

Murat BOYACI  
Özlem YILDIZ

## Türkiye’de Farklı Kuruluşlardaki Yayım Elemanlarının İş Memnuniyetini Etkileyen Faktörler

Factors Affecting on Job Satisfaction of Extension Staff in Different Organizations in Turkey

Ege Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, 35100 İzmir/Türkiye  
e-posta: murat.boyaci@ege.edu.tr

Alınış (Received): 17.02.2015

Kabul tarihi (Accepted): 06.03.2015

Anahtar Sözcükler:

İş Memnuniyeti, Tarımsal Yayım

**ÖZET**

**Çalışanların iş memnuniyeti insan kaynakları yönetiminde sıklıkla üzerinde durulan konulardandır. Bu çalışmada Türkiye’de yayım elemanlarının işlerinden memnuniyet düzeyleri ve memnuniyette etkili faktörler incelenmiştir. Veriler farklı yayım kuruluşlarında görevli 250 yayımcıdan anket formu ile toplanmıştır. Derlenen veriler bazı karşılaştırmalı istatistiklerin yanı sıra ikili ve sıralı logbirim ile tobirim regresyon yöntemleri kullanılarak yorumlanmıştır. Yayımcıların %94’ü az veya çok işlerinden memnundurlar. Fakülteyi isteyerek seçenlerin işlerinden memnuniyet düzeyleri yüksektir. Çalışmada iş memnuniyetini etkileyen faktörler kişisel özellikler ve kurumsal değerler olarak iki grupta toplanmıştır. Bulgulara göre; erkek, ziraat mühendisi, kentte ikamet eden, daha deneyimli ve önerileri daha fazla benimsenen yayımcıların mesleklerinden memnuniyet düzeyi daha yüksektir. Türkiye’de, toplumdaki statüsü yüksek, farklı aktörlerle işbirliği yapan, kişisel gelişmeye önem veren ve uygun ücretle eleman çalıştıran kuruluşlardaki yayımcılar işlerinden daha memnundurlar.**

Key Words:

Job Satisfaction, Agricultural Extension

**ABSTRACT**

**J**ob satisfaction levels of employees are frequently dwelled upon subject in human resources development. In this study job satisfaction levels and factors affecting on job satisfaction are investigated in extension organizations in Turkey. The data of 250 extension workers from different extension organizations were gathered through questionnaire form. The collected data were interpreted by using comparative statistics besides binary and ordered logistic regression methods. 94% of extension staff is more or less satisfied with their jobs. Extension workers who graduated from the willingly chosen faculty have higher satisfaction levels on their jobs. The factors affecting on job satisfaction were divided into two categories as individual characteristics and organizational values in the study. According to the findings extension workers who are men, agricultural engineers, residing in urban, more experienced, and with the better adoption rates have higher job satisfaction levels. In Turkey, extension workers in the organizations those are having high social status, cooperating with different actors, giving importance on personal development, providing better wage for the staff, are more satisfied with their jobs.

### GİRİŞ

Çalışanların işlerindeki memnuniyetleri motivasyonlarını ve verimliliklerini doğrudan etkilemektedir. Bir işin çalışan tarafından değerlendirilmesinde olumlu duyguların beslenmesi şeklinde tanımlanan iş mem-

nuniyetinin; kurumdaki çalışma koşulları, işin niteliği, yönetim anlayışı, kurum politikası, çalışanlar arasındaki iletişim, kişisel gelişim olanakları, mesleğin toplumdaki statüsü gibi faktörlerden etkilendiği belirtilmektedir (Castillo and Cano, 2004; Cole, 1993). İş memnuniyeti verimlilik yanında kurumsal bağlılık nedeni ile de insan

kaynakları yönetiminde sıkça üzerinde durulan konulardandır (Tella, Ayeni and Popola, 2007).

Çalışanların memnuniyetini etkileyen faktörler iç ve dış olarak iki gruba ayrılmaktadır. Değerler, sorumluluk duygusu, sosyal statü, unvan, kişisel gelişim iç; ücret, yönetim, kurum içi iletişim, işbirliği de dış memnuniyet faktörleri olarak tanımlanmaktadır (Chang and Lee 2007).

Ücret, finansal destek, ulaşım, iş yapma tarzı ve işbirliği gibi sosyo-ekonomik birçok faktörün etkili olduğu düşünülen (Ebru, 1995) iş memnuniyetinde fiziksel, psikolojik ve çevresel koşulların önemi vurgulanmaktadır (Syptak, Marsland and Ulmer, 1999). Memnuniyet kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesi yanında çalışanın iş verimine, sağlığına ve özel yaşamına olumlu katkı yapmaktadır. Memnuniyetsizliğin ise, işe ve kuruma yabancılaşmanın yanında, çalışanda psikolojik çöküntüye de yol açtığı belirtilmektedir (Yılmaz and Dilmac, 2011).

Yürütülen araştırmalarda; kuruluşlardaki çalışma serbestliği, düzenli hizmet içi eğitim, farklı aktörlerle işbirliği, çalışmalara destekler, iş güvencesi ve ücret düzeyi memnuniyette etkili faktörler olarak saptanmıştır (Marcotte, 1988). Kurumsal faktörlerin yanında yaş, iş deneyimi, eğitim ve cinsiyet gibi bireysel özelliklerin de memnuniyetteki öneminden söz edilmektedir (Tella, Ayeni and Popola, 2007).

