

PAPER DETAILS

TITLE: Analysis related to the technical assistant staff problem in forestry

AUTHORS: Hasan Alkan,Güler Erol Ugur

PAGES: 132-141

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/252907>

Ormancılıkta ara teknik eleman sorununa yönelik çözümler

Hasan Alkan^{a,*}, Güler Erol Uğur^b

Özet: Ormancılıkta ara teknik eleman sorununun ele alındığı bu çalışmanın başlıca amaçları (1) Orman muhafaza memurlarının eğitimi, eğitimle ilgili yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerinin belirlenmesi, (2) Ormancılık örgütlerinde görev yapmakta olan orman muhafaza memurlarının sorunlarının tespiti ve bunların çözümüne ilişkin önerilerin geliştirilmesi, (3) Orman işletme şeflerinin orman muhafaza memurlarına bakış açısının belirlenmesi ve (4) Ormancılık örgütlerinin ara teknik eleman bakımından yaşadığı sorunlar ve bunlara yönelik çözüm yollarının ortaya konulmasıdır. Araştırma kapsamında ormancılık ve orman ürünleri eğitimi alan önlisans öğrencileri (808 adet), fiilen çalışmakta olan orman muhafaza memurları (146 adet) ve orman mühendislerine (289 adet) yönelik anket çalışmaları yürütülmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, orman muhafaza memurlarının eğitimi, istihdamı ve çalışma koşulları bakımından önemli sorunlar bulunmaktadır.

Anahtar kelimeler: Ormancılık, Ara teknik eleman, Orman muhafaza memuru, Eğitim, İstihdam, İş koşulları

Analysis related to the technical assistant staff problem in forestry

Abstract: The subject of this study is the technical assistant staff problem in forestry. The main aims of the study are; (1) The education of forest protection officers, the problems about the education and the solution suggestions of these problems, (2) The determination of forest protection officers' problems who work at the forestry organizations and to enhance the solution suggestions of these problems, (3) The determination of the forest operation chiefs' viewpoint towards forest protection officers, (4) The problems of forestry organizations in terms of forest protection officers and to execute the solutions. The survey study had been conducted with students (808 questionnaires), technical assistant staff (146 questionnaires), and forest engineers (289 questionnaires). According to the findings of the study, there have been substantial problems in terms of forest protection officers' education, employment and working conditions.

Keywords: Forestry, Technical assistant staff, Forest protection officer, Education, Employment, Working conditions

1. Giriş

Orman varlığının korunması ve toplumun orman ürün ve hizmetlerine olan ihtiyacının sürdürülebilir biçimde karşılanması anayasa ve yasalarla ormancılık örgütüne yüklenmiş bir görevdir. Bu görevin mümkün olduğunca eksiksiz bir şekilde yerine getirilebilmesi doğaya açık ve dağınık bir örgütlenmeyi zorunlu hale gerektirmektedir (Toksoy vd., 2012). Ormanlarımızın yönetimi ve işletilmesi başta Orman Genel Müdürlüğü (OGM) olmak üzere Orman ve Su İşleri Bakanlığı'na bağlı çeşitli genel müdürlükler ve taşra kuruluşları olan orman işletmeleri vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir (Daşdemir, 2011). Devlet orman işletmelerinin sürdürülebilirlik ilkeleri çerçevesinde görevlerini yapabilmeleri için tedarik, satın alma, araştırma-geliştirme, yönetim, halkla ilişkiler, pazarlama, finansman, vb. gibi birçok işletme fonksiyonuna önem verme zorunlulukları bulunmaktadır (Daşdemir, 2003; Demir, 2015). Bu fonksiyonları eksiksiz bir şekilde icra edebilmek adına devasa bir örgüt haline gelen orman teşkilatı içerisinde farklı görev ve sorumluluk alanlarına sahip personel görev yapmaktadır. Ön lisans, lisans, yüksek lisans veya doktora sahip personel bulunabildiği gibi, görev yerlerine göre ilköğretim mezunları da çalışabilmektedir.

Orman mühendisleri, orman endüstri mühendisleri, inşaat mühendisleri, makine mühendisleri gibi birçok mühendislik disiplininin personel bulunmakla birlikte muhasebeci, avukat gibi mühendis haricinde de personel istihdam edilebilmektedir. Ormancılık uygulamalarının yürütülmesi için ortaya konulan örgütlenme biçimi, ormancılık personelinin temin-istihdamını ve eğitim-öğretimi çeşitlendirmiştir. Bu çeşitlilik, lisans düzeyindeki ormancılık eğitimi yanında, önlisans düzeyinde personel eğitimi de gerektirmektedir. Bu nedenle önlisans düzeyinde ormancılık eğitimi veren yükseköğretim programları açılmış durumdadır. Bu programlardan mezun olanlar, Orman ve Su İşleri Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarında ara teknik eleman olarak ya da ormancılıkla ilgili mühendislik hizmetleri veren özel şirketlerde çalışabilmektedir (Koç vd., 2007). 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 (Tolunay, 2001; Genç ve Avcı, 2005). Son yıllardaki istihdamın orman muhafaza memurluğu şeklinde yapılması ve ifade kolaylığı sağlamak için anılan kadroların

✉ ^a Süleyman Demirel Üniversitesi, Orman Fakültesi, Isparta

^b Antalya Orman Bölge Müdürlüğü, Manavgat Orman İşletme Müdürlüğü, Antalya

@ * **Corresponding author** (İletişim yazarı): hasanalkan@sdu.edu.tr

✓ **Received** (Geliş tarihi): 25.11.2015, **Accepted** (Kabul tarihi): 24.05.2016



Citation (Atıf): Alkan, H., Erol Uğur, G., 2016. Ormancılıkta ara teknik eleman sorununa yönelik çözümler. Turkish Journal of Forestry, 17(2): 132-141. DOI: [10.18182/tjf.51481](https://doi.org/10.18182/tjf.51481)

tamamı yerine metnin bundan sonraki kısmında orman muhafaza memuru kavramı kullanılmıştır.

Bu araştırmada son yıllarda ormancılık kamuoyunu meşgul eden konulardan biri olan orman muhafaza memurlarının eğitimi, iş ortamında yaşadıkları sorunlar ve orman işletmeleri bakımından verimlilikleri irdelenmiştir.

2. Materyal ve yöntem

Araştırma kapsamında üç farklı gruba yönelik anket çalışması yürütülmüştür. Bunlar,

- Meslek yüksek okullarının (MYO) ilgili bölümlerinde eğitim alan öğrenciler,
- Ormancılık örgütlerindeki amir pozisyonunda olan orman mühendisleri ve
- Orman muhafaza memurlarıdır.

Anket çalışmalarında kullanılan model betimsel araştırma modelidir. Bu modelde amaç var olan durumu ortaya koymaktır. Dolayısıyla çalışmalarda kullanılacak olan formlarda deneklerin genel profil özellikleri, sosyal durumları, mesleğe bakış açıları ve meslekte karşılaştığı sorunlar vb. hususlara yer verilmiştir. Soru tipi olarak çoktan seçmeli ve derecelmeli sorular kullanılmıştır. Orman muhafaza memurlarına yönelik anketler yüz yüze görüşme yöntemi ile yapıldığından araştırma evreni Antalya Orman Bölge Müdürlüğü ile sınırlı tutulmuştur. Formlar hazırlandıktan sonra 2014 yılının mart-nisan aylarında 13 işletme müdürlüğünde görev yapmakta olan muhafaza memurlarıyla doldurulmuştur. Çalışmada bölge müdürlüğünde görev yapmakta olan 193 muhafaza memurundan 146'sı ile anket çalışması yapılmıştır (Çizelge 1). Görüldüğü gibi bölge müdürlüğünde görev yapmakta olan muhafaza memurlarının %75,6'lık kısmı çalışmaya katılmıştır.

OGM birimlerinde çalışan orman mühendislerine yönelik anket çalışmaları internet üzerinden ve online anket yöntemi ile yapıldığından anket formunda sınırlı sayıda soruya yer verilmiştir. Anket internet ortamında paylaşıldıktan sonra mail yoluyla orman mühendislerine duyurulmuştur. Ankete 289 orman mühendisi katılmıştır.

Öğrencilere yönelik anket çalışmaları da internet üzerinden yürütülmüştür. Formlar internet ortamına aktarıldıktan sonra MYO yöneticileriyle görüşülerek formların yer aldığı link onlarla paylaşılmış ve öğrencilerin anket çalışmasına katılımı için gerekli duyuruların yapılması istenmiştir. Araştırmanın evrenini oluşturan programlardan anket çalışmasına toplam 808 öğrenci katılmıştır. Ancak bunlardan 17'si soruların büyük çoğunluğunu cevaplamamış; bu yüzden de değerlendirme kapsamı dışında bırakılmıştır (Çizelge 2).

