



T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**TARIM YAYIMCISI VE DANIŞMANLARIN İŞ
MEMNUNİYETİ VE KALİTELİ HİZMET
VERMESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER:
KAHRAMANMARAŞ İLİ ÖRNEĞİ**

AHMET SEVER

YÜKSEK LİSANS TEZİ
TARIM EKONOMİSİ ANABİLİM DALI

KAHRAMANMARAŞ 2013

T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TARIM YAYIMCISI VE DANIŞMANLARIN İŞ
MEMNUNİYETİ VE KALİTELİ HİZMET VERMESİNİ
ETKİLEYEN FAKTÖRLER: KAHRAMANMARAŞ İLİ
ÖRNEĞİ

AHMET SEVER

Bu tez,
Tarım Ekonomisi Anabilim Dalında
YÜKSEK LİSANS
derecesi için hazırlanmıştır.

KAHRAMANMARAŞ 2013

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü öğrencisi Ahmet SEVER tarafından hazırlanan” Tarım Yayımıcısı ve Danışmanların İş Memnuniyeti Ve Kaliteli Hizmet Vermesini Etkileyen Faktörler: Kahramanmaraş Örneği” adlı bu tez, jürimiz tarafında 08/ 11/ 2013 tarihinde oy birliği / oy çokluğu ile Tarım Ekonomisi Anabilim Dalında Yüksek Lisans olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. İsmet BOZ (DANIŞMAN)

Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı, KSÜ

Yrd. Doç. Dr. Emine İKİKAT TÜMER (2.DANIŞMAN)

Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı, KSÜ

Prof. Dr. Cuma AKBAY (ÜYE)

Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı, KSÜ

Yrd. Doç. Dr. Mücahit PAKSOY (ÜYE)

Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı, KSÜ

Yrd. Doç. Dr. Adem EROL (ÜYE)

Tarla Bitkileri Anabilim Dalı, KSÜ

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. M. Hakkı ALMA

Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada orijinal olmayan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

Ahmet SEVER

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

**TARIM YAYIMCISI VE DANIŞMANLARIN İŞ MEMNUNİYETİ VE
KALİTELİ HİZMET VERMESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER:
KAHRAMANMARAŞ İLİ ÖRNEĞİ
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

AHMET SEVER

ÖZET

Tarımsal yayım ve danışmanlık gelişmiş ülkelerde üzerinde önemle durulan ve tarımsal kalkınmada rol oynayan konulardan biridir.

Ülkemizde bu konuya son yıllarda verilen önem artmış ve 2006 yılında “Tarımsal Yayım Ve Danışmanlık Hizmetlerinin Düzenlenmesine Dair Yönetmelik” çıkarılmıştır. Bu yönetmelik gereği kamuda istihdam edilen ve çiftçilere eğitim ve yayım hizmeti götüren personele “Tarım Yayımcısı”; kendi adına çalışan, özel sektörde istihdam edilen ya da üretici birlikleri ve ziraat odalarında çalışanlara da “Tarım Danışmanı” adı verilmiştir. Çiftçiye eğitim ve yayım hizmeti götüren personelde yapılan bu tanımlamadan sonra çeşitli il ve ilçelerde çalışan bu personelin çalışma koşulları ve iş memnuniyetlerini ortaya koymak amacıyla yapılan çalışmalar yetersizdir.

Bu çalışmada Kahramanmaraş İlinde çalışmakta olan 72 tarım yayımcısı ve 17 tarım danışmanı ile yapılan anketlerle bu elemanların iş memnuniyetleri karşılaştırılmış ve bölgeye daha kaliteli hizmet verebilmeleri için gerekli koşullar incelenmiştir. İş memnuniyetlerinin 7 başlık altında karşılaştırıldığı araştırmada genel olarak tarım danışmanlarında bir memnuniyetsizliğin göze çarptığı belirlenmiştir.

Deneklerin %75,3’ünün erkek olduğu görülmektedir. Üniversite mezunu olanlar (%79,8) arasında yüksek lisans yapanların oranı %16,9’dur. Ankete katılanların mezun oldukları bölümler Tarla Bitkileri (%22,4), Veteriner Fakültesi (%19,1), Bitki Koruma Bölümü (%12,3) ve Zootekni Bölümü (%11,2) olarak sıralanmaktadır. Denekler kamu sektöründe (%80,9), Ziraat Odası (%14,6) ve Üretici Birliklerinde (%4,5) tarım yayımcısı olarak çalışmaktadır.

Tarım danışmanları ile yayımcılar arasında kurum içi iletişim ile ilgili memnuniyetleri karşılaştırılmış “Dinlemekten çok konuşmayı tercih ederim”, “Her konuda düşüncelerimi mesai arkadaşlarıma rahatlıkla ifade edebiliyorum”, “Her düzeyde çalışanlar arasında iletişimi artırmak için sosyal etkinlikler yapılmaktadır” faktörlerinde istatistiksel açıdan önemli bulunmuştur.

Danışmanlarla yayımcılar arasında birim içinde uyum ve tatminde etkili faktörler karşılaştırılmış; “Şu anda yapmakta olduğum iş bireysel ve mesleki gelişimime katkı sağlamaktadır”, “Çalıştığım iş yerinde çalışanlar arasında takım halinde çalışma alışkanlığı vardır” faktörlerinde istatistiksel anlamda önemli bir farkın olduğu görülmektedir.

Tarım danışmanları ile yayımcıların sosyal ve fiziksel çalışma ortamları karşılaştırılmış, sosyal çalışma ortamı ile ilgili “Çalışanların kendilerini geliştirmeleri için imkânlar sağlanıyor” faktöründe istatistiksel anlamda önemli bir farkın olduğu görülmüştür. Fiziksel çalışma ortamı ile ilgili “İşyerimde çalışma ortamı ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde çalışanların görüşüne başvurulur”, “Çalışma ofisimizin fiziksel imkânları (aydınlatma, ısıtma, gürültü) elverişlidir”, “Masa, koltuk ve dolap gibi büro ekipmanlarımız yeterli ve kullanılışlıdır” faktörlerinde danışmanlar ile yayımcılar arasında istatistiksel anlamda önemli bir farkın olduğu görülmektedir.

Tarım danışmaları ile yayımcıların yönetim şekli, karar verme ve kararlara katılım konusundaki düşünceleri karşılaştırılmıştır. “Bilgi ve yeteneklerime uygun işte/işlerde çalışıyorum”, “Bu benim işim değil!”, “Tüm çalışanlarımızda tasarruf bilinci vardır”, “Çalışanlara görev verilirken bilgi ve yetenekleri dikkate alınır”, “İş yerini ilgilendiren konularda yöneticiler, çalışanların görüşlerini alırlar” ve “İş yerinde, bir görev verileceğinde herhangi bir ayırım yapılmadan doğru işe doğru eleman politikası uygulanır” faktörlerinde istatistiksel açıdan önemli farklar olduğu saptanmıştır.

Deneklerin ödüllendirme ve motivasyon konusundaki düşüncelerini karşılaştırılmış olup bu konu ile ilgili “İş yerinde başarılı insanlar, kıskançlıktan dolayı daha çok eziliyor”, “İş yerinde en çok tanık olduğum şey, insanların birbirlerinin arkasından konuşmalarıdır”, “Bu işyerinde verilen sözler yerine getirilmiyor”, “İş yerinde her zaman iyi yapılan iş takdir edilir” faktörlerinde danışmanlar ile yayımcılar arasında istatistiksel açıdan önemli olduğu görülmektedir.

Tarım danışmaları ile yayımcıların yöneticilerle olan ilişkilerini karşılaştırılmış; “Yöneticim bize bir konuyu açıklarken; her zaman dikkatli, sabırlı ve açık bir şekilde davranır”, “Hiçbir zaman yöneticilere güvenilmez”, “Yöneticim karşılaşılan sorunlar karşısında bize karşı açık fi kirli, yapıcı yaklaşır ve sorunları tartışarak çözer”, “Yöneticim yaptığımız işi izler, sonucunu değerlendirir ve bizi yönlendirir”, “Bağlı olduğum yönetici kendi birimimizde çalışanlar arasında ayırım yapmaz. Adil bir kişidir” faktörlerinde istatistiksel anlamda önemli bir farkın olduğu tespit edilmiştir.

Tarım danışmaları ile yayımcılar arasında genel memnuniyet düzeyleri karşılaştırılmış “İş yeri çalışanların memnuniyetine önem veren bir kuruluştur”,

“Bölümümüzde herkesle eşit ağırlıkta çalıştığımı düşünüyorum”, “İş yerini bir aile, kendimi de bu ailenin bir ferdi olarak görüyorum”, “İş yeri hizmet verdiği yöre halkının memnuniyetini esas alan bir kuruluştur” faktörleri istatistiksel anlamda önemli bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye’de hızla artan tarım yayıcısı ve tarım danışmanlarının iş memnuniyetlerini karşılaştırılmış ve çıkan sonuçların yeni geliştirilecek olan tarım politikalarına, ildeki yöneticilere fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Tarımsal yayım, Tarımsal danışmanlık, Tarım yayımcısı, Tarım danışmanı, İş memnuniyeti, Kahramanmaraş

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
Fen Bilimleri Enstitüsü
Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı, Kasım / 2013

Danışman: Prof. Dr. İsmet BOZ

Eş Danışman: Yrd. Doç. Dr. Emine İKİKAT TÜMER

Sayfa sayısı: 76

**JOB SATISFACTION AMONG EXTENSION AGENTS AND FARM ADVISORS
AND FACTORS ASSOCIATED WITH THEIR SUCCESSFUL SERVICES: A
CASE STUDY IN KAHRAMANMARAŞ PROVINCE
(M.Sc. THESIS)**

AHMET SEVER

SUMMARY

Agricultural extension and advisory systems are considered important activities in developed countries and they play crucial role on agricultural development.

In Turkey, the importance of this issue has increased in recent years and in 2006 "Regulation of Agricultural Extension and Advisory Services" was introduced. According to this regulation, personnel employed in the public sector and taking extension services to farmers are called "extension agents", those who are employed in the private sector or work by his/her own, or employed in producer associations and chambers of agriculture are called "farm advisors". After this definitions, there have been a lack of studies focusing on working conditions and job satisfaction among these personnel who have been working in different districts and provinces.

In this study 72 extension agents and 17 farm advisors working in Kahramanmaras Province were interviewed and their job satisfaction and conditions for providing better services were compared. Job satisfaction was investigated under seven categories and there was a general job dissatisfaction among farm advisors.

Seventy-five percent of the respondents were males, Those who graduated from college were 79.8% while those who had a masters' degree were 16,9%. The departments or schools from which respondents graduated included Department of Agronomy (22.4%), Faculty of Veterinary Medicine (19.1%), Department of Plant Protection (12.3%) and Department of Animal Science (11.2%). Respondents were working for the public sector (80.9%), Chamber of Agriculture (14.6%) and Producer Unions (4.5%).

Job satisfaction related to internal communication was compared between extension agents and farm advisors. There was significant differences in the items "I prefer talking more than listening", "I can easily express my thoughts and feelings about my job with my colleagues", and "Social activities are organized to improve communication among employees".

In terms of coherence and satisfaction within the organization two items were significant: "The work I am performing makes contributions to my personal and

professional development", and "In the workplace there is a tendency among employees to work in teams".

Opinions about physical and social work environment were compared. The significant items were; "Employees are provided opportunities to develop themselves", "Employees opinions are asked when regulations about working environment and working conditions are to made.", "Physical facilities (lighting, heating, noise) are suitable", and "Office equipment such as table, sofa and closets are available".

In terms of management, decision-making, and participation in decisions the following items were found to be significant: "I carry out responsibilities which are appropriate with my knowledge, skills, and experience", "This is not really my job!", "All of our employees have a positive attitude toward saving", "Employee knowledge and experiences are taken in to account when they are employed", "Managers ask employees opinion when they decide something related to workplace", "There is no discrimination in this workplace".

The fifth comparison subject was rewarding and motivation, and the following items were significant: "In the workplace successful people are oppressed because of jealousy", "People in this workplace talk behind of other people", "Commitments at this workplace are never met", and "Successful work at this workplace is always appreciated".

The sixth comparison subject between extension agents and farm advisors was their relationships with supervisors and administrators. The significant items regarding to this subject were: "Supervisors and administrator are always attentive, patient and open minded when talking to us", "Supervisors and administrators are always unreliable", "My supervisor is constructive, open minded when try to solve any problem", "My supervisor keeps track of what we are doing, evaluate the results and directs us", and "My supervisor does not discriminate among employees",

In terms of overall satisfaction levels the following items were significant: "The organization cares about job satisfaction of the employees", "In our department I feel that I am equally treated with everyone else", "I feel this organization as a family and I am a member of it", "The organization cares about the people living in the locality".

This study compared job satisfaction of extension agents and farm advisors and the findings are expected to provide useful information for politicians, and province level administrators.

Keywords: Agricultural extension, Agricultural consultancy, Agricultural Publisher, agriculture Advisor, Job satisfaction, Kahramanmaras

UNIVERSITY of KAHRAMANMARAS SUTCU IMAM
Graduate School of Natural and Applied Sciences
Department of Agricultural Economics 11 / 2013

Supervisor: Prof. Dr. İsmet BOZ

Co-supervisor: Yrd. Doç. Dr. Emine İKİKAT TÜMER

Page number: 76

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenimim boyunca bana her konuda yardımcı olan, bu süreçte bilimsel katkılarıyla çalışmalarına yön veren danışman hocam Sayın Prof. Dr. İsmet BOZ'a ve ikinci danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Emine İKİKAT TÜMER'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Değerli katkılarından dolayı jüri üyelerim Prof. Dr. Cuma AKBAY'a, Yrd. Doç. Dr. Mücahit PAKSOY'a, ve Yrd. Doç. Dr. Adem EROL'a teşekkür ederim.

Çalışma sırasında veri toplamama yardımcı olan, sorularımı içtenlikle cevaplayan Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü TAR-GEL personelleri, il ve ilçe müdürlerine, il ve ilçe müdürlükleri personellerine, diğer kurumlarda çalışan tarım danışmanlarına teşekkür ederim.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca bana her türlü konuda yardımcı olan, bu süreçte yardımlarını bizden esirgemeyen Türkoğlu Ziraat Odası Başkanı Mehmet KARACA'ya teşekkür ederim.

Tezimin araştırma ve yazım aşamasında bilgi ve tecrübeleri ile katkı sağlayan sevgili arkadaşım Emine ALBEN'e ve iş arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca maddi ve manevi hiçbir fedakârlıktan kaçınmayıp her zaman destekleyen çok değerli aileme sonsuz teşekkür ederim.

Emeği geçen herkese teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZET	i
SUMMARY	iv
TEŞEKKÜR	vii
İÇİNDEKİLER	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
ÇİZELGELER DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	5
3. MATERYAL VE METOT	10
3.1. Materyal	10
3.2. Metot	10
3.3. Veri Toplama	10
3.4. Veri Analiz Yöntemi	11
3.5. Araştırma Bölgesi Hakkında Genel Bilgiler	12
3.5.1. Coğrafi konumu	12
3.5.2. İklim ve bitki örtüsü	14
3.5.2.1. İklim özellikleri	14
3.5.2.2. Bitki örtüsü	14
3.5.3. Ulaşım	14
3.5.4. Nüfus	14
3.5.5. Eğitim	15
3.5.6. Tarımsal yapı	17
3.5.6.1. Arazi varlığı	17
3.5.6.2. Bitkisel üretim	19
3.5.6.3. Hayvansal üretim	19
4. ARAŞTIRMA BULGULARI	21
4.1. Tarımsal Yayım ve Danışmanlık	21
4.1.1. Yayımın tanımı, doğuşu ve gelişimi	21
4.1.2. Tarımsal yayım ve yayımcının tanımı	21
4.1.2.1. Tarımsal yayım	21
4.1.2.2. Tarımsal yayımcı	23
4.1.3. Tarımsal yayım çalışmasının amaçları	24
4.1.4. Danışmanlık kavramı	24
4.1.5. Dünya ve AB ülkelerinde tarımsal danışmanlık	25
4.1.6. Avrupa birliği ülkelerindeki tarımsal yayım modelleri	28

4.1.7.	Türkiye’de yayım ve tarım danışmanlığı	28
4.1.7.1.	Yönetmelik öncesi durum	28
4.1.7.2.	Tarımsal yayım ve danışmanlık yönetmeliği sonrası	30
4.1.8.	Tarım yayımcısının/danışmanının görevleri	33
4.1.9.	Tarımsal danışmanlık hizmetini sunacak kişi ve kuruluşlar	33
4.1.10.	Hizmet verilecek işletme sayısı ve işletme ziyaretleri	34
4.1.11.	Türkiye’de tarımsal yayım ve danışmanlığın desteklenmesi	35
4.1.12.	Kahramanmaraş’ta tarımsal yayım ve danışmanlık	36
4.2.	Danışmanlık Sınavı	38
4.2.1.	Alınan sertifikaların geçerlilik süresi ve vize edilmesi	39
4.2.2.	Farklı eğitim düzeyinde ki (lise, önlisans ve lisans) kişilerin sertifikaların düzenlenmesi	40
4.3.	Tarım Yayımcısı ve Tarım Danışmanlarına Yönelik Araştırma Bulguları..	41
4.3.1.	Demografik özellikler	41
4.3.2.	Kurum içi iletişim	45
4.3.3.	Birim içinde uyum ve tatmin.....	47
4.3.4.	Çalışma ortamı (sosyal)	48
4.3.5.	Çalışma ortamı (fiziksel)	49
4.3.6.	Yönetim şekli, karar verme ve katılım	52
4.3.7.	Ödüllendirme ve motivasyon	54
4.3.8.	Yöneticilerle ilişkiler.....	56
4.3.9.	Genel memnuniyet	58
5.	SONUÇ VE ÖNERİLER	59
	KAYNAKLAR	64
	EKLER	
	Ek 1: Anket Örneği	67
	Ek 2: Kahramanmaraş İlindeki TAR-GEL Personelinin Görev Yerleri.....	71
	ÖZ GEÇMİŞ	75

ŒEKİLLER DİZİNİ

Sayfa No

Œekil 3.1. KahramanmaraŒ İl Haritası.....	13
---	----

ÇİZELGELER DİZİNİ

	<u>Sayfa No</u>
Çizelge 3.1. Kahramanmaraş nüfus dağılımı	15
Çizelge 3.2. Kahramanmaraş cinsiyet ve yaş grubuna göre okuma yazma durumu	16
Çizelge 3.3. Kahramanmaraş ili tarım arazilerinin dağılımı	18
Çizelge 3.4. Türkiye ve Kahramanmaraş ilinde ürün gruplarının üretim miktarları	19
Çizelge 3.5. Kahramanmaraş ili ve Türkiye' de hayvan varlığı	20
Çizelge 4.1. Dünyada yayım sistemleri	26
Çizelge 4.2. Avrupa Birliği ülkelerinde yayım sistemleri	27
Çizelge 4.3. Bazı AB ülkelerinde tarımsal yayımın kurumsal olarak başlangıç tarihleri ...	28
Çizelge 4.4. Hizmet verilecek işletme sayısı ve işletme ziyaretleri	34
Çizelge 4.5. Kahramanmaraş ili gıda tarım ve hayvancılık bakanlığına bağlı personel durumu	37
Çizelge 4.6. Tarımsal yayım ve danışmanlık sınavında çıkacak soruların konu dağılımı ..	39
Çizelge 4.7. Farklı eğitim düzeyine göre sertifikalar	40
Çizelge 4.8. Tarımsal yayımcı ve danışmanların cinsiyete göre dağılımı	41
Çizelge 4.9. Tarımsal yayımcı ve danışmanların yaş gruplarına göre dağılımı	42
Çizelge 4.10. Tarımsal yayımcı ve danışmanların medeni durum dağılımı	42
Çizelge 4.11. Tarımsal yayımcı ve danışmanların eğitim durumuna göre dağılımı	42
Çizelge 4.12. Tarımsal yayımcı ve danışmanların mezun oldukları bölümlere göre dağılımı	43
Çizelge 4.13. Tarımsal yayımcı ve danışmanların çalıştıkları kurumlara göre dağılımları	43
Çizelge 4.14. Çiftçi toplantılarının deneklerin beklentilerine cevap verme oranları	44
Çizelge 4.15. Deneklerin günlük takip çizelgesine uyum durumları	44
Çizelge 4.16. Deneklere verilen çalışma ücretinin yeterliliği hakkında cevap oranları	45
Çizelge 4.17. Deneklerin kurum içi iletişim hakkındaki görüşleri	46
Çizelge 4.18. Birim içinde uyum ve tatmin konusundaki görüşleri	48
Çizelge 4.19. Deneklerin çalışma ortamı (sosyal) hakkındaki görüşleri	49
Çizelge 4.20. Deneklerin çalışma ortamı (fiziksel) hakkındaki görüşleri	51
Çizelge 4.21. Deneklerin yönetim şekli ve kararlara katılım konusundaki düşünceleri	53
Çizelge 4.22. Deneklerin ödüllendirme ve motivasyon konusundaki düşüncelerini karşılaştırması	55
Çizelge 4.22. Deneklerin yöneticilerle olan ilişkilerini karşılaştırması	57
Çizelge 4.23. Deneklerin genel memnuniyet düzeylerini karşılaştırması	59

1. GİRİŞ

Tarımda üretim, işleme ve pazarlama sürecinin bütün aşamalarında bilginin ve yeniliklerin çiftçilere ulaştırılması büyük önem taşımaktadır. Bilgi ve yeniliklerin çiftçilere ulaştırılmasında kamu kurumları, ziraat odaları, üretici birlikleri ve özel tarımsal danışmanlık birimleri önemli rol ve işlevlere sahiptir.

Dünyada tarımda söz sahibi ülkelerde tarımsal danışmanlık hizmetleri üretici organizasyonları ve özel danışmanlık hizmet birimleri tarafından verilmektedir. İspanya, İngiltere ve Yunanistan haricindeki AB ülkelerinde yayım hizmetleri büyük oranda çiftçi birlikleri ve ziraat odaları gibi üretici kuruluşları tarafından sürdürülmektedir. Yayım hizmetlerinin yalnızca üretici kuruluşlar tarafından verildiği ülkeler ise Danimarka, Finlandiya, Fransa, İrlanda, İtalya ve Avusturya'dır (Ateş ve Sayın, 2008). Türkiye'de ise tarımsal yayım ve danışmanlık faaliyetleri yüksek oranda Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından yürütülmektedir.

Türkiye'de tarımsal yayım ve danışmanlık faaliyetinin son yıllarda artması, devletin AB uyum çerçevesi standartlarına ulaşabilmek için yayım ve danışmanlığın özelleştirilmesi yönündeki çalışmaların hız kazanmasının en önemli sebeplerinden biridir. Tarımsal yayım hizmetlerinde Bakanlığın sorumluluğu ve tarım sektörüne yönelik önemli rolü devam etmekle birlikte 2006 yılında çıkarılan "Tarımsal Yayım ve Danışmanlık Hizmetlerinin Düzenlenmesine Dair Yönetmelik" ile bu hizmet özel sektöre yönlendirerek danışmanlık sisteminin geliştirilmesine katkı sağlaması amaçlanmıştır (Anonim, 2013a).

Türkiye'de kırsal alana ve çiftçiye hizmet götüren en önemli kamu kuruluşu Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'dır. Bakanlık, merkez teşkilatı Ankara'da bulunmakla beraber ülkenin dört bir yanında il ve ilçe müdürlükleri şeklinde örgütlenmiş büyük bir kamu kuruluşudur. Bu kuruluş bünyesinde her il ve ilçede ziraat mühendisi, veteriner hekim, ziraat teknisyeni, ziraat teknikeri, veteriner sağlık teknisyeni, veteriner sağlık teknikeri ve ev ekonomisti istihdam etmektedir. Bakanlık merkez teşkilatında, bağlı kuruluşlar ve taşra teşkilatlarında yayım hizmeti görevini yürüten ve "Tarımsal Yayım ve Danışmanlık Hizmetlerinin Düzenlenmesine Dair Yönetmelik" te belirtilen hükümlere göre sertifikalandırılmış kişiler Tarım Yayımıcısı olarak adlandırılmaktadır. Diğer taraftan, sivil toplum örgütlerinde, ziraat odalarında ve tarımsal danışmanlık şirketlerinde istihdam edilen veya tarımsal danışmanlık hizmeti yürütmek üzere kendi nam ve hesabına çalışan ve bu Yönetmelikte belirtilen hükümlere göre sertifikalandırılmış kişiler ise Tarım Danışmanı olarak adlandırılmaktadır (Anonim, 2013a).

Aynı yönetmeliğe göre Tarımsal Yayım ve Danışmanlık tarımsal işletme sahiplerinin, tarımsal üretim, işleme ve pazarlama sürecinin bütün aşamalarında karşılaştıkları problemler ve bunların birbirleriyle ilişkileri hakkında bilgi sahibi olmalarını, kendilerine, geliştirilen teknolojileri kullanırmak suretiyle, bu problemleri çözebilecek bilgi ve beceri kazandırılmasını ve kırsal alanda yaşam standardının yükseltilmesini amaçlayan tarımsal işletme sahiplerinin eğitimi, yayım, danışmanlık ve bilgilendirme faaliyetlerini kapsamaktadır şeklinde tanımlanmaktadır (Anonim, 2013a).

Köy Merkezli Tarımsal Üretime Destek Projesinden elde edilen deneyimler ışığında yayım hizmetlerinin daha aktif ve verimli bir şekilde köy ve beldelerde yürütülmesini sağlamak amacıyla 01 Ocak 2007 tarihi itibarıyla “Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesi (TAR-GEL)” uygulamaya konulmuştur (Derman, 2010).

