



Devlet Orman İşletmelerinde Hizmet Alımı ile Çalışan Orman Mühendislerinin Ormancılık Mesleğine Bakış Açılarının Araştırılması

Muzaffer ATILIR¹, Yaşar Selman GÜLTEKİN^{1*}

¹Düzce Üniversitesi, Orman Fakültesi, Orman Mühendisliği Bölümü, 81620, DÜZCE

Öz

Bu çalışmada, hizmet alımı ile çalıştırılmakta olan orman mühendislerinin ormancılık mesleğine olan bakış açılarının ve hizmet alımında yaşadıkları sorunların ortaya konması amaçlanmaktadır. Çalışma alanı olarak belirlenen Düzce, Bolu ve Sakarya illeri Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'ne bağlı olarak faaliyet gösteren Orman Mühendisleri Odası Sakarya şubesi sınırları içerisindeki hizmet alımı yöntemi ile çalışmakta olan orman mühendislerinin ve bu illerin sınırları dâhilindeki devlet orman işletmelerinin yöneticilerinin konuya ilişkin bakış açılarının, karşılaştıkları problemler ve bu problemlerin çözümüne ilişkin görüş ve önerilerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Çalışma kapsamında oluşturulan anket formu, çalışma alanındaki tüm (90 kişi) orman mühendislerine tam sayım yöntemi ile uygulanmaya çalışılmış, toplamda 71 orman mühendisinden cevap alınmıştır. Çalışma alanındaki orman işletme müdürlerinin ve yardımcılarının ise tamamı (38 kişi) ile sözlü mülakat yöntemi ile veri toplanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; dış kaynak kullanımı olarak nitelendirilen hizmet alımı yaklaşımıyla istihdam edilen orman mühendislerinin yaşadıkları başlıca sorunlar; bürokrasi nedeniyle faaliyetlerinin zorlaşması, orman mühendisliği lisans eğitiminin yetersizliği, faaliyet çeşitliliğinin artırılmaması, 5531 sayılı Meslek Yetki Yasası sebebiyle ortaya çıkan bazı hukuki boşluklar, mevzuat ve kanunlardaki uyumsuzluklar vb. olarak ifade edilmektedir. Çalışmada, bu sorunlar ortaya konarak; konu ile ilgili çözüm önerilerinin başta eğitim kurumları, meslek odası ve Orman Genel Müdürlüğü'nün karar vericileri ile konuyla ilişkili diğer tüm ilgi gruplarının temsilcilerinin de katılabileceği ortak çözüm arama platformlarının geliştirilmesine ihtiyaç olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara ek olarak hizmet alımı yaklaşımı ile orman mühendisi istihdamına katkıda bulunan orman işletme müdürlerinin de görüşleri alınarak konu ile ilgili yaşanmakta olan sorunların çözümüne ilişkin öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dış kaynak kullanımı, Hizmet alımı, Orman mühendisliği, Orman mühendisleri odası, Ormancılık teşkilatı, Bakış açısı.

Investigation of the Point of Views of Forest Engineers to Forestry Profession Working with Services Procurement in State Forest Enterprises

Abstract

In this study, it is aimed to reveal the perspectives of forest engineers working with service procurement to forestry profession and the problems they encounter in service procurement. The Chamber of Forest Engineers operating under the Union of Chambers of Turkish Engineers and Architects of Düzce, Bolu and Sakarya provinces determined as the field of study, and the forestry managers working in the management of the state forest enterprises within the borders of the province of Sakarya branch office. It is aimed to determine the points of view, the problems they encounter and their opinions and suggestions for the solution of these problems. The questionnaire form created within the scope of the study was tried to be applied to all forest engineers (90 persons) in the study area by the full count method, and 71 forest engineers responded. Data were collected by the interview method to the whole forest managers in the study area. According to researches; the main problems expressed and experienced by forest engineers employed with the approach of service procurement, which are described as outsourcing; difficulties due to bureaucracy, lack of forest engineering undergraduate education, inability to increase the diversity of activities, some legal gaps arising due to the authorization law numbered 5531, disputes in legislation and laws, etc. In the study, by revealing these problems; it has been observed that there is a need for development of common solution seeking platforms in which solution suggestions related to the subject can be attended, especially by decision makers of General Directorate of Forestry, educational institutions, vocational chamber and representatives of all other interest groups. In addition to these results, suggestions were developed

*Sorumlu Yazar (Corresponding Author):

Yaşar Selman GÜLTEKİN (Dr.); Düzce Üniversitesi, Orman Fakültesi, Orman Mühendisliği Bölümü, 81620, Düzce-Türkiye. Tel: +90 (380) 542 1137, Fax: +90 (380) 542 1136, E-mail: selmangultekin@duzce.edu.tr
ORCID: 0000-0003-0325-4527

Geliş (Received) : 10.07.2020
Kabul (Accepted) : 11.11.2020
Basım (Published) : 15.12.2020



for the solution of the problems experienced regarding the issue by taking the opinions of the forest management managers who contributed to the employment of forest engineers with the service procurement approach.

Keywords: Outsourcing, Service procurement, Forest engineering, Chamber of forest engineers, Forestry organization, Point of view.

***Sorumlu Yazar (Corresponding Author):**

Yaşar Selman GÜLTEKİN (Dr.); Düzce Üniversitesi, Orman Fakültesi, Orman Mühendisliği Bölümü, 81620, Düzce-Türkiye. Tel: +90 (380) 542 1137, Fax: +90 (380) 542 1136, E-mail: selmangultekin@duzce.edu.tr
ORCID: 0000-0003-0325-4527

Geliş (Received) : 10.07.2020
Kabul (Accepted) : 11.11.2020
Basım (Published) : 15.12.2020

1. Giriş

Dünyada ormancılık mesleğinin geçmişinin oldukça eski olduğu bilinmektedir. Bunun göstergesi olarak ormancılık mesleği için genellikle “ormancı” ifadesi kullanılmakla birlikte, “orman mühendisliği” olarak da anıldığı görülmektedir. Türkiye’de ilk kurulan ormancılık okullarına bakıldığında ise, 1857 yılında Fransız ormancıların öncülüğünde orman mektebi adı altında faaliyet göstermeye başlandığı görülmektedir. Daha sonra 1948 yılında kurulan orman fakülteleri ile birlikte orman mühendisi ünvanı verilmeye başlanmıştır (Aktan, 2013; Ok, 2017; Gümüş, 2018; Spinelli vd., 2019).

Türkiye ormancılık sektöründe diğer mesleklerle birlikte orman mühendislerinin devlet orman işletmeleri (DOİ) dışında mesleki faaliyette bulunmalarına imkân sağlayan ve bunun için gerekli hukuki zeminin “5531 sayılı Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanun” ile oluşturulduğu söylenebilir (Öztürk vd., 2014a). 2006 yılında yürürlüğe giren kanunla birlikte orman mühendisliğini de içine alan üç meslek grubunun (orman mühendisliği, orman endüstri mühendisliği ve ağaç işleri endüstri mühendisliği) faaliyet alanlarının tespiti, ormancılık ve orman ürünleri bürolarının kurulması ve her bir mühendislik alanına ilişkin meslekî faaliyetlerdeki hak, yetki, sorumluluk ve çalışma esaslarının düzenlenmesi amaçlanmıştır (Öztürk vd., 2014b).

Bilindiği üzere 1982 anayasası ve 6831 sayılı orman kanunu gereği devlet ormanlarının yönetimi ve işletilmesi devlet tarafından yapılmaktadır. Ancak özelleştirme yanlı politikaların ağırlık kazanması ile birlikte orman kanununda yapılan değişiklikler neticesinde ormanların işletilmesi gündeme gelmiştir. Devlet orman işletmeciliğinde de bazı işletme faaliyetlerinde bu politika değişikliğinin etkileri görülmüştür. Nihayet 2006 yılında 5531 sayılı yasa ile bazı ormancılık faaliyetlerinin serbest ormancılık büroları aracılığı ile yaptırılmaya başlandığı, bir diğer ifade ile işletilmesi söz konusu olmuştur. Dolayısıyla teknik anlamda yaptırılması planlanan ormancılık faaliyetleri orman mühendisleri tarafından yapılmaya başlanmıştır.

