

**T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ORMAN MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**

**SERBEST ORMANCILIK BÜROLARI VE
ORMAN MÜHENDİSİ İSTİHDAMINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ümit AKTAN

Artvin-2013

**T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ORMAN MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**

**SERBEST ORMANCILIK BÜROLARI VE
ORMAN MÜHENDİSİ İSTİHDAMINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ümit AKTAN

**Danışman
Doç. Dr. Atakan ÖZTÜRK**

Artvin-2013

T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ORMAN MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

SERBEST ORMANCILIK BÜROLARI VE
ORMAN MÜHENDİSİ İSTİHDAMINA ETKİSİ

Ümit AKTAN

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 24/12/2012

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 22/02/2013

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Atakan ÖZTÜRK

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Sevim İNANÇ

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Muhammed ARDIÇ

ONAY:

Bu Yüksek Lisans Tezi, Artvin Çoruh Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafında 22/02/2013 tarihinde uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun .../.../.... tarih ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

.../.../.....

Doç. Dr. Turan SÖNMEZ

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

“Serbest Ormancılık Büroları ve Orman Mühendisi İstihdamına Etkisi” başlıklı bu araştırma Artvin Çoruh Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Mühendisliği Anabilim Dalı’nda yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır.

Bu araştırmanın planlanmasında, araştırma yönteminin belirlenmesinde, anketin hazırlanmasında, tezin yazım sürecinde kaynak ve bilgilerini açarak yardımlarının yanı sıra, kendisini tanıdığım kısa süre içerisinde çalışkanlık ve sorumluluk gibi özellikleri başta olmak üzere bütün bir şahsiyet olarak kendisini örnek almaya çalıştığım tez danışmanım kıymetli hocam Doç. Dr. Atakan ÖZTÜRK’e teşekkürü bir borç bilirim.

Tezin hazırlanma aşamasında yardımlarını esirgemeyen Arş. Gör. Ufuk DEMİRCİ’ye de şükran dileklerimi ifade etmek isterim.

Lisans öğretimim esnasında tanıdığım, tanıdığım günden beri, önce şahsiyetli-karakterli insan olma, daha sonra da elde edilen bu şahsiyet ve karakteri mesleğine yansıtma hususunda öğrencileri için çarpınan ve daha da önemlisi söylediklerini müşahhas olarak kendisinde gördüğüm değerli hocam Prof. Dr. Mustafa Fehmi TÜRKER’e, tez çalışmam sırasındaki katkılarından dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmanın hazırlanmasında moral kaynağım olan değerli dönem arkadaşım Orman Yüksek Mühendisi Nurettin KADİM’e ve bu araştırmaya destek sağlayan Artvin Çoruh Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü’ne (Proje No:2011.F10.02.26) de teşekkür ederim.

Ümit AKTAN

Artvin - 2013

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ	II
İÇİNDEKİLER	III
ÖZET	V
SUMMARY	VI
TABLolar DİZİNİ	VII
KISALTMALAR DİZİNİ	VIII
1. GENEL BİLGİLER	1
1.1. Giriş.....	1
1.2. Orman Mühendisliğinin Tarihsel Gelişimi	3
1.3. 5531 Sayılı Yetki Yasası.....	5
1.3.1. 5531 Sayılı Yetki Yasası'nda Orman Mühendisliği Mesleği	6
1.3.2. 5531 Sayılı Yetki Yasası'na İlişkin Tüzük ve Yönetmelikler	8
2. YAPILAN ÇALIŞMALAR	11
2.1. Materyal	11
2.2. Yöntem.....	11
2.2.1. Veri Toplama Yönteminin Belirlenmesi ve Uygulanması.....	11
2.2.1.1. Anket Formlarının Geliştirilmesi.....	12
2.2.1.2. Araştırma Evreninin Belirlenmesi	13
2.2.1.3. Anketlerin Uygulanması	14
2.2.2. Verilerin Analizi.....	15
3. BULGULAR VE TARTIŞMA	16
3.1. Büro Sahiplerine Ait Bazı Tanımlayıcı Bulgular ve Tartışma.....	16
3.1.1. Cinsiyet Durumu	16
3.1.2. Yaş Durumu	18
3.1.3. Eğitim Durumu	18
3.1.4. Mezuniyet Yılı	19
3.1.5. Mezun Olunan Eğitim Kurumu.....	19
3.1.6. Faaliyete Başlama Yılı	20
3.1.7. Büro Öncesi Tecrübe.....	21
3.1.8. Aylık Ortalama Net Gelir.....	22
3.1.9. Meslek Mensupluğu Süreci.....	22

3.2. Bürolara İlişkin Bulgular ve Tartışma.....	24
3.2.1. Kuruluş İçin Finansal Kaynak Temini	24
3.2.2. Büroda Yürütülen Ormancılık Faaliyetleri	24
3.2.2.1. Yürütülen Ormancılık Faaliyetlerini Tercih Gerekçeleri.....	27
3.2.2.2. Yürütülen ve Yeni Faaliyet Alanlarına İlişkin Görüşler	29
3.2.3. Büro Faaliyetlerinde Karşılaşılan Sorunlar	30
3.3. Bürolarda Orman Mühendisi İstihdamına İlişkin Bulgular ve Tartışma	31
3.4. Büro Sahiplerinin Çeşitli Konulardaki Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Tartışma	35
3.4.1. Ormancılık Eğitimine İlişkin Görüşler	35
3.4.2. Yetki Yasasına İlişkin Görüşler	42
3.4.3. Meslek Odasıyla İlgili Görüşler	45
3.4.4. Ormancılık Teşkilatıyla İlgili Görüşler	48
4. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	51
5. KAYNAKLAR	57
EKLER.....	61
ÖZGEÇMİŞ.....	66

ÖZET

Bu araştırma ile ülke genelinde 5531 sayılı Yetki Yasasına göre faaliyet gösteren serbest ormancılık bürolarının orman mühendisi istihdamını da içerecek şekilde mevcut durumlarının ortaya konmasının yanında faaliyetleri sürecinde yaşanan ve yaşanması muhtemel sorunların belirlenmesi ve bunlara ilişkin çözüm önerileri geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma amacı doğrultusunda Türkiye genelinde serbest ormancılık bürolarının kuruluşu ve Yetki Yasasında tanımlanan faaliyetlerin icrası sürecinde başlıca sorumlu ve yetkili kişiler konumunda olan 170 büro sahibine tam sayım yöntemi ile anket uygulanmıştır. Anket sorularının analizinde, frekans ve yüzde oranları içeren tablolardan yararlanılmış ve tablodaki değerler araştırma amacı doğrultusunda yorumlanmıştır. Ayrıca, anket sonucu elde edilen sınıfsal nitelikteki bazı değişkenler arasında gözlenen ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla da Khi-kare bağımsızlık testinden istifade edilmiştir.

Araştırma sonucunda, Türkiye'deki serbest ormancılık büro sahipleri için genellikle; erkek, 40 yaş ve üzeri, lisans mezunu, 10 yıl üzeri devlet orman teşkilatı deneyimli ve İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi'nden mezun bir girişimci profili öne çıkmaktadır. Ayrıca orman mühendisi istihdamına önemli katkıları olan serbest ormancılık büro sahiplerinin en fazla üzerinde durdukları sorunlar; faaliyetlerini zorlaştıran bürokrasi, ihtiyaçlarını karşılayacak orman mühendisi açısından orman fakültelerinde verilen eğitimin yetersizliği, faaliyet çeşitliliğinin artırılmaması, Yetki Yasasının içerdiği bazı boşluklar ve diğer kanunlarla olan uyumsuzluklar vb. şekilde sıralanabilir. Bu sorunların çözümünde, eğitim kurumları, Meslek Odası ve devlet orman teşkilatı temsilcileri ile ilgili diğer kesim temsilcilerinin yer alacağı ortak çözüm arama platformlarına ihtiyaç vardır.

Anahtar Kelimeler: Serbest ormancılık bürosu, 5531 sayılı Yasa, ormancılık eğitimi, orman mühendisleri odası, ormancılık teşkilatı.

SUMMARY

PRIVATE FORESTRY CONSULTING FIRMS AND FOREST ENGINEER EMPLOYMENT

In this research, it was aimed to present the current situation, including the employment of forest engineers, of private forestry consulting firms which are operating under Law No. 5531. It was also aimed to determine encountered and potential problems during operation processes and to offer solution to these problems.

In parallel with this purpose, surveys have been carried out with the all 170 forestry consulting firms' owners who are main responsible and authorized for establishment of private forestry consulting firms and activities defined in authorization law. Frequency analysis and percentage data were used in survey questions analyses and these values were interpreted. Also, chi square independency test was used to examine whether relationship among some class-type variables is statistically significant or not.

As a result of study, it was determined that private forestry consulting firm owners in Turkey are generally male, more than 40 years old, have bachelor's degree, have state forest organization experience of more than 10 years and graduated from Istanbul University Faculty of Forestry. Also, main problems of these firm owners, who have significant contribution to forest engineer employment, are bureaucracy which obstructs activities, lack of educational quality in faculties of forestry, failure in increasing activity range, some lacunae in law and incompatibility with other laws. To solve these problems, educational institutions, professional chambers, representatives of state forest organization and other relevant organization representatives should study together to find mutual solution.

Key Words: Private forestry consulting firm, law no 5531, forestry education, chamber of forest engineers, forestry organization.

TABLolar DİZİNİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1. 2010 yılı itibariyle kamudaki orman mühendisi istihdamı	5
Tablo 2. Araştırma evreni büyüklüğü	13
Tablo 3. Büro sahiplerinin bazı özelliklerine ait frekans ve yüzde analizi bulguları.	17
Tablo 4. Büroların kuruluşu için gerekli finansal kaynağın temin şekli	24
Tablo 5. Bürolarda ağırlıklı olarak yürütülen ormancılık faaliyetlerinin zamansal değişimi	25
Tablo 6. Katılımcıların faaliyetleri tercih nedenleri.....	27
Tablo 7. Katılımcıların faaliyetleri tercih etmeme nedenleri	28
Tablo 8. Büro faaliyet alanlarına ilişkin yöneltilen bazı sorulara alınan cevaplar.....	29
Tablo 9. Ormancılıkla ilgili teknik konular dışında karşılaşılan başlıca sorunlar.....	30
Tablo 10. Serbest ormancılık bürolarının işleyişine ilişkin beklenti ve öneriler	31
Tablo 11. Bürolarda sürekli orman mühendisi istihdamının değişimi	31
Tablo 12. Bürolarda kısmi zamanlı orman mühendisi istihdamının değişimi	32
Tablo 13. Kısmi zamanlı orman mühendislerinin ortalama çalışma süreleri	34
Tablo 14. Serbest ormancılık bürolarında tahmini toplam orman mühendisi istihdamı	34
Tablo 15. Öğrencilik döneminde ormancılık mesleği ile ilgili düşünceler	36
Tablo 16. Öğrencilikten günümüze ormancılık mesleğinin gelişimine ilişkin görüşler	37
Tablo 17. Orman fakültelerinde verilen eğitimle ilgili düşünceler	37
Tablo 18. Ormancılık eğitime ilişkin görüş ve öneriler	39
Tablo 19. Yetki Yasası ile ilgili düşünceler	42
Tablo 20. Yetki Yasası ile ilgili çeşitli yargılara ilişkin görüşler	44
Tablo 21. Yetki Yasasına ilişkin görüş ve öneriler	45
Tablo 22. Meslek Odası ile ilgili düşünceler	46
Tablo 23. Meslek odasında karar alma sürecine ilişkin görüş ve öneriler	48
Tablo 24. Ormancılık Teşkilatı ile ilgili düşünceler	49

KISALTMALAR DİZİNİ

- OGM : Orman Genel Müdürlüğü
OMO : Orman Mühendisleri Odası (Meslek Odası)

1. GENEL BİLGİLER

1.1. Giriş

Ülkemizde ormanların tamamına yakınının devlet mülkiyetinde olması, bahse konu alanların yönetimi ve işletilmesinde devletin hâkim olduğu bir yapıyı ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle yakın zamana kadar ülkemizde ormancılıkla ilgili hemen hemen tüm faaliyetler devlet orman teşkilatı tarafından yürütüle gelmiştir. Öyle ki ormancılık sektörü adeta bir kamu sektörü görünümü kazanmıştır.

Ormancılığımızda devlet orman teşkilatının temeli, teknik ve modern ormancılığın başlangıcını oluşturan ve 1937 yılında çıkarılan 3116 sayılı Orman Kanunu ile birlikte kurulan Orman Genel Müdürlüğü (OGM) ve Devlet Orman İşletmeleri ile atılmıştır (Eryılmaz, 1993). Böylece kurulan teşkilat bünyesinde teknik, ekonomik ve biyolojik nitelikli ormancılık faaliyetlerini gerçekleştirecek teknik ve idari donanıma sahip elemanlara ihtiyaç doğmuştur. Bu ihtiyaç zaman içerisinde kurulan orman fakültelerinden mezun olan orman mühendisleri aracılığı ile karşılanmaya başlanmıştır.

Öte yandan, uzun yıllar boyunca ülkemiz ormancılığında biyolojik nitelikli (dar kapsamlı) Orta ve Batı Avrupa ormancılığı hâkim olmuştur. Bu anlayıştan, orman kaynaklarının toplum refahını maksimize edecek şekilde etkin ve rasyonel yönetildiği ve ormancılığı bir sistem bütünlüğü içinde ele alan çağdaş ormancılık anlayışına geçiş henüz tamamlanmamış olsa da (Geray, 1989; Daşdemir, 1996) bu yönde önemli adımlar atıldığı söylenebilir. Nitekim klasik odun üretimine dayanan yönetim ve işletmecilik uygulamaları yerine, değişen ve çeşitlenen talepleri karşılamak üzere çok yönlü faydalanmaya dayalı uygulamalar ormancılığımızda yer edinmeye başlamıştır. Yine mevcut ormanların mülkiyetinde önemli bir değişiklik olmasa da pek çok ormancılık faaliyeti devlet orman teşkilatı yanı sıra özel sektör girişimcileri tarafından da icra edilmeye başlanmıştır. Şüphesiz bunu doğuran ve/veya destekleyen en önemli gelişme ise, ormancılık anlayışında ve orman

kaynaklarına yönelik taleplerde yaşanan değişmeye paralel olarak ormancılıkla ilgili mevzuatlarda yapılan değişiklikler veya yeni düzenlemelerdir.

İşte bu tür düzenlemelerden biri de, ülkemiz ormancılık sektöründe diğer mesleklerle birlikte orman mühendislerinin devlet orman teşkilatı dışında mesleki faaliyette bulunmalarına imkân sağlayan ve bunun için gerekli hukuki zemini oluşturan “5531 sayılı Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanun^{*}” adlı düzenlemedir.

2006 yılında çıkarılan bu kanun ile orman mühendisliğini de içine alan üç meslek grubunun faaliyet alanlarının tespiti, ormancılık ve orman ürünleri bürolarının kurulması ve her bir mühendislik alanına ilişkin meslekî faaliyetlerdeki hak, yetki, sorumluluk ve çalışma esaslarının düzenlenmesi amaçlanmıştır (Resmi Gazete, 2006).

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

Bununla birlikte, 2006 yılından itibaren 5531 sayılı Yetki Yasası’na istinaden kurulmaya başlanan ve ormancılıkla ilgili pek çok faaliyetin yürütülmesinde önemli rol üstlenen ormancılık bürolarında, gerek kuruluş aşaması ve gerekse faaliyet sürecinde pek çok sorunla karşılaşmıştır.

Bu araştırma ile ülke genelinde faaliyet gösteren serbest ormancılık bürolarının mevcut durumu ile faaliyetleri sürecinde yaşanan ve yaşanması muhtemel sorunlar belirlenerek, bunlara ilişkin çözüm önerileri geliştirilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca araştırmada ilgili kanun ile kurulan büroların orman mühendisi istihdamına etkisinin araştırılması da amaçlanmıştır.

* Bu araştırmada Yetki Yasası olarak adlandırılmaktadır.

1.2. Orman Mühendisliğinin Tarihsel Gelişimi

18. yy'da Avrupa'da ortaya çıkan Rönesans ve reform hareketleri başta insan hayatı olmak üzere siyasi, sosyal, ekonomik vb. alanlarda birçok değişime yol açmıştır. Bu değişim rüzgârlarının Osmanlı coğrafyasında da esmeye başladığı 19. yy'da, Avrupa'nın paralelinde olarak, önceleri ekonomik bir değer olarak görülmeyen bazı yer altı ve yer üstü zenginlik kaynakları, sonraları gelir getirici kaynaklar olarak değerlendirilmiştir. Bu kapsamda Tanzimat Fermanı ile kaynak arayışına giren Osmanlı İmparatorluğu da 1839 yılında Ticaret Nezaretine bağlı merkezi İstanbul'da olan ilk orman teşkilatını "Orman Müdürlüğü" adıyla kurmuştur. Ancak kurulan bu müdürlüğün teknik anlamda ormancılık yapmaktan çok orman ürünleri ticaretinden vergi almak üzerine yoğunlaştığı görülmektedir (Dalgıç, 1993; Özden ve Ekici, 2010).

Öte yandan, ülkemizde ormancılık eğitiminin temelleri ise 1857 yılında Fransız ormancılar desteğinde kurulan ilk orman mektebine dayanmaktadır. Nitekim Tanzimat Dönemi'nin birkaç mühendislik okulu arasında Halkalı Ziraat Mektebi ile Orman Mektebi de yer almaktadır. Bu iki yüksekokul bir dönem için birleştirilmiş, 1911 yılında Orman Mektebi Ali'sine dönüşen Orman Mektebi 1933 yılında kurulan Yüksek Ziraat Enstitüsü'ne bağlanmış ve 1948 yılında Enstitü'den ayrılarak İstanbul Üniversitesi bünyesinde Orman Fakültesi olarak yerini almıştır (Anonim, 2006). 1948 yılında İstanbul Üniversitesi bünyesinde açılan Orman Fakültesi'nden sonra, 19.09.1963 tarihli ve 336 sayılı yasa ile Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Fakültesi kurulmuş, ancak fakültede Orman Mühendisliği Bölümü ve Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü'nde öğretime 1971-1972 yıllarında başlanabilmiş, daha sonra 1990'lı yıllarda da diğer üniversitelerde Orman Fakülteleri kurulmuştur (Eryılmaz, 2008). Ülkemizde 2012 yılı sonu itibarıyla dokuzunda Orman Mühendisliği eğitim-öğretimi devam eden toplam 12 Orman Fakültesi mevcuttur.

1934-1948 yılları arasında ormancılık eğitimi veren Yüksek Ziraat Enstitüsü Orman Fakültesi'nden dört yıllık eğitim alan öğrencilere ilk yıllarda "Diplomalı Orman Mühendisi" unvanı verilmiştir. Daha sonra 21.12.1939 tarihli ve 46812/2300 sayılı Tarım Bakanlığı emriyle bu unvan "Yüksek Orman Mühendisi" olarak değiştirilmiştir. Bu uygulama 1973 yılına kadar sürdürülmüştür. 20.06.1973 tarihinde

yürürlüğe giren 1750 sayılı Üniversiteler Kanunu'nun 53. maddesi ile üniversitelerde lisans, yüksek lisans, doktora ve uzmanlık isimleriyle üç ayrı öğretim düzeyinin benimsenmesi sonucu bu tarihten itibaren dört yıllık üniversite mezunlarına "Mühendis" unvanı verilmeye başlanmıştır (Eryılmaz, 2008).

Orman mühendisleri ve ormancılık eğitimi alan elemanlar, orman teşkilatının kurulduğu 1870'den beri bu teşkilatta istihdam edilmişlerdir. Cumhuriyet öncesi orman mühendislerinin istihdam durumu incelendiğinde, ormancılık eğitimini tamamlayanlar; Orman Başmühendisliği, Orman Okulu Öğretmenliği, Orman İşletme Müdürlüğü, Fen Memurluğu, Orman Tahdit Komisyonu Reisliği, Orman Fidanlığı Başmühendis Muavinliği, Orman Müdürlüğü, Orman Müfettişliği, Amenajman Başmühendisliği, Başmüfettişlik, Orman Mektebi Müdüriyeti, Ziraat Müdüriyeti, Mülkiye Memuriyeti, Harita Memurluğu gibi alanlarda istihdam edilmişlerdir (Kutluk, 1948).

