

Türkiye’de Tarım Danışmanlığı Modelinin İş ve Meslek Etiği Açısından Değerlendirilmesi

Evaluation of Farm Advisory Model in Turkey according to Work and Occupational Ethics

Cevahir KAYNAKÇI^a, İsmet BOZ^b

Özet: Bu çalışma, 2006 yılında yayınlanan “Tarımsal Yayım ve Danışmanlık Hizmetlerinin Düzenlenmesine Dair Yönetmeliğe (TYDD) dayandırılarak uygulanan “Tarım Danışmanlığı Modelinde” istihdam edilen danışmanlarının görevlerini iş ve meslek etiği açısından değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Araştırmada ele alınan iş etiği kavramı “çalışma etiği” ve “meslek etiği” alanları dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Araştırma nitel olarak yürütülmüştür. Bu bağlamda, araştırma verileri, çalışma sahası olan Güneydoğu Anadolu Bölgesinin 9 ilinden, karar örnekleme metoduna göre seçilen toplam 27 tarım danışmanı ile yarı yapılandırılmış odak grup görüşmesi yöntemi ile toplanmıştır. Nitel veriler betimsel ve içerik analiz yöntemine göre değerlendirilmiştir. Bu çalışmada tarım danışmanlığı modelinde çiftçilere hizmet sunan ve modelin paydaşları arasındaki iletişimi sağlayan tarım danışmanlarının kurum içinde ve kurum dışında iş ve yönetim etiği açısından karşılaştıkları etik olmayan davranış ve uygulamalar tespit edilmiştir. Bunlardan bazıları; danışmanların görev tanımları dışındaki birtakım işleri yapmak zorunda kalmaları, oda ve çiftçi örgütleri yöneticilerinin bazılarının danışmanın görev alanına müdahale etmesi, danışmanın görevini yapacak araç ve ekipmanlara erişimde sorun yaşaması, danışmanların kamu ya da özel sektörde eş değer iş yaptıkları meslektaşları ile karşılaştırıldığında oldukça düşük ve asgari ücretin altında ücret almaları ve çoğu kurumda ücretlerin devletin tarımsal yayım ve danışmanlık hizmetlerinin ödenmesine yönelik destek ile sınırlı kalması olarak tespit edilmiştir. Danışmanlar, eş değer iş yapan meslektaşlarıyla karşılaştırıldığında özlük haklarının iyileştirilmesi ve daha adil koşullarda çalışma talebinde bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş etiği, meslek etiği, tarım danışmanlığı, tarımsal yayım ve danışmanlık

--

Abstract: This study aims to evaluate the work and occupational ethics aspects of the profession of the “Agricultural Advisory Model” initiated with the “Regulation of Agricultural Extension and Advisory Services (2006)” to provide a pluralistic structure of extension services. Ethics in the workplace has been evaluated by taking into account the fields of “work ethics” and “occupational ethics”. The research was conducted qualitatively. In this context, the research data were collected by semi-structured focus group interviews with 27 agricultural advisors selected according to the decision sampling method from 9 provinces of the Southeastern Anatolia Region. Qualitative data were evaluated according to the descriptive and content analysis method. In this study, the unethical behaviors and practices that agricultural consultants, who provide services to farmers and provide communication between the stakeholders of the model, in terms of business and management ethics in the agricultural consultancy model were determined. Some of those; advisors have to do some work outside of

^aKahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü

^b Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü, ✉ ismet.boz@omu.edu.tr

Gönderim Tarihi: 05.09.2020 • Kabul Tarihi: 12.10.2020

their job descriptions, some of the managers of chamber and farmer organizations intervene in the advisors's field of duty, the consultant has problems in accessing the tools and equipment to perform his duty, the advisors are very low compared to their colleagues in the public or private sector and in most institutions the fees are limited to support for the payment of agricultural extension and advisory services of the state. Advisors demand improvement of their personal rights and working under fairer conditions compared to their colleagues doing equivalent work.

Keywords: *Business ethics, professional ethics, agricultural advisor, agricultural extension and advisor*

GİRİŞ

Tarımsal üretimin kesikli, mevsimsel ve doğal koşullara bağlı olması, risk ve belirsizliklerinin çok; iş ve aile yaşantısı bir bütün olması ile arz ve fiyat esnekliklerinin düşük olması gibi birtakım yapısal özellikleri (1) tarım sektörünü diğer sektörlerden oldukça farklılaştırmakta ve sektörü yalnızca girdi-çıkıtı açısından değil; bireysel ve toplumsal değerler bağlamında da değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır. Son yıllarda teknolojinin gelişmesi ve insan nüfusunun artması ile birlikte gıda güvencesinin teminatı olan tarımsal üretim arzında kullanılan yaklaşımlar çeşitlenmiştir. Biyoteknoloji, biyogüvenlik ve bunların üretim, tüketim ve farklı toplumsal kesimler açısından nasıl karşılandığı etik kavramının ve uygulamasının tarımdaki önemini artırmıştır ve bu konuda literatürde çok sayıda çalışma mevcuttur (2,3,4,5). Bioetik alanında daha önce ele alınmamış tarımsal yayım elemanları ve danışmanlarına ilişkin iş ve meslek etiği konusunu ele alan bu çalışma; tarımsal üretimin yanı sıra, üretim kararı öncesi, üretimin gerçekleştirilmesi esnasında ve sonrasında hizmeti arz edenler ve talep edenler arasında kurulan ilişkilerde etik davranışlarının önemini ve gerekliliğini vurgulamak gerekçesiyle yapılmıştır. Tarımın sıralanan yapısal özellikleri, özellikle hizmet sunuculara (bakanlık, oda ve birlikler, sivil toplum kuruluşları, şirketler, dernek ve vakıflar, serbest ziraat mühendisleri vb.) çok farklı ve kimi zaman ağır sorumluluklar yüklemektedir. Bu sorumlulukların yerine getirilmesinde bireysel bağlamda ele alınan etik değerlere ve toplumsal bağlamdaki değer sistemleri olarak kabul edilen ahlak normlarına uyulması meslek etiği ve ahlaki açısından gerekmektedir. Tarımsal danışmanlık modelinde etik davranışlar ve uygulamalar incelenirken, mesleki davranış kuralları açısından toplumun tarım hizmeti sunucularından beklediği davranışlardan ziyade danışmanın hizmet sunumunda iş yerindeki ve sahadaki etik davranışlarına odaklanılmıştır. Bunlar; kişiler arası ilişkiler, çatışmalar, açıklık, iletişim, gizlilik gibi konularla birlikte rol dağılımı, siyasi ilişkilerin işe etkisi, yöneticinin danışmana karşı etik davranışı, güvenilirlik, dürüstlük, ön yargı ve etiketlemeyi en aza indirme, terfi, kabul ve saygınlık görme kavramları ve konuları ele alınmıştır. Bu çalışmada tarımsal yayım ve danışmanlık hizmetlerinin etik konusu ile ilişkisinin daha net anlaşılabilmesi için öncelikle bazı temel kavramlara yer verilmiştir.

Etik sözcüğü, epistemolojik kökeni açısından kişisel bir kavram olarak bir bilgi alanını ifade etmektedir (6). Etik ile karıştırılan ahlak ise etik ile ilgisi bakımından tarihsel ve toplumsal bir olgu olarak kabul edilmektedir. Ahlak, kişiler arası ilişkilerde davranışlara ilişkin geçerli kılınmış “çeşitli değer yargıları sistemleri” olgusu olarak ifade edilmektedir. Değer yargıları sistemlerinin geçerliliğinin ise topluluklara, yere ve zamana göre değiştiği belirtilmektedir (6). Kişisel bir kavram olarak etik, kişinin kendisinden yola çıkarak diğer insanlarla, dünyayla, yaşamla kurduğu ilişkileri gözden geçirmesinin, kendi hakkında bilgi edinmesinin ve kendini bilerek yaşamasının önemini vurgular (6,7).

Etiğin bir alt grubu olan iş etiği, iş dünyasındaki etik sorunları inceler davranışları düzenlemek üzere kurallar geliştirir. İş etiği ahlaki düşünce ve ilkelerin işletmecilik faaliyetlerine uygulanmasını kapsar ve faaliyetlerin etik boyutunu, işletme ve birey düzeyinde ele alır. Aynı zamanda iş etiği, iş hayatında ortaya çıkan sorunların yönetimi ve çözümünde yasal düzenleme ve uygulamalarda, iş hayatındaki bölüşüm ve sosyal sorumluluk alanlarında kendini gösterir. İş etiği alanında önem taşıyan konuların başında; “çalıştırılacak kişinin objektif

kriterlere göre işe alınması, çalışan ve işverenin karşılıklı sorumlulukları, etik dışı uygulamaların ilgili yerlere duyurulması, işten çıkartılmalarda etik davranılması, adil ücret uygulamaları, ayrımcılık ve tacize yer verilmemesi” kriterleri olduğu belirtilmektedir (8). İş hayatında karşılaşılan etik sorunlar dört grupta ele alınmıştır (10). Bunlar, (i) çalışanlar arasında, (ii) çalışanlarla yöneticiler arasında, (iii) organizasyon (işletme) ve organizasyonla ilişkide bulunanlar arasında ve (iv) işletmeyle çevresel faktörler arasında olarak gruplandırılmıştır. Etik dışı davranışlar genellikle bireylerin kısa vadeli çıkarları ile toplumların uzun vadeli çıkarları çatıştığında ortaya çıkar. Bu davranışların artması, toplumda ortak davranış normlarının zedelenmesine, kişisel ve kurumsal saygınlığın ve imajın zedelenmesine ve maliyet artışına sebep olur (9). İş etiğinde karşılaşılan sorunların yanı sıra yöneticilerin, yönetimde “haksız rekabet, keyfi davranmak, hesap vermemek, kişisel çıkar, şeffaflığın olmaması” gibi etik dışı davranışları da söz konusu olabilmektedir. Bu davranışlar personelin iş yerindeki etik ilkeleri benimsemesinin önündeki en önemli engellerdendir ve yapılması gereken “adalet, eşitlik, dürüstlük, doğruluk, tarafsızlık, sorumluluk, bağlılık, tutumluluk, açıklılık, emeğinin hakkının verilmesinin” elzem konular olduğunun unutulmamasıdır (9). Tarımsal danışmanlık modelinde etik ve etik dışı davranışları anlayabilmek için öncelikle tarım, tarımsal yayım, tarımsal yayım sistemleri, tarım danışmanlığı modelinin genel tanımlamalarına yer verilmiştir. Bununla birlikte, tarım danışmanlığı modelini iş ve meslek etiği açısından incelemenin amaçlandığı bu çalışmada, çalışmanın odağı; tarım danışmanlarının işlerini yürütürken kurum içinde iş arkadaşları ve yöneticileri ve kurum dışında çiftçiler ve bakanlık gibi diğer aktörlerle aralarında oluşan iş ilişkilerinde ortaya çıkan etik sorunları ortaya koymaktır.

