde Değerleri

Çizelge 4.1’de görüldüğü üzere, araştırmamıza 60 ilden katılım sağlanmıştır. En çok katılım %5.6 ile Adana ilinden olmuştur. En az katılım ise %0.4 ile Amasya ve Tokat illerinden olmuştur.

Çizelge 4.1. Katılımcıların yaşadıkları illere ait bulgular

| İller          | Frekans | Yüzde % | İller         | Frekans | Yüzde % |
|----------------|---------|---------|---------------|---------|---------|
| Adana          | 28      | 5.6     | Gaziantep     | 13      | 2.6     |
| Adıyaman       | 4       | 0.8     | Giresun       | 3       | 0.6     |
| Afyonkarahisar | 16      | 3.2     | Gümüşhane     | 4       | 0.8     |
| Ağrı           | 7       | 1.4     | Hatay         | 8       | 1.6     |
| Amasya         | 2       | 0.4     | Isparta       | 25      | 5.0     |
| Ankara         | 17      | 3.4     | İstanbul      | 20      | 4.0     |
| Antalya        | 16      | 3.2     | İzmir         | 16      | 3.2     |
| Ardahan        | 3       | 0.6     | Kahramanmaraş | 15      | 3.0     |
| Artvin         | 10      | 2.0     | Karaman       | 5       | 1.0     |
| Aydın          | 10      | 2.0     | Kastamonu     | 9       | 1.8     |
| Balıkesir      | 10      | 2.0     | Kayseri       | 11      | 2.2     |
| Bartın         | 6       | 1.2     | Konya         | 20      | 4.0     |
| Batman         | 6       | 1.2     | Kütahya       | 11      | 2.2     |
| Bayburt        | 3       | 0.6     | Manisa        | 8       | 1.6     |
| Bilecik        | 10      | 2.0     | Mardin        | 5       | 1.0     |
| Bitlis         | 3       | 0.6     | Mersin        | 12      | 2.4     |
| Bolu           | 9       | 1.8     | Muğla         | 12      | 2.4     |
| Burdur         | 6       | 1.2     | Niğde         | 6       | 1.2     |
| Bursa          | 13      | 2.6     | Ordu          | 3       | 0.6     |
| Çanakkale      | 7       | 1.4     | Osmaniye      | 5       | 1.0     |
| Çankırı        | 3       | 0.6     | Rize          | 6       | 1.2     |
| Çorum          | 9       | 1.8     | Samsun        | 3       | 0.6     |
| Denizli        | 11      | 2.2     | Sinop         | 7       | 1.4     |
| Diyarbakır     | 4       | 0.8     | Sivas         | 8       | 1.6     |
| Düzce          | 3       | 0.6     | Şanlıurfa     | 6       | 1.2     |
| Edirne         | 6       | 1.2     | Tokat         | 2       | 0.4     |
| Elazığ         | 4       | 0.8     | Uşak          | 3       | 0.6     |
| Erzincan       | 5       | 1.0     | Yalova        | 3       | 0.6     |
| Erzurum        | 5       | 1.0     | Yozgat        | 5       | 1.0     |
| Eskişehir      | 4       | 0.8     | Zonguldak     | 6       | 1.2     |

Katılımcıların sosyo ekonomik ve demografik özelliklerine ait bulgular Çizelge 4.2’de verilmiştir.

Çizelge 4.2. Katılımcıların sosyo ekonomik ve demografik özelliklerine ait bulgular

| Özellikler                                                                                               |                       | Frekans | Yüzde % |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------|---------|
| Katılımcıların eğitim durumlarına ait bulgular                                                           | Lise Mezunu           | 104     | 20.8    |
|                                                                                                          | Ön Lisans             | 135     | 27.0    |
|                                                                                                          | Lisans                | 199     | 39.8    |
|                                                                                                          | Yüksek Lisans/Doktora | 62      | 12.4    |
| Katılımcıların yaş dağılımlarına ait bulgular                                                            | 0 – 18                | 0       | 0       |
|                                                                                                          | 19 – 30               | 188     | 37.6    |
|                                                                                                          | 31 – 40               | 163     | 32.6    |
|                                                                                                          | 41 – 50               | 114     | 22.8    |
|                                                                                                          | 50 ve üstü            | 35      | 7.0     |
| Katılımcıların medeni durumlarına ait bulgular                                                           | Evli                  | 297     | 59.4    |
|                                                                                                          | Bekar                 | 203     | 40.6    |
| Katılımcıların Orman Genel Müdürlüğü bünyesindeki görevlerine ait bulgular                               | Orman Mühendisi       | 244     | 48.8    |
|                                                                                                          | Orman Muhafaza Memuru | 131     | 26.2    |
|                                                                                                          | Büro Personeli        | 52      | 10.4    |
|                                                                                                          | Orman İşçisi          | 73      | 14.6    |
| Katılımcıların ortalama aylık gelirlerine ait bulgular                                                   | 0-4250 ₺              | 0       | 0       |
|                                                                                                          | 4250-6000 ₺           | 5       | 1.0     |
|                                                                                                          | 6001-8000 ₺           | 106     | 21.2    |
|                                                                                                          | 8001-10000 ₺          | 147     | 29.4    |
|                                                                                                          | 10001 ₺ ve üstü       | 242     | 48.4    |
| Katılımcıların 2020 yılı Orman Genel Müdürlüğü 5000 personel atamasına ait bulgular                      | Evet                  | 226     | 45.2    |
|                                                                                                          | Hayır                 | 274     | 54.8    |
| Katılımcıların OGM’ye atanmadan önce 6-9 ay arası danışman mühendislik yapıp yapmadıklarına ait bulgular | Evet                  | 157     | 31.4    |
|                                                                                                          | Hayır                 | 343     | 68.6    |
| Katılımcıların OGM’de çalışma sürelerine ait bulgular                                                    | 5 yıldan az           | 239     | 47.8    |
|                                                                                                          | 6-10 yıl arası        | 126     | 25.2    |
|                                                                                                          | 11-15 yıl arası       | 56      | 11.2    |
|                                                                                                          | 16-20 yıl arası       | 39      | 7.8     |
|                                                                                                          | 20 yıl ve üzeri       | 40      | 8.0     |
| Katılımcıların meslek örgütüne üyeliklerine ait bulgular                                                 | Evet                  | 294     | 58.8    |
|                                                                                                          | Hayır                 | 206     | 41.2    |