Anketlerde yer alan sorular ve cevaplarının Ms excel programına aktarılması sırasında veriler sıra istatistiğine göre sayısalştırılmıştır. Değerlendirmede ise Statistical Package for Social Science (SPSS) 15.00 paket programı kullanılmıştır. Analizlerde frekanslar, yüzdeler ve kıkare (χ^2) bağımsızlık testinden yararlanılmıştır (Özdamar, 2004; Eymen, 2007).

3. Bulgular ve tartışma

3.1. Orman muhafaza memurlarına ilişkin bulgular

Antalya Orman Bölge Müdürlüğü'ndeki orman muhafaza memurlarının büyük çoğunluğu cinsiyet olarak erkek, medeni hal olarak ise evlidir. Profil özellikleri Çizelge 3'te verilmiştir.

Çizelge 1. Antalya Orman Bölge Müdürlüğü'ndeki orman muhafaza memurları

İşletme Müdürlüğü	Standart Kadro	Mevcut Kadro
Akseki	30	15
Alanya	30	24
Antalya	36	35
Elmalı	11	6
Finike	22	12
Gazipaşa	22	13
Gündoğmuş	11	5
Kaş	24	16
Korkuteli	20	14
Kumluca	22	11
Manavgat	18	13
Serik	24	14
Taşgöl	29	15
Toplam	299	193

Çizelge 2. Ankete katılan MYO'lar ve katılım oranları

MYO	Katılımcı Sayısı
Yenişarbademli MYO	385
Sütçüler Prof. Dr. Hasan Gürbüz MYO	117
Kastamonu Ü. Araç MYO	111
Köyceğiz MYO	66
Atabey MYO	33
Bartın MYO	31
Gülner MYO	30
Koyulhisar MYO	15
Mersin MYO	9
Çaycuma MYO	6
İstanbul Ü. Ormancılık MYO	2
Almus MYO	1
Büyükorhan MYO	1
Kürtün MYO	1
Toplam	808

Çizelge 3. Orman muhafaza memurlarının bazı profil özellikleri

Profil özellikleri	Seçenekler	(%)
Yaş	24 ve altı	7,5
	25-34	18,5
	35-44	5,5
	45-54	51,4
	55+	17,1
Eğitim durumu	Lise	65,8
	Önlisans	29,5
	Lisans	4,7
Medeni durum	Evli	81,5
	Bekar	17,8
Çocuk sahipliği	Evet	76,0
	Hayır	24,0
Cinsiyet	Kadın	4,1
	Erkek	95,9
Meslekte geçen süre	1 yıldan az	12,3
	1-10 yıl	26,0
	11-20 yıl	9,6
	21-30 yıl	33,6
	30 yıldan fazla	18,5

Deneklerin %56,8'i tamamen, %33,6'sı da kısmen olmak üzere görevlerini tam olarak yerine getirdiklerini, geri kalanlar ise getiremediklerini söylemektedir. Görevlerini yerine getirmede engel olarak görülen hususlar ise Çizelge 4'teki gibidir. İşlerin kolaylaştırılması ve görevlerin eksiksiz yapılabilmesi için gerekli görülen hususlar ise Çizelge 5'te verilmiştir.

Görüldüğü gibi, sorumluluk alanı genişliği, personel eksikliği ve özlük hakları önemli sorunlardır. Dolayısıyla bu hususların sorgulanması gerekir. Deneklerin sorumluluk alanlarının ideal-olması gereken büyüklüğüne yönelik görüşleri Çizelge 6'daki gibidir.

Sorumluluk alanının geniş olması sadece sorumlu olunan alanların büyüklüğü ile ilgili değil, aynı zamanda yapılan işin çeşidi ve yoğunluğu ile de ilgilidir. Muhafaza memurlarının yapmakta olduğu işler ayrılan zamana göre Çizelge 7'de sıralanmıştır.

Deneklerin atama, yer değiştirme, yükselme uygulamaları hakkındaki görüşleri Çizelge 8'deki gibidir. Görüldüğü gibi sadece %7,5'lik kısım atama, yükseltme ve yer değiştirmelerde adil davranıldığı görüşündedir.

Ücret konusu orman muhafaza memurlarınca her fırsatta dillendirilen hususlardan birisidir. Deneklerin alınan ücretlere ilişkin memnuniyet durumları Çizelge 9'daki gibidir. Buna göre deneklerin %43,9'u aldığı ücretten memnun değildir. 2015 yılı Temmuz ayında yapılan düzenlemelerle muhafaza memurları ortalama 2600-2700 TL maaş almaktadır. Ek gelirlerle birlikte 2015 yılı yangın döneminde bu rakam 3300 TL'ye ulaşmıştır.

Muhafaza memurlarının sosyal yaşama yönelik sorunlarının belirlenebilmesi için "*Çalışma alanınızda yaşadığınız sosyal sıkıntıların öncelik sırası nedir*" sorusu kullanılmıştır (Çizelge 10). Buna göre en öne çıkan şikayetlenme lojman-lokallerin yetersizliğidir.

Görevin sağlıklı bir şekilde icrası ve mesleki tatmin açısından kurum çalışanları ve üst yönetimde verilen destekler önemlidir. Deneklerin çok az kısmı herhangi bir sorun yaşanması halinde üst yönetimin desteğini tamamen gördüğünü söylemişlerdir (Çizelge 11). Meslektaş desteği ise, yönetici desteğine göre daha fazladır (Çizelge 12).

Çizelge 13'de deneklerin ormancılık örgütünden olan beklentilerinin karşılanma dereceleri verilmiştir.

Çizelge 4. Görevlerin icrasını engelleyen hususlar

Engeller	%
Sorumluluk alanının geniş olması	16,4
Değerlendirme ve ödüllendirme sisteminin olmayışı	11,0
Ücretlerin yetersiz oluşu	10,3
İletişim ve koordinasyon eksikliği	9,6
Personel Eksikliği	8,2
Politik engellemeler	5,5
Çalışma ortamı koşullarının yetersiz olması	4,8
Kişiliğinin görevin gerektirdiği yapıya uymaması	4,1
İş yükünün fazla olması	3,4
Çalışma arkadaşları ile iş uyumu sorunu	3,4
Alınan eğitimin yetersiz olması	2,7
Diğer	20,6

Çizelge 5. Yapılması gerekenlere ilişkin görüşler

Yapılması gerekenler	%
Muhafaza memurlarının sorumluluk alanları daraltılmalıdır	37,7
İşletmelerdeki personel eksikleri giderilmelidir.	30,1
Özlük hakları iyileştirilmelidir	26,0
Politik baskılar kaldırılmalıdır	6,2

Çizelge 6. Çalışma alanı büyüklüğüne ilişkin görüşler

Görüşler	%
5000 hektardan küçük	14,4
5000-15000 hektar	35,6
15000-25000 hektar	32,2
25000 hektardan büyük	17,8

Çizelge 7. İş çeşitlerinin önemi ve ayrılan zamanlara ilişkin görüşler

"En fazla zamanınızı alan iş önem sırasına göre hangisidir?"	%
Üretim ve nakliye kesme işleri	58,2
Koruma faaliyetleri	24,0
Yangın söndürme	11,6
Silvikültürel işler	2,1
Kadastro işleri	1,4
Büro işleri	2,7

Çizelge 8. Örgütteki atama, yer değiştirme-yükseltme uygulamalarına ilişkin görüşler

Görüşler	%
Tamamen adil, başarı/tecrübeye göre yapılıyor	7,5
Adaletli davranılmıyor	37,0
Politik güçler etkili	47,9
Arkadaşlık ve çıkar ilişkileri dikkate alınıyor	4,8
Diğer	2,8

Çizelge 9. Ücret memnuniyetine ilişkin görüşler

Memnuniyet durumu	%
Memnun	17,1
Kısmen memnun	39,0
Memnun değil	43,9

Çizelge 10. Sosyal sorunlara ilişkin görüşler

Görüşler	%
Lojman ve lokal gibi olanakların yetersiz oluşu	43,2
Mahrumiyet bölgesinde kültür-egitim etkinliklerinin kısıtlı olması	23,3
Sağlık problemlerinde hekime ulaşma güçlüğü	2,7
Çalıştığım bölgenin sosyal yapısının yaşam tarzım uymaması	2,1
Diğer (üstlerle olan sorunlar, ulaşım problemleri, vb.)	28,7

Çizelge 11. İhtiyaç halinde üst makamca verilen desteğe ilişkin görüşler

Görüşler	%
Üst makamın kurumsal bir desteğini görmedim	39,7
Üst makamın kurumsal desteğini nadiren gördüm	24,7
Üst makamın kurumsal desteğini orta düzeyde gördüm	18,5
Üst makamın kurumsal desteğini çoğu zaman gördüm	13,0
Üst makamın kurumsal desteğini daima gördüm	4,1

Çizelge 12. Meslektaşlarca verilen desteğe ilişkin görüşler

Görüşler	%
Üst makamın kurumsal bir desteğini görmedim	28,8
Desteklerini nadiren gördüm	29,5
Desteklerini orta düzeyde gördüm	15,8
Desteklerini çoğu zaman gördüm	15,8
Desteklerini daima gördüm	10,1

Çizelge 13. Ormancılık örgütünden beklentilerin karşılanma durumu

"Ormancılık örgütüne katılırken beklentileriniz ne ölçüde gerçekleşti?"	%
Hiç gerçekleşmedi	13,7
Çok az gerçekleşti	35,6
Orta düzeyde gerçekleşti	39,0
Büyük ölçüde gerçekleşti	8,9
Tamamen gerçekleşti	2,8

Deneklerin mesleki konulardaki çeşitli yargılara ilişkin düşünce ve tutumları ise Çizelge 14'de verilmiş ve ardından gerekli görülen önerme-yargılar irdelenmiştir.

