

# Tarım Yayımcısı ve Danışmanların İş Memnuniyeti Ve Kaliteli Hizmet Vermesini Etkileyen Faktörler: Kahramanmaraş Örneği

Ahmet SEVER<sup>1</sup>

İsmet BOZ<sup>2</sup>

ismetboz@ksu.edu.tr

<sup>1</sup>Yüksek Lisans Öğrencisi KSÜ Fen Bilimleri Enstitüsü Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı, Kahramanmaraş

<sup>2</sup>Prof. Dr. KSÜ Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü, Kahramanmaraş

## 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 ilinde 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. Araştırma bulgularına göre bölgede tarım personelinin bölgeye daha kaliteli hizmet verebilmesi için çalışma koşullarının ve memur-amir ilişkilerinin düzenlenmesi gerektiği önerisi yapılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Tarımsal yayım, tarımsal danışmanlık, tarım yayımcısı, iş memnuniyeti, Kahramanmaraş

## Abstract

Agricultural extension and advisory services are extremely important means and make significant contributions to economic development in developed countries. This subject has been given special account in Turkey since the Regulation of Agricultural Extension and Advisory Services. According to this regulation those who are employed by public sector and take extension services to farmers are called “Agricultural Extensionist” Those who work individually, for private sector, or for farmers’ organizations are called “Agricultural Advisor”. Since these definitions, there have been many employees working as extensionists and advisors but there have not been enough studies to address the working conditions and job satisfaction among these personnel. This study investigates and compares the working conditions, job satisfactions, and possible conditions for providing higher quality service of 72 agricultural extensionists and 17 agricultural advisors working in Kahramanmaraş province. These attributes were compared under seven titles. Results showed that job satisfaction among advisors seemed lower than extensionists. It was recommended that in order for agricultural personnel to provide higher quality service to rural areas, working conditions and relationships among the employees must be developed.

**Keywords:** Agricultural extension, agricultural advisory services, extension agent, job satisfaction, Kahramanmaraş

## 1. Giriş

Herhangi bir organizasyonda görev yapan bireylerin daha kaliteli hizmet vermeleri için iş memnuniyetleri çok önemlidir. Yapılan işin, çalışanın 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.

Ülkemizde 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. Her il ve ilçede onlarca ziraat mühendisi, veteriner hekim, ziraat teknisyeni, ziraat teknikeri, veteriner sağlık teknisyeni, veteriner sağlık teknikeri ve ev ekonomisti çalıştırmaktadır. Bu personel arasından Bakanlık merkez teşkilatı, 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 Yayımcısı 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 (Resmi Gazete Tarih:08.09.2006; Sayı:26283). Aynı yönetmeliğe göre “Tarımsal Yayım ve Danışmanlık” şöyle tanımlanmaktadır: “Tarımsal işletme sahiplerinin, tarımsal üretim, işleme ve pazarlama sürecinin bütün aşamalarında karşılaştıkları problemler ve bunların birbirleriyle ilişkileri hakkında bilgi sahibi olmalarını, kendilerine, geliştirilen teknolojileri kullanılmak suretiyle, bu problemleri çözebilecek bilgi ve beceri kazandırılmasını ve kırsal alanda yaşam standardının

yükseltmesini amaçlayan tarımsal işletme sahiplerinin eğitimi, yayım, danışmanlık ve bilgilendirme faaliyetlerini” kapsamaktadır.

Ülkemizin 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. 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 itibarıyla 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 devletim maaşlı personeldir. Ziraat odaları ve üretici birliklerinde çalışan danışmanlar ise ücretlerini bu kurumlardan almaktadır. Kurum bu ücretleri devletin çiftçilere yapmakta olduğu danışmanlık desteğini çiftçi adına ona danışmanlık hizmeti vermek şartıyla alarak oluşturduğu fondan sağlamaktadır. Danışmanlık desteğini çiftçi yerine üyesi bulunduğu örgüt almakta, örgüt ise istihdam ettiği tarım danışmanlarıyla yönetmelikte öngörüldüğü gibi çiftçilere danışmanlık hizmeti vermektedir.