Çalışanların motivasyonunda ve verimliliklerinde en önemli unsurun ücret olduğu vurgulanmaktadır (Akintoye, 2000). Kişisel gelişim olanakları, çalışanlar arasındaki güçlü iletişim kuruluşlarda hedeflere ulaşmasını kolaylaştırmaktadır (Allahyari and Eftekhari, 2013; Scott, Swortzel and Taylor, 2005; Riggs and Bues, 1993). Gelişen koşullara ve elemanların uzmanlıklarına göre iş tanımlarının ve işbölümünün yapılması ise iş akışı ve iş ile çalışan uyumu için gerekliliktir.

Tarımda arzulanan hedeflere ulaşılması yayımcıların iş memnuniyeti ile ilişkilidir. Kuruluşların kırsal kesimdeki birincil elemanı olan yayımcıların başarısı toplumda kuruluşa olan güveni de tesis etmektedir. Yayımda başarı çiftçilerin yaşam düzeyindeki yükselme ve sosyal değişimle ölçülmektedir. Bu nedenle yayımcının başarısı bireysel veya kurumsal düzeyle sınırlı olmayıp, kırsal gelişmeyi de tetiklemektedir.

Araştırmada, yayımcıların işlerindeki memnuniyetlerine etkisi düşünülen bazı kişisel özellikler ile kurumsal değerlerden statü, farklı aktörlerle işbirliğinin varlığı, destek verilmesi, işbölümünün yapılması, kurum içi iletişimin varlığı, kişisel gelişime önem verilmesi ve ücret düzeyi sorgulanmıştır. Ele alınan kurumsal değerler çeşitli ülkelerde (FAO, 1990) ve

Türkiye’de (Boyacı, 2007) tarımsal yayımda belirlenen kurumsal sorunlardandır. Çalışmada farklı kuruluşlardaki yayımcıların iş memnuniyeti ve etkili kişisel ve kurumsal faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Kamu, özel sektör, çiftçi örgütlerindeki yayımcılar/danışmanlar kapsama alınmıştır. Çalışmaya Ege (144 kişi), İç Anadolu (52 kişi), Doğu Anadolu (16 kişi), Akdeniz (15 kişi), Marmara (8 kişi), Karadeniz (8 kişi) ve Güneydoğu Anadolu (7 kişi) Bölgelerinde görev yapan toplam 250 yayımcı katılmıştır.

## MATERYAL ve YÖNTEM

Yazarların eğitici olarak yer aldıkları, farklı bölgelerde kamu kuruluşları ve meslek kuruluşları tarafından düzenlenen eğitimlerde yayımcılardan anketle, 2009–2011 yılları arasında derledikleri veriler kullanılmıştır. Yazarların verdikleri eğitimlere katılan yayımcıların tamamı (420 kişi) kapsama alınmış ancak, 250 kişi anket formunu doldurup, teslim etmiştir. Kırsal kesimin yaşam düzeyini yükseltmek amacı ile yetişkin eğitimi etkinlikleri yürüten, çiftçilere yeni bilgi ve teknolojileri tanıtıp, benimsemelerine çaba harcayan bu katılımcılar çalışmada “yayımcı” veya “yayım elemanı” olarak anılmışlardır. Araştırmaya katılan yayımcıların %46.6’sı (118 kişi) kamuda, %45.1’ü (112 kişi) özel sektörde (girdi üreten pazarlayan, tarım ürünleri pazarlamasında yer alan firmalar, kendi adına çalışanlar), %8.3’ü (20 kişi) de çiftçi örgütlerinde (kooperatifler, ziraat odaları vb.) görev yapmaktadır.

Çalışmada iş memnuniyetini etkilediği düşünülen faktörler kişisel özellikler ve kurumsal değerler olarak iki grupta toplanmıştır. Kurumsal değerlerin varlığı ve iş memnuniyet düzeylerinde kullanılan beşli Likert ölçeğinde *1.00–1.99 çok zayıf/kötü; 2.00–2.99 zayıf; 3.00–3.99 orta; 4.00–4.99 iyi ve 5.00 pek iyi/mükemmel* olarak tanımlanmıştır. Veriler ortalamalar, yüzdeler gibi tanımlayıcı istatistikler yanında, Kruskal Wallis, Mann Whitney U gibi karşılaştırmalar; ikili ve sıralı Logbirim ile Tobirim regresyon yöntemleri kullanılarak yorumlanmıştır. Kullanılan statü, destek, işbirliği, işbölümü, kişisel gelişim, iletişim ve ücret gibi kurumsal değerler (yedi adet değişken) için yapılan güvenilirlik testinde Cronbach’s Alpha değeri .8516 (Standardized Item Alpha= .8604) hesaplanmış ve analizler için güvenilir bulunmuştur.

Bağımlı değişkeninin ikiden fazla seçenek alabildiği ve belli bir sırayı izlediği durumlarda “sıralı” logbirim ve tobirim; bağımlı değişkenin iki seçenekli (evet-hayır gibi) olması durumunda ikili logbirim yöntemlerinin kullanılabileceği belirtilmektedir (Yalta, 2011). **Yayım önerilerinin çiftçiler tarafından benimsenmesinde yayımcıların etkili olan kişisel özellikleri *Tobirim***

**yöntemi; ikamet edilen yerin** bağımlı olduğu kişisel özellikler **ikili Logbirim; yayımcıların iş memnuniyetlerini** etkileyen kişisel ve kurumsal faktörler de **sıralı Logbirim** yöntemleri ile yorumlanmıştır. Analizlerde regresyon için *Gret*; diğerleri için de *SPSS 11.0 for Windows* programlarından yararlanılmıştır.

