

Örgütsel bağlılık, sinizm, yabancılaşma ve ormancılık örgütleri

Hasan Alkan^{a,*}

Özet: Ormanlık örgüt yapısı, yöneticileri, mevzuat ve buna bağlı olarak da ormancılık uygulamaları sıklıkla değişmektedir. Söz konusu değişikliklerin örgütler ve çalışanları üzerinde olumlu ve olumsuz birçok etkisi bulunmaktadır. Bu makalede son yıllarda ormancılık kamuoyunu meşgul eden bazı hususların örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği negatif tutum olan sinizm ve buna bağlı olarak çalışanların çalıştığı kurumun değerlerinden ve toplumdaki uzaklaşması durumu olan yabancılaşma olguları üzerine etkileri ele alınmıştır. Çalışma kapsamında 530 orman mühendisi ile anket çalışması yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre, mevcut örgüt yapısı ile ilgili sorunlar, yeterli istihdamın yapılmaması, atama ve yükseltmelerde liyakate önem verilmemesi, rotasyonun adil bir şekilde uygulanmaması, işletmelerde iş yükünün fazla olması, zaman yönetimi bakımından yaşanan sorunlar, maaş ve sosyal imkânların yetersizliği orman mühendislerinin mesleki aidiyetlerini ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu ise örgütler için son derece zararlı olan sinizm ve yabancılaşma gibi olguların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel bağlılık, Yabancılaşma, Sinizm, Ormanlık örgütleri

Organizational commitment, cynicism, alienation and forestry organizations

Abstract: Structure of forestry organizations, managers, legislation and accordingly forestry practices change frequently. The previously mentioned aspects carry many negative and positive effects on organizations and workers. This article focuses on the effects of certain factors occupying public opinion on forestry on the facts of organizational commitment, cynicism is the negative attitude workers develop towards the organization they work in and alienation is becoming distanced from corporate values and society due to cynicism. Questionnaires were filled out with 530 forest engineers under the scope of this study. According to the research findings, problems relating to current organizational structures, inadequate employment, disregarding qualifications during assignments and promotions, unfair rotation practices, excessive workload in workplaces, problems relating to time management, insufficient pay and social opportunities affect the sense of belonging and organizational commitment of forest engineers negatively. This, in turn, leads to cynicism and alienation in companies which is extremely dangerous for companies.

Keywords: Organizational commitment, Alienation, Cynicism, Forestry organizations

1. Giriş

Yönetimin en önemli işlevlerinden birisi olan örgütlenme, işletmelerin amaçlarına ulaşabilmesi için yapması gereken faaliyetleri, bunların sıralamasını, kim ya da kimler tarafından nasıl yapılacağını belirlenmesini yani çalışanları ile fiziksel tüm varlıklarının düzenlenmesini içine alan kapsamlı bir süreçtir (Türker, 2012; Özdönmez vd., 1998). Örgütlemenin temelini ise örgüt oluşturmaktadır. Belirli amaçlara ulaşabilmek adına bir araya gelmiş ve ana unsuru insan olan toplumsal yapılar olarak tanımlanabilen örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi örgüt değerlerine bağlı, örgütün amaç ve hedeflerini bilen, bunları özümseyerek kendi amaç ve hedefleri gibi benimseyen ve aidiyet duygusuna sahip çalışanların varlığına bağlıdır. Bu durum örgütsel bağlılık kavramı ile açıklanabilmektedir. Bağlılık, örgütsel davranış ve örgüt süreçlerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu yüzden 1950'li yıllardan beri üzerinde çalışılan konulardan birisidir. Geline nokta, örgütsel bağlılık; (1) örgütün misyon, vizyon, politika, amaç, hedef ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme, (2) söz konusu alanlarda örgüt adına anlamlı çabalar gösterme ve (3) örgütte üyeliğin sürdürülmesine güçlü bir arzu duyma olarak üç hususla karakterize edilebilmektedir (Porter vd.,

1979; Eisenberg vd., 1987; Yıldız vd., 2013). Örgütsel bağlılığın çalışanlara ve işletmelere sağladığı en önemli katkı aidiyet duygusudur ki, bu duygu çalışan açısından stresli çalışma koşullarının etkisini azaltıcı bir etkiye sahipken, işletme açısından ise iş yeri verimliliğini arttırmaktadır (Namasivayam ve Zhao, 2007). Örgüt yapısı ve bürokratik sorunlar, atanma ve kurumda yükselmeye ilgili problemler, maaşların düşüklüğü, mesai saatlerinin belirsizliği, ruhsal ve fiziksel olarak çalışma koşullarının ağırlığı, sosyal olanakların yetersizliği, işyerinde teknoloji kullanımı bakımından yaşanan olumsuzluklar, vb. çok çeşitli nedenlerle örgütsel bağlılık ve aidiyet olumsuz yönde etkilenebilmekte ve buna bağlı olarak da örgütsel sinizm ve yabancılaşma ortaya çıkabilmektedir. Bireylerin kendi çıkarlarını önceliklediği hatta bazı durumlarda yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimse olarak açıklanan "sinik" ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye "sinizm" denilmektedir. Sinizmin temeli dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiğine dayanmaktadır (Erdost vd., 2007). Örgütsel sinizm, iş görenin çalıştığı örgüte yönelik negatif algı ve tutum geliştirmesidir. Örgüte ilişkin açık ya da gizli bir şekilde yapılan katı ve olumsuz eleştiriler, olumsuz inançlar ve duygular bu kapsamda

✉ ^a Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Orman Fakültesi, Isparta

@ ^{*} **Corresponding author** (İletişim yazarı): hasanalkan@isparta.edu.tr

✓ **Received** (Geliş tarihi): 24.07.2018, **Accepted** (Kabul tarihi): 31.08.2018



Citation (Atf): Alkan, H., 2018. Örgütsel bağlılık, sinizm, yabancılaşma ve ormancılık örgütleri. Turkish Journal of Forestry, 19(3): 265-274.

DOI: [10.18182/tjf.447275](https://doi.org/10.18182/tjf.447275)

değerlendirilebilir (Dean vd., 1998). Sinizm, Brandes vd., (2008)'e göre örgütte diğer çalışanlara güvenmeme, onlardan hoşlanmama; Bateman vd., (1992)'e göre ise bizatihi kurum ve yöneticilerine karşı olumsuz ve güvensiz tutumlar sergilenmesi olarak da ifade edilebilmektedir. Örgütlerin başarıya ulaşabilmesi çalışanlarının örgüte yönelik tutum ve davranışları ile yakından ilintilidir (Helvacı, 2010). Bu tutum ve davranışlar örgüt politikası ve işleyişi açısından olumlu sayılabilecek türden olduğu gibi olumsuz sayılabilecek türden de olabilir. Bu bağlamda son yıllarda örgütsel sinizm adı verilen ve örgütlerde hızla yayıldığı ileri sürülen olumsuz bir tutumun varlığı sorgulanmaya başlanmıştır (Yıldız vd., 2013). Yabancılaşma ise kişinin bireysel temelde çalıştığı kurumdan, değerlerinden, toplumsal oluşum ve organizasyonlardan uzaklaşmasıdır (Şimşek vd., 2006; Tuna ve Yeşiltaş, 2014). Hemen hemen tüm örgütlerde belli ölçüde yabancılaşma kaçınılmazdır. Yüksek düzeyde yaşanması örgütler için oldukça zararlıdır. Çünkü yabancılaşma ile birlikte çalışanlar işlerinden soğumakta ve meslek/meslektaşlarından uzaklaşmaktadır. Yabancılaşmanın başlıca nedenleri iş çevresi ve iş yerindeki olumsuz çalışma koşulları (Banai vd., 2004; Turan ve Parsak, 2011), örgüt ve çalışanlarının sahip oldukları farklı kültürel ve ahlaki özellikler (Sulu vd., 2010), ideal bir örgüt kültürünün oluşmaması ya da çeşitli etmenlerle bozulması, vb. şeklinde sıralanabilir. Yabancılaşmanın örgüt ile ilgili doğurduğu temel sonuçlar ise çalışanların işini daha az önemsemeye başlaması (ya da önemsememesi), işine gerekenden daha az enerjisini harcaması, daha çok dışsal ödüller için çalışması (Hirschfeld and Feild, 2000), yaptığı işe karşı isteksizlik, kariyerinden ve iş hayatındaki gelişmelerden endişe duyma (Aiken and Hage, 1966) şeklindedir. Yabancılaşma politik düşmanlık, ırk ayrımı, zamanı boşa harcama, toplumsal hareketlilik gibi birçok toplumsal sonuçları da doğurabilmektedir (Seeman, 1967). Öz bir ifadeyle yabancılaşma ile birlikte çalışanlarda iş tatminsizliği, iletişim sorunu, sorumluluk ve karar almadan kaçma, bürokrasi sempatisi, yenilik korkusu, sürekli şikâyet durumu, insanlarla yakın iletişimi yük olarak algılama gibi hususlar baş göstermektedir (Yıldız vd., 2013). Kısaca özetlenen hususlar dikkate alındığında örgütsel bağlılık-aidiyetin azalması ile birlikte ortaya çıkabilecek örgütsel sinizm-yabancılaşma gibi olguların örgütleri olumsuz yönde etkileyerek zayıflatacağı ve amaçlarından uzaklaştıracağı söylenebilir.

