

T.C.
ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
ORMAN MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

ORMAN GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÖRGÜTSEL YAPISINDA
REORGANİZASYON ÇALIŞMALARI VE ORMANCILIK
UYGULAMALARINA ETKİLERİ: KONYA ORMAN BÖLGE
MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ

Mustafa UYSAL

Danışman
Prof. Dr. Ahmet TOLUNAY

ISPARTA - 2024



© 2024 [Mustafa UYSAL]

ETİK BEYANI

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak ve bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın hazırladığım bu tez çalışmasında;

Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

23/05/2024

Mustafa UYSAL

.....

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇİNDEKİLER	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	v
ÇİZELGELER DİZİNİ	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	vii
1. GİRİŞ	1
2. KAYNAK ÖZETLERİ	8
3. MATERYAL VE YÖNTEM	11
3.1. Araştırma Alanı.....	11
3.2. Materyal	13
3.3. Yöntem.....	15
4. BULGULAR VE TARTIŞMA	19
4.1. Araştırmaya Katılanların Ekonomik, Sosyolojik ve Demografik Özellikleri.....	19
4.2. Orman Genel Müdürlüğü Örgütsel Yapısında Yapılan Reorganizasyon Çalışmalarının Etkilerine Ait Görüşler	20
4.3. Araştırmaya Katılanların Görev Yaptığı İllere Göre Yapılan Analiz Bulguları.....	24
4.4. Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Yapılan Analiz Bulguları.....	25
4.5. Araştırmaya Katılanların Meslek Gruplarına Göre Yapılan Analiz Bulguları.....	26
4.6. Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Dağılımlarına Göre Bulguları	28
4.7. Araştırmaya Katılanların Görev Süresine Göre Yapılan Analiz Bulguları..	29
4.8. Araştırmaya Katılanların 2020 Yılı Atamalarına Göre Yapılan Analiz Bulguları.....	30
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	31
KAYNAKLAR	32
EKLER.....	35
EK A. Anket.....	36
ÖZGEÇMİŞ	38

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

ORMAN GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÖRGÜTSEL YAPISINDA REORGANİZASYON ÇALIŞMALARI VE ORMANCILIK UYGULAMALARINA ETKİLERİ: KONYA ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ

Mustafa UYSAL

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Orman Mühendisliği Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Ahmet TOLUNAY

Bu tez çalışmasında Orman Genel Müdürlüğü'nün (OGM) Konya Orman Bölge Müdürlüğü'nde yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurmasının ormancılık uygulamalarına etkileri araştırılmıştır. Bilgi toplama materyali olarak hazırlanan anket formu görevli orman mühendisi ve orman muhafaza memurlarına uygulanmıştır. SPSS 27 paket programı kullanılarak istatistiki analizler yapılmıştır. Sonuç olarak; (1) Reorganizasyon çalışmalarının teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırdığı, (2) Yapılan istihdam ile yeterli personel sayısına ulaşıldığı, (3) Mühendis ve orman muhafaza memuru olarak 5000 personelin istidamı ile çalışanların iş yükünün azaldığı, (4) Yeni kurulan ormancılık birimlerinin ülkemizin odun hammaddesi üretiminin artışına katkı sağladığı, (5) Odun hammaddesi arz açığının giderilmeye başlandığı, (6) Görevli orman muhafaza memuru sayısının artışı ile ormanların daha iyi korunduğu, (7) Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanan personelin kendisini güvende hissettiği, (8) Ormancılık birimlerinde çalışma istek ve heyecanın arttığı, (9) Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükünün azaldığı, (10) Arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaya başlandığı, (11) Orman Genel Müdürlüğü'nün kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam etmesi ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurması gerektiği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Doğal kaynak yönetimi, Ormancılık uygulamaları, Orman Genel Müdürlüğü, Kurumsal yapılanma, Türkiye

2024, 38 sayfa

ABSTRACT

Master's Thesis

REORGANIZATION STUDIES IN THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE GENERAL DIRECTORATE OF FORESTRY AND ITS EFFECTS ON FORESTRY PRACTICES: THE CASE STUDY OF REGIONAL FORESTRY DIRECTORATE OF KONYA

Mustafa UYSAL

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

Supervisor: Prof. Dr. Ahmet TOLUNAY

In this thesis, the effects of the establishment of new forest management units in Konya Forest Regional Directorate by the General Directorate of Forestry (GDF) on forestry practices were investigated. The questionnaire form prepared as information collection material was applied to forest engineers and forest conservation officers. Statistical analyses were conducted using SPSS 27 package program. Results of the study are, (1) Reorganization studies increased the technical forestry application capacity, (2) It has been revealed that the number of personnel has been sufficient with the employment, (3) The workload of the employees has decreased with the employment of 5000 personnel as engineers and forest conservation officers, (4) The newly established forestry units have contributed to the increase in the wood raw material production of our country, (5) The wood raw material supply deficit has begun to be eliminated, (6) Forests are better protected with the increase in the number of forest conservation officers, (7) The personnel assigned to the General Directorate of Forestry feel safe, (8) The desire and excitement to work in forestry units has increased, (9) The workload of forest engineers and forest conservation officers has decreased, (10) More time has begun to be allocated to technical field work, (11) It has been revealed that the General Directorate of Forestry should continue its institutional reorganization efforts and establish new forest management units.

Key Words: Natural resource management, Forestry practices, General Directorate of Forestry, Institutional structuring, Türkiye

2024, 38 pages

TEŞEKKÜR

Tezimin yürütülmesinde desteğini ve emeğini hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım sayın Prof. Dr. Ahmet TOLUNAY'a, 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 ve Prof. Dr. Mehmet KORKMAZ'a teşekkürlerimi sunarım.

Tezimin üzerinde olumlu eleştiri ve öneriler yaparak tezimin gelişimine katkı sağlayan ve jüri üyesi olarak görev yapan değerli hocalarım Doç. Dr. Türkay TÜRKÖĞLU ve Dr. Öğr. Üyesi Onur ALKAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tezimin anket çalışmasına katılım sağlayan değerli meslektaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca yardım ve desteklerin dolayısı Arş. Gör. Murat ÖZEN'e teşekkür ederim.

Tezimin her aşamasında beni yalnız bırakmayan aileme sonsuz sevgi ve saygılarımı sunarım.

Çalışmamın bilim dünyasına faydalı olmasını dilerim.

Mustafa UYSAL
ISPARTA, 2024

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 3.1. Konya Orman Bölge Müdürlüğü	11



ÇİZELGELER DİZİNİ

	Sayfa
Çizelge 3.1. Konya Orman Bölge Müdürlüğü orman varlığı.....	12
Çizelge 3.2. Konya Orman Bölge Müdürlüğü işletme müdürlükleri itibariyle orman varlığı.....	12
Çizelge 3.3. Katılımcıların görev yaptıkları iller	15
Çizelge 3.4. Güvenilirlik analizi sonuçları.....	17
Çizelge 3.5. Normallik testi sonuçları.....	18
Çizelge 4.1. Katılımcıların sosyolojik, ekonomik ve demografik özelliklerine ait bulgular	19
Çizelge 4.2. Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmalarının etkilerine ait görüşler	21
Çizelge 4.3. Katılımcıların görev yaptığı illere göre yapılan analiz bulguları....	25
Çizelge 4.4. Katılımcıların eğitim durumlarına göre bulguları.....	26
Çizelge 4.5. Katılımcıların meslek gruplarına göre yapılan analiz bulguları	27
Çizelge 4.6. Katılımcıların yaş gruplarına dağılımlarına göre yapılan analiz bulguları	28
Çizelge 4.7. Katılımcıların görev süresine göre yapılan analiz bulguları	29
Çizelge 4.8. Katılımcıların 2020 yılı atamalarına göre yapılan analiz bulguları	30

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AGM	Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü
ÇEM	Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü
DKMPGM	Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü
MPG	Milli Parklar Genel Müdürlüğü
OBM	Orman Bölge Müdürlüğü
ODOÜ	Odun dışı orman ürünleri
OGM	Orman Genel Müdürlüğü
OİM	Orman İşletme Müdürlüğü
OİŞ	Orman İşletme Şefliği
ORKÖY	Orman Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü
ORÜS	Orman Ürünleri Sanayi Genel Müdürlüğü
SPSS	Sosyal bilimler için istatistik paketi
TL	Türk lirası
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
X ²	Kikare
%	Yüzde
₺	Türk lirası
°C	Santigrat derece

1. GİRİŞ

İnsanlığın ilkel çağlardan daha ileri uygarlıklara geçebilmesi önce insan ve insanın beslenmesini sağlayan hayvan ve bitkiler arsında yeni ilişkilerin kurulabilmesi ile mümkün olabilmıştır. İnsan, geçimini avlayabileceği hayvanlar ya da toplayabileceği meyve ve bitkiler üzerine kurabildiği sürece insanlar arasındaki sosyal ilişkilerin gelişmesi sınırlı kalmıştır. Önce toplanılabilecek bitki ya da yakalanılabilecek hayvan miktarı insanların ancak küçük gruplar halinde yaşamasına izin vermiştir. Yine değişik bölgelerin beslenme imkanlarından yararlanma zorunluluğu bu insan gruplarını hiçbir noktaya yerleşmeden sürekli yer değiştirmeye zorlamıştır. Küçük gruplar halinde kalmak ve aralıksız yer değiştirmek zorunluluğu, tabiat-insan arasındaki ilişkinin düzenli olarak başlamasına engel olmuştur (Sezer, 1979).