Çizelge 14'de görüldüğü gibi katılımcıların %89,7 MYO'larda orman muhafaza memurları yetiştirmeye yönelik açılan ormancılıkla ilgili bölüm ve programların gerekli olduğunu düşünmektedir. Bununla birlikte memurların lise, önlisans veya lisans mezunu olup olmamaları ile MYO'lardaki program ve bölümleri gerekli görüp, görmeme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz konusu değildir ($X^2= 6,837$, $sd=8$, $P>0,05$). Benzer şekilde diğer profil özellikleri ile de bu anlamda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ormancılık örgütünde hizmet içi eğitimler değişen mevzuat ve teknikler doğrultusunda zaman zaman düzenlenmekte olup, personelin %88,4'ü bu eğitimlerin yararlı olduğu önermesini desteklemektedir. Bununla birlikte deneklerin yaklaşık %40,0'ı hizmet içi eğitimler sayı ve içerik olarak yetersiz bulmaktadır. Hizmet içi eğitimler daha ziyade izin irtifak, üretim ve yangın alanlarında verilmektedir. Kadastro, teknik aletlerin kullanımı ve iletişim konularında da eğitim talebi söz konusudur.

Orman muhafaza memurları hali hazırda Tarım-Orman Çalışanları Birliği Sendikası (TOÇBİRSSEN), tarım ve Ormancılık Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası (TARIM ORKAMSEN), Türkiye Tarım Orman ve Gıda Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası (TÜRK TARIM ORMAN-SEN), vb. gibi sendikalara üye olabilmektedir. Sendikalaşmanın hızla devam ettiği bu dönemde deneklerin %59,6'sı sendikaların mesleğin menfaatleri doğrultusunda hareket etmediğini ve yararlı işlerle uğraşmadığını düşünmektedir.

"Ormancılık mesleği toplum nezdinde yeterince itibar görmektedir." şeklinde verilen önermeye deneklerin sadece %39'u katılmaktadır. "Çocuklarımdan birinin ya da akrabalarımdan bu meslekte olmasını isterim" şeklinde verilen önermeye deneklerin sadece %32,9'u olumlu cevap vermiştir. Deneklerin %52'si fırsatı olması durumunda orman muhafaza memurluğu yerine başka bir iş yapmak

istediğini ifade etmektedir. Ülkemizdeki işsizlik oranının her geçen gün arttığı ve insanların devlet kapsamında işi bulma meraklarına rağmen, mesleğe yönelik memnuniyetsizlik oranının yüksek olması dikkat çekicidir. Diğer yandan, kikare analizi bulgularına göre ormancılık mesleğinin toplum nezdinde itibarının yeterli olmadığını düşünmekle, yakınlarından birisinin orman muhafaza memuru olmasını isteyip istememe arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz konusudur ($X^2= 42,413$, $sd=16$, $P<0,05$). Meslek itibarı ile başka işte çalışma isteği arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($X^2= 32,700$, $sd=16$, $P<0,05$).

Deneklerin %63,0'ı çalışmakta olduğu birimin uzmanlık alanına uygun olduğunu ifade etmektedir. Uzmanlık alanlarıyla uyumlu birimlerde çalışmak iş verimliliği ve motivasyonu artırıcı unsurlar olarak kabul edilebilir.

Kolluk kuvveti olması nedeniyle 24 saate tabi olarak çalışan orman muhafaza memurlarının %52,7'si çalışma saatlerinden memnun değildir. Deneklerin sadece %47,9'u yıllık izinlerini istedikleri zamanda kullanabilmiş durumdadır. Deneklerin %66,4'ü iş koşulları nedeniyle ailesine yeterli zaman ayıramamaktan şikâyetçidir. Deneklerin %47,9'u da mobinge maruz kaldıklarını ifade etmektedir.

Antalya Orman Bölge Müdürlüğü'nde norm kadroların yaklaşık %33,3'lük kısmı boştur (Bkz. Çizelge 1). Dağılımlardaki problemler de dikkate alındığında bazı işletme müdürlükleri ya da şefliklerde ara teknik eleman sorunun yaşanacağı aşikârdır. Deneklerin %52,7'si şefliklerdeki personel sayısının yetersiz olduğunu ifade ederken, %82,2'si de teşkilatın daha fazla personel alması gerektiğini söylemektedir. Bununla birlikte deneklerin %76,0'ı mevcut personel alım yöntemini onaylamamaktadır. Mevcut sınav sisteminin mesleki bilgi ve beceri ölçmeye yönelik olmadığı ve mülakat-sözlü sınav uygulamalarında adaletin sağlanmasının zorluğu dikkate alındığında bu değerlendirmenin son derece yerinde olduğu söylenebilir.

Çizelge 14. Mesleki konulardaki çeşitli yargılara ilişkin düşünceler

Yargılar-önermeler	5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)
MYO'larda muhafaza memuru yetiştirmeye yönelik açılan ormancılık programları gereklidir	69,2	20,5	4,8	4,1	1,4
Hizmet içi eğitim mesleğimiz için yararlıdır	60,3	28,1	4,8	2,7	4,1
Sendikaların meslek menfaatleri doğrultusunda hareket ettiğini düşünüyorum	14,4	11,6	14,4	21,2	38,4
Ormancılık mesleği toplum nezdinde yeterince itibar görmektedir	17,8	21,2	24,7	23,3	13,0
Çocuklarımdan birinin ya da akrabalarımdan bu meslekte olmasını isterim	21,9	11,0	11,6	19,9	35,6
Fırsatım olsa ormancılık mesleği dışında bir meslekte çalışmak isterim	32,1	19,9	16,4	15,8	15,8
Çalışmakta olduğum birim uzmanlık alanımla uyumludur	25,3	37,7	14,4	14,4	8,2
Çalışma koşullarımız nedeniyle aileme yeterli zaman ayıramıyorum	46,5	19,9	10,3	13,0	10,3
Çalışma saatleri bakımından memnunum	17,1	19,2	11,0	18,5	34,2
Yıllık izinlerimiz yeterlidir ve her istediğimde kullanabiliyorum	22,6	25,3	13,0	15,8	23,3
Kurum içinde herhangi bir nedenle mobinge maruz kalma oranı yüksektir	25,3	27,4	19,9	15,8	11,6
Kurumu içinde görev ve sorumluluklarımız açıkça tanımlanmış durumdadır	25,3	30,8	12,3	15,8	15,8
Daha fazla personele ihtiyaç vardır	56,9	25,3	4,1	7,5	6,2
Mevcut orman muhafaza memuru alım şeklini doğru bulmuyorum	49,3	26,7	7,5	6,2	10,3
Ormancılıkla ilgili kanunlarda güncelleştirme yapılmalı ve halk lehine adımlar atılmalıdır	36,4	30,1	16,4	7,5	9,6
Ormancılık mesleğinin örgüt yapısının mesleğin icrası bakımından yeterli görüyorum	19,9	27,3	19,9	19,2	13,7
Görevimiz gereği orman köylüsü ile sık sık sorun yaşıyorum	28,1	20,5	15,1	24,7	11,6
Dikili satış uygulamaları iş yükümüzü artırmıştır	24,7	20,5	12,3	21,9	20,6
Ormancılık mevzuatı fazla katıdır. Toplumla aramızın açılmasına neden olmaktadır	25,4	20,5	13,7	21,9	18,5
Şefliklerdeki muhafaza memuru sayısı yeterlidir	21,3	13,0	13,0	21,9	30,8
Son yıllarda yapılan rehabilitasyon çalışmaları ormancılığımızı için yararlı olmuştur	25,3	29,5	24,0	8,2	13,0
Son yıllarda otlatma ile ilgili yapılan düzenlemeler yerindedir	20,5	30,8	24,0	15,1	9,6
Mesleğimin geleceğini olumlu görüyorum	17,2	16,4	26,7	11,6	28,1

* 5: kesinlikle katılıyorum, 4: katılıyorum, 3: Kararsızım, 2: katılmıyorum, 1: kesinlikle katılmıyorum

Deneklerin %48,6'sı görevi gereği orman köylüsü ile sık sık karşı karşıya geldiklerini hatta sorunlar yaşayabildiklerini söylemektedir. Deneklerin %45,9'u bu sorunların asıl kaynağı olarak orman kanunu ve ilgili diğer mevzuatın katılığına bağlamaktadır.

