

Serbest Ormanlık Bürosu Sahiplerinin 5531 Sayılı Yetki Yasası Ve Uygulanma Sürecine İlişkin Görüşleri

*Atakan ÖZTÜRK¹

Ümit AKTAN²

Ufuk DEMİRCİ¹

¹ AÇÜ Orman Fakültesi Orman Mühendisliği Bölümü Orman Ekonomisi Anabilim Dalı - Artvin

² Artvin Orman Bölge Müdürlüğü–Artvin

*Sorumlu yazar: atakanozturk@artvin.edu.tr

Geliş Tarihi: 28.01.2014

Özet

Bu araştırma ile serbest ormanlık bürosu sahiplerinin bazı özellikleri ile 5531 sayılı Yetki Yasası ve bu yasanın hazırlanmasından uygulanmasına kadarki süreçte etkili olan ormanlık eğitim kurumları, Orman Mühendisleri Odası ve devlet ormanlık teşkilatına (örgütüne) ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, ülke genelindeki serbest ormanlık bürosu (yazıhanesi) sahiplerine anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, serbest ormanlık bürosu sahipleri için; genellikle erkek, 40 yaş üzeri, bürolarını 2006-2011 yılları arasında kurmuş ve 10 yıldan fazla devlet ormanlık teşkilatı deneyimi olan girişimci profili öne çıkmıştır. Büro sahipleri, Yetki Yasasını bazı eksiklere rağmen yeterli görürken, orman fakültelerinde verilen eğitimin büro faaliyetleri açısından yeterli olmadığını düşünmektedir. Yetki Yasasının uygulanması sürecinde Orman Mühendisleri Odasıyla ilgili kısmen de olsa olumlu görüş beyan eden büro sahipleri, ormanlık teşkilatında çalışan orman mühendislerinin teşkilattan ayrılma ya da emekli olma sonucu büro kurmalarına karşı ağırlıklı olarak olumsuz bir tutum içindedirler. Yetki Yasası faaliyet alanlarını ve talepleri de dikkate alacak şekilde ormanlık eğitiminde özellikle uygulamaya yönelik derslerin ağırlığının artırılması ve stajların daha verimli hale getirilmesi önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: 5531 sayılı Kanun, serbest ormanlık bürosu sahipleri, orman fakülteleri, devlet ormanlık teşkilatı, Orman Mühendisleri Odası.

Opinions of Private Forestry Consulting Firm Owners about Law No. 5531 and Its Practice Process

Abstract

In this study, it was aimed to determine the some characteristics of private forestry consulting firm owners and their opinions about forestry educational institutions, chamber of forest engineers and state forestry organizations which are effective in the process of preparation and enforcement of Law No. 5531. For this purpose, surveys with the owners of private forestry consulting firms operating in countrywide were carried out. As a result of research, common profile of private forestry consulting firm owners was developed as that they are male, over 40 years old, established their firms between 2006-2011, entrepreneurs having more than 10 year's experience in state forestry organizations. Despite some deficiencies, firm owners find this law sufficient and they think that education in faculties of forestry is inadequate in terms of firm activities. While firm owners express positive opinion about chamber of forest engineers in the enforcement process of Law No. 5531, they have negative attitude towards forest engineers who establish firms after resignation from state forestry organizations or retirement. In this context, it is important to enhance practical lectures by considering forestry activity areas defined in the law and make internships more productive.

Keywords: Law No. 5531, private forestry consulting firm owners, faculties of forestry, state forestry organizations, chamber-r of forest engineers.

Giriş

Ülkemizde ormanların tamamına yakınının devlet mülkiyetinde olması, yakın zamana kadar ormancılıkla ilgili tüm faaliyetlerin devlet ormancılık teşkilatı tarafından yürütülmesi sonucunu doğurmuştur. Böylece ülkemiz ormancılık sektörü bir tür kamu sektörü görünümü kazanmıştır. Bu süreçte teknik, ekonomik ve biyolojik nitelikli ormancılık faaliyetlerinin etkin ve verimli şekilde icrasında en büyük sorumlulukteşkilatı istihdam edilen orman mühendislerine ait olmuştur (Öztürk vd., 2013).

Ülkemiz ormancılığında özel sektör girişimlerinin sınırlı da olsa ilk örneklerine, 1980'lerden itibaren yapılan mevzuat düzenlemeleri ve akabindeki uygulamalar darastlanmaktadır. Nitekim 08.06.1984 tarihli ve 236 sayılı Kanun Hükmünde Kararname* ile Orman Genel Müdürlüğü; amenajman planlarını, ağaçlandırma, erozyon kontrolü ve meraıslahını, yaban hayatı ve av kaynaklarına ilişkin etüt, plan, proje, uygulama ve izleme işleri ile bina ve tesislerin inşaat-bakım onarımlarını gerektiğinde serbest piyasada yaptırma yetkisine kavuşturulmuştur. Ardından çıkarılan 31.10.1985 tarihli ve 3234 sayılı Kanun** ile bahse konu Kanun Hükmünde Kararname ile Orman Genel Müdürlüğü'nün serbest piyasada yaptırma yetkisine sahip olduğu işlerin çeşit ve sayısı, ilave edilen yeni faaliyetlerle (orman ağacı tohum ve fidanlarının üretim ve dağıtımı, ormancılık faaliyetlerinde ihtiyaç duyulan yolların projelendirilmesi vb.) daha da artırılmıştır. Bu süreçte, 22.05.1987 tarihli ve 3373 sayılı Kanun*** ile yapılan "Devlet ormanlarına ve Devlet ormanı sayılan yerlere ait her çeşit işler Orman Genel Müdürlüğünce yapılır ve yaptırılır" şeklindeki düzenleme ise,

ormancılık hizmetlerinin serbest piyasadan satın alınması, dolayısıyla serbest orman mühendislerine yaptırılmasına ilişkin önemli bir dönüm noktasıdır (Girgin, 2011). Ülkemiz ormancılığında bu ve benzeri düzenlemelerin tamamı serbest orman mühendisliği faaliyetlerinin önünü açmakla birlikte konuya ilişkin dolaylı olarak yapılan düzenlemelerdir. Bununla birlikte, 2006 yılında çıkarılan 5531 sayılı "Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanun**" ise, serbest ormancılık büroları aracılığıyla orman mühendislerinin özel sektörde bireysel ve kurumsal ölçekte mesleki faaliyette bulunmalarına ve bunun için gerekli hukuki zeminin oluşumuna doğrudan katkı sağlayan bir düzenleme olmuştur.

Bahse konu Yetki Yasasında orman mühendisliğini de içine alan üç meslek grubunun 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. Bu hukuki düzenleme her şeyden önce orman mühendisliği mesleğinin yetki ve sorumluluk alanları ile çok disiplinli özelliğini ifade etmesi (Anonim, 2006) yanında, önceden kurulmuş ve sonrasında kurulacak olan serbest ormancılık bürolarının hukuki bir dayanağa kavuşturulması açısından da önem arz etmektedir. Ayrıca, ülkemizde devlet ormancılık teşkilatı dışında özel girişimler marifetiyle ormancılık faaliyetlerinin yürütülmesinin teşvik edilmesi ve bu sayede orman mühendisleri için yeni istihdam alanı oluşturulması da söz konusudur.

Ülkemizde özellikle orman mühendisliği mesleği için bir nevi milat olan Yetki Yasasının, hazırlanması ve uygulanmasına kadar ki süreç, Orman Mühendisleri Odası** (OMO), devlet ormancılık teşkilatı, eğitim kurumları vb. değişik kesimlerin farklı şekil ve düzeylerde katkılarıyla şekillenmiş ve şekillenmeye de devam etmektedir. Bu bağlamda, söz konusu sürece ilişkin literatürler incelendiğinde, genellikle Yetki

*Orman Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

**Orman Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun

*** 6831 Sayılı Orman Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Bazı Hükümler Eklenmesi Hakkında Kanun

* Kısaca Yetki Yasası olarak adlandırılacaktır.

** Meslek Odası ile eş anlamlı olarak kullanılacaktır.

Yasası ekseninde mevzuat odaklı kişisel ya da kurumsal görüş ve değerlendirmelerin yer aldığı çalışmalar (Girgin, 2009; Girgin, 2011; İspirli, 2011; Çetin ve Oral, 2011) ile il ya da bölge düzeyinde serbest ormancılık büro yöneticisi (sahibi) ve çalışanlarının görüşlerine dayalı değerlendirmelerin yer aldığı çalışmaların (Öztürk vd., 2010; Korkmaz vd. 2011) mevcut olduğu görülmektedir. Ayrıca OMO tarafından Yetki Yasasının yükseköğretime ve uygulamaya yansımaları ekseninde düzenlenen kongre ve panel türü toplantılarda sunulan bildirimlerde de (OMO, 2009a; OMO, 2012) ilgili yasanın yükseköğretim ve eğitime yansımaları ve sektördeki hedefler, eğitimden uygulamaya kadar farklı ilgi gruplarının bakış açılarıyla ele alınmıştır.

Yukarıda çok kısa olarak değinilen çalışmalardan da anlaşılacağı üzere, Yetki Yasası süreci son yıllarda farklı boyut, kapsam ve düzeylerde ele alınıp irdelenmiştir. Ancak, tüm ülke sathındaki serbest ormancılık bürosu sahiplerini ve onların görüşlerini ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sürecin etkin bir şekilde yürütülmesinde en önemli aktör konumunda olan söz konusu büro sahiplerinin Yetki Yasasına ve uygulanma sürecine yönelik görüşleri ile bu süreç üzerinde etkili olan kesimlere ilişkin görüş ve değerlendirmelerinin belirlenmesi, sürecin sağlıklı çalışmasına katkı sağlayacaktır.

Bu araştırma ile serbest ormancılık bürosu sahiplerinin bazı özellikleri ile Yetki Yasası ve bu yasanın hazırlanmasından uygulanmasına kadarki süreçte etkili olan ve olmaya devam eden ormancılık eğitim kurumları, OMO ve devlet ormancılık teşkilatı gibi kurumlara ilişkin görüşlerinin belirlenmesi ve bu görüşler yardımıyla Yetki Yasasının uygulanmasında etkinliğin artırılmasına yönelik öneriler geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Materyal ve Yöntem

Materyal

Araştırma amacına ulaşmaya katkı sağlayacak birincil veriler, Türkiye genelinde faaliyet gösteren serbest ormancılık bürosu sahiplerine uygulanan anketlerden elde edilmiştir. Yetki Yasasına istinaden kurulan serbest ormancılık bürolarının faaliyetlerinde

büro sahiplerinin tüm riskleri, yetki ve sorumlulukları üzerlerine almaları, uygulamada yaşanan sorun veya aksaklıklara ilişkin bilgi sahibi olmaları, bunların çözümünde de başlıca aktör konumunda olmalarından dolayı araştırma büro sahipleriyle sınırlandırılmıştır.

Bu çerçevede, OMO Genel Merkezi'nden Türkiye genelinde kurulu bulunan serbest ormancılık bürosu sahiplerinin isim ve iletişim bilgilerinin yer aldığı liste temin edilmiştir (OMO, 2009b). Bu liste üzerinden her bir büro sahibiyle iletişime geçilmiş ve sonuçta 16 büro sahibinin bürosunu kapattığı ve kayıtlarda gözükmesine rağmen 5 kişinin de büro sahibi olmadığı anlaşıldığından, araştırma kapsamında faal ve ulaşılabilir nitelikteki büro sahibi sayısı 170 olarak tespit edilmiştir (Tablo 1). Böylece araştırma evreninin büyüklüğü 170 büro sahibi olarak kabul edilmiştir.

Tablo 1. Araştırma evreni büyüklüğü

Türkiye Geneli Büro Sahibi Sayısı	191
Bürosunu Kapananlar	16
Büro Sahibi Olmadığını Söyleyenler	5
<i>Araştırma Evreni Büyüklüğü</i>	<i>170</i>

Ülke genelinde toplam 53 farklı ilde bulunan 170 büro sahibinin tamamına ulaşılabileceği düşünülerek ayrıca bir örnekleme yapılmaksızın tam sayım yöntemi ile anketlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

Ayrıca, içerik ve yöntem noktasında bu araştırmayla benzerlik gösteren bazı anket çalışmaları, tez, makale, bildiri vb. bilimsel çalışmalar ile konuyla ilgili mevzuat düzenlemeleri ve OMO'nun serbest ormancılık bürolarına ilişkin kayıtlarından da materyal olarak istifade edilmiştir.