Türkiye’de, insan-orman ilişkilerindeki gelişmeler, dünyanın diğer ülkelerindeki gelişmeler ile benzerlikler göstermektedir. Akdeniz ve Ortadoğu Coğrafyası üzerinde kurulan çeşitli uygarlıklar, ülke ormanlarını uzun yıllar çeşitli amaçlar için kullanmıştır (Tolunay, 1998).

Çok eski dönemlerde görülen bu kullanımlar, genellikle serbest ve gelişigüzel yararlanmalar şeklinde olmuştur. Ülkemiz kültürünün zenginliği, çok eski yıllara uzanan farklı uygarlıkların varlığı, bu durumu açık bir şekilde sergilemekte ve Anadolu topraklarının yıllardan beri kullanıldığını göstermektedir (Özdönmez vd., 1989).

Anadolu daha tarih öncesinde, özellikle ormancılığın barınma ve beslenme evresinde geniş ormanlardan arınmış ve ormanların yok edildiği yerlerde, yine aynı ortam içerisinde bulunan bazı otsu bitki tohumları, özellikle buğday ve bakla bitkileri kültüre alınmıştır. Bu şekilde tarla kültürlerine dayanan tarımsal üretim doğmuştur. Anadolu insanı, bütün tarih çağları içinde rençper sıfatıyla, tarım ve hayvancılık ile uğraşarak varlığını sürdürmüş ve geçimini sağlamıştır (Tunçdilek, 1978).

Öte yandan, bu uğraşlar içerisinde Anadolu İnsanı, gereksinim duyduğu yapacak ve yakacak odunu ülke ormanlarından serbestçe yararlanarak temin etmiştir (Tolunay, 1998).

Birçok uygarlık döneminde olduğu gibi, ormanlardan yapılan aşırı ve düzensiz yararlanmalar Osmanlı İmparatorluğu döneminde de devam etmiştir. Devletin ormanlara yönelik ilgisi tersane, tophane ve darphane gibi kurumlar ile saray ve diğer kamu yapılarının gereksinmelerinin karşılanmasını güvence altına almak amacıyla ortaya çıkmıştır (Evcimen, 1978).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde ormanlardan düzensiz yararlanmanın önlenmesine yönelik çabalar, 1839 yılında Tanzimat Fermanı ile başlamıştır (Özdönmez vd., 1989).

Tanzimat Fermanı ile, Ticaret Nezaretine bağlı ilk ormancılık örgütü kurulmuştur. Osmanlı İmparatorluğu, ormanların korunması ve yönetilmesine ilişkin genel kuralları saptamak üzere, 1856 yılında Fransa 'dan iki ormancı uzman istemiştir. Bu uzmanlar, o güne kadar eğitim ve teknik uygulamadan yoksun olan ülke ormancılığının, bu alanda var olan sorunlarını çözmek ve 1839 yılında kurulan ormancılık örgütünü etkin bir hale getirmek için çalışmalara başlamıştır. Bu çalışmaların ilk örneği, 1857 yılında İstanbul 'da açılan ormancılık okulu olmuş, ormancılık örgütünün iyileştirmesi ve ormanlarının keşif raporlarının hazırlanmasının başlatılmasıyla devam etmiştir (Evcimen, 1978).

Takip eden yıllar içinde 1858 yılında Kanunname-i Arazi ile orman alanlarına ilişkin ilk hukuksal düzenlemeler yapılmıştır. Bu kanun ile ormanlar; Miri Ormanlar, Cibali Mubaha Ormanları, Köy ve Kasabalara Mahsus Ormanlar olarak ayrıma tabi tutulmuş; Miri Ormanlar ve Cibali Mubaha Ormanları kapsamında kimseye tapu verilemeyeceği ve özel mülkiyete konu edilemeyeceği, ormanlarda zaman aşınımına itibar edilemeyeceği esasları getirilmiştir (Eryılmaz ve Tolunay, 2015).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi ülkede ilk ormancılık örgütünün kuruluşu, ilk ormancılık eğitiminin başlaması, ormancılığa ait ilk yasal düzenlemeler ve ülke ormanlarının planlı işletilmesine yönelik ilk adımlar düzenli ve planlı ormancılığa yönelik ilk adımlar olmaktadır (Tolunay, 1998).

Ayrıca, 1870 yılında ilk yazılı ormancılık mevzuatı olan "Orman Nizamnamesi" yürürlüğe girmiştir. Bu kanun, ilk yazılı ormancılık mevzuatı olma ve herkesin serbestçe faydalandığı "Cibali Mubaha Ormanlarını" devlet mülkiyetine katması

özellikleri ile önemli bir kanundur. Buna karşılık kanun, devlet ormanlarından köy kasaba halkının kişisel ihtiyaçları ve pazar satışları için, belirli kayıtlara bağlı olarak bedelsiz yararlanmayı kabul etmiştir. Böylece 1870 Orman Nizamnamesi, ülkemizde düzensiz ağaç kesimi evresini sona erdirmeyi hedefleyen ilk yasal düzenleme olmuştur (Eryılmaz ve Tolunay, 2015).

Fransa 'dan gelen uzmanların katkılarıyla ormancılık eğitiminin başlatılması, örgütsel yapının iyileştirilmesi ve ormancılığın planlı işletmecilik şeklinde yapılmasına yönelik düzenlemeler zaman içerisinde gelişme göstermiştir. Ormancılık eğitimine önce 1892 yılında "Halkalı Ziraat Okulu'nda, daha sonra 1909'da Hoca Ali Rıza Efendi'nin çabası ile, Bahçeköy 'de kurulan Yüksek Orman Okulunda (Orman Mektebi Âlisi) devam edilmiştir (İnal, 1968; Evcimen, 1978; Eryılmaz, 1993).

Ayrıca, 1917 yılında devlet ormanlarının işletme planlarına göre işletilmesini zorunlu hale getiren, "Ormanların Usulü İdare-i Fenniyeleri Hakkında Kanun"un yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun yürürlüğe girmesi ile, Adapazarı ili Hendek ilçesi "Set Köyü" civarındaki ormanların amenajman planı yapılmış ve bu plan ülkemizin ilk orman amenajman planı olmuştur (Eraslan, 1992).

Cumhuriyetin ilanından sonra ormancılık alanında yapılan yasal düzenlemeler; "484 Sayılı Devlet Ormanlarından Köylülerin İntifa Kanunu" ve "504 Sayılı Türkiye'de Mevcut Bilumum Ormanların Fenni Usulü İdare ve İşletilmeleri Hakkında Kanun" olarak kendilerini göstermiştir. 484 Sayılı Kanun ile 1870 Orman Nizamnamesi'ne dönülmüş, 504 Sayılı Kanun ile devletin dışındaki kişi ve kuruluşlara ait ormanlardan yapılan yararlanma düzene sokulmak istenmiştir. Bu girişimler devletin, bir yandan kendi mülkiyetindeki ormanları tekniğinin gereklerine uygun biçimde işletmeyi hedeflediğini, diğer yandan devletten başkasına ait ormanlarda yapılan yararlanmanın, düzenlenmesine yönelik kurallar getirdiğini göstermektedir (Özdönmez vd., 1989).

Ormancılıkta yasal ve örgütsel açıdan önemli düzenlemelerin yapıldığı bir yıldır 1937 yılıdır. Bu düzenlemeler; "3116 Sayılı Orman Kanunu", "3204 Sayılı Orman Umum Müdürlüğü Teşkilat Kanunu", "3157 Sayılı Orman Koruma Teşkilatı Kanun" ile kendini göstermiştir (Kaygancioğlu vd., 1976).

Yürürlüğe giren 3116 Sayılı Orman Kanunu ile ormanlar, ulusal ekonominin önemli kaynaklarından biri olarak kabul edilmiş, devlet ormanlarının bütün toplumun yararına olacak şekilde devlet tarafından işletilmesi öngörülmüş, devletten başkasına ait ormanlar üzerinde devletin gözetim ve denetiminin sağlanması hedeflenmiş olup, 3204 Sayılı Kanun ile 1839 yılında kurulan ormancılık örgütüne Genel Müdürlük düzeyinde hükmi şahsiyet verilmiştir. Ayrıca 3157 Sayılı Kanun ile ülke ormanlarının kolluk kuvvetle korunması hedeflenmiş ve bu görev orman koruma kıtalarına verilmiştir. 1945 yılında çıkarılan 4767 Sayılı Kanun ile 1937 yılında kurulan orman koruma teşkilatı kaldırılmış ve bu kuruluşun görev ve yetkileri devlet orman işletmelerine devredilmiştir.

İlk orman amenajman planının 1917 yılında yapılmasından sonra, ülke ormanlarının amenajman planları ile işletilmesine yönelik çalışmalar, 1946 yılında sonuç vermiş ve tüm ülke ormanlarının "I. Devre Orman Amenajman Planları" bitirilmiştir.