## BULGULAR ve TARTIŞMA

### Bazı Kişisel Özellikler

Görüşülen yayımcıların yaş ortalaması 36.4 bulunmuştur. Yayımcıların; %31.6’sı bayan, %64.4’ü evli; %46’sı da çiftçilik deneyimine sahiptir. Yayımcıların %78.4’ü ziraat ve %21.6’sı veterinerlik fakülteleri veya ilgili meslek yüksekokulu eğitilimlerdir. Geçmişte aile gelirlerinin tarım olduğunu söyleyen yayımcıların oranı %41’dir. Meslek öncesi yaşamı köyde geçenlerin oranı %54; şu an köyde ikamet edenlerin oranı %59.3’tür. Mesleki deneyimleri ortalama 10.8 yıl olan yayım-

cıların %59.2’si mezun oldukları fakülteleri isteyerek seçmiş olup, %18.4 kadarı da lisansüstü eğitilimlidir.

### Yayımcıların mesleklerine isteyerek başlama durumları

İş memnuniyetinde önemli bir faktör mesleğin isteyerek seçilmesidir. Araştırmada, mezun olunan fakülteyi seçme şekli (isteyerek veya istemeyerek) ile işi sevmek, hoşnut olmak veya hoşlanmamak gibi eğilimler karşılaştırılmıştır. Çiftçilik deneyimi olan yayımcıların ziraat veya veterinerlik eğitimini isteyerek seçtikleri görülmektedir. Fakülteyi isteyerek seçenlerin işlerini de severek yaptıkları, işlerine hevesli gittikleri ve işlerinden memnuniyet eğilimlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Memnuniyetin bir göstergesi olan mesleklerini yakınlarına önerme eğilimi de fakülteyi isteyerek seçenlerde yüksektir. Memnun olmama ile ilgili göstergeler; işe gönülsüz/isteksiz gitme ve meslekten kesinlikle hoşlanmama eğilimleri fakülteyi istemeyerek seçenlerde daha yüksektir (Çizelge 1).

**Çizelge 1.** Yayımcıların fakülteyi tercih şekli ve işten memnuniyet eğilimleri (Mann Whitney U Testi)

**Table 1.** The form of preference of faculty and job satisfaction tendencies of extensionists (Mann Whitney U Test)

Değişkenler	Fakülteyi Tercih Şekli	Sayı	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Mann Whitney U Değeri	P değeri
Çiftçilik deneyimi	İstemedi	102	122.11	11811.00	6558.000**	.041
	İsteyerek	148	132.19	19564.0		
İşini sevmeye eğilimi	İstemedi	96	107.26	10297.00	5641.000***	.003
	İsteyerek	145	130.10	18864.00		
İşe hevesle gelme eğilimi	İstemedi	96	102.97	9885.00	5229.000***	.001
	İsteyerek	145	132.94	19276.00		
İşinden memnun olma eğilimi	İstemedi	96	92.94	8922.50	4266.500***	.000
	İsteyerek	145	139.58	20238.50		
Mesleği yakınlarına önerme eğilimi	İstemedi	102	104.44	10653.00	5400.000***	.000
	İsteyerek	148	140.01	20722.00		
İşe gönülsüz/isteksiz gitme	İstemedi	95	138.28	13137.00	5103.000***	.001
	İsteyerek	144	107.94	15543.00		
İşinden kesinlikle hiç hoşlanmama	İstemedi	102	135.87	13858.50	6490.500***	.015
	İsteyerek	148	118.35	17516.50		

Önem düzeyi \*\*  $a < 0.05$

\*\*\*  $a < 0.01$

### Bazı yayım göstergeleri

Yayımcıların hizmet verdikleri çiftçi sayıları yeniliklerin benimsenmesi ve davranış değişiminin sağlanmasında etkilidir. Bir yayımcının çok sayıda çiftçiye hizmet vermesi iletişim ve izleme açısından dezavantaj olabilmektedir. Araştırmada bir yayımcının ortalama 934 çiftçiye hizmet verdiği hesaplanmıştır. Çiftçi örgütlerinde (kooperatif, oda vb.) yayımcı başına düşen çiftçi sayısı daha yüksektir. Az sayıdaki elemanla tüm üye veya ortaklarına ulaşma isteği çiftçi örgütlerinde yayımcı başına düşen çiftçi sayısını artırmaktadır. Hedef kitlenin eğitim düzeyi de yayımda (sözelimi; benimseme sürecinde; kullanılacak yayım tekniklerinin karşılaştırılmasında vd. konularda) etkiye

sahiptir. Yayımcılar hizmet verdikleri çiftçilerin eğitim süresini 6.3 yıl olarak belirtmişlerdir. Özel sektördeki yayımcıların daha eğitilmiş çiftçilerle işbirliği yaptıkları görülmüştür.

