

“Sürü Yönetimi Elemanı Benim” Projesi Kapsamındaki Tarımsal Eğitim Faaliyetlerinin Mesleğin Devamlılığı Açısından Analizi*

Zehra ÇİÇEKGİL¹

Yener ATASEVEN²

Öz

Küçükbaş hayvancılığın geleceği için nitelikli sürü yöneticilerinin varlığı büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda Türkiye’de hayvancılık sektöründeki kalifiye sürü yönetim elemanı açığının kapatılması ve kayıtlı bir istihdam yaratılması amacıyla 2013 yılında “Sürü Yönetim Elemanı Benim” Projesi uygulanmaya başlanmıştır. Bu çalışma ile proje kapsamında Ankara’daki sürü yöneticileri eğitim alıp almadıklarına göre sınıflandırılarak bu yöneticilerin mesleğe devam etme eğilimlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Ankara ilinde 2013-2017 yılları arasında eğitim alan sürü yönetim elemanları çalışmanın ana kitlesini oluşturmaktadır. Oransal Örneklem Yöntemi’ne göre (%90 güven aralığında ve %10 hata payı ile) eğitim alan 65 sürü yöneticisi ve aynı ilçelerde benzer özelliklere sahip eğitim almamış 65 sürü yöneticisi ile anket çalışması yapılmıştır. Eğitim alanlar ile almayanlar arasındaki ilişkiler oransal (%) ve Çoklu Uyum Analizi ile incelenmiştir. Sonuç olarak, sürü yöneticilerinin %88.5’inin bu mesleği yapmaya devam edecekleri tespit edilmiştir. Ayrıca sürü yöneticilerinin %78.5’i gelirin artması ve %76.2’si sigorta sağlanması durumunda mesleğin daha cazip hale geleceğini belirtmiştir. Çoklu Uyum Analizi sonuçlarına göre ise, eğitim faaliyetlerine katılan, ilkokul ve altı eğitime sahip ve 251 üzeri küçükbaş hayvanın yönetimini yapan sürü yöneticileri ile mesleğe devam edecekler arasında yakın bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Küçükbaş hayvancılık, Çiftçi eğitimi, Sürü yöneticiliği, Çoklu Uyum Analizi.

Analysis of Agricultural Training Activities within the Scope of the “Herd Manager is me” Project in Terms of Continuity of the Profession

Abstract

The presence of qualified herd managers is of great importance for the future of ovine breeding. Within this scope In Turkey, in order to close the shortage of qualified herd manager in the livestock sector and to create a registered employment, the “Herd Manager is me” Project was started to be implemented in 2013. With this study, it is aimed to determine the tendency of these managers to continue their profession by classifying the herd managers in Ankara according to whether they have received training or not. The herd manager trained in Ankara between 2013-2017 constitute the main material of the study. According to the Proportional Sampling Method (with 90% confidence interval and 10% margin of error), a survey was conducted with 65 herd managers who received training and 65 herd managers who did not receive training with similar characteristics in the same districts. The relationships between the two groups were examined by proportional (%) and Multiple Correspondence Analysis. As a result, it has been determined that 88.5% of herd managers will continue to practice this profession. In addition, herd managers stated that the profession would become more attractive if 78.5% income increased and 76.2% provided insurance. According to the results of the Multiple Correspondence Analysis, it was observed that there was a close relationship between the herd managers who participated in training activities, had primary school or less education, and managed more than 251 ovine animals and those who would continue their profession.

Keywords: Ovine breeding, farmer training, herd manager, Multiple Correspondence Analyses.

JEL: Q16, Q18

Geliş Tarihi (Received):09.10.2020

Kabul Tarihi (Accepted):02.12.2020

*Bu çalışma “Sürü Yönetimi Elemanı Benim” Projesi Kapsamındaki Tarımsal Eğitim Faaliyetlerinin Analizi: Ankara İli Örneği” isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹Sorumlu yazar (Corresponding author), Tarımsal Ekonomi ve Politika Geliştirme Enstitüsü Müdürlüğü, Ankara, zehra.cicekgil@tarimorman.gov.tr, Orcid: 0000-0002-9594-9328

²Doç. Dr., Ankara Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, Ankara, Orcid: Orcid:0000-0003-0590-5493,

1. Giriş

Küçükbaş hayvancılıkta güvenli gıda elde edilmesi, üretimin düşük maliyetli ve verimli yapılması için besleme ve bakım gibi faaliyetlerin planlanarak belirli bir disiplinle yapılması iyi bir sürü yönetimi ile mümkündür (Anonim, 2013a). Bu nedenle sürü yönetiminde, özellikle küçükbaş hayvancılık faaliyetinde sürü yöneticilerinin önemli bir yeri bulunmaktadır.

Küçükbaş hayvancılığın geleceği için nitelikli sürü yöneticilerinin varlığı sürü yönetiminde büyük önem taşımaktadır. Başarılı bir sürü yönetiminin ise tecrübeli ve eğitilmiş bir sürü yöneticisi sayesinde gerçekleştirilmesi mümkündür (Semerci ve Çelik, 2016). Ancak, yeterli sürü yöneticisi olmayışı ve mevcut sürü yöneticilerinin kalifiye olmaması; başarılı bir sürü yönetiminin sağlanmasında başlıca sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Kırsal alanlarda gençler için çekiciliğini yitiren tarımsal faaliyetlerin başında koyun ve keçi yetiştiriciliği gelmektedir. Bu durumun başlıca sebebi hayvansal üretimin bitkisel üretime göre daha yoğun ve sürekli işgücü gerektirmesidir (Ertuğrul ve ark., 2009). Bu nedenle Türkiye’de bilgili ve deneyimli sürü yöneticisine duyulan ihtiyaç günden güne artmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalar sürü yöneticilerine verilen maaşların az olması, sosyal güvencelerinin bulunmaması ve mesleğin itibarının olmaması gibi nedenlerle mesleğin çekiciliğini yitirdiğini göstermektedir. Aynı zamanda sürü yöneticisi bulamayan bazı sürü sahiplerinin hayvan sayılarını azalttıkları ve bazılarının da küçükbaş hayvan yetiştiriciliğini bıraktıkları vurgulanmaktadır. Ayrıca bazı çalışmalarda sürü yöneticilerinin deneyimli oldukları halde teknik bilgi donanımı açısından yetersiz oldukları ve çoğunlukla geleneksel yöntemler doğrultusunda faaliyet gösterdikleri belirtilmiştir (Çelik ve Tanışık, 2015).