Tarım Danışmanı Sertifikası almak isteyen ziraat mühendisleri 15 günlük eğitimlere tabii tutularak başarılı olanlara sertifikaları verilmektedir. Ancak 2010 yılında çıkarılan yeni yönetmelikle eğitimler iptal edilmiş ve danışmanlık sertifikası almak isteyen kişilerin bakanlık tarafından açılan merkezi sınava girmeleri zorunlu tutulmuştur (Derman, 2010).

2010 yılından itibaren devletin belirlemiş olduğu yeni politikalar kapsamında yayım ve danışmanlık hizmetlerinin destekleme ücretleri 2009 yılına göre %122 artarak gerek özel sektör gerek ziraat odaları ve üretici birliklerinin ilgisini çekmiştir. Bu nedenle tarımsal mücadele alanından gelir sağlayan kurumlar çeşitli nedenlerle tarımsal yayım ve danışmanlık alanına ilgi göstermişlerdir.

Kahramanmaraş ve çevresinde kurulan özel danışmanlık şirketlerinin büyük bir çoğunluğu zirai ilaç bayilerinin önderliğinde kurulmuştur. Bunun sebepleri arasında bayilerin hizmet verdikleri üreticilere danışmanlık hizmeti sunarak ekstra bir gelir elde etme düşünceleri, çiftçiye daha fazla hizmet götürüp onların ilaç bayilerinden memnuniyetlerini artırma istekleri bir başka ifadeyle müşteri memnuniyeti sağlamış olmaları sayılabilir. Böylece bayiler hem tarımsal danışmanlıktan kar elde edecekler, hem de ücreti devlet tarafından ödenen tarım danışmanı istihdam edeceklerdir.

İş memnuniyeti konusunda ilgili araştırmacılar tarafından 1930’lu yıllardan bu yana çok sayıda araştırma yayınlanmıştır (Aksu, 2011).

İş memnuniyeti bir kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi sonucu oluşan memnun edici veya pozitif duygusal durumdur. Yüksek iş memnuniyeti, kaliteli

performans ve daha fazla aidiyet duygusu getirir (Türker, 2010). İş memnuniyetine etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörleri gruplandırarak olursak iki ana grup şeklinde ayrılabilir. Bunlardan ilki, iş memnuniyetini etkileyen bireysel faktörler; cinsiyet, eğitim, yaş, sosyo-kültürel çevre, statü ve kişiliktir. İkinci grup ise kurumsal faktörler; kurumun işleyişi ve politikaları, kurumda yükselme, ücret, fiziksel koşulların durumudur (Çınar ve Kavlak, 2009).

Herhangi bir organizasyonda görev yapan bireylerin daha kaliteli hizmet vermeleri için iş memnuniyetleri büyük öneme sahiptir. Yapılan işin, çalışanı maddi ve manevi açıdan tatmin etmesi organizasyonun gelişimine katkı sağlamaktadır. Organizasyon üretim ve kar amacıyla çalışıyorsa, çalışanların memnuniyeti kuşkusuz performanslarını ve iş verimlerini artıracaktır. Bu da organizasyon için daha fazla verim ve kar anlamına gelmektedir. Diğer taraftan organizasyon bir hizmet kuruluşu ise çalışanların iş memnuniyeti, hedef kitle için daha kaliteli hizmet ve gelişim anlamına gelebilmektedir. Her iki durumda da insan kaynaklarının yapılan işten memnun kalması, organizasyonun performansı ve gelişimi üzerine olumlu etkiler yapacaktır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Kahramanmaraş Gıda Tarım ve Hayvancılık İl Müdürlüğü, Ziraat Odası ve üretici birliklerinde çalışan tarım yayımcısı ve danışmanlarının iş memnuniyeti ve kaliteli hizmet vermesini etkileyen faktörleri belirlemektir. Daha özel olarak araştırmanın amaçları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

1. Tarım yayımcısı ve danışmanların demografik özelliklerini belirlemek,
2. Kurum içi iletişim ile ilgili memnuniyetlerini karşılaştırmak,
3. Birim içinde uyum ve tatminde etkili faktörleri karşılaştırmak,
4. Sosyal ve fiziksel çalışma ortamlarını karşılaştırmak,
5. Yönetim şekli, karar verme ve kararlara katılım konusundaki düşüncelerini karşılaştırmak,
6. Ödüllendirme ve motivasyon konusundaki düşüncelerini karşılaştırmak,
7. Yöneticilerle olan ilişkilerini karşılaştırmak,
8. Genel memnuniyet konusundaki düşüncelerini karşılaştırmak,

Araştırmadan elde edilen bulgular ve çıkarılan sonuçlar, tarımsal yayım ve danışmanlık sisteminin geliştirilmesi için uygulanacak politikalara yararlı materyal oluşturacaktır. Ayrıca konu ile ilgili program ve projelerin hazırlanması ve uygulanmasında araştırma sonuçlarının yararlı girdi sağlayacağı söylenebilir. Yine araştırma bulguları konu ile ilgili yapılacak daha geniş kapsamlı araştırmaların planlanmasında da yol gösterici olacaktır.

Aynı diplomaya sahip ve aynı sınavı geçen kişilerin farklı organizasyonlarda farklı koşullarda çalışmaları, onların iş memnuniyeti ve performansı üzerine ne gibi etkilerinin bulunduğu ile ilgili yapılan araştırmalar sınırlıdır. Özellikle tarım yayımcılığı ve danışmanlığının Türkiye için yeniden şekillendirilen konular arasına girmesi bu konuda araştırmalar yapılmasını gerektirmektedir.

2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Akkaya (2002), Türkiye ve Avrupa Birliği'nde Tarımsal Yayım ve Haberleşmede Bilgi Akışı Üzerine Bir Araştırma konusunda çalışma yapmıştır. Çalışmada daha çok Türkiye ele alınmış ve genel olarak ikincil veriler kullanılmıştır. Türkiye'deki yayım faaliyetlerinin fayda ve hızını arttırmak için interaktif yayım sisteminin kullanımını hızlandırmak olduğu ve son birkaç yılda kullanımı nispeten artmış olan internet kullanımının yayım çalışmalarında oldukça etkili bir sistem olduğu karşılıklı bilgi alışverişinin kolaylaştığı belirlenmiştir. Tek yönlü bilgi alışverişinin olumsuzluklarını ortadan kaldıran interaktif sistemin yaygınlaşması kısa sürede bilgiye ihtiyacı olan hedef kitleye bilginin ulaştırılmasındaki gerekliliği vurgulanmıştır.

Köksal ve Ceylan (2003), Tarımsal Araştırma ve Yayım İlişkisi konusunda çalışma yapmışlardır. Araştırmanın ana materyalini, Ankara Tarla Bitkileri Merkez Araştırma Enstitüsü'nde görev yapan araştırmacılar ile Konya, Karaman, Çorum Tarım İl Müdürlükleri Çiftçi Eğitim Yayım Şubesinde görev yapan yayım elemanları oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Yapılan araştırmada, araştırma-yayım ilişkisinin yeterince kuvvetli olmadığı, yetersiz bir düzeyde gerçekleştiği, yetersiz olma sebebinin; araştırmacıların ve yayım elemanlarının kişisel özelliklerinden değil daha çok kurumsal nedenlere bağlı olarak ortaya çıktığı belirlenmiştir. İlişkileri kuvvetli olan araştırma-yayım elemanlarının daha önceden birbirlerini tanıdıkları veya aynı ortamda çalıştıkları belirlenmiştir. Yapılan araştırmada; araştırma- yayım elemanlarının çiftçilerin yararı için birlik içerisinde çalışmalarını gerektiği önerilmiştir. Tarımsal araştırma sonuçları çiftçiler tarafından kullanılmadıkça değerinin olmayacağı, araştırmanın ürettiği bilimsel bilginin yayımı gerçekleşmediği takdirde program içeriğinin de olmayacağı vurgulanmıştır.

Öcal kara ve Aktaş (2005), Şanlıurfa İlinde Kadınların Tarımsal Yayım Hizmetlerinden Yararlanma Durumu Ve Buna Etki Eden Etmenler Üzerine Bir Araştırma konulu bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada üç küme ile toplam 73 anket görüşmesi yapılmıştır. Çalışmanın amaçları; Şanlıurfa' da kadınların tarımsal yayım hizmetlerinden yararlanma durumunu hem örgüt hem de kadınlar açısından ortaya koymak ve yararlanmalarına etki eden etmenleri araştırmak, tarımsal yayım örgütünün kadınlara yönelik tarımsal yayım etkinliklerini belirlemek ve daha etkin bir tarımsal yayım çalışması için soruna yönelik öneriler geliştirmek olarak sıralanabilir. Kadınların bitkisel ve

hayvansal üretime aktif olarak katıldıkları ancak bu kadar yoğun emeklerine karşın tarımsal yayım çalışmalarından erkekler kadar faydalanamadıkları belirlenmiştir. Araştırmada kadın çalışmalarının yapılacağı Çiftçi Eğitim ve Yayım Şubesi' ne bağlı bir Kırsal Kadın Şubesi'nin kurulması önerilmiştir. Böylelikle kırsal alanda toplum beslenmesinde ve yeni kuşakların yetiştirilmesinde görev alan kadınlara yönelik başarılı yayım çalışmalarının yürütülebileceği varsayılmıştır.

Özer (2005), Şanlıurfa Agro-GAP Önder Çiftçi Danışmanlık Derneğinin Tarımsal Yayım Çalışmaları ve Etkisinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma konulu çalışma yapmıştır. Çalışmanın amacı; dizgeler arası yayım modelinden yararlanılarak Agro-GAP ÖÇDD'nin (Önder Çiftçi Danışmanlık Derneği) tarımsal yayım çalışmaları, başarısı ve etkisini değerlendirmektir. Yapılan çalışma ve araştırma bulgularına göre, Agro-GAP ÖÇDD' ye üye olan üreticiler, üye olmayan üreticilere oranla daha genç ve verimlilik çağında, eğitim düzeyleri daha yüksek ve daha büyük tarımsal araziye sahip oldukları tespit edilmiştir. Üye üreticilerin ikinci ürün yetiştirdiği, tohum, gübre, tarımsal ilaç kullanımında ve sulama yaparken daha bilinçli ve tasarruflu kullandığı, her ekimden önce toprak tahlili yaptırdığı, işletmesinde kayıt/deFTER tuttuğu, tarımsal yayım çalışmalarına katıldığı saptanmıştır. Ancak Agro-GAP ÖÇDD kendi üyelerine bu tarımsal etkinliğin gelişiminde etkili olurken, üye olmayan üreticileri bu tarımsal gelişmelerden haberdar etmediği ve bilgilendirmediği belirlenmiştir.

Ateş ve Sayın (2008), Antalya İli'nde Örtü Altı Yetiştiriciliğinde Özel Tarımsal Danışmanlık Hizmetleri Üzerine Bir Araştırma Yapmıştır. Araştırma bölgesi olarak Antalya ili ve bağlı ilçeleri seçilip, hedef kitle olarak araştırma alanında ki örtü altı yetiştiriciliği faaliyetlerine yönelik özel tarımsal yayım ve danışmanlık hizmeti veren ve zirai danışmanlığı meslek edinip bu yolla geçimini sağlayan tüm bireysel danışmanlar, danışmanlık firmaları, mal tedarikçi firma ve ihracatçı firma danışmanları seçilmiştir. Araştırmada hedef kitle sayısının az olması sebebiyle tam sayım yöntemine gidilmiştir ve hedef kitleyle yüz yüze görüşmelerle yapılan anketler birincil veri olarak kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; bölgede tarımsal danışmanlık hizmetlerinde gerek danışman sayısı gerekse verilen hizmetlerin yeterli düzeyde olmayışı sebebiyle eksiklikler görülmüştür. Danışmanlık hizmeti uygulamalarının ileriki dönemlerde ki başarısını artırmak için danışman sayısının çoğaltılması, özelliklerinin iyi değerlendirilmesi, üreticilerle olan ilişkilerinin yeterli düzeyde olmasına dikkat edilmesi gerekliliği

vurgulanmıştır. Bunun dışında danışmanlık konusunun gerekli yasal düzenlemelerle iyileştirmelere gidilmesi gerektiği önerilmiştir.

Çınar (2009), Aydın İlinde Üreticilerin Tarımsal Yayım ve Danışmanlık Hizmetleri İçin Ödemeye İstekli Oldukları Ücretlerin Belirlenmesi konusunu araştırmıştır. Araştırma materyalinin önemli bir kısmını TÜİK verileri ve anket yoluyla elde edilen veriler oluşturmaktadır. Yapılan çalışma sonucunda üreticilerin bitkisel üretim ağırlıklı yayım hizmetlerinden yararlanmak için dekar başına 6.59 TL ücret ödemeye istekli oldukları bulunmuştur. Üreticilerin devlet garantisi halinde bu hizmetlere daha çok güvenle baktıkları belirlenmiştir. Üreticilerin çoğu geliri herhangi bir sebeple arttığı takdirde verilen ücreti arttırabileceklerini belirtmiştir.

Dündar (2009), Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesinin Kırsal ve Tarımsal Kalkınmadaki Rolü ve Uygulama Etkinliği: Şanlıurfa ili Örneğini araştırmıştır. Bu araştırmada İlde belirlenen ana kitleden tesadüfî örnekleme yöntemine göre seçilen 11 köyde yapılan (işletme, danışman, muhtarlarla) birebir anketlerden elde edilen veriler kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre tarım danışmanlarının üretim sorunlarının giderilmesinde yardımcı oldukları ancak projenin alt yapısı oluşturulmadan hayata geçirildiği ve fiziki koşulların yeterli olmadığı görülmüştür.

Özçatalbaş ve ark (2009), Türkiye’de Tarım Danışmanlığı Sisteminin Geliştirilmesine Yönelik Önlemler konusu üzerinde çalışmışlardır. Çalışmalarında Entansif tarımın ve gelişme hızının daha yüksek olduğu il ve bölgelerde, TYD yönetmeliğinden önceki dönemlerde resmi olmayan bir yapıda özel yayım ve danışmanlık kuruluşlarının (Antalya, Adana, İzmir, Hatay, Mersin, Bursa vb. illerde) gelişmeye başladığı görülmüştür. Özellikle bu bölgelerde yayımın özelleştirilmesi ile mevcut yapının resmileştirilmesi bir gereklilik oluşturduğu anlaşılmaktadır.

Çakmak (2010), Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesi (TARGEL) Kapsamında Tarım Danışmanlığı Sisteminin İnceleme ve Değerlendirilmesi: Tokat İli Örneği konulu çalışmayı yapmıştır. Çalışmanın amacı: TAR-GEL projesinin çıkış noktasını, amaçlarını ve TAR-GEL projesi kapsamında görev alan tarım danışmanlarının projenin amaçlarına ne kadar uygun faaliyette bulduklarını, kendilerine yüklenen görevleri ne ölçüde yerinde getirdiklerini, üreticilerin TAR-GEL projesi hakkındaki görüş ve düşüncelerini ortaya koyabilmektir. Araştırmada tarım danışmanı görev sahasında bulunan köyler içerisinde 48

köy gayeli örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Tarım danışmanlarının buldukları köylerdeki 144 üretici basit tesadüfî örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir. Belirlenen örneklerden anket yoluyla toplanan bilgiler analiz edilmiştir. Araştırma sonucuna göre yerleştirmelerinin; projenin amaçları doğrultusunda hareket edilerek köy ya da beldelerdeki tarım potansiyeline göre yapıldığı görülebilir. Tarım danışmanları çoğunlukla ikamet ettikleri köyde kendisine danışan üreticilere yardımcı olmakta, araç sıkıntısı nedeni ile çalışma bölgelerine giren köylere yayım hizmeti verememektedirler. Tarım danışmanı olarak görev yapan Ziraat Mühendisi ve Veteriner Hekimlerin köy halkı ile uyum sağladıkları ve köyün tarımsal potansiyeline göre üretilebilecek kar marjı yüksek ürünleri önerdikleri görüldüğü belirlenmiştir.

Derman (2010), Mardin İlinde Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesi Kapsamında Görev Yapan Elemanların Tarımsal Yayım ve Danışmanlık Sistemine Bakışları konusu ele alınmıştır. Bu çalışmada TAR-GEL projesinin amaçlarını ve bu projede görev yapan tarım danışmanlarının mevcut durumunu, kendilerine yüklenen görevleri ne ölçüde yerine getirdiklerini, proje hakkında düşüncelerini ve önerilerini ortaya koymak amacı güdülmüştür. Araştırma materyallerini, ilgili kişilerle yapılan anketlerden elde edilen veriler ve konuyla alakalı kurum ve bağlı kişileriyle yapılan sözlü görüşmelerde elde edilen bilgiler oluşturmaktadır. TAR-GEL projesinde yer alan söz konusu elemanların fiziksel ve teknolojik ihtiyaçlarının giderilmesi gerekli ödeneğin çıkarılmasıyla daha verimli yayım ve danışmanlık hizmeti sunulacağı sonucuna varılmıştır.

Keskin (2011), Klonal Elma Yetiştiriciliğinde Tarımsal Yayımın Rolü: Konya İli Çumra İlçesi Örneği üzerine bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın amacı; Klonal anaçlı elma yetiştiriciliği yapan, Konya ili Çumra ilçesinde ki 42 üreticinin tarımsal bilgi kaynaklarını tespit edebilmektir. Klonal anaçlı elma yetiştiriciliği yapan çiftçiler günde ortalama 5,98 saat çalışmakla birlikte bu çiftçilerin %51,23'ü 50 yaşın altında olduğu belirlenmiştir. Eğitim seviyesi yüksek olan çiftçilerin yaklaşık %55'i elma yetiştiriciliğiyle ilgili yararlanmak üzere kitap ve CD satın almış olduğu ancak genel olarak elma yetiştiricilerinin en önemli bilgi kaynaklarını %40,85 Ziraat Mühendisi/ Teknisyen ve %17,99' unu Radyo/TV oluşturduğu belirlenmiştir. Ayrıca bu alanlarda proje ve hibe desteklerinden faydalanmaları için üreticilere gerekli kolaylığın sağlanması ve teşvik edilmesi, yetiştiricilerin geleneksel teknikler yerine tarımsal yayım çalışmaları ile yeni terbiye sistem ve uygulamalarını hayata geçirmeleri araştırmacı tarafından önerilmektedir.

Sıray ve ark (2012), Batı Karadeniz Bölgesinde Fındık Yetiştiriciliğinde Eğitim ve Yayım Altyapı İhtiyacının Belirlenmesi konusu üzerinde çalışma yapmışlardır. Çalışmanın ana materyalini bölgede üretim faaliyeti gösteren fındık işletmeleri ve bölgeden sorumlu İl Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı yayım elemanları ile birebir yapılan anket çalışmaları oluşturmaktadır. Yapılan araştırmada işletme çalışanlarının okur-yazar oranının yüksek olduğu ancak bu kişilerin büyük çoğunluğunun ilkokul mezunu olduğu belirlenmiştir. Buda bölgede eğitim şartlarının değerlendirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik çalışmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Araştırma yapılan bölgede kooperatif ve birlik çalışmalarının yetersiz olduğu, demonstrasyon ve toplantı gibi yayım çalışmalarının çok az yapıldığı belirlenmiştir. İşletmelerde gübreleme ve zirai ilaç kullanımının yeterli ve doğru biçimde yapılmasının yanı sıra bu faaliyetlerin danışman ve teknik eleman desteğine başvurulmadan ve analize dayalı uygulamalardan uzak gerçekleştiği belirlenmiştir. Bütün bu verilere dayanılarak, bölgenin analiz laboratuvarına, eğitim, yayım ve araştırma faaliyetlerine ihtiyaç olduğu anlaşılmıştır.

3. MATERYAL VE METOT

3.1. Materyal

Araştırmanın ana materyalini Kahramanmaraş İl Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü ve ilçelerde istihdam edilen tarım yayımcıları; Kahramanmaraş Ziraat Odası, Türkoğlu Ziraat Odası, Kahramanmaraş Arıcılar Birliği ve Kahramanmaraş Damızlık Hayvan Yetiştiricileri Birliği'nde istihdam edilen tarım danışmanları ile yüz yüze yapılan anketlerden elde edilen veriler oluşturmaktadır.

Kahramanmaraş İli ve ilçelerinde 2010 yılı verilerine göre toplam 185 ziraat mühendisi ve ziraat yüksek mühendisi, 59 veteriner hekim, 21 ziraat teknisyeni, 15 veteriner sağlık teknisyeni 29 tekniker ve 7 ev ekonomisti olmak üzere toplam 316 personel çalışmaktadır (Anonim 2011a). Bunlardan tarım yayımcısı olarak görev yapanların sayıları değişmekle beraber aynı yıl için 90 civarında kaldığı saptanmıştır.

3.2. Metot

Araştırmada ilde görev yapan tarım yayımcıları ve tarım danışmanlarının tamamına ulaşılmaya çalışıldığından tam sayım örnekleme metodu uygulanmıştır. Bu bağlamda 2012 Nisan ve Mayıs aylarında veri toplama işlemi tamamlanmış ve toplam 72 tarım yayımcısı (Gıda, Tarım ve Hayvancılık İl ve İlçe Müdürlüklerinde çalışan) ve 17 tarım danışmanı (Ziraat Odaları ve Üretici Birliklerinde çalışan) ile anket yapılmıştır.

3.3. Veri Toplama

Anket uygulamasında tarım yayımcıları ve tarım danışmanlarının endişelerini ortadan kaldırabilmek daha detaylı bilgi toplayabilmek önemli bir faktördür. Bu nedenle daha sağlıklı bilgi toplayabilmek için tarım yayımcıları ve tarım danışmanları tarafından bilinen ve güvenilen Gıda, Tarım ve Hayvancılık İl ve İlçe Müdürlüklerinde görev yapan elemanlardan yardım alınmıştır.

Araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılan anketin hazırlanmasında ağırlıklı olarak Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'nın personeline uygulamakta olduğu "Çalışanların memnuniyetini ölçüm anket formu" esas alınmıştır (Anonim, 2012a). Buna ek olarak anketin geçerliliği ve güvenilirliğini artırmak için "Anket hazırlama kılavuzu" (Anonim, 2012b), "Anket el kitabı" (Anonim, 2012c), ve "Çalışan memnuniyeti anketi" (Anonim, 2012d) çalışmalarından da yararlanılmıştır. Anket teknik olarak çoktan seçmeli ve Likert tipi sorulardan oluşturulmuştur. Deneklerin demografik özelliklerini belirlemeye

yönelik sorular kategoriler halinde sorulmuştur. İş memnuniyeti ile ilgili sorular ise beşli Likert ölçekli olup;

1 = Kesinlikle Katılmıyorum,

2 = Katılmıyorum,

3 = Kararsızım,

4 = Katılıyorum,

5 = Kesinlikle Katılıyorum

Şeklinde yanıtlanmıştır.

Konu ile ilgili uzman kişilerden yardım alınarak geliştirilen anket formunun geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Veriler yüz yüze yapılan görüşmelerle elde edilmiştir.

3.4. Veri Analiz Yöntemi

Verilerin analizinde frekans, yüzde, ortalama ve standart sapmalardan oluşan tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Yayımcı ve danışmanların iş memnuniyeti konusundaki faktörler bakımından karşılaştırılmasında ise bağımsız örnekleme t testi metodundan yararlanılmıştır. Veri değerlendirme işlemi SPSS Version 19 (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

3.4.1. Bağımsız örneklem t testi

Bağımsız örneklem t testi iki ayrı grubun ortalamalarını karşılaştırmak için kullanılmaktadır. Araştırma kullanılma amacı ise danışmanlar ve yayımcılardan elde edilen verilerin ortalamalarını karşılaştırmaktır.

Tam sayım

Üzerinde araştırma yapılacak popülasyon hakkında bilgi derlemek için, popülasyonun tüm bireylerinin dahil edildiği yöntemdir (Anonim, 2013b).

Tam sayımı gerekli kılan durumlar;

- ❖ Yığınla ilgili çok ayrıntılı ve yüksek doğruluk payının aranması,
- ❖ Bazı temel bilgilerin elde edilmesine ihtiyaç duyulması,

- ❖ Yığınların çok küçük gruplarında bazı bilgilerin alınmasına ihtiyaç duyulmasıdır. (Taplamacıoğlu, M.,1962).

*Varyanslar eşit/ homojen değilse

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}; df = \text{küçük olan } n - 1$$

(Demirutku ve ark., 2005).

