

## Orman Muhafaza Memurlarının Sorunları Üzerine Bir Araştırma

**Atakan ÖZTÜRK**

Artvin Çoruh Üniversitesi, Orman Fakültesi, Orman Mühendisliği Bölümü

*Eser Bilgisi:*

*Araştırma makalesi*

*Sorumlu yazar: Atakan ÖZTÜRK, email: [atakanozturk@artvin.edu.tr](mailto:atakanozturk@artvin.edu.tr)*

### ÖZET

Bu çalışmada, Türkiye’de ormancılık faaliyetlerinin yürütülmesi sürecinde etkin rol oynayan orman muhafaza memurlarının sorunlarının belirlenmesi ve çözümüne yönelik öneriler geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Orman Genel Müdürlüğü’ne bağlı Artvin Orman Bölge Müdürlüğü’nde görev yapan 114 orman muhafaza memuruna; sorunlarını ve mesleki konulara ilişkin görüşlerini belirlemek üzere anket uygulanmıştır. Sonuçta, orman muhafaza memurları tarafından en fazla öne çıkarılan sorunlar; zimmet yükümlülüğü, kolluk kuvvetlerine tanınan haklardan yararlanamama ve kendilerine orman teşkilatı içinde yeterince değer verilmemesi olarak sıralanmıştır. Ayrıca, orman muhafaza memurlarının tazminat, eğitim, can güvenliği gibi mesleklerine ilişkin çeşitli konulardaki görüşleri de belirlenmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Orman muhafaza memuru, Artvin Orman Bölge Müdürlüğü, personel sorunları

### A Study on the Problems of Forest Rangers

*Article Info:*

*Research article*

*Corresponding author: Atakan ÖZTÜRK, email: [atakanozturk@artvin.edu.tr](mailto:atakanozturk@artvin.edu.tr)*

### ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine the problems of forest rangers playing an active role in the process of implementation of forestry activities in Turkey, and to develop recommendations for solving such problems. A questionnaire was applied to 114 forest rangers working in Artvin Regional Forest Directorate connected with General Directorate of Forestry. The purpose of questionnaire is to find out what kind of job related concerns and opinions the forest rangers may have. We found out the top three main problems of the forest rangers obligation to embezzlement, not benefiting the rights that are granted to the other law enforcement agencies, feeling undervalued in their organization. Yet, we also collected various suggestions about the issues related compensation, education, security of life, made by forest rangers.

**Keywords:** Forest rangers, Artvin Regional Forest Directorate, staff problems.

### GİRİŞ

Orman kaynakları yönetiminde sürdürülebilirlik ve çok yönlü faydalanma ilkeleri çağdaş ormancılık anlayışının temelini oluşturmaktadır. Bu anlayışın hayata geçirilmesinde yapılanmaları ülkeden ülkeye farklılık arz eden

ormancılık örgütleri önemli bir işlev görmektedir. Ülkemizde ormanların tamamına yakınının devlet mülkiyetinde olması, bahse konu alanların yönetimi ve işletilmesinde devletin hâkim olduğu bir örgüt yapısını ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle yakın zamana kadar ülkemizde ormancılıkla ilgili hemen hemen tüm

faaliyetler devlet orman teşkilatı tarafından yürütüle gelmiştir (Aktan 2013).

Söz konusu devlet orman teşkilatında farklı zamanlarda yapılan çeşitli yapısal değişiklikler sonucu, bazen bakanlık bazen de sadece genel müdürlük şeklindeki örgüt yapısı ülkemiz ormancılığının yönetiminden sorumlu olmuştur. Bu kapsamda Ticaret Nezaretine Bağlı olarak kurulan Orman Müdürlüğü ormancılık tarihimizdeki ilk orman teşkilatı niteliğindedir. Bununla birlikte, ülkemizde teknik ormancılığın kapıları 1937 yılında çıkarılan 3116 sayılı Orman Kanunu ve 3204 Orman Genel Müdürlüğü Teşkilat Kanunu ile aralanmıştır. Aynı yıl kurulan Orman Genel Müdürlüğü (OGM), günümüze gelinceye kadar ülkemiz ormanlarının yönetimi ve işletilmesinden kesintisiz sorumlu olan yegâne örgüt olmuştur. OGM aynı zamanda orman kaynaklarının korunması, geliştirilmesi ve sürdürülebilir şekilde faydalanmaya konu edilmesi (Anonim 2001 ve 2004) şeklinde özetlenebilecek ulusal ormancılık amaçlarına ulaşmak üzere merkez ve taşra örgütleri şeklinde yapılandırılmıştır.

Tüm örgütlerde olduğu gibi OGM’de de belirlenen amaçlara ulaşma sürecinde insan kaynakları her daim önemli bir işleve sahiptir olmuştur. Özellikle ormancılık faaliyetlerinin yerel düzeyde planlandığı ve uygulamaya aktarıldığı taşra birimleri olan orman bölge müdürlüklerine bağlı devlet orman işletmeleri açısından bakıldığında, yönetim kademesinde görev alan personelin dışında, sorumlulukları, yürüttükleri faaliyetlerin çeşitliliği / boyutları itibariyle orman mühendisleri ve orman muhafaza memurları öne çıkan iki çalışan grubu olmuştur. Her iki grubun ortak özelliği, mevzuat ve ormancılık ilkeleri doğrultusunda, orman kaynaklarının yönetimi ve ormancılık etkinliklerinin yürütülmesinde etkin rol üstlenmelerinden kaynaklanmaktadır.

2011 yılı itibariyle OGM bünyesinde memur kadrosundaki personel sayısının (17499 kişi) yaklaşık 1/3’ünü (5836 kişi) orman muhafaza memurları oluşturmuştur (Anonim 2012). Orman muhafaza memurlarının çalışma usul ve esaslarını belirlemek amacıyla 06.03.1996 tarih ve 4 sayılı Bakanlık oluru ile “Orman Muhafaza Memurları Görev ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır. Anılan yönetmelik 49 maddeden müteşekkil olup, bu maddelerin 40 tanesi ilgili memurların görev, sorumluluk ve faaliyet alanlarını ayrıntılı olarak izah etmektedir. Bu kapsamda, sadece koruma görevine ilişkin orman muhafaza memurlarının sorumluluğundaki evrak ve işler aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Elvan 2005):

- Basılı suç tutanağı ve yediemin senetleri, teslim teslim tutanağı,
- Zimmet defteri,
- Günlük vukuat defteri,
- Açma ve yerleşme, işgal ve faydalanma kayıt defteri,
- Sorumluluk sahası haritası,
- Zayi edilen veya sahtesinin yapılmasından dolayı kullanılmaktan kaldırılan damga ve nakliye tezkereleri ile zayi edilen tabancaların kaydına dair defter,
- Silah muayene defteri,
- Direktif ve emir defteri,
- Not defteri,
- Amirleri tarafından verilecek diğer defter, kayıt ve dosyalar.

Bilindiği üzere işletmelerde yönetimin temel görevi insan kaynaklarını işletme amaçlarına ulaşmaya hizmet edecek şekilde etkin ve verimli bir şekilde çalıştırmaktır (Özdönmez ve ark 1998). Personel yönetimi olarak da adlandırılan bu süreçte, çalışanların işletme amaçlarına odaklanmasını sağlamak ve verimliliklerini yükseltmek için yapılması gerekenlerin başında çalışanların örgütle

bütünleşmelerini sağlamak gelmektedir. Bunun için de yönetim tarafından çalışanların sorunlarının tespit edilmesi ve bu sorunlara çözümün çalışanlarla birlikte katılımcı bir anlayışla bulunması, çalışanların iş motivasyonlarının ve verimliliklerinin artırılması açısından son derece önemlidir.

Benzer şekilde, ormancılık örgütleri bünyesinde de ormancılık çalışmalarının zamanında ve tekniğine uygun bir şekilde gerçekleştirilebilmesi ve üstün bir iş veriminin sağlanabilmesi, istihdam edilmiş olan personele bağlıdır. Bunun için de gerek teknik ve idari ve gerekse uygulayıcı konumdaki orman teşkilatı personelinin sorunlarının belirlenmesi ihtiyacı öne çıkmaktadır (Yavuz 2007). Bu bağlamda, özellikle orman işletmeleri çalışanları arasında yönetici ve teknik eleman pozisyonunda olan orman işletme müdürü ve yardımcısı, orman mühendisi vb. çalışanların sorunlarının tespitine ve çözümüne yönelik ülkemiz ormancılığında çeşitli araştırmalar yapılmıştır (Arslantaş 2006; Güller ve Korkmaz 2007; Yavuz 2007; Şafak 2008; Türker ve ark. 2009). Ancak, ormancılık faaliyetlerinin yürütülmesi sürecinde yukarıdaki paragraflarda kısmen değinildiği üzere hiç de azımsanamayacak sorumluluklara ve görev çeşitliğine sahip olan orman muhafaza memurlarının sorunlarını doğrudan ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bu noktadan hareketle ele alınan araştırma ile orman muhafaza memurlarının sorunlarının belirlenmesi ve kendi görüş ve önerilerini de dikkate alacak şekilde söz konusu sorunların çözümüne yönelik öneriler geliştirilmesi amaçlanmıştır.

## **MATERYAL ve YÖNTEM**

Orman muhafaza memurlarının sorunlarına odaklanan bu araştırmada,

ihtiyaç duyulan birincil verilerin temininde orman muhafaza memurlarına uygulanan anketlerden istifade edilmiştir. Gerek zaman ve gerekse finansal kaynak sorunu yüzünden, araştırmanın kapsamı diğer orman bölge müdürlükleri ile karşılaştırıldığında nispeten yoğun bir ormancılık faaliyetine sahne olan Artvin OBM'de görev yapan orman muhafaza memurları ile sınırlı tutulmuştur. Ayrıca genel olarak ormancılık teşkilatı çalışanlarının sorunlarını doğrudan ya da dolaylı olarak konu edinen çalışmalardan yararlanılmıştır.