Yöntem

Verilerin toplanması

Bilimsel araştırmalarda, seçilen araştırma konusuna bağlı olarak çok değişik veri ve bilgi toplama yöntemlerinin kullanımı önerilmektedir. Özellikle birincil nitelikteki verilerin toplanmasında mülakat, anket ve gözlem yöntemlerinin kullanımı öne çıkmaktadır (Kalıpsız, 1994; Altunışık vd., 2005; Karasar, 2009). Bu araştırmada, araştırma evrenini oluşturan serbest

ormancılık bürosu sahiplerinin tüm Türkiye'ye dağılmış olmasından dolayı, araştırma amacına hizmet edecek verilerin anket yöntemi ile daha ekonomik, hızlı ve sağlıklı bir biçimde temin edileceği düşünülmüştür.

Anket formu sorularının hazırlanması aşamasında araştırma amacı doğrultusunda 5531 sayılı yasa ve buna bağlı alt mevzuatlar ayrıntılı incelenmiş ve sorular; açık ve / veya kapalı uçlu olması, ilk sorudan itibaren ilginç, kolay anlaşılır ve cevaplayıcıyı güdüleyici olması, art arda sorularda bir mantık düzeni olması ve çok soru sorulmaması vb. şekilde literatürde sıralanan ilkelere uygun olarak oluşturulmuştur (Kalıpsız, 1994; Karasar, 2009).

Anket uygulama sürecinde, anket formunda yer alması muhtemel hatalardan kaçınmak amacıyla deneklere dağıtılmadan önce anketin belli sayıda kişiye uygulanması gerekmektedir (Altunışık vd., 2005). Bu nedenle Artvin ilinde kurulu bulunan serbest ormancılık bürolarında bir ön uygulama gerçekleştirilmiştir (Öztürk vd., 2010). Ön uygulamanın ardından sorular tekrar gözden geçirilerek, ankete son şekli verilmiştir.

Ankete katılım oranının yüksek olmasını sağlamak amacıyla, uygulama öncesinde büro sahipleriyle ayrı ayrı iletişime geçilerek yürütülen araştırma hakkında bilgi verilmiş ve istedikleri iletişim kanalı yoluyla anket formlarının kendilerine ulaştırılacağı ifade edilmiştir. Böylece, anket formlarının 170 kişilik kitle üzerinde tam sayım yöntemine göre uygulanmasına geçilmiştir. Anket formlarının uygulanmasında posta, faks, telefon ve elektronik posta gibi iletişim yolları birlikte kullanılmıştır. Anketler 6 büro sahibine mektupla, 5 büro sahibine faksla ve 159 büro sahibine de elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. Akabinde anket geri dönüş oranını artırmak amacıyla zaman zaman anketi hatırlatıcı telefon görüşmeleri ve elektronik postalar da yararlanılmıştır.

Sonuçta, 170 büro sahibinden 53'ünden geri dönüş sağlanabilmiş ve geri dönüş oranı %31 olarak gerçekleşmiştir. Anketlerin il bazında dağılımına bakıldığında ise, büro

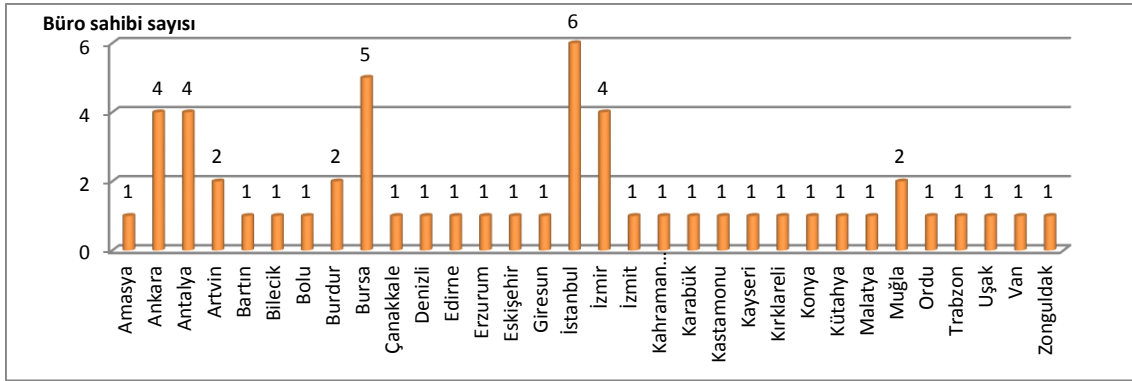
sahiplerinin dağıldığı 53 ilden 32'sinden geri dönüş olduğu yani il bazında da %60'lık bir geri dönüş oranı sağlandığı görülmektedir. Farklı alanlarda da olsa benzer şekilde uygulanan anket çalışmalarında geri dönüş oranının; posta ile gerçekleştirilenlerde %27 ile %56 arasında, internet üzerinden anketlerde ise %6 ile %73 arasında değiştiği (Weible ve Wallace (1998)'e atfen Derinalp, 2007) ve genellikle de %20 ile %40 arasındaki oranların kabul edilebilir olduğu (Tekin ve Zerenler, 2005) dikkate alındığında, bu çalışmadaki geri dönüş oranını da kabul edilebilir olarak değerlendirmek mümkündür.

Verilerin analizi

Anket sonuçlarının tüm istatistik analizleri IBM SPSS Statistics 19 programında gerçekleştirilmiştir. Bu noktada, büro sahiplerine yöneltilen soruların analizinde öncelikle frekansları ve yüzde oranları içeren tablolardan yararlanılmış ve tablodaki değerler araştırma amacı doğrultusunda yorumlanmıştır.

Ayrıca, anket sonucu elde edilen sınıfsal nitelikteki bazı değişkenler arasında gözlenen ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla da Khi-kare bağımsızlık testinden istifade edilmiştir (Siegel ve Castellan, 1998; Sokal ve Rohlf, 1995; Öztürk, 2003). Bu noktada hipotezler; "H₀: İki kategorik değişken arasında bir ilişki yoktur ve H₁: İki kategorik değişken arasında anlamlı bir ilişki vardır" şeklindedir.

Khi-kare testinde önem düzeyi $\alpha = 0,05$ olarak seçilmiştir. Bu nedenle, sonuçların yorumlanmasında kritik Khi-kare değerleri yerine, bu değerlere ilişkin önem düzeyi değerleri dikkate alınmıştır. Böylece, analiz sonucu elde edilen önem düzeyi değeri, seçilen önem düzeyine ($\alpha = 0,05$) eşit ya da ondan küçükse, iki kategorik değişken arasında bir ilişki olmadığını ya da H₀ hipotezi reddedilerek, incelenen iki kategorik değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade eden H₁ hipotezi kabul edilmiştir.



Şekil 1. Büro sahiplerinin iller bazında göre dağılımı

Bulgular ve Tartışma

Büro sahiplerine ait bazı özellikler

İller bazında dağılım

Ülke genelinde 32 farklı ilden geri dönüş sağlanan anketler incelendiğinde; 6 büro sahibi ile İstanbul ilk sırayı alırken, onu 5 katılımcıyla Bursa, 4 katılımcı ile Ankara, Antalya ve İzmir, 2 katılımcı ile Artvin, Burdur ve Muğla ve 1 katılımcı ile de diğer 24 il izlemiştir (Şekil 1).

Katılımcıların bürolarının bulunduğu illerin büyük bir bölümünün, aynı zamanda bir orman bölge müdürlüğünün bulunduğu il merkezi olduğu görülmektedir. Özellikle orman bölge müdürlüklerinin, özel sektörde faaliyet gösteren serbest ormancılık bürolarından hizmet talep eden başlıca kesim olması, serbest ormancılık bürolarının kuruluş yerlerini de doğal olarak etkilemektedir.

Cinsiyet ve yaş durumu

Ankete katılanların %98'i erkek, %2'si kadın olup, 40 yaş ve üzerinde olanlar tüm katılımcıların yarısından fazlasını (%55) oluşturmaktadır. Bu sonuçlara göre büro sahipleri arasında bariz bir erkek hâkimiyeti söz konusudur ve yaş itibarıyla da orta yaş üstünde olanlar ağırlıktadır (Tablo 2).

Özel sektörde ormancılık mesleğini icra eden büro sahipleri için ortaya çıkan bu tablo, ülkemiz ormancılığında eskiden beri süregelen orman mühendisliği mesleğinin bir erkek mesleği olduğu düşüncesiyle de paralellik arz etmektedir. Bu sonuç, Güller ve Korkmaz (2007) tarafından da ifade edildiği üzere, bir anlamda "kadın" ve "orman mühendisi" kavramlarının halen

toplumumuzda birbirleriyle fazla bağdaştırılmamasıyla da yakından ilişkilidir.

Öte yandan, ormancılık mesleğini icra ederken karşılaşılan doğal şartlar, özellikle devlet orman teşkilatında orman mühendislerinin sorumluluğu altındaki iş ve görevlerin çeşitliliği ve zorluğu vb. faktörler kadınların bu mesleği kendilerine uygun görmemelerinin ve orman mühendisliği mesleğinde yeterince yer almamalarının nedenleri arasında sayılmaktadır (Arslantaş, 2006). Yürütülen hizmetler ve yapılan faaliyetlerin niteliği düşünüldüğünde, devlet ormancılık teşkilatı özelinde belirtilen hususların serbest ormancılık büroları için de geçerli olduğu unutulmamalıdır. Geçmiş yıllara oranla önemli artışlar göstermesine rağmen, orman mühendisliği bölümünde öğrenim gören kız öğrenci sayısının %20'ler seviyesinde olması (Daşdemir ve Atmış, 2008), orman mühendisliği mesleğinin kadınlar tarafından fazlaca tercih edilmediğini göstermektedir.

Büro sahipleri arasında 40 yaş ve üzeri büro sahibi profilinin çoğunluğu oluşturması, 2006 yılında yasal dayanakla kurulmaya başlanan ve ülke genelinde giderek sayıları artan serbest ormancılık bürolarının kuruluşunda özellikle mesleki deneyimi nispeten fazla olan orman mühendislerin aktif rol üstlendiklerine de işaret etmektedir.

Öte yandan, orman mühendislerine yönelik bölgesel ölçekte yürütülen bir çalışmada (Şafak, 2008), devlet ormancılık teşkilatında görevli orman mühendislerinin %48'inin 40 yaş ve üzeri yaş grubunda yer aldığı belirlenmiştir. Serbest ormancılık büroları her ne kadar özel sektör bünyesinde faaliyet gösterse de devlet tarafından

istihdam edilen orman mühendislerinin yaş dağılımlarında da 40 yaş ve üstünün önemli bir yer tuttuğu anlaşılmaktadır. Serbest ormancılık bürosu sahipleri arasında 40 yaş ve üzeri meslek mensubunun nispeten fazla

olmasında, özellikle devlet orman teşkilatından emekli olan ya da uzun bir deneyim süresinin ardından bu teşkilattan ayrılarak büro kuranların etkili olduğu düşünülmektedir.

Tablo 2. Büro sahiplerinin bazı özelliklerine ait frekans ve yüzde analizi bulguları

Değişkenler		Frekans	%	Değişkenler		Frekans	%	
Cinsiyet	Erkek	52	98,1	1997		1	2,0	
	Kadın	1	1,9	1999		3	5,9	
	<i>Toplam</i>	53	100	2000		1	2,0	
Yaş	20-25	1	1,9	2001		2	3,9	
	26-30	12	22,6	2003		1	2,0	
	31-35	10	18,9	2004		1	2,0	
	36-39	1	1,9	2005		4	7,8	
	40 ve üzeri	29	54,7	2006		6	11,8	
	<i>Toplam</i>	53	100	2007		9	17,6	
				2008		13	25,5	
Eğitim	Lisans	43	81,1	2009		9	17,6	
	Yüksek Lisans	10	18,9	2011		1	2,0	
	Doktora	-	-	<i>Toplam</i>		51	100	
Mezuniyet Yılı	1965-1970	4	8,9	Büro Öncesi Tecrübe	Hiç yok	7	13,2	
	1971-1975	11	24,4		1-3 yıl	16	30,2	
	1976-1980	4	8,9		4-6 yıl	2	3,8	
	1981-1985	4	8,9		7-9 yıl	2	3,8	
	1986-1995	0	0,0		10 ve üzeri	26	49,1	
	1996-2000	4	8,9		<i>Toplam</i>	53	100	
	2001-2005	11	24,4		Meslek Mensupluğu (TL)	1000-1999	22	42,3
	2006-2011	7	15,6			2000-3999	24	46,2
	<i>Toplam</i>	45	100			4000-8000	5	9,6
	Mezun Olunan Eğitim Kurumu	İÜ Orman Fak.	28			59,6	8000 ve üzeri	1
AÇÜ Orman Fak.**		5	10,6	<i>Toplam</i>		52	100	
ÇNÜ Orman Fak.**		5	10,6	Meslek Mensupluğu Stüresi		Özel ormancılık bürosu deneyimli	10	19,2
KTÜ Orman Fak.		3	6,4			Oda sertifikalı ve orman teşkilatında çalışmamış	11	21,2
SDÜ Orman Fak.		3	6,4			Orman teşkilatından ayrılmış/emekli olmuş smm	16	30,8
BRT Orman Fak.**		2	4,3			Orman teşkilatından ayrılmış/emekli olmuş symm	11	21,2
KSÜ Orman Fak.		1	2,1			Diğer	4	7,7
KÜ Orman Fak.**		-	-		<i>Toplam</i>	52	100	
DÜ Orman Fak.**		-	-					
<i>Toplam</i>		47	100					

*Tablodaki frekans değerleri toplamının birbirine eşit olmaması, sorulardan bazılarının katılımcılarca boş bırakılması nedeniyle.

