

Reorganization Studies on The Organizational Structure of The General Directorate of Forest and Their Effects on Employment in Turkey

Ahmet Tolunay ^{a,1}, Mustafa Malkoç ^b, Mehmet Özmiş ^c

^a Department of Forestry Engineering, Faculty of Forestry, Isparta University of Applied Sciences, Isparta, Turkey
ORCID ID: 0000-0001-9028-9343

^b Department of Forestry Engineering, Institute of Graduate Education, Isparta University of Applied Sciences, Isparta, Turkey
ORCID ID: 0000-0003-0140-8625

^c Kuzukulağı Forest Management Directorate, Eğirdir Forest Management Directorate, Isparta Regional Directorate of Forestry, Isparta, Turkey
ORCID ID: 0000-0001-6672-2274

Abstract

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

Keywords: "Management and organization, employment, forest resources, forestry, management of forest resources, Turkey."

1. Giriş

Ülkemiz 22,3 milyon ha orman varlığına sahip olup, bu rakam ülke genel alanının % 28,6'sının ormanlarla kaplı olduğunu göstermektedir [1]. Ülkemizdeki ormanların yapısı, gerek insanlar tarafından düzensiz faydalanma neticesinde ve gerekse doğal olayların etkisi sonucu (örneğin yangın gibi) zamana ve mekâna bağlı sürekli değişmektedir. Kendini yenileyebilen doğal kaynaklar içerisinde yer alan ormanlardan toplumun yararlanması, ancak düzenli ve sürekli bir işletmecilikle sağlanabilir [2]. Türkiye'de ormanların tamamına yakını (%99,9) Devlet mülkiyetindedir. Orman varlığının korunması ve toplumun orman ürün ve hizmetlerine olan ihtiyaçlarının karşılanması için orman kaynaklarının sürdürülebilir bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir [3], [4]. Geçmişte 1961 ve halen yürürlükte olan 1982 Anayasalarında "devlet ormanlarının devlet tarafından yönetileceği ve işletileceği" hükmü yer almıştır. Ayrıca 6831 sayılı Orman Kanunu'nda da "devlet ormanlarının devlet tarafından işletileceği ve devlet ormanlarına ait her çeşit işlerin Orman Genel Müdürlüğü (OGM) tarafından yapılacağı" hükmüne yer verilmiştir [5].

Her ülke toplumun orman ürün ve hizmetlerine olan ihtiyaçlarının karşılanması için, kendisine özgü ormancılık politikaları belirlemiştir. Ormancılık politikaları öncelikle orman kaynaklarının yönetim amaçlarını oluşturmakta, daha sonra bu amaçlara nasıl ulaşılabileceğini değerlendirmektedir. Bu çerçevede yararlanılan en önemli araç, hiç kuşkusuz orman yasalarıdır. Yasalar ise onları uygulayacak bir örgütsel yapı ile anlam kazanmaktadır. Dolayısıyla, ormancılık örgütleri yasalar kadar önemli ormancılık politikası araçları arasında yer almaktadır. Belirlenen ormancılık politikası amaçları ormancılık örgütleri üzerinde etkili olmaktadır. [6]. Ormanların korunması,, ormancılıkla ilgili planlarının hazırlanması, bu planların uygulanması ve denetimin sağlanması gibi başlıca ormancılık etkinliklerinin başarılı olabilmesi için bu konularda eğitim almış insan kaynaklarına ihtiyaç bulunmaktadır [7], [8]. Ülkemizde ormancılığın doğuşunda ormanlardan gelir elde edilmesi ile bağlantılı olarak ormanların korunması ve odun satışını düzenlemek amacı güden ilk orman örgütünden günümüze dek odun talebi

¹ Corresponding Author
E-mail Address: ahmettolunay@isparta.edu.tr

dolayısıyla odun değeri ormancılık örgütlenmelerinde en önemli yere sahip olmuştur. Bunun dışında gelişen ekolojik endişeler ve siyasal yaklaşımlar günümüzde ormancılık anlayışları üzerinde artan bir oranda etkili olmaya başlamıştır [6]. OGM, 1839 yılında kurulmuş ve ülkemizin kalkınmasına önemli katkılarda bulunmuş, köklü bir teşkilattir. Hizmet özelliği nedeniyle yerinden yönetim esasına göre kurulmuş, kamu tüzel kişiliğine haiz, özel bütçeli bir kuruluştur. Ülkemizin en ücra köşelerine kadar yayılan geniş bir taşra teşkilatına sahiptir. Temel görevi; ülkemiz orman kaynaklarını korumak, geliştirilmek ve topluma çok yönlü faydalar sunmak şeklinde özetlenebilir [9].