1956 yılında, "6831 Sayılı Orman Kanunu" yürürlüğe girmiştir. 6831 Sayılı Orman Kanunu, daha önce yürürlükte olan 3116 Sayılı Orman Kanunu ve bu kanuna ek olarak hazırlanan 5653 Sayılı Orman Kanunu ile getirilmiş olan ormancılık politikası esaslarını aynen benimsemiştir 6831 Sayılı Orman Kanunu'nun getirdiği bir diğer önemli yasal düzenleme; orman köylerinin kalkınmalarının desteklenmesidir (Çağlar, 1986; Özdönmez vd., 1989).

1963 yılında planlı kalkınma dönemine geçilmesi ile, orman amenajman planlarının 10 yılda yenilenmesi hedeflenmiş ve 1963-1972 yılları arasında tüm ülkenin orman amenajman planları hazırlanarak bu hedefe ulaşılmıştır (Eraslan, 1992).

1969 yılı, Türk Ormancılığında örgütsel açıdan önemli gelişmelerin yaşandığı bir yıldır. Zira bu yıla kadar, Türkiye'deki ormancılık örgütünün ülkenin ve ormancılığın sorunları gereği hangi görevleri üstleneceği netlik kazanmaya başlamış ve bu görevleri Genel Müdürlük düzeyindeki bir örgüt ile yapılamayacağı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle 1969 yılında, "Orman Bakanlığı" ile "Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü (AGM)"nin kuruluşu yapılmıştır. 1970 yılında Bakanlık çatısı altındaki örgütlenmeler, "Orman Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü (ORKÖY)" ve "Orman Ürünleri Sanayii Kurumu Genel Müdürlüğü (ORÜS)"nin kurulması ile devam

etmiştir. Daha sonraki yıllarda "Milli Parklar ve Avcılık Genel Müdürlüğü (MPG)"nın kuruluşu ile Bakanlık örgütlenmesi tamamlanmıştır.

1969 yılında ilk kuruluşu gerçekleştirilen Orman Bakanlığı, kapatıldığı yıl olan 1981 yılına kadar, bünyesindeki kuruluşlar (OGM, AGM, ORKÖY, MPG, ORÜS) ile ülkeye hizmet verme çabasında olmuştur. OGM; amenajman, silvikültür, yol şebeke planları ile düzenli ve teknik orman işletmeciliğini uygulamaya çalışırken, AGM; ağaçlandırma - erozyon kontrolü - mera ıslah projeleri ile teknik içeriği olan uygulamalar yapmıştır. Öte yandan ORKÖY; orman köylerinde yapmış olduğu etüt ve envanter çalışmalarından sonra, il ya da ilçe bazında, içerisinde gelir ve gıda güvenliği sağlayan projelerin de bulunduğu orman köyleri kalkınma planlarını hazırlamış ve uygulamaya koymuştur. Ayrıca MPG; milli park, tabiat parkı, tabiat anıtı ve orman içi dinlenme yerleri uygulamalarını, teknik detayı olan projelerle yapma çabasında olmuştur.

1981 yılında, “2384 Sayılı Orman Bakanlığının Tarım Bakanlığına Devri Hakkında Kanun” ile Orman Bakanlığı kapatılmış ve diğer hizmet birimleri (AGM, ORKÖY, MPG) Orman Genel Müdürlüğü çatısı altında toplanmıştır.

1983 yılında, anayasanın getirdiği hükümler çerçevesinde; "2873 Sayılı Milli Parklar Kanunu" ile, "2924 Sayılı Orman Köylerinin Kalkınmalarının Desteklenmesi Hakkında Kanun" yürürlüğe girmiştir. 2873 ve 2924 Sayılı Kanunlar, 6831 Sayılı Orman Kanunu'ndan sonra yürürlüğe konulan ormancılık ihtisas kanunlarıdır.

Örgütsel düzeyi hakkında sıkıntılar çeken ormancılık örgütü, bu sıkıntıları aşma çabasını 1985 yılında çıkarılan “3234 Sayılı Orman Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun” ile gidermiştir. Bu kanun ile ORKÖY hariç, Orman Bakanlığı döneminde faaliyet gösteren hizmet birimleri OGM çatısı altında yerini almıştır. 1991 yılına kadar, ormancılığa ilişkin görevler OGM bünyesinde yürütülmüştür.

1991 yılında, 9/8/1991 Tarihli 442 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Orman Bakanlığı ikinci kez kurulmuştur. Bakanlık bünyesinde ana hizmet birimleri olarak: Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü (AGM), Orman Köy İlişkileri

Genel Müdürlüğü (ORKÖY), Milli Parklar ve Av-Yaban Hayatı Genel Müdürlüğü (MPAG); bağlı kuruluş olarak: Orman Genel Müdürlüğü (OGM) ve ilgili kuruluş olarak: Orman Ürünleri Sanayii Kurumu Genel Müdürlüğü (ORÜS) yer almıştır.

1995 yılında "4122 Sayılı Milli Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Seferberlik Kanunu" yürürlüğe girmiştir. Ağaçlandırma yatırımlarının finansman sorununu çözmek gibi bir fonksiyon üstlenen bu kanun, bu işlevinin yanında ormancılık örgütü dışındaki kurum ve kuruluşlara ağaçlandırma ve erozyon kontrolü konularında çeşitli görevler vermiştir.

01.05.2003 tarihinde 4856 sayılı “Çevre ve Orman Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun” yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile Çevre ve Orman Bakanlığı kurulmuş, ormancılık hizmetleri bu Bakanlık bünyesinde yürütülmeye başlanmıştır. Bu Bakanlığın ana hizmet birimleri içinde yer alan ormancılık kuruluşları; Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü (AGM), Orman-Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü (ORKÖY), Doğa Koruma ve Millî Parklar Genel Müdürlüğü (DKMPGM) olurken, Orman Genel Müdürlüğü (OGM) bağlı kuruluş olarak yerini almıştır.

29.06.2011 tarihinde 645 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile “Orman ve Su İşleri Bakanlığı” kurulmuştur. Bu Bakanlığın ana hizmet birimleri içinde yer alan ormancılık kuruluşları; Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü (ÇEM), Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü (DKMPGM) olurken, Orman Genel Müdürlüğü (OGM) bağlı kuruluş olarak bu Bakanlık bünyesinde yerini almıştır.

Halen 2024 yılı itibariyle görevine devam eden Tarım ve Orman Bakanlığı 10 Temmuz 2018 tarihinde kurulmuştur. Bu bakanlık bünyesinde Orman Genel Müdürlüğü (OGM) ve Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü (DKMPGM) hizmetlerine devam etmekte olup, Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü (ÇEM) Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı’na bağlanmıştır. Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü 15 adet Bakanlık Bölge Müdürlüğü bünyesinde taşrada örgütlenmiştir (OGM, 2018).

Türkiye’de 2023 yılı itibariyle 23 363 071 ha olan orman kaynakları Orman Genel Müdürlüğü’nün 30 Orman Bölge Müdürlüğü bünyesinde yer alan Orman İşletme Müdürlüğü ve Orman İşletme Şeflikleri tarafından yönetilmektedir (OGM, 2024).

Son yıllarda Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında önemli reorganizasyon çalışmaları yapmış özellikle Orman İşletme Müdürlüğü ve Orman İşletme Şeflikleri sayılarını artırmıştır (OGM, 2022). Bu örgütsel gelişim ve değişimin ormancılık uygulamalarına etkileri Konya Orman Bölge Müdürlüğü örnek alınarak incelenmiştir.

Çalışma; “Giriş”, “Kaynak Özetleri”, “Materyal ve Yöntem”, “Bulgular ve Tartışma” ve “Sonuç ve Öneriler” olmak üzere 5 bölümden oluşmaktadır.

“Giriş” bölümünde, çalışma konusu takdim edilmiş ve bu çalışmanın ele alınma gerekçesi açıklanmıştır.

“Kaynak Özetleri” bölümünde araştırma konusu ile yakından ilgili literatür hakkında özet bilgiler verilmiştir.

“Materyal ve Metot” bölümünde, çalışmada kullanılan materyal ve metot açıklanmıştır.

“Bulguları ve Tartışma” bölümünde, araştırmadan elde edilen bulgular verilmiş ve tartışılmıştır.

“Sonuç ve Öneriler” bölümünde, bu çalışmadan elde edilen sonuçlar ve geliştirilen öneriler verilmiştir.

2. KAYNAK ÖZETLERİ

DPT, Toplum Araştırması Yapısı Grubu; "Türk Köyünde Modernleşme Eğilimleri Araştırması" kaynak arama safhasında, gerçek sosyal araştırma örneği taşıyan ve köylerle ilgili görüşleri yansıtan çalışmaları derlemiş ve bibliografya haline getirmiştir. Bu bibliografyada yerli ve yabancı 108 orijinal araştırma bulunmaktadır. Araştırmalarda kullanılan bilgi toplama yöntemlerinin; gözlem, anket çalışmaları, mülakat, sosyal survey, sosyolojik tetkik, istatistiki analiz ve literatür tarama çalışmaları olduğu belirtilmektedir (Ergil, 1971).

Arı; sosyal bilimlerde uygulanan gözlem ve araştırma metotları arasında yer alan anket çalışmalarının olaylar arasında ilişki kuran, araştırıcının planladığı yönde problemini belirleyen ve ele aldığı değişkenlere göre veri toplanmasını sağlayan bir yöntem olduğunu belirtmektedir. Ankette olayların çeşitli yönleri incelenerek durum tespitine gidildiğini, ilişkiler kurulduğunu ve ağırlıklı olarak eğilimler üzerinde durulduğunu açıklamaktadır. Anket çalışmalarıyla elde edilen sonuçların, gözlem metotlarından elde edilen bulgularla desteklenmesini önermektedir (Arı, 1971).