Aynı diplomaya sahip ve aynı sınavı geçen kişilerin farklı organizasyonlarda farklı koşullarda çalışmaları, onların iş memnuniyeti ve performansı üzerine ne gibi etkilerinin bulunduğu konusu üzerine yapılan araştırmalar sınırlıdır. Özellikle tarım yayımcılığı ve danışmanlığının ülkemiz için yeniden şekillendirilen konular arasına girmesi bu konuda araştırmalar yapılmasını gerektirmektedir. Bu araştırmanın amacı Kahramanmaraş İl Gıda Tarım ve Hayvancılık 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.

## 2. Materyal ve Metot

Araştırmanın ana materyalini Kahramanmaraş İl Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü ve İlçelerde 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. Araştırmada bütün deneklere ulaşılmaya çalışıldığından herhangi bir örnekleme metodu kullanılmamıştır. 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 (Kahramanmaraş İl Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü; 2011). Bunlardan tarım yayımcısı olarak görev yapanların sayısı değişmekle beraber aynı yıl için 90 civarında kaldığı saptanmıştır. Araştırmada ilde görev yapan tarım yayımcılarının tamamına ulaşılmaya çalışıldığından herhangi bir örnekleme metodu uygulanmamıştır. İlde ziraat odaları ve üretici birliklerinde tarım danışmanı olarak çalışan ziraat mühendisi sayısı ise 21'dir. Bunların da tamamı ile anket yapılması planlanmış olduğundan herhangi bir örnekleme baş vurulmamıştır. Bu bağlamda 2012 Nisan ve Mayıs aylarında veri toplama işlemi tamamlanmış ve toplam 72 tarım yayımcısı (İl ve ilçelerin Gıda Tarım ve Hayvancılık İl Müdürlüklerinde çalışan) ve 17 tarım danışmanı ( Ziraat Odaları ve Üretici Birliklerinde çalışan) ile anket yapılmıştır.

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 (Anonymous, 2012d). Buna ek olarak anketin geçerliliği ve güvenilirliğini artırmak için “Anket hazırlama kılavuzu” (Anonymous, 2012b), “Anket el kitabı” (Anonymous, 2012a), ve “Çalışan memnuniyeti anketi” (Anonymous, 2012c) 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. Verilerin analizinde ferkans, yüzde, ortalama ve standart sapmalardan oluşan tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Yayımcı ve danışmanların iş memnuniyeti konusundaki faktörler bakımından karşılaştırılmasında ise bağımsız örneklili t-testi metodundan yararlanılmıştır. Veri değerlendirme işlemi SPSS Version 19 (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

### 3. Araştırma Bulguları ve Tartışma

Araştırma bulguları amaçlar sıralanmasında verilmiştir. Araştırmanın birinci amacı deneklerin demografik özelliklerini belirlemek olup bu amaçla toplanan verilerle Çizelge 1 hazırlanmıştır. Çizelgeden deneklerin %75.3'ünün erkek %24.7'sinin bayan olduğu görülmektedir. Yaş itibarıyla deneklerin yarısından çoğu (%53.9) 25-34 yaş kategorisinde yer almaktadır. Medeni durum olarak deneklerin dörtte üçünden fazlası (%76.4) evlidir. Üniversite mezunu olanlar %79.8'lin bir oran oluştururken yüksek lisans yapanların oranı ise %16.9'dur. Denekler mezun oldukları bölümlere göre incelendiğinde birinci sırayı Tarla Bitkileri (%22.4) almaktadır. Bu nu sırasıyla Veteriner Fakültesi (%19.1), Bitki Koruma Bölümü (%12.3) ve Zootehni Bölümü (%11.2) izlemektedir. Çalışılan kurum itibarıyla deneklerin büyük çoğunluğu (%80.9) kamu sektöründe tarım yayımcısı olarak çalışmaktadır. Bunu sırasıyla Ziraat Odası (%14.6) ve Üretici Birlikleri (%4.5) izlemektedir. Çiftçi toplantılarının deneklerin beklentilerine cevap verip vermediğine ilişkin soruya "evet", "kararsız" ve "hayır" ağırlıklı olmak üzere değişen oranlarda cevaplar verilmiştir. Verilen ücreti yeterli gören deneklerin oranı %21.3'te kalmıştır.