Ormancılık, doğa koşullarının etkisi altında gerçekleşen aynı zamanda da sosyal yönü olan bir uğraştır. Bu uğraşı gerçekleştiren orman mühendisleri, ormancılık örgütüne yüklenmiş geniş sorumluluk alanlarında görev yapmaktadır. [10]. Türkiye’de ormancılık eğitimi uzun bir geçmişe sahiptir. Ormancılık eğitim ve öğretimi 1857 yılında İstanbul’da kurulan orman okuluyla başlamıştır. Günümüzde orman mühendisliği eğitimi orman fakülteleri bünyesinde devam etmektedir [11]. Orman mühendisliği sorumluluk alanı geniş bir meslektir. Orman yangınları, seller, çığlar, erozyon ve heyelanlar gibi doğal afetler orman mühendisinin çalışma alanları içinde meydana gelmektedir. Bu afetlerin orman rejimi dışında kalan dağlık alanlarda meydana gelmesi durumunda bile orman mühendisleri bunların incelenmesi ve önlenmesi konusunda en sorumlu meslek grubudur. Japonya’da heyelan kontrolü çalışmalarının 3/4’ü ormancılık eğitimi görmüş uzmanlarca yapılmaktadır. Ülkemizde ağaçlandırma, erozyon ve sel kontrolü konusunda orman mühendislerinin ciddi çalışmaları vardır [12], [13].

Ormancılıkta “ara teknik eleman” veya bir başka söylemle “teknik yardımcı personel” denildiğinde ilk olarak orman muhafaza memurları, orman ağaçlandırma memurları, ölçme, kesim ve depo memurları gibi kadrolarda görev yapan personel akla gelmektedir [14], [15]. Orman muhafaza memuru yetiştirmeye yönelik çalışmalar 1952 yılında Düzce’de orman muhafaza memuru okulunun açılmasıyla başlamıştır. İkinci okul Trabzon’da 1964 yılında hizmete açılmıştır. Bu okullar 1972-1973 yıllarında Orman Muhafaza Memurları Eğitim Merkezlerine dönüştürülmüştür. Yıllarca Elazığ, Eskişehir, Kahramanmaraş ve Trabzon İllerinde hizmet veren eğitim merkezleri, muhafaza memuru ve diğer ara teknik eleman ihtiyacının devlet memurluğu sınavı ile ortaokul, lise ve dengi okullardan karşılanmaya başlamasıyla önemini yitirmeye başlamış ve bir anlamda görevlerini tamamlamıştır [14], [15], [4]. Orman muhafaza memuru istihdamı belli bir süre ortaokul, lise ve dengi okullardan sağlanmış, 2000 yılından itibaren önlisans düzeyinde eğitim veren meslek yüksekokullarının ormancılık programlarından mezun olanlara orman muhafaza memuru olabilmek hakkı verilmiştir [16].

Devlet ormanlarını yöneten OGM’nin çeşitli görev ve sorumlulukları üstlenmiş personelleri vardır. Ormanların yönetilmesinde söz sahibi teknik eleman olan Orman Mühendisi ve yardımcı teknik eleman olan Orman Muhafaza Memuru bu teşkilatın en önemli personeli ve vazgeçilmezidirler. OGM’de yaklaşık olarak tüm personelin %44,4’ü devlet memurudur. Teknik elemanlar (mühendisler) tüm memurların %27’sini ve ormanların korunmasında ve üretim işlerinde yoğun olarak görevlendirilen orman muhafaza memurları ise tüm memurların %39’unu oluşturmaktadır olup, bu iki grup toplam memurların yaklaşık %66’sını oluşturmaktadır [9].

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

2. Materyal ve Method

2.1. Materyal

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

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

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

Çalışmada ana kütle N kişiden oluşan grubun görüşlerinin değerlendirilmesi için 384 kişi yeterli olmaktadır. Ancak yapılan çalışmada daha gerçekçi ve sağlıklı sonuçlara ulaşabilmek adına katılımcı sayısı artırılarak, toplam 500 kişi üzerinde anket uygulaması yapılmıştır.

2.2. Yöntem

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

Anket uygulamasında örnek büyüklüğü (n):

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

eşitliğinden hesaplanmıştır. Bu denklemde;

n= Örneklem alınacak sayı

N= Ana kütle büyüklüğü

t= Güven kat sayısı (%95'lik güven için bu katsayı 1,96 alınmaktadır)

p= Ölçmek istediğimiz özelliğin ana kütlede bulunma ihtimali

q= Ölçmek istenilen özelliğin ana kütlede bulunmama ihtimali

d= Kabul edilen örneklem hatası (% 5)

olmaktadır.