Çizelge 4.2’de görüldüğü üzere, katılımcıların %39.8’i lisans mezunu, %27’si ön lisans mezunu, %20.8’i lise mezunu ve %12.4’ü yüksek lisans veya doktora mezunudur. %37.6’sı 19-30 yaş aralığında, %32.6’sı 31-40 yaş aralığında, %22.8’i 41-50 yaş aralığında ve %7’si 50 ve üstü yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların %59.4’ü evli, %40.6’sı ise bekindir. OGM’deki görevleri %48.8’si orman mühendisi, %26.2’si orman muhafaza memuru, %14.6’sı orman işçisi,

%10.4'ü büro personeli olarak çalışmaktadır. Katılımcıların ortalama gelirleri %48.4'ü 10 001₺ ve üstü, %29.4'ü %8 001-10 000₺, %21.2'si 6 001-8 000₺ gelire sahiplerdir. Anket çalışmasına katılan personeller 2020 yılında 500 personel atamasında mı atandınız sorusuna %45.2'si evet, %54.8'i hayır demişlerdir. Katılımcıların OGM'ye atanmadan önce 6-9 ay arası danışman mühendislik yapıp yapmadıkları sorulduğunda %31.4'ü evet, %68.6'sı hayır demişlerdir. Katılımcıların OGM'de çalışma süreleri sorulduğunda %47.8'i 5 yıldan az, %25.2'si 6-10 yıl arası, %11.2'si 11-15 yıl arası, %7.8'i 16-20 yıl arası, %8'i 20 yıl ve üzeri çalışma sürelerine sahiptirler. Katılımcıların meslek örgütüne üyelikleri sorulduğunda %58.8'i evet, %41.2'si hayır demişlerdir.

#### 4.2. Araştırmaya Katılanların Orman Genel Müdürlüğü Örgütsel Yapısında Yapılan Reorganizasyon Çalışmaları ve Bunların İstihdama Etkilerinin Frekans ve Yüzdeleri

Araştırmaya katılanların Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkilerinin frekans ve yüzde değerleri Çizelge 4.3'te verilmiştir.

Çizelge 4.3. Araştırmaya katılanların Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkilerinin frekans ve yüzde değerleri

| Önermeler                                                                                                                                                  | Kesinlikle katılmıyorum (%) | Katılmıyorum (%) | Fikrim yok (%) | Katılıyorum (%) | Kesinlikle katılıyorum (%) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır | 6.4                         | 14.2             | 3.6            | 52.0            | 23.8                       |
| Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gitmiştir                       | 11.6                        | 13.8             | 4.0            | 49.0            | 21.6                       |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırmıştır.                                      | 7.4                         | 13.2             | 8.2            | 49.4            | 21.8                       |
| Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır        | 38.6                        | 27.0             | 4.4            | 20.8            | 9.2                        |

Çizelge 4.3. Araştırmaya katılanların Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkilerinin frekans ve yüzde değerleri (Devam)

| Önergeler                                                                                                                                                                | Kesinlikle katılmıyorum (%) | Katılmıyorum (%) | Fikrim yok (%) | Katılıyorum (%) | Kesinlikle katılıyorum (%) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır.                                 | 29.1                        | 25.2             | 2.2            | 28.9            | 14.6                       |
| Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile ülkemizin odun ham maddesi ihtiyacını karşılamayı hedeflemiştir.                                              | 4.0                         | 9.8              | 15.2           | 50.8            | 20.2                       |
| Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başlamıştır                                                                   | 4.8                         | 16.8             | 9.4            | 47.8            | 21.2                       |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırmıştır                                  | 8.0                         | 12.2             | 8.4            | 39.0            | 32.4                       |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissetmekteyim                                                                   | 7.6                         | 15.2             | 7.0            | 38.4            | 31.8                       |
| Orman Genel Müdürlüğü çalışma ortamı görev yapma istek ve heyecanını artırıyor.                                                                                          | 8.8                         | 15.8             | 8.4            | 36.6            | 30.4                       |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır.                  | 4.0                         | 7.0              | 16.6           | 41.6            | 30.8                       |
| Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur.                                                                                        | 21.0                        | 19.4             | 33.6           | 17.4            | 8.6                        |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır.                  | 4.0                         | 7.0              | 16.6           | 41.6            | 30.8                       |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum.                                                                                            | 7.0                         | 36.8             | 3.8            | 28.6            | 23.8                       |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilememektedir                                                                    | 20.6                        | 20.6             | 35.0           | 18.2            | 5.6                        |
| Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmaları sonucunda çalışan personelin moral ve motivasyonunu artırmıştır                                                | 8.0                         | 14.8             | 8.4            | 42.8            | 26.0                       |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri arttıracaktır. | 6.4                         | 14.0             | 14.8           | 36.2            | 28.6                       |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır.                                    | 10.4                        | 19.4             | 44.4           | 20.8            | 5.0                        |
| Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır.                                                  | 21.2                        | 14.6             | 3.0            | 27.0            | 34.2                       |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır.                                 | 4.2                         | 17.0             | 8.0            | 43.2            | 27.6                       |
| Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam ettirmeli ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurmalıdır.                         | 7.6                         | 11.6             | 6.0            | 35.2            | 39.6                       |