Araştırma amacına hizmet edecek şekilde hazırlanan anket formunun içerdiği soruların; açık ve / veya kapalı uçlu olması, ilk sorudan itibaren ilginç, kolay anlaşılır ve cevaplayıcıyı güdüleyici olması, bir ön denemeye tabi tutulması vb. şeklinde sıralanabilecek ilkelere (Kalıpsız 1994; Karasar 2009); uygun olarak oluşturulmasına çalışılmıştır. Anket formunda; kişisel bilgiler, mesleki konular, mesleki konulara ilişkin çeşitli yargılar ve katılımcıların görüş ve önerileri şeklinde dört bölüm ile 18 adet açık ve kapalı uçlu sorudan istifade edilmiştir. Mesleki konularla ilgili geliştirilen toplam 13 adet yargıya ilişkin tutumların tespitinde 5'li Likert tipi ölçekten istifade edilmiştir. Bu kapsamda ölçeğin güvenilirliğini ortaya koymak amacıyla hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0,85 olarak bulunmuştur. Buna göre ölçeğin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir (Kalaycı 2009).

Anketlerin Artvin OBM'de görevli tüm orman muhafaza memurlarına tam sayım yöntemi ile uygulanmasına karar verilmiş ve bu amaçla görevli orman muhafaza memurlarının isim listeleri temin edilmiştir. Buna göre 2013 yılı Mart ayı itibarıyla Artvin OBM bünyesinde yer alan Ardanuç, Arhavi, Artvin, Borçka, Şavşat ve Yusufeli orman işletmelerinde orman

muhafaza memuru kadrosunda toplam 172 personelin görev yaptığı tespit edilmiştir (Anonim 2013). Ancak kadrosu orman muhafaza memuru olmakla birlikte, büroda görevlendirme vb. nedenlerle fiilen orman muhafaza memurluğu görevini ifa etmeyenlerin de olduğu görülmüştür. Araştırma orman muhafaza memurlarının sorunlarını mesleğe özgü görev, sorumluluk ve faaliyetler çerçevesinde belirlemek üzere kurgulandığından, fiilen orman muhafaza memurluğu görevinde bulunmayanlar bu sayıdan düşülmüştür. Böylece mesleği fiilen ifa eden 134 kişiye anketler ulaştırılmış ve bunlardan 114'ünden geri dönüş sağlanmıştır. Sonuçta, %85 gibi yüksek sayılabilecek bir geri dönüş oranına ulaşılmıştır.

Anket sonuçlarının tüm istatistik analizleri IBM SPSS Statistics 19 programında gerçekleştirilmiştir. Soruların analizinde, alınan cevapların frekans ve yüzde oranlarını içeren tablolardan yararlanılmış ve tablodaki değerler araştırma amacı doğrultusunda yorumlanmıştır. Ayrıca, bazı değişkenler arasındaki ilişkileri yorumlamak amacıyla Khi-kare bağımsızlık testi ve korelasyon analizinden de istifade edilmiştir. Khikare testinde önem düzeyi  $\alpha = 0,05$  olarak seçilmiştir.

## **BULGULAR ve TARTIŞMA**

### **Katılımcıların Genel Özellikleri**

Araştırmaya katılan 114 orman muhafaza memurundan; %24,6'sı Artvin, %20,2'si Şavşat, % 19,3'ü Ardanuç, %14,9'u Borçka, %11,4'ü Arhavi ve %9,6'sı Yusufeli Orman İşletme Müdürlüklerinde görev yapmaktadır. Bunların; %3,5'i 29 yaş ve altı, %8,8'i 30-39 yaş, %60,5'i 40-49 yaş, %25,4'ü 50-59 yaş ve %1,8'i 60 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Artvin OBM'ye bağlı orman işletmelerinde görev yapan orman muhafaza memurları yaş itibarıyla

değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak orta yaş ve üzeri bir profilde oldukları ifade edilebilir.

Eğitim durumuna ilişkin soruyu yanıtlayan 113 orman muhafaza memurundan; %63,7'si lise, %23'ü ortaokul, %9,7'si ön lisans ve %3,5'i lisans mezuniyetine sahiptir. Orman muhafaza memurları ağırlıklı olarak lise seviyesinde bir eğitime sahip olup, bununla birlikte her on kişiden biri ön lisans mezunu ve az bir bölümü de lisans mezunudur. Son yıllarda orman muhafaza memuru kadrolarına ön lisans (ormancılık ve orman ürünleri) programlarından mezun olanların atandığı bilinmektedir. Bu sürecin devamı halinde özellikle ön lisans mezunu oranının daha da artması söz konusudur.

Orman muhafaza memurlarına halihazırda görev yaptıkları orman işletme müdürlüğü ya da orman işletme şefliği de dahil olmak üzere kaç farklı yerde görev yaptıkları sorulduğunda, en az bir ve en fazla 10 farklı yerde görev yaptıkları anlaşılmaktadır. Bu soruyu cevaplayan 108 kişiden; %25'i üç, % 20,4'ü iki ve %18,5'i bir farklı yerde görev yapmış olup, dört ve daha fazla yerde görev yapmış olanlar ise %36,2 oranındadır.

Anket uygulanan orman muhafaza memurlarının hizmet süreleri 1 ile 38 yıl arasında değişmektedir. Hizmet süreleri itibarıyla dağılım incelendiğinde; %9,4'ü 1-10 yıl arası, %35,1'i 11-20 yıl arası ve %55,5'i 20 yıldan fazla hizmet süresine sahiptir. Hizmet süresi itibarıyla bakıldığında orman muhafaza memurlarının yarısından fazlasının uzun bir mesleki deneyime sahip oldukları ifade edilebilir. Dolayısıyla, bu durum mesleki açıdan bakıldığında katılımcıların deneyimli olduğunu ve ilgili kesimin sorunlarının tespitini amaç edinen bir çalışma için de bir avantaja işaret etmektedir.

## Katılımcıların Meslekle İlgili Sorunlarının Öncelik Sırasına Dağılımı

Orman muhafaza memurlarına kendileri açısından en önemli gördükleri üç sorunu öncelikleri itibariyle belirtmeleri istenmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Buna göre, orman muhafaza memurları kendilerine sunulan 7 farklı sorun alternatifleri arasında, birinci öncelikli sorunlar arasında % 59,2’lik oranla “zimmet yükümlülüğü” sorununu öne çıkarmıştır. Zimmet yükümlülüğü sorununu sırasıyla “kolluk kuvveti olarak görev yapılmasına

rağmen, haklarından yeterince istifade edememe” (%24,3) ve “sorunların çözümünde idareden yeterli desteği görememe” (%4,9) sorunu izlemiştir.

Öte yandan, orman muhafaza memurlarının ikinci öncelikli sorunlar arasında en önemli gördükleri sorun %31,4’lük oranla “kolluk kuvveti olarak görev yapılmasına rağmen, haklarından yeterince istifade edememe” sorunudur. Bu sorun aynı zamanda birinci öncelikli sorunlar sıralamasında da ikinci sırada yer almış olup, ilgili kesim tarafından oldukça önemli görüldüğüne de işaret etmektedir.

**Tablo 1.** Orman muhafaza memurlarının meslekle ilgili sorunlarının öncelik sırası

Meslekle ilgili sorunlar	1. öncelikli		2. öncelikli		3. öncelikli	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Zimmet yükümlülüğü	61	59,2	13	12,7	4	4,0
Sorunların çözümünde idareden yeterli desteği görememe	5	4,9	8	7,8	8	7,9
Kolluk kuvveti olarak görev yapılmasına rağmen, haklarından yeterince istifade edememe	25	24,3	32	31,4	12	11,9
Aynı zaman diliminde çok çeşitli ve fazla iş yükünden sorumlu tutulma	1	1,0	27	26,5	23	22,8
Mesleki kıyafet sorunu (Elbise, ayakkabı vb. giysilerin kalitesizliği)	4	3,9	7	6,9	18	17,8
Zati yakacak odun dağıtımında mevzuatla fiili durum arasında uyumsuzlukların doğurduğu sorunlar	3	2,9	9	8,8	12	11,9
Ormancılık teşkilatı çalışanları arasında orman muhafaza memurlarına yeterince değer verilmemesi	4	3,9	6	5,9	24	23,8
<b>Toplam</b>	<b>103</b>	<b>100,0</b>	<b>102</b>	<b>100,0</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>

Üçüncü öncelikli sorunlar arasında ise ilk sırada %23,8’lik oranla “ormancılık teşkilatı çalışanları arasında orman muhafaza memurlarına yeterince değer verilmemesi” sorunu yer almıştır.

Katılımcıların öncelikli olarak dile getirdikleri sorunlarla yaş, eğitim ve hizmet süresi gibi özellikleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık söz konusu değildir ( $p>0,05$ ). Bir başka ifadeyle, sorunlara verilen önem düzeyleri sözü edilen özelliklerden etkilenmemekte dolayısıyla tüm farklı özelliklerine rağmen

katılımcılar benzer sorunlar üzerinde yoğunlaşmaktadır. O nedenle dile getirilen sorunların tüm katılımcıların ortak sorunları olduğu rahatlıkla ifade edilebilir.