Yayımda başarı ölçütlerinden olan önerilerin çiftçiler tarafından benimsenme oranı %47.8 hesaplanmıştır. Çiftçilerin yarısından daha az bir kısmı yayım önerilerini uygulamaktadır. Oran, yayımda hedeflerin belirlenmesinden çiftçilerle iletişime kadar ki süreçte bazı yetersizlikleri göstermektedir. Yayım önerilerinin benimsenme oranı özel sektörde daha yüksektir (Çizelge 2). Özel sektörde hedef çiftçi gruplarının eğitim düzeylerinin yüksekliği ve ticari beklentilerle çiftçilerle daha sık temas kurulması oranı artırmaktadır.

**Çizelge 2.** Kuruluşların bazı yayım göstergeleri açısından karşılaştırması (Kruskal Wallis Testi)**Table 2.** Comparison of the organisations according to some extension indicators (Kruskal Wallis Test)

Faktör	Kuruluş Tipi	Sayı	Sıra Ortalaması	Serbestlik Derecesi	Khi Kare Değeri	P değeri
Yayımcı başına hizmet verilen çiftçi sayısı	Kamu	103	97.83	2	12.883***	.002
	Özel	72	83.25			
Hizmet verilen çiftçilerin eğitim süresi (yıl)	Çiftçi örgütü	15	138.33	2	12.474***	.002
	Kamu	110	97.64			
	Özel	93	124.01			
Yayım önerilerini benimseyen çiftçilerin oranı (%)	Çiftçi örgütü	17	119.79	2	4.810*	.090
	Kamu	109	107.36			
	Özel	100	122.62			
	Çiftçi örgütü	16	91.31			

Önem düzeyi \*  $\alpha < 0.1$  \*\*\*  $\alpha < 0.01$

Yayımcılara sorulan önerilerinin çiftçiler tarafından benimsenme düzeyi beş grupta (*benimsenme oranı %20 ve altında; %21-40; %41-60; %61-80 ve %81 ve üzerinde*) toplanmıştır. Önerilerin benimsenme oranının (*bağımlı değişken*) yayımcıların hangi kişisel özelliklerine bağlı olduğu incelenmiştir. Bu amaçla; yayımcıların cinsiyeti, çiftçilik deneyiminin varlığı, kuruluş tipi, ikamet ettikleri yer, lisansüstü eğitim yapma durumu, mesleki deneyim, hizmet verilen çiftçilerin sayısı ve

hizmet verilen çiftçilerin eğitim düzeyi *bağımsız değişkenler* olarak Tobirim regresyon modeli kurgulanmıştır. Çiftçilerin benimsenme düzeyleri yayımcıların cinsiyetine, ikamet ettikleri yere, mesleki deneyimlerine ve hizmet verdikleri çiftçilerin eğitim düzeylerine bağımlıdır. Erkek, kentte yaşayan, mesleki deneyimi fazla olan ve daha eğitilmiş çiftçilerle ilgilenen yayımcıların önerileri daha çok benimsenmektedir (Çizelge 3).

**Çizelge 3.** Önerilerin çiftçiler tarafından benimsenmesinde etkili olan yayımcı özellikleri (Tobirim)**Table 3.** Characteristics of extensionists that effective on the adoption of suggestions by farmers (Tobirim)

Bağımsız değişkenler	Katsayı	Ölç. Hata	z-ist.	p-değeri
Const	5.52993	10.0081	0.5525	0.58058
<b>Cinsiyet</b>	-5.47685	3.01038	-1.8193	0.06886 *
Çiftçilik deneyiminin varlığı	-0.288951	3.02409	-0.0955	0.92388
Kuruluş Tipi	3.11723	2.72239	1.1450	0.25219
<b>İkamet edilen yer</b>	0.313244	0.0535461	5.8500	<0.00001 ***
Lisansüstü eğitimin varlığı	-4.1517	6.11818	-0.6786	0.49740
<b>Mesleki deneyim</b>	0.149901	0.0567258	2.6426	0.00823 ***
Hizmet verilen çiftçi sayısı	-0.0012513	0.00126213	-0.9914	0.32148
<b>Çiftçilerin eğitim düzeyi</b>	0.496326	0.0470684	10.5448	<0.00001 ***

Log-olabilirlik -1107.955 Akaike ölçütü 2235.909

Sınama istatistiği: Ki-kare = 122.702 [0.0000]

Önem düzeyi \*  $\alpha < 0.1$  \*\*  $\alpha < 0.05$  \*\*\*  $\alpha < 0.01$

Yayım önerilerinin çiftçiler tarafından benimsenmesinde yayımcıların köyde ikamet etmelerinin etkili olduğu düşünüldüğü için yayımcıların hizmet ettikleri köylerde ikamet etmelerini öngören yaklaşımlar mevcuttur. Sözelimi; dünyada eğitim ve ziyaret yaklaşımı (Axinn, 1988) ve geçmiş yıllarda Türkiye'deki uyarlaması olan Tarımsal Yayım ve Uygulamalı Araştırma Projesi (TYUAP) yayımcıların sorumlu oldukları köylerde ikamet etmelerini öngörmüş ve bu amaçla köylerde lojmanlar inşa edilmiştir (TOKB, 1987). Türkiye'de uygulanan KÖYMER (2004 - 2007) ve TARGE L (2007 sonrasında)

projelerinde de yayımcıların köyde ikamet etmeleri öngörülmüştür.