Türk hukuk sisteminde mühendislerin istihdam esasları ile ilgili olarak ilk kapsamlı düzenleme, 17 Haziran 1938 tarih ve 3458 sayılı "Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun" ile yapılmıştır. Bu kanun, Türk yüksek okullarından mezun olan mühendisler ile yabancı ülkelerden mezun olan mühendislerin Türkiye dahilinde çalışma yapabilmelerini sağlayacak ruhsatname verilmesi esaslarını düzenlemiştir. Bu kanuna dayanılarak 1939 tarihinde yayımlanan Mühendislik Mimarlık Hakkında Tüzüğün 2 nci ve 3 üncü maddesinde yer alan mühendislik türleri içinde Orman Mühendisliği de sayılmakta ve hatta yukarıda da değinildiği üzere orman mühendisliği mesleğinin bu tarihten önce de var olduğu bilinmektedir. Orman mühendisliği 1954 yılında kurulan Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB)'nin kurucu mesleklerinden birisidir. Ancak, bu tarihlerde birçok mesleğin "Meslek Kanunu" çıkarılmış olmasına rağmen orman mühendisliği mesleğinin kanununun çıkması ancak Avrupa Birliği uyum çalışmaları nedeniyle gündeme gelmiş ve Orman Mühendisleri Odası* (OMO) öncülüğünde diğer ormancı sivil toplum örgütleri ve eğitim kurumlarının da desteğiyle 8 Temmuz 2006 tarihinde 5531 Kanun numarası ile kanunlaşmıştır (Girgin, 2007).

* Meslek Odası ile aynı anlamda kullanılmaktadır.

Cumhuriyet sonrası dönemde orman mühendislerinin genellikle kamuda işlendirildiği ve devlet ormancılık teşkilatında ana meslek grubunu oluşturduğu görülmektedir (Özden ve Ünal, 2008). Bu kapsamda, Tablo 1’den görüleceği üzere orman mühendisi istihdamında öncü olan OGM, Çevre ve Orman Bakanlığı ile Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü bünyesinde 2010 yılı itibariyle toplam 4175 orman mühendisi istihdam edilmiştir (BİMER, 2010).

Tablo 1. 2010 yılı itibariyle kamudaki orman mühendisi istihdamı

	Merkez	Taşra	Toplam	%
OGM	-	-	3514	84
Çevre ve Orman Bakanlığı	30	599	629	15
Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü	7	25	32	1
<i>Toplam</i>	-	-	4175	100

Öte yandan, 1998-2008 döneminde her yıl ortalama 375 orman mühendisi mezun olurken, aynı dönemde yılda ortalama en fazla 200 orman mühendisinin OGM başta olmak üzere çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edildiği ifade edilmektedir (Özden ve Ekici, 2010).

Orman mühendislerinin bahsedildiği şekilde kamu sektöründe istihdamına ilave olarak, 2006 yılında yürürlüğe giren 5531 sayılı Yetki Yasası ile yasal bir dayanağa kavuşan ve sayıları hızla artan serbest ormancılık büroları da orman mühendisleri istihdamına yönelik önemli bir fırsat alanı oluşturmuştur.

1.3. 5531 Sayılı Yetki Yasası

29.06.2006 tarihinde TBMM’de kabul edilen 5531 sayılı “Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanun”, 08.07.2006 tarihli ve 26222 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun; Amaç, Kapsam ve Tanımlar (Birinci Bölüm), Genel Hükümler (İkinci Bölüm), Yasaklar ve Cezalar (Üçüncü Bölüm) ve Çeşitli ve Son hükümler (Dördüncü Bölüm) olmak üzere dört bölüm ve 16 maddeden oluşmaktadır (Resmi Gazete, 2006). Ayrıca bu Kanuna istinaden uygulamalara açıklık getirmek üzere tüzük, yönetmelik vb. çeşitli alt mevzuat düzenlemeleri de yapılmıştır.

1.3.1. 5531 Sayılı Yetki Yasası'nda Orman Mühendisliği Mesleği

Üç meslek grubu (orman, orman endüstri ve ağaç işleri endüstri mühendisliği) için çıkarılan 5531 sayılı Yetki Yasasının amacı, aynı yasanın 1 inci maddesinde ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Orman mühendisliği mesleği özelinde Yetki Yasası'nda öne çıkan amaçları; orman mühendisliği mesleğine ilişkin belirlenen faaliyetlerin yasal zeminde gerçekleştirilmesi, ormancılık bürolarının kurulması ve orman mühendislerinin hak, yetki, sorumluluk ve çalışma esaslarının düzenlenmesi şeklinde özetlemek mümkündür.

Yetki Yasasının 4 üncü maddesinde uzmanlık alanlarına göre orman mühendislerinin faaliyet konuları şu şekilde belirlenmiştir:

- Devlet ormanlarında, Hazine arazilerinde, kamu kurum ve kuruluşlarına ait arazilerde, gerçek ve tüzel kişilere ait arazilerde ormanları doğal ve yapay olarak kurmak.
- Mevcut olan ormanlar dahil, ormanların bakımı ve iyileştirilmesi, bozuk ormanların imar ve ıslahını yapmak.
- Enerji ormanları tesis ve bakımını yapmak.
- Orman ağaç, ağaççık ve florasına ait tohum üretimi ile aşılama faaliyetlerini yürütmek.
- Orman ağaç ve ağaççıklarına ait tohum ve ağaç ıslah faaliyetlerini yürütmek.
- Orman fidanlıkları kurma, yönetme, işletme, orman fidanı ve bitkisi nakli, standardizasyonu ve sertifikalandırılması faaliyetlerini yürütmek.
- Ağaçlandırma, erozyonla mücadele, sel ve çığ kontrolü, havza amenajmanı, entegre havza ıslahı ve kırsal kalkınma plânlama, projelendirme ve uygulama çalışmaları yapmak.
- Orman içi, kenarı ve orman üst sınırı meraların sınırlarının belirlenmesi, ıslahı, korunması, plânlaması çalışmalarını yapmak.

- Orman topraklarının etüdü, analizi, ıslahı ve bonitet belirlemesi, yetişme ortamı analizi, envanteri ve mevcut haritalar üzerinde işaretleme çalışmalarını yapmak.
- Orman alanlarında av ve yaban hayvanlarının çoğaltılması, envanter çalışmaları ile orman ekosistemleriyle doğrudan ya da dolaylı habitat bağlantısı olan yaban hayvanlarına ilişkin olarak avlak, koruma alanı ve rezerv alanı tefriki, plânlaması, tesisi, yönetimi işlerini yapmak.
- Orman içi su kaynaklarının geliştirilmesi, etüt, envanter, plânlama ve projelendirme çalışmalarını yapmak.
- Millî parklar, orman içi dinlenme ve mesire yerleri ile orman içi rekreasyon alanlarının tespit, tefrik, envanter ve düzenlenmesi, rekreasyon yönetimi ve işletmeciliği, uzun devreli gelişme plâni çalışmaları, ağaç röleve plânları yapmak.
- Peyzaj plânlara uygun uygulamalar yapmak.

Öte yandan, Yetki Yasasının 5 inci maddesi ise faaliyet konularıyla sınırlı olmak kaydıyla, orman mühendislerini; “araştırma-geliştirme çalışmaları yapmaya, çevresel muhasebe yapmaya, keşif yapmaya, zarar ziyan belirlemeye, maliyet hesaplamaya, fizibilite raporu hazırlamaya, tasarım faaliyetleri yapmaya, plân ve projeler hazırlamaya ve uygulamaya, standardizasyon çalışmaları yapmaya, sertifikalandırmaya, kalite kontrolü yapmaya, stok kontrolü yapmaya, denetim yapmaya, muayene yapmaya, hakemlik yapmaya, eksperlik yapmaya, teknik müşavirlik yapmaya, danışmanlık yapmaya, yeminli danışmanlık ve bilirkişilik yapmaya, raporlar hazırlamaya, ormancılık ve orman ürünleri konularında serbest müşavirlik büroları ile serbest yeminli müşavirlik büroları açmaya, laboratuvarlar açmaya, özel müesseseler ile işletmeler kurmaya, bunları yönetmeye ve bunların sorumlu müdürlüğünü yapmaya, ormancılık karantina ve rehberlik hizmetlerini yürütmeye, her türlü odun ve odun dışı orman ürünleri ile orman endüstrisi dahil her türlü ormancılık çalışmaları için gerekli olan fidan, bitki, alet ve edevatın ihracat ve ithalat işlemleriyle ilgili hizmetleri tek başlarına, ortak faaliyet alanları içinde ise mevzuatta yetkilendirilmiş diğer meslek mensuplarıyla beraber yapmaya ve yürütmeye” yetkili kılmaktadır. Böylece odaya kayıtlı orman mühendislerine çok

çeşitli faaliyetleri yapma, gerçekleştirme yetkisi ve bu bağlamda yeni potansiyel istihdam alanları oluşturulmuştur.

Yetki Yasasının 6 ncı maddesine göre ise meslek mensupları; serbest meslek mensupları ve yeminli serbest meslek mensupları olarak sınıflandırılmıştır. Aynı maddede her iki sınıf için aranan bazı genel ve özel şartlar sıralanmıştır.

1.3.2. 5531 Sayılı Yetki Yasası'na İlişkin Tüzük ve Yönetmelikler

Yetki Yasası'nın uygulanma sürecine açıklık getirmek üzere çıkarılan ve halen yürürlükte olan 1 tüzük ve 5 yönetmelik bulunmaktadır (URL-1). Söz konusu düzenlemelerin amaç ve kapsamlarına ilişkin olarak aşağıda kısa açıklamalarda bulunulmuştur.

- *Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Serbest Yeminli Meslek Mensupları Tüzüğü*

Yetki Yasasının 8 inci maddesine dayalı olarak 24.07.2009 Tarih ve 27298 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan bu tüzük, “serbest yeminli meslek mensuplarının yapacakları işlerin kapsamına, konusuna, çalışma esaslarına, tasdik yetkisine, yetki devrine, serbest yeminli ormancılık ve serbest yeminli orman ürünleri büroları ile şirketlerin kuruluşu ve çalışma alanlarına ve serbest yeminli meslek mensupluğu sınavı ve yeminli sıfatının kaldırılmasına ilişkin esas ve usulleri düzenlemek” amacıyla hazırlanmıştır. 5 bölümden oluşan Tüzük genel olarak, serbest yeminli meslek mensuplarının faaliyetlerini ve çalışma esaslarını, onay işlemlerini ve büro kuruluş ve faaliyetlerine ilişkin esasları içermektedir.

- *Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanunun Uygulanma Usul ve Esasları ile Serbest Ormancılık ve Orman Ürünleri Büro Çalışma Alanlarına Dair Yönetmelik*

27.02.2007 Tarih ve 26447 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren bu yönetmeliğin amacı, “ormancılık büroları ve serbest orman ürünleri bürolarının çalışma alanları ve Kanun uyarınca ormancılık, orman ürünleri endüstrisi ve ağaç işleri endüstrisiyle uğraşan gerçek ve özel hukuk tüzel

kişilerin, mühendis istihdamında uymak zorunda oldukları hususlar ile çalışmalarda uymak zorunda oldukları esas ve usulleri düzenlemek” olarak ifade edilmiştir. Yönetmelik, serbest ormancılık büroları ve serbest orman ürünleri büroları ile ormancılık, orman ürünleri endüstrisi ve ağaç işleri endüstrisiyle uğraşan gerçek ve tüzel kişileri kapsamaktadır.

- *Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanuna Dair Oda Onur Kurulu Çalışma Esasları ve Serbest Yeminli Meslek Mensupları Disiplin Yönetmeliği*

27.02.2007 Tarih ve 26447 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren bu yönetmeliğin amacı, “Oda Onur Kurulunun çalışma ve görevleri ile serbest yeminli meslek mensuplarına disiplin hükümlerinin uygulanma usul ve esaslarını düzenlemektir.” Yönetmelik, serbest yeminli meslek mensuplarını kapsamaktadır.

- *Ormancılık ve Orman Ürünleri Bürolarının Kuruluş ve Çalışma Esasları Yönetmeliği*

08.04.2009 Tarih ve 27194 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren bu yönetmeliğin amacı, “meslek icrasına hak kazanmış ruhsat sahibi meslek mensuplarının serbest meslek icra edebilmeleri için kuracakları ormancılık ve orman ürünleri bürolarının kuruluşlarıyla çalışma usul ve esaslarını belirlemek” olarak belirlenmiştir. Yönetmelik, serbest ormancılık, serbest orman ürünleri, serbest yeminli ormancılık ve serbest yeminli orman ürünleri büroları açmak isteyen meslek mensupları ile ormancılık ve orman ürünleri bürolarını kapsamaktadır.

- *Orman Mühendisleri Odası Mesleki Deneyim Kazanma ve Meslek Mensupluğu Sınav Yönetmeliği*

06.05.2009 Tarih ve 27220 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan bu yönetmeliğin amacı; “mesleki deneyim kazanma programları ve serbest veya serbest yeminli meslek mensupluğuna hak kazanma sınavları ile kamuda kazanılmış mesleki hakların kullanımına ilişkin usul ve esasları düzenlemek” olarak belirlenmiştir.

Ormancılık, orman ve ağaç endüstrisiyle uğraşan gerçek ve tüzel kişilere ait yerlerde çalışanlar ile mühendislik mesleğini, hizmet akdi ile herhangi bir iş yerine bağlı olmaksızın, kendi nam ve hesaplarına serbest olarak icra edenler bu yönetmelik kapsamındadır.

- *Orman, Orman Endüstri ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisleri ile Serbest Meslek Bürolarının Çalışma Alanlarına Dair Yönetmelik*

Bu yönetmelik 10.10.2009 Tarih ve 27372 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin amacı, “orman, orman yüksek, orman endüstri ve ağaç işleri endüstri mühendislikleri ile serbest ormancılık ve orman ürünleri bürolarının çalışma alanlarını, ilgili gerçek ve özel hukuk tüzel kişilerinin mühendis istihdamında uymak zorunda oldukları usul ve esasları düzenlemek” olarak ifade edilmiştir. Yönetmelik, orman, orman yüksek, orman endüstri ve ağaç işleri endüstri mühendislikleri, serbest ormancılık ve orman ürünleri büroları ile ormancılık, orman ürünleri endüstrisi ve ağaç işleri endüstrisiyle uğraşan gerçek ve tüzel kişileri kapsamaktadır.

2. YAPILAN ÇALIŞMALAR

2.1. Materyal

Yetki Yasası çerçevesinde gerek serbest ormancılık bürolarının kuruluşunda ve gerekse orman mühendisliği mesleği için yasada belirtilen faaliyetlerin yürütülmesinde başlıca sorumlu büro sahipleridir. Bu nedenle, serbest ormancılık bürolarının mevcut durumu, kuruluş ve faaliyetlerinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri ile büroların orman mühendisi istihdamına olan etkilerinin belirlenmesi amacıyla ele alınan bu araştırmada ihtiyaç duyulan veri ve bilgilerin temininde serbest ormancılık büro sahiplerine uygulanan anketlerden istifade edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın birincil verilerini Türkiye genelinde faaliyet gösteren orman mühendisi/orman yüksek mühendisi unvanlı serbest ormancılık bürosu sahiplerinden elde edilen anket sonuçları oluşturmaktadır.

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

2.2. Yöntem

2.2.1. Veri Toplama Yönteminin Belirlenmesi ve Uygulanması

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

Bu araştırmada, araştırma amacı doğrultusunda ihtiyaç duyulan birincil verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılması tercih edilmiştir. Böyle bir seçimde, anket yönteminin; daha bağımsız ve etkisiz yanıtlanması, anket uygulanan kişinin

duruma göre daha geniş bir zaman aralığında ve gerekirse üzerinde inceleme yaparak soruları daha sağlıklı yanıtlayabilme imkânına sahip olması gibi üstünlükleri dikkate alınmıştır (Kalıpsız, 1987). Yine hedef kitlenin tüm Türkiye'ye dağılmış olmasından dolayı, serbest ormancılık bürosu sahiplerinin görüş, düşünce ve önerilerinin anket yöntemi ile daha ekonomik, hızlı ve sağlıklı bir biçimde alınabileceği düşünülmüştür.

Ayrıca konuyla ilgili literatür taramasının yanında bazı büro sahibi, çalışanı ve bürolardan hizmet satın alan konumunda olan devlet orman teşkilatı yöneticileri de farklı zamanlarda yüz yüze görüşmeler yapılmıştır.

2.2.1.1. Anket Formlarının Geliştirilmesi

Anket formu sorularının hazırlanması aşamasında, araştırma amacı doğrultusunda 5531 sayılı yasa ve bu yasaya bağlı alt mevzuat düzenlemeleri ayrıntılı şekilde incelenmiştir. Ayrıca, Artvin yöresinde faaliyet gösteren serbest ormancılık bürolarının sahipleri ile büro çalışanları üzerinde bir ön çalışma yapılmıştır (Öztürk, A., ve ark., 2010). Bununla birlikte, devlet orman teşkilatı yöneticileri ile görüşülmüş ve gerekli literatür taramaları gerçekleştirilmiştir.

Anket formlarının içerdiği soruların (Kalıpsız, 1994; Karasar, 2009);

- Açık ve / veya kapalı uçlu olması,
- İlk sorudan itibaren ilginç, kolay anlaşılır ve cevaplayıcıyı güdüleyici olması,
- Art arda sıralanan sorularda bir mantık düzeni olması ve çok soru sorulmaması,
- Uygun bir sıra içinde birbirleriyle ilgilerine göre kümelendirilmiş olması,
- Titiz bir çalışmanın ürünü olarak göze hoş görünür ve düzenli olması,
- Cevapların dökümünü ve sınıflanmasını kolaylaştıracak biçimde düzenlenmesi,
- Soru kâğıdının doldurulması ya da görüşme süresinin yarım saati aşmaması,
- Soru kâğıdının uygunluğunu sınamak amacı ile bir ön deneme yapılması vb., şeklinde sıralanabilecek ilkelere uygun olarak oluşturulmasına çalışılmıştır.

Anket uygulama sürecinde, oluşturulan anket formunda yer alması muhtemel hatalardan kaçınmak amacıyla deneklere dağıtılmadan önce anketin belli sayıda kişiye uygulanması gerekmektedir (Altunışık ve ark., 2005). Bu nedenle Artvin ilinde kurulu bulunan serbest ormancılık bürolarında; 5'i büro sahibi ve 4'ü büro

çalışanı olmak üzere toplam 9 orman mühendisi üzerinde bir ön uygulama gerçekleştirilmiştir. Ön uygulamanın ardından sorular tekrar gözden geçirilerek, ankete son şekli verilmiştir.

Anket formu, kişisel ve kurumsal bilgiler (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, büro kuruluş yılı, tecrübe, gelir vb), mevcut durum ve sorunlar (büro kuruluşu–ormancılık faaliyetleri, istihdam durumu, ormancılık eğitimi, yetki yasası, meslek odası ve ormancılık teşkilatına ilişkin görüşler) ile çözüm önerileri şeklinde üç ana bölümden oluşmuştur. Anket formunda toplam 46 adet açık ve kapalı uçlu soru olup, bazı sorularda 3'lü Likert tipi ölçekten de istifade edilmiştir.

2.2.1.2. Araştırma Evreninin Belirlenmesi

Başlangıçta araştırmanın Türkiye’de faaliyet gösteren serbest ormancılık bürolarındaki orman mühendisliği formasyonuna sahip tüm büro sahibi ve çalışanlarını kapsaması düşünülmesine rağmen, araştırmanın sadece büro sahipleriyle sınırlandırılmasına karar verilmiştir. Bu kararda, ön anket uygulamasından elde edilen sonuçların yanında özellikle serbest ormancılık büroları vasıtasıyla yürütülen ormancılık faaliyetleri esnasında büro sahiplerinin; tüm riskleri, yetki ve sorumlulukları üzerlerine almaları, sektörde yaşanan sorun veya aksaklıklarla bunların çözümünde de başlıca aktör konumunda olmaları etkili olmuştur. Böylece Türkiye’de faaliyet gösteren serbest ormancılık bürolarının sahipleri araştırma evreni olarak belirlenmiştir.