Ülkemizdeki en köklü ve saygın örgütlenmelerden birisi yaklaşık 1.5 asırlık bir geçmişe sahip olan ormancılık örgütlenmesidir. İlk olarak ormanların satışından elde edilecek gelirlerin toplanması amacıyla başlayan ve kökeni Osmanlı İmparatorluğu'na dayanan bu örgütlenme günümüzde ormanlarımızın sürdürülebilir yönetimini bizzat kendisi gerçekleştiren (Gümüş, 2014) ve uluslararası gelişmelere de kayıtsız kalmayan bir hüviyet kazanmıştır. Bu örgütlenme sonucu ortaya çıkan ormancılık örgütleri zaman içinde birçok değişikliğe uğrayarak günümüze taşınmıştır. Bu örgütlere yönelik olarak son yıllarda bazı önemli değişiklikler yapılmıştır. Bunlardan bazıları doğrudan örgüt yapısıyla ilgili olmuştur. Örneğin, bağlı olunan bakanlıkların sıklıkla değişmesi, bazı genel müdürlüklerin açılmasına karşın bazılarının kapanabilmesi, daire başkanlıkları ve şube müdürlükleri bakımından yaşanan değişiklikler, vb. gibi. Bazıları ise çalışanları ve

çalışma koşullarını yakından ilgilendiren uygulamalarla ilgilidir. Örneğin, tartışmalı rotasyon, atama, unvan değişikliği ve görevde yükseltme uygulamaları, vb. Tüm bunların yanı sıra fazla iş yükü, belirgin olmayan çalışma saatleri, izinlerin istenildiğinde kullanılamaması, zor arazi koşullarında çalışma ve iş güvenliği sorunları, vaktinin önemli bir bölümünü ormanda ve kırsalda geçirmeye bağlı olarak sosyal imkânlar bakımından yaşanan yetersizlikler gibi ormancılık mesleğinin kendine has çalışma koşulları gibi hususlar ormancılık örgütlerinde çalışmakta olan orman mühendislerini stres altına sokmakta ve ormancılık örgütlerinin ciddi bir biçimde sorgulamasına neden olmaktadır (Alkan, 2014; Alkan ve Türker, 2016, Alkan, 2017). Bu durum önce örgütsel bağlılık ve aidiyetin kaybolmasına ardından da örgütsel sinizm ve yabancılaşmanın ortaya çıkmasına neden olabilir. Söz konusu olgular ormanlarımız-ormancılık mesleğinin gelişimi ve istikbali için son derece tehlikelidir. Şimdiye kadar orman mühendislerinin çeşitli sorunlarının tespitine yönelik bazı araştırmalar (Güller ve Korkmaz, 2005; Coşkun, 2006; Şafak, 2008; Atmış ve Batuhan, 2009; Toksoy vd., 2006; Toksoy vd., 2012, Toksoy ve Bayramoğlu, 2012 ve 2015; Alkan, 2014; Gümüş, 2014; Alkan ve Türker, 2016; Alkan, 2017; Korkmaz ve Baykal, 2018) yapılmış olmakla birlikte, doğrudan doğruya örgütsel bağlılık, sinizm ve yabancılaşma gibi konulara yönelik bir çalışma henüz yapılmamıştır. Başkanlık sistemi ile birlikte oluşan yeni kamu yapılanması içinde ormancılık örgütleri Tarım ve Orman Bakanlığı çatısı altında toplanmıştır. Yeni Tarım ve Orman Bakanı'nın göreve başlamasıyla birçok kademe yeni atamalar yapılmış durumdadır. Bu atamalar muhtemelen önümüzdeki günlerde de devam edecek yeni bir yönetim anlayışı ortaya çıkacaktır. Bu durumun bir fırsat olabileceği görüşünden hareketle, bu çalışmanın amacı; orman işletmelerinde çalışmakta olan orman mühendislerinin deneyim ve buna bağlı ortaya çıkan görüşleri yardımıyla bir önceki dönemin yönetim anlayışının irdelenmesi ve bu anlayışın meslektaşlarımızda neden olduğu aidiyet kaybı, sinizm ve yabancılaşmaya dikkat çekilmesidir.

2. Materyal ve yöntem

Çalışmada kullanılan başlıca veri toplama yöntemleri;

- Literatür-dokümantasyon analizi,
- Sosyal medya gözlemleri,
- Anket ve
- Röportajdır.

Çalışma kapsamının belirlenmesi ve çalışmada kullanılacak olan formların oluşturulabilmesi için öncelikle mevcut literatür ve dokümanlar incelenmiştir. Sosyal ağlarda üye olunan hesaplar üzerinden orman mühendislerinin paylaşımları izlemeye alınmış, orman mühendisliği ve örgütüne yönelik paylaşımlar takip edilerek incelenmiştir. Anket çalışmaları 2014-2017 yılları arasında yürütülmüş; çalışmaya 603 orman mühendisi katılmıştır. Anket formlarının bir kısmının doldurulmasında orman mühendisliği bölümü son sınıf öğrencileri (bitirme öğrencileri) görev yapmıştır. Formlar hazırlandıktan sonra anketörlere konu hakkında ayrıntılı bilgi verilmiş ve örnek çalışmalar yaptırılmıştır. Bununla birlikte makalenin

kapsamının orman işletme çalışanları ile sınırlandırılması nedeniyle ankete katılan 57 serbest büro sahibi ve/veya çalışanın anket formu değerlendirme dışı bırakılmıştır. Ayrıca 16 ankette ise bazı eksiklikler tespit edilmiş, bunlar da değerlendirmeye alınmamıştır. Böylece değerlendirmeler 530 anket üzerinden yapılmıştır. Orman işletmelerinde kadrosuz ve danışman statüsünde çalışmakta olan orman mühendisleri de çalışmaya dâhil edilmemiştir. Verilerin değerlendirilmesinde temel istatistik testlerden yararlanılmıştır. Elde edilen veriler sıra istatistiği yardımıyla Excel ortamında işlendikten sonra SPSS 20.0 paket programı yardımıyla istatistiksel analizleri yapılmıştır. Bulguların istatistiksel olarak ifadesi frekanslar-yüzdeler şeklinde verilmiştir. Bazı değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığı ya da yokluğu ise ki-kare testiyle sorgulanmıştır. Ki-kare, iki veya daha fazla değişken grubu arasında ilişki bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla kullanılmaktadır (Özdamar, 1999).

3. Bulgular ve tartışma

3.1. Katılımcıların profil özellikleri

Ankete katılan orman mühendislerinin yaş aralıklarına dağılımı Çizelge 1'deki gibidir. Buna göre, her yaş grubundan katılımcı bulunmaktadır.

Katılımcıların %21.2'si 5 yıldan kısa bir süredir, %21.0'ı 5-10 yıldır, %27.3'ü 10-20 yıldır, %30.5'i 20 yılı aşkın süredir mesleğin içindedir. Ankete katılanların %47.0'ı orman işletme şefidir. Geri kalanların görev dağılımları ise Çizelge 2'deki gibidir.

Ankete katılan orman mühendislerinin %53.4'ü ormancılık mesleğini bilerek ve isteyerek geri kalan %46.6'lık kısmı ise tesadüfen seçmişlerdir. Katılımcıların cinsiyet ve medeni durumları dağılımı ise Çizelge 3'de verilmiştir.