Anıl; Türkiye'de orman köyleri sorununun, genel köy sorunlarından ayrı bir platformda ele alındığını gerek yasalar ve gerekse yasaların uygulayıcısı olan devlet kuruluşları kanalıyla farklı çözümler getirildiğini işaret etmektedir. Bu nedenle orman köylerini yakından tanımak ve onların iç olgularını sorunlarıyla birlikte saptamak gerektiğinden hareketle, orman köylerine yönelik olarak yapılacak araştırmalara basamak oluşturmak için, tipik bir orman köyü olan Yukarıçulhalı Köyü'nü, araştırma konusu olarak seçmiş ve köyün sosyoekonomik dokusunu ortaya çıkarmıştır. Köyün ekonomik yönü, köyde var olan 168 ailenin tümünde incelenmiş, sosyal yönde ise her 10 haneden 1 örnek alınarak "sistemik örnekleme metodu" kullanılmıştır. Formal Mülakat Tekniğinin kullanıldığı araştırmada görüşmeler aile reisleriyle yapılmış, derlenen veriler köy önderleri ve orman işletmesi ilgililerinde sağlanan bilgiler yardımı ile kontrol edilmiştir (Anıl, 1973).

Duruöz ve arkadaşları; ülkemizde hazırlanan kalkınma planlarının, ülke nüfusunun belli bir zaman süreci içerisinde kentleşeceğini ve kentleşme ile bir doku değişimi yaşanacağını belirtmektedirler. Üzerinde çalıştıkları araştırmada; Orman Bölge

Müdürlükleri içindeki kentlerin işlevsel sınıflandırılması yapılmış, bu kentlerin gerek ormancılık kesimi gerekse diğer kesimler yönünden görünüm ve eğilimleri ile orman köylülerinin işlendirme olanaklarını incelenmiştir. Araştırmada hazır bilgiden yararlanma yöntemi kullanılmıştır. Betimleyici bir özelliği olan bu araştırmanın verileri; Devlet İstatistik Enstitüsü, Devlet Planlama Teşkilatı ve Orman Bakanlığı bağlı kuruluşları (OGM, AGM, ORKÖY, MPG) ile Ormancılık Araştırma Enstitüsü tarafından yapılan araştırmalardan elde edilmiştir (Duruöz vd., 1976).

Geray ve Acun (1980), ülkelerin gelişme süreçleri içerisinde kırsal yörelerden kentlere göç akımları olduğundan ve köylerde yaşamını sürdüren insanlar ile kente göç etmiş insanların özelliklerini saptamanın ilgi çekici sonuçlar vereceğinden hareketle, orman köylülerinin kentleşmesi ve orman köy ilişkilerini inceleyen bir araştırma üzerinde çalışmışlardır. Bu araştırma, köyde ve kentte bulunan iki ortalama insan fotoğrafını çekmek, farklılıklarını bulmak gerekçesiyle yapılmıştır. Araştırmada kentleşme bir süreç olarak kabul edilmiş, bu sürecin başlangıcında ve kentteki bir yerinde, iki ayrı görüş elde etmek istenmiştir. Bu görüşleriyle ortaya çıkan sorunların, konuları ve sayıları bulunmaya çalışılmıştır. Bu amaçla uygulanmak üzere, bir anket formu hazırlanmıştır. Anket formu 114 konuda bilgi almak için düzenlenmiştir. Bilgileri yeterince biçimsel ve aynı zaman da tam alabilmek üzere, sorulara ilişkin 600'e yakın seçenek deneklere sunulmuştur. Araştırma; Safranbolu ilçesinde bulunan ve ad çekme suretiyle seçilen 10 köy ve Safranbolu'dan İstanbul'a göç etmiş kişiler arasında uygulanmıştır. Bu bağlamda İstanbul'da 68, Safranbolu Köylerinde de 100 denekle çalışılmıştır. Anket çalışmaları bitirildikten sonra, köylerde ve kentte uygulanan anket formlarının ayrı ayrı dökümleri yapılmış, elde edilen bulgular karşılaştırılarak araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tolunay (2001) tarafından ülkemizdeki ormancılık eğitim ve öğretiminin tarihsel gelişimine değinilmiş ve bugünkü durumu ortaya konulmuştur. Bugünkü haliyle yapılan ormancılık eğitimi; Orman Fakültelerinde yapılan “Lisans Eğitimi” ve Meslek Yüksekokullarında yapılan “Ön Lisans Eğitimi” olarak ayrılmıştır. Bildiri esas itibariyle ön lisans düzeyindeki ormancılık eğitim ve öğretimi üzerinde durmaktadır. Bildiride vaka örneği olarak, Süleyman Demirel Üniversitesi Atabey Meslek Yüksekokulu İktisadi ve İdari Programlar Bölümü bünyesinde yer alan “Orman İşletmeciliği Programı” incelenmiştir.

Seçkiner ve Kurt (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.

Çizelge 3.1. Konya Orman Bölge Müdürlüğü orman varlığı (OGM, 2023a)

Koru Ormanı			Baltalık Ormanı			Genel Ormanlık Alan			Orman Toprağı Ha	Ormansız Alan (Orman Toprağı Dahil) Ha	Genel Alan Ha
Normal Ha	Boşluklu Kapalı Ha	Toplam Ha	Normal Ha	Boşluklu Kapalı Ha	Toplam Ha	Normal Ha	Boşluklu Kapalı Ha	Toplam Ha			
381 356	442 667	824 023	27 901	27 101	55 002	409 257	469 768	879 025	461 763	4 858 892	5 737 917

Çizelge 3.2. Konya Orman Bölge Müdürlüğü işletme müdürlükleri itibariyle orman varlığı (OGM, 2023b)

İşletme Müdürlüğü	Normal Kapalı Ha	Norman Kapalı %	Boşluklu Kapalı Ha	Boşluklu Kapalı %	Toplam Ha
Aksaray	14 450	%61.6	9 019	%38.4	23 469
Beyşehir	95 646	%53.5	82 998	%46.5	178 644
Ermenek	40 332	%44.2	50 870	%55.8	91 202
Hadim	87 068	%55.3	70 244	%44.7	157 312
İlgın	50 222	%57.9	36 523	%42.1	86 745
Karaman	37 977	%31.3	83 309	%68.7	121 286
Konya	83 562	%37.9	136 805	%62.1	220 367

3.2. Materyal

Çalışmada, araştırma konusu hakkında daha önce yapılmış bilimsel çalışmalar taranmış ve bu çalışmaların konu, kapsamı ve ulaşılan sonuçlar incelenmiştir. Araştırmanın materyali olan bu çalışmalar aşağıda verilmiştir.

Daşdemir (1998) tarafından yapılan çalışmada, devlet orman işletmelerinde yönetici olarak çalışanların yönetsel ve örgütsel başarılarını etkileyen en önemli faktörlerin; yönetsel yeterlik, örgüte ve işe bağlılık, işteki özgürlük, iş doyumu, kendini geliştirme, bildirişme, kamu sorumluluğu ve başarı değerlendirme gücü olarak saptanmıştır.

Yurdakul Erol (2005) tarafından, orman işletme şeflerinin çalışma şartlarını ve yönetsel sorunlarının ortaya konulmuştur.

Kaplan (2007) tarafından yapılan çalışmada; yerleşim alanları civarındaki ormanlar için yöre halkının beklentilerini tüm boyutları ile değerlendirerek, bu ormanlar için uygun bir yönetim modeli geliştirilmiştir.

Özden (2008) tarafından 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 çalışılmıştır.

Şafak (2008) tarafından yapılan çalışmada, orman mühendislerinin meslekteki deneyim ve uzmanlaşma düzeyi incelenerek, orman mühendislerinin karşılaştıkları sorunlar ve Orman Genel Müdürlüğü'nün istihdam politikasına yönelik düşüncelerinin araştırılmıştır.

Yılmaz vd. (2009), yapmış oldukları çalışmada; Mersin Orman Bölge Müdürlüğü (OBM) ve buna bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde (OİM) 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.

Erol Uğur (2015) yapmış olduğu tez çalışmasında, ormancılıkta ara teknik eleman konusunu ele alarak, orman muhafaza memurlarının eğitimi, istihdamı ve çalışma koşulları bakımından önemli sorunların olduğunu tespit etmiştir.

Alkan ve Uğur (2016) tarafından yapılan çalışmada, orman işletmelerinde görev yapmakta olan orman mühendislerinin stres kaynakları ve belirtileri araştırılmıştır.

Yurdakul Erol ve Köse (2017) ormancılıkta, insan kaynakları planlaması ve uygulamalarının ormancılığın yapısı, temel özellikleri ve ilkeleri dikkate alınarak, adil bir şekilde yapılmasının gerekliliği ortaya koymuşlardır.

Alkan (2017), mevcut yönetim anlayışının irdelenmesi ve bu anlayışın çalışanlarda neden olduğu aidiyet kaybı, sinizm ve yabancılaşma araştırılmıştır.