Araştırmada yayımcıların ikamet yerlerinde etkili faktörler incelenmiştir. Bağımlı değişken olan ikamet edilen yerler köy (köy/belde) ve kent (il/ilçe) olarak iki gruba ayrılmıştır. Bağımsız değişkenler yayımcının yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, meslek öncesi yaşamın geçtiği yer, mesleki memnuniyet düzeyi gibi özellikler dikkate alınarak, ikili logbirim regresyon yöntemi uygulanmıştır. Köyde ikamet etme eğilimi; yaşlılarda, erkeklerde, evlilerde, çiftçi örgütlerinde çalışanlarda, meslek öncesi yaşamını köyde geçirmiş olanlarda artmaktadır (Çizelge 4).

**Çizelge 4.** Yayımçıların ikamet ettikleri yerleri etkileyen kişisel özellikleri (İkili Logbirim)**Table 4.** *Personel characteristics that effect their places of residence of the extensionists (Binary Logbirim)*

Bağımsız değişkenler	Katsayı	Ölç. Hata	z-ist.	p-değeri
<b>Yaş</b>	-0.0194066	0.0112022	-1.7324	0.08320 *
<b>Cinsiyet</b>	-0.550723	0.299212	-1.8406	0.06568 *
<b>Medeni durum</b>	0.676085	0.295416	2.2886	0.02210 **
<b>Kuruluş tipi</b>	-0.604438	0.212252	-2.8477	0.00440 ***
<b>Yaşamının geçtiği yer</b>	-0.698103	0.283086	-2.4660	0.01366 **
Mesleki unvan	-0.0213083	0.334423	-0.0637	0.94920
<b>Memnuniyet düzeyi</b>	-0.315104	0.141825	-2.2218	0.02630 **

Bağımlı değişken ort	6.104000	Bağımlı değişken Ö.S.	22.67629
Log-olabilirlik	-202.0955	Akaike ölçütü	422.1910
Schwarz ölçütü	453.8841	Hannan-Quinn	434.9466

'Doğru kestirilen' durum sayısı = 139 (55.6%)

Olabilirlik oranı sınaması: Ki-kare(7) = 62.9548 [0.0000]

Önem düzeyi \*  $\alpha < 0.1$  \*\*  $\alpha < 0.05$  \*\*\*  $\alpha < 0.01$

### İş memnuniyeti ve etkili faktörler

ABD'de 2012 yılında yürütülen bir araştırmada çalışanların %81'inin işlerinden az veya çok memnun oldukları saptanmıştır. İş arkadaşları ile iletişim düzeyi, becerilerini geliştirme ve işlerinde kullanabilme, kurum hedeflerine katkı verebilme memnuniyette önemli bulunmuştur (SHRM, 2012). Türkiye kamu yayımcıları ile yürütülen bir çalışmada memnuniyet orta düzeyde olup, genç ve bayan yayımcılar işlerinden daha memnundurlar (Boyacı, 2007). ABD'de ise yaşlı ve deneyimli yayımcıların işlerinden daha memnun oldukları saptanmıştır (Bowen, Radhakrishna and Keyser, 1994).

Yayımcıların memnuniyet düzeyi ortalaması beşli Likert ölçeğinde 3.7 ile orta düzeydedir. Yayımcıların %10.8'i işlerinden çok/son derece memnunken, %6'sı hiç memnun değildir. Yayımcıların %94'ünün az veya çok işlerinden memnun oldukları görülmektedir (Çizelge 5).

**Çizelge 5.** Yayımcıların işlerinden memnuniyet düzeyleri**Table 5.** *Job satisfaction levels of the extensionists*

Memnuniyet Düzeyi	Hiç (1)	Düşük (2)	Orta (3)	İyi (4)	Çok (5)
Yayımcıların Sayısı	15	32	82	94	27
Yayımcıların Yüzdesi (%)	6.0	12.8	32.8	37.6	10.8

Bağımlı değişken olarak yayımcıların memnuniyet düzeylerinin bağımsız değişkenler cinsiyet, kuruluş tipi (kamu, özel, çiftçi örgütü), mesleki unvan (veteriner hekim, ziraat mühendisi), ikamet yeri (köy, kent), deneyim (kaç yıldır mesleği yaptığı), önerileri benimseyen çiftçilerin oranı ve hizmet verilen çiftçi sayısı alınarak, Sıralı Logbirim yöntemi ile incelenmiştir. Bulgulara göre; erkek, ziraat mühendisi, kentte ikamet eden, deneyimli olan, önerileri daha fazla benimsenen yayımcılar işlerinden daha fazla memnundurlar (Çizelge 6).