Görüldüğü üzere, orman muhafaza memurları sorunlarını; zimmet yükümlülüğü başta olmak üzere, kolluk kuvvetlerine tanınan haklardan yeterince istifade edememe ve teşkilat çalışanları arasında kendilerine yeterince değer verilmemesi şeklinde önceliklendirmeye tabi tutmuştur. Aslında, burada öne çıkarılan sorunlar, aynı zamanda anketin

sonunda katılımcıların görüşlerini yazılı olarak ifade ettikleri kısımda en fazla dillendirilen ve tekrarlanan hususlar olarak da dikkat çekmektedir. Dolayısıyla genel olarak orman muhafaza memurları, yüklendikleri sorumluluklar karşılığında kendilerine tanınan hakların ve verilen yetkilerin yetersiz olduğu görüşünü öne çıkarmışlardır.

Öne çıkan bu sorunlara ilaveten değişik öncelik ve oranlarda destek gören sorunlara da değinilmelidir. Nitekim orman muhafaza memurlarının önemli bir kısmı burada çok fazla ön sıralarda desteklemeseler de görüşlerini yazılı olarak ifade ettikleri anketin son bölümünde mesleki kıyafet sorunu üzerinde ağırlıkla durmuşlardır. Bu kapsamda dağıtılan kıyafetlerin kalitesiz olması ve arazi şartlarına uygun olmaması gibi hususlar başlıca şikâyet konularını oluşturmaktadır. Çalışanların kıyafet konusunda dile getirdikleri sorunların çözümü iki açıdan önem arz etmektedir. Bunlardan bir tanesi çalışanların kendilerini giydikleri kıyafet içinde rahat hissedebilmeleridir. Bu noktada, orman muhafaza memurlarının arazi şartlarına uygun olmayan resmi kıyafetlerle arazide çalışma imkânları son derece sınırlıdır. İkinci husus ise çalışanlar giydikleri kıyafetle aynı zamanda belli bir kurumu temsil ediyor olmalarıdır. Dolayısıyla olumsuz arazi şartlarında çalıştıktan sonra aynı kıyafetlerle kurumun temsil edilmesinin, kurum imajını da zedeleyeceği unutulmamalıdır.

### **Katılımcıların Çalıştıkları Teşkilattaki Durumu**

#### ***Soruşturmalar ve Mükâfatlar***

Daha önce mesleki konularla ilgili bir soruşturma geçirip geçirmediğine ilişkin yöneltilen soruya katılımcıların %66,1'i soruşturma geçirmediği, %27,6'sı bir defa soruşturma geçirdiği ve %6,3'ü ise iki ve

daha fazla sayıda soruşturma geçirdiği karşılığını vermiştir.

Bu sonuçlar, her üç muhafaza memurundan birinin en az bir defa soruşturma geçirdiğine işaret etmektedir. Bu kişilere soruşturmanın mahiyeti sorulduğunda, nakliye tezkerelerinin usulüne uygun düzenlenmemesi, koruma faaliyetleri, görevi ihmal ve zimmet konusu en fazla öne çıkan konular olmuştur. Çalışanların bir kısmı da soruşturma sonucunda ceza almıştır. Bu çerçevede, soruşturma konularının genel olarak iş yükü fazlalığı ile yakından ilişkili olduğu ifade edilebilir. Zira katılımcılardan bazıları özellikle sınırlı bir zaman diliminde çok sayıda nakliye tezkeresi kesmenin de etkisiyle bazı evraklarda gayri ihtiyari bazı eksikliklerin olduğuna vurgu yapmıştır.

Öte yandan, mesleki başarıları nedeniyle mükâfat alıp almadıklarına ilişkin yöneltilen soruya, bireylerin %67'si almadığı, %19,6'sı bir defa aldığı ve %13,4'ü ise iki ve daha fazla mükâfat aldığı şeklinde cevap vermiştir. Mükâfat alanlara mükâfatın niteliği sorulduğunda, başta terfi olmak üzere, sırasıyla takdir belgesi, para ikramiyesi, sözlü teşekkür ve hediye şeklinde bir sıralama yapılmıştır.

Gerek bir ya da iki defa mükâfat alanların oranı ve gerekse yapılan ödüllendirmenin mahiyeti dikkate alındığında, mükâfat uygulamasının teşkilatta çok yoğun şekilde uygulandığını söylemek pek mümkün değildir. Hâlbuki çalışanların motivasyonu açısından son derece önemli bir araç olan mükâfatın uygun şekilde kullanılması, onların işe ve örgüte olan bağlılıklarını arttırabileceği gibi onları olumlu tutum ve davranışlara sevk ederek verimliliklerini de olumlu yönde etkileyeceği unutulmamalıdır.

### **Mesleki Memnuniyetler ve İmkânlar**

Katılımcılara orman muhafaza memuru olarak çalışmaktan memnun olup olmadıkları sorulduğunda, yaklaşık 2/3'lük bölüm (%68,6) memnun olduklarını, kalan bölüm ise (%31,4) memnun olmadıklarını ifade etmiştir.

Burada meslekten memnun olmayanların oranı ile en az bir defa soruşturma geçirmiş olanların oranının yaklaşık aynı olması dikkat çekicidir. Nitekim yapılan korelasyon analizi sonucunda, meslekten memnun olmayanlar ile en az bir defa soruşturma geçiren orman muhafaza memurları arasında zayıf da olsa pozitif yönlü doğrusal bir ilişki ( $r=0,108$ ) tespit edilmiştir.

Öte yandan, aynı ekonomik imkânlar çerçevesinde bir başka meslekte çalışmak isteyip istemedikleri sorusuna, katılımcıların yarısından fazlası (%55) evet cevabını verirken, hayır (%43,1) diyenlerin yanında her ikisi de olabilir (%1,8) diyenler de olmuştur.

Bu noktada, başka meslekte çalışmaya olumlu ve olumsuz bakanların gerekçeleri önem arz etmektedir. Çalışanları aynı ekonomik imkânlarla rağmen başka mesleği tercihe iten başlıca faktörlere bakıldığında, mesleki görev ve sorumlulukların fazlalığı, teşkilat çalışanları arasında kendilerine hak ettikleri değerin verilmediği düşüncesi ve zimmet sorunu gibi daha önce başlıca sorunlar olarak da öne çıkan hususların gerekçe olarak ileri sürüldüğü görülmektedir. Öne çıkan bu gerekçelerin haricinde, çalışma saatlerinin belirsizliği, yönetimin kendi sorunlarıyla ilgilenmemesi, çalışma şartlarının zorluğu, özlük haklarının yetersizliği (tatil, izin, maaş vb.), kurum içi dayanışma eksikliği ve köylüyle olan uyumsuzluk (çatışma) gibi gerekçeler az da olsa dile getirilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların mesleklerine olan

bağlılıklarında sözü edilen sorunların önemli derecede etkisinin olduğu anlaşılmaktadır.

Buna karşılık, aynı ekonomik imkânlar sunulması durumunda, meslek değiştirmeyi düşünmediğini beyan edenler ise meslek sevgisi, kurumdan duyulan memnuniyet ve alınan eğitim gibi gerekçeleri ileri sürmüştür.

Çalışanların motivasyonu noktasında özellikle sosyal imkânlar önemli bir araçtır. Bu noktada, orman muhafaza memurlarına teşkilat tarafından sağlanan çeşitli imkânlardan yararlanıp yararlanmadıkları sorulmuştur. Buna göre, bireylerin en fazla istifade ettikleri teşkilat imkanları sırasıyla lojman (%50), yemekhane (%42,1), lokal (%19,3), misafirhane (%10,5) ve diğer (%4,4) şeklinde sıralanmıştır.

Bir başka ifadeyle, katılımcıların yarısı lojmandan istifade etmektedir. Dolayısıyla, bir sosyal imkân olarak lojman, bütün zorluklarına rağmen orman muhafaza memurluğu mesleğinin çekiciliğini artıran yönlerinden birisi olarak değerlendirilebilir.

Öte yandan, katılımcılara görev ve sorumluluklarını başarıyla yerine getirebilmelerine destek olacak imkânlarla sahip olup olmadıkları sorulduğunda, yarısından fazlası (%55) bu soruya olumsuz cevap verirken, kalan kısmı (%45) ise yeterli imkânların sağlandığı yönünde olumlu cevap vermiştir.

Katılımcıların en fazla eksikliğini hissettikleri husus ulaşımda kullanılan araç yetersizliğidir. Onun dışında yardımcı eleman eksikliği, sosyal imkânlarının kısıtlılığı, çalışma ofisi ile arazide konum tayini için GPS, bilgisayar vb. teknoloji ağırlıklı araçlar az da olsa eksikliği hissedilen ve karşılanması talep edilen hususlar arasındadır.

### ***En Fazla Sorun Yaşanılan Kesimler***

Katılımcılara görevlerini ifa ederken en fazla sorun yaşadıkları kesim sorulduğunda, sırasıyla; köylüler (%55,3), orman teşkilatındaki çalışanlar (%21,1), orman teşkilatındaki amirler (%12,3), muhtarlar (%7,0), adliye teşkilatı çalışanları (%4,4) ve diğer (%0,9) cevapları alınmıştır.

Burada özellikle köylülerin en fazla sorun yaşanan kesim olarak öne çıkması, orman teşkilatının en önemli paydaşı olması nedeniyle beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Özellikle Artvin ilindeki köylerin tamamının orman köyü niteliğinde olması, orman teşkilatı adına köylülerle en fazla ilişki içinde olan orman muhafaza memurlarının bu kesimle de çeşitli sorunlar yaşamasını kaçınılmaz kılmıştır. Nitekim yine Artvin OBM bünyesinde yürütülen bir çalışmada, orman köylülerine en çok ilişki içinde oldukları ormancılık teşkilatı çalışanın kim olduğu sorulduğunda, büyük bir kısmı (%74,9) orman muhafaza memuru ve akabinde orman bölge şefi (%11,3) yanıtını vermişlerdir. Yine aynı çalışmada köylüler ormanların korunmasında asıl sorunun korumayla görevli orman muhafaza memurlarının görev bilincine sahip olmamalarından kaynaklandığı şeklindeki yargıyı da orta düzeyin üzerinde desteklemişlerdir (Öztürk ve Sağlam, 2007). Bu sonuçlar orman muhafaza memurlarının en çok sorun yaşadığı kesimin köylüler olması bulgusunu desteklemekle birlikte, gerek orman muhafaza memurlarının kendi görevlerini gerekse orman teşkilatının etkinliklerini başarıyla yürütebilmesi ve orman köylüleri nezdindeki orman muhafaza memuru algısından dolayı özellikle üzerinde durulması gereken bir konu olmaktadır.

