



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

Ahmet TOLUNAY^{1,*}, Mustafa UYSAL¹, Türkay TÜRKOĞLU²

¹Orman Mühendisliği Bölümü, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Isparta

²Köyceğiz Meslek Yüksekokulu, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla

*Corresponding author: ahmettolunay@isparta.edu.tr

Ahmet TOLUNAY: <https://orcid.org/0000-0001-9028-9343>

Mustafa UYSAL: <https://orcid.org/0009-0004-2858-2206>

Türkay TÜRKOĞLU: <https://orcid.org/0000-0003-2011-0410>

Please cite this article as: Tolunay, A., Uysal, M. & Türkoğlu, T. (2024) Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında reorganizasyon çalışmaları ve ormancılık uygulamalarına etkileri: Konya Orman Bölge Müdürlüğü Örneği, *Turkish Journal of Forest Science*, 8(2), 250-269.

ESER BİLGİSİ / ARTICLE INFO

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş 16 Temmuz 2024 / Received 16 July 2024

Düzeltilmelerin gelişi 23 Eylül 2024 / Received in revised form 23 September 2024

Kabul 3 Ekim 2024 / Accepted 3 October 2024

Yayımlanma 31 Ekim 2024 / Published online 31 October 2024

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

Anahtar kelimeler: Doğal kaynak yönetimi, ormancılık uygulamaları, Orman Genel Müdürlüğü, kurumsal yapılanma, Türkiye.

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

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

Keywords: Natural resource management, Forestry practices, General Directorate of Forestry, Institutional structuring, Türkiye.

GİRİŞ

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

Türkiye’de, insan-orman ilişkileri uzun bir tarihi geçmişe sahiptir. Akdeniz ve Ortadođu Coğrafyası üzerinde kurulan çeşitli uygarlıklar, ormanlardan düzensiz bir şekilde yararlanmıştır (Tolunay, 1998). Çok eski dönemlerdeki kullanımlar, ormanlara zarar vermiştir. Ülkemiz kültürünün zenginliği, çok eski yıllara uzanan farklı uygarlıkların varlığı, bu durumu açık bir şekilde sergilemekte ve Anadolu topraklarının yıllardan beri kullanıldığını göstermektedir (Özdönmez vd., 1989). Anadolu daha tarih öncesinde, özellikle ormancılığın barınma ve beslenme evresinde orman alanlarında açmacılık yapılmış ve bazı otsu bitki tohumları, özellikle buğday ve bakla bitkileri kültüre alınmıştır. Bu şekilde tarla kültürlerine dayanan tarımsal üretim doğmuştur. Anadolu insanı, bütün tarih çağları içinde rençper sıfatıyla, tarım ve hayvancılık ile uğraşmıştır (Tunçdilek, 1978).

Zamanla devlet kamu gereksinmelerinin karşılanması için ormanlar ile ilgilenmeye başlamıştır (Evcimen, 1978). Ormanlardan düzensiz yararlanmanın önlenmesinde 1839 yılında çıkan Tanzimat Fermanı etkili olmuştur (Özdönmez vd., 1989). Tanzimat Fermanı ile Ticaret Nezaretine bağlı ilk ormancılık örgütü kurulmuştur. 1857 yılında ilk ormancılık okulu açılmış, ormancılık örgütünün iyileştirmesi ve ormanlarının keşif raporlarının hazırlanmasına başlanmıştır (Evcimen, 1978).

Takip eden yıllar içinde 1858 yılında Kanunname-i Arazi yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile ormanlardan kimseye tapu verilemeyeceği ve özel mülkiyete konu edilemeyeceği, ormanlarda zaman aşımına itibar edilemeyeceği esasları getirilmiştir (Eryılmaz ve Tolunay, 2015). Ayrıca, 1870 yılında ilk yazılı ormancılık mevzuatı olan "Orman Nizamnamesi" yürürlüğe girmiştir. Bu kanun, ilk yazılı ormancılık mevzuatı olma ve herkesin serbestçe faydalandığı "Cibali Mubaha Ormanlarını" devlet mülkiyetine katması özellikleri ile önemli bir kanundur. Fakat devlet ormanlarından belirli kayıtlara bağlı olarak bedelsiz yararlanma izni verilmiştir. Böylece 1870 Orman Nizamnamesi, ülkemizde düzensiz ağaç kesimi evresini sona erdirmeyi hedefleyen ilk yasal düzenleme olmuştur (Eryılmaz ve Tolunay, 2015).

Ormancılık eğitimine önce 1892 yılında "Halkalı Ziraat Okulu"nda, daha sonra 1909 'da Hoca Ali Rıza Efendi'nin çabası ile Bahçeköy'de kurulan Yüksek Orman Okulunda devam edilmiştir (İnal, 1968; Eryılmaz, 1993). Ayrıca, 1917 yılında "Ormanların Usulü İdare-i Fenniyeleri Hakkında Kanun" un yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun yürürlüğe girmesi ile, Adapazarı İli Hendek İlçesi "Set Köyü" civarındaki ormanların amenajman planı yapılmış ve bu plan ülkemizin ilk orman amenajman planı olmuştur (Eraslan, 1992).