İkinci aşamada bizzat araştırmacı tarafından 20.08.2009 tarihinde OMO Genel Merkezi’nden Türkiye genelinde kurulu bulunan serbest ormancılık bürosu sahiplerinin isim ve iletişim bilgilerinin yer aldığı toplam 191 kişilik liste temin edilmiştir (OMO, 2009).

Tablo 2. Araştırma evreni büyüklüğü

Türkiye Genelindeki Büro Sahibi Sayısı	Bürosunu Kapatılanlar	Büro Sahibi Olmadığını İfade Edenler	Araştırma Evreni Büyüklüğü
191	16	5	170

Bu liste üzerinden her bir büro sahibiyle iletişime geçilmiş ve sonuçta 16 büro sahibinin bürosunu kapattığı ve 5 kişinin de büro sahibi olmadığı anlaşıldığından, araştırma kapsamında faal ve ulaşılabilir nitelikteki büro sayısı 170 olarak tespit edilmiştir (Tablo 2). Böylece araştırma evreninin büyüklüğü 170 büro sahibi olarak kabul edilmiş ve bu sayının tamamına ulaşılacağı düşünülerek ayrıca bir örnekleme yapılmaksızın tam sayım yöntemi ile anketlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

2.2.1.3. Anketlerin Uygulanması

Ankete katılım oranının yüksek olmasını sağlamak amacıyla, uygulama öncesinde büro sahipleriyle ayrı ayrı iletişime geçilerek yürütülen çalışma hakkında bilgi verilmiş ve istedikleri iletişim yoluyla anket formlarının kendilerine gönderileceği ifade edilmiştir. Böylece, anket formlarının 170 kişilik kitle üzerinde tam sayım yöntemine göre uygulanmasına geçilmiştir.

Anket formlarının uygulanmasında posta, faks, telefon ve elektronik posta gibi iletişim yolları birlikte kullanılmıştır. Buna göre, anketler 6 büro sahibine mektupla, 5 büro sahibine faksla ve 159 büro sahibine de elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. Akabinde anket geri dönüş oranını artırmak amacıyla zaman zaman anketi hatırlatıcı telefon ve elektronik postalardan da yararlanılmıştır.

Tüm bu çalışmaların sonucunda, 170 büro sahibinden 53'ünden geri dönüş sağlanmış olup, geri dönüş alınan 53 anketin tamamı değerlendirmeye alınmıştır. Dolayısıyla, anket uygulaması sonucunda geri dönüş oranı % 31 olarak gerçekleşmiştir. Benzer şekilde uygulanan anket çalışmalarında geri dönüşüm oranının; posta ile gerçekleştirilenlerde %27 ile %56 arasında, internet üzerinden gerçekleştirilenlerde ise %6 ile %73 arasında değiştiği (Weible ve Wallace (1998)'e atfen Derinalp, 2007) ve genellikle de % 20 ile % 40 arasındaki oranların kabul edilebilir olduğu (Tekin ve Zerenler, 2005) dikkate alındığında, bu araştırmadaki geri dönüş oranını da kabul edilebilir bir oran olarak değerlendirmek mümkündür.

2.2.2. Verilerin Analizi

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

Ayrıca, anket sonucu elde edilen sınıfsal nitelikteki bazı değişkenler arasında gözlenen ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla da Khi-kare bağımsızlık testinden istifade edilmiştir. Bu noktada aşağıdaki hipotezlerden yararlanılmıştır:

H_0 : İki kategorik değişken arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : İki kategorik değişken arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Khi-kare testinde önem düzeyi $\alpha = 0,05$ olarak seçilmiştir. Bu nedenle, sonuçların yorumlanmasında kritik Khi-kare değerleri yerine, bu değerlere ilişkin önem düzeyi değerleri dikkate alınmıştır. Böylece, analiz sonucu elde edilen önem düzeyi değeri, seçilen önem düzeyine ($\alpha = 0,05$) eşit ya da ondan küçükse, iki kategorik değişken arasında bir ilişki olmadığını ya da iki kategorik değişkenin birbirinden bağımsız olduğunu ifade eden H_0 hipotezi reddedilerek, incelenen iki kategorik değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade eden H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma kapsamında yöntem bölümünde açıklandığı şekilde uygulanan anketlerden elde edilen bulgular ve bunlara ilişkin tartışmalar, ankette yer alan soru grupları da dikkate alınarak aşağıdaki başlıklar altında sunulmaktadır.

3.1. Büro Sahiplerine Ait Bazı Tanımlayıcı Bulgular ve Tartışma

Ankete katılan büro sahiplerinden elde edilen kişisel (cinsiyet, yaş, eğitim, mezuniyet yılı, mezun olduğu üniversite/fakülte, aylık net gelir, büro öncesi tecrübe) ile kurumsal (büro kuruluş yılı ve meslek mensubu olma süreci) bulgular Tablo 3’de sunulmaktadır.

3.1.1. Cinsiyet Durumu

Ankete katılanların % 98’i erkek, % 2’si kadın olup (Tablo 3), bu sonuçlara göre büro sahipleri arasında bariz bir erkek hâkimiyeti söz konusudur.

Eskiden beri var olan Orman Mühendisliği mesleğinin bir erkek mesleği olduğu algısı bu çalışmada da ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda; “toplumlarda kanunen elde edilmiş olan hakların uygulanmasında kültürel ve sosyal birtakım kısıtlamaların, ön yargıların, taassupların olabileceği; bu ön yargıların, psikolojik, sosyal ve kültürel eğilimlerin değiştirilmesi, yok edilmesi oldukça zor olduğu; bunlara bağlı olarak da toplumda bayan ve orman mühendisi kavramlarının halen çok fazla bağdaştırılmadığı” (Güller ve Korkmaz 2007) şeklinde bir değerlendirme yapılabilir.

Ormancılık mesleğini icra ederken karşılaşılan doğal şartlar, özellikle devlet orman teşkilatında orman mühendislerinin sorumluluğu altındaki iş ve görevlerin çeşitliliği ve zorluğu vb. faktörler kadınların bu mesleği kendilerine uygun görmemelerinin ve orman mühendisliği mesleğinde yeterince yer almamalarının nedenleri arasında sayılmaktadır (Arslantaş, 2006). Kaldı ki orman mühendisliği bölümünde öğrenim

gören kız öğrenci sayısı geçmiş yıllara oranla önemli artışlar göstermesine rağmen halen % 20'ler seviyesindedir (Daşdemir ve Atmış, 2008).

Tablo 3. Büro sahiplerinin bazı özelliklerine ait frekans ve yüzde analizi bulguları

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

* Orman Fakülteleri hali hazırda bağlı oldukları üniversitelerle temsil edilmektedir.

3.1.2. Yaş Durumu

Katılımcıların % 55'i 40 yaş ve üzerinde olup, onu sırasıyla 26-30 yaş grubu (%23) ve 31-35 yaş grubu (%19) izlemektedir (Tablo 3).

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

Öte yandan, orman mühendislerine yönelik bölgesel ölçekte yürütülen bir çalışmada (Şafak, 2008), devlet ormancılık teşkilatında görevli orman mühendislerinin % 48'inin 40 yaş ve üzeri yaş grubunda yer aldığı belirlenmiştir. Serbest ormancılık büroları her ne kadar özel sektör bünyesinde faaliyet gösterse de devlet tarafından istihdam edilen orman mühendislerinin yaş dağılımlarında da 40 yaş ve üstünün önemli bir yer tuttuğu anlaşılmaktadır. Serbest ormancılık büro sahipleri arasında 40 yaş ve üzeri meslek mensubunun nispeten fazla olmasında, özellikle devlet orman teşkilatından emekli olan ya da uzun bir deneyim süresinin ardından bu teşkilattan ayrılarak büro kuranların etkili olduğu düşünülmektedir.

3.1.3. Eğitim Durumu

Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde, lisans mezunu katılımcıların oranının % 81, yüksek lisans formasyonuna sahip katılımcıların ise % 19 olduğu görülmektedir (Tablo 3). Doktorasını tamamlamış katılımcı bulunmamakla birlikte, katılımcılardan biri doktora ve biri de yüksek lisans olmak üzere ikisi lisansüstü öğrenimlerini sürdürmektedir. Dolayısıyla, büro sahipleri arasında belli bir alanda ihtisaslaşmanın az da olsa önemsenmekte olduğu anlaşılmaktadır.

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

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

3.1.4. Mezuniyet Yılı

Büro sahipleri lisans mezuniyet yılları itibariyle ele alındığında, 1971-1975 ve 2001-2005 dönemlerinde mezun olanlar %24'erlik oranlar ilk sırada yer almaktadır (Tablo 3).

Mezuniyet yılları itibariyle dikkat çeken husus katılımcıların yarısından fazlasının (% 51) 1985 yılı öncesinde, diğerlerinin ise 1996 ve sonrasında mezun olmaları, buna karşılık 1986-1995 dönemi mezunlarının ise bulunmamasıdır. Yaş dağılımı bulgularıyla da paralellik gösteren bu durumun, özellikle devlet ormancılık teşkilatında uzun bir deneyimin ardından emekli olanlar ile kısmen yeni mezun sayılabileceklerin büro kurma noktasında daha girişimci olmalarıyla açıklanabileceği düşünülmektedir.

3.1.5. Mezun Olunan Eğitim Kurumu

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

Üniversitesi (KSIÜ) Orman Fakültesi mezunları izlemektedir. Katılımcılar arasında KÜ (Kastamonu Üniversitesi) ve (DÜ) Düzce Üniversitesi Orman Fakültesi mezunu yer almamaktadır (Tablo 3).

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

Bu araştırmada İÜ ve KTÜ Orman Fakültesi mezunları katılımcıların yaklaşık %66'sını oluşturmaktadır. Bu iki fakülte dışında kalan 7 fakültenin yaklaşık 20 yıllık bir geçmişi olduğu ve serbest ormancılık büro sahipleri içinde belli yaş ve mesleki deneyime sahip kesimin önemli bir yekûn oluşturduğu düşünüldüğünde, orman işletme müdür ve yardımcılarını için yapılan yukarıdaki değerlendirmenin serbest ormancılık büro sahipleri için de geçerli olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim mezun olunan fakülteler itibariyle serbest ormancılık bürosu sahibi katılımcıların yaşları açısından bir farklılık olup olmadığını araştırmak amacıyla yapılan Khi-kare testi sonucunda; $p(0.000) < \alpha(0.05) \rightarrow H_0$ Red bulgusu elde edilmiş olup, gruplar yani mezun olunan fakülteler arasında istatistiksel anlamda farklılık olduğu anlaşılmıştır. Buna göre 40 yaş ve üzeri yaştaki katılımcılar ağırlıklı olarak İÜ ve KTÜ Orman Fakültesi mezunu iken, diğer fakültelerden mezun olanların tamamı 20-39 yaş gurubundandır.

3.1.6. Faaliyete Başlama Yılı

Büro sahiplerinin %75'inin 2006-2011 yılları arasında, %25'inin ise 1997-2005 yılları arasında bürolarını kurdukları görülmektedir (Tablo 3).

Burada bürosunun kuruluş tarihi olarak 2006 yılı öncesini belirtenler dikkat çekmektedir. Zira Yetki Yasası ile orman mühendislerine büro kurma yetkisi 2006 yılında verilmiştir. Bu nedenle 2006 yılından evvel kurulduğu ifade edilen bu büroların homeofis (evbüro) olma ihtimali çok yüksektir. Zira katılımcıların bürolarının kuruluşunun ilk yıllarındaki faaliyetleri incelendiğinde (Tablo 5), bu

faaliyetlerin; ağaçlandırma, bilirkişilik, izin-irtifak dosyalarının hazırlanması gibi genellikle herhangi bir büroya ihtiyaç olmaksızın, serbest orman mühendisi olmak yani devlet ormancılık teşkilatında görevli olmamak şartıyla, bireysel olarak gerçekleştirilebilecek ormancılık faaliyetleri oldukları görülmektedir. Bu nedenle katılımcıların büro kuruluş yılını, ormancılık sektöründe serbest orman mühendisi olarak fiili çalışmaya başladıkları yıl olarak algılama ihtimalleri ağırlık kazanmaktadır.

3.1.7. Büro Öncesi Tecrübe

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

Burada büro öncesi çalışma süresi açısından öne çıkan grubun daha önceki bölümlerde yaş grubu ve mezuniyet yılı bulgularıyla da paralel şekilde özellikle devlet orman teşkilatında elde ettiği mesleki deneyimini değerlendirmek için teşkilattan ayrılan ya da emeklilik sonrası deneyimini kurdukları bürolarda kullanmak isteyenlerden oluştuğu düşünülmektedir.

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

3.1.8. Aylık Ortalama Net Gelir

Katılımcılar aylık ortalama net gelirleri açısından incelendiğinde (Tablo 3); ilk sırada (%46) 2000-3999 TL, ikinci sırada (%42) 1000-1999 TL ve üçüncü sırada (%10) 4000-8000 TL gelir grubundakilerin yer aldığı görülmektedir. Katılımcılar arasında 8000 TL'den fazla gelir beyan eden (%2) bir kişi söz konusudur.

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

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

3.1.9. Meslek Mensupluğu Süreci

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

Öte yandan, devlet ormancılık teşkilatından ayrılmış/emekli olmuş serbest meslek mensupları (%30,8) ile devlet ormancılık teşkilatından ayrılmış/emekli olmuş

yeminli meslek mensupları (%21,2) birlikte değerlendirildiğinde, büro sahiplerinin yaklaşık yarısı (%52) devlet orman teşkilatı deneyimine sahip gözükmetedir. Bu bulgular katılımcıların yaş grubu ve mezuniyet yıllarına ilişkin oransal dağılımlarla da paralellik göstermektedir.

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

Tüm bunlar birlikte değerlendirildiğinde, anketin tüm Türkiye’deki serbest ormancılık bürosu sahiplerine uygulandığı göz önüne alındığında, 2006 yılından sonra mezun olup, ormancılık teşkilatında kadrolu veya sözleşmeli olarak göreve başlamış ve Yetki Yasası’nda bahsedilen 1 yıllık deneyim kazanma süresini ormancılık teşkilatında doldurduktan sonra, bu teşkilattan ayrılarak özel ormancılık bürosu kuran hiçbir meslek mensubunun bulunmaması dikkat çekmektedir. Bu noktada, özellikle son yıllarda mezun olan orman mühendislerinin girişimcilik noktasında istekli olmamaları ya da ormancılık teşkilatında sözleşmeli dahi olsa mesleğini icra etmeyi serbest ormancılık bürosu kurmaya tercih etme eğiliminde olmalarıyla açıklanabileceği düşünülmektedir.

3.2. Bürolara İlişkin Bulgular ve Tartışma

3.2.1. Kuruluş İçin Finansal Kaynak Temini

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%67,9) büro kuruluş aşamasında finansal kaynak olarak en fazla şahsi birikimlerinden istifade ederken, onu sırasıyla aile birikimi (%15,1), diğer (%9,4) ve banka kredisi (%7,5) seçenekleri takip etmektedir (Tablo 4).

Tablo 4. Büroların kuruluşu için gerekli finansal kaynağın temin şekli

Finansal kaynak	Frekans	Oran (%)
Şahsi birikim	36	67,9
Aile birikimi	8	15,1
Diğer	5	9,4
Banka kredisi	4	7,5
<i>Toplam</i>	<i>53</i>	<i>100</i>

Dolayısıyla büro kurmak için şahsi birikimler en fazla, banka kredisi en az tercih edilen seçenekler olmaktadır. Bu durum özellikle Yetki Yasası'nın 2006 yılında yürürlüğe girmesi ile yoğun bir şekilde kurulmaya başlanan ve sayıları her geçen gün artan serbest ormancılık bürolarının nispeten küçük ölçekli ve sınırlı sayıda alanda faaliyet gösteren girişimler şeklinde ortaya çıkmasına neden olmuştur.

3.2.2. Büroda Yürütülen Ormancılık Faaliyetleri

Serbest ormancılık büroları, genel çerçevesi Yetki Yasası ile tanımlanan ormancılıkla ilgili faaliyetleri yürütmek üzere kurulmaktadır. Herhangi bir büroda yürütülen faaliyetlerin çeşit ve yoğunluğu zamana bağlı olarak değişebilmektedir.

Tablo 5'ten de görüleceği üzere; büroların kuruluş yılında ağırlıklı olarak yürütülen ormancılık faaliyetleri arasında ağaçlandırma ve bilirkişilik faaliyetleri ilk sırada (% 48) yer alırken, hâlihazırda ise ağaçlandırma (%78) ile birlikte orman sınırlaması ve mülkiyet çalışmaları (%62) yer almaktadır. Benzer şekilde katılımcılar için kuruluş yılında öne çıkan ormancılık faaliyeti toplamı 96 iken, hâlihazırda bu sayı 139'a ulaşmıştır.

Tablo 5. Bürolarda ağırlıklı olarak yürütülen ormancılık faaliyetlerinin zamansal değişimi

Faaliyet Türü	Kuruluş Yılındaki Faaliyetler		Hâlihazırdaki Faaliyetler	
	Frekans	FO* (%)	Frekans	FO* (%)
Bilirkişilik	24	48		
İzin-irtifak dosyalarının hazırlanması	21	42		
Ağaçlandırma	24	48	39	78
Orman sınırlaması ve mülkiyet çalışmaları	19	38	31	62
Orman yollarının yapımı, bakımı ve kontrolü faaliyeti	5	10	12	24
Amenajman	3	6	8	16
<i>Toplam</i>	<i>96</i>	<i>-</i>		
Yetiştirme ortamı analizi, envanteri ve haritalara işaretleme			14	28
Uydu görüntüleri, hava fotog. yorum. ve işlenmesi			14	28
Orman toprak. etüt, analizi, ıslahı ve bonitet belirleme			11	22
Orman yangınları ve zararlılarıyla mücadele			10	20
<i>Toplam</i>			<i>139</i>	<i>-</i>

*FO: Faaliyet oranı olup, her bir faaliyeti gerçekleştiren katılımcı sayısı, ilgili dönemdeki toplam faaliyet sayısına oranlanarak hesaplanmıştır.

Büroların kuruluş yılında, büro sahiplerini özellikle ağaçlandırma faaliyetlerine yönelten faktörlerin başında 1995 yılında yürürlüğe giren 4122 sayılı “Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Seferberlik Kanunu”nun yer aldığı söylenebilir. Bu kanunun amacı, “Devlet ormanlarında, Devletin hüküm ve tasarrufu altındaki arazilerde, göl ve akarsu kenarlarında, tüzel kişilerin mülkiyet ve tasarrufundaki arazilerde, orman sahasını ve ağaç servetini çoğaltmak, toprak, su ve bitki arasında bozulan dengeyi kurmak, geliştirmek ve çevre değerlerini korumak maksadıyla, kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından yapılacak ağaçlandırma ve erozyon kontrolü çalışmalarına ait esas ve usulleri düzenlemek” şeklindedir (Resmi Gazete, 1995).