Türkiye’de sürü yönetiminde aktif rol üstlenen eğitilmiş, örgütlü sürü yöneticilerinin hayvancılık sektörüne kalifiye işgücü olarak kazandırılması kayıtlı bir istihdam yaratılması, hayvancılığın geleceği için de oldukça önemlidir. Bu

kapsamda “Sürü Yönetimi Elemanı Benim” Projesi hedefleri doğrultusundaki uygulamalar hayvancılık sektöründeki kalifiye sürü yönetim elemanı açığının kapatılması açısından büyük önem taşımaktadır. Böylece kalifiye sürü yöneticileri ile sağlanan iyi bir sürü yönetimi sonucunda küçükbaş hayvanlardan sağlanan verimin artırılması ve Türkiye ekonomisine katkısının istenilen düzeye ulaşması açısından önemlidir (Anonim, 2013b).

Uygulanan eğitim ve yayım faaliyetlerinin hedefine ulaşmış olup ulaşmadığının araştırılması, gelecekteki eğitim ve yayım faaliyetlerine yön verilmesi ve olumlu sonuçlar elde edilmesi açısından çok önemlidir. Ancak eğitim ve yayım faaliyetlerinin hedefine ulaşması bir taraftan yayım faaliyetlerinin kendisiyle diğer taraftan eğitim götürülen bireylerle ilgili çok değişkenli karmaşık bir süreçtir. Bu nedenle sürü yöneticiliği mesleğinin cazibesinin artırılmasına yönelik düzenlenecek eğitim faaliyetlerinin öncelikle hedef kitlenin bireysel özellikleri ile mesleğe devam etme eğilimlerinin dikkate alınarak tasarlanmasını önemli kılmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada sürü yöneticiliği mesleğinin devam etmesinde önemli olduğu düşünülen faktörlerin eğitim faaliyetleri ışığında ortaya konması amaçlanmıştır.

1.1. Sürü Yönetim Elemanı Benim Projesi

“Sürü Yönetim Elemanı Benim” Projesi 81 il ve ilçelerinde sürekli olarak yürütülmesi planlanmış olup 2013 yılında öncelikli olarak Konya, Ankara, Kırşehir, Sivas ve Iğdır illerinde pilot uygulamaya başlanmıştır. Projenin paydaşları TOB (Tarım ve Orman Bakanlığı), Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB), Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü (TİGEM) ve Türkiye Damızlık Koyun Keçi Yetiştiricileri Merkez Birliği (TÜDKİYEB)’dir.

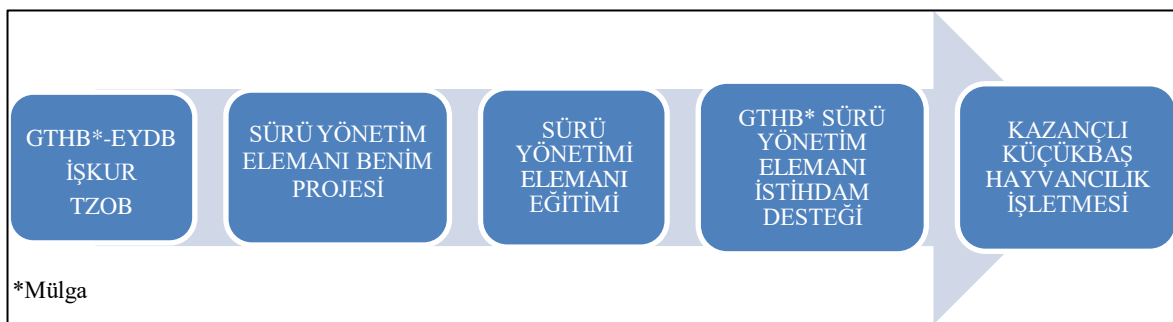
Projenin amacı sürü yönetimi elemanlarının veya sürü yönetimi elemanı olmaya aday kişilerin Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)’nin hazırladığı eğitim modülü aracılığıyla kazandıkları bilgilerle, küçükbaş hayvan yetiştiriciliğinde, sürü yönetimi ile ilgili faaliyetlerini daha bilinçli olarak sürdürmelerini

sağlamak ve kırsal alanda sürü yönetim elemanlığını daha cazip bir meslek haline getirmektir (Anonim, 2013b).

Projede belirlenmiş olan hedefler ve ulaşma evreleri Şekil 1’de görülmektedir. Bu aşamalar doğrultusunda eğitimlerin düzenlenmesi, bu eğitimlere katılan sürü yöneticilerinin desteklenmesi ile küçükbaş hayvancılık işletmelerinin kazançlı hale gelmesi hedeflenmiştir.

Kurs programı teorik ve pratiğe uygun metot ve tekniklerle işlenmektedir. Kurs modülünde iş

sağlığı ve güvenliği, sürüyü yönlendirme, sürünün beslenmesi, sürünün bakım işleri ve sürünün sağlığı ana başlıklar yer almaktadır. Kursun sonunda teorik ve performansa dayalı sınav ile değerlendirme yapılmaktadır. Kursu başarı ile tamamlayan sürü yöneticilerine, kurs bitirme belgesi ve Europass Sertifika eki verilmektedir (Anonim, 2017). Türkiye’de Sürü Yönetim Elemanı Benim Projesi kapsamında düzenlenen eğitim faaliyetlerine 2013-2018 yılları arasında toplam 34411 sürü yöneticisi katılarak sertifika almaya hak kazanmıştır (Anonim, 2019).



Şekil 1. Proje hedefine ulaşma aşamaları (Çelik ve Tanışık 2015)

2. Materyal ve Yöntem

2.1. Materyal

Araştırmanın ana materyalini 2013-2017 yılları arasında Ankara ilinde, “Sürü Yönetim Elemanı Benim” Projesi kapsamında eğitim alan ve almayan sürü yönetim elemanlarından anket yolu ile elde edilen birincil veriler oluşturmuştur.

Konu ile ilgili ikincil veriler Tarım ve Orman Bakanlığı (TOB) kayıtları, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) gibi ulusal kurumların yayınlarından, daha önce yapılmış olan ulusal ve uluslararası çalışmalar, yayınlar, tezler ile kurumların yayınlamış olduğu kitaplar, dergiler, istatistik ve raporlardan elde edilmiştir.