**Çizelge 6.** İş memnuniyet düzeylerinin bağlı olduğu bazı yayımcı özellikleri (Sıralı Logbirim)**Table 6.** *Some extensionist characteristics which are related to job satisfaction levels (Ordered Logbirim)*

Bağımsız değişkenler	Katsayı	Ölç. Hata	z-ist.	p-değeri
<b>Cinsiyet</b>	-0.495367	0.266819	-1.8566	0.06337 *
Kuruluş tipi	0.0106609	0.185094	0.0576	0.95407
Yaşamı nerede geçti	0.133017	0.243711	0.5458	0.58520
<b>Mesleki unvan</b>	-0.535762	0.298583	-1.7943	0.07276 *
<b>İkamet edilen yer</b>	0.0260558	0.00681121	3.8254	0.00013 ***
<b>Mesleki deneyim</b>	0.018571	0.00779879	2.3813	0.01725 **
<b>Benimseyenlerin oranı</b>	0.00982481	0.00436018	2.2533	0.02424 **
Hizmet verilen çiftçi sayısı	0.000132543	9.13484e-05	1.4510	0.14679

Bağımlı değişken ort	6.752000	Bağımlı değişken ö.s.	17.91172
Log-olabilirlik	-390.7459	Akaike ölçütü	807.4917
Schwarz ölçütü	853.2707	Hannan-Quinn	825.9164

'Doğru kestirilen' durum sayısı = 73 (29.2%)

Olabilirlik oranı sınaması: Ki-kare(8) = 106.278 [0.0000]

Önem düzeyi \*  $\alpha < 0.1$  \*\*  $\alpha < 0.05$  \*\*\*  $\alpha < 0.01$

Yayımcıların iş memnuniyetlerinde etkisi düşü-  
nülen kurumsal değerler/faktörler; farklı aktörlerle  
**işbirliği**, toplumsal **statü**, çalışmalarına verilen  
**destek**, kuruluşlarındaki **işbölümü**, kuruluş içi  
**iletişim**, kuruluşlarda **kişisel gelişime** verilen önem  
ve **ücret** olarak yedi başlıkta toplanmıştır (Çizelge 7).

Yayıma çiftçilerin ilgisi ve güveninde yayımcının  
statü yüksekliği önemlidir. Yayımcılara göre mesleğin  
toplumdaki statüsü orta düzeydedir. Mesleki statü  
kooperatifte/odada görevli yayımcılarda daha iyi  
düzeydedir. Yayım etkinliklerinde teknik, ekonomik,  
finansal desteklerin düzeyi düşüktür. Ücret düzeyi de  
düşük olup, ücret ve çalışmalara verilen desteğin  
yetersizliği yayımdaki finansman problemlerini ortaya  
koymaktadır. Bilgi ve inovasyon kaynaklarının çeşitlen-  
mesi farklı aktörlerle işbirliğini gerektirmektedir.  
Ancak, Türkiye’de yayım çalışmalarında farklı aktörlerle  
işbirliği düzeyi vasattır. Görev tanımı, uzmanlaşma ve  
ekip ruhunun yaratılmasında etkili olan işbölümü  
kuruluşlarda orta düzeydedir. Yayım etkinliklerinin  
sonuçlarının kurum içinde paylaşılması ekip ruhuna ve

kurumsal haberdarlığa katkı yapmaktadır. Hizmet içi  
eğitim, farklı kuruluşlarla ortak çalışma, başarının  
ödüllendirilmesi gibi unsurları içeren kişisel gelişim  
bireysel ve kurumsal beceriyi tetiklemektedir. Ancak,  
kuruluşların kişisel gelişmeye yeterince önem verme-  
diği saptanmıştır. Tüm kurumsal değerler/faktörler ele  
alındığında kamu yayımında kurumsal değerlerin  
varlığı 2.7 ile Türkiye ortalamasının da altındadır.  
Büyük yapısı, aşırı bürokratik iş yükü, kaynak yetersiz-  
liği kamuda bu sonuca yol açmıştır (Çizelge 7).

Yayımcıların iş memnuniyetinde etkili kurumsal  
faktörler Sıralı Logbirim yöntemi ile incelenmiştir.  
Kurumsal değerlerden yayımcıların toplumdaki statü-  
leri, yayıma verilen destekler, farklı aktörlerle işbirliği;  
iş bölümünün varlığı, kuruluş içi iletişim, kişisel geli-  
şmeye önem verilmesi ve ücret düzeyi bağımsız  
değişkenler olarak modelde yer almıştır. Yayımcıların  
işlerinden memnuniyet düzeyleri toplumdaki statüye  
(saygınlığa), farklı aktörlerle işbirliğine; kişisel gelişme-  
ye önem verilmesine ve ücret düzeyinin yüksekliğine  
bağlı bulunmuştur (Çizelge 8).

**Çizelge 7.** İş memnuniyetinde etkili bazı kurumsal değerler ve düzeyleri (Beşli Likert Ölçeği)

**Table 7.** Organizational values and levels which are effective on job satisfaction (Five Point Likert Scale)

Kurumsal değerler/faktörler	Kuruluş Tipi			Türkiye ortalaması
	Kamu	Özel	Çiftçi Örgütü	
Toplumda mesleğin statüsü	3.3	3.4	4.0	<b>3.6</b>
Farklı kesimlerle işbirliği yapılması	2.8	2.8	3.4	<b>3.0</b>
Finansal, ekipman, eleman desteğinin varlığı	2.3	2.9	3.0	<b>2.7</b>
Kuruluşta işbölümünün varlığı	2.7	3.4	3.2	<b>3.1</b>
Kuruluş içinde iletişimin varlığı	2.8	3.2	3.2	<b>3.1</b>
Kişisel gelişime önem verilmesi	2.9	3.3	3.4	<b>3.2</b>
Yapılan işe uygun ücret alma durumu	2.8	2.9	3.0	<b>2.9</b>
Tüm değerlerin ortalaması	<b>2.7</b>	<b>3.0</b>	<b>3.1</b>	<b>2.9</b>