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

Ormancılıkta yasal ve örgütsel açıdan önemli düzenlemelerin yapıldığı 1937 yılı önemlidir. Bu düzenlemeler;"3116 Sayılı Orman Kanunu", "3204 Sayılı Orman Umum Müdürlüğü Teşkilat Kanunu" ,"3157 Sayılı Orman Koruma Teşkilatı Kanun" ile kendini göstermiştir (Kaygancıoğlu vd., 1976). Yürürlüğe giren 3116 Sayılı Orman Kanunu ile ormanların devlet tarafından işletilmesi öngörülmüş, 3204 Sayılı Kanun ile 1839 yılında kurulan ormancılık örgütüne Genel Müdürlük düzeyinde hükmi şahsiyet verilmiştir. Ayrıca 3157 Sayılı Kanun ile ormanların kolluk kuvvetle korunması benimsenmiştir. Daha sonra 1945 yılında çıkarılan 4767 Sayılı Kanun ile ormanları koruma görevi devlet orman işletmelerine verilmiştir. 1956 yılında, "6831 Sayılı Orman Kanunu" yürürlüğe girmiştir. 6831 Sayılı Orman Kanunu, daha önce yürürlükte olan 3116 Sayılı Orman Kanunu ve bu kanuna ek olarak hazırlanan 5653 Sayılı Orman Kanunu ile getirilmiş olan ormancılık politikası esaslarını aynen benimsemiştir 6831 Sayılı Orman Kanunu 'nun getirdiği bir diğer önemli yasal düzenleme; orman köylerinin kalkınmalarının desteklenmesidir (Çağlar, 1986; Özdönmez vd., 1989). 1963 yılında planlı kalkınma dönemine geçilmesi ile bütün ormanların amenajman planları hazırlanmıştır (Eraslan, 1992).

1969 yılı, Türk Ormancılığında örgütsel açıdan önemli gelişmelerin yaşandığı bir yıldır. Zira bu yıla kadar, Türkiye 'deki ormancılık örgütünün ülkenin ve ormancılığın sorunları gereği hangi görevleri üstleneceği netlik kazanmaya başlamış ve bu görevleri Genel Müdürlük düzeyindeki bir örgüt ile yapılamayacağı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle 1969 yılında, "Orman Bakanlığı" ile "Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü (AGM)" nün kuruluşu yapılmıştır. 1970 yılında Bakanlık çatısı altındaki örgütlenmeler, "Orman Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü (ORKÖY)" ve "Orman Ürünleri Sanayii Kurumu Genel Müdürlüğü (ORÜS)" nün kurulması ile devam etmiştir. Daha sonraki yıllarda "Milli Parklar ve Avcılık Genel Müdürlüğü (MPG)" nün kuruluşu ile, Bakanlık örgütlenmesi tamamlanmıştır. 1969 yılında ilk kuruluşu gerçekleştirilen Orman Bakanlığı, kapatıldığı yıl olan 1981 yılına kadar, bünyesindeki kuruluşlar (OGM, AGM, ORKÖY, MPG, ORÜS) ile ülkeye hizmet verme çabasında olmuştur. OGM; amenajman, silvikültür, yol şebeke planları ile düzenli ve teknik orman işletmeciliğini uygulamaya çalışırken, AGM; ağaçlandırma - erozyon kontrolü - mera ıslah projeleri ile teknik içeriği olan uygulamalar yapmıştır. Öte yandan ORKÖY; orman köylerinde yapmış olduğu etüt ve envanter çalışmalarından sonra, il ya da ilçe bazında, içerisinde gelir ve gıda güvenliği sağlayan projelerin de bulunduğu orman köyleri kalkınma planlarını hazırlamış ve uygulamaya koymuştur. Ayrıca MPG; milli park, tabiat parkı, tabiat anıtı ve orman içi dinlenme yerleri uygulamalarını, teknik detayı olan projelerle yapma çabasında olmuştur. 1981 yılında, Orman Bakanlığı kapatılmış ve diğer hizmet birimleri (AGM, ORKÖY, MPG) Orman Genel Müdürlüğü çatısı altında toplanmıştır. 1983 yılında, anayasanın getirdiği hükümler çerçevesinde; "2873 Sayılı Milli Parklar Kanunu" ile, "2924 Sayılı Orman Köylerinin Kalkınmalarının Desteklenmesi Hakkında Kanun" yürürlüğe girmiştir. 2873 ve 2924 Sayılı Kanunlar, 6831 Sayılı Orman Kanunu 'ndan sonra yürürlüğe konulan ormancılık ihtisas kanunlarıdır.

Örgütsel düzeyi hakkında sıkıntılar çeken ormancılık örgütü, bu sıkıntıları aşma çabasını 1985 yılında çıkarılan "3234 Sayılı Teşkilat Kanun" ile gidermiştir. Bu kanun ile ORKÖY hariç, Orman Bakanlığı döneminde faaliyet gösteren hizmet birimleri OGM çatısı altında yerini almıştır. 1991 yılına kadar, ormancılığa ilişkin görevler OGM bünyesinde yürütülmüştür. 1991 yılında, 9/8/1991 Tarihli 442 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Orman Bakanlığı ikinci kez kurulmuştur. Bakanlık bünyesinde ana hizmet birimleri olarak: Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü (AGM), Orman Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü (ORKÖY), Milli Parklar ve Av-Yaban Hayatı Genel Müdürlüğü (MPAG); bağlı kuruluş olarak: Orman Genel Müdürlüğü (OGM) ve ilgili kuruluş olarak: Orman Ürünleri Sanayii Kurumu Genel Müdürlüğü (ORÜS) yer almıştır. 1995 yılında "4122 Sayılı Milli Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Seferberlik Kanunu" yürürlüğe girmiştir. Ağaçlandırma yatırımlarının finansman sorununu çözmek gibi bir fonksiyon üstlenen bu kanun, bu işlevinin yanında ormancılık örgütü dışındaki kurum ve kuruluşlara ağaçlandırma ve erozyon kontrolü konularında çeşitli görevler vermiştir. 01.05.2003 tarihinde 4856 sayılı kanun ile Çevre ve Orman Bakanlığı kurulmuş, ormancılık hizmetleri bu Bakanlık bünyesinde yürütülmeye başlanmıştır. Bu Bakanlığın ana hizmet birimleri içinde yer alan ormancılık kuruluşları; Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü (AGM), Orman-Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü (ORKÖY), Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü (DKMPGM) olurken, Orman Genel Müdürlüğü (OGM) bağlı kuruluş olarak yerini almıştır. 29.06.2011 tarihinde 645 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile "Orman ve Su İşleri Bakanlığı" kurulmuştur. Bu Bakanlığın ana hizmet birimleri içinde yer alan ormancılık kuruluşları; Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü (ÇEM), Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü (DKMPGM) olurken, Orman Genel Müdürlüğü (OGM) bağlı kuruluş olarak bu Bakanlık bünyesinde yerini almıştır.