### ***Katılımcıların Çeşitli Yargılara İlişkin Düşünce ve Tutumları***

Katılımcılara uygulanan anket kapsamında, orman muhafaza memurlarının sorunlarını, orman teşkilatı ile olan ilişkilerini ve muhtelif konulardaki taleplerini de içine alacak şekilde 13 farklı yargı sunulmuş ve sunulan yargılara ne ölçüde katıldıkları 5'li Likert tipi ölçekle belirlenmeye çalışılmıştır (Tablo 2).

***“Bizlere yapılan zimmethleri, mevcut zaman ve imkânlar çerçevesinde kontrol altında tutmak mümkün değildir.”*** şeklindeki ilk yargıya orman muhafaza memurları ağırlıklı olarak kısmen katılma (Ort.=4,37) eğilimi göstermiştir. Dolayısıyla her beş katılımcıdan dördü (%81,3) kendilerine zimmethlenen arazi, ağaç serveti vb. varlıkları denetlemelerinin fiilen mümkün olmadığı görüşündedir.

Katılımcılar fiiliyattaki bu duruma binaen ortaya çıkan olumsuzluklardan dolayı kendilerinin mağdur olduklarını düşünmektedirler. Nitekim orman muhafaza memurlarının en önemli ilk üç sorunu sıralamasında zimmeth sorununun birinci öncelikli sorunlar arasında en fazla taraftar bulan sorun olarak öne çıkması, zimmethle ilgili yargıya yüksek katılım oranıyla da örtüşmektedir.

Öte yandan, OGM Stratejik Planlama Çalıştay Paydaş Toplantısı Raporu'nda da Kurumsal Kapasite ve Yasal Çerçeve Grubu tarafından geliştirilmeye açık ve zayıf yön olarak belirtilen hususlardan biri de zimmeth sorunu konusudur (OGM, 2012). Zimmeth sorununun bu denli önemsenmesinin altında yatan temel neden, bir ya da birkaç orman muhafaza memuruna yapılan zimmethler içinde bazen envanteri dahi yapılmamış nesnelere ya da kontrolü çok zor alanların da yer alabilmesidir. Unutulmamalıdır ki bu çalışanlar sadece zimmethlenen nesne ya da



arazileri bir fabrika bekçisi gibi koruma imkânına sahip değildir. Ayrıca koruma görevinin ifa edilmesi gereken zaman diliminde, kendilerine zimmet yapılan kişilerin çok farklı nitelikte ve yerlerde görev icra etme durumunda kaldıkları da bir gerçektir.

Öte yandan, ormancılık faaliyetlerinin yürütüldüğü ormanlık alan büyüdükçe orman muhafaza memurlarının araziye

bağlı sorumluluklarının da artması beklenen bir durumdur. Bu bağlamda ülke genelinde orman muhafaza memuru başına düşen ortalama ormanlık alan 3718 ha'ya iken, Artvin OBM için bu değer 2532 ha'dır (Anonim, 2012; Anonim,2013). Dolayısıyla, ülke geneliyle kıyaslandığında Artvin OBM'de görev yapan orman muhafaza memurları sorumlu oldukları alan büyüklüğü açısından daha iyi durumda oldukları ifade edilebilir.

**Tablo 2.** Mesleki konulardaki çeşitli yargılara ilişkin düşünce ve tutumlar

	Yargılar	Ort.	Mod	S. Sap.
1	Bizlere yapılan zimmetleri, mevcut zaman ve imkânlar çerçevesinde kontrol altında tutmak mümkün değildir.	4,3738	5	1,28506
2	İfa edilen görev ve sorumluluklar ile harcanan mesai dikkate alındığında, orman muhafaza memurları ekonomik olarak emeklerinin karşılığını alamamaktadır.	4,2202	5	1,32887
3	Yönetmelikte tanımlanan görev ve sorumluluklar dışında işleri de yapmak zorunda bırakıyoruz.	3,9815	5	1,40747
4	Mevzuattın fiili durumla örtüşmemesi köylüyle aramızda çatışma yaşanmasına neden olmaktadır.	3,9554	5	1,46052
5	Sorumluluklarımızı yerine getirmeye yetecek imkân ve araçlar sağlanmamaktadır.	3,6195	5	1,48996
6	Teşkilat çalışanları arasında orman muhafaza memurlarına yeterince değer verilmemektedir.	4,1770	5	1,40299
7	Teşkilatta fikir ve düşüncelerimize yeterince önem verilmemektedir.	3,9554	5	1,34492
8	“Orman Muhafaza Memuru” olan unvanımız, mesleğimizi ifade etmede yetersiz kalıyor.	3,7168	5	1,44833
9	Örgütsel sorunlardan dolayı bazen işçilerin yapması gereken işleri de yapmak zorunda bırakıyoruz.	4,2920	5	1,31395
10	Sorumluluk ve görevlerimizin fazlalığı bazılarını hakkıyla yerine getirmemizi engelleniyor.	4,1316	5	1,31373
11	Bağlı olduğumuz şefliklerde bir büro tahsis edilmesi, bizlere yönelik olumsuz düşünceleri yıkacak ve meslektaşlarımızı motive edecektir.	4,4071	5	1,16984
12	İşlerin çeşitliliğinden dolayı orman muhafaza memurluğunda uzmanlaşmaya gidilmelidir.	4,5664	5	1,01661
13	<i>Diğer kolluk kuvvetlerinde olduğu gibi emekli orman muhafaza memurlarından da silah harcı alınmamalıdır.</i>	4,7895	5	0,84637

(1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Kısmen Katılmıyorum, 3. Orta Düzeyde Katılıyorum, 4. Kısmen Katılıyorum, 5. Kesinlikle Katılıyorum)

İkinci sırada yer alan **“İfa edilen görev ve sorumluluklar ile harcanan mesai dikkate alındığında, orman muhafaza memurları ekonomik olarak emeklerinin karşılığını alamamaktadır.”** şeklindeki yargıya da

orman muhafaza memurları ağırlıklı olarak kısmen katılma eğilimi (Ort.=4,22) göstermiştir. Dolayısıyla, yine her beş orman muhafaza memurundan dördü (%81,6) yaptıkları işin ve yüklendikleri

sorumlulukların karşılığını tam olarak alamadıkları görüşüne sahiptirler.

Böyle bir düşüncenin oluşumunda doğaya açık arazi şartlarında, zaman zaman mesai kavramı olmaksızın ve daha önce bahsedilen ağır zimmet yükümlülüğü altında görev icra edilmesinin etkili olduğu düşünülmektedir. Bazı bölgeler gerek arazi şartları, gerek iş yoğunluğu ve gerekse orman köylü ilişkileri açısından diğer bölgelerden daha sorunlu olabilmektedir. Bu durumda orman muhafaza memurlarının sadece diğer kamu çalışanları ile kıyaslandığında değil kendi içlerinde de külfet kazanç dengesizliği söz konusu olabilmektedir. Bu noktada orman muhafaza memuru kadrosunda olmakla birlikte fiilen başka görevlerde istihdam edilenlerin varlığı, mesleğini fiilen icra eden orman muhafaza memurlarınca doğal olarak hakkaniyetli bir uygulama olarak görülmemektedir.

**“Yönetmelikte tanımlanan görev ve sorumluluklar dışında işleri de yapmak zorunda bırakıyoruz”** şeklindeki üçüncü sırada sunulan yargıya ilişkin orman muhafaza memurları puan olarak bir miktar altında olmakla birlikte ağırlıklı şekilde kısmen katılma (Ort.=3,98) eğilimi göstermişlerdir. Katılımcıların %71,6’sı bu yargıyı kısmen ya da kesinlikle desteklediklerini ifade ederken, kalan kesim orta düzeyde katılma ve katılmama yönünde görüş bildirmiştir.

Bahse konuş görev ve sorumlulukların tanımlandığı *“Orman Muhafaza Memurları Görev ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik”* incelendiğinde, sadece yönetmeliğin bölüm başlıklarının dahi orman muhafaza memurlarının görev ve sorumluluk çeşitliği ve fazlalığını göstermesi açısından yeterli olacaktır. Ancak orman muhafaza memurlarının görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için çıkarılan bu Yönetmelik

ve ormancılık fenni bilgilerinin dışında; Orman Kanunu, Kara Avcılığı Kanunu, Çevre Kanunu, Milli Parklar Kanunu, Su Ürünleri Kanunu, Kadastro Kanunu, Ateşli Silahlar ve Bıçaklar ile Diğer Aletler Hakkında Kanun, TCK’nın ilgili hükümleri, Devlet Orman İşletmesi ve Döner Sermayesi Yönetmeliği, Merkez Av Komisyonu Kararları, Orman, Çevre ve Yaban Hayatı ile ilgili uluslararası sözleşmeler hakkında da bilgi sahibi olmaları gerekmektedir (Elvan, 2005).

Kaldı ki sıralanan hususlardan bazıları (koruma, harita tanzimi, suç takibi, odun dışı ürünler, silvikültür, dikili satış, erozyon kontrolü vb.) ayrı uzmanlıklar gerektirebilmektedir. Bunlara ilaveten bazen özel işleri de dâhil olmak üzere yöneticiler tarafından yönetmelikte yer almayan işlerin yaptırılmaya çalışılması orman muhafaza memurlarını hem zor durumda bırakabilmekte hem de kendileri tarafından onur zedeleyici bir durum olarak da algılanabilmektedir (Anonim, 2011).