Deneklerin sadece %33,6'sı mesleğin geleceğine ilişkin olumlu bir görüşe sahiptir. Konuya ilişkin kararsızların oranı %26,7 iken, olumsuz görenler ise %39,7'dir.

3.2. Orman mühendislerinin orman muhafaza memurlarına ilişkin görüşleri

Araştırma kapsamında orman muhafaza memurlarının çalıştığı birimlerde amir pozisyonunda olan orman mühendisleri ile de anketler yapılmıştır. Araştırmaya katılan mühendislerin Yaklaşık %90'ı erkek ve %81'i de evlidir. Orman mühendislerinin diğer profil özellikleri ise Çizelge 15'deki gibidir.

Orman mühendislerinin muhafaza memurlarına ilişkin çeşitli konulardaki görüşleri ise Çizelge 16'daki gibidir. Görüldüğü gibi, deneklerin %67,0'ı orman muhafaza memurlarının iş yükünün çok olduğunu yönünde verilen önermeyi desteklemektedir. Öte yandan, deneklerin %53,0'ı muhafaza memurlarının unvan değişikliği ile işletme şefi olmasını doğru bulmamaktadır. Zira bu şekilde işletme şefi olan orman muhafaza memurları ile orman mühendisliği mezunu olan işletme şefi adayları arasında haksız rekabetin ortaya çıktığını düşünmektedirler. Ayrıca bir taraftan görev yaparken, diğer taraftan lisans eğitimini tamamlamaya çalışan memurlarının çalıştığı birime olan katkısı da düşük olabilmektedir.

Deneklerin %56'sı MYO'larda verilen eğitimin uygulamaya dönük bilgiler bakımından yetersizlikler olduğunu dolayısıyla da muhafaza memurluğu için yeterli olmadığını ifade etmektedir. Deneklerin %70'i orman muhafaza memuru ile işletme şefi arasında bir ara teknik eleman olması gerektiğini düşünmektedirler.

Deneklerin %65'i orman muhafaza memurlarının yaptıkları işe göre aldıkları maaşı az bulmaktadır. Mesai saati kavramına dikkat etmeden orman muhafaza memurları

fedakârca çalışmaktadır. Bu çalışma koşulları kabul edilebilir bir durum olmamakla birlikte çalışmaları bu fazla saatler için herhangi bir ek ücret hakları bulunmamaktadır. Sosyal hayatın kısıtlanması ise ayrı bir trajik durumdur. Alınan maaş ile gösterilen performans uyumlu olmalıdır. Antalya Orman Bölge Müdürlüğü düşünüldüğünde, Gündoğmuş Orman İşletme Şefliğinde çalışan orman muhafaza memuru ile diğer orman işletme müdürlüklerinde çalışan orman muhafaza memuru aynı maaşı almamalıdır.

Çizelge 15. Orman mühendislerinin profil özellikleri

Profil Özellikleri	%
Cinsiyet	
Erkek	89,7
Kadın	10,3
Yaş gurupları	
25-34	42,6
35-44	30,8
45-54	21,8
55+	4,8
Eğitim durumu	
Lisans	79,5
Yüksek Lisans	16,4
Doktora	2,4
İki fakülte mezunu	1,7
Medeni durumu	
Evli	80,6
Bekar	19,4
Çocuk sahipliği	
Yok	31,8
1 çocuk	21,1
2 çocuk	36,7
3 çocuk	10,4
4 ve fazlası	0
Hizmet süresi	
1 yıldan az	5,2
1-5 yıl	21,1
5-15 yıl	34,6
16-25 yıl	27
26 yıl ve üzeri	12,1
Görev yaptıkları birimler	
Orman işletme şefliği	43,6
Orman işl.müd. yard. orm. işl. müd. veya şube müdürlüğü	16,6
İşl. müd., bölge müd. veya bakanlık bünyesinde mühendis	19,4
Kadastro komisyonu veya amenajman heyetinde mühendis	3,5
Bölge müdür yard., bölge müdürü, daire başkanlığı	2,4
Diğer	14,5

Çizelge 16. Orman mühendislerinin orman muhafaza memurlarına ilişkin görüşleri

Yargı-önermeler	5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)
Orman muhafaza memurlarının iş yükünün çok olduğunu düşünüyorum	28	39	14	13	6
Orman muhafaza memurlarının unvan değişikliği ile işletme şefi olmalarını doğru bulmuyorum.	33	20	11	23	13
Meslek Yüksekokullarında verilen eğitimin orman muhafaza memurluğu için yeterlidir	7	19	18	32	24
İşletme şefleri ile orman muhafaza memurları arasında tekniker gibi ara teknik eleman olmalıdır	44	26	7	14	9
Orman muhafaza memurlarının yaptıkları işe göre aldıkları maaşı az buluyorum	29	36	18	12	5

* 5: kesinlikle katılıyorum, 4: katılıyorum, 3: Kararsızım, 2: katılmıyorum, 1: kesinlikle katılmıyorum

3.3. Ormancılık eğitimi gören öğrencilere yönelik bulgular

Çalışmakta olan kesimde olduğu gibi öğrenim görmekte olan kesimde de erkeklerin sayısı kadınlara nazaran oldukça fazladır. Zira deneklerin yaklaşık %90'ı erkektir (Çizelge 17).

Deneklerin %16,8'inin ailesi şehir merkezlerinde, %42,7'sinin ailesi ilçe merkezlerinde, %34,4'ünün ailesi köyde, %4,9'unun ailesi ise kasabada ikamet etmekte ve yaşamlarını sürdürmektedir. Öğrencilerin %26,5'inin baba mesleği çiftçiliktir. Öğrencilerin %23'ünün babası emekli, %10,7'sininki memur ve %10,6'sıninki esnaftır. %1,3'lük kesiminin babası en somut göstergesi ise öğrenmektedir. Baba mesleği ile ilgili soruya deneklerin %27,4'ü diğer cevabını vermiş %0,4'ü ise bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Deneklerin % 90'ının annesi ev hanımıdır. Çalışan anne %7,6 olup, deneklerin % 2,4'ü bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Baba-anne çalışma durumu ile ilgili bulgular Alkan (2013) ile benzerlik göstermektedir.

Deneklerin barınma yerleri, aylık gelirlerinin yeterliliği ve burs-çalışma durumu bilgileri Çizelge 18 deki gibidir.

Öğrencilerin akademik başarı durumları çeşitli etmenlere bağlı olarak şekillenmektedir. Başarı ya da başarısızlığın en somut göstergesi ise öğrenci genel not ortalamalarıdır. Üniversite mevzuatına göre genel not ortalaması 2,0'ın altında olan öğrenciler başarısız sayılmaktadır. Deneklerin not durumu, mezun olduğu lise ve alanlar Çizelge 19'daki gibidir.

MYO'ların iyi bir programından mezun olur olmaz daha kısa sürede hayata atılma olanağının olması ve yükseköğretim mevzuatı ile meslek liselerinden MYO'lara sınavsız geçiş olanağının sağlanması gibi nedenlerle deneklerin önemli bir bölümünün (%59,5) meslek lisesi kökenli olduğu görülmektedir. 4702 sayılı yasa ile orta öğrenimdeki ve teknik okullardan mezun olanlara istedikleri takdirde orta öğrenimdeki bitirdikleri programın devamı niteliğindeki ya da buna en yakın programların uygulandığı MYO'lardaki programlara sınavsız kayıt hakkı verilmiştir (Keskin vd., 2010). Deneklerin %43,6'sı sınavsız geçiş hakkından yararlanarak geri kalan %54,7'si ise sınav sonuçlarına göre programa yerleşmiş olup % 1,6'sı bu soruyu yanıtsız bırakmıştır. Son günlerde meslek liselilerinin MYO'lara sınavsız geçiş avantajının azaltılmasına yönelik çalışmaların olduğu söylenmektedir. Zira, Ülke genelinde ön lisans kontenjanlarının % 60,0'ının sınavsız geçiş ile, % 40,0'ı YGS puanı ile yerleşmeye ayrıldığı tahmin edilmektedir. Bu değişiklik ilk görüşte önemli değilmiş gibi gözüke de teknik anlamda önemli sonuçları beraberinde getirmektedir. Çünkü eski uygulamada MYO kontenjanlarına öncelikle ilgili meslek lisesi mezunları sınavsız şekilde yerleşiyor, boş kontenjan kalırsa, bu kontenjanlara diğer lise alanlarında mezun adaylar YGS puanları ile yerleşebiliyorlardı (EA, 2015).