Tarım, birbirleriyle ilişkili bir çok parçanın (üretim faktörleri, kişi, kurum ve kuruluşlar) bir bütün ile hareket etmesi ile sistem özelliği gösteren bir sektördür (10). Bu sistemde tarımsal üretimi sağlayan çiftçi, sistemin ana aktörlerden biri iken, çiftçinin kendinin ve ulusun menfaati yönündeki üretiminin devamlılığını sağlayacak imkanlara ve yetkilere sahip diğer tüm aktörlerle iletişimini sağlayan unsur ise “tarımsal/kırsal yayım”dır. Tarımda enformasyon sisteminin ve elemanlarının açıklandığı bir çalışmada “yayım”, “tarımsal enformasyon sisteminin parçaları arasında enformasyon akışını kolaylaştırma ile sorumlu kişi ve kuruluşlardan oluşan alt parçalardan biri olarak ifade edilir (10). Aynı zamanda tarımsal/kırsal yayım, “amaçları, yapısı, işlevi, sınırları, girdiler ve çıktıları, işbirliği ve karmaşıklığı, kontrol ve yönetimi” gibi sistemsel özelliklerinden kaynaklı tek başına bir sistem özelliği gösterir ve yayım sistemi olarak isimlendirilir (10). Uygulayıcısı bakımından yayım sistemleri kamusal ve kamu dışı olarak iki grupta incelenebilir. Devlete bağlı olanlar; tarım bakanlıkları, kamu üniversiteleri ve ikincil görevi yayım olan kuruluşlar olarak kategorize edilirken; devlete bağlı olmayanlar; üretici kuruluşları (kooperatif, birlik, dernek vb.) ve özel kuruluşlar (girdi bayileri) ile diğer kuruluşlar olarak sınıflandırılmıştır (11). Öte yandan, bu iki grubun kombinasyonu olarak ortaya çıkan kamu yayım servislerinin yanında diğer paydaşlarında (çiftçi kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, özel danışmanlık şirketleri vb.) aktif rol oynadığı bir sistem olan “çoğulcu yayım sistemi”dir (12,13,14). Türkiye’de 2009 yılında uygulanmaya başlayan ve hala devam eden Tarım Danışmanlığı Modeli de çoğulcu yayım hizmetleri sunan sistemin bir ürünüdür. Bu modelin yasal altyapısı 2006 yılında çıkarılan “Tarımsal Yayım ve Danışmanlık Hizmetlerinin Düzenlenmesine Dair Yönetmelikle” kurulmuştur (15). Tarımsal danışmanlık modelinde, kamu dışı yayım hizmetinin yaygınlaştırılması, tarımsal ve kırsal sorunların profesyonel bir şekilde, yerinde ve kendi kendine yardım prensibi ile çözümlenmesine yönelik sürdürülebilir bir yaklaşım hedeflenmektedir. Günümüzde model; ziraat odaları ve üretici örgütlerinde istihdam edilen tarım danışmanları ve kendi nam ve hesabına çalışan serbest tarım danışmanları aracılığıyla yürütülmektedir. Modeldeki ana aktörler; hizmeti alan veya talep edilmesi beklenen çiftçiler; hizmetin ana çerçevesini belirleyen ve kontrol eden ve 2009 yılından bu yana her yıl yayımlanan “tarımsal yayım ve danışmanlık hizmetlerinin ödenmesine dair tebliğ” ile finansal olarak farklı şekillerde destekleyen Tarım ve Orman Bakanlığı (TOB); hizmetin verilmesinde tarım danışmanlarının istihdamını sağlayan üretici örgütleri ve ziraat odaları ile modeldeki organizasyonların, danışmanların ve çiftçilerin her türlü kapasitelerinin artırılmasında katkı sağlayan ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşları’dır (GAP İdaresi Başkanlığı, FAO, BM). Bunlar modelin kilit aktörü sahip olduğu kişisel ve mesleki yetkinliklerini kullanarak

“fiziksel ve finansal yatırımları verimlilik ve performansa dönüştüren” tarım danışmanlarıdır (16). Tarımsal danışmanlık modelinde etik ve etik dışı davranışları anlayabilmek için öncelikle tarım, tarımsal yayım, tarımsal yayım sistemleri, tarım danışmanlığı modelinin genel tanımlamalarına yer verilmiştir. Bununla birlikte, tarım danışmanlığı modelini iş ve meslek etiği açısından incelemenin amaçlandığı bu çalışmada, çalışmanın odağı; tarım danışmanlarının işlerini yürütürken kurum içinde iş arkadaşları ve yöneticileri ve kurum dışında çiftçiler ve bakanlık gibi diğer aktörlerle aralarında oluşan iş ilişkilerinde ortaya çıkan etik sorunları ortaya koymaktır.

Tarımın karakteristik özelliklerinden kaynaklı verilen hizmetlerin sonuçlarının orta ve uzun vadede gözlemlenebildiği danışmanlık hizmetlerinde tarım danışmanları, çalışmanın odağında belirtilen kişi ve kuruluşların istikrarsız, adil olmayan veya ahlaki olarak uygun olmayan davranış ve uygulamalarından kaynaklı sorunlar yaşamaktadır. Danışmanları belirli koşullar altında istihdam eden kurumlardan, hızla değişen yönetim kadrosu ile bakanlığın değişen karar ve uygulamalarından ve uzun yıllardır devletin tarımsal hizmetlerini ücretsiz almaya alışkın olan çiftçilerin kısa vadeli çıkarları, tarım danışmanlarının mesleği ve geçim kaynağı olan işlerini ve işleri hakkındaki tutumlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Bu açıdan etik olmayan davranışlara geçilmeden önce tarım danışmanlarıyla eş değer işi yapmalarına karşın, ücret uygulaması, işe alım ve işten çıkarılma koşulları, kurum ve kurum dışı saygınlık konusunda danışmanlardan çok daha iyi koşullarda çalışan ve etik sorunların kaynağını oluşturan temel konulara yer verilmiştir. Türkiye’de çiftçilere yayım hizmeti veren çalışanlara baktığımızda, iki temel grupla karşılaşırız. Bunlardan birincisi; Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde çalışan ve merkezi bir sınav sonunda sertifika almaya hak kazanmış bireylerin oluşturduğu kamu yayımcılarıdır. İkinci grup ise, resmi olarak 2006’da tanımlanmış ve kamu dışında hizmet veren tarım danışmanlarıdır. Tarım danışmanları ise çalışma şekillerine göre üç alt gruba ayrılır. Bunlardan ilk ikisi bakanlık tarafından düzenlenen sınavdan başarılı olup sertifika almaya hak kazanmış kişilerdir. Bunların kendi nam ve hesabına çalışanlarına serbest tarım danışmanı; ziraat odaları ve diğer çiftçi örgütlerinde çalışanlarına tarım danışmanı denir. Üçüncü alt grup olan özel tarım danışmanları ise; tarımsal işletmelere, belirlenmiş ücreti almak ve bunun dışında başka bir iş yapmamak koşuluyla, danışmanlık hizmeti veren kişilerdir. Özel tarım danışmanları, diğer yayım elemanlarından farklı olarak Bakanlık tarafından desteklenmezler. Bu kişiler, bağımsız danışmanlar olarak çalışabildikleri gibi, danışmanlık firmalarında, mal tedarikçi firmalarında ve ihracatçı firmalarda görev alabilmektedirler (17). Yukarıda bahsi geçen özel tarım danışmanları dışındaki tüm yayım elemanları, danışmanlık hizmeti verebilmek için bakanlık tarafından sınavla verilen bir sertifika sahibi olmak zorundadırlar. Ancak, bu bireyler, kamu ve kamu dışı çalışma durumlarına ve eğitim seviyelerine bağlı olarak farklı unvanlara, özlük haklarına ve gelir düzeylerine sahip olabilirler. Çalışma koşullarındaki bu farklılıkların ve diğer birtakım değişkenlerin (işin niteliği, yönetim, çalışma koşulları vb.) yayım elemanlarının iş memnuniyetlerini etkilediği ve işinden daha az memnun olan grubun, kamu dışı organizasyonlarda ve serbest olarak danışmanlık hizmeti veren tarım danışmanlarında olduğu bilinmektedir (18,19). Bu memnuniyetsizliğin altında da çoğunlukla danışmanlara yönelik etik olmayan kararlar, uygulamalar ve davranışlar göze çarpmaktadır. Tarımsal Yayım ve Danışmanlık Hizmetlerinin Düzenlemesine Dair Yönetmelik (2006) danışmanların istihdam ölçütlerini, eğitim gereksinimlerini, görev ve sorumluluklarını, hizmet verecekleri tarımsal işletme sayısını ve uzmanlık alanlarını belirtmesine rağmen, sistemin uygulanmasından bu yana özellikle birtakım sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu sorunlar, zaman zaman yönetmelikte danışmanların aleyhine sonuçlanan değişiklikler ile birlikte; çalışma sahalarında çiftçiler, kurumlarında amirler ve ekip arkadaşları ile ilgili de olabilmektedir (18,19).