Orman Mühendisleri Odası (OMO)’nın 2019 yılına ait verilerine göre; ilgili meslek odasına kayıtlı 17.000’in üzerinde orman mühendisi bulunduğu ifade edilmektedir. Aynı şekilde OMO’ya kayıtlı yaklaşık 800 serbest ormancılık bürosunun olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte, Türkiye’de orman fakültelerinin orman mühendisliği bölümlerinden yıllık 700’ün üzerinde orman mühendisinin mezun olduğu bildirilmektedir (Daşdemir, 2011). OMO verilerine göre Türkiye genelinde 2000’in üzerinde hizmet alımı ile çalışmakta olan orman mühendisinin olduğu ifade edilmektedir. Yine OMO tarafından belirtildiği üzere; “Orman Mühendislerinin görevleri artmış ve sorumluluk alanları genişlemiştir. Bugün için orman rejimi içindeki alanlar ülke yüzeyinin %28,6’sını kaplamaktadır. Orman mühendisliği mesleği ile doğrudan ve dolaylı ilgili bazı kanunlar (2873 sayılı Milli Parklar Kanunu, 4122 sayılı Milli Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Seferberlik Kanunu, 4342 sayılı Mera Kanunu ve 4915 sayılı Kara Avcılığı Kanunu) nedeniyle DOİ’lere ve ağırlıklı olarak orman mühendislerine yüklediği görevleri ve sorumlulukları arttırmaktadır. Bu durum, ormancılık mesleğinin içinde kalan yetki ve sorumlulukların çok büyük bir çeşitlenme gösterdiğini, aynı zamanda orman mühendislerinin Türkiye’nin tamamında görev alanını kapsadığını göstermektedir. Türkiye’nin taraf olduğu, çevrenin ve doğal kaynakların, özellikle flora ve faunanın korunmasına ve ticaretine ilişkin uluslararası sözleşmelerde de orman mühendislerinin iş yükünü arttıran ve sorumluluk alanlarını genişleten konular içerisine girmektedir” (OMO, 2019).

DOİ’lerde belirli süre ile danışmanlık hizmeti alınması yoluyla orman mühendisi çalıştırılması uygulamada “hizmet alımı” olarak bilinmektedir. Türkiye’de orman mühendisi hizmet alımı ilk kez 2009 yılında resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren “Danışman Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği” esaslarına göre Sakarya ve Bolu OBM sınırları içerisinde uygulanmaya başlanmıştır. Hizmet alımı yoluyla çalışmaya başlayan danışman orman mühendisleri, sürecin 5531 sayılı yasanın uygulanmasından sonra başlaması nedeni ile yeni olması, bu yöntem ile çalışanların genellikle genç ve yeni mezunlardan olması nedeniyle beraberinde bir takım sorunlar yaşanmaya başlanması, DOİ’lerde orman mühendisliği mesleğine bakışı etkilemekte ve bu konu üzerinde çalışma yapılmasını gerekli kılmaktadır (Atılır ve Gültekin, 2019).

Literatürde hizmet alımı ile ilgili kavram dış kaynak kullanımı olarak karşımıza çıkmaktadır. Dış kaynak kullanımı kavramı, İngilizcede “*outside resource using*” kelimelerinin kısaltılması ile ortaya çıkmış bir kavramdır. Türkçe literatürde ise, “dış kaynak kullanımı” ya da “dış kaynaklardan yararlanma” şeklinde kullanıldığı görülmektedir (Weintraub ve Romero, 2006; Turgut, 2012; Çatı vd., 2015). Bu kapsamda dış kaynak kullanımı, kamuda kadrolu olarak çalışmakta olan ve teknik ormancılık faaliyetlerini gerçekleştirmekle sorumlu olan orman mühendislerinin iş güçlerinin yoğunluğu nedeni ile iş yüklerinin hafifletilmesi, aynı zamanda kamu istihdam politikaları nedeniyle orman mühendisi istihdamının yeterli düzeyde yapılamaması, orman mühendisi danışman hizmet alımı da orman teşkilatının ihtiyacı olduğu orman mühendisi teknik personelini kendi kurum kaynakları dışından temin etmesi nedenleriyle bir dış kaynak kullanımı uygulaması olarak değerlendirilebilir.

Uluslararası düzeyde faaliyet gösteren işletmelere bakıldığında dış kaynaklardan yararlanma yaklaşımı ile özellikle organizasyon yapılarında değişiklikler yaparak ve küçülmelere giderek işlerini daha etkin gerçekleştirebilme ve işletmenin ana faaliyet konularına çok daha iyi bir şekilde odaklanarak performanslarını artırdıkları görülmektedir (Çatı vd., 2015). Dış kaynaklardan yararlanma yaklaşımı bağlamında orman mühendisi hizmet alımı da bir dış kaynak kullanımı olarak değerlendirilerek; kaynakların daha etkin ve verimli kullanılmasına odaklanarak sürecin eksiklik ve aksaklıklarının giderilmesi ve profesyonel yönetim anlayışının bir gereği olarak düşünülebilir. Bununla birlikte, dış kaynak kullanımı bir yönetim stratejisi olarak değerlendirilmektedir. Bir işletmenin ana faaliyetleri ve görevleri dışında kalan işlerin yerine getirilmesini taahhüt eden hizmet sunucularından yararlanılarak dış kaynak kullanımı ile karşılanabilmektedir (Chikuse vd., 2012). Ormancılık faaliyetleri açısından dış kaynak kullanımı değerlendirildiğinde bu strateji ile ilgili görevlerin yerine getirmesini üstlenen danışman, şirket veya yüklenicilerin çevre yönetimi konusunda belirli yeterliliklere sahip olmaları gerekmektedir (Weintraub ve Romero, 2006; Kalkan vd., 2015). Bu yönüyle ele alındığında hizmet alımı, orman mühendisleri tarafından özel sektörde faaliyet gösteren serbest ormancılık bürolarının faaliyet alanına girmektedir.

Ormancılık mesleğine dış kaynak kullanımına ilişkin dünya literatürü incelendiğinde, Avrupa ormancılığının kurucu ve ileri düzeyde olmasına karşın Kanada ormancılığına ilişkin çalışmaların ağırlıkta olduğu görülmektedir. Bu konuda özellikle Kanada Orman Mühendisleri Derneği (The Canadian Society of Forest Engineers) tarafından yapılan çalışmalar öne çıkmaktadır. Bu çalışmalar incelendiğinde ise, orman mühendislerinin ve ormancuların kendi ülke koşullarında yaşadıkları ve karşılaştıkları sorunlar ve çalışma koşullarına ilişkin analizlere yer verilmiştir (Weintraub ve Romero, 2006; Spinelli vd., 2019). Bu nedenle mesleki tanımlar, yetki, sorumluluklar, sorunlar konularında Türkiye ormancılığı ve orman mühendislerinin yapısı ve özellikleri sebebiyle diğer ülkelerdeki ormancılar ve orman mühendislerinden farklı bir şekilde işlediği söylenebilir. Araştırma özelinde ise, hizmet alımı konusu ve bu kapsamda çalışmakta olan orman mühendislerinin ormancılık mesleğine bakış açılarının araştırılması Türkiye'ye özgü ve araştırılması önem arz eden bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, DOİ'lerde hizmet alımı yoluyla çalıştırılmakta olan orman mühendislerinin ormancılık mesleğine ilişkin bakış açılarını ortaya koyarak hizmet alımı ile çalışırken karşılaştıkları sorunları ortaya koymak ve bu konuda çözüm önerileri geliştirmektir. Ayrıca, çalışmada DOİ yöneticilerinin konu hakkındaki düşüncelerinin de tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışma alanı olarak seçilen OMO Sakarya şubesine bağlı Bolu, Düzce ve Sakarya illerinde hizmet alımı ile çalıştırılmakta olan orman mühendislerinin ormancılık mesleğine ilişkin bakış açılarını belirleyerek ve bu il sınırları dâhilindeki DOİ'lerdeki yönetici konumunda olan işletme müdürlerinin ve müdür yardımcılarının konu özelinde karşılaştıkları problemleri ve tecrübe paylaşımı ile konunun çözümüne ve iyileştirilmesine ilişkin görüş ve önerilerinin belirlenmesi hedeflenmektedir.

2. Materyal ve Metot

2.1. Araştırma alanı

Çalışmanın, Türkiye'de 28 Orman Bölge Müdürlüğü (OBM) içerisinde hizmet alımı ile orman mühendislerinin ilk çalıştırılmaya başlandığı Bolu ve Sakarya Orman Bölge Müdürlükleri (OBM) olmak üzere iki araştırma alanı bulunmaktadır. (Şekil 1 ve 2).