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 danışmanlardır. 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.

Araştırmanın ikinci amacı deneklerin kurum içi iletişim ile ilgili memnuniyetlerini karşılaştırmak olup bu amaçla toplanan veriler Çizelge 2'de verilmiştir. Çizelgeden 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. Önem düzeyi bakımından ikinci fark "Her konuda düşüncelerimi mesai arkadaşlarıma rahatlıkla ifade edebiliyorum" faktörü olup danışmanların düşüncelerini mesai arkadaşlarına yayımcılara göre daha az ifade edebildiklerini göstermektedir. Üçüncü farklı faktör ise "Her düzeyde çalışanlar arasında iletişimi artırmak için sosyal etkinlikler yapılmaktadır" olup danışmanlar arasında yayımcılara göre daha az sosyal etkinlik yapıldığını göstermektedir.

Çizelge 1. Demografik Özellikler

Demografik Özellik	Sayı	Yüzde	Demografik Özellik	Sayı	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>			<b>Çalıştığı Kurum</b>		
Erkek	67	75.3	Kamu	72	80.9
Bayan	22	24.7	Ziraat Odası	13	14.6
TOPLAM	89	100.0	Üretici Birliği	4	4.5
<b>Yaş</b>			TOPLAM	89	100.0
18-24	2	2.2	<b>Çiftçi toplantıları beklentilerinize cevap veriyor mu?</b>		
25-34	48	53.9	Kesinlikle hayır	5	5.6
35-44	34	38.2	Hayır	30	33.7
45-54	4	4.6	Kararsız	18	20.2
TOPLAM	89	100.0	Evet	35	39.3
<b>Medeni durum</b>			Kesinlikle evet	1	1.1
Evli	68	76.4	TOPLAM	89	100.0
Bekar	20	22.5	<b>Hazırlanan günlük takip çizelgesine uyuluyor mu?</b>		
Boşanmış	1	1.1	Kesinlikle hayır	8	9.0
TOPLAM	89	100.0	Hayır	27	30.3
<b>Eğitim durumu</b>			Kararsız	20	22.5
Yüksek okul	3	3.3	Evet	34	38.2
Üniversite	71	79.8	TOPLAM	89	100.0
Yüksek lisans / doktora	15	16.9	<b>Ücretin yeterliliği</b>		
TOPLAM	89	100.0	Yetersiz	29	32.6
<b>Mezun olduğu bölüm</b>			Orta	36	40.4
Tarla Bitkileri	20	22.5	Yeterli	19	21.3
Bahçe Bitkileri	8	9.0	Kesinlikle yeterli	5	5.6
Zootehni	10	11.2	TOPLAM	89	100.0
Bitki Koruma	11	12.3			
Tarım Makineleri	4	4.5			
Tarımsal Yapılar ve Sulama	8	9.0			
Tarım Ekonomisi	4	4.5			
Su Ürünleri	2	2.2			
Toprak	5	5.6			
Veteriner Fakültesi	17	19.1			
TOPLAM	89	100.0			

Çizelge 2. Kurum İçi İletişim

Sıra	Faktör Adı	Ortalama		t	p
		Danışman	Yayımcı		
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 artırmak için sosyal etkinlikler yapılmaktadır	3.06	3.58	-2.158	0.038
4	Amirlerimizle çalışanlar arasında karşılıklı ve sağlıklı bir bilgi ve haber akışı var	2.75	3.26	-1.632	0.116
5	Danışman ve yayımcılar kendi aralarında kolay ve etkili bir iletişim kurabilmektedir	2.38	2.64	-0.833	0.414
6	Yöneticilerimin ve iş arkadaşlarımin beni anlamadıklarını düşünüyorum	3.19	2.94	0.830	0.415