*Varyanslar eşit/ homojen ise

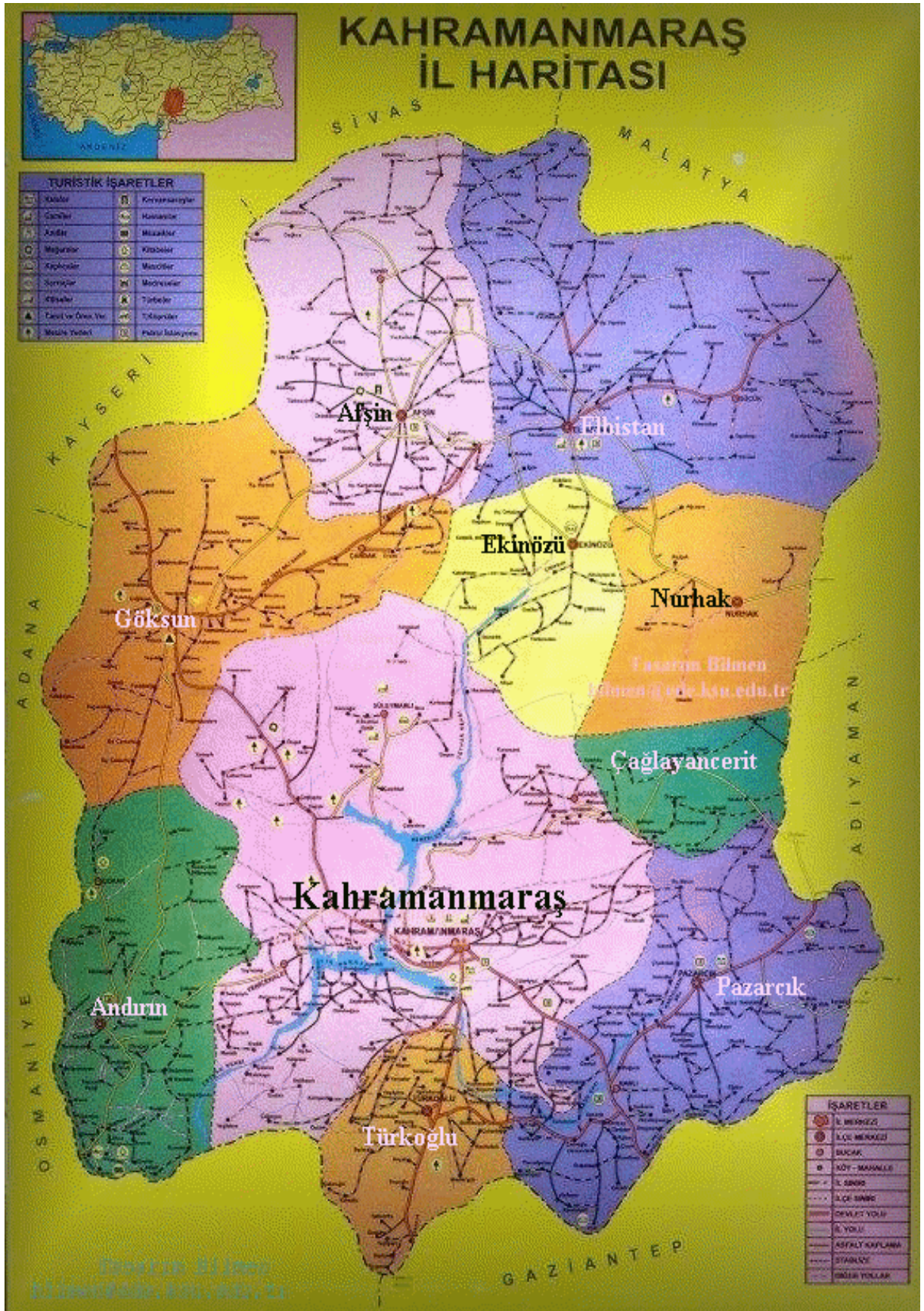
$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{(n_1 + n_2 - 2)} * \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}}; df = n_1 + n_2 - 2$$

(Demirutku ve ark., 2005).

3.5. Araştırma Bölgesi Hakkında Genel Bilgiler

3.5.1. Coğrafi konum

Kahramanmaraş 14.346 km² lik yüzölçümü ile Türkiye'nin 11., tarımsal potansiyeli bakımından da 13. büyük vilayeti durumundadır. 37 – 38 kuzey paralelleri ile 36 – 37 doğu meridyenleri arasında yer alır. Merkez İlçe deniz seviyesinden 568 m. yükseklikte olup, ilin kuzey kesimleri oldukça dağlıktır. Yeryüzü şekilleri genellikle Güneydoğu Torosların uzantıları olan dağlarla bunlar arasında kalan çöküntü alanlarından oluşmaktadır. Arazi yüksekliği 350 metreden 3000 metreye kadar çıkan İlin geniş ovalar vardır. Bunlar Türkoğlu, Maraş, Göksun, Aşağı Göksun, Afşin, Elbistan, Andırın, Mizmilli, Narlı ve İneklı Ovalarıdır. Nurhak, Binboğa, Engizek, Uludaz ve Ahırdağı belli başlı dağlar arasındadır. Ceyhan Nehri ile Aksu, Bertiz, Erkenez, Göksu, Göksun, Hurman, Körsulu, Sarsap ve Söğütlü çayları İlin başlıca akarsularıdır. Toprakların %59,7'sini dağlar, %24'ünü platolar ve %16,3'ünü de ovalar teşkil eder (Anonim, 2012e).



Şekil 1. Kahramanmaraş il haritası (Anonim 2013c.)

3.5.2. İklim ve bitki örtüsü

3.5.2.1. İklim özellikleri

Kahramanmaraş üç ayrı coğrafi bölgenin (Akdeniz Bölgesi, Doğu Anadolu Bölgesi, Güneydoğu Anadolu Bölgesi) birbirine en çok yaklaştığı alanda yer alır. Coğrafi konumu ve diğer faktörlerinde etkisi ile üç farklı iklim tipi arasında bozulmuş Akdeniz iklimine daha yakın bir iklim özelliği gösterir. Kahramanmaraş merkezde görülen iklimin aksine kuzeye doğru gidildikçe yükseltiye bağlı olarak tamamen karasal iklim özellikleri görülür (Anonim, 2012f).

3.5.2.2. Bitki örtüsü

Kahramanmaraş, Akdeniz ile İran Turan Fito Coğrafya Bölgelerinin geçiş kuşağında bulunur. Buna karşılık Kahramanmaraş'ın bazı bölgelerinde Avrupa-Sibirya Fito Coğrafya Bölgesine ait relikt tarzda bitkileri de görülebilir (Anonim, 2012f).

Kahramanmaraş'ta yükseltiye bağlı olarak bitki örtüsü de değişmektedir. Çalı Formasyonu, Orman Formasyonu ve Alpin Formasyonu olarak üç çeşit bitki formasyonu görülmektedir. Bunlardan Çalı Formasyonu 500-1200 metreler arasında yer almaktadır. 900 ile 2000 metrelere kadar olan kısımlarda kuru ve yarı nemli olarak ayıra bileceğimiz Orman Formasyonu vardır. Burada iğne yapraklı ağaçlardan Kızılçamlar bol miktarda bulunmaktadır. 1400-2000 metreler arasında Karaçam, Göknar, Sedir, Ardıç türleri Meşe türleri, kızılçamların arasında karışık halde bulunmaktadır. 2000 metrelerin üzerinde ise Alpin Ot Formasyonunu görebiliriz (Anonim, 2012f).

3.5.3. Ulaşım

GAP Bölgesini Çukurova'ya bağlayacak olan Tarsus-Adana-Gaziantep otoyolu ilin güney kesiminden geçmektedir. İl Merkezi; Osmaniye'ye 101 km, Adana'ya 187 km, Gaziantep'e 80 km, Kayseri'ye 286 km, Malatya'ya 223 km, Adıyaman'a 164 ve Sivas'a 418 km. uzunluğunda karayolu ile bağlıdır (Anonim, 2012g).

3.5.4. Nüfus

2012 Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi sonuçlarına göre il nüfusu 1.063.174'dür. İl ve ilçe merkezlerindeki toplam nüfus 675.589, belde ve köylerdeki toplam nüfus ise 387.585'dir. Toplam nüfusun 539.998'i erkek, geri kalan 523.176'sı ise kadındır. İl genelinde km' ye düşen kişi sayısı 74'tür (Anonim, 2012h).

Çizelge 3.1. Kahramanmaraş nüfus dağılımı

	Toplam	Erkek	Kadın
Türkiye	75.627.384	37.956.168	37.671.216
Kahramanmaraş - il nüfusu	1.063.174	539.998	523.176
Kahramanmaraş - il/ilçe merkezleri nüfusu	675.589	342.281	333.308
Kahramanmaraş - belde ve köyler nüfusu	387.585	197.717	189.868

Kaynak: TÜİK, 2012a

3.5.5. Eğitim

Kahramanmaraş ilinde, 2009 yılı okur-yazarlık oranı kadınlar için %82,98, erkekler için %95,90 olarak gerçekleşmiştir. Öte yandan okul öncesi eğitimde okullaşma oranı Kahramanmaraş ilinde (%32,04) Türkiye ortalamasının (38,55) altında gerçekleşmiştir. Kahramanmaraş ilinde ilköğretimde derslik başına düşen öğrenci sayısı 36 kişi olup Türkiye ortalaması 32'kişiden yüksektir. Ortaöğretimde ise, derslik başına düşen öğrenci sayısı, Kahramanmaraş'ta 35 kişi, Türkiye'de 31kişidir (TÜİK, 2012a).

Çizelge 3.2'de 2012 yılı verilerine göre okuma-yazama durumunun cinsiyete göre dağılımı verilmektedir. 65 yaş ve üzeri grupta okuma yazma bilmeyen erkelerin sayısı (7.123) kadınların sayısının (23.482) yaklaşık 1/3'ü kadardır. Bu durum önceki yıllarda kız çocuklarının okula gönderilmemesi ile açıklanabilir.

6-13 yaş grubunda erkek ve kadınların sayısının birbirine yakın olmasının en önemli nedeni ise ailelerin kız çocuklarının eğitimine önem vermesidir.

Çizelge 3.2. Kahramanmaraş cinsiyet ve yaş grubuna göre okuma yazma durumu

Yaş grubu	Cinsiyet	Okuma yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen	Bilinmeyen	Toplam
6-13	Erkek	6	88.689	131	88.826
	Kadın	9	83.766	127	83.902
14-17	Erkek	16	42.398	107	42.521
	Kadın	36	39.893	136	40.065
18-21	Erkek	171	33.668	373	34.212
	Kadın	440	33.912	613	34.965
22-24	Erkek	176	24.405	667	25.248
	Kadın	521	23.373	873	24.767
25-29	Erkek	286	40.098	3.879	44.263
	Kadın	970	40.275	1.249	42.494
30-34	Erkek	374	43.462	1.908	45.744
	Kadın	1.043	40.879	1.006	42.928
35-39	Erkek	281	36.614	913	37.808
	Kadın	1.088	34.025	803	35.916
40-44	Erkek	296	31.586	565	32.447
	Kadın	1.937	28.966	690	31.593
45-49	Erkek	310	27.885	532	28.727
	Kadın	2.807	23.414	678	26.899
50-54	Erkek	464	22.103	502	23.069
	Kadın	3.809	17.048	635	21.492
55-59	Erkek	837	19.397	585	20.819
	Kadın	5.832	13.108	776	19.716
60-64	Erkek	1.204	13.420	528	15.152
	Kadın	6.690	8.480	671	15.841
65 +	Erkek	7.123	24.314	1.347	32.784
	Kadın	23.482	12.130	2.454	38.066
	Toplam	60.208	847.308	22.748	930.264

Kaynak: TÜİK, 2012a

3.5.6. Tarımsal yapı

3.5.6.1. Arazi varlığı

Kahramanmaraş ili toplam arazi varlığı 3.753.119,78 da olup, bu alan içerisindeki tarım arazisi toplamı 2.750.399 dekadır.

Arazi varlığının % 43,37'si tarım, %12,98'i çayır mera, % 12,74'ü orman ve %30,91'i diğer arazi (yerleşim yerleri, çıplak kayalar vs.) olarak kullanılmaktadır.

Tarım arazileri varlığı içerisinde tarla arazilerinin payı %73,28, nadas arazilerinin payı %2,60, meyve bahçelerinin payı %17,28, sebze arazilerinin payı ise %2,62'dir. Toplam ekilen tarla alanı 293.360 dekar olup bu alan içerisinde 118.449 dekarlık alanda sulu tarım, 174.911 dekarlık alanda ise kurum tarım yapılmaktadır.

Çizelge 3.3 Kahramanmaraş ili tarım arazilerinin dağılımı

İlçeler	Tarım alanı		Tarla		Nadas		Sebze		Meyve		Süs Bitkileri	
	Alan	Yüzde (%)	Alan	Yüzde (%)	Alan	Yüzde (%)	Alan	Yüzde (%)	Alan	Yüzde (%)	Alan	Yüzde (%)
Merkez	623.384,88	16,61	377.611	13,73	7.000	2,73	42.241	43,35	196.515	30,31	17,88	86,04
Afşin	581.679	15,50	480.179	17,46	50.000	19,47	18.100	18,58	33.400	5,15	0	0,00
Andırın	226.815	6,04	169.145	6,15	38.000	14,79	3.218	3,30	16.452	2,54	0	0,00
Çağlayancerit	51.176	1,36	36.476	1,33	0	0,00	550	0,56	14.150	2,18	0	0,00
Ekinözü	58.150	1,55	43.504	1,58	2.000	0,78	1.180	1,21	11.466	1,77	0	0,00
Elbistan	999.238	26,62	748.580	27,22	134.918	52,52	17.310	17,77	98.430	15,18	0	0,00
Göksun	448.202	11,94	398.092	14,47	10.250	3,99	5.620	5,77	34.240	5,28	0	0,00
Nurhak	32.751	0,87	18.251	0,66	11.500	4,48	576	0,59	2.424	0,37	0	0,00
Pazarcık	545.966	14,55	321.690	11,70	0	0,00	5.524	5,67	218.752	33,74	0	0,00
Türkoğlu	185.757,90	4,95	156.871	5,70	3.200	1,25	3.116	3,20	22.568	3,48	2,9	13,96
Toplam	3.753.119,78	100,00	2.750.399	100,00	256.868	100,00	97.435	100,00	648.39	100,00	20,78	100,00

Kaynak: TÜİK 2012a verileri.

3.5.6.2. Bitkisel üretim

Türkiye’ de üretilen buğdayın %1,82’ si, Mısırın (dane) 1,43’ü ve silajlık mısır % 2,49’u Kahramanmaraş ilinde gerçekleşmektedir. Şeker pancarı üretiminin %2,87’si ve Pamuk üretiminin %0,94’ü ilimizde gerçekleşmektedir. Türkiye’de üretilen üzümün %6,12 Kahramanmaraş tarafından karşılanmaktadır. Bu da üzüm üretiminde ki potansiyelin diğer ürünlere göre oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. İlin zeytin üretimi Türkiye üretiminin %0,26’sını oluşturmaktadır. Bölgede devlet destekleri ve halkın bilinçlenmesi yöre çiftçisi zeytin üretimine teşvik edilmelidir.

Çizelge 3.4. Türkiye ve Kahramanmaraş ilinde bazı ürünlerin üretim miktarları

Ürünler	Türkiye	Kahramanmaraş	Yüzde (%)
Buğday (ton)	20.100.000	365.121	1,82
Çavdar (ton)	370.000	449	0,12
Arpa (ton)	7.100.000	101.739	1,43
Mısır (dane), (ton)	4.600.000	114.524	2,49
Mısır (Silaj) (ton)	14.956.457	187.820	1,26
Şekerpancarı (ton)	15.000.000	430.143	2,87
Pamuk tohum, lif, kütlü(ton)	4.551.840	42.700	0,94
Meyveler (zeytin ve turunçgiller hariç) (ton)	13.975.151	371.472	2,66
Üzüm (ton)	4.185.126	256.279	6,12
Zeytin (ton)	1.820.000	4.669	0,26

Kaynak: TÜİK 2012b verileri.

3.5.6.3. Hayvansal üretim

Kahramanmaraş ilinde hayvan varlığının Türkiye’ ye oranla dikkat çekici rakamlara sahip olmadığını anlaşılmaktadır. Ancak keçi varlığı Türkiye’nin %2,35’ini oluşturmaktadır (Çizelge 3.5). Bunun en önemli sebebi Maraş dondurmasının ham maddesinin keçi sütü olması ve Kahramanmaraş’ın dondurma sektöründeki önemli yeridir.

Çizelge 3.5. Kahramanmaraş ve Türkiye’ de hayvan varlığı

	Türkiye	Kahramanmaraş	Yüzde (%)
Dana ve buzağı (baş)	3.396.668	31,656	0,93
Tosun+Düve: 1-2 yaş (baş)	3.626.197	36,897	1,02
İnek: 2 yaş ve üzeri (baş)	6.253.467	55.835	0,89
Boğa ve öküz: 2 yaş ve üzeri (baş)	641.580	8.234	1,28
Koyun (baş)	27.425.233	346.445	1,26
Keçi (baş)	8.357.286	196.280	2,35
Kümes hayvanı (baş)	257.505.341	409.605	0,16

Kaynak: TÜİK, 2012a

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Tarımsal Yayım ve Danışmanlık

4.1.1. Yayımın tanımı, doğuşu ve gelişimi

Yayım, Amerika Birleşik Devletleri ve Britanya’da (Extension Education) terimi ile tanımlanmaktadır. Extension kelimesinin mastar hali olan ‘to extend’ yaymak, genişletmek; ‘education’ ise eğitim anlamındadır. Türkçede kullanılan ‘Yayım’ terimi de İngilizcedeki karşılığı gibi yaymak fiilinden üretilmiş olup sözcük anlamı ‘Bilgi Yayma’ olarak ifade edilmektedir. Yayım sözcüğü bazen yanlış olarak neşriyat anlamına gelen ‘yayın’ sözcüğü ile karıştırılmaktadır. Oysa yayın, (Basılı, görsel veya işitsel) yayımda kullanılan birer öğretim materyali olmakla birlikte yayım kavramına göre daha dar kapsamlıdır (Değirmenci ve ark., 2010).

İngilizce karşılığı ‘extension’ olan yayım kavramı, ABD’de, ‘İnsanları, problemlerini kendilerinin çözebilmeleri için eğitime’ amacını vurgulamaktadır. Hollandalılar yayımla ilgili olarak ‘voorlichting’ kelimesini kullanmaktadırlar. Bu kelime: ‘İnsanların yollarını bulmalarına yardımcı olmak için, yollarının aydınlatılması’ anlamındadır. Yayım kavramıyla yakından ilgili olan ‘danışmanlık’ kelimesi de, İngilizler (advisory work) ve Almanlar (beratung) tarafından: ‘Amaca ulaşmak için uzmanlarca en uygun önerilerin sunulması’ anlamında kullanılmaktadır. Yine yayımla ilgili olarak, Fransızlar ‘vulgarisation’ kelimesini: ‘Sıradan insanlar için mesajların basitleştirilmesi’ anlamında, İspanyollar ‘capacitation’ kelimesini: ‘İnsanların becerilerini geliştirme’ veya basitçe ‘eğitim’ anlamında kullanmaktadırlar. ‘Yayım’ (Extension) kelimesinin bilimsel olarak ortaya çıkışı on dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında yani, 1850’lerde nüfusun hızla arttığı, sanayileşen kentlerdeki insanların eğitim ihtiyaçlarının yaşadıkları yerlerde nasıl karşılanacağı konusu, İngiltere’deki Oxford ve Cambridge Üniversitelerinde yapılan tartışmalara dayanmaktadır (Değirmenci ve ark., 2010).

4.1.2. Tarımsal yayım ve yayımcının tanımı

4.1.2.1. Tarımsal yayım

Bir ülke tarımsız, tarım da tarımsal yayımsız düşünülemez. Yayım kavramı sürekli değişen ve gelişen bir kavramdır. Tarımsal yayım hakkında çeşitli bilim adamları tarafından yapılmış birçok tanım bulunmaktadır. Aşağıda çeşitli yazarlar ve yayım uzmanları tarafından yapılmış tarımsal yayım tanımlarından bazıları verilmiştir.

Mounter, tarımsal yayımı: ‘Çiftçilere eğitim yoluyla tarımsal üretim şekilleri ve tekniklerinin geliştirilmesinde, üretimde etkinliğin ve tarımsal gelirin artırılmasında, hayat standartlarının iyileştirilmesinde, kırsal hayatın sosyal ve eğitimsel seviyesinin

yükseltilmesinde yardımcı olan bir hizmet veya sistem' olarak tanımlamaktadır. Bu tanım oldukça geniş kapsamlıdır. Tanım çerçevesinde çiftçinin yaşadığı ve faaliyet gösterdiği bütün alanlar, tarımsal yayımın konusuna dahil edilmiştir. Bir başka ifadeyle çiftçi ile direkt temas yanında, yayım araştırmaları, eğitim, yardımlaşma ve bilgilendirme çalışmaları da tarımsal yayım sistemi içinde ele alınmış olmaktadır (Değirmenci ve ark., 2010).

Russell (Jones), tarımsal yayım kavramını: 'Çiftçilere, ürünlerin verimliliğinin artırılması ve yaşam standartlarının yükseltilmesi; yeni tarımsal üretim metotlarının benimsetilmesi için gerekli bilgi ve becerilerin sağlanması' olarak tanımlamaktadır (Değirmenci ve ark., 2010).

Fischer ve arkadaşları: 'Yayım ve çiftçi eğitimi, mevcut üretim kaynaklarından daha etkin yararlanılması amacıyla, enformasyon ve pratik becerilerin iletilmesini hedefler' olarak tarımsal yayım tanımlanmaktadır (Değirmenci ve ark., 2010).

Bütün bu tanımlamalar, yayımı; bazı hizmetlerin (öneri, fikir, teknoloji, enformasyon, bilgi ve beceri) sağlanması veya transferi olarak ifade etmektedir. Yayım çalışması bunların sağlanması ile başlamaktadır. Sağlanan hizmetlerin genelde kullanışlı, gerekli, yeni veya uygun olması gerektiği söylenmektedir.

Yayımın belirli bir teknoloji veya önerinin sağlanması yerine, bizzat çiftçiler veya işletmeler ile başladığını belirten tanımlamalar da bulunmaktadır.

Albrecht ve arkadaşları tarımsal yayımı: 'Çiftçilerin acil problemlerini kendi kendilerine çözebilmesi için yayım elemanlarınca motive edilmeye çalışıldığı ve bu yönde harekete geçebilmeleri için fikir ve cesaret ile birlikte yetenek kazandırmaya yönelik yardımların sağlandığı bir süreç' olarak tanımlamaktadırlar. Bu tanımlamada yayım ile verilen, 'cesaret' ve 'fikir'dir. Öte yandan, belirli bir durum karşısında ne yapılması gerektiği kararını almanın sorumluluğu, yayım elemanından daha çok çiftçilere aittir. Yayım hizmetlerinden sadece işletmenin sahibi (genellikle erkek), çiftçi mi yararlanmalıdır? Yoksa başkaları da bu hizmete dahil olmalı mıdır? (Değirmenci ve ark., 2010).

Profesör Niels Röling'e göre yayımın esası, insanların davranışlarında değişimi teşvik etmenin hedeflenmesidir. Röling, tarımsal yayımı: 'Kamu veya toplum yararına, davranışlarda gönüllü değişimi teşvik etmek için, bir kurum tarafından müdahale edilerek gerçekleştirilen bir profesyonel iletişim şekli' olarak tanımlamaktadır (Değirmenci ve ark., 2010).

Yukarıda yapılan tanımlamaların çoğu yayımın uzmanlaşmış bir servis tarafından yapıldığını belirtmektedir. Ancak günümüzde, çiftçi ile çiftçi' arasındaki yayımın önemi daha fazla ön plana çıkmaktadır.

Yayımın, öneride bulunma ve enformasyon sağlama gibi daha az elle tutulan (soyut) hizmetler ile sınırlı olduğu belirtilmektedir. Bunların yanında, bazı uzmanlar ise yayımın eğitim hizmetlerini de kapsadığını tartışmaktadırlar.

Çiftçiler eğitilmeksizin, yayım elemanları tarafından sağlanan enformasyon ve önerilerin etkin bir biçimde kullanılamayacağı açıktır. Örneğin, çiftçilerin önlem amaçlı olarak alışlagelmiş bir şekilde ilaçlama yaptığı bir bölgeyi düşünün. Bitki korumaya yönelik yapılacak öneriler, entegre zirai mücadele yöntemlerinin teşvik edilmesi çalışmalarında, aşırı tarımsal ilaç kullanımının sağlık ve çevreye olan olumsuz etkileri, böceklerin hayat evreleri veya ekonomik zarar eşiği kavramları hakkında çiftçilerin eğitilmeleri ile yararlı olacaktır.

Van den Ban ve Hawkins (1996) tarımsal yayımı: 'Çiftçilere her konuda fikir oluşturma ve doğru karar verme yönünde yardımcı olmak için, enformasyon ve iletişim metotlarının planlı bir biçimde kullanılmasına dönük bir eğitim sistemi' olarak tanımlamaktadırlar (Değirmenci ve ark., 2010).

4.1.2.2. Tarımsal yayımcı

Yayımcı; yayım örgütünce arzu edilen doğrultuda hedef kitlenin kararlarını etkileyen kişidir.

Yayımcının uzun vadedeki hedefi, hedef kitleye kendi kendilerine yardımcı olabilecekleri şartları sağlamak ve yayımcıya bağımlı olmaktan kurtarmaktır. Yayımcının ana görevi tavırların, davranışın ve sosyal yapının değişmesini sağlamaktır. Özünde yayımcı bir değişimcidir. Ana fonksiyonu planlanan değişim doğrultusunda bireylerin kararlarını etkilemek, kararı uygulamaya koymalarında yardımcı olmak, uygulamanın yerleşmesini sağlamak ve sonuçta ilişkiye son vermektir. Yayımcının görevi; probleme kendi görüşünün yanında çiftçinin görüşünü de katarak ortak bir çözüm getirmektir (Değirmenci ve ark., 2010).