Çizelge 1. Katılımcıların yaş aralıklarına dağılımı

Yaş aralığı	Sayı	(%)	Yaş aralığı	Sayı	(%)
20-25	21	4.0	46-50	62	11.7
26-30	83	15.7	51-55	29	5.5
31-35	113	21.3	56-60	20	3.8
36-40	112	21.1	61-65	7	1.3
41-45	83	15.7			

Çizelge 2. Katılımcıların görev durumları

Görev	Sayı	(%)
İşletme şefi	249	47.0
İşletme müdürü	36	6.8
Bölge müdürü	16	3.0
Şube müdürü	4	0.8
Şubede veya başka bir birimde mühendis	225	42.4

Çizelge 3. Katılımcıların cinsiyet ve medeni durumları

	Cinsiyet		Medeni durum		
	Erkek	Kadın	Bekar	Evli	Boşanmış
Sayı	432	98	108	415	7
%	81.5	18.5	20.4	78.3	1.3

Ormancılık mesleğini icra edenlerin çoğunlukla erkekler olduğu zaten bilinen bir gerçektir. Dolayısıyla araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu (%81.5) da erkektir. Zaten azınlıkta olan kadın orman mühendisleri iş koşulları nedeni ile zaman zaman zorlanabilmektedir. Nitekim, araştırmaya katılan kadınların %56.1'i cinsiyeti nedeni ile görevini yapmakta zorlandığını ifade etmiştir. Katılımcıların %78.3'ü evlidir ve %75'i de çocuk sahibidir. Birden fazla çocuk sahibi olma genel itibarıyla tercih edilen bir durumdur.

3.2. Ormancılık örgüt yapısı ve bürokrasiye ilişkin görüşler

Yaklaşık 1.5 asırlık bir geçmişe sahip olan ormancılık örgütü zaman zaman değişikliklere konu olabilmektedir. Cumhuriyet Dönemi'nde ormancılık örgütleri sırasıyla; İktisat Bakanlığı (1923-1924), Tarım Bakanlığı, (1925-1928), İktisat Bakanlığı (1928-1931), Tarım Bakanlığı (1931-1969), Orman Bakanlığı (1969-1981), Tarım ve Orman Bakanlığı (1981-1983), Tarım, Orman ve Köy İşleri Bakanlığı (1983-1991), Orman Bakanlığı (1991-2003), Çevre ve Orman Bakanlığı (2003-2011), Çevre, Orman ve Şehircilik Bakanlığı (2011'de sadece 26 gün), Orman ve Su İşleri Bakanlığı'na (2011-2018) (Gümüş, 2014) ve en son olarak da Tarım ve Orman Bakanlığına (2018-...) bağlanmıştır. Bakanlık ölçeğindeki değişikliklerin yanında genel müdürlükler, daire başkanlıkları ve taşra yapılanmaları bakımından da örgüt az veya çok bazı değişikliklere konu olabilmektedir. İhtiyaca göre değişikliklerin yapılması elbette bir gereklilik halindedir. Ancak, söz konusu değişikliklerin yapılmasında genellikle çok aceleci davranılmış ve katılımcı süreçler işletilememiştir. Örneğin, Bakanlar Kurulu kararı ile 3.6.2011 tarihinde kurulan Çevre, Orman ve Şehircilik Bakanlığı 26 gün sürmüştür, daha sonra bu bakanlık ikiye ayrılarak Orman ve Su İşleri Bakanlığı kurulmuştur. Daha sonra da Bakanlık bünyesinde taşra teşkilatı olmayan Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü (ÇEM) ve Su Yönetimi Genel Müdürlüğü (SYGM) kurulmuştur. Bu genel müdürlüklerin isimleriyle bağlantılı görevler taşrada Orman Genel Müdürlüğü (OGM) ve Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü (DSİ) tarafından yürütülmektedir. Kurulan bu genel müdürlüklerden SYGM'ne bağlı Havza Yönetimi Planlaması Daire Başkanlığı, ÇEM'e bağlı Havza Planlaması Daire Başkanlığı ile DSİ'ye bağlı Etüt-Planlama ve Tahsisler Daire Başkanlığı, OGM'ye bağlı Orman İdaresi ve Planlama Dairesi Başkanlığı, Toprak Muhafaza ve Havza Islahı Dairesi Başkanlığı gibi örgütsel birimler yaşanan kargaşaya bir örnektir (Gümüş, 2014). Ayrıca OGM merkezinde oluşturulan daire başkanlıkları ve şube müdürlüklerinin bir bölümü, bölge müdürlüklerinde oluşturulan ve hangi ihtiyaçtan gerçekleştiği anlaşılamayan şube müdürlükleri ormancılık kamuoyunun gerekliliğini ciddi bir şekilde sorguladığı yapılar olmuştur. Bakanlık sistemine geçişle birlikte 10 ve 15 Temmuzda yayınlanan kararnameleler kamu düzeni yeniden şekillendirilmiş ve 16 bakanlığın teşkilat yapısı yeniden belirlenmiştir. Bu bağlamda ormancılık örgütleri Tarım ve Orman Bakanlığına bağlanmış, ÇEM ve Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü bakanlığın hizmet birimleri içinde yer almıştır. Bağlı kuruluş olan OGM ile birlikte 3 adet genel müdürlüğümüz bulunmaktadır. Gereklilikleri tartışma konusu olmuş olan birçok daire başkanlığı da yeni düzenlemelerle birlikte ortadan kaldırılmıştır. Yeni

düzenlemelerle birlikte bazı iyileştirmelerin yapılması hayati öneme sahiptir. Zira, bir önceki yapıda Orman ve Su İşleri Bakanlığı sadece Su İşleri Bakanlığı gibi çalışmış, ormancılığa gereken önem ve ağırlığı verememiştir. Yeterli orman mühendisi istihdamının yapılmamasının yanında atama ve yer değiştirmelerde liyakate önem verilmemiş ve ormancılık örgütlerinde yönetim piramidi tersine dönmüştür. Bunun sonucunda da bazı orman mühendisleri boşu boşuna kadroları işgal ederken; özellikle orman işletme şefleri iş yükü altında ezilmişler ve görevlerini yapamaz hale gelmişlerdir. Kurumun 2013-2017 yılları için hazırlanan stratejik planında da uzman personel eksikliği ve orman işletme şeflerinin sorumluluk alanlarının geniş olması hususları zayıf yönler arasında sıralanmaktadır (OGM, 2016).

Örgüt yapısı ve bürokrasi örgütlerin başarıya ulaşabilmeleri için son derece önemlidir. Sarros vd. (2002)'ye göre örgütün yapısı ve bürokratik ortamdaki yapısal şartlar örgütsel bağlılık ve yabancılaşma üzerinde etkiye sahiptir. Nitekim, örgüt içerisindeki katı bürokratik yapı çalışanların üzerinde baskı oluşturarak ya da baskıyı arttırarak özgürce fikirlerini beyan etme ve hareket etmesine engel olmaktadır. Dolayısıyla ormancılık açısından örgütlenme ile ilgili olması gereken ideal anlayış "*Orman kaynaklarımızın uluslararası gelişmeleri de dikkate alan güncel & isabetli strateji, politika ve ilkeler çerçevesinde planlı bir şekilde ve uygun bir örgüt yapısıyla yönetilmesi*" şeklinde özetlenebilir (Alkan, 2017). Bu tanımlamaya ilişkin orman mühendislerinin görüşleri Çizelge 4'de sunulmuştur.

Görülmektedir ki gerek strateji ve politikaların belirlenmesi gerekse bunları uygulamaya aktaracak olan örgütlerin yeterliliğine ilişkin olarak orman mühendislerinin önemli bir bölümünün olumsuz görüşleri ve endişeleri bulunmaktadır.

3.3. Beşeri sermayeye ilişkin görüşler

Bu başlık altında ormancılık eğitimi, personel istihdamı, atama & yükseltme ve rotasyon uygulamalarına yer verilmiştir.

Ormancılık örgütlerinin yapılarındaki bozulmalar ve bunun mesleğe olumsuz yansımalarının yanında son yıllarda beşeri sermaye bakımından da önemli gerilemelerin olduğu ormancılık kamuoyunda sıklıkla konuşulan hususlardandır. Beşeri sermaye, üretim sürecine katılan işgücüne ait olan ve diğer üretim faktörlerinin daha verimli ve etkin kullanılmasına imkân sağlayan bilgi, beceri, tecrübe ve dinamizm gibi pozitif değerlerin bütünü olarak tanımlanmaktadır. Beşeri sermaye birikimi ilk, orta ve

yükseköğretimi içeren örgün eğitim, örgün olmayan ya da mesleki eğitimlerle oluşabilmektedir (Manga vd., 2015). İyi bir eğitimin ardından oluşturulacak liyakate dayalı bir personel istihdamı örgütün başarısında anahtar rol oynayacaktır. Ormancılık örgütleri ve bu örgütlerde çalışan orman mühendisleri anılan hususlar bakımından da ciddi sorunlarla karşı karşıyadır.