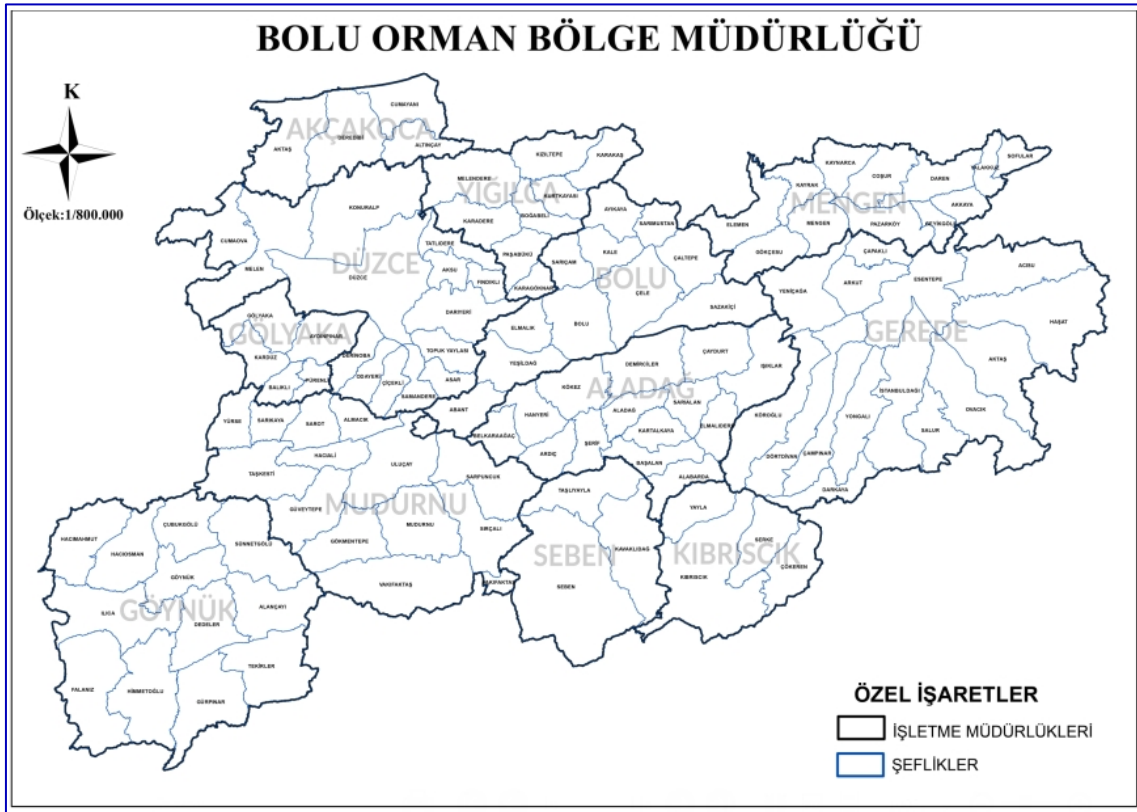
Araştırma alanı olarak Bolu ve Sakarya Orman Bölge Müdürlüklerinin seçilme nedenleri şöyle sıralanabilir:

- Türkiye'de 2009 yılında resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğü giren "Danışman Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği" esaslarına göre ilk defa Sakarya ve Bolu OBM sınırları içerisinde uygulanmaya başlanmış olması;
- Araştırma alanının zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik avantajları ve
- İlgili OBM sınırları dâhilinde ormancılık faaliyetlerinin (üretim, koruma vb.) yoğun bir şekilde uygulanmasıdır.

Belirlenen OBM sınırları içerisinde hizmet alımı ile çalışan orman mühendislerine ilişkin ana kütle sayıları, yönetici konumunda olan orman işletme müdürü sayıları, Orman Genel Müdürlüğü (OGM) ve OMO'nun veri tabanlarından elde edilmiştir. Buna göre; Bolu ve Sakarya OBM'lerinin sınırları içerisinde hizmet alımı ile çalışan orman mühendisi sayısı toplam 90 ve işletme müdürü ve müdür yardımcısı sayısı da 38'dir.



Şekil 1. Araştırma Alanı 1 (Sakarya Orman Bölge Müdürlüğü) (SOBM, 2019).



Şekil 2. Araştırma Alanı 2 (Bolu Orman Bölge Müdürlüğü) (BOBM, 2019).

2.2. Materyal ve Yöntem

Bir durum, kişi, olay veya problem hakkında veri toplanmasında iki temel yaklaşım söz konusudur. Bu yaklaşımlar, verinin elde edildiği kaynağın temeline göre birincil ya da ikincil veriler olarak tanımlanmaktadır. Birincil veriler gözlemler, görüşmeler veya anketler aracılığıyla doğrudan araştırmacı tarafından elde edilen verilerdir (Kalaycı, 2016; Altunışık vd., 2017). İkincil veriler ise, doğrudan araştırmacının elde etmediği, ikincil

kaynaklardan, yani belirli bir kurum ya da kaynaktan sağladığı verilerdir. Çalışma kapsamında yüz yüze görüşmeler ve anket formları aracılığı ile birincil veri, araştırma alanlarındaki hizmet alımı ile çalışmakta olan orman mühendislerine ilişkin veri ve OGM'ye ilişkin bilgiler ise ikincil veri olarak toplanmıştır.

Araştırmanın evrenini DOİ'lerde hizmet alımı ile çalışmakta olan orman mühendisleri ve yönetici konumundaki orman işletme müdürleri oluşturmaktadır. Araştırma alanındaki OBM'lerin sınırları içerisinde hizmet alımı ile çalışan orman mühendisi sayısı 90 olarak belirlenmiştir. Çalışma kapsamında hizmet alımı ile çalışmakta olan tüm orman mühendislerine ulaşılarak tam sayım yapılmak istenmiştir. Ancak 71 katılımcıdan geri dönüş alınabilmiştir. Anket çalışmasının geri dönüş oranı %78,9 ($71/90 \times 100 = 78,9$)'dur. Araştırma alanında toplam 19 orman işletme müdürü 19 orman işletme müdür yardımcısı olmasından dolayı istatistiksel analiz yapılmayarak sadece sözlü mülakat ile hizmet alımı ve hizmet alımında çalışan orman mühendisleri hakkındaki bakış açılarının neler olduğu hakkında bilgi elde edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın temel hipotezleri aşağıda yer almaktadır:

- H₁: Orman mühendisi danışman hizmet alımına bakış açısında cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H₂: Orman mühendisi danışman hizmet alımına bakış açısında yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H₃: Orman mühendisi danışman hizmet alımına bakış açısında çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H₄: Orman mühendisi danışman hizmet alımına bakış açısında lisans düzeyinde mezun olunan orman fakülteleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Ölçme aracı olarak anket formları "algı", "tutum", "davranış", "bakış açısı" gibi birçok değişkenin bileşkesi olan, yani hemen kavranamayan, çözümü güç olan bir örtük değişken (latent variable) veya değişkenler setini ölçmek amacıyla kullanılmaktadır (Fabrigar, 1999; Baş, 2013; Kayacan ve Gültekin, 2012; Gültekin, 2015). Çalışmaya ilişkin katılımcıların algı, tutum, davranış, niyet, bakış açısı vb. faktörler hakkında bilgi toplanması amacıyla bir anket formu hazırlanmıştır.

Araştırma kapsamında yer alan ölçme araçları hizmet alımı ve serbest orman mühendislerinin sorunlarına ilişkin yapılan çalışmalar (Çetin ve Oral, 2011; Gültekin vd., 2013; Öztürk vd., 2014a; Gültekin vd., 2017; Gültekin vd., 2018; Ünal vd., 2018; Atılır ve Gültekin, 2019; Atılır, 2020) sonucunda ve araştırma alanında yapılan ön görüşmeler neticesinde geliştirilmiştir. Ölçme araçlarının amacı, hizmet alımında çalışan orman mühendislerinin gerçek davranışını etkilediği düşünülen değişkenlerin ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerin çok boyutlu olarak tespit edilmesidir.

Ölçme araçlarında yer alan maddelerin yazımında dilin basit ve tüm katılımcılar tarafından doğrudan anlaşılır olmasına dikkat edilmiştir. Maddelerin en fazla 20 kelime olmasına dikkat edilerek 20 kelimedenden fazla maddelerin anlam bütünlüğünün bozulmamasına özen gösterilmiştir. Cümlelerde hepsi, daima, hiçbir, asla gibi sıkça kullanılan ve cevaplayıcıyı belirsizliğe götüren kelimeler kullanılmamıştır. Her madde tek bir düşünceyi içerecek şekilde yazılmıştır. Maddelerin hiçbirinde iki olumsuz ifade bir arada kullanılmamıştır. Ölçme aracında katılımcıların daha kolay cevaplandırabilmeleri için 3 düzeyli likert ölçeği benimsenmiştir.