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

Türkiye'de 2023 yılı itibariyle 23 363 071 ha olan orman kaynakları Orman Genel Müdürlüğü tarafından yönetilmektedir (OGM, 2024). Son yıllarda Orman Genel Müdürlüğü örgütsel yapısında önemli reorganizasyon çalışmaları yapmış özellikle Orman İşletme Müdürlüğü ve Orman İşletme Şeflikleri sayılarını artırmıştır (OGM, 2022). Bu örgütsel gelişim ve değişimin ormancılık uygulamalarına etkileri Konya Orman Bölge Müdürlüğü örnek alınarak incelenmiştir.

MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırma Alanı

Araştırma alanı olarak Konya Orman Bölge Müdürlüğü seçilmiştir. Bu seçimin nedeni araştırmayı yapan kişinin Konya Orman Bölge Müdürlüğü'nde görev yapmasıdır. Bölge Müdürlüğü sınırları içerisinde Konya, Karaman ve Aksaray illeri yer almaktadır. Bölge Müdürlüğüne bağlı olarak 7 Orman İşletme Müdürlüğü, 1 Fidanlık Müdürlüğü bulunmakta olup, bu Orman İşletme Müdürlükleri ve Fidanlık Müdürlüğü 45 Orman İşletme Şefliği, 8 Ağaçlandırma ve Toprak Muhafaza Şefliği, 1 Kadastro ve Mülkiyet Şefliği, 1 Emlak Şefliği ve 4 Fidanlık Şefliği ile ormancılık hizmetlerini sürdürmektedir. Konya Orman Bölge Müdürlüğü'nün konumu Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Konya Orman Bölge Müdürlüğü

Konya Orman Bölge Müdürlüğü'nün hudutları dahilindeki ormanları meydana getiren ağaç türleri, Karaçam, Meşe, Kızılcım, Ardıç, Sedir ve Gökmar olmaktadır. Konya Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı İşletme Müdürlükleri orman varlığı Tablo 1 ve 2'de verilmiştir.

Tablo 1. Konya Orman Bölge Müdürlüğü Orman Varlığı

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

Kaynak: OGM, 2024.Orman Genel Müdürlüğü ormancılık istatistikleri

<https://www.ogm.gov.tr/tr/e-kutuphane/resmi-istatistikler>

Erişim Tarihi: 15 Haziran 2023

Tablo 2. Konya Orman Bölge Müdürlüğü işletme müdürlükleri itibariyle orman varlığı

İşletme Müdürlüğü	Normal Kapalı Ha	Normal Kapalı %	Boşluklu Kapalı Ha	Boşluklu Kapalı %	Toplam Ha
Aksaray	14.450	%61,6	9.019	%38,4	23.469
Beyşehir	95.646	%53,5	82.998	%46,5	178.644
Ermenek	40.332	%44,2	50.870	%55,8	91.202
Hadim	87.068	%55,3	70.244	%44,7	157.312
İlgin	50.222	%57,9	36.523	%42,1	86.745
Karaman	37.977	%31,3	83.309	%68,7	121.286
Konya	83.562	%37,9	136.805	%62,1	220.367

Kaynak: <https://www.ogm.gov.tr/konyaobm/ormanlarimiz/orman-varligi>

Erişim Tarihi: 15 Haziran 2023

Materyal

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

Daşdemir (1998) tarafından yapılan çalışmada, orman işletmelerindeki yöneticilerin başarılarını faktörler saptanmıştır. Yurdakul (2005) tarafından, orman işletme şeflerinin çalışma şartlarını ve yönetsel sorunlarının ortaya konulmuştur. Kaplan (2007) tarafından yapılan çalışmada; yerleşim alanları civarındaki ormanlar için bir yönetim modeli geliştirilmiştir. Özden (2008) tarafından çağdaş yönetim ilkelerine dayanan bir modeli üzerinde çalışılmıştır. Şafak (2008) tarafından yapılan çalışmada, orman mühendislerinin meslekteki deneyim ve uzmanlaşma düzeyi incelenerek, orman mühendislerinin karşılaştıkları sorunlar ve Orman Genel Müdürlüğü'nün istihdam politikasına yönelik düşüncelerinin araştırılmıştır. Yılmaz vd. (2009) yapmış oldukları çalışmada orman kaynakları yöneticileri ve çalışanlarının iş doyumunun etkileri araştırılmıştır. Uğur (2015) ormancılıkta ara teknik elemanların sorunlarını belirlemiştir. Alkan ve Uğur (2016) tarafından yapılan orman mühendislerinin stres kaynakları araştırılmıştır. Yurdakul ve Köse (2017) ormancılıkta, insan kaynakları planlaması ve uygulamalarının ormancılığın yapısı, temel özellikleri ve ilkeleri dikkate alınarak, adil bir şekilde yapılmasının gerekliliği ortaya koymuşlardır. Alkan (2017), mevcut yönetim anlayışının irdelenmesi ve bu anlayışın çalışanlarda neden olduğu aidiyet kaybı, sinizm ve yabancılaşma araştırılmıştır. Köse vd. (2018), ormancılık örgütünde yaşanan yönetim ve organizasyon sorunları belirlenmiş ve bu sorunların çözümleri önerilmiştir. Daha sonra OGM'nin örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmalarının istihdama etkilerinin belirlendiği bir çalışmanın Malkoç (2022) tarafından yapıldığı görülmüştür. OGM'nin örgütsel reorganizasyon çalışmalarının ormancılık uygulamalarına etkilerinin araştırılmaması bir eksiklik olarak görülmüş olup, çalışmanın ele alınma gerekçesi böylece ortaya çıkmıştır. Malkoç (2022) tarafından yapılan çalışmada kullanılan anket formu, bu çalışmada Konya Orman Bölge Müdürlüğü'nde görevli orman mühendisi ve orman muhafaza memuru unvanları ile görev yapan personele uygulanmış ve böylece araştırmanın temel verileri elde edilmiştir. Anket formunda 30 adet soru bulunmaktadır. İlk 10 soruda katılımcıların sosyal, ekonomik ve demografik özelliklerine ait bulgular hakkında bilgi toplanırken, takip eden 20 soru önermesi ile Orman Genel Müdürlüğü'nün örgütsel yapısında reorganizasyon çalışmaları ve ormancılık uygulamalarına etkileri belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların Konya Orman Bölge Müdürlüğü kapsamında görev yaptıkları iller Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo.3. Katılımcıların görev yaptıkları iller