Bu kanunun uygulayıcıları; gerçek ve tüzel kişilerle birlikte bakanlıklara bağlı kamu kurum ve kuruluşları olarak belirlenmiştir. Kanunun uygulayıcılarının genellikle bakanlıklara bağlı kamu kurum ve kuruluşlarının olması dikkat çekicidir. Örneğin; kanunun 4 üncü maddesinin a bendinde Başbakanlığa bağlı olarak çalışan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü vasıtasıyla, sulama göletlerinin su toplama havzalarındaki tarım arazilerinde gerekli havza ıslahı tedbirlerini almak, toprak

erozyonunu önleyici, giderici ve azaltıcı tedbirler ile toprak ve su dengesinin kurulması ve korunmasını sağlamak, köy yolları kenarlarında tarım arazilerinde rüzgâr erozyonunun önlenmesi için ağaçlandırma çalışmaları yapmak, rüzgâr perdeleri oluşturmak, Devletin hüküm ve tasarrufu altında veya özel mülkiyetinde bulunan yabancı fıstıklık, zeytinlik, harnupluk, makilik, çayır ve meraların geliştirilmesinde altyapı çalışmalarını yapmak veya yaptırmak gibi faaliyetlerin yapılması hedeflenmiştir. Kanunun 4 üncü maddesinin diğer bentleri de benzer şekilde diğer bakanlıklara bağlı kamu kurum ve kuruluşlarının hangi çalışmaları yapacağını belirler niteliktedir. İşte bu bentlerdeki “ilgili işler yaptırılır” şeklindeki ifade ile, kanunda bahsedilen kamu kurum ve kuruluşlarının ağaçlandırma ve erozyon kontrolü çalışmalarının hayata geçirilmesinde hizmet alımı yolunun önü açılmıştır. Bu bağlamda, 4122 sayılı “Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Seferberlik Kanunu” kapsamında serbest ormancılık bürolarının doğrudan olmasa da dolaylı olarak ağaçlandırma faaliyetlerine bizzat katıldıkları ifade edilebilir. Bunun yanında, ormancılık teşkilatı bünyesinde bazı ağaçlandırma projelerinin yapımında da serbest ormancılık bürolarından yararlanıldığı söylenebilir.

Hâlihazırda büroların kuruldukları ilk yıldan farklı olarak; yetişme ortamı analizi, envanteri ve haritalara işaretleme (%28), ormancılıkta uydu görüntüleri ve hava fotoğraflarının yorumlanması ve işlenmesi (%28), orman topraklarının etüdü, analizi, ıslahı ve bonitet belirleme (%22), orman yangınları ve zararlılarıyla mücadele (%20) gibi faaliyetlerin de ağırlık kazandığı söylenebilir. Bu 4 faaliyet alanı ile birlikte, büroların kuruluş yılında öne çıkan ve halen ağırlığını koruyan diğer 4 faaliyet alanı (ağaçlandırma, orman sınırlaması ve mülkiyet çalışmaları, orman yollarının yapımı, bakımı ve kontrolü faaliyeti ile amenajman) ile birleştirildiğinde, Türkiye’deki serbest ormancılık bürolarının Yetki Yasası’nın 4 üncü maddesinde sıralanan 19 farklı faaliyet alanından sadece 8 adedinde ağırlıklı olarak faaliyet gösterdiği ve bu 8 faaliyet alanının da geleneksel ormancılık anlayışına yönelik ormancılık faaliyetlerinden oluştuğu ifade edilebilir.

Genel olarak bakıldığında Yetki Yasası’nın 4 üncü maddesinde tanımlanan faaliyet alanları ile uzmanlaşma desteklenmektedir. Ancak halihazırdaki bürolarda uzmanlaşmanın yetersizliği, çalıştırılan mühendis sayısının azlığı, büroların küçük sermayelerle kurulmuş olması vb. faktörlerin de bir sonucu olarak serbest

ormancılık bürolarının mevcut bilgi birikimi ve organizasyon yapısı ile yeni alanlarda faaliyet göstermeleri oldukça zor gözükmektedir (Geray, 2006; Korkmaz ve ark., 2011).

Bu noktada, her ne kadar devlet orman teşkilatı geleneksel ormancılık anlayışını terk edip çağdaş yaklaşımlarla orman kaynaklarını yönetme istek ve eğiliminde olsa da Türkiye ormancılığında halen geleneksel ormancılık uygulamaları ağırlığını korumaya devam etmektedir. Bundan dolayı devlet orman teşkilatının söz konusu bürolardan doğrudan ya da dolaylı hizmet taleplerinin bir sonucu olarak, bürolar ormancılık faaliyetlerini yukarıda ifade edilen sınırlı alanlarda yoğunlaştırmaktadır. Bununla birlikte, serbest ormancılık büroları vasıtasıyla fonksiyonel amenajman planlarının yapılmasının yeterliliği tartışılabilir olduğu halde, bu ve benzeri faaliyetlerin hem mevcut durumda hem de gelecek için bürolar açısından olumlu bir adım olduğu söylenebilir.

3.2.2.1. Yürütülen Ormancılık Faaliyetlerini Tercih Gerekçeleri

Büro sahiplerini hâlihazırda yürüttükleri ormancılık faaliyetlerini yapmaya iten nedenler incelendiğinde, % 68’lik oranla faaliyet gösterilen alanla ilgili yeterlilik ilk sırada yer almaktadır (Tablo 6). Bir başka ifadeyle, büro sahibi orman mühendisleri kendilerini bilgi, deneyim, imkân vb açılardan yeterli gördükleri için, hâlihazırda yürüttükleri ormancılık faaliyetlerini tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 6. Katılımcıların faaliyetleri tercih nedenleri

	Frekans	Oran (%)
Bilgi, deneyim, imkân vb açılardan söz konusu alanlara ilişkin yeterlilik	34	68
Devlet orman teşkilatı ve özel sektörden gelen talepler	20	40
Faaliyetlere aşına olunması ve risklerin daha rahat görülebilmesi	11	22
Faaliyetlerin gelir getirici özelliklerin daha belirgin olması	8	16
Diğer (Yetki sınırı, işe yeni başlama vb)	4	8
Yetiştirilmiş eleman ihtiyacının kolayca karşılanabilmesi	2	4

Faaliyetleri tercih nedeni olarak ikinci sırada öne çıkan faktör ise piyasadaki gelen taleplerdir. Dolayısıyla, gerek devlet orman teşkilatından doğrudan gerekse dolaylı yani özel sektör aracılığıyla gelen mal ve hizmet talepleri de yürütülen faaliyetlerin belirleyicisi olmaktadır. Ayrıca, faaliyetlere aşına olunması ve risklerin daha rahat

görülebilmesi (%22), faaliyetlerin gelir getirici özelliklerin daha belirgin olması (%16), yetki sınırı, işe yeni başlama vb. nedenler (%8) ile yetişmiş eleman ihtiyacının kolayca karşılanabilmesi (%4) gibi nedenler de yürütülen faaliyetleri tercih nedenleri arasında öne çıkmaktadır.

Öte yandan, büro sahipleri Yetki Yasası'nda kendileri için tanımlanan faaliyetlerden bazılarını öncelikli olarak tercih etmemektedirler. Bu noktada söz konusu faaliyetlerinin tercih edilememe nedenlerine bakıldığında ise, mal ve hizmet üretimine yönelik talebin olmaması ya da sınırlı ölçüde olması (%53) katılanların yaklaşık yarısı tarafından ilk sırada dile getirilen gerekçe olmuştur (Tablo 7). Devlet orman teşkilatı ve özel sektörden gelen taleplerin hâlihazırda yürütülen faaliyetlerin tercih edilmesinde ikinci sırada etkili faktör olarak yer almasıyla uyumlu şekilde, burada da ilgili kesimlerden talep olmaması öncelikli olarak yürütülemeyen faaliyetlerin nedenleri arasında yer almıştır. Dolayısıyla, devlet orman teşkilatının doğrudan ya da dolaylı mal ve hizmet alımını kısıtlı tutması, ormancılık faaliyetlerine girmeme nedeni olarak belirgin bir görüş haline geldiği söylenebilir

Tablo 7. Katılımcıların faaliyetleri tercih etmeme nedenleri

	Frekans	Oran (%)
Mal ve hizmet üretimine yönelik talebin olmaması ya da sınırlı ölçüde olması	25	53
Faaliyet alanlarına ilgi duyulmaması	18	38
Gelir getirici etkilerinin belirsiz oluşu	8	17
Diğer (Yetkisizlik, bürokrasi vb)	7	15
Bu alanlardaki risklerin yüksek oluşu	7	15
Bu alanlarla ilgili yetişmiş elemanın olmayışı	6	13

Akabinde, faaliyet gösterilmeyen alanlarla ilgili olarak, bu alanlara ilgi duyulmaması (%38) seçeneğinin ardından, sırasıyla gelir getirici etkilerinin belirsizliği (%17), sertifika olmayışı, bürokrasi vb. sorunlar (%15), risklerin yüksek oluşu (%15) ve yetişmiş eleman bulunmayışı (%13) seçenekleri birbirlerine yakın oranlarda gerekçe olarak öne çıkarılmıştır.

Büro sahiplerinin gelir getirici etkileri göz önünde bulundurarak ormancılık faaliyetlerine yönelme oranı %16 iken, gelir getirici özelliklerin belirsizliğinden dolayı bazı faaliyetlerin yürütülmemesi oranı %15 şeklinde gerçekleşmiş ve birbirini tamamlayan nitelikte olan iki ölçüt oran olarak da birbirine yakın çıkmıştır ki, bu

aynı zamanda katılımcıların verdiği cevapların tutarlılığına da işaret etmektedir. Benzer durum, yürütülen faaliyetlerde risklerin daha rahat görülebilmesi (%20), buna karşılık yürütülmeyenlerde ise yüksek riskin söz konusu olması (%15) durumları için de söz konusudur.

3.2.2.2. Yürütülen ve Yeni Faaliyet Alanlarına İlişkin Görüşler

Katılımcıların yürüttükleri faaliyetlerin nitelik ve nicelik olarak yeterliliği, daha fazla alanda faaliyet gösterilmesine ihtiyaç olup olmadığı ve yeni faaliyet alanlarına ilişkin araştırmalara ilişkin görüşleri Tablo 8’de özetlenmiştir.

Tablo 8. Büro faaliyet alanlarına ilişkin yöneltilen bazı sorulara alınan cevaplar

		Frekans	Oran (%)
Büronuzdaki faaliyetleri nitelik ve nicelik olarak yeterli düzeyde yaptığınıza inaniyor musunuz?	Evet	38	72
	Kısmen	10	19
	Hayır	5	9
	<i>Toplam</i>	<i>53</i>	<i>100</i>
Büronuzda daha fazla alanda faaliyet gösterilmesi gerektiğini düşünüyor musunuz?	Evet	32	60
	Kısmen	14	27
	Hayır	7	13
	<i>Toplam</i>	<i>53</i>	<i>100</i>
Büronuzda faaliyet göstermediğiniz yeni faaliyet alanları hakkında araştırma yapıyor musunuz?	Evet	27	52
	Kısmen	14	27
	Hayır	11	21
	<i>Toplam</i>	<i>52</i>	<i>100</i>

Buna göre, katılımcıların çok büyük bir bölümü (%72) yürüttükleri faaliyetleri nicelik ve nitelik bakımından yeterli düzeyde yaptıklarını düşünmekteyken, onu kısmen bu düşüncede olanlar (%19) ve az da olsa aksi düşüncede olanlar (%9) izlemektedir. Bu oranlar doğrultusunda Türkiye’deki serbest ormancılık bürosu sahibi orman mühendislerinin, yaptıkları işlere büyük ölçüde güvendikleri anlaşılmaktadır.

Öte yandan, katılımcıların yarıdan fazlası mevcut faaliyet alanlarına ilaveten, yeni alanlarda faaliyet gösterilmesi (%60) gerekliliğine işaret etmektedir. Daha önce Yetki Yasası çerçevesinde hâlihazırda yürüttükleri faaliyetler ve Yetki Yasası’nda olmasına rağmen çeşitli nedenlerle faaliyet gösteremedikleri alanların varlığı düşünüldüğünde, rekabetin giderek arttığı piyasada katılımcıların böyle bir eğilim sergilemesi beklenen bir durum olarak yorumlanabilir. Keza katılımcıların yaklaşık

yarısının (%52) yeni faaliyet alanları hakkında araştırma yapmaları da bu ihtiyacın bir sonucu olarak düşünülebilir.

3.2.3. Büro Faaliyetlerinde Karşılaşılan Sorunlar

Katılımcıların faaliyetlerini yürütürken ormancılıkla ilgili teknik konular haricinde en fazla karşılaştıkları ve şikâyetçi oldukları sorunlar Tablo 9’da sunulmaktadır.

Tablo 9. Ormancılıkla ilgili teknik konular dışında karşılaşılan başlıca sorunlar

	Frekans	Oran (%)
Bürokrasi	44	85
Ormancılıkla doğrudan ilgili olmayan faaliyet konuları (inşaat, harita vs.)	19	37
Yetişmiş eleman temini	16	31
Diğer	16	31

Buna göre, en fazla şikâyetçi olunan sorun katılımcıların %85’lik oranla dile getirdikleri bürokrasidir. Bürokrasiyi ormancılık faaliyetiyle doğrudan ilgisi olmayan inşaat, harita vb. işlerle ilgili sorunlar (%37) ile yetişmiş eleman temini (%31) ve diğer sorunlar (%31) izlemektedir. Özellikle katılımcıların neredeyse 1/3’ünün tercih ettiği diğer seçeneğinde öne çıkan hususlar ise; harita temininde karşılaşılan zorluklar, ekonomik zorluklar, emeklilerden yapılan kesintiler, aşırı vergi yükü, rüşvet vb. konularda yoğunlaşmaktadır.

Hâlihazırda serbest ormancılık büroları tarafından yürütülen ormancılık faaliyetlerinin neredeyse tamamı devlet orman teşkilatının doğrudan ya da özel sektör aracılığıyla dolaylı olarak yaptığı mal ve hizmet alımlarıyla yakın ilişkilidir. Bu noktada, ormancılık örgüt yapısındaki değişimler, yeniden yapılanma ve bazı yasal düzenlemelerin yürürlüğünün durdurulması ya da sıkça yapılan değişiklikleri de içeren bazı bürokratik ve yasal nedenler bürolarca yapılan işlerde sürekliliğin sağlanmasını engelleyebilmektedir. Kaldı ki bu durum uzmanlaşma konusunda da ciddi darboğazlara neden olmaktadır (Korkmaz ve ark., 2011).

Serbest ormancılık faaliyetlerinin yürütülmesi süresinde karşılaşılan sorunlara ve büroların işleyişine ilişkin katılımcıların beklenti ve önerileri Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. Serbest ormancılık bürolarının işleyişine ilişkin beklenti ve öneriler

	Frekans	Oran (%)
Bürolar tarafından yürütülen faaliyetlerdeki yoğun prosedürler azaltılmalıdır.	33	70
Amenajman, ağaçlandırma vb. faaliyetler için iş bitirme belgesi istenmemelidir.	27	57
Meslek Odasının meslek mensuplarını temsil kabiliyeti artırılmalıdır.	24	51
Bürolara finansal destekler sağlanmalıdır.	12	26
Büroların ara ve alt eleman ihtiyacı karşılanmalıdır.	6	13
Stajyer mühendis uygulaması kaldırılmalıdır.	6	13
Diğer	1	2

Serbest ormancılık büro sahipleri yürüttükleri faaliyetlerde en büyük engeli bürokrasi olarak belirtmişlerdir. Özel ormancılık deneyiminde mihenk taşı niteliğinde olan meslek mensupları ağırlıklı olarak, uygulanan prosedürlerin azaltılması yönünde (%70) görüş bildirmişlerdir. Bunun yanında devlet ormancılık teşkilatının hizmet alımları yoluyla yürüttükleri ormancılık faaliyetleri için iş bitirme belgelerinin özel ormancılık sektörü yerleşene kadar istenmemesi, meslek mensupları tarafından ikinci sırada (% 57) önerilmiştir.

3.3. Bürolarda Orman Mühendisi İstihdamına İlişkin Bulgular ve Tartışma

Serbest ormancılık bürolarının orman mühendisi istihdamına katkıları, sürekli ve geçici istihdam olarak iki farklı şekilde incelenmiştir. Ayrıca istihdamın zaman içindeki değişimini de görmek amacıyla kuruluş yılında ve hâlihazırdaki istihdam sayıları da belirlenmiştir (Tablo 11).

Tablo 11. Bürolarda sürekli orman mühendisi istihdamının değişimi

Çalıştırılan Orman Mühendisi (Kişi) [A]	Anket Uygulanan Büro Sayısı				İstihdam Büyüklüğü (Kişi)	
	Kuruluş Yılında		Halihazırda		Kuruluş Yılında [AxB]	Halihazırda [AxC]
	(Adet) [B]	%	(Adet)[C]	%		
0	42	79,2	38	71,7	0	0
1	6	11,3	7	13,2	6	7
2	3	5,7	5	9,4	6	10
3	-	-	1	1,9	0	3
4	2	3,8	1	1,9	8	4
8	-	-	1	1,9	0	8
<i>Toplam</i>	<i>53</i>	<i>100</i>	<i>53</i>	<i>100</i>	<i>20</i>	<i>33</i>

Tablo 11'den görüleceği üzere kuruluş yılında her beş bürodan birinde (%20,8) sürekli orman mühendisi istihdamı söz konusu olup, istihdam edilen mühendis sayısı

ise 1-4 arasında değişmektedir. Büroların kuruluşlarından günümüze kadar geçen süre zarfında, sürekli orman mühendisi çalıştırmama eğilimi ağırlığını korumasına rağmen, bu eğilimde yaklaşık % 8’lik bir azalma görülmüştür. Buna bağlı olarak da hem orman mühendisi istihdam eden büroların oranında (%28,3) hem de her bir büroda istihdam edilen mühendis sayısında (1-8) artış görülmektedir. Benzer şekilde, araştırmaya konu edilen bürolarda sürekli istihdam edilen orman mühendisi sayısı da 20’den 33’e yükselmiştir. Kuruluş yılında büro başına düşen ortalama orman mühendisi sayısında da (0,38) önemli bir artış (0,62) söz konusu olmuştur.

Tablo 12. Bürolarda kısmi zamanlı orman mühendisi istihdamının değişimi

Çalıştırılan Orman Mühendisi (Kişi) [A]	Anket Uygulanan Büro Sayısı				İstihdam Büyüklüğü (Kişi)	
	Kuruluş Yılında (Adet) [B]		Halihazırda (Adet) [C]		Kuruluş Yılında [AxB]	Halihazırda [AxC]
0	42	79,2	25	48,1	0	0
1	4	7,5	8	15,3	4	8
2	1	1,9	7	13,5	2	14
3	4	7,5	5	9,6	12	15
4	1	1,9	1	1,9	4	4
5	0	0,0	2	3,8	0	10
7	0	0,0	2	3,8	0	14
8	1	1,9	0	0,0	8	0
16	0	0,0	1	1,9	0	16
20	0	0,0	1	1,9	0	20
<i>Toplam</i>	<i>53</i>	<i>100,0</i>	<i>52</i>	<i>100,0</i>	<i>30</i>	<i>101</i>

Öte yandan, Tablo 12’den görüleceği üzere sürekli orman mühendisi istihdamına benzer şekilde yine kuruluş yılında her beş bürodan birinde (%20,8) kısmi zamanlı orman mühendisi istihdamı söz konusu olup, istihdam edilen kısmi zamanlı mühendis sayısı da 1-8 arasında değişmektedir. Kuruluştan günümüze kadar geçen süre sonunda büro sahiplerinin sürekli istihdamda olduğu gibi kısmi zamanlı orman mühendisi istihdamında da fazlaca istekli olmadıkları görülmektedir. Yine de hem kısmi zamanlı orman mühendisi istihdam eden büroların oranında (%48,1) hem de her bir büroda istihdam edilen mühendis sayısında (1-20) artış görülmektedir. Benzer şekilde, araştırmaya konu edilen bürolarda kısmi zamanlı istihdam edilen orman mühendisi sayısı da 30’dan 101’e yükselmiştir. Kuruluş yılında büro başına düşen ortalama kısmi zamanlı orman mühendisi sayısında (0,57) ise yaklaşık 3,5 katlık bir artış (1,94) söz konusu olmuştur.

Sürekli ve kısmi zamanlı orman mühendisi istihdamı bulguları birlikte değerlendirildiğinde, her iki grup için de gerek toplam orman mühendisi istihdamı ve

gerekse büro başına düşen ortalama orman mühendisi istihdamında, kuruluş yılındaki değerlerin hali hazırdaki değerlerin oldukça gerisinde olduğu görülmektedir. Bu sonuç aslında beklentilerle uyumlu gözükmemektedir. Zira büroların faaliyet gösterdiği sektörün yeni olması ve buna bağlı olarak geleceğe ilişkin belirsizlikler, kuruluş ve faaliyet aşamasındaki finansal kaynak sorunları, nispeten küçük ölçekli işletme özelliğine sahip olması vb. nedenlerin yanında kendilerinin de orman mühendisi olmaları büro sahiplerinin daha az orman mühendisi istihdam etme eğiliminde olmalarını haklı kılmaktadır. Kaldı ki, sektördeki iş hacminin de artmasına bağlı olarak hâlihazırda beklenen şekilde istihdamlarda belirgin şekilde artış görülmektedir.