Böylece anket yapılacak kişi sayısı $n = N * 1.962 * 0.5 * 0.5 / [0.052 * (N-1) + 1.962 * 0.5 * 0.5] = 384$ kişi olarak bulunmuştur. Anket çalışmasına 500 kişi katılmıştır.

Verilerin güvenilirliğinin hesaplanmasında Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Cronbach alfa katsayısı, sürekli, aralıklı ya da ardışık 4 ya da 5 seçeneqli cevaplar içeren k sayıdaki soruyu barındıran bir ölçeğin, herhangi bir yargıyı sorgulama gücünü, yeterliliğini, güvenilirliğini, genel tutarlılığını ve soru türdeşliğini ölçen bir katsayıdır [18].

Bağımsız değişkenleri açıklayan ifadelere uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach's Alpha katsayısı, 0.909 bulunmuştur. Verilerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir. Güvenilirlik katsayısının 0.80 ile 1.00 arasında olması ölçeğin yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir [19]. Tablo 1'de güvenilirlik analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo1. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
0.909	20

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

H_0 : %95 güven aralığında veriler normal dağılımlıdır.

H_1 : %95 güven aralığında veriler normal dağılımlı değildir.

Veri sayısının az olduğu durumlarda kullanılması tercih edilen Kolmogorov-Smirnov testi ve çok tercih edilen ve kullanılan Shapiro-Wilk Testlerinin her ikisinden de faydalanılmıştır. Tablo 1'de görüldüğü üzere gerek Shapiro-Wilk gerekse Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarında değerlerin 0.05' den küçük olduğu için H_1 hipotezi kabul edilerek verilerin, %95 güven aralığında veriler normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılıma sahip olmaması sebebiyle parametrik

olmayan testlerden Kruskal Wallis testi ile veriler analiz edilmiş ve çapraz tablolarla görüş farklılıklarının hangi gruptan kaynaklandığı araştırılmıştır. Ayrıca, görüşlere ilişkin bulgular frekans ve yüzde analizi ile sunulmuştur.

3. Bulgular

3.1. Araştırmaya Katılanların Genel Özelliklerinin Frekans ve Yüzde Değerleri

Araştırmaya katılanların yaşadıkları illere ait bulgular Tablo 2’de verilmiştir. Tablo 2’de görüldüğü üzere, araştırmamıza 60 ilden katılım sağlanmıştır. En çok katılım %5 ile Isparta ilinden olmuştur. En az katılım ise %0,4 ile Amasya ve Tokat illerinden olmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların yaşadıkları illere ait bulgular

İller	Frekans	Yüzde %	İller	Frekans	Yüzde %
Adana	28	5,6	Gaziantep	13	2,6
Adıyaman	4	0,8	Giresun	3	0,6
Afyonkarahisar	16	3,2	Gümüşhane	4	0,8
Ağrı	7	1,4	Hatay	8	1,6
Amasya	2	0,4	Isparta	25	5,0
Ankara	17	3,4	İstanbul	20	4,0
Antalya	16	3,2	İzmir	16	3,2
Ardahan	3	0,6	Kahramanmaraş	15	3,0
Artvin	10	2,0	Karaman	5	1,0
Aydın	10	2,0	Kastamonu	9	1,8
Balıkesir	10	2,0	Kayseri	11	2,2
Bartın	6	1,2	Konya	20	4,0
Batman	6	1,2	Kütahya	11	2,2
Bayburt	3	0,6	Manisa	8	1,6
Bilecik	10	2,0	Mardin	5	1,0
Bitlis	3	0,6	Mersin	12	2,4
Bolu	9	1,8	Muğla	12	2,4
Burdur	6	1,2	Niğde	6	1,2
Bursa	13	2,6	Ordu	3	0,6
Çanakkale	7	1,4	Osmaniye	5	1,0
Çankırı	3	0,6	Rize	6	1,2
Çorum	9	1,8	Samsun	3	0,6
Denizli	11	2,2	Sinop	7	1,4
Diyarbakır	4	0,8	Sivas	8	1,6
Düzce	3	0,6	Şanlıurfa	6	1,2
Edirne	6	1,2	Tokat	2	0,4
Elazığ	4	0,8	Uşak	3	0,6
Erzincan	5	1,0	Yalova	3	0,6
Erzurum	5	1,0	Yozgat	5	1,0
Eskişehir	4	0,8	Zonguldak	6	1,2