Araştırmaya katılan orman mühendislerinin sadece %29.4'ü mesleğe yeni başlayanların meslek için hazır olduklarını yani iyi bir eğitim aldıklarını ifade etmektedir. %44.2'lik kesim genç orman mühendislerinin iyi eğitilmemiş olduklarını düşünürken, %26.4'lük kesim ise bu konuda kararsızdır. Fiziksel donatıların ve arazi olanaklarının çok daha gelişmiş olduğu günümüzde birçok orman fakültemizde geçmişe göre çok daha kaliteli eğitim verilmektedir. Buna rağmen, başta istihdam problemleri ve yeterince tanınmama olmak üzere çeşitli nedenlerle başarılı üniversite adayları orman fakültelerini tercih etmemektedirler. Fakülte sayısının artmasına bağlı olarak artan kontenjan ve yapılamayan atamaların da dolaylı olarak konuya etki edebilme potansiyeli bulunmaktadır. "*Yeni orman fakültelerinin açılması ve fakülte sayısının artması ormancılık eğitimi olumsuz yönde etkilemektedir*" şeklinde sunulan önermeye orman mühendislerinin %38'i katılırken, %25.5'i katılmamaktadır. %36.5'lik kesim ise bu konuda kararsızdır.

Günümüzde ormancılık mesleği ve örgütlerinin çok ciddi itibar problemi olduğu açıktır. Ormancılık mesleğinin toplum nezdinde yeterince itibar gördüğüne inanan orman mühendisleri sadece %30 civarındadır. Yaklaşık %18'lik kesim ormancılık mesleği ve örgütlerinin tanıtımına yönelik çalışmaları yeterli bulmaktadır. OGM tarafından yaptırılan ve ağ sayfasında paylaşım açılan algı araştırmasının bulguları da konuya ilişkin önemli bilgiler vermektedir. Bu çalışmada "*Orman yangınlarını söndürmede en etkili kuruluş hangisidir?*" şeklinde sorulan soruya katılımcıların sadece %25.6'sı OGM şeklinde cevap vermiştir (OGM, 2015). OGM bütçesinin çok önemli bir bölümünü orman yangınlarının söndürülmesine harcamasına rağmen; ortaya çıkan sonuç düşündürücüdür. Öte yandan, sosyal paylaşım sitelerinde yapılan paylaşımlar, medya haberleri, vb. dikkate alındığında da ormancılık örgütlerinin yeterince öne çıkmadığı görülmektedir. Durumun çok iç açıcı olmadığı açıktır. Ancak burada faturayı sadece bakanlık ve bağlı olduğu birimlere kesmek işin kolay yoludur. Ormanların ve ormancılık mesleğinin geleceği için savaşması gereken kurum ve kuruluşların kendi aralarındaki çatışmaları da söz konusu olumsuzluklara katkı sağlamıştır (Alkan, 2017).

Çizelge 4. Orman mühendislerinin örgüt yapısına ilişkin görüşleri

Önergeler	Katılım durumu				
	Kesinlikle katılıyorum % (sayı)	Katılıyorum % (sayı)	Kararsızım % (sayı)	Katılmıyorum % (sayı)	Hiç katılmıyorum % (sayı)
Orman kaynaklarımız belirli, strateji, politika ve ilkeler çerçevesinde planlı bir şekilde yönetilmektedir.	19.8 (105)	36. (193)	19.8 (105)	17.4 (92)	6.6 (35)
Ormancılığımız için belirlenen strateji ve politikalar yerinde ve yeterlidir.	6.4 (34)	21.5 (114)	29.8 (158)	28.5 (151)	13.8 (73)
Ormancılıkla ilgili uluslararası alanda gündeme gelen gelişmeler yeterince izlenmekte ve dikkate alınmaktadır.	8.3 (44)	24.9 (132)	32.1 (170)	23.6 (125)	11.1 (59)
Ormancılık mesleğinin örgüt yapısının (merkez ve taşra olarak) mesleğin icrası bakımından yerinde ve yeterli olduğunu düşünüyorum.	13.8 (73)	27.4 (145)	17.4 (92)	25.1 (133)	16.4 (87)

Hizmet içi eğitimler kurumların misyonlarını yerine getirebilmeleri bakımından son derece önemlidir. Araştırmaya katılan mühendislerin %94 (498 kişi)'ü bugüne kadar en az bir eğitim programına katılmıştır. Katılımcılara hizmet içi eğitimle ilgili yöneltilen bazı önermeler verilen cevaplar Çizelge 5'deki gibidir.

Meslektaşların yaklaşık %85'i hizmet içi eğitimi yararlı görmekte, bununla birlikte %56'lık kesim ormancılık örgütlerinin hizmet içi eğitime gerekli önemi verdiklerine inanmaktadır. Katılımcıların %41.7'si hizmet içi eğitimlere katılımlarda adil davranılmadığını, %22.8'i bu konuda kararsız olduğunu ve %36.2'si ise adil davranıldığını ifade etmiştir. Hizmet içi eğitimlerde adil davranıldığına inanma/inanmama durumu ile daha evvel hizmet içi programa katılmış olma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($X^2=10.387$, $sd=4$, $p=0.03$)

Ormancılık örgütlerinin personel istihdamı bakımından da önemli sorunları bulunmaktadır. Son yıllarda kadrolu orman mühendisi alımları yıllık onlu, yirmili rakamlarla ifade edilir hale gelmiştir. Hatta Orman Mühendisleri Odası (OMO) haberinde belirtildiği gibi önümüzdeki günlerde 40 tane orman mühendisi alınacak olması başarı olarak görülmeye başlanmıştır (OMO, 2018).

“Ormanlarımızın korunup geliştirilebilmesi ve orman mühendislerinin daha iyi koşullarda çalışabilmesi için daha fazla orman mühendisi istihdamına ihtiyaç bulunmaktadır” önermesine orman mühendislerinin katılım oranı %74'tür. Katılımcıların %16.4'ü bu önermeye katılmazken; %9.6'sı da kararsız kalmıştır.

Ormancılık örgütlerine kadrolu orman mühendisi alımının yapılmamasına karşı geçici bir çözüm olarak

danışmanlık ve hizmet alımı kapsamında yapılan üçer beşer aylık alımlar ise hem genç orman mühendislerinin hem de ormancılık örgütlerinin beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamaktan uzaktır. Diğer taraftan personel seçimleri ve yükseltmelerinde liyakate gereken önem verilmemektedir. Arapça kökenli bir kelime olan liyakat, *“Bir kimsenin, kendisine iş verilmeye uygunluk, yaraşırılık durumu”* olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2017). Uygunluk yani liyakate sahip olup olunmadığının belirlenmesinde amaca uygun bilimsel ve ölçülebilir ölçütler kullanılmaktadır. Bu bağlamda din, inanç, görüş, hemşericilik, vb. liyakat ölçüsü değildir. Özellikle 15 Temmuz 2016'daki haince yapılan darbe girişiminin ardından kamu kurum ve kuruluşlarına personel seçimi yapılırken liyakatin esas alınması gerektiği her platformda dillendirilmeye başlanmıştır. OGM ise liyakate dayalı personel seçemediğini çok daha evvel ilan etmiş durumdadır. 2013-2017 yılları için hazırlanan (bir önceki dönem) OGM stratejik planında *“Liyakat ve kudsime dayalı atama mekanizmalarının geliştirilememiş olması”* kurumun geliştirilmeye açık zayıf yönleri arasında gösterilmiştir. Bu konuda dikkate değer bir iyileşme olmamasına rağmen, bu ifade 2017-2021 dönemi için hazırlanan plandan çıkarılmıştır (OGM, 2016). Öte yandan, Çizelge 6'da da görüldüğü gibi orman mühendisi ve/veya ara elaman atamalarında, görevde yükseltme ve unvan değişikliği sınavlarında liyakatin göz ardı edildiği ve başkaca hususların öne çıktığı ormancılık kamuoyunun önemli bir kesimi tarafından da dillendirilen hususlardan birisidir (Çizelge 6).