5.1.3. Tarımsal yayım çalışmasının amaçları

- Çiftçilere mevcut ve gelecekteki durumlarını analiz etmekte yardımcı olmak,
- Bu analiz sonucu belirlenen problemler ve bunların birbirleriyle olan ilişkilerini görmeleri konusunda çiftçiye yardımcı olmak,
- Çiftçinin mevcut bilgilerini gerçekçi bir şekilde düzenlemesine ve yapılandırmasına ve/veya onun yeni bilgi ve yetenekler kazanmasına yardımcı olmak,
- Doğru tercihler yapabilmeleri konusunda yardımcı olmak,
- Çiftçilere fikir oluşturma, karar verme ve yapacağı uygulamaları izleme ve değerlendirme yeteneği kazandırma konusunda yardım etmek,
- Çiftçileri harekete geçmeleri konusunda motive etmek,
- Çiftçiye gelecekte karşılaşacağı problemleri yayımcının yardımı olmaksızın kendi başına çözebilmesi, doğru kararlar verebilmesi için gerekli yetenekleri kazandırmak (Değirmenci ve ark., 2010).

4.1.4. Danışmanlık kavramı

Günümüzde ürettiğini satamayan ve ürününün elinde kaldığını ifade eden çiftçiler çoğunluktadır. Bu noktada pazar sorunu en can alıcı şekliyle karşımıza çıkmaktadır. Öyleyse Tarımsal Danışmanlık artık ürününü yurtdışı pazarlara ulaştırabilen veya ürettiklerini kendi işletmesinde işledikten sonra işlenmiş mamul olarak piyasaya arz edebilen üreticiler yaratmak zorundadır.

Son yıllarda Türkiye’de ve Dünyada yaşanan krizlerin tamamının ortaya koyduğu bir gerçekte fason üretim yapanların uzun ömürlü ve dengeli bir yaşama sahip olamayacakları gerçeğidir. Bu gerçeklik bütün sektörler için olduğu gibi tarım sektörü içinde geçerlidir. Türkiye’de ‘Marka’ ve ‘Tarım’ nedense bir arada düşünülmediğinden tarımsal üretimin çok büyük bir kısmında fason üretim yapılmaktadır. Maliyet ve karlılık hesapları yapılmayan, marka olmanın sadece sanayi sektörüne has bir durum olduğu sanılan tarımsal işletmelerde bu değişimlerin yaşanması için öncelikle, Tarımsal Danışmanlık mantalitesinin bu gelişmeler ışığında kendini değerlendirmesi ve yeniden yapılandırması bir zorunluluktur. (Değirmenci ve ark., 2010).

4.1.5. Dünya ve AB ülkelerinde tarımsal danışmanlık

Tarımsal üretimde standart geliştirmenin önemini anlayan ülkeler 2002 yılında başlattıkları hareketlerle oluşturdukları “Ulusal ve Bölgesel Teknik Çalışma Grupları” ile ülkelerindeki tarımsal üretimi hızla Eurepgap Belgesine uygun hale getirmeye başlamışlardır. Bugün dünyada başta İngiltere ve Hollanda olmak üzere toplam 11 ülkede oluşturulan “Ulusal ve Bölgesel Teknik Çalışma Grupları” ülkelerinin bu yönde tarımsal üretime adaptasyonuna yönelik faaliyetlerine hızla devam etmektedirler. Yapılan ve devam etmekte olan bu faaliyetler sonucunda Ağustos 2003 verilerine göre dünyada 12.000 üretici, toplam 3,5 milyon dekarlık bir arazide Eurepgap Belgesinin gerekliliklerini yerine getirerek yaş meyve ve sebze üretmekte ve sayı her geçen gün artmaktadır. Sertifikalı üretici bakımından İngiltere ve Hollanda'nın ilk sıralarda olduğu, bu ülkeleri İspanya, Güney Afrika ve İsrail gibi ülkelerin izlediği, Türkiye'nin ise Eurepgap'e uygun üretim yapan toplam 41 ülke arasında Senegal ve Namibya'dan sonra 31. sırada geldiği bilinmektedir. Kuşkusuz bu durum Türk tarımının İTU (İyi Tarım Uygulamaları) bakımından dünyadaki yerini göstermemektedir. Özellikle konunun yeni olması ihracata dayalı üretimde bulunan üreticileri etkilemesi, sertifikasyon ve sözleşme gibi zorunlulukların yerine getirilmesini gerektirmesi nedeniyle daha az sayıda üreticinin Eurepgap kapsamında üretim yapmasına yol açmaktadır. Ancak yakın gelecekte ihracat potansiyelinin etkin kullanılmaya başlanmasıyla ve etkin tarımsal yayım hizmetlerinin sonucu olarak üretici sayısının hızla artması beklenmelidir (Özçatalbaş ve ark. , 2009).

Çizelge 4.1'de dünyada ki mevcut yayım kuruluşlarının hangi sistemle yayım hizmetini sunduklarına ilksin bilgiler verilmiştir. Buna göre yayım organizasyonlarının yaklaşık %86'sı devlete bağlı olup, tarım bakanlığı, devlet üniversitesi ya da ikincil görevi yayım olan diğer kuruluşlardan oluşmaktadır. Bu yayım birimlerinin %81 gibi çok büyük bir çoğunluğu ise Tarım Bakanlığı içinde organize edilmişlerdir. Bunu %7 ile üretici kuruluşları ve %5 ile özel kuruluşlar takip etmektedir. Bu kapsamda örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde yayım faaliyetlerinde üniversiteler etkin bir rol oynarken Avrupa ülkelerinde ise üretici örgütleri ve özel danışmanlık organizasyonları daha etkilidir. Türkiye gibi bazı ülkelerde ise ulusal düzeydeki yayım faaliyetlerinde devletin etkinliği ön plana çıkmaktadır. Ancak ülkelerin sosyo-kültürel yapıları ve gelişmişlik düzeylerindeki değişimlere bağlı olarak yayım sistemlerinde de zamanla değişimler olmaktadır. Bu kapsamda Hollanda, Danimarka gibi örnekler verilebilir. Tarımsal yayım ve danışmanlık hizmetlerinin düzenlenmesi yönetmeliği ile yayımın özelleştirilmesinin amaçlandığı

Türkiye de, belirtilen değişim sürecini yasayan ülkelere örnek olarak gösterilebilir (Özçatalbaş ve ark. , 2009).

Çizelge 4.1. Dünyada yayım sistemleri

Organizasyon şekilleri	Sayı	Yüzde (%)
Devlete bağlı	160	86
Tarım Bakanlığı	151	81
Kamu Üniversiteleri	2	1
İkincil görevi yayım olan kuruluşlar	7	4
Devlete bağlı olmayan (NGO)	26	14
Üretici kuruluşları	13	7
Özel kuruluşlar	10	5
Diğer	3	2
Toplam	186	100

Kaynak: Swonson ve ark., 1990.

AB üyesi ülkelerde zamanla yapılan değişiklikler yayımda kamunun yanında çiftçi örgütleri ve özel danışmanlık şirketlerinin önemli rol almasına yol açmıştır. Bugün Avrupa Birliği 27 ülkenin üye olduğu büyük bir organizasyon özelliğindedir. Bu ülkelerde farklı yayım sistemlerini görmek mümkündür. Tek tip bir anlayış egemen değildir. Hatta bir ülkenin değişik bölgelerinde dahi farklı yayım sistemleri görülebilmektedir. Bu bildiri de özellikle AB'nin en önemli üyelerinden olan Almanya'daki tarımsal yayım üzerinde durulmuştur. (Boyacı, 1996; Özçatalbaş, 2009b)

Çizelge 4.2. Avrupa Birliği ülkelerinde yayım sistemleri

Ülkeler	Yayım Sistemleri
Finlandiya	Çiftçi Örgütleri
Fransa	Ziraat Odaları
İrlanda	Çiftçi Örgütleri
Belçika	Bakanlık ve Çiftçi Örgütleri
Portekiz	Bakanlık ve Çiftçi Örgütleri
İsveç	Ulusal Tarım Bordu (Bakanlığa bağlı)
İtalya	Çiftçi Örgütleri
Danimarka*	Çiftçi örgütleri, Özel Kuruluşlar
Avusturya*	Ziraat Odaları, Özel Kuruluşlar, Bakanlık
Lüksemburg*	Ziraat Odaları, Özel Kuruluşlar/TD Şirketleri
Almanya*	Bakanlık, Ziraat Odaları, Özel Kuruluşlar
Hollanda *	Özel Yayım-Danışmanlık Kuruluşları
İngiltere*	Bakanlığa bağlı kalkınma ve danışmanlık birimi
İspanya	Bakanlık
Yunanistan	Bakanlık
Malta*	Bakanlık
Estonya*	Bakanlık, Ziraat Odaları, Özel Kuruluşlar/Şirketler
Slovenya*	Ziraat ve Orman Odaları
Macaristan*	Bakanlık, Özel Kuruluşlar, Ziraat Odaları, Üniversiteler
Çek Cumhuriyeti*	Özel Kuruluşlar/TD Şirketleri
Polonya	Özel Kuruluşlar, Bakanlık, Ziraat Odaları

Kaynak: Boyacı, 1996; * Özçatalbaş, 2009b.

Çizelge 4.3. Bazı AB ülkelerinde tarımsal yayımın kurumsal olarak başlangıç tarihleri

Ülkeler	Yayım çalışmalarının başlaması
İrlanda	1800'lerin başları
İngiltere	1890
Almanya	1800'lerin ortası
İtalya	1839
Halanda	1876
Belçika	1885
Finlandiya	1897
Avusturya	I.Dünya Savaşı Sonu
Yunanistan	1917
İspanya	1956

Kaynak: Akkaya, 2002.

4.1.6. Avrupa Birliği ülkelerindeki tarımsal yayım modelleri

- Bakanlık/Kamu yayım servisleri
- Bakanlığa bağlı olmakla birlikte özerk yapıya sahip Danışmanlık Şirketleri
- Çiftçi örgütlerince yürütülen, kamu tarafından desteklenen yayım servisleri
- Tarımsal Danışmanlık Şirketleri
- Serbest Tarım Danışmanları (Değirmenci ve ark., 2010).

4.1.7. Türkiye’de yayım ve tarım danışmanlığı

5.1.7.1. Yönetmelik öncesi durum

Günümüze kadar geçen süreçte özellikle 1970’lerin sonlarında, kamu yayımında önemli sorunlar ortaya çıkmış ve bunlar kamu yayımının etkinliğini düşürmüştür. Zaman içinde müdahale edilerek olumsuzluklar ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Bu müdahalelerin en önemlilerinden biri 1984 yılında uygulamaya giren Tarımsal Yayım ve Uygulamalı Araştırma Projesi (TYUAP) ile yapılmıştır ve Türkiye’de tarımsal yayım çalışmalarını büyük ölçüde etkilemiştir. Ayrıca 2004 yılında başlayan Köy Merkezli Tarımsal Üretime Destek Projesi (KÖYMER/TARGEL) gibi uygulamalar kamu yayımı yanında özel yayımın geliştirilmesine yönelik girişimler olarak değerlendirilebilir. Ancak daha sonra 2007 yılında KÖYMER’in TARGEL’e dönüştürülmesi bu girişimin de Bakanlığa bağlı bir yapının dönüşmesine yol açmıştır (Özçatalbaş ve ark.,2009).

TYUAP Süreci: 1990'ların sonuna gelindiğinde ülkenin yaklaşık yarısında TYUAP, Eğitim ve Ziyaret Yaklaşımının ülke geneline yaygınlaştırılmasını amaçlamıştır. Diğer yarısına ise büyük oranda 1940'lardan beri sürdürülen Genel Tarımsal Yayım Yaklaşımı ile yayım hizmeti verilmeye devam edilmiştir. Ayrıca belirli oranda Ürün Bazında Yayım Yaklaşımı ve Entegre Proje Yaklaşımı da Bakanlık tarafından uygulanmıştır. Ancak arz yönlendirici ve teknoloji transferini esas alan bu yaklaşımların katılımcılığı dikkate alınmaması nedenleriyle üreticilerin etkin olarak sürece katılması mümkün olmamıştır (Özçatalbaş ve ark.,2009).

TYUAP'ta "Eğitim ve Ziyaret Yaklaşımını" yerleştirmek, dolayısıyla yayım birimlerinin üreticilere en yakın olacak şekilde köylere kadar Köy Grubu Tarım Merkezi olarak kurulması (KGTM) ve merkezlerde görevlendirilen yayım elemanlarının da kendi görev alanlarındaki üreticileri yapacakları belirli aralıklı (periyodik) ziyaretler sırasında sürekli olarak eğitmeleri esas alınmıştır (Özçatalbaş ve ark.,2009).

Tarım ve Köy işleri Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri 1991 yılında çıkarılan 441 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile belirlenmiştir. Türkiye'de tarımsal yayımdan, Tarım ve Köy işleri Bakanlığı'nın ana hizmet birimlerinden olan Teşkilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlüğü sorumludur. Buna göre Bakanlığın amacı "kalkınma plan ve programları doğrultusunda, köylerin kalkındırılması, tarım ve hayvancılığın geliştirilmesini sağlamak, görev alanına giren altyapı tesisleri ile tarımsal, sosyal ve ekonomik kamu hizmetlerinin yürütülmesini sağlamak," şeklinde belirtilmiştir. Bakanlığın görevlerine ise 19 madde de yer verilmiştir. Bunlardan özellikle verimliliğin artırılması yayım ve araştırma ile ilgili olanları f, g ve h fıkralarında yer almıştır. Ayrıca üretim için temel öğe olan tarım alanlarının amacına uygun kullanımına ise son fıkrada yer verilmiştir. Türkiye'de dünden bugüne yayımla ilgili olarak yaşanan sorunların nedenleriyle ilgili bazı önemli konular aşağıda sıralanmıştır (Özçatalbaş ve ark.,2009).

- a) Yayım Politikasının Belirsizliği, Tarım ve Yayım Politikaları Arasındaki Uyum
- b) Tek Tip Yayım Yaklaşımının Uygulanması
- c) Katılımcı Yaklaşımların Yer Almaması
- d) Hedef Kitlenin İhtiyaçlarının Saptanamaması
- e) Hedef Kitle Seçiminde Öncelik Belirsizliği ve Katılımının Sağlanamaması
- f) Özel Yayım Sistemine Geçişte Geç Kalınması
- g) Sistemin Geliştirilmesi Yönünde Etkin Önlemlerin Alınmaması
- h) Yayım Konularının Sınırlılığı, Yayımına Ayrılan Kaynakların Yetersizliği

- i) Kaynakların Amaca Uygun Kullanılmaması
- j) Yayımcı Niteliklerinin Geliştirilememesi
- k) Görsel Ve İşitsel Araçların Kullanımındaki Yetersizlikler
- l) Yayımlı Elemanı Sayısındaki ve Dağılımındaki Dengesizlik
- m) Yayımlı Dışı İşlere Ayrılan Zamanın Fazlalığı
- n) Araştırma ve yayım arasındaki bağın yetersizliği (Özçatalbaş ve ark.,2009).

TARGEL Süreci: Köy Merkezli Tarımsal Üretime Destek Projesi (KÖYMER) ilk aşamada 1000 köye 1000 tarım gönüllüsü olarak, 3 yıl süreyle “üreticilere çiftçiye hizmetin yerinde verilmesi, çiftçinin yerinde bilgilendirilmesi, çiftçi gelir düzeyinin yükseltilmesi amacı ile ziraat ve su ürünleri mühendisleri ve veteriner hekimlerin danışmanlık hizmeti vermesini amaçlayan bir pilot uygulama olarak başlamıştır. Projede görev verilen 1023 kişinin %36’sının finansmanını çeşitli şirket ve kuruluşlar karşılamıştır. Toplam proje tutarının yaklaşık 1/4’ünü Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), %10’nunu TC. Ziraat Bankası, %1’ini Türkiye Ziraat Odaları Birliği ve yine yaklaşık %1’ini ise İzmir Ticaret Borsası, Antalya Ticaret ve Sanayi Odası, Antalya Ticaret Borsası, Ege Bölgesi Sanayi Odası ve Antalya ilinden 4 özel tarım firması karşılamıştır. 1/1/ 2004 tarihinde başlayan Köy-Mer Projesi 31/12/ 2006 tarihinde sona ermiştir. Projenin devamı ise 1.1.2007 tarihinde “Tarımsal Yayımlı Geliştirme Projesi (TAR- GEL)” olarak uygulamaya konulmuştur. Bu süreç başlangıçta kamu yayımı yanında özel yayımın geliştirilmesine yönelik girişimlerin gelişmesine ortam hazırlamak gibi bir özelliğe sahipken, daha sonra 2007 yılında KÖYMER’in TARGEL’e dönüştürülmesiyle kapsam yine Bakanlığa bağlı (sözleşmeli personel statüsünde çalışır hale gelen ve ücretleri Genel Bütçeden karşılanan) bir yapıya dönüşmüştür (Özçatalbaş ve ark., 2009).

4.1.7.2. Tarımsal yayım ve danışmanlık yönetmeliği sonrası

Türkiye’de tarımsal yayıma diğeri bir önemli müdahale ise TYD Yönetmeliği ile 8 Eylül 2006 tarihinde yapılmıştır. Bakanlık söz konusu yönetmelik ile yalnızca kamu kontrolünde olan tarımsal yayım çalışmalarının özelleştirilmesine yönelik önemli bir sürecin önünü açmıştır. Dolayısıyla yönetmelik, yayımın özelleştirilmesi sürecini başlatmış, yeni bir anlayışın (talep yönlendirmeli) uygulamaya geçmesine olanak sağlamıştır. Bunun başarılı olması halinde önceki dönemlerde belirtilen sorunların çözümünde aşama kaydedilmesi beklenmektedir. Bugüne kadar Tarım Bakanlığı dışında diğeri bazı birimler de yayımda belirli ölçüde rol almıştır. Bunlar aşağıda sıralanmıştır.

- Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı (Doğrudan yayımla görevli kamu kurulusu)
- Doğrudan görevi yayım olmayan ancak yayım faaliyetinde de bulunan kuruluşlar
- Bakanlık Araştırma Enstitüleri, Yayım ve Ekonomi Şubeleri
- Kar amacı gütmeyen kuruluşlar (TKV)
- Üniversite Yayım Araştırma Uygulama Merkezleri
- Ziraat Odaları
- Diğer Üretici Örgütleri

Bu durumda 2006 yılında tarımsal yayım alanında genel kabulleri değiştiren yeni bir oluşumun başladığı söylenebilir. Bu oluşum Bakanlığın yürüttüğü ve ülke genelinde hakim olan kamu yayımı yanında, özel girişimin de resmi olarak yer almasını sağlayacak olan “yayımın özelleştirilmesi” üzerine yapılandırılmış ve tarımsal yayım ve tarım danışmanlığı konusu “Tarımsal Yayım ve Danışmanlık Hizmetlerinin Düzenlenmesine Dair Yönetmelik (TYDY)” ile tarım sektörünün gündemine girmiştir. TYD Yönetmeliği 5488 sayılı Tarım Kanununun 9 uncu maddesine dayanılarak hazırlanmış ve 8 Eylül 2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin amacı (Madde 1); “Tarımsal işletme sahiplerinin bilgi, teknik ve yöntemler konusundaki ihtiyaçlarının zamanında ve yeterli düzeyde karşılanması ile ilgili usul ve esasları belirlemek” olarak belirtilmiştir.

Yönetmelikte tarım danışmanlarının görevleri sıralanmış olup, yönetmelikte yayımla danışmanlık arasında (kavramsal olarak bazı farklılıklar olması yanında) paralellik kurulmuştur, hatta yayım ile danışmanlık kavramları es anlamlı olarak kullanılmıştır.

Yönetmelikle getirilen sistemin yerleşmesi ve gelişmesi yönünde önemli işlemlerin gerçekleştirilmesi yanında uygun destek ve tevsiklerin her iki kesime de sunulmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu nedenle yönetmelikte dönem dönem çeşitli değişiklikler yapılmakta ve uzman tarım bilgisinin üreticilere danışmanlar tarafından ulaştırılmasının önündeki engellerin kaldırılması yönünde çalımsalar devam etmektedir. Bu kapsamda sistemin etkinliğini artırmak için gelişmiş ülkelerdeki deneyimlerden de yararlanarak özellikle ilk süreçte “hem hizmeti alan çiftçinin hem de hizmeti veren serbest tarım danışmanlarının” uygun miktarda tevsiklerle desteklenmesi gerekli görülmektedir.

Yayımla özelleştirilmesi sürecinin hızlandırılması yönünde verilecek söz konusu desteklerin, her iki tarafı da kapsayacak ve gelişmeyi hızlandıracak şekilde verilmesi uygun olacaktır. Buna göre destek uygulamasının, öncelikle entansif tarımın yoğun olduğu bölgeler ağırlıklı olmak üzere seçilmiş "Pilot İl ve Bölgelerde" uygulamaya konulması, sistemin somut sonuçlarını görmek ve izlemek bakımından yararlı olacaktır. Dolayısıyla

sistemin etkin çalışması, geliştirilmesi ve beklentileri karşılmasına yönelik olarak yeni düzenlemelerin yapılması yararlı görülmektedir. Buna göre her yönüyle ideal uygulamayı yakalamak üzere yönetmeliğin uygulamaya etkisinin artırılması, geliştirilmesi ve sürekli iyileştirilmesine yönelik olarak üzerinde çalışılması gereklidir. Bunu sağlamak üzere yönetmeliğin ortaya koyduğu Merkez ve İl Teknik Komiteleri oluşumları önemlidir. Bu önemli kurulların rollerini yerine getirebilmesi için Tarım İl Müdürlükleri sorumluluğunda çalışan İl Teknik Komitelerinin ve Bakanlık ana hizmet birimi olan Teşkilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlüğü (TEDGEM)'nün sorumluluğunda çalışan Merkez Teknik Komitesinin çalışmalarını etkin yürütmesi gereklidir. Yerelde, il düzeyinde İl Teknik Komiteleri uygulamaların etkinliğini artırma yönünde düzenlemeler yapmak, veri üretmek ve bunları sistemin geliştirilmesi amacıyla kullanılması yönünde etkin çalışmalar gerçekleştirmesi gerekmektedir. Merkez Teknik Komitesi de yönetmeliğin yetkilendirdiği en önemli kuruldur. Merkez Teknik Komitesi danışmanlık sisteminin geliştirilmesinde tarım danışmanları ve üreticilere azami katkı sağlayacak iyi işleyen bir yapının kurulmasının önemini farkında olarak, yerelin koşullarını ve gerçeklerini dikkate alarak dinamik ve sürekli gelişmeyi öne alan bir anlayışla süreci yönetmek üzere inisiyatif almak durumundadır. Söz konusu değişikliklerin, Bakanlığın yayım birikimi, yayım bilim dalının ortaya koyduğu veriler ve uygulamada elde edilen başarılı sonuçlara ait örnekler ile desteklenmesi, yapılacak çalışmaların etkinliğinin artmasına, profesyonel tavırların gelişmesine katkıda bulunacaktır.

İnsan odaklı tüm çalışmalarda olduğu gibi, bu süreçte de etkin rol oynayacak temel aktör olarak yayım isini gerçekleştirecek olan insan kaynağı üzerinde önemle durmak gerekiyor. Yönetmelik bu açıdan incelendiğinde kamu yayımcısı ve tarım danışmanları değişimin önderi, yenilik ve yeni teknolojileri üreticiye sunan temel öge olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca kamu yayımcısı ve tarım danışmanlarına üretici, tüketici, toplum ve çevre sağlığı bakımından da son derece önemli görevler verildiği görülmektedir. Buna göre yönetmeliğin 5. Bölümünde Tarım Yayımcısının/Danışmanının Görevleri Madde 19'da verilmiştir. Burada tanımlanan görevler kamu yayımcısı ve özel tarım danışmanlarını aynı noktada buluşturmakta, dolayısıyla konum farklılığına rağmen görevlerde paralellik sağlanmaktadır (Özçatalbaş ve ark. , 2009).

5.1.8. Tarım yayımcısının/danışmanının görevleri

- a) Üretimin her aşamasında göreviyle ilgili konularda tarımsal işletme sahiplerine veya hizmet verdiği diğer birimlere gerekli bilgi ve becerileri kazandırmak, gerektiğinde ilgili mevzuata uygun tarımsal uygulamalar yapmak,
- b) Bitkisel ve hayvansal üretime yönelik sürdürülebilir üretim teknikleri konusunda her türlü bilgi ve yeni teknolojinin hedef kitleye ulaştırılmasını sağlamak,
- c) Çevrenin, doğal kaynakların ve biyolojik çeşitliliğin korunması için tarımsal işletme sahiplerini ve hedef kitleyi bilgilendirmek,
- d) Tarımsal işletmelerin daha rekabetçi bir yapıya kavuşturulması ve etkin bir şekilde ürün ve hizmet pazarına yönelmelerine katkıda bulunmak,
- e) İşletme ekonomisi yayımı/danışmanlığı yapmak, gerekli tavsiyelerde bulunmak,
- f) İşletmelerin ekonomik analizleri, gelişim planlamaları, iş ve sermaye verimliliğinin iyileştirilmesi ve aile işletmelerine özgü sorunlar, ev ekonomisi ve mekanizasyon konularında yayım/danışmanlık yapmak,
- g) Tarımda çalışanların mesleklerini daha iyi yapmaları için, gerekli kişisel gelişim ve girişimcilik eğitimlerini yapmak,
- h) Görevli olduğu konularla ilgili olarak düzenlenecek eğitimlere katılmak,
- i) Yayım/danışmanlık faaliyetlerinde basılı, sesli ve görüntülü kitle yayım vasıtalarından yararlanmak ve bunları hazırlamak ve hazırlanmasına katkıda bulunmak,
- j) Tarımsal yayım ve danışmanlık faaliyetleriyle ilgili veri toplamak, kayıt tutmak,
- k) Tarımsal üretimi kayıt ve kontrol altına alacak belgelerin düzenlenmesini sağlamak,
- l) Üretici örgütlenmesi konusunda çalışmalar yapmak (Anonim 2013a).