Öğrencilerin tercih yaparken mezun olduklarında kolay iş bulabilecekleri, iyi para kazanabilecekleri meslekleri dikkate almaları beklenen bir durumdur (Nartgün ve Yüksel, 2009, Alkan, 2013). Deneklerin %13,0'ı kaçınıcı tercihle programa yerleştiklerini hatırlamamaktadır. Hatırlayanların büyük bir bölümü ise programa ilk 5 tercihi içinden yerleşmiştir. Sadece %7,1'lik kısım programı tesadüfen seçmiş, diğerleri ise bilinçli olarak tercih etmişlerdir. Deneklerin önemli bir kısmı (%90,0) program-bölüm

hakkında tercih yapmadan daha önceden bilgi sahibidir. Bilgi kaynakları ise sırasıyla öğretmen ve okul/dershane arkadaşları (%44,2), mesleği icra eden yakınlar (%25,9) ve aile (%11,9), basın (%1,8) ve diğer (%16,2) şeklinde sıralanabilir.

Çizelge 17. Öğrencilerin bazı profil özellikleri

Profil özellikleri	Seçenekler	%
Cinsiyet	Erkek	89,4
	Kadın	8,5
	Cevapsız	2,1
Eğitim aldığı program	Ormancılık ve Orman Ürünleri Programı	76,2
	Orman muhafaza memuru olabilecek diğer programlarda	21,9
	Cevapsız	1,9
Sınıf ve birinci-ikinci öğretim durumu	Birinci sınıf birinci öğretim	35,5
	İkinci sınıf birinci öğretim	23,1
	Birinci sınıf ikinci öğretim	25,3
	İkinci sınıf ikinci öğretim	16,1

Çizelge 18. Öğrencilerin barınma, aylık gelir, burs ve çalışma durumları

Profil özellikleri	Seçenekler	%
Barınma yeri	Aile ile birlikte	7,0
	Aileden ayrı bir evde	33,6
	Devlet yurdunda	8,0
	Özel yurttta	39,4
	Diğer	12,0
Aylık gelirin yeterliliği	Evet kesinlikle	23,8
	Kısmen	45,9
	Hayır	27,1
	Kararsızım	2,8
	Cevapsız	5,0
Çalışma durumu	Evet, yazın ve ara tatilde	47,7
	Evet, okul döneminde kısmi zamanlı olarak	10,9
	Hayır çalışmıyorum	41,1
	Cevapsız	0,4
Burs durumu	Evet, Kredi ve Yurtlar Kurumundan	43,2
	Evet, Kredi ve Yurtlar Kurumu haricinde başka bir yerden	3,3
	Hayır almıyorum	52,3
	Cevapsız	1,1

Çizelge 19. Öğrencilerin not ortalamaları, mezun olduğu lise ve alanlar

Değişkenler	Seçenekler	%
Not ortalaması	2,0<	17,3
	2,0-2,5	25,4
	2,5-3,0	30,6
	3,0-3,5	20,9
	>3,5	5,8
Mezun olunan lise türü	Düz lise	31,1
	İmam hatip lisesi	3,8
	Anadolu Lisesi	5,4
	Cevapsız	1,0
	Meslek lisesi	59,5
Lisede mezun olduğunuz alan	Sayısal	23,5
	Sözel	16,9
	Eşit ağırlık	23,4
	Mesleki eğitim	36,2

Deneklere sorulan “*Bugün tekrar tercih yapma şansınız olsa ormancılık ve orman ürünleri programını yine tercih eder müydünüz?*” şeklinde sorulan bir soruya %81,0 evet, %12,0 ise hayır cevabı alınmıştır. Deneklerin %7,0’ı ise bu konuda kararsız olduklarını ifade etmiştir. Öğrencilerin programı tercih nedenlerini belirleyebilmek amacıyla “*Bu programı neden seçtiniz?*” şeklinde bir soru sorulmuştur. Deneklerin %84,8’i orman muhafaza memuru olabilmek için, %9,2’si dikey geçişle orman fakültelerine geçebilmek için, %0,8’i herhangi bir üniversite diplomasına sahip olabilmek için (*ormancılık mesleğini yapıp yapmama önemli değil*), %0,5’i askerliği ertelemek için ve %0,4’ü de mevcut memuriyet görevinde (*zaten memur olarak çalışıyor*) bir derece yükseltilmek için şeklinde soruyu yanıtlamıştır. Deneklerin %0,9’u bu soruyu cevapsız bırakırken; %3,4’ü ise hiçbirini yanıtını vermiştir. Deneklerin %70,7’si okuduğu programı seçmeye lisedeyken karar vermiştir. Bu kararı üniversitenin başka bir biriminde eğitim alırken verenlerin oranı ise %8,3’tür.

Yukarıda belirtilen bazı değişkenlerin akademik başarı yani not ortalamasına olan etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının araştırılması amacıyla kıkare testi yapılmıştır. Buna göre, not ortalaması ile mezun olunan lise türü ($X^2 = 140,697$, $sd=16$, $P<0,05$), mezun olunan dal-alan ($X^2 = 125,931$, $sd=12$, $P<0,05$), cinsiyet ($X^2 = 59,463$, $sd=8$, $P<0,05$), sınavla mı yoksa geçiş hakkından yararlanarak mı programa yerleştiği ($X^2 = 195,699$, $sd=8$, $P<0,05$) ve programı bilinçli olarak tercih edip etmediği ($X^2 = 48,164$, $sd=20$, $P<0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Ormancılık kamuoyunda orman muhafaza memurlarının kimler arasından seçilmesi gerektiği ve eğitimi konusunda tartışmalı ve halen belirginleşememiş hususlar bulunmaktadır. “*Orman muhafaza memurları mutlaka MYO’larca yetiştirilmelidir.*” şeklinde sunulan önermeye öğrencilerin %85,0’ı katılım göstermiştir. Konuya ilişkin kararsız olanların oranı ise %10,0’dır. %5,0’lık kısım ise önermeye katılmamaktadır. “*Ormancılık-orman ürünleri programı haricindeki programlardan orman muhafaza memuru atanmasını doğru bulmuyorum.*” önermesine katılım ise %70’dır.

Deneklerin çeşitli konularda sunulan önermelere ilişkin düşünceleri ise Çizelge 20’de özetlenmiştir. Buna göre, “*Ormanlarımızın korunup geliştirilebilmesi için orman muhafaza memurlarına mutlaka ihtiyaç vardır. Bu ihtiyaç günden güne artmaktadır.*” önermesine deneklerin %92,8’i katılım göstermiştir. Deneklerin yarıdan fazlası (%58,4’tür) orman muhafaza memurluğunun toplum tarafından yeterince bilindiğini söylemektedir. Mesleğin toplum nezdinde itibarlı olduğunu söyleyenler ise %61,3’tür. Ormancılık kamouyu bakımından tartışmalı konulardan birisi de yine daha önce ifade edildiği gibi orman muhafaza memurlarının orman mühendisi olabilmeleri ve bu konuda haksız rekabetin olduğuna yöneliktir. Öğrencilerin konuya ilişkin görüşlerini belirlemek için “*Orman muhafaza memurlarının dikey geçiş yoluyla orman fakültelerinde lisans eğitimi alması meslek için yararlıdır.*” ve “*Mezun olur olmaz dikey geçişle orman mühendisliği bölümüne geçmeyi planlıyorum*” önermeleri kullanılmıştır. Birinci önermeye katılım oranı oldukça yüksektir (%89,0). Bununla birlikte öğrencilerin yaklaşık yarısı (%54,0) mezun olunca

dikey geçiş zorlayacağını ifade etmektedir. MYO’ların ilgili programlarından mezun olan öğrencilerin orman muhafaza memuru olarak atanma şansı bulması ve atamaların düzenli sayılabilecek şekilde birkaç yıl ard arda devam etmesi neredeyse her üniversitede bir ormancılık programı ya da bölümünün açılmasına yol açmış ve yıllık kontenjan sayısı da yıldan yıla artmıştır. Hal böyle olunca mezunların istihdamı bakımından çok ciddi sorunlar yaşanmaya başlanmıştır. “*Muhafaza memuru yetiştirmeye yönelik açılan mevcut programlar yeterlidir. Yeni programların açılmasına karşıyım.*” şeklinde verilen önermeye öğrencilerin %58,0’ı katılmaktadır. Öğrencilerin %20,0’ı hala yeni programların açılması gerektiğine inanmaktadır. Konuya ilişkin kararsızların oranı ise %22,0’dır.