**Çizelge 8.** Yayımcıların işlerinden memnun olma düzeyinde etkili kurumsal faktörler (Sıralı Logbirim)

**Table 8.** Effective organizational factors effective on job satisfaction levels of the extensionists (Ordered Logbirim)

Bağımsız değişkenler	Katsayı	Ölç. Hata	z-ist.	p-değeri
<b>Mesleğin toplumdaki statüsü</b>	0.274218	0.16284	1.6840	0.09219 *
Farklı kesimlerle işbirliği yapılması	0.0368748	0.0229981	1.6034	0.10885
<b>Finansal. ekipman. eleman desteğinin varlığı</b>	0.324244	0.175174	1.8510	0.06417 *
Kuruluşta işbölümünün varlığı	0.0250471	0.0279885	0.8949	0.37084
<b>Kişisel gelişime önem verilmesi</b>	0.0711362	0.0393397	1.8083	0.07057 *
Kuruluş içinde iletişimin varlığı	0.00967197	0.0101801	0.9501	0.34207
<b>Yapılan işe uygun ücret alma durumu</b>	0.28619	0.100635	2.8438	0.00446 ***

Bağımlı değişken ort	6.752000	Bağımlı değişken Ö.S.	17.91172
Log-olabilirlik	-353.5760	Akaike ölçütü	731.1520
Schwarz ölçütü	773.4095	Hannan-Quinn	748.1594

'Doğru kestirilen' durum sayısı = 90 (36.0%)

Olabilirlik oranı sınaması: Ki-kare(7) = 180.618 [0.0000]

## SONUÇLAR

Çalışanların işlerindeki memnuniyetleri verimlilik ve kurumsal bağlılık gibi nedenlerle insan kaynakları yönetiminde üzerinde durulan konulardandır. İş memnuniyeti iç ve dış; bireysel ve kurumsal, sosyal-kültürel ve ekonomik nitelikli çeşitli faktörlere bağlıdır. Yayım çalışmalarındaki başarı bireysel veya kurumsal sınırlar içinde kalmayıp, kırsal gelişmeye ve ülke kalkınmasına da destek olmaktadır. Bu nedenle başarının bir tür itici gücü olan iş memnuniyeti yayım kuruluşlarında önemsenmelidir.

Bu araştırmada farklı kuruluşlardaki yayımcıların işlerinden memnuniyet düzeyleri ile memnuniyete etki eden bireysel ve kurumsal faktörler incelenmiştir. İncelenen kişisel özellikler yaş, cinsiyet, mesleki deneyim, eğitim, unvan, ikamet edilen yer, çiftçilik deneyimi, meslek öncesi yaşamın nerede geçtiği, fakülteyi tercih etme şekli gibi konulardır. Etkisi sorgulanan kurumsal faktörler ise kuruluşlardaki statü, destek, işbirliği, işbölümü, kişisel gelişme, iletişim ve ücret gibi değerlerdir.

Hizmet verilen çiftçi sayıları yayım önerilerinin benimsenmesinde etkili olup, az sayıdaki çiftçi ile işbirliği ikna edici olan bireysel görüşmelerin kullanımını ve sonuçların izlenmesini kolaylaştırmaktadır. Çiftçi örgütlerinde yayımcı başına düşen çiftçi sayısı yüksektir. Özel sektörde ise düşüktür. Eğitimli çiftçilerle işbirliği yapan özel sektör yayımcılarının önerileri daha fazla benimsenmektedir. Erkek, kente yaşayan, deneyimli olan ve daha eğitimli çiftçilerle işbirliği yapan yayımcıların önerileri daha çok benimsenmektedir.

Yayımcıların hizmet ettikleri köylerde ikamet etmelerini öngören yaklaşımlara karşın, araştırmada yayım önerilerinin çiftçiler tarafından benimsenme ve işlerindeki memnuniyet düzeyleri köyde ikamet eden yayımcılarda düşüktür. Bu konu iki açıdan değerlendirilebilir. Köyde ikamet eden yayımcıların bir süre sonra motivasyonlarını yitirdikleri, çiftçilerin ise yayımcıları kendilerinden biri gibi gördükleri ve farklı bir şey duyamayacaklarını düşündükleri için bir süre sonra fazla danışmadıkları gözlenmiştir. Köyde ikamet

etme eğilimi yaşlı, erkek, evli, çiftçi örgütlerinde görevli ve meslek öncesi yaşamı köyde geçen yayımcılarda artmaktadır.

Yayımcıların %94’ü az veya çok işlerinden memnundur. Erkek, ziraat mühendisi, kentte ikamet eden, deneyimli, önerileri daha fazla benimsenen yayımcıların mesleki memnuniyet düzeyleri daha yüksektir. İş memnuniyeti meslek öncesi ile de ilintilidir. Fakülteyi isteyerek seçenlerin işlerinden memnuniyet eğilimleri yüksektir. Toplumda statüsü yüksek, farklı aktörlerle işbirliği yapan; kişisel gelişmeye önem veren ve uygun ücretle eleman istihdam eden kuruluşlardaki yayımcılar işlerinden daha memnundurlar.