Kısmi zamanlı istihdamın her iki dönem itibarıyla sürekli istihdamın önünde seyretmesinde ise bürolarda yürütülen faaliyetlerin niteliğinin etkili olduğu düşünülmektedir. Nitekim serbest ormancılık bürolarında yürütülen ormancılıkla ilgili faaliyetlerin önemli bir bölümü tüm yıla yayılan ya da uzun süreli faaliyetlerden oluşmamaktadır. Örneğin; herhangi bir devlet orman işletmesinin amenajman planının yenilenme aşamasında, verilerin elde edilmesi için gerekli arazi çalışmaları Nisan-Ekim arası dönemde yapılabilmektedir. Bu yedi aylık süre için orman mühendisi istihdamı sağlanmış olmaktadır. Genellikle küçük ölçekli işletmeler niteliğinde olan bürolarda da orman mühendislerine ihtiyaç duyulduğunda kısmi zamanlı orman mühendisi istihdamı tercih edilerek maliyetlerden tasarruf sağlanmaktadır. Kaldı ki bu şekilde istihdam edilen orman mühendisleri de büyük sorumluluklar üstlenmeksizin ciddi tecrübeler kazanmakta ve bu tecrübeler orta ve uzun vadede mesleki hayatları için önemli bir alt yapı oluşturmaktadır.

Ayrıca hâlihazırda kısmi zamanlı orman mühendisi çalıştırdıklarını belirten büro sahiplerine, bir yıllık zaman dilimindeki ortalama istihdam süreleri sorulmuştur (Tablo 13). Buna göre, kısmi zamanlıların yarısından fazlası 3-6 ay arasında (%53,8) çalıştırılanlardan oluşurken, onu sırasıyla 1-3 ay arası (%30,8) ve 6-10 ay arası (%15,4) çalıştırılanlar izlemektedir. Bu oranlar topluca değerlendirildiğinde kısmi zamanlı çalışma süresinin ağırlıklı olarak 6 aya kadar devam ettiği görülmektedir.

Tablo 13. Kısmi zamanlı orman mühendislerinin ortalama çalışma süreleri

Çalıştırma Süresi (Ay)	Frekans	Oran (%)
1-3	8	30,8
3-6	14	53,8
6-10	4	15,4
<i>Toplam</i>	26	100,0

Ankete dahil olan bürolardan elde edilen verilerden yola çıkarak elde edilen büro başına düşen ortalama, sürekli ve kısmi zamanlı orman mühendisi sayılarının tüm araştırma evrenini temsil ettiği varsayımı altında, araştırma evrenini oluşturan 170 serbest ormancılık bürosuna ait tahmini toplam orman mühendisi istihdamı elde edilmiştir (Tablo 14).

Tablo 14. Serbest ormancılık bürolarında tahmini toplam orman mühendisi istihdamı

İstihdam Türü	Büro Sayısı (Adet) [A]	Büro Başına Düşen Orman Mühendisi (Kişi)		Tahmini Toplam İstihdam (Kişi)	
		Kuruluş Yılında [B]	Halihazırda [C]	Kuruluş Yılında [AxB]	Halihazırda [AxC]
		Sürekli	170	0,38	0,62
Kısmi Zamanlı	170	0,57	1,92	97	326

Elde edilen tahmini toplam istihdam değerleri incelendiğinde, kuruluş yıllarında 65 olan sürekli orman mühendisi istihdamının 105'e, 97 olan kısmi zamanlı orman mühendisi istihdamının ise 326'ya ulaşması söz konusudur. Bununla birlikte, katılımcıların genellikle bu tür bilgileri paylaşırken düşük beyan etme eğiliminde olmaları ve ayrıca kendilerine anket uygulanan ve orman mühendisi olan büro sahiplerinin sayısı (toplam 170 büro sahibi) da düşünüldüğünde gerçek istihdamın bu rakamlardan çok daha fazla olduğu rahatlıkla ifade edilebilir.

Bu noktada, sayısal büyüklükten ziyade üzerinde durulması gereken husus tahmini istihdam değerlerindeki oransal artış olacaktır. Nitekim söz konusu artış sürekli istihdam için % 62 iken, kısmi zamanlı istihdam için % 236'ya karşılık gelmektedir. Özellikle Yetki Yasasının çıkarıldığı 2006 yılı baz alındığında fazla uzun sayılmayacak bir zaman diliminde serbest ormancılık bürolarının orman mühendisi

istihdamına sağladıkları katkının küçümsenemeyecek düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Özellikle Ülkemizde ve gelişmekte olan ülkelerin çoğunda orman mühendisliğinden mezun olan öğrencilerin çoğunluğu ulusal ormancılık teşkilatında istihdam edilmektedir. Bununla birlikte, söz konusu birimler kamunun giderlerini azaltma ve kamu dışından ormancılık hizmetleri sağlama vb. gelişmelerin etkisi ile orman mühendisi istihdamını azaltma yoluna gitmişler ve yeni mezunlar da sivil toplum kuruluşları ve özel sektörde iş aramak durumunda kalmışlardır (Türker ve Durusoy, 2008).

Bu noktada, son yıllarda Ülkemizde serbest ormancılık bürolarının istihdamdaki rolü azımsanamayacak noktalara ulaşmıştır. Nitekim, Ülkemizde 2005-2008 yılları arası dönemde ormancılık teşkilatında toplam 848 orman mühendisinin göreve başladığı ifade edilmektedir (Özden ve Ekici, 2010). Bu çalışmadaki büroların %75'i 2006-2011 döneminde kurulmuş ve bu bürolarda istihdam edilen orman mühendisleri ile büro sahibi orman mühendisleri dikkate alındığında tahmini toplam sürekli orman mühendisi istihdamı 275 olmaktadır. Buna göre, yeni bir sektör olan serbest ormancılık bürolarında sağlanan sürekli orman mühendisi istihdamı devlet orman teşkilatında sağlanan istihdamın yaklaşık 1/3'üne karşılık gelmektedir. Kaldı ki kısmi zamanlı istihdamlar da dikkate alındığında serbest ormancılık bürolarının istihdama olan katkısının daha da artacağı aşikârdır.

3.4. Büro Sahiplerinin Çeşitli Konulardaki Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Tartışma

3.4.1. Ormancılık Eğitimine İlişkin Görüşler

Anket uygulanan büro sahiplerinin ormancılık eğitimine ilişkin düşünceleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla öncelikle katılımcılara ormancılık eğitimi aldıkları dönemde orman mühendisliği mesleğini nasıl gördükleri sorulmuştur.

Buna göre, katılımcıların %43,4'ü orman mühendisliği mesleğini; “istihdam imkânları fazla ve gelir düzeyi yeterli bir meslek” olarak nitelerken, %35,8'i ise

“istihdam imkânları az ve gelir düzeyi yetersiz bir meslek” olarak nitelendirmiştir. Katılanların %11,3’ü orman mühendisliği mesleğini “istihdam imkânları fazla ve gelir düzeyi yetersiz bir meslek” olarak görürken, kalan kesim ise (%9,4) öğrencilik döneminde mesleğe ilişkin bir “fikir sahibi olmadığını” ifade etmiştir (Tablo 15).

Mesleğe ilişkin görüş beyan edenlerin ilk iki sırada “istihdam imkânları fazla ve gelir düzeyi yeterli” ile “istihdam imkânları az ve gelir düzeyi yetersiz” düşüncesinde iki zıt görüşe sahip olduğu görülmektedir. Böyle bir sonucun ortaya çıkmasında, daha önce de belirtildiği gibi, büro sahibi katılımcıların ormancılık teşkilatından emekli olan/ayrılan ve genellikle 1985 yılı öncesinde mezun olan katılımcılar ile 1996 yılından sonra yeni mezun katılımcılar şeklinde iki ana grupta toplanmış olmalarının (Tablo 3) etkili olduğu düşünülmüştür. Ormancılık teşkilatından emekli olmuş/ayrılmış katılımcıların mezun oldukları yıllar ve o yıllardaki orman mühendisi istihdam imkânları göz önüne alındığında, daha olumlu görüşlere sahip oldukları, buna karşılık nispeten yeni mezunların ise iş imkânları artmasına rağmen mezun sayılarının da artması nedeniyle daha olumsuz görüşlere sahip oldukları ifade edilebilir. Bununla birlikte, 1985 öncesi ve 1996 sonrası mezuniyet yıllarından oluşan gruplar arasında, mesleğe ilişkin düşünceler açısından farklılık olup olmadığını araştırmak amacıyla gerçekleştirilen Khi-kare testi sonucunda; $p (0.322) > \alpha (0.05) \rightarrow H_0$ Kabul bulgusu elde edilmiş olup, mezuniyet yıllarına göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel anlamda bir farklılık olmadığı anlaşılmıştır.

Tablo 15. Öğrencilik döneminde ormancılık mesleği ile ilgili düşünceler

Meslekle ilgili düşünceler	Frekans	Oran (%)
İstihdam imkânları fazla ve gelir düzeyi yeterli bir meslek	23	43,4
İstihdam imkânları az ve gelir düzeyi yetersiz bir meslek	19	35,8
İstihdam imkânları fazla ve gelir düzeyi yetersiz bir meslek	6	11,3
O dönemde mesleğe ilişkin hiçbir fikri yok	5	9,4
<i>Toplam</i>	<i>53</i>	<i>100,0</i>

Katılımcılara, öğrencilik yıllarından günümüze mesleğin gelişimini nasıl gördükleri sorulduğunda; % 51’i iyiye doğru bir gidiş, % 32’si ise kötüye doğru gidiş olduğu yönünde fikir beyan etmiştir. Buna karşılık, hiçbir gelişmenin olmadığını düşünenler ise % 17 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 16). Buna göre, büro sahiplerinin

ormancılığın gelişimi hakkında kısmen iyimser bir bakışa sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 16. Öğrencilikten günümüze ormancılık mesleğinin gelişimine ilişkin görüşler

	Katılımcı Sayısı	Oran (%)
Kötüye doğru bir gidiş var	17	32,1
Gelişim yok	9	17,0
İyiye doğru bir gidiş var	27	50,1
<i>Toplam</i>	<i>53</i>	<i>100,0</i>

Öğrencilik döneminden günümüze ormancılık mesleğinin gelişimine yönelik düşüncelerin yaş grupları açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Khi-kare testi sonucunda; $p(0.006) < \alpha(0.05) \rightarrow H_0$ Red bulgusu elde edilmiş olup, katılımcıların yaş grupları arasında istatistiksel anlamda bir farklılık olduğu anlaşılmıştır. Buna göre, 40 yaş üzeri grup ormancılıkta ağırlıklı olarak kötüye doğru bir gidiş, 20-40 yaş arası grup ise tam tersine iyiye doğru bir gidiş olduğu düşüncesine sahiptirler. Devlet ormancılık teşkilatı deneyimli 40 yaş üzeri grubun, ormancılıkta yaşanan değişimleri kötüye doğru bir gidiş olarak görmesi üzerinde ayrıca düşünülmesi ve detaylı olarak irdelenmesi gereken bir konudur.

Öte yandan, serbest ormancılık bürolarında istihdam edilen orman mühendislerinin nitelikli ve donanımlı olması, buralarda yürütülecek faaliyetlerin verimliliğini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle, büro sahiplerinin çalışanlarının aldığı eğitime ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik çeşitli sorular sorulmuş ve elde edilen bulgular Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17. Orman fakültelerinde verilen eğitimle ilgili düşünceler

		Katılımcı Sayısı	Oran (%)
Orman Fakültelerindeki staj uygulaması mesleki tecrübe kazandırma açısından yeterli midir?	Evet	9	17,3
	Kısmen	20	38,5
	Hayır	23	44,2
	<i>Toplam</i>	<i>52</i>	<i>100,0</i>
Orman Fakültelerindeki eğitim büro faaliyetlerini destekler nitelikte midir?	Evet	4	7,5
	Kısmen	23	43,4
	Hayır	26	49,1
	<i>Toplam</i>	<i>53</i>	<i>100,0</i>
Orman Fakültelerindeki eğitimle nitelikli mühendis yetiştirilebiliyor mu?	Evet	5	10,2
	Kısmen	16	32,7
	Hayır	28	57,1
	<i>Toplam</i>	<i>49</i>	<i>100</i>

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

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

Orman fakültelerinde verilen eğitim ile serbest ormancılık bürolarının ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin yöneltilen sorular değerlendirildiğinde (Tablo 17); katılımcıların yaklaşık yarısı (%49,1) orman fakültelerinde verilen eğitimin büro faaliyetlerini desteklemediğini düşünmektedirler. Buna karşılık % 43,4’ü kısmen desteklediği, %7,5’i ise desteklediği düşüncesine sahiptirler. Dolayısıyla, katılımcıların yarısı orman fakültelerinde verilen eğitimi kendi açılarından yetersiz görmektedir.

Benzer durum, büroda ihtiyaç duyulan orman mühendislerinin nitelikli olarak yetiştirilip yetiştirilemediği sorgulandığında da ortaya çıkmaktadır. Nitekim katılımcıların %57,1’i büroların ihtiyacı olan nitelikli mühendis yetiştirilemediği, %32,7’si kısmen yetiştirildiği ve %10,2’si yetiştirildiği yönünde görüş beyan etmiştir. Orman fakültelerinde nitelikli mühendis yetiştirilemediği görüşüne sahip katılımcılara, bunun nedenleri sorulduğunda ise sırasıyla; uygulamaya yönelik derslerin yetersiz olması (%78), teorik derslerin fazlalığı (%48), derslerin yetki yasasının içeriğiyle uyuşmaması (%44) ve öğrenci niteliği vb diğer (%22)

faktörlerden oluşan nedenler sıralanmıştır. Benzer şekilde, Atmış ve Daşdemir (2008)'in araştırmasında akademisyenler tarafından Türkiye’de orman mühendisliği eğitiminin en önemli sorunları arasında; teorik ders fazlalığı, laboratuvar, arazi uygulamaları ve teknik gezilerin yetersizliği, eğitim-uygulama işbirliğinin olmaması gibi hususlar öncelikli olarak vurgulanmıştır.

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

Bu amaçla, katılımcılara çeşitli sorular yöneltilmiştir. Bu kapsamda “*Ormancılık eğitimine ilişkin seçeneklerden hangisine / hangilerine katılırsınız?*” şeklindeki kapalı uçlu soruya katılımcılar en fazla (%80) “uygulamaya yönelik derslerin artırılması” şeklinde karşılık vermiştir (Tablo 18). Diğer seçeneklerin tercih edilme oranlarına göre dağılımları sırasıyla; “yeni gelişmeler doğrultusunda müfredata yeni derslerin eklenmesi” (%78), “fakültelerdeki stajın daha verimli olmasının sağlanması” (%66), “müfredat oluşturulurken Yetki Yasası faaliyet alanlarının dikkate alınması” (%52), “gereksiz bazı derslerin müfredattan çıkarılması” (%36) ve “diğer” (%6) şeklindedir.

Tablo 18. Ormancılık eğitimine ilişkin görüş ve öneriler

		Frekans	Oran (%)
Ormancılık eğitimine ilişkin seçeneklerden hangisine / hangilerine katılırsınız?	Uygulamaya yönelik derslerin ağırlığı artırılmalıdır	40	80
	Yeni gelişmeler doğrultusunda müfredata yeni dersler eklenmelidir	39	78
	Fakültelerdeki stajın daha verimli olması sağlanmalıdır	33	66
	Müfredat oluşturulurken Yetki Yasası faaliyet alanları dikkate alınmalıdır	26	52
	Gereksiz bazı dersler müfredattan çıkarılmalıdır	18	36
	Diğer	3	6
Seçeneklerden hangisi / hangileri fakültelerdeki müfredata zorunlu ders olarak eklenmelidir?	ARCGIS, Netcad vb. bilişim ağırlıklı dersler	42	84
	Halkla ilişkiler, proje yönetimi, iletişim vb. dersler	34	68
	Yaban hayatı, kırsal kalkınma, milli park yönetimi vb. dersler	13	26
	Diğer	8	16
Seçeneklerden hangisindeki / hangilerindeki derslerin mevcut müfredattaki ağırlıkları artırılmalıdır?	Ölçme ile ilgili dersler (Ölçme ve kadastro, dendrometri, haslat bilgisi vb.)	33	67
	Ormancılık uygulamalarına yönelik dersler	30	61
	Doğa bilimleri dersleri (Silvikültür, ekoloji, botanik vb.)	25	51
	Karar verme dersleri (Orman amenajmanı, ormancılık yönetimi ve politikası vb.)	25	51
	Hasat-mühendislik dersleri (Orman yolları, transport tekniği ve tesisleri vb.)	17	35
	Koruma ile ilgili dersler (Orman entomolojisi, orman koruma vb.)	10	20

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

Öte yandan, eğitimle ilgili olarak yeni gelişmeler doğrultusunda müfredata yeni derslerin eklenmesi seçeneğinin ikinci sırada ve müfredat oluşturulurken Yetki Yasası faaliyet alanlarının dikkate alınması seçeneğinin dördüncü sırada öne çıkarıldığı görülmektedir. Bu noktada, Yetki Yasasındaki faaliyet alanlarıyla birlikte müfredata eklenecek yeni derslerin neler olabileceği sorusu gündeme gelmektedir. Nitekim, “*Seçeneklerden hangisi / hangileri fakültelerdeki müfredata zorunlu ders olarak eklenmelidir?*” (Tablo 18) sorusuna alınan cevaplar incelendiğinde, katılımcıların çok büyük bir bölümü (%84) “ARCGİS, Netcad vb. bilişim ağırlıklı dersleri” öne çıkarmıştır. Bu sonuç serbest ormancılık bürolarında bilişim teknolojilerine ve özellikle de daha önce ifade edildiği şekilde uygulamaya yönelik derslerin ağırlığının artırılmasına önemli ölçüde ihtiyaç olduğuna ve buna karşılık mevcut müfredatların bu ihtiyacı karşılamaktan oldukça uzak olduğuna işaret etmektedir.

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

Bilişim ağırlıklı dersler ile ardından halkla ilişkiler, proje yönetimi, iletişim vb. dersler ağırlıklı olarak hâlihazırdaki büro faaliyetlerinde öncelikle ihtiyaç duyulan konulara da işaret etmektedir. Bununla birlikte, katılımcıların müfredatta zorunlu

ders olarak görmek istedikleri yaban hayatı, kırsal kalkınma, milli park yönetimi vb. dersler orman kaynaklarından çok yönlü faydalanmaya işaret eden çağdaş ormancılık anlayışıyla yakından ilişkilidir. Katılımcıların çok az bir kısmının (%16) bahse konu çok yönlü faydalanmaya işaret eden derslerin müfredata zorunlu ders olarak eklenmesi hususunda görüş bildirmelerinin, özel ormancılık sektöründe yürütülen ormancılık faaliyetlerinde henüz çağdaş ormancılık anlayışına paralel bir gelişimin gerçekleşmediğinin bir işareti olduğu ifade edilebilir.

Bu noktada, meslek mensupları tarafından özellikle bilişim ağırlıklı ders ihtiyaçları çeşitli kurslarla (özel şirketlerin sertifika programları, OMO tarafından açılan kurslar vb) karşılanmaya çalışılmaktadır. Serbest ormancılık büroları vasıtasıyla gerçekleştirilen veri tabanı oluşturmaya yönelik faaliyetlerdeki bazı eksikliklerin bu sayede çözümlenebileceği ifade edilebilir. Bilişim ağırlıklı derslerin dışında sayılan derslerin bir kısmı ise bazı fakültelerin eğitim müfredatlarında özellikle seçmeli ders kategorisinde yer alabilmektedir. Ormancılık eğitiminde sadece burada çıkan sonuçlardan hareketle kısa vadede müfredat değişikliğine gidilerek bazı derslerin zorunlu olarak müfredata dahil edilmesi önerisi makul olmayacağı gibi pratikte mümkün de değildir. Ancak, çeşitli nedenlerle orman mühendisliği eğitim müfredatında yapılacak değişikliklerde bu taleplerin de göz önünde bulundurulması ilgili kesimler için faydalı olacaktır.