Burada mevzuatın dışında alanlarında birer uzman olmaları beklenen tarım danışmanlarının, “kim oldukları, kendilerinden ne beklendiği ve bekleyenlerin kim olduğu, kime hizmet ettiklerini kavrayacak” politik bir duyarlılıkta olması beklenmektedir. Bu nedenle kendilerini birer uzman kabul eden/ kabul edilen veya işinde uzman olmak isteyen tarım danışmanlarının kendilerine çok kıymetli şu soruları sormaları gerekmektedir (20):

1. Bilgim, becerim, birikimim hangi sorunların çözümüne yönelik?
2. İşimi görürken kime hizmet ediyorum.

3. Kimden maaşımı alıyorum, beni hangi amaç için kullanıyorlar veya ne için işe almışlar?
4. İşimi nasıl yapıyorum?
5. İşimin diğer işlerle ilgisini, “yaşam çarkı içindeki yerini” biliyor muyum?
6. İşim beni nasıl etkiliyor? Kendi “varlığımı” işimi yaparak gerçekleştirebiliyor muyum?
7. İnsan olarak kimim ben? İşime yakışıyor muyum, işim bana yakışıyor mu?
8. Kendime, işverenime, hizmet ettiğim insanlara, hayatın şu karmaşık yapısı içinde anlamaya çalıştığım akışına karşı dürüst müyüm? (20).

Bu sorular yalnızca bir tarım danışmanın değil, bu çalışma bağlamında danışmanlık modelinde hizmet veren tüm paydaşların kendilerine sormaları, etik ve ahlaki değerleri dikkate alarak cevaplamaları gerekli sorulardır. Buradan hareketle etik terimi ve etiğin bir alt grubu olan iş etiği aşağıdaki gibi açıklanmıştır.

Türkiye’de yayım elemanlarının yayımcı niteliklerini inceleyen ilk çalışmalardan biri 1989 yılında Adana Tarım İl Müdürlüğünde istihdam edilen yayımcı personel kapsamında yürütülmüştür (21) Daha sonra 2007 yılında Çaykur bünyesinde çalışan yayım elemanlarını konu alan bir çalışmada, yayım elemanlarının süreli bir yayın takip etmediğini, yurtdışındaki çalışmaları görme şansına sahip olmadığını ve meslek içi eğitim almadığını göstermiştir (22). Kahramanmaraş’ta 2008 yılında yürütülen bir çalışmada tarım teşkilatında istihdam edilen yayım elemanlarının çiftçiye hizmet sağlarken sahip olmaları gereken profesyonel yeterlilikleri incelemiş ve yayımcıların yeterliliklerini artırmak için belirli aralıklarla hizmet içi eğitime tabi tutulmaları gerektiği ortaya konmuştur (23).

Türkiye’de farklı örgütlerdeki yayım elemanlarının bilgi toplumu becerilerinin değerlendirildiği bir çalışmada (22), bu becerilerin geliştirilmesi için yayımcılara teknik konuların yanı sıra bilişim teknolojileri kullanımı, katılımcı yöntemler ve yaşam boyu öğrenme becerilerinin de verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Yayım elemanlarını konu alan bir başka çalışmada bu elemanların yayım sistemi içerisinde farklı roller ve sorumluluklar üstlendikleri ve bu görevleri yerine getirirken çeşitli yeterliliklere sahip olmaları gerektiği vurgulanmıştır (24)

Konu ile ilgili literatürde yayım elemanlarını konu alan çalışmaların yanı sıra daha özeldir tarım danışmanlarına odaklanan çalışmalar da bulunmaktadır. Özellikle tarım danışmanlığının ilk uygulamaya konduğu yıllardaki (2006-2010) durumun değerlendirildiği iki çalışmada sistemin Türkiye’de (19) ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde (25) önemli sorunlarının bulunduğu, bu sorunların çözümü için başta bakanlık olmak üzere bütün paydaşların iş birliği halinde çalışmaları gerektiği vurgulanmıştır. Tarım danışmanlarının Tokat ilindeki çalışmalarını değerlendiren bir çalışmada tarım danışmanlarının ikamet ettikleri köylerde üreticilere yardımcı oldukları ancak araç sıkıntısı nedeni ile çalışma bölgelerine giren köylere yeterince yayım hizmeti veremedikleri belirtilmiştir (26). Yine Tokat İlinde danışmanların rollerini inceleyen bir çalışmada çiftçilere yönelik devlet tarafından verilen danışmanlık desteğinin sistem yerleştirilinceye kadar devam ettirilmesi gerektiği vurgulanmıştır (27). Kahramanmaraş’ın Türkoğlu ilçesinde yürütülen bir çalışmada tarım danışmanı ve yayımcıların çeşitli yayım metotlarını kullanarak ilçede çiftçilere yönelik önemli danışmanlık hizmetleri verdikleri belirtilmiştir (28).

Tarım danışmanlığı ve danışmanlara yönelik günümüze değin yapılan çalışmalarda konuyu etik açıdan ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yüzden mevcut araştırmanın amacı ülkemizde 2006 yılında yürürlüğe giren Tarımsal Yayım ve Danışmanlık Hizmetlerinin Düzenlenmesine Dair Yönetmelik ile belirlenen yeni bir istihdam şekli ile sahada yaşanan ve çoğunlukla istihdam edilen tarım danışmanları aleyhine sonuçlanan etik sorunları ortaya koymaktır. Bu bağlamda Güneydoğu Anadolu Bölgesinde çeşitli çiftçi örgütlerinde hizmet veren tarım danışmanları ile odak grup görüşmeleri yapılmıştır. Bu görüşmelerde çiftçi örgütlerinde kurum

içi ve kurum dışı kararlar, uygulamalar ve davranışların tarım danışmanları üzerine olan etkileri etik kavramı çerçevesinde irdelenmiştir.

GEREÇ ve YÖNTEM

Bu çalışmada danışmanlık modeli uygulamasında tarım danışmanlarının iş ve yönetim etiği açısından karşılaştıkları etik olmayan davranış ve uygulamalara yer verilmiştir. Araştırma alanı yönetmelikte sık sık yapılan ve hem modelin hem danışmanlarının aleyhine gelişen birtakım değişikliklere sebep olduğu öne sürülen ve sosyokültürel ve feodal yapısının bölgeye ayrı bir kimlik kazandırdığı, Güneydoğu Anadolu Projesi ile birlikte sulu tarıma geçilmesiyle tarım arazilerinin üretim ve değer açısından değerlendirildiği, ürün deseninin çeşitlendiği ve çiftçilerin tarımsal enformasyon talebinin ve ihtiyacının arttığı Güneydoğu Anadolu Bölgesi ve bölgede hizmet veren ziraat odaları ile çiftçi örgütlerinde çalışan tarım danışmanları seçilmiştir. Bu araştırmanın metodolojisinde yöntemlere odaklanmak yerine araştırma problemine odaklanmanın, uygulamaların başarılı olup olmadığı ve problemin çözümüne odaklanmanın ve araştırmayı daima sosyal, tarihsel, politik ve diğer bağlamlar içinde değerlendirmeyi ön gören pragmatik felsefi dünya görüşü benimsenmiştir (29). Araştırmada danışmanların iş ve yönetim etiği açısından karşılaştıkları etik olmayan değerler katılımcılara doğrudan değil; katılımcıların duygu, düşünce ve davranışlarını yerinde gözlemlemeye ve konu ile ilgili daha derin bilgilere ulaşmaya olanak sağlayan nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Bu yöntem aynı zamanda araştırmacının gerçeklik ile etkileşim içinde olmasını gerektirir ki, araştırmacı önceki yıllarda tarımsal eğitim ve yayım uzmanı olarak çalıştığı işinde sorunları doğrudan gözleme fırsatı bulmuştur. Veri toplamada geçmiş yaşantılara, kayıtlara ve araştırmacının deneyimine dayanarak, evreni temsil ettiği düşünülen ve örnek çekiminde araştırmacının kararlarının etkili olduğu Karar Örnekleme Metodu kullanılmış (30) ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinin 9 ilini ve çalışılan kurumları (ziraat odaları, üretici birlikleri ve yetiştirici birlikleri) temsil edecek toplam 27 tarım danışmanı ile odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Odak grup görüşmesinde bireyin serbest tepki vermesine olanak sağlayan, ne tür tepkilerin alınacağını önceden ön görülmediği konularda kullanılan yarı yapılandırılmış soru formu kullanılmıştır (30) Yarı yapılandırılmış denilmesinin sebebi ise; görüşmenin amacının önceden biliniyor ve amaca yönelik birtakım soruların hazırlanmış olmasından yapılandırılmış görüşme esnasında katılımcılara, amaca yönelik ama önceden hazırlanan sorular dışında fikir belirtme ve tartışma imkânı sunmasından ise yapılandırılmamış olmasından ileri gelmektedir (31). Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, yapılandırılmış görüşme tekniğinden biraz daha esneklerdir (32). Bu teknikte, araştırmacı önceden sormayı planladığı soruları içeren görüşme protokolünü hazırlar. Buna karşın araştırmacı görüşmenin akışına bağlı olarak değişik yönlerden ya da alt sorularla görüşmenin akışını etkileyebilir ve kişinin yanıtlarını açmasını ve ayrıntılandırmasını sağlayabilir. Eğer kişi görüşme esnasında belli soruların yanıtlarını başka soruların içerisinde yanıtlamış ise araştırmacı bu soruları sormayabilir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği sahip olduğu belirli düzeyde standartlık ve aynı zamanda esneklik nedeniyle eğitimbilim araştırmalarına daha uygun bir teknik görünümü vermektedir.