İller	Frekans	Yüzde %
Konya	170	85,0
Karaman	22	11,0
Aksaray	8	4,0

Tablo 3'te görüldüğü üzere, araştırmaya 3 ilden katılım sağlandığı görülmektedir. Ankete katılımda 172 kişi ile (%85) Konya İli ilk sıradadır. İkinci sırada Karaman İli (%11), üçüncü sırada ise Aksaray İli (%4) yer almaktadır.

Yöntem

Anket çalışmasının evrenini Konya Orman Bölge Müdürlüğü'nde orman mühendisi ve orman muhafaza memuru kadrolarında görev yapan kişiler oluşturmaktadır. Konya Orman Bölge

Müdürlüğünde orman mühendisi ve orman muhafaza memuru kadrolarında görev yapan personel sayısı 2024 yılı itibariyle toplam 316 kişidir. Böylece araştırma evrenin büyüklüğü (N) 316 olmaktadır. Anket çalışması için örnek büyüklüğünün belirlenmesinde denklem (1)'de verilen formülü kullanılmıştır (Daşdemir, 2016).

$$n \geq \frac{N.p.q.Z^2}{[N.d^2+p.q.Z^2]} \quad (1)$$

Formülde n, örnek büyüklüğünü; N, ana kütle büyüklüğünü (316 kişi); p, ölçülmek istenen özelliğin ana kütle içerisinde bulunma olasılığını (p=0,5); q, ölçülmek istenen özelliğin ana kütle içerisinde bulunmama olasılığını (q=0,5); Z, güven katsayısını (%95 güven düzeyi için Z=1,96); d, kabul edilen örnekleme hatasını (0,05) ifade etmektedir.

Yapılan hesaplamalar aşağıda verilmiştir.

$$\begin{aligned} n &\geq \frac{316.0,5.0,5.1,96^2}{[316.0,05^2 + 0,5.0,5.1,96^2]} \\ n &\geq \frac{316.0,5.0,5.1,96^2}{[316.0,05^2 + 0,5.0,5.1,96^2]} \\ n &\geq \frac{316.0,5.0,5.1,96^2}{[316.0,05^2 + 0,5.0,5.1,96^2]} \\ n &\geq \frac{303,4864}{[0,79 + 0,9604]} \\ n &\geq \frac{303,4864}{[1,7504]} \\ n &\geq 173,38 \end{aligned}$$

Böylece, örnek hacmi en az 173 kişi olarak hesaplanmış olup, anket çalışması 200 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach's Alpha katsayısından yararlanılmıştır (Özdamar, 2013). Bağımsız değişkenleri açıklayan ifadelere uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach's Alpha katsayısı, 0.821 bulunmuştur (Tablo 4) (Akgül ve Çevik, 2005).

Tablo 4. Güvenilirlik analizi sonuçları

Cronbach's Alpha katsayısı	Soru Sayısı
0.821	21

Anket çalışmaları ile elde edilen verilerin analizinde parametrik veya parametrik olmayan testlerden hangisinin uygun olduğunu belirlemek için normallik testi yapılmıştır. Bu sebeple,

H₀ ve H₁ hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H₀: %95 güven aralığında veriler normal dağılımlıdır.

H₁: %95 güven aralığında veriler normal dağılımlı değildir.

Tablo 5'te yapılan normallik testi sonuçları verilmiştir. Tablo 5'te görüldüğü üzere test sonuçlarının 0.05'den küçük çıkmıştır. Bu nedenle H₁ hipotezi kabul edilerek verilerin, %95 güven aralığında normal dağılım göstermediği görülmüştür.

Tablo 5. Normallik Testi Sonuçları

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

a. Lilliefors Significance Correction

Veriler Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Ayrıca, bulgular frekans ve oran (%) analizi ile sunulmuştur.

BULGULAR

Araştırmaya Katılanların Ekonomik, Sosyolojik ve Demografik Özellikleri

Katılımcıların sosyolojik, ekonomik ve demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Sosyolojik, Ekonomik ve Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Özellikler		Frekans	Oran %
Katılımcıların eğitim durumları	Lise Mezunu	19	9.5
	Ön Lisans	68	34.0
	Lisans	99	49.5
	Yüksek Lisans/Doktora	14	7.0
Katılımcıların yaş dağılımları	19 – 30	58	29.0
	31 – 40	66	33.0
	41 – 50	32	16.0

	50 ve üstü	44	22.0
Katılımcıların medeni durumları	Bekar	59	29.5
	Evli	141	70.5
Katılımcıların Orman Genel Müdürlüğü bünyesindeki görevleri	Orman Mühendisi	100	50.0
	Orman Muhafaza Memuru	100	50.0
Katılımcıların ortalama aylık gelirleri	17002-25000 ₺	15	7.5
	25001 ₺ ve üstü	185	92.5
Katılımcıların 2020 yılı Orman Genel Müdürlüğü 5000 personel atamasında yer alıp almadıkları	Evet	32	16.0
	Hayır	168	84.0
Katılımcıların OGM'ye atanmadan önce danışman mühendislik yapıp yapmadıkları	Evet	46	23.0
	Hayır	154	77.0
Katılımcıların OGM'de çalışma süreleri	5 yıldan az	61	30.5
	6-10 yıl arası	45	22.5
	11-15 yıl arası	28	14.0
	16-20 yıl arası	17	8.5
	20 yıl ve üzeri	49	24.5
Katılımcıların meslek örgütüne üyelikleri	Evet	196	98.0
	Hayır	4	2.0