“Seçeneklerden hangisindeki / hangilerindeki derslerin mevcut müfredattaki ağırlıkları artırılmalıdır?” şeklinde yöneltilen soruya (Tablo 18) katılımcılar sırasıyla; %67 oranında ölçme ile ilgili dersler (ölçme ve kadastro, dendrometri, hasılat bilgisi vb.), %61 oranında ormancılık uygulamalarına yönelik dersler, %51 oranında doğa bilimleri dersleri (silvikültür, ekoloji, botanik vb.) ve karar verme dersleri (orman amenajmanı, ormancılık yönetimi ve politikası vb.), %35 oranında hasat-mühendislik dersleri (orman yolları, transport tekniği ve tesisleri vb.) ve %20 oranında koruma ile ilgili dersler (orman entomolojisi, orman koruma vb.) cevabını vermiştir. Ölçme ile ilgili derslerin ön plana çıkmasında, gerek fonksiyonel amenajman planlarının yapılmasında kullanılan ARCGIS, gerekse yol ağı planlarının yenilenmesinde kullanılan NETCAD programlarının yoğun olarak kullanılmasının etkili olduğu düşünülmektedir.

3.4.2. Yetki Yasasına İlişkin Görüşler

Yetki Yasası hakkında katılımcılara yöneltilen bazı sorulara ilişkin cevapların dağılımı Tablo 19’da sunulmaktadır.

Buna göre, “*Yetki Yasasının kapsamı ve içeriği konusunda yeterli bilgiye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?*” şeklindeki soruya katılımcıların %69,2’lik önemli bir bölümü “evet” diyerek yasanın kapsam ve içeriği konusunda bilgi sahibi olduklarını, %26,9’u “kısmen” bilgi sahibi olduklarını ifade ederken, %3,8’lik çok az bir bölümü ise “hayır” diyerek yeterli bilgi sahibi olmadıklarını dile getirmiştir. Akabinde, Yetki Yasası ile ilgili yeterli ve kısmen yeterli bilgi sahibi olduğunu ifade edenlerden yasayla ilgili düşünceleri öğrenilmeye çalışılmıştır.

Bu kapsamda, öncelikle “*Yetki Yasası orman mühendisliği mesleğini geliştirici nitelikte midir?*” şeklinde yöneltilen soruya katılımcıların %62,5’lik “evet” ve %31,3’ü de “kısmen” geliştirici niteliktedir cevabını vermiştir. Katılımcıların “hayır” diyen %6,3’lük çok küçük bir bölümü ise yasanın mesleğe geliştirici yönde bir katkı sağlamadığını dile getirmiştir.

Tablo 19. Yetki Yasası ile ilgili düşünceler

	Frekans	Oran (%)	
Yetki Yasasının kapsamı ve içeriği konusunda yeterli bilgiye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?	Evet	36	69,2
	Kısmen	14	26,9
	Hayır	2	3,8
	<i>Toplam</i>	<i>52</i>	<i>100,0</i>
Yetki Yasası orman mühendisliği mesleğini geliştirici nitelikte midir?	Evet	30	62,5
	Kısmen	15	31,3
	Hayır	3	6,3
	<i>Toplam</i>	<i>48</i>	<i>100,0</i>
Yetki Yasası çerçevesinde amenajman, ağaçlandırma vb. ormancılık faaliyetleri için iş bitirme uygulaması istenmesini doğru buluyor musunuz?	Evet	14	28,6
	Kısmen	16	32,7
	Hayır	19	38,8
	<i>Toplam</i>	<i>49</i>	<i>100,0</i>
Yetki Yasasının ormancılık teşkilatından emekli olmuş ya da ayrılmış meslek mensupları için ayrıcalıklar içerdiğini düşünüyor musunuz?	<i>Evet</i>	<i>24</i>	<i>48,0</i>
	<i>Kısmen</i>	<i>11</i>	<i>22,0</i>
	<i>Hayır</i>	<i>15</i>	<i>30,0</i>
	<i>Toplam</i>	<i>50</i>	<i>100,0</i>

Sektör temsilcileri tarafından en çok tartışılan konulardan biri, iş bitirme belgelerinin istenmesinin doğruluğu olmaktadır. Bu amaçla yöneltilen “*Yetki Yasası çerçevesinde*

amenajman, ağaçlandırma vb. ormancılık faaliyetleri için iş bitirme belgesi istenmesini doğru buluyor musunuz?” şeklindeki soruya katılımcıların; % 28,6’sı “evet”, % 32,7’si “kısmen” cevabını vermiştir. Buna karşılık katılımcıların “hayır” diyen % 38,8’lik en büyük kısmı ise uygulamayı doğru bulmadığı ifade etmiştir.

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

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

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

Yetki Yasasının, genel olarak katılımcıların yaklaşık yarısı tarafından ormancılık teşkilatından emekli ya da ayrılmış mensuplar için ayrıcalıklar içerdiği hususu gerek ilgili Yetki Yasası ve gerekse bu kapsamda çıkarılan yönetmeliklerde de karşılığını bulmaktadır. Nitekim 5531 sayılı Yetki Yasası’nın 6 ncı maddesinde *“Kamu kurum*

ve kuruluşlarında orman, ormancılık ve ağaç endüstrisiyle ilgili işlerde mühendis olarak görev yapanların kamuda çalıştıkları görevlerden hangilerinin mesleki deneyim süresinden sayılacağı, hangi görevlerde bulunanlar için serbest meslek mensubu unvanının kazanılmasında sınav şartının aranmayacağı ve hangi görevlerde geçen sürelerin serbest meslek mensupluğunda geçirilmiş sayılacağı Bakanlığın uygun görüşü alınarak Oda tarafından çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.” şeklindeki ifade ile; “Orman Mühendisleri Odası Mesleki Deneyim Kazanma Ve Meslek Mensupluğu Sınav Yönetmeliği”nin 49, 50 ve 51 inci maddelerinde bu ayrıcalıklar açıkça görülmektedir. Bu durumla ilgili olarak, özel ormancılık sektörünün tecrübeye olan ihtiyacını karşılaması bakımından yerinde bir pozitif ayrımcılık olduğu düşünülebilir. Buna karşılık, özel ormancılık sektörünün temelini, devlet ormancılık teşkilatı geleneklerinden gelen meslek mensupları ile şekillendirilmesi ve özel ormancılık sektörünün, devlet ormancılık teşkilatı temelli bir yapıya yönlenebilmesi, yeni ve genç girişimcilerin kısmen de olsa engellenmesi gibi olumsuzluklara da sebep olabileceği ifade edilebilir. Nitekim Tablo 5’te hâlihazırda ağırlıklı olarak yürütülen ormancılık faaliyetleri (ağaçlandırma, orman sınırlaması, amenajman, orman yangınları ve zararlıları ile mücadele vb.) dikkate alındığında, serbest ormancılık büroları aracılığıyla aslında “özel ormancılık sektörü görünümü bir devlet orman işletmeciliği” yapısının sergilendiği ifade edilebilir. Bu da geleneksel dar kapsamlı ormancılık anlayışının özel ormancılık sektörüne de sirayet ettiği/edeceğinin işareti olarak yorumlanabilir.

Katılımcıların genel olarak Yetki Yasası’nı nasıl gördüklerini belirlemek amacıyla önceden geliştirilen yargılara katılma durumları Tablo 20’de yer almaktadır.

Tablo 20. Yetki Yasası ile ilgili çeşitli yargılara ilişkin görüşler

	Frekans	Oran (%)
Mesleğin geliştirilmesi açısından yeterlidir	15	28,3
Mesleğin geliştirilmesi açısından yetersizdir	14	26,4
Yasada bazı boşluklar söz konusudur	14	26,4
Diğer yasalarla (KİK vb.) uyumayan yanları bulunmaktadır	10	18,9
<i>Toplam</i>	<i>53</i>	<i>100,0</i>

Buna göre katılımcıların en yüksek oranda destekledikleri yargı %34,8 ile Yetki Yasası’nın mesleğin geliştirilmesi açısından yeterli olduğudur. Buna karşılık

katılımcıların %30,4'lük kısmı ise aksi yöndeki yani mesleğin geliştirilmesi açısından yetersiz olduğu şeklindeki yargıyı desteklemiştir. Ayrıca, Yetki Yasası'nda bazı boşluklar olduğu (%30,4) ve diğer yasalarla (KİK vb.) uyuşmayan yanlarının (özellikle iş bitirme belgesi) bulunduğu (%23,9) ilişkin yargılar da üçüncü ve dördüncü sırada destek bulmuştur.

Katılımcıların Yetki Yasası ile ilgili önerileri Tablo 21'de sunulmuştur. Buna göre, serbest ormancılık büro sahiplerinin %62'si yetki yasasının farklı uygulamalara yol açan bazı boşluklarının ve eksikliklerinin ortadan kaldırılması gerektiğini dile getirirken, %51'i yasa özel ormancılığı kolaylaştırıcı ve teşvik edici düzenlemelerin yapılması gerektiğini dile getirmiştir. Yetki Yasası ile ilgili olarak görülen bir diğer eksiklik de, yasanın diğer yasalarla uyuşmayan yanları olarak ortaya çıkmıştır. Böyle düşünen katılımcıların oranı % 36 olmuştur. Yasanın mevcut haliyle yeterli olduğunun düşünen katılımcıların oranı ise % 19'da kalmıştır.

Tablo 21. Yetki Yasasına ilişkin görüş ve öneriler

	Frekans	Oran (%)
Farklı uygulamalara yol açan boşluklar ve var olan bazı eksiklikler ortadan kaldırılmalı	29	62
Özel ormancılığı kolaylaştırıcı ve teşvik edici düzenlemeler yapılmalı	24	51
Diğer yasalarla daha uyumlu hale getirilmeli	17	36
Mevcut durumu itibariyle Yetki Yasa yeterlidir	9	19
Diğer	4	9

3.4.3. Meslek Odasıyla İlgili Görüşler

Bu bölümde, gerek bu araştırmanın ana konusunu oluşturan serbest ormancılık büroları için yasal dayanak olan Yetki Yasasının çıkarılmasında ve gerekse genel olarak orman mühendisliği mesleğinin gelişim sürecinde önemli katkıları OMO hakkında katılımcıların görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır (Tablo 22).

Bu bağlamda “*Meslek Odasının, orman mühendisliği mesleğinin gelişmesine yeterli katkı sağladığını düşünüyor musunuz?*” sorusuna, katılımcıların; % 28,3'ü “evet”, % 56,6'sı “kısmen”, % 15,1'i ise “hayır” cevabını vermişlerdir. Buna göre serbest ormancılık bürosu sahiplerinin, genel olarak Meslek Odasının orman mühendisliği mesleğinin gelişimine kısmen de olsa katkı sağladığı düşüncesinde oldukları söylenebilir. Şüphesiz Türkiye'de serbest ormancılık büroları ve buna bağlı olarak da

özel ormancılık sektörünün gelişmesi ve bu gelişime bağlı olarak çağdaş ormancılık anlayışının yakalanmasında, serbest ormancılık büroları kadar, OMO'nın yetkileri çerçevesinde, özel ormancılık sektöründeki sorunlara eğilme, çözüm geliştirme ve uygulama noktasında ortaya koyacağı irade de belirleyici olacaktır.

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

Tablo 22. Meslek Odası ile ilgili düşünceler

	Frekans	Oran (%)	
Meslek Odasının, orman mühendisliği mesleğinin gelişmesine yeterli katkı sağladığını düşünüyor musunuz?	Evet	15	28,3
	Kısmen	30	56,6
	Hayır	8	15,1
	<i>Toplam</i>	<i>53</i>	<i>100,0</i>
Meslek Odasının serbest ormancılık bürosu sahip ve çalışanlarını yeterince temsil ettiğini düşünüyor musunuz?	Evet	16	30,8
	Kısmen	26	50,0
	Hayır	10	19,2
	<i>Toplam</i>	<i>52</i>	<i>100,0</i>
Size göre Meslek Odasının verdiği seminerler yeterli mi?	Evet	6	12,0
	Kısmen	22	44,0
	Hayır	22	44,0
	<i>Toplam</i>	<i>50</i>	<i>100,0</i>
Meslek Odası temsilciliklerine ulaşmada sorun yaşıyor musunuz?	Evet	5	9,6
	Kısmen	11	21,2
	Hayır	36	69,2
	<i>Toplam</i>	<i>52</i>	<i>100,0</i>
Meslek Odası temsilciliklerinin sorunlarınızın çözümünde, size yeteri kadar yardımcı olduklarına inanıyor musunuz?	<i>Evet</i>	<i>20</i>	<i>37,7</i>
	<i>Kısmen</i>	<i>24</i>	<i>45,3</i>
	<i>Hayır</i>	<i>9</i>	<i>17,0</i>
	<i>Toplam</i>	<i>53</i>	<i>100,0</i>

“Size göre Meslek Odasının verdiği seminerler yeterli mi?” şeklindeki soruya karşılık, katılımcıların % 12'si “evet”, % 44'ü “kısmen” , % 44'ü ise “hayır” cevabını vermiştir. Yeterli ve kısmen yeterli diyen katılımcıların oranının yarıdan fazla olarak (% 56) gerçekleşmesi, bu seminerlerin yeterli olduğu görüşünü öne

çıkarsa da % 44'lük katılımcı kitlesinin aynı görüşü paylaşmadığı görülmektedir. Esasında bahsedilen oranlar dikkate alındığında bu konu üzerinde, bir kafa karışıklığı olduğu söylenebilir. Özel ormancılık sektörüne girişte vize anlamına gelen meslek mensupluğu sertifikasının bu yolla verilmesi bir yönüyle makul karşılanabileceği gibi, özellikle ormancılık teşkilatından emekli meslek mensuplarının tecrübeleri ve orman fakültelerinde verilen eğitimler bakımından ele alındığında böyle bir seminer neticesi sertifika verilip “*sen şimdi meslek mensubu oldun*” anlamına gelen bir yaklaşım gösterilmesi de dikkat çeken bir durumdur.

“*Meslek Odası temsilciliklerine ulaşmada sorun yaşıyor musunuz?*” sorusuna katılımcıların % 9,6'sı “evet”, % 21,2'si “kısmen”, % 69,2'si de “hayır” şeklinde cevap vermiştir. Serbest ormancılık büro sahiplerinin meslek odası temsilcilikleri ile iletişim noktasında sorun yaşamamaları, büro faaliyetlerinin yürütülmesinde kolaylık sağlayacağı gibi özellikle faaliyetlerle ilgili aksaklıkların ve sorunların giderilmesi noktasında bir fırsat olduğu da ifade edilebilir.

“*Meslek Odası temsilciliklerinin sorunlarınızın çözümünde, size yeteri kadar yardımcı olduklarına inanıyor musunuz?*” sorusuna katılımcıların; % 37,7'si “evet”, % 45,3'ü “kısmen” ve % 17'si de “hayır” cevabını vermiştir. Buradan hareketle, Türkiye'deki serbest ormancılık büro sahiplerinin meslek odasının sorunların çözümündeki etkinliğini kısmi olarak yeterli gördükleri ifade edilebilir. Bu tabloda, meslek mensuplarının odanın yetkilerinin kapsamını aşan işleri de odadan beklemeleri ve dolayısıyla yetki aşımına konu taleplerin oda tarafından karşılanamaması ya da tanınmış yetkilerinse meslek odasınınca yeterli düzeyde kullanamamasının etkili olduğu ifade edilebilir. Örneğin; meslek odasının amaçlarından biri, “mesleğin ilerlemesi, yükselmesi ve gelişmesi konusunda araştırmalar yapmak ve yaptırmak ve bunlara ilişkin raporları Genel Kurulun onaylamasına sunmak” şeklindedir. Meslek odasının bu amaç doğrultusunda yaptığı çalışmalarla Yetki Yasasının çıkarılmasında önemli bir görev üstlendiği ve sorumluluğunu yerine getirdiği söylenebilir.

Bunun yanında bir büro sahibinin, yetki yasasının serbest ormancılık bürolarına tanıdığı geniş faaliyet alanlarını değerlendirememesinden kaynaklı düşük gelirden şikâyetle bulunması ve bunun sebebinin meslek odası olduğu iddiası, meslek

odasının görev ve sorumluluk alanında olmayan bir talebin kendisinden istenmesi anlamını taşıdığı ifade edilebilir. Bir çiçekçinin orman alanlarından şimşir dallarını orman köylülerine toplatarak özellikle çelenk dolgu malzemesi olarak kullanıp bu işten önemli miktarda gelir elde ettiği ve hatta ihracatını yaptığı düşünüldüğünde; serbest ormancılık bürolarının benzeri alternatif iş alanlarına yönelmek yerine genellikle izin-irtifak dosyalarının hazırlanması, ağaçlandırma ve amenajman planları yapımı gibi nispeten düşük gelir sağlayan geleneksel ormancılık faaliyetlerine odaklanmalarının sorumlusu olarak meslek odasının görülmesi doğru olmayacaktır.

Meslek odası tarafından karar alma sürecinin işletilmesi hakkında katılımcıların görüşleri Tablo 23’de sunulmuştur.

Tablo 23. Meslek odasında karar alma sürecine ilişkin görüş ve öneriler

	Frekans	Oran (%)
Tüm kararlarda odaya üye meslek mensuplarının tümünün görüşleri dikkate alınmalıdır	18	38
Kararın kapsam ve önemine göre bölge temsilcilerinin ya da tüm üyelerin görüşleri alınmalıdır	16	34
Tüm kararlarda odanın bölge temsilcilerinin görüşlerini alması yeterlidir	8	17
Diğer	3	7
Mevcut karar alma sürecinde bir sorun söz konusu değildir.	2	4
Toplam	47	100

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

3.4.4. Ormancılık Teşkilatıyla İlgili Görüşler

Bu bölümde, serbest ormancılık büro sahiplerinin faaliyetleri gereği en fazla ilgili oldukları gruplardan biri olan devlet ormancılık teşkilatı hakkındaki düşünceleri belirlenmeye çalışılmıştır (Tablo 24).

Bu bağlamda sorulan “Günümüze kadar ormancılık teşkilatının faaliyetlerini; genel olarak yeterli kalitede, etkin ve verimli şekilde yürüttüğünü düşünüyor musunuz?” şeklindeki soruya, katılımcıların; % 11,5’i evet, % 63,5’i kısmen, % 25’i de hayır cevabını vermişlerdir.

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

Tablo 24. Ormancılık Teşkilatı ile ilgili düşünceler

	Frekans	Oran (%)	
Günümüze kadar ormancılık teşkilatının faaliyetlerini; genel olarak yeterli kalitede, etkin ve verimli şekilde yürüttüğünü düşünüyor musunuz?	Evet	6	11,5
	Kısmen	33	63,5
	Hayır	13	25,0
	<i>Toplam</i>	<i>52</i>	<i>100,0</i>
Serbest ormancılık büroları eliyle yürütülen / yürütülecek ormancılık faaliyetlerinin ormancılık teşkilatı eliyle yürütülenlere göre daha başarılı şekilde yapıldığına / yapılacağına inanıyor musunuz?	Evet	30	57,7
	Kısmen	12	23,1
	Hayır	10	19,2
	<i>Toplam</i>	<i>52</i>	<i>100,0</i>
Ormancılık teşkilatında çalışan orman mühendislerinin bu kurumdan ayrılarak serbest ormancılık büroları kurmalarını destekliyor musunuz?	Evet	13	24,5
	Kısmen	15	28,3
	Hayır	25	47,2
	<i>Toplam</i>	<i>53</i>	<i>100,0</i>
Ormancılık teşkilatından emekli olan orman mühendislerinin serbest ormancılık büroları kurmalarını destekliyor musunuz?	<i>Evet</i>	<i>18</i>	<i>34,6</i>
	<i>Kısmen</i>	<i>15</i>	<i>28,8</i>
	<i>Hayır</i>	<i>19</i>	<i>36,5</i>
	<i>Toplam</i>	<i>52</i>	<i>100,0</i>

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

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

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

Bu soruyu yanıtlayanlar arasında da orman teşkilatından emekli meslek mensupları olduğu göz önünde tutulursa, soruya evet yanıtını veren kitlenin bu gruptan olduğu söylenebilir. Hayır diyen katılımcıların ise daha çok yeni mezun meslek mensupları olduğu ifade edilebilir. Nitekim meslek mensubu olma süreçleriyle (Tablo 3) bu soruya verilen cevaplar arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmak amacıyla gerçekleştirilen Khi-kare testi sonucunda; $p(0.000) < \alpha(0.05) \rightarrow H_0$ Red bulgusu elde edilmiş olup, gruplar yani meslek mensubu olma süreçleri arasında istatistiksel anlamda farklılık olduğu anlaşılmıştır. Bu farklılık devlet orman teşkilatından ayrılmış/emekli olmuş serbest meslek mensupları ile serbest yeminli meslek mensuplarının destekleme, özel ormancılık bürosu deneyimli ve ormancılık teşkilatında çalışmamış meslek mensuplarının ise karşı çıkması şeklinde gerçekleşmiştir.