Bu nedenle çalışma yarı yapılandırılmış odak grup görüşmesi tekniği ile 17 Haziran 2019 tarihinde GAP İdaresi Brifing salonunda gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde betimsel ve içerik analiz yöntemi kullanılmıştır. Betimsel metot da, danışmanların yöneticileriyle, çiftçilerle, iş arkadaşlarıyla, bakanlıkla ilişkilerinden ve bölgenin sosyokültürel yapısından kaynaklı yaşadıkları sorunlar ve bu sorunların memnuniyetlerini nasıl etkilediğine yönelik açık uçlu 40 soru sorulmuştur. Bu sorulara verilen yanıtlarda etik problemlere yönelik ifadeler ve kavramlar kodlanmıştır. Sonrasında kodların birleştirilmesi ile kategoriler oluşturulmuş ve son olarak aynı kategoriye girenler temaları oluşturulmuştur. Buna göre “görev tanımları, görev dağılımları, çalışma saatleri vb.” iş yükü kapsamında değerlendirilecek kod ile “maaş veya ücret koşulları, iş güvencesi, çalışılan ortam, kararlara katılım, ödüllendirme, terfi, işe alım kriterleri, kurum imkanlarının danışmanlık hizmetleri için yeterliliği ve danışmana tahsisi” gibi kodlar çalışma koşulları kategorisi altında değerlendirilmiştir. Kurum içinde yöneticileri ile iletişimleri ve yöneticilerin tutum ve davranışlarından kaynaklı etik olmayan davranışlar

ise ayrı bir yöneticilerle iletişim kodu altında değerlendirilmiştir. Bu üç kategori ise “kurum içi karar, uygulama ve davranışların iş ve yönetim etiği açısından tarım danışmanlarına etkisi” başlıklı tema ile ifade edilmiştir. İkinci tema oluşturulurken; modele yönelik mevzuatta tarım danışmanlarının aleyhine gerçekleşen gelişmelerin danışmanların çiftçi ile iletişimlerini olumsuz etkilemesi ile danışmanların modeldeki diğer aktörlerin gözünden nasıl değerlendirildikleri (saygınlık, kabul görme, mesleki yeterliliklerinin ölçütü olan kriterlerinin subjektifliği vb.) kodları, sahadaki diğer aktörlerle iletişimde ortaya çıkan etik sorunlar başlığıyla kategorize edilmiştir. Bu iki kategori ise kurum dışı karar, uygulama ve davranışların iş ve yönetim etiği açısından tarım danışmanlarına etkisi başlıklı tema ile ifade edilmiştir.

BULGULAR ve TARTIŞMA

Nitel araştırma kapsamındaki danışmanların çalıştıkları kurum türlerinin dağılımına bakıldığında; Ziraat Odası, Damızlık Sığır Yetiştiricileri Birliği, Damızlık Koyun ve Keçi Yetiştiricileri Birliği, Arı Yetiştiricileri Birliği, Diyarbakır Organik Meyve Üreticileri Birliği, Kiraz Üreticileri Birlikleri, Bal Üreticileri Birliklerinden katılım olduğu görülmektedir.

TEMA 1. Kurum İçi Karar, Uygulama ve Davranışların İş ve Yönetim Etiği Açısından Tarım Danışmanlarına Etkisi:

Kategori1. Tarım danışmanlarının çalışma koşullarının iş ve yönetim etiği açısından değerlendirilmesi

Kod1. İş yükü açısından etik olmayan davranış ve uygulamalar: Katılımcıların iş yükünü değerlendirmeye yönelik benzer görüşleri olduğu tespit edilmiştir. Bu görüşlere göre danışmanlar kurumda görev tanımlarına girmeyen ve uygun olmayan “bilgi-işlem, temizlik, mutfak, çay servisi, şoförlük vb.” işleri de yaptıklarını; bu işleri yapmalarının özellikle çiftçi ve/ya misafir önünde saygınlıklarını azalttığını, iş yüklerini artırdığını ve bu durumdan rahatsızlık duyduklarını belirtmişlerdir. Oda ve birliklerde iş yükünün çoğunun danışmanlar üzerinde olduğu da eklenmiştir. Çalışma ekibi içinde görev dağılımlarının adil dağıldığını düşünen danışmanların yanı sıra; adil dağıtılmadığını, çalışan kayırmacılığının olduğu, sürekli aynı işin aynı kişiye yüklendiği kuruluşların da olduğu belirtilmiştir. Bir grup danışman görev dağılımlarının, mezuniyet alanları, katıldıkları eğitimler ve önceki iş deneyimleri dikkate alınarak yapıldığını belirtirken; lisans mezunu diğer bir grup danışman ise görev dağılımlarında lise/ön lisans mezunlarından bir farkları olduğunu hissetmediklerini, görev tanımlarına girmeyen her türlü işi yaptıklarını ve bundan rahatsızlık duyduklarını belirtmişlerdir. Danışmanların çoğu çalışma saatleri açısından sıkıntı yaşamadıklarını ve ek mesai yapmadıklarını belirtirken; özellikle erkek danışmanlar danışmanlık işinde mesai kavramları olmadığını ve hem çiftçilerin hem de yöneticilerin mesai saatleri dışında da kendilerini aradıklarını belirtmiştir. Özellikle tarım takvimine göre iş yoğunluğunun arttığı zamanlarda hem görevleri hem de gönüllü olarak çiftçilerin yanında olmanın kendilerini memnun hissettirdiği tespit edilmiştir.

Ayda yaklaşık 27 işletme ziyareti yapılmakta, haftada 15-16 çiftçi; ayda yaklaşık 30-35 çiftçi ile görüşülmektedir. Bir danışmana düşen çiftçi sayısı arıcılıkta 50, bitkisel üretimde 60, küçükbaş hayvancılıkta 80'dir. Kurumda her bir danışman sıklıkla 60 çiftçi ile ilgilenmektedir. 5 danışman çalıştıran kurumlarda minimum 300 çiftçi ile ilgilenilmektedir. Haftalık ortalama 8 çiftçi, aylık ise yaklaşık 35 çiftçi yerinde ziyaret edilmektedir. Her bir çiftçiye maksimum 20 dakika ayrılabilir, bu süre çiftçilerle sağlıklı bir iletişim kurmada, güven oluşturmada ve etkili bir danışmanlık faaliyeti için yeterli gelmemektedir.

Kod2. Özlük hakları açısından etik olmayan uygulamalar: Tarım danışmanları, aynı mezuniyet koşullarına sahip ve eş değer işi yaptıkları meslektaşları olan kamu ve özel şirket çalışanlarıyla karşılaştırıldığında; iş süresinin belirsizliği, maaş, saygınlık, sosyal haklar, çalışma ortamları, özlük hakları konularında oldukça dezavantajlı durumdadırlar. Adil olmayan bu durum tarım danışmanlarının motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Ücret koşullarına bakıldığında: ücretin yeterliliği, ücretin ödenme zamanı ve şekli, ekip içinde ücrette adil

bir dağıtım olup-olmadığı konularında benzer görüş bildirmişlerdir. Buna göre maaşlar hakkındaki en önemli konular; maaşların miktarı, ödenme zamanı ve ödenme şeklidir. Bu üç konuda danışmanların birçok sıkıntıları mevcuttur. İlk olarak sistem gereği danışmanların maaşlarını faaliyet gösterdikleri kurumların (üye ve ortak çiftçilerin) vermesi beklenirken, çoğu kurum bu konudaki sorumluluğunu yerine getirmediği gibi, bakanlığın danışman başına verdiği TYDD ödemesini de maaş olarak algılamakta ve zaman zaman örtük bir şekilde bu desteklerden de kesintiler yapabilmektedir. Türkiye’de çiftçilerin hâlihazırda devam eden ücretsiz kamu yayım hizmetleri yanında, odaları ve birlikleri aracılığıyla danışmana, danışmanlık hizmeti karşılığı ücret ödemeye niyetleri olmamasından kaynaklı ek bir iş yapma yetkileri de olmayan danışmanların önemli bir bölümü yalnızca dönemlik ödenen TYDD desteği ile geçinmeye çalışmaktadır. Kuruluşun üye aidatlarından veya diğer faaliyetlerden kazançları danışmanlara maaş olarak yansıtılmadığı için bakanlığın ödeme desteği her koşulda yetersiz kalmaktadır. Bu durum danışmanların ücretlerinin ana kaynağının destekleme ödemesi olduğunu göstermektedir. Tüm danışmanlar destekleme ödemelerinin dönemlik yerine aylık olarak yatırılması konusunda ortak görüş belirtmiştir. Bakanlığın destek ödemelerinin tarihi her yıl yenilenen tebliğlerde yer almaktadır, son tebliğde (33) 9. Maddenin 2(a) bendinde iki dilimlik ödemelerin hangi tarihe yatırılması gerektiği belirtilmiş olsa da genellikle o tarihlere riayet gösterilmemektedir. Bu durum danışmanların geleceğe dönük plan yapamamalarına ve mağduriyetlerine sebep olmaktadır. Çoğu danışman, odalarının destek ödemeleri yatırılmadığı takdirde kendilerine hiçbir şekilde ücret verilmediğini belirtmiştir. Diğer bir taraftan, danışmanlar ödemelerin oda hesaplarına değil; kişisel hesaplarına yatırılması ile her il ve kurumda aynı miktar ödemenin olması gerektiği talebinde bulunmuşlardır. Benzer bir görüş 2010 yılında GAP bölgesinde yapılan çalışmada da ortaya çıkmış ve tarım danışmanı ve çiftçinin ücret ödeme konusunda karşı karşıya gelmemesi gerektiği, destekleme ödemelerinin doğrudan danışmanlara yapılması gerektiği katılımcılar tarafından belirtilmiştir (25). Danışmanların kendi hesaplarına yatırılmama sebebi kurumun danışmanların sigorta primlerini destekleme ödemesinden karşılamasıdır. Kurum muhasebecileri farklı kurumlarda çalışan fakat aynı özelliğe sahip danışmanların net maaşlarını farklı hesaplamaktadır. Bunu önleyebilmek için bakanlığın aynı özelliğe sahip danışmanlar için en azından örnek hesaplama cetveli oluşturması gerekir. Bir grup danışman, ücretlerin kişisel performansa göre artırılması durumunda liyakatin esas alınması gerektiği görüşünü belirtmişlerdir. Bu durumda liyakate karar verecek yöneticinin ahlaklı ve etik davranışlar sergilemesi oldukça önemlidir. İş güvencesi açısından bakıldığında, Fakat katılımcılar, kuruluşları ile yaptıkları sözleşmelerin en az iki yıllık; fakat danışmanlık hizmetlerine destekleme ödemesi hakkındaki tebliğlerin birer yıllık olmasının (33) iş güvencelerinde belirsizliğe sebep olduğunu düşünmektedirler. Kurumlarında çalışmaya devam etseler bile, yakın zaman için düşünüldüğünde bakanlığın destekleme ödemeleri olmaksızın maaşlarını alamayacakları görüşünde hemfikirdirler. Katılımcılardan ziraat odalarında çalışan danışmanlar, hangi yöneticinin döneminde işe girdilerse, yönetim kadrosu değişmedikçe işlerinin devamlılığının sağlanacağını bildiklerini fakat yönetimin değişmesi durumunda iş güvenceleri açısından belirsizlik bir ortamın oluşacağını düşünüldüklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılar, iyi performans göstermeleri ve çiftçiyi hizmetleri ile memnun etmeleri durumunda bakanlık desteğini sonlandırır dahi, çiftçinin danışmanın maaşını vereceği söyleminin şu anki bölge ve ülke koşullarında oldukça ütöpik olduğu görüşünü belirtmişlerdir. Çünkü katılımcıların da belirttiği üzere çiftçiler üyesi veya ortağı oldukları kurumların kendileri için çalıştığının ve üye aidatlarının verilmesi gerektiğinin yeterince bilincinde olmadıklarını düşünmektedirler.