Katılımcıların sosyo ekonomik ve demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3’te görüldüğü üzere, katılımcıların %39.8’i lisans mezunu, %27’si ön lisans mezunu, %20.8’i lise mezunu ve %12.4’ü yüksek lisans veya doktora mezunudur. %37.6’sı 19-30 yaş aralığında, %32.6’sı 31-40 yaş aralığında, %22.8’i 41-50 yaş aralığında ve %7’si 50 ve üstü yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların %59.4’ü evli, %40.6’sı ise bekar. OGM’de ki görevleri %48.8’si orman mühendisi, %26.2’si orman muhafaza memuru, %14.6’sı orman işçisi, %10.4’ü büro personeli olarak çalışmaktadır. Katılımcıların ortalama gelirleri %48.4’ü 10001₺ ve üstü, %29.4’ü %8001-10000₺, %21.2’si 6001-8000₺ gelire sahiplerdir. Anket çalışmasına katılan personeller 2020 yılında 500 personel atamasında mı atadınız sorusuna %45.2’si evet, %54.8’i hayır demişlerdir. Katılımcıların OGM’ye atanmadan önce 6-9 ay arası danışman mühendislik yapıp yapmadıkları sorulduğunda %31.4’ü evet, %68.6’sı hayır demişlerdir. Katılımcıların OGM’de çalışma süreleri sorulduğunda %47.8’i 5 yıldan az, %25.2’si 6-10 yıl arası, %11.2’si 11-15 yıl arası, %7.8’i 16-20 yıl arası, %8’i 20 yıl ve üzeri çalışma sürelerine sahiptirler. Katılımcıların meslek örgütüne üyelikleri sorulduğunda %58.8’i evet, %41.2’si hayır demişlerdir.

Tablo 3. Katılımcıların sosyo ekonomik ve demografik özelliklerine ait bulgular

Özellikler	Frekans	Yüzde %	
Katılımcıların eğitim durumlarına ait bulgular	Lise Mezunu	104	20,8
	Ön Lisans	135	27,0
	Lisans	199	39,8
	Yüksek Lisans/Doktora	62	12,4
Katılımcıların yaş dağılımlarına ait bulgular	0 – 18	0	0
	19 – 30	188	37,6
	31 – 40	163	32,6
	41 – 50	114	22,8
	50 ve üstü	35	7,0
Katılımcıların medeni durumlarına ait bulgular	Evli	297	59,4
	Bekar	203	40,6
Katılımcıların Orman Genel Müdürlüğü bünyesindeki görevlerine ait bulgular	Orman Mühendisi	244	48,8
	Orman Muhafaza Memuru	131	26,2
	Büro Personeli	52	10,4
	Orman İşçisi	73	14,6
Katılımcıların ortalama aylık gelirlerine ait bulgular	0-4250 ₺	0	0
	4250-6000 ₺	5	1,0
	6001-8000 ₺	106	21,2
	8001-10000 ₺	147	29,4
	10001 ₺ ve üstü	242	48,4
Katılımcıların 2020 yılı Orman Genel Müdürlüğü 5000 personel atamasına ait bulgular	Evet	226	45,2
	Hayır	274	54,8
Katılımcıların OGM'ye atanmadan önce 6-9 ay arası danışman mühendislik yapıp yapmadıklarına ait bulgular	Evet	157	31,4
	Hayır	343	68,6
Katılımcıların OGM'de çalışma sürelerine ait bulgular	5 yıldan az	239	47,8
	6-10 yıl arası	126	25,2
	11-15 yıl arası	56	11,2
	16-20 yıl arası	39	7,8
	20 yıl ve üzeri	40	8,0
Katılımcıların meslek örgütüne üyeliklerine ait bulgular	Evet	294	58,8
	Hayır	206	41,2

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

Araştırmaya katılanların Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkilerinin frekans ve yüzde değerleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4'te görüldüğü üzere “Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır” önermesine %52’si katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gitmiştir” önermesine %49’u katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırmıştır” önermesine %49,4’ü katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır” önermesine %38,6’sı kesinlikle katılmıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır” önermesine %29,1’i kesinlikle katılmıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile ülkemizin odun ham maddesi ihtiyacını karşılamayı hedeflemiştir” önermesine %50,8’i katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başlamıştır” önermesine %47,8’i katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırmıştır” önermesine %39’u katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissetmekteyim” önermesine %38,4’ü katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü çalışma ortamı görev yapma istek ve heyecanını artırıyor” önermesine %36,6’sı katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır” önermesine %41,6’sı katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum” önermesine %36,8’i katılmıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilememektedir” önermesine %35’i fikrim yok, “Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmaları sonucunda çalışan personelin moral ve motivasyonunu artırmıştır” önermesine %42,8’i katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından

yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormanlık Programlarına yapılan tercihleri arttıracaktır” önermesine %36,2’si katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır” önermesine %44,4’ü fikrim yok, “Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır” önermesine %34,2’si kesinlikle katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır” önermesine %43,2’si katılıyorum, “Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam ettirmeli ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurmalıdır” önermesine %39,6’sı kesinlikle katılıyorum demişlerdir.