** Orman Fakülteleri hali hazırda bağlı oldukları üniversitelerle temsil edilmektedir.

Eğitim durumu

Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde, lisans mezunu katılımcıların

oranının %81, yüksek lisans formasyonuna sahip katılımcıların ise %19 olduğu görülmektedir (Tablo 2). Doktorasını tamamlamış katılımcı bulunmamakla birlikte, katılımcılardan biri doktora ve biri de yüksek lisans olmak üzere ikisi lisansüstü öğrenimlerini sürdürmektedir. Dolayısıyla,

büro sahipleri arasında belli bir alanda ihtisaslaşmanın az da olsa önemsenmekte olduğu anlaşılmaktadır.

Öte yandan, Akbaş (2008) tarafından yapılan bir çalışmada Ankara, İstanbul, Kocaeli ve Adapazarı il merkezlerinde devlet ormancılık teşkilatında görev yapan orman mühendislerinin %77,3'ünün lisans, %17,2'sinin yüksek lisans ve %3'ünün ise doktora derecesine sahip oldukları belirlenmiştir. Dolayısıyla, gerek kamu gerekse özel sektörde hemen hemen her 5 orman mühendisinden birinin herhangi bir alanda ihtisaslaşmaya yöneldiğini söylemek mümkündür.

Yetki Yasasının 4 üncü maddesinde tanımlanan büroların faaliyet alanları ve çeşitliliği göz önünde bulundurulduğunda, yukarıda belirtilen ihtisaslaşma oranlarının çok daha yukarılarda olması gerektiği ifade edilebilir. Ancak burada üzerinde durulması gereken husus, akademik anlamdaki ihtisaslaşma ile bürolar eliyle yürütülen faaliyetler konusundaki ihtisaslaşmanın birbiri ile ne kadar örtüştüğü veya örtüşebileceği konusudur. Yukarıda verilen oranlara göre, akademik anlamda bir ihtisaslaşmadan söz edilebilir. Bunun yanında bürolar eliyle gerçekleştirilen ormancılık faaliyetleri sonucu elde edilecek ihtisaslaşma, ileriki yıllarda daha fazla önem kazanabilecektir. Çünkü halihazırda büroların faaliyet alanları, Yetki Yasasının 4 üncü maddesinde ifade edilenlere göre oldukça kısıtlı ve daha çok geleneksel ormancılık anlayışına uygun faaliyet konularını içermektedir.

Mezunolunan yıl ve eğitim kurumu

Büro sahipleri lisans mezuniyet yılları itibariyle ele alındığında, 1971-1975 ve 2001-2005 dönemlerinde mezun olanlar %24'erlik oranla ilk sırada yer almaktadır (Tablo 2). Mezuniyet yılları itibariyle dikkat çeken husus katılımcıların yarısından fazlasının (%51) 1985 yılı öncesinde, diğerlerinin ise 1996 ve sonrasında mezun olmaları, buna karşılık 1986-1995 dönemi mezunlarının ise serbest ormancılık büro sahipleri arasında bulunmamasıdır. Ülkemizde serbest ormancılık faaliyetlerinin ilk adımlarının atıldığı bu dönemin pek çok belirsizlik ve

risk içermesi, söz konusu dönemde (1986-1995) mezun olan orman mühendislerinin devlet ormancılık teşkilatında daha fazla istihdam edilmeleri ve özel sektörde çalışmak durumunda kalmamalarının bu sonuç üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca yaş dağılımı bulgularıyla da paralellik gösteren bu durumun, özellikle devlet ormancılık teşkilatında uzun bir deneyimin ardından emekli olanlar ile kısmen yeni mezun sayılabileceklerin büro kurma noktasında daha girişimci olmalarıyla da açıklanabileceği düşünülmektedir.

Katılımcılar mezun oldukları fakülteler itibariyle değerlendirildiğinde; İÜ (İstanbul Üniversitesi) Orman Fakültesi mezunlarının %60'lık oranla ilk sırada yer aldığı görülmektedir. İkinci sırada yer alan AÇÜ (Artvin Çoruh Üniversitesi) Orman Fakültesi ve ÇNÜ (Çankırı Karatekin Üniversitesi) Orman Fakültesi mezunlarını (%10), sırasıyla KTÜ (Karadeniz Teknik Üniversitesi), SDÜ (Süleyman Demirel Üniversitesi), BRT (Bartın Üniversitesi) ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (KSİÜ) Orman Fakültesi mezunları izlemektedir. Katılımcılar arasında KÜ (Kastamonu Üniversitesi) ve (DÜ) Düzce Üniversitesi Orman Fakültesi mezunu yer almamaktadır.

Devlet orman işletmeleri yöneticileri arasında orman işletme müdür ve müdür yardımcılarının yarısından fazlasının (yaklaşık %60) İÜ Orman Fakültesi mezunlarından oluştuğu ve onun ardından KTÜ Orman Fakültesi mezunlarının geldiği ve böyle bir tabloda söz konusu fakültenin kuruluşunun eski olmasına bağlı olarak fazla mezunu bulunmasının etkili olduğu ifade edilmektedir (Daşdemir, 1998).

Bu çalışmada İÜ ve KTÜ Orman Fakültesi mezunları katılımcıların yaklaşık %66'sını oluşturmaktadır. Bu iki fakülte dışında kalan 7 fakültenin yaklaşık 20 yıllık bir geçmişi olduğu ve serbest ormancılık bürosu sahipleri içinde belli yaş ve mesleki deneyime sahip kesimin önemli bir yekûn oluşturduğu düşünüldüğünde, orman işletme müdür ve yardımcılarını için yapılan yukarıdaki değerlendirmenin serbest ormancılık bürosu sahipleri için de geçerli olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Nitekim mezun olunan fakülteler itibariyle serbest ormancılık bürosu sahibi katılımcıların yaşları açısından bir farklılık olup olmadığını araştırmak amacıyla yapılan Khi-kare testi sonucunda; $p (0.000) < \alpha (0.05) \rightarrow H_0$ Red bulgusu elde edilmiş olup, gruplar yani mezun olunan fakülteler arasında istatistiksel anlamda farklılık olduğu anlaşılmıştır. Buna göre 40 yaş ve üzeri yaştaki katılımcılar ağırlıklı olarak İÜ ve KTÜ Orman Fakültesi mezunu iken, diğer fakültelerden mezun olanların tamamı 20-39 yaş gurubundandır.

Faaliyete başlama yılı

Büro sahiplerinin %75'inin 2006-2011 yılları arasında, %25'inin ise 1997-2005 yılları arasında bürolarını kurdukları görülmektedir (Tablo 2).

Burada bürosunun kuruluş tarihi olarak 2006 yılı öncesini belirtenler dikkat çekmektedir. Zira Yetki Yasası ile orman mühendislerine büro kurma yetkisi 2006 yılında verilmiştir. Bu nedenle 2006 yılından evvel kurulduğu ifade edilen bu büroların ev büro (homeofis) olma ihtimali çok yüksektir. Bürolarının kuruluşunun ilk yıllarındaki faaliyetler incelendiğinde (Öztürk vd., 2013), bu faaliyetlerin; ağaçlandırma, bilirkişilik, izin-irtifak dosyalarının hazırlanması gibi genellikle herhangi bir büroya ihtiyaç olmaksızın, serbest orman mühendisi olmak yani devlet ormancılık teşkilatında görevli olmamak şartıyla, bireysel olarak gerçekleştirilebilecek ormancılık faaliyetleri oldukları görülmektedir. Bu nedenle katılımcıların büro kuruluş yılını, ormancılık sektöründe serbest orman mühendisi olarak fiili çalışmaya başladıkları yıl olarak algılama ihtimalleri ağırlık kazanmaktadır.

Büro öncesi tecrübe

Ankette katılanlara bürolarını kurmadan önce ormancılık sektöründe (kamu ya da özel) fiili çalışma süreleri sorulduğunda, katılımcıların yaklaşık yarısı (%49) 10 yıl ve daha fazla bir çalışma süresine sahip olduklarını ifade etmektedir. İkinci sırada (%30) 1-3 yıl arası çalışanlar ve üçüncü sırada da hiç tecrübesi olmayanlar (%13) yer almaktadır (Tablo 2).

Burada büro öncesi çalışma süresi açısından öne çıkan grubun daha önceki

bölgelerde yaş grubu ve mezuniyet yılı bulgularıyla da paralel şekilde özellikle devlet orman teşkilatında elde ettiği mesleki deneyimini değerlendirmek için teşkilattan ayrılan ya da emeklilik sonrası deneyimini kurdukları bürolarda kullanmak isteyenlerden oluştuğu düşünülmektedir.

Nitekim büro kurmadan önce ormancılık sektöründe (kamu ya da özel) fiili çalışma süreleri ile meslek mensubu olma süreçleri arasındaki bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Khi-kare testi sonucunda; $p (0.000) < \alpha (0.05) \rightarrow H_0$ Red bulgusu elde edilmiş olup, gruplar yani ormancılık sektöründe fiili çalışma süreleri ile meslek mensupluğu süreçleri arasında istatistiksel anlamda farklılık olduğu anlaşılmıştır. Buna göre, katılımcıların yaklaşık yarısı 10 yıl ve daha fazla deneyimlerini ormancılık teşkilatından ayrılmış/emekli olmuş serbest meslek ya da yeminli mensuplarından oluşmaktadır.

Aylık ortalama net gelir

Katılımcılar aylık ortalama net gelirleri açısından incelendiğinde (Tablo 2); ilk sırada (%46) 2000-3999 TL, ikinci sırada (%42) 1000-1999 TL ve üçüncü sırada (%10) 4000-8000 TL gelir grubundakilerin yer aldığı görülmektedir. Katılımcılar arasında 8000 TL'den fazla gelir beyan eden (%2) bir kişi söz konusudur.

Özel sektörde çalışan SMM (Serbest Meslek Mensubu) belgesine sahip orman mühendisleriyle Özden ve Ekici (2010) tarafından yapılan anket çalışmasında, ankete katılanların %36'sının 2000 TL ve üzeri aylık kazanç elde ettikleri ifade edilmektedir. Bu araştırmada ise aynı gelir grubundakilerin oranı %57 olarak gerçekleşmiştir. Aylık gelirin oransal dağılımındaki bu farklılığın temelinde, bu araştırmada SMM belgesine sahip büro sahiplerinin, bahse konu çalışmada ise büro sahibi olup olmamalarına bakılmaksızın sadece SMM belgesine sahip ve/veya bürolarda çalışmakta olanlara anket uygulanmasının etkili olduğu ifade edilebilir. Zira büro sahibi olan orman mühendislerinin daha geniş faaliyet yelpazesi ve iş hacmine sahip olması ve buna bağlı olarak da daha fazla gelir elde etmesi beklenen bir durumdur.

Öte yandan, araştırmanın yürütüldüğü dönemde devlet ormancılık teşkilatında çalışan bir orman mühendisinin ortalama aylık net gelirlerinin 2500 TL civarında olduğu dikkate alındığında, serbest ormancılık bürosu sahiplerinin bir kısmının bunun çok üstünde gelir elde etmelerine karşılık, bir kısmının da aynı ya da daha düşük gelire sahip oldukları görülmektedir.

Meslek mensupluğu süreci

Orman mühendisliği mesleğini kendi kurdukları bürolarda icra eden büro sahiplerinin, serbest meslek mensubu olma süreci incelendiğinde, katılımcıların %19,2'si bir başka özel ormancılık bürosunda deneyim kazananlardan oluşmaktadır. %21,2'si ise OMO'dan sertifika alan ve orman teşkilatında çalışmamış meslek mensuplarından oluşmaktadır.

Öte yandan, devlet ormancılık teşkilatından ayrılmış/emekli olmuş serbest meslek mensupları (%30,8) ile devlet ormancılık teşkilatından ayrılmış/emekli olmuş yeminli meslek mensupları (%21,2) birlikte değerlendirildiğinde, büro sahiplerinin yaklaşık yarısı (%52) devlet ormancılık teşkilatı deneyimine sahiptir. Bu bulgular katılımcıların yaş grubu ve mezuniyet yıllarına ilişkin oransal dağılımlarla da paralellik göstermektedir.