Kod3.İşe alım kriterleri açısından etik olmayan uygulamalar değerlendirildiğinde görüşmeye katılan danışmanlar bölgede en az 5 yıldır danışmanlık hizmeti verdiklerini ve bu süre içinde işe alımlarda yıllar içindeki değişen yapı hakkındaki görüşlerini aşağıdaki gibi özetlemişlerdir.

Sistemin uygulandığı ilk yıllarda bizler oda ve birlik yöneticilerine danışman çalıştırmaları için rica ve minnette bulunuyorduk. Danışmanlık hizmetinin bölgedeki tanınırlığının artmış olması ve hizmetin odaya ve yöneticilere her türlü katkısının görünmesi sebebiyle, ilerleyen süreçlerde birçok oda danışman çalıştırmak istediler. Fakat oda ve birlik yönetimi kendilerini işveren olarak gördükleri ve bizlerin her türlü koşulda çalışmak isteyeceğimizi bildikleri için zaman zaman bu durumu sınıstimal edip sürekli onları memnun etmeye çalışmamıza sebep olacak bir ortam oluşturdular. Özellikle yeni mezun durumunda olan arkadaşların alanları ile ilgili başka yerlerde çalışma imkânlarının olmaması ve geçim ihtiyaçları onları bu boyunduruk altına girmeye zorlamaktadır. Dolayısıyla bölgede oda ve birliklerde çalışmak için torpil arayan, bulan tarım danışmanı sertifikasına sahip birçok arkadaşın olduğunu duymaktayız.

Kod4. Oda ve çiftçi örgütlerinde kararlara katılım: Danışmanların kurumun hedefleri hakkında bilgi sahibi olma ve kurumda kararlar alınırken fikirlerinin alınma durumları incelendiğinde, katılımcıların bir kısmının yalnızca danışmanlık hizmetini ilgilendiren konularda zaman zaman fikirlerinin alındığı, bu konu dışında kuruluşlarının yönetsel kararlarında, yıllık hedeflerinin belirlenmesinde görüşlerinin alınmadığı belirtilmiştir.

Kod5. Ödüllendirme ve terfi olanakları: Çalışmada, katılımcıların başarılarının ödüllendirilmesine (promosyon verilme ve/ya takdir edilme) ilişkin görüşleri ele alınmıştır. Bu bağlamda, katılımcılar arasında ödüllendirmeye ve takdire yönelik benzer görüşler söz konusu olduğu gibi, bazı açılardan farklılaşan tespitlerin de ortaya konulduğu görülmüştür. Benzer ve yaygın görüş başarılarının ödüllendirilmediği yönündedir. Farklı görüş ise, özellikle iş kolunun hayvancılık olduğu yetiştirici birlikleri ve hayvansal ürünler olduğu üretici birliklerinde faaliyet gösteren danışmanların, diğer katılımcılara göre hizmetlerinin karşılığı olarak yöneticileri ve çiftçileri tarafından daha fazla takdir edildikleri tespit edilmiştir. Büyükbaş ve küçükbaş ıslah amaçlı yetiştirici birliğinde çalışan danışmanlar, takdirin yalnızca manevi boyutta olmadığını ücretlerine de yansıdığını belirtmişlerdir. Benzer olumsuz görüş bildiren danışmanlar ise takdir edilmek bir yana iş sözleşmelerinin fesihleriyle kendilerine gözdağı verildiğini, yöneticilerinin kendilerinin yerine çalışmaya hazır birçok tarım danışmanın olduğunu söylediğini ifade etmişlerdir. Danışmanların terfi olanakları incelendiğinde; Çalışmada, katılımcıların meslekte yükselme imkânlarının var olup-olmadığına ilişkin görüşleri ele alınmıştır. Katılımcılar arasında meslekte yükselmeye yönelik benzer görüş ve algılama biçimleri söz konusu olduğu gibi, bazı açılardan farklılaşan tespitlerin de ortaya konulduğu görülmüştür. Bu bağlamda tarım teknikeri danışmanlar, uzman tarım danışmanı (UTD) sertifikasına sahip olma hakkının yalnızca fakülte ve dört yıllık meslek yüksekokulu mezunlarına tanınmış olmasının adil olmayan bir karar olduğunu belirtmişlerdir. Çünkü desteklemenin çiftçi başına 600 TL verildiği 2015 öncesi dönemde UTD sertifikasına sahip kişiler, aynı süre hizmet veren diğer meslektaşlarına göre yalnızca unvan almamakla birlikte uygulama esaslarınının 18. maddesinde belirtilen işletme sayılarının %10 fazlası sayıda işletmeye hizmet verebilmekteydiler (34) ve buna bağlı olarak kazançları da artmaktaydı. Fakat promosyon uygulaması 2015 yılında destekleme ödemeleri direkt olarak danışmanlara yatırılmaya başlanınca kaldırılmıştır. Günümüzde UTD sertifikasına sahip olmanın, unvan dışında danışmana ekonomik olarak bir getirisi bulunmamaktadır. Tarım teknikerleri danışmanlar öneri olarak, beş yıllık bir deneyim sonrası kendilerine de UTD sertifikası verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Destek miktarının ön lisans ve lisans mezunu danışmanlarda aynı olması adil karşılanmamıştır. Lisans mezunu tarım danışmanlar, aldıkları eğitim gereği destekleme miktarının ön lisans mezunlarından daha yüksek olması gerektiği görüşünü savunmaktadır. Ayrıca UTD da, uzman tarım danışmanı olmayan danışmanlara göre daha yüksek destek ve maaş almalıdır. Eğer tarım teknikerine UTD sertifika hakkı tanınırsa, sertifika hakkı kazanan kişiler de lisans mezunu tarım danışmanı ile aynı desteği ve maaşı alması gerektiği görüşündedirler. Bu uygulama hem ön lisans hem de lisans mezunlarının çalışma performansının takdir edilmesini sağlar. Bu konuda danışmanlar genel bir öneri olarak maaşların mezuniyet kademesine ve/ya deneyime (hizmet yılı) göre değişmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bunun objektif kriteri olarak da, hizmet sürelerinin ve verdikleri hizmetin niteliğinin hâlihazırda teftiş ve denetimlerle kayıt altına alınan belgeler olduğunu ifade etmişlerdir. Danışmanlar çiftçi envanterine dair her şeyi sisteme işlediklerini ve değerlendirme kriteri olarak da bu envanterlerin temel alınabileceğini ifade etmişlerdir.

Kod6. Danışmanların yöneticilerle iletişim durumları ve niteliği değerlendirildiğinde, danışmanların bu konu hakkındaki görüşlerinde bir bölünme söz konusudur. Birçok danışman yöneticilerin eğitim düzeyini, yöneticilik yapma hususunda yetersiz görmekte ve yöneticilerinin bir vizyona sahip olmadığını düşünmektedir. Bu görüşteki danışmanlar yöneticilerinin sağlıklı ve doğru iletişime dair hiçbir bilgilerinin olmadığını belirtmişlerdir. Öneri olarak, oda ve birlik yöneticilerinin hem çiftçilik (üretici) yapan hem de ziraat ile ilgili ön lisans ve/ya lisans mezunu bölümlerden seçilmesi gerektiğini veya mevcut yöneticilerin de iletişim teknikleri konusunda eğitilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bazı danışmanlar yöneticilerin “siyasi hedefleri” olduklarını, yöneticiliği çiftçiye hizmet vermek amacıyla değil; kendi tanınırlığını artırmak amacıyla yaptıklarını dile getirmişlerdir.