Çizelge 4.3'te görüldüğü üzere “Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır” önermesine %52’si katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gitmiştir” önermesine %49’una katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırmıştır” önermesine %49.4’ü katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır” önermesine %38.6’sı kesinlikle katılmıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5 000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır” önermesine %29.1’i kesinlikle katılmıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile ülkemizin odun ham maddesi ihtiyacını karşılamayı hedeflemiştir” önermesine %50.8’i katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başlamıştır” önermesine %47.8’i katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırmıştır” önermesine %39’u katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissetmekteyim” önermesine %38.4’ü katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü çalışma ortamı görev yapma istek ve heyecanını artırıyor” önermesine %36.6’sı katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır” önermesine %41.6’sı katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum” önermesine %36.8’i katılmıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilememektedir” önermesine %35’i fikrim yok, “Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmaları sonucunda çalışan personelin moral ve motivasyonunu artmıştır” önermesine %42.8’i katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri arttıracaktır” önermesine %36.2’si katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır” önermesine %44.4’ü fikrim yok, “Yapılan yönetsel

reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır” önermesine %34.2’si kesinlikle katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır” önermesine %43.2’si katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam etmeli ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurmalıdır” önermesine %39.6’sı kesinlikle katılıyorum demişlerdir.

#### 4.3. Araştırmaya Katılanların Meslek Gruplarına Göre Yapılan Kruskal Wallis Testi Bulgular

Araştırmaya katılanların meslek gruplarına göre yapılan Kruskal Wallis Testi bulguları Çizelge 4.4’te verilmiştir.

Çizelge 4.4. Katılımcıların meslek gruplarına göre Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkileri yönelik oluşturulan ölçeğe uygulanan Kruskal Wallis Testi bulgularına ait bulgular

| Sorular                                                                                                                                                     | Chi-Square | df | Asymp. Sig. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----|-------------|
| Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır. | .774       | 3  | .856        |
| Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gitmiştir.                       | 10.404     | 3  | .015*       |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırmıştır.                                       | 2.173      | 3  | .537        |
| Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır.        | 40.216     | 3  | .000*       |
| Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır.                    | 28.816     | 3  | .000*       |
| Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile ülkemizin odun ham maddesi ihtiyacını karşılamayı hedeflemiştir.                                 | 1.789      | 3  | .617        |

Çizelge 4.4. Katılımcıların meslek gruplarına göre Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkileri yönelik oluşturulan ölçeğe uygulanan Kruskal Wallis Testi bulgularına ait bulgular (Devam)

| Sorular                                                                                                                                                                  | Chi-Square | df | Asymp. Sig. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----|-------------|
| Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başlamıştır.                                                                  | 4.610      | 3  | .203        |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırmıştır.                                 | 6.071      | 3  | .108        |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissetmekteyim.                                                                  | 5.678      | 3  | .128        |
| Orman Genel Müdürlüğü çalışma ortamı görev yapma istek ve heyecanını artırıyor.                                                                                          | 1.219      | 3  | .748        |
| Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur.                                                                                        | 22.223     | 3  | .000*       |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır.                  | 11.560     | 3  | .009*       |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum.                                                                                            | 8.535      | 3  | .036*       |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilememektedir.                                                                   | 4.740      | 3  | .192        |
| Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmaları sonucunda çalışan personelin moral ve motivasyonunu artmıştır.                                                 | .762       | 3  | .858        |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri arttıracaktır. | 2.589      | 3  | .459        |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır.                                    | 10.251     | 3  | .017*       |
| Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır.                                                  | 37.190     | 3  | .000*       |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır.                                 | 9.025      | 3  | .029*       |
| Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam ettirmeli ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurmalıdır.                         | 7.643      | 3  | .054        |

Çizelge 4.4’te görüldüğü üzere, “Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona

gitmiştir”, “Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır”, Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5 000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır”, Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur”, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır”, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum”, Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır”, Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır”, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır” önermelerine verilen cevaplardan istatistiksel olarak anlamlı görüş farklılıklarının olduğu ortaya konulmuştur.

#### **4.4. Araştırmaya Katılanların Meslek Gruplarına Göre Görüş Farklarının Hangi Gruptan Kaynaklandığını Tespit Etmek Üzere Yapılan Crosstab Çapraz Tablolara İlişkin Bulgular**

Araştırmaya Katılanların meslek gruplarına göre yapılan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre meslek grupları arasında farklılıklar meydana gelmiştir. Bu meydana gelen farklılıkların hangi meslek gruplarından kaynaklandığını tespit etmek için crosstab çapraz tablolardan yararlanılmıştır.

“Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gitmiştir” önermesine orman mühendisleri %20.6 oranla katılmıyorum diyerek diğer meslek gruplarından ayrılmışlardır.

“Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır” önermesine orman mühendisleri %23.2 oranla kesinlikle katılmıyorum diyerek diğer meslek gruplarından ayrılmışlardır.

“Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5 000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır” önermesine orman mühendisleri %17.8 oranla kesinlikle katılmıyorum diyerek diğer meslek gruplarından ayrılmışlardır.

“Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur” önermesine orman mühendisleri %13.6 oranla kesinlikle katılmıyorum diyerek diğer meslek gruplarından ayrılmışlardır.

“Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır” önermesine orman mühendisleri %18.8 oranla kesinlikle katılıyorum diyerek diğer meslek gruplarından ayrılmışlardır.

“Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum” önermesine orman mühendisleri %18.8 oranla katılmıyorum diyerek diğer meslek gruplarından ayrılmışlardır.

“Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır” önermesine orman mühendisleri %18.2 oranla fikrim yok diyerek diğer meslek gruplarından ayrılmışlardır.

“Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır” önermesine orman mühendisleri %19.8 oranla kesinlikle katılıyorum diyerek diğer meslek gruplarından ayrılmışlardır.

“Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır” önermesine orman mühendisleri %19.6 oranla katılıyorum diyerek diğer meslek gruplarından ayrılmışlardır.

#### 4.5. Araştırmaya Katılanların Yaş Dağılımlarına Göre Yapılan Kruskal Wallis Testi Bulguları

Araştırmaya katılanların yaş dağılımlarına göre yapılan Kruskal Wallis Testi bulguları Çizelge 4.5'te verilmiştir.

Çizelge 4.5. Katılımcıların yaş dağılımlarına göre Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkileri yönelik oluşturulan ölçeğe uygulanan Kruskal Wallis Testi sonuçlarına ait bulgular

| Sorular                                                                                                                                                     | Chi-Square | df | Asymp. Sig. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----|-------------|
| Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır. | 8.213      | 3  | .042*       |
| Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gitmiştir.                       | .824       | 3  | .844        |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırmıştır.                                       | 2.760      | 3  | .430        |
| Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır.        | 5.036      | 3  | .169        |
| Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır.                    | 7.142      | 3  | .067        |
| Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile ülkemizin odun ham maddesi ihtiyacını karşılamayı hedeflemiştir.                                 | 0.157      | 3  | .0984       |
| Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başlamıştır.                                                     | 1.175      | 3  | .759        |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırmıştır.                    | 1.161      | 3  | .762        |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissetmekteyim.                                                     | 8.858      | 3  | .031*       |
| Orman Genel Müdürlüğü çalışma ortamı görev yapma istek ve heyecanını artırıyor.                                                                             | 9.698      | 3  | .021*       |
| Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur.                                                                           | 17.168     | 3  | .001*       |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır.     | 17.006     | 3  | .001*       |

Çizelge 4.5. Katılımcıların yaş dağılımlarına göre Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkileri yönelik oluşturulan ölçeğe uygulanan Kruskal Wallis Testi sonuçlarına ait bulgular (Devam)

|                                                                                                                                                                          |        |   |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---|-------|
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum.                                                                                            | .018   | 3 | .999  |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilememektedir.                                                                   | 4.281  | 3 | .233  |
| Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmaları sonucunda çalışan personelin moral ve motivasyonunu artırmıştır.                                               | 3.650  | 3 | .302  |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri arttıracaktır. | 16.069 | 3 | .001* |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır.                                    | 1.005  | 3 | .800  |
| Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır.                                                  | 8.670  | 3 | .034* |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır.                                 | .138   | 3 | .987  |
| Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam etmeli ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurmalıdır.                            | 6.540  | 3 | .088  |

Çizelge 4.5’te görüldüğü üzere, “Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır”, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissetmekteyim”, “Orman Genel Müdürlüğü çalışma ortamı görev yapma istek ve heyecanını artırıyor”, “Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur”, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır”, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri arttıracaktır”, “Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır” önermelerine verilen cevaplardan istatistiksel olarak anlamlı görüş farklılıklarının olduğu ortaya konulmuştur.

#### **4.6. Araştırmaya Katılanların Yaş Dağılımlarına Göre Görüş Farklarının Hangi Gruptan Kaynaklandığını Tespit Etmek Üzere Yapılan Crosstab Çapraz Tablolara İlişkin Bulgular**

Araştırmaya katılanların yaş dağılımlarına göre yapılan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre meslek grupları arasında farklılıklar meydana gelmiştir. Bu meydana gelen farklılıkların hangi meslek gruplarından kaynaklandığını tespit etmek için crosstab çapraz tablolardan yararlanılmıştır.

“Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır” önermesine 21-30 yaş aralığındaki katılımcılar %20.8 oranla katılıyorum diyerek diğer meslek gruplarından ayrılmışlardır.

“Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissetmekteyim” önermesine 21-30 yaş aralığındaki katılımcılar %14.4 oranla kesinlikle katılıyorum diyerek diğer meslek gruplarından ayrılmışlardır.

“Orman Genel Müdürlüğü çalışma ortamı görev yapma istek ve heyecanını artırıyor” önermesine 21-30 yaş aralığındaki katılımcılar %13.8 oranla kesinlikle katılıyorum diyerek diğer meslek gruplarından ayrılmışlardır.

“Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur” önermesine 21-30 yaş aralığındaki katılımcılar %12.6 oranla fikrim yok diyerek diğer meslek gruplarından ayrılmışlardır.

“Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır” önermesine 21-30 yaş aralığındaki katılımcılar %15.2 oranla katılıyorum diyerek diğer meslek gruplarından ayrılmışlardır.

“Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri

arttıracaktır” önermesine 21-30 yaş aralığındaki katılımcılar %15 oranla katılıyorum diyerek diğer meslek gruplarından ayrılmışlardır.

“Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır” önermesine 21-30 yaş aralığındaki katılımcılar %14 oranla kesinlikle katılıyorum diyerek diğer meslek gruplarından ayrılmışlardır.