Ayrıca Türkiye'de ormancılık faaliyetlerinin yürütülmesinde görev alan serbest ormancılık bürosu sahibi orman mühendisi profilinde ormancılık teşkilatında deneyim kazanmış olanların önemli bir paya sahip olduğu da görülmektedir. Nitekim mezun olunan eğitim kurumları açısından bakıldığında en köklü iki eğitim kurumu olan İÜ ve KTÜ Orman Fakültesi Mezunları ile bunların dışındaki fakültelerden mezun olanlar arasında, meslek mensubu olma süreci açısından farklılık olup olmadığını araştırmak amacıyla gerçekleştirilen Chi-kare testi sonucunda; $p(0.000) < \alpha(0.05) \rightarrow H_0$ Red bulgusu elde edilmiş olup, gruplar yani mezun olunan fakülteler arasında istatistiksel anlamda farklılık olduğu anlaşılmıştır. Bu farklılık İÜ ve KTÜ Orman Fakültesi'nden mezun olanların büyük oranda ormancılık teşkilatından ayrılmış/emekli olmuş serbest meslek ya da yeminli mensuplarını oluşturması, diğer

fakültelerden mezunların ormancılık teşkilatında çalışmamış meslek mensuplarını oluşturması şeklinde görülmektedir.

Anketin tüm Türkiye'de uygulandığı göz önüne alındığında, 2006 yılından sonra mezun olup, ormancılık teşkilatında kadrolu veya sözleşmeli olarak göreve başlamış ve Yetki Yasasında bahsedilen 1 yıllık deneyim kazanma süresini ormancılık teşkilatında doldurduktan sonra, bu teşkilattan ayrılarak özel ormancılık bürosu kuran hiçbir meslek mensubunun bulunmaması dikkat çekmektedir. Bu durumun, son yıllarda mezun olan orman mühendislerinin girişimcilik noktasında istekli olmamaları ya da ormancılık teşkilatında sözleşmeli dahi olsa mesleğini icra etmeyi serbest ormancılık bürosu kurmaya tercih etme eğilimi ile açıklanabileceği düşünülmektedir.

Büro sahiplerinin görüşleri

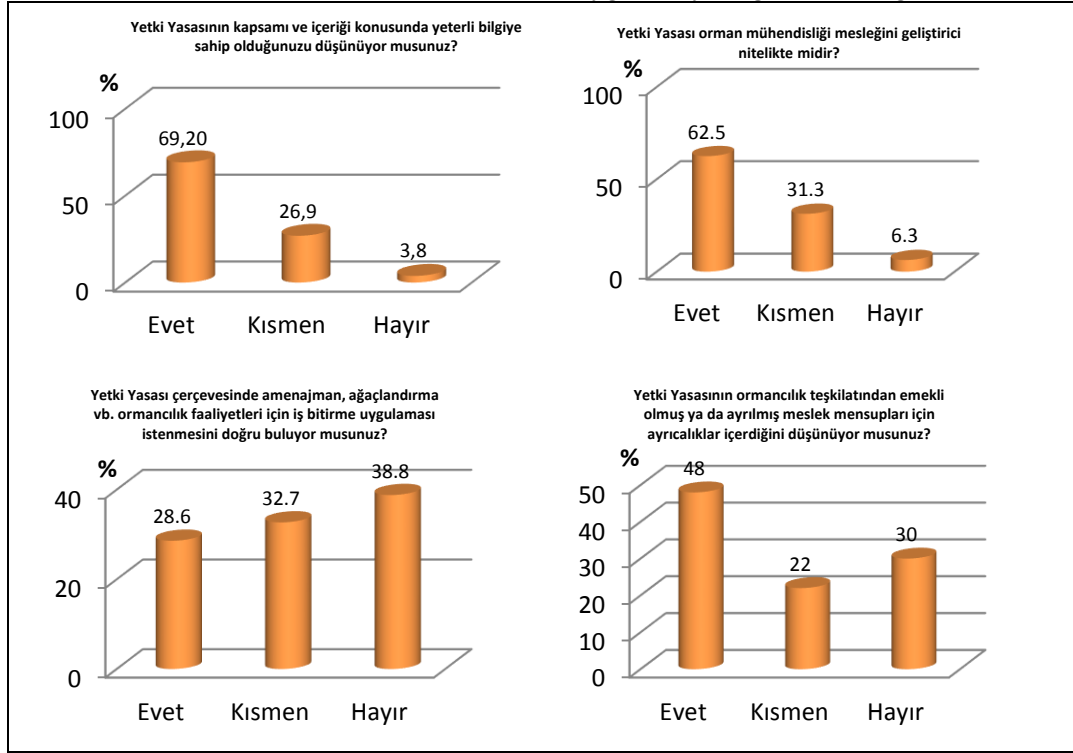
Yetki Yasasına ilişkin görüşler

Yetki Yasası hakkında katılımcılara çeşitli sorular yöneltilerek, bu sorulara ilişkin cevaplarının dağılımı Şekil 2'de sunulmaktadır. Buna göre, "Yetki Yasasının kapsamı ve içeriği konusunda yeterli bilgiye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?" şeklindeki soruyakatılımcıların %69,2'lik önemli bir bölümü "evet" diyerek yasanın kapsam ve içeriği konusunda bilgi sahibi olduklarını, %26,9'u "kısmen" bilgi sahibi olduklarını ifade ederken, %3,8'lik çok az bir bölümü ise "hayır" diyerek yeterli bilgi sahibi olmadıklarını dile getirmiştir. Akabinde, Yetki Yasası ile ilgili yeterli ve kısmen yeterli bilgi sahibi olduğunu ifade edenlerden yasayla ilgili düşünceleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda, öncelikle "Yetki Yasası orman mühendisliği mesleğini geliştirici nitelikte midir?" şeklinde yöneltilen soruya katılımcıların %62,5'lik "evet" ve %31,3'ü de "kısmen" geliştirici niteliktedir cevabını vermiştir. Katılımcıların "hayır" diyen %6,3'lük küçük bir bölümü ise yasanın mesleği geliştirici yönde katkı sağlamadığını dile getirmiştir.

İş bitirme belgelerinin istenmesinin doğruluğu konusunda yöneltilen "Yetki Yasası çerçevesinde amenajman, ağaçlandırma vb. ormancılık faaliyetleri için iş bitirme belgesi istenmesini doğru buluyor musunuz?" şeklindeki soruya katılımcıların;

%28,6'sı "evet", %32,7'si "kısmen" cevabını vermiştir. Buna karşılık katılımcıların

"hayır" diyen %38,8'lik en büyük kısmı ise uygulamayı doğru bulmadığı ifade etmiştir.



Şekil 2. Yöneltilen sorulara verilen cevapların dağılımı

İş bitirme belgeleri tabiri esasında kamu kurum ve kuruluşlarının açmış oldukları ihalelerde, iştirakçilerden istenen ve ilgili işe uygun daha önce yaptıkları çalışmaları kanıtlayan bir belge olarak tanımlanabilir. Bu belgenin serbest orman mühendisliği bürolarından istenmesi tartışılan bir durumdur. Ormancılık teşkilatının açacağı ihalelerde bu türlü belgelerin istenmesi birçok meslek mensubu özellikle de yeni büro kurmuş girişimciler için bir mağduriyet doğurabilecektir. Zira bu belge 5-6 yıllık kısa bir geçmişe sahip olan sektör mensuplarının birçoğu tarafından elde edilemeyecek bir belgedir. Bununla birlikte, bu belge ile ihalelerde katılımcıların sayısı sınırlandırılmış olmaktadır. Böylece ihalelerde rekabetin yani aşırı fiyat kırılmasının önüne geçilmekte buna bağlı olarak da ormancılık faaliyetlerinin düşük ihale bedelleri nedeniyle düşük kalitede yapılması da bir yerde önlenmiş olmaktadır. Tüm bunlara bağlı olarak katılımcılar çok belirgin şekilde bu uygulamanın tarafında ya da karşısında yer almamışlardır.

Öte yandan, bu noktada ifade edilmesi gereken bir başka husus da bu sektöre katılarak serbest ormancılık bürosu kuran meslek mensuplarının sayılarının giderek artmasının da mevcut meslek mensuplarını endişelendirebileceğidir. İş bitirme belgesi gibi belgelerin bu rekabeti azaltma noktasında bir araç olarak görüldüğü ifade edilebilir. Özellikle soruya kısmen cevabını veren ve uygulamayı doğru bulmayanlardan sonra ikinci sırada yer alan katılımcıların düşüncelerinin bu çerçevede öne çıktığı düşünülmektedir.

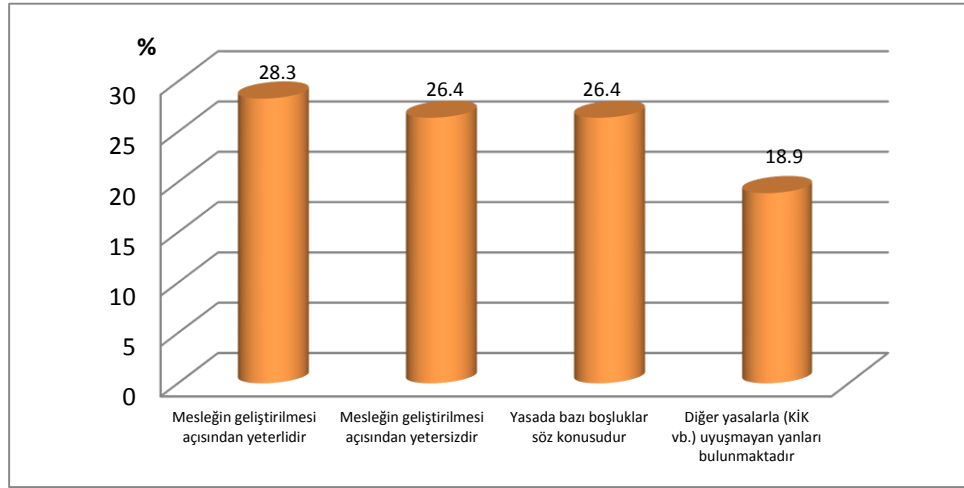
Katılımcılara yöneltilen "Yetki Yasasının ormancılık teşkilatından emekli olmuş ya da ayrılmış meslek mensupları için ayrıcalıklar içerdiğini düşünüyor musunuz?" sorusuna %48'i "evet", %30'u "hayır" ve %22'si ise "kısmen" cevabını vermiştir.

Yetki Yasasının, genel olarak katılımcıların yaklaşık yarısı tarafından ormancılık teşkilatından emekli ya da ayrılmış mensuplar için ayrıcalıklar içerdiği hususu, ilgili Yetki Yasası ve alt mevzuatlarda da karşılığını bulmaktadır. Nitekim 5531 sayılı Yetki Yasasının 6 ncı

maddesinde “Kamu kurum ve kuruluşlarında orman, ormancılık ve ağaç endüstrisiyle ilgili işlerde mühendis olarak görev yapanların kamuda çalıştıkları görevlerden hangilerinin meslekî deneyim süresinden sayılacağı, hangi görevlerde bulunanlar için serbest meslek mensubu unvanının kazanılmasında sınav şartının aranmayacağı ve hangi görevlerde geçen sürelerin serbest meslek mensupluğunda geçirilmiş sayılacağı Bakanlığın uygun görüşü alınarak Oda tarafından çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.” şeklindeki ifade ile; “Orman Mühendisleri Odası Mesleki Deneyim Kazanma ve Meslek Mensupluğu Sınav Yönetmeliği”nin 49, 50 ve 51 inci

maddelerinde bu ayrıcalıklar açıkça görülmektedir. Bunlar, özel ormancılık sektörünün tecrübeye olan ihtiyacını karşılaması bakımından yerinde bir pozitif ayrımcılık olarak düşünülebilir. Ancak bu durum, özel ormancılık sektörünün, devlet ormancılık teşkilatından ayrılan veya emekli olanlar temelli bir girişimci profil yapısına yönlendirilmesi ve genç girişimcilerin kısmen de olsa engellenmesi gibi olumsuzluklara da sebep olabileceği unutulmamalıdır.

Katılımcıların genel olarak Yetki Yasasını nasıl gördüklerini belirlemek amacıyla geliştirilen yargılara katılma durumları Şekil 3’te yer almaktadır.