Tablo 4. Araştırmaya katılanların Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkilerinin frekans ve yüzde değerleri

Önermeler	Kesinlikle katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Fikrim yok (%)	Katılıyorum (%)	Kesinlikle katılıyorum (%)
Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır	6,4	14,2	3,6	52,0	23,8
Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gitmiştir	11,6	13,8	4,0	49,0	21,6
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırmıştır.	7,4	13,2	8,2	49,4	21,8
Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır	38,6	27,0	4,4	20,8	9,2
Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır	29,1	25,2	2,2	28,9	14,6
Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile ülkemizin odun ham maddesi ihtiyacını karşılamayı hedeflemiştir.	4,0	9,8	15,2	50,8	20,2
Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başlamıştır	4,8	16,8	9,4	47,8	21,2
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırmıştır	8,0	12,2	8,4	39,0	32,4
Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissetmekteyim	7,6	15,2	7,0	38,4	31,8
Orman Genel Müdürlüğü çalışma ortamı görev yapma istek ve heyecanımı artırıyor.	8,8	15,8	8,4	36,6	30,4
Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır.	4,0	7,0	16,6	41,6	30,8
Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur.	21,0	19,4	33,6	17,4	8,6
Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır.	4,0	7,0	16,6	41,6	30,8
Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum	7,0	36,8	3,8	28,6	23,8
Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilememektedir	20,6	20,6	35,0	18,2	5,6
Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmaları sonucunda çalışan personelin moral ve motivasyonunu artmıştır	8,0	14,8	8,4	42,8	26,0
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormanlık Programlarına yapılan tercihleri arttıracaktır	6,4	14,0	14,8	36,2	28,6
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır	10,4	19,4	44,4	20,8	5,0
Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır	21,2	14,6	3,0	27,0	34,2
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır	4,2	17,0	8,0	43,2	27,6
Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam ettirmeli ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurmalıdır	7,6	11,6	6,0	35,2	39,6

3.3. Araştırmaya Katılanların Meslek Gruplarına Göre Yapılan Kruskal Wallis Testi Bulguları

Araştırmaya katılanların meslek gruplarına göre yapılan Kruskal Wallis Testi bulguları Tablo 5’te verilmiştir. Tablo 5’te görüldüğü üzere, “Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gitmiştir”, “Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda

yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır”, Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır”, Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur”, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır”, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum”, Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır”, Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır”, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır” önermelerine verilen cevaplardan istatistiksel olarak anlamlı görüş farklılıklarının olduğu ortaya konulmuştur.

Tablo 5. Katılımcıların meslek gruplarına göre Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkileri yönelik oluşturulan ölçeğe uygulanan Kruskal Wallis Testi bulgularına ait bulgular

Sorular	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır.	,774	3	,856
Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gitmiştir.	10,404	3	,015*
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırmıştır.	2,173	3	,537
Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır.	40,216	3	,000*
Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır.	28,816	3	,000*
Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile ülkemizin odun ham maddesi ihtiyacını karşılamayı hedeflemiştir.	1,789	3	,617
Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başlamıştır.	4,610	3	,203
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırmıştır.	6,071	3	,108
Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissetmekteyim.	5,678	3	,128
Orman Genel Müdürlüğü çalışma ortamı görev yapma istek ve heyecanını artırıyor.	1,219	3	,748
Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur.	22,223	3	,000*
Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır.	11,560	3	,009*
Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum.	8,535	3	,036*
Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilememektedir.	4,740	3	,192
Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmaları sonucunda çalışan personelin moral ve motivasyonunu artmıştır.	,762	3	,858
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri arttıracaktır.	2,589	3	,459
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır.	10,251	3	,017*
Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır.	37,190	3	,000*
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır.	9,025	3	,029*
Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam etmeli ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurmalıdır.	7,643	3	,054

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

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

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

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

“Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır” önermesine orman mühendisleri %17.8 oranla kesinlikle katılmıyorum diyerek diğer meslek gruplarından ayrılmışlardır.