2.2. Yöntem

2.2.1 Örneklem yöntemi ve büyüklüğü

Eğitim alan sürü yönetim elemanlarının listesi TOB Eğitim ve Yayım Daire Başkanlığından temin edilmiş olup en fazla kursun açıldığı Ankara ilinde 2013-2017 yılları arasında eğitim alan 2130 sürü yönetim elemanı çalışmanın ana kitlesini oluşturmaktadır. Beypazarı, Haymana,

Bala, Çubuk ve Ayaş ilçeleri Ankara ilinde sertifika alan sürü yönetim elemanlarının çoğunluğunu (%55) temsil etmektedir. Bu 5 ilçede, Oransal Örneklem Yöntemi’ne göre (%90 güven aralığında ve %10 hata payı ile) sürü yönetimi elemanlarına uygulanacak anket sayısı 65 olarak belirlenmiştir. Ayrıca aynı bölgede ve benzer özelliklere sahip eğitim almamış sürü yönetim elemanlarına aynı sayıda anket uygulaması yapılmıştır. Örnek hacminin saptanmasında kullanılan Oransal Örneklem formülü aşağıda verilmiştir. (Newbold, 1995; aktaran Çobanoğlu ve Işın, 2009).

$$n = \frac{Np(1-p)}{(N-1)\sigma_{\hat{p}_z}^2 + p(1-p)}$$

N= Ankara ilinde eğitim alan sürü yöneticisi sayısı
n= Örnek hacmi

$$\sigma_{\hat{p}_z}^2 = \text{Varyans}$$

Oransal Örneklem Yöntemi’ne göre 65 olarak belirlenen anket sayısı eğitime katılanların

sayısına göre 5 ilçeye oransal olarak dağıtılmıştır. Eğitime katılmamış sürü yöneticilerine uygulanacak anket sayısı eğitime katılanların sayısı ile aynı olacak şekilde belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Anket yapılan ilçeler ve anket sayısı

Anket yapılan ilçeler	Anket sayısı (Eğitim alan)
Beypazarı	18
Haymana	17
Bala	13
Çubuk	9
Ayaş	8
Toplam	65
	Anket sayısı (Eğitim almayan)
Beypazarı	18
Haymana	17
Bala	13
Çubuk	9
Ayaş	8
Toplam	65

2.2.2. Verilerin analizi ve değerlendirilmesinde izlenen yöntem

Sürü yöneticileri, “Sürü Yönetim Elemanı Benim” Projesi kapsamında eğitim alan (1. Grup) ve almayan (2. Grup) olarak iki ayrı grupta incelenmiştir. Araştırma alanında sürü yöneticilerine uygulanan anketlerden elde edilen veriler Çoklu Uyum Analizi ve oransal değerlendirmeler ile araştırmanın amacına uygun olarak özet tablolarla değerlendirilmiştir.

Sürü yöneticilerinin mesleği yapma nedenleri, mesleğe devam etme eğilimleri, mesleğin cazip hale gelmesini sağlayacak faktörler ve mesleğin sorunları ile ilgili ortak kriterlerin ortaya çıkarılabilmesi ve karşılaştırma yapılabilmesi için oransal değerlendirmeler yapılmıştır. Ayrıca sürü yöneticilerinin mesleğe devam etme eğilimlerinin eğitim faaliyetlerine katılıp katılmama durumları ile bireysel özellikleri açısından değerlendirmek üzere Çoklu Uyum Analizi yapılmıştır.

Çoklu Uyum Analizi yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir. Bu yöntemde diğerlerine kıyasla kategorik verilerin analizi daha uygun ve kolay

olup, aynı zamanda aynı uzayda sütun ve satır değişkenleri arasında bulunan mevcut ilişkilerin grafiklerle sunulabilmesine olanak sağlanmaktadır. Ayrıca görsel sonuçlarının olması ve kolay bir şekilde yorum yapılabilmesi, varsayımlardan bağımsız olması, daha güvenilir bilgiler sağlanabilmesi ve sonuçları daha geniş bir çerçevede yorumlamaya olanak sağlanması gibi avantajları bulunmaktadır (Devillers ve Karcher 1991, Meulman 1998; aktaran Başpınar ve Mendeş, 2000).

Uyum Analizi genel olarak, “Basit Uyum Analizi” ve “Çoklu Uyum Analizi” olmak üzere ikiye ayrılır. Basit Uyum Analizinde sadece iki kategorik değişken arasında mevcut ilişki araştırılırken, Çoklu Uyum Analizi’nde ikiden çok kategorik değişken arasındaki ilişki yapısı incelenmektedir. Çoklu Uyum Analizi, Basit Uyum Analizi’nin üç ya da daha çok değişkenin olduğu durumların genellenmiş hali olarak tanımlanabilir. Çoklu Uyum Analizi 2 yanlı ve çok yanlı şekilde hazırlanmış tabloları incelemekte faydalanan, sütun ve satırlar arasında bulunan uyumun ölçülerini barındıran istatistik bir tekniktir (Keskin, 2001).

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin toplam seviye sayısı (sütun), anket sayısı (satır) olarak değerlendirildiğinde oluşturulan L matrisi “değişkenlerin toplam seviyesi x anket sayısı” boyutlu bir matris şeklini almıştır. Çoklu Uyum Analizinin uygulanabilmesi için ilk önce başlangıç matrisi (indicator matrix) oluşturulur. L ile gösterilen bu matris;

$$L = \begin{bmatrix} 1 & 0 & 1 & 1 & 1 & 0 & 1 & 1 \\ 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 \end{bmatrix}$$

şeklinde ifade edilmektedir. L matrisi, anketlerde yer alan değişkenin kategorileri için 1, diğerleri için 0 kodu verilerek oluşturulmaktadır. Bu durumda L matrisinde satır toplamları bir değişkenin kategorileri içerisinde 1'e, tüm kategoriler içerisinde ise değişken sayısına eşit olur. L matrisinin analiz edilmesinde, bu matrisin iç çarpımlarından

oluşan Burt Tablosu veya Burt Matrisi olarak adlandırılan matris esas alınmıştır (Aktürk, 2004; Gülçubuk ve ark., 2016).