MYO ve buralarda ormancılıkla ilgili bölüm-programların hızla artması sonucu gündeme gelen hususlardan birisi de okullardaki fiziki olanaklar ve verilen eğitimin yeterliliği üzerinedir. Bu bağlamda öğrencilerin, okulda aldıkları eğitimin yeterliliği, verilen derslerin sayı ve içerik olarak yeterliliği, okuldaki fiziksel koşulların ve staja yönelik sağlanan olanakların yeterliliği gibi pek çok husus bakımından önemli endişeler bulunmaktadır. “*Okulumuzun fiziksel olanakları (Laboratuvar, çalışma salonları, kantin, spor salonları, vb. bakımdan) yeterlidir.*” önermesine katılım oranı sadece %24,0’dır. Öğrencilerin %13,0’ı bu konuda kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Okulların fiziksel olanaklarının kötü olmasının etkisi bu okulların genellikle ilçelerde kurulmalarıyla daha fazla hissedilmektedir. “*Okulumun bulunduğu yerleşim birimini seviyorum.*” şeklinde sunulan önermeye öğrencilerin sadece %30,0’ı katılmaktadır.

Denekler Devletçe sağlanan yurt ve burs imkanlarını da yetersiz (sırasıyla %20,0 ve %41,0) bulmaktadır. Sağlanan staj olanakları ise büyük ölçüde (%70,0) yeterli görülmektedir. Stajlar orman işletme müdürlüklerinde yapılmaktadır.

MYO’ların ders programları genel itibarıyla birbiriyle uyumlu olsa da bazı farklılıklar da söz konusu olabilmektedir. “*Ders programı kapsamında aldığımız/alacağımız dersler orman muhafaza memurluğu için yeterlidir.*” önermesine deneklerin %76,0’ı katıldığını ifade etmektedir. “*Öğretim elemanları eğitimine yeterli katkıyı yapmaktadır*” önermesine katılım oranı ise %85,0’dır. Bununla birlikte özellikle orman fakültelerinin bulunmadığı üniversitelerde açılan ormancılıkla ilgili programlarda ders vermek üzere görevlendirilen kişilerin ormancılık eğitimi verebilme konusundaki yeterlilikleri tartışılması gereken bir konudur (Alkan, 2013).

“*Aldığım eğitim orman muhafaza memurluğu yapabilmek için yeterlidir.*” Önermesine öğrencilerin %81,0’ı katılım göstermektedir. Yani öğrencilerin önemli bir kısmı mesleği icra edebilmek için gerekli olacak eğitimi aldıklarını düşünmektedir. Daha önce ifade edildiği gibi farklı ilgi gruplarının konuya ilişkin görüşleri farklılıklar gösterebilmektedir. Her şeye rağmen, MYO’larda yetiştirilen öğrencilerin orman muhafaza memurluğu hakkında önemli bir alt yapı kazandığını söylemek mümkündür. Zira, öğrencilere sunulan birçok önermeye de verilen cevaplardan bu sonuca ulaşılabilir.

Çizelge 20. Öğrencilerin çeşitli konularda yargılara ilişkin düşünceleri

Önerme-yargılar	%					
	5	4	3	2	1	6
Orman muhafaza memurluğu mesleği toplum nezdinde yeterince bilinmektedir	21,1	37,3	22,3	13,5	5,3	0,5
Orman muhafaza memurluğu mesleği toplum nezdinde yeterince itibar görmektedir	24,1	37,2	2,4	12,1	2,7	0,5
Muhafaza memuru yetiştirmeye yönelik açılan mevcut programlar yeterlidir. Yeni programların açılmasına karşıyım.	35,9	22,1	21,2	11,9	7,3	0,6
Orman muhafaza memurlarının dikey geçiş yoluyla orman fakültelerinde lisans eğitimi alması meslek için yararlıdır.	55,9	31,1	8,3	2,4	0,8	0,9
Mezun olur olmaz dikey geçişle orman mühendisliği bölümüne geçmeyi planlıyorum	30	23,5	33,4	8,2	3,4	0,8
Ormanlarımızın korunup geliştirilebilmesi için muhafaza memurlarına mutlaka ihtiyaç vardır. Bu ihtiyaç günden güne artmaktadır	71,4	21,4	3,7	1	0,9	1,6
Orman Muhafaza memurlarının çalışma koşulları hakkında yeterli bilgiye sahibim.	26	46,9	18,3	5,7	1,6	1,4
Orman Muhafaza memurlarının çalışma koşullarına kolaylıkla uyum gösterebilirim.	57,3	31,9	7	1,3	0,6	2
Orman muhafaza memurlarının maaşları hakkında yeterli bilgiye sahibim	31,1	41,2	18,3	5,8	1,9	1,6
Muhafaza memurlarının maaşlarını yeterlidir	18,8	29,8	26,2	12,1	11,4	0,3
Orman muhafaza memurlarına sağlanan sosyal haklar hakkında bilgi sahibiyim	19,1	31,5	27,8	12,1	7,5	2
Tekrar tercih yapma fırsatı verilse yine bu okulu tercih ederdim.	34	24,1	19,3	7,8	13,0	1,6
Bize sağlanan staj olanaklarını yeterlidir	30,3	38,7	17,4	6,8	5,1	1,6
Okulumuzun fiziksel olanakları (Laboratuvar, çalışma salonları, kantin, spor salonları, vb. bakımdan) yeterlidir	8,2	15,5	13,1	22,4	39,4	1,3
Okulumun bulunduğu yerleşim birimini (il, ilçe, vb.) seviyorum.	11,9	17,2	16,1	16,1	36,8	0,3
Ders programı kapsamında aldığımız/alacağımız dersler orman muhafaza memurluğu için yeterlidir.	36,9	38,9	13,7	4,9	4,2	1,1
Öğretim elemanları eğitime yeterli katkıyı yapmaktadır	46,1	36,9	8,3	3,2	3,4	2
Aldığım eğitim orman muhafaza memurluğu yapabilmek için yeterlidir.	39,2	39,9	10,7	5,3	2,8	2
Mezun olduktan sonra 1-2 yıl beklemeden atanarak orman muhafaza memurluğuna başlayabileceğimi düşünüyorum.	34,3	36,4	20,6	4,6	2,7	1,5
Mevcut muhafaza memuru alım şekli uygun bulmuyorum.	45,4	20,7	14,7	6,7	10,7	1,8
Devletçe sağlanan burs miktarını yeterlidir	16,3	23,3	20,6	14,3	23	2,5
Devletçe sağlanan yurt imkânlarını yeterlidir	11,6	13,9	19,7	18,1	34,6	2
Muhafaza memuru olarak atanamazsam tatmin edici başka bir iş bulma şansımıyoktur.	41,8	21,5	18,8	8,5	7,7	1,6

* 5: Kesinlikle katılıyorum, 4: Katılıyorum, 3: Kararsızım, 2: Katılmıyorum, 1: Hiç katılmıyorum, 6: Cevapsız,

“Orman Muhafaza memurlarının çalışma koşulları hakkında yeterli bilgiye sahibim” önermesine öğrencilerin katılım oranı %74,0’dır. “Orman muhafaza memurlarının çalışma koşullarına kolaylıkla uyum gösterebilirim.” önermesine katılım ise oldukça yüksek (%91,0) olup, sevindiricidir.

Öğrencilerin %72,0’ı mezun olduktan sonra birkaç yıl içerisinde orman muhafaza memurluğuna atanabileceklerine inanmaktadır. Bununla birlikte sınav sistemi ve konuya ilişkin güncel gelişmeler konusunda ise endişeler bulunmaktadır. Orman muhafaza memurunun kimler arasından seçildiği kadar nasıl seçildiği de önemlidir. Mevcut haliyle KPSS ve mülakat sonucuna göre yerleştirmeler yapılmaktadır. Öğrencilerin muhafaza memuru seçim şekline ilişkin görüşlerinin belirlenebilmesi için “Mevcut orman muhafaza memuru alım şeklini (KPSS sınavı) uygun bulmuyorum. Sınav mesleki bilgi ölçmeye yönelik olmalıdır.” önermesi kullanılmıştır. Alınan cevaplara göre öğrencilerin %67,0’ı mesleki bilgi sorulmadan tamamen genel kültür ağırlıklı yapılan bir KPSS sınavına karşı olduklarını ifade etmektedir. Bu konuda öğrencilerin %15,0’ı kararsız iken %18,0’lık kesim ise bu sınav şeklinin uygun olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte 20 Eylül 2014 tarihinde 29125 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Orman Muhafaza Memurlarının Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği ile beraber yapılan düzenlemelerle mülakat ve sözlü sınav getirilmiştir. Sözlü sınavlara verilen tepkiler ve açılan davalar üzerine, 15.04.2014 tarihli Danıştay 12.Dairesinin kararı ile orman muhafaza memurlarının sözlü ve uygulamalı sınavla alınmasını öngören KPSS Yönetmeliği hükmü iptal edilmiştir. 20 Eylül 2014 tarihli resmi gazetede yayınlanan “Orman Muhafaza Memurlarının Atama ve Yer Değiştirme

Yönetmeliği”ne göre ise KPSS sınavına ek olarak uygulama sınavı getirilmiştir.