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

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma ile 5531 sayılı Yetki Yasası ile kurulan Türkiye'deki serbest ormancılık bürolarının orman mühendisi istihdamına olan etkilerini de içerecek şekilde mevcut durumlarının ortaya konması, büro sahiplerinin görüşlerinden hareketle Yetki Yasası çerçevesinde bürolarda yürütülen faaliyetlerde karşılaşılan sorunların tespiti ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda, serbest ormancılık bürolarının sahipleri incelendiğinde, genellikle erkek, 40 yaş ve üzeri, lisans mezunu, 10 yıl ve üzeri mesleki tecrübeli ve devlet orman teşkilatı deneyimli, 1965-1985 yılları arasında İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi'nden mezun, bürolarını 2006-2010 yılları arasında kurmuş ve 1000-4000 TL arasında aylık ortalama geliri olan girişimci profili öne çıkmaktadır.

Serbest ormancılık bürolarının kuruluş aşamasında finansal kaynak temini büyük ölçüde büro sahiplerinin şahsi birikimlerine dayanmakta ve buna bağlı olarak da bürolar genellikle çalışan sayısı nispeten az ve küçük ölçekli işletmeler olarak kurulmaktadır. Bununla da bağlantılı olarak, büro sahipleri özellikle kuruluş aşamasında kendilerine aşına gelen ve kendilerini yeterli gördükleri sınırlı sayıda geleneksel ormancılık faaliyetleri üzerine çalışmayı tercih etmektedirler. Bununla birlikte, hâlihazırda ilk kuruluş yılından farklı olarak bürolarda yürütülen faaliyetlerde çeşit ve sayı olarak artış söz konusudur. Bu süreçte büro sahiplerinin yeni faaliyet alanlarına yönelmelerinde yeni oluşmakta olan özel ormancılık piyasası hakkında giderek daha fazla bilgi sahibi olmalarının yanında, özellikle devlet ormancılık teşkilatının bürolardan talep ettikleri mal ve hizmet çeşidindeki artışın da etkisi söz konusudur. Dolayısıyla, piyasada devlet orman teşkilatının mal ve hizmet talebi büroların faaliyet yelpazesinin oluşumunda önemli bir faktör konumundadır.

Serbest ormancılık bürosu sahiplerinin çok büyük bir kısmının en fazla şikâyetçi oldukları konu bürokrasi olarak öne çıkmaktadır. Buna bağlı olarak da büro sahiplerinin en önemli talep ve beklentisi olarak, faaliyet sürecindeki yoğun prosedürlerin azaltılması konusu katılımcıların öncelikli talepleri arasındadır.

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

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

Büro sahipleri, Meslek Odasının Orman Mühendisliği mesleğinin gelişmesi, kendilerini temsil, sorunların çözümüne yeterli destek sağlama ve verilen seminerler noktasında çok net olumlu ya da olumsuz bir görüş sahibi değillerdir. Buna karşılık, Meslek Odası temsilcilerine ulaşmada ise sorun yaşanmadığı ifade edilmektedir.

Büro sahipleri, ormancılık teşkilatı eliyle yürütülen ormancılık faaliyetlerini nitelik ve nicelik olarak yeterli görmelerine karşılık, aynı faaliyetlerin bürolar eliyle yani kendileri tarafından daha başarılı yürütüleceği görüşünü ise daha fazla desteklemektedirler. Ormancılık teşkilatında çalışan orman mühendislerinin ayrılma/emekli olma sonucu büro kurmalarına karşı olanlar, destekleyenlerden daha fazladır.

Bu çalışmada da görüldüğü üzere, Ülkemizde serbest ormancılık büroları orman mühendisi istihdamı açısından önemli bir fırsat alanı oluşturmaktadır. Büroların kuruluş yılından günümüze gelinceye kadar, sürekli orman mühendisi istihdamı ve özellikle de kısmi zamanlı orman mühendisi istihdamında önemli miktarda artış söz konusu olmuştur.

Yukarıda özetlenen sonuçlardan hareketle Yetki Yasası'nın uygulanma sürecinde serbest ormancılık bürolarının sorunlarına yönelik aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

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

Orman mühendislerini istihdam eden kamu, özel sektör kuruluşları ile hükümet dışı kuruluşların, orman mühendislerini yetiştiren orman fakültelerinden talepleri belirlenerek, bu taleplerin katılımcı bir yaklaşımla karşılanmasına çalışılmalıdır (Türker, 2009). Bu kapsamda, ormancılık eğitimindeki sorunlar ve talepler, eğitim kurumları ile ormancılık teşkilatı, serbest ormancılık büro sahipleri ve öğrencilerden oluşan ilgi gruplarının katılımıyla çözüme kavuşturulmalıdır.

- Serbest ormancılık bürolarının ara ve alt eleman ihtiyacını gidermeye yönelik yapılacak çalışmalara ihtiyaç vardır. Bunlardan ara eleman ihtiyacının ön lisans programı mezunları ile, alt eleman ihtiyacının ise ormancılık teşkilatının veya meslek odasının vereceği vasıflı-vasıfsız orman işçisi sertifikaları ile çözümlenmesi mümkündür.
- Büro sahipleri tarafından Yetki Yasası'nda farklı uygulamalara yol açan boşluklar ve eksiklikler ile diğer yasalarla (örneğin KİK) uyumsuzluklar olduğu dile getirilmektedir. Bu bağlamda, Meslek Odası öncülüğünde özellikle serbest

ormancılık büroları ile ilişkilerin güçlendirilmesi, sorunların ve çözüm önerilerinin katılımcı bir anlayışla belirlenmesine yönelik toplantılar ve eğitim programları düzenlenmelidir. Özellikle 2009 yılında Antalya’da ve 2012 yılında Kastamonu’da gerçekleştirilen geniş katılımlı toplantıların periyodik olarak gerçekleştirilmesi kadar, bu toplantılarda alınan kararların uygulamaya yansımalarının takip edilmesi de son derece önemlidir.

- Serbest ormancılık bürolarının faaliyet alanlarının çeşitlendirilmesi ve buna bağlı olarak da serbest ormancılık bürolarında dolaylı olarak orman mühendisi istihdamına katkı sağlanması amacıyla aşağıdaki değişiklikler önem arz etmektedir:

Orman işletmelerindeki gençlik, sıklık bakımları başta olmak üzere, diğer silvikültürel faaliyetlerin mutlak surette mühendis kontrolünde yapılabilmesi için, bu işlerdeki mühendislik hizmeti açığının, 5531 sayılı Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanuna uygun olarak, 4734 sayılı Kanuna göre hizmet satın alımı yöntemine geçilmelidir (Girgin, 2011 ve İspirli, 2011).

Benzer şekilde, OGM’nce 3234 sayılı Kanun kapsamında, ormancılık karantina hizmetleri, orman bitki ve flora türlerine ilişkin bitki pasaportu, sertifikasyonu ve piyasa denetimiyle ilgili işlere yönelik yapılacak mevzuat düzenlemeleriyle serbest ormancılık büroları yetkilendirilmelidir (Anonim, 2011 ve Girgin, 2011).

Yine OGM tarafından, dikili ağaç satışlarında üretimin mevzuata ve tekniğine uygun olarak yapılması için, 10/10/2009 tarih ve 27372 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan *Orman, Orman Endüstri ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisleri ile Serbest Meslek Bürolarının Çalışma Alanlarına Dair Yönetmelikteki* kriterlere uygun olarak ruhsatlı orman mühendisi istihdam etmesi hususunun ilgili satış şartnamesine eklenmelidir (Girgin, 2011).

- Kamu kurumları, 5531 sayılı Kanun kapsamında ve özellikle aynı kanunun 4 üncü maddesi çerçevesinde gereksinim duydukları orman mühendisliği uygulamalı mesleki hizmetlerinin taahhüt yoluyla satın almalarında, serbest

ormancılık büro ve şirketlerin katılımlarını özendirici mevzuat düzenlemeleri yapılmalıdır.

- Büroların sadece belirli faaliyet alanları (maden izin dosyaları vb.) ile yetinmeyip, ilgili mevzuatla tanımlanmış farklı iş kolları konusunda arayışlara yönelmesi Meslek Odası öncülüğünde teşvik edilmelidir.
- Orman mühendislerimizin sadece Türkiye'deki doğal kaynakların yönetimi değil, tüm dünya doğal kaynaklarının yönetiminde söz sahibi olabilmesi için, taraf olunan anlaşma, sözleşme ve üye olunan uluslararası kuruluşlarla Genç Yardımcı Memur anlaşmaları yapılarak uzmanların bu kuruluşlarda istihdam edilmesi sağlanmalıdır (Çiftçi, 2011). Bu bağlamda, Suriye, Irak, Gürcistan ve Türkî Cumhuriyetlerde özel ormancılık şirket ve bürolarının çalışmaları için var olan potansiyelin değerlendirilmesi (Özden ve Ekici, 2010) için girişimlerde bulunulmalıdır.
- Özel ormancılık alanında çalışacak orman mühendislerinin özlük hakları ile ilgili bir düzenlemeye ihtiyaç vardır. Bu konuda meslek odasının girişimleriyle bir asgari ücret tespit edilmelidir. Ayrıca, yasa gereği staj yapma zorunluluğunun tekrar gözden geçirilmesi ve genç orman mühendislerinin kamu sektöründe de staj yapmaları (Özden ve Ekici, 2010; Çetin ve Ark., 2011) bir alternatif olarak değerlendirilmelidir.
- Türkiye'deki serbest ormancılık bürosu sahiplerinin ¼'ünün yüksek lisans eğitimi ile uzmanlaşmaya yönelmesine karşılık, bu uzmanlaşmanın sürekli gelişen ve çeşitlenen serbest ormancılık faaliyetlerine de destek olması önem arz etmektedir. Bu nedenle uzmanlık alanlarının oluşturulmasında büroların muhtemel faaliyetlerinin de dikkat alınması özel ormancılık sektörünün gelişimi açısından faydalı olacaktır.
- Özel ormancılık sektörünün yeni oluşu göz önünde bulundurularak, bazı ormancılık ihalelerine katılım için iş bitirme belgelerinin istenmemesinin, sektör yerleşene kadar devamı sağlanmalıdır.

- Son olarak, eğitim, istihdam, bürokrasi vb. sorunlarla ilgili olarak, eğitim kurumları, Meslek Odası ve devlet orman teşkilatı temsilcileri ile sorunun niteliğine göre ilgili diğer kesim temsilcilerinin yer alacağı ortak çözüm arama platformları oluşturulmalıdır.

5. KAYNAKLAR

- Akbaş, A., 2008. Bir Mesleğin Sorun ve Beklentileri: Orman Mühendisliği Örneği, Orman Mühendisliği Dergisi, Yıl: 45, Sayı:10-11-12, s. 14.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. 2005. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı), Sakarya Kitabevi, 4. Baskı, Sakarya.
- Anonim, 2006. Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanuna İlişkin Görüş, www.foresteconomics.org/yasa.pdf, Erişim Tarihi:11 Aralık 2008.
- Anonim, 2011. 2023'e Doğru 1. Doğa ve Ormancılık Sempozyumu Sonuç Bildirisi, 20-23 Kasım 2011, Antalya.
- Arslantaş, E., 2006. Orman Mühendislerinin Cinsiyet Algısı ve Ormancılık Örgütünde Cinsiyet Ayrımcılığı, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 89 s., Ankara.
- Atmış, E., Daşdemir, İ., 2008. Orman Fakültesi Öğretim Elemanlarının Orman Mühendisliği Eğitiminin Bugününü ve Geleceğini Değerlendirmesi. 3. Ulusal Ormancılık Kongresi. Ankara, s. 103-121.
- Atmış, E., Günşen, H.B., Güleç, R., 2008. Stajın Ormancılık Eğitimindeki Önemi, 3. Ulusal Ormancılık Kongresi, 20-22 Mart 2008, 150. Yılda Türkiye'de Ormancılık Eğitimi, Bildiri Kitabı, 191-200, Ankara.
- BİMER, 2010. DSİ, OGM ve Çevre ve Orman Bakanlığı'nda İstihdam Edilen Orman Mühendisi Sayısının Tespiti Amacıyla 09.11.2010 tarih ve 505315 sayılı talebe ilişkin DSİ Personel Dairesi Başkanlığı tarafından 23.11.2011 tarihinde verilen cevap yazıları.
- Çetin, M., Oral, S., 2011. Ormancılık Hizmetleri ve Serbest Ormancılık Bürolarının Katkıları. 2023'e Doğru 1. Doğa ve Ormancılık Sempozyumu. Antalya, s 90.
- Çetin, M., Oral, S., Tolunay, A., 2011. Genç Orman Mühendislerinin Özel Ormancılık Bürolarına İlgi Durumunun ve İstihdam Durumunun İncelenmesi. 2023'e Doğru 1. Doğa ve Ormancılık Sempozyumu. Antalya, s. 78.
- Çiftçi, M., 2011. Uluslar arası Kuruluşlarda Türk Ormancılarının İstihdamı Sorunu ve Çözüm Önerileri. 2023'e Doğru 1. Doğa ve Ormancılık Sempozyumu. Antalya, s 56.

- Dalgıç, S., 1993. Ormancılık Tarihi ve Orman Amenajmanının Evveliyatı. 1. Ormancılık Şurası Tebliğler ve Ön Çalışma Grubu Raporları, cilt 3, s. 65-68, Ankara,
- Daşdemir, İ. 1996. Orman İşletmelerinin Başarı Düzeylerinin Belirlenmesi (Kuzeydoğu Anadolu ve Doğu Karadeniz Bölgesi Örneği). T.C. Orman Bakanlığı, Doğu Anadolu Ormancılık Araştırma Müdürlüğü, Teknik Bülten No: 1, Erzurum.
- Daşdemir, İ., 1998. Devlet Orman İşletmelerinin Yönetmel ve Örgütsel Boyutlarının Belirlenmesi. T.C. Orman Bakanlığı Doğu Anadolu Ormancılık Araştırma Müdürlüğü, Teknik Rapor :3, s. 21, Erzurum,
- Daşdemir, İ., Atmış, E., 2008. Orman Fakültesi Orman Mühendisliği Bölümü Öğrencilerinin Orman Mühendisliği Eğitimini Değerlendirmesi. 3. Ulusal Ormancılık Kongresi, 53-75, Ankara.
- Derinalp, S., 2007. Dünya’da ve Türkiye’de Lojistik Hizmetlerde Dış Kaynak Kullanımı: Türkiye’de Faaliyet Gösteren Endüstriyel İşletmelerde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 85 s., Adana.
- Eryılmaz, A. Y., 2008. Tarihsel Gelişim Sürecinde Ormancılık Öğretimi. 3. Ulusal Ormancılık Kongresi, 20-22 Mart 2008, s. 31-44, Ankara.
- Eryılmaz, A.Y., 1993. Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Fakültesinin Kuruluşu ve Eğitim Öğretim etkinliklerinin Tarihsel Gelişimi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Yayınları, Üniversite Yayın No: 168, Fakülte yayın No:20, Trabzon.
- Geray, A. U. 1989. Ormancılığın Çağdaş Çerçevesi. İ.Ü. Orman Fakültesi Dergisi, Seri B, Cilt 39, Sayı 4, s.17-27, İstanbul.
- Geray, U., 2006. Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanun’a İlişkin Değerlendirme, Orman Mühendisliği Dergisi. Yıl: 43, Sayı:7-8-9, sayfa 7.
- Girgin, E., 2007. Hukuk Sistemimizdeki Mühendis İstihdamına İlişkin Mevcut Düzenlemeler ve Orman Mühendisliğinin Durumu. Orman Mühendisleri Odası Dergisi, 44(1,2,3), s:38-41.
- Girgin, E.,2011. Türkiye’deki Orman Mühendisliği Hizmetlerinin Dünü, Bugünü, Geleceği ve Bu Süreçte Serbest Ormancılık Bürolarının Rolü, 2023’e Doğru 1. Doğa ve Ormancılık Sempozyumu. Antalya, s 33-34.
- Güller, B., Korkmaz, S., 2007. İş Yaşamında Bayan Orman Mühendisleri (Performansları, Sorunları, Mesleki Memnuniyetleri ve Beklentileri). Orman Mühendisliği Dergisi, Ankara, Sayı:1-2-3, s:13-18.