4.1.9. Tarımsal danışmanlık hizmetini sunacak kişi ve kuruluşlar

1. Bünyelerinde danışman istihdam eden üretici örgütleri ve ziraat odaları,

2. Tarımsal danışmanlık dernekleri/vakıfları

3. Tarımsal danışmanlık şirketleri

4. Serbest tarım danışmanları

Yetki belgesi verilen kişi ve kuruluşlar bu yetkilerini başka bir kişi ve kuruluşlara devredemez (Anonim 2013a).

Görüldüğü gibi yönetmelikte, Avrupa Birliği üyesi ülkelerde de çoğunlukla olduğu gibi ziraat odalarının ve diğer üretici kuruluşlarının da yayım ve danışmanlık hizmetlerinin

sunulmasında etkin rol almalarına yönelik amaçlar da yer almaktadır. Yönetmelikte tarımsal danışmanlık hizmetlerini sunacak kişi ve kuruluşlar içinde “Bünyelerinde danışman istihdam eden üretici örgütleri ve ziraat odaları” olarak ifade edilmektedir. Ancak bu birimlerin kendilerinden beklenen işlevi yerine getirebilmeleri için mevcut koşulların iyileştirilmesi ve uygun desteklerin geliştirilmesinin önemli olacağı söylenebilir.

Ayrıca bu birimlerdeki yetkililerin ve personelin bu süreçte kendilerinden beklenen işlevi önemsemeleri ve bu yönde görev alma isteklerine sahip olmaları gereklidir. Bu alanda yapılacak bilgilendirme çalışmalarıyla, süreç içinde yayımdaki rollerinin artmasına etkide bulunabilirler.

4.1.10. Hizmet verilecek işletme sayısı ve işletme ziyaretleri

Tarımsal danışmanlık hizmeti verecek kişi ve kuruluşlarda bir tarım danışmanının hizmet vereceği azami işletme sayıları ve bu işletmeleri kontrol sıklıkları aşağıda belirlenmiştir.

Çizelge 4.4. Hizmet verilecek işletme sayısı ve işletme ziyaretleri

İşletme Türü	İşletme Sayısı	Kontrol Sıklığı
Seracılık	50	Haftada 1
Bahçe Bitkileri	50	Yılda 24
Tarla Ziraatı (sulu)	50	Yılda 15
Tarla Ziraatı (kuru)	70	Yılda12
Büyükbaş Hayvancılık (süt)	40	Haftada 1
Büyükbaş Hayvancılık (besi)	80	Yılda 24
Küçükbaş Hayvancılık	80	Yılda 24
Su Ürünlerinde	10	Yılda 24
Arıcılık	50	Yılda 24
Karma İşletmelerde	60	

Kaynak: Anonim, 2013d.

TARGEL projesi devam etmekte iken 8 Eylül 2006 tarihinde “Tarımsal Yayım ve Danışmanlık Hizmetlerinin Düzenlemesine Dair Yönetmelik” yürürlüğe girmiştir. Bu Yönetmelik; tarımsal işletme sahiplerinin bilgi, teknik ve yöntemler konusundaki ihtiyaçlarının zamanında ve yeterli düzeyde karşılanması ile ilgili usul ve esasları

belirlemek amacı ile hazırlanmıştır. Yönetmelikte Serbest tarım danışmanı: Kendi nam ve hesabına çalışmak suretiyle tarımsal işletmelere, sivil toplum örgütlerine ve tarımdan girdi alan kuruluşlara tarımsal danışmanlık hizmeti sunan, sertifika sahibi kişiler olarak tanımlanmıştır. Bu yönetmelik çerçevesinde Serbest Tarım Danışmanı Sertifikası almak isteyen ziraat mühendisleri 15 günlük eğitimlere tabii tutularak başarılı olanlara sertifikaları verilmektedir

Ancak 2010 yılında çıkarılan yeni yönetmelikle eğitimler iptal edilmiş ve danışmanlık sertifikası almak isteyen kişilerin bakanlık tarafından açılan merkezi sınava girmeleri zorunlu tutulmuştur (Anonim, 2013a).

4.1.11. Türkiye’de tarımsal yayım ve danışmanlığın desteklenmesi

2006 yılında yürürlüğe giren tarımsal yayım ve danışmanlık yönetmeliği sonrasında danışmanlık hizmeti veren kişi ve kuruluşlara devlet desteği sağlanmaktadır. Yönetmeliğin 2006 yılında yayınlanmasına rağmen desteklemeler 2009 yılından itibaren başlamıştır. 21.05.2009 tarihli, 27234 sayılı resmi gazetede yayınlanan 2009/45 numaralı tebliğe göre bakanlık tarafından belirlenen bankaya çiftçi veya tarımsal işletmelere 225 TL destekleme sağlanmaktadır. Çiftçi veya tarımsal işletmeler yatırılan parayı yayım ve danışmanlık hizmeti aldıkları kişi veya kuruluşlara vermektedir.

27.05.2010 tarihli, 27593 sayılı resmi gazetede yayınlanan 2010/21 numaralı tebliğe göre 2009 yılında olduğu gibi bakanlık tarafından belirlenen bankaya çiftçi veya tarımsal işletmelere 500 TL destekleme sağlanmaktadır. Çiftçi veya tarımsal işletmeler yatırılan parayı yayım ve danışmanlık hizmeti aldıkları kişi veya kuruluşlara vermektedir. Avrupa Birliği’nde ki gibi özel yayım ve danışmanlık şirketlerinin ve çiftçilerin yenilikleri yakından takip edebilmeleri için destekleme miktarı bir önceki yıla nazaran %122,2 oranında artış göstermiştir.

26.03.2011 tarihli, 27886 sayılı resmi gazetede yayınlanan 2011/14 numaralı tebliğe göre bakanlık tarafından belirlenen bankaya çiftçi veya tarımsal işletmelere 500 TL destekleme sağlanmaktadır. Çiftçi veya tarımsal işletmeler 2009 ve 2010 yılında olduğu gibi, yatırılan parayı yayım ve danışmanlık hizmeti aldıkları kişi veya kuruluşlara vermektedir. Yatırılan desteklemenin tarımsal yayım ve danışmanlık hizmeti veren kişi veya kuruluşlara doğrudan yatmadığından zor durumda kalmaktadır. Çiftçi veya tarımsal işletmeler kendilerine yatan yayım ve danışmanlık hizmeti desteklemesini kendilerine yatmış gibi düşünüp aldıkları parayı hizmet aldıkları kişi ve kuruluşlara iade etmekte zorluk çıkarmışlardır.

12.06.2012 tarihli, 28321 sayılı resmi gazetede yayınlanan 2012/41 numaralı tebliğe göre bakanlık tarafından belirtilen bankaya hizmet alan her tarımsal işletme için hizmet aldığı kişi veya kuruluşa 600 TL destek sağlanmaktadır. Yatırılan paranın ilk 400 TL si yönetmeliğin çıktığı günden itibaren 5. ayın sonunda geriye kalan 200 TL si ise 12. ayın sonunda verilmektedir. 2011 yılına göre tarımsal yayım ve danışmanlık hizmetine verilen destekleme %20 oranında artış göstermiştir. 2011 ve önceki yıllarda karşılaşılan zorluklardan dolayı 2012 yılı ve sonrasında yatırılan destekleme parasının tarımsal yayım ve danışmanlık hizmeti veren kişi ve kuruluşların hesabına yatması oldukça kolaylık sağlamıştır.

14.06.2013 tarihli, 28677 sayılı resmi gazetede yayınlanan 2013/31 numaralı tebliğe göre bakanlık tarafından belirtilen bankaya hizmet alan her tarımsal işletme için hizmet aldığı kişi veya kuruluşa 600 TL destek sağlanmaktadır. Yatırılan paranın ilk 400 TL si yönetmeliğin çıktığı günden itibaren 5. ayın sonunda geriye kalan 200 TL si ise 12. ayın sonunda verilmektedir. Destekleme miktarı 2012 yılında ki gibi 600 TL olarak kalmıştır (Anonim 2013e).

4.1.12. Kahramanmaraş İlinde Tarımsal Yayım ve Danışmanlık

Türkiye'nin diğer illerinde olduğu gibi Kahramanmaraş'ta da İl Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü'nde tarım yayımcısı olarak görev yapan elemanlar daha çok Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesi (TARGEL) kapsamında çalıştırılan personeldir.

Kahramanmaraş ili genelinde 2013 Nisan ayı itibariyle Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığına bağlı merkez ve ilçe müdürlüklerinde toplam 760 personel çalışmaktadır. Bu personellerden 15' i merkez, 12' si Elbistan ilçesi, 11'i Türkoğlu İlçesine bağlı olmak üzere toplamda 67 Mühendis- 4/A (TAR-GEL) kadrosunda yer almaktadır. Bununla birlikte merkez ve ilçelerde toplam 36 Mühendis- 4/B (TAR-GEL), 36 Veteriner Hekim- 4/A (TAR-GEL), 19 Veteriner Hekim- 4/B (TAR-GEL) personeli bulunmaktadır (Anonim 2013f).

Çizelge 4.5. Kahramanmaraş ili Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığına bağlı personel durumu

	Merkez	Afşin	Andırın	Ç. Cerit	Ekinözü	Elbistan	Göksun	Nurhak	Pazarcık	Türkoğlu	Toplam
İl Müdürü	1										1
İl Müdür Yardımcısı	2										2
Şube Müdürü	7										7
Avukat	1										1
Sayman	1										1
Sivil Savunma Uzmanı	1										1
İlçe Müdürü		1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Mühendis	75	5	5	3	2	8	6	1	11	8	124
Gıda Mühendisi (Ziraat)	3										3
Gıda Mühendisi	3								1		4
Gıda Mühendisi -4/B (MERKEZ/ İLÇE)		1									1
Kimya Mühendisi	1										1
Kimyager	1										1
Biolog	1										1
Harita Mühendisi	2										2
Mühendis (Elektrik)	1										1
Mühendis (Geçici Görevli KKDK)	12										12
Mühendis -4/A (TAR-GEL)	15	6	4	2	1	12	8		8	11	67
Mühendis -4/B (MERKEZ/ İLÇE)		1				2					5
Mühendis -4/B (TAR-GEL)	3	7	4	3	2	7	3	1	4	2	36
Veteriner Hekim	21	3		1	1	7	4	1	4	5	47
Vet. Hekim 4/A (TAR-GEL)	14	3	2	1		4	1		8	3	36
Veteriner Hekim (Geçici Gör. Bl. Bşk)						4					1
Vet. Hekim -4/B MERKEZ/İLÇE)				1							1
Vet. Hekim -4/B (TAR-GEL)	2	2	4	3	2	2	1	2	1		19
Sosyolog	1										1
Ekonomist	2										2
Tekniker (Ziraat)	26	1	4	1		2	1		1	4	40
Teknisyen (Ziraat)	4	1			1	1	1		2	3	13
Teknisyen (Ev Ekonomisi)	1					2				3	6
Tekniker (Diğerleri)	10					1					11
Teknisyen (Diğerleri)	22					2	1			1	26
Vet. Sağlık Teknikeri	5					2					7
Vet. Sağlık Teknisyeni	2	2	1	1	1	1	1		3	2	14
Sağlık Teknikeri	1										1
Çevre Sağ. Teknisyeni	1								1		2
Müdür (Personel Şefi)	1										1
Şef	3										3
Memur	6	3	2		2	6	2			1	22
Daktilograf	2										2
Şoför	7	1		1		4	2				15
Tek. Yrd.	2				1		1			1	5
Hizmetli	6	1		1		1	5		1		15
Bekçi	2						1				3
Araştırmacı						1					1
Bilgisayar İşletmeni	5			1	3	3	3		1		16
V. H. K. İ.	9	1		1	1	2	2			2	18
D. İşçi	65	21	8	3	2	12	19	3	8	10	151
4-C Sözl. Per.	1										1
Toplam	351	60	35	24	20	84	63	9	57	57	760
İl Müdürü	1										1
İl Müdür Yardımcısı	2										2
Şube Müdürü	7										7
Avukat	1										1
Sayman	1										1
Sivil Savunma Uzmanı	1										1
İlçe Müdürü		1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Mühendis	75	5	5	3	2	8	6	1	11	8	124
Gıda Mühendisi (Ziraat)	3										3

Kaynak: Anonim, 2013f.

161 TAR-GEL personellerinin bağılı buldukları ilçeler ve görev yerleri olan köylerin listesi Ek-2 de verilmiştir.

Bunun yanı sıra Kahramanmaraş ziraat odaları ve üretici birliklerinde tarım danışmanlarının istihdam edilmeye başlandığı öncü bir ildir. Tarım yayımcıları kamu sektöründe önceleri sözleşmeli olarak çalışmaya başlamış ancak 2011 yılı itibariyle çoğu kadrolu duruma getirilmiştir. Tarım yayımcısı veya danışmanı olabilmek için öncelikle ziraat fakültesi veya veterinerlik fakültesinden mezunu olmak gerekmektedir. Daha sonra Bakanlıkça yılda iki kez açılan Tarımsal Yayım ve Danışmanlık sınavından başarılı olmak gerekir. Tarım yayımcıları devletin personelidir. Ziraat odaları ve üretici birliklerinde çalışan danışmanlar ise ücretlerini bu kurumlardan almaktadır. Kurum bu ücretleri devletin çiftçilere yapmakta olduğı danışmanlık desteğini çiftçi adına ona danışmanlık hizmeti vermek şartıyla alarak oluşturduğı fondan sağlamaktadır. Danışmanlık desteğini çiftçi yerine üyesi bulunduğı örgüt almakta, örgüt ise istihdam ettiğı tarım danışmanlarıyla yönetmelikte öngörüldüğü gibi çiftçilere danışmanlık hizmeti vermektedir.

4.2. Danışmanlık Sınavı

Tarımsal yayım ve danışmanlık sınavına tarımsal alanda lise (Tarım/Ziraat Meslek/Teknik Liseleri, Veteriner Sağlık Meslek Lisesi, Ev Ekonomisi Meslek Liseleri, Laborant Meslek Liseleri) ön lisans ve lisans düzeyinde mezun herkes katılabilir. (Anonim 2013g).

Söz konusu sınav çoktan seçmeli test usulünde yapılacak olup, adaylara 100 soru yöneltilmektedir. Başarılı olmak için en az 70 puan almak gerekmektedir.

Tarımsal Yayım ve Danışmanlık Sınavı Uygulama Esasları doğrultusunda soruların konu bazında dağılımı çizelge 4.6'da verilmiştir (Anonim 2013g).

Çizelge 4.6. Tarımsal yayım ve danışmanlık sınavında çıkacak soruların konu dağılımı

	Konular	Soru Sayısı
1	Beden Dili	3
2	Bireysel Yayım/Danışmanlık Metotları	5
3	Dünya ve AB Ülkelerinde Tarımsal Danışmanlık	3
4	Grup Yayım/Danışmanlık Metotları	9
5	Gruplarla Çalışma Teknikleri	7
6	İletişim teknikleri	7
7	İzleme ve Değerlendirme	3
8	Kırsal Sosyoloji	2
9	Kitle Yayım/Danışmanlık Metotları	3
10	Motivasyon Teknikleri	3
11	Proje Yönetimi	3
12	Sunuş Teknikleri	4
13	Tarımsal Danışmanlık Faaliyetlerinde Uygun Amaç ve Metot Seçimi	3
14	Tarımsal Danışmanlıkta Sözleşmeli Çiftçilerine ait Mevcut Durum Analizi	3
15	Tarımsal Yayım/Danışmanlık Kavramı ve Felsefesi	3
16	Tarımsal Yayımında Hedefe Yönelik Programlama	14
17	Uyuşmazlık (çatışma) Yönetimi	3
18	Yeniliklerin Yayılması	3
19	Yetişkin Eğitimi	7
20	Bakanlığın Genel Müdürlükleri/Daire Başkanlıklarının Görevleri	4
21	Yönetmelik, Tarım Mevzuatı	8
TOPLAM		100

Kaynak: Anonim 2013g.

4.2.1. Alınan sertifikaların geçerlilik süresi ve vize edilmesi

Sertifikalar 3 yıl süreyle geçerli olup, 3 yılın sonunda vize edilmesi gerekir. Vize edilmesi için vize başvurusu yapan kişinin bu süre içerisinde tarımsal konularda en az iki eğitime katıldığını belgelemesi gerekmektedir.

Bakanlık, üniversiteler veya meslek kuruluşlarında düzenlenen ve en az bir gün süreli eğitimler vize için esas alınır. Süresi bitiminde vize ettirilmeyen sertifikalar geçerliliğini kaybeder. Söz konusu kişiler altı ay içerisinde vize şartlarını yerine getirmek

koşuluyla müracaat ettiklerinde, bir defaya mahsus olmak üzere sertifika sınavına katılmaksızın sertifikalarını vize ettirebilirler.

4.2.2. Farklı eğitim düzeyindeki (lise, önlisans ve lisans) kişiler için sertifika düzenlenmesi

Herhangi bir Ziraat Fakültesinden lisans mezunu olup tarımsal yayım ve danışmanlık alanında en az üç yıl çalıştıklarını belgeleyen ve kamuda çalışanlara Uzman Tarım Yayımıcısı, kamu dışında çalışanlara Uzman Tarım Danışmanı sertifikası ile unvan verilir.

Çizelge 4.7. Farklı eğitim düzeylerine göre sertifikalar

EĞİTİM DÜZEYİ	DÜZENLENECEK SERTİFİKA	Kamu Personeli ¹	Diğerleri ²
		TARIM YAYIMCISI SERTİFİKASI	TARIM DANIŞMANI SERTİFİKASI
Lise	SERTİFİKA TÜRÜ	Teknisyen Tarım Yayımıcısı	Teknisyen Tarım Danışmanı
Ön lisans		Tekniker Tarım Yayımıcısı	Tekniker Tarım Danışmanı
Lisans		Tarım Yayımıcısı	Tarım Danışmanı
Lisans mezunu olup, en az 3 yıl Tarımsal Yayım ve Danışmanlık Hizmetlerinde Çalıştıklarını Belgelendirenler		Uzman Tarım Yayımıcısı	Uzman Tarım Danışmanı
1.657 Sayılı DMK ile 399 sayılı KHK ile Kamu İktisadi Teşebbüslerinde çalışanlar (Kamu kuruluşları, belediyeler, EBK, TİGEM gibi KİT'ler)			
2. Başta Tarım Kredi Kooperatifleri olmak üzere tüm özel sektör, meslek kuruluşları, sivil toplum örgütleri, Ziraat Odaları da dâhil olmak üzere çiftçi örgütlerinde çalışanlar ve serbest çalışanlar.			

Kaynak: Anonim 2013g.

Tarımsal Yayım ve Danışmanlık sınavını kazanan lisans mezunlarından kamuda çalışanlara Tarım Yayımıcısı, kamu dışında çalışanlara Tarım Danışmanı unvanları

verilmektedir. Ön lisans mezunları kamuda çalışıyorsa Tekniker Tarım Yayımcısı, kamu dışında çalışıyorsa Tekniker Tarım Danışmanı, lise mezunu olanlardan kamuda çalışanlara Teknisyen Tarım Yayımcısı, kamu dışında çalışanlara Teknisyen Tarım Danışmanı sertifikası ile unvanları verilir.

21 Nisan 2013 Pazar Günü Ankara'da yapılan Tarımsal Yayım ve Danışmanlık Sınavına 6157 aday başvurmuştur. Bu sınava 5406 aday katılmıştır. 5399 adayın sınavı geçerli sayılırken sınav kurallarına uymayan 7 adayın sınavı geçersiz kabul edilmiştir. Adaylardan, 70 puan ve üzerinde alan 2636 kişi sınavda başarılı olup sertifika almaya hak kazanmıştır (Anonim 2013g).

4.3 Tarım Yayımcısı ve Tarım Danışmanlarına Yönelik Araştırma Bulguları

4.3.1. Demografik özellikler

Araştırma bulguları amaçlar sıralanmasında verilmiştir. Araştırmanın birinci amacı deneklerin demografik özelliklerini belirlemek olup bu amaçla toplanan verilerle aşağıdaki çizelgeler hazırlanmıştır.

Ankete katılanların %75,3'ü erkek %24,7'si bayandır. Günümüzde bayanlar için çalışmaz, okumaz anlayışı yerini eşitliğe bırakmıştır. Kadınlara verilen eğitim imkânları, erkekler kadar kadınların da çalışma hayatındaki yerlerini almasını sağlamıştır.

Çizelge 4.8. Tarımsal yayımcı ve danışmanların cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)
Erkek	67	75,3
Bayan	22	24,7
TOPLAM	89	100

Yaş itibarıyla yayımcı ve danışmanların yarısından çoğu (%53,9) 25-34 yaş kategorisinde yer almaktadır. İkinci sırada % 38,2 ile 35-44 yaş kategorisi, üçüncü sırada 45-54 yaş kategorisi (% 4,6) dördüncü sırada 18-24 yaş kategorisi (% 2,2) yer almaktadır (Çizelge 4.9).

Çoğunun genç yaş grupta olmasının sebebi devletin son yıllarda izlemiş olduğu politikalardan kaynaklanmaktadır. Bu politikalar kapsamında yapılan TAR-GEL projesi ve kadrolu mühendis, veteriner hekim alımları etkili olmuştur.

Çizelge 4.9. Tarımsal yayımcı ve danışmanların yaş gruplarına göre dağılımı

Yaş	Sayı	Yüzde (%)
18-24	2	2,2
25-34	48	53,9
35-44	34	38,2
45-54	4	4,6
TOPLAM	89	100

Medeni durum olarak yayımcı ve danışmanların dörtte üçünden fazlası (%76,4) evli, %22,5'i bekâr bir kişinin ise boşanmış olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.10. Tarımsal yayımcı ve danışmanların medeni durum dağılımı

Medeni durum	Sayı	Yüzde (%)
Evli	68	76,4
Bekâr	21	23,6
TOPLAM	89	100

Ankete katılanların %79,8'inin üniversite mezunu, %16,9'unun yüksek lisans mezunu ve %3,3'ünün yüksekokul mezunu olduğu tespit edilmiştir (Çizelge 4.11).

Çizelge 4.11. Tarımsal yayımcı ve danışmanların eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde (%)
Yüksek Okul	3	3,3
Üniversite	71	79,8
Y.Lisan/Doktora	15	16,9
TOPLAM	89	100

Denekler mezun oldukları bölümlere göre incelendiğinde birinci sırayı Tarla Bitkileri (%22,4) almaktadır. Bunu sırasıyla Veteriner Fakültesi (%19,1), Bitki Koruma Bölümü (%12,3) ve Zootekni Bölümü mezunları (%11,2) izlemektedir (Çizelge 4.12).

Çizelge 4.12. Tarımsal yayımcı ve danışmanların mezun oldukları bölümlere göre dağılımı

Mezun Olduğu Bölüm	Sayı	Yüzde (%)
Tarla Bitkileri	20	79,8
Bahçe Bitkiler	8	9,0
Zootekni	10	11,2
Bitki Koruma	11	12,3
Tarım Makineleri	4	4,5
Tarımsal Yapılar ve Sulama	8	9,0
Tarım Ekonomisi	4	4,5
Su Ürünleri Toprak	2	2,2
Toprak	5	5,6
Veteriner Hekim	17	19,1
TOPLAM	89	100

Çalışılan kurum itibariyle deneklerin büyük çoğunluğu (%80,9) kamu sektöründe tarım yayımcısı olarak çalışmaktadır. Bunu sırasıyla Ziraat Odası (%14,6) ve Üretici Birlikleri (%4,5) izlemektedir (Çizelge 4.13).

Çizelge 4.13. Tarımsal yayımcı ve danışmanların çalıştıkları kurumlara göre dağılımları

Çalıştığı kurum	Sayı	Yüzde (%)
Kamu	72	80,9
Ziraat odası	13	14,6
Üreticiler birliği	4	4,5
TOPLAM	89	100

Çiftçi toplantılarının deneklerin beklentilerine cevap verip vermediğine ilişkin soruya “evet”, “kararsız” ve “hayır” ağırlıklı olmak üzere değişen oranlarda cevaplar verilmiştir.

Deneklerin %39,3’ü “evet” cevabını vererek çiftçi toplantılarının beklentilerine cevap verdiğini söylerken %33,7’si “hayır” cevabını vererek çiftçi toplantılarının beklentilerine cevap vermediği tespit edilmiştir (Çizelge 4.14).

Çizelge 4.14. Çiftçi toplantılarının deneklerin beklentilerine cevap verme durumu

	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Hayır	5	5,6
Hayır	30	33,7
Kararsız	18	20,2
Evet	35	39,3
Kesinlikle Evet	1	1,1
TOPLAM	89	100

Deneklerin hazırlanılan günlük takip çizelgesine uyum durumlarına bakıldığında ise %38,2'si evet, %30,3 hayır, %22,5'i kararsız, %9,0 kesinlikle hayır dediği tespit edilmiş ve hiçbir deneğin kesinlikle evet cevabı vermedikleri araştırma sonuçlarında tespit edilmiştir.

Çizelge 4.15. Deneklerin günlük takip çizelgesine uyum durumları

	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Hayır	8	9,0
Hayır	27	30,3
Kararsız	20	22,5
Evet	34	38,2
Kesinlikle Evet	0	0
TOPLAM	89	100

Çalışma karşılığında ödenen ücretin yeterliliği hakkında sorulan soruda ise deneklerin %40,4 orta, %32,6 yetersiz, %21,3 verilen ücretin yeterli olduğu cevabını verirken deneklerin %5,6'sı kesinlikle yeterli cevabını vermiştir. Yapılan araştırma sonucunda hiçbir deneğin kesinlikle yetersiz cevabını vermedikleri belirlenmiştir (Çizelge 4.16).