Araştırma kapsamında ankete katılanlara, anket formlarının uygulanması öncesinde veri toplama aracında cevaplanması istenen sorular ile elde edilecek verilerin sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı açıklanmış ve bu analizlerde herhangi bir isim (kurum/ kuruluş/ işletme/ kişisel bilgi) açıklanmayacağı ifade edilerek çalışanların kaygıları giderilmiştir. Bu nedenle, katılımcıların anket sorularını doğru biçimde algılayıp yorumladıkları ve içten cevap verdikleri varsayılmıştır.

Orman mühendislerinin hizmet alımına ilişkin görüşlerini öğrenmek amacıyla geçerliliği ve güvenilirliği daha önceden denenmiş bir ölçek bulunmamaktadır. Çalışma ölçek geliştirmeyi amaçlamamakla birlikte, geliştirilen anket formu hizmet alımı ile çalışan orman mühendislerinin konuya ilişkin, düşünce ve bakış açıları ile ilgili bilgi ve veri elde etmeyi hedeflemektedir.

Araştırmada hizmet alımına ilişkin orman mühendislerinin düşüncelerini değerlendirildiği için elde edilen bulgular, katılımcıların isteksiz tutumları ile sınırlanmaktadır. Bu nedenle araştırma alanındaki hizmet alımı ile çalışan orman mühendislerine uygulanan anket formlarına verdikleri doğru ve samimi yanıtlara göre bulguların güvenilir olduğu düşünülmektedir.

Veri toplama anket yöntemi ile gerçekleştirilmiş ve anket formu iki bölüm halinde sunulmuştur. Bölümler katılımcılara ilişkin genel bilgiler ve hizmet alımı ile ilgili düşünceler şeklinde ele alınmıştır. Anket formunda katılımcılara yöneltilen sorulara ilişkin bilgilere Atılır (2020)'in yüksek lisans tez çalışmasındaki anket

formundan ulaşılabilir. Anket formunun genel bilgiler bölümünde 3 soru ve hizmet alımına ile ilgili düşünceler bölümünde 21 soru olmak üzere toplam 24 önerme sunulmuştur. Son olarak tüm katılımcılara hizmet alımına ilişkin düşüncelerini ve önerilerini belirlemek amacıyla bir adet açık uçlu soru yöneltilmiştir.

Yapılan çalışmada hazırlanan anket formunun geçerliliğini ve güvenilirliğini analiz etmek ve karşılaşılabilecek hatalardan kaçınmak için öncelikle bir pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama 2019 yılı Haziran-Ağustos ayları arasında kolayda örnekleme yöntemi (Altunışık vd., 2017) ile çalışma alanından 10 orman mühendisine uygulanmıştır.

Bu çalışma tanımlayıcı bir araştırma niteliğinde olduğu için anket yöntemi, bu çalışmanın yapısına uygun bir veri toplama aracı olarak düşünülmüştür. Araştırma kapsamındaki anket formlarını katılımcılar; DOI'lerde hizmet alımı ile çalışmakta olan orman mühendisleri olarak belirlenmiştir. Orman işletme müdürü yöneticilerden elde edilen veriler ise sözlü mülakata dayalı genel değerlendirmeler şeklindedir.

Katılımcılara hizmet alımına ilişkin oluşturulan kapalı uçlu ve açık uçlu olmak üzere hazırlanan sorulardan oluşan anket formunu cevaplamaları istenmiştir. Araştırmanın veri toplama aşaması, hazırlanan anket formlarının uygulanması suretiyle 01.09.2019-20.12.2019 tarihleri arasında gerçekleşmiştir.

Hazırlanan anket formları araştırma alanındaki OBM'lerin olduğu illerden başlanmak suretiyle tüm OBM'lerde hizmet alımı çalışan orman mühendislerine yerlerinde ziyaret edilerek ve yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak doldurulmuştur.

Katılımcıların iş yoğunluklarının fazla olması, arazi çalışmaları yoğun olduğu için bürolarda bulunamamaları nedenleriyle büyük çoğunluğu anket formlarını orman işletme müdürleri ya da müdür yardımcılara anket çalışması hakkında bilgilendirme yapılarak bırakılmış, akabinde posta ya da e-posta yoluyla geri dönüş yapmaları talep edilmiştir. Orman işletme müdürlükleri ziyaret edildiğinde orman işletme müdürü yöneticilerin müsait olduklarında da kendileri ile konu hakkında mülakatlar yapılmıştır. Ayrıca, hizmet alımı çalışan tüm orman mühendislerinin iletişim bilgileri alınarak aranmış ve anket çalışması hakkında bilgilendirme yapılarak 1 Eylül 2019 tarihinden itibaren başlanarak e-posta yoluyla da anket formu haftada bir tekrarlanarak gönderilmiştir.

Neticede hizmet alımı yöntemiyle çalışan tüm orman mühendislerinden toplamda 71 katılımcıya ulaşılabilmıştır. Araştırma alanında ilgi gruplarına uygulanan anket formlarının 52'si ile yüz yüze ve 19'u e-posta yoluyla toplanmıştır. Orman işletmesi yöneticilerinin tamamı ile konu hakkındaki görüşleri 10-15 dakikalık sözlü mülakat yoluyla elde edilmiştir.

Anket formlarından elde edilen bilgiler sayısallaştırılarak SPSS (Statistical Package for Social Science) 22.0 istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Pilot uygulama neticesinde ve araştırmada elde edilen verilere güvenilirlik ve geçerlilik analizleri uygulanmıştır. Analiz sonuçları anket formlarının uygulanabilir düzeyde güvenilirliğe ve geçerliliğe (α katsayısı $> \%63$) sahip olduğunu gösterdiğinden araştırma alanının tamamında uygulamasına karar verilmiştir.

Yapılan araştırmalara bakıldığında değişkenler arasında ilişki olup olmadığını belirlemek; şayet ilişki var ise bu ilişkinin şiddetini ve yönünü tespit etmek amacıyla "ilişkileri incelemeye yönelik anlam çıkarıcı istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır. Bununla birlikte verilerin aralık veya rasyo seviyesinde (ör. Korelasyon) ya da nominal veya sıralama seviyesinde (ör. Ki-kare) olmalarına göre kullanılacak teknikler değişiklik göstermektedir (Bentler, 2006; Baş, 2013; Altunışık vd., 2017). Çalışmada, ortaya konmak istenen ilişkilerin analiz edilmesinde korelasyon ve ki-kare analizleri uygulanmıştır.

3. Bulgular ve Tartışma

Araştırmada katılımcıların % 56,3'ü erkek, % 43,7'si ise kadındır. Cinsiyet dağılımı itibarıyla katılımcıların oransal olarak birbirine yakın oldukları söylenebilir. Katılımcıların % 23,9'ü Düzce Üniversitesi, % 32,4'ü İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, % 23,9'u Karadeniz Teknik Üniversitesi, % 4,2'si Bartın Üniversitesi, % 7,0'si Artvin Çoruh Üniversitesi ve % 8,5'i Kastamonu Üniversitesi'nin Orman Fakültesinden mezundur.

Katılımcıların % 31,0'i 25 yaşından küçük, % 49,3'ü 26-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Buna göre; 30 yaş ve üzerinde hizmet alımında çalışan orman mühendisi sayısının oldukça az olduğu söylenebilir (%19,7). Hizmet alımında çalışmakta olan katılımcıların büyük çoğunluğunun (% 57,7) yeni mezun (1-3 yıl arası) olan orman mühendislerinden oluştuğu söylenebilir. Ardından % 25,4 ile 4-6 yıl arası süre ile hizmet alımıyla çalışan

orman mühendisleri takip etmekte, % 16,9 ile de mezun olduktan 7 yıl ve üzeri süre geçmesine rağmen hizmet alımı ile çalışmaya devam ettikleri görülmektedir. Katılımcıların % 87,3'ü lisans düzeyinde % 12,7'si ise yüksek lisans düzeyinde öğrenim derecesine sahiptir.

Tablo 1. Katılımcıların çalıştıkları alanda ormancılıkla ilgili teknik konuların haricinde karşılaştıkları başlıca zorluklar ya da sıkıntılar itibariyle dağılımı.

Başlıca Sorunlar	Sıklık*	Yüzde (%)
Ormancılıkla doğrudan ilgili olmayan konular ile uğraşmak zorunda olmak	40	56,3
Yetişmiş eleman eksikliği (Personel yetersizliği)	35	49,3
Bürokrasi	23	32,4

* Katılımcılar birden fazla seçenek işaretlemişlerdir.