Köse vd. (2018), ormancılık örgütünün halen kurumsal bir yapıya oturtulmadığı ve etkili yönetilemediği ortaya konulamadığı ifade edilerek, yaşanan yönetim ve organizasyon sorunları belirlenmiş ve bu sorunların çözümüne yönelik öneriler geliştirilmiştir.

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 çalışmalarının istihdama etkilerinin belirlendiği bir çalışmanın Malkoç (2022) tarafından yapıldığı görülmüştür. OGM'nün örgütsel reorganizasyon çalışmalarının ormancılık uygulamalarına etkilerinin araştırılmamış olması bir eksiklik olarak görülmüş olup, çalışmanın ele alınma gerekçesi böylece ortaya çıkmıştır.

Malkoç (2022) tarafından yapılan çalışmada kullanılan anket formu, bu çalışmada Konya Orman Bölge Müdürlüğü'nde görevli orman mühendisi ve orman muhafaza memuru unvanları ile görev yapan personele uygulanmış ve böylece araştırmanın temel verileri elde edilmiştir.

Anket formunda 30 adet soru bulunmaktadır. İlk 10 soruda katılımcıların sosyal, ekonomik ve demografik özelliklerine ait bulgular hakkında bilgi toplanırken, takip eden 20 soru önermesi ile Orman Genel Müdürlüğü'nün örgütsel yapısında reorganizasyon çalışmaları ve ormancılık uygulamalarına etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Ankette yer alan önermeler için katılımcıların “Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Fikrim yok, Katılıyorum, Kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretlenmesi istenmiştir. Elde edilen verilerin değerlendirilmesi için SPSS 27.0 istatistik paket programından yararlanılmış ve istatistiksel analizlerde 0.05 anlamlılık düzeyi ölçüt alınmıştır.

Araştırmaya katılanların Konya Orman Bölge Müdürlüğü kapsamında görev yaptıkları iller Çizelge 3.3’de verilmiştir.

Çizelge 3.3. Katılımcıların görev yaptıkları iller

İller	Frekans	Yüzde %
Konya	170	85.0
Karaman	22	11.0
Aksaray	8	4.0

Çizelge 3.3’de görüldüğü üzere, araştırmaya 3 ilden katılım sağlandığı görülmektedir. Ankete katılımda 172 kişi ile (%85) Konya ili ilk sıradadır. İkinci sırada Karaman ili (%11), üçüncü sırada ise Aksaray ili (%4) yer almaktadır.

3.3. Yöntem

Anket çalışmasının evrenini Konya Orman Bölge Müdürlüğü’nde orman mühendisi ve orman muhafaza memuru kadrolarında görev yapan kişiler oluşturmaktadır. Konya Orman Bölge Müdürlüğünde orman mühendisi ve orman muhafaza memuru kadrolarında görev yapan personel sayısı 2024 yılı itibarıyla toplam 316 kişidir. Böylece araştırma evrenin büyüklüğü (N) 316 olmaktadır.

Anket çalışması için örnek büyüklüğünün belirlenmesinde Denklem (3.1)’de verilen formülü kullanılmıştır (Daşdemir, 2019).

$$n \geq \frac{N.p.q.Z^2}{[N.d^2+p.q.Z^2]} \quad (3.1)$$

Formülde n, örnek büyüklüğünü; N, ana kütle büyüklüğünü (316 kişi); p, ölçülmek istenen özelliğin ana kütle içerisinde bulunma olasılığını (p=0.5); q, ölçülmek istenen özelliğin ana kütle içerisinde bulunmama olasılığını (q=0.5); Z, güven katsayısını (%95 güven düzeyi için Z=1.96); d, kabul edilen örnekleme hatasını (0.05) ifade etmektedir.

Yapılan hesaplamalar aşağıda verilmiştir.

$$n \geq \frac{316.0.5.0.5.1.96^2}{[316.0.05^2 + 0.5.0.5.1.96^2]}$$

$$n \geq \frac{316.0.5.0.5.1.96^2}{[316.0.05^2 + 0.5.0.5.1.96^2]}$$

$$n \geq \frac{316.0.5.0.5.1.96^2}{[316.0.05^2 + 0.5.0.5.1.96^2]}$$

$$n \geq \frac{303.4864}{[0.79 + 0.9604]}$$

$$n \geq \frac{303.4864}{[1.7504]}$$

$$n \geq 173.38$$

Böylece, örnek hacmi en az 173 kişi olarak hesaplanmış olup, anket çalışması 200 kişi ile gerçekleştirilmiştir.

Verilerin güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach's Alpha katsayısından yararlanılmıştır (Özdamar, 2013).

Bağımsız değişkenleri açıklayan ifadelere uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach's Alpha katsayısı, 0.821 bulunmuştur. Verilerin güvenilirlik analizi sonuçları Çizelge 3.4'de verilmiştir. Güvenilirlik katsayısının 0.80 ile 1.00 arasında olması ölçeğin yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir (Akgül ve Çevik, 2005).

Çizelge 3.4. Güvenilirlik analizi sonuçları

Cronbach's Alpha katsayısı	Soru Sayısı
0.821	21

Anket çalışmaları ile elde edilen verilerin analizinde parametrik veya parametrik olmayan testlerden hangisinin uygun olduğunu belirlemek için 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.

Çizelge 3.5'de yapılan normallik testi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 3.5'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 görülmüştür.

Çizelge 3.5. Normallik testi sonuçları

Normallik Testi Sonuçları						
SORULAR	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SORU 1	.298	200	.000	.750	200	.000
SORU 2	.356	200	.000	.748	200	.000
SORU 3	.310	200	.000	.848	200	.000
SORU 4	.272	200	.000	.844	200	.000
SORU 5	.392	200	.000	.755	200	.000
SORU 6	.340	200	.000	.743	200	.000
SORU 7	.335	200	.000	.722	200	.000
SORU 8	.402	200	.000	.725	200	.000
SORU 9	.281	200	.000	.842	200	.000
SORU 10	.332	200	.000	.829	200	.000
SORU 11	.245	200	.000	.890	200	.000
SORU 12	.236	200	.000	.836	200	.000
SORU 13	.329	200	.000	.830	200	.000
SORU 14	.176	200	.000	.909	200	.000
SORU 15	.341	200	.000	.809	200	.000
SORU 16	.322	200	.000	.759	200	.000
SORU 17	.204	200	.000	.871	200	.000
SORU 18	.318	200	.000	.831	200	.000
SORU 19	.377	200	.000	.772	200	.000
SORU 20	.336	200	.000	.650	200	.000
a. Lilliefors Significance Correction						

Verilerin normal dağılıma sahip olmaması sebebiyle parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis testi ve Mann Whitney U Testi ile veriler analiz edilmiştir. Ayrıca, görüşlere ilişkin bulgular frekans ve oran (%) analizi ile sunulmuştur.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Araştırmaya Katılanların Ekonomik, Sosyolojik ve Demografik Özellikleri

Katılımcıların sosyolojik, ekonomik ve demografik özelliklerine ait bulgular Çizelge 4.1’de verilmiştir.

Çizelge 4.1. Katılımcıların sosyolojik, ekonomik ve demografik özelliklerine ait bulgular

Özellikler		Frekans	Oran %
Katılımcıların eğitim durumları	Lise Mezunu	19	9.5
	Ön Lisans	68	34.0
	Lisans	99	49.5
	Yüksek Lisans/Doktora	14	7.0
Katılımcıların yaş dağılımları	19 – 30	58	29.0
	31 – 40	66	33.0
	41 – 50	32	16.0
	50 ve üstü	44	22.0
Katılımcıların medeni durumları	Bekar	59	29.5
	Evli	141	70.5
Katılımcıların Orman Genel Müdürlüğü bünyesindeki görevleri	Orman Mühendisi	100	50.0
	Orman Muhafaza Memuru	100	50.0
Katılımcıların ortalama aylık gelirleri	17 002-25 000 ₺	15	7.5
	25 001 ₺ ve üstü	185	92.5
Katılımcıların 2020 yılı Orman Genel Müdürlüğü 5000 personel atamasında yer alıp almadıkları	Evet	32	16.0
	Hayır	168	84.0
Katılımcıların OGM’ye atanmadan önce 6-9 ay arası danışman mühendislik yapıp yapmadıkları	Evet	46	23.0
	Hayır	154	77.0
Katılımcıların OGM’de çalışma süreleri	5 yıldan az	61	30.5
	6-10 yıl arası	45	22.5
	11-15 yıl arası	28	14.0
	16-20 yıl arası	17	8.5
	20 yıl ve üzeri	49	24.5
Katılımcıların meslek örgütüne üyelikleri	Evet	196	98.0
	Hayır	4	2.0

Çizelge 4.1’de görüldüğü üzere katılımcıların %49.5’i, %34’ü ön lisans, %9.5’i lise ve %7’si lisansüstü mezunudur. Yaşları itibariyle katılımcılar; %29’u 19-30, %33’ü 31-40, %16’sı 41-50, %22’si 50 ve üstü yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların %70.5’i evli, %29.5’i ise bekârdır. Araştırmaya katılan görevleri %50’si orman mühendisi, %50’si orman muhafaza memuru olarak çalışmaktadır. Katılımcıların ortalama gelirleri %92.5’i 25001₺ ve üstü, %7.5’i 17 002 - 25 000₺ gelire sahiptirler. Anket çalışmasına katılan personeller 2020 yılında 5000 personel atamasında mı atandınız sorusuna %16’sı evet, %84’ü hayır demişlerdir. Katılımcıların OGM’ye atanmadan önce 6-9 ay arası danışman mühendislik yapıp yapmadıkları sorulduğunda %23’ü evet, %77’si hayır demişlerdir. Katılımcıların OGM’de çalışma süreleri sorulduğunda %30.5’i 5 yıldan az, %22.5’i 6-10 yıl arası, %14’ü 11-15 yıl arası, %8.5’i 16-20 yıl arası, %24.5’i 20 yıl ve üzeri çalışma sürelerine sahiptirler. Katılımcıların meslek örgütüne üyelikleri sorulduğunda %98’i Evet, %2’si Hayır demişlerdir.