3. Araştırma Bulguları

3.1. Sürü yöneticilerinin özellikleri

Araştırma yapılan bölgede ankete katılan sürü yöneticilerinin yaş durumu incelendiğinde; 45.9 olan genel yaş ortalaması eğitim alanlarda 45.7; almayanlarda ise 46.1 olarak bulunmuştur. Eğitim alan sürü yöneticilerinin %46,2'sinin; eğitim almayan sürü yöneticilerinin %41.5'inin 45 yaş ve altında olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2).

Çalışmaya katılanların geneli düşünüldüğünde yaş itibarı ile genç oldukları söylenebilir. Sürü yöneticilerinin eğitim durumları incelendiğinde üreticilerin ağırlıklı olarak ilkökul düzeyinde eğitime sahip oldukları görülmektedir. Sürü yöneticilerinin %0.8'i okur-yazar değilken, %64.6'sı ilkökul, %16.9'u ortaokul, %14.7'si lise, %1,5'i ön lisans ve %1,5'i üniversite mezunudur. Eğitim alan sürü yöneticilerinin %67.7'si ilkökul mezunuyken bu oran eğitim almayanlarda %61.5'dir (Tablo 3). Çalışmaya katılan sürü yöneticilerinin geneli düşünüldüğünde ilkökul düzeyinde bir eğitime sahip oldukları söylenebilir

Tablo 2. Sürü yöneticilerinin yaşı

Yaş grubu	1. Grup		2. Grup		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
18-29	4	6.2	11	16.9	15	11.5
30-45	26	40.0	16	24.6	42	32.3
46-55	24	36.9	21	32.3	45	34.6
56+	11	16.9	17	26.2	28	21.6
Toplam	65	100.0	65	100.0	130	100.0

Tablo 3. Eğitim durumu

Eğitim Durumu	1. Grup		2. Grup		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Okur-yazar değil	0	0.0	1	1.5	1	0.8
İlkökul	44	67.7	40	61.5	84	64.6
Ortaokul	11	16.9	11	16.9	22	16.9
Lise	7	10.8	12	18.5	19	14.7
Ön lisans	1	1.5	1	1.5	2	1.5
Üniversite	2	3.1	0	0.0	2	1.5
Toplam	65	100.0	65	100.0	130	100.0

Sürü yöneticilerinin %31.5'i 150-299 aralığındaki küçükbaş hayvanı, %25.4'ü ise 300-499 arasında hayvanı yönetmektedir. Eğitim alan sürü yöneticilerin yönetimindeki hayvan varlığının eğitim almayanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Çalışma kapsamındaki toplam küçükbaş hayvan varlığının %59.6'sının yönetimi eğitim alan sürü yöneticilerdedir (Tablo 4).

Sosyal güvenlik durumu incelendiğinde; sürü yöneticilerinin %64.6'sı SGK'lı ve %35.4'ü SGK'lı olmadıklarını ifade etmişlerdir. Eğitim

alanların SGK'ya bağlı olma oranı %72.3 olup, bu oranın eğitim almayanlarda %56.9 olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5).

Bu sonuç eğitim alanlarda sigortalı olma durumunun daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durumun sadece eğitim alanların sürü yöneticisi desteği almasıyla ilgili olduğu düşünülmektedir. Eğitim almış yani sertifikalı sürü yöneticilerinin yarısına yakını sürü yöneticisi desteğinden faydalandığı ve bu kapsamda sigorta primlerinin ödediği saha çalışması esnasında gözlenmiştir.

Tablo 4. Küçükbaş hayvan varlığının dağılımı

Hayvan varlığı	1. Grup		2. Grup		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
0-19	1	1.5	-	-	1	0.8
20-49	4	6.2	-	-	4	3.1
50-149	15	23.1	14	21.5	29	22.3
150-299	23	35.4	18	27.7	41	31.5
300-499	14	21.5	19	29.3	33	25.4
500 ve üzeri	8	12.3	14	21.5	22	16.9
Toplam	65	100.0	65	100.0	130	100.0

Tablo 5. Sosyal güvenlik durumu

SGK	1. Grup		2. Grup		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Var	47	72.3	37	56.9	84	64.6
Yok	18	27.7	28	43.1	46	35.4
Toplam	65	100.0	65	100.0	130	100.0

3.2 Sürü yöneticilerinin mesleği sürdürme eğilimi

Sürü yöneticilerine gelecekte bu mesleği yapmaya devam edip etmeyecekleri sorulduğunda %88.5'i devam edeceklerini belirtmiştir. Görüşülen sürü yöneticilerinden sadece %11.5'i (15 kişi) gelecekte bu mesleğe devam etmek istemediğini dile getirmiştir. Mesleği gelecekte bırakmayı düşünenlerin 6'sı eğitim almışken, 9'u almamıştır. Bu bulgular mesleklerini sürdürme eğiliminde olan sürü yöneticileri arasında projeden yararlananların daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu konuda verilen eğitim ve desteklerin etkili olduğu söylenebilir.

Sürü yöneticiliği mesleğinin nasıl cazip hale geleceği sorusuna ilişkin yanıtlar Tablo 6'da verilmiştir. Sürü yöneticilerinin %78.5'i gelirin artması, %76.2'si sigorta sağlanması, %45.4'ü ise erken emeklilik veya düşük prim uygulanması durumunda mesleğin daha cazip hale geleceğini belirtmiştir.

Sürü yöneticilerine yönelik destekleme, otlak alanlarında altyapı sağlanması, mesleğin statü kazanması, özlük haklarının iyileştirilmesi, sürü yöneticisi yetiştirme programlarının ve eğitimlerinin düzenlenmesi mesleğin cazip hale gelmesine yönelik diğer faktörler olarak sıralanmaktadır. Ancak kırsal alanda yaşayanlar

ulaşım, eğitim, sağlık ve sosyal imkanlar gibi yetersizliklerden dolayı köyden kente göç etmeyi tercih etmektedirler. Bu yüzden yukarıdaki faktörlerin yanında öncelikli olarak kırsal alanda yaşayanların refah seviyesini yükseltecek kalkınma politikalarına öncelik verilmesi büyük önem taşımaktadır.