#### 4.7. Araştırmaya Katılanların 2020 Yılı Atamalarına Göre Yapılan Mann Whitney U Testi Bulguları

Araştırmaya katılanların 2020 yılı atamalarına göre yapılan Mann Whitney U Testi bulguları Çizelge 4.6’da verilmiştir.

Çizelge 4.6. Katılımcıların 2020 yılı atamalarına göre Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkileri yönelik oluşturulan ölçeğe uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçlarına ait bulgular

| Sorular                                                                                                                                                     | Mann-Whitney U | Wilcoxon W | Z      | Asymp. Sig. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|--------|-------------|
| Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır. | 25 833.000     | 51 484.000 | -3.475 | .001*       |
| Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gitmiştir.                       | 24 853.500     | 50 504.500 | -4.078 | .000*       |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırmıştır.                                       | 24 940.500     | 50 591.500 | -4.025 | .000*       |
| Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır.        | 23 653.500     | 49 304.500 | -4.757 | .000*       |
| Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır.                    | 25 226.000     | 50 877.000 | -3.695 | .000*       |
| Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile ülkemizin odun ham maddesi ihtiyacını karşılamayı hedeflemiştir.                                 | 24 608.500     | 50 259.500 | -4.271 | .000*       |
| Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başlamıştır.                                                     | 25 223.500     | 50 874.500 | -3.814 | .000*       |

Çizelge 4.6. Katılımcıların 2020 yılı atamalarına göre Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkileri yönelik oluşturulan ölçeğe uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçlarına ait bulgular (Devam)

|                                                                                                                                                                          |            |            |        |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|--------|-------|
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırmıştır.                                 | 25 173.500 | 50 824.500 | -3.787 | .000* |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissetmekteyim.                                                                  | 28 694.000 | 54 345.000 | -1.481 | .139  |
| Orman Genel Müdürlüğü çalışma ortamı görev yapma istek ve heyecanını artırıyor.                                                                                          | 29 147.000 | 54 798.000 | -1.178 | .239  |
| Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur.                                                                                        | 27 051.500 | 52 702.500 | -2.509 | .012* |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır.                  | 30 212.000 | 55 863.000 | -.493  | .622  |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum.                                                                                            | 23 768.500 | 49 419.500 | -4.682 | .000* |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilememektedir.                                                                   | 26 550.000 | 52 201.000 | -2.840 | .005* |
| Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmaları sonucunda çalışan personelin moral ve motivasyonunu artmıştır.                                                 | 27 342.000 | 52 993.000 | -2.374 | .018* |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri arttıracaktır. | 28 653.500 | 54 304.500 | -1.494 | .135  |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır.                                    | 21 743.500 | 25 467.000 | -3.613 | .000* |
| Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır.                                                  | 24 419.000 | 62 094.000 | -4.225 | .000* |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır.                                 | 24 667.000 | 50 318.000 | -4.143 | .000* |
| Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam ettirmeli ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurmalıdır.                         | 25 976.000 | 51 627.000 | -3.283 | .001* |

Çizelge 4.6’da görüldüğü üzere, “Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır”, “Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal

reorganizasyona gitmiştir”, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırmıştır”, “Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır”, Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5 000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır”, “Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile ülkemizin odun ham maddesi ihtiyacını karşılamayı hedeflemiştir”, “Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başlamıştır”, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırmıştır”, “Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur”, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum”, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilememektedir”, “Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmaları sonucunda çalışan personelin moral ve motivasyonunu artmıştır”, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır”, ”Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır”, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır”, “Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam ettirmeli ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurmalıdır” önermelerine verilen cevaplardan istatistiksel olarak anlamlı görüş farklılıklarının olduğu ortaya konulmuştur.

#### **4.8. Araştırmaya Katılanların 2020 Yılı Atamalarına Göre Görüş Farklarının Hangi Gruptan Kaynaklandığını Tespit Etmek Üzere Yapılan Crosstab Çapraz Tablolara İlişkin Bulgular**

Araştırmaya katılanların 2020 yılı atamalarına göre yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçlarına göre meslek grupları arasında farklılıklar meydana gelmiştir. Bu meydana gelen farklılıkların hangi meslek gruplarından kaynaklandığını tespit etmek için crosstab çapraz tablolardan yararlanılmıştır.

“Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır” önermesine hayır diyen katılımcıların %30.8’i katılıyorum diyerek evet diyen gruptan ayrılmıştır.

“Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gitmiştir” önermesine hayır diyen katılımcıların %30’u katılıyorum diyerek evet diyen gruptan ayrılmıştır.

”Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırmıştır” önermesine hayır diyen katılımcıların %28.2’si katılıyorum diyerek evet diyen gruptan ayrılmıştır.

“Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır” önermesine hayır diyen katılımcıların %15’i katılıyorum diyerek evet diyen gruptan ayrılmıştır.

“Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5 000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır” önermesine hayır diyen katılımcılar %17’si katılıyorum diyerek evet diyen gruptan ayrılmıştır.

“Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile ülkemizin odun ham maddesi ihtiyacını karşılamayı hedeflemiştir” önermesine hayır diyen katılımcılar %29.6’sı katılıyorum diyerek evet diyen gruptan ayrılmıştır.

“Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başlamıştır” önermesine hayır diyen katılımcılar %28.4’u katılıyorum diyerek evet diyen gruptan ayrılmıştır.

“Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırmıştır” önermesine hayır diyen katılımcılar %21’i kesinlikle katılıyorum diyerek evet diyen gruptan ayrılmıştır.

“Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur” önermesine hayır diyen katılımcıların %33.6’sı fikrim yok diyerek evet diyen gruptan ayrılmıştır.

“Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum” önermesine hayır diyen katılımcıların %17.6’sı kesinlikle katılıyorum diyerek evet diyen gruptan ayrılmıştır.

“Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilememektedir” önermesine hayır diyen katılımcıların %24’ü fikrim yokdiyerek evet diyen gruptan ayrılmıştır.

“Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmaları sonucunda çalışan personelin moral ve motivasyonunu artmıştır” önermesine hayır diyen katılımcıların %27’si katılıyorum diyerek evet diyen gruptan ayrılmıştır.

“Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır” önermesine hayır diyen katılımcıların %24.4’ü fikrim yok diyerek evet diyen gruptan ayrılmıştır.

“Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır” önermesine hayır diyen katılımcıların %16’sı kesinlikle katılmıyorum diyerek evet diyen gruptan ayrılmıştır.

“Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır” önermesine hayır diyen katılımcıların %24.4’ü katılıyorum diyerek evet diyen gruptan ayrılmıştır.

“Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam etmeli ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurmalıdır” önermesine hayır diyen katılımcıların %24’ü kesinlikle katılıyorum diyerek evet diyen gruptan ayrılmıştır.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de çok çeşitli ormancılık etkinliklerinin yürütülebilmesi için, bunların hizmetlere göre, fonksiyonel bakımdan ve coğrafi bölgelere dayalı olarak gruplandırılması sözkonusudur. Hizmetlere göre gruplandırma farklı nitelikte olan iş ya da işlemlerin benzerlik ya da birbirini tamamladıklarına göre uygun bölümlere ayrılması olarak belirtilebilir (Gülen ve Özdönmez, 1987).

Bu gruplandırmaya ülkemizde farklı ormancılık görevlerini üstlenmiş olan ormancılık örgütleri örnek olarak gösterilebilir. Örneğin Orman Genel Müdürlüğü orman ve orman kaynaklarını korumak, doğaya yakın bir anlayışla geliştirmek, ekosistem bütünlüğü içinde sürdürülebilir ve topluma çok yönlü faydalar sağlayacak şekilde yönetmek gibi bir görev üstlenmiş olup hizmetlerini bu kapsamda yapmaktadır.

Öte yandan Doğa koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü milli parklar, tabiat parkları, tabiatı koruma alanları, tabiat anıtları, sulak alanlar ve yaban hayatı habitatlarını koruma ve yönetme görevini üstlenmiştir (Eryılmaz ve Tolunay, 2015).

Fonksiyonel bakımdan gruplandırma Genel Müdürlük olarak örgütlenmiş olan bir teşkilatın merkez veya taşra kuruluşlarında çeşitli ormancılık etkinliklerinin fonksiyonlarına uygun bir biçimde gruplandırılmasıdır. Örneğin OGM’ye bağlı Orman Bölge Müdürlüklerinde üretim, personel, muhasebe vb. gibi fonksiyonlara uygun bölümlere ayrılmıştır. Ormancılık ve orman işletmeciliğinin doğaya ve dolayısıyla araziye çok sıkı şekilde bağlı oluşu nedeniyle ormancılık örgütünün coğrafi bir yayılma göstermesi kaçınılmazdır.

Ormancılık hizmetlerinin bir bölgede toplanması mümkün değildir. Bu nedenle bütün ülkelerde ormancılık kuruluşları ülke alanına yayılmış bir biçimde bulunurlar (Gülen ve Özdönmez, 1987). Bugün OGM 30 Orman Bölge Müdürlüğü ile ülkede hizmet vermektedir (OGM, 2022). Ayrıca bu birimlere bağlı Orman İşletme Müdürlükleri ve Orman İşletme Şeflikleri bulunmaktadır.

Son 5 yıl içinde OGM taşra teşkilatında bulunan Orman Bölge Müdürlükleri, Orman İşletme Müdürlükleri ve Orman İşletme Şeflikleri sayılarını artıran önemli reorganizasyon çalışmaları yapmıştır. Böylece yeni kurulan birimlere çok sayıda açıktan Orman Mühendisi ve Orman Muhafaza Memuru atamaları yapılmıştır. Bu atamalar sonucunda iş bekleyen Orman Mühendisi ve Orman Muhafaza Memuru sayısında ciddi azalmalar olmuştur. Orman Mühendisi ve Orman Muhafaza Memuru istihdamında sorun olmadığını gören üniversite adayları 2022 yılında girdikleri üniversite sınavlarında, bu mesleklerin eğitimini veren programları tercih etmişler ve kontenjanları doldurmuşlardır.