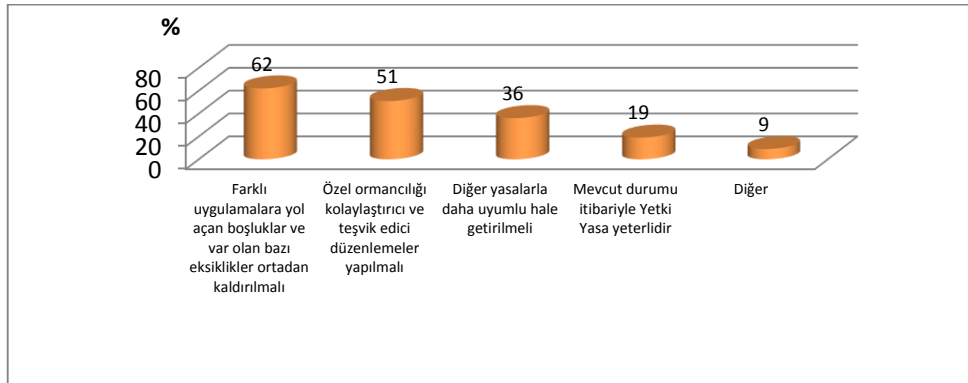


Şekil 3. Yargılara katılma durumu

Buna göre katılımcıların %28,3’ü Yetki Yasasını mesleğin geliştirilmesi açısından yeterli bulurken, %26,4’ü ise yetersiz bulmakta ve bazı boşluklara sahip olduğunu düşünmektedir. Dolayısıyla, yasayı yeterli ve yetersiz bulanların oranları birbirine oldukça yakındır. Ancak, diğer yasalarla (KİK vb.)

uyumsuz yanlarının (özellikle iş bitirme belgesi) bulunduğu görüşünde olanlar da (%18,9) dikkate alınırsa, katılımcılar arasında Yetki Yasasına ilişkin olumsuz görüşün ağırlıkta olduğu söylenebilir.

Diğer taraftan, katılımcıların Yetki Yasasına ilişkin düşüncelerinin dağılımı Şekil 4’te sunulmuştur.



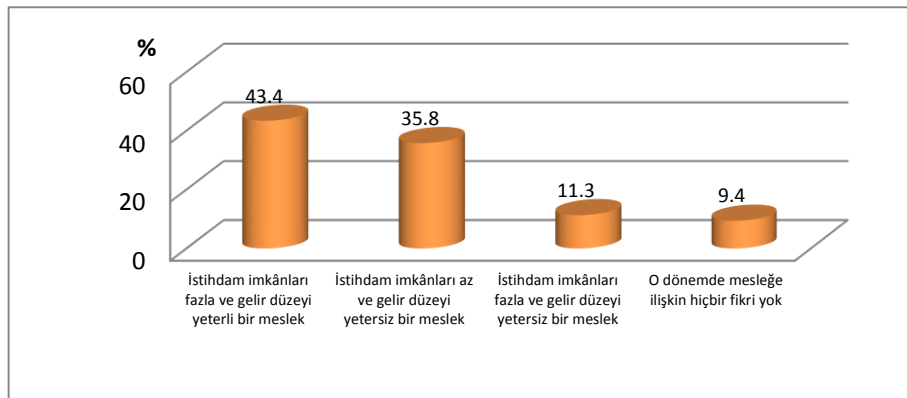
Şekil 4. Yetki Yasasına ilişkin düşünceler

Buna göre katılımcıların %62'si Yetki Yasasının farklı uygulamalara yol açan bazı eksikliklerinin ortadan kaldırılması gerektiğini, %51'i yasada özel ormancılığı kolaylaştırıcı ve teşvik edici düzenlemelerin yapılması gerektiğini dile getirmiştir. Yetki Yasası ile ilgili olarak görülen bir diğer eksiklik de, yasanın diğer yasalarla uyumlanmayan yanları olarak ortaya çıkmıştır. Böyle düşünen katılımcıların oranı %36 olmuştur. Yasanın mevcut haliyle yeterli

olduğunu düşünen katılımcıların oranı ise %19'da kalmıştır.

Ormancılık eğitimine ilişkin görüşler

Anket uygulanan büro sahiplerinin ormancılık eğitimine ilişkin düşüncelerini belirlemek üzere, öncelikle ormancılık eğitimi aldıkları dönemde orman mühendisliği mesleğini nasıl gördükleri sorulmuştur (Şekil 5).



Şekil 5. Öğrencilik döneminde ormancılık mesleği ile ilgili düşünceler

Buna göre, katılımcıların %43,4'ü orman mühendisliği mesleğini; "istihdam imkânları fazla ve gelir düzeyi yeterli bir meslek" olarak nitelirken, %35,8'i ise "istihdam imkânları az ve gelir düzeyi yetersiz bir meslek" olarak nitelendirmiştir. Katılanların %11,3'ü orman mühendisliği mesleğini "istihdam imkânları fazla ve gelir düzeyi yetersiz bir meslek" olarak görürken, kalan kesim ise (%9,4) öğrencilik döneminde mesleğe ilişkin bir "fikir sahibi olmadığını" ifade etmiştir.

Mesleğe ilişkin görüş beyan edenlerin ilk iki sırada "istihdam imkânları fazla ve gelir düzeyi yeterli" ile "istihdam imkânları az ve gelir düzeyi yetersiz" düşüncesinde iki zıt görüşe sahip olduğu görülmektedir. Böyle bir sonucun ortaya çıkmasında, daha önce de belirtildiği gibi, büro sahibi katılımcıların ormancılık teşkilatından emekli olan/ayrılan ve genellikle 1985 yılı öncesinde mezun olan katılımcılar ile 1996 yılından sonra yeni mezun katılımcılar şeklinde iki ana grupta toplanmış olmalarının (Tablo 2) etkili olduğu

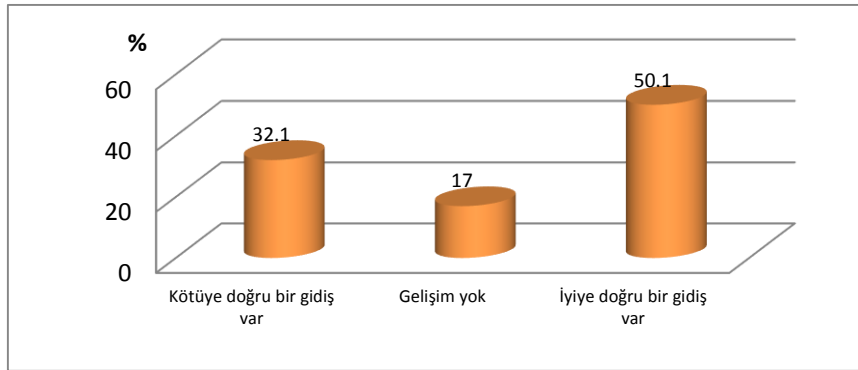
düşünülmüştür. Ormancılık teşkilatından emekli olmuş/ayrılmış katılımcıların mezun oldukları yıllar ve o yıllardaki orman mühendisi istihdam imkânları göz önüne alındığında, daha olumlu görüşlere sahip oldukları, buna karşılık nispeten yeni mezunların ise iş imkânları artmasına rağmen mezun sayılarının da artması nedeniyle istihdam ve gelir düzeyi konusunda daha olumsuz görüşlere sahip oldukları ifade edilebilir. Bununla birlikte, 1985 öncesi ve 1996 sonrası mezuniyet yıllarından oluşan gruplar arasında, mesleğe ilişkin düşünceler açısından farklılık olup olmadığını araştırmak amacıyla gerçekleştirilen Chi-kare testi sonucunda; $p(0.322) > \alpha(0.05) \rightarrow H_0$ Kabul bulgusu elde edilmiş olup, mezuniyet yıllarına göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel anlamda bir farklılık olmadığı anlaşılmıştır.

Katılımcılara, öğrencilik yıllarından günümüze mesleğin gelişimini nasıl gördükleri sorulduğunda; %51'i iyiye doğru bir gidiş, %32'si ise kötüye doğru gidiş

olduğu yönünde fikir beyan etmiştir. Buna karşılık, hiçbir gelişmenin olmadığını düşünenler ise %17 olarak gerçekleşmiştir (Şekil 6). Buna göre, büro sahiplerinin ormancılığın gelişimi hakkında kısmen iyimser bir bakışa sahip oldukları söylenebilir.

Öğrencilik döneminden günümüze ormancılık mesleğinin gelişimine yönelik düşüncelerin yaş grupları açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Khi-kare testi sonucunda; $p(0.006) <$

$\alpha(0.05) \rightarrow H_0$ Red bulgusu elde edilmiş olup, katılımcıların yaş grupları arasında istatistiksel anlamda bir farklılık olduğu anlaşılmıştır. Buna göre, 40 yaş üzeri grup ormancılıkta kötüye doğru bir gidiş, 20-40 yaş arası grup ise iyiye doğru bir gidiş olduğu düşüncesindedir. Devlet ormancılık teşkilatı deneyimli 40 yaş üzeri grubun, ormancılıkta yaşanan değişimleri kötüye doğru bir gidiş olarak görmesi detaylı olarak irdelenmesi gereken bir konudur.



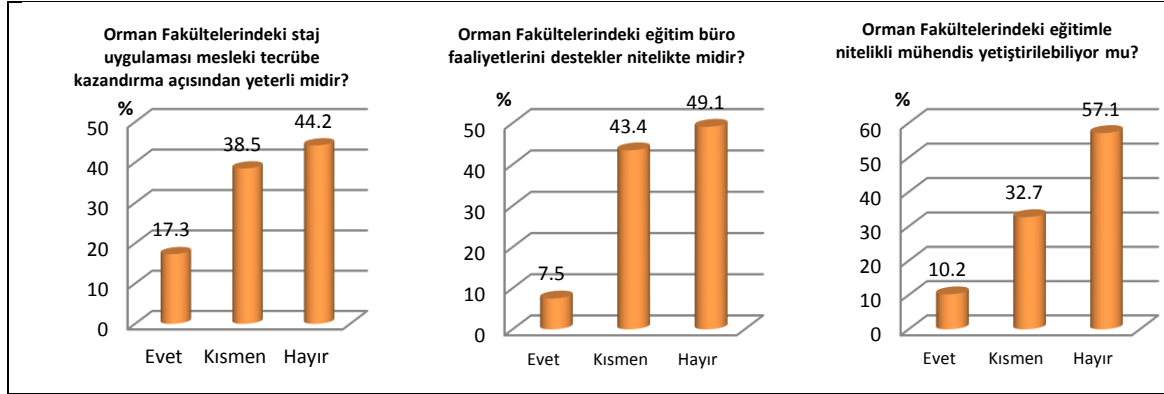
Şekil 6. Öğrencilikten günümüze ormancılık mesleğinin gelişimine ilişkin görüşler

Öte yandan, serbest ormancılık bürolarında istihdam edilen orman mühendislerinin nitelikli ve donanımlı olması, buralarda yürütülecek faaliyetlerin verimliliğini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle, büro sahiplerinin çalışanlarının aldığı eğitime ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik çeşitli sorular sorulmuş ve elde edilen bulgular Şekil 7’de sunulmuştur.

Katılımcıların “orman fakültelerinde uygulanan stajların mesleki tecrübe kazandırma yeterliliğine” ilişkin görüşleri incelendiğinde; %44,2’sinin yeterli olmadığı, %38,5’inin kısmen yeterli olduğu ve %17,3’ünün ise yeterli olduğu yönünde görüş beyan ettikleri görülmüştür.

Orman fakültelerindeki akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırmada (Atmış ve Daşdemir, 2008) fakülteedeki eğitimin önemli parçası olan stajların yetersizliği konusunda

akademisyenlerin tam bir görüş birliği içinde olduğu ifade edilmektedir. Yine, orman mühendisliği bölümü öğrencileri arasında yapılan bir araştırmada ise öğrencilerin %32,5’i stajları yetersiz olarak görmüştür (Daşdemir ve Atmış, 2008). Benzer şekilde, ormancılık eğitiminde staj konusunda yapılan bir başka araştırmanın bulgularına göre (Atmış vd., 2008) ise; öğrencilerin sadece %19,8’i ve ormancılık teşkilatı çalışanlarının da %14,2’si stajların amacına uygun olarak gerçekleştiğine inanmaktadırlar. Dolayısıyla, stajlara ilişkin olarak büro sahipleri ile ormancılık eğitimiyle ilgili farklı kesimlerin görüşleri arasında tam bir birliktelik olmasa da stajların yeterliliği ve verimliliği noktasındaki görüşlerinin genel olarak birbirlerine paralel şekilde olumsuz olduğu ifade edilebilir.



Şekil 7. Orman fakültelerinde verilen eğitimle ilgili düşünceler

Orman fakültelerinde verilen eğitim ile serbest ormancılık bürolarının ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin yöneltilen sorular değerlendirildiğinde (Şekil 7); katılımcıların yaklaşık yarısı (%49,1) orman fakültelerinde verilen eğitimin büro faaliyetlerini desteklemediğini düşünmektedirler. Buna karşılık %43,4'ü kısmen desteklediği, %7,5'i ise desteklediği düşüncesine sahiptirler. Dolayısıyla, katılımcıların yarısı orman fakültelerinde verilen eğitimi kendi açılarından yetersiz görmektedir.