Araştırma alanındaki sürü yöneticilerinin otlak alanlarında elektrik ve su gibi altyapı ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu kapsamda sürü yöneticilerinin yoğun olduğu bölgelerde belediyeler tarafından ortak alanlar oluşturulmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu alanlarda elektrik, su ve internet gibi altyapının sağlanmasının yanı sıra sürü yöneticilerinin yemek yiyebilecekleri, duş alabilecekleri, kıyafetlerini değiştirebilecekleri ve diğer faaliyetlerini gerçekleştirebilecekleri yapıların da yer alması sürü yöneticilerinin yaşam kalitelerinin yükseltilmesine katkı sağlayacaktır.

Tablo 6. Sürü yöneticiliği mesleğinin cazip hale gelmesini sağlayacak faktörler

Sürü yöneticiliğinin cazip hale gelmesini sağlayacak faktörler*	1. Grup		2. Grup		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Gelirin artması	48	73.8	54	83.1	102	78.5
Sigorta sağlanması	53	81.5	46	70.8	99	76.2
Erken emeklilik/düşük prim teşviki	35	53.8	24	36.9	59	45.4
Destekleme	11	16.9	14	21.5	25	19.2
Otlak alanlarda altyapı sağlanması	11	16.9	11	16.9	22	16.9
Mesleğin statü kazanması	6	9.2	6	9.2	12	9.2
Özlük haklarının iyileştirilmesi	9	13.8	2	3.1	11	8.5
Yetiştirme programları	2	3.1	4	6.2	6	4.6
Eğitim	5	7.7	3	4.6	8	6.2
Diğer	9	13.8	21	32.3	30	23.1

*Çoklu yanıt kullanılmıştır. "Çoklu yanıt verildiği için oransal dağılım toplamı %100'ü geçmektedir.

3.3. Sürü yöneticiliği mesleğinin sorunları

Sürü yöneticilerinin meslekleri ile ilgili sorunları Tablo 7'de verilmiştir. Bu sorunlar incelendiğinde ilk sıralarda işin zor olması,

sosyal ihtiyaçlara zaman ayıramama ve sigorta olmaması gelmektedir. Emeğinin karşılığının alınmaması, aile kuramama, gelirin düşük olması ve meslek itibarının düşük olması diğer önemli sorunlar olarak tespit edilmiştir.

Tablo 7. Meslek sorunları

Sürü yöneticiliği* mesleğinin sorunları	1. Grup				2. Grup				Toplam	
	Önem sırası 1	Önem sırası 2	Önem sırası 3	Toplam	Önem sırası 1	Önem sırası 2	Önem sırası 3	Toplam	%	
	%	%	%	%	%	%	%	%		
Sosyal ihtiyaçlara zaman ayıramama	13.8	32.4	20.0	66.2	18.5	20.0	16.9	55.4	60.8	
İşin zor olması	21.5	20.0	18.5	60.0	26.2	12.3	16.9	55.4	57.7	
Sigorta olmaması	18.5	10.7	7.7	36.9	16.9	21.5	6.2	44.6	40.8	
Emeğinin karşılığının alamama	7.7	12.3	9.2	29.2	7.7	12.3	13.8	33.8	31.5	
Aile kuramama	16.9	4.5	9.2	30.8	6.2	16.9	15.4	38.5	34.6	
Gelirin düşük olması	10.8	1.5	7.7	20.0	13.8	6.2	7.7	27.7	23.8	
İtibarın düşük olması	4.6	10.8	7.7	23.1	3.1	4.6	12.3	20.0	21.5	
Diğer	4.6	7.7	12.3	24.6	6.2	6.2	9.1	21.5	23.1	

*Önem sırasına göre 1-3 seçenek alınmıştır.

Önem sırası dikkate alınmadığında 130 sürü yöneticisinden %60.8'i sosyal ihtiyaçlarına zaman ayıramamanın, %57.7'si işin zor olmasının ve %40.8'i ise sigortasız çalışmanın sorun olduğunu belirtmiştir. Bu üç sorun, 130 sürü yöneticisinin %51.5'inin en önemli sorunudur. İşin zor olması %23.8, sigorta olmaması %17.7 ve sosyal ihtiyaçlara zaman ayıramama %16.2 oranla sürü yöneticileri için birinci öncelikli sorundur. Eğitim alan ve

almanların sorunlara göre dağılımı çok farklı olmamakla birlikte, eğitim alanlardan işin zor olması diyenlerin oranı %22.8 iken almanların %15.1'dir.

3.4. Eğitim sonrası değişimler

Eğitim alan 65 sürü yöneticisinden eğitimden sonra meydana gelen sigortalı çalışma, gelir ve iş bulmadaki değişimlerin dağılımı Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Eğitim (sertifika) aldıktan sonra sürü yöneticisinde meydana gelen değişimler

Eğitim sonrası değişimler	Değişmedi		Arttı	
	Sayı	%	Sayı	%
Sigortalı çalışma	34	52.3	31	47.7
Maaş/gelir	39	60.0	26	40.0
İş bulma	59	90.8	6	9.2

Eğitim alan 65 sürü yöneticisinden %47.7'si sigortalı çalışma olanağının arttığını belirtmiştir. Eğitim alan sürü yöneticilerinden %40'ı gelirinde artış olduğunu ve %9.2'si ise iş bulmada kolaylık sağladığını ifade etmiştir. Elde edilen sonuçlar sertifika almanın sürü yöneticilerine özellikle sigortalı çalışma konusunda olumlu katkı sağladığını göstermektedir. Sadece eğitime katılıp sertifika alanların faydalanabildiği sürü yöneticisi istihdam desteğinin bu olumlu katkıda büyük payı olduğu söylenebilir. Destekten faydalanmak isteyen sürü yöneticilerinin SGK primini aynı yıl içinde 30 gün üzerinden tam zamanlı olarak en az 5 ay yatırmak zorunda olması ve toplu olarak da ödeme yapabilmesi sigortalı çalışma durumundaki artışı açıklamaktadır. Gelir artışında katkı sağladığını ifade eden sürü yöneticilerinin büyük bir bölümünün sürü yöneticisi desteğini bir gelir olarak gördüğü tespit edilmiştir.