4. Sonuç ve öneriler

Bir örgütün başarıya ulaşabilmesi personelin seçimi, eğitimi, etkin bir şekilde çalışmasına olanak sağlayacak görev tanımlarının yapılması, yetki-sorumluluklarının belirlenmesi, ast-üst ilişkilerinin ortaya konulması, atama ve yükselme ile ilgili hususların tanımlanması, motivasyonun sağlanması ve hepsinden önemlisi aidiyet duygusunun kazandırılması ile yakından ilintilidir. Bu makalede ormancılık örgüt yapısı içinde önemli görevler üstlenmiş olan muhafaza memurlarına yönelik çözümlemeler yapılmıştır.

Orman muhafaza memurları ya da halk ağzında anıldığı şekilde ormancıların yakın zamana kadar toplum nezdinde kötü bir üne sahip oldukları söylenebilir. Bununla birlikte bu olumsuz algıların yasalardaki yumuşama ve eğitim düzeyinin artması ile birlikte gün geçtikçe azaldığı düşünülmektedir. Muhafaza memurluğunun toplum nezdindeki itibarı ve geleceğinin paydaşlara tanımlanması istendiğinde öğrencilerin orman muhafaza memurlarına göre daha iyimser oldukları ortaya çıkmıştır. Muhafaza memurlarının yaklaşık yarıya fırsat verilse başka bir iş yapmak istediğini üçte ikisinden fazlası da çocuklarının ya da akrabalarının orman muhafaza memuru olmasını istemediklerini ifade etmektedir. Bunun en önemli nedenleri, çalışma koşullarının ağır ve iş yükünün ağır olmasına karşın sağlanan maddi ve manevi olanakların yetersizliğidir. Ayrıca, çalışma alanının büyüklüğü, teknik donanım yetersizliği, orman köylüsü ile sık sık karşı karşıya gelinmesi, kendilerine ormancılık örgütü içinde yeterince değer verilmemesi, vb. öne çıkan diğer sorunlar olarak

sıralanabilir. Söz konusu sorunlara bağlı olarak ortaya çıkan görevini tam olarak yerine getirememesi, adli veya idari bir sıkıntı yaşanması durumunda kendini yalnız hissetme, yaptığı işten memnun olmama gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar genel olarak incelendiğinde bir kısmının doğrudan orman teşkilatının girişiyle çözüme kavuşturulabileceği görülmektedir. Bu bağlamda, orman muhafaza memurlarında kademe ilerlemesinin hayata geçirilmesi (Aksu, 2012), çalışma alanının sınırlandırılması, teknik donanımın iyileştirilmesi, performans-adaletli bir ödül-ücretlendirme sistemine geçilmesi, vb. motivasyon ve performans artımına yol açacaktır. Orman Bölge Müdürlüklerinde belirlenen norm kadro sayısında muhafaza memuru yoktur. Ayrıca dağılım bakımından da önemli sorunlar bulunmaktadır. Söz konusu olumsuzluklar da bir an önce giderilmelidir.

Orman muhafaza memurlarının en büyük sıkıntılarından birisi de zorlu çalışma koşullarının sosyal hayatlarını olumsuz etkilemesidir. Bu ise memnuniyetsizlik oluşturmaktadır. Zira, 24 saat yangın nöbeti tutup ertesi gün tekrar işe gelen, haftasonu görev yerinden ayrılamayan memurlarının durumdan memnun olması beklenemez.

Daha önce ifade edildiği gibi orman muhafaza memurlarının kimler arasından seçileceği ve kimin tarafından eğitileceği önemli bir konudur. Zaman zaman yapılan düzenlemelerle sadece MYO'lardan atama yapılırken, bazen liselere de fırsat sunulabilmektedir. MYO'lar çeşitli işkollarına nitelikli teknik ara eleman yetiştiren yükseköğretim kurumlarıdır (YÖK, 2012; Alkan, 2013). Dolayısıyla 2012 yılındaki yasal düzenlemelerle birlikte yeniden gündeme gelen lise ve dengi okullardan orman muhafaza memuru istihdamı konusu Ülkemizin yükseköğretim politikalarına aykırı bir durumdur. MYO'lardan yapılan seçimlerde ise bazen birçok programdan seçim yapılırken bazen sadece ormancılık ve ilgili program-bölmelerden seçim yapılagelmıştır. Nitekim, 1993 yılında yürürlüğe giren "*Orman Muhafaza Memurlarının Atama ve Yer Değiştirmeleri Hakkındaki Yönetmeliği*"n 5.Maddesi'nde "*Orman Muhafaza memurluğu için öğrenim durumu olarak; Yüksek Öğrenim Kurumlarına bağlı MYO'lardan mezun olanlardan öncelik sırasına göre Orman İşletmeciliği, Av ve Yaban Hayatı, Fidan Yetiştirme, Harita ve Kadastro bölümlerinden veya lise ve dengi okullardan mezun olma şartı aranır.*" denmektedir. 2009 yılında yürürlüğe giren yönetmelik ile "*Orman muhafaza memurluğu için öğrenim durumu olarak; yükseköğrenim kurumlarına bağlı ön lisans programlarından; Orman işletmeciliği, Ormancılık, Orman Ürünleri ve Odun Dışı Orman Ürünleri Bölümlerinden mezun olma şartı aranır.*" denmiştir. En son 2012 yılında yürürlüğe giren "*Orman Muhafaza Memurları Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği*"nin 5.maddesinde 1993 yılındaki düzenlemelerle aynı ifadelerle yer verilerek 2009 öncesi uygulamalara geri dönmüştür (TOİ, 2012). Bununla birlikte, son alımlarda lise mezunlarının ve ormancılıkla ilgili olmayan programlardan mezun olanların müracaatlarının kabul edilmemesi olumlu bir gelişme olarak kabul edilebilir. Atanacak muhafaza memurlarının seçimi ise ormancılığa yönelik bir KPSS sınavı ile olmalıdır. Sözlü sınavlar (*her ne kadar son düzenlemelerle adına uygulama sınavı denilmişe de*) meslek kamuoyunda tedirginlik yaratmaktadır.

MYO'larda verilen eğitim kadar öğrencilerin buna vermiş oldukları karşılıklar da önemlidir. MYO'lar öğrencilerinin büyük bir kısmını mesleki ve teknik liselerden sağlamaktadır. Bunun asıl nedeni 2002 yılından itibaren mesleki ve teknik orta-lise öğrencilerine MYO'lara sınavsız geçiş hakkı verilmesidir. Bu durumun öğrencilerin başarı durumuna olumsuz bir şekilde etki ettiğine yönelik bazı tespitler söz konusudur. Dolayısıyla bu geçiş sisteminin yeniden sorgulanması yararlı olacaktır (Alkan, 2013).

MYO'ların yeterlilikleri de sorgulanması gereken hususlardan birisidir. Olumlu atanma koşulları nedeniyle ormancılıkla ilgili program ya da bölümlerin bir ve ikinci öğretim şeklinde sayıları hızla ve kontrolsüz bir şekilde artmıştır. Orman fakültesi bulunmayan üniversitelerde bile ormancılıkla ilgili iki yıllık programlar açılmıştır. Hatta Mersin Üniversitesi Mersin MYO'da açılan ormancılık ve orman ürünleri programı örgün değil, uzaktan eğitim şeklinde eğitim vermeye başlamıştır (Alkan, 2013). Bu durum bir taraftan istihdam sorununu gündeme getirirken; diğer taraftan da verilen eğitimin kalitesini sorgulanır hale getirmiştir. Geline bu noktada MYO'larında verilen eğitimin kalitesinin çeşitli değişken ve ölçütler bakımından mutlaka sorgulanması gerekmektedir. Bulgular bölümünde ayrıntılı olarak belirtildiği gibi araştırmaya katılan öğrenciler mesleğe yönelik almış oldukları eğitimi yeterli görmektedir. Uygulamada çalışmakta olan orman muhafaza memurları eğitimin tam anlamıyla yeterli görmezken, araştırmaya katılan orman mühendislerinin yarısından fazlası da MYO'larca verilen eğitimin orman muhafaza memurluğu için yeterli olmadığını ifade etmektedir. Anılan nedenlerle bu programların sayısının artık artırılmaması ve orman fakültesi olmayan yerlerde bu programların kesinlikle açılmaması gerekmektedir.