**“Mevzuattın fiili durumla örtüşmemesi köylüyle aramızda çatışma yaşanmasına neden olmaktadır.”** yargısına da orman muhafaza memurları bir önceki yargıya benzer şekilde puan olarak bir miktar altında olmakla birlikte ağırlıklı şekilde kısmen katılma seviyesinde (Ort.=3,96) destek vermişlerdir. Yine bu yargıya kısmen ya da kesinlikle katılarak destekleyenler %69,6 olarak gerçekleşmiştir.

Bilindiği üzere, orman kaynaklarına yönelik usulsüz müdahalelerden köylülerin bazı yasal haklarının karşılanmasına varıncaya kadar birçok hususta köylülerle en fazla muhatap olan orman teşkilatı çalışanı orman muhafaza memurlarıdır. Özellikle ormanların gerek korunması ve gerekse faydalanmaya konu edilmesi sıkı kurallara bağlı olduğundan, orman muhafaza memuru orman köylüsü ilişkisinde de bu kurallar doğal olarak temel

belirleyici olmaktadır. Ancak mevzuatta yazılı olanların gereğini yerine getirmek bazen fiiliyatta çok zor olabilmekte ya da çok daha büyük sorunlar yaşanmasına neden olabilmektedir. Nitekim ülkemiz orman köylerinde gerek orman mülkiyetine dayalı ihtilaflar, gerekse de orman arazilerinden geleneksel yararlanma alışkanlıklarının, orman teşkilatının düzenlenmiş amenajman planlarına dayalı bakım, ıslah ve gençleştirme çalışmalarını yapmalarına zaman zaman engel olduğu görülmektedir. Örneğin, Maçka Devlet Orman İşletme Müdürlüğü orman alanının %12'sinde sosyal baskı nedeniyle üretim yapılamadığı ifade edilmektedir (Türker ve Ayaz 1998; Türker ve ark 1998).

Dolayısıyla bu ve benzeri uyuşmazlık doğuran konularda köylülerle doğrudan muhatap olan ve sorunu hem mevzuata uygun hem de köylüyü mağdur etmeyecek şekilde çözüme kavuşturmada orman muhafaza memurlarına önemli görevler düşmektedir. Bu kapsamda, özellikle yakacak odun haklarının verilmesi sürecinde köylülerim mağdur olmasını önleme adına zaman zaman bazı taviz ya da kolaylıklar sağlanması söz konusu olabilmekte, ancak bunun tüm sorumluluğu da orman muhafaza memurlarına yüklenmektedir.

Orman muhafaza memurları **“Sorumluluklarımızı yerine getirmeye yetecek imkân ve araçlar sağlanmamaktadır.”** şeklindeki yargıya orta düzeyde ve kısmen katılma düzeyi (Ort.=3,62) arasında destek vermişlerdir. Her iki desteğin oransal karşılığı %62,8 olarak gerçekleşmiştir. Tüm yargılar içinde bu yargı katılımcılar tarafından en az desteklenen yargı olarak dikkat çekmektedir. Benzer şekilde en yüksek standart sapma değerine (S.S.=1,49) sahip olması da orman muhafaza memurlarının bu yargıya ilişkin nispeten farklı

düşüncelere sahip olduğuna da işaret etmektedir.

Bu kapsamda özellikle orman muhafaza memurlarının kendilerine yüklenen sorumluluklarla orantılı şekilde imkân ve araçlar sağlanmadığı ya da sağlanamadığı, hatta zaman zaman hiçbir sorumluluğu olmayan bazı çalışanlara imkân ve araç sağlanma noktasında daha öncelikli davranıldığına ilişkin serzenişler de söz konusudur. Ayrıca demirbaş silahlar, teknolojik imkânların kendilerine sunulmaması, arazi şartlarına uygun kıyafet vb. konular (Anonim, 2011) da bu yargının az da olsa katılımcılar tarafından desteklenmesinin nedenleri arasında sayılabilir.

**“Teşkilat çalışanları arasında orman muhafaza memurlarına yeterince değer verilmemektedir.”** yargısına yönelik kısmen katılım (Ort.=4,18) şeklinde verilen destek, orman teşkilatı çalışanları arasında kendilerinin hak ettiği değeri görmediği ya da küçük görüldüğüne inandıklarına işaret etmektedir.

Bir başka ifadeyle, her beş kişiden dördü (%79,7) teşkilat içinde diğer ormancılık teşkilatı çalışanlarının (bazen bürodaki bir memur ya da bazen bir işçinin) kendilerinden daha önemli görüldüğü, bunun da kendilerine hissettirildiği düşüncesine sahiptirler. Normal şartlar altında, teşkilatta böyle bir anlayış ya da uygulamanın olmaması gerekir. Ancak kişisel olarak yaşanan bu konudaki tek bir olumsuz deneyimin/durumun dahi kişilerde böyle bir görüş oluşmasına neden olacağı unutulmamalıdır.

**“Teşkilatta fikir ve düşüncelerimize yeterince önem verilmemektedir.”** yargısı da bir önceki yargıya benzer şekilde kısmen katılım (Ort.=3,95) şeklinde orman muhafaza memurlarınca desteklenmiştir. Dolayısıyla, özellikle teşkilatta katılımcı bir

anlayış çerçevesinde orman muhafaza memurlarının fikir ve düşüncelerinin alınmadığı görüşünde olanlar %74,1'lik kesimi oluşturmaktadır.

Bu görüş ülkemizde devlet orman teşkilatında işletme kültürünü ortaya koymak amacıyla yönetici kademesindeki çalışanlarla yapılan çalışmadan elde edilen bulgularla da örtüşmektedir. Nitekim ilgili çalışmada çalışanların görüş ve düşüncelerinin dikkate alınması sürecinde yeterli çaba gösterilmediği görüşü katılanların %48'i tarafından benimsenmiştir (Türker ve ark 2009).

Örgütlerin başarılı bir şekilde amaçlarına ulaşabilmesi, yönetimin çalışanların fikirlerine önem vermesi ve onları örgütün ortak amaçlarına yönlendirilmesi ile mümkün olabilir. Aynı şekilde çalışanların düşüncelerine önem verilmesinin ve ilgili karar süreçlerine katılımlarının sağlanması, çalışanların alınan kararlar doğrultusunda hareket etmesine yardımcı olacaktır. Buna karşılık çalışanlar doğal olarak katkı sunmadıkları kararlara karşı daha olumsuz tavır sergileme eğiliminde olacaklardır. Bu bağlamda son iki yargı ile orman muhafaza memurları açısından ortaya çıkan olumsuz tablo birlikte değerlendirildiğinde, bunu bir kurum politikasının sonucu olarak görmekten ziyade yönetici kademesindeki bazı kişilerin bireysel tutum ve davranışlarının böyle bir sonucu ortaya çıkarmış olabileceği söylenebilir. Sebebi her ne olursa olsun muhafaza memurları arasında bu şekilde olumsuz algıların hâkim olması özellikle üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur. Zira kendilerine büyük sorumluluklar yüklenen ve çok çeşitli faaliyetlerde görevlendirilen personelin bu tür algılara sahip olması, bu kesimin moral motivasyonunu ve buna bağlı olarak da iş verimliliğini ve işe olan bağlılığını düşürmesi ve bunun da işletme performansını olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmaz olacaktır.

**“Orman Muhafaza Memuru olan unvanımız, mesleğimizi ifade etmede yetersiz kalıyor.”** yargısı orta düzeyde katılma ile kısmen katılma arasında (Ort.=3,72) ve katılımcıların %61,1'i tarafından desteklenmiştir.

Mesleğin tanınırlığı ve bilinirliği açısından unvan son derece önemlidir. Mevcut meslek unvanı bu haliyle toplum nezdinde orman muhafaza memurlarının ağaçları koruyan, elinde silahı olan birer bekçi gibi algılanmasına neden olmaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki artık gerek toplumun ve gerekse ormancılık teşkilatının orman kaynaklarına yönelik bakış açısı değişmiştir/değişmektedir. Günümüzde çağdaş ormancılık anlayışında, ormanlar mutlak korunması gereken bir kaynak olmaktan ziyade, korumanın yanında sürdürülebilir şekilde ve çok yönlü faydalanmaya konu edilmesi gereken bir kaynak olarak da görülmektedir. Dolayısıyla, ormanı koruma ve sadece odun faydalanmasına dayalı dar kapsamlı ormancılık anlayışı artık terk edilmiştir. Bu noktadan bakıldığında başlangıçta mutlak korumacı düşünceyle oluşturulan ve bu çerçevede adı konan orman muhafaza memurluğu mesleğinde de ilgili meslek mensuplarının icra ettiği faaliyetlere uygun ve işlevsel bir adlandırma yapılması hususu tartışmaya açılmalıdır.

**“Örgütsel sorunlardan dolayı bazen işçilerin yapması gereken işleri de yapmak zorunda bırakıyoruz.”** yargısı kısmen katılma ile kesinlikle katılma arasında (Ort.=4,29) destek bulmuştur. Bu yargı oransal (%82,3) olarak en fazla destek bulan dördüncü yargı olarak da dikkat çekmektedir.

Özellikle idari yapı içerisinde işçi kadrosunda çalışan personelin yapması gereken işler açık ve kesin bir şekilde kendilerine bildirilmediğinden yani organizasyon sürecinde yaşanan bazı

sorunlardan dolayı, ilgili personelin yapması gereken bazı işler aksayabilmektedir. İşlerin yürütülmesi ve kontrolü sorumluluğu orman muhafaza memurlarına ait olduğundan, işlerin aksamaması adına zaman zaman işçilerin yapması gereken işler de orman muhafaza memurları tarafından yapılabilmektedir. Bu ise orman muhafaza memurlarını hem fiziksel hem de psikolojik olarak olumsuz yönde etkilemektedir.