Kod6. Kurum imkânlarının yeterliliği ve danışmana tahsisi: Birçok danışman saha ziyaretleri için yöneticilerinden araç talep ettiklerini ve bunun yerine getirilmediğini veya sınırlı şekilde kullandırıldığını, bu yüzden saha ziyaretlerine çıkamadıklarını belirtmişlerdir. Diğer bir konu ise, mevzuatta danışman çalıştırabilmek için büro malzemelerinin yeterli olması şartı aranırken; bir kısım danışman ortak masa kullandıklarını, özel çalışma alanları olmadığını, özetle büro malzemelerinin yetersiz olduğunu ve bu durumun çalışma performanslarını etkilediğini dile getirmişlerdir. Çok az sayıda danışman, uzun yıllardır hâlihazırda hizmet verdikleri kurumda çalıştıklarını yöneticilerinin “yöre çocuğu ve çiftçi” olduğu için kendileriyle bir sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

TEMA 2. Kurum Dışı Karar, Uygulama ve Davranışların İş ve Yönetim Etiği Açısından Tarım Danışmanlarına Etkisi:

Kategori 1: Modelin uygulanmasında sahadaki diğer aktörlerle iletişimde ortaya çıkan etik sorunlar

Kod1. Yasal mevzuattaki değişen bazı kararların uygulamada tarım danışmanının ile çiftçi iletişimine olumsuz yansması: Tarımsal Yayım ve Danışmanlık Hizmetlerinin Düzenlenmesine Dair Yönetmelik (2006) ile yayım hizmetleri çoğulcu bir yapıya kavuşturulmuş ve kamu dışı yayım ve danışmanlık hizmetlerinin yasal altyapısı oluşturulmuştur (25). Bu bağlamda tarımsal yayım ve danışmanlık faaliyetleri; kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları (oda, birlik, dernek), çiftçi örgütleri, ziraat odaları, tarımsal danışmanlık şirketleri ve serbest tarım danışmanların sorumluluğunda yürütülmektedir. Tarımsal yayım ve danışmanlık sisteminin yaygın, etkin ve verimli bir yapıya kavuşmasını sağlamak amacıyla, tarımsal yayım ve danışmanlık hizmetleri 2009 yılından bu yana bakanlık tarafından desteklenmektedir. Başlangıçta tarımsal danışmanlık hizmeti satın alan tarımsal işletmelere destekleme ödemesi yapılması öngörülmüştür. Ancak, 2012 yılından sonra işletmelere danışmanlık hizmeti sunan kişi ve kuruluşların desteklenmesi uygulaması başlatılmıştır (34). En son çıkarılan tebliğe göre 2019 yılında her bir tarım danışmanı için yapılan ödeme yıllık 46.000 TL olup ikişer dilim halinde ve her bir dilimde 23.000 TL olmak ödeme yapılmıştır (33).

Danışmanlık desteklerinin tarımsal işletmelere yapıldığı 2009 -2011 döneminde, danışmanlar ücretlerini çiftçilerden tahsil etmekte zorluklar yaşamışlardır. Çiftçiler ve tarımsal işletmeler kendi hesaplarına aktarılan yayım ve danışmanlık hizmeti destekleme ödemesini kendilerine yatmış gibi düşünüp aldıkları parayı hizmet aldıkları kişi ve kuruluşlara iade etmekte zorluk çıkarmışlardır (35). Ayrıca bu uygulama, bazı çiftçilerin, danışmanların işinin devamlılığının (iş güvencelerini) kendilerinin inisiyatifinde olduğunu düşünüp, danışmana ve mesleğe olan saygınlığı azaltmıştır. Danışmanlık destekleri danışmanlık hizmeti veren kişi ve kurumların hesabına yatırılmaya başladıktan sonra bu sorun belirli ölçüde çözülmüştür. Ancak danışmanlık ücretlerinin düşük olması ve 2016 yılından sonra ziraat odaları ve çiftçi örgütleri dışındaki şirket ve dernek ile serbest tarım danışmanlarının destekleme kapsamından çıkarılması modelinin işleyişini aksatmıştır. Bu uygulama kendi nam ve hesabına çalışan çok sayıda serbest tarım danışmanının ve danışmanlık şirketi/vakıf/derneklerinde çalışan danışmanların işsiz kalmasına sebep olmuştur. Desteklemelerden yararlanmak amacıyla kurulmuş ve danışman çalıştıran bazı şirketleri tamamen kapatılmıştır. Buna göre danışmanların istihdamını olumsuz etkileyen 2016 yılı tebliğinden önceki 2015 yılında tarım danışmanı sayısı 2600 kişi iken, 2016 yılında 751 kişiye düşmüştür. 2015 yılında desteklenen kişi ve kuruluş sayısı 822 iken; 2016 yılında desteklenen kuruluş 310'a düşmüştür (36). 2016 yılında danışmanların 410'u Ziraat Odaları, 341'i farklı üretici örgütlerinde

çalışmaktadır. 2018 yılında serbest tarım danışmanlarının da desteklenmesiyle birlikte 2019 yılı desteklenen sertifikalı tarım danışmanı sayısı 990; desteklenen kişi ve kuruluş sayısı 536 olarak belirtilmiştir (37). Ayrıca araştırma alan olan G. Doğu Anadolu Bölgesinde yalnızca oda ve üretici örgütlerinde 2018 yılı rakamlarına göre 172 tarım danışmanı çalışmaktayken, 2019 yılında bu sayı 131' e düşmüştür (36,37).

Diğer yandan destekleme öncesinde de başka gelir kaynakları olan ve/ya sonraki yıllarda bakanlığın verdiği farklı desteklemelerden (iyi tarım uygulamaları vb.) yararlanan az sayıdaki bazı şirketler ise yine az sayıda danışmanı istihdam etmeye devam etmiştir. Şirketlerde hangi danışmanın işinin devam edeceğine yönelik yapılan seçimler, genellikle tanıdık/akraba ve diğer adil olmayan referans yollarıyla gerçekleşmiştir. Tüm bu durumlar hizmetin alıcısı olan çiftçinin danışmanlık modeline ve danışmana bakışını olumsuz etkilemiş ve zaten 2012 yılı öncesi uygulamalarından kaynaklı danışmana hissedilmeyen ve sonradan yeniden inşa edilmeye çalışılan saygıyı ve güveni sarsmıştır.

Tüm bu sorunların oluşmaması için, ilk olarak yönetmelikteki boşlukları ve modelin uygulanmasındaki sorunları tespit etmek üzere kurgulanmış etkili bir izleme ve değerlendirme yöntemi olmalıdır. Ayrıca aynı yöntemle, yönetmeliğe aykırı davranışlar sergilemiş ve yukarıda bahsedilen sorunlara sebep olmuş kişi ve kuruluşların tespit edilip, yönetmeliğin 8. maddesinde yer alan cezalarla yargılanmaları sağlanabilirdi. 2017 yılında, bir önceki yıla göre yaklaşık %16,7 artan destekleme miktarı az sayıda kalan danışmanı ve danışman çalıştıran oda ve üretici örgütlerini memnun etmişse de bu memnuniyet modele olan olumsuz görüşün değişmesine ve modelin işleyişine aynı katkıyı sağlamamıştır. Fakat tüm bu olumsuzluğa rağmen, bir taraftan da tarımsal danışmanlık hizmetlerinin devam etmesini isteyen kişi, kuruluş, dernek ve aktivistler sosyal medyayı kullanarak ve resmi kanallarla doğrudan irtibata geçerek danışmanlık hizmetleri adına olumlu gelişmelerin sağlanmasında bir baskı grubu oluşturmuşlardır. Bu çabanın neticesinde; 2018 yılında yayınlanan tebliğle birlikte serbest tarım danışmanları yeniden desteklenmeye başlanmıştır ve bu tebliğ, öncekilerine göre özellikle danışmanların lehine çözümler getirmiştir. Ayrıca 2019 yılı Kasım ayında, modeldeki tüm paydaşların (bakanlığın merkez ve taşra birimleri, kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, üretici örgütleri, ziraat odaları, meslek odaları, serbest tarım danışmanları ve çiftçiler) katılımıyla Ankara'da "Tarımsal Yayım ve Danışmanlık Hizmetlerinin Geliştirilmesi Çalıştayı" düzenlenmiştir. Bu çalıştayın amacı "tarımsal danışmanlık sisteminin sorunlarının ve aksayan noktalarının katılımcı ve şeffaf bir yaklaşımla tespiti, sistemin geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve günümüz danışmanlık ve yayım ihtiyaçlarını karşılayacak hale getirilmesi amacı" olduğu belirtilmiştir. Farklı konu başlıklarının tartışıldığı çalıştayda katılımcıların genel görüşü, tarımsal danışmanlık sisteminin sorunlarının tespit edilerek ve çözümlenerek devam ettirilmesi yönünde olmuştur. Raporun çıktısına ilişkin görüşler, bu çalışmanın sonuç ve değerlendirme bölümünde ele alınmıştır.

Kod2. Tarım danışmanın bakış açısıyla modeldeki diğer aktörlerin gözünden nasıl değerlendirildiği ve diğer aktörlerle iletişimlerinde ortaya çıkan etik sorunlar: Çoğu danışmanın bakanlık yetkililerinden, kurum yöneticilerinden, meslektaşlarından ve çiftçilerden saygı görmediklerini belirtmeleri danışmanlar açısından yıkıcı bir olgudur. Etik olmayan bu davranışların temelinde danışmanların proje ile işe alınmış olması, teknik kapasitelerinin çiftçiler tarafından yetersiz görülmesi, yönetmelikler ve uygulama esaslarındaki çarpık ve istikrarsız kararlar örnek gösterilebilir. Fakat danışmanlar hem iş güvencelerinin bozulmaması hem de işe karşı olumlu tutumları sebebiyle bu olumsuzluğu işlerine yansıtmadıklarını ifade etmişlerdir. Danışmanların bu ifadeleri psikolojide savunma mekanizmaları olarak açıklanmakta ve kısa vadede bir çözüm gibi görünse de uzun vadede danışmanların kendilerinde ve bur durumun çevreleri ile ilişkilerinde birtakım psikolojik sorunlara yol açabileceği tahmin edilmektedir. Danışmanların bir kısmı kendi alanlarında uzman olmalarına rağmen; hizmet verdikleri çiftçiler ile aynı yöreden olmalarından kaynaklı "yeterli değeri ve saygıyı görmeme, çiftçinin danışmana istediğini söyleyebilme ve talep edilme" vb. problemler yaşadıklarını belirtmişlerdir. Danışman çiftçi ile aynı dili kullanmasına, aynı sosyolojik yapıyı paylaşmasına rağmen çiftçinin danışmanı kabullenme oranı düşebilmektedir. Bu durumun toplumun tebaa kültüründen ileri geldiği söylenebilir. Yine bazı danışmanlara