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

Orman Genel Müdürlüğü Örgütsel Yapısında Yapılan Reorganizasyon Çalışmalarının Etkilerine Ait Görüşler

Araştırmaya katılan orman mühendisi ve orman muhafaza memuru unvanında çalışan personelin Orman Genel Müdürlüğü'nün örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmalarının, etkilerine ait frekans ve oran (%) değerleri Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Orman Genel Müdürlüğü Örgütsel Yapısında Yapılan Reorganizasyon Çalışmalarının Etkilerine Ait Görüşler

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

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

Tablo 7’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan orman mühendisi ve orman muhafaza memuru unvanında görev yapan kişilerin %90’ı Orman Genel Müdürlüğü’nün yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yaptığına inanmaktadır (ÖNERME 1). “Orman Genel Müdürlüğü Orman İşletme Şeflerinde mühendis ve memurların iş yükünü azaltmak amacıyla kurumsal reorganizasyona gittiği fikrine” personelin %85’i katılmaktadır (ÖNERME 2). “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırdığı fikrine” personelin %65’i katılmaktadır (ÖNERME 3). “Orman Genel Müdürlüğü son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaştığı” fikrine personelin %57.5’i katılmamaktadır (ÖNERME 4). “Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması, halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azalttığı” fikrine personelin %22.5’i katılmamaktadır (ÖNERME 5). “Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile ülkemizin odun ham maddesi ihtiyacını karşılamayı hedeflediği” fikrine personelin %86.5’i katılmaktadır (ÖNERME 6). “Orman Genel Müdürlüğü yaptığı kurumsal reorganizasyon ile odun ham maddesi üretimi artmaya başladığı” fikrine personelin %91.5’i katılmaktadır (ÖNERME 7). “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırdığı fikrine” personelin %82’si katılmaktadır (ÖNERME 8). “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissetmekteyim” fikrine personelin %65’i katılmaktadır (ÖNERME 9). “Orman Genel Müdürlüğü çalışma ortamı görev yapma istek ve heyecanını artırıyor” fikrine personelin %63.5’i katılmaktadır (ÖNERME 10). “Danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartları daha zordur” önermesine katılımcılar %45 oranında “Fikrim yok” cevabını vermişlerdir (ÖNERME 11). “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce danışman mühendis veya serbest ormancılık bürolarında çalışmak mesleki tecrübe ve deneyim sağlamaktadır” önermesine personelin %59.5’i katılmaktadır (ÖNERME 12). “Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını biliyordum” önermesine personelin %64.5’i katılmaktadır (ÖNERME 13). “Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilemediği” önermesinde katılımcıların %32’sinin fikri bulunmamaktadır (ÖNERME 14). “Orman Genel Müdürlüğü kurumsal reorganizasyon çalışmaları sonucunda çalışan personelin moral ve motivasyonunun arttığı” fikrine personelin %63’ü katılmaktadır (ÖNERME 15). “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri arttıracacağı düşüncesine” personelin %83’ü katılmaktadır (ÖNERME 16). “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısının azaldığı” hakkında katılımcıların

%34.5'inin fikri bulunmamaktadır (ÖNERME 17). “Yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükünün azalmadığı” düşüncesine personelin %65'i katılmamaktadır (ÖNERME 18). “Orman Genel Müdürlüğü tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrıldığı” düşüncesine personelin %75'i katılmaktadır (ÖNERME 19). “Orman Genel Müdürlüğü'nün kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam ettirmesi ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurması” gerektiği fikrine personelin %91.5'i katılmaktadır (ÖNERME 20).

Araştırmaya Katılanların Görev Yaptığı İllere Göre Yapılan Analiz Bulguları

Araştırmaya katılanların görev yaptığı illere göre yapılan test bulguları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Görev Yaptığı İllere Göre Yapılan Analiz Bulguları

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

Tablo 8'de görüldüğü üzere, araştırmaya katılanların görev yaptığı illere göre görüş farklılıklarının araştırılması için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre Konya İlinde görev yapan personelin OGM bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendimi daha güvende hissettikleri ifade etmişlerdir (ÖNERME 9). Böylece son yıllarda yapılan atamalarla önemli sayıda orman mühendisi sayısı azaldığı belirtilmektedir (ÖNERME 17). Konya İlinin, araştırma yapılan diğer illere göre oldukça büyük nüfusa sahip olması ve araştırmaya bu ilden katılımın fazla olması bu sonucun olmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Yapılan Analiz Bulguları

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre yapılan Kruskal Wallis Testi bulguları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Bulguları

Önermeler/Sorular	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
ÖNERME 1	2.083	3	0.555

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

Tablo 9’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre görüş farklılıklarının araştırılması için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre OGM’nin yeterli personel sayısına ulaştığı (ÖNERME 4), danışman mühendis ya da özel ormancılık bürolarının çalışma şartlarının OGM bünyesine göre daha zor olduğu (ÖNERME 11), araştırmaya katılanların OGM bünyesine atanmadan önce çalışma şartlarını bildiği, yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen personel iş yükünün azalmadığı (ÖNERME 18) konuları istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır.