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

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

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

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

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

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

3.5. Araştırmaya Katılanların Yaş Dağılımlarına Göre Yapılan Kruskal Wallis Testi Bulguları

Araştırmaya katılanların yaş dağılımlarına göre yapılan Kruskal Wallis Testi bulguları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6 da görüldüğü üzere, “Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır”, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissetmekteyim”, “Orman Genel Müdürlüğü çalışma ortamı görev yapma istek ve heyecanını artırıyor”, “Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur”, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır”, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri arttıracaktır”, “Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır” önermelerine verilen cevaplardan istatistiksel olarak anlamlı görüş farklılıklarının olduğu ortaya konulmuştur.

Tablo 6. Katılımcıların yaş dağılımlarına göre Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkileri yönelik oluşturulan ölçeğe uygulanan Kruskal Wallis Testi sonuçlarına ait bulgular

Sorular	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır.	8,213	3	,042*
Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gitmiştir.	,824	3	,844
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırmıştır.	2,760	3	,430
Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır.	5,036	3	,169
Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır.	7,142	3	,067
Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile ülkemizin odun ham maddesi ihtiyacını karşılamayı hedeflemiştir.	0,157	3	,0984
Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başlamıştır.	1,175	3	,759
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırmıştır.	1,161	3	,762
Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissetmekteyim.	8,858	3	,031*
Orman Genel Müdürlüğü çalışma ortamı görev yapma istek ve heyecanını artırıyor.	9,698	3	,021*
Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur.	17,168	3	,001*
Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır.	17,006	3	,001*
Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum.	,018	3	,999
Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilememektedir.	4,281	3	,233
Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmaları sonucunda çalışan personelin moral ve motivasyonunu artmıştır.	3,650	3	,302
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri arttıracaktır.	16,069	3	,001*
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır.	1,005	3	,800
Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır.	8,670	3	,034*
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır.	,138	3	,987
Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam etmeli ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurmalıdır.	6,540	3	,088

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

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

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

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

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

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

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

“Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri arttıracaktır” önermesine 21-30 yaş aralığındaki katılımcılar %15 oranla katılıyorum diyerek diğer meslek gruplarından ayrılmışlardır.

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

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

Araştırmaya katılanların 2020 yılı atamalarına göre yapılan Mann Whitney U Testi bulguları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların 2020 yılı atamalarına göre Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkileri yönelik oluşturulan ölçüğe uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçlarına ait bulgular

Sorular	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig.
Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır.	25833,000	51484,000	-3,475	.001*
Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gitmiştir.	24853,500	50504,500	-4,078	,000*
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırmıştır.	24940,500	50591,500	-4,025	,000*
Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır.	23653,500	49304,500	-4,757	,000*
Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır.	25226,000	50877,000	-3,695	,000*
Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile ülkemizin odun ham maddesi ihtiyacını karşılamayı hedeflemiştir.	24608,500	50259,500	-4,271	,000*
Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başlamıştır.	25223,500	50874,500	-3,814	,000*
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırmıştır.	25173,500	50824,500	-3,787	.000*
Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissetmekteyim.	28694,000	54345,000	-1,481	,139
Orman Genel Müdürlüğü çalışma ortamı görev yapma istek ve heyecanını artırıyor.	29147,000	54798,000	-1,178	,239
Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur.	27051,500	52702,500	-2,509	,012*
Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır.	30212,000	55863,000	-,493	,622
Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum.	23768,500	49419,500	-4,682	,000*
Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilememektedir.	26550,000	52201,000	-2,840	,005*
Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmaları sonucunda çalışan personelin moral ve motivasyonunu artırmıştır.	27342,000	52993,000	-2,374	,018*
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri arttıracaktır.	28653,500	54304,500	-1,494	,135
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır.	21743,500	25467,000	-3,613	,000*
Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır.	24419,000	62094,000	-4,225	,000*
Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır.	24667,000	50318,000	-4,143	,000*
Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam ettirmeli ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurmalıdır.	25976,000	51627,000	-3,283	,001*

Tablo 7 de görüldüğü üzere, “Orman Genel Müdürlüğü yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapmıştır”, “Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gitmiştir”, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırmıştır”, “Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaşmıştır”, Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır”, “Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile ülkemizin odun ham maddesi ihtiyacını karşılamayı hedeflemiştir”, “Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başlamıştır”, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırmıştır”, “Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur”, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum”, “Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilememektedir”, “Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmaları sonucunda çalışan personelin moral ve motivasyonunu artmıştır”, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azalmıştır”, ”Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azalmamıştır”, “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaktadır”, “Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam ettirmeli ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurmalıdır” önermelerine verilen cevaplardan istatistiksel olarak anlamlı görüş farklılıklarının olduğu ortaya konulmuştur.