3.5. Sürü yöneticilerinin mesleğe devam etme eğilimlerinin çoklu uyum analizi ile değerlendirilmesi

Kırsal alanlarda küçükbaş hayvancılık faaliyetinde bulunmak gençler için cazibesini yitirmekte ve bilgili ve deneyimli sürü yöneticilerine olan ihtiyaç günden güne artmaktadır. Bu doğrultuda araştırma alanında TOB tarafından düzenlenen eğitim faaliyetleri ile kırsal alanlarda sürü yöneticiliğini daha cazibeli bir meslek haline getirmek amaçlanmıştır. Bu nedenle araştırma alanındaki sürü yöneticilerinin mesleğe devam etme eğilimlerinin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Araştırma alanı kapsamındaki sürü yöneticilerinin gelecekte mesleğe devam edeceklerin oranı %88.5, etmeyeceklerin oranı ise %11.5 olarak belirlenmiştir. Mesleğe devam etmek isteyenlerin oranının önemli olduğu

düşünülmektedir, sürü yöneticilerinin mesleğe devam etme eğilimleri ile diğer özellikleri Çoklu Uyum Analizi ile değerlendirilmiştir.

Analize dahil edilen değişkenler;

1. Eğitim alma durumu: Sürü yöneticilerinin eğitim/sertifika alan ve almayan olarak 2 grupta değerlendirilmiştir (eğitim var, eğitim yok).
2. Eğitim durumu: Sürü yöneticilerinin eğitim durumu 4 kategori olarak değerlendirilmiştir (İlkokul ve altı, ortaokul, lise, lise üstü).
3. Yaş: Sürü yöneticilerinin yaşı 3 kategoriye ayrılarak değerlendirilmiştir (18-30 yaş, 31-55 yaş, 56 ve üstü yaş).
4. Sürü yöneticiliğine devam etme eğilimi: Sürü yöneticilerinin mesleklerine devam etme eğilimi 2 kategori olarak değerlendirilmiştir (evet, hayır).
5. Küçükbaş hayvan varlığı: Sürü yöneticilerinin bakmakla yükümlü olduğu küçükbaş hayvan sayısı 3 kategoride değerlendirilmiştir (10-100 küçükbaş, 101-250 küçükbaş, 251 ve üstü küçükbaş).

Sürü yöneticilerinin bireysel özellikleri, küçükbaş hayvan varlığı, mesleğe devam etme eğilimleri ile eğitim faaliyetlerine katılma ile ilgili özelliklerine ait Burt Tablosu (Matrisi) Tablo 9'da verilmiştir. Tablo 9'da bu matrisin köşegen elemanları ele alınan 5 değişkenin seviyelerine ait toplamları verilmektedir. Tablo 9 incelendiğinde eğitim alan sürü yöneticilerinin %90.8'inin (59 kişi), eğitim almayanların ise %86.2'sinin (56 kişi) bu mesleğe devam edecekleri görülmektedir. Sürü yöneticilerinin gelecekte bu mesleği yapamaya devam edeceklerden %64.3'ünün (74 kişi) 31-55 yaş aralığında iken, %53'ünün (61 kişi) 251 baş ve üzeri küçükbaş hayvan varlığını yönetmekte olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Sürü yöneticilerinin mesleğe devam etme eğilimleri ile bireysel özelliklerine ait Burt tablosu

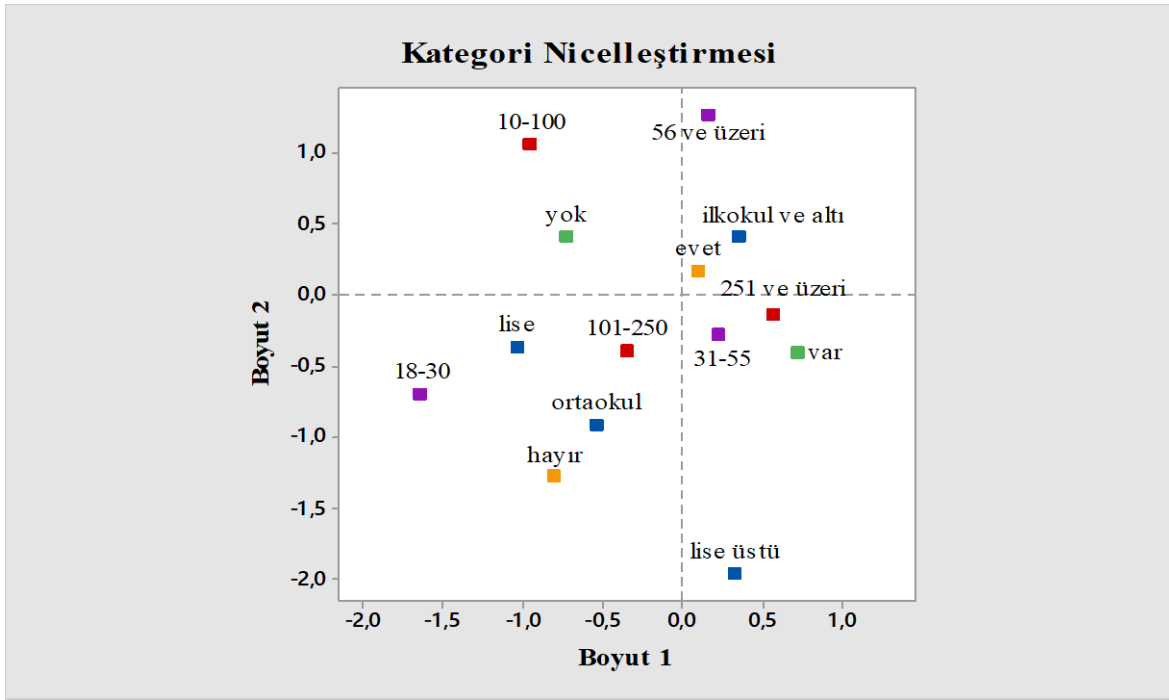
	Eğitim var	Eğitim yok	İlkokul ve altı	Ortaokul	Lise	Lise üstü	18-30 yaş	31-55 yaş	56 ve üstü yaş	Evet	Hayır	10-100 k.baş	101-250 k.baş	251 ve üstü k.baş
Eğitim var	65	0	44	11	7	3	4	50	11	59	6	2	18	45
Eğitim yok	0	65	41	11	12	1	11	37	17	56	9	22	23	20
İlkokul ve altı	44	41	85	0	0	0	2	59	24	78	7	17	25	43
Ortaokul	11	11	0	22	0	0	7	13	2	19	3	2	9	11
Lise	7	12	0	0	19	0	6	11	2	16	3	4	6	9
Lise üstü	3	1	0	0	0	4	0	4	0	2	2	1	1	2
18-30 yaş	4	11	2	7	6	0	15	0	0	13	2	3	5	7
31-55 yaş	50	37	59	13	11	4	0	87	0	74	13	14	29	44
56 ve üstü yaş	11	17	24	2	2	0	0	0	28	28	0	7	7	14
Evet	59	56	78	19	16	2	13	74	28	115	0	21	33	61
Hayır	6	9	7	3	3	2	2	13	0	0	15	3	8	4
10-100 k.baş	2	22	17	2	4	1	3	14	7	21	3	24	0	0
101-250 k.baş	18	23	25	9	6	1	5	29	7	33	8	0	41	0
251 ve üstü k.baş	45	20	43	11	9	2	7	44	14	61	4	0	0	65