Çizelge 5. Hizmet içi eğitime yönelik görüşler

Önermeler	Katılım durumu				
	Kesinlikle katılıyorum % (sayı)	Katılıyorum % (sayı)	Kararsızım % (sayı)	Katılmıyorum % (sayı)	Hiç katılmıyorum % (sayı)
Hizmet içi eğitim mesleğimiz için yararlıdır.	43.4 (230)	41.5 (220)	7.7 (41)	5.1 (27)	2.3 (12)
Bakanlık ve diğer birimlerce hizmet içi eğitime önem verilmekte ve bu konuda yeterli çaba sarf edilmektedir.	14.3 (76)	41.7 (221)	17.9 (95)	18.9 (100)	7.4 (38)
Hizmet içi eğitim programlarına katılımlarda yeterince adil davranılmaktadır.	9.8 (52)	26.4 (140)	22.8 (121)	22.1 (117)	18.9 (100)

Çizelge 6. Liyakate ilişkin görüşler

Önermeler	Katılım durumu				
	Kesinlikle katılıyorum % (sayı)	Katılıyorum % (sayı)	Kararsızım % (sayı)	Katılmıyorum % (sayı)	Hiç katılmıyorum % (sayı)
Ormancılık örgütlerinde atamalarda& görevde yükseltmelerde liyakate gereken önem verilmektedir.	8.1 (43)	14.0 (74)	20.8 (110)	20.9 (111)	36.2 (192)
Atama ve görevde yükseltmelerde politik tercihler ön plana çıkmaktadır.	46.0 (244)	26.2 (139)	17.0 (90)	6.2 (33)	4.5 (24)
Görevde yükselme ölçütleri açıkça belirlenmiş durumdadır.	7.0 (37)	18.7 (99)	24.2 (128)	25.3 (134)	24.9 (132)

Aslında atama ve yükseltmelerde aranan biçimsel nitelikler bellidir. Örneğin orman mühendisleri için ilk atamalarda aranan nitelikler Kamu Personeli Seçme sınavında (KPSS)¹ başarılı olmak, KPSS puanına göre açıktan atama yapılacak kadro sayısının üç katı olarak oluşturulan sözlü (uygulamalı-mülakat) sınav listesine girebilmek ve bu sınavdan başarılı olmak. Bununla birlikte söz konusu olumsuz algının ortaya çıkmasının başlıca nedeni, 05.07.2014 tarih ve 29051 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan yönetmelik değişikliği ile birlikte objektifliği ve denetlenebilirliği tartışmaya açık olan sözlü sınavların sisteme dâhil edilmesidir. Orman Mühendisleri Odasının açmış olduğu davalarla çeşitli kereler yürütme durdurulmuş olsa da her seferinde yeni bazı düzenlemelerle “(yazılı ve/veya sözlü” yerine “yazılı ve/veya uygulamalı”) sözlü sınavdan vazgeçilmemiştir. Benzer süreçler orman muhafaza memuru alımı için kullanılan sözlü sınavlar için ve hatta kurum içi yükseltme ve unvan değişikliği sınavlarında da yaşanmıştır (Alkan, 2017). Sözlü-uygulamalı sınavla personel alımı ve yükseltilmesine olanak sağlayan düzenlemelere ilişkin orman mühendislerinin görüşleri genellikle olumsuz olarak ortaya çıkmaktadır (Çizelge 7).

Yıllardır ormancılık dışı sorularla yapılan KPSS sınavı yerine alana yönelik olarak ÖSYM tarafından yapılacak merkezi bir sınavın daha yararlı olabileceği yönünde görüşler meslek kamuoyu tarafından dillendirilmektedir.

“Mevcut orman mühendisi alım şeklini (KPSS sınavı) uygun bulmuyorum. Sınav mesleki bilgi ölçmeye yönelik olmalıdır” şeklinde sunulan önermeye katılımcıların %59.1’i katılırken, %27’lik kesim ise katılmamaktadır. Kararsız olanların yüzdesi ise %14.0’dır. KPSS sınavının mesleğe dönük sorularla yapılması hususu birkaç Orman Fakülteleri Dekanlar Toplantısı’nın da gündem maddelerinden birisi olmuş, bu kapsamda ÖSYM nezdinde girişimlerde bulunulmuş; ancak bir netice alınamamıştır.

Özetle liyakat esaslı bir sistem geliştirilemediği için orman mühendisleri ve dolayısıyla da görev yaptığı birimler yeterli performansı gösterememektedir. “Layık olduğum bir kadroda görev yapıyorum” şeklinde sunulan önermeye katılımcıların %46.6’sı katılırken, %32.8’i bu önermeyi ret etmektedir. Katılımcıların %20.6’sı ise bu konuda kararsızdır. “Bulduğum kadroda (görevde) kapasitemin %100’ünü kullanabiliyorum” önermesine katılım ise sadece %39.6’dır. Katılımcıların %35.2’si önermeyi ret ederken %25.2’i de bu konuda kararsız olduklarını ifade etmişlerdir.

Çizelge 7. Sözlü yapılan sınavlara yönelik görüşler (Alkan, 2014’dan uyarlanmıştır.)

Görüşler	Sayı	%
Doğru ve gerekli bir düzenlemedir.	122	29,1
Doğru bir düzenleme değildir.	297	70,9
Toplam	419	100,0

İkili karşılaştırma yapıldığında layık olduğu kadroda görev yaptığına inanma/inanmama durumu ile kapasitesinin tamamını kullandığına inanıp inanmama arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($X^2=206.412$, $sd=16$, $p=0.000$). Diğer taraftan orman mühendislerinin mevcut görev-pozisyonu (Bölge müdürü, işletme müdürü, işletme şefi, vb.) ile anılan bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Atama ve yükseltmelerde liyakate önem verilmemesi orman mühendislerinin giderek azalan örgütsel bağlılık ve aidiyet üzerine olumsuz etkisi olan etmenlerden birisidir. 13.10.2013 tarih ve 28794 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren ve kamuoyunda rotasyon olarak bilinen ve tartışılan uygulamaları gündeme getiren OGM Personelinin Atama ve Yer Değiştirme Esaslarına İlişkin Yönetmeliğin de örgütsel bağlılık üzerine çok ciddi olumsuz etkilerinin olduğu söylenebilir (Alkan, 2014; Alkan, 2017).

Rotasyon kapsamında birçok orman mühendisi birim, makam, görev ve il değişikliği yapmak zorunda bırakılmıştır. Bu uygulamalara bağlı olarak bazı ailelerin fertlerinin ayrı ayrı illerde yaşaması zorunluluğu bile ortaya çıkmıştır. Uygulamalarda bazen uzmanlıklar ve ormancılıkta yerellik ilkeleri göz ardı edilebilmiştir. Mevcut haliyle rotasyonun uygulamadan kaldırılması için meslek örgütlerince günümüze kadar yapılmış olan eylemler, bireysel meslektaş tepkileri, yazılı ve görsel basında çıkan haberler, sosyal paylaşım sitelerinde yer alan mağduriyet haber-paylaşımları dikkate alındığında konuya ilişkin olarak ormancılık kamuoyunun önemli bir kısmında memnuniyetsizliğin olduğu söylenebilir (Alkan, 2017). Yine rotasyonun uygulanmaya başladığı ilk yıllarda Alkan (2014) tarafından yapılan araştırmanın bulguları da yukarıda belirtilenleri destekler mahiyettedir (Çizelge 8).

3.4. Çalışma koşulları, iş memnuniyeti ve mesleğin geleceğine ilişkin görüşler

Çalışma koşulları ve çevresinin çalışanları tatmin edememesi sinizm ve yabancılaşmanın en önemli nedenlerinden birisi olarak kabul edilmektedir. Çizelge 9’da orman mühendislerinin iş ortamı ve çalışma koşulları hakkında fikir verebilecek bazı önermelere yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan orman mühendislerinin %67’si iş yükünü fazla bulmaktadır. “İş yükümüz fazladır” önermesine katılmayanların yüzdesi ise %21.1’dir. %11.9’luk kesim bu konuda fikir belirtmemiştir. Alkan ve Türker (2016) ‘da iş yükü fazlalığının orman mühendisleri için önemli stres kaynaklarından biri olduğu ifade edilmektedir. İş yükünü fazla bulma ile mevcut görev arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki de söz konusudur ($X^2= 54.208$, $sd=16$, $p=0.000$). Bunda işletme şefi olarak çalışanların iş yüklerinin daha ağır olması ve bununda cevaplara yansımalarının rolü bulunmaktadır. Orman işletme şeflerinin iş yüklerini arttıran birçok unsur bulunmaktadır. İş yükünün fazla olmasının nedenlerinden birisi daire başkanlıkları ve şube müdürlüklerinin çok sayıda olması ve bunların gereksiz yazışma ve bürokrasi üretmeleridir. Orman mühendislerinin %80.2’si bu yapının iş yüklerini arttırdığını söylemektedir (Alkan ve Türker, 2016).