4.2. Orman Genel Müdürlüğü Örgütsel Yapısında Yapılan Reorganizasyon Çalışmalarının Etkilerine Ait Görüşler

Araştırmaya katılan orman mühendisi ve orman muhafaza memuru unvanında çalışan personelin Orman Genel Müdürlüğü’nün örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmalarının, etkilerine ait frekans ve oran (%) değerleri Çizelge 4.2’de verilmiştir.

Çizelge 4.2. Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmalarının etkilerine ait görüşler

SORU ÖNERME NO	Önergeler	Kesinlikle katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Fikrim yok (%)	Katılıyorum (%)	Kesinlikle katılıyorum (%)
1	Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır	1.0	2.0	7.0	57.0	33.0
2	Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gitmiştir	3.0	9.0	3.0	56.5	28.5
3	Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırmıştır.	3.0	20.0	12.0	48.5	16.5
4	Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır	22.0	35.5	2.5	30.5	9.5
5	Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır.	3.0	19.5	2.0	62.0	13.5
6	Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile ülkemizin odun ham maddesi ihtiyacını karşılamayı hedeflemiştir.	1.5	1.5	10.5	64.0	22.5
7	Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başlamıştır	0.5	2.5	6.0	66.0	25.0
8	Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırmıştır	4.0	11.5	2.5	65.0	17.0
9	Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissetmekteyim	9.0	19.0	7.0	37.0	28.0
10	Orman Genel Müdürlüğü çalışma ortamı görev yapma istek ve heyecanını artırıyor.	8.0	19.5	9.0	51.5	12.0
11	Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur.	3.5	26.0	45.0	18.0	7.5
12	Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır.	0.5	1.5	38.5	42.5	17.0
13	Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum	3.5	22.5	9.5	51.5	13.0
14	Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilememektedir	10.0	25.0	32.0	28.0	5.0
15	Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmaları sonucunda çalışan personelin moral ve motivasyonunu artmıştır	10.0	15.5	11.5	54.5	8.5
16	Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri arttıracaktır	0	2.5	14.5	30.0	53.0

Çizelge 4.2. Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmalarının etkilerine ait görüşler (Devam)

17	Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır	1.5	6.0	34.5	31.0	27.0
18	Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır	20.5	44.5	3.0	21.5	10.5
19	Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır	5.0	12.0	8.0	61.0	14.0
20	Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam ettirmeli ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurmalıdır	2.5	2.0	4.0	32.0	59.5

Çizelge 4.2’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan orman mühendisi ve orman muhafaza memuru unvanında görev yapan kişilerin %90’ı Orman Genel Müdürlüğü’nün yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yaptığına inanmaktadır (ÖNERME 1).

“Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gittiği fikrine” personelin %85’i katılmaktadır (ÖNERME 2).

“Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırdığı fikrine” personelin %65’i katılmaktadır (ÖNERME 3).

“Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaştığı” fikrine personelin %57.5’i katılmamaktadır (ÖNERME 4).

“Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azalttığı” fikrine personelin %22.5’i katılmamaktadır (ÖNERME 5).

“Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile ülkemizin odun ham maddesi ihtiyacını karşılamayı hedeflediği” fikrine personelin %86.5’i katılmaktadır (ÖNERME 6).

“Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başladığı” fikrine personelin %91.5’i katılmaktadır (ÖNERME 7).

“Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırdığı fikrine” personelin %82’si katılmaktadır (ÖNERME 8).

“Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissetmekteyim” fikrine personelin %65’i katılmaktadır (ÖNERME 9).

“Orman Genel Müdürlüğü çalışma ortamı görev yapma istek ve heyecanını artırıyor” fikrine personelin %63.5’i katılmaktadır (ÖNERME 10).

“Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur” önermesine katılımcılar %45 oranında “Fikrim yok” cevabını vermişlerdir (ÖNERME 11).

“Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır” önermesine personelin %59.5’i katılmaktadır (ÖNERME 12).

“Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum” önermesine personelin %64.5’i katılmaktadır (ÖNERME 13).

“Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilemediği” önermesinde katılımcıların %32’sinin fikri bulunmamaktadır (ÖNERME 14).

“Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmaları sonucunda çalışan personelin moral ve motivasyonunun arttığı” fikrine personelin %63’ü katılmaktadır (ÖNERME 15).

“Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri arttıracak düşüncesine” personelin %83’ü katılmaktadır (ÖNERME 16).

“Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısının azaldığı” hakkında katılımcıların %34.5’inin fikri bulunmamaktadır (ÖNERME 17).

“Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükünün azalmadığı” düşüncesine personelin %65’i katılmamaktadır (ÖNERME 18).

“Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrıldığı” düşüncesine personelin %75’i katılmaktadır (ÖNERME 19).

“Orman Genel Müdürlüğünün kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam ettirmesi ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurması” gerektiği fikrine personelin %91.5’i katılmaktadır (ÖNERME 20).

4.3. Araştırmaya Katılanların Görev Yaptığı İllere Göre Yapılan Analiz Bulguları

Araştırmaya katılanların görev yaptığı illere göre yapılan Kruskal Wallis Testi bulguları Çizelge 4.3’de verilmiştir.

Çizelge 4.3. Katılımcıların görev yaptığı illere göre yapılan analiz bulguları

Önermeler/Sorular	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
ÖNERME 1	0.390	2	0.823
ÖNERME 2	0.195	2	0.907
ÖNERME 3	2.275	2	0.321
ÖNERME 4	1.591	2	0.451
ÖNERME 5	2.782	2	0.249
ÖNERME 6	0.278	2	0.870
ÖNERME 7	5.593	2	0.061
ÖNERME 8	2.683	2	0.261
ÖNERME 9	9.302	2	0.010*
ÖNERME 10	5.040	2	0.080
ÖNERME 11	4.183	2	0.123
ÖNERME 12	0.687	2	0.709
ÖNERME 13	3.980	2	0.137
ÖNERME 14	4.476	2	0.107
ÖNERME 15	0.494	2	0.781
ÖNERME 16	1.009	2	0.604
ÖNERME 17	8.689	2	0.013*
ÖNERME 18	2.676	2	0.262
ÖNERME 19	2.207	2	0.332
ÖNERME 20	3.748	2	0.153

Çizelge 4.3’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılanların görev yaptığı illere göre görüş farklılıklarının araştırılması için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre Konya ilinde görev yapan personelin OGM bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissettikleri ifade etmişlerdir (ÖNERME 9).

Böylece son yıllarda yapılan önemli sayıda yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azaldığı belirtilmektedir (ÖNERME 17).

Konya ilinin, araştırma yapılan diğer illere göre oldukça büyük nüfusa sahip olması ve araştırmaya bu ilden katılımın fazla olması bu sonucun olmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

4.4. Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Yapılan Analiz Bulguları

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre yapılan Kruskal Wallis Testi bulguları Çizelge 4.4’de verilmiştir.

Çizelge 4.4. Katılımcıların eğitim durumlarına göre bulguları

Önermeler/Sorular	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
ÖNERME 1	2.083	3	0.555
ÖNERME 2	0.193	3	0.979
ÖNERME 3	3.924	3	0.270
ÖNERME 4	9.240	3	0.026*
ÖNERME 5	1.475	3	0.688
ÖNERME 6	2.999	3	0.392
ÖNERME 7	3.321	3	0.345
ÖNERME 8	2.253	3	0.522
ÖNERME 9	2.187	3	0.535
ÖNERME 10	2.739	3	0.434
ÖNERME 11	44.057	3	0.000*
ÖNERME 12	1.865	3	0.601
ÖNERME 13	54.117	3	0.000*
ÖNERME 14	6.507	3	0.089
ÖNERME 15	1.802	3	0.614
ÖNERME 16	3.969	3	0.265
ÖNERME 17	1.899	3	0.594
ÖNERME 18	37.639	3	0.000*
ÖNERME 19	1.313	3	0.726
ÖNERME 20	5.026	3	0.170

Çizelge 4.4’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre görüş farklılıklarının araştırılması için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre OGM son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaştığı (ÖNERME 4), danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartlarının OGM bünyesine göre daha zor olduğu (ÖNERME 11), araştırmaya katılanların OGM bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını bildiği, yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükünün azaltmadığı (ÖNERME 18) konuları istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır.

4.5. Araştırmaya Katılanların Meslek Gruplarına Göre Yapılan Analiz Bulguları

Araştırmaya katılanların meslek gruplarına göre yapılan Mann Whitney U Testi bulguları Çizelge 4.5’de verilmiştir.