Eğitime katılan ve katılmayan sürü yöneticilerinin bireysel özellikleri ve mesleğe devam etme eğilimlerine ait başlangıç matrisinin sonuçlarına ait veriler Tablo 10'da gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde, en yüksek açıklama oranının %18'lik değerle ilk boyutta olduğu, diğer boyutlara bakıldığında ise açıklama oranının gittikçe düştüğü görülmektedir. Eklemeli paylar incelendiğinde,

ilk iki boyutta toplam değişimin açıklamadaki payı %34'tür. Başka bir deyişle ele alınan değişkenlere ait kategori seviyeleri arasında bulunan uzaklıkların 9 boyutlu uzaydan 2 boyutlu uzaya indirildiğinde toplam değişimin sadece %34'lük bir bölümünün açıklaması olabilmektedir. Söz konusu açıklama oranının uygulamada yeterli olduğu söylenebilir.

Tablo 10. Sürü yöneticilerinin bireysel özellikleri ve mesleğe devam etme eğilimleri ile ilgili başlangıç matrisinin analiz sonuçları

Boyut	Değişim	Pay. Yüzde	Eklemeli pay	Histogram
1	0.3234	0.1797	0.1797	*****
2	0.2968	0.1649	0.3446	*****
3	0.2634	0.1464	0.4909	*****
4	0.2111	0.1173	0.6082	*****
5	0.1895	0.1053	0.7135	*****
6	0.1657	0.0921	0.8056	*****
7	0.1386	0.0770	0.8826	*****
8	0.1103	0.0613	0.9438	*****
9	0.1011	0.0562	1.0000	*****
Toplam	1.8000			



Şekil 2. Sürü yöneticilerinin mesleğe devam etme eğilimleri ile bireysel özelliklerine ait uyum analizi diyagramı

Sürü yöneticilerinin bireysel özellikleri ve mesleğe devam etme eğilimlerine ait Çoklu Uyum Analizi diyagramı Şekil 2’de verilmiştir. Çoklu Uyum Analizi diyagramı incelendiğinde, ilkökul ve altı eğitime sahip ve 251 üzeri küçükbaş hayvanın yönetimini yapan sürü yöneticileri ile mesleğe devam edecekler arasında önemli bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Eğitim faaliyetlerine katılma durumu ve 31-55 yaş grubu değişkeni ile mesleğe devam edecekler arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, ortaokul mezunu olma durumu ile mesleğe devam etmeyecekler arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Lise ve üstü, 18-30 yaş, 56 yaş ve üzeri ve 10-100 baş küçükbaş hayvan varlığı kategorilerinin diğer değişkenler ile arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir. Kısacası 31-55 yaş aralığındaki ilkökul ve altı eğitim düzeyine sahip, 251 baş üzerinde hayvanı yöneten sürü yöneticilerinin mesleğe devam edeceklerini söylemek mümkündür. Özellikle 18-30 ile 56 ve üzeri yaş grubundaki, lise üstü eğitimi olan 100 başın altındaki hayvan sürüsünün yönetimini yapan sürü yöneticileri ile mesleğe devam etme eğilimi arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Sürü yöneticilerinin mesleğe devam edip

etmeme kararında sosyo-ekonomik özelliklerin ilgili olduğu görülmekte olup orta yaş ve eğitim seviyesi düşük sürü yöneticilerin özellikle 250 baş ve üzeri hayvan varlığını yönetenlerin mesleği bırakmayı düşünmedikleri görülmektedir.

4. Sonuç ve Öneriler

Yayım ve eğitim faaliyeti her alanda olduğu gibi hayvancılık faaliyetlerinde de önemli bir yere sahiptir. Yetiştiricilerin daha bilinçli hayvancılık yapabilmesi için eğitim çalışmaları çok önemlidir. Eğitim faaliyetleri düzenlenirken, sürü yöneticilerinin yaş, eğitim vs. gibi bireysel özelliklerinin dikkate alınması durumunda bu faaliyetlerin daha faydalı olacağı düşünülmektedir.

Sürü yöneticilerinin bireysel özellikleri ve mesleğe devam etme eğilimlerine ait Çoklu Uyum Analizi sonuçlarına göre sürü yöneticilerinin mesleğe devam edip etmeme kararında sosyo-ekonomik özelliklerin ilgili olduğu görülmüş orta yaş ve eğitim seviyesi düşük sürü yöneticilerin özellikle de 250 baş ve üzeri hayvanı yönetenlerin mesleği bırakmayı düşünmedikleri ifade edilebilir. Ayrıca sürü yöneticilerin eğitim alması ile mesleğe devam

etmesi arasında yakın bir ilişki olması eğitim ve yayım faaliyetlerinin sürü yöneticiliği mesleğinin geleceği açısından önemli olduğunu göstermektedir.

Araştırma alanında sosyal güvenlik kapsamında olan sürü yöneticisi sayısının eğitim alanlarda %15 daha fazla olduğu belirlenmiştir. Sürü yöneticilerinin sertifika sahibi olması ve en az 5 ay sigorta primi ödemesi koşulu ile sürü yöneticisi desteğinden faydalanması bu yüksek oranı açıklamaktadır. Sürü yöneticilerinin bu destekten faydalanması için eğitim almanın şart olması nedeniyle eğitimin dolaylı da olsa pozitif bir etki yarattığı söylenebilir. Böylece projenin hedeflerinden biri olan kayıtlı istihdamın artırılmasına yönelik gelişmelerin olumlu olduğu görülmektedir. Bu durum projenin doğrudan ya da destekten kaynaklı dolaylı katkısının bir sonucudur.