Üniversitelerde eğitim, bilgi çağındaki gelişmeler ışığında farklı süreçlerin bileşimi olarak ortaya çıkmakta ve mesleki eğitimin yanında sosyal, kültürel ve beşeri gelişimi de kapsamaktadır (Korkmaz vd. 2008). Bu bağlamda öğrencilere sağlanan fiziksel ve sosyal olanaklar önemli hale gelmektedir. MYO'ların önemli sorunlarından birisi de alt yapı eksikliği ve öğrenciler için yeterli fiziksel koşulların sağlanamamasıdır. Böyle durumlarda öğrenci tatmini azalmakta ve bu durum da eğitim kalitesine yansımabilmektedir. Özellikle ormancılık ve orman ürünleri programlarını tercih eden öğrencilerin önemli bir bölümünün kırsal yerleşimlerden geldiği düşünüldüğünde üniversitelerin eğitim için gerekli fiziksel alt yapının yanında sosyal tesislere de önem vermesini zorunlu hale getirmektedir (Alkan, 2013).

Sonuç bölümünde ayrı bir başlık olarak incelenmesi gereken hususlardan birisi de dikey geçişle meselesidir. Orman muhafaza memurlarının bazıları bir taraftan memur olarak çalışırken, dikey geçişle orman fakültelerine geçmekte ve bir taraftan orman mühendisliği eğitimi alırken, diğer taraftan da muhafaza memurluğu görevini yerine getirmeye çalışmaktadır. Dikey geçişle orman fakültelerinde mühendislik okumaya başlayan öğrenciler öğrenim hayatlarının devam etmeleri nedeniyle kurumlarına yeterli faydayı sağlayamadıkları gibi mezun olduklarında KPSS sınavına girmeden (kurum içi unvan değişikliği sınavlarıyla) orman mühendislerinin önüne geçebilmektedir. Bu durum özellikle araştırmaya katılan orman mühendislerinin büyük çoğunluğu tarafından önemli bir sorun olarak kabul edilmektedir. Araştırmaya katılan orman

mühendislerindin yarından fazlası orman muhafaza memurlarına böyle bir hakkın tanınmasını uygun bulmaktadır. Dikey geçişle orman fakültelerine geçen öğrenciler başta izin sorunu olmak üzere farklı sorunlarla da karşılaşabilmektedir. İzin sorunu OGM'nin Bölge Müdürlüklerine yazmış olduğu 10.12.2012 tarih ve 25699 sayılı emir yazısı ile daha önce eğitim gördükleri orman fakültelerinin bulunduğu illerdeki taşra birimlerine görevlendirilen orman muhafaza memurlarının geçici görevlerini iptal etmesiyle daha da önemli hale gelmiştir. Bu emirde 2013 yılından sonra bu tip görevlendirmelere kesinlikle izin verilmeyeceği de belirtilmektedir. Dolayısıyla yeni bir düzenleme yapılmadığı takdirde dikey geçişle görev yapmakta olduğu il dışındaki bir orman fakültesine yerleşmiş olan orman muhafaza memurlarının lisans eğitimine devam etmeleri neredeyse imkansız hale gelmiştir. Söz konusu olumsuzluklar fakültelerde dikey geçişler için ayrılan kontenjanları sorgulanır hale getirmiştir. Örneğin, SDÜ Orman Fakültesi 2013-2014 Eğitim-Öğretim Yılı için izin, devam, vb. benzeri sorunlar yaşanıyor gerekçesiyle dikey geçiş kontenjanı talebinde bulunmamıştır. Öte yandan, MYO'larda eğitim almakta olan öğrencilerin büyük çoğunluğu dikey geçişi kendileri ve meslek için gerekli-yararlı bulmaktadır. Eğitimin anayasal bir hak olduğu düşünüldüğünde dikey geçiş hakkının orman muhafaza memurları içinde bir hak olduğu söylenebilir. Ancak bir taraf yasal hakkını kullanırken, diğer tarafta orman mühendisleri mağdur bırakılmaktadır. Zira unvan değişikliği koşulları açıktan atama şartlarına göre çok daha kolay gözükmektedir.

Teşekkür

Bu makalenin hazırlanmasında "Ormancılıkta Ara Teknik Eleman Sorununa Yönelik Çözümlemeler" isimli yüksek lisans tezinden yararlanılmıştır. Emegi geçen herkese teşekkür ederiz.

Kaynaklar

- Aksu, F., 2012. Başlarken, Görev nöbeti tazelendi. Defne Dergisi, 372:1-2, Ankara.
- Alkan, H., 2013. Ormancılık ve orman ürünleri programı öğrencilerine yönelik bir araştırma. SDÜ Orman Fakültesi Dergisi, 14: 88-94.
- Daşdemir, İ., 2003. Asli Orman Ürünlerinde Fiyat Analizi (Zonguldak OBM Örneği). ZKÜ Bartın Orman Fakültesi Yayınları, Bartın.

- Daşdemir, İ., 2011. Dikili ağaç satışlarının uygulaması üzerine değerlendirmeler. Bartın Orman Fakültesi Dergisi, 13: 71-79.
- Demir, E., 2015. Dikili Satış Uygulamalarına Yönelik Sosyo-Ekonomik Çözümlemeler. Yüksek Lisans Tezi, SDÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- EA, 2015. Meslek liselilerine sınavsız geçiş avantajı sona eriyor. Eğitim ajansı, <http://www.egitimajansi.com/haber/meslek-liselilerine-sinavsiz-gecis-avantaji-sona-eriyor-haberi-41292h.html>, Erişim: 28.07.2015.
- Eymen, U.E., 2007. SPSS 15.0 Veri Analiz Yöntemleri. İstatistik Merkezi Yayınları, Ankara.
- Genç, M., Avcı, M., 2005. Ormancılıkta teknik yardımcı eleman ihtiyacı ve eğitimi: SDÜ MYO Programları. Türk Ormancılığında Uluslararası Süreçte Acil Eyleme Dönüştürülmesi Gereken Konular, Mevzuat ve Yapılanmaya Yansımaları, Orman Mühendisleri Odası Sempozyumu, 22-24 Aralık 2005, Antalya, 501-508 s.
- Keskin, N., Koraltan, A., Öztürk, Ö., 2010. Pamukkale Üniversitesi Buldan MYO öğrenci profili. Ulusal MYO Öğrenci Sempozyumu, 21-22 Ekim 2010, Düzce, 1-10 s.
- Koç, H., Kanat, M., Tolunay, A., 2007. Türkiye'de ön lisans ormancılık eğitiminde mevcut durum, darboğazlar ve çözüm önerileri. Orman Kaynaklarının İşlevleri Darboğazlar, Çözüm Önerileri ve Öncelikler Sempozyumu, Bildiriler Kitabı, İstanbul, s.201-215.
- Korkmaz, M., Alkan, H., Akyol, A., Tolunay, A., 2008. SDÜ Orman Fakültesi öğrencilerinin fakülte kültürünü algılamaları. III. Ulusal Ormancılık Kongresi, Türkiye Ormancılar Derneği, 20-22 Mart 2008, Ankara, s.85-94.
- Nartgün, Ş.S., Yüksel, E., 2009. Ahi Evran Üniversitesi Kaman MYO öğrencilerinin sosyo-ekonomik düzeylerinin belirlenmesi. Ahi Evran Üni. Eğitim Fak. Der., 10 (2):1-8.
- Özdamar, A., 2004. Paket programlar ile istatistiksel veri analizi. Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- TOİ, 2012. Orman muhafaza memurluğu yönetmeliği hakkında duyuru. Tarım Orman İş Sendikası. Ankara.
- Toksoy, D., Bayramoğlu, M., Ayaz, H. 2012. Ormancılık örgütündeki orman mühendislerinin yönetsel ve örgütsel sorunları üzerine bir araştırma. KSÜ Doğa Bilimleri Dergisi, Özel Sayı:180-184.
- Tolunay, A., 2001. Ormancılıkta uygulayıcı teknik personel eğitimi. I. Ulusal Ormancılık Kongresi, Türkiye Ormancılar Derneği, 19-20 Mart 2001, Ankara, 252-266 s.
- YÖK, 2012. Yüksek Öğretim Kanunu, <http://www.yok.gov.tr/content/view/435/>, Erişim:24.10.2015.