Araştırmanın üçüncü amacı deneklerin birim içinde uyum ve tatminde etkili faktörleri karşılaştırmak olup bu amaçla toplanan veriler Çizelge 3’te verilmiştir. Çizelgeden bu başlık altında verilen 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. Önem düzeyi bakımından ikinci fark “Çalıştığım iş yerinde çalışanlar arasında takım halinde çalışma alışkanlığı vardır” faktörü olup danışmanlar yayımcılara göre çalışanlar arasında takım halinde çalışmanın daha az olduğunu belirtmektedir.

Çizelge 3. Birim İçinde Uyum ve Tatmin

Sıra	Faktör Adı	Ortalama		t	p
		Danışman	Yayımcı		
1	Şu anda yapmakta olduğum iş bireysel ve mesleki gelişimime katkı sağlamaktadır	2.19	3.13	-2.755	0.011
2	Çalıştığım iş yerinde 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 iş yerinde 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

Çizelge 4. Çalışma Ortamı (Sosyal)

Sıra	Faktör Adı	Ortalama		t	P
		Danışman	Yayımcı		
1	Çalışanların kendilerini geliştirmeleri için imkanlar sağlanıyor	2.63	3.19	-2.010	0.054
2	İşyerinde çalışanlar arasında ayırım yapılmaz	2.69	3.25	-1.678	0.107
3	Çalıştığım iş yerince çalışma ortamı huzurludur	2.38	2.89	-1.602	0.123
4	İşyerinde 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 özeni 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

Çizelge 5.Çalışma Ortamı (Fiziksel)

Sıra	Faktör Adı	Ortalama		t	P
		Danışman	Yayımcı		
1	İşyerimde çalışma ortamı ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde çalışanların görüşüne başvurulur	2.50	3.56	-4.162	0.001
2	Çalışma ofisimizin fiziksel imkanları (aydınlık, ısıtma, gürültü) 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-gereç 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 rahatsızlık verecek düzeyde gürültü yoktur	2.44	2.90	-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 yerindeki çalışma odaları ve koridorlar yeterli düzeyde temizdir	2.88	3.10	-.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

Araştırmanın dördüncü amacı deneklerin sosyal ve fiziksel çalışma ortamlarını karşılaştırmak olup bu amaçla toplanan veriler Çizelge 4 ve Çizelge 5'te verilmiştir. Çizelge 4'ten 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 imkanlar sağlıyor" olup danışmanların yayımcılara göre kendilerine daha az imkan sağlandığını belirtmektedir. Çizelge 5'ten 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 imkanları (aydınlık, 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 kullanışlıdır" olup yine danışmanların bu imkanlar açısından yayımcılara göre daha dezavantajlı olduklarını göstermektedir.

Araştırmanın beşinci amacı deneklerin yönetim şekli, karar verme ve kararlara katılım konusundaki düşüncelerini karşılaştırmak olup bu amaçla toplanan veriler Çizelge 6'da 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 dezavantajlıdır. İkinci önemli fark "İş yerinde "Bu benim işim değil! yaklaşımına rastlanmaz" ifadesi olup danışmanlar yine yayımcılara göre dezavantajlıdır. Üçüncü olarak, "Tüm çalışanlarımızda tasarruf bilinci vardır" ifadesinde de danışmanların skoru yayımcılara göre önemli düzeyde düşüktür. 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.

Araştırmanın altıncı amacı deneklerin ödüllendirme ve motivasyon konusundaki düşüncelerini karşılaştırmak olup bu amaçla toplanan veriler Çizelge 7'de verilmiştir. Çizelgeden bu konu ile ilgili yedi faktörden dört adetinde 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. İkinci önemli fark "İş yerinde en çok tanık olduğum şey, insanların birbirlerinin arkasından konuşmalarıdır" ifadesi olup danışmanların çalıştığı işyerinde insanların birbirinin arkasından daha çok konuştuğunu göstermektedir. Üçüncü olarak, "Bu işyerinde verilen sözler yerine getirilmiyor" ifadesinde ortaya çıkan fark danışmanların çalıştığı işyerinde verilen sözlerin yerine getirilmemesi durumuna daha çok rastlandığını göstermektedir. Son olarak "İş yerinde her zaman iyi yapılan iş takdir edilir" ifadesinde danışmanların çalıştığı iş yerinde başarılı işin daha az takdir edildiği görülmektedir.