Çizelge 4.5. Katılımcıların meslek gruplarına göre yapılan analiz bulguları

Önermeler/Sorular	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig.
ÖNERME 1	4 213.000	9 163.000	-2.059	0.040*
ÖNERME 2	4 463.000	9 413.000	-1.343	0.179
ÖNERME 3	4 659.500	9 709.500	-0.765	0.444
ÖNERME 4	4 170.000	9 220.000	-2.008	0.045*
ÖNERME 5	4 888.000	9 838.000	-0.176	0.860
ÖNERME 6	4 654.000	9 604.000	-0.854	0.393
ÖNERME 7	4 943.500	9 893.500	-0.019	0.985
ÖNERME 8	4 003.000	8 953.000	-2.746	0.006*
ÖNERME 9	3 952.000	8 902.000	-2.564	0.010*
ÖNERME 10	4 420.500	9 370.500	-1.413	0.158
ÖNERME 11	2 160.000	7 110.000	-7.351	0.000*
ÖNERME 12	4 377.500	9 427.500	-1.499	0.134
ÖNERME 13	1 796.000	6 746.000	-8.364	0.000*
ÖNERME 14	3 795.000	8 745.000	-3.089	0.002*
ÖNERME 15	4 601.000	9 551.000	-0.892	0.372
ÖNERME 16	3 604.000	8 554.000	-3.640	0.000*
ÖNERME 17	3 886.500	8 836.500	-2.892	0.004*
ÖNERME 18	2 169.000	7 119.000	-7.180	0.000*
ÖNERME 19	4 230.000	9 280.000	-1.878	0.060
ÖNERME 20	4 507.000	9 557.000	-1.247	0.212

Araştırmaya katılan orman mühendisleri ve orman muhafaza memurlarına göre OGM'nün örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkilerini, mevcut sorunların belirlenmesine ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesine yönelik görüş farklılıklarını araştırmak için yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre Orman Genel Müdürlüğü'nün yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapıldığı (ÖNERME 1), OGM'nün son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaştığı (ÖNERME 4), OGM tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırdığı (ÖNERME 8), son yıllarda atanan personelin OGM bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendilerini daha güvende hissettiği (ÖNERME 9), Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartların bu denli ağır olduğunun bilinmediği (ÖNERME 13), OGM bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilediği (ÖNERME 14), OGM tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri arttıracak düşüncesi (ÖNERME 16), OGM tarafından yapılan orman mühendisi

istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısının azaldığı (ÖNERME 17), yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azaltmadığı (ÖNERME 18), görüşlerinde orman mühendisleri ve orman muhafaza memurlarına göre farklılık mevcuttur.

4.6. Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Dağılımlarına Göre Bulguları

Araştırmaya katılanların yaş dağılımlarına göre yapılan Kruskal Wallis Testi bulguları Çizelge 4.6’da verilmiştir.

Çizelge 4.6. Katılımcıların yaş gruplarına dağılımlarına göre yapılan analiz bulguları

Önermeler/Sorular	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
ÖNERME 1	5.757	3	0.124
ÖNERME 2	4.028	3	0.258
ÖNERME 3	5.598	3	0.133
ÖNERME 4	3.809	3	0.283
ÖNERME 5	8.552	3	0.036*
ÖNERME 6	1.971	3	0.578
ÖNERME 7	3.362	3	0.339
ÖNERME 8	0.336	3	0.953
ÖNERME 9	4.696	3	0.195
ÖNERME 10	5.834	3	0.120
ÖNERME 11	6.877	3	0.076
ÖNERME 12	3.345	3	0.341
ÖNERME 13	5.184	3	0.159
ÖNERME 14	2.493	3	0.477
ÖNERME 15	4.161	3	0.245
ÖNERME 16	0.269	3	0.966
ÖNERME 17	8.844	3	0.031*
ÖNERME 18	4.181	3	0.243
ÖNERME 19	12.005	3	0.007*
ÖNERME 20	4.766	3	0.190

Çizelge 4.6’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan 5 farklı yaş grubuna yönelik yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre OGM yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azalttığı (ÖNERME 5), OGM tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azaldığı (ÖNERME 17), OGM tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrıldığı düşüncesine (ÖNERME 19), 40 yaş altı personel katılırken, 40 yaş üstü personel katılmamıştır.

4.7. Araştırmaya Katılanların Görev Süresine Göre Yapılan Analiz Bulguları

Araştırmaya katılanların orman teşkilatında çalışma süresine göre yapılan Kruskal Wallis Testi bulguları Çizelge 4.7’de verilmiştir.

Çizelge 4.7. Katılımcıların görev süresine göre yapılan analiz bulguları

Önermeler/Sorular	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
ÖNERME 1	4.298	4	0.367
ÖNERME 2	7.819	4	0.098
ÖNERME 3	2.393	4	0.664
ÖNERME 4	8.577	4	0.073
ÖNERME 5	7.030	4	0.134
ÖNERME 6	9.096	4	0.059
ÖNERME 7	10.630	4	0.031*
ÖNERME 8	2.283	4	0.684
ÖNERME 9	6.139	4	0.189
ÖNERME 10	4.082	4	0.395
ÖNERME 11	5.157	4	0.272
ÖNERME 12	1.569	4	0.814
ÖNERME 13	5.649	4	0.227
ÖNERME 14	5.799	4	0.215
ÖNERME 15	5.365	4	0.252
ÖNERME 16	3.177	4	0.529
ÖNERME 17	13.367	4	0.010*
ÖNERME 18	6.268	4	0.180
ÖNERME 19	11.070	4	0.026*
ÖNERME 20	3.458	4	0.484

Araştırmaya katılanların orman teşkilatında çalışma süresine göre yapılan Kruskal Wallis Testi bulgularına göre görev süresi az olan personelin OGM yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başladığını (ÖNERME 7), OGM tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azaldığını (ÖNERME 17) ve OGM tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrıldığı düşüncesine katılırken (ÖNERME 19), görev süresi uzun olan çalışanları bu düşüncelere katılmadığı tespit edilmiştir.

4.8. Araştırmaya Katılanların 2020 Yılı Atamalarına Göre Yapılan Analiz Bulguları

Araştırmaya katılanların 2020 yılı atamalarına göre yapılan Mann Whitney U Testi bulguları Çizelge 4.8’de verilmiştir.

Çizelge 4.8. Katılımcıların 2020 yılı atamalarına göre yapılan analiz bulguları

Önermeler/Sorular	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig.
ÖNERME 1	2 561.000	16 589.000	-0.422	0.673
ÖNERME 2	2 614.000	16 642.000	-0.218	0.828
ÖNERME 3	2 394.000	2 922.000	-0.997	0.319
ÖNERME 4	2 374.000	2 902.000	-1.044	0.296
ÖNERME 5	2 357.500	2 885.500	-1.218	0.223
ÖNERME 6	2 660.000	3 188.000	-0.047	0.962
ÖNERME 7	2 650.000	3 178.000	-0.089	0.929
ÖNERME 8	2 476.000	16 504.000	-0.773	0.439
ÖNERME 9	2 499.000	16 527.000	-0.605	0.545
ÖNERME 10	2 351.000	2 879.000	-1.166	0.244
ÖNERME 11	1 775.500	15 803.500	-3.215	0.001*
ÖNERME 12	2 493.500	16 521.500	-0.636	0.525
ÖNERME 13	1 574.000	15 602.000	-3.963	0.000*
ÖNERME 14	2 258.000	16 286.000	-1.507	0.132
ÖNERME 15	2 355.500	16 383.500	-1.101	0.271
ÖNERME 16	2 489.000	16 517.000	-0.674	0.501
ÖNERME 17	2 223.500	16 251.500	-1.660	0.097
ÖNERME 18	1 915.500	15 943.500	-2.658	0.008*
ÖNERME 19	2 395.000	2 923.000	-0.983	0.326
ÖNERME 20	2 182.000	2 710.000	-1.878	0.060

Çizelge 4.8’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılanların 2020 yılı OGM 5000 personel atamasında yerleşmesine göre sorulara verdikleri cevaplar yönünden farklılığın araştırılmasında kullanılan Mann-Whitney U Testi sonuçlarına göre; danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zor olduğu (ÖNERME 11), OGM bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını bilmeleri (ÖNERME 13) ve yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azaldığı düşüncesine katılırken (ÖNERME 18), mesleğe bu atama yılından önce başlayan katılımcıların bu fikirler hakkında çekimser olması görüş farklılığının oluşmasına sebep olmuştur.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Konya Orman Bölge Müdürlüğü'nde orman mühendisi ve orman muhafaza memurları olarak çalışan kişiler Orman Genel Müdürlüğü'nün yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurarak stratejik olarak önemli bir reorganizasyon çalışması yaptığını düşünmektedir.

Sonuç olarak;

- Reorganizasyon çalışmaları teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırmıştır.
- Yapılan istihdam ile yeterli personel sayısına ulaşılmıştır.
- Mühendis ve memur olarak 5000 personelin alınması çalışanların iş yükünü azaltmıştır.
- Yeni kurulan ormancılık birimlerinin ülkemizin odun hammaddesi üretiminin artışına katkı sağlamıştır.
- Böylece odun hammaddesi arz açığının giderilmeye başlanmıştır.
- Görevli orman muhafaza memuru sayısının artışı ile ormanlar daha iyi korunmaya başlanmıştır.
- Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanan personel kendisini güvende hissetmektedir.
- Ormancılık birimlerinde çalışma istek ve heyecanı artmıştır.
- Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmıştır.
- Arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaya başlanmıştır.
- Orman Genel Müdürlüğü'nün kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam etmesi ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurması gerektiği ortaya çıkmıştır.