## KAYNAKLAR

- Akgül, A. & Çevik, O. (2005). *SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. Mustafa Kitabevi, Ankara.
- Alkan, H. & Uğur, T. (2016). Örgütsel stres ve yönetimi: orman işletmeleri örneği. *Turkish Journal of Forestry*, 17(2), 107-117.
- Alkan, H. (2017). *Ormancılıkta Mevcut Yönetim Anlayışına Yönelik İrdelemeler*. IV. UlusalOrmancılık Kongresi, 15-16 Kasım, Antalya, 353-365.
- Alkan, S. (2008). *Orman Mühendislerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarını Değerlendirmeleri*. III. UlusalOrmancılık Kongresi (150. Yılında Türkiye’deOrmancılık Eğitimi), 20-22 Mart, Ankara, 227-235.
- Çelik, H. (1990). Heyelanların kontrolünde ve önlenmesinde ormanların ve orman mühendisinin rolü. *Journal of the Faculty of Forestry Istanbul University*, 40(1), 82-87.
- Daşdemir, İ. (1998). Devlet Orman İşletmelerinin Yönetimsel ve Örgütsel Boyutlarının Belirlenmesi. Orman Bakanlığı, Doğu Anadolu Ormancılık Araştırma Müdürlüğü Yayını Teknik Rapor, No: 3. 69s.
- Erdönmez, C. & Tokdemir, Z. (2006). *Ormancılıkta İşçi İşveren İlişkileri*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü)
- Eryılmaz, A.Y. & Tolunay, A. (2015). *Ormancılık Politikası*. Fakülte Kitabevi Yayınları.
- Genç, M. & Avcı, M. (2005). *Ormancılıkta Teknik Yardımcı Eleman İhtiyacı ve Eğitimi: Süleyman Demirel Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Programları, Türk Ormancılığında Uluslararası Süreçte Acil Eyleme Dönüştürülmesi Gereken Konular, Mevzuat ve Yapılanmaya Yansımaları*. Orman Mühendisleri Odası Sempozyumu, 22-24 Aralık, Antalya, 88-94.
- Gülen, İ. & Özdönmez, M. (1987). *Ormancılık Yönetim Bilgisi*. İstanbul Üniversitesi, Orman Fakültesi Yayınları.
- Gümüş, C. (2014). *Osmanlıdan Günümüze Ormancılık Politikalarının Ormancılık Örgütlenmesi Üzerine Etkileri ve Güncel Sorunlar*. II. Ulusal Akdeniz Orman ve Çevre Sempozyumu, 22-24 Ekim, Isparta, 477-489.
- Kaplan, S. (2007). *Yerleşim Alanları Civarındaki Ormanların Yerinden Yönetimi Sorunu*. (Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Murat, K., Daşdemir, İ., Erol, S.Y., Yıldırım, H.T., Arslan, A., Göksu, E. & Alkan, S. (2018). Türkiye’de ormancılık örgütü ve yönetimine ilişkin R’WOT analizi uygulaması. *Turkish Journal of Forestry*, 19(3), 252-264. doi:10.18182/tjf.451363

- OGM (2009). Orman Genel Müdürlüğü Stratejik Plan (2010-2014). T.C. Orman Ve Su İşleri Bakanlığı Ankara. [https://www.ogm.gov.tr/tr/e-kutuphane-sitesi/StratejikPlan/Orman%20Genel%20M%C3%BCd%C3%BCrl%C3%BC%C4%9F%C3%BC%20Stratejik%20Plan%20\(2010-2014\).pdf](https://www.ogm.gov.tr/tr/e-kutuphane-sitesi/StratejikPlan/Orman%20Genel%20M%C3%BCd%C3%BCrl%C3%BC%C4%9F%C3%BC%20Stratejik%20Plan%20(2010-2014).pdf). (Son erişim tarihi: 05.03.2022).
- OGM (2015). Türkiye Orman varlığı. <https://www.ogm.gov.tr/ekutuphane/Yayinlar/T%C3%BCrkiye%20Orman%20Varl%C4%B1%C4%9F%C4%B1-2016-2017>. (Son erişim tarihi: 21.04.2022)
- OGM (2018). Orman Genel Müdürlüğü Personel Daire Başkanlığı. Şubat Personel Sayısı, Ankara. <https://www.ogm.gov.tr/tr/e-kutuphane-sitesi/FaaliyetRaporu/Orman%20Genel%20M%C3%BCd%C3%BCrl%C3%BC%C4%9F%C3%BC%202018%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf> (Son erişim tarihi: 03.05.2022)
- Özdamar, K. (2013). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Nisan Kitabevi.
- Özden, S. (2019). *Türkiye’de Ormancılık Örgütünün Yapısı Nasıl Olmalı*. Javs Congress 1. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Kongresi, 2-4 Mayıs, Şırnak, 90-98.
- Schmithüsen, F. & Bert, M. (1991). *Current Trends in Forest Policies*. World Forestry Congress, September 17-26, Paris, 1-9.
- Seçkiner, S. & Mustafa, K. (2005). Bütünleşik tur-rotasyon çizelgeleme yaklaşımı ile işyükü minimizasyonu. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(2), 161-169.
- Şafak, İ. (2008). Ege Bölgesi Orman Mühendislerinin Profili. *Orman Mühendisleri Odası Dergisi*, 45, 22-26.
- TOİ (2012). Orman Muhafaza Memurluğu Yönetmeliği Hakkında Duyuru. Tarım Orman İş Sendikası. <https://www.tarimorman-is.org/haber-detay.asp?id=205>. (Son erişim tarihi: 21.04.2022)
- Toksoy, D., Bayramoğlu, M. & Ayaz, H. (2012). Ormancılık örgütündeki orman mühendislerinin yönetsel ve örgütsel sorunları üzerine bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Doğa Bilimleri Dergisi, Özel*, 180-184.
- Tolunay, A. (2001). *Ormancılıkta Uygulayıcı Teknik Personel Eğitimi*. I. Ulusal Ormancılık Kongresi, Türkiye Ormancılar Derneği, 19-20 Mart, Ankara, 131-140.
- Uğur Erol, G. (2015). *Ormancılıkta Ara Teknik Eleman Sorununa Yönelik Çözümlemeler*. (Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü)