Çizelge 4.16. Verilen çalışma ücretinin yeterliliği hakkında cevap oranları

	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle Yetersiz	0	0
Yetersiz	29	32,6
Orta Derecede Yeterli	36	40,4
Yeterli	19	21,3
Kesinlikle Yeterli	5	5,6
TOPLAM	89	100

Araştırmanın 2., 3., 4., 5., 6., 7., ve 8. amaçlarını gerçekleştirmek için beşli Likert ölçeğinde sorulan sorularla bağımsız örnekli t-testi yapılmıştır. Testte karşılaştırılan gruplar yayımcılar ve danışmanlar karşılaştırılmıştır. Karşılaştırılan özellikler ise araştırmanın amaçları kısmında verilen ve deneklerin iş memnuniyetini 7 başlık altında ölçen faktörlerden oluşmaktadır. Her bir faktör bakımından yayımcılar ve danışmanlar arasında önemli bir farkın olup olmadığı araştırılmıştır.

4.3.2 Kurum içi iletişim

Kurumsal iletişimin önemli bir bileşeni olan kurum içi iletişim; kurumlar arası çeşitli konularda rekabet ortamı oluşturmasının yanında, çalışanların çalıştıkları kurumu benimsemeleri, kuruma ve yönetime güvenmelerini sağlamaktadır. Yöneticilerin, motive etme gücü, iletişim kurma yeteneği, dinleme, takdir etme ve empati potansiyeli, geri bildirimde verdiği önem çalışanların kuruma bağlılığını arttırmakla birlikte uzun süreli ve güvene dayalı ilişkiler kurmasına da yardımcı olmaktadır (Acar, 2013).

Tarım yayımcıları ve danışmanların kurum içi iletişim ile ilgili memnuniyetlerini karşılaştırmak amacıyla toplanan veriler Çizelge 4.17’de verilmiştir. Bu başlık altında verilen altı faktörden üçünde danışmanlar ile yayımcılar arasında istatistiksel anlamda önemli bir farkın olduğu görülmektedir.

Farkın en çok olduğu faktör “Dinlemekten çok konuşmayı tercih ederim” olup danışmanların yayımcılara göre konuşmayı daha çok tercih ettiklerini göstermektedir.

Tarım danışmanlarının görevleri gereği çiftçilerle iletişime geçip tarımsal alanda meydana gelen yeniliklerden ve gelişmelerden haberdar etmeleri gerekmektedir. Bu da danışmanların yayımcılara göre daha fazla konuşmayı tercih ettiklerinin sebebi olarak gösterilebilir.

Çizelge 4.17. Deneklerin kurum içi iletişim hakkındaki görüşleri

Sıra	Faktör adı	Ortalama Danışman	Ortalama Yayımıcı	t	P
1	Dinlemekten çok konuşmayı tercih ederim.	3,69	2,99	2,801	0,010
2	Her konuda düşüncelerimi mesai arkadaşlarıma rahatlıkla ifade edebiliyorum.	2,06	2,74	-2,785	0,011
3	Her düzeyde çalışanlar arasında iletişimi arttırmak için sosyal etkinlikler yapılmaktadır.	3,06	3,58	-2,158	0,038
4	Amirlerimizle çalışanlar arasında karşılıklı ve sağlıklı bir bilgi ve haber akışı vardır.	2,75	3,26	-1,632	0,116
5	Danışman ve yayımcılar kendi aralarında kolay ve etkin bir iletişim kurabilmektedirler.	2,38	2,64	-0,833	0,414
6	Yöneticilerimin ve iş arkadaşlarımin beni anlamadıklarını düşünüyorum.	3,19	2,94	0,830	0,415

Önem düzeyi bakımından ikinci faktör “Her konuda düşüncelerimi mesai arkadaşlarıma rahatlıkla ifade edebiliyorum” faktörü olup danışmanların düşüncelerini mesai arkadaşlarına yayımcılara göre daha az ifade edebildiklerini göstermektedir.

Danışmanların mesai arkadaşları ile fikirlerini rahat paylaşamamanın altında: “ben daha iyi biliyorum ve fikirlerimi paylaşırsam aleyhimde kullanılır.” Zihniyeti yatmaktadır. Bunun başlıca sebebi danışmanların devlet memuru gibi iş garantisi olmayışı ve özel sektördeki mevki yarışı olarak gösterilebilir.

Üçüncü faktör ise “Her düzeyde çalışanlar arasında iletişimi arttırmak için sosyal etkinlikler yapılmaktadır” olup danışmanlar arasında yayımcılara göre daha az sosyal etkinlik yapıldığını göstermektedir.

Danışmanların yayımcılara göre aylık gelirlerinin düşük olması, iş ortamındaki düzensizliklerden kaynaklanan görev belirsizlikleri, maaşlarını düzenli olarak alamamaları ve aralarındaki iletişim yetersizliği bir araya gelmelerini güçleştirmektedir. Meydana gelen bu kargaşa danışmanların sosyal faaliyette bulunmalarını da olumsuz yönde etkilemektedir.

4.3.3 Birim içinde uyum ve tatmin

Bu başlık altında tarım yayımcıları ve tarım danışmanlarının birim içerisinde çalışma arkadaşlarıyla iletişimi, takım halinde çalışma alışkanlıkları, çalışan-yönetici ilişkileri vb. özellikler incelenmiştir.

Tarım yayımcıları ve danışmanların birim içinde uyum ve tatminde etkili faktörleri karşılaştırmak amacıyla toplanan veriler Çizelge 4.18’de verilmiştir.

Amaca yönelik olarak sorulan yedi faktörden ikisinde danışmanlar ile yayımcılar arasında istatistiksel anlamda önemli bir farkın olduğu görülmektedir.

Farkın en çok olduğu faktör “Şu anda yapmakta olduğum iş bireysel ve mesleki gelişimime katkı sağlamaktadır” olup danışmanlar yayımcılara göre yapmakta oldukları işin bireysel ve mesleki gelişimlerine daha az katkı sağladığını belirtmektedir.

Kişisel ve mesleki gelişimin, iletişimle doğru orantılı olduğu düşünüldüğünde danışmanların birbirleriyle ve yöneticileriyle olan iletişim bozukluğunun bireysel ve mesleki gelişimlerine engel teşkil ettiği söylenebilir.

Önem düzeyi bakımından ikinci faktör “Çalıştığım iş yerinde çalışanlar arasında takım halinde çalışma alışkanlığı vardır” faktörü olup danışmanlar yayımcılara göre çalışanlar arasında takım halinde çalışmanın daha az olduğunu belirtmektedir.

Yayımcıların birbirleriyle ve yöneticileriyle daha iyi iletişim kurması takım çalışmasına da yansımıştır.

Çizelge 4.18. Birim içinde uyum ve tatmin konusundaki görüşleri

Sıra	Faktör adı	Ortalama Danışman	Ortalama Yayımıcı	t	P
1	Şu anda yapmakta olduğumuz iş, bireysel ve mesleki gelişimime katkı sağlamaktadır.	2,19	3,13	-2,755	0,011
2	Çalıştığım işyerinde çalışanlar arasında takım halinde çalışma alışkanlığı vardır.	2,63	3,46	-2,466	0,023
3	Çalıştığım iş yerindeki arkadaşlarıma güveniyorum.	2,25	2,79	-1,723	0,101
4	Çalıştığım işyerinde çalışanlar arasında iyi bir uyum vardır.	2,56	3,18	-1,716	0,101
5	Çalıştığım iş yerindeki amirlerime güveniyorum.	2,44	2,90	-1,362	0,188
6	Yapmakta olduğum işten çok memnunum.	2,63	2,82	-0,565	0,578
7	Çalışırken kendimi daima baskı altında hissediyorum.	3,25	3,25	0,00	1,00

4.3.4 Çalışma ortamı (sosyal)

Tarımsal yayımıcı ve danışmanların sosyal ortamları; iş yerinde kendi gelişimleri için sağlanan imkânlar, çalışanlar arasında adaletli tutum, sabit ücret dışı alınan sosyal yardımlar, sağlanan iş güvencesi ve fiziksel ortamlar; temizlik, düzen, ısınma, gürültü, büro alet-ekipmanları, ulaşım, yemek ve giriş-çıkış kontrolleri incelenmiştir.

Tarım yayımcıları ve danışmanların sosyal ve fiziksel çalışma ortamlarını karşılaştırmak için toplanan veriler Çizelge 4.19 ve Çizelge 4.20’de verilmiştir.

Çizelge 4.19’da sosyal çalışma ortamı ile ilgili sekiz faktörden sadece birinde danışmanlar ile yayımcılar arasında istatistiksel anlamda önemli bir farkın olduğu görülmektedir. Farkın olduğu faktör “Çalışanların kendilerini geliştirmeleri için imkânlar sağlanıyor” olup danışmanların yayımcılara göre kendilerine daha az imkânın sağlandığını belirtmektedir.

Çizelge 4.19. Deneklerin çalışma ortamı (sosyal) hakkındaki görüşleri

Sıra	Faktör adı	Ortalama Danışman	Ortalama Yayımcı	t	P
1	Çalışanların kendilerini geliştirmeleri için imkanlar sağlanıyor.	2,63	3,19	-2,010	0,054
2	İş yerinde çalışanlar arasında ayırım yapılmaz.	2,69	3,25	-1,678	0,107
3	Çalıştığım iş yerinde çalışma ortamı huzurludur.	2,38	2,89	-1,602	0,123
4	İş yerinde çalışanların potansiyellerini kullanabilmeleri için uygun ortamlar sağlanır.	2,75	3,28	-1,573	0,129
5	Zaman zaman ücret dışı sosyal yardımlar verilmektedir	4,13	3,74	1,059	0,302
6	Birimimizde; çalışma ortamının temiz ve düzenli olması için gerekli özen gösteririz.	2,44	2,67	-0,783	0,443
7	Şu anda yapmakta olduğum iş için sık sık yalan söylemek zorunda kalıyorum.	4,06	3,78	-0,759	0,456
8	İş yerinde verilen görevleri yaptığım ve kurallara uyduğum sürece iş güvencem vardır.	2,31	2,32	-0,019	0,985

4.3.5 Çalışma ortamı (fiziksel)

Çizelge 4.20'den fiziksel çalışma ortamı ile ilgili on iki faktörden üç adetinde danışmanlar ile yayımcılar arasında istatistiksel anlamda önemli bir farkın olduğu görülmektedir.

Farkın en çok olduğu faktör “İşyerimde çalışma ortamı ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde çalışanların görüşüne başvurulur” olup danışmanlar yayımcılara göre görüşlerine daha az başvurulduğunu belirtmektedir.

İkinci sıradaki faktör “Çalışma ofisimizin fiziksel imkânları (aydınlatma, ısıtma, gürültü) elverişlidir” olup danışmanlar yayımcılara göre daha az elverişli fiziksel imkanlara sahip olduğunu belirtmiştir.

Üçüncü önemli faktör ise “Masa, koltuk ve dolap gibi büro ekipmanlarımız yeterli ve kullanılmalıdır” olup yine danışmanların bu imkânlar açısından yayımcılara göre daha dezavantajlı olduklarını göstermektedir.

Danışmanların fiziksel ortamlarında olması gereken büro ekipmanları yöneticilerin isteğine göre şirket/üretici birliklerinin ekonomisi düşünülerek temin edilmektedir. Danışmanların fikir beyan ederken şahsına karşı oluşabilecek ön yargı, olumsuz fikir ve işimi kaybedebilirim kaygısından dolayı taleplerini dile getirememektedirler.

Çizelge 4.20. Deneklerin çalışma ortamı (fiziksel) hakkındaki görüşleri

Sıra	Faktör adı	Ortalama Danışman	Ortalama Yayımcı	t	P
1	İş yerimde çalışma ortamı ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde çalışanların görüşüne başvurulur.	2,50	3,56	-4,162	0,001
2	Çalışma ofisimizin fiziksel imkânları (aydınlatma, ısınma, gürültü vb.) çalışmaya elverişlidir.	2,31	3,11	-2,243	0,034
3	Masa, koltuk ve dolap gibi büro ekipmanlarımız yeterli ve kullanışlıdır.	2,56	3,35	-2,092	0,048
4	Verilen görevleri yerine getirecek kadar araç-gerecimiz mevcuttur.	3,13	3,72	-1,714	0,100
5	Çalıştığım ortam sağlık koşullarına uygundur.	2,75	3,26	-1,684	0,104
6	Çalışma ortamımızda rahatsız edecek kadar gürültü yoktur.	2,44	2,290	-1,601	0,123
7	Tuvaletlerin temizliği yeterlidir.	2,94	3,44	-1,303	0,205
8	İş yerinde iş güvenliği önlemleri yeterlidir.	3,13	3,33	-0,623	0,539
9	İş yerimdeki çalışma odaları ve koridorlar yeterli düzeyde temizdir.	2,88	3,10	-0,592	0,560
10	Çalıştığım binada yeterli güvenlik önlemleri alınmaktadır. Giriş-çıkış kontrolleri yeterlidir.	3,44	3,24	0,528	0,603
11	İş yerimin sağladığı yemek imkanları yeterlidir.	3,94	3,75	0,511	0,614
12	İş yerimin sağladığı ulaşım (servis) imkanları yeterlidir.	3,94	3,79	0,421	0,677

4.3.6. Yönetim şekli, karar verme ve katılım

Tarım yayımcıları ve danışmanların yönetim şekli, karar verme ve kararlara katılım konusundaki düşüncelerini karşılaştırmak amacıyla toplanan veriler Çizelge 4.21’de verilmiştir.

Çizelgeden bu konu ile ilgili on dört faktörden altısında önemli bir fark bulunmuştur.

Farkın en çok olduğu faktör “Bilgi ve yeteneklerime uygun işte/işlerde çalışıyorum” ifadesidir. Bu faktöre göre danışmanlar yayımcılara göre dezavantaja sahiptir.

Özel sektörün az elemanla çok iş yapma politikası yetenek ve bilgi gözetilmesine imkan vermemektedir. Ancak yayımcıların iş ortamında her iş için ihtiyaç duyulan eleman devlet tarafından karşılandığı için doğru işe doğru eleman tayini yapılabilmektedir.

İkinci önemli faktör “İş yerinde “Bu benim işim değil!” yaklaşımına rastlanmaz” ifadesi olup danışmanlar yine yayımcılara göre dezavantaja sahiptir. Danışmanlar yaşadıkları iş kaybetme endişesinden dolayı bilgi ve yetenek gözetmeden verilen her işi yapmak zorunda olduklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 4.21. Deneklerin yönetim şekli ve kararlara katılım konusundaki düşünceleri

Sıra	Faktör adı	Ortalama Danışman	Ortalama Yayımçı	t	P
1	Bilgi ve yeteneklerime uygun işte/işlerde çalışıyorum.	2,13	3,00	-3,463	0,020
2	İş yerinde “Bu benim işim değil” yaklaşımına rastlanmaz.	2,50	3,36	-2,663	0,014
3	Tüm çalışanlarımızda tasarruf bilinci vardır.	2,50	3,11	-2,327	0,028
4	Çalışanlara görev verilirken bilgi ve yetenekleri dikkate alınır.	2,69	3,36	-2,212	0,037
5	İş yerini ilgilendiren konularda yöneticiler, çalışanların görüşlerini alırlar.	2,63	3,29	-2,211	0,038
6	İş yerinde, bir görev verileceğinde herhangi bir ayırım yapılmadan doğru işe doğru eleman politikası uygulanır.	2,69	3,3	-2,131	0,044
7	Yaptığım iş ile ilgili benden ne beklendiğini iyi biliyorum.	2,19	2,83	-2,019	0,056
8	Bölüm ve bireysel hedeflere ulaşabilmek için, yöneticiler çalışanları doğru yönlendirmektedir.	2,75	3,18	-1,852	0,075
9	Yaptığım işin, kurum hedeflerine büyük ölçüde katkısı vardır.	2,31	2,75	-1,751	0,092
10	Yaptığım işle kurum hedefleri arasında uyum vardır.	2,56	3,01	-1,574	0,129
11	Yöneticilerimiz takım çalışmasını bir yönetim modeli olarak benimsemektedirler.	2,88	3,31	-1,497	0,148
12	Her düzeyde çalışanın iş ile ilgili görüş ve önerileri dikkate alınır.	2,81	3,26	-1,298	0,208
13	Bağlı olduğum yönetici, yaptığım işle ilgili bana karar verme yetkisi tanır (inisiyatif kullanma)	2,77	3,10	-0,934	0,364
14	Çalışanlara kurumun amaç ve hedefleri ile ilgili olarak bilgi verilmektedir.	2,88	3,06	0,754	0,457

Üçüncü olarak, “Tüm çalışanlarımızda tasarruf bilinci vardır” ifadesinde de danışmanların skoru yayımcılara göre önemli düzeyde düşüktür.

İşverenin personele daha fazla çalışması için bulunduğu vaatleri yerine getirmemesi, personelin ekonomik beklentilerini fırsata dönüştürüp şirket/üretici birliklerinin çıkarları doğrultusunda kullanması danışmanların bu konuda rahatsızlık duymasına sebep olmuştur.

Yayımcıların yöneticilerden ekonomik anlamda beklentisinin olmayışı danışmanlarla yayımcılar arasındaki bu farkı oluşturmaktadır.

Farklı olan dördüncü faktör, “Çalışanlara görev verilirken bilgi ve yetenekleri dikkate alınır” ifadesi olup iş yerinde görev verilirken danışmanların bilgi ve yeteneklerinin yayımcılara göre daha az dikkate alındığını göstermektedir.

“İş yerini ilgilendiren konularda yöneticiler, çalışanların görüşlerini alırlar” ifadesi beşinci önemli farklı ifade olup yöneticilerin danışmanların görüşüne yayımcılara göre daha az başvurduğunu göstermektedir.

Son olarak “İş yerinde, bir görev verileceğinde herhangi bir ayırım yapılmadan doğru işe doğru eleman politikası uygulanır” ifadesinde de danışmanların ortalaması yayımcılara göre daha düşük olmuştur.

4.3.7. Ödüllendirme ve motivasyon

Tarım yayımcıları ve danışmanların ödüllendirme ve motivasyon konusundaki düşüncelerini karşılaştırmak için toplanan veriler Çizelge 4.22’de verilmiştir.

Çizelgeden bu konu ile ilgili yedi faktörden dört adedinde danışmanlar ile yayımcılar arasında istatistiksel anlamda önemli bir farkın olduğu görülmektedir.

Farkın en çok olduğu faktör “İş yerinde başarılı insanlar, kıskançlıktan dolayı daha çok eziliyor” olup danışmanların çalıştığı iş yerinde başarılı kişilerin kıskançlıktan dolayı daha çok ezildiğini göstermektedir.

Çizelge 4.22. Deneklerin ödüllendirme ve motivasyon konusundaki düşüncelerini karşılaştırması

Sıra	Faktör Adı	Ortalama Danışman	Ortalama Yayımcı	t	P
1	İş yerinde başarılı insanlar, kıskançlıktan dolayı daha çok eziliyor.	3,63	2,60	3,356	0,003
2	İş yerinde en çok tanık olduğum şey, insanların birbirlerinin arkasından konuşmalarıdır	3,69	2,64	3,182	0,004
3	Bu işyerinde verilen sözler yerine getirilmiyor.	3,50	2,63	2,416	0,025
4	İş yerinde her zaman iyi yapılan iş takdir edilir.	2,69	3,33	-2,320	0,028
5	İş yerinde başarıların ödüllendirilmesi objektif kriterlere göre yapılır.	3,69	3,79	-0,346	0,732
6	İş yerim de yöneticiler çalışanların başarılarını takdir ederler.	3,50	3,57	-0,226	0,823
7	İş yerinde başarılı işlere takdir ve ödüllendirme uygulamaları yapılmaktadır.	3,88	3,89	-0,042	0,967

İkinci önemli faktör “İş yerinde en çok tanık olduğum şey, insanların birbirlerinin arkasından konuşmalarıdır” ifadesi olup danışmanların çalıştığı işyerinde insanların birbirinin arkasından daha çok konuştuğunu göstermektedir.

Çalışanların birbirlerinin başarılarına tahammülsüzlüğü veya sorumluluk sahibi olmayanların çalışmalarını yetersiz bulmaları, şahıslara yapılan haksızlık olarak görülmesi kıskançlığa ve birbirlerinin arkalarından konuşmalarına sebep olmaktadır.

Üçüncü olarak, “Bu işyerinde verilen sözler yerine getirilmiyor” ifadesinde ortaya çıkan fark danışmanların çalıştığı işyerinde verilen sözlerin yerine getirilmemesi durumuna daha çok rastlandığını göstermektedir.

İşverenin, personele daha fazla çalışması için bulunduğu vaatleri yerine getirememesi, personelin ekonomik beklentilerini fırsata dönüştürüp şirketin çıkarları doğrultusunda kullanması, danışmanlarla yayımcılar arasında bu farkın ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Son olarak “İş yerinde her zaman iyi yapılan iş takdir edilir” ifadesinde danışmanların çalıştığı iş yerinde başarılı işin daha az takdir edildiği görülmektedir.

Başarılı bir iş gerçekleştiğinde, yöneticinin personeli takdir etmesi başarının devamlılığını sağlayacaktır. Yayımcıların, yöneticileri tarafından takdir ediliyor olması; çalışan-yönetici arasındaki diyalogun gelişmiş olmasıyla bağdaştırılabilir.

4.3.8. Yöneticilerle ilişkiler

Tarım yayımcıları ve danışmanların yöneticilerle olan ilişkilerini karşılaştırmak olup bu amaçla toplanan veriler Çizelge 4.23’te verilmiştir.

Çizelgeden bu konu ile ilgili on dokuz faktörden beş adedinde danışmanlar ile yayımcılar arasında istatistiksel anlamda önemli bir farkın olduğu görülmektedir.

Farkın en çok olduğu faktör “Yöneticim bize bir konuyu açıklarken; her zaman dikkatli, sabırlı ve açık bir şekilde davranır” olup danışmanların çalıştığı iş yerinde yöneticiler bir konuyu açıklarken daha az dikkatli, sabırlı ve açık davrandığı görülmektedir.

İkinci önemli faktör “Hiçbir zaman yöneticilere güvenilmez” ifadesi olup danışmanların yöneticilere daha az güvendiklerini göstermektedir.

Daha önce yapılan analizlerde danışmanlara verilen sözlerin tutulmadığı belirtilmişti. Bu nedenle danışmanların yöneticilerle güven problemi yaşadığı anlaşılmaktadır.

Üçüncü olarak “Yöneticim karşılaşılan sorunlar karşısında bize karşı açık fikirli, yapıcı yaklaşır ve sorunları tartışarak çözer” ifadesinde de danışmanların skoru yayımcılara göre önemli düzeyde düşük olup yöneticilerinin sorunları çözerken kendilerine açık fikirli, yapıcı yaklaşmadığını göstermektedir.

“Yöneticim yaptığımız işi izler, sonucunu değerlendirir ve bizi yönlendirir” ifadesi dördüncü önemli farklı ifade olup danışmanların yayımcılara göre daha az izlendiğini ve yönlendirildiğini göstermektedir.

Son olarak “Bağlı olduğum yönetici kendi birimimizde çalışanlar arasında ayırım yapmaz. Adil bir kişidir” ifadesinde, da danışmanların ortalaması yayımcılara göre daha düşük olmuştur. Bu durum danışmanların çalıştığı işyerinde yöneticilerin daha az adil olduğunu göstermektedir.

Çizelge 4.23. Deneklerin yöneticilerle olan ilişkilerini karşılaştırması

Sıra	Faktör adı	Ortalama Danışman	Ortalama Yayımcı	t	P
1	Yöneticim bize bir konuyu açıklarken; her zaman dikkatli, sabırlı ve açık bir şekilde davranır.	2,31	3,01	-2,758	0,010
2	Hiçbir zaman yöneticilere güvenilmez	3,94	3,18	2,670	0,013
3	Yöneticim karşılaşılan sorunlar karşısında bize karşı açık fikirli, yapıcı yaklaşır ve sorunları tartışarak çözer.	2,56	3,00	-2,177	0,036
4	Yöneticim yaptığımız işi izler, sonucunu değerlendirir ve bizi yönlendirir.	2,50	2,97	-2,109	0,043
5	Bağlı olduğum yönetici kendi birimimizde çalışanlar arasında ayırım yapmaz. Adil bir kişidir	2,50	3,24	-2,107	0,047
6	Kurum üst yönetimi çalışanlar ile şeffaf ve güvene dayalı ilişkiler kurar.	2,56	3,13	-1,919	0,067
7	İş yerinde yetki belirsizlikleri yüzünden sorunlar çözümlenemez.	3,25	2,79	1,638	0,115
8	İş yerinde yöneticimiz, kurumun gelişme ve sonuçları hakkında bizi bilgilendirir.	2,636	3,01	-1,614	0,117
9	Yöneticim bir sorunum olduğunda ilgilenir.	2,63	3,01	-1,609	0,118
10	Bağlı bulunduğum amir, etkin, yaratıcı düşünce ve eylemlerime fırsat verir.	2,69	3,11	-1,353	0,190
11	Bağlı olduğum yönetici çalışanlarıyla deneyimlerini paylaşır, çalışanlarına zaman ayırır.	2,81	3,17	-1,178	0,250
12	Bağlı bulunduğum amir, açık fikirli, dürüst ve tutarlı davranışlar sergiler.	2,56	2,92	-1,096	0,284
13	Yöneticimin beni bir birey olarak önemseydiğini hissediyorum.	2,69	2,90	-0,781	0,442
14	Bağlı olduğum yönetici çalışanlarına her zaman örnek olur.	3,06	2,92	0,462	0,648
15	Yöneticim kurum başarılarını bizlerle paylaşır.	2,75	2,86	-0,390	0,700
16	Çalışmalar ve gelişmeler hakkında bağlı bulunduğumuz amir tarafından bilgilendiriliriz.	2,81	2,90	-0,338	0,738
17	Yönetim her zaman çalışanlara kaba ve kişiliklerini rencide edici davranmaktan kaçınırlar	2,75	2,85	-0,296	0,770
18	İş yerinde yöneticimiz kurumun gelişme ve sonuçları hakkında bizi bilgilendirir.	3,00	3,08	-0,274	0,787
19	Bağlı olduğum yönetici işle ilgili sorunlarıma hızlı ve kalıcı çözümler getirir.	3,13	3,19	-0,249	0,805

Yayımcılar kendileri gibi üniversite düzeyinde eğitim almış yöneticiler tarafından yönetilirken, danışmanlar eğitim seviyesi daha düşük yöneticiler tarafından yönetilebilmektedirler. Eğitim farkı yönetim şeklini doğrudan etkilemektedir. Danışman yöneticilerinin yapılan iş hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması, çalışanların yaptığı işi değerlendirmede sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Bu yüzden çalışanlarıyla istişare ederken görüş ayrılığı ve anlaşmazlıklar yaşanabilmektedir.