göre, resmi kurumlardan veya bölgenin dışından aynı görevi yapan danışmanlar, bölgede daha çok kabul ve saygı görebilmektedir. Fakat tüm bunlara rağmen; danışmanların da belirttiği, “danışmanların ikamet ettikleri köylerde (1. ve 2. derece akrabalık ilişkilerinin olduğu) çalışmamaları gerektiği” olgusu pratik olarak pek mümkün görünmemektedir. Danışmanlık hizmetlerinin verilmesinde önemli diğer bir yetkinliğin, teknik anlamda sahip olmaları gereken profesyonel bilgiler olduğu görüşündedirler. Her bölgede olduğu gibi, bölge çiftçisinin de, sorularına arazi koşullarında fark yaratacak ya da sorun çözecek şekilde cevap veren danışmanlara daha çok saygı duyduğunu ifade etmişlerdir. Danışmanlar çiftçilerin sistemin gerektirdiği envanter vb. diğer belgeleri imzalamak istemediklerini, korktuklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra danışmanın da hizmet sürecinin hiçbir aşamasında resmi olarak imza yetkisinin olmamasının danışmanlara güveni ve saygıyı azalttığı belirtilmiştir. Birçok danışman işini severek yapmasına rağmen, yaptıklarının sistemdeki hiçbir paydaş açısından bir kıymeti olmadığını dile getirmişlerdir. Bu çalışma sonuçlarının aksine Boyacı ve Yıldız (2014) yılında tarımsal yayım örgütlerinde kurum kültürünü farklı kurumlarda çalışan yayımcıların bakış açısıyla inceledikleri çalışmalarında kooperatif ve ziraat odalarında çalışmanın toplumda kendilerine saygınlık kazandırdığı ve diğer örgütlerde çalışanlara göre çiftçilerin güveninin kendilerine daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır.

“biz çiftçinin her türlü sorunu ile gece gündüz ilgilenmemize rağmen bir imza yetkimiz bile yok, bu yüzden çiftçi bize ne güveniyor ne de saygı duyuyor, tarım teşkilatından gelenleri devlet olarak gördükleri için onların önünde eğiliyorlar, fakat bize itibar etmediği için yeri gelince biz işletmesinden kovabiliyor da”

Danışmanların kurum dışı diğer paydaşlarla ilişkileri kurumlara göre farklılık gösterebilmektedir. Değerlendirilen ilk kurum tarım il ve ilçe müdürlükleridir ve çoğu danışman danışmanların kurumlarla herhangi bir sorunları bulunmadığını, bir grup danışman ise meslektaş olmalarına rağmen tarım teşkilatında çalışan personelin kendilerine karşı üslupsuz bir diğer anlamıyla etik olmayan davranışlar sergilediğini belirtmiştir. Araştırmada dikkat çeken bir diğer unsur, ziraat odaları ve ıslah amaçlı yetiştirici birliklerinde çalışan danışmanların, tarımsal üretici birliklerinde çalışan danışmanlara göre çiftçiler tarafından daha çok itibar gördükleri üzerinedir. Bunun ana sebebinin danışmanların ziraat odalarını ve ıslah amaçlı yetiştirici birliklerini, üretici birliklerine göre devletle ilişkileri açısından daha kamusal bir yapıda görüyor olmalarından kaynaklı olabilir. Bu bakış açısının sebebi, kuruluşların yasal mevzuatları, tarihçeleri, işlevleri, devletle ilişkileri, ulusal ve Uluslar arası desteklerden faydalanmaları, siyasi ağırlıkları vb. somut parametrelere dayandırılabilir. Bu durum çiftçinin, vatandaşlık bilincinde kamu hizmetlerine olan saygısından mı yoksa kamudan korkusundan mı kaynaklıdır, araştırılabilir. Nitekim çiftçiler kamudan bağımsız kendi kurdukları ve kendilerinin yararına olacak tarımsal birliklere veya örgütlere bir aidiyet duygusu içinde olmadıklarından ötürü çalışan danışmana da aynı olumsuz tutum içindedirler.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Tarım çok boyutlu bir sektördür ve bu yüzden üreticilerin üretim pratiklerinde çok farklı, karmaşık sorunları ve buna bağlı olarak ihtiyaçları olabilmektedir. Bu sorunların çözümü bir taraftan uzmanlık gerektirirken, öte yandan iş bölümü ve uzmanlar arası iş birliği kaçınılmaz görünmektedir. Danışmaların temel gayesi kırsal kesimde yaşayan insanların kendi sorunlarının çözümü için bilgi ve becerilerini artırmalarında aracı ve destek olmaktır. Danışmanların, danışmanlık mesleğini icra edebilmeleri ön lisans/ lisans eğitimleri neticesinde edindikleri “tekniker ve mühendis” sıfatı unvanları sayesinde olmaktadır. Örgün eğitim mezunları, nitelik açısından tartışmalı eğitim müfredatı ve yetersiz saha pratikleri ile çiftçilerin beklentilerini ve piyasanın ihtiyaçlarını istenen düzeyde karşılayabilecek teknik donanıma sahip olamadan iş gücüne katılmaktadırlar. Bu durum danışmanlık modelinde olduğu gibi işlerinde uzman olmaları beklenen ve hedef kitleleri tarafından sorunlarına çözüm üreteceği beklentisiyle “tekniker/mühendis unvanlarından” kaynaklı her şeyden önce saygı ve güven duyulması beklenen tarım danışmanlarının uzman olmak bir yana sıradan bir insanın gözünde herhangi bir değeri

olmamaktadır. Bu durumun danışmanın kendinden, öğrenim gördüğü kurumdan ve toplumsal kültürden, piyasa koşullarından kaynaklı sıralanabilecek birçok sebebi vardır. Fakat hepsinin temelinde danışmanlık modelindeki tüm paydaşların kendileriyle veya birbirleriyle yaşadıkları etik çelişkiler yer almaktadır. Örneğin, diploması olan her tekniker veya mühendis, uzmanlık alanına ve yeterliliğine bakılmaksızın, kapsayıcı ve belirleyici olmayan bir sertifika sınavı ile yasal olarak tarım danışmanı kabul ediliyor. Hâlbuki “danışmanların ticari ve kişisel kaygılarını bir yana bırakıp yalnızca yeterli oldukları alanlarda hizmet verebilmeleri gerekmektedir. Bunun için henüz öğrencilik sırasında etik, ahlak ve meslek etiğine dair dersler öğrencilere okutulmalıdır. Ayrıca bilinmektedir ki özellikle danışmanın teknik bilgi ve iletişim kurmadaki yetersizliği hedef kitlesinin, kendisine karşı etik olmayan ikircikli bir tutum sergilemesine sebep olabilmektedir. Burada çiftçi kendi sorununa çözüm üretmede “uzman” olmadığını anladığı danışmanı, ya devletin sunduğu bazı imkânlardan yararlanmak ya da hatır/gönülden kaynaklı kabul etmektedir. Ama özünde danışmana bir saygı ve güven duymamaktadır. Elbette bu tüm danışman-çiftçi ilişkilerinde geçerli değildir, fakat çoğunluk olduğu söylenebilir. Bazen de kendisi de henüz “uzman” sıfatını kazanmadığını içsel olarak bilen danışman, dış dünyada diplomasını veya daracık bilgisini kutsayıp kendini çiftçi veya kırsal halk karşısında büyük görebilmektedir, bu durum da danışmanın bir taraftan kendini yenileyememesine sebep olurken öte yandan aynı şekilde çiftçi ile saygı ve güven ortamının oluşmasını engellemektedir. Bu ikircikli yapı, danışmana işveren konumunda olan oda başkanları ve birlik yöneticilerinde de görülebilmektedir. Meslek odalarının ve tarımsal örgütlerin yararına çalışmaları beklenen söz konusu yöneticiler ellerindeki yetkiyi tarım danışmanlarını çalışma etiği açısından iyi koşullarda (saygı, kararlara katılımcılık, maaş, eğitim, her türlü ekipman ve araç sağlama vb.) istihdam etmeleri beklenirken, başkan ve yöneticiler, bu yetkilerini toplumsal konumlarını yükseltmek, siyasal ve yönetimdeki güce yaranmak ve bazen daha fazla kazanç sağlayabilmek için çıkarları doğrultusunda kullanabilmektedirler.

Tarım danışmanlığında paydaşların tümü topluma (kırsal/kentsel), doğaya ve çevreye, işverene ve çiftçiye karşı büyük sorumluluklar taşımaktadır. Burada etik olmayan davranışlara maruz kalan ve çalışmanın öznesi olan tarım danışmanları etik çelişkilerle karşılaştıklarında her şeyden önce kendilerine karşı ve aynı sorunları paylaştıkları meslektaşlarına karşı etik davranmalı ve giriş bölümünde de belirtilen soruları kendilerine yöneltmelidirler. Ayrıca Müezzinoğlu'nun belirttiği öncül referans alınarak “meslek yaşantısı boyunca, birçok hayati kararı danışmanların kendileri dışında ve hiyerarşik olarak kendilerinden üstte birilerinin vermesi gerektiği ya da verdiği düşünülse de, çoğunlukla gerçek kararlar projeci ve uygulayıcılar tarafından verilir (38). Bunun içinde danışmanın her şeyden önce kendi etik yükümlülüklerinin bilincinde ve farkında olması ve sorumlulukları yerine getirmesi gerekmektedir. Etik olmayan kişi, kurum ve kuruluşlara karşı da ancak örgütlü bir şekilde ve uygulanması gerekli etik kuralları yasalara dayandırarak mücadele edilebilir. Bir diğer öneri, danışmanlık mesleği için herkesin (kırsal insan, çiftçi, işveren, düzenleyici kuruluşlar) ve her şeyin (diğer canlılar, doğal kaynaklar vb.) yararına olacak bir etik kurallar sözleşmesi hazırlanması gerekliliğidir.