KAYNAKLAR

- Akgül, A., & Çevik, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri, SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. Emek Ofset.
- Alkan, H. (2017). Ormancılıkta Mevcut Yönetim Anlayışına Yönelik İrdelemeler. IV. *Ulusal Ormancılık Kongresi*. 15-16 Kasım 2017, Antalya.
- Alkan, H., & Uğur, T. (2016). Organizational stress and management: Example of forest enterprises. *Turkish Journal of Forestry*, 17(2), 107-117. <https://doi.org/10.18182/tjf.48654>
- Çağlar, Y., (1986). *Türkiye'de Orman Köylerinin Kalkındırılmasına Yönelik Etkinlikler*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Daşdemir, İ. (1998). *Devlet Orman İşletmelerinin Yönetimsel ve Örgütsel Boyutlarının Belirlenmesi*. Orman Bakanlığı, Doğu Anadolu Ormancılık Araştırma Müdürlüğü, Teknik Rapor Yayın No:3, 70 s., Erzurum.
- Daşdemir, İ. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara, Nobel Yayınevi.
- Eraslan, İ. (1992). *Türkiye'de Orman Amenajmanının Dünü Bugünü ve Yarını*. Ormancılığımızda Orman Amenajmanının Dünü, Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Görüşme Tebliği, T.C. Orman Bakanlığı OGM Orman İdaresi ve Planlama Daire Başkanlığı, Ankara, Türkiye.
- Eryılmaz, A. Y. (1993). *Ormancılık Öğretimi ve Bu Konuda Yapılmış Olan Yayınlar*. I. Ormancılık Şurası, T.C. Orman Bakanlığı Yayınları.
- Eryılmaz, A. Y., & Tolunay, A. (2015). *Ormancılık Politikası*. Fakülte Kitabevi Yayınları.
- Evcimen, B. S. (1978). *Türkiye'de Orman Amenajmanı'nın Gelişimi (I. Bölüm: İmparatorluk Dönemi)*, İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Yayınları.
- İnal, S. (1968). *Türkiye'de Ormancılık Yüksek Öğretimi*. İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Yayınları.
- Kaplan, S. (2007). *Yerleşim Alanları Civarındaki Ormanların Yerinden Yönetimi Sorunu*. (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Kaygancıoğlu, R. K, Renda, N., & Onursan, G. (1976). *Orman Kanunu ile İlgili Mevzuat*. Olgaç Matbaası, Ankara, Türkiye.
- Köse, M., Daşdemir, İ., Yurdakul Erol, S., Yıldırım, H., T., Arslan, A., Göksu, A., Şekercan, U., A., & Alkan, S. (2018). Türkiye'de ormancılık örgütü ve yönetimine ilişkin R'WOT analizi uygulaması. *Turkish Journal of Forestry*, 19(3), 252-264.

- Malkoç, M. (2022). *Orman Genel Müdürlüğü Örgütsel Yapısında Yapılan Reorganizasyon Çalışmaları ve Bunların İstihdama Etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü)
- OGM (2018). Orman Genel Müdürlüğü Personel Daire Başkanlığı, Şubat Personel Sayısı, Ankara.
- OGM (2022). Kuruluşumuz Orman Bölge Müdürlükleri. <https://www.ogm.gov.tr/tr/kurulusumuz/orman-bolge-mudurlukleri> (Son erişim tarihi: 20 Haziran 2022)
- OGM (2023a). Orman Genel Müdürlüğü ormancılık istatistikleri <https://www.ogm.gov.tr/tr/e-kutuphane/resmi-istatistikler> (Son erişim tarihi: 15 Haziran 2023)
- OGM (2023b). Konya Orman Bölge Müdürlüğü İşletme Müdürlükleri Orman Varlığı. <https://www.ogm.gov.tr/konyaobm/ormanlarimiz/orman-varligi> (Son erişim tarihi: 15 Haziran 2023)
- OGM (2024). Türkiye Orman Varlığı. [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\(2024-2028\).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(2024-2028).pdf) (Son erişim tarihi: 20 Şubat 2024)
- Özdamar, K. (2013). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Cilt 1. Nisan Kitabevi.
- Özden, S. (2008). Türkiye’de ormancılık örgütünün yapısı nasıl olmalı? *In Javs Congress*. (pp. 90-98)
- Özdenmez, M., İstanbullu, T., & Akesen, A. (1989). *Ormancılık Politikası*. İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Yayınları.
- Seçkiner, S., & Kurt, M. (2005). Bütünleşik tur-rotasyon çizelgeleme yaklaşımı ile iş yükü minimizasyonu. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(2), 161-169.
- Sezer, B. (1979). *Asya Tarihinde Su Boyu Ovaları ve Bozkır Uygarlıkları*. Edebiyat Fakültesi Basımevi, İstanbul.
- Şafak, İ. (2008). Ege bölgesi orman mühendislerinin profili. *Orman Mühendisleri Odası Dergisi*, 45, 22-26.
- Tolunay, A. (1998). *SosyalOrmancılık ve Türkiye Açısından Önemi*. (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü)
- Tolunay, A. (2001). Ormancılıkta Uygulayıcı Teknik Personel Eğitimi. *I. UlusalOrmancılık Kongresi*. 19-20 Mart, Ankara.

- Tunçdilek, N. (1978). *Türkiye'nin Kır Potansiyeli ve Sorunları*. İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Yayınları, Edebiyat Fakültesi Matbaası, İstanbul, Türkiye.
- Uğur, T. (2015). *rgtsel Stres ve Yönetimi: Orman İşletmeleri rneęi*. (Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü)
- Yılmaz, E., Daşdemir, İ., Karabulut, S., Koçak, Z., & Polat, O. (2009). *Orman Genel Müdürlüğü Tařra Teşkilatı alışanlarının İř Doyumunu Etkileyen Faktörler: Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve Buna Bağlı Orman İşletme Müdürlükleri rneęi*. evre ve Orman Bakanlığı Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Enstitüsü Yayınları.
- Yurdakul Erol, S., & Köse, M. (2017). Teknik Personelin Atama-Yükseltme ve Rotasyon Konularındaki Yaklaşımlarının İrdelenmesi: İstanbul Orman Bölge Müdürlüğü rneęi. *IV. Ulusal Ormancılık Kongresi*. 15-16 Kasım, Antalya.
- Yurdakul, S. (2005). Ormancılıkta personel yönetimi sorunları ve sonuçları (rnek olaylarla irdeleme). *İstanbul Üniversitesi, Orman Fakültesi Dergisi*, 55(1), 161-180.

EKLER

EK A. Anket



EK A. Anket

Sayın Katılımcı;

Bu anket, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Mühendisliği Anabilim dalında Orman Mühendisi Mustafa UYSAL tarafından yürütülen Yüksek Lisans tezi çalışmasında kullanılacaktır.

Bu anket çalışmasında **Orman Genel Müdürlüğü Örgütsel Yapısında Reorganizasyon Çalışmaları ve Ormancılık Uygulamalarına Etkileri: Konya Orman Bölge Müdürlüğü Örneği** araştırılmaktadır. Vereceğiniz cevaplar sadece bu tez çalışmasında kullanılacak olup, yapacağınız bu anket ile hem bilimsel çalışmamıza katkıda bulunacak hem de sorunlara çözüm önerileri sunmamızı sağlayacaksınız. Katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, sağlıklı ve mutlu bir meslek yaşamı dileriz.

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

6) Hanenin ortalama aylık geliri ne kadar? ,

☐ 0-6000 ₺ ☐ 6001-9000 ₺ ☐ 9001-12000 ₺

☐ 12001-15000 ₺ ☐ 15001 ₺ 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

SORU ÖNERME NO	Sayın Katılımcı, aşağıda verilen ifadelerle 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 (%)
ÖNERME 1	Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır					
ÖNERME 2	Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gitmiştir					
ÖNERME 3	Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırmıştır.					
ÖNERME 4	Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır					
ÖNERME 5	Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır.					
ÖNERME 6	Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile ülkemizin odun ham maddesi ihtiyacını karşılamayı hedeflemiştir.					
ÖNERME 7	Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başlamıştır					
ÖNERME 8	Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırmıştır					
ÖNERME 9	Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissetmekteyim					
ÖNERME 10	Orman Genel Müdürlüğü çalışma ortamı görev yapma istek ve heyecanını artırıyor.					
ÖNERME 11	Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur.					
ÖNERME 12	Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır.					
ÖNERME 13	Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum					
ÖNERME 14	Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilememektedir					
ÖNERME 15	Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmaları sonucunda çalışan personelin moral ve motivasyonunu artmıştır					
ÖNERME 16	Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri arttıracaktır					
ÖNERME 17	Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır					
ÖNERME 18	Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır					
ÖNERME 19	Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır					
ÖNERME 20	Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam ettirmeli ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurmalıdır					

Anketimiz bitmiştir, katılım sağladığınız için teşekkür ederim.

ÖZGEÇMİŞ