4.3.9. Genel memnuniyet

Tarım yayımcıları ve danışmanların genel memnuniyet düzeylerini karşılaştırmak olup bu amaçla toplanan veriler Çizelge 4.24'te verilmiştir.

Çizelgeden bu konu ile ilgili on iki faktörden dört adedinde danışmanlar ile yayımcılar arasında istatistiksel anlamda önemli bir farkın olduğu görülmektedir.

Farkın en çok olduğu faktör “İş yeri çalışanların memnuniyetine önem veren bir kuruluştur” olup danışmanların çalıştığı iş yerinde çalışanların memnuniyetine daha az önem verildiğini göstermektedir.

İkinci önemli faktör “Bölümümüzde herkesle eşit ağırlıkta çalıştığımı düşünüyorum” ifadesi olup danışmanların bu görüşe daha az katıldıkları anlaşılmaktadır.

Üçüncü olarak, “İş yerini bir aile, kendimi de bu ailenin bir ferdi olarak görüyorum” ifadesinde de danışmanların skoru yayımcılara göre önemli düzeyde düşük olmuştur.

Bağlı olunan iş yeri çalışanların ve işyerinin çıkarlarını ve memnuniyetlerini adaletli bir şekilde düşündüğü zaman karşılıklı saygı ve sadakat oluşacak, aile ortamı sağlanacaktır. Danışmanların çalışma ortamlarında bu durum söz konusu olmamakla birlikte, yöneticiye yalınlığı olan çalışanların diğerlerinden daha hafif ve kolay işlerde çalıştıkları belirlenmiştir.

Son olarak “İş yeri hizmet verdiği yöre halkının memnuniyetini esas alan bir kuruluştur” ifadesinde de danışmanların ortalaması yayımcılara göre daha düşük olmuştur. Bu durum danışmanların çalıştığı işyerinde yöre halkının memnuniyeti daha az esas alınmaktadır.

Danışmanların çalıştıkları işyerleri, çalışanlardan ve yöre halkından ziyade iş yerinin ve yöneticilerin memnuniyetine ve çıkarlarına önem vermektedir. Ancak yayımcıların çalıştığı kurumlarda ekonomik beklentiler kişisel çıkarlar doğrultusunda olmadığı için daha çok yöre halkının memnuniyeti ön plana çıkmakta ve çalışanların hakları gözetilmektedir.

Çizelge 4.24. Deneklerin genel memnuniyet düzeylerini karşılaştırması

Sıra	Faktör adı	Ortalama Danışman	Ortalama Yayımcı	t	P
1	İş yeri çalışanların memnuniyetine önem veren bir kuruluştur.	2,50	3,18	-2,966	0,005
2	Bölümümüzde herkesle eşit ağırlıkta çalıştığımı düşünüyorum.	2,19	3,21	-2,995	0,006
3	İş yeri bir aile, kendimi de bu ailenin bir ferdi olarak görüyorum.	2,13	2,97	-2,794	0,010
4	İş yeri hizmet verdiği yöre halkının memnuniyetini esas alan bir kuruluştur.	2,25	2,86	-2,184	0,039
5	İş yeri hizmetleri herkes tarafından beğenilmektedir.	2,44	2,99	-2,013	0,055
6	Danışmanlık hizmeti dışında ki işlerde de görev alıyorum.	2,94	2,39	1,604	0,125
7	İş yeri eğitim, sağlık, kültür, sanat gibi toplumsal sorumluluklarını yerine getiren bir kuruluştur.	2,75	3,17	-1,441	0,161
8	İş yeri çağın gerektirdiği değişim ve gelişimi takip eder.	2,69	3,07	-1,321	0,199
9	İş yeri çevreye duyarlı bir kuruluştur.	2,44	2,85	-1,295	0,209
10	İş yerinde çalışmaktan çok memnunum.	2,69	2,81	-0,522	0,603
11	İş yerinde çalışmayı çevremdekilere tavsiye ederim.	2,88	2,78	0,348	0,732
12	Danışmanını olduğum kişiler dışındaki şahıslara da yardımcı oluyorum.	2,19	2,24	-0,144	0,887

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kahramanmaraş İl Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü bünyesinde çalışmakta olan tarım yayımcıları ile ziraat odası ve üretici birliklerinde görev yapan tarım danışmanlarının iş memnuniyeti ve daha kaliteli hizmet vermelerini etkileyen faktörleri inceleyen bu çalışmada araştırma bulguları ışığında aşağıdaki sonuç ve önerileri geliştirmek mümkündür.

Yaş itibariyle yayımcı ve danışmanların yarısından çoğu (%53,9) 25-34 yaş kategorisinde yer almaktadır. Çoğunluğun genç yaş gurubunda olmasının sebebi devletin son yıllarda izlemiş olduğu politikalardan kaynaklanmaktadır. Son yıllarda gerek TARGEL gerek kadrolu atamalarda ziraat mühendis ve veteriner hekim alımlarında artma olmuştur. Buda devletin tarıma verdiği önemin her geçen yıl arttığını göstermektedir.

İlde tarım danışmanı olarak çalışan elemanlarda tarım yayımcılarına göre genelde bir iş memnuniyetsizliği göze çarpmaktadır. Bu durum, kurum içi iletişim ilişkilerinden çalışma ortamına, yönetim şekli ve kararlara katılımdan yöneticilerle olan ilişkilere kadar kendini göstermektedir. Özellikle yönetim şekli ve kararlara katılım, ödüllendirme ve motivasyon ve yöneticilerle olan ilişkiler konularında memnuniyetsizlik farkı kendini daha iyi hissettirmektedir. Danışmanlarla yapılan mülakatlarda yöneticilerinin ziraat odası başkanı veya üretici birliği başkanı olduğu görülmüştür. Her ne kadar bu örgütlerin başkanları seçimle gelmiş ve yüzlerce çiftçiyi temsil ediyor olsa da, çoğu zaman eğitim düzeyi danışmandan daha düşüktür. Bundan dolayı, yöneticiler danışmanların kendileri sayesinde iş bulduğunu ve bu nedenle verilen her görevi yapmak zorunda olan birer eleman olduklarını düşünebilmektedir. Kurumsal veya kişisel çatışmalarda danışmanların özlük hakları büyük ölçüde yöneticiye bağlı olduğundan iş memnuniyeti daha düşük çıkmaktadır.

Diğer taraftan, kamuda çalışan yayımcılar ister kadrolu ister sözleşmeli olsun özlük hakları açısından danışmanlara göre daha avantajlı durumdadır. Kamuda çalışan ziraat mühendisleri ve veteriner hekimlerin amirleri de en azından dört yıllık bir üniversite mezunudur. Müdürlüğün gerektirdiği bazı ilave yetenekler de eklenecek olursa, yayımcı ve amirler arasında eğitim farkı açısından bir çatışma olması beklenmez. Yayımcıların iş memnuniyetlerinin danışmalara göre daha yüksek çıkmasında bu faktörlerin etkili olduğu düşünülebilir.

Tarımsal danışmanlık sisteminin geliştirilebilmesi için öncelikle danışmanların özlük haklarının geliştirilmesi ve başarılı danışmanların bu işten daha çok kazanç elde edebilmesi için uygun koşullar oluşturulmalıdır. Serbest danışmanlık özendirilmeli ve

danışmanlar arasındaki rekabette sadece başarı ön plana çıkmalıdır. Ziraat odaları ve üretici birliklerinin tarım danışmanı istihdam etmesinde en azından kamunun sağladığı olanaklar sağlanmalıdır.

Danışmanların yaşam standardını yükseltici önlemler alınarak, kendilerini geliştirmelerine olanak sağlanmalı, böylece hem danışmalar işi severek ve benimseyerek yapacaklar hem de üreticileri daha verimli arazi ve daha kaliteli ürün yetiştirebilmeleri için onları eğitmeye kendini adayacaklardır. Kısacası danışman işinden memnun olmalı ki üreticilere de memnun kalacakları eğitimleri verebilsin.

Türkiye genelinde tarımsal yayım faaliyetlerini etkinleştirmek ve bilginin doğrudan çiftçiye zaman ve mekân sınırı olmaksızın ulaşabilmesini sağlamak amacıyla hayata geçirilen TAR-GEL Projesinin hedeflenen amacına ulaşabilmesi için üreticilerin istenilen bilgilere yerinde ve zamanında ulaşabilmesi ve bu bilgilerin de doğru, güvenilir ve uygulanabilir olması gerekir. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı “Çalışma Bölgesi içerisinde personelin ikamet edeceği merkez köy veya belde seçiminde; barınma, ulaşım, iletişim, çalışma ofisi, diğer yerleşim birimlerine uzaklığı ve ulaşım kolaylığı, altyapı ve sosyal imkanlar göz önünde bulundurulmuştur” ifadesiyle projeyi tanıtmıştır. Ancak yapılan çalışma sırasında bu koşulların sağlanmadığı ve çoğu tarım yayımcısının köyde bulunmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca tarım yayımcılarından bir kısmının Gıda Tarım ve Hayvancılık İl ve İlçe Müdürlüklerinde görev yaptığı gözlenmiştir. Projenin amacından uzaklaştığı görülmüştür. Amacına uygun şekilde projenin uygulanabilmesi için yayımcıların başka amaçla kullanılmaması ve danışmanlar üzerinde denetim ve kontrol mekanizmasının geliştirilmesinin doğru olacağı düşünülmektedir (Anonim, 2013h).

Tarım yayımcılarının öncelikle fiziki koşullarının iyileştirilerek, çalışma bölgesinde konut, ofis, araç-gereç vb. ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir. Tarım yayımcılarının Gıda Tarım ve Hayvancılık İl ve İlçe Müdürlüklerinde görevlendirilmek yerine, projenin amacına uygun olarak görevli oldukları köylerde çalıştırılmaları ve bunun denetiminin sağlanması gerekmektedir. Danışmanların mezun oldukları bölüm dikkate alınarak bölgenin üretim desenine uygun köylerde görevlendirilmeleri gerekir, ayrıca köylerde ihtiyaç duyulan konular doğrultusunda eğitimler verilmelidir.

Diğer taraftan yayımcıların köylere ulaşımı konusunda büyük sıkıntılarının olduğu ve sorumlu olduğu çalışma bölgesine ulaşımında sıkıntı yaşadıkları tespit edilmiştir. Tarım yayımcılarının birden fazla köyden sorumlu oldukları için köyler arasında ulaşım sorunu görülmektedir. Bu amaçla Kaymakamlıklar veya İlçe Müdürlükleri tarafından, bir program çerçevesinde belirli günlerde, köylere ulaşımı sağlamak amacıyla araç tahsisi yapılabilir.

Tarım danışmanlarıyla yapılan görüşmelerde, ilaçlama ve sulama konuları gibi ürün bakım işlerinde üreticilere yardımcı olduğu gözlenmiştir. Tarım danışmanlarına güncel ve önemlilik arz eden konularda eğitim verilmeli ve bu konularda üreticileri eğitmeleri istenilmelidir. Günümüzde insan odaklı eğitim tarımsal yayımda ön plana çıkmaktadır. Yayım çalışmaları üretimden pazarlamaya, altyapıdan sağlığa sosyo-ekonomik konularla beraber bir bütün olarak ele alınmalıdır.

Günümüzde artan talep nedeniyle, tarımın hemen her alanında tarımsal danışmanlığa duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır. Pazara yönelik gerçekleştirilen tarımsal üretimde; hızlı bilgi akışı, etkin denetim ve zamanında yapılan doğru yönlendirme büyük önem taşımakta, bu durum tarım danışmanlığına olan talebi ve onlara verilen önemi arttırmaktadır. Ülkemizde sürdürülen tarımsal danışmanlık uygulamalarında kamudan özele doğru bir geçiş süreci yaşanmaktadır. Düzenlenmiş olan yönetmeliğe göre de artık ülkemizde tarım danışmanlığına yönelik yasal bir zemin de bulunmaktadır. Artık bu aşamadan sonra, tarım danışmanlığı uygulamasının ihtiyaçlara en iyi şekilde cevap verecek bir konuma getirilmesi önem taşımaktadır.

Bu kapsamda, Kahramanmaraş örneği kapsamlı araştırma bulgularından hareketle, uygulamanın gelecekteki başarısını arttırabilmek için tarım danışmanlığı konusunda aşağıda belirtilen başlıca noktalar üzerinde önemle durulması gerektiği düşünülmektedir:

- a) Danışmanlık yapılabilecek konu(lar),
 - b) Danışmanların yetkilerinin yasal çerçevesi,
 - c) Danışmanın üreticiye karşı sorumlulukları,
 - d) Danışmanların üretici arasındaki ticari ilişkilerin sınırlılıkları,
 - e) Üreticinin danışmana karşı olan yasal hakları,
 - f) Ofis donanımı, ulaşım, iletişim, yardımcı personel ve benzeri olanaklar,
 - g) Üretici kaydı tutma, ücretlendirme, anlaşmazlık halleri,
 - h) Tarımsal danışmanlık konusunun yayım dışında ayrıca bir yasal düzenleme olarak ele alınması,
- gibi konularda danışmanlara eğitim(ler) verilmeli.

Danışmanlarının iş memnuniyetsizliğinin sebeplerinden biri de danışmanlarla yapılan görüşmeler sonucunda yayımcılara göre daha fazla çalıştıklarını düşünüp ücretlerinin yayımcılara göre çok az olduğu ve ücretlerini düzenli alamadıklarından işlerine kendilerini veremedikleri kanaatindedirler. Yine yapılan görüşmeler sonucunda tarım danışmanlarının maaşlarında farklılıklar olduğu görülmüştür. Bunun sebebi ise devlet tarafında şirket, oda ve üretici birliklerinde çalışan danışmanların maaşlarında herhangi bir

sabit ücret politikası izlememesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bunun yanında ziraat mühendisleri odası tarafından belirlenen maaşa, işveren olarak görülen üretici birlikleri ve oda başkanlarının uymadıkları ve ziraat mühendisleri odasının hiçbir yaptırım gücü olmadığı görülmektedir. Bu tür sorunları ortadan kaldırmak için her yıl yayımlanan tarımsal yayım ve danışmanlık hizmetlerine destekleme ödemesi yapılması hakkında tebliğde tarım danışmanlarının ücretleri de belirlenebilir, ücretler ise altı aylık dilimler halinde değil de aylık olarak ödenebilir. Bunun dışında bir yaptırım gücü olacak dernek kurularak tarım danışmanlarının hakları savunulabilir.

KAYNAKLAR

- Acar L. 2013. "Kurum İçi İletişim Sürecinde Kadın Yöneticiler Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma". Selçuk Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Akkaya, M. S. 2002. Türkiye ve Avrupa Birliğinde Tarımsal Yayım ve Haberleşme de Bilgi Akışı Üzerine Bir Araştırma. Erzurum.
- Aksu N., 2011 İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi C:14(1)*
- Anonim 2011a. (Kahramanmaraş İl Gıda Tarım Ve Hayvancılık Müdürlüğü 2011 Verileri). (Erişim Tarihi: 15.06.2012).
- Anonim, 2012a, (Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Çalışanların Memnuniyetini Ölçüm Anket Formu (Kapsam İçi Çalışanlar İçin).
- Anonim, 2012b, (Anket El Kitabı. Web Adresi: www.cozumvar.com.tr). (Erişim Tarihi: 20.04.2012)
- Anonim, 2012c, (Anket Hazırlama Kılavuzu. Web adresi: www.kutuphanem.net). (Erişim Tarihi: 25.04.2012).
- Anonim, 2012d. (Anketix. Çalışan Memnuniyeti Anketi. Web adresi: <http://www.anketix.com>). (Erişim Tarihi: 20.04.2012).
- Anonim, 2012e. (<http://www.kahramanmaras.gov.tr/CografıYapı.aspx>). (Erişim Tarihi: 17.06.1012).
- Anonim, 2012f. (http://www.k-maras.com/a_dos/c_konum.htm). (Erişim Tarihi: 21.06.2012)
- Anonim, 2012g. (<http://www.kahramanmaras.gov.tr/Ulasim.aspx>). (Erişim Tarihi: 17.06.2012).
- Anonim, 2012h. (<http://www.kahramanmaras.gov.tr/Nufus.aspx>). (Erişim Tarihi: 17.06.2012).
- Anonim 2013a. (T.C. Resmi Gazete (2006). Tarımsal Yayım Ve Danışmanlık Hizmetlerinin Düzenlenmesine Dair Yönetmelik. Resmi Gazete Tarih: 08.09.2006, Sayı: 26283). (Erişim Tarihi: 23.05.2012).
- Anonim 2013b. (<http://w2.anadolu.edu.tr/aos/kitap/ioltp/2294/unite03.pdf>). (Erişim Tarihi: 25.05.2013).
- Anonim,2013c. (<https://www.google.com.tr/search?q=kahramanmara%C5%9F+il+haritas%C4%B1&>). (Erişim Tarihi: 07.08.1013)
- Anonim 2013d. (<http://www.tarımsalpazarlama.com/Bilgi-Bankası/Icerik/1320/Hizmet-Verilecek-İsletme-Sayısı-ve-İsletme-Ziyaretleri.aspx>). (Erişim Tarihi: 07.08.2013).
- Anonim 2013e. T.C. Resmi Gazete (2006). Tarımsal Yayım Ve Danışmanlık Hizmetlerinin Destekleme Ödemesi Hakkında Yapılan Tebliğ. Resmi Gazete Tarih: 16.06.2013, Sayı: 268677 (Erişim Tarihi: 20.06.2013).
- Anonim 2013f. Kahramanmaraş İl Gıda Tarım Ve Hayvancılık Müdürlüğü 2012 Verileri (Erişim Tarihi: 25.05.2013).
- Anonim 2013g. (http://www.udem.gov.tr/?page_id=828). (Erişim Tarihi: 07.08.2013).
- Anonim 2013h. (www.tedgem.gov.tr) (Erişim Tarihi: 10.03.2013).
- Ateş, A., ve Sayın, C., 2008. Antalya İli'nde Örtü Altı Yetiştiriciliğinde Özel Tarımsal Danışmanlık Hizmetleri Üzerine Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi* , 251- 263.

- Boyacı, M.(1996) Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye'de Tarımsal Yayım. TUAM Yayım Serisi 3.Ege Üniversitesi. Basımevi, Bornova-izmir 1996. (21).s).
- Çakmak, E., 2010. Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesi (TARGEL) Kapsamında Tarım Danışmanlığı Sisteminin İnceleme ve Değerlendirilmesi Tokat İli Örneği. Tokat.
- Çınar, G., 2009. Üreticilerin Tarımsal Yayım ve Danışmanlık Hizmetleri İçin Ösemeye İstekli Oldukları Ücretlerin Belirlenmesi: Aydın İli Örneği. Aydın.
- Çınar, İ. ve Kavlak, O., 2009, “İzmir İlinde Çalışan Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinde İş Doyumunun ve Buna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi”, *Akademik Acil Tıp Dergisi*, C:8, S:3, s.34
- Değirmenci, Y., Manyaz, İ., Güzelaydın, İ., Erkuş, E., Koçak, F., ve Arı, B., 2010. Tarımsal Yayım ve Danışmanlık. Ankara: Revizyon Matbaacılık.
- Değirmenci, Y., Manyaz, İ., Güzelaydın, İ., Erkuş, E., Koçak, F., ve Arı, B., 2010. Tarımsal Yayım ve Danışmanlık. Ankara: Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı.
- Demirutku, K., Okay, N. C., Yaman, A., Kıvanç, F. E., Muratoğlu, B., ve Yeniçeri, Z., (2005). İstatistikler Formüller ve Tablolar. Ankara: Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi.
- Derman, A., 2010. Mardin İlinde Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesi Kapsamında Görev Yapan Elemanların Tarımsal Yayım ve Danışmanlık Sistemine Bakışları. Adana.
- Dündar, M. S., 2009. Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesinin Kırsal ve Tarımsal Kalkınmada ki Rolü ve Uygulama Etkinliği: Şanlıurfa İli Örneği. Adana. (Keskin, A. H., 2011. Klonal Elma Yetiştiriciliğinde Tarımsal Yayımın Rolü: Konya İli Çumra İlçesi Örneği. Konya.
- Köksal, Ö., ve Ceylan, C. İ., 2003. Tarımsal Araştırma ve Yayım İlişkisi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Bilimleri Dergisi (J. Agric. Sci.)*, , 133-141.
- Öcal Kara, F., ve Aktaş, Y., 2007. Şanlı Urfa İli'nde Kadınların Tarımsal Yayım Çalışmasından Yararlanmasına Etki Eden Olumsuz Etmenler. *Tarım Ekonomisi Dergisi* , 71- 83.
- Özçatalbaş, O ve ark., 2009. Türkiye’de Tarım Danışmanlığı Sisteminin Geliştirilmesine Yönelik Önlemler.
- Özçatalbaş, O., 2009b. Türkiye ve AB’de Tarımsal Yayım Sitem Ve Yaklaşımlarına Bakış AB ve Türkiye Arasındaki Sivil Toplum Diyalogunun Çok Yönlü Geliştirilmesi Uluslar arası Sempozyumu, Bildiri Kitabı, 5-8 Kasım 2009, Antalya.
- Özer, M., 2005. Şanlıurfa ARGO-GAP Önder Çiftçi Danışmanlık Derneği' nin Tarımsal Yayım Çalışmaları ve Etkisinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırması. Şanlıurfa.
- Sıray, E., Duyar, Ö., Özdemir, F., ve Ertekin, F., 2012. Batı Karadeniz Bölgesinde Fındık Yetiştiriciliğinde Eğitim ve Yayım Altyapı İhtiyacının Belirlenmesi. *GOÜ. Ziraat Fakültesi Dergisi* , 9- 18.
- SPSS Version 19. 2012. Sosyal Bilimlerde İstatistik Paket Programı.
- Swanson, B.E, B.J. Farner, R. Bahal., 1990 The Current Status of Agricultural Extension Worldwide. Global Consultation on Agricultural Extension 4-8 Aralık 1989. Rome-Italy.
- Taplamacıoğlu, M., 1962. İstatistik ve Anket Usulleri (<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/37/1697/18126.pdf>). (Erişim Tarihi: 10.04.2012).
- TÜİK 2012a. (<http://tuikapp.tuik.gov.tr>). (Erişim Tarihi: 01.01.2013).
- TÜİK 2012b. (<http://tuikapp.tuik.gov.tr/bitkiselapp/bitkisel.zul>). (Erişim Tarihi: 01.01.2013).

Türker D., 2010). "Enformasyon Paylaşımı, Bütçesel Katılım ve İş Memnuniyetinin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi", Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.

Ek:1**KAHRAMANMARAŞ İL VE İLÇELERİNDE TARIMSAL YAYIM VE DANIŞMANLIK HİZMETİ VEREN DANIŞMANLARIN VE YAYIMCILARIN İŞ MEMNUYETİ ANKETİ**

1. Cinsiyet
 1. Erkek ()
 2. Kadın ()
2. Yaşınız
 1. 18-24 ()
 2. 25-34 ()
 3. 35-44 ()
 4. 45-54 ()
 5. 55 - +
3. Medeni Durumunuz?
 1. Evli ()
 2. Bekâr ()
 3. Boşanmış ()
4. Eğitim Durumunuz?
 1. Yüksekokul
 2. Üniversite
 3. Y.Lisans / Doktora
5. Bölümünüz?
 1. Tarla Bitkileri ()
 2. Bahçe Bitkileri ()
 3. Zootekni ()
 4. Bitki Koruma ()
 5. Tarım Makineleri ()
 6. Tarımsal Yapılar ve Sulama ()
 7. Tarım Ekonomisi ()
 8. Su Ürünleri ()
 9. Toprak ()
 10. Veteriner Fakültesi ()
6. Danışmanın bünyesinde bulunduğu kurum
 1. Ziraat odaları ()
 2. Özel sektör ()
 3. Kamu ()
 4. Üretici birlikleri ()
7. Çiftçi toplantıları beklentilerinize yeterli cevap veriyor mu?
 1. Kesinlikle hayır ()
 2. Hayır ()
 3. Kararsız ()
 4. Evet ()
 5. Kesinlikle evet ()
8. Hazırlanan günlük takip çizelgesine uyulabiliyor mu?
 1. Kesinlikle hayır ()
 2. Hayır ()
 3. Kararsız ()
 4. Evet ()
9. Kurum tarafından çiftçi ziyaretleri için araç tahsis edildi mi?
 1. Evet ()
 2. Hayır ()
10. Hizmet bedeli için ödenen ücret yeterli mi?
 1. Yetersiz ()
 2. Orta ()
 3. Yeterli ()
 4. Kesinlikle yeterli ()

KURUM İÇİ İLETİŞİM

1. Danışmanlar kendi aralarında kolay ve etkin bir iletişim kurabilmektedirler.
2. Her düzeyde çalışanlar arasında iletişimi arttırmak için sosyal etkinlikler yapılmaktadır.
3. Her konuda düşüncelerimi mesai arkadaşlarıma rahatlıkla ifade edebiliyorum.
4. Yöneticilerimin ve iş arkadaşlarımla beni anlamadıklarımı düşünüyorum.
5. Dinlemekten çok konuşmayı tercih ederim.
6. Amirlerimizle çalışanlar arasında karşılıklı ve sağlıklı bir bilgi ve haber akışı vardır.

Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	2	3	4	5

BİRİM İÇİNDE UYUM VE TATMİN

1. Çalıştığım işyerinde çalışanlar arasında iyi bir uyum vardır.
2. Çalıştığım işyerinde çalışanlar arasında takım halinde çalışma alışkanlığı vardır.
3. Şu anda yapmakta olduğum işten çok memnunum.
4. Şu anda çalışmakta olduğum iş yerindeki amirlerime güveniyorum.
5. Şu anda çalışmakta olduğum iş yerindeki iş arkadaşlarıma güveniyorum.
6. Çalışırken kendimi daima baskı altında hissediyorum.
7. Şu anda yapmakta olduğumuz iş, bireysel ve mesleki gelişimime katkı sağlamaktadır.

1	2	3	4	5

ÇALIŞMA ORTAMI (SOSYAL)

1. İş yerinde çalışanlar arasında ayırım yapılmaz.
2. İş yerinde çalışanların potansiyellerini kullanabilmeleri için uygun ortamlar sağlanır.
3. Çalışanların kendilerini geliştirmeleri için imkanlar sağlanır.
4. Benim çalıştığım iş yerinde çalışma ortamı huzurludur.
5. İş yerinde verilen görevleri yaptığım ve kurallara uyduğum sürece iş güvencem vardır.
6. Zaman zaman ücret dışı sosyal yardımlar verilmektedir.
7. Şu anda yapmakta olduğum işim yüzünden sık sık yalan söylemek zorunda kalıyorum.
8. Bölümümüzde; çalışma ortamının temiz ve düzenli olması için gerekli özeni gösteririz.

1	2	3	4	5

ÇALIŞMA ORTAMI (FİZİKSEL)

1. Çalıştığımız odanın fiziksel imkânları (aydınlatma, ısınma, gürültü vb.) çalışmaya elverişlidir.
2. İş yerindeki çalışma odaları ile koridorların (genel mekânlar) temizliği yeterlidir.
3. Tuvaletlerin temizliği yeterlidir.
4. Çalışma ortamımızda rahatsız edecek kadar gürültü yoktur.
5. Masa, koltuk ve dolap gibi çalışma eşyalarımız yeterli kullanışlıdır.
6. Çalıştığım binada yeterli güvenlik önlemleri alınmaktadır. Giriş-çıkış kontrolleri yeterlidir.
7. İşyerlerinde iş güvenliği önlemleri yeterlidir.
8. Bize verilen görevlerin yerine getirilmesi için yeterli araç-gerecimiz mevcuttur.
9. İş yerimin sağladığı ulaşım (servis) imkânları iyidir.
10. İş yerimin sağladığı yemek imkânları yeterlidir.
11. Çalıştığım ortam sağlık koşullarına uygundur.
12. İş yerimde çalışma ortamı ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde çalışanların görüşüne başvurulur.

1	2	3	4	5

YÖNETİM ŞEKLİ, KARAR VERME VE KATILIM

1. Yaptığım işin, kurum hedeflerine büyük ölçüde katkısı vardır.
2. Bilgi ve yeteneklerime uygun işte/işlerde çalışıyorum.
3. Yaptığım iş ile ilgili benden ne beklendiğini iyi biliyorum.
4. Yaptığım işle kurum hedefleri arasında uyum vardır.

1	2	3	4	5

5. Her düzeyde çalışanın iş ile ilgili görüş ve önerileri dikkate alınır.
6. Yöneticilerimiz takım çalışmasını bir yönetim modeli olarak benimsemektedirler.
7. Bağlı olduğum yönetici, yaptığım işle ilgili bana karar verme yetkisi tanır (inisiyatif kullanma)
8. Çalışanlara kurumun amaç ve hedefleri ile ilgili olarak bilgi verilmektedir.
9. Bölüm ve bireysel hedeflere ulaşabilmek için, yöneticiler çalışanları doğru yönlendirmektedir.
10. Çalışanlara görev verilirken bilgi ve yetenekleri dikkate alınır.
11. İş yerinde, bir görev verileceğinde herhangi bir ayırım yapılmadan doğru işe doğru eleman politikası uygulanır.
12. İş yerini ilgilendiren konularda yöneticiler, çalışanların görüşlerini alırlar.
13. Tüm çalışanlarımızda tasarruf bilinci vardır.
14. İş yerinde “Bu benim işim değil” yaklaşımına rastlanmaz.

ÖDÜLENDİRME VE MOTİVASYON

1 2 3 4 5

1. İş yerinde başarılı işlere takdir ve ödüllendirme uygulamaları yapılmaktadır.
2. İş yerim de yöneticiler çalışanların başarılarını takdir ederler.
3. İş yerinde başarıların ödüllendirilmesi objektif kriterlere göre yapılır.
4. İş yerinde her zaman iyi yapılan iş takdir edilir.
5. İş yerinde en çok tanık olduğum şey, insanların birbirlerinin arkasından konuşmalarıdır
6. İş yerinde başarılı insanlar, kıskançlıktan dolayı daha çok eziliyor.
7. Bu işyerinde verilen sözler yerine getirilmiyor.

YÖNETİCİLERLE İLİŞKİLER

1 2 3 4 5

1. Bağlı olduğum yönetici çalışanlarıyla deneyimlerini paylaşır, çalışanlarına zaman ayırır.
2. Bağlı olduğum yönetici işle ilgili sorunlarıma hızlı ve kalıcı çözümler getirir.
3. Bağlı olduğum yönetici çalışanlarına her zaman örnek olur.
4. Bağlı olduğum yönetici kendi birimimizde çalışanlar arasında ayırım yapmaz. Adil bir kişidir
5. Bağlı bulunduğum amir, açık fikirli, dürüst ve tutarlı davranışlar sergiler.
6. Bağlı bulunduğum amir, etkin, yaratıcı düşünce ve eylemlerime fırsat verir.
7. Çalışmalar ve gelişmeler hakkında bağlı bulunduğumuz amir tarafından bilgilendiriliriz.
8. Kurum üst yönetimi çalışanlar ile şeffaf ve güvene dayalı ilişkiler kurar.
9. Yönetim her zaman çalışanlara kaba ve kişiliklerini rencide edici davranmaktan kaçınırlar
10. Hiçbir zaman yöneticilere güvenilmez
11. İş yerinde yöneticimiz, kurumun gelişme ve sonuçları hakkında bizi bilgilendirir.
12. İş yerinde yetki belirsizlikleri yüzünden sorunlar çözümlenemez.
13. Yöneticim yaptığımız işi izler, sonucunu değerlendirir ve bizi yönlendirir.
14. Yöneticim karşılaşılan sorunlar karşısında bize karşı açık fikirli, yapıcı yaklaşır ve sorunları tartışarak çözer.

15. Yöneticim bize bir konuyu açıklarken; her zaman dikkatli, sabırlı ve açık bir şekilde davranır.
16. Yöneticimin beni bir birey olarak önemseydiğini hissediyorum.
17. Yöneticim bir sorunum olduğunda ilgilenir.
18. Yöneticim kurum başarılarını bizlerle paylaşır.
19. Yöneticim, bizlerin gelişimi için yeterli çabayı gösterir.

GENEL MEMNUNİYET

1. İş yerinde çalışmaktan çok memnunum.
2. İş yerinde çalışmayı çevremdekilere tavsiye ederim.
3. İş yeri bir aile, kendimi de bu ailenin bir ferdi olarak görüyorum.
4. İş yeri hizmetleri herkes tarafından beğenilmektedir.
5. İş yeri hizmet verdiği yöre halkının memnuniyetini esas alan bir kuruluştur.
6. İş yeri çalışanların memnuniyetine önem veren bir kuruluştur.
7. İş yeri çevreye duyarlı bir kuruluştur.
8. İş yeri eğitim, sağlık, kültür, sanat gibi toplumsal sorumluluklarını yerine getiren bir kuruluştur.
9. İş yeri çağın gerektirdiği değişim ve gelişimi takip eder.
10. Bölümümüzde herkesle eşit ağırlıkta çalıştığımı düşünüyorum.
11. Danışmanlık hizmeti dışında ki işlerde de görev alıyorum.
12. Danışmanımı olduğum kişiler dışındaki şahıslara da yardımcı oluyorum.

1 2 3 4 5

**KAHRAMANMARAŞ'TAKİ TAR-GEL PERSONELİNİN HİZMET VERDİKLERİ
KÖYLERİN LİSTESİ**

Sıra No	Unvanı	İlçesi	Merkez Köy./Bel./Mah.	Bağlı Köyler
1	Müh.	Merkez	Ilıca	Avcılar
2	Vet.Hek	Merkez	Tekir	Yeşilgöz, Kurucaova, Döngel
3	Müh.	Merkez	Navruzlu	Küpelikız , Öksüzlü
4	Vet.Hek	Merkez	Döngel	Saygılı, Yolyanı, Rahmacılar
5	Müh.	Merkez	Fatih	Kümperli, Öztürk
6	Müh.	Merkez	Önsen	Hacıağalar
7	Vet.Hek.	Merkez	Karşıyaka	Atizi,Karaziyalet
8	Müh.	Merkez	Gafarlı	Kozludere, Göllü, Ulutaş
9	Müh.	Merkez	Tevekkeli	Kocalar, Kapiçam
10	Vet.Hek	Merkez	Kale	Dereboğazi, Kızıldamlar
11	Müh.	Merkez	Bulanık	Akyar
12	Vet.Hek	Merkez	Ferhuş	Mamaraş, Karşıyaka, Atizi, Kırım, Karaziyalet
13	Müh.	Merkez	Kozludere	Akyar
14	Müh.	Merkez	Beşenli	Küçüknacar
15	Müh.	Merkez	Hartlap	Öşlü, Kızılseki
16	Vet.Hek	Merkez	Topçalı	Suluyayla, Reyhanlı, Kerimli , Muratlı, Kısıklı
17	Müh.	Merkez	Çukurhisar	Kaynar,Kumarlı
18	Vet.Hek	Merkez	Yeniyurt	Sivricehöyük, Alibeyuşağı,
19	Müh.	Merkez	Abbaslar	Halkaçayırı, Ekberoğlu
20	Müh.	Merkez	İsmaili	Yeniyapan
21	Müh.	Merkez	Kavlaklı	Köseli
22	Müh.	Merkez	Klavuzlu	Hasancıklı Gedemenli,Üngüt
23	Vet.Hek	Merkez	Süleymanlı	Kozcağız , H.İbrahимуşağı
24	Müh.	Merkez	Çiğli	Güzelyurt
25	Vet.Hek	Merkez	Elmalar	Çokyaşar, Kartal
26	Müh.	Merkez	Bahçeli	H.Eyüplü, Yenipınar
27	Müh.	Merkez	Suçatı	Kapıkaya, Çamlıbel
28	Vet.Hek	Merkez	Fatmalı	Cüceli , Kurtlar
29	Vet. Hek	Merkez	H. Mustafa köyü	Altınova, Selimiye, Dadağlı
30	Vet.Hek.	Merkez	Döngel	Çevrepınarı
31	Vet .Hek.	Merkez	Yeniköy	Yaylaüstü, Sarımolalı,

				Demrek
32	Vet. Hek.	Merkez	Şerefoğlu	Osmanbey, akırlar
33	Vet .Hek.	Merkez	Karadere	B.Sır, K.Sır
34	Vet. Hek.	Merkez	Dereköy	Peynirdere,Ayaklıcaoluk Y.Hacılı
35	Vet.Hek.	Merkez	Kürtöl	Orhangazi, Bulutoğlu
36	Müh.	Merkez	Kuzucak	Kazanlıpınar
37	Müh.	Afşin	Altunelma	İncirli
38	Müh.	Afşin	Nadır	Soğulcak
39	Müh.	Afşin	Esence	Kargabükü,Deveboynu, Yazıköy
40	Müh.	Afşin	oğulhan	
41	Müh.	Afşin	Karagöz	Kuşkayası Köyü
42	Müh.	Afşin	Alimpınar	Emirli
43	Müh.	Afşin	B.Sevin	ukurpınar
44	Müh.	Afşin	Kaşanlı	Büget, Küçüktatlar
45	Müh.	Afşin	İnci	Kangal
46	Müh.	Afşin	Armutalan	Söğütderesi Köyü, Dokuztay Köyü
47	Müh.	Afşin	Tanır	Berçenek
48	Müh.	Afşin	Kabaağaç	Ortaklı
49	Müh.	Afşin	Erçene	ağılhan
50	Vet.	Afşin	Türksevin	Binboğa Köyü, Örenderesi Köyü
51	Vet.	Afşin	Büyük Tatlı	Örenli
52	Vet.	Afşin	obanbeyli	Emirilyas
53	Vet.	Afşin	Hüyüklü	
54	Vet.	Afşin	Başüstü	Ağçaşar
55	Mühendis	Andırın	Geben	Kaleboynu, Emirler
56	Mühendis	Andırın	Akifiye	okak, iğşar, Orhaniye,Osmancık
57	Mühendis	Andırın	Camuzluk	Boğazören, Efiradılı
58	Mühendis	Andırın	Kumarlı	Bektaşlı, Gökahmetli, Kayıkçı
59	Mühendis	Andırın	Anacık	Erenler
60	Mühendis	Andırın	içekli	Boztopraklı, Yeşilyurt
61	Mühendis	Andırın	Sumaklı	Köleli , Kuzgun, Boynuyoğun
62	Mühendis	Andırın	Yeşiltepe	Altınboğa, Yeşilyurt, Yeniköy
63	Vet. Hekim	Andırın	Darıovası	Alanlı, Kabaklar, uhadarlı
64	Vet. Hekim	Andırın	Torun	Başdoğan, Haciveli uşadı
65	Vet. Hekim	Andırın	Cambaz	Rifatiye, Karapınar, Osmancık
66	Vet. Hekim	Andırın	Akđümüş	Kargaçayırı, Altınyayla
67	Vet. Hekim	Andırın	Alınoluk	Gökçeli,Arıklar
68	Vet. Hekim	Andırın	Köklü	Bonuyoğunlu,Bostanlı

69	Mühendis	Çağlayancerit	Bozlar	Küçüküngüt
70	Mühendis	Çağlayancerit	Kale	Hombur
71	Mühendis	Çağlayancerit	Düzbağ	Küçükcerit
72	Mühendis	Çağlayancerit	Fatih mah.	
73	Mühendis	Çağlayancerit	İstiklal mah	
74	Vet. Hekim	Çağlayancerit	Oruçpınarı	Zeynepuşağı
75	Vet. Hekim	Çağlayancerit	Boylu	Emiruşağı , Bölükdamlar
76	Vet. Hekim	Çağlayancerit	Aksu mah.	Akdere Mah.
77	Vet. Hekim	Çağlayancerit	Engizek mah.	
78	Vet.Hek.	Göksun	Bozhüyük	Altınoba, Doğankonak, Keklikoluk, Göynük
79	Zir.Müh.	Göksun	Taşoluk	Sırmalı, Yoğunuluk,Hacıkodal
80	Zir.Müh.	Göksun	Hacıömer	Temurağa, Saraycık
81	Zir.Müh.	Göksun	Ortatepe	Aliçlıbucak
82	Zir.Müh.	Göksun	Kanlıkavak	Yeniyapan, Yağmurlu
83	Zir.Müh.	Göksun	Değirmendere	Fındıklıkoyak ,
84	Zir.Müh.	Göksun	Mehmetbey	Mahmut bey, Tahirbey, Mürsel
85	Zir.Müh.	Göksun	Aslanbeyçiftliği	Kireç, Gölpınar
86	Zir.Müh.	Göksun	Yantepe	Karaahmet
87	Vet.Hek.	Göksun	Büyükçamurlu	Payamburnu ,Küçükçamurlu
88	Zir.Müh.	Göksun	Çağlayan	Soğukpınar
89	Zir.Müh.	Göksun	Ahmetçik	Elmalı, Kızılöz, Kınıköz
90	Zir.Müh.	Göksun	Hacımırza	Harbiye Mah.,Pınar Mah.
91	Müh.	Ekinözü	Maarif Mahallesi	
92	Müh.	Ekinözü	Ataköy	Gaziler
93	Müh.	Ekinözü	Türkeli Mahallesi	
94	Vet. Hek.	Ekinözü	Öztürk Mahallesi	İçmeler Mah.
95	Vet. Hek.	Ekinözü	Türkmenler	Çiftlikköy Köyü, Anbar Köyü
96	Zir.Müh	Elbistan	İğde Bel.	Kalealtı, Dağdere
97	Zir.Müh	Elbistan	Izgın Bel.	Yapraklı, Güvercinlik, Hasankendi, Karaelbistan
98	Veteriner	Elbistan	Doğan Bel.	Akören
99	Zir.Müh	Elbistan	Büyük yapalak Bel.	K. Yapalak
100	Zir.Müh	Elbistan	Söğütlü Bel.	Çiçek, Çıtlık, Eldelek
101	Zir.Müh	Elbistan	Akbayır Bel.	Bakış
102	Zir.Müh	Elbistan	Demircilik Bel.	Gündere, Türköeren
103	Zir.Müh	Elbistan	Gücük	Kangal, Sünnet, Tepebaşı
104	Zir.Müh	Elbistan	Karahasanuşağı	Dervişçimli, Armutalan, Tapkırankale, Tapkıran
105	Zir.Müh	Elbistan	Alembey	Ağlıca
106	Zir.Müh	Elbistan	Gökçek	Akarca, İncecik

107	Vet. Hek.	Elbistan	Esentepe Mah.	
108	Zir.Müh	Elbistan	Taşburun	Güplüce
109	Veteriner	Elbistan	Keçemağara	Horhor, Yapılı
110	Veteriner	Elbistan	Evcihüyük	Hacıhasanlı, Ovacık, Sarıyatak
111	Zir.Müh	Elbistan	Özcanlı	Gümüşdöven
112	Veteriner	Elbistan	Toprakhisar	Yapılıpınar, Yoğunsöğüt
113	Zir.Müh	Elbistan	Karahüyük	Ağlıca, Balıkçıl köyü
114	Veteriner	Elbistan	Elmalı	Körücek, Uncular, Uzunpınar
115	Veteriner	Elbistan	Kantarma	Atmalı, Günaltı, Hasanalili, Kaşanlı
116	Zir.Müh	Elbistan	Karamağara	Beyyurdu, Köşk
117	Zir.Müh	Elbistan	Sevdilli	Topallı, Yalak
118	Zir.Müh	Elbistan	Kavaktepe	Aksakal, Beştepe, Yalıntaş
119	Zir.Müh	Elbistan	Akören	Çatova
120	Zir.Müh	Elbistan	Ovacık	Sarıyatak
121	Zir.Müh	Elbistan	Özbek	Köseyahya, İkizpınar
122	Mühendis	Pazarcık	Çınarlı Köyü	Doğanlıkarahasan, Seyrantepe, Denizli, Söğütlü
123	Mühendis	Pazarcık	Narlı Beldesi	Doğanlı, Karaçay
124	Mühendis	Pazarcık	Maksutuşığı Köyü	Eskinarlı
125	Mühendis	Pazarcık	Emiroğlu Köyü	Cennetpınarı, Kelibişler
126	Mühendis	Pazarcık	Yumaklıcerit Beldesi	Taşdemir, Akçalar
127	Mühendis	Pazarcık	Bayramgazi Köyü	Akdemir
128	Mühendis	Pazarcık	Evri Beldesi	Çöçelli, Karahöyük
129	Mühendis	Pazarcık	Eğrice Köyü	Karagöl
130	Mühendis	Pazarcık	Arslanbey Köyü	Sarıerik, Köprüağzı Demirciler
131	Mühendis	Pazarcık	Tilkiler Köyü	Tilkiler
132	Mühendis	Pazarcık	Osmandede Köyü	Hanobası, Çiçekköy, Dedepaşa
133	Mühendis	Pazarcık	Büyüknacar Beldesi	Karaağaç
134	Veteriner	Pazarcık	Sakarkaya Köyü	Göynük, Göçer, Payamlıbağ, Soku
135	Veteriner	Pazarcık	İğdeli Köyü	Çiğdemtepe, Akçakoyunlu, Karabıyıklı, Beşçeşme
136	Veteriner	Pazarcık	Turunçlu Köyü	Sadakalar, Ganıdağı, Sallıuşağı
137	Veteriner	Pazarcık	Aşağımülk Köyü	Yukarımülk, Sarıl, Y.höcüklü
138	Veteriner	Pazarcık	Yiğitler Köyü	Sultanlar
139	Veteriner	Pazarcık	Hürriyet Köyü	

140	Veteriner	Pazarcık	Ördekdede Köyü	Eğlen
141	Veteriner	Pazarcık	Memişkahya Köyü	Salmanlı, Kızkapanlı
142	Veteriner	Pazarcık	Armutlu Köyü	Çiçek alan, Çamlıca, Şahintepe, Yarbaşı , Tetirlik
143	Zir. Müh.	Nurhak	Biçin	Umutlu, Eskiköy
144	Vet. Hek.	Nurhak	Ağçaşar	
145	Vet. Hek.	Nurhak	Tatlar	
146	Mühendis	Türkoğlu	Kılılı	
147	Mühendis	Türkoğlu	Beyoğlu	Akçalı
148	Mühendis	Türkoğlu	Yeşilyöre	
149	Mühendis	Türkoğlu	Şekeroba	Yeşilyurt, Dedeler
150	Mühendis	Türkoğlu	Yavuzlar	Hopurlu, Önsenhopuru
151	Mühendis	Türkoğlu	Büyükimalı	
152	Mühendis	Türkoğlu	Yeniköy	Kadıoğlu Çiftliği, Kumçatı,
153	Mühendis	Türkoğlu	Uzunsöğüt	Aydınlıkavak , Yenipınar
154	Vet.Hek.	Türkoğlu	Çeçeli	Kızılениş, Küçükimalı
155	Vet.Hek.	Türkoğlu	Minehüyük	
156	Mühendis	Türkoğlu	Avşarlı	
157	Mühendis	Türkoğlu	Muratçakıroğlu	Kaledibi
158	Vet.Hek.	Türkoğlu	Doluca	Yolderesi, Kırmakaya
159	Mühendis	Türkoğlu	Kuyumcular	Çakallıçullu , Çakallıhasanağa
160	Mühendis	Türkoğlu	Pınarhüyük	Tahtalıdedeler, Özbek
161	Mühendis	Türkoğlu	Çobantepe	Göllühöyük, Hacıbebek

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı, soyadı : Ahmet SEVER
 Uyuşu : T.C.
 Doğum tarihi ve yeri : 01.01.1987 Türkoğlu /Kahramanmaraş
 Medeni hali : Bekar
 Telefon :
 Faks :
 e-posta : ahmetsever@hotmail.com.

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	KSÜ / Tarım Ekonomisi Bölümü	2013

Lisans	KSÜ/ Tarım Ekonomisi Bölümü	2008
Lise	Türkoğlu Lisesi	2004

İş Denevimi

Yıl	Yer	Görev
Haziran 2008	Türkoğlu(Ateş Tarım)	Ziraat Mühendisi
Ocak 2009	Kahramanmaraş (Erkek Öğrenci Yurdu)	Müdür Yardımcısı
Haziran 2011	Türkoğlu Ziraat Odası	Tarım Danışmanı (Halen Devam Etmekte)

Yabancı Dil

İngilizce

Hobiler

Spor yapmak, kitap okumak, film izlemek, seyahat etmek.

Yayınlar

Sever, A.,Boz, İ.,2012 Tarım Yayımcısı ve Danışmanların İş Memnuniyeti Ve Kaliteli Hizmet Vermesini Etkileyen Faktörler: Kahramanmaraş. X. Ulusal Tarım Ekonomisi Kongresi Bildirileri Tarımsal Yayım ve Haberleşme, Konya 5-7 Eylül 2012

Ulusal Konferanslarda Sunulan Bildiriler

Sever, A.,Boz, İ.,2012 Tarım Yayımcısı ve Danışmanların İş Memnuniyeti Ve Kaliteli Hizmet Vermesini Etkileyen Faktörler: Kahramanmaraş. X. Ulusal Tarım Ekonomisi Kongresi Bildirileri Tarımsal Yayım ve Haberleşme, Konya 5-7 Eylül 2012

Projeler

Çevre Amaçlı Tarımsal Arazilerin Korunması Programının (ÇATAK) Yayılması ve Benimsenmesi, 1100747 Nolu TÜBİTAK Projesi (Bursiyer)