KAYNAKLAR

1. İnan, İH. Tarım ekonomisi ve işletmeciliği kitabı, Avcı ofset, İstanbul, 2006; 12.
2. Özgen, Ö., Emiroğlu, H., Yıldız, M., Sezen Taş, A., Purutçuoğlu, E. Tüketiciler ve modern biyoteknoloji: model yaklaşımlar. Ankara Üniversitesi Biyoteknoloj Enstitüsü yayın no:1. 2007; 254.
3. Anonim. Biyoteknoloji, biyogüvenlik ve sosyoekonomik yaklaşımlar. Ankara Üniversitesi Biyoteknoloji Enstitüsü yayınları 1. Baskı, Ankara Üniversitesi Basımevi, 236, Ankara, 2007.
4. Erbaş, H. Türkiye’de biyoteknoloji ve toplumsal kesimler: profesyoneller, kentsel tüketiciler, köylüler. Ankara Üniversitesi Biyoteknoloj Enstitüsü yayın no:4, 222. Ankara Üniversitesi Basımevi. Ankara; 2008.
5. Erbaş, H. Tarım-gıda etiği/politikası ve geleceğimiz: ekonomi-politik ve ötesi sosyolojik bir çerçeve. Türkiye Biyoetik Dergisi, 2017 4(1): 14-28.
6. <http://www.imo.org.tr/ekutuphane/index.php?yayinkod=20&belgeadi=T%FCrkiye%20M%FChendislik%20Haberleri>

7. Kuçuradi, İ. Etik ve Etikler. Türkiye Mühendislik Haberleri (TMH), Yayın: 48, Sayı:423; 2003. [Available from: <http://www.imo.org.tr/ekutuphane/index.php?yayinkod=20&belgeadi=T%FCrkiye%20M%FChendislik%20Haberleri>].
8. Kuçuradi, İ., Taşdelen, D. (Editörler). Etik. (ünite 1, 2, 3, 4). Anadolu Üniversitesi Yayını No:2356, Açık öğretim Fakültesi Yayını No: 1353, Eskişehir; 2015.
9. TÜGİAD (Türkiye Genç İş Adamları Derneği). İş ahlakı ve Türkiye’de iş ahlakına yönelik tutumlar. TÜGİAD Yayını, İstanbul; 1992. (Available from: <https://docplayer.biz.tr/2224886-Is-ahlaki-ve-turkiye-de-is-ahlakina-yonelik-tutumlar.html>)
10. Demiryürek, K. Tarımsal enformasyon ve bilgi sistemleri üzerine bir araştırma: kavram, teori ve metod rehberi. Türkiye Ziraat Odaları Birliği, yayın no: 218 2001, Ankara. ISBN: 975-8629-06-9
11. Demiryürek, K. Yayım sözlüğü. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı (GTHB). Tarımsal Ekonomi ve Politika Geliştirme Enstitüsü Müdürlüğü (TEPGE). 2015, Ankara. DOI: 10.13140/RG.2.1.1414.2564
12. Çukur, T., Karaturhan, B. Çoğulcu tarımsal yayım sistemi ve Türkiye açısından bir değerlendirme. Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi, 48:2, 2011; 151-158.
13. Özçatalbaş, O., Bostan Budak, D., Boz, İ. ve Karaturhan, B. Türkiye’de tarım danışmanlığı sisteminin geliştirilmesine yönelik önlemler. Ziraat Mühendisliği VII. Teknik Kongresi, 11-15 Ocak, 2: 1197-1208, 2010, Ankara.
14. Akbulut, B., Adaman, F. Kalkınma sorunsalı, kırsal kalkınma ve eleştirel bir çerçeve önerisi. Sürdürülebilir yaşam penceresinden yerel ve kırsal kalkınma. (Birinci Baskı). Özyeğin Üniversitesi Yayınları, 16-3, 2018, İstanbul.
15. RG (Resmi Gazete). Tarımsal yayım ve danışmanlık hizmetlerine düzenlenmesine dair yönetmelik. Sayı:262838, Eylül 2006.
16. Karbasioun, M. and Mulder, M. Human resource management and human resource devepoment in agricultural extension organizations in Iran: a literature review. Association for International Agricultural and Extension, Proceedings of the 20th Annual Conference, Dublin, Ireland, 2004; 13-24.
17. Ateş, A., Sayın, C. 2008. Antalya ilinde örtü altı yetiştiriciliğinde özel tarımsal danışmanlık hizmetleri üzerine bir araştırma. Akdeniz Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi. 2008; 21(2): 251-263.
18. Sever, A., Boz, İ. Tarım yayımcısı ve danışmanların iş memnuniyeti ve kaliteli hizmet vermesini etkileyen faktörler: Kahramanmaraş örneği. 10. Tarım Ekonomisi Kongresi 5-7 Eylül 2012, Konya, 2012; 1103-1111.
19. Boyacı, M. ve Yıldız, Ö. 2015. Türkiye’de farklı kuruluşlardaki yayım elemanlarının iş memnuniyetini etkileyen faktörler. Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi. 2015; 52(2): 123-130.
20. İnam, A. 2003. Uzman Hayatın Neresinde? Türkiye Mühendislik Haberleri (TMH), Yayın: 48/20031.Sayı:423; 2003 [Available from: <http://www.imo.org.tr/ekutuphane/index.php?yayinkod=20&belgeadi=T%FCrkiye%20M%FChendislik%20Haberleri>]
21. Gürgen, Y. Adana Tarım İl Müdürlüğündeki yayım elemanlarının yayımcı niteliklerini belirleme üzerine bir araştırma. Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi. 1989; 4(4): 46-60.
22. Torun, E. Çaykur bünyesinde çalışan teknik (yayım) elemanların mesleklerine bakış açısı ve yararlandıkları bilgi kaynakları. Anadolu Tarım Bilimleri Dergisi. 2007; 22(1): 26-33.
23. Boz, İ. Yayım elemanlarında bulunması gereken profesyonel yeterlilikler: Kahramanmaraş İli Örneği. KSÜ Doğa Bilimleri Dergisi. 2008; 11(1): 97-107.
24. Kaynakci, C., Boz, I. Roles, responsibilities and competencies needed by extension agents in extension system. Proceedings: 3rd International Conference on Food and Agricultural Economics. Alanya, Turkey April 25-26, 2019; 357-362.
25. Özçatalbaş, O., Boz, İ., Bostan Budak, D., Karaturhan, B. ve Demiryürek, K. Türkiye ve GAP bölgesinde tarım danışmanlığı sisteminin sorunları ve geleceği. IX. Tarım Ekonomisi Kongresi. 22-24 Eylül, 2010, 588-596.
26. Kızılaslan, H., Çakmak, E. Tarımsal yayımı geliştirme projesi kapsamında tarım danışmanlığı sisteminin değerlendirilmesi: Tokat İli Örneği. GOÜ. Ziraat Fakültesi Dergisi. 2012; 29 (2): 73-84.
27. Kızılaslan, N., Erdemir, S. Tarım danışmanlarının tarımsal yayım ve danışmanlık sistemindeki rolleri ve sisteme bakış açıları (Tokat ili merkez ilçearştırması). Gaziosmanpaşa Bilimsel Araştırma Dergisi, 2013; 6: 67-84.

28. Sever, A., Boz, İ. Türkoğlu ilçesinde tarımsal danışmanlık hizmetlerinin değerlendirilmesi. 11.Ulusal Tarım Ekonomisi Kongresi, 2014, Samsun.
29. Creswell, W.J. Araştırma deseni. Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları (Çev. Ed. S. B. Demir). Eğiten Kitap Yayınevi. (Orijinal eserin yayın tarihi, 2014), 2017, 3. Baskı, Ankara.
30. Erkuş, A. Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci. Seçkin Yayıncılık, 4. Baskı, 2013; 296, Ankara.
31. Yıldırım, A., Şimşek, H. Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, (6. Baskı). Seçkin Yayıncılık, 2011, Ankara.
32. Merriam, SB. Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber, (Çev.Ed. Selahattin Turan). Nobel Yayınları, Ankara; 2013.
33. RG (Resmi Gazete). Tarımsal yayım ve danışmanlık hizmetlerine destekleme ödemesi yapılması hakkında tebliğ. Sayı: 30957, (tebliğ no: 2019/49), 23 Kasım 2019. [Available from: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/11/20191123-4.htm>]
34. RG (Resmi Gazete). Tarımsal yayım ve danışmanlık hizmetlerine destekleme ödemesi yapılması hakkındaki tebliğ. 30 Mayıs 2015, sayı:29371 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/05/20150530-15.htm>
35. Eksilmez, E. Tarımsal yayım ve danışmanlık hizmetleri kapsamında tarım danışmanlarının sosyo-ekonomik durumu ve etkinliği: TR90 Bölgesi örneği. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı, 91, Erzurum, 2016.
36. Anonim. Tarım ve Orman Bakanlığı, Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı, tarımsal danışmanlık durumu güncel verilerinin resmi olarak talep edilmesi. Erişim tarihi:11 Eylül 2018.
37. Çukur, T., Köksal, Ö., Abacı, N.İ., Atsan, T., Özçatalbaş, O., Demiryürek, K, Bostan Budak, D., Karaturhan, B., Selışık, A., Aydoğan, M. Tarım Danışmanlığı ve Uygulamalarında Mevcut Durum ve Gelecek. Türkiye Ziraat Mühendisliği IX. Teknik Kongresi, 2020; 639-650, Ankara.
38. Müezzinoğlu, A. Mühendislikte Etik. Türkiye Mühendislik Haberleri (TMH), Yayın: 48/20031.sayı:423, 2020. [Available from: <http://www.imo.org.tr/ekutuphane/index.php?yayinkod=20&belgeadi=T%FCrkiye%20M%FChendislik%20Haberleri>]