Tablo 1'e göre katılımcıların karşılaştıkları sıkıntı veya zorluklardan öne çıkan % 56,3'le doğrudan ilgileri olmayan konularla uğraşmak (ör. malzeme taşınması, getir-götür işleri vb.) zorunda kalmalarıdır. Yetişmiş eleman eksikliği (personel yetersizliği) konusu da katılımcılar tarafından ikinci sırada sorun olarak görülmektedir. Bürokrasi konusu birçok kamu kurumunda olduğu gibi ormancılık teşkilatında da bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmadan elde edilen verilere göre; katılımcıların % 80,3'ü yılda 7 ay ve üzerinde istihdam edilmektedir. % 19,7'si ise bir yılda 4-6 ay arasında sürelerde çalışabilmektedir. Katılımcıların % 52,1 gibi büyük bir çoğunluğu mesleği imkânları az ve gelir düzeyi yetersiz görmekteyken, % 16,9'u istihdam imkanlarının fazla ve gelir düzeyinin yeterli bir meslek olduğunu, % 9,9'unun istihdam imkanlarının fazla fakat gelir düzeyinin yetersiz bir meslek olduğunu düşünmektedir. Kalan % 21,1'i ise meslek hakkında hiçbir fikri bulunmamaktadır.

Katılımcıların öğrencilik dönemlerinden bu güne ormancılık mesleğinin gelişimini % 38 oranında gelişme olmadığını, bir diğer ifade ile sabit bir seyir izlediğini, katılımcıların % 43,7 oranında da iyiye doğru gittiğini düşünmektedir. Katılımcıların öğrencilik dönemlerinden bu güne ormancılık mesleğinin kötüye gittiğini düşünenlerin oranı ise görece (% 18,3) daha az olduğu söylenebilir.

Katılımcıların % 50,7 oranında orman fakültelerindeki eğitimin hizmet alımındaki çalışmalarını kısmen desteklediğini göstermektedir. Katılımcıların % 19,7 oranında olumlu yönde, % 29,6'sı ise olumsuz yönde fikir beyan etmişlerdir. Araştırmadan elde edilen veriler, katılımcıların % 71,0'inin nitelikli orman mühendisi yetiştirilememesinin ana nedeni olarak uygulamaya yönelik derslerin yetersiz olmasından kaynaklandığını bildirdikleri anlaşılmaktadır. Diğer katılımcılar ise teorik derslerin fazla ve derslerin yetki yasasının içeriği ile tam olarak uyumunu nitelikli orman mühendisi yetiştirilememesinin nedeni olarak görmektedirler. Ormancılık alanında yapılan bazı çalışmalarda da bu konuya dikkat çekildiği görülmektedir (Daşdemir ve Atmış, 2008; Türker ve Durusoy, 2008; Uzun vd., 2009; Atmış, 2015).

Tablo 2'de, stajların tecrübe kazandırma açısından yeterliliği sorusuna % 40,8 oranında kısmen % 47,9 oranında ise yetersiz olduğu konusunda fikir beyan etmiştir. Kalan katılımcılar ise (% 11,3) stajın yeterli olduğu görüşündedir. Orman mühendisliği mesleği açısından staj oldukça önemli olmasına rağmen katılımcıların yüksek oranda stajların yetersizliği konusunda bakış açılarının olduğu dikkat çekmektedir. Bu konuda farklı orman fakültelerinde yapılmış olan çalışmalar da incelenerek stajın ve fakültelerde verilen eğitimin öğrenci, işveren ve kurum yöneticileri tarafından nasıl değerlendirildikleri düzenli aralıklarla belirlenerek gerek stajların kalitesinin artırılması gerekse uygulamaya yönelik derslerin revize edilmesi üzerinde çalışmalar yapılması gerektiği bildirilmektedir (Ok ve Deniz, 2007; Daşdemir ve Atmış, 2008; Türker ve Durusoy, 2008; Uzun vd., 2009; Atmış, 2015).

Tablo 2. Katılımcıların stajların mesleki tecrübe kazandırma açısından yeterliliğine ilişkin bakış açılarına göre dağılımı.

Stajlar mesleki tecrübe kazandırma açısından yeterli mi?	Sıklık	Yüzde (%)
Evet	8	11,3
Kısmen	29	40,8
Hayır	34	47,9
Toplam	71	100

Katılımcılar OMO'nun hizmet alımında çalışanları temsiline % 53,5 oranında olumlu görüş bildirirken % 36,6'sı kısmen temsil ettiğini ve % 9,9'u düşük oranda olumsuz görüş bildirmiştir. OMO'nun hizmet alımında çalışan orman mühendislerinin isimlerini düzenli olarak kayıt altına alması ve resmi internet sayfasından paylaşarak takibini yapması katılımcılar tarafından da temsiliyet bakımından yeterli gördükleri söylenebilir.

Katılımcıların % 45,1 gibi büyük bir bölümü OMO'nun hizmet alımında çalışanların sorunlarının çözülmesi konusunda yardımlarının yeterliliğinde karasız kalırken % 35,2 ise yeterli olduğunu görüş olarak bildirmiştir. Katılımcıların % 19,7'si ise OMO'yu temsiliyet konusunda yetersiz gördüklerini ifade etmişlerdir. OMO'nun hizmet alımında çalışanları temsiliyetleri nispeten de olsa yeterli görülmesine karşın şubeler düzeyinde orman mühendislerinin temsiliyetinde tersi bir düşüncede olmaları dikkat çekmektedir.

DOI'lerin faaliyetlerini; genel olarak yeterli kalitede, etkin ve verimli şekilde yürüttüğüne ilişkin görüşlerde % 54,9'luk gibi bir oranda kısmen fikrini beyan ederken % 28,2'si olumlu düşünceleri olduğunu belirtmiştir. Kalan % 16,9'luk katılımcı oranında ise faaliyetlerin yetersiz olduğu düşüncesindedirler.

Tablo 3'e göre katılımcıların % 60,0 gibi yüksek bir oranda ormancılık eğitiminde uygulamaya yönelik derslere daha fazla önem verilmesinin hizmet alımında çalışanlar için çok daha fayda sağlayacağı konusunda görüş bildirmiştir. Daha sonra öne çıkan konu ise % 19,4 ile ormancılıkta oluşan yeni gelişmelere göre müfredatın yenilenmesi olmuştur. Bu konuda katılımcıların hizmet alımı yöntemi ile ormancılık teşkilatında çalışmaya başlamaları ile birlikte doğrudan ormancılıkta teknik konularla karşılaşmaları ve eğitim döneminde göreceli olarak daha az ormancılık uygulamalarına ilişkin dersler almalarından bu konuda eksiklik yaşadıkları söylenebilir. Nitekim ormancılık eğitimi ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda da bu eksiliğe dikkat çekilmektedir (Daşdemir ve Atmış, 2008; Atmış, 2015; Ok, 2017).

Tablo 3. Katılımcıların ormancılık eğitimine ilişkin düşüncelerine göre dağılımı.

Ormancılık eğitimine ilişkin düşünceler	Sıklık*	Yüzde (%)
Müfredat oluşturulurken faaliyet alanları dikkate alınmalıdır.	11	6,9
Uygulamaya yönelik derslerin ağırlığı artırılmalıdır.	96	60,0
Gereksiz bazı dersler müfredattan çıkarılmalıdır.	11	6,9
Yeni gelişmeler doğrultusunda müfredata yeni dersler eklenmelidir.	31	19,4
Fakültelerdeki stajın daha verimli olması sağlanmalıdır.	11	6,9

* Katılımcılar birden fazla seçenek işaretlemişlerdir.

Cinsiyete ilişkin yapılan Ki-kare testi bulguları Tablo 4'te listelenmiştir. Katılımcıların cinsiyet dağılımı ile "işinizi nitelik ve nicelik olarak yeterli düzeyde yaptığınıza inanıyor musunuz?" sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin yapılan ki kare testi bulgularına göre; kadın ve erkek orman mühendisleri farklı düşünmektedirler. Kadın orman mühendislerinin işlerini nitelik ya da nicelik bakımından yeterli düzeyde yaptıkları konusunda erkek orman mühendislerine göre daha düşük düzeyde katıldıkları anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, kadın orman mühendislerinin hizmet alımı ile yaptıkları işlerde erkek orman mühendislerine göre daha az yeterli olduklarını düşündükleri söylenebilir. Çalışma bulgusu bu yönüyle, orman mühendisliği mesleğinde uzun süredir tartışma konusu olan kadın orman mühendislerinin zorlu arazi şartlarında mesleklerini yapmakta erkek meslektaşlarına göre daha fazla zorlandıklarını göstermektedir (Gültekin vd., 2015; Gültekin, 2019).

Tablo 4. Cinsiyete ve iş ile ilgili bakış açılarına ilişkin yapılan ki kare testi bulguları.