- Uğur, T. (2015). *Örgütsel Stres ve Yönetimi Orman İşletmeleri Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü)
- Uzun, H. (2002). *Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeyleri*. (Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü)
- Ünal, E. (2016). *Orman Genel Müdürlüğü Geoportal Bilgi Sisteminin Ormancılık Örgütüne Sağladığı Katkıları*. (Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü)
- Yılmaz, C. & Türker, M.F. (2017). *Meslek Ahlakı İlkelerinin Belirlenmesinin Gerekliliği, Önemi ve muhtemel Faydaları ile Ülkemiz Orman Mühendisliği Mesleği İçin Bir Öneri*. IV. Ulusal Ormancılık Kongresi, 15-16 Kasım, Antalya, 366-375.
- Yılmaz, E., Daşdemir, İ., Karabulut, S., 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. Çevre ve Orman Bakanlığı Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Enstitüsü, Teknik Bülten No: 30. 78s.
- Yurdakul Erol, S. & Köse, M. (2017). *Teknik Personelin Atama-Yükseltme ve Rotasyon Konularındaki Yaklaşımlarının İrdelenmesi: İstanbul Orman Bölge Müdürlüğü Örneği*. IV. Ulusal Ormancılık Kongresi, 15-16 Kasım, Antalya, 343-352.
- Yurdakul, S. (2003). Ormancılıkta personel yönetimi sorunları ve sonuçları (Örnek olaylarla irdeleme). *Journal of The Faculty of Forestry Istanbul University*, 55(1), 161-184.

## **EKLER**

### **EK A. Anket**



## EK A. Anket

### Orman Genel Müdürlüğü Örgütsel Yapısında Yapılan Reorganizasyon Çalışmaları ve Bunların İstihdama Etkileri

#### ANKET FORMU

Sayın Katılımcı; Bu anket, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Orman Mühendisliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans öğrencisi Mustafa MALKOÇ tarafından yürütülmekte olan Yüksek Lisans çalışması için yapılmaktadır. Anket çalışmasında kimlik bilgileri sorulmamakta olup, elde edilecek veriler sadece bilimsel amaçlı değerlendirmeler için kullanılacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

1) Yaşadığınız İl:

2) Eğitim durumunuz nedir?

☐ Lise Mezunu ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans/Doktora

3) Yaşınız ☐ 0-18 ☐ 19-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 50 ve üstü

4) Medeni durumunuz nedir? ☐ Evli ☐ Bekâr

5) Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde göreviniz.

☐ Orman Mühendisi ☐ Orman muhafaza memuru ☐ Büro Personeli ☐ Orman İşçisi

6) Hanenin ortalama aylık geliri ne kadar? ,

☐ 0-1600 ₺ ☐ 1601-3000 ₺ ☐ 3001-4500 ₺ ☐ 4501-6000 ₺ ☐ 6001 ₺ ve üstü

7) 2020 yılı Orman Genel Müdürlüğü 5000 personel (Orman Mühendisi –Orman Muhafaza Memuru- Diğer Meslek) alımında mı atandınız?

☐ Evet ☐ Hayır

8) OGM atanmadan önce 6-9 ay arası danışman mühendislik yaptınız mı?

☐ Evet ☐ Hayır

9) Meslekte çalışma süreniz?

☐ 5 yıldan az ☐ 6-10 yıl arası ☐ 11-15 yıl arası ☐ 16-20 yıl arası ☐ 20 yıl ve üzeri

10) Meslek örgütünüz var ise bu mesleki örgüte üye misiniz? (Sendika, Oda, Dernek, Vakıf vb.)

☐ Evet ☐ Hayır

| Sayın Katılımcı, aşağıda verilen ifadelere katılma durumunuza göre; Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Fikrim yok, Katılıyorum, Kesinlikle katılıyorum Seçeneklerinin arasından istediğiniz bir tanesini seçerek işaretleyiniz. | Kesinlikle katılmıyorum (%) | Katılmıyorum (%) | Fikrim yok (%) | Katılıyorum (%) | Kesinlikle katılıyorum (%) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır                                                                          |                             |                  |                |                 |                            |
| Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gitmiştir                                                                                                |                             |                  |                |                 |                            |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırmıştır.                                                                                                               |                             |                  |                |                 |                            |
| Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır                                                                                 |                             |                  |                |                 |                            |
| Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır.                                                                                            |                             |                  |                |                 |                            |
| Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile ülkemizin odun ham maddesi ihtiyacını karşılamayı hedeflemiştir.                                                                                                         |                             |                  |                |                 |                            |
| Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başlamıştır                                                                                                                              |                             |                  |                |                 |                            |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırmıştır                                                                                             |                             |                  |                |                 |                            |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissetmekteyim                                                                                                                              |                             |                  |                |                 |                            |
| Orman Genel Müdürlüğü çalışma ortamı görev yapma istek ve heyecanını artırıyor.                                                                                                                                                     |                             |                  |                |                 |                            |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır.                                                                             |                             |                  |                |                 |                            |
| Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur.                                                                                                                                                   |                             |                  |                |                 |                            |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır.                                                                             |                             |                  |                |                 |                            |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum                                                                                                                                                        |                             |                  |                |                 |                            |
| Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilememektedir                                                                                                                               |                             |                  |                |                 |                            |
| Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmaları sonucunda çalışan personelin moral ve motivasyonunu artırmıştır                                                                                                           |                             |                  |                |                 |                            |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri arttıracaktır                                                             |                             |                  |                |                 |                            |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır                                                                                                |                             |                  |                |                 |                            |
| Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır                                                                                                              |                             |                  |                |                 |                            |
| Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır                                                                                             |                             |                  |                |                 |                            |
| Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam etmeli ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurmalıdır                                                                                        |                             |                  |                |                 |                            |

## ÖZGEÇMİŞ