Araştırmaya Katılanların Meslek Gruplarına Göre Yapılan Analiz Bulguları

Araştırmaya katılanların meslek gruplarına göre yapılan test bulguları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların Meslek Gruplarına Göre Yapılan Analiz Bulguları

Önermeler/Sorular	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig.
ÖNERME 1	4213.000	9163.000	-2.059	0.040*
ÖNERME 2	4463.000	9413.000	-1.343	0.179
ÖNERME 3	4659.500	9709.500	-0.765	0.444
ÖNERME 4	4170.000	9220.000	-2.008	0.045*
ÖNERME 5	4888.000	9838.000	-0.176	0.860
ÖNERME 6	4654.000	9604.000	-0.854	0.393
ÖNERME 7	4943.500	9893.500	-0.019	0.985
ÖNERME 8	4003.000	8953.000	-2.746	0.006*
ÖNERME 9	3952.000	8902.000	-2.564	0.010*
ÖNERME 10	4420.500	9370.500	-1.413	0.158
ÖNERME 11	2160.000	7110.000	-7.351	0.000*
ÖNERME 12	4377.500	9427.500	-1.499	0.134
ÖNERME 13	1796.000	6746.000	-8.364	0.000*
ÖNERME 14	3795.000	8745.000	-3.089	0.002*
ÖNERME 15	4601.000	9551.000	-0.892	0.372
ÖNERME 16	3604.000	8554.000	-3.640	0.000*
ÖNERME 17	3886.500	8836.500	-2.892	0.004*
ÖNERME 18	2169.000	7119.000	-7.180	0.000*
ÖNERME 19	4230.000	9280.000	-1.878	0.060
ÖNERME 20	4507.000	9557.000	-1.247	0.212

Araştırmaya katılan orman mühendisleri ve orman muhafaza memurlarına göre OGM'nün örgütsel yapısında yapılan reorganizasyon çalışmaları ve bunların istihdama etkilerini, mevcut sorunların belirlenmesine ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesine yönelik görüş farklılıklarını araştırmak için yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre Orman Genel Müdürlüğü'nün yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şefliklerini kurması ile stratejik olarak önemli bir reorganizasyon değişikliği yapıldığı (ÖNERME 1), OGM'nün son reorganizasyon düzenlemeleri ve bu düzenleme sonucunda yaptığı istihdam ile birlikte yeterli personel sayısına ulaştığı (ÖNERME 4), OGM tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon ve artan istihdam orman koruma faaliyetlerinin etkinliğini artırdığı (ÖNERME 8), son yıllarda atanan personelin OGM bünyesine atandıktan sonra psikolojik olarak kendilerini daha güvende hissettiği (ÖNERME 9), Orman Genel Müdürlüğü bünyesine atanmadan önce çalışma şartların bu denli ağır olduğunun bilinmediği (ÖNERME 13), OGM bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmak özlük haklarını etkilediği (ÖNERME 14), OGM tarafından yapılan reorganizasyon çalışmaları ve istihdam artışı Orman Fakültelerine ve Ormancılık Programlarına yapılan tercihleri arttıracacağı düşüncesi (ÖNERME 16), OGM tarafından yapılan orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısının azaldığı (ÖNERME 17), yapılan yönetsel reorganizasyona rağmen Orman işletme şeflerinin veya orman muhafaza memurlarının iş yükü azaltmadığı (ÖNERME 18), görüşlerinde orman mühendisleri ve orman muhafaza memurlarına göre farklılık mevcuttur.

Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Dağılımlarına Göre Test Bulguları

Araştırmaya katılanların yaş dağılımlarına göre yapılan analiz bulguları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların Yaş Gruplarına Dağılımlarına Göre Yapılan Analiz Bulguları

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

Tablo 11'de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan 5 farklı yaş grubuna yönelik yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre OGM yaptığı kurumsal reorganizasyonu ile 5000 personel alması halen çalışmakta olan personelin iş yükünü azalttığı (ÖNERME 5), OGM tarafından yapılan

orman mühendisi istihdamı sonucunda özel sektörde çalışan orman mühendisi sayısı azaldığı (ÖNERME 17), OGM tarafından yapılan kurumsal reorganizasyon çalışması sonucunda arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrıldığı düşüncesine (ÖNERME 19), 40 yaş altı personel katılırken, 40 yaş üstü personel katılmamıştır.

Araştırmaya Katılanların Görev Süresine Göre Yapılan Analiz Bulguları

Araştırmaya katılanların orman teşkilatında çalışma süresine göre yapılan test bulguları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo12. Katılımcıların Görev Süresine Göre Yapılan Analiz Bulguları

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

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

Araştırmaya Katılanların 2020 Yılı Atamalarına Göre yapılan Analiz Bulguları

Araştırmaya katılanların 2020 yılı atamalarına göre yapılan analiz bulguları Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Katılımcıların 2020 Yılı Atamalarına Göre Yapılan Analiz Bulguları

Önermeler/Sorular	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig.
ÖNERME 1	2561.000	16589.000	-0.422	0.673
ÖNERME 2	2614.000	16642.000	-0.218	0.828
ÖNERME 3	2394.000	2922.000	-0.997	0.319
ÖNERME 4	2374.000	2902.000	-1.044	0.296

ÖNERME 5	2357.500	2885.500	-1.218	0.223
ÖNERME 6	2660.000	3188.000	-0.047	0.962
ÖNERME 7	2650.000	3178.000	-0.089	0.929
ÖNERME 8	2476.000	16504.000	-0.773	0.439
ÖNERME 9	2499.000	16527.000	-0.605	0.545
ÖNERME 10	2351.000	2879.000	-1.166	0.244
ÖNERME 11	1775.500	15803.500	-3.215	0.001*
ÖNERME 12	2493.500	16521.500	-0.636	0.525
ÖNERME 13	1574.000	15602.000	-3.963	0.000*
ÖNERME 14	2258.000	16286.000	-1.507	0.132
ÖNERME 15	2355.500	16383.500	-1.101	0.271
ÖNERME 16	2489.000	16517.000	-0.674	0.501
ÖNERME 17	2223.500	16251.500	-1.660	0.097
ÖNERME 18	1915.500	15943.500	-2.658	0.008*
ÖNERME 19	2395.000	2923.000	-0.983	0.326
ÖNERME 20	2182.000	2710.000	-1.878	0.060

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

SONUÇ VE ÖNERİLER

Her ülkenin kendisine özgü ormancılık sorunları bulunmaktadır. Örneğin ormanların korunması bunların başında gelmektedir. Ormanların yeterince korunabilmesi için yapılması gereken ilk işler arasında orman olan ve orman olmayan yerlerin belirlenmesi yer almaktadır. Orman kadastro çalışmaları ile bu belirleme yapılmaktadır.