Çizelge 6. Yönetim Şekli Karar Verme ve Katılı

Sıra	Faktör Adı	Ortalama		T	P
		Danışman	Yayımcı		
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	3.33	-2.131	0.044
7	Yaptığım iş ile ilgili benden ne beklediğini 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

Çizelge 7.Ödüllendirme ve Motivasyon

Sıra	Faktör Adı	Ortalama		t	P
		Danışman	Yayımcı		
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

Çizelge 8. Yöneticilerle İlişkiler

Sıra	Faktör Adı	Ortalama		t	p
		Danışman	Yayımcı		
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	Yöneticim, bizlerin gelişimi için yeterli çabayı gösterir	2.63	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

Araştırmanın yedinci amacı deneklerin yöneticilerle olan ilişkilerini karşılaştırmak olup bu amaçla toplanan veriler Çizelge 8’de verilmiştir. Çizelgeden bu konu ile ilgili on dokuz faktörden beş adetinde 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 fark “Hiçbir zaman yöneticilere güvenilmez” ifadesi olup danışmanların yöneticilere daha az güvendiklerini göstermektedir. 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 de danışmanların ortalaması yayımcılara göre daha düşük olmuştur. Bu durum danışmanların çalıştığı işyerinde yöneticilerin daha az adil olduğunu göstermektedir.

Çizelge 9. Genel Memnuniyet

Sıra	Faktör Adı	Ortalama		t	P
		Danışman	Yayımcı		
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 yerini 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	Danışmanımı olduğum kişiler dışındaki şahıslara da yardımcı oluyorum	2.19	2.24	-0.144	0.887

Araştırmanın sekizinci amacı deneklerin genel memnuniyet düzeylerini karşılaştırmak olup bu amaçla toplanan veriler Çizelge 9'da verilmiştir. Çizelgeden bu konu ile ilgili on iki faktörden dört adetinde 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 fark “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. 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.

#### 4. Sonuç ve Öneriler

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:

İlde tarım danışmanı olarak çalışan elemanlarda tarım yayımcılarına göre genel bir iş memnuniyetsizliği göze çarpmaktadır. Bu durum, kurum içi iletişim ilişkilerinden çalışma ortamına, yönetim şekli ve kararlara katılmadan 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 çiftçiye temsil ediyor olsa da çoğu zaman eğitim düzeyi danışmandan daha düşüktür. Yine bu 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. Yine kamuda 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 geliştirilmelidir. 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.

#### Kaynaklar

Anonymous, 2012a. Anket Hazırlama Kılavuzu. Web adresi: www.kutuphanem.net. Erişim Tarihi: 25.04.2012

Anonymous, 2012b. Anket El Kitabı. Web Adresi: www.cozumvar.com.tr. Erişim Tarihi: 20.04.2012



---

Anonymous. 2012c. Anketix. Çalışan Memnuniyeti Anketi. Web adresi: <http://www.anketix.com>. Erişim Tarihi: 20.04.2012.

Anonymous, 2012d. Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Çalışanların Memnuniyetini Ölçüm Anket Formu (Kapsam İçi Çalışanlar İçin).

Anonymous, 2012e. Kahramanmaraş Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü. Tarım Şurası. Basılmamış Bildiri Kitabı.

SPSS Version 19. 2012. Sosyal Bilimlerde İstatistik Paket Programı.

T.C. Resmi Gazete (2006). Tarımsal Yayımların ve Danışmanlık Hizmetlerinin Düzenlenmesine Dair Yönetmelik. Resmi Gazete Tarih: 08.09.2006, Sayı: 26283.