¹ 1999 yılında Devlet Memurları Sınavı (DMS) adı altında başlatılan bu sınavlar 2001 tarihinde Kurumlar İçin Merkezi Eleme Sınavı (KMS)’na 2002 yılında ise KPSS sınavına dönüşmüştür.

Çizelge 8. Rotasyonun mesleğin geleceğine etkilerine ilişkin görüşler

Görüşler	Sayı	%
Rotasyon doğru bir uygulamadır. Mesleğin geleceği için herkese kararlılıkla uygulanmalıdır.	149	35,6
Doğru bir uygulamadır. Mesleğin geleceği için yeni atanarlardan itibaren kararlılıkla uygulanmalıdır.	124	29,6
Bu uygulama faydadan çok zarar getirir.	146	34,8
Toplam	419	100,0

Çizelge 9. Orman mühendislerinin çeşitli konulardaki memnuniyet & memnuniyetsizlikleri

Önergeler	Katılım durumu				
	Kesinlikle katılıyorum % (sayı)	Katılıyorum % (sayı)	Kararsızım % (sayı)	Katılmıyorum % (sayı)	Hiç katılmıyorum % (sayı)
İş yükümüz fazladır.	44.2 (234)	22.8 (121)	11.9 (63)	15.3 (81)	5.8 (31)
Çalışma saatleri bakımından memnunum.	13.8 (73)	33.0 (175)	14.7 (78)	14.5 (77)	24.0 (127)
Yıllık izinlerimiz yeterlidir ve her istediğimde kullanabiliyorum.	10.8 (57)	27.9 (148)	14.0 (74)	20.2 (107)	27.2 (144)
Yıllık iznimi istediğim zaman kullanamamaktan dolayı rahatsızım.	30.4 (161)	22.5 (119)	13.4 (71)	23.2 (123)	10.6 (56)
Çalışma koşullarımız nedeniyle aileme yeterli zaman ayıramıyorum.	31.7 (168)	29.4 (156)	11.1 (59)	20.4 (108)	7.4 (39)
Sağlanan sosyal imkanlar yeterlidir.	6.8 (36)	17.7 (94)	18.7 (99)	30.0 (159)	26.8 (142)
Lojman & lokal olanaklarımız yeterlidir.	14.7 (78)	26.0 (138)	17.5 (93)	23.2 (123)	18.5 (98)
Aldığımız maaş yeterlidir.	7.7 (41)	19.6 (104)	20.2 (107)	25.8 (137)	26.6 (141)
Yöneticilerimiz katılımcı bir yönetim anlayışını benimsemiş durumdadır.	14.9 (79)	37.9 (201)	22.5 (119)	15.5 (82)	9.2 (49)
Görev ve sorumluluklarımız açıkça tanımlanmış durumdadır.	12.3 (65)	35.8 (190)	16.6 (88)	18.7 (99)	16.6 (88)
Kurum içi iletişimimiz iyi düzeydedir.	13.8 (73)	40,6 (215)	30,0 (117)	15,7 (83)	7,9 (42)
Kurum içinde herhangi bir nedenle mobing'e maruz kalma oranı yüksektir.	14,7 (78)	26,0 (138)	17,5 (93)	23,2 (123)	18,5 (98)

Orman mühendislerinin iş yüklerinin artmasına neden olan nedenlerden bir diğeri taş ocakları, vb. gibi devlet ormanlarından alınacak izinlerle ilgili iş ve işlemlerdir. OGM'de izin ve irtifak çalışmalarına ait E-İzin, ORKÖY çalışmalarına ait ORKBİS ve Silvikültür çalışmalarına ait GEOPORTAL vb. gibi sistemler mevcuttur. Söz konusu sistemlere yapılan veri girişleri ve güncellemeler orman mühendislerinin (özellikle de orman işletme şeflerinin) iş yüklerini arttırmaktadır. Kişi başına düşen iş yükünün artmasına neden olan hususlardan birisi de personel azlığıdır. Ormanlık örgütleri hem orman mühendisi hem de orman muhafaza memuru yönünden norm kadrolarından oldukça uzaktır. Personel yetersizliği, gereksiz yazışmalar, izin irtifak işleri, vb. nedenlerle zaten fazla olan iş yükü yaz aylarında orman yangınlarıyla birlikte daha da artmakta, orman mühendisleri için mesai kavramı ortadan kalkmaktadır. Katılımcıların sadece %46.8'i çalışma saatlerinden memnundur. Ayrıca, toplumun hemen hemen her kesiminin tatil zamanı olarak kabul ettiği yaz aylarında yıllık izinlerin kullanımı genellikle mümkün olmamaktadır.

Araştırmaya katılanların sadece %38.7'si yıllık izinleri yeterli bulmaktadır. Katılımcıların %52.9'u ise yıllık izinlerini zamanında kullanamamaktan şikayetçidir.

Orman mühendislerinin %61.1'i çalışma koşulları nedeniyle ailesine yeterli vakit ayıramadığını ifade etmektedir. Diğer yandan sağlan sosyal imkânlar ve fiziksel olanaklar da yetersizdir. "Sağlanan sosyal imkanlar yeterlidir" önermesine katılanların yüzdesi sadece %24.5'tir. Lojman ve lokal olanaklarını yeterli bulunlar ise sadece % 40.7 düzeyindedir.

Maaş çalışanlar için iş tatmininde en önde gelen hususlardan birisi olarak kabul edilmektedir. Maaşların yetersizliği diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmakta olan diğer memurlar gibi orman mühendislerinin de sıklıkla şikâyet ettikleri hususlardan birisidir. Nitekim, Toksoy vd., (2006)'da araştırmaya katılan orman mühendislerinin %91'inin maaşlarından memnun olmadıkları belirtilmektedir. Toksoy vd., (2012)'de ise bu değer %73 olarak tespit edilmiştir. Maaş yetersizliği diğer meslekler içinde öne çıkan hususlardandır. Örneğin, Örcü ve Demir (1999) hizmet sektöründe yapmış oldukları araştırmalarında çalışanlar için stres kaynağı olan en önemli faktörün yetersiz maaş ve ücret durumu olduğunu ortaya koymuşlardır. Maaşların yetersizliği gelecek kaygılarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Alkan ve Türker, 2016). Çizelge 9'da görüldüğü gibi araştırmaya katılanların sadece %27.3'ü maaşlarını yeterli bulmaktadır. Bununla birlikte ormanlık örgütlerinde ödül ve takdir verme gibi motive edici unsurlar da yaygın değildir. Çizelge 9'da verilen diğer hususlar da dikkate alındığında orman mühendislerinin genel itibarıyla çalışma ortamından çok da memnun olmadıkları rahatlıkla söylenebilir. Çizelge 10'da ise katılımcıların orman mühendisi olma ve orman mühendisliği görevini icra etmeyle mesleğin geleceğine ilişkin bazı görüşlerine yer verilmiştir. Görüldüğü gibi çizelgede belirtilen hususlar bakımından da bulgular çok olumlu değildir. Örneğin, daha önce belirttiği gibi deneklerin %53.4'ü ormanlık mesleğini isteyerek tercih etmesine rağmen, %30.5'lik kısım haricindekiler fırsatı olsa ormanlık dışında bir iş yapmak istediklerini ifade etmektedir.