Öte yandan arazi kullanımının yani topraktan yararlanmanın planlanması ve her bir kullanım çeşidine ayrılmış olan alanların sınırlarının çizilmesi ve tapuya kaydedilmesi, ormanları korumanın önde gelen koşulu olmaktadır. Ayrıca, orman içi ve orman bitişğinde yaşayan köylülerin yeterli ekonomik güce kavuşturulamamasının, ormanlara çeşitli olumsuz etkileri olmakta ve bu da ormanların tahrip olmasına yol açmaktadır. Ormana zararlı eylemler arasında orman yangınları, tarla açma, hayvan otlatma, izinsiz kesimler biçimlerinde olmakta ve orman varlığımız büyük zararlara uğramaktadır.

Ormanlara en fazla zarara neden olan orman yangınlarıdır. Orman yangını, doğal ya da insani sebeplerden ortaya çıkan yangınların ormanları kısmen veya tamamen yakmasıdır. Yıldırım düşmesi ve yüksek sıcaklık gibi doğal sebeplerle çıkan yangınlar ve sigara, anız yakma nedenli çıkan insan kaynaklı orman yangınları vardır.

Orman sayılan alanlarda madencilik (maden ve petrol arama ve çıkarma, tesis kurma), enerji üretimi ve diğer alanlarda verilen izinlerinde ormanlar üzerinde olumsuz çeşitli çevresel etkileri

olabilmektedir. Bir ülkede ormancılık politikası amaçlarına uygun ve kararlı bir politika izlenmesi, yukarıda örnekleri verilen sorunların çözümüne en etkili çözüm yolu olmaktadır. Ormanların ülke ekonomisine olan katkılarının yanı sıra topluma sağladıkları yararların etkin bir şekilde ulaştırılması için görevleri iyi tanımlanmış ve iyi örgütlenmiş bir orman teşkilatına ihtiyaç vardır.

Son yıllarda Orman Genel Müdürlüğü (OGM) örgütsel yapısında çeşitli reorganizasyon çalışmaları yapmıştır. Bu çalışmaların ormancılık uygulamalarını ne derece etkilediği bilinmektedir. Bu gerekçe ile ele alınan bu araştırma Konya Orman Bölge Müdürlüğü örnek alınarak yürütülmüş ve önemli bilimsel sonuçlara ulaşılmıştır.

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

Araştırma sonuçları aşağıda verilmiştir.

- Reorganizasyon çalışmaları ile OGM teknik ormancılık uygulama kapasitesini artırmıştır.
- Yapılan istihdam ile etkin ve başarılı ormancılık uygulaması yapabilen yeterli personel sayısına ulaşılmıştır.
- Reorganizasyon sonucunda mühendis ve memur olarak 5000 personelin alınması ormancı çalışanların iş yükünü önemli ölçüde azaltmıştır.
- Yeni kurulan ormancılık birimlerinin ülkemizin odun hammaddesi üretiminin artışına katkı sağlamıştır.
- Böylece odun hammaddesi arz açığı azalmaya başlamıştır.
- Görevli orman mühendisi ve orman muhafaza memuru sayısının artışı ile ormanlar daha iyi korunmaya başlanmıştır.
- OGM bünyesine atanan personel kendisini güvende hissetmektedir.
- Ormancılık birimlerinde çalışma istek ve heyecanı artmıştır.
- Arazi çalışmalarına daha fazla zaman ayrılmaya başlanmıştır.
- Orman Genel Müdürlüğü'nün kurumsal reorganizasyon çalışmalarını devam etmesi ve yeni Orman İşletme Müdürlükleri ve İşletme Şeflikleri kurması gerektiği ortaya çıkmıştır.
-

Bu çalışma ile elde edilen sonuçlardan sonra yapılan reorganizasyon çalışmalarının daha etkin ve verimli olabilmesi için aşağıda verilen önerilerin dikkate alınması ülke ormancılık uygulamalarının başarısını daha da artıracaktır.

- OGM, çalışan personelin kurumsal aidiyetini sağlayan uygulamalara yer vermelidir.
- Hizmet içi eğitim çalışmaları ile çalışan personelin güncel bilgi ve mesleki deneyimi artırılmalıdır.
- Yeni kurulan ormancılık birimlerine örgütsel kapasiteyi artıran araç ve gereç donanımı eksiksiz sağlanmalıdır.
- Ormancılıkta teknolojik bilgi ve inovasyon kullanımı (örneğin orman bilgi sistemi, haberleşme, insansız yangın gözetleme araçları, vb gibi) özendirilmelidir.
- Başarıyı ödüllendiren personel yönetim uygulamaları yaygınlaştırılmalıdır.

YAZAR KATKILARI

Çalışma konusunun belirlenmesi ve anket formunun hazırlanması Ahmet Tolunay, anket uygulamaları Mustafa Uysal, istatistiki analizler Türkay Türkoğlu tarafından yapılmıştır. Metin Ahmet Tolunay tarafından yazılmıştır.

FİNANSAL DESTEK BEYANI

Çalışma için herhangi bir maddi destek alınmamıştır.

ETİK KURUL ONAYI

Bu çalışma için etik kurul onayı gerekmektedir.

TEŞEKKÜR

Bu çalışmayı yapmamızı sağlayan Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'ne teşekkürlerimizi sunarız.