Benzer durum, büroda ihtiyaç duyulan orman mühendislerinin nitelikli olarak yetiştirilip yetiştirilemediği sorgulandığında da ortaya çıkmaktadır. Nitekim katılımcıların %57,1'i büroların ihtiyacı olan nitelikli mühendisin yetiştirilemediği, %32,7'si kısmen yetiştirildiği ve %10,2'si yetiştirildiği yönünde görüş beyan etmiştir. Orman fakültelerinde nitelikli mühendis yetiştirilemediği görüşüne sahip

katılımcılara, bunun nedenleri sorulduğunda ise sırasıyla; uygulamaya yönelik derslerin yetersiz olması (%78), teorik derslerin fazlalığı (%48), derslerin Yetki Yasasının içeriğiyle uyumsuzluğu (%44) ve öğrenci niteliği vb diğer (%22) faktörlerden oluşan nedenler sıralanmıştır. Atmış ve Daşdemir (2008)'in araştırmasında da akademisyenler tarafından Türkiye'de orman mühendisliği eğitiminin en önemli sorunları arasında; teorik ders fazlalığı, laboratuvar, arazi uygulamaları ve teknik gezilerin yetersizliği, eğitim-uygulama işbirliğinin olmaması gibi hususlar öncelikli olarak vurgulanmıştır.

Orman fakültelerinde verilen orman mühendisliği eğitiminin mevcut durumu ve sorunlarına ilişkin katılımcıların görüşleri ortaya konduktan sonra, eğitimin iyileştirilmesine yönelik görüş ve önerileri de belirlenmeye çalışılmıştır (Tablo 3).

Tablo 3. Ormancılık eğitimine ilişkin görüş ve öneriler

		Frekans	Oran (%)
Ormancılık eğitimine ilişkin seçeneklerden hangisine / hangilerine katılırsınız?	Uygulamaya yönelik derslerin ağırlığı artırılmalıdır	40	80
	Yeni gelişmeler doğrultusunda müfredata yeni dersler eklenmelidir	39	78
	Fakültelerdeki stajın daha verimli olması sağlanmalıdır	33	66
	Müfredat oluşturulurken Yetki Yasası faaliyet alanları dikkate alınmalıdır	26	52
	Gereksiz bazı dersler müfredattan çıkarılmalıdır	18	36
	Diğer	3	6
Seçeneklerden	ARCGIS, Netcad vb. bilişim ağırlıklı dersler	42	84

hangisi / hangileri fakültelerdeki müfredata zorunlu ders olarak eklenmelidir?	Halkla ilişkiler, proje yönetimi, iletişim vb. dersler	34	68
	Yaban hayatı, kırsal kalkınma, milli park yönetimi vb. dersler	13	26
	Diğer	8	16
Seçeneklerden hangisindeki / hangilerindeki derslerin mevcut müfredattaki ağırlıkları artırılmalıdır?	Ölçme ile ilgili dersler (Ölçme ve kadastro, dendrometri, hasılat bilgisi vb.)	33	67
	Ormancılık uygulamalarına yönelik dersler	30	61
	Doğa bilimleri dersleri (Silvikültür, ekoloji, botanik vb.)	25	51
	Karar verme dersleri (Orman amenajmanı, ormancılık yönetimi ve politikası vb.)	25	51
	Hasat-mühendislik dersleri (Orman yolları, transport tekniği ve tesisleri vb.)	17	35
	Koruma ile ilgili dersler (Orman entomolojisi, orman koruma vb.)	10	20

Bu amaçla, katılımcılara çeşitli sorular yöneltilmiştir. Bu kapsamda “*Ormancılık eğitimine ilişkin seçeneklerden hangisine / hangilerine katılırsınız?*” şeklindeki kapalı uçlu soruya katılımcılar en fazla (%80) “uygulamaya yönelik derslerin artırılması” şeklinde karşılık vermiştir (Tablo 3). Diğer seçeneklerin tercih edilme oranlarına göre dağılımları sırasıyla; “yeni gelişmeler doğrultusunda müfredata yeni derslerin eklenmesi” (%78), “fakültelerdeki stajın daha verimli olmasının sağlanması” (%66), “müfredat oluşturulurken Yetki Yasası faaliyet alanlarının dikkate alınması” (%52), “gereksiz bazı derslerin müfredattan çıkarılması” (%36) ve “diğer” (%6) şeklindedir.

Uygulamaya yönelik derslerin ağırlığının artırılması seçeneğinin en fazla tercih edilmesinde, daha önce orman fakültelerindeki eğitimin büro faaliyetlerini desteklemede yetersiz kaldığı yönünde öne çıkan katılımcı görüşlerini de şekillendiren, uygulamada yaşadıkları sorunlar ve işlendirdikleri orman mühendislerinde gördükleri uygulamaya yönelik eksikliklerin önemli ölçüde etkili olduğu düşünülmektedir. Bu noktada, fakültelerdeki stajların daha verimli hale getirilmesi seçeneğinin katılımcıların yarısından fazlası tarafından öne çıkarılması, serbest ormancılık bürolarında istihdam edilen orman mühendislerinde uygulamaya yönelik görülen eksikliklerin giderilmesine ilişkin bir çıkış yolu olarak algılanabilir.

Öte yandan, eğitimle ilgili olarak yeni gelişmeler doğrultusunda müfredata yeni derslerin eklenmesi seçeneğinin ikinci sırada ve müfredat oluşturulurken Yetki Yasası faaliyet alanlarının dikkate alınması seçeneğinin dördüncü sırada öne çıkarıldığı görülmektedir. Bu noktada, Yetki Yasasındaki faaliyet alanlarıyla birlikte

müfredata eklenecek yeni derslerin neler olabileceği sorusu gündeme gelmektedir. Nitekim, “*Seçeneklerden hangisi / hangileri fakültelerdeki müfredata zorunlu ders olarak eklenmelidir?*” (Tablo 3) sorusuna alınan cevaplar incelendiğinde, katılımcıların çok büyük bir bölümü (%84) “ARCGİS, Netcad vb. bilişim ağırlıklı dersleri” öne çıkarmıştır. Bu sonuç serbest ormancılık bürolarında bilişim teknolojilerine ve özellikle de daha önce ifade edildiği şekilde uygulamaya yönelik derslerin ağırlığının artırılmasına önemli ölçüde ihtiyaç olduğuna ve buna karşılık mevcut müfredatların bu ihtiyacı karşılamaktan oldukça uzak olduğuna işaret etmektedir.

İlk sırada yer alan bilişim ağırlıklı derslerin (%84) ardından ise; “halkla ilişkiler, proje yönetimi, iletişim vb. dersler” (%68) ile “yaban hayatı, kırsal kalkınma, milli park yönetimi vb. dersler” (%26) ve “diğer dersler” (%16) sırasıyla öne çıkmıştır. Diğer seçeneği altında; “ormancılık politikası, serbest piyasa, kadastro ve izin irtifak uygulamaları, maliyet muhasebesi, yönetim muhasebesi ve finansal yönetimle ilişkili derslerin” talep edilmesi de oldukça dikkat çekicidir.

Bilişim ağırlıklı dersler ile ardından halkla ilişkiler, proje yönetimi, iletişim vb. dersler ağırlıklı olarak hâlihazırdaki büro faaliyetlerinde öncelikle ihtiyaç duyulan konulara da işaret etmektedir. Katılımcıların müfredatta zorunlu ders olarak görmek istedikleri yaban hayatı, kırsal kalkınma, milli park yönetimi vb. dersler orman kaynaklarından çok yönlü faydalanmaya işaret eden çağdaş ormancılık anlayışıyla yakından ilişkilidir. Bununla birlikte, katılımcıların çok az bir kısmının (%26) bahse konu çok yönlü faydalanmaya işaret eden derslere ihtiyaç olduğu yönünde görüş bildirmeleri, özel ormancılık sektöründe

ormanlardan çok yönlü faydalanmaya bağlı faaliyet çeşitliliğinin yeterince gelişmediğinin bir işareti olarak görülebilir.

Bu noktada, meslek mensupları tarafından özellikle bilişim ağırlıklı ders ihtiyaçları çeşitli kurslarla (özel şirketlerin sertifika programları, OMO tarafından açılan kurslar vb) karşılanmaya çalışılmaktadır. Serbest ormancılık büroları vasıtasıyla gerçekleştirilen veri tabanı oluşturmaya yönelik faaliyetlerdeki bazı eksikliklerin bu sayede çözümlenebileceği ifade edilebilir. Bilişim ağırlıklı derslerin dışında sayılan derslerin bir kısmı ise bazı fakültelerin eğitim müfredatlarında özellikle seçmeli ders kategorisinde yer alabilmektedir. Ormancılık eğitiminde sadece burada çıkan sonuçlardan hareketle kısa vadede müfredat değişikliğine gidilerek bazı derslerin zorunlu olarak müfredata dâhil edilmesi önerisi makul olmayacağı gibi pratikte mümkün de değildir. Zira, sadece belli bir kesimin değil, orman mühendisi istihdam eden kamu, özel sektör, sivil toplum kuruluşları vb. tüm kesimlerin taleplerinin ve görüşlerinin katılımcı bir yaklaşımla belirlenmesi gerekmektedir (Türker 2009). Sonrasındafarklı kesimlerin görüşleri orman mühendisliği eğitim müfredatında yapılacak değişikliklerde ilgili eğitim kurumları tarafından dikkate alınmalıdır.

“Seçeneklerden hangisindeki / hangilerindeki derslerin mevcut müfredattaki

ağırlıkları artırılmalıdır?” şeklinde yöneltilen soruya (Tablo 3) katılımcılar sırasıyla; %67 oranında ölçme ile ilgili dersler (ölçme ve kadaströ, dendrometri, hasılat bilgisi vb.), %61 oranında ormancılık uygulamalarına yönelik dersler, %51 oranında doğa bilimleri dersleri (silvikültür, ekoloji, botanik vb.) ve karar verme dersleri (orman amenajmanı, ormancılık yönetimi ve politikası vb.), %35 oranında hasat-mühendislik dersleri (orman yolları, transport tekniği ve tesisleri vb.) ve %20 oranında koruma ile ilgili dersler (orman entomolojisi, orman koruma vb.) cevabını vermiştir. Ölçme ile ilgili derslerin ön plana çıkmasında, gerek fonksiyonel amenajman planlarının yapılmasında kullanılan ARCGIS, gerekse yol ağı planlarının yenilenmesinde kullanılan NETCAD programlarının yoğun olarak kullanılmasının etkili olduğu düşünülmektedir.

Meslek odasına ilişkin görüşler

Bu bölümde, gerek bu araştırmanın ana konusunu oluşturan serbest ormancılık büroları için yasal dayanak olan Yetki Yasasının çıkarılmasında ve gerekse genel olarak orman mühendisliği mesleğinin gelişim sürecinde önemli katkıları olan OMO hakkında katılımcıların görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır (Tablo 4).

Tablo 4. Meslek Odası ile ilgili düşünceler

	Frekans	Oran (%)	
Meslek Odasının, orman mühendisliği mesleğinin gelişmesine yeterli katkı sağladığını düşünüyor musunuz?	Evet	15	28,3
	Kısmen	30	56,6
	Hayır	8	15,1
	<i>Toplam</i>	<i>53</i>	<i>100,0</i>
Meslek Odasının serbest ormancılık bürosu sahip ve çalışanlarını yeterince temsil ettiğini düşünüyor musunuz?	Evet	16	30,8
	Kısmen	26	50,0
	Hayır	10	19,2
	<i>Toplam</i>	<i>52</i>	<i>100,0</i>

Meslek Odası temsilcilerinin sorunlarının çözümünde, size yeteri kadar yardımcı olduklarına inanıyor musunuz?	<i>Evet</i>	20	37,7
	<i>Kısmen</i>	24	45,3
	<i>Hayır</i>	9	17,0
	<i>Toplam</i>	53	100,0

Bu bağlamda “*Meslek Odasının, orman mühendisliği mesleğinin gelişmesine yeterli katkı sağladığını düşünüyor musunuz?*” sorusuna, katılımcıların; %28,3’ü “evet”, %56,6’sı “kısmen”, %15,1’i ise “hayır” cevabını vermişlerdir. Buna göre serbest ormancılık bürosu sahiplerinin, genel olarak Meslek Odasının orman mühendisliği mesleğinin gelişimine kısmen de olsa katkı sağladığı düşüncesinde oldukları söylenebilir. Şüphesiz Türkiye’de serbest ormancılık büroları ve buna bağlı olarak da özel ormancılık sektörünün gelişmesi ve bu gelişime bağlı olarak çağdaş ormancılık anlayışının yakalanmasında, serbest ormancılık büroları kadar, OMO’nun yetkileri çerçevesinde, özel ormancılık sektöründeki sorunlara eğilme, çözüm geliştirme ve uygulama noktasında ortaya koyacağı irade de belirleyici olacaktır.