Test türü	Değer	Serbestlik derecesi	Anlamlılık düzeyi (2-yönlü)
Pearson'un Ki-kare testi	9,294 ^a	2	0,010**
Olabilirlik Oranı testi	9,408	2	0,009**
Doğrusal ilişki testi	8,013	1	0,005**
Geçerli denek sayısı (N)	71		

* P<0,05- düzeyinde anlamlıdır. ** P<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Katılımcıların mezun oldukları üniversitelere göre dağılımı ile orman fakültelerindeki aldıkları eğitimin hizmet alımındaki çalışmalarını destekler nitelikte midir? sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin yapılan ki kare testi bulguları üniversitelere göre orman mühendislerinin farklı düşündüklerini göstermektedir. Orman fakültelerindeki verilen eğitimin hizmet alımındaki çalışmalarını destekler nitelikte midir? Sorusuna İstanbul Üniversitesi mezunları ağırlıklı olarak “hayır” cevabını verirken; Karadeniz Teknik Üniversitesi mezunları ağırlıklı olarak “evet” cevabını verdikleri anlaşılmaktadır (Tablo 5).

Tablo 5. Mezun olunan üniversite ve orman fakültelerindeki eğitimin nitelikli mühendis yetiştirilmesine ilişkin ki kare testi bulguları.

Test türü	Değer	Serbestlik derecesi	Anlamlılık düzeyi (2-yönlü)
Pearson'un Ki-kare testi	24,864 ^a	10	0,006**
Olabilirlik Oranı testi	23,785	10	0,008**
Doğrusal ilişki testi	0,917	1	0,338
Geçerli denek sayısı (N)	71		

* P<0,05- düzeyinde anlamlıdır. ** P<0,01- düzeyinde anlamlıdır.

Katılımcıların yaş grubu dağılımı ile orman fakültelerinde verilen eğitimin hizmet alımındaki çalışmalarını destekler nitelikte midir? sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin yapılan ki kare testi bulgularına göre; yaş gruplarına göre orman mühendisleri farklı düşünmektedirler. Yaş grubu yüksek olan mühendisler orman fakültelerindeki verilen eğitimin hizmet alımındaki çalışmalarını destekler nitelikte midir? konusunda düşük yaş gruplarına göre daha az desteklediğini düşündüğü anlaşılmaktadır (Tablo 6).

Tablo 6. Yaş grupları ve orman fakültelerindeki eğitimin hizmet alımındaki çalışmalarını desteklemesine ilişkin ki kare testi bulguları.

Test türü	Değer	Serbestlik derecesi	Anlamlılık düzeyi (2-yönlü)
Pearson'un Ki-kare testi	15,094 ^a	6	0,020*
Olabilirlik Oranı testi	14,748	6	0,022*
Doğrusal ilişki testi	0,290	1	0,590
Geçerli denek sayısı (N)	71		

* P<0,05- düzeyinde anlamlıdır. ** P<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Katılımcıların çalışma süresi dağılımı ile orman fakültelerinde verilen eğitimle nitelikli mühendis yetiştirilebiliyor mu? sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin yapılan ki kare testi bulgularına göre; çalışma süresi değişen orman mühendisleri farklı düşünmektedirler. Çalışma süresi arttıkça orman fakültelerinde verilen eğitimle nitelikli mühendis yetiştirilebiliyor mu? sorusuna olumlu yönde düşüncenin de arttığı anlaşılmaktadır (Tablo 7).

Tablo 7. Çalışma süresi ve orman fakültelerindeki eğitimin hizmet alımındaki çalışmalarını desteklemesine ilişkin ki kare testi bulguları.

Test türü	Değer	Serbestlik derecesi	Anlamlılık düzeyi (2-yönlü)
Pearson'un Ki-kare testi	13,314 ^a	4	0,010**
Olabilirlik Oranı testi	15,808	4	0,003**
Doğrusal ilişki testi	3,673	1	0,055
Geçerli denek sayısı (N)	71		

* P<0,05- düzeyinde anlamlıdır. ** P<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Anket çalışması kapsamında hizmet alımı ile çalışan orman mühendislerine yönelik anket formunda sorulmamış

veya eklemek istedikleri düşünce ve görüşlere ilişkin bilgi elde edebilmek amacıyla açık uçlu bir soru yöneltilmiştir. Katılımcılar tarafından verilen cevaplar aşağıda konular halinde özetlenerek verilmiştir.

Katılımcılar iş tanımı, yetki/sorumluluklar ve özlük hakları ile ilgili düzenlemelerin yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Özellikle hizmet alımı sözleşmelerinde orman mühendislerinin hangi işleri yapabileceği ya da yapamayacağı, hangi işlerde yetkili ve/veya sorumlu olabileceği konuları üzerinde çalışmalar yapılmalıdır. Çalışma süresinin yetersiz olması, bir sonraki sene tekrar çalışıp çalışamayacakları konularındaki endişeler de katılımcılar tarafından sıkça ifade edilen konuların başında gelmektedir.

Hizmet alımında çalışanların sorunları ile ilgili yerinde incelemelerin yapılması ve belli aralıklarla uygulamaya yönelik değerlendirme toplantılarının düzenlenmesi gerektiği de katılımcılar tarafından talep edilmiştir.

Katılımcılar, hizmet alımında çalışanların bulunduğu yerlerde çalışmalarında devamlılığın sağlanmasını istemişlerdir. Böyle yapılarak çalışanların oryantasyon süresinde azalma sağlanabileceği ifade edilmiştir. Hizmet alımı yöntemi ile her yıl farklı yerlerde çalışılması, yeni bir uygulama olan ve görece tecrübesiz orman mühendislerinin çalıştığı göz önünde bulundurulduğunda, adaptasyonu ve iş verimini düşürdüğü bildirilmiştir.

Özlük haklarında düzenleme yapılması da katılımcılar tarafından sıklıkla vurgulanana bir konudur. Maaşlardaki artışın günün koşullarına uygun hale getirilmesi ve sözleşmelerde özlük haklarının iyileştirilmesi ile ilgili düzenlemelerin yapılmasının gerekliliği ifade edilmiştir.

Katılımcılar tarafından okul döneminde verilen eğitimin kalitesinin artırılarak; hizmet alımında çalışırken işlerini kolaylaştıracak uygulamaya yönelik dersler ve çalışmalara daha fazla önem verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Saha çalışmalarının teorik derslerden daha fazla önemsenmesi gerektiği ve gerekirse ek seçmeli dersler ile orman mühendisliği bölümünün olduğu fakültelerde “ormancılık arazi uygulamaları” konularını içeren derslerin verilmesinin yararlı olacağı da belirtilmiştir.

Hizmet alımıyla çalışanlar ile orman teşkilatında kadrolu çalışanların işbirliği içinde çalışmalarını temin için, görev tanımı, hak, yetki ve sorumluluklar konularında açıklayıcı toplantılar ve eğitimler yapılması, çalışanların statüsünün açık ve net şekilde belirtilmesi yönünde katılımcıların talepleri vardır. Ayrıca katılımcılar, kısa süreli çalışmalar, yetki ve sorumluluk verilmemesi ve hizmet alımı sistemi nedeniyle orman mühendisliği mesleğinin itibar ve değer kaybına uğradığını da düşündüklerini bildirmişlerdir.

Katılımcılar tarafından hizmet alımında çalışanların 6 ay veya 9 ay gibi kısa süreli değil, tam zamanlı çalıştırılmasının hem gelecek planları hem de ormancılık iş ve işleyişi açısından daha verimli olacağını düşünmektedirler. Geçici olarak çalışılması nedeniyle ormancılık teşkilatının bazı ilgi grupları (ör. ormancılık teşkilatında çalışan orman mühendisi dışındaki personeller, orman köylüleri) tarafından mesleğe saygı gösterilmediği ve bunun neticesinde orman mühendislerinin fikir ve görüşlerinin yeterince dikkate alınmadığını da ifade etmişlerdir.

Orman mühendisi olunmasına rağmen sonrasında serbest meslek mensupluğu sürecinin olmazsa olmaz hale gelmesi, fakülteden alınan diplomanın değerinin azalmasına neden olduğu algısına yol açmaktadır. Ayrıca, hizmet alımında çalışan mühendislerin ihale yoluyla değil, doğrudan orman işletme müdürlüğünün ihtiyacı doğrultusunda karar vericiler tarafından alımların yapılmasının daha sağlıklı olacağı kanaatlerini de ifade etmişlerdir.