- İspirli, E., 2011. Orman İdaresi Dışındaki Kurum ve Kuruluşlarda 5531 Sayılı Kanun Bağlamında Mühendislik Hizmetlerinin Yapılmasına Yönelik Girişimler. 2023'e Doğru 1. Doğa ve Ormancılık Sempozyumu. Antalya, s 49.
- Kalıpsız, A., 1987. Bilim ve Araştırma, İÜ Fen Bilimleri Enstitüsü Yayını, İÜ Yayın No: 3492, FBE Yayın No:2, GÜR-AY Matbaası, 308, İstanbul
- Kalıpsız, K., 1994. İstatistik Yöntemler, İÜ Yayın No : 3835, OF Yayın No: 427, ISBN 975-404-368-x, İstanbul.
- Karasar, N., 2009. Bilimsel Araştırma Yöntemi, 19. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, 292, Ankara.
- Korkmaz, M., Alkan, H., Eker, M., 2011. Ormancılık Etkinliklerinin Gerçekleştirilmesinde Serbest Ormancılık Bürolarının Rolü, Sorunlar ve Beklentiler. 2023'e Doğru 1. Doğa ve Ormancılık Sempozyumu, s: 64-65, Antalya.
- Kutluk, H., 1948. Türkiye Ormancılığı İle İlgili Tarihi Vesikalar. T.C. Tarım Bakanlığı OGM Yayınları Özel Sayı: 56, Osmanbey Matbaası, İstanbul, cilt I, s. 181-182, 273-276, 312-313, 333-335, 337-338, 355-358, 371-375, 405, 611-630.
- Küçükaydın, A., 2011. Ormancılık Yükseköğrenimine 5531 Sayılı Kanun, Ormancılık Mesleğinin Gelişimi ve İstihdam Açısından Bakış. Orman Mühendisliği Dergisi, , Sayı:7-8-9, s:30-31, Ankara.
- OMO, 2009. 5531 sayılı Yetki Yasasına Göre kurulan ormancılık Büroları Sahiplerinin Listesi, Orman Mühendisleri Odası (OMO Genel Merkezi'ne 20.08.2009 tarihinde bizzat araştırmacı tarafından yapılan ziyarette temin edilmiştir.)
- Özden, S., Ekici, F., 2010. Orman Mühendisliği Mesleğinin Dünü, Bugünü ve Geleceği, III. Ulusal Karadeniz Ormancılık Kongresi, 20-22 Mayıs 2010, Bildiriler Kitabı, Cilt I, s:17-23.
- Özden, S., Ünal, H.E., 2008. Türkiye'de Orman Fakültelerinin Orman Mühendisliği Bölümlerinin Yayın Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi, 3. Ulusal Ormancılık Kongresi, 20-22 Mart 2008, s. 161-170, Ankara.
- Öztürk, A., Aktan, Ü., Türker M.F., Demirci, U. 2010. Orman Mühendislerinin 5531 Sayılı Yasa Kapsamında İstihdamına İlişkin Bir Araştırma: Artvin İli Örneği, III. Ulusal Karadeniz Ormancılık Kongresi, Cilt:I, Sayfa: 24-36, 20-22 Mayıs 2010, Artvin.
- Resmi Gazete, 2006. Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 5531, Kabul Tarihi: 29/6/2006, Yayımlandığı R. Gazete: (Tarih :8/7/2006 Sayı: 26222), Yayımlandığı Düstur : (Tertip : 5 Cilt : 45 Sayfa)

- Resmi Gazete, 1995. Milli Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Seferberlik Kanunu, Kanun Numarası: 4122, Kabul Tarihi: 23/7/1995, Yayımlandığı R.Gazete: (Tarih : 26/7/1995 Sayı: 22355), Yayımlandığı Düstur : (Tertip : 5 Cilt : 34 Sayfa)
- Şafak, İ., 2008, Ege Bölgesi Orman Mühendislerinin Profili, Orman Mühendisleri Odası Dergisi, Yıl:45, Sayı:10-11-12, Ankara, s:22-26
- Tekin, M., Zerenler, M., 2005. Konya Otomotiv Yan Sanayinin Rekabet Gücü Hakkında Bir Araştırma, İstanbul Ticaret Üniversitesi V. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu, 25-27 Kasım 2005.
- Türker, M.F. ve Durusoy, İ., 2008. Ormancılık Eğitiminde Müfredat Yapısının Orman Kaynakları Yönetimi ve İşletmeciliği Açısından Değerlendirilmesi: KTÜ Orman Mühendisliği Bölümü Örneği, 150. Yılında Türkiye’de Ormancılık Eğitimi, 3. Ulusal Ormancılık Kongresi, 131-143, 20-22 Mart 2008, Ankara.
- Türker, M.F., 2009. Ülkemiz Yüksek Öğreniminin Çağdaştırılması Sürecinde Ormancılık Anlayışları, 5531 Sayılı Kanun ve AÇÜ ile KTÜ Orman Fakültelerinin Konumu, 5531 Sayılı Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanun’un Yüksek Öğretim-Eğitim ve Uygulamasına Yansımaları, Alınması Gereken Önlemler, Panel Bildirileri,109-122, 16-19 Kasım 2009, Antalya.
- Önlemler Panel Bildirileri,109-122, 16-19 Kasım 2009, Antalya, TMMOB Orman Mühendisliğ Odası Panel Bildirileri, ISBN: 978-605-01-0424-0
- URL-1. http://www.ormuh.org.tr/ormuh_1, Erişim Tarihi: 27.06.2012
- Weible, R., Wallace, J., 1998. Cyber Research: The Impact of the Internet On Data Collection, Marketing Research, Vol.10, Issue 3, Fall, Database: Business Source Premier

EKLER

Ek-1: Serbest Ormanlık Büro Sahiplerine Uygulanan Anket Formu

I. BÖLÜM (Kişisel/Kurumsal Bilgiler)

1. Cinsiyetiniz nedir? <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın
2. Yaşınız aşağıdaki aralıklardan hangisine girmektedir? <input type="checkbox"/> 20-25 <input type="checkbox"/> 26-30 <input type="checkbox"/> 31-35 <input type="checkbox"/> 36-39 <input type="checkbox"/> 40 yaş ve üzeri
3. Eğitim durumunuzu belirtir misiniz? <i>Eğitim Düzeyi</i> <input type="checkbox"/> Lisans <i>Lisans Mezuniyet Yılı</i> <input type="checkbox"/> Yüksek lisans <i>Lisansla Mezun Olunan Üniversite / Fakülte</i> <input type="checkbox"/> Doktora
4. Büronuzun kuruluş (faaliyete başlama) yılını belirtir misiniz?
5. Büronuzu kurmadan önce ormancılık sektöründeki (devlet ormancılık teşkilatı ya da özel ormancılık alanında) fiili çalışma süreniz ne kadardır? <input type="checkbox"/> Hiç yok <input type="checkbox"/> 1-3 yıl <input type="checkbox"/> 4-6 yıl <input type="checkbox"/> 7-9 yıl <input type="checkbox"/> 10 ve Üstü
6. Aylık ortalama net geliriniz aşağıdaki aralıklardan hangisine girmektedir? <input type="checkbox"/> 1000-1999 TL <input type="checkbox"/> 2000-3999 TL <input type="checkbox"/> 4000-8000 TL <input type="checkbox"/> 8000 TL'den fazla
7. Aşağıdaki serbest meslek mensubu olma süreçlerinden, Sizi en iyi tanımlayan seçeneği işaretleyiniz. <input type="checkbox"/> Deneyim kazanma süresini özel ormancılık bürosunda tamamlamış serbest meslek mensubu <input type="checkbox"/> Meslek Odasının verdiği sertifikaları almış, ormancılık teşkilatında çalışmamış serbest meslek mensubu <input type="checkbox"/> Deneyim kazanma süresini ormancılık teşkilatında tamamlamış ve ormancılık teşkilatından ayrılmış serbest meslek mensubu <input type="checkbox"/> Ormancılık teşkilatından ayrılmış veya emekli olmuş serbest yeminli meslek mensubu <input type="checkbox"/> Diğer (<i>Lütfen belirtiniz</i>)

II. BÖLÜM (Mevcut Durum ve Sorunlar)

Büro Kuruluşu- Ormancılık Faaliyetleri

8. Büronuzun kuruluş aşamasında finansal kaynak sorununu nasıl çözdünüz?

- Banka kredisi Şahsi birikim Aile birikimi Diğer (Lütfen belirtiniz)

9. Büronuzun kurulduğu ilk yılda, etkinlik gösterdiğiniz ormancılık faaliyetleri aşağıdakilerden hangisidir? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- Amenajman Orman yol. yapımı, bakımı ve kontrolü faaliyeti
 Ağaçlandırma Bilirkişilik
 Orman sınırlama ve mülkiyet çalışmaları Diğer (Lütfen belirtiniz)

10. Büronuzda hâlihazırda aşağıdaki ormancılık faaliyetlerinden hangisi yürütülmektedir? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- Ağaçlandırma
 Amenajman
 Orman topraklarının etüdü, analizi, ıslahı ve bonitet belirlemesi
 Yetiştirme ortamı analizi, envanteri ve mevcut haritalar üzerinde işaretleme çalışmaları yapılması
 Orman sınırlaması ve mülkiyet çalışmaları
 Uydu görüntüleri ve hava fotoğraflarını yorumlanması ve haritalar üzerine işlenmesi
 Orman yangınları ve zararlılarıyla mücadele
 Orman yolları ile orman yangın emniyet yolu ve şeritleri plânlaması, yapımı, bakımı vb. faal.

11. Bir önceki (10.) soruda işaretlediğiniz ve hâlihazırda büronuzda yürütülen faaliyet alanlarında çalışmaya Sizi yönlendiren başlıca nedenler nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- Devlet orman teşkilatı ve özel sektörden gelen talepler
 Faaliyetlerin gelir getirici özelliklerin daha belirgin olması
 Bilgi, deneyim, imkân vb açılardan söz konusu alanlara ilişkin yeterlilik
 Faaliyetlere aşına olunması ve risklerin daha rahat görülebilmesi
 Yetiştirilmiş eleman ihtiyacının kolayca karşılanabilmesi
 Diğer (Lütfen belirtiniz)

12. Hâlihazırda faaliyet göstermediğiniz alanlarda çalışmama gerekçeleriniz nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- Bu alanlardaki risklerin yüksek oluşu
 Gelir getirici etkilerin belirsiz oluşu
 Faaliyet alanlarına ilgi duyulmaması
 Mal ve hizmet üretimine yönelik talebin olmaması ya da sınırlı ölçüde olması
 Bu alanlarla ilgili yetiştirilmiş elemanın olmayışı
 Diğer (Lütfen belirtiniz)

13. Büro faaliyetlerini nitelik ve nicelik olarak yeterli düzeyde yaptığınıza inanıyor musunuz?

- Evet Kısmen Hayır

14. Büronuzda faaliyet göstermediğiniz yeni faaliyet alanları hakkında araştırma yapıyor musunuz?

- Evet Kısmen Hayır

15. Büronuzda daha fazla alanda faaliyet gösterilmesi gerektiğini düşünüyor musunuz?

- Evet Kısmen Hayır

16. Büro faaliyetlerinin yürütülmesi sürecinde, ormancılıkla ilgili teknik konuların haricinde karşılaştığınız başlıca zorluklar ya da sorunlar nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- Ormancılıkla doğrudan ilgili olmayan faaliyet konuları (inşaat, harita vs.) Bürokrasi
 Yetiştirilmiş eleman temini Bürokrasi Diğer (Lütfen belirtiniz)

İstihdam

17. Halihazırda sürekli ve kısmi zamanlı olarak çalıştırdığınız Orman Mühendisi sayısı nedir?
Sürekli çalıştırılan : kişi Kısmi zamanlı çalıştırılan : kişi

18. Kısmi zamanlı bir Orman Mühendisinin yıllık ortalama çalıştırılma süresi ne kadardır?
..... ay hafta gün

19. Büronun kuruluşunun ilk yılında sürekli ve kısmi zamanlı olarak çalıştırdığınız Orman Mühendisi sayısı nedir?
Sürekli çalıştırılan : kişi Kısmi zamanlı çalıştırılan : kişi

Ormancılık Eğitimi

20. Öğrencilik (ormancılık eğitimi) döneminizdeki, ormancılık mesleğine bakışınızı aşağıdakilerden hangisi yansıtmaktadır?
 İstihdam imkânları az ve gelir düzeyi yetersiz bir meslek
 İstihdam imkânları fazla ve gelir düzeyi yetersiz bir meslek
 İstihdam imkânları fazla ve gelir düzeyi yeterli bir meslek
 O dönemde mesleğe ilişkin hiçbir fikrim yoktu

21. Öğrencilik döneminden günümüze ormancılık mesleği genelde nasıl gelişim seyri izlemiştir?
 Kötüye doğru bir gidiş Gelişim yok İyiye doğru bir gidiş

22. Orman Fakültelerindeki eğitim büro faaliyetlerini destekler nitelikte midir?
 Evet Kısmen Hayır

23. Orman Fakültelerinde verilen eğitimle nitelikli mühendis yetiştirilebiliyor mu? (Cevabınız Evet ya da Kısmen ise 25. soruya geçiniz!)
 Evet Kısmen Hayır

24. Size göre, bürolarda istihdam edilmek üzere Orman Fakültelerinde nitelikli mühendis yetiştirilememesinin nedeni aşağıdakilerden hangisidir? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)
 Derslerin yetki yasasının içeriğiyle uyumsuzluğu Uygulamaya yönelik derslerin yetersizliği
 Teorik derslerin fazla olması Diğer (Lütfen belirtiniz)

25. Orman Fakültelerindeki stajlar mesleki tecrübe kazandırma açısından yeterli midir?
 Evet Kısmen Hayır

Yetki Yasası

26. Yetki yasasının kapsamı ve içeriği konusunda yeterli bilgiye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz? (Cevabınız Hayır ise 31. soruya geçiniz!)
 Evet Kısmen Hayır

27. Yetki yasası Orman Mühendisliği mesleğini geliştirici nitelikte midir?
 Evet Kısmen Hayır

28. Yetki Yasası çerçevesinde amenajman, ağaçlandırma vb. ormancılık faaliyetleri için iş bitirme uygulaması istenmesini doğru buluyor musunuz?
 Evet Kısmen Hayır

29. Yetki yasasının, ormancılık teşkilatından ayrılmış ya da emekli olmuş meslek mensupları için ayrıcalıklar içerdiğini düşünüyor musunuz?
 Evet Kısmen Hayır

30. Yetki yasasına ilişkin olarak aşağıda sıralanan ifadelerden hangilerine katılmaktasınız? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)
<input type="checkbox"/> Mesleğin geliştirilmesi açısından yeterlidir. <input type="checkbox"/> Yasada bazı boşluklar söz konusudur. Örneğin; <input type="checkbox"/> Diğer yasalarla (KİK vb.) uyumayan yanları bulunmaktadır. Örneğin;..... <input type="checkbox"/> Mesleğin geliştirilmesi açısından yetersizdir. <input type="checkbox"/> Diğer (Lütfen belirtiniz)

Meslek Odası

31. Meslek Odasının, Orman Mühendisliği Mesleğinin gelişmesine yeterli katkı sağladığını düşünüyor musunuz?
<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Kısmen <input type="checkbox"/> Hayır

32. Meslek Odasının serbest ormancılık bürosu sahip ve çalışanlarını yeterince temsil ettiğini düşünüyor musunuz?
<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Kısmen <input type="checkbox"/> Hayır

33. Size göre, Meslek Odasının verdiği seminerler yeterli mi?
<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Kısmen <input type="checkbox"/> Hayır

34. Meslek Odası temsilciliklerine ulaşmada sorun yaşıyor musunuz?
<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Kısmen <input type="checkbox"/> Hayır

35. Meslek Odası temsilciliklerinin, sorunlarınızın çözülmesinde, size yeteri kadar yardımcı olduklarına inanıyor musunuz?
<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Kısmen <input type="checkbox"/> Hayır

Ormancılık Teşkilatı

36. Günümüze kadar ormancılık teşkilatının faaliyetlerini; genel olarak yeterli kalitede, etkin ve verimli şekilde yürüttüğünü düşünüyor musunuz?
<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Kısmen <input type="checkbox"/> Hayır

37. Serbest ormancılık büroları eliyle yürütülen / yürütülecek ormancılık faaliyetlerinin ormancılık teşkilatı eliyle yürütülenlere göre daha başarılı şekilde yapıldığına / yapılacağına inanıyor musunuz?
<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Kısmen <input type="checkbox"/> Hayır

38. Ormancılık teşkilatında çalışan Orman Mühendislerinin bu kurumdan ayrılarak serbest ormancılık bürosu kurmalarını destekliyor musunuz?
<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Kısmen <input type="checkbox"/> Hayır

39. Ormancılık teşkilatından emekli olan orman mühendislerinin serbest ormancılık büroları kurmalarını destekliyor musunuz?
<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Kısmen <input type="checkbox"/> Hayır

III. BÖLÜM (Çözüm Önerileri)

40. Ormancılık eğitimine ilişkin, seçeneklerden hangisine/hangilerine katılırsınız
<input type="checkbox"/> Müfredat oluşturulurken Yetki Yasası faaliyet alanları dikkate alınmalıdır.
<input type="checkbox"/> Uygulamaya yönelik derslerin ağırlığı artırılmalıdır.
<input type="checkbox"/> Gereksiz bazı dersler müfredattan çıkarılmalıdır.
<input type="checkbox"/> Yeni gelişmeler doğrultusunda müfredata yeni dersler eklenmelidir.
<input type="checkbox"/> Fakültelerdeki stajın daha verimli olması sağlanmalıdır.
<input type="checkbox"/> Diğer (<i>Lütfen belirtiniz</i>)

41. Seçeneklerden hangisi/hangileri fakültelerdeki müfredata zorunlu ders olarak eklenmelidir?
<input type="checkbox"/> Halkla ilişkiler, proje yönetimi, iletişim vb. dersler.
<input type="checkbox"/> Yaban hayatı, kırsal kalkınma, milli park yönetimi vb. dersler
<input type="checkbox"/> ARCGİS, Netcad vb. bilişim ağırlıklı dersler
<input type="checkbox"/> Diğer (<i>Lütfen belirtiniz</i>)

42. Seçeneklerden hangisindeki/hangilerindeki derslerin mevcut müfredattaki ağırlıkları artırılmalıdır?
<input type="checkbox"/> Doğa bilimleri dersleri (Silvikültür, ekoloji, botanik vb.)
<input type="checkbox"/> Karar verme dersleri (Orman amenajmanı, ormancılık yönetimi ve politikası vb.)
<input type="checkbox"/> Ölçme ile ilgili dersler (Ölçme ve kadastro, dendrometri, hasılat bilgisi vb.)
<input type="checkbox"/> Hasat-mühendislik dersleri (Orman yolları, transport tekniği ve tesisleri vb.)
<input type="checkbox"/> Koruma ile ilgili dersler (Orman entomolojisi, orman koruma vb.)
<input type="checkbox"/> Ormancılık uygulamalarına yönelik dersler

43. Ormancılık Mesleğine ilişkin karar alma ve uygulama sürecinin daha etkin hale getirilmesinde Meslek Odası nasıl bir yol izlemelidir?
<input type="checkbox"/> Kararın kapsam ve önemine göre bölge temsilcilerinin ya da tüm üyelerin görüşleri alınmalıdır.
<input type="checkbox"/> Tüm kararlarda odanın bölge temsilcilerinin görüşlerini alması yeterlidir.
<input type="checkbox"/> Tüm kararlarda odaya üye meslek mensuplarının tümünün görüşleri dikkate alınmalıdır.
<input type="checkbox"/> Mevcut karar alma sürecinde bir sorun söz konusu değildir.
<input type="checkbox"/> Diğer (<i>Lütfen belirtiniz</i>)

44. Yetki Yasası ile ilgili olarak aşağıdaki önerilerden katıldığınızı belirtiniz (<i>Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz</i>).
<input type="checkbox"/> Diğer yasalarla daha uyumlu hale getirilmeli
<input type="checkbox"/> Farklı uygulamalara yol açan boşluklar ve var olan bazı eksiklikler ortadan kaldırılmalı
<input type="checkbox"/> Özel ormancılığı kolaylaştırıcı ve teşvik edici düzenlemeler yapılmalı
<input type="checkbox"/> Mevcut durumu itibarıyla Yetki Yasası yeterlidir.
<input type="checkbox"/> Diğer (<i>Lütfen belirtiniz</i>).

45. Ormancılık Bürolarının işleyişi ile ilgili olarak aşağıda sunulan önerilerden katıldığınızı belirtiniz. (<i>Birden fazla seçenek işaretlenebilir</i>)
<input type="checkbox"/> Büroların ara ve alt eleman ihtiyacı karşılanmalıdır.
<input type="checkbox"/> Amenajman, ağaçlandırma vb. faaliyetler iş bitirme belgesi istenmemelidir.
<input type="checkbox"/> Bürolara finansal destekler sağlanmalıdır.
<input type="checkbox"/> Meslek Odasının meslek mensuplarını temsil kabiliyeti artırılmalıdır.
<input type="checkbox"/> Stajyer mühendis uygulaması kaldırılmalıdır.
<input type="checkbox"/> Bürolar tarafından yürütülen faaliyetlerdeki prosedürler mümkün olduğunca azaltılmalıdır.
<input type="checkbox"/> Diğer (<i>Lütfen belirtiniz</i>)

46. Faaliyetleriniz sırasında yaşadığınız ve buraya kadar değinilmediğini düşündüğünüz konulardaki görüş, düşünce ve önerilerinizi lütfen maddeler halinde belirtiniz.
.....

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : AKTAN, ÜMİT
Uyruğu : T.C.
Doğum tarihi ve Yeri : 24/12/1979 – ARTVİN
Medeni Hali : Evli
Telefon : 0 (507) 396 01 85
Faks : --
e-mail : livane_79@hotmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Lise	Kazım Karabekir Lisesi	1996
Ön Lisans	ZKÜ Alaplı MYO Elektrik Bölümü	2000
Lisans	KTÜ/Orman Mühendisliği Bölümü	2007

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2009-2011	Türk Telekom A.Ş.	Satın Alma Memuru
2011 -	Yusufeli Orman İşlt. Müd	Öğdem Orman İşlt. Şefi

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar

Öztürk, A., Aktan, Ü., Türker M.F., Demirci, U. 2010. Orman Mühendislerinin 5531 Sayılı Yasa Kapsamında İstihdamına İlişkin Bir Araştırma: Artvin İli Örneği, III. Ulusal Karadeniz Ormancılık Kongresi, Cilt:I, Sayfa: 24-36, 20-22 Mayıs 2010, Artvin.