KAYNAKLAR

- Akgül, A., & Çevik, O. (2005). *İstatistiksel analiz teknikleri, SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Emek Ofset.
- Alkan, H. (2017). *Ormancılıkta mevcut yönetim anlayışına yönelik irdelemeler*. IV. Ulusal Ormancılık Kongresi. 15-16 Kasım 2017, Antalya.
- Alkan, H., & Uğur, T. (2016). Organizational stress and management: Example of forest enterprises. *Turkish Journal of Forestry*, 17(2), 107-117. <https://doi.org/10.18182/tjf.48654>
- Çağlar, Y., (1986). *Türkiye'de orman köylerinin kalkındırılmasına yönelik etkinlikler*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Yayın No: 340, Ankara, Türkiye.
- Daşdemir, İ. (1998). *Devlet Orman İşletmelerinin Yönetimsel ve Örgütsel Boyutlarının Belirlenmesi*. Orman Bakanlığı, Doğu Anadolu Ormancılık Araştırma Müdürlüğü, Teknik Rapor Yayın No:3, 70 s., Erzurum.
- Daşdemir, İ. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Eraslan, İ., (1992). *Türkiye'de orman amenajmanının dünü bugünü ve yarını*. Ormancılığımızda Orman Amenajmanının Dünü, Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Görüşme Tebliđi, T.C. Orman Bakanlığı OGM Orman İdaresi ve Planlama Daire Başkanlığı, Ankara, Türkiye.
- Eryılmaz, A. Y. (1993). *Ormancılık öğretimi ve bu konuda yapılmış olan yayınlar*, I. Ormancılık Şurası, T.C. Orman Bakanlığı Yayınları, Cilt: II, Seri: 13, Yayın No: 006, Ankara, Türkiye.
- Eryılmaz, A. Y., & Tolunay, A. (2015). *Ormancılık politikası*. Fakülte Kitabevi Yayınları.
- Evcimen, B. S., (1978). *Türkiye 'de orman amenajmanının gelişimi (I. Bölüm: İmparatorluk Dönemi)*, İ.Ü. Orman Fakültesi Yayınları, İ.Ü. Yayın No: 2403, Or. Fak. Yayın No: 249, İstanbul, Türkiye.

- İnal, S. (1968). *Türkiye'de ormancılık yüksek öğretimi*. İ.Ü. Orman Fakültesi Yayınları, İ.Ü. Yayın No: 1270, Or. Fak. Yayın No: 123, İstanbul, Türkiye.
- Kaplan, S. (2007). *Yerleşim alanları civarındaki ormanların yerinden yönetimi sorunu*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Kaygancıoğlu, R.K, Renda, N. & Onursan, G. (1976). *Orman Kanunu ile İlgili Mevzuat*. Olgaç Matbaası, Ankara, Türkiye.
- Köse, M., Daşdemir, İ., Yurdakul Erol, S., Yıldırım, H., T., Arslan, A., Göksu, A., Şekercan, U., A., & Alkan, S. (2018). Türkiye'de ormancılık örgütü ve yönetimine ilişkin R'WOT analizi uygulaması. *Turkish Journal of Forestry*, 19(3), 252-264.
- Malkoç, M. 2022. *Orman Genel Müdürlüğü Örgütsel Yapısında Yapılan Reorganizasyon Çalışmaları ve Bunların İstihdama Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- OGM (2018). Orman Genel Müdürlüğü Personel Daire Başkanlığı, Şubat Personel Sayısı, Ankara.
- OGM (2022). Kuruluşumuz Orman Bölge Müdürlükleri. <https://www.ogm.gov.tr/tr/kurulusumuz/orman-bolge-mudurlukleri> (Son erişim tarihi: 20 Haziran 2022)
- OGM (2024). Türkiye Orman Varlığı. [https://www.ogm.gov.tr/tr/e-kutuphane-sitesi/StratejikPlan/Orman%20Genel%20M%C3%BCd%C3%BCrl%C3%BC%20C4%9F%C3%BC%20Stratejik%20Plan%20\(2024-2028\).pdf](https://www.ogm.gov.tr/tr/e-kutuphane-sitesi/StratejikPlan/Orman%20Genel%20M%C3%BCd%C3%BCrl%C3%BC%20C4%9F%C3%BC%20Stratejik%20Plan%20(2024-2028).pdf) Son erişim tarihi: 20 Şubat 2024)
- Özdamar, K. (2013). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Cilt 1. Nisan Kitabevi.
- Özden, S., (2008). *Türkiye'de ormancılık örgütünün yapısı nasıl olmalı?* In Javs Congress. Şırnak Üniversitesi, 90-98.
- Özdönmez, M., İstanbullu, T., & Akesen, A. (1989). *Ormancılık politikası*. İ.Ü. Orman Fakültesi Yayınları, İ.Ü. Yayın No: 3553, Or. Fak. Yayın No: 401, Taş Matbaası, İstanbul, Türkiye.
- Sezer, B., 1979. *Aşya tarihinde su boyu ovaları ve bozkır uygarlıkları*. Edebiyat Fakültesi Basımevi, İstanbul.
- Şafak, İ. (2008). Ege bölgesi orman mühendislerinin profili. *Orman Mühendisleri Odası Dergisi*, 45, 22-26.
- Tolunay, A. 1998. *Sosyal ormancılık ve Türkiye açısından önemi*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Tunçdilek, N. (1978). *Türkiye'nin kır potansiyeli ve sorunları*. İ.Ü. Yayın No: 2364, Coğrafya Enstitüsü Yayın No: 96, Edebiyat Fakültesi Matbaası, İstanbul, Türkiye.
- Uğur, T. (2015). *Örgütsel stres ve yönetimi: Orman işletmeleri örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Yılmaz, E., Daşdemir, İ., Karabulut, S., Koçak, Z., & Polat, O. (2009). *Orman Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler: Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı orman işletme müdürlükleri örneği*. Çevre ve Orman Bakanlığı Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Enstitüsü, Teknik Bülten No: 30.
- Yurdakul, SE. (2005). Ormancılıkta personel yönetimi sorunları ve sonuçları (Örnek olaylarla irdeleme). *İstanbul Üniversitesi, Orman Fakültesi Dergisi*, 55(1), 161-180.
- Yurdakul, S.E, & Köse, M. (2017). *Teknik personelin atama-yükseltme ve rotasyon konularındaki yaklaşımlarının irdelenmesi: İstanbul Orman Bölge Müdürlüğü örneği*. IV. Ulusal Ormancılık Kongresi. 15-16 Kasım, Antalya.