Yemek ve konaklama açısından da çalışma alanlarının genelde kırsal kesimde olduğun için hizmet alımı ile çalışan orman mühendisleri sorunlar yaşamaktadır. Bu nedenle işe alım süresi uzamakta ve verimli çalışmak zorlaşmaktadır. Bu konuda da katılımcılar daha iyi bir organizasyon kurulmasının gerekli olduğunu düşünmektedir. Orman alanlarındaki yetersiz tesis ve imkânların (arazide konaklama, yeme-içme ve temel ihtiyaçların giderilmesi vb.) da iyileştirilmesinin önem arz ettiği ifade edilmiştir.

Çalışma alanında yönetici olarak görev yapan orman işletme müdürleri ve müdür yardımcıları ile yapılan yüz yüze görüşmelerde ise, genel olarak hizmet alımı ile çalışan orman mühendislerine ilişkin bakış açıları hakkında düşünceleri sorularak bilgi edinilmeye çalışılmıştır. Özetle yöneticiler, hizmet alımına ve hizmet alımında çalışan orman mühendislerinin orman işletmelerinin iş yükünü hafifletmeleri bakımından olumlu baktıkları, ancak yaşadıkları sorunlar ve istihdam konusundaki süreklilik talepleri nedeniyle orman mühendisleri meslektaşlarının haklı olduklarını belirtmelerine rağmen bir takım olumsuz düşüncelerinin ve bakış açılarının da olduğunu ifade etmişlerdir. Bu düşünceler ve bakış açıları; hizmet alımında istihdam edilecek yeni mezun orman mühendislerinin yaşadıkları yörelerdeki orman işletmelerinde öncelikli olarak çalışmak istemeleri nedeniyle yörenin

siyasilerinden destek istemeleri, çalışma sürelerini mümkün olduğunda yıl boyunca ve bir sonraki yıl da devam edecek şekilde talep etmeleri, orman mühendisinin yapabileceği işler olmasına rağmen işin yapılmasında isteksiz olmaları olarak sıralanabilir.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma ile DOİ'lerde hizmet alımı ile çalıştırılmakta olan orman mühendislerinin ormancılık mesleğine ve hizmet alımı uygulamasına ilişkin bakış açıları, görüşleri ve beklentileri hazırlanan anket formu ve yapılan sözlü görüşmelerle belirlenmeye çalışılmıştır.

Meslek yetki yasası ve 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu uyarınca DOİ'lerde belirli süreli danışmanlık hizmeti alınması yoluyla orman mühendisi çalıştırılması yeni sayılabilecek bir uygulama olarak bazı eksiklerinin olduğu çalışma verileriyle tespit edilmiştir. Bununla birlikte hizmet alımı uygulaması, Türkiye'deki tüm orman fakültelerinin orman mühendisliği bölümlerinden mezun olan genç orman mühendislerinin mesleki deneyim kazanmalarına katkı sağlaması bakımından önemlidir. Ayrıca çalışmaya katılan orman mühendislerinin yeni mezun olmalarına rağmen geçici süre ile de olsa istihdam olanağı kazanmış olmaları hizmet alımına bakış açısının olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmesini sağlamaktadır.

Orman mühendisleri ağırlıklı olarak kamuda istihdam edildiğinden her yıl mezun olan orman mühendisi sayının oldukça fazla olduğu düşünülürse, bu bölümlerden mezun olan sayısının artışına karşılık, kamuda istihdamın azaltılması politikaları ve kadro tahsislerindeki azalış trendleri sebebiyle, geçici süreli de olsa yeni mezunlara alternatif istihdam imkânlarının oluşturulmasına, serbest ormancılık bürolarının faaliyetlerinin çeşitlendirilmesini ve geliştirilmesini, ormancılık sektöründe girişimcilik aktivitelerinin gündeme getirilerek teşvik edilmesini zorunlu hale getirmektedir. Bununla birlikte orman mühendisliği eğitiminin günümüz çağdaş ormancılık uygulamalarına göre düzenli olarak gözden geçirilmesi, izlenmesi ve gereken düzenlemelerin sürekli bir şekilde yapılması da gerekli görülmektedir.

Dış kaynaklardan yararlanma yaklaşımı, kamu sektöründe sağlık, güvenlik, bilişim, taşımacılık, temizlik, teknik servis, kiralama gibi birçok alanda sıkça başvurulmuş ve alanında uzman olan işletme ve kuruluşlar aracılığı ile gerçekleştirilen bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle kamu kurumlarının ve özel işletmelerin belli başlı hizmetlerini dış kaynak kullanımı usulü ile gördürerek işletme faaliyetlerinin daha etkin ve verimli bir biçimde gerçekleştirmeye çalıştıkları görülmektedir. Serbest ormancılık büroları da 2006 yılında kabul edilen yetki yasası ile faaliyet göstermeye başladıklarından dış kaynak kullanımı yöntemine başvurulmuş ve konu özelinde oldukça yeni ve deneyimsiz işletmeler olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, hizmet alımı yoluyla çalışmaya başlayan orman mühendislerinin de genellikle yeni mezun olan, özel ya da kamu sektöründe tecrübesi olmadıkları dikkate alındığında yaşanan problemlerin normal seviyelerde olduğu söylenebilir.

Hizmet alımı yaklaşımı ile çalıştırılan orman mühendislerinin DOİ'lerdeki yaşadıkları deneyimlerine dayalı ormancılık mesleğine bakış açılarını tespit etmeye yönelik bu çalışma, konunun tüm ilgili taraflar ile bir araya gelinerek başta Tarım ve Orman Bakanlığı olmak üzere, hizmet alımı işini üstlenen serbest ormancılık büroları sahipleri, OGM ve DOİ yöneticileri, OMO, Türkiye Ormancılar Derneği, Üniversiteler, diğer Sivil Toplum Kuruluşları (STK'lar) hizmet alımı ile ilgili iyileştirme ve geliştirme yolları ortaya konulmalıdır. Bunun için Tarım ve Orman Bakanlığı ve özelinde OGM merkez teşkilatı karar vericileri öncülüğünde çalıştay, seminer, konferans, kongre vb. bilimsel etkinliklerle üniversitelerden de destek alınarak bir araya gelmeyi sağlayacak platformların oluşturulması gereklidir. Bununla birlikte, orman kaynaklarının planlanmasında ormanların çok yönlü ve sürekli faydalanabilir bir anlayışla yönetiminin yöntemleri, bu yöntemlerin uygulanması için gerekli bilgi veya verilerin üretimi öncelikli araştırma konuları arasında olması gerekmektedir.

Ayrıca, hizmet alımı ile çalışanlar ile orman teşkilatında çalışan personel arasında yaşanan ve gelecekte yaşanması muhtemel çatışmaların tespiti ve çözüm yollarının aranması açısından da kullanılan dış kaynak kullanımı üzerinde düzenli aralıklarla çalışmaların yapılması gereklidir. Hizmet alımı ile çalışan orman mühendislerinin performansı ve verimlilikleri üzerinde çalışmalar yapılarak uygulamanın farklı yönlerden de değerlendirilmesi yapılmalıdır.

Çalışma sonuçlarına göre; üniversitelerin orman fakültelerinde verilen derslerin, arazi uygulamaları ile ilgili içeriklerin ve mezun olan orman mühendislerinin niteliğinin yetersiz olduğu düşünülmektedir. Bu konuda tüm üniversitelerin orman fakülteleri bir araya gelerek kamunun ve ormancılık sektörünün ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte orman mühendisi yetiştirilmesi için çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Çalışma sonuçlarından kadın orman mühendislerinin mesleklerini yapma konusunda erkek orman mühendislerine

göre dezavantajlı olduklarını düşündükleri anlaşılmaktadır. Bu konuda fırsat eşitliği sağlanması açısından kadın orman mühendislerine mesleklerini yapabilmeleri açısından özellikle ormancılık teşkilatı karar vericileri tarafından cesaretlendirici ve teşvik edici programlar hazırlanmalıdır. Bu sayede orman mühendisliği mesleğinin erkek egemen algısı azalmış hem de orman mühendisliği mesleğini yapmayı düşünecek kadınlara yol gösterici ve özendirici olacaktır.