“*Meslek Odasının serbest ormancılık bürosu sahip ve çalışanlarını yeterince temsil ettiğini düşünüyor musunuz?*” sorusuna, katılımcıların %30,8’i “evet”, %50’si “kısmen” ve %19,2’si de “hayır” cevabını vermiştir. Buna göre serbest ormancılık bürosu sahiplerinin, Meslek Odasının kendilerini kısmen de olsa temsil ettiğini düşündükleri, bununla birlikte Meslek Odasına yönelik tam bir sahiplenmenin de olmadığı ifade edilebilir. Bu sonuç, odayla ilgili sorunlar yaşayan katılımcıların varlığına da işaret etmektedir.

“*Meslek Odası temsilcilerinin sorunlarının çözümünde, size yeteri kadar yardımcı olduklarına inanıyor musunuz?*” sorusuna katılımcıların; %37,7’si “evet”, %45,3’ü “kısmen” ve %17’si de “hayır” cevabını vermiştir. Buradan hareketle, Türkiye’deki serbest ormancılık bürosu sahiplerinin meslek odasının sorunların çözümündeki etkinliğini kısmi olarak yeterli

gördükleri ifade edilebilir. Bu tabloda, meslek mensuplarının odanın yetkilerinin kapsamını aşan işleri de odadan beklmeleri ve dolayısıyla yetki aşımına konu taleplerin oda tarafından karşılanamaması ya da tanınmış yetkilerinse meslek odasınca yeterli düzeyde kullanamamasının etkili olduğu ifade edilebilir. Örneğin; meslek odasının amaçlarından biri, “mesleğin ilerlemesi, yükselmesi ve gelişmesi konusunda araştırmalar yapmak ve yaptırmak ve bunlara ilişkin raporları Genel Kurulun onaylamasına sunmak” şeklindedir. Meslek odasının bu amaç doğrultusunda Yetki Yasasının çıkarılmasında önemli bir görev üstlendiği ve sorumluluğunu yerine getirdiği söylenebilir.

Bunun yanında bir büro sahibinin, Yetki Yasasının serbest ormancılık bürolarına tanıdığı geniş faaliyet alanlarını değerlendirememesinden kaynaklı düşük gelirden şikâyetle bulunması ve bunun sebebinin meslek odası olduğu iddiası, meslek odasının görev ve sorumluluk alanında olmayan bir talebin kendisinden istenmesi anlamını taşıdığı ifade edilebilir. Bir çiçekçinin orman alanlarından şimşir dallarını orman köylülerine toplatarak özellikle çelenk dolgu malzemesi olarak kullanıp bu işten önemli miktarda gelir elde ettiği ve hatta ihracatını yaptığı düşünüldüğünde; serbest ormancılık bürolarının benzeri alternatif iş alanlarına yönelmek yerine genellikle izin-irtifak dosyalarının hazırlanması, ağaçlandırma ve amenajman planları yapımı gibi nispeten düşük gelir sağlayan geleneksel ormancılık faaliyetlerine odaklanmalarının sorumlusu olarak meslek odasının görülmesi doğru olmayacaktır.

Meslek odası tarafından karar alma sürecinin işletilmesi hakkında katılımcıların görüşleri Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5. Meslek odasında karar alma sürecine ilişkin görüş ve öneriler

	Frekans	Oran (%)
Tüm kararlarda üye meslek mensuplarının tümünün görüşleri dikkate alınmalıdır	18	38
Kararın kapsam ve önemine göre bölge temsilcilerinin ya da üyelerin görüşleri alınmalıdır	16	34
Tüm kararlarda odanın bölge temsilcilerinin görüşlerini alması yeterlidir	8	17

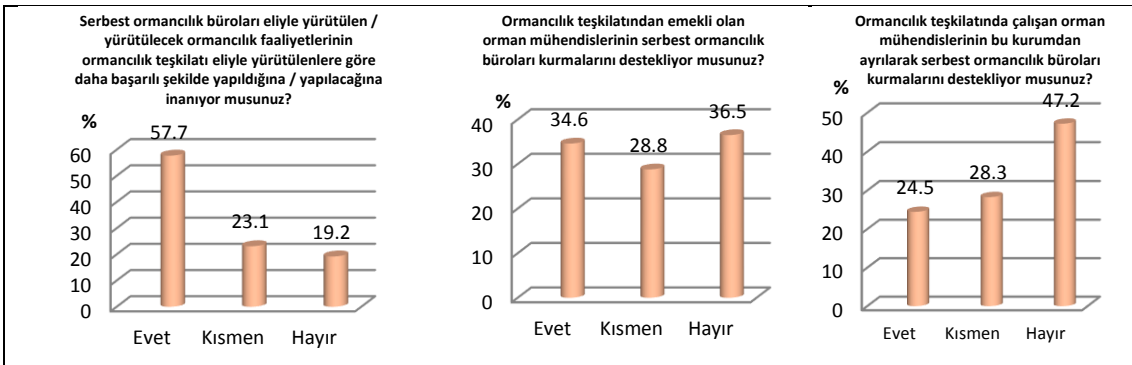
Diğer	3	7
Mevcut karar alma sürecinde bir sorun söz konusu değildir.	2	4
Toplam	47	100

Buna göre katılımcılar ilk sırada tüm kararlarda odaya üye meslek mensuplarının tümünün görüşlerinin dikkate alınması gerektiğini savunmakta (%38) ve adeta bu görüşü destekler nitelikte de son sırada mevcut karar alma sürecinde bir sorun olmadığını çok düşük bir oranda (%4) desteklemektedir. İlk ve son sırada destek bulan seçenekler karşılaştırıldığında, serbest ormancılık bürosu sahiplerinin, meslek

odasının mevcut haliyle karar alma süreci ve sonuçlarından çok da memnun olmadıkları ifade edilebilir.

Ormancılık teşkilatına ilişkin görüşler

Bu bölümde, serbest ormancılık bürosu sahiplerinin faaliyetleri gereği en fazla ilgili oldukları gruplardan biri olan devlet ormancılık teşkilatı hakkındaki düşünceleri belirlenmeye çalışılmıştır (Şekil 8).



Şekil 8. Ormancılık Teşkilatı ile ilgili düşünceler

“Serbest ormancılık bürolarına eliyyle yürütülen / yürütülecek ormancılık faaliyetlerinin ormancılık teşkilatı eliyyle yürütülenlere göre daha başarılı şekilde yapıldığına / yapılacağına inaniyor musunuz?” sorusuna katılımcıların %57,7’si evet, %23,1’i kısmen, %19,2’si ise hayır yanıtını vermiştir. Bu soruya serbest ormancılık bürosu sahiplerinin yarıdan fazlasının doğrudan evet demiş olmaları beklenen bir durumdur. Özellikle özel ormancılık sektörünün gelişiminde bu tür nispi başarıların önemli payı olacaktır. Ancak, yaklaşık 1/5’inin tam aksi görüşte olmaları yani ormancılık teşkilatını daha başarılı olarak öne çıkarmaları dikkat çekicidir. Serbest ormancılık bürolarına tarafından yürütülen bazı başarısız faaliyet örneklerinin böyle bir sonuç üzerinde etkili olduğu düşünülebilir.

“Ormancılık teşkilatında çalışan orman mühendislerinin bu kurumdan ayrılarak serbest ormancılık bürolarını kurmalarını destekliyor musunuz?” sorusuna katılımcıların; %24,5’i evet, %28,3’ü kısmen ve %47,2’si ise hayır cevabını vermiştir.

Buna göre, teşkilattan ayrılarak büro kurma girişiminde bulunan meslek mensuplarına yönelik önemli bir olumsuz bakış söz konusudur.

“Ormancılık teşkilatından emekli olan orman mühendislerinin serbest ormancılık bürolarını kurmalarını destekliyor musunuz?” şeklinde yöneltilen soruya ise katılımcıların; %34,6’sı evet, %28,8’i kısmen ve %36,5’i hayır cevabını vermiştir.

Bu soruyu yanıtlayanlar arasında da orman teşkilatından emekli meslek mensupları olduğu göz önünde tutulursa, soruya evet yanıtını veren kitlenin bu gruptan olduğu söylenebilir. Hayır diyen katılımcıların ise daha çok yeni mezun meslek mensupları olduğu ifade edilebilir. Nitekim meslek mensubu olma süreçleriyle (Tablo 2) bu soruya verilen cevaplar arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmak amacıyla gerçekleştirilen Khi-kare testi sonucunda; $p(0.000) < \alpha(0.05) \rightarrow H_0$ Red bulgusu elde edilmiş olup, gruplar yani meslek mensubu olma süreçleri arasında istatistiksel anlamda farklılık olduğu anlaşılmıştır. Bu farklılık devlet orman

teşkilatından ayrılmış/emekli olmuş serbest meslek mensupları ile serbest yeminli meslek mensuplarının destekleme, özel ormancılık bürosu deneyimli ve ormancılık teşkilatında çalışmamış yani yeni mezun meslek mensuplarının ise karşı çıkması şeklinde gerçekleşmiştir.

Aslında yeni mezun meslek mensuplarının hâlihazırda (ya da ileride) kendilerinin rakibi olan (ya da olacak) devlet ormancılık teşkilatı deneyimli orman mühendislerinin büro sahibi olmalarını desteklememeleri beklenen bir durumdur. Zira serbest ormancılık piyasasında oluşan rekabet ortamında, devlet ormancılık teşkilatından gelen büro sahipleri gerek deneyim ve gerekse teşkilatla olan ilişkileri nedeniyle genellikle yeni mezun meslek mensuplarına nazaran avantajlı konumdadırlar. Emekli olmuş ya da çalışırken ayrılmış meslek mensuplarının devlet ormancılık teşkilatında kazandıkları birikim, aynı zamanda yeni mezun orman mühendislerine karşı bir nevi haksız rekabete de neden olmaktadır.

Nitekim, yeni mezun olmuş genç orman mühendislerine yönelik uygulanan bir anket çalışmasının sonuçlarına göre (Çetin vd., 2011), genç orman mühendisleri gerek mesleki tecrübeleri ve gerekse ormancılık konularına ve camiasına olan yakınlıkları yüzünden emekli olmuş meslek mensuplarının piyasada her zaman için kendilerinden bir adım önde olduğunu düşünmektedirler. Kaldı ki her geçen gün artan mezunlarla birlikte gerek devlet ve gerekse özel sektörde istihdam noktasında sorun yaşayan genç orman mühendisleri için, emekli olan meslek mensuplarının serbest ormancılık piyasasına büro sahibi ya da çalışmanı olarak girmesi de istihdam sorununu daha da artırmaktadır.

Öte yandan, ormancılık teşkilatından emekli meslek mensuplarının, bilgi, birikim ve deneyimlerini özel ormancılık sektörüne aktarmalarıyla yarar sağlanacağı söylenebileceği gibi, geleneksel anlayışa alışkın aynı meslek mensuplarının, bu anlayışı özel ormancılık sektörüne de taşımasının, özel ormancılık sektörünün gelişmesi açısından risk oluşturacağı da söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma ile serbest ormancılık bürosu sahiplerinin bazı özellikleri ile Yetki Yasası ve bu yasanın uygulanma sürecinde etkili olan ormancılık eğitim kurumları, OMO ve devlet ormancılık teşkilatı gibi kurumlara ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda, ülke genelinde 32 farklı ilden anket çalışmasına katılan serbest ormancılık bürolarının sahipleri için; genellikle erkek, 40 yaş ve üzeri, lisans mezunu, 10 yıl ve üzeri mesleki tecrübeli ve devlet ormancılık teşkilatı deneyimli, 1965-1985 yılları arasında İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi'nden mezun, bürolarını 2006-2011 yılları arasında kurmuş ve 1000-4000 TL arasında aylık ortalama geliri olan girişimci profili öne çıkmaktadır.

Büro sahipleri, Yetki Yasasında bazı boşluklar ve ilgili diğer bazı kanunlarla uyumsuzluk olduğunu düşünmelerine rağmen, Yetki Yasasının ormancılık mesleğini geliştirme açısından yeterli olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda Yetki Yasasında bazı ihaleler için istenen iş bitirme belgelerinin uygun olmadığı ve aynı zamanda yasanın devlet ormancılık teşkilatından emekli/ayrılmış meslek mensupları için ayrıcalıklar içerdiği görüşleri büro sahiplerince desteklenmiştir. Ayrıca büro sahiplerinin çok büyük bir bölümü Yetki Yasasında eksiklikler olduğu ve bunları gidermeye yönelik çalışmalar gerektiğini ifade etmektedir.