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

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

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

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

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

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

“Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azaltmıştır” önermesine hayır diyen katılımcılar %17’si katılıyorum diyerek evet diyen gruptan ayrılmıştır.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Tartışma ve Sonuç

Türkiye’de çok çeşitli ormancılık etkinliklerinin yürütülebilmesi için, bunların hizmetlere göre, fonksiyonel bakımdan ve coğrafi bölgelere dayalı olarak gruplandırılması sözkonusudur. Hizmetlere göre gruplandırma farklı nitelikte olan iş ya da işlemlerin benzerlik ya da birbirini tamamladıklarına göre uygun bölümlere ayrılması olarak belirtilebilir [20]. Bu gruplandırmaya ülkemizde farklı ormancılık görevlerini üstlenmiş olan ormancılık örgütleri örnek olarak gösterilebilir. Örneğin Orman Genel Müdürlüğü orman ve orman kaynaklarını korumak, doğaya yakın bir anlayışla geliştirmek, ekosistem bütünlüğü içinde sürdürülebilir ve topluma çok yönlü faydalar sağlayacak şekilde yönetmek gibi bir görev üstlenmiş olup hizmetlerini bu kapsamda yapmaktadır. Öte yandan Doğa koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü milli parklar, tabiat parakları, tabiatı koruma alanları, tabiat anıtları, sulak alanlar ve yaban hayatı habitatlarını koruma ve yönetme görevini üstlenmiştir [21]. Fonksiyonel bakımdan gruplandırma Genel Müdürlük olarak örgütlenmiş olan bir teşkilatın merkez veya taşra kuruluşlarında çeşitli ormancılık etkinliklerinin fonksiyonlarına uygun bir biçimde gruplandırılmasıdır. Örneğin OGM’ye bağlı Orman Bölge Müdürlüklerinde üretim, personeli muhasebe vb gibi fonksiyonlara uygun bölümler ayrılmıştır. Ormancılık ve orman işletmeciliğinin doğaya ve dolasıyla araziye çok sıkı şekilde bağlı oluşu nedeniyle ormancılık örgütünün coğrafi bir yayılma göstermesi kaçınılmazdır. Ormancılık hizmetlerinin bir bölgede toplanması mümkün değildir. Bu nedenle bütün ülkelerde ormancılık kuruluşları ülke alanına yayılmış bir biçimde bulunurlar. [20]. Bugün OGM 30 Orman Bölge Müdürlüğü ile ülkede hizmet vermektedir [22]. Ayrıca bu birimlere bağlı Orman İşletme Müdürlükleri ve Orman İşletme Şeflikleri bulunmaktadır. Son 5 yıl içinde OGM taşra teşkilatında bulunan Orman Bölge Müdürlükleri, Orman İşletme Müdürlükleri ve Orman İşletme Şeflikleri sayılarını artıran önemli reorganizasyon çalışmaları yapmıştır. Böylece yeni kurulan birimlere çok sayıda açıktan Orman Mühendisi ve Orman Muhafaza Memuru atamaları yapılmıştır. Bu atamalar sonucunda iş bekleyen Orman Mühendisi ve Orman Muhafaza Memuru sayısında ciddi azalmalar olmuştur. Orman Mühendisi ve Orman Muhafaza Memuru istihdamında sorun olmadığını gören üniversite adayları 2022 yılında girdikleri üniversite sınavlarında, bu mesleklerin eğitimini veren programları tercih etmişler ve kontenjanları doldurmuşlardır.

Teşekkür

Bu araştırma, Isparta uygulamalı Bilimler Üniversitesi (ISUBÜ), Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Orman Mühendisliği Anabilim Dalı’nda tamamlanan “Orman Genel Müdürlüğü Örgütsel Yapısında Yapılan Reorganizasyon Çalışmaları ve Bunların İstihdama Etkileri” adlı Yüksek Lisans tez çalışmasının bir bölümüdür. Bu çalışmayı yapmamızı sağlayan Isparta uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’ne ve Orman Genel Müdürlüğü personeline anket çalışmasına katıldıkları için teşekkürlerimizi sunarız.

Yazar Katkıları

Ahmet Tolunay çalışmayı planlamış ve tasarlamıştır. Mustafa Malkoç verileri toplamıştır. Mehmet Özmiş verilerin analizini yapmıştır. Yazarlar makalenin yazımına ortak katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması

Yazarlar çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Referanslar

- [1] OGM, “Türkiye Orman Varlığı”, 2015, [online], Erişim: <https://www.ogm.gov.tr/ekutuphane/Yayinlar/T%C3%BCrkiye%20Orman%20Varl%C4%B1%C4%9F%C4%B1-2016-2017.Pdf>, [Erişim Tarihi: 22.11.2021].
- [2] E. Ünal, “Orman Genel Müdürlüğü Geoportal Bilgi Sisteminin Ormanlık Örgütüne Sağladığı Katkıları”, 2016., Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 53s, Isparta.
- [3] D. Toksoy, M. Bayramoğlu, H. Ayaz, “Ormanlık Örgütündeki Orman Mühendislerinin Yönetimsel ve Örgütsel Sorunları Üzerine Bir Araştırma”, 2012, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Doğa Bil. Dergisi, Kahramanmaraş.
- [4] T. Uğur, “Örgütsel Stres Ve Yönetimi: Orman İşletmeleri Örneği”, 2015, Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 86s, Isparta.
- [5] İ. Daşdemir, “Devlet Orman İşletmelerinin Yönetimsel ve Örgütsel Boyutlarının Belirlenmesi”, 1998., Orman Bakanlığı, Doğu Anadolu Ormanlık Araştırma Müdürlüğü, Teknik Rapor Yayın No:3, ISSN 1300-9486, 70 s., Erzurum.
- [6] C. Gümüş, “Osmanlıdan Günümüze Ormanlık Politikalarının Ormanlık Örgütlenmesi Üzerine Etkileri ve Güncel Sorunlar”, 2014, II. Ulusal Akdeniz Orman ve Çevre Sempozyumu, s:477-489, 22-24 Ekim 2014 – Isparta.
- [7] F. Schmithüsen, M. Bert, “Current Trends in Forest Policies”. 1991, World Forestry Congress, Paris.
- [8] S. Seçkiner, “Bütünsel Tur-Rotasyon Çizelgeleme Yaklaşımı İle İş yükü Minimasyonu”, 2005, Gazi Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Dergisi, Ankara.
- [9] OGM, “Orman Genel Müdürlüğü Stratejik Plan (2010-2014)”, 2009, T.C. Orman Ve Su İşleri Bakanlığı Ankara.
- [10] S. Alkan, “Orman Mühendislerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarını Değerlendirmeleri”, 2008, 3. Ulusal Ormanlık Kongresi, 150. Yılında Türkiye’de Ormanlık Eğitimi, Ankara.
- [11] İ. Şafak, “Ege Bölgesi Orman Mühendislerinin Profili”, 2008, Orman Mühendisleri Odası Dergisi, Yıl:45, Sayı:10-11-12, Ankara, s:22-26.
- [12] H. Çelik, “Heyelanların Kontrolünde ve önlenmesinde Ormanların Orman Mühendislerinin Rolü”, 1990, İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, Ser.:B,Cilt:401(1990), s.86, İstanbul.
- [13] H. Uzun, “Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve Doyum Düzeyleri”, 2002, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 193s, Kocaeli.
- [14] A. Tolunay, “Ormanlıkta Uygulayıcı Teknik Personel Eğitimi”, 2001, I. Ulusal Ormanlık Kongresi, Türkiye Ormanlıklar Derneği, Ankara.
- [15] M. Genç, M. Avcı, “Ormanlıkta Teknik Yardımcı Eleman İhtiyacı ve Eğitimi: Süleyman Demirel Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Programları, 2005, Türk Ormanlığında Uluslararası Süreçte Acil Eyleme Dönüştürülmesi Gereken Konular, Mevzuat ve Yapılanmaya Yansımaları”, Orman Mühendisleri Odası Sempozyumu, 22-24 Aralık 2005, Antalya.
- [16] TOİ, “Orman Muhafaza Memurluğu Yönetmeliği Hakkında Duyuru”, Tarım Orman İş Sendikası, 26.12.2012.
- [17] OGM, “Orman Genel Müdürlüğü Personel Daire Başkanlığı”, 2018, Şubat Personel Sayısı, Ankara.
- [18] K. Özdamar, “Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi”, 2013, Cilt 1. Nisan Kitabevi.
- [19] A. Akgül, O. Çevik, “İstatistiksel Analiz Teknikleri”, 2005, SPSS’te İşletme Yönetimi Uygulamaları. Emek Ofset, Ankara.
- [20] İ. Gülen, M. Özdoğan, “Ormanlık Yönetim Bilgisi”, 1987, İstanbul Üniversitesi, Orman Fakültesi Yayınları, i.ü. Yan No: 3442, O.F. Yayın No: 385, ISBN: 975-404-009-5.
- [21] A.Y. Eryılmaz, A. Tolunay, “Ormanlık Politikası”, 2015, Fakülte Kitabevi Yayınları, ISBN: 978-605-4324-65-1.
- [22] OGM, “Kuruluşumuz Orman Bölge Müdürlükleri”, Erişim: <https://www.ogm.gov.tr/tr/kurulusumuz/orman-bolge-mudurlukleri>, Erişim Tarihi: 20 Haziran 2022.