Eğitim faaliyetlerine katılarak sertifika alan sürü yöneticilerinin sürü yöneticisi istihdam desteği ile beraber sigortalı olma durumunda artış görülse de istenilen düzeye ulaşması açısından farklı uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Başta genç nüfusun sağlık hizmetlerinden faydalanmasında ve yaşlı nüfusun emeklilik haklarını elde etmesinde engel oluşturan kayıt dışı çalışmanın azaltılması açısından bu tarz desteklemelerin devamlılığının önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca sosyal güvenlik sisteminin bütün sürü yöneticilerini kapsayan, sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulması büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte sosyal güvenlik primleri başta olmak üzere sosyal güvenlik yükümlülüklerinin azaltılmasının kayıt dışı istihdamla mücadelede etmede önemli olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma bölgesinde görüşülen sürü yöneticilerinin her meslekte olduğu gibi sorunların olduğu bu sorunların belirlenmesinin eğitim ve yayım çalışmaları ile destekleme politikalarına yön verilmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda sürü yöneticilerinin en önemli sorunlarının sosyal ihtiyaçlarına zaman ayıramama, işin zor olması ve sigortasız çalışma olduğu belirlenmiştir.

Mesleğin cazip hale gelmesi bakımından ise gelirin artması, sigorta sorunun çözülmesi ile erken emeklilik ya da düşük prim ödemesi gibi faktörlerin sürü yöneticileri açısından önemli olduğu görülmüştür. Sürü yönetim elemanlarının mesleğe devam etmelerinde önemli olan bu faktörlerin göz önünde bulundurulduğu yayım çalışmaları ile destekleme politikalarının daha başarılı olacağı düşünülmektedir.

Küçükbaş hayvancılıkta üretimin devam etmesi ve nitelikli sürü yöneticisi (çoban) sorununun çözülmesi için genç sürü yöneticilerine yönelik verilen desteklerin devamlılığı ve artırılması oldukça önemlidir. Üretimin devam etmesi ile işsizlik ve göç gibi sorunların çözülmesi açısından desteklemenin yanı sıra yayım faaliyetleri yoluyla gençlerin üretime devam etmeleri sağlanmalıdır.

Kırsal alandan kente yapılan göçü durdurmak, kırsal kesimde yeni istihdam alanları oluşturmak üzere yapılacak yatırım ve projelere devam edilmelidir. Kırsal alanlarda hayvancılıkla uğraşan ailelerin gelir düzeylerini artırmaya yönelik alternatif çalışmalar yapılmalıdır. Bununla birlikte kırsal kalkınmayı teşvik edici politikalarla kırsal hanelerin refah düzeyi artırılarak gençlerin bölgede kalmaları özendirilmelidir.

Kaynaklar

Aktürk, D., 2004. Çoklu Uyum Analizi Tekniğinin Sosyal Bilim Araştırmalarında Kullanımı. Tarım Bilimleri Dergisi, 10 (2) 218-221

Anonim, 2013a. Sürü Sağlığı ve Yönetimi. Erişim Tarihi: 06.10.2019. Web Sitesi: <https://giresun.tarimorman.gov.tr>

Anonim, 2013b. "Sürü Yönetim Elemanı Benim" Projesi, GTHB, Eğitim ve Yayım Dairesi Başkanlığı. Erişim Tarihi: 05.10.2019. Web Sitesi file:///E:/sürü%20yönetimi%20literatür/suru_yonetimi_elemani_benimprojesi.pdf

Anonim, 2017. Hayvan Yetiştiriciliği Alanı Sürü Yönetimi Elemanı Kurs Programı. T.C. MEB

Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü,
Ankara. Web Sitesi: <https://hbogm.meb.gov.tr>.
Erişim Tarihi: 09.10.2019

Anonim, 2019. T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı,
Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı
Verileri. Erişim Tarihi: 01.12.2019

Başpınar, E., Mendeş, M., 2000. İki Yönlü
Tablolarda Uyum Analizi Tekniğinin Kullanımı.
Tarım Bilimleri Dergisi, 2000 6 (2), 98-106.

Çelik, M. Y., Tanışık, M. S., 2015. Küçükbaş
Hayvancılıkta Sürü Yönetimi ve “Sürü
Yönetimi Elemanı Benim” Projesi. Bahri
Dağdaş Hayvancılık Araştırma Dergisi, (1):26-
32, 2015 ISSN: 2148-3213

Çobanoğlu, F., Işın, F., 2009. Organik Kuru İncir
Üreticilerinin Organik Tarım Sistemi Tercihini
Etkileyen Kriterlerin Analitik Hiyerarşi Süreci
İle Analizi. Tarım Ekonomisi Dergisi 15 (2): 63-
71

Devillers, J., Karcher, W., 1991. Applied
multivariate analysis in SAR and enviromental
studies. 1-32. Dordrecht, Netherlands.

Ertuğrul, M., Savaş T., Dellal, G., Taşkın, T.,
Koyuncu, M., Cengiz, F., Dağ, B., Koncagül, S.
ve Pehlivan, E., 2009. Türkiye Küçükbaş
Hayvancılığının İyileştirilmesi. Web Sitesi:
<http://www.zmo.org.tr>. Erişim Tarihi:
03.10.2019

Gülçubuk, B., Köksal, Ö., Ataseven, Y., Gül, U.,
Kan, M., 2016. Kırsal Kalkınma Desteklerinin
Ulusal Düzeyde Etkileri: Tarım ve Kırsal
Kalkınmayı Destekleme Kurumu (TKDK)
Projelerinin İncelenmesi. TEAD, 2 (1),
Araştırma Makalesi.

Keskin, S., 2001. Çoklu Uyum Analizi ve bir
uygulaması. Ankara Üniversitesi, Ziraat
Fakültesi, Tarım Bilimleri Dergisi, Cilt: 7 (4),
Sayfa: 91-95

Semerci A., Çelik A. D., 2016. Türkiye’de
Küçükbaş Hayvan Yetiştiriciliğinin Genel
Durumu. Mustafa Kemal Üniversitesi Ziraat
Fakültesi Dergisi, Araştırma Makalesi
ISSN:1300-9362 21(2):182-196