Günümüz tarımsal ve ekonomik yapısında kişisel gelişime, kurum içi ve dışı iletişime ve etkileşime önem vermeyen kuruluşların sürdürülebilir başarılar yakalaması zordur. Çalışmadaki bulgular ışığında yayımcıların iş memnuniyetleri ve kurumsal başarı için aşağıdaki öneriler dikkate alınmalıdır.

- Yayımcıların mesleki **beklentileri** düzenli olarak tanımlanmalıdır.
- Zorunlu ikamet yerine yayımcılar köylere **sık gidip-gelmeli** ve **programlı çalışmalıdır**.
- Yayımcıların mesleki **mutsuzlukları** incelenmelidir.
- Kararlarda ve iş planlarında yayımcıların **katkısı ve haberdarlığı** sağlanmalıdır.
- İş tanımları ve görev dağılımlarında yayımcıların **uzmanlıkları** dikkate alınmalıdır.
- Yayımcıların **kişisel gelişmelerine** olanaklar sunulmalıdır.
- Çalışmalarda kurum ve dışındaki farklı aktörlerle ve uzmanlıklarla **işbirliği** teşvik edilmelidir.
- **Ücret düzeyleri** yaşam koşullarını geliştirecek şekilde belirlenmelidir.
- Memnuniyetsizlik sonucu sık işten ayrılmaların yaşanmasının **kurum kültürü ve deneyiminin gelişmesini** engelleyeceği unutulmamalıdır.

## KAYNAKLAR

- Akintoye I. R., 2000. The place of financial management in personal psychology, A Paper Presented as Part of Personnel Psychology Guest Lecture Series, Department of Guidance and Counselling, University of Ibandan, Nigeria.
- Allahyari, M. S. and Eftekhari H., 2013. Relationship between job satisfaction and organizational commitment of agricultural extension experts of Guilan Province, Indian Journal of

- Fundamental and Applied Life Sciences, ISSN: 2231-6345 (online) 3(1):65-72
- Axin, G., 1988. Guide on Alternative Extension Approaches, FAO, Rome, Italy, 148p.
- Bowen, C. F., Radhakrishna, R. and Keyser, R., 1994. Job satisfaction and commitment of 4-H agents, Journal of Extension, 32(1):1-22, <http://joe.org/joe/1994june/rb2.html> (Erişim Tarihi: 06.11.2014).

- Boyacı, M., 2007. Türkiye’de Bilişim ve İletişim Teknolojilerinin Tarımsal Yayımında Kullanımı ve Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma, TÜBİTAK, TOVAG Proje No: 104O130, (Yayınlanmamış), 106s.
- Castillo, J. and Cano, J., 2004. Factors explaining job satisfaction among faculty, *Journal of Agricultural Education*, 45(3):65-74.
- Chang, S. C. and Lee, M. S., 2007. A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees’ job satisfaction, *The Learning Organization*, 11(2):155-185
- Cole, G. A., 1993. *Personnel Management Theory and Practice*, DP Publications Ltd. Aldine Place London, 558p.
- Ebru, K., 1995. Job satisfaction of the librarian in developing countries, 61st IFLA General Conference Proceedings, August, p:20-25.
- FAO, 1990. *Organization and Overview of the Global Consultation on Agricultural Extension*, Swanson, B. E (Ed), Report, Rome, Italy, 217p.
- Marcotte, P., 1988. Organizational behavior factors: a brief synopsis of leadership motivation and conflict management, *Human Resource Management in National Agricultural Research*, ISNAR, Report of Workshop, The Netherlands, 168-182pp.
- Riggs, K. and Bues, K., 1993. Job satisfaction in extension, *Journal of Extension*, 31(2):22-26, <http://www.joe.org/joe/1993summer/a5.html> (Erişim tarihi: 24.08.2014)
- Scott, M., Swortzel, K. A. and Taylor, W. N., 2005. Extension agents’ perceptions of fundamental job Characteristics and their level of job satisfaction, *Journal of Southern Agricultural Education Research*, 55(1):88-101.
- SHRM, 2012. Employees are focused on meeting goals and using their skills at work, [www.shrm.org/research/surveyfindings/articles/documnets](http://www.shrm.org/research/surveyfindings/articles/documnets) (Erişim tarihi: 17.06.2014)
- Syptk, J. M., Marsland, D. and Ulmer, D., 1999. Job satisfaction: putting the theory into practice. *Family Practice Management*, 6:26-31, <http://www.aafp.org/fpm/991000fm/26.html> (Erişim tarihi: 06.04.2009).
- Tella, A., Ayeni, C. O. and Popoola, S. O., 2007. Work Motivation, job satisfaction, and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria, *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, Paper:118, 16p.
- TOKB, 1987. *Tarımsal Yayım ve Uygulamalı Araştırma Projesi*, Tarım, Orman ve Köyişleri Bakanlığı, Ankara, 88s.
- Yalta, T. A., 2011. *Ekonometri 2 Ders Notları*, TÜBA, Türkiye Bilimler Akademisi, Açık Ders Malzemeleri Projesi, Sürüm 2.0, <http://yalta.etu.edu.tr> (Erişim tarihi: 07.11.2014), 180s.
- Yılmaz, E. and Dilmac, B., 2011. An investigation of teachers values and job satisfaction, *Elementary Education Online*, 10(1):302-310, (online) <http://ilkogretim-online.org.tr>, (Erişim tarihi:07.11.2014)