**“Sorumluluk ve görevlerimizin fazlalığı bazılarını hakkıyla yerine getirmemizi engelleniyor.”** yargısı da kısmen katılma ile kesinlikle katılma (Ort.=4,13) arasında destek bulmuştur. Bu yargıya katılanlar %78 oranındadır.

Daha önce ifade edilen görev ve sorumluluk çeşitliliği ve fazlalığı, doğal olarak ilgili personelin tüm işleri etkin ve verimli şekilde yerine getirmesini engellemektedir. Zaman zaman aynı anda iki farklı yerde iki farklı işi yürütme ya da daha doğrusu yürütüyormuş gibi yapma durumları bile ortaya çıkabilmektedir. Örneğin bir X bölmesinde üretim gerçekleştirilirken, aynı zaman diliminde bir başka Y bölmesinde koruma faaliyetinin icra edildiğine ilişkin koruma defterlerinin imzalanması, fiilen mümkün olmayan işlerin kâğıt üzerinde mümkün kılınması gibi istenmeyen sonuçlara neden olabilmektedir. Bu hususun yönetim tarafından bilinmemesi söz konusu değildir. Zira her iki görevin aynı zaman diliminde icrasının organizasyonundan yönetim sorumludur. Bununla birlikte, olumsuz bir gelişme olması durumunda ilk hesabın sorulacağı kesimin de orman muhafaza memurları olacağı unutulmamalıdır.

Orman muhafaza memurlarının talebi niteliğindeki **“Bağlı olduğumuz şefliklerde bir büro tahsis edilmesi, bizlere yönelik olumsuz düşünceleri yıkacak ve**

**meslektaşlarımızı motive edecektir.”** şeklindeki yargı kısmen katılma ile kesinlikle katılma (Ort.=4,40) arasında yüksek bir destek bulmuştur. Bu destek tüm yargılar içinde en yüksek üçüncü taraftar kitlesine (%85) sahiptir.

Orman muhafaza memurları görev ve sorumlulukları gereği belli zamanlarda sürekli arazide bulunmak durumunda iken, kalan zamanlarını da ilgili işletme ya da şefliklerde geçirmek durumundadırlar. Ancak bu zaman zarfında kendilerine tahsis edilmiş bir büro ya da mekânın bulunmayışı, diğer personelle kıyaslandığında kendilerinin ikinci sınıf çalışan olduğu yönünde bir algı oluşmasına neden olmaktadır. Tüm muhafaza memurları için tahsis edilebilecek ortak bir büro ilgili kesimin dışlanmışlık psikolojisini bertaraf edeceği gibi motivasyonunu artıracığı da göz önünde bulundurulmalıdır.

Başlıca sorun olarak dile getirilen yüklenen sorumluluk ve görevlerin fazlalığından olsa gerek **“İşlerin çeşitliliğinden dolayı orman muhafaza memurluğunda uzmanlaşmaya gidilmelidir.”** şeklindeki yargı kesinlikle katılıyorum seviyesine yakın (Ort.=4,57) bir destek bulmuştur. Bu aynı zamanda tüm yargılar içinde en yüksek ikinci desteğe (%91,2) işaret etmektedir.

Bu destek aslında uzmanlaşmanın hayata geçirilmesiyle bir anlamda görev ve sorumluluklarının da azalacağı yönündeki beklentinin bir sonucudur. Orman işletmelerinde hâlihazırda yürütülen ve her biri ayrı bir uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren dikili satış, koruma, üretim, silvikültür vb. işlerin orman muhafaza memurları tarafından verimli ve başarılı bir şekilde yürütülmesi oldukça zordur. Aslında teşkilat yapısı itibarıyla bakıldığında OGM dışındaki diğer ormancılık birimlerinde görevli olanlar büyük ölçüde kendi faaliyet alanlarındaki işlerle

uğraşmaktadırlar. Örneğin Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü'nde çalışanlar bu birimin faaliyetlerinden sorumludurlar. Ancak burada talep edilen uzmanlaşma çalışılan birimden ziyade çalışma konusu itibarıyla eğitim aşamasında orman muhafaza memurlarının belli alanlarda ihtisaslaşması ve nihayetinde bu ihtisaslaşma doğrultusunda istihdamına yöneliktir.

Kısa / orta vadede bu tür bir uzmanlaşma orman muhafaza memurları için pratikte pek mümkün görülmemektedir. Zira eğitim konusundaki sorun ön lisans programıyla henüz çözülme aşamasındadır. Kaldı ki ormancılıkta uzmanlaşma teknik eleman yani orman mühendisi seviyesinde de öteden beri tartışılan bir konudur. Bu aşamada öncelikle orman mühendisliği seviyesinde gidilecek bir uzmanlaşmanın ardından uygulama ayağında da orta / uzun vadede ele alınması gereken bir husus olduğu ifade edilebilir.

Son yargı **“Diğer kolluk kuvvetlerinde olduğu gibi emekli orman muhafaza memurlarından da silah harcı alınmamalıdır.”** şeklinde olup, tüm yargılar içerisinde kesinlikle katılma şeklinde en fazla destek (Ort.=4,79) gören yargı olma özelliğine sahiptir. Aynı zamanda oransal olarak da en büyük desteği (%94,8) bu yargı almıştır. Kaldı ki bu görüşe ilişkin standart sapmanın da diğerlerine oranla nispeten düşük çıkması orman muhafaza memurlarının silah harcı konusunda birbirlerine yakın düşüncede yani fikir birliği içinde olduklarına da işaret etmektedir.

Orman muhafaza memurlarına en öncelikli ilk üç sorunları sorulduğunda ikinci öncelikli sorunlar arasında kolluk kuvveti olarak görev yapmalarına rağmen haklarından yeterince istifade edemediklerini belirtmiş olmaları da buradaki bulguyla örtüşmektedir.

Muhafaza memurlarının görevleri süresince edindikleri silahlarından emekli olunca alınan yüksek silah harcının diğer kamu kurumlarından emekli olan kolluk kuvvet personeliyle eşitlenmesini talep etmektedirler.

Özlük hakları, ekonomik sorunlar vb. düşünüldüğünde silah harcı konusunun bu denli önemsenmesi çok da beklenen bir durum değildir. Ancak, ormanların korunması sürecinde orman muhafaza memurları, gerek orman suçlarının önlenmesi, gerekse suçların tespiti ve davaların takibi sürecinde aktif rol almaktadırlar. Bu durum kaçakçılık, işgal, izinsiz ağaç kesme, vb. suçları işleyen ve özellikle de ceza alan kesimlerle orman muhafaza memurları arasında sürtüşmeler yaşanmakta ve hatta bunlar hasımlığa kadar varabilmektedir. Bu noktada görevleri başında caydırıcılık ve savunma amacıyla bulundurdıkları silahlarına emekli oldukları dönemde de aynı amaçla ihtiyaç duyabilmektedirler. Diğer kolluk kuvvetlerinin aksine kendilerinden emekli oldukları dönemde talep edilen yüksek silah harçlarını emeklilik döneminde karşılayamayacakları endişesinin bu yargıya yüksek oranlı desteği doğurduğu düşünülmektedir.

### **Katılımcıların Diğer Görüşleri**

Katılımcılardan anket kapsamında değinilmediğini düşündükleri konulara ilişkin görüşlerini yazılı olarak paylaşmaları talep edilmiştir. Bu kapsamda, katılımcıların paylaştıkları görüşlerde büyük ölçüde anketin önceki bölümlerinde açık ve kapalı uçlu sorularda yer verilen sorun ve konuların yinelendiği görülmüştür. Aynı konuların tekrar ifade edilmesi bu konulara atfedilen önemin bir göstergesi olarak alınabilir.

Bununla birlikte, görüş beyan edilen konulardan sadece 5 tanesi anket soruları

içinde doğrudan yer almayan konulardan oluşmaktadır. Bu şekilde katılımcılar tarafından yazılı olarak ifade edilen konular ağırlıklarına göre sırasıyla; 49'uncu madde tazminatı konusu, eğitim ve görevde yükselme hakkı, çalışan sayısının yetersizliği sorunu, çalışanlar arasında adil bir çalışma sistemi bulunmayışı ve can güvenliği sorununa karşın yetkilerinin kısıtlı olması şeklinde sıralanmıştır.

Orman muhafaza memurlarının öne çıkardığı sorunlar arasında 6245 sayılı yasanın 49'uncu maddesi çerçevesinde ödenen tazminatlar yer almaktadır. Bu kapsamda uygulamada aynı görevi ifa eden personellere yönelik farklı miktarlarda ödeme yapılması söz konusu olabilmektedir. Döner sermaye ve özel bütçeden maaş alanlar için ortaya çıkan bu farklılığın çalışanlar arasında huzursuzluk oluşturması kaçınılmazdır. Kaldı ki görüş beyan orman muhafaza memurları da özellikle bunun bir adaletsizlik olduğu ve giderilmesi gerektiğini ısrarla vurgulamışlardır.

Orman muhafaza memurlarınca üzerinde durulan bir başka konu eğitim ve görevde yükselmeye ilişkindir. Ülkemizde birçok kamu kurumu tarafından çalışanlarına sağlanan eğitim imkânlarından istifade etme talebinin orman muhafaza memurlarından yani tabandan geliyor olması, sürekli gelişmeyi hedefleyen devlet orman teşkilatı için önemli bir artı değer olarak görülmek durumundadır. Kaldı ki bu talep, görev ve sorumluluklarının fazlalığı ile mesai kavramına bağlı olmaksızın çalışmaktan muzdarip olduklarını sürekli dillendiren bir çalışan kesiminden gelmektedir. Bu talebin hayata geçirilmesi ormancılık teşkilatının ormancılık etkinliklerini daha bilgili ve nitelikli elemanlar ile daha hızlı ve etkili şekilde sürdürmesine imkân sağlayabilecektir.