Büro sahipleri arasında, orman fakültelerinde verilen stajları da kapsayan eğitimin büro faaliyetlerini destekleme, nitelikli mühendis yetiştirme ve mesleki tecrübe kazandırma açılarından yetersiz olduğu görüşü öne çıkmaktadır. Bununla bağlantılı olarak uygulamaya yönelik derslerin artırılması ve yeni gelişmeler doğrultusunda müfredatta değişiklikler yapılmasına ilişkin görüşler ağırlık kazanmıştır. Müfredat değişikliğine ilişkin önerilerde ise özellikle bürolar tarafından öncelikli olarak yürütülen faaliyetlere hizmet edecek nitelikte ARCGİS, Netcad vb. ağırlıklı dersler önemsenmiştir.

Büro sahipleri, OMO'nun orman mühendisliği mesleğinin gelişmesine katkı sağlama, kendilerini temsil etme ve

sorunların çözümüne yeteri kadar yardımcı olma noktasında kısmen de olsa olumlu bir görüş sahibidirler.

Büro sahipleri, serbest ormancılık büroları yani kendileri tarafından yürütülen ormancılık faaliyetlerininormancılık teşkilatına nazaran nitelik ve nicelik olarak daha başarılı yürütüleceği görüşündedirler. Öte yandan, ormancılık teşkilatında çalışan orman mühendislerinin ayrılma ya da emekli olma sonucu büro kurmalarına karşı olanlar, destekleyenlerden daha fazladır. Benzer şekilde, bu kesimler için Yetki Yasasının ayrıcalıklar içerdiğini düşününler de çoğunluktadır.

Yukarıda özetlenen sonuçlardan hareketle Yetki Yasasının uygulanma sürecinde serbest ormancılık bürosu sahiplerinin görüşleri de dikkate alınarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

Ormancılık eğitimi ile ilgili olarak, bu araştırmada ortaya çıkan talepleri dikkate alan bir müfredat değişikliği kısa vadede mümkün olmasa da orman mühendisliği bölümlerinin müfredatında yapılacak değişiklikler sırasında söz konusu taleplerin dikkate alınması faydalı olacaktır. Bu bağlamda, Yetki Yasası faaliyet alanlarını ve talepleri de dikkate alacak şekilde özellikle uygulamaya yönelik dersler, ölçme ile ilgili dersler (ölçme ve kadastro, dendrometri, hasılat bilgisi vb.), doğa bilimleri dersleri (silvikültür, ekoloji, botanik vb.) ve karar verme derslerinin (orman amenajmanı, ormancılık yönetimi ve politikası vb.), bilişim dersleri (ARCGİS, NETCAD vb.), halkla ilişkiler, proje yönetimi, iletişim vb. derslerin müfredattaki yerleri yeniden değerlendirilmelidir. Ayrıca fakültelerdeki stajın daha verimli hale getirilmesi ve serbest ormancılık büroları bünyelerinde de her yıl öğrencilerin stajyer olarak çalıştırılmaları teşvik edilmelidir.

Özellikle katılımcıların önemli bir kısmı tarafından olumlu karşılanmamakla birlikte Yetki Yasası ile devlet ormancılık teşkilatından emekli olanlar ile ayrılanların da serbest ormancılıkbürosu kurmasına imkân tanınmaktadır. Bu kesimlerle yeni mezun olan ya da ormancılık teşkilatı deneyimi olmayan kesimler arasında muhtemel bir haksız rekabete neden olmamak adına yeni mezun ya da genç

orman mühendislerine büro kurma sürecinde gerekirse pozitif ayrımcılık sağlayacak düzenlenmelere gidilmesi düşünülmelidir.

Serbest ormancılık bürolarının ara ve alt eleman ihtiyacını gidermeye yönelik yapılacak çalışmalara ihtiyaç vardır. Bunlardan ara eleman ihtiyacının ön lisans programı mezunları ile, alt eleman ihtiyacının ise ormancılık teşkilatının veya meslek odasının vereceği vasıflı-vasıfsız orman işçisi sertifikaları ile çözümlenmesi mümkündür.

Büro sahipleri tarafından Yetki Yasasında farklı uygulamalara yol açan boşluklar ve eksiklikler ile diğer yasalarla (örneğin KİK) uyumsuzluklar olduğu dile getirilmektedir. Bu bağlamda, Meslek Odası öncülüğünde özellikle serbest ormancılık büroları ile ilişkiler güçlendirilmeli, sorunların ve çözüm önerilerinin katılımcı bir anlayışla belirlenmesine yönelik toplantılar ve eğitim programları düzenlenmelidir. Özellikle 2009 yılında Antalya'da ve 2012 yılında Kastamonu'da gerçekleştirilen geniş katılımlı toplantıların periyodik olarak gerçekleştirilmesi kadar, bu toplantılarda sürecin farklı kesimlerinin katılım ve önerilerinin de dikkate alınması vetoplantılar sonunda tüm kesimlerin mutabık olduğu kararların uygulamaya yansımalarının takip edilmesi de son derece önemlidir.

Türkiye'deki serbest ormancılık bürosu sahiplerinin ¼'ünün yüksek lisans eğitimi ile uzmanlaşmaya yönelmesine karşılık, bu uzmanlaşmanın sürekli gelişen ve çeşitlenen serbest ormancılık faaliyetlerine de destek olması önem arz etmektedir. Bu nedenle uzmanlık alanlarının oluşturulmasında büroların muhtemel faaliyetlerinin de dikkate alınması özel ormancılık sektörünün gelişimi açısından faydalı olacaktır.

Teşekkür

Bu araştırma Artvin Çoruh Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından desteklenen 2011.F10.02.026 nolu projenin bir bölümünü oluşturmaktadır. Yazarlar araştırmaya maddi destek sağlayan ARTBAP'a teşekkür eder.

Kaynaklar

Akbaş A. 2008. Bir mesleğin sorun ve beklentileri: Orman mühendisliği örneği. Orman Mühendisliği Dergisi, 45(10-11-12), 14-21.

Altunışık R., Coşkun R., Bayraktaroğlu S., Yıldırım E., 2005. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı). Sakarya Kitabevi, 4. Baskı, Sakarya.

Anonim, 2006. Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanuna ilişkin görüş. www.foresteconomics.org/yasa.pdf (et:11 Aralık 2008).

Arslantaş E., 2006. Orman mühendislerinin cinsiyet algısı ve ormancılık örgütünde cinsiyet ayrımcılığı. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Atmış, E., Daşdemir, İ. 2008. Orman fakültesi öğretim elemanlarının orman mühendisliği eğitiminin bugünü ve geleceğini değerlendirmesi. 3. Ulusal Ormancılık Kongresi (20-22. Mart 2008), 103-121, Ankara.

Atmış E., Günşen, H.B., Güleç, R. 2008. Stajın ormancılık eğitimindeki önemi. 3. Ulusal Ormancılık Kongresi (20-22 Mart 2008), 191-200, Ankara.

Çetin M., Oral S. 2011. Ormancılık hizmetleri ve serbest bürolarının katkıları. 2023'e Doğru 1. Doğa ve Ormancılık Sempozyumu (21-27 Kasım 2011), 83-90, Antalya.

Çetin M., Oral S., Tolunay A. 2011. Genç orman mühendislerinin özel ormancılık bürolarına ilgi durumunun ve istihdam durumunun incelenmesi. 2023'e Doğru 1. Doğa ve Ormancılık Sempozyumu (21-27 Kasım 2011), 67-81, Antalya.

Daşdemir İ., 1998. Devlet Orman İşletmelerinin Yönetmelik ve Örgütsel Boyutlarının Belirlenmesi. Doğu Anadolu Ormancılık Araştırma Müdürlüğü, Teknik Rapor :3, 70 s., Erzurum.

Daşdemir İ., Atmış E. 2008. Orman fakültesi orman mühendisliği bölümü öğrencilerinin orman mühendisliği eğitimini değerlendirmesi. 3. Ulusal Ormancılık Kongresi (20-22 Mart 2008), 53-75, Ankara.

Derinalp S., 2007. Dünya'da ve Türkiye'de lojistik hizmetlerde dış kaynak kullanımı: Türkiye'de faaliyet gösteren endüstriyel işletmelerde bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Girgin E., 2009. Hukuk sistemimizdeki mühendis istihdamına ilişkin mevcut düzenlemeler ve orman mühendisliğinin durumu. <http://www.ormuh.org.tr/index.php/dokumantasyon/makaleler/46-makaleler/101--hukuk-sstemmzdek-muehends-sthdamina-lkn-mevcut-duezenlemeler-ve-orman-muehendslndurumu.html> (et:23.12.2009)

Girgin E., 2011. Türkiye'deki orman mühendisliği hizmetlerinin dünü, bugünü,

geleceği ve bu süreçte serbest ormancılık bürolarının rolü. 2023'e Doğru 1. Doğa ve Ormancılık Sempozyumu (21-27 Kasım 2011), 17-36, Antalya.

Güller B., Korkmaz S. 2007. İş yaşamında bayan orman mühendisleri (Performansları, sorunları, mesleki memnuniyetleri ve beklentileri). Orman Mühendisliği Dergisi, (1-2-3), 13-18.

İspirli E. 2011. Orman idaresi dışındaki kurum ve kuruluşlarda 5531 sayılı kanun bağlamında mühendislik hizmetlerinin yapılmasına yönelik girişimler. 2023'e Doğru 1. Doğa ve Ormancılık Sempozyumu (21-27 Kasım 2011), 37-49, Antalya.

Kalıpsız, K., 1994. İstatistik Yöntemler. İÜ Yayın No : 3835, OF Yayın No: 427, İstanbul.

Karasar, N., 2009. Bilimsel Araştırma Yöntemi. Nobel Yayın Dağıtım, 19. Baskı, Ankara.

Korkmaz M., Alkan H., Eker M. 2011. Ormancılık etkinliklerinin gerçekleştirilmesinde serbest ormancılık bürolarının rolü, sorunlar ve beklentiler. 1. Doğa ve Ormancılık Sempozyumu (21-27 Kasım 2011), 57-66, Antalya.

OMO, 2009a. 5531 Sayılı "Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanun"un Yüksek Öğretim-Eğitim Ve Uygulamaya Yansımaları, Alınması Gereken Önlemler. Panel (16-19 Kasım 2009), Antalya.

OMO, 2009b. 5531 sayılı yetki yasasına göre kurulan ormancılık büroları sahiplerinin listesi, Orman Mühendisleri Odası (OMO Genel Merkezi'ne 20.08.2009 tarihli ziyarette temin edilmiştir.), Ankara.

OMO, 2012. 5531 Sayılı Kanunun Yüksek Öğretime Eğitime Yansımalarının İrdelenmesi ve Hedefler Kongresi. Bildiriler Kitabı (23-24 Kasım 2012), Kastamonu.

Özden S., Ekici F. 2010. Orman mühendisliği mesleğinin dünü, bugünü ve geleceği. 3. Ulusal Karadeniz Ormancılık Kongresi (20-22 Mayıs 2010), 17-23, Artvin.

Öztürk A., 2003. Devlet orman işletmelerinde işletme amaç ve stratejilerinin belirlenmesi (Doğu Karadeniz Bölgesi Örneği). Doktora Tezi, KTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

Öztürk A., Aktan Ü., Demirci U., 2013. 5531 sayılı kanunla kurulan serbest ormancılık büroları ve orman mühendisi istihdamı: Mevcut durum, sorunlar ve çözüm önerileri. AÇÜ Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü, Bilimsel Araştırma Projesi (2011.F10.02.26), Sonuç Raporu (Yayımlanmamıştır), Artvin.

Öztürk A., Aktan Ü., Türker M.F., Demirci U. 2010. Orman mühendislerinin 5531 sayılı yasa kapsamında istihdamına ilişkin bir araştırma:

Artvin İli Örneği, 3. Ulusal Karadeniz Ormancılık Kongresi (20-22 Mayıs 2010), 24-36, Artvin.

Siegel S., CastellanJ. 1998. Nonparametricstatisticsforthebehavioralsciences, 2nd Ed., Mc. Grow-HillBookCompany, New York.

Sokal R.R., Rohlf F.J. 1995. Biometry, 3th Ed., WH FreemanandCompany, New York.

Şafak İ. 2008. Ege Bölgesi Orman Mühendislerinin Profili, Orman Mühendisliği Dergisi, 45(10-11-12), 22-26.

Tekin M., Zerenler M., 2005. Konya otomotiv yan sanayinin rekabet gücü hakkında bir araştırma, 5. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu (25-27 Kasım 2005), 75-81, İstanbul.

Türker M.F. 2009. Ülkemiz Yüksek Öğreniminin Çağdaştırılması Sürecinde Ormancılık Anlayışları, 5531 Sayılı Kanun ve AÇÜ ile KTÜ Orman Fakültelerinin Konumu. 5531 Sayılı “Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanun”un Yüksek Öğretim-Eğitim ve Uygulamaya Yansımaları, Alınması Gereken Önlemler Paneli (16-19 Kasım 2009), 109-122, Antalya.