Çizelge 10. Katılımcıların memnuniyet durumları ve mesleğin geleceğine ilişkin görüşleri

Önergeler	Katılım durumu				
	Kesinlikle katılıyor % (sayı)	Katılıyorum % (sayı)	Kararsızım % (sayı)	Katılmıyorum % (sayı)	Hiç katılmıyorum % (sayı)
Orman mühendisliği eğitimi almaktan dolayı memnunum.	22.6 (120)	39.8 (211)	17.0 (90)	12.3 (65)	8.3 (44)
Orman mühendisi olarak kurumda çalışmaktan memnunum.	20.0 (106)	39.8 (211)	20.0 (106)	10.4 (55)	9.8 (52)
Fırsatım olsa ormancılık mesleği dışında bir işte çalışmak isterim.	23.8 (126)	23.0 (122)	22.6 (120)	17.9 (95)	12.6 (67)
Çocuklarımdan birinin ya da akrabalarımın orman mühendisi olmasını isterim.	10.6 (56)	15.7 (83)	17.2 (91)	19.4 (103)	37.2 (197)
Mesleğimin geleceğini olumlu görüyorum.	11.7 (62)	20.9 (111)	23.6 (125)	22.5 (119)	21.3 (113)
Ormancılık mesleği toplum nezdinde yeterince itibar görmektedir.	10.0 (53)	21.9 (116)	22.3 (118)	30.6 (162)	15.3 (81)

4. Sonuç ve öneriler

Ormancılık strateji ve politikaları, örgüt yapısı, yönetim kademesi, mevzuatı ve bütün bunlara bağlı olarak ortaya çıkan ormancılık uygulamaları bu örgütlerde çalışmakta olan orman mühendislerinin iş memnuniyeti ve ormancılık örgütlerinin başarı durumunun en önemli belirleyicileridir. Evrensel normlar çerçevesinde söz konusu uygulamaların zaman zaman gözden geçirilmesi ve ihtiyaca göre yeni düzenlemelerin yapılması beklenen bir durumdur. Bununla birlikte son yıllarda yapılan düzenlemelerin bazılarının orman mühendisleri ve ormancılık örgütlerini olumsuz yönde etkilediği açıktır. Ormancılığın zaten zor olan mevcut çalışma koşulları da dikkate alındığında şimdiye kadar pek fazla dikkate alınmayan örgütsel bağlılık, aidiyet, sinizm ve yabancılaşma gibi olguların ormancılık örgütleri için önemli hale geldiği düşünülmektedir. Dolayısıyla bu makalede ormancılık örgütleri ve çalışanlarını olumsuz etkilediği düşünülen bazı hususlar ve bunların örgütsel bağlılık, sinizm ve yabancılaşma gibi olgular üzerine muhtemel etkileri üzerinde durulmuştur. Bu makale kapsamında elde edilen bilgi ve bulgular çerçevesinde ortaya koyulan sonuç ve öneriler aşağıda kısaca özetlenmiştir.

Yönetim piramidinin tersine dönmüş olması nedeniyle Orman ve Su İşleri Bakanlığı dönemindeki örgüt yapısı ormancılık kamuoyu tarafından en fazla eleştirilen hususlardan birisi durumundadır. Bu bağlamda 10 ve 15 Temmuzda yayınlanan kararnamelerle kurulan Tarım ve Orman Bakanlığı ormancılık örgüt yapısının sorgulanması ve reorganizasyonu bakımından bir fırsat olabilir. Geçmiş dönemde çok fazla şikâyet konusu olan ve orman mühendislerince bürokrasi ve iş yükünü arttırdığı ileri sürülen daire başkanlıklarının yeni sistemde ortadan kalkıyor olması olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Tarım ve Orman bakanlığı bünyesinde yaklaşık 20 civarında genel müdürlüğün olması beklenmektedir. Ormancılığı temsil edecekler bağlı kuruluş olarak OGM, ve hizmet birimleri içinde de ÇEM ve Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel müdürlükleridir. Burada en büyük tehlike Orman ve Su İşleri Bakanlığı döneminde ormanın suyun gölgesinde kaldığı gibi bu dönemde de tarımın gölgesinde bırakılmasıdır. Bazı şeyleri söylemek için elbette ki erken ama ilk işaretler tarım ve orman bakanlıklarının birleştirilmesinden ziyade ormanın tarıma bağlandığı izlenimini vermektedir.

Orman mühendislerinin eğitimi, mesleğe ilk atamaları, hizmet içi eğitimleri, kurum içi yükseltmeleri, rotasyon ve mecburi yer değiştirmeler, vb. gibi hususlar bakımından beşeri sermayeye yönelik çok önemli sorunlar

bulunmaktadır. Ormancılık eğitimi konusunda çok ciddi bir paradoks söz konusudur. Fiziksel olanaklar ve arazi uygulamalarının daha fazla olması nedeniyle birçok orman fakültesinde verilen eğitim geçmiş yıllara nazaran daha iyi durumdadır. Diğer yandan yeni mezunların mesleki yeterliliklerinin geçmişe nazaran daha kötü olduğu söylemi ormancılık kamuoyunda yaygındır. Ormancılık eğitiminin yükseköğretim kurumları, Tarım ve Orman Bakanlığı, Orman Mühendisleri Odası, özel sektör temsilcileri, vb. tüm paydaşların katılımıyla ele alınması yararlı olacaktır. Ancak daha etkili bir çözüm aranıyorsa orman mühendisliğini tercih eden öğrencilerin sayısının ve kalitesinin artırılması gerekir. Bunun da yolları bellidir. Son yıllarda ormancılık örgütlerine yeterli kadrolu personel istihdamı yapılamamıştır. Yıllık alımlar onlu, yirmili rakamlar şeklinde olup, beklentileri karşılamaktan çok uzak kalmıştır. Orman mühendislerinin danışmanlık adı altında geçici statülerde üçer, dörder ay çalıştırılması iş bulamamış genç mühendisler için geçici de olsa bir ekmek kapısı olarak görülmeye başlanmıştır. Ormancılık kurumlarının genç orman mühendislerine ihtiyacı olduğuna göre gençlerimize hakları olan kadrolar verilmelidir.

Ormancılık kamuoyunda yaygın olan görüşe göre gerek ilk atamalarda gerekse unvan değişikliği ve kurum içi yükseltmelerde liyakate dayalı bir sistem maalesef geliştirilememiştir. OGM'nin bir önceki döneme ait stratejik planında da liyakate dayalı bir sistemin olmaması kurumun geliştirilmeye açık zayıf yönü olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu zayıflığın en önemli nedenlerinden birisi şeffaflığı & objektifliği tartışmaya açık ve yeterince denetlenebilir olmayan sözlü sınavlardır. Bu sınavlardan tümüyle vazgeçilmezdir.

Personel seçimi ve istihdamı bakımından sorun yaşayan ormancılık örgütleri personelin eğitimi bakımından da bazı sorunlarla karşı karşıyadır. Örneğin, orman mühendislerinin azımsanmayacak bir kısmı hizmet içi eğitimlerde yeterince adil davranılmadığına inanmaktadır.

Rotasyon uygulamaları ise başlı başına bir kangren haline gelmiştir. Ormancılığın yerellik ilkesini, yönetimin çalışanlara eşit ve adil davranma ilkesini, uzmanlıkları, ormancılık örgütlerinin ihtiyaçlarını, aile bütünlüklerini, vb. dikkate almadan yapılan bu uygulamalar bir taraftan orman mühendislerini mesleğe küstürürken; diğer taraftan bazı birimlerde işleri durma noktasına getirmiştir.

Mesai saatleri dışında çalışma zorunluluğu, yıllık izinlerin istenildiği zaman kullanılmaması, ailelere ve sosyal yaşama yeterli zaman ayıramama gibi nedenlerle orman mühendislerinin zaman yönetimiyle ilgili de çok ciddi sorunları bulunmaktadır.

Yukarıda bir kısmına değinilen olumsuz çalışma koşullarına ek olarak maaş ve ücretlerin yetersiz olması orman mühendislerinin iş ortamındaki streslerini arttırmakta, iş tatmin ve memnuniyetini azaltmakta bunlara bağlı olarak da örgütsel bağlılık ve aidiyetle ilgili sorunlar ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağlılığın ve aidiyetin zayıfladığı durumlarda ise örgütler için son derece tehlikeli olan sinizm ve yabancılaşma baş göstermektedir. Meslektaşlarımızın ormancılık eğitimi almış olmak ve bu mesleği icra ediyor olmakla ilgili memnuniyetlerinin yüksek düzeyde olmaması, çok az kişinin mesleğin geleceğini olumlu görmesi ve çocuklarının orman mühendisi olmasını istememesi, sosyal paylaşım sitelerinde yapılan olumsuz paylaşımlar, vb. birçok husus sinizm ve yabancılaşmaya işaret etmektedir. Daha önce de ifade edildiği gibi bugünlerde gündemde olan yeniden yapılanma çalışmaları sıralanan olumsuzlukların giderilmesi için bir fırsat kabul edilmeli, tüm paydaş gurupları dâhil edecek çalışmalarla ormancılık ve ormancılık örgütleri ve çalışanlarına yönelik olumsuzluklar giderilmelidir.