Bu kapsamda özellikle ön lisans ve lisans mezunu olan orman muhafaza memurları tarafından dillendirilen görevde yükselme alternatifinin kendilerine sunulması talebi de önemlidir. Zira böyle bir imkân muhafaza memurlarının işlerine daha sıkı sarılmaları, daha fazla motive olmalarına mesleklerinin yanı sıra eğitimlerini de devam ettirmelerine katkı sağlayabilecektir. Dolayısıyla OGM tarafından bu tür sınavların belli aralıklarla açılması ve mümkünse bu tür sınavların önceden belirlenen bir takvim çerçevesinde uygulanması faydalı olacaktır. Bu sayede sınavın yapılıp yapılmayacağı konusunda çalışanların kafalarında oluşacak soru işaretleri giderilmiş ve kurumsal bağlılıklarını artırmaya da katkı sağlanmış olacaktır.

Muhafaza memuru sayısının yetersiz olduğu ve bunun giderilmesi yönündeki talepler büyük ölçüde kamudaki istihdam politikaları ve mali kaynakların yeterliliği ile ilgilidir. Ancak imkânlar elverdiğince orman muhafaza memuru sayısının nitel ve nicel olarak artırılması, bir taraftan orman muhafaza memurlarının iş yükünü hafifleteceği gibi diğer taraftan da işlerin daha etkin ve verimli yapılmasına katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte bu tür bir sayısal artışın belli konularda uzmanlaşmış uygulayıcı eleman şeklinde gerçekleştirilmesi yani uzmanlaşmaya dayalı olması daha da faydalı olacaktır.

Özellikle çalışanlar arasında adil bir çalışma sisteminin olmadığı yönünde ifade edilen sorun hem genel olarak teşkilat çalışanları hem de orman muhafaza memurları arasındaki kıyaslamalara dayanmaktadır. Nitekim bu tür görüş bildirenler işçi, şoför, memur vb. diğer çalışanların çalışma ortamı, süresi ve şartlarıyla kendi durumlarını karşılaştırmakta ve kendileri aleyhine bir çalışma sisteminin var olduğunu dile getirmektedirler. Öte yandan, bazı çalışanların orman muhafaza

memuru kadrosunda olmasına rağmen başka işlerde istihdam edilmeleri ve buldukları kadronun görev ve sorumluluklarını yerine getirmemeleri de çalışma sistemindeki adaletsizliği öne sürenlerin dayanakları arasında yer almaktadır. Nitekim Artvin OBM’de her 5 orman muhafaza memurundan bir tanesi bu şekilde farklı görevlerde istihdam edilmektedir. Bu noktada çalışanların görev ve sorumlulukları ile çalışma alanlarının ilgili mevzuatlar çerçevesinde ve ihtiyaçlar doğrultusunda yönetim tarafından belirlenmesi son derece normaldir. Bununla birlikte yönetimin haklı dahi olsa bazı çalışanlar üzerindeki bir takım tasarrufları diğer çalışanlar tarafından adaletsizlik şeklinde algılanıyorsa, öncelikle bu tür bir algılamaya sebep olacak girişimlerden kaçınılması ya da algılama sorununun çözülmesi gerekmektedir. Aksi takdirde çalışma sisteminde alışılmışın dışında yapılan tasarruflar bazı çalışanlarının moral ve motivasyonunu, işe ve kuruma olan bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyeceği unutulmamalıdır.

Son olarak, katılımcılar tarafından dile getirilen bir başka konu yetkilerinin sınırlılığı ve can güvenliği sorunudur. Özellikle koruma faaliyetlerinin icrasında orman muhafaza memurları bu sorunu çok yoğun bir şekilde yaşamaktadırlar. Nitekim orman muhafaza memurları polis ve jandarmanın yaptığı görev paralelinde hizmet yaptıkları halde, kendilerine onlara tanınan ölçüde bir silah kullanma yetkisi tanınmamıştır. Çünkü Orman Kanununun 78’inci maddesi orman memurlarının silah kullanma yetkilerini TCK’nın 49’uncu maddesi gereğince kısıtlamıştır. Orman memurları devleti korumakla görevli devlet memurlarıdır ve vazifeleri gereği taşıdıkları silahlar ormanların korunmasında karşı taraf için caydırıcı bir unsur olarak düşünülmelidir. Ormanlardan usulsüz faydalananların amacının orman memurlarına zarar vermemesi, asıl

amaçlarının ormandan usulsüz yararlanmak olduğu açıktır. Orman memurları sadece kendi hayatlarının tehlikeye girmesi durumunda kullanabilecekleri silahlarını ormanları korumak amacıyla kullanamayacaklarını bilmeleri sebebiyle özellikle organize suçlarda müdahale edememe durumunda kalmaktadırlar. Bu nedenle orman memurlarının (dolayısıyla orman muhafaza memurlarının) suç mahallinde eyleme müdahale etmeleri tamamen kendi inisiyatiflerindedir ve görmezden gelme ihtimalleri de yüksektir (Elvan 2005). Dolayısıyla bu gibi durumlarda koruma faaliyetini etkinleştirebilecek tarzda görevlilerin silah kullanma yetkisine ilişkin bir düzenleme ihtiyacı söz konusudur.

## **SONUÇLAR ve ÖNERİLER**

Artvin OBM özelinde yürütülen bu araştırma sonucunda orman muhafaza memurlarının başlıca sorunları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma her ne kadar Artvin OBM özelinde ele alınmış olsa da araştırma sonuçlarının kapsam ve niteliği dikkate alındığında, ülke genelinde görev yapan tüm orman muhafaza memurlarını doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilendirir nitelikte olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre araştırma sonucunda aşağıdaki tespit ve önerilerde bulunulmuştur:

- Genel itibariyle zimmet yükümlülüğü, kolluk kuvvetlerine tanınan haklardan yararlanamama ve kendilerine teşkilat içinde yeterince değer verilmemesi orman muhafaza memurlarının en fazla öne çıkardığı sorunlar olarak dikkat çekmektedir. Aslında öne çıkarılan bu sorunlarla görev ve sorumlulukların fazlalığı, idareden yeterli destek görememe, mesleki kıyafet sorunu ve orman köylüsü ile yaşanan uyuşmazlıklar şeklinde özetlenen sorunlar birbiriyle yakından ilişkilidir.



Bu sorunlar genel olarak incelendiğinde bir kısmının doğrudan orman teşkilatının girişimleriyle teşkilat içinde bir kısmının da yine orman teşkilatının girişimleriyle teşkilat dışında çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Bu noktada özellikle diğer kolluk kuvvetlerine tanınan haklar konusundaki talepleriyle ilgili devlet orman teşkilatının girişimleri sayesinde geliştirilecek çözümler orman muhafaza memurlarının teşkilata olan aidiyet duygusunu daha da arttıracaktır.

Orman muhafaza memurlarının diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında kendilerine yeterince değer verilmediği şeklindeki düşünceleri taşra teşkilatı yöneticiler tarafından yerinde çözülebilecek bir sorundur. İlgili taşra teşkilatlarında böyle bir ayrımcılık yapılmıyor olsa dahi, çalışanların bu şekilde bir algıya kapılma nedenleri üzerinde durulmalıdır. Zira bu sorunu dile getiren çalışanların önemli bir kısmı düşüncelerini aktardığı kısımda yaşadıkları bazı olayları da örnek olarak aktarmışlardır. Dolayısıyla belli zamanlarda orman muhafaza memurlarıyla işletme yönetimleri tarafından yapılacak olan istişare toplantıları bu ve benzeri sorunların çözülmesinde önemli katkılar sağlayacaktır. Bu tür toplantılar bir taraftan kurumda katılımı sağlayacak ve çalışanların önemsendiklerini anlamalarını sağlayacak diğer taraftan da birçok konuda kafalarında sorun olarak ortaya çıkan gelişmelerin büyümeden çözülmesine de katkı sağlayabilecektir.

Özellikle iş yükünün azaltılması noktasında mevcut imkânlar çerçevesinde orman muhafaza memuru sayısının artırılması düşünülebilir. Ancak sayının artırılması kadar resmi olarak herhangi bir sorun olmasa dahi orman muhafaza memuru kadrosunda olup, fiilen başka görevlerde istihdam edilenlerin sayısı da mümkün olduğunca azaltılmalıdır.

Özellikle ormancılık faaliyetlerinin yoğun olduğu bölgeler açısından bu elzem bir durumdur. Dolayısıyla gerek yeni eleman alımı gerekse mevcutların asli işlerinde istihdamı noktasında özellikle bölgelerin öncelikleri dikkate alınmalıdır. Bu sayede orman muhafaza memurlarının iş yükü azaltılacağı gibi bazı çalışanlarına ayrıcalıklı davranıldığı ve adil bir çalışma ortamı olmadığına ilişkin düşünceler, buna bağlı motivasyon bozuklukları ve çalışanlar arasındaki huzursuzluklar engellenmiş olacaktır.

- Orman muhafaza memuru olarak çalışmaktan memnun olmadığını doğrudan beyan edenler katılımcıların yaklaşık %31,4'ünü oluştururken, aynı ekonomik şartlar sağlanması halinde bir başka mesleğe geçebileceklerini dile getirenler %55'e çıkmaktadır. Dolayısıyla meslekten memnun olmayanların öncelikle başka mesleği tercih edecekleri düşünüldüğünde yaklaşık bir o kadar çalışanın daha meslek değiştirme eğilimi içinde olduğu anlaşılmaktadır.