Çalışma sonuçlarının değerlendirilmesi ve geliştirilerek düzenli olarak DOI'lerde hizmet alımı ile çalışan tüm orman mühendislerine uygulanarak sonuçlarının analiz edilmesi ve tekrarlanması, uygulamanın eksikliklerinin görülmesi ve geliştirilebilmesi açısından faydalı ve gerekli olacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

1. Aktan, Ü. (2013). Serbest Ormancılık Büroları ve Orman Mühendisi İstihdamına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Artvin Çoruh Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Artvin, 66s.
2. Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı)*. Sakarya Yayıncılık: Sakarya, 365 s.
3. Atılır, M., Gültekin, Y. S. (2019). Devlet Orman İşletmelerinde Hizmet Alımı ile Çalışan Orman Mühendislerinin Sorunlarının Değerlendirilmesi, *International Congress of Management, Economy and Policy*, 455-462, 2-3 Kasım 2019, İstanbul.
4. Atılır, M. (2020). Devlet Orman İşletmelerinde Hizmet Alımı ile Çalışan Orman Mühendislerinin Ormancılık Mesleğine Bakış Açılarının Araştırılması (yayımlanmamış), Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Düzce, 60s.
5. Atmış, E. (2015). Türkiye'de orman mühendisliği eğitim-öğretimini etkileyen güncel politikaların değerlendirilmesi. *Orman Mühendisliği*, 52(10-11-12): 20-27.
6. Baş, T. (2013). *Anket: Anket Nasıl Hazırlanır? Anket Nasıl Uygulanır? Anket Nasıl Değerlendirilir?* Seçkin Yayıncılık: Ankara, 263 s.
7. Bentler, P. M. (2006). *EQS 6 Structural Equations Program Manual*. Multivariate Software Inc.: Encino, CA., 422 pages.
8. BOBM, (2019). Bolu Orman Bölge Müdürlüğü (BOBM) Haritası. <https://boluobm.ogm.gov.tr/Sayfalar/Kurulusumuz/GenelBilgiler.aspx>, (22 Ekim 2019).
9. Chikuse, L. J., Katsvanga, C. A. T., Jimu, L., Mujuru, L. (2012). Impacts of outsourcing forestry operations in the hyperinflationary economic environment of Zimbabwe. *African Journal of Agricultural Research*, 7(1), 107-114.
10. Çatı, K., Çömlekçi, İ., Zengin, E. (2015). Dış kaynak kullanımının işletme finansal performansına etkisi: düzce ili imalat sanayisinde KOBİ yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 17 (28): 56-67.
11. Çetin, M., Oral, S. (2011). Ormancılık Hizmetleri ve Bürolarının Katkıları, *2023'e doğru 1. Doğa ve Ormancılık Sempozyumu*, 83-90, 21-27 Kasım 2011, Antalya.
12. Daşdemir, İ., Atmış, E. (2008). Orman Fakültesi Orman Mühendisliği Bölümü Öğrencilerinin Orman Mühendisliği Eğitimini Değerlendirmesi, *III. Ulusal Ormancılık Kongresi*, 53-75, 20-22 Mayıs 2010, Ankara.
13. Daşdemir, İ. (2011). *Orman Mühendisliğine Giriş*. Bartın Üniversitesi Yayınları: Bartın, 32 s.
14. Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research, *Psychological Methods*, 1939-1463, 4 (3), 272-299.
15. Gültekin, P., Gültekin, Y. S., Uzun, O. (2013). Düzce Uğursuyu ve Aksu Havzalarında Katılımcı Ekoturizm Algı Ölçeğinin Geliştirilmesi, *Peyzaj Mimarlığı 5. Kongresi*, 904-920, 14-17 Kasım 2013, Adana.
16. Gültekin, Y. S. (2015). Devlet Orman İşletmelerinde Dikili Ağaç Satışı Uygulamasının Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Analizi (yayımlanmamış), Doktora Tezi, Düzce Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Düzce, 365s.
17. Gültekin, P., Gültekin, Y. S., Uzun, O. (2015). Ekoturizmde Çatışma Yönetiminin Düzce Uğursuyu ve Aksu Havzaları Örneğinde İrdelenmesi, *IV. Ormancılıkta Sosyoekonomik Sorunlar Kongresi*, 29-43, 15-17 Ekim 2015, Trabzon.
18. Gültekin, Y. S., Gültekin, P., Uzun, O., Gök, H. (2017). Use of structural equation modeling in ecotourism: a model proposal. *Periodicals of Engineering and Natural Sciences*, 5(2), 145-151.
19. Gültekin, P., Gültekin, Y. S., Uzun, O., Gök, H. (2018). Stakeholder analysis in participatory ecotourism planning using structural equation modeling: a case study of western black sea region. *Journal of Forestry*, 14(2), 35-59.

20. **Gültekin, Y. S. (2019).** The Role of Gender in Forest Engineering Profession in Turkey: Women's Role and Importance, *Berlin International Academic Conference 2019*, 64-65, 15-16 August 2019, Berlin.
21. **Gümüş, C. (2018).** *Türk Orman Devrimi*. Türkiye Ormancılar Derneği: Ankara, 306 s.
22. **Kalaycı, Ő. (2016).** *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım: Ankara, 426 s.
23. **Kalkan, M., Sökmen, A., Bıyık, Y. (2015).** Sağlık hizmetlerinde dış kaynak kullanımı: Ankara Halk Sağlığı Müdürlüğü uygulaması, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (2), 35-56.
24. **Kayacan, B., Gültekin, Y. S., (2012).** Yapısal Eşitlik Modellemesinin (YEM) Ormancılıkta Sosyo-ekonomik Sorunların Çözümlemesinde Kullanımı, *III. Ormancılıkta Sosyo-Ekonomik Sorunlar Kongresi*, 78-91, 18-20 Ekim 2012, İstanbul.
25. **Ok, K., Deniz, T. (2007).** Orman Kaynaklarının Çok Amaçlı Planlanması ve Araştırma Öncelikleri, *Orman Kaynaklarının İşlevleri Kapsamında Darboğazlar, Çözüm Önerileri ve Öncelikler Uluslararası Sempozyumu*, 457-471, 1-4 Ekim 2007, İstanbul.
26. **Ok, K. (2017).** Orman mühendisliği programında mühendislik tasarımı öğretime: İstanbul Üniversitesi, Orman Fakültesi'nde mevcut durum ve gelişme olanakları üzerine bir değerlendirme. *Turkish Journal of Forestry*, 18(4): 333-345.
27. **OMO, (2019).** Orman Mühendisleri Odası Genel Başkanı Açılıő Konuşması, *2023'e Doğru Ormancılık Teşkilat Yapılarımız ve Ormancılık Hedeflerimiz Çalıştayı*, 1-2, 18-20 Kasım 2019, Antalya.
28. **Öztürk, A., Aktan, Ü., Demirci, U. (2014a).** Serbest ormancılık bürosu sahiplerinin 5531 sayılı yetki yasası ve uygulanma sürecine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 14(1), 113-134.
29. **Öztürk A, Aktan Ü, Demirci U (2014b).** Serbest ormancılık büroları ve orman mühendisi istihdamına etkisi, *Turkish Journal of Forestry*, 15(1), 33-43.
30. **SOBM, (2019).** Sakarya Orman Bölge Müdürlüğü (SOBM) Haritası. <https://sakaryaobm.ogm.gov.tr/Sayfalar/Kurulusumuz/Genel-Bilgiler.aspx>, (22 Ekim 2019).
31. **Spinelli, R., Visser, R., Han, H. (2019).** A decade of forest engineering: achievements and future directions. *Forests*, 10(724), 1-12.
32. **SPSS, (2019).** *Statistical Package Program for Social Sciences (SPSS)*, McGraw-Hill Education: New York, 675 pages.
33. **Turgut, H. (2012).** Otel İşletmelerinde Dış Kaynak Kullanımının Başarısına Ortaklık Kalitesinin Etkisi, *Ulusal Meslek Yüksekokulları Çalıştayı ve Öğrenci Sempozyumu*, 1-6, 13-15 Haziran 2012, Nevşehir.
34. **Türker, M. F., Durusoy, İ. (2008).** Ormancılık Eğitiminde Müfredat Yapısının Orman Kaynakları Yönetimi ve İşletmeciliği Açısından Değerlendirilmesi: KTÜ Orman Mühendisliği Bölümü Örneği. *III. Ulusal Ormancılık Kongresi*, 131-143, 20-22 Mart 2008, Ankara.
35. **Uzun, O., Köylü, P., Demir, Z., Müderrisoğlu, H., Karadağ, A. A., Özkan, A. Ő., Uzun, S., Girtı, P., Kesim, G. A. (2009).** Peyzaj mimarlığı eğitiminde stajın öğrenci ve işveren açısından değerlendirilmesi; Düzce Üniversitesi Peyzaj Mimarlığı Bölümü örneği. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı, 1. Batı Karadeniz Ormancılık Kongresi, Cilt II, 519-531.
36. **Ünal, M., Türkoğlu, T., Tolunay, A. (2018).** Orman mühendislerinin mesleki örgütlenmeye bakış açıları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 165-171.
37. **Weintraub, A., Romero, C. (2006).** Operations research models and the management of agricultural and forestry resources: a review and comparison. *Interfaces*, 36(5): 446-457.