Açıklama

Bu makalenin hazırlanmasında Alkan (2014), Alkan ve Türker, (2016) ve Alkan (2017)'den yoğun bir şekilde yararlanılmıştır. Ayrıca anketlerin uygulanmasında katkı sağlayan orman mühendisliği bölümü bitirme öğrencilerime ve ankete katılan meslektaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Kaynaklar

- Aiken, M., Hage, J., 1966. Organizational alienation: A comparative analysis. *American Sociological Review*, 31(4): 497-507.
- Alkan, H., 2014. Ormancılık kamuoyunun rotasyon uygulaması ve mühendis kadrolarına ilk defa yapılacak atamalarda kullanılan sınav sisteminin değiştirilmesine yönelik görüşleri. *Orman Mühendisliği Dergisi*, ISSN 1301-3572, 51(7-8-9): 34-38.
- Alkan, H., Türker, U., 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. Ulusal Ormancılık Kongresi, Bildiriler Kitabı, I. Cilt, 15-16 Kasım 2017, Antalya, s.353-365.
- Atmış, E., Batuhan, Ş., 2009. Türkiye'de hükümetlerin ormancılık politika ve uygulamaları üzerine eleştirel bir değerlendirme. *Orman ve Av*, 85: 33-42.
- Banai, M., Reisel, W.D., Probst, T.M., 2004. A managerial and personal control model: Perceptions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10: 375-392.
- Bateman, T. S., Sakano, T., Fujita, M., 1992. Roger, me, and my attitude: film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *The Journal of Applied Psychology*, 77(5): 768-771.
- Brandes, P., Castro, S.L., James, M.S.L., Martinez, A.D., Matherly, T.A., Ferris, G.R., Hochwarter, W.A., 2008. The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3): 233-247.

- Coşkun, Y., 2006. Çevre ve Orman Bakanı sayın Osman Pepe'ye açık mektup. *Orman ve Av Dergisi*, 3: 43-44.
- Dean, JR, J.W., Brandes, P., Dharwadkar, R., 1998. Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 2(23): 341-352.
- Eisenberg, E., Monge, P.R., Miller, K.I., 1987. Involvement in communication networks as a predictor of organizational commitment. *Human Communication Research*, 10(2): 179-201.
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M., 2007. Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs 2007, Sakarya, s.514-524.
- Güller, B., Korkmaz, S., 2005. İş yaşamında bayan orman mühendisleri (performansları, sorunları, mesleki memnuniyetleri ve beklentileri). *Türk Ormancılığında, Uluslararası Süreçte Acilen Eyleme Dönüştürülmesi Gereken Konular, Mevzuat ve Yapılanmaya Yansımaları Sempozyumu*, 22-24 Aralık 2005, Antalya, s. 547-555.
- Gümüş, C., 2014. Osmanlıdan günümüze ormancılık politikalarının ormancılık örgütlenmesi üzerine etkileri ve güncel sorunlar. II. Ulusal Akdeniz Orman ve Çevre Sempozyumu, 22-24 Ekim, 2014 Isparta, s. 477-489.
- Helvacı, M.A., 2010. Örgütsel sinizm. In: Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar*, Pegem Akademi, 1. Baskı, Ankara, pp.384-396.
- Hirschfeld, R., Feild, H., 2000. Work centrality and work alienation: distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7): 789-800.
- Korkmaz, M., Baykal, G.D.Ö., 2018. Kadın orman mühendislerinde iş doyumunu etkileyen faktörler ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Forestry*, 19(1): 83-90.
- Manga, M., Bal, H., Algan, N., Kandır, E.D., 2015. Beşeri sermaye, fiziksel sermaye ve ekonomik büyüme ilişkisi: Brics ülkeleri ve Türkiye örneği. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1): 45-60.
- Namasivayam, K., Zhao, X., 2007. An investigation of the Moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, 28:1212-1223.
- OGM, 2015. OGM algı araştırması. <https://www.ogm.gov.tr/Lists/Duyurular/Attachments/501/OGM%20ALGI%20ARA%C5%9ETIRMASI.pdf> (Erişim: 14.09.2017)
- OGM, 2016. Orman Genel Müdürlüğü Stratejik Planı (2017-2021). [https://www.ogm.gov.tr/ekutuphane/StratejikPlan/Orman%20Genel%20M%C3%BCd%C3%BCrl%C3%BC%49%9F%C3%BC%20Stratejik%20Plan%20\(2017-2021\).pdf](https://www.ogm.gov.tr/ekutuphane/StratejikPlan/Orman%20Genel%20M%C3%BCd%C3%BCrl%C3%BC%49%9F%C3%BC%20Stratejik%20Plan%20(2017-2021).pdf) (Erişim:14.09.2017).
- OMO, 2018. Orman Mühendislerine Kadro Haberi, <https://ormuh.org.tr/post/orman-muhendislerine-kadro-haberi> (Erişim: 12.07.2018).
- Örücü, E., Demir, B., 1999. Banka çalışanlarında iş stresi ve Muğla İli Örneği. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(1): 59-73.

- Özdamar, K., 1999. Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler), Kaan Kitabevi, ISBN: 975-6787-00-7, 975-6787-02-3, 2. Eskişehir.
- Özdönmez, M., Akesen, A., Ekizoğlu, A., 1998. Ormanlık Yönetim Bilgisi, İÜ. OF Yayınları, RYN No: 4157, FYNo: 457, ISBN: 975-404-535-6, İstanbul.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulian, P.V., 1979. Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5): 603-609.
- Sarros, J.C., Tanewski, G. A., Winter R. P., Santora, J. C., Destent, I.L., 2002. Work alienation and organizational leadership. *British Journal Of Manegement*, 13: 285-304.
- Seeman, M., 1967. On the personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 32(2): 273-285.
- Sulu, S., Ceylan, A., Kaynak, R., 2010. Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals. *International Journal of Business&Management*, 5(8): 27-38.
- Şafak, İ., 2008. Ege Bölgesi orman mühendislerinin profili. *Orman Mühendisliği Dergisi*, 45(10-11-12): 22-26.
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgemci, T., Fettahlıoğlu, T., 2006. Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi*, 15: 569-587.
- TDK, 2017. Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.59ba6a71b77929.25303544 (Erişim:10. 09.2017).
- Toksoy, D., Ayaz, H., Bayramoğlu, M.M., 2006. Ormanlık örgütü teknik personelinin durumu ve karşılaşılan bürokratik sorunlar. I. Ormanlıkta Sosyo-Ekonomik Sorunlar Kongresi, 26-28 Mayıs 2006, Çankırı, s.87-92.
- Toksoy, D., Bayramoğlu, M.M., 2012. Ormanlık örgütünde mobbing ve boyutları üzerine bir araştırma: Karadeniz Bölgesi Örneği. III. Ormanlıkta Sosyo-Ekonomik Sorunlar Kongresi, 18-20 Ekim 2012, İstanbul, s.1-10.
- Toksoy, D., Bayramoğlu, M., Ayaz, H., 2012. Ormanlık örgütündeki orman mühendislerinin yönetsel ve örgütsel sorunları üzerine bir araştırma. *KSÜ Doğa Bilimleri Dergisi*, Özel Sayı: 180-184.
- Toksoy, D., Bayramoğlu, M.M., 2015. Ormanlık örgütünde 2010'dan 2014'e mobbing: Karadeniz Bölgesi Örneği. IV. Ormanlıkta Sosyo-Ekonomik Sorunlar Kongresi, Bildiriler Kitabı, Trabzon, s.472-478.
- Tuna, M., Yeşiltaş M., 2014. Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1): 105 – 117.
- Turan, M., Parsak, G., 2011. Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Bir devlet üniversitesi idari personeli üzerine araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2): 1-20.
- Türker, M.F., 2012. Ormanlık Yönetimi, Ormanlık ve Tabiatı Koruma Vakfı Yayını No:4, Trabzon.
- Yıldız, K., Akgün, N., Yıldız, S., 2013. İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6): 1253-1284.