Bu noktada, çalışanların böyle bir eğilim içine girmelerinin nedenleri olarak ileri sürdükleri zimmet yükümlülüğü, görev ve sorumlulukların fazlalığı, teşkilat çalışanları arasında kendilerine hak ettikleri değerin verilmemesi vb. olumsuzlukların giderilmesi noktasında alınacak önlemler faydalı olacaktır.

- Soruşturma geçiren ve soruşturmanın sonucuna bağlı olarak çeşitli cezalar alanlar tüm katılımcıların yaklaşık 1/3'ünü oluşturmaktadır. Benzer şekilde yaptıkları başarılı işler karşılığında çeşitli mükâfatlar alanlar da tüm katılımcıların yaklaşık 1/3'ünü oluşturmaktadır.

Katılımcıların kendi beyanları dikkate alındığında soruşturmaların büyük ölçüde iş yoğunluğuna bağlı olarak ihmal ve dikkatsizlik sonucu açıldığı

görülmektedir. Bu noktada, iş yükünü hafifletmeye yönelik imkânlar ölçüsünde yeni personel alımı ve uzmanlık esasına dayalı iş ve görev dağılımına geçilmesi düşünülebilir. Ayrıca hizmet içi eğitimlerin daha etkin şekilde yapılmasına önem verilerek, personelin bilgilerini tazelemeleri ve bazı konulardaki ihmale sebebiyet veren davranışlar konusunda uyarılmaları hem çalışan hem de teşkilat açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Öte yandan mükâfat sistemi çalışanların işletme amaçlarına yönlendirilmesi noktasında sıkça başvuru yapılan araçlardandır. Ancak ceza da olduğu gibi mükâfat sisteminin de etkin bir şekilde uygulanabilmesi öncelikle mükâfata esas oluşturacak objektif bir performans değerlendirme sisteminin tesisini gerekli kılmaktadır. Aksi halde tamamen kişisel değerlendirmelere dayalı mükâfat uygulaması gerek mükâfat verilen gerekse diğer çalışanlarda beklenen olumlu etkiyi göstermeyecektir.

- Araştırmada orman muhafaza memurlarının en fazla sorun yaşadığı kesim olarak orman köylüleri öne çıkmıştır. Ardından orman teşkilatındaki diğer çalışanlar ve amirler yani kendileri dışındaki diğer teşkilat çalışanları gelmektedir.

Orman muhafaza memurlarının köylüyle yaşadığı uyuşmazlıklar orman koruma faaliyetleri ile ormandan yararlanma hakları konusunda yoğunlaşmaktadır. Mevzuatta yer alan katı kurallar köylülerle orman muhafaza memurları arasındaki sorunları daha da artırmaktadır. Köylüler bu katı kuralları uygulamaya kalkan orman muhafaza memurlarının kendi haklarını gasp ettiklerini düşünmektedirler. Özellikle zati yakacak verilmesi sürecinde genellikle resmi prosedür gereği uygulanan talimatlarla arazideki fiili durumun örtüşmemesi yani

köylüye verilecek uygun yer ve şartlarda emval bulunamaması çatışmaları tetiklemektedir. Bu süreçte mevzuatta sorunu çözmeye dönük değişikliklere gidilmesi ya da sorumlulukları ölçüsünde orman muhafaza memurlarının yetkilendirilmesi gerekmektedir.

- Katılımcıların yarısından fazlası görev ve sorumluluklarını yerine getirmeye katkı sağlayacak yeterli imkânlarla sahip olmadıklarını düşünmektedir.

Bu noktada, orman muhafaza memurlarının görev ve sorumluluklarını başarıyla yerine getirebilmeleri için ulaşım konusundaki araç sorunları öncelikli olarak ele alınmalıdır. Özellikle koruma ve kontrol noktasında sorumluluk yüklenen ve orman arazileri üzerindeki varlıklarıyla birlikte zimmetlenen çalışanların görevlerini etkin bir şekilde icra edebilmeleri bu sorununun çözümüyle yakından ilgilidir. Aksi takdirde verilen görevin yerine getirilip getirilmediğini kontrol etmenin de bir anlamı kalmayacaktır.

Öte yandan, arazide özellikle üretim faaliyetlerinde ihtiyaç duyulan yardımcı elemanların temini ve bu elemanların etkin bir şekilde çalıştırılması önem arz etmektedir. Yine gerek arazi ve gerekse bürodaki çalışmaların etkin bir şekilde yürütülebilmesi adına gelişen teknolojik imkânlardan (GPS, bilgisayar vb.) orman muhafaza memurlarının da faydalandırılması, arazi dışındaki zamanlarında bulunacakları belirli ofislerin oluşturulması gerek çalışanların motivasyonu gerekse işlerin hızlı ve güvenilir yapılması ve en fazla öne çıkan sorunlardan biri olan iş yükünün azaltılması açısından önemlidir. Ayrıca orman teşkilatında yönetici ve teknik eleman düzeyinde farklı orman bölge müdürlüklerine düzenlenen teknik gezilerin orman muhafaza memurları için

de düzenlenmesi ya da başarılı olanların bu tür gezilere katılma şeklinde mükâfatlandırılması düşünülmelidir.

## TEŞEKKÜR

Yazar anketlerin uygulanmasındaki katkısından dolayı Sayın Cihan YILMAZ'a teşekkür eder.

## KAYNAKLAR

- Aktan Ü (2013) Serbest Ormancılık Büroları ve Orman Mühendisi İstihdamına Etkisi, AÇÜ FBE Orman Müh. ABD Yüksek Lisans Tezi (Yayımlanmamış), 76 s., Artvin.
- Anonim (2001) Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Ormancılık Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Yayın No: 2531-ÖİK Yayın No:547, Ankara.
- Anonim (2004) Ulusal Ormancılık Programı, Çevre ve Orman Bakanlığı, Ankara.
- Anonim (2011) 71 Rapor (Orman Muhafaza Memurları ve Emeklileri Derneği tarafından Orman Genel Müdürü Mustafa Kurtulmuşlu'ya 9 Mayıs 2011 tarihinde sunulmuştur), 4 s., <http://www.defnc.org/genel-mudurluge-rapor-sunuldu> (et:15.02.2013).
- Anonim (2012) Orman Genel Müdürlüğü Stratejik Plan (2013-2017), Ankara, 82 s., <http://web.ogm.gov.tr/birimler/merkez/StratejiGelistirme/Dokumanlar/stratejik%20plan2013-2017/STJ%202013-2017%20KAPAKLI.pdf> (et:07.11.2013).
- Anonim (2013) Ardanuç, Arhavi, Artvin, Borçka, Şavşat ve Yusufeli Orman İşletme Müdürlükleri Orman Muhafaza Memuru Personel Listeleri, Artvin OBM Personel Şube Müdürlüğü Kayıtları, Artvin.
- Arslandaş E (2006) Orman Mühendislerinin Cinsiyet Algısı ve Ormancılık Örgütünde Cinsiyet Ayrımcılığı, Ankara Üniv. FBE Orman Müh. ABD Yük. Lisans Tezi, 89 s.
- Elvan D (2005) Genel Kolluk Kuvvetlerinin Ormanların Korunmasında Görev ve Yetkileri,

- İÜ Orman Fakültesi Dergisi, Seri B, Cilt 55, Sayı 2, s. 85-98.
- 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.
- Kalaycı S (2009) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 4. Baskı, Ankara.
- Kalıpsız K (1994) İstatistik Yöntemler, İÜ Yayın No: 3835, OF Yayın No: 427, İstanbul.
- Karasar N (2009) Bilimsel Araştırma Yöntemi, 19. Baskı, Nobel Yayın, 292, Ankara.
- OGM (2012) Stratejik Planlama Çalıştayı Paydaş Toplantı Raporu, OGM, 59 s., Ankara.
- Özdönmez M, Akesen A, Ekizoğlu A (1998) Ormancılık Yönetim Bilgisi, İÜ Orman Fakültesi Yayınları, Rektörlük No: 4157, Fakülte No: 457, İstanbul.
- Öztürk A, Sağlam B (2007) Artvin Orman Bölge Müdürlüğü Orman Koruma Faaliyetlerine Orman Köylülerinin Katılımın Sağlanmasına İlişkin Araştırma Ön Raporu (11.11.2007 tarihinde Artvin OBM'ye sunulmuştur), 13 s., Artvin.
- Şafak İ (2008) Ege Bölgesi Orman Mühendislerinin Profili, Orman Mühendisliği Dergisi, Yıl:45, Sayı:10- 11-12, Ankara, s:22-26.
- Türker MF, Ayaz H (1998) Orman Köyleri Kurultayı (22-23 Haziran 1998 - Ankara) Sürecinin Değerlendirilmesi: Gereçler ve Tespitler, KTÜ Orm. Fak. Seminerleri, Trabzon.
- Türker MF, Balık T, Ayaz H (1998) Sosyal İhtilaflı Orman Alanlarının Orman İşletmeciliği Faaliyetleri Üzerine Etkileri (Maçka DOI Örneği), Doğu Karadeniz Bölgesinde Orman Mülkiyet Sorunları Sempozyumu, (8-10 Ekim 1998, Trabzon.)
- Türker MF, Barlı Ö, Ayyıldız H (2009) Türkiye Ormancılık Teşkilatında İşletme Kültürünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Ormancılık ve Tabiatı Koruma Vakfı Yayını, 125s., Ankara
- Yavuz Ö (2007) Orman Genel Müdürlüğü'nün Personel Yapısı ve Sorunları, İÜ Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi (Yayımlanmamış